

فراست توسعه

نمایه در ISC

دوره ۳۵ - زمستان ۱۴۰۱ - شماره ۴ - پیاپی ۱۲۲



موسسه عالی آموزش و پژوهش
مدیریت و برنامه‌ریزی

هیأت تحریریه به ترتیب حروف الفبا:

دکتر سلیمان ایرانزاده / استاد دانشکده مدیریت اقتصاد و حسابداری
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر فرج‌اله رهنورد / استاد گروه مدیریت موسسه عالی آموزش و پژوهش
مدیریت و برنامه‌ریزی

دکتر عبدالحمید شمس / دانشیار گروه مدیریت موسسه عالی آموزش و
پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

دکتر حبیب‌الله طاهرپور کلانتر / دانشیار گروه مدیریت موسسه عالی
آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

دکتر اکبر عالم تبریز / استاد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

دکتر غلامرضا معمارزاده طهران / دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد
دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

دکتر عباس منوریان / استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

دکتر رضا واعظی / استاد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

صاحب امتیاز: موسسه عالی آموزش و
پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی

مدیر مسئول: دکتر عادل آذر

سر‌دبیر: دکتر فرج‌اله رهنورد

مدیر اجرایی: میترا اولیایی

برگردان چکیده به انگلیسی:
دکتر محمد صائی

ویراستار علمی و ادبی: مازیار چایک

کارشناس دبیرخانه مقاله‌ها:
ناهد جلی

طراح گرافیک: مریم روشن‌فکر

نشانی: تهران، میدان شهید باهنر (نیاوران)، جمال‌آباد، خیابان شهید مختار عسگری،
شماره ۶، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، طبقه پنجم
کدپستی ۱۹۷۸۹۱۱۱۱۴

تلفن دفتر نشریه: ۲۶۱۱۶۹۰۴ | تلفن اشتراک: ۲۶۱۱۶۹۷۲

وبسایت موسسه: <http://www.imps.ac.ir>

وبسایت نشریه: <http://www.jmdp.ir>

شاپا (چاپی): ۰۷۱۹-۱۷۳۵

شاپا (الکترونیکی): ۰۰۷۴-۲۲۵۲

پها: ۵۰۰۰۰ ریال

چاپ: انتشارات کهن

- فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه در ویرایش مقاله‌ها، به ترتیبی که آرا و عقاید نویسندگان تغییر نکند، آزاد است.
- درج مطالب در این نشریه لزوماً منعکس‌کننده نظر نشریه فرایند مدیریت و توسعه نیست.
- نقل و اقتباس مطالب فصلنامه با ذکر مأخذ مجاز است.

بر اساس نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به شماره ۳/۸۱۹۹۸ مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۴، نشریه فرایند مدیریت و توسعه دارای اعتبار علمی - پژوهشی است و چاپ مقاله در آن برای ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزشی و پژوهشی موثر است.

فهرست مندرجات

- ۳ تدوین الگوی مطلوب نظام اداری ایران بر مبنای ذهنیت خبرگان دانشگاهی و اجرایی /
سحر بابایی، رضا واعظی، علی اصغر پورعزت و داوود حسین پور
- ۳۹ طراحی و تبیین مدل شکل گیری کرونیسیم در سازمان /
مسعود سپهوند، محمد حکاک، رضا سپهوند و امیر هوشنگ نظری پوری
- ۷۵ حکمرانی عمومی، برنامه ریزی توسعه و توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران /
حسین علی پور و فرهاد کرامت
- ۹۷ مدلی برای تمکین مالیاتی در ایران /
حبیب اله طاهرپور کلانتری، یلدا امیری خالدی و علی اصغر انواری رستمی
- ۱۲۷ چارچوب نظری فهم فرآیند توسعه محلی از دیدگاه فعالان جریان توسعه اجتماع محور
در ایران /
علیرضا نفیسی، سیدحسین اخوان علوی و علی ملکی
- ۱۵۱ نقدی بر تفکر برنامه ریزی متمرکز دولتی در ایران /
نیما رنجی جفرودی
- ۱۷۵ بررسی آثار دیپلماسی رسانه ای ادراک شده بر صنعت گردشگری /
علیرضا قزائی، محمد سلطانی فر، سیمین ارمغان، علی اکبر صالحی و روح الله احمدزاده کرمانی

داوران این شماره:

دکتر عباس احمدی
دکتر ناصر بامداد
دکتر علی جهانگیری
دکتر فیروز دیندار
دکتر فرج اله رهنورد
دکتر سیدمحمد زاهدی
دکتر محمد صائبی
دکتر محمدجواد کاملی
دکتر عباس منوریان

عنوان مقاله: تدوین الگوی مطلوب نظام اداری ایران بر

مبنای ذهنیت خبرگان دانشگاهی و اجرایی

سحر بابایی^۱، رضا واعظی^۲، علی اصغر پورعزت^۳،
داوود حسین پور^۴

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

چکیده:

هدف: نظام اداری هر کشور مجری سیاست‌های توسعه‌ای است و طراحی درست آن اهمیت ویژه‌ای دارد. با توجه به چالش‌های نظام اداری ایران، هدف این پژوهش تدوین الگوی مطلوبی است که عناصر گوناگون نظام اداری و رویکردهای مهم هر یک را مد نظر قرار دهد.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی جهت‌دار بهره گرفته شده است که به منظور گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته‌ای با ۲۶ خبره تحول اداری با روش هدفمند گلوله‌برفی تا دستیابی به اشباع نظری صورت گرفت. **یافته‌ها:** الگوی نظام اداری به صورت یک الگوی سیستمی شامل سه لایه نظریه‌مبنایی، زمین‌بازی، و خروجی متناسب با سه لایه کوه یخ تفکر سیستمی طراحی شد که لایه زمین‌بازی، مجموعه عناصر گوناگون نظام اداری است که در ارکان چهارگانه چرخه برنامه‌ریزی - اجرا - کنترل - اقدام (PDCA) جایگذاری شده‌اند.

ارزش / اصالت پژوهش: تعیین رویکردهای کلی اصلاح نظام اداری مورد توافق تعداد زیادی از خبرگان تحول اداری و همچنین طراحی الگویی که جایگاه عناصر نظام اداری را در نظام سه‌لایه‌ای و چرخه بهبود مستمر PDCA مشخص کند، از سهم‌های این پژوهش محسوب می‌شوند.

پیشنهاد‌های اجرایی: به کارگیری رویکردهای استخراج‌شده در این پژوهش توسط مقامات تصمیم‌گیرنده می‌تواند به مطلوب شدن نظام اداری برای دستیابی به توسعه کمک کند.

کلیدواژه‌ها: نظام اداری، ایران، ذهنیت، خبرگان، اصلاح و تحول.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
sahar.babaei@atu.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
vaezi@atu.ac.ir

۳. استاد، گروه حکمرانی عمومی، دانشکده حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
pourezzat@ut.ac.ir

۴. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
hosseinpour@atu.ac.ir

یکی از مبانی اصلی توسعه در هر کشور، نظام اداری آن است، چرا که نظام اداری درون ساختارهای اقتصادی و سیاسی قرار دارد و بر دستیابی به اهداف نظامات بزرگ اجتماعی اثرگذار است. بنابراین، بدون طراحی یک نظام اداری عقلایی و کارآمد، امکان دستیابی به اهداف توسعه‌ای مد نظر وجود ندارد (Vaziri et al., 2020). منظور از نظام اداری، دستگاه انبوهی است که با بودجه دولت تامین اعتبار می‌شود و مسئول مدیریت در رابطه با ارائه خدمات عمومی و هدایت امور اجرایی دولت یعنی اجرای قوانین، مقررات و تصمیمات دولت است (Mason, 2004) و می‌توان آن را نهاد واسطه‌ای دانست که منابع انسانی را در خدمت امور دولت در یک قلمرو مشخص بسیج می‌کند (Raadschelders, 1994).

نظام اداری ایران با استفاده از طرح‌ها و برنامه‌های تحولی متعددی که در دهه‌های اخیر داشته است، برای گام برداشتن به سوی تعالی حرکت کرده است، هر چند این حرکت با سرعت کمی رخ داده و بسیاری از برنامه‌ها در عمل با موفقیت بسیار پایینی همراه بوده است. یکی از دلایل این عدم موفقیت را می‌توان در مشخص و شفاف نبودن الگوی نهایی دانست که نظام اداری باید با آن منطبق شود، که این پژوهش هدف خود را طراحی الگوی نظام مطلوب نظام اداری ایران قرار داده است. یکی از شکاف‌های پژوهشی در حال حاضر، بی‌توجهی به نظام اداری به صورت یک نظام است. در حوزه وسیعی از ادبیات مرتبط با نظام اداری، عناصر این نظام یعنی نظریه‌مبنایی (Rahnavard, 2022)، مدیریت منابع انسانی (Jokar et al., 2019)، مدیریت مالی، ساختار و نظایر آن به صورت ویژه و مجزا مورد مطالعه عمیق قرار گرفته است. نظام اداری مجموعه‌ای از عناصر گسسته از هم در نظر گرفته می‌شود و روابط علی میان آن‌ها مد نظر نیست. سهم این پژوهش برای رفع این شکاف پژوهشی توجه به رویکرد کوه یخ تفکر سیستمی و همچنین چرخه برنامه‌ریزی - اجرا - کنترل - اقدام (PDCA) برای طراحی الگوی نظام اداری است. علاوه بر این، شکاف دیگری که در ادبیات نظام اداری ایران وجود دارد، موضوع توافق میان خبرگان است. فرایند اصلاح اداری توافق‌محور، موضوعی است که به موفقیت در این امر کمک کرده و در کشورهای در حال توسعه از آن غفلت شده است (Osifo, 2014). بنابراین، سهم دیگر این پژوهش در نظام اداری ایران، شناسایی خبرگان دانشگاهی و اجرایی و همگرایی میان نظرهای آن‌ها برای طراحی الگوی نظام اداری مورد توافق است.

مبانی نظری پژوهش

در این بخش گزیده کوتاهی از مطالعات صورت گرفته در خصوص نظام اداری ذکر می‌گردد. ریگز فرد^۱ (۱۹۷۰)، تحول و اصلاح نظام اداری را مرتبط با محیط پیرامون آن می‌داند و مطرح می‌کند که نمی‌توان برای اصلاحات اداری در همه کشورها و دولت‌ها نسخه‌ای واحد پیچید، چرا که مفهوم توسعه به عنوان یک موضوع با توجه روزافزون، اساساً موضوعی بومی و غیرقطعی است. همچنین از نظر تیجس^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، تناسب با ظرفیت اداری برای اصلاح و تناسب با زمینه و بافت موضوعاتی است که در طراحی اصلاحات باید مورد توجه قرار گیرد. در پژوهشی که هینتی^۳ (۲۰۲۰)، در خصوص اصلاحات اداری موفق انجام داده است، مطرح می‌کند که درک اصلاحات اداری به عنوان فرایندی خطی و فنی، هرچند جذاب اما بسیار پرمخاطره است چرا که اصلاح نظام اداری خطی نیست، بلکه مجموعه‌ای از امور متوالی مختلف است که ممکن است به هم متصل باشند یا نباشند. عناصر مهمی برای اصلاح اداری موفق وجود دارند که دو مورد مهم آن، که به طراحی الگوی نظام اداری مرتبط است، عبارت‌اند از: توجه به زمینه (زمینه فرهنگی و اعتقاد شهروندان نسبت به دولت و نظام اداری) و توانایی ایجاد سیستم مدیریت عملکردی در بخش دولتی. در کنار توجه به محیط بیرونی نظام اداری، پژوهشگران بر عناصر گوناگون نظام اداری به منظور اصلاحات اداری و پیشروی به سمت الگوی مطلوب تاکیدات متفاوتی داشته‌اند. برای مثال تیجس و همکاران (۲۰۱۷) پنج بُعد نظام اداری را شفافیت و پاسخگویی، نظام خدمات مدنی و مدیریت منابع انسانی، دیجیتالیزه شدن ارائه خدمات، سازمان و مدیریت دولت، و خطمشی‌گذاری و هماهنگی در نظر می‌گیرد.

برخی از پژوهش‌ها بر عنصر فرهنگ اداری به عنوان یکی از عناصر اصلی نظام اداری، که زمینه‌ساز اصلاحات و تغییرات مثبت است، تاکید کرده‌اند. برای مثال، کیلیان و اکلاند^۴ (۲۰۰۸) بر فرهنگ سازمانی برای اصلاح نظام اداری تمرکز کرده و اصلاح اداری قابل‌اعتماد^۵ را معرفی نموده‌اند که به معنای تطابق بین راهبردها و فعالیت‌هایی است که به تغییر مثبت در اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری اعضای سازمان در راستای تغییرات در ساختارهای سازمانی، خطمشی‌ها و رویه‌های طراحی‌شده برای بهبود مدیریت دولتی منجر می‌گردد.

1. Riggs Fred
2. Thijs
3. Hintea
4. Killian & Eklund
5. Authentic

برخی از پژوهشگران نیز به سطوح محلی در نظام اداری در راستای تمرکززدایی توجه ویژه‌ای داشته‌اند. برای مثال طبق نظر فریدمن^۱ (۱۹۶۶)، مطالعات توسعه در دنیای معاصر، بیش‌تر متمرکز بر تحلیل سیستم‌های سیاسی ملی و فعالیت‌های دولت‌های مرکزی است تا تحلیل سیستم‌های محلی یا فعالیت‌های دولت‌های محلی. با هدف نظریه توسعه، یک موضوع اصلی، توجه به دولت محلی است. بیش‌تر برنامه‌ها، خط‌مشی‌ها و طرح‌های توسعه‌ای به وسیله مقامات رسمی ملی آغاز می‌شوند، اما مشکل در اجرای طرح‌ها یا دستیابی به اهداف در سطوح فردی و محلی است، جایی که بیش‌ترین نیازها یافت می‌شود. از حیث توجه کشورهای مختلف به نظریه‌های گوناگون مدیریت دولتی شامل مدیریت دولتی نوین، حکمرانی خوب، خدمات عمومی نوین و سایر نظریه‌ها نیز پژوهش‌های متنوعی انجام شده است. برای مثال، در کشور آلمان پنج راهبرد عمده اصلاح اداری مشاهده شده است که عبارت‌اند از: (۱) مدیریت دولتی نوین، (۲) تمرکززدایی و حذف امور اشتباه بوروکراسی^۲، (۳) حکمرانی الکترونیک، (۴) مشارکت دولتی-خصوصی، و (۵) اصلاح خدمات دولتی (Franzke, 2008). همچنین لپونته و واله^۳ (۲۰۲۰) تأثیرات مدیریت دولتی نوین را بر کیفیت خدمات مدنی مورد بررسی قرار داده‌اند. آن‌ها مطرح می‌کنند که در این مدل، رفتارها و هنجارهایی از بخش خصوصی اقتباس شده، در صورتی که با ارزش‌های عمومی همچون بی‌طرفی و انصاف همخوانی ندارند. در این مطالعه اشاره شده که علی‌رغم این که بسیاری از پژوهشگران جمع‌بخش خصوصی و دولتی را افسانه می‌دانند، اما مطالعات بسیاری که در خصوص تأثیرات اصلاحات انجام شده نشان می‌دهد که تفاوت اندکی بین سازمان‌های دولتی و خصوصی وجود دارد و در عصر حاضر سازمان‌های دولتی در مسیر شبیه شدن به سازمان‌های خصوصی هستند. مدیریت دولتی نوین، منافع قابل‌توجهی را نیز برای بخش دولتی به‌وجود آورده است، از جمله شفافیت، رقابت‌پذیری و نمایندگی. اما به‌طور کلی موفقیت یا شکست این مدل در عمل، بستگی به بافت سیاسی، اداری و سیاستی کشوری دارد که اصلاحات در آن رخ می‌دهد (Lapunte & Van de Walle, 2020).

همچنین در مطالعه‌ای که به اصلاح نظام اداری اندونزی در راستای حمایت از حکمرانی خوب پرداخته است، دو موضوع عمده را در اصلاح اداری مد نظر قرار می‌دهد: اصلاح جنبه‌های مدیریتی^۴ و اصلاح جنبه‌های حکمرانی^۵ (Uhaib & Djani, 2018). منظور از جنبه حکمرانی که به دنبال

1. Friedman
2. De-Bureaucratization
3. Lapunte & Van de Walle
4. Managerial Aspects
5. Aspects of Governance

تمرکززدایی است، جداسازی حکمرانی دولت از حکمرانی منطقه‌ای است. حکمرانی منطقه‌ای که اختیار اجرای بسیاری از امور به سطوح منطقه‌ای تفویض می‌شود موضوعاتی همچون سلامت، آموزش، مدیریت مسائل اجتماعی، خدمات استخدام، تسهیلات توسعه کارمندان، توسعه هماهنگی، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، کنترل زیست‌محیطی، خدمات کشاورزی و نظایر آن مد نظر قرار می‌گیرد، در حالی که دولت مرکزی تنها موضوعات سیاست خارجی، دفاع، امنیت، عدالت، واحد پول ملی، مالیات و مذهب را عهده‌دار است. مقصود از جنبه مدیریتی نیز افزایش کارایی، اصلاحات، مدیریت کردن، پاسخگویی و مشارکت در اداره دولت است (Uhaib & Djani, 2018).

گرو و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی که به اصلاحات نظام اداری در کشورهای شمال اروپا می‌پردازد، مطرح می‌کنند که کشورهای شمال اروپا تحت تاثیر ایده‌های گوناگون حکمرانی قرار گرفته‌اند. آن‌ها یک دیدگاه مدیریت عملکردی مدرن در مورد اصلاح بخش عمومی همراه با مشارکت و مشورت، افزایش آگاهی از ضرورت هماهنگی در شبکه‌ها و تاکید مستمر بر شفافیت را دنبال می‌کنند. این‌ها همان مدل نئو-وبرین هستند که با روشی تغییر شکل یافته‌تر بر عملکرد، شفافیت و هماهنگی در سراسر دولت تاکید دارد. پس ترکیبی از ابزارها استفاده شده است، هرچند ابزارهای مدیریتی در رأس سایر ابزارها قرار دارند. روایت کلی اصلاحات، نوسازی با ترکیبی از مدیریت، مدیریت عملکرد، تمرکززدایی، دید سراسرین دولت (در مقابل نگاه بخشی)، هماهنگی در شبکه‌ها و شفافیت است. بنابراین، مدل اصلاح اداری کشورهای شمال اروپا به عنوان یک سیستم ترکیبی ظاهر می‌شود که شامل حکمرانی حرفه‌ای، مشارکت ذی‌نفعان، قانونی بودن و اصول بوروکراتیک سنتی وبری با مقدار محدودی از حکمرانی مبتنی بر بازار است (Greve et al., 2020).

ویتالا راتو^۲ (۲۰۲۱)، در پژوهش پیرامون اصلاحات نظام اداری و حکمرانی در هند، به حق دسترسی به اطلاعات که به معنای شفافیت در نظام اداری است پرداخته و آن را مروج حکمرانی خوب نامیده است. منظور از حق دسترسی به اطلاعات^۳، حق هر شهروند برای دسترسی به اطلاعاتی است که توسط یا تحت کنترل مقامات دولتی نگهداری می‌شود. اطلاعات برای حکمرانی خوب بسیار مهم است و حتی به‌نوعی اکسیژن دموکراسی است. اگر مردم ندانند در جامعه آن‌ها چه می‌گذرد، اگر اقدامات کسانی که بر آن‌ها حکومت می‌کنند پنهان باشد، نمی‌توانند در امور جامعه مشارکت معناداری داشته باشند. دسترسی به اطلاعات نه‌تنها باز بودن (گشودگی)، شفافیت و پاسخگویی در مدیریت را افزایش می‌دهد، بلکه مشارکت فعال مردم در فرایند حکمرانی دموکراتیک را نیز تسهیل می‌کند (Vittala Rao, 2021).

1. Greve
2. Vittala Rao
3. Right to Information (RTI)

در پژوهش دیگری، دستگاه منابع انسانی به عنوان پایه و اساس اجرای اصلاحات نظام اداری در ایجاد حکمرانی خوب معرفی شده است (Rakasiwi, 2021). راکاسیوی نشان می‌دهد که ضعف‌های متعددی در وضعیت دستگاه منابع انسانی در اندونزی از نظر ظرفیت پایین دستگاه و مدیریت ناکارآمد آن وجود دارد. در ادامه، برای دستیابی به یک دستگاه نیروی انسانی حرفه‌ای، مبتکر، شایسته، شفاف، خدماتی، پاک و عاری از فساد، تباری و تبعیض برای ایجاد حکمرانی خوب، اصلاحاتی را در دو حوزه پیشنهاد می‌دهد: ۱) راهبرد توسعه ظرفیت نیروی انسانی از طریق مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی^۱، آموزش مبتنی بر شایستگی^۲ و روش‌های مرکز ارزیابی انجام شود، و ۲) راهبردهای مدیریت منابع انسانی دستگاه‌ها از طریق برنامه‌ریزی، مدیریت و بهبود کیفیت دستگاه منابع انسانی به شیوه‌ای شفاف و پاسخگو مطابق با برنامه راهبردی و نقشه راه اصلاحات اداری دولت (Rakasiwi, 2021).

در پژوهش دیگری دولت الکترونیک به عنوان نظریه مبنایی در برخی کشورها مد نظر قرار گرفته است. سازمان‌های دولتی به سرعت به سمت اتوماسیون‌سازی تغییر جهت داده‌اند تا بتوانند تصمیمات متوالی و وابسته‌ای در خصوص شهروندان تحت حکمرانی بگیرند. این روند نشان از ارزش‌های مهمی همچون مشارکت دارد که همین امر می‌تواند باعث ارتقای مشروعیت دولت شود. اما استفاده نادرست و غیرتخصصی از اتوماسیون‌سازی، معایب زیادی دارد و نباید به سازمان‌ها اجازه داده شود که گرفتار انتخاب‌های ضعیف ویران‌کننده ناشی از فناوری شوند و نباید سازمان‌ها را به دست کشیدن از فناوری مجبور کرد. پیشنهاد کالو و سیترون^۳ (۲۰۲۱)، چشم‌اندازی مثبت به این است که چگونه دولت اداری می‌تواند با فناوری جدید به صورت خردمندانه‌تر مواجه شود و ابتدا در خصوص کیفیت و چپستی فناوری جدید توجیه شود و ماموریت‌های خود را برای قرن جدید روزآمد نماید. این موضوع به انطباق خودآگاهانه و سنجیده با فناوری منجر می‌شود، تا حدی که به ارتقای عقلانیت‌ها برای سپردن اختیار و قدرت به سازمان‌ها منجر گردد (Calo & Citron, 2021).

در برخی پژوهش‌ها نیز اهداف و خروجی‌های نظام اداری مد نظر قرار گرفته است و اصلاحات اداری را متناسب با اهداف تعیین شده مد نظر قرار داده‌اند. برای مثال، لوفونبو^۴ (۲۰۱۳) بر خروجی نظام‌های اداری تاکید داشته و آن‌ها را به صورت ارتقای پاسخگویی، پایداری، اثربخشی و کارایی

1. Competency-Based HR Management (CBHRM)
2. Competency Based Education and Training (CBET)
3. Calo & Citron
4. Lufunyo

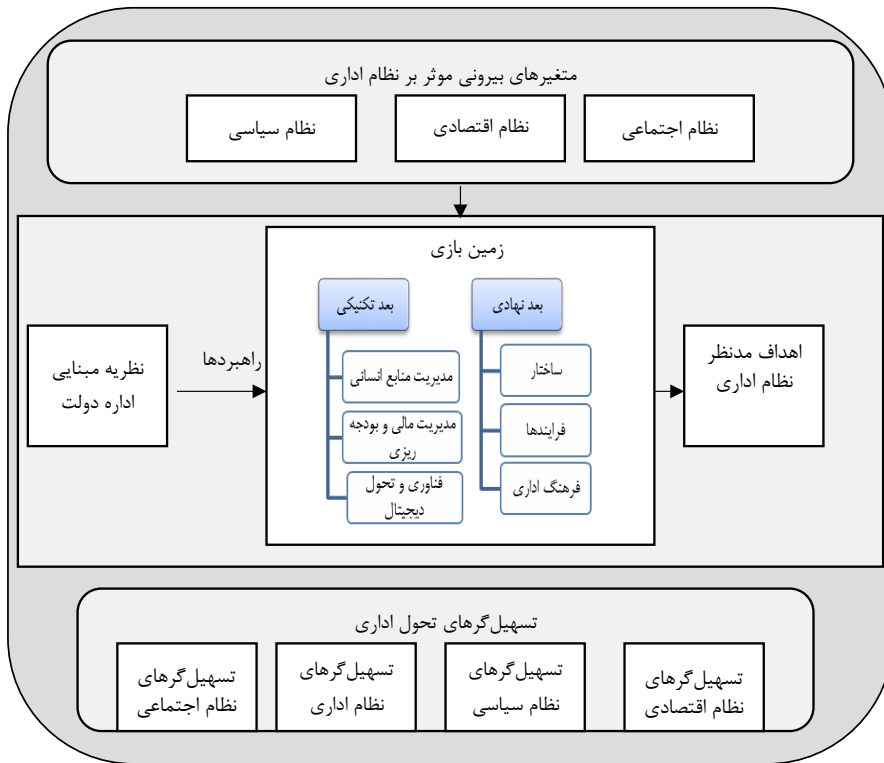
فرایند معرفی کرده است. همچنین رو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) مطرح می‌کنند که کره جنوبی با هدف اصلاح بخش دولتی، دولت ۰/۳ را با اهداف کلی ارائه خدمات عمومی سفارشی برای پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های مختلف و ایجاد مشاغل جدید و راه‌اندازی مجدد موتورهای توسعه اقتصادی مد نظر قرار داده است. برای دستیابی به این اهداف، سازمان‌های دولتی تشویق شدند که از سه جهت راهبردی «دولت خدمت‌گزار، دولت شفاف و دولت شایسته» پیروی کنند که از چهار ارزش اصلی پشتیبانی می‌کند: باز بودن، اشتراک‌گذاری، ارتباط، و همکاری (Rho et al., 2021). گومز و لیسبون^۲ (۲۰۲۱)، نیز با بررسی تاریخچه اصلاحات نظام اداری در برزیل نشان داده‌اند که شکست تورم در رأس برنامه راهبردی هر رییس جمهوری بوده است. در این راستا اصلاحات بر کنترل کسری بودجه برای جلوگیری از مشکلات بحران بودجه متمرکز بوده است. از این‌رو، اصلاحات اداری در برزیل به دنبال سه موضوع بوده است: عقلانی‌ترسازی دستگاه بوروکراتیک در تطبیق با اروپا و ایالات متحده، افزایش مشارکت مردمی، و مدرن‌سازی دولت با استفاده از فناوری اطلاعات. در حالی که مورد اول قصد آشکار کاهش هزینه‌ها و ارائه کارایی بیش‌تر در مدیریت دولتی را دارد، دو مورد بعدی در تلاش برای مشارکت ذی‌نفعان در خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری است (Gomes & Lisboa, 2021).

همچنین در پژوهشی که توسط رهنورد (۲۰۱۳) به معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی نظام اداری پرداخته شده است، نشانگان نظام اداری مطلوب در سه بُعد ساختار اداری، ارزش‌های اداری، و کارکرد اداری استخراج شده است. در بُعد ساختار اداری موضوعاتی نظیر بهبود روابط و مناسبات اداری، اثربخشی و کارایی فرایندها و روش‌ها، چابک‌سازی و متناسب‌سازی، شفافیت و روزآمدی قوانین، و انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری مد نظر بوده است. در بُعد ارزش‌های اداری موضوعاتی نظیر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و قانون‌گرایی، ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی، دانش‌گرایی و عدالت‌محوری، سرمایه انسانی و اجتماعی، و شایسته‌سالاری اخلاق‌گرا مبنای قرار گرفته است. در نهایت، در بُعد کارکرد اداری پنج عنصر سلامت اداری و آگاهی‌بخشی، همسویی با چشم‌اندازها، بهره‌وری و خدمات‌رسانی برتر، رفاه نسبی آحاد جامعه، و نظام اداری الکترونیک مد نظر بوده است.

با توجه به مطالعات صورت‌گرفته، چارچوب خام اولیه این پژوهش برای نظام اداری به صورت شکل (۱) استخراج شده است و پرسش‌های پژوهش مبتنی بر این چارچوب به صورت زیر است:

1. Rho
2. Gomes & Lisboa

- نظریه مبنایی یا ابرانگاره نظام اداری ایران چه باید باشد؟
- عناصر گوناگون نظام اداری چیست و رویکردهای غالب در هر عنصر چه باید باشد؟
- مبتنی بر چرخه بهبود مستمر برنامه‌ریزی - اجرا - کنترل - اقدام (PDCA) چه ارتباطی میان رویکردهای گوناگون نظام اداری برای دستیابی به وضعیت مطلوب وجود دارد؟
- اهداف و خروجی‌های نظام اداری در وضعیت مطلوب چه باید باشد؟



شکل ۱: چارچوب خام نظام اداری

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی - توسعه‌ای است، چرا که ضمن توسعه الگویی سیستمی برای نظام اداری، با در نظر گرفتن شرایط کشور ایران، امکان کاربرد و پیاده‌سازی را در این کشور و کشورهای مشابه دارد. از سویی، با در نظر گرفتن این که پژوهش‌ها از رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی استفاده می‌کنند، این پژوهش از رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوای کیفی استفاده کرده است. به منظور گردآوری داده‌ها نیز به برگزاری مصاحبه‌های عمیق با خبرگان با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری اقدام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه خبرگان تحول اداری در دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی در سه قوه مقننه، مجریه و قضاییه است. استادان رشته مدیریت دولتی و علوم سیاسی با سابقه تدریس بالای ۱۵ سال که عضو هیئت علمی دانشگاه‌های رتبه برتر کشور باشند در جامعه آماری خبرگان دانشگاهی قرار داشتند. همچنین، خبرگان اجرایی فعال در یکی از قوه‌های مقننه، مجریه یا قضاییه و نهادهای مرتبط همچون سازمان اداری و استخدامی، سازمان برنامه و بودجه، وزارتخانه‌ها و ... که در تحول اداری صاحب نظر بوده و دارای درجه تحصیلی ترجیحاً دکتری بوده و دست‌کم ۱۵ سال سابقه خدمت در دولت داشته‌اند، و همچنین در سمت‌های معاون و مدیر کل قرار داشته‌اند، در جامعه آماری خبرگان اجرایی قرار گرفته‌اند. با توجه به دشواری دسترسی به نمونه پژوهش حدود ۴ ماه انجام مصاحبه‌ها به طول انجامید. در نهایت ۲۶ مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و اجرایی صورت گرفت و حدود ۱۴۲۲ دقیقه مجموع زمان مصاحبه‌ها بود که سمت و سوابق هر خبره و ریززمان مصاحبه با هر فرد در جدول (۱) قرار گرفته است.

جدول ۱: خبره‌های مصاحبه‌شونده در این پژوهش

ردیف	سمت و سوابق خبره	زمان مصاحبه
۱	رییس سابق امور حقوقی سازمان اداری استخدامی و مشاور کنونی معاون نوسازی اداری سازمان اداری و استخدامی	۵۱ دقیقه
۲	رییس سابق مرکز مطالعات سازمان اداری و استخدامی، مشاور رییس سازمان و رییس کنونی مرکز نوسازی اداری و توسعه منابع انسانی وزارت اقتصاد و دارایی	۱۰۲ دقیقه
۳	معاون نوسازی اداری سازمان امور اداری و استخدامی، رییس سابق امور مدیریت عملکرد و ارتقای فرهنگ سازمانی سازمان امور اداری و استخدامی	۶۷ دقیقه

ادامه جدول ۱: خبره‌های مصاحبه‌شونده در این پژوهش

ردیف	سمت و سوابق خبره	زمان مصاحبه
۴	رئیس امور ساختارهای سازمانی سازمان اداری و استخدامی، رئیس سابق امور ساختارهای سازمانی و دولت الکترونیک سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۵۵ دقیقه
۵	رئیس سابق امور ساختارهای سازمانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری	۱۰۱ دقیقه
۶	مشاور وزیر اقتصاد و معاون سابق نوسازی اداری سازمان اداری و استخدامی کشور	۴۳ دقیقه
۷	مشاور سابق رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و معاون سابق توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و مدیر عامل کنونی بنیاد برکت ستاد اجرایی فرمان حضرت امام(ع)	۶۶ دقیقه
۸	معاونت توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی وزارت دفاع	۱۲۲ دقیقه
۹	رئیس سابق امور ساختارهای اداری معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری	۸۵ دقیقه
۱۰	رئیس سابق مرکز مطالعات سازمان اداری و استخدامی، مشاور کنونی معاون نوسازی اداری سازمان اداری استخدامی	۶۷ دقیقه
۱۱	معاون سابق وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ معاون سابق وزیر جهاد کشاورزی، استاندار سابق سیستان و بلوچستان	۵۷ دقیقه
۱۲	استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی، معاون آموزشی دانشکده مدیریت	۴۵ دقیقه
۱۳	استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران	۵۳ دقیقه
۱۴	دانشیار مجتمع مدیریت دانشگاه صنعتی مالک اشتر، ریاست اداره تعالی سازمانی در یک وزارتخانه	۴۱ دقیقه
۱۵	دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۱۰ دقیقه
۱۶	دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۲۵ دقیقه
۱۷	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۱۹ دقیقه
۱۸	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۴۲ دقیقه
۱۹	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۶۵ دقیقه
۲۰	مدیر مرکز مطالعات دولت و بخش عمومی اندیشکده حکمرانی شریف، استاد مدعو دانشکده مدیریت دانشگاه صنعتی شریف	۳۳ دقیقه
۲۱	دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دبیر سابق کمیسیون اجتماعی و دولت الکترونیک هیئت دولت	۱۸ دقیقه
۲۲	معاون سابق طرح و برنامه وزارت صنعت معدن و تجارت، عضو شورای معاونان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، معاونت برنامه‌ریزی صندوق بازنشستگی، استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	۴۳ دقیقه

ادامه جدول ۱: خبره‌های مصاحبه‌شونده در این پژوهش

ردیف	سمت و سوابق خبره	زمان مصاحبه
۲۳	دانشیار مجتمع مدیریت دانشگاه صنعتی مالک اشتر، معاون سابق اقتصادی وزارت دفاع	۳۶ دقیقه
۲۴	وزیر سابق آموزش و پرورش، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس	۳۸ دقیقه
۲۵	استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی و استاد واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، رییس سابق تشکیلات و روش‌ها سازمان امور اداری و استخدامی	۸۲ دقیقه
۲۶	رییس سابق امور ساختارهای سازمانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، رییس سابق مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی، دانشیار و معاون پژوهشی و اجرایی مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری دانشگاه تربیت مدرس	۶۵ دقیقه

در این پژوهش از رویکرد ترکیب استقرایی - قیاسی استفاده شده است، چرا که ابتدا با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده، مقوله‌های اصلی شناسایی شدند و سپس با مصاحبه با خبرگان، موضوعات محوری و ایده‌های اصلی آن‌ها در هر یک از مقوله‌ها استخراج شدند.

به منظور اعتبارسنجی پژوهش حاضر تلاش شده است که روایی محتوایی نتایج نهایی پژوهش و پایایی آن بررسی شود. به منظور سنجش روایی به بررسی کدها، مقوله‌ها و ابعاد استخراجی در جلسه‌ای با حضور سه خبره و متخصص تحول اداری پرداخته شد و تمام مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها مورد بررسی قرار گرفت که تغییری حاصل نشد؛ این امر نشان از روایی محتوایی پژوهش دارد.

به منظور کنترل پایایی مولفه‌های استخراج‌شده، از یک فرد آشنا به تحول اداری در رشته مدیریت دولتی خواسته شد که به بازآرایی تعدادی از متن‌های انتخابی در قالب مقوله و زیرمقوله بپردازد. تعداد مقوله‌های استخراج‌شده توسط این فرد ۳۵ مورد بود، در حالی که پژوهشگران حاضر ۴۲ مقوله را استخراج کرده‌اند. در این بین ۳۰ مورد از مقوله‌های استخراجی مشابه هم بودند. شاخص کاپای محاسبه‌شده برای این امر برابر با $0/63$ شد که این شاخص در صورتی که بین $0/61$ تا $0/81$ باشد، معتبر محسوب می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که مقوله‌های استخراجی از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

همان‌طور که در بخش قبل اشاره شد، در این پژوهش متون مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی مورد بررسی قرار گرفت. **شکل (۲)**، ابرکلمات ترکیبی ۲ تا ۳ کلمه‌ای را در مصاحبه‌های

صورت گرفته با خبرگان نشان می‌دهد. همان‌طور که مشهود است، عبارات نظام اداری، ارزش عمومی، فرهنگ اداری، نظام سیاسی، مدیریت دولتی نوین (مدیریت نوین)، دولت الکترونیک، تفویض اختیار، مشارکت مردم، نقش دولت و... بیش‌ترین تکرار را در مصاحبه‌ها به خود اختصاص داده‌اند که نشان از اهمیت یا دغدغه‌مندی خبرگان در خصوص این موضوعات دارد.



شکل ۲: ابر کلمات ترکیبی

شکل (۳) نیز ابر کدها را نمایش می‌دهد که به بیش‌ترین تعداد کدهای اختصاص داده‌شده به مفاهیم استخراج‌شده در مصاحبه‌ها اشاره دارد. همان‌طور که مشخص است، بیش‌ترین کدها به مفاهیم بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد و به دور از چانه‌زنی، شایسته‌سالاری و جذب نخبگان، انتخاب مدیران ارشد مبتنی بر معیارهای شایستگی مثل کارنامه قبلی، کارایی، تسهیل‌گری و تنظیم‌گری دولت و ایجاد رقابت در مشارکت‌ها مفاهیمی هستند که بیش‌ترین تکرار را به خود اختصاص داده‌اند و این امر می‌تواند نشان از اهمیت این موضوعات داشته باشد.

کارایی - ارائه خدمات با کیفیت با کمترین هزینه و کمترین زمان

تمرکز دایمی و تقسیم کار عمودی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

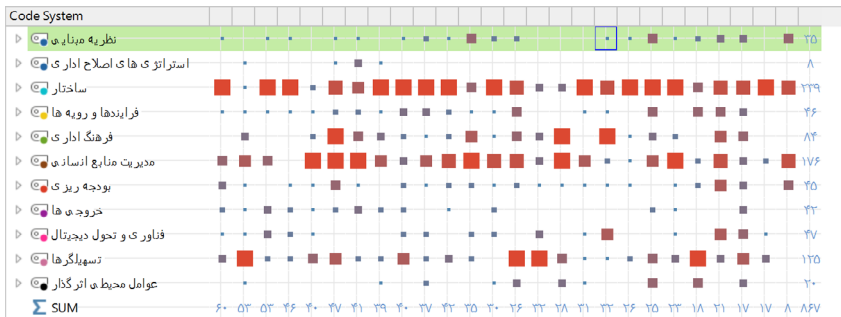
تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

تسهیل دسترسی و رفع موانع دسترسی

شکل ۳: اَبَر کدها

طبق یافته‌های پژوهش، مقوله‌های اصلی که عناصر نظام اداری را نشان می‌دهند عبارت‌اند از: نظریه مبنایی، ساختار، فرایندها، فرهنگ اداری، مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی و بودجه‌ریزی، فناوری و تحول دیجیتال و خروجی‌های نظام اداری. راهبردهای اصلاح نظام اداری و تسهیل‌گرهای تحول اداری نیز موضوعاتی هستند که به تحول و دستیابی به الگوی مطلوب کمک زیادی می‌کنند و در این پژوهش تلاش شد که این موضوعات نیز مد نظر قرار گیرند. همان‌گونه که در شکل (۴) مشخص است، موضوعات ساختاری و مدیریت منابع انسانی بیش‌تر بحث‌ها و کدها را به خود اختصاص داده است که نشان از اهمیت این موضوعات در طراحی الگوی مطلوب نظام اداری و تاکید خبرگان بر آن‌ها دارد.



شکل ۴: Code Matrix Browser in MAXQDA

با توجه به این که در پژوهش حاضر مصاحبه‌ها با خبرگان اجرایی و دانشگاهی صورت گرفت، تلاش شد مقایسه‌ای بین نظریه‌های این دو دسته صورت گیرد. خبرگان دانشگاهی و اجرایی در خصوص انتخاب نظریه مبنایی تفاوت فاحشی نداشتند و هر نظریه طرفداران خود را در میان هر دو گروه اجرایی و خبرگان دانشگاهی داشت. البته برخی از خبرگان اجرایی قائل به ایجاد یک نظریه بومی و اقتضایی بودند. تفاوت بین این دو دسته از خبرگان بیش تر ناظر بر توجه به برخی از عناصر گوناگون نظام اداری و تسهیل‌گرهای تحول اداری است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره خواهد شد.

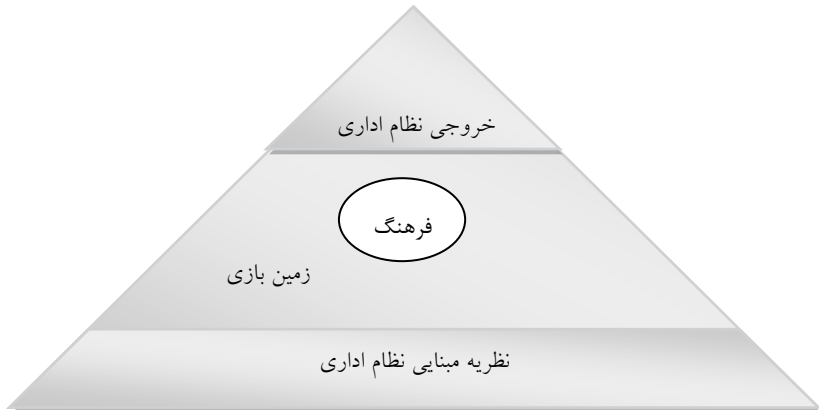
جدول ۲: تفاوت دیدگاه خبرگان دانشگاهی و اجرایی

رویکردها	خبرگان دانشگاهی	خبرگان اجرایی
ایجاد نهادهای مدنی قوی	زیاد	کم
توجه به پایش اجتماعی	زیاد	کم
تمرکز اصلی دولت بر تعیین جهت‌گیری‌های راهبردی	زیاد	کم
هدایت‌گری دولت	زیاد	زیاد
نگهداشت و ارتقای کارکنان مبتنی بر شایستگی و نخبگی	زیاد	کم
نظارت بر هزینه‌کرد بودجه در سازمان‌های دولتی	زیاد	کم
اصلاح مجلس نمایندگان	زیاد	کم
تقویت بخش خصوصی	زیاد	کم
ارتقای فهم مسئولان و مقامات سیاسی از اصلاح اداری	کم	زیاد
احیای صندوق توسعه	کم	زیاد
توافق و گفت‌وگو برای اصلاحات اداری	کم	زیاد
معماری انگیزه‌های مجریان برای کاهش مقاومت در مقابل تغییر	کم	زیاد
تامین منابع مالی برای اصلاحات	کم	زیاد
صندوق بازنشستگی و اصلاحات مربوطه، همچون سرمایه‌گذاری صندوق‌ها	کم	زیاد
معماری سازمانی و تعیین دقیق ماموریت‌های سازمان‌ها	کم	زیاد
تدوین برنامه برای انجام اموری نظیر اصلاحات فرهنگی و تحول دیجیتال	کم	زیاد
لزوم تغییر فرهنگ اداری	کم	زیاد
اصلاح قواعد موجود در سیستم منابع انسانی برای تغییر فرهنگ	کم	زیاد

نتایج

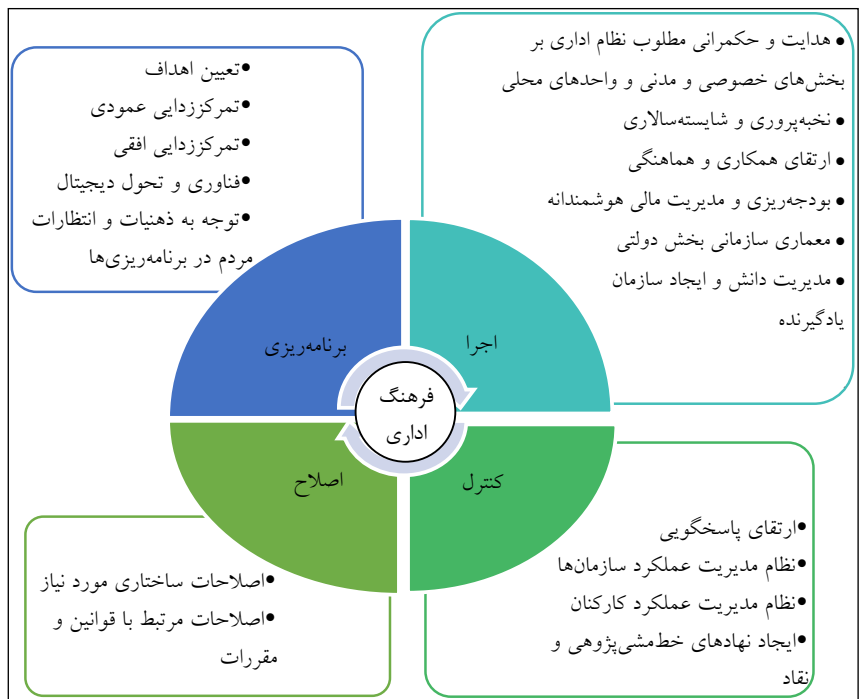
در این بخش الگوی مطلوب نظام اداری و توضیح مختصری در خصوص هر یک از ارکان این الگو، که برگرفته از مصاحبه با خبرگان است، تشریح می‌گردد. با توجه به موارد به‌دست‌آمده در بخش قبل و با استفاده از دو مدل کوه یخ تفکر سیستمی و مدل چرخه بهبود مستمر PDCA، الگوی مطلوب نظام اداری به صورت **شکل (۵)** طراحی شد.

مدل کوه یخ تفکر سیستمی به سه لایه نظریه مبنایی و دستگاه فکری، زمین بازی یعنی مجموعه عناصر نظام اداری و در نهایت خروجی نظام اداری در بیرونی‌ترین لایه اشاره دارد. همچنین بازخوردهایی از خروجی نظام اداری که لایه آشکار و بیرونی نظام اداری است باید به‌طور مرتب به لایه‌های زیرین وجود داشته باشد تا اولویت‌ها و موضوعات مورد تاکید در نظام اداری در لایه‌های اول و دوم با توجه به آن‌ها مورد اصلاح و تغییر قرار گیرد. چرخه بهبود مستمر PDCA در لایه دوم الگوی پیشنهادی بدین دلیل انتخاب شده است که نظام اداری در دنیای در حال تغییر امروز همواره باید در حال بهبود و به‌روزرسانی خود باشد و برخی از مهم‌ترین زیرمقوله‌های استخراج‌شده در **شکل (۶)** که عناصر نظام اداری هستند، در ارکان PDCA قرار داده شده‌اند. عنصر فرهنگ نیز به عنوان عنصر مرکزی و زیربنایی که زمینه‌ساز اجرای هر یک از اصلاحات نظام اداری و تحقق اهداف مد نظر است، در مرکز این چرخه قرار می‌گیرد.



شکل ۵: الگوی نظام اداری مطلوب

عناصر اداری مرتبط با هر یک از ارکان PDCA در شکل (۶) نمایش داده شده است.



شکل ۶: عناصر نظام اداری در چرخه PDCA

در ادامه تلاش می‌شود تمام عناصر نظام اداری مطلوب و گزاره‌های مرتبط با هر یک مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

نظریه مبنایی نظام اداری

انتخاب یک نظریه مدیریت دولتی برای نظام اداری و انتخاب تصمیم‌ها و سیاست‌ها و راهکارهای مبتنی بر آن نظریه، به همگرایی تصمیم‌ها و در نظر گرفتن عقلانیت در به‌کارگیری راهکارها منجر می‌شود. بنابراین، در نظام اداری مطلوب بایستی حتماً یک نظریه یا ابرانگاره به عنوان مبنا انتخاب و ابلاغ شود که متناسب با شرایط کشور نیز باشد و امکان پیاده‌سازی و موفقیت را داشته باشد. در این زمینه گزاره‌های زیر از ذهنیت خبرگان استخراج شده است:

- با فرهنگ اداری کنونی و نظام‌های سیاسی و اقتصادی حاضر نمی‌توان از بسیاری از نظریه‌های مطرح در دنیا استفاده کرد و به‌کارگیری آن‌ها در عمل امکان‌پذیر نیست.

- در میان خبرگان نظام اداری، توافقی برای انتخاب یک نظریه مبنایی وجود ندارد و این یکی از چالش‌های اصلی در نظام اداری است. در واقع، از آن‌جا که کشور ایران در وضعیت در حال گذار به‌سر می‌برد، این امر مانع از در نظر گرفتن یک نظریه مبنایی مورد توافق میان خبرگان گوناگون برای نظام اداری ایران شده است. در مجموع، با توجه به محورهایی که از سوی خبرگان این پژوهش مطرح شد، می‌توان گفت که نظریه‌های آن‌ها در سه دسته نظریه‌های مدیریت دولتی سنتی، مدیریت دولتی نوین، و خدمات عمومی نوین قرار دارد. **جدول (۳)**، نشان‌دهنده تفاوت میان این نظریه‌ها با توجه به ۲۱ معیار است. برخی از این معیارها منطبق با جدول مقایسه‌ای **دنهاردت و دنهاردت^۱ (۲۰۰۷)** است و مابقی حاصل پژوهش پژوهشگران و شناسایی نقاط افتراق دیدگاه‌های خبرگان است.

جدول ۳: تفاوت سه نظریه مبنایی از نظر ۲۱ معیار با توجه به دیدگاه خبرگان اداری

معیارها	مدیریت دولتی سنتی	مدیریت دولتی نوین	خدمات عمومی نوین
مبنای نظری	نظریه سیاسی	نظریه اقتصادی	نظریه دموکراسی
عقلانیت حاکم	انسان اداری	انسان اقتصادی	انسان اقتصادی و کامل
مفهوم منافع عمومی	منافع سیاسی	تجمع منافع فردی	ارزش‌های عمومی و توافقی با شهروندان
ذی‌نفعان	ارباب رجوع	مشتریان	شهروندان
نقش دولت	پاروزنی	سکان‌داری و تعیین جهت‌گیری‌های راهبردی	میانجی‌گری
سازوکارهای نیل به خط‌مشی‌ها	برنامه‌محوری	بخش‌های خصوصی و مدنی	ائتلافی از بخش‌های دولتی و خصوصی و مدنی
رویکرد پاسخگویی	سلسله‌مراتبی	مشتریان	شهروندان
اختیارهای اداری	اختیارهای محدود	آزادی عمل بسیار	اختیارهای پاسخگویانه
ساختار سازمانی مفروض	سلسله‌مراتبی	ساختار غیرمتمرکز و کوچک	غیرمتمرکز و متناسب برای پاسخگویی
مبنای انگیزشی کارکنان	حقوق و مزایای بالا	حقوق و مزایای بالا و کاهش اندازه دولت	همراه شدن با کل شهروندان جامعه و مشارکت و خدمت‌گزاری

1. Denhardt & Denhardt

ادامه جدول ۳: تفاوت سه نظریه مبنایی از نظر ۲۱ معیار با توجه به دیدگاه خبرگان اداری

معیارها	مدیریت دولتی سنتی	مدیریت دولتی نوین	خدمات عمومی نوین
رویکرد مدیران	بالا به پایین و طبق قوانین	توجه به اهداف عملکردی مثل بهره‌وری	مشارکتی
رویکرد خدمات دولتی	دولت مسئول ارائه کلیه خدمات عمومی	برون‌سپاری تا حد ممکن	مشارکتی و شبکه‌ای و ارائه خدمات زمانی که مردم و بخش خصوصی نتوانند
اهداف کلیدی سیستم	اجرای خط‌مشی‌ها طبق فرایند	کارایی و اثربخشی	رضایت شهروندان ایجاد بستری برای رشد و توسعه کشور
رویکرد نظارتی	سیستم‌های نظارتی	سیستم‌های ارزیابی عملکرد و بودجه‌ریزی و سیستم‌های خودکنترلی	شفافیت و پایش اجتماعی
رویکرد بودجه‌ریزی	-	مبتنی بر عملکرد	مبتنی بر عملکرد و مشارکتی و مبتنی بر وفاق عمومی
رویکرد انتخاب و آموزش مدیران ارشد	کارراهه شغلی و آموزش مدیران ارشد توسط دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی	ایجاد مرکزی برای آموزش و انتصاب و ارزیابی مدیران ارشد و توجه به کارنامه قبلی	ایجاد مرکزی برای آموزش و انتصاب و ارزیابی مدیران ارشد و توجه به کارنامه قبلی
صندوق‌های بازنشستگی	-	خصوصی شدن یا سرمایه‌گذاری	خصوصی شدن یا سرمایه‌گذاری
رویکرد به مالیات	استفاده از مالیات برای امور جاری و احیای صندوق توسعه، مبتنی شدن مالیات به تراکنش‌ها	ایجاد بوروکراسی کم‌خرج امانت‌دار برای مدیریت بیت‌المال	شفافیت، محلی شدن مالیات، آگاه‌سازی به منظور مطالبه‌گری مردم بابت هزینه‌کرد مالیات
رویکرد به اصلاحات اداری	ایجاد جریان‌های سیاسی عمده در کشور و افزایش فهم مقامات سیاسی	تقویت بخش خصوصی و حل سیاست‌زدگی بوروکراسی	بلوغ اجتماعی و آگاه‌سازی مردم و توافقی
رویکرد به استفاده از فناوری و تحول دیجیتال	اطلاع‌رسانی به مردم و الکترونیکی شدن در ارائه و تبدیل شدن کل دولت خدمات	الکترونیکی شدن بک‌آفیس و تبدیل شدن کل دولت به یک پنجره واحد	به‌کارگیری پس از بازطراحی نظام اداری و اصلاح تفکرات قدیمی و مشارکت با مردم از حیث انتخاب شیوه‌ها
نگاه به فرهنگ	آموزش و تغییر انتظارات رهبران	ارزیابی عملکرد مبتنی بر شاخص‌های فرهنگی	تغییر قواعد و سیستم‌ها و تربیت فرهنگی افراد از کودکی

منبع: دنهارت و دنهارت (۲۰۰۷) و یافته‌های پژوهش

برنامه‌ریزی

اولین و مهم‌ترین کارکرد نظام اداری، تعیین چشم‌انداز و اهداف آینده و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن است. در برنامه‌ریزی پس از تعیین اهداف، میزان ورود دولت به ارائه خدمات و متولیان ارائه خدمات مشخص می‌شود و دایره وظایف نظام اداری تعیین می‌گردد. در ادامه موضوعات و گزاره‌هایی که در نظام اداری مطلوب، باید در این زمینه مد نظر قرار گیرند و تعیین تکلیف شوند، مورد بحث قرار می‌گیرند.

تعیین اهداف نظام اداری

در تعیین جهت‌گیری‌ها، اصلاحات و اقدامات، اهداف نظام اداری باید مشتمل بر ارتقای کارایی، اثربخشی، کاهش فساد، ایجاد بستری برای رشد و تعالی، رضایت مردم و نظم و امنیت باشد. در نظر گرفتن این اهداف در تمام اقدامات و برنامه‌ریزی‌ها به این منجر می‌شود که نظام اداری در مسیر حرکت خود دچار انحراف و اسیر فرایندها نشود. تمام برنامه‌ریزی‌ها در نظام اداری باید متمرکز بر این اهداف باشد و هر برنامه‌ای که در تحقق این اهداف خدشه ایجاد کند، باید توقف شود:

- نظام اداری می‌تواند بستری برای رشد و توسعه ملی باشد و باید در این زمینه تلاش کند.
- هدف غایی نظام اداری باید رضایت مردم از طریق افزایش کارایی و اثربخشی و کاهش فساد باشد.

تمرکززدایی و تقسیم کار عمودی

در نظام اداری مطلوب ایران، نیاز است که شدت تمرکز، مقداری کاهش پیدا کند و با تقسیم کار عمودی که درون نظام اداری انجام می‌شود و تفکیک موضوعات محلی از ملی، تفویض اختیارات و استقلال بیش‌تری مد نظر قرار گیرد. در این زمینه، گزاره‌های زیر مطرح است:

- ملی و محلی شدن در زمینه‌های گوناگون مدیریتی، نظام مالیاتی و نظام بودجه‌ریزی باید به صورت همزمان با هم و متناسب با هم انجام شود.
- حرکت تدریجی به سمت تمرکززدایی، می‌تواند امکان موفقیت این موضوع را در عمل افزایش دهد.

تمرکززدایی و تقسیم کار افقی

موضوع دیگری که در برنامه‌ریزی باید مد نظر نظام اداری باشد، تقسیم کار افقی است. منظور

از تقسیم کار افقی این است که باید حدود وظایف دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی مشخص شود و نظام اداری از دخالت و گستردگی بیش از حد خود در موضوعاتی که تصدی‌گری محسوب می‌شوند خودداری کند. در این زمینه دو گزاره زیر مطرح است:

- دولت باید به عنوان هسته‌ای دانا تنها متولی خط‌مشی‌گذاری و امور حاکمیتی باشد و در غیر این صورت در موضوعاتی ورود کند که بخش خصوصی و جامعه مدنی توان ورود به آن‌ها را ندارند و منفعت ملی و عمومی در میان است.

- دولت باید مسئول و متولی امور تصدی‌گرایانه را مشخص کند.

فناوری و تحول دیجیتال

در عصر کنونی که عصر دیجیتال و داده‌محوری است، نگرش دیجیتال و کاربست فناوری باید در تمام برنامه‌ریزی‌ها مد نظر قرار گیرد. نگرش دیجیتال که شامل توجه ویژه به تجربه

مشتری، داده‌محوری، تجربه خوشایند کارکنان از محیط کار، به‌کارگیری فناوری‌ها و تحول در مدل کسب‌وکار است باید در برنامه‌ریزی‌ها مورد توجه باشد. در این زمینه گزاره‌های زیر مطرح می‌شود:

- هدف اصلی در تحول دیجیتال باید افزایش شفافیت، سرعت، عدالت، همکاری، سلامت، رضایت مشتری و کاهش هزینه باشد و این موضوع در تمام اقدامات مد نظر باشد تا فرع مقدم بر اصل نشود.

- تحول دیجیتال در هر بُعدی در نظام اداری، باید پس از اصلاح تفکرات قدیمی انجام شود.

توجه به خواسته‌ها، انتظارات و ذهنیت‌های مردم در نظام اداری برای دستیابی به رضایت آنان

رضایت مردم یکی از اهداف مهمی است که نظام اداری در غایت خود به دنبال دستیابی به آن است. برای افزایش رضایت مردم، علاوه بر این که نظام اداری باید وظایف خود را به‌درستی انجام

دهد و برنامه‌های خود را به‌درستی مدیریت و دنبال کند، توجه به ذهنیت‌های مردم و خواسته‌های آن‌ها نیز از اهمیت بالایی برخوردار است.

- نظام اداری باید به میل مشارکتی مردم و کارکنان از طریق درگیری آن‌ها تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها به‌ها بدهد و آن را مسیری برای رشد خود در نظر بگیرد.

- طراحی برنامه‌ها مبتنی بر اصل اعتماد و راستگویی مردم اثرگذارتر و موفق‌تر از مبنا قرار دادن اصل بی‌اعتمادی است.

اجرا

کارکرد دومی که در نظام اداری باید مورد توجه باشد، تلاش برای اجرای موفق برنامه‌ریزی‌هایی است که در نظام اداری انجام شده است. در واقع، موفقیت و دستیابی به اهداف در تقسیم کارهایی که در بخش برنامه‌ریزی مورد توجه بود، نیاز به اقدامات و مراقبت‌هایی دارد. موضوعاتی که در این زمینه می‌تواند مد نظر باشند عبارت‌اند از:

هدایت و حکمرانی مطلوب نظام اداری بر بخش‌های خصوصی و مدنی و واحدهای محلی
نظام اداری به منظور موفقیت در تمرکززدایی‌های عمودی و افقی باید اقدامات و مراقبت‌هایی را به منظور هدایت‌گری صحیح و حکمرانی مطلوب انجام بدهد. برای مثال، تقویت بخش‌های همکاران بیرونی دولت یا واحدهای محلی و همچنین نظارت بر اجرای وظایف آن‌ها یا تسهیل‌گری برای موفقیت آن‌ها از جمله این اقدامات است.

- ایجاد بخش مدنی و خصوصی قوی و اعتماد به آن‌ها به کاهش تصدی‌گری دولت منجر می‌شود.

- نظارت، کنترل، تسهیل‌گری و تنظیم‌گری دولت در تمرکززدایی به عملکرد بهتر واحدهای محلی و همچنین بخش‌های مشارکت‌کننده با دولت منجر می‌گردد.

- موضوعاتی نظیر توانمندسازی کارکنان، ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان، تقریب نگرش کارکنان و مدیران، کاهش رسمیت و محدودسازی بخش‌نامه‌ها، و تقویت باور کارکنان به این‌که کار به آن‌ها تفویض شده به ارتقای موفقیت در تمرکززدایی عمودی منجر می‌شود.

نخبه‌پروری در نظام اداری و شایسته‌سالاری برای تقویت عملکرد کارکنان

نظام اداری باید مشتمل بر مجموعه‌ای از نخبگان باشد که بهترین‌های کشور باشند. جذب نخبه‌ها باید به‌شدت در دستور کار نظام اداری باشد، چرا که از هوش و دانش و مهارت لازم برخوردارند و توان ارتقای نظام اداری را بهتر از هر فرد دیگری دارند. نخبه‌ها قابلیت‌هایی دارند که برای نظام اداری اهمیت زیادی دارد، برای مثال آن‌ها توجه به نهادهای پژوهشی و اهمیت درگیر کردن آن‌ها در امور تصمیم‌گیری را درک می‌کنند، با تصمیمات خود وضعیت اقتصادی کشور را بهبود می‌دهند و بیکاری و کمبود شغل را در بخش خصوصی کاهش می‌دهند، از زیردستان و هم‌سطحان و بالادستان خود مبتنی بر خرد خود مطالبه‌گری می‌کنند، و موضوعاتی از این قبیل. در این زمینه گزاره‌های محوری زیر که به نخبه‌پروری کمک می‌کنند می‌توانند مد نظر باشند:

- افزایش درآمد نخبگان در نظام اداری می‌تواند به جذب آن‌ها منجر شود و درست اندازه

کردن کارکنان دولت لازمهٔ این امر است.

- وجود یک سیستم گزینش حرفه‌ای می‌تواند به جذب کارکنان شایسته و نخبه منجر شود.
- تنها راه استفاده از نخبه‌ها، جذب و استخدام آن‌ها در دولت نیست، بلکه می‌توان راهکارهایی مثل به‌کارگیری نخبه‌ها و توسعه همکاری با آن‌ها را مد نظر قرار داد.
- برای مدیریت موفق‌تر مدیران ارشد و شایسته‌سالاری در این زمینه، می‌توان به ایجاد کمیسیونی به منظور انتصاب و آموزش و ارزیابی عملکرد متمرکز مدیران ارشد پرداخت.

ارتقای همکاری و هماهنگی بین بخش‌های مختلف نظام اداری

موضوع دیگری که در فاز اجرا در نظام اداری اهمیت دارد، این است که باید بین بخش‌های مختلف نظام اداری و وزارتخانه‌های آن هماهنگی و همکاری وجود داشته باشد. همکاری و هماهنگی موضوعات مهمی برای کاهش موزی‌کاری، افزایش هم‌افزایی و دستیابی به اهداف نظام اداری مثل رضایت مردم و کارایی و اثربخشی هستند. برای این منظور گزاره‌های زیر می‌تواند در طراحی نظام اداری مطلوب مد نظر باشد:

- ایجاد یک نسل از افراد در نظام اداری که ذهنیات مشابهی داشته باشند، می‌تواند به ارتقای همکاری و هماهنگی کمک زیادی بکند.

- کلیت مجلس باید با کلیت دولت ارتباط داشته باشد و از ارتباط فرد به فرد یا وزیر با مجلس جلوگیری کرد.

- تعیین وزرای هماهنگ‌کننده یا قرار دادن موضوعات مرتبط با هم در یک وزارتخانه می‌تواند به ارتقای هماهنگی و همکاری منجر شود.

- پاداش به عملکرد جمعی باید جایگزین پاداش به عملکرد بخشی شود تا منافع و مسائل کلی دنبال شود و همکاری بین‌بخشی افزایش یابد.

- متحد شدن و یکپارچه شدن ساختارهای خط‌مشی‌گذاری و قانونگذاری به افزایش هماهنگی میان سازمان‌های مختلف منجر می‌گردد.

به منظور دستیابی به اهداف تعیین‌شده، هماهنگی سازمان‌ها در اجرای وظایف مرتبط به هم بسیار مهم است. این یکپارچگی به کاهش قوانین متعارض و ناهمراستا منجر می‌شود و سازمان‌ها در راستای فعالیت‌های خود نمی‌توانند با منظر قرار دادن قوانین مرتبط با منافع خود، برای همکاری و هماهنگی دلیلی داشته باشند.

بودجه‌ریزی و مدیریت مالی هوشمندانه در دولت

مدیریت مالی دولت در حال حاضر با ضعف‌های زیادی مواجه است. برای مثال، منابع حاصل از بیمه بازنشستگی کارکنان در صندوق‌های بازنشستگی به‌خوبی مدیریت نشده و دولت را با کمبودهای مالی بسیاری مواجه کرده است. همچنین، نظام اداری با منابع حاصل از نفت اداره می‌شود و همین امر در کنار عدم اداره دولت مبتنی بر مالیات شهروندان به این منجر شده است که کارکنان دولت خود را در مقابل مردم پاسخگو نمی‌بینند. پس اصلاح مدیریت مالی موضوع مهمی است که در زمینه اجرای موفق برنامه‌ریزی‌های نظام اداری می‌تواند اثرگذاری زیادی داشته باشد.

- نظام پرداخت به بازنشستگان باید اصلاح شود و صندوق‌های بازنشستگی نیز منفعل نباشند و به صورت فعالانه در انواع بازارهای سرمایه‌ای وارد سرمایه‌گذاری شوند.

- صندوق توسعه ملی باید احیا شود و منابع حاصل از نفت در مسیر توسعه کشور خرج شود.

- دریافت مالیات در دولت باید اصلاح و هوشمند شود و نظام اداری مبتنی بر منابع حاصل از مالیات اداره شود.

- بودجه‌ریزی در سطح دولت باید به صورت بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد انجام شود.

- در بودجه‌ریزی، خارج کردن موسسه‌های عمومی از ردیف بودجه و تفویض اختیار بودجه آن‌ها به وزارتخانه‌ها می‌تواند موجب بهبود وضعیت و پاسخگویی آن‌ها شود.

معماری سازمانی بخش دولتی

معماری سازمانی نظام اداری به منظور اجرای برنامه‌ها یکی از موضوعات کلیدی است که در برهه‌های زمانی منظم باید انجام شود و به‌روزرسانی گردد. در معماری سازمانی، انواع سازمان‌های مورد نیاز برای تحقق چشم‌انداز و برنامه‌ها از نظر ماموریت و رسالت هر یک مشخص می‌شود. با توجه به این که در معماری سازمانی تعیین هدف و ماموریت هر سازمان به‌روزرسانی می‌شود، موازی‌کاری و همپوشانی وظایف میان اداره‌های گوناگون تا حد زیادی کاهش می‌یابد و متولی و پاسخگوی نهایی هر وظیفه و ماموریت، شفاف می‌گردد. پس دو گزاره زیر در این زمینه مطرح می‌شوند.

- تعیین ماموریت دقیق سازمان‌های بخش دولتی با توجه به نیازها و رسالت و چشم‌انداز نظام اداری و تقسیم کارهای صورت‌گرفته و مطابق با برنامه‌های طراحی‌شده در هر زمان، نیاز به بازنگری‌های دوره‌ای دارد.

- معماری سازمانی در نهایت به ارتقای پاسخگویی منجر می‌شود.

مدیریت دانش و ایجاد سازمان یادگیرنده

در نظام اداری، فرایند مدیریت دانش به ندرت انجام می‌شود، در صورتی که وجود این فرایند و به‌ویژه تبدیل دانش ضمنی به ملموس، در نهایت به ایجاد سازمان‌های یادگیرنده منجر می‌گردد. سازمان یادگیرنده به رشد مطلوب سازمان‌ها در نظام اداری منجر شده، چرا که هم از اشتباه‌ها و هم از موفقیت‌های خود درس می‌گیرند و این درس‌آموخته‌ها در کل سازمان‌ها به اشتراک گذاشته و در عمل به کار گرفته می‌شوند. پس گزاره‌های زیر در این زمینه مطرح می‌شوند:

- تبدیل دانش ضمنی به ملموس در سازمان‌های نظام اداری و توجه به آن، به ایجاد نظام اداری یادگیرنده منجر می‌گردد.
- تبدیل دانش ضمنی به ملموس توسط افراد می‌تواند به عنوان شاخص مهمی در ارزیابی عملکرد افراد در نظر گرفته شود.

کنترل و ارزیابی

سومین نقشی که نظام اداری باید ایفا کند، کنترل برنامه‌ها و اقدامات اجرا شده در مسیر دستیابی به اهداف است. در این ارزیابی‌ها میزان صحیح بودن اقدامات و برنامه‌ها از یک سو و میزان عملکرد صحیح و اجرای صحیح برنامه‌ها از سوی دیگر مورد ارزیابی و کنترل قرار می‌گیرد. در واقع، در ارزیابی‌ها در این گام باید هدف و وسیله و خروجی همه با هم مد نظر قرار گیرند تا بهترین نتیجه‌گیری حاصل شود.

کنترل‌گری فرایندها

به منظور کنترل اجرای برنامه‌ها و دستیابی به اهداف نظام اداری، علاوه بر کنترل‌گری سازمان‌ها و کارکنان و پاسخگو کردن آن‌ها به اقدامات، باید به صورت فعالانه و Proactive تمام فرایندها هوشمند شوند و سیستم‌های خودکنترلی ایجاد شوند تا امکان انجام فساد و رفتار خارج از برنامه، اصلاً وجود نداشته باشد. پس دو گزاره و محور مهم زیر باید در این زمینه مد نظر باشد:

- هوشمند شدن تمام فرایندها به صورت فعالانه مانع ایجاد هر گونه فساد و تخطی در نظام اداری می‌گردد و امکان دستیابی نظام اداری به برنامه‌ها فراهم‌تر می‌شود.
- سیستم خودکنترلی در زمان وقوع اشکال در فرایند می‌تواند به میزان زیادی از فسادها و عدم تعهد به برنامه‌ها کمک کند.

ارتقای شفافیت و پاسخگویی در نظام اداری

از جمله شاخص‌های مطلوب نظام اداری، میزان شفافیت و پاسخگویی مدیران آن است. در نظام اداری مطلوب باید این دو رکن افزایش یابد و مدیران در خصوص عملکرد خود و مجموعه خود در اجرای برنامه‌ها و در خصوص اقدامات انجام‌داده و نداده خود پاسخگو باشند. در ادامه، گزاره‌های مرتبط با این موضوع مورد اشاره قرار گرفته است.

- پیش‌نیاز ایجاد فرهنگ پاسخگویی، فرهنگ انتقادگری و انتقادپذیری باید در سازمان‌ها جاری شود.
- ارتقای پاسخگویی باید از مقامات بالای سیاسی آغاز شود و به همین شکل مطالبه پاسخگویی نیز ایجاد شود.

- پاسخگویی نباید فقط به اقدامات صورت‌گرفته محدود شود، بلکه پاسخگویی در مقابل کارها و اقدامات انجام‌ن داده هم باید مد نظر باشد.

- کنترل و موازنه باید در بین سه قوه و مطالبه پاسخگویی بین آن‌ها مورد توجه بیش‌تری قرار گیرد تا عملکرد نظام اداری نیز بهبود یابد.

- مطالبه‌گری باید در مردم شکل بگیرد و در این مسیر باید نهادهای مدنی را واسطه مطالبه‌گری از نظام اداری نمایند. همچنین، ایجاد نهادهای پایش اجتماعی به این موضوع کمک زیادی می‌کند.
- شفافیت پیش‌نیاز پاسخگویی است و برای شفافیت راهی به‌جز استفاده از فناوری اطلاعات وجود ندارد.
- شرکت‌های دولتی باید در قبال مصرف بودجه خود به مجلس پاسخگو شوند.

نظام مدیریت عملکرد کارکنان

کنترل و ارزیابی عملکرد کارکنان در اجرای برنامه‌ها و میزان تحقق اهداف کلان دولت باید از طریق ایجاد نظامی برای مدیریت عملکرد کارکنان انجام شود. این نظام که به تمام ابعاد و ارکان مدیریت عملکرد توجه دارد و نتایج آن را در نگهداشت و ارتقا و پرداخت و نظایر آن منظور می‌نماید، به بهترین حالت ممکن به جهت‌دهی به رفتار کارکنان و بهبود عملکرد آنان نیز منجر می‌شود. در این نظام، تعیین شاخص‌های عملکردی صحیح که بتواند به شکل مناسب و عادلانه و دقیقی به ارزیابی عملکرد بپردازد، اهمیت بسیار زیادی دارد. در این زمینه گزاره‌های زیر دارای اهمیت هستند.
- حذف قراردادهای استخدامی تا حد امکان به بهبود عملکرد کارکنان و توجه آن‌ها به نتایج ارزیابی عملکرد منجر می‌گردد.

- باید شاخص‌های عملکردی برای مشاغل کیفی و کمی به صورت متفاوت طراحی شوند.

نظام مدیریت عملکرد سازمانی

کل سازمان‌ها در نظام اداری از حیث وظایف و مأموریت‌هایی که در خصوص برنامه‌های طراحی‌شده بر عهده دارند، مسائلی که در کشور باید حل شوند و اهداف و چشم‌اندازی که کشور درصدد دستیابی به آن است، باید به‌طور مرتب مورد ارزیابی قرار گیرند. در این خصوص گزاره‌های زیر وجود دارد:

- اهداف، برنامه‌ها و خروجی هر سازمان باید به صورت همزمان مورد ارزیابی قرار گیرد.
- طراحی سیستم ارزشیابی عملکرد پروژه‌ها برای اجتناب از شکست در اجرا باید در دستور کار قرار گیرد.

ایجاد نهادهای خط‌مشی‌پژوهی و نقاد مستقل

نهادهای و مراکز خط‌مشی‌پژوهی باید در نظام اداری و دولت به رسمیت شناخته شوند و اجازه نقادی و تحلیل‌گری مستقلی را از سازمان‌ها داشته باشند. این نهادها با دیدگاه مستقل و پشتوانه پژوهشی که دارند، مسائل را از دیدگاه چندجانبه‌ای مورد بررسی و واکاوی قرار می‌دهند و بهتر می‌توانند راجع به موضوعات، دیدگاه‌های عاری از جانب‌داری خود را ارائه کنند. قطعاً هرچه میزان نخبگی در سطح نظام اداری بالاتر برود، استفاده از این نهادها، به دلیل درک اهمیت آن‌ها افزایش می‌یابد. پس دو گزاره زیر در این خصوص مطرح است:

- هرچه سطح نخبگی در نظام اداری بالاتر رود، ایجاد و حمایت از نهادهای خط‌مشی‌پژوهی افزایش می‌یابد.
- ایجاد نهادهای نقاد مستقل به ارتقای پاسخگویی در نظام اداری منجر می‌گردد.

اصلاح

چهارمین محوری که در نظام اداری به منظور بهبود مستمر باید مد نظر باشد، در نظر گرفتن شرایط و امکاناتی به منظور انجام اقدامات اصلاحی در مسیر دستیابی به اهداف است. در این محور یکی از موضوعاتی که به آن توجه شده است، حذف یا اصلاح ساختارهایی است که عملکرد نامطلوبی داشته‌اند یا از موضوعیت مأموریتی آن کاسته شده و نیازی به آن وجود نداشته است. همچنین، قوانین و مقرراتی که دست‌وپا گیر بوده یا خلأهای قانونی که به شکست در تحقق برخی برنامه‌ها منجر شده است، در این مرحله مورد اصلاح قرار می‌گیرند.

اصلاحات ساختاری مورد نیاز

در هر دوره از ارزیابی، بسیاری از سازمان‌ها و ساختارهای ایجادشده در نظام اداری بی‌خاصیت یا کم‌خاصیت ارزیابی می‌شود یا وظایف و ماموریت آن‌ها موازی و همپوشان با سازمان‌های دیگر تشخیص داده می‌شود. در این موارد نظام اداری باید اصلاحات ساختاری را به صورت حذف یا ادغام سازمان‌ها انجام دهد تا بتواند با کم‌ترین هزینه و اتلاف زمان و انرژی وظایف و ماموریت‌های خود را محقق کند. همچنین، هر زمان که ایجاد یک سازمان و ساختار، مهم و ارزشمند و معنادار تلقی شود، نظام اداری باید به ایجاد آن در زمان مقتضی مبادرت ورزد. در این زمینه گزاره‌های زیر از سوی خبرگان مطرح شده است:

- بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد به کاهش دستگاه‌های موازی و نهادهای بی‌خاصیت منجر می‌شود.

- معمولاً ساختارها از بین نمی‌روند و ساختارهای جدید جای آن‌ها را می‌گیرند.

اصلاحات مرتبط با قوانین و مقررات

یکی دیگر از اصلاحاتی که نظام اداری در چرخه PDCA باید به آن پردازد، تشخیص قوانین و مقررات مخدوش و همچنین خلأهای قانونی است که نظام اداری باید در زمان‌های مقتضی به آن پردازد. در واقع، گاهی قوانین و مقررات موجود به دلیل ایرادهایی که دارند یا تناقض‌هایی که بین آن‌ها وجود دارد، باید حذف یا اصلاح شوند و گاهی نیز به ایجاد یک یا چند قانون برای کمک به اجرای یک برنامه و تحقق اهداف نیاز دارد. برای مثال، ایجاد قانون تمرکززدایی موضوع مهمی است که باید مد نظر قرار گیرد. در زمینه قوانین مورد نیاز گزاره‌های زیر وجود دارد:

- بزرگ‌ترین مسئله در تمرکززدایی این است که قانونی در این زمینه وجود ندارد و ایجاد قانون

خاص تمرکززدایی باید مد نظر قرار گیرد.

- عدم حذف قوانین تاریخ مصرف گذشته در بلندمدت به رسوب قوانین منجر می‌شود و همین

امر در نهایت می‌تواند راه‌های فرار از قوانین جدید را ایجاد کند.

- بررسی ایرادهای قانونی همچون خلأهای قانونی یا قوانین و مقررات مخدوش و متعارض

باید در بازه‌های زمانی منظم مورد توجه قانونگذاران باشد.

فرهنگ

فرهنگ مطلوب در هر دستگاهی، فراهم‌کننده محیطی پاکیزه برای عمل به وظایف خواهد

بود و به ارتقای کارکردها در نظام اداری منجر خواهد شد. برخی از ارزش‌ها و باورهای موجه

در نظام اداری عبارت‌اند از خدمتگزار دانستن خود، عدالت‌محوری و عدم تبعیض، انتقادپذیری، کلی‌نگری و توجه به منفعت عامه به‌جای بخشی‌نگری، باور به شایسته‌سالاری، بله قربان‌گو نبودن و مطالبه‌گری. تا زمانی که فرهنگ مطلوب جایگزین فرهنگ معیوب رابطه‌مداری نشود، امکان تحقق بسیاری از برنامه‌ها در عمل میسر نخواهد بود. در این زمینه گزاره‌های زیر هم از حیث اهمیت فرهنگ و هم از حیث شیوه ایجاد فرهنگ مطلوب وجود دارد:

- فرهنگ اداری رابطه‌محور کنونی اجازه بسیاری از اصلاحات و به‌کارگیری رویکردهایی نظیر بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد را نمی‌دهد.

- سیستم منابع انسانی و قوانین و قواعد آن باید متناسب با ایجاد فرهنگ اداری مطلوب باز معماری شود.

- باید از ابتدای کودکی و در همان سنین پایین، آموزش و تربیت انسان‌ها از طریق سیستم آموزش و پرورش آغاز شود تا در نهایت یک فرهنگ اداری مطلوب در نظام اداری حاکم شود.

خروجی نظام اداری

با توجه به کارکرد نظام اداری در ابعاد گوناگون خود، در نهایت خروجی و نمود بیرونی آن و کمک به سایر نظامات اقتصادی و سیاسی و اجتماعی آشکار می‌شود. این خروجی‌ها نشان‌دهنده نیاز یا عدم نیاز در تغییر عناصر نظام اداری و ابعاد دارای اولویت است و پویایی این الگو از این‌جا نشئت می‌گیرد. در واقع، هر جا که خروجی نظام اداری نشان از ضعف آن باشد، اولویت‌های نظام اداری و ارکان مورد توجه آن باید تغییر کند و این خاصیت سیستمی دیدن نظام اداری است که به صورت فلش‌هایی به لایه‌های دوم و سوم الگوی مطلوب نشان داده شده است. برای مثال، ممکن است با توجه به خروجی‌ها این نیاز احساس شود که باید به نخبه‌ها توجه بیشتری شود؛ با بازخوردی که سیستم دریافت می‌کند این موضوع در لایه دوم در اولویت قرار خواهد گرفت. یا آن‌که ممکن است نیاز به مشارکت بخش دولتی با بخش‌های خصوصی و مدنی احساس شود. در این صورت با بازخوردی که در سیستم دریافت می‌شود این موضوع نسبت به سایر موضوعات در اولویت قرار خواهد گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر الگوی پیشنهادی نظام اداری را به صورت یک سیستم و شامل ابعاد کلان و جزئی در نظر گرفته است. در این الگو، نظریه‌مبنایی به عنوان اولین و مهم‌ترین عنصر ورودی در نظر گرفته شده که بر تمام عناصر نظام اداری اثر می‌گذارد و سپس با قرار دادن عناصر نظام

اداری در چرخه PDCA روابط میان آن‌ها را تا حدودی مشخص می‌کند و در نهایت خروجی و اهداف نظام اداری را به عنوان خروجی این سیستم معرفی می‌کند. با توجه به این خروجی‌ها ممکن است در خصوص انتخاب نظریه مبنایی و حتی عناصر نظام اداری در هر دوره‌ای تجدید نظر شود. همچنین، قرار دادن عناصر نظام اداری در چرخه PDCA، یک سهم محسوب شده که در هیچ پژوهش دیگری به این صورت دیده نشده است. هدف این بوده که نظام اداری باید همواره خود را بهبود دهد و ساکن نماند. پس این چرخه که چرخه بهبود مستمر است، به نظام اداری کمک می‌کند که همواره با در نظر گرفتن برنامه‌ریزی، اجرای برنامه‌ها، کنترل و ارزیابی و در نهایت اصلاحات مورد نیاز در مسیر بهبود مستمر و دستیابی به توسعه حرکت کند.

این الگو در تمام عناصر خود، راهکارهایی را برای دستیابی به مطلوب پیشنهاد می‌دهد که این راهکارها توافق خبرگان تحول اداری را در خود دارد. این مدل پویایی را در خود نیز نهفته دارد، چرا که در هر زمان خروجی نظام اداری نشان از تغییر اولویت‌های مورد نیاز داشته باشد، نظام اداری باید در توجه و اهمیت خود به ارکان و ابعاد و عناصر مختلف نظام اداری تجدید نظر کند و این خاصیت سیستمی دیدن نظام اداری است. تعدد و پیچیده بودن عناصر و ارکان نظام اداری یکی از محدودیت‌های بزرگ این پژوهش به حساب می‌آید. هرچند که با بررسی دقیق ادبیات و برگزاری ۲۶ مصاحبه عمیق با خبرگان دانشگاهی و اجرایی تلاش شد که این عناصر به‌طور کامل شناسایی و دسته‌بندی شوند، اما بزرگی زیاد محدوده پژوهش و احتمال از دست رفتن برخی جوانب در این الگو وجود دارد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش عدم امکان مصاحبه با برخی از خبرگان تحول اداری، علی‌رغم تلاش زیاد پژوهشگر است که این موضوع در بسیاری از پژوهش‌ها وجود دارد.

در این بخش تلاش شده است برخی از پیشنهادهایی که به مقامات تصمیم‌گیر در نظام اداری در دستیابی سریع‌تر به نظام اداری مطلوب کمک می‌کند، ارائه شود:

- شبکه تحول اداری متشکل از سازمان اداری و استخدامی، شورای عالی اداری، نهادهای تحول اداری در هر یک از وزارتخانه‌ها و... تاکنون موفقیت زیادی در تحول نظام اداری نداشته است. به نظر می‌رسد که می‌توان با تغییراتی در این شبکه امکان تحول و اصلاح موفقیت‌آمیز نظام اداری را تا حدودی میسرتر کرد. برای مثال، ممکن است با به‌کارگیری مشاورانی از بخش خصوصی، تمرکززدایی در تحول اداری و تفویض این امر به وزارتخانه‌ها و به‌کارگیری متولیان امر تحول به افراد دانشگاهی بی‌طرف چنین موضوعی را بهتر و مثمرتر پیگیری کرد.

- بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد رویکردی است که از نظر تعداد زیادی از خبرگان از اهمیت

بسیار بالایی برخوردار است و باید در اولویت اول قرار گیرد، چرا که این نوع از بودجه‌ریزی، بسیاری از موضوعات دیگر نظام اداری نظیر موزای کاری‌ها، بزرگی اندازه دولت، رابطه‌محوری و فساد و نظایر این‌ها را حل خواهد کرد. پس به تصمیم‌گیرندگان اصلی در خصوصی اصلاح نظام اداری پیشنهاد می‌شود که رویکرد بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد را جایگزین رویکرد بودجه‌ریزی فعلی نمایند و موانع آن را برطرف کنند.

- موضوع اولویت‌دار دوم در نظر گرفتن عملکرد و کارنامه قبلی مدیران در انتصاب و ارتقای مدیران ارشد است. این موضوع نیز به‌شدت مورد تأکید خبرگان تحول اداری قرار داشت، چرا که مدیران ارشد از مهم‌ترین و تاثیرگذارترین بازیگران نظام اداری در تعیین مسیر آن هستند. اگر کارنامه و عملکرد افراد در انتخاب آنان ملاک و مینا قرار گیرد، قطعاً آن‌ها تلاش بسیار بیشتری برای بهبود عملکرد خود دارند تا امکان ارتقا را از خود نگیرند.

- موضوع دیگری که باید شدیداً در دستور کار تصمیم‌گیران و خطمشی‌گذاران نظام اداری قرار گیرد، منطقی‌سازی اندازه کارکنان است. در حال حاضر، اندازه کارکنان به‌شدت زیاد شده است و البته در برخی بخش‌ها با کمبود نیروی انسانی مواجهیم. در واقع، منطقی‌سازی اندازه کارکنان بدین معناست که نیروی اضافی در بخش‌هایی که مازاد نیروی انسانی وجود دارد تعدیل شود و در جاهایی که نیاز به نیروی متخصص و خیره وجود دارد و با کمبود نیرو مواجه است، نیروی انسانی جدید به کار گرفته شود. البته به صورت کلی، تعداد نیروی مازاد بسیار بیش‌تر از بخش‌هایی است که کمبود نیرو وجود دارد. یکی از دلایل ازدیاد نیروی انسانی نیز وجود قوانین استخدامی رسمی بلندمدت است، چرا که این کارکنان با توجه به امنیت شغلی بالایی که پیدا می‌کنند، انگیزه زیادی برای کار و افزایش کارایی و اثربخشی نخواهند داشت. پس برای جبران کم‌کاری آنان، سازمان‌ها اقدام به جذب نیروی انسانی جدید می‌گیرند و این‌گونه اندازه دولت بزرگ می‌شود. پیشنهاد می‌شود تغییراتی در شیوه استخدام کارکنان دولت مثل حذف قراردادهای رسمی صورت گیرد و با بررسی تناسب مأموریت هر سازمان با نیروی انسانی مورد نیاز، در راستای متناسب‌سازی اندازه کارکنان اقدام کنند.

- موضوع بسیار مهم دیگر تمرکززدایی در ارائه خدمات است. در حال حاضر، نظام اداری از تمرکز زیاد رنج می‌برد و عموم تصمیمات در مرکز گرفته می‌شود. در صورتی که با توجه به گستردگی جغرافیایی زیاد کشور ایران و تفاوت در اقتضانات و ویژگی‌های مناطق گوناگون کشور، تمرکززدایی و ایجاد سازمان‌ها و مدیریت‌های محلی می‌تواند به ارتقای رضایت خدمات‌گیرندگان و حتی خدمت‌دهندگان کمک بسیاری کند. در این تمرکززدایی، باید ملزومات تفویض اختیار از جمله

ارتقای اعتماد به نفس کارکنان، تقریب نگرش‌های کارکنان و مدیران، تقویت باور کارکنان برای تفویض اختیار به آنان، ارتقای توانمندی و قابلیت نیروی انسانی و مدیریت‌های محلی، و تقویت انگیزش کارکنان مد نظر قرار گیرد.

- فرهنگ اداری نیز موضوع مهمی است که در ابرعبارات ترکیبی از جمله پرتکرارترین عبارات به‌شمار می‌آید. علت اهمیت و تاکید خبرگان بر آن نیز این است که فرهنگ اداری به عنوان زیربنای ایجاد رفتارها در نظام اداری است و تا زمانی که فرهنگ مطلوب در این نظام جاری و ساری نباشد، واقعاً امکان پیاده‌سازی بسیاری از موضوعات بسیار مهم همچون بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد یا شایسته‌سالاری که هر دو به‌شدت مخالف رابطه‌محوری هستند، وجود نخواهد داشت. اگر مقامات تصمیم‌گیر و خطمشی‌گذاران به دنبال پیاده‌سازی رویکردهای مطلوب در نظام اداری هستند، باید تمام تلاش خود را برای اصلاح فرهنگ کنونی نظام اداری و حرکت آن به سمت فرهنگ مطلوب انجام دهند. برخی از شاخصه‌های فرهنگ اداری مطلوب نیز عبارت‌اند از صداقت، بی‌طرفی، عدالت و عدم تبعیض، عدم رابطه‌محوری و نظایر آن. دو مورد از شیوه‌های اصلی اصلاح فرهنگ اداری نیز عبارت‌اند از اصلاح قواعد و قوانین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شاخص‌های فرهنگ اداری مطلوب در زمینه‌های جذب و نگهداشت و ارتقا و بازنشستگی، و آموزش و تربیت انسان‌ها از کودکی و از طریق سیستم آموزش و پرورش.

مطابق با مطالعات انجام‌شده و مصاحبه‌های صورت‌گرفته، دستیابی به نظام اداری مطلوب نیازمند ایجاد تغییراتی در نظامات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است. با توجه به فضا و بستر کشور، خبرگان شاخص‌هایی را برای نظام اداری مطلوب معرفی کردند و در کنار آن تغییرات و اصلاحاتی را در بستر کشور پیشنهاد دادند.

- یکی از نظامات بومی کشور که مطابق با نظر تمام خبرگان و مطالعات انجام‌شده تاثیر بسیار بالایی بر نظام اداری دارد، نظام سیاسی است و تکرار نظام سیاسی در ابرعبارات ترکیبی مصاحبه‌های صورت‌گرفته شاهدهی بر این امر است. اگر تصمیم‌گیران نظام اداری به دنبال دستیابی به نظام اداری مطلوب هستند، نیاز است که برخی از ملزومات آن را در نظام سیاسی دنبال کنند. در این نظام، موضوعاتی نظیر اصلاحات مجلس نمایندگان از حیث انتخاب نمایندگان اصلاح که مقوم مردم‌سالاری و رضایت شهروندان است، ایجاد احزاب و جریانات عمده قوی در کشور که موجب عملکرد عقلانی‌تر رؤسای جمهور و وزرا و افزایش پاسخگویی آن‌هاست، تمرکززدایی نسبی در نظام سیاسی کشور و افزایش استقلال استانداران در وزارت کشور که به ایجاد مدیریت‌های محلی و توجه به اقتضانات بومی مناطق مختلف کشور منجر می‌شود، و همچنین، ارتباط کلیت مجلس

با کلیت وزرا به جای ارتباط فرد به فرد که به ارتقای همکاری و هماهنگی وزارتخانه‌های گوناگون در کل نظام اداری منجر می‌شود، موضوعاتی هستند که باید در نظام سیاسی دنبال شوند تا موانع دستیابی به نظام اداری مطلوب برطرف گردد و ظرفیت لازم برای آن فراهم شود.

- نظام اقتصادی نیز از حیث افزایش همکاری بخش دولتی با بخش خصوصی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بخش خصوصی باید تقویت شود و یکی از ملزومات آن افزایش روابط بین‌المللی شرکت‌های خصوصی است. در حال حاضر، تحریم‌ها امکان این موضوع را تا حد زیادی کاهش داده است، اما اگر بتوان چنین بستری را فراهم کرد، هم امکان اشتغال افراد در این بخش افزایش می‌یابد و نظام اداری امکان کوچک‌سازی پیدا می‌کند و هم با افزایش مشارکت بخش دولتی و خصوصی امکان ارائه خدمات بهتر به شهروندان فراهم خواهد شد.

- موضوع دیگری که در نظام اقتصادی باید اصلاح شود، اصلاح نظام مالیات‌گیری و هوشمند نمودن آن است. اگر نظام مالیات‌گیری تصحیح شود، نظام اداری می‌تواند مبتنی بر مالیات اداره شود و از درآمد نفت برای امور توسعه استفاده شود. استفاده از درآمد حاصل از نفت برای امور جاری نظام اداری از نظر خبرگان بسیار اشتباه است و علاوه بر عدم امکان استفاده از آن برای امور مربوط به توسعه کشور، به عدم پاسخگویی کارکنان نظام اداری به شهروندان منجر خواهد شد. پس در کنار هوشمندسازی نظام مالیاتی کشور، احیای صندوق توسعه به منظور استفاده بهینه از درآمد نفتی اهمیت زیادی پیدا خواهد کرد.

- در نظام اداری مطلوب، همکاری بخش دولتی با جامعه مدنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در حال حاضر، جامعه مدنی به شکلی قوی و ساختاریافته ظاهر نشده است و در بسیاری از مواقع نتوانسته به عنوان همکار بخش دولتی عمل کند. کارکرد مهم دیگری که برای سازمان‌ها در جامعه مدنی مطرح است، واسطه بودن بین نظام اداری و شهروندان است و جامعه مدنی باید بتواند این نقش را به‌خوبی ایفا کند. بنابراین، باید در زمینه ساختارمند کردن جوامع مدنی و تفویض اختیار برخی از وظایف به آن‌ها اقدام کرد تا هم وارد همکاری با بخش دولتی شوند و هم شهروندان بتوانند خواسته‌ها و انتظارات خود از نظام اداری را از طریق این جوامع پیگیری کنند.

- مطابق با نظرهای خبرگان، فرهنگ اداری ریشه در فرهنگ جامعه و نظام اجتماعی دارد. از آن‌جا که فرهنگ اداری زمینه‌ساز اجرای بسیاری از اصلاحات در نظام اداری است، تغییراتی در نظام اجتماعی و فرهنگ جامعه می‌تواند زمینه ایجاد فرهنگ مطلوب را در نظام اداری فراهم کند. به منظور ایجاد فرهنگ اجتماعی مطلوب باید نظام آموزش و پرورش و مهدهای کودک از ابتدا برای موضوعات فرهنگی و تربیتی اهمیت بسیار بیش‌تری قائل شوند و در برنامه‌های تربیتی خود

شاخص‌های فرهنگی مطلوب را مد نظر قرار دهند. مطابق نظرات خبرگان، اگر خواهان نظام اداری مطلوبی هستیم، باید پایه‌های فرهنگی آن از کودکی در انسان‌ها شکل بگیرد و سیستم آموزش و پرورش با این موضوع همراه شود.

اظهاریه‌ قدردانی

از حمایت معنوی دکتر فرجاله رهنورد که با سعه صدر، رهنمودها و توصیه‌های ارزشمندی در راستای بهبود کیفیت این پژوهش ارائه کردند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

منابع

- Calo, R., & Citron, D. K. (2020). The Automated Administrative State: A Crisis of Legitimacy. *Emory Law Journal*, 70(4), 798-845.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. ME Sharpe. Inc., Armonk, New York.
- Franzke, J. (2008). Administrative Reform in Germany: Changes and Challenges. In J. Killian & N. Eklund (Eds.), *Handbook of Administrative Reform* (pp. 95-116): Routledge.
- Friedman, H. J. (1966). *Administrative Roles in Local Governments: Comparative Administrative Group*, American Society for Public Administration.
- Gomes, R. C., & Lisboa, E. d. F. (2021). Public Management Reform in Brazil (2002-2019). *Public Management Review*, 23(2), 159-167. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1752037>
- Greve, C., Ejersbo, N., Lægreid, P., & Rykkja, L. H. (2020). Unpacking Nordic Administrative Reforms: Agile and Adaptive Governments. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 697-710. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1645688>
- Hintea, C. E. (2020). Four Elements of Successful Reform. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 42(1), 9-11. <https://doi.org/10.1080/23276665.2020.1741864>
- Jokar, B., Alipour Darvish, Z., Yazdani, H. R., & Mirsepasi, N. (2019). Human Resources Dignity Foresighting in Government Organizations: A Case Study. *Management and Development Process*, 32(3), 49-70. <http://jmdp.ir/article-1-3562-fa.html>
- Killian, J., & Eklund, N. (2008). *Handbook of Administrative Reform: An International*

- Perspective*: CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780849380662>
- Lapuenta, V., & Van de Walle, S. (2020). The Effects of New Public Management on the Quality of Public Services. *Governance*, 33(3), 461-475. <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Lufunyo, H. (2013). Impact of Public Sector Reforms on Service Delivery in Tanzania. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 5(2), 26-49. <https://doi.org/10.5897/JPAPR12.014>
- Mason, J. (2004). Public Administration Reform Practice Note. *UNDP, New York*.
- Osifo, O. C. (2014). An Ethical Governance Perspective on Anti-Corruption Policies and Procedures: Agencies and Trust in Cameroon, Ghana, and Nigeria Evaluation. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 308-327. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.836663>
- Raadschelders, J. C. N. (1994). *Protocol for Comparative Studies of National Civil Service Systems*: School for Public and Environmental Affairs, Indiana University.
- Rahnavard, F. (2013). Administration System Architecture in the Light of General Public Policies. *Journal of Development & Evolution Management*, 4(10), 15-22. [In Farsi] https://jdem.qazvin.iau.ir/article_378.html?lang=en
- Rahnavard, R. (2022). Theoretical Basis of Administrative Development Aligned with Upstream Documents in Iran. *Management and Development Process*, 35(3), 99-127. <http://jmdp.ir/article-1-4513-fa.html>
- Rakasiwi, G. (2021). *Bureaucratic Reform in the Field of Human Resources Apparatus as the Main Capital in Realizing Good Governance*. Paper Presented at the Proceedings of the 5th International Conference on Indonesian Social and Political Enquiries, ICISPE 2020, 9-10 October 2020, Semarang, Indonesia.
- Rho, E., Jung, J., & Nam, T. (2021). A Closer Look at What Goes Wrong: Public Employee Cynicism and Resistance to Administrative Reform. *International Journal of Public Administration*, 44(8), 636-647. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1742738>
- Riggs Fred, W. (1970). *Development Administration Cite in Development Administration in Asia*. Edited by Edward W. Weidner. In: Duke University Press, Durham North Carolina.
- Thijs, N., Hammerschmid, G., & Palaric, E. (2017). A Comparative Overview of Public Administration Characteristics and Performance in EU28. *European Commission, Brussels*.
- Uhaib, M., & Djani, W. (2018). Indonesia Public Administration Reform in Supporting Good Governance. *Review of Public Administration and*

- Management*, 6(3), 1-5. <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000256>
- Vaziri, S., Salajegheh, S., Beigzadeh, F., & Pourkiani, M. (2020). Designing the Pattern of Administering Reform Policies in the Islamic Republic of Iran's Administrative System. *Agricultural Marketing and Commercialization Journal*, 4(1), 190-209. [In Farsi] https://amc.islamshahr.iau.ir/article_676961.html
- Vittala Rao, P. (2021). Perceptions of Citizens on RTI as Promoter of Good Governance. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XIII(4), 28-43. <https://drive.google.com/file/d/1kba77zcvYn-37qJQsm-BOIG3MzWhjaaI9/view>

نحوه ارجاع به مقاله:

بابایی، سحر؛ واعظی، رضا؛ پورعزت، علی اصغر، و حسین پور، داوود (۱۴۰۱). تدوین الگوی مطلوب نظام اداری ایران بر مبنای ذهنیت خبرگان دانشگاهی و اجرایی. نشریه فرآیند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۳۸-۳.

Babaei, S., Vaezi, R., Pourezzat, A., & Hosseinpour, D. (2022). Compiling an Optimized Pattern for Iran Administrative System Based on Academic and Professional Experts Subjectivity. *Management and Development Process*, 35(4), 3-38.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.3](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.3)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



عنوان مقاله: طراحی و تبیین مدل شکل‌گیری کرونیسیم در سازمان

مسعود سپهوند^۱، محمد حاکاک^۲، رضا سپهوند^۳،
امیر هوشنگ نظرپوری^۴

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

چکیده:

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی علل و ریشه‌های کرونیسیم در سازمان‌های دولتی استان لرستان انجام شد.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی، بر اساس شیوه‌گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و بر مبنای ماهیت داده‌ها پژوهشی کیفی از نوع داده‌بنیاد به‌شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش مدیران ارشد سازمان‌های دولتی با دست‌کم چهار سال سابقه مدیریتی و دارای تحصیلات دانشگاهی در مقطع دکتری در رشته مدیریت، اقتصاد و حقوق بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شده‌اند. از این‌رو، بر اساس قاعده اشباع، در پژوهش حاضر با استفاده از ۱۵ مصاحبه این مهم حاصل شد و داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری گردید.

یافته‌ها: ۱۸۳ کد باز شناسایی شده در قالب ۹۳ زیرمقوله و ۲۵ مقوله اصلی تلفیق شدند که در ۶ طبقه اصلی شامل شرایط علی، مقوله مرکزی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، و پیامدها دسته‌بندی شدند.

ارزش / اصالت پژوهش: پژوهش حاضر با ارائه مدل کرونیسیم سازمانی که دربرگیرنده مهم‌ترین عوامل موثر و زمینه‌ساز در حوزه خویشاوندسالاری و باندبازی است، می‌تواند به سیاست‌گذاران و پژوهشگران در ریشه‌یابی صحیح برای اجرای راهبردها و سازوکارهای غلبه بر پیامدهای منفی این معضل کمک شایانی کند.

پیشنهادهای اجرایی / پژوهشی: توجه به مسائل سیاست‌گذاری، شفافیت و پاسخگویی، اصلاح برنامه‌های ارزیابی عملکرد و ارج نهادن به مقوله شایسته‌سالاری بر اساس معیارهای عینی می‌تواند از بروز زمینه‌های کرونیسیم در سازمان تا حد زیادی جلوگیری کند.

کلیدواژه‌ها: کرونیسیم سازمانی، خویشاوندسالاری، حزب‌گرایی، رانت‌جویی، فساد اداری

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. sepahvand.ms@lu.ac.ir

۲. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران (نویسنده مسئول). hakkak.m@lu.ac.ir

۳. استاد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. sepahvand.re@lu.ac.ir

۴. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. nazarpouri.a@lu.ac.ir

امروزه سازمان‌ها برای ماندن در عرصه رقابت باید به سرمایه انسانی، که ثروت واقعی سازمان را تشکیل می‌دهد، توجه ویژه‌ای داشته باشند، چرا که نیروی انسانی هر سازمان، اصلی‌ترین منبع راهبرد و مهم‌ترین شاخص برتری یک سازمان نسبت به سایر سازمان‌هاست (Hosseinvardi & Doroodian, 2020). به عبارتی، وجود نیروی انسانی سالم، توانمند و متعهد یکی از شاخص‌های مهم موفقیت سازمان‌هاست؛ اما با وجود این، مسئله‌ای که در خصوص گزینش، انتخاب و ارتقای کارکنان توانمند و واجد شرایط برای تصدی‌گری مشاغل و سمت‌های سازمانی به چالشی اساسی بدل شده است، موضوع کرونیزم^۱ سازمانی است. کرونیزم سازمانی به انتصاب‌های مبتنی بر عدم شایستگی اشاره دارد که بر اساس روابط دوستانه و سیاسی صورت می‌گیرد (Shaheen et al., 2017). در کرونیزم سازمانی به برخی از کارکنان و همکاران بر اساس روابط و وابستگی‌های دوستانه و غیررسمی و نه بر اساس استانداردهای عملکرد واقعی امتیازهای خاص اعطا می‌شود (Turhan, 2014). در واقع، در کرونیزم سازمانی برخی از افراد بر اساس عوامل غیرعملکردی همچون روابط دوستانه و سیاسی پاداش می‌گیرند، در حالی که دیگر کارکنان با وجود داشتن دانش، مهارت و تخصص مشابه، نادیده گرفته می‌شوند. در این شرایط، آن دسته از کارکنانی که مورد لطف و حمایت ناروای مدیران و رهبران سازمان قرار دارند از احساس رضایت شغلی و وفاداری بالایی برخوردار هستند، در صورتی که دسته دیگری از کارکنان که مورد تبعیض قرار گرفته‌اند، سازمان و رهبران آن را ناصادق تلقی می‌کنند و نقض قراردادهای روان‌شناختی را در رابطه خود با سازمان احساس می‌کنند که پیامدهای ناگواری را برای سازمان به همراه خواهد داشت (Shaheen et al., 2019; Bilal et al., 2017). پس با از بین رفتن معیارهای شایستگی و محدود شدن مسیرهای موفقیت در سازمان به نفع عده‌ای خاص، مولفه‌های اصلی حیات سازمان، که همانا پویایی، سرزنده بودن و یادگیری مستمر کارکنان آن است، از بین خواهد رفت و رفتارهای فسادگونه و فعالیت‌های لابی‌گرایانه رو به افزایش خواهد گذاشت (Anokhin & Schulze, 2009). این نگرانی‌ها در مورد سازمان‌های دولتی به عنوان نهادهای خدمت‌رسانی به آحاد جامعه، که نقش محوری و کلیدی در توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع ایفا می‌کنند، بیش از سایر سازمان‌ها وجود دارد. چرا که سازمان‌های دولتی کشور از یک محیط سیاسی قوی و ساختار سلسله‌مراتبی برخوردار هستند که به تعارض قدرت بین مدیران و زیردستان

آن‌ها منجر می‌شود و همچنین به‌وفور در سازمان‌های دولتی مشاهده می‌شود که با تغییر دولت، جابه‌جایی سمت‌های سازمانی در سطوح عالی ستادی، شبکه‌سازی‌ها در جهت اعمال نفوذ و حرکت انفرادی و گروهی مدیران از سمتی به سمت دیگر افزایش می‌یابد. این فرایند کلاً با این خطر مواجه است که بیش‌تر انتصابات بر اساس نسبت‌های آشنایی و توصیه و نه شایستگی صورت پذیرد. چنین حالتی موجب عدم امکان برنامه‌ریزی درست، کُندی گردش کار، اتلاف زمان، بودجه، نیروی انسانی و ایجاد جوّ یأس و احساس عدم امنیت شغلی در کارکنان می‌گردد. تداوم یافتن این‌گونه از سرمایه‌های انسانی که به مقوله کرونسیم دچار شده‌اند، سازمان را از دستیابی به مأموریت اصلی خویش بازمی‌دارد و در نهایت کارایی شرکت‌های دولتی را دائماً کاهش می‌دهد و مشکلات اجتماعی بزرگ‌تری را به همراه می‌آورد.

علی‌رغم تمام نگرانی‌ها و مشکلات برآمده از این موضوع، پژوهش‌های اندکی در این زمینه صورت گرفته است (Mohammadi et al., 2016; Zare et al., 2018). در واقع، می‌توان ادعان داشت که بحث تفکیک کارکنان سازمان به دو دسته خودی و غیرخودی و وجود نابرابری در سازمان همواره به شکل‌های مختلفی از جمله باندبازی و پارتی‌بازی در پژوهش‌های گذشته مورد بررسی قرار گرفته است، اما مفهوم کرونسیم که به صورت علمی‌تر و تخصصی‌تر به وجود تبعیض در سازمان می‌پردازد، تاکنون مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت در داخل کشور نبوده است که این نشان‌دهنده شکاف موجود در ادبیات حوزه رابطه‌گرایی و جانبداری در سازمان است. همچنین، پژوهش‌های صورت‌گرفته در خارج از کشور همگی از رویکرد کمی استفاده کرده‌اند، در حالی که پژوهش حاضر اولین پژوهشی است که در داخل کشور با رویکرد کیفی به این موضوع پرداخته است. در پژوهش‌های کیفی با توجه به این‌که پژوهشگر با افراد مطلع (خبره) از موضوع پژوهش مصاحبه می‌کند و از اطلاعات و دانش آن‌ها بهره می‌برد، و همچنین مشاهده‌ها، تجزیه و تحلیل‌ها و تفسیرها را خودش انجام می‌دهد، می‌تواند به درک و بینش عمیق‌تری از موضوع پژوهش دست یابد و بدین ترتیب راهکارهای عملی و مناسبی را ارائه دهد. از آنجایی که جلوگیری از بروز هر مشکل و معضلی در گام نخست مستلزم شناسایی و مشخص شدن عوامل تشکیل‌دهنده آن و روابط بین آن‌هاست، از این‌رو، سهم این پژوهش تبیین و ارائه مدلی بنیادی در چگونگی شکل‌گیری مقوله کرونسیم در سازمان‌هاست که به نوبه خود می‌تواند در کاهش و از بین بردن این معضل روزافزون نقشی جدی ایفا کند.

مفهوم کرونیسیم

واژه کرونیسیم در ابتدا از کلمه یونانی خرونوس^۱ گرفته شده است و بعداً در انگلیسی به کرونی^۲ تبدیل شد. معانی «خرونوس» طولانی‌مدت، ماندگار و بلندمدت است (Turhan, 2014). واژه کرونیسیم اولین بار در سال ۱۹۸۴ ابداع شد که به معنای «شور و مهارت‌های زیاد در دوست‌یابی» است (Khatri, 2016). در سال ۱۹۵۲ برای اولین بار کرونیسیم به عنوان یک اصطلاح سیاسی مورد استفاده قرار گرفت، زمانی که دولت ترومن متهم به گزینش کارکنان بر اساس روابط دوستانه به‌جای معیارهای عینی شد. پس از آن، کرونیسیم به عنوان یک نوع طرفداری مبتنی بر رابطه در نظر گرفته شد و این مفهوم معنای کلمه را به‌کلی تغییر داد (Turhan, 2014). در واقع، کرونیسیم به عنوان نوعی همراهی و همگامی مبتنی بر جانبداری در نظر گرفته شد (Shaheen et al., 2019). کرونیسیم به عنوان موضوعی بین‌فردی یا رابطه‌ای عملی است که به یک مبادله متقابل اشاره می‌کند که در آن طرف الف بر اساس عضویت مشترک در یک شبکه اجتماعی به بهای ادعای برابر یا بالاتر از طرف پ از منابع ارزشمند، به طرف ب لطف می‌کند. این لطف بیان‌کننده چهار معیار است: ۱- نباید فوراً نفع یا توافق صریح برای بازگرداندن آن وجود داشته باشد، ۲- چیزی ارزشمند ارائه می‌گردد، ۳- طرفین باید دارای عضویت مشترک در یک شبکه اجتماعی باشند، و ۴- باید به زیان شخص ثالث باشد (Khatri et al., 2003). در کرونیسیم ارتباط بین دو طرف می‌تواند بر اساس هر نوع روابط اجتماعی مانند خانواده، دوستی، قومیت، ایدئولوژی، مذهب، محل کار یا هر دسته‌بندی دیگری باشد. بنابراین، کرونیسیم شامل انواع مختلفی از طرفداری یا جانبداری است، مانند طرفداری قومیتی (محبوبیت مبتنی بر قومیت یکسان)، طرفداری سیاسی (طرفداری بر اساس دیدگاه‌های سیاسی مشابه) یا طرفداری خانوادگی (که به آن خویشاوندسالاری گفته می‌شود و به استخدام بستگان و اعضای خانواده در سازمان اشاره دارد).

1. Khrónios
2. Crony

مقایسه مفهوم کرونیسیم با مفاهیم مشابه

کرونیسیم و رانت‌جویی

برخی از نویسندگان مانند کروگر^۱ (۲۰۰۲) و آلیگیکا و تارکو^۲ (۲۰۱۴) به‌سادگی کرونیسیم را به عنوان مترادفی از رانت‌جویی معرفی می‌کنند. با این حال، این دو مفهوم کاملاً متفاوت و در عین حال مرتبط هستند. رانت برگرفته از واژه Rent است که در لغت به معنای بهره مالکانه، کرایه و اجاره گرفتن چیزی و همچنین به معنای درآمد و عواید حاصل از طبیعت و زمین آمده است. بنابراین، رانت از حیث لغوی، فی‌نفسه دارای معنای فنی نیست. با این حال، ریکاردو نظریه‌پرداز برجسته این حوزه، اصطلاح رانت را در کتاب «اصول اقتصاد سیاسی» به عنوان مفهوم تازه اقتصادی مطرح کرد. بنا بر تعریف او، رانت به درآمد صاحب زمین مرغوب دلالت دارد، بدون این‌که کار مفید بیش‌تری انجام داده باشد و به دلیل کمیابی طبیعی، درآمد مازادی نصیبش شده باشد که اگر کیفیت کلیه زمین‌ها یکی بود، این مزادها نیز وجود نداشت. در واقع، رانت به درآمدی که از فرصت‌ها و موقعیت‌های برتر به‌دست آمده باشد، و به ثروت حاصل از کار غیرتولیدی و بادآورده معنا شده است. در فعالیت رانت‌خواری افزایش درآمد با تولید ارزش‌افزوده بیش‌تر همراه نمی‌شود. علاوه بر این‌ها، بیش‌تر شدن رانت‌خواری موجب می‌شود که منبع اقتصادی از فعالیت‌های تولیدی به بیرون و به سمت و سوی فعالیت‌های غیرمولد جاری شود. به‌طور کلی، رانت به زبان ساده به هر درآمدی گفته می‌شود که بدون زحمت و تلاش حاصل شود و به‌نوعی، رایگان‌طلبی است. پس فعالیت رانت‌جویی از فعالیت کرونیسیمی متمایز است، چرا که در کرونیسیم، طرفین به دنبال تامین منفعت مشترک هستند و برای این منظور اقدام به ایجاد رابطه و تبادل لطف می‌نمایند. این در حالی است که رانت ارتباطی ندارد به تبادل لطف بین طرفین و روابط مبادله‌ای که رخ می‌دهد. واضح است که عمل کرونیسیم باعث ایجاد رانت برای برخی از گروه‌ها می‌شود که می‌توانند از آن برای به‌دست آوردن منافع اقتصادی بیش‌تر از چیزی که در نبود چنین لطفی اتفاق می‌افتد، جستجو کنند. بنابراین، کرونیسیم عملی است که از طریق آن انواعی از رانت‌ها ایجاد می‌شود و همچنین انواع خاصی از رفتارهای رانت‌خواری ترویج پیدا می‌کنند. به عبارت دیگر، کرونیسیم را می‌توان یکی از انواع روابط مبادله‌ای دانست که در آن رانت‌جویی اتفاق می‌افتد. با این حال، رانت‌جویی اشکال مختلفی دارد و در چندین نوع دیگر از روابط مبادله‌ای رخ می‌دهد که با تبادل لطف بین طرفین ارتباطی ندارد. در واقع، کرونیسیم معنای کلی‌تری دارد و به یک سیستم جانبداری اشاره می‌کند

1. Krueger

2. Aligica & Tarko

و معمولاً با رفتارهای رانت‌جویی مرتبط است، اما معنای آن صرفاً به رانت‌جویی محدود نمی‌شود (Soleimanof, 2016).

کرونیسم و فساد

فساد به عنوان یک رابطه مبادله‌ای تعریف می‌شود که شامل سوء استفاده از قدرت عمومی در جهت تحقق اهداف شخصی و خصوصی است، به طوری که بر تخصیص منابع در یک زمینه تأثیر می‌گذارد. از این رو، کرونیسم به‌ویژه در قالب طرفداری عمومی می‌تواند به عنوان یکی از انواع فساد در بسیاری از زمینه‌ها در نظر گرفته شود (Li, 2009). با این حال، به طور کلی همیشه این‌گونه نیست، زیرا مرزهای بین فساد و کرونیسم به هنجارهای فرهنگی وابسته است (Wei, 2001). عمل طرفداری و جانبداری یک مقام دولتی نسبت به یکی از اعضای خانواده به عنوان نوعی رفتار فساد در فرهنگ غربی تلقی می‌شود، اما در برخی از فرهنگ‌های شرقی به عنوان یک الزام اخلاقی پذیرفته می‌شود یا مورد انتظار است. به علاوه برخلاف کرونیسم، فساد تقریباً در همه‌جا غیرقانونی است. از طرفی، اثبات کرونیسم کار بسیار دشواری است، زیرا متهم کردن شخصی به دست داشتن در ارتباطات دوستی اگر نگوئیم غیرممکن است، دشوار خواهد بود. طرف‌های درگیر در فرایند کرونیسم سعی می‌کنند آن را مخفی کنند یا مبادله لطف خود را با دلایل دیگر مانند منافع عمومی توجیه می‌کنند (Smith & Sutter, 2012). در نتیجه، کرونیسم سیستمی است که با انواع مختلف فساد همراه است (Tonoyan et al., 2010).

کرونیسم سازمانی

پایه و اساس کرونیسم سازمانی روابط غیررسمی و دوستانه است، کارکنانی که با رهبر یا مدیران سازمان، ارتباطات غیررسمی و دوستانه دارند و از طرف آن‌ها مورد حمایت قرار می‌گیرند، در حالی که کارکنانی که دارای چنین ارتباطاتی نیستند، مورد تبعیض واقع می‌شوند (Khatri et al., 2006). کرونیسم سازمانی اعطای امتیازهایی ویژه به برخی از دوستان و همکاران بدون توجه به شایستگی‌های آنان است (Arasli & Tumer, 2008). کرونیسم سازمانی ناشی از تصمیم‌های ناعادلانه و غیرمنصفانه مبتنی بر جانبداری مدیریت سازمان است و عمدتاً زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان با شکاف و اختلافی بین تلاش و پاداش خود مواجه می‌شوند که می‌تواند به روحیه کارکنان، درک آن‌ها از عدالت و عزت نفس آن‌ها آسیب برساند. در کرونیسم سازمانی، نقض شایستگی رویه رایجی است و تصمیم‌گیری‌ها بر اساس دلایل (زمینه‌های) ذهنی به‌جای دلایل عینی اتخاذ می‌شوند (Shaheen et al., 2019). در واقع، کرونیسم به عمل همبستگی و

طرفداری در بین اعضای یک شبکه بر اساس ارتباطات آن‌ها به زیان افراد خارج از آن گروه اشاره دارد (Shaheen et al., 2021). در کرونیزم سازمانی چیزی که اهمیت دارد میزان روابط دوستانه و غیررسمی با رهبر سازمان است. کرونیزم سازمانی به دلیل معیارهای جانبدارانه و مغرضانه در تخصیص پاداش‌ها و مجازات‌ها به حُسن نیت سازمان آسیب می‌رساند و ممکن است به نگرش‌ها و رفتارهای منفی کاری منجر شود (Saleem et al., 2018). همچنین، کرونیزم بقا و حیات سازمان را نیز به خطر می‌اندازد، به این دلیل که مسیرهای موفقیت و پیشرفت در سازمان را به افرادی خاص محدود می‌کند و تلاش‌ها در درون سازمان را به سمت رانت‌جویی به‌جای توسعه شایستگی‌های پایدار و مزیت رقابتی منحرف می‌سازد (Soleimanof, 2016). جانسون و میتون^۱ (۲۰۰۳)، معتقد است که کرونیزم سازمانی شامل اولویت قائل شدن برای همشهریان، اعضای حزب و باند، دوستان و آشنایان است. آیدوگان^۲ (۲۰۰۹)، نیز کرونیزم سازمانی را انتصاب‌های سیاسی در سمت‌های مهم با توجه به روابط حزبی می‌داند. پیرس و هوآنگ^۳ (۲۰۱۴)، گزارش می‌کنند که در کرونیزم سازمانی ادراک کارکنان بدین صورت است که بیش‌تر اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌جای رویکردهای عینی و شایستگی بر اساس رابطه‌بازی و در پشت درهای بسته است. برای مثال، کاندیدهای یک شغل بر اساس روابط دوستانه و سیاسی و با رویکردهای حمایتی انتخاب می‌شوند، در چنین مواردی معمولاً در سازمان‌ها تعارض بین افراد مورد حمایت و سایرین مشاهده می‌شود. این وضعیت سازمان را به سردرگمی و کارمندان را به ناآرامی سوق می‌دهد (Akca, 2020). به‌طور کلی، در سازمان‌هایی که کرونیزم وجود دارد، مسئله اعضای درون‌گروهی و اعضای برون‌گروهی وجود دارد. افراد درون‌گروهی (مورد حمایت) در ارزیابی، تخصیص پاداش و سایر امور سازمانی دارای مزیت هستند، اما افراد دیگر در تمام جنبه‌های بیان‌شده مورد تبعیض قرار می‌گیرند (Shaheen et al., 2020).

پیشینه پژوهش

لاوریچ^۴ (۲۰۰۶) و اسمیت و ساتر (۲۰۱۲)، دریافتند که کرونیزم سازمانی به گروه‌های ذی‌نفع خاص، خویشاوندان و نزدیکان افراد این امکان را می‌دهد که از مزایای ناعادلانه بهره ببرند و نابرابری در سازمان را تشدید کنند و از دستیابی سایر افراد به پیشرفت و ترقی جلوگیری نمایند. به

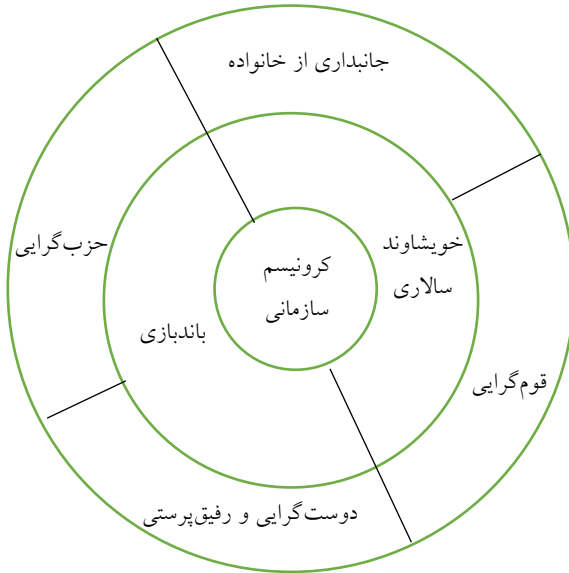
1. Johnson & Mitton
2. Aydogan
3. Pearce & Huang
4. Loveridge

علاوه، کرونیسیم تلاش‌های لابی‌گری و فعالیت‌های کارتلی را در سازمان افزایش می‌دهد که اغلب به فساد اداری و همچنین تاثیرگذاری منفی بر تکامل نگرش‌ها و فرهنگ سازمانی منجر می‌شود. **ختری و همکاران (۲۰۰۳)** و **بارنت و همکاران^۱ (۲۰۱۳)**، دریافتند که عواملی نظیر پیوندهای خانوادگی، دوستی و قومیت یکسان بر ترویج رفتارهای تبعیض‌آمیز و بی‌عدالتی در سازمان اثر مثبت و معناداری دارد. **مارکس (۲۰۰۹)**^۲، بیان کرد که تمایل و میل اساسی برای عضویت در گروه‌های اجتماعی و سیاسی مختلف و نیاز به تقویت حس تعلق در آن‌ها، افراد را به سوی اعمال کرونیسیم در سازمان سوق می‌دهد. **تونویان و همکاران (۲۰۱۰)**، دریافتند ضعف سازمان‌های نهادی از نظر دامنه، قدرت و ظرفیت نظارتی در اجرای قوانین مدون به گروه‌های سیاسی اجازه رشد، تحکیم و برقراری روابط قدرت را در سطوح مختلف سازمان می‌دهد و از طریق ارتباطاتشان به تبادل لطف در میان یکدیگر منجر می‌شود. **هولکامب^۳ (۲۰۱۳)**، دریافت که عدم قطعیت قوانین و مقررات که به دلیل نهادهای قانونی متضاد، سیاست‌های مبهم و قوانین پیچیده یا رویه‌های متداخل به وجود می‌آید، به اعطای اختیارات بیش از حد به افراد و سازمان‌ها در خصوص تعیین اهداف مشروع و عملکرد به روش‌های قابل قبول منجر می‌شود، پس چنین اختیاراتی این حق را به مدیران و مسئولان می‌دهد که از معیارهای ذهنی خود برای تصمیم‌گیری در مورد ترجیح دادن برخی نسبت به دیگران در موقعیت‌های نامشخص استفاده کنند. **کوکو و لاگراوینس^۴ (۲۰۱۴)**، عنوان نمودند که فرهنگ یکی از مقوله‌های اصلی در هر کشوری است که بر تمایل افراد به مشارکت در روابط دوستانه تاثیر می‌گذارد. فرهنگ ارزش‌ها، باورها و ترجیح‌های اجتماعی را در یک بافت ملی منعکس می‌کند، بنابراین فرهنگ می‌تواند باورها و ارزش‌های شناختی افراد را به نفع یا علیه کرونیسیم شکل دهد. از دیگر یافته‌های آن‌ها این بود که کرونیسیم در فرهنگ‌های عمودی بیش‌تر به نسبت فرهنگ‌های افقی اتفاق می‌افتد، زیرا در فرهنگ عمودی با فاصله قدرت بالاتر در میان اعضای جامعه، افراد قدرت مقامات را با سهولت بیش‌تری می‌پذیرند و برای کسب توجه و لطف آن‌ها با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. همچنین از طرف دیگر، صاحبان قدرت نیز این نیاز را احساس می‌کنند که باید موقعیت خود را از طریق روی کار آوردن افراد وفادار حفظ کنند. **پرویز و همکاران^۵ (۲۰۱۹)**، دریافتند که کرونیسیم سازمانی باعث تغییر ادراک کارکنان از نظریه

1. Barnett
2. Marks
3. Holcombe
4. Coco & Lagravinese
5. Pervez

برابری، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهد شد. **دیکلرک و همکاران**^۱ (۲۰۲۲)، نشان دادند که جانبداری‌های رهبران از برخی افراد باعث جدایی روان‌شناختی سایر کارکنان از سازمان می‌شود و تمایل به سستی و اهمال‌کاری را در انجام وظایف شغلی آن‌ها به‌وجود می‌آورد. **شاهین و همکاران** (۲۰۲۱)، نشان دادند که کرونیسیم سازمانی باعث افزایش رفتار انحرافی کارکنان در محل کار می‌شود و سهل‌انگاری کارکنان تا حدی رابطه بین کرونیسیم سازمانی و رفتار انحرافی در محل کار را واسطه می‌کند. **سیچکا و همکاران**^۲ (۲۰۲۱)، نشان دادند که احساس نقض قرارداد روان‌شناختی و ناامیدی از نیازهای اساسی بهزیستی روانی، رضایت شغلی و انرژی کارکنان را به صورت منفی و فرسودگی شغلی و قصد ترک سازمان را به صورت مثبت تحت تاثیر قرار می‌دهد. **محمدی و همکاران** (۲۰۱۶)، نشان دادند که کرونیسیم سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اثر منفی دارد، بدین معنا که با افزایش پارتی‌بازی در سازمان عملکرد شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. در واقع، کارکنان که رکن اصلی سازمان هستند و عملکرد شغلی آن‌ها تضمین‌کننده موفقیت و شکست سازمان‌هاست، در صورت مشاهده پارتی‌بازی در سازمان نمی‌توانند عملکرد قابل‌قبولی از خود ارائه دهند. **زارع و همکاران** (۲۰۱۸)، دریافتند که منفعت‌طلبی و قوم‌گرایی فرد و عدم توجه به حقوق و منافع عامه مردم در شکل‌گیری نگرش رابطه‌گرایی مدیران تاثیر بسزایی دارد که در نهایت این نگرش، پایه‌ای برای به‌وجود آمدن موضوع ناهنجار خویشاوندسالاری سازمانی است. بدین ترتیب، با توجه به آنچه در پیشینه نظری و تجربی مورد بررسی قرار گرفت، مدل مفهومی برگرفته از ادبیات به صورت **شکل (۱)** است:

-
1. De Clercq
 2. Sischka



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش کاربردی بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و بر مبنای ماهیت داده‌ها پژوهشی کیفی از نوع داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش مدیران ارشد سازمان‌های دولتی با دست‌کم چهار سال سابقه مدیریتی و دارای تحصیلات دانشگاهی در مقطع دکتری در رشته‌های مدیریت، اقتصاد و حقوق بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شده‌اند. منظور از نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که تمرکز آن بر تدوین نظریه است. در این روش، پژوهشگر افراد مطلع را انتخاب می‌کند تا بتواند در فرایند گردآوری، داده‌های مورد نیاز را غنی کند و امکان ساختن نظریه فراهم شود (بازرگان، ۱۳۸۷). پس از انتخاب ۳ تن از اعضای نمونه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند، سایر اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب شدند. بر اساس این نوع نمونه‌گیری، یک شرکت‌کننده در پژوهش، پژوهشگر را به شرکت‌کنندگان دیگر هدایت می‌کند و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که طبقه‌بندی مربوط به داده‌ها و اطلاعات اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و دقت تشریح شود. از این‌رو، بر اساس قاعده اشباع، در پژوهش حاضر با استفاده از ۱۲ مصاحبه این مهم حاصل شد و برای اطمینان بیش‌تر تا ۱۵امین مصاحبه نیز ادامه یافت.

داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند. بدین صورت که مجموعه‌ای از پرسش‌های اولیه و از قبل تدوین‌شده در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار داده شد و در ادامه با هماهنگی لازم مصاحبه‌ها انجام گرفت. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در محل کار خبرگان انجام شد و میانگین زمان مصاحبه‌ها ۶۰ دقیقه بود؛ ولی در مواردی که به عللی از جمله عدم دسترسی یا عدم موفقیت در تنظیم زمان مصاحبه، امکان این امر مهیا نگردید، پرسش‌های مصاحبه از طریق پست الکترونیکی به افراد تحویل داده شد و پاسخ کتبی آنان جمع‌آوری گردید. پرسش‌های به‌کار گرفته‌شده در مصاحبه، مطابق نظرهای استادان متخصص در مقوله رفتار سازمانی و منابع انسانی تنظیم شدند و روایی آن با اخذ نظرهای کارشناسی از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش تأیید شد. بر اساس این، در ابتدا پژوهشگر پرسش‌های اصلی مصاحبه را تدوین و سپس به ۵ نفر از استادان دانشگاه ارائه کرد که در حوزه رفتار سازمانی دارای مقالات چاپ‌شده متعددی بودند و نیز هدایت پایان‌نامه‌هایی را در این حوزه بر عهده داشتند. سپس نظرهای اصلاحی آنان در متن پرسش‌ها اعمال و برای بازنگری و تأیید نهایی، مجدد در جلسه‌ای مشترک بررسی شدند. بنابراین، چارچوبی کلی برای موضوع‌هایی که باید مورد پرسش قرار گیرند تدوین شد و بعد از معرفی خود و بیان دلیل مصاحبه، تعریف کلی از کرونیزم سازمانی ارائه گردید و سپس از مصاحبه‌شونده پرسش‌هایی پرسیده شد که عبارت بودند از: از نظر شما تعریف کرونیزم سازمانی چیست؟ عوامل موثر بر کرونیزم در سازمان‌های دولتی کدام‌اند؟ و چه عواملی باعث ایجاد و تقویت این موضوع می‌شوند؟ مدیران سازمان‌های دولتی با خصیصه تمایل افراطی به خویشاوندسالاری و باندبازی چگونه عمل می‌کنند؟ (چه اقداماتی انجام می‌دهند؟) چه عواملی در کرونیزم سازمانی مداخله ایجاد می‌کنند؟ چه عواملی زمینه‌ساز کرونیزم در سازمان‌ها هستند؟ ویژگی‌های مدیرانی که به کرونیزم تمایل دارند چگونه است؟ و چه عواملی را می‌توان جزو پیامدهای کرونیزم سازمانی دانست؟ همچنین، در حین جلسه مصاحبه سعی گردید مصاحبه‌شونده به بیان دقیق کرونیزم سازمانی هدایت شود.

برای بررسی کیفیت طرح پژوهش از چهار آزمون اصلی شامل تاییدپذیری، باورپذیری، انتقال‌پذیری و اعتمادپذیری به شرح موارد زیر استفاده شده است (Silverman, 2016):

۱. تاییدپذیری: از ابزارهایی همچون آموزش مفاهیم پژوهش به مصاحبه‌شوندگان قبل از شروع فرایند مصاحبه و کسب بازخورد از مصاحبه‌شوندگان پس از ارائه نتایج پژوهش در قالب مرادف، آموزش و انتقال مفاهیم از دیدگاه شرکت‌کنندگان بهره برده شده است.
۲. باورپذیری و بهبود روایی درونی پژوهش: از ابزارهایی همچون چارچوب نظری اولیه به

عنوان مبنای بحث با خبرگان، اجرای چندین مصاحبه با خبرگان در خارج از حوزه مربوطه و کسب نظر تعدادی از خبرگان پس از استخراج نتایج بهره برده شده است.

۳. انتقال پذیری: از ابزارهایی همچون تاکید بر مفاهیم مشترک در مرحله تدوین چارچوب اولیه و مصاحبه با خبرگان، چارچوب استاندارد مشترک در تمام مراحل و توجه به ضرورت تنوع زمینه‌های فعالیت و تجربه مصاحبه‌شوندگان بهره برده شده است.

۴. اعتمادپذیری: از ابزارهایی همچون نظرجویی از چند صاحب نظر خارج از تیم مصاحبه‌شونده در خصوص نتایج به دست آمده، کسب بازخوردهای چندگانه از مصاحبه‌شوندگان برای تایید نهایی نتایج و همچنین رویه استاندارد برای فرایند مصاحبه و استخراج نتایج مربوط به آن استفاده شده است.

در انتها به منظور بررسی و ارزیابی مدل از دو نفر خبره (دو مدیر ارشد سازمانی در دو سازمان) و دو نفر خبره دانشگاهی (استادان راهنما و مشاور) درخواست شد که مدل را ارزیابی کنند؛ و هر چهار خبره آن را تایید کردند. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه با استفاده از روش داده‌بنیاد بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری، و انتخابی صورت گرفت. در این رویکرد، مقوله‌های اصلی شناسایی شده در قالب شرایط علی، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبرد و پیامد طبقه‌بندی شدند.

کدگذاری باز، یک فرایند تحلیلی است که مفاهیم از طریق آن شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد آن در داده‌ها کشف می‌شوند. این مرحله در پایین‌ترین سطح انتزاع قرار دارد. کدگذاری محوری فرایند ربطدهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. اما همچنان این مقوله‌ها نهایی نیستند، زیرا برای تولید نظریه نیاز است که فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها صورت گیرد که به آن کدگذاری انتخابی گفته می‌شود (Strauss & Corbin, 1998).

یافته‌های پژوهش

کدگذاری شرایط علی

تحلیل داده‌های مصاحبه در این بخش به دنبال یافتن عواملی است که بر شکل‌گیری مقوله مرکزی این مطالعه، یعنی کرونیسیم سازمانی اثرگذارند. پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها در مجموع، ۴ کد انتخابی و ۲۱ کد محوری از میان ۴۶ کد باز استخراج شد که نتایج به شرح جدول (۱) است.

1. Strauss & Corbin

جدول ۱: کدگذاری شرایط علی

کد انتخابی	کد محوری	کدگذاری باز
عوامل فردی	ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی فرد (باورهای شناختی)، تعلقات عاطفی فرد، میل اساسی فرد به عضویت در گروه‌های اجتماعی و سیاسی، شخصیت ماکیاولگری، کانون کنترل درونی	جلوگیری از قطع صلح رحم، رضایت اقوام، احساسات و عواطف فامیلی، کمک به رفع مشکلات اقتصادی فامیل، روابط خانوادگی، داشتن ادعا در میان فامیل، افراد هم‌بند به عنوان منابع اطلاعاتی، مصون ماندن مدیر از زیر سوال رفتن، میل شدید به موفقیت، گرایش به قدرت و منبّت، اطمینان از آینده شغلی خود، بی‌توجهی به حقوق دیگران، جاه‌طلبی، تقویت حسن تعلق، احساس قوی در کنترل بر سرنوشت، بی‌توجهی به اخلاقیات، استفاده ابزاری از دیگران برای رسیدن به هدف، تمایل به کسب قدرت.
شرایط علی	اشتغال بیرونی یا همزمان، ارتباطات پسا‌شغلی، اتحاد قاعده‌گذار و مجری، اتحاد ناظر و منظور، عدم تفکیک منافع فردی و سازمانی و اولویت منافع فردی بر منافع سازمانی	صرفاً به فکر منافع خود بودن، باندبازی برای تحقق منافع شخصی، به‌کارگیری افراد غیرشایسته برای حفظ موقعیت خود، عدم پابندی به منافع عامه، حضور همزمان در سایر بخش‌ها یا حوزه‌های کاری، توجه ویژه به یک سازمان بیرونی یا بخش خاص (به‌گونه‌ای که فرد پس از فراغت از شغل بتواند به آن بپیوندد)، یکسان بودن واحد نظارت با مورد نظارت، تفویض حق قاعده‌گذاری و تعارض درآمد با وظایف.
امکان‌پذیری سودآوری	سیاست‌زدگی سازمان‌ها، کمبود و وابستگی منابع، عدم پاسخگویی در ادارات	منفعت‌طلبانه بین نخبگان سیاسی و تجاری با سازمان‌ها، امتیازدهی متقابل، عدم شفافیت در فرایندها و رویه‌های سازمان، تغییر سمت‌های مدیریتی با تغییرات سیاسی، تردید در اتخاذ تصمیمات برای اهداف کلان و آینده‌نگری، نامشخص بودن یا مبهم بودن نقش‌ها و وظیفه‌ها و پراکندگی مراجع تصمیم‌ساز در سازمان.
سیستم‌های ناکارآمد اداری	انحراف از مأموریت و رسالت سازمان، برنامه‌ریزی روتین و تکراری، خروج تکنوکرات‌ها از سازمان، به حاشیه راندن شدن روش‌های کارشناسی، سیستم کنترل و نظارت پس‌نگر به‌جای پیش‌نگر و هشداردهنده	جایگزینی برنامه‌های کوتاه‌مدت به‌جای برنامه‌های بلندمدت، نبود نگاه سیستمی و فرایندی، بی‌توجهی به خروجی مناسب و کارا بودن، بی‌توجهی به اهمیت نیروی انسانی و حفظ آنان، ترک افراد با کفایت و متخصص از سازمان، فنی نبودن و به‌روز نشدن برنامه‌ها و فرایندهای سازمانی، نداشتن راهبرد و برنامه علمی برای رسیدن به اهداف، متغیر بودن اقدامات مدیریتی، تصمیمات آنی در محیط نامطمئن، ابزارهای نظارتی ناقص، توجه سیستم‌های کنترلی و نظارتی صرفاً بر خروجی‌ها.

عوامل زمینه‌ای (بستر حاکم)

عوامل زمینه‌ای به عوامل عمومی اشاره دارد که بر راهبردها اثرگذار است. تحلیل‌ها توانسته است ۵ کد انتخابی را از میان ۱۸ کد محوری و ۴۵ کد باز استخراج کند که نتایج در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

جدول ۲: کدگذاری عوامل زمینه‌ای

طبقه کدهای استخراجی	کد انتخابی	کد محوری	کدگذاری باز
عوامل فرهنگی و اجتماعی	عوامل	فرهنگ جمع‌گرایی، هنجارمند شدن فساد	حاکم بودن فرهنگ قانون‌گریزی، نبود وجدان کاری، ضعف فرهنگ وظیفه‌شناسی، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی، ارزش و هنجار بودن کمک به دوستان و آشنایان، فرهنگ قبیله‌ای، عادی شدن و مرسوم شدن امور غیرمعمول و بالقوه فساد و نهادینه شدن آن.
	عوامل اجتماعی	اداری، نبود فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری	
عوامل زمینه‌ای	عوامل اقتصادی	افزایش نرخ بیکاری، تورم، مشکلات و مسائل معیشتی	فرصت‌های شغلی کم در جامعه، پایین بودن درآمدهای شغلی، بالا بودن نرخ آمار شغل‌های کاذب، بالا رفتن سن اشتغال، افزایش روزافزون قیمت‌ها و به تبع آن افزایش فقر، عدم تناسب هزینه‌ها با درآمد افراد، بالا رفتن هزینه‌های آموزش و درمان، وجود فاصله طبقاتی زیاد در میان اقشار مختلف جامعه.
	عوامل	خلأ نهادی، ناکارآمدی نهادی، عدم قطعیت نهادی، قانون‌گریزی و عدم باور به حاکمیت قانون	دیوان‌سالاری عظیم و طولیل، فعال نبودن احزاب و تشکل‌های سیاسی مستقل، فقدان یا توسعه ناکافی موسسه‌های رسمی مانند رسانه‌های آزاد، متخصصان مستقل و جامعه مدنی فعال، عدم پاسخگویی به نهادهای نظارتی، سیاست‌های مبهم، قوانین پیچیده یا رویه‌های متداخل، نبود مبنای حقوقی مستحکم و متقن برای دستگاه‌های نظارتی، نهادهای متضاد، مصلحت‌اندیشی و عدم رسیدگی و برخورد جدی با مدیران ارشد متخلف، ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی، عدم ارائه الگوی اخلاقی و رفتاری از سوی حاکمیت.

ادامه جدول ۲: کدگذاری عوامل زمینه‌ای

کدگذاری باز	کد محوری	کد انتخابی	طبقه کدهای استخراجی
عدم تناسب شغل با شاغل، علمی نبودن روند جذب نیرو، گستردگی بیش از اندازه حیطه نظارت، ارجحیت فرایند بر نتیجه، سلسله‌مراتب مبتنی بر سمت تا مبتنی بر متخصصان، پیاده‌سازی نظام ضعیف سلسله‌مراتبی در سازمان، فقدان رویکردی پیشگیرانه، هزینه‌بر بودن و ناکارآمد بودن نیروی انسانی، مقررات غیر قابل انعطاف، جو انفعالی.	حاکم نبودن نگاه علمی در سازمان‌ها، ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد، داشتن دیدگاه هزینه‌ای به نیروی انسانی، مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص	عوامل ساختاری	عوامل زمینه‌ای
ضعف مهارت‌های فنی مدیر، ضعف مهارت‌های ادراکی، عدم شناخت از توانایی کارکنان، بی‌توجهی به جنبه‌های روانی کارکنان، ریسک‌گریزی و محافظه‌کاری، بدگمانی مدیریتی، تاکید مستمر بر جاسوسی و ابزارهای کنترلی، مشکوک به سایرین، تردید در مقاصد درست دیگران، حساسیت بیش از حد به روابط و انگیزه‌های پنهان.	ضعف‌های مهارتی مدیر، حاکمیت تئوری توهم توطئه، مدیریت ضعیف ذی‌نفعان سازمانی، فقدان حس کنترل مدیریتی	عوامل مدیریتی	

کدگذاری عوامل مداخله‌گر

این بخش به دنبال شناسایی عواملی است که بر انتخاب راهبرد مناسب در وضعیت موجود تاثیر دارد. انجام تحلیل‌های کیفی توانسته است ۵ کد انتخابی را از میان ۱۸ کد محوری و ۲۸ کد باز استخراج کند که نتایج در جدول (۳) مشاهده می‌شود.

جدول ۳: کدگذاری عوامل مداخله‌گر

کدگذاری باز	کد محوری	کد انتخابی	طبقه کدهای استخراجی
تغییر مدیران و خط‌مشی سازمان‌ها با برنده شدن شخص یا حزب مخالف در انتخابات، ترس از دست دادن سمت و مقام، بحران‌های سیاسی و خارج شدن یک جریان از عرصه سیاست، نبود قواعد رقابت، حذف تفکر و اندیشه جریان‌های رقیب.	رقابت سیاسی افراطی و مخرب، عزل و نصب سیاسی مدیران، تغییرات سیاسی تأثیرگذار بر سازمان و کارکنان	تنش‌های سیاسی	
شکل‌گیری یک حزب جدید، وفاداری حزبی، ائتلاف قدرت با هم‌پیمانان صاحب مقام و قدرت، همکاری با گروه‌ها و شبکه‌های هم‌پیمان.	ایجاد حزب جدید، همکاری با گروه‌ها و شبکه‌های هم‌پیمان، وابستگی متقابل گروه‌ها، رانت‌جویی سیاسی	تعامل احزاب و شبکه‌ها	
نظام حقوق و مزایای ناکافی، توزیع ناعادلانه حقوق و مزایا در میان کارکنان، انتصاب افراد بر اساس روابط، استقرار افراد فاقد صلاحیت در سمت‌های حساس سازمانی، دایره انتخاب و انتصاب حول افراد ضعیف و مطیع در سیستم سازمانی، پرورش مدیران ناکارآمد.	نبود مهارت محوری در سازمان، عدم تقدیر از افراد کارآمد، نامتناسب بودن دریافتی‌ها با تخصص و توانایی، استخدام و ارتقای افراد بدون توجه به استانداردها و ضوابط تعیین شده	عوامل مداخله‌گر نبود نظام شایسته‌سالاری	
نبود فضای نقدپذیری، دستوردهی محض، کارکنان مطیع و وابسته، روابط بر اساس کنترل و اطاعت، عدم تفویض اختیارات، رییس به عنوان پدري خيراندیش، توزیع نامتناسب قدرت، فرصت‌ها و مقام.	ارتباطات سلسله‌مراتبی، توزیع قدرت نابرابر، تمرکزگرایی، اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران	فاصله از قدرت	
توقع خویشاوندان از مدیر، خواسته‌های متعدد اقوام، نفوذپذیری مدیر از خویشاوندان، تأثیرگذاری خاندان و قومیت بر فرد، تأثیرگذاری قدرت اقتصادی و سیاسی افراد، اثرپذیری غیرمعمول مدیران از سهامداران و سرمایه‌گذاران.	اثرگذاری زیاد ذی‌نفعان بیرونی، فشارهای درون‌خانوادگی، فشارها از طریق دوستان و آشنایان	اعمال نفوذهای غیررسمی	

کدگذاری راهبردها

تحلیل متون مصاحبه در این بخش در پی یافتن کنش‌ها و برهم‌کنش‌هایی است که از مقوله مرکزی منتج می‌شود. تحلیل‌های انجام‌گرفته در این بخش توانسته است ۴ راهبرد موثر را در

نتیجه بررسی مقوله مرکزی از میان ۱۴ مفهوم و ۱۵ کد اولیه استخراج کند. نتیجه به دست آمده در این خصوص به شرح جدول (۴) است.

جدول ۴: کدگذاری راهبردها

کدگذاری باز	کد محوری	کد انتخابی	طبقه کدهای استخراجی
دستکاری و تغییرات فعالیت‌های واقعی و داده‌ها و ستاده‌ها، قضاوتی برخورد کردن با تحلیل اطلاعات و نتایج نهایی، دستکاری اطلاعات و داده‌ها، ایجاد انحراف در داده‌ها در جهت تحقق اهداف از پیش تعیین شده.	پنهان‌کاری در شیوه‌ها و فرایندهای انجام کار، عدم شفاف‌سازی و انتشار آمار گمراه‌کننده، دستکاری اطلاعات منطبق بر اهداف مورد نظر	پنهان‌کاری و دست‌کاری اطلاعات	پنهان‌کاری و دست‌کاری اطلاعات
تعبیر و تفسیر قوانین بر اساس منافع و سلاقی، شکاف‌های موجود در قوانین و اجرای آن، شفاف نبودن قوانین، پیگیری در امور به نفع خود یا به نفع شبکه‌های ارتباطی.	دور زدن قوانین و مقررات، تعبیر و تفسیر قوانین بر اساس منافع شخصی و گروهی، سوء استفاده از خلأهای قانونی	تفسیر و اجرای نامناسب قوانین	تفسیر و اجرای نامناسب قوانین
انتصاب بر اساس اعتماد، ارجحیت تعهد بر تخصص، چهره موجه نشان دادن از خود، ایجاد روابط دوستانه با هدف دریافت اطلاعات در شناخت هر چه بیش‌تر زوایای فکری رقبای، انحصارها و امتیازهای ارائه شده به ذی‌نفعان.	ایجاد فضای انحصارآلود، جاسوسی و رفتارهای منافقانه در ارتباطات و کنترل فرایندها، تعیین شاخص‌های جانبدارانه و مغرضانه در سیستم جذب و ارتقای سازمان، قضاوتی برخورد کردن	سوء استفاده از برتری موقعیت و جایگاه	سوء استفاده از برتری موقعیت و جایگاه
دست به دامن نزدیکان و لابی‌گری‌ها برای احراز سمت، نفوذ جریان‌های سیاسی با هماهنگی راهبردهای سازمان با منافع مدیران و هم‌پیمانان.	لابی‌گری، هم‌نشینی و هم‌اندیشی با مقامات عالی‌رتبه، دستیابی به فرصت‌های استراتژیک با هماهنگی راهبردهای سازمان با منافع مدیران و هم‌پیمانان	انتلاف قدرت با هم‌پیمانان صاحب قدرت و مقام	انتلاف قدرت با هم‌پیمانان صاحب قدرت و مقام

مقاله ۲ - طراحی و تبیین مدل شکل‌گیری کره‌نویس در سازمان... | مسعود سپهرند و همکاران

کدگذاری پیامدها

کاربست راهبردهای انتخابی، پیامدهایی به همراه خواهد داشت. تحلیل متون مصاحبه به شناسایی ۵ پیامد انتخابی از میان ۱۸ کد محوری و ۳۷ کد باز منجر شده است. هر یک از این عوامل به‌دفعات در مصاحبه‌ها تکرار شده است، به شکلی که درجه و میزان اهمیت این پیامدها از یکدیگر قابل تفکیک نیست و بسته به وضعیت و شرایط موجود و محیط کاری متفاوت، گوناگون خواهد بود.

جدول ۵: کدگذاری پیامدها

کد گذاری باز	کد محوری	طبقه کدهای کد استخراجی انتخابی
<p>دلسردی شدید و ناگهانی کارکنان، منزوی، سرد و بی‌احساس بودن، نادیده گرفتن بازخورد اجتماعی، تندخو و خودخواه، نادیده گرفتن حقوق دیگران، آشفتگی ذهنی، تنش‌های روانی و تعارضات، کاهش رفتارهای شهروندی در میان کارکنان، تنفر واحدهای سازمانی از یکدیگر، عدم گفتگو و مراودات در میان نفرات سازمان، شکل‌گیری شایعات و اخبار منفی در خصوص واحدهای مختلف سازمان، افزایش ناراحتی‌های جسمی و روحی در محل کار، افزایش مشاجره و نزاع در مورد موضوعات مختلف.</p>	<p>تضعیف روحیه کارکنان، شکل‌گیری حواشی (فضا و جو) تعارض و درگیری سازمانی مسموم، درگیری و تنش در میان کارکنان، آشفتگی ذهنی</p>	
<p>توجه به برخی از شغل‌ها و سمت‌ها، توجه به جنسیت، مذهب، سن و سابقه کاری، عدم تناسب توان و استعداد افراد با مشاغل محوله، اجحاف در پرداخت‌ها و فرصت‌های ارتقای سازمان در میان کارکنان.</p>	<p>انتصاب کارکنان بر اساس روابط به‌جای ضوابط، توزیع نامناسب ثروت، مقام و فرصت‌ها، نقض قرارداد روان‌شناختی میان سایر کارکنان و سازمان</p>	<p>بی‌عدالتی و تبعیض</p>
<p>عدم همکاری افراد در یادگیری مهارت‌ها، عدم دریافت بازخوردهای آزادانه و صادقانه از عملکردها، فرصت‌های اندک یادگیری و آموزش، پایین بودن سرعت به‌روزرسانی اطلاعات و برآورده کردن نیازهای سازمان، عدم سرمایه‌گذاری در زمینه‌های آموزش و یادگیری‌های مستمر.</p>	<p>هدررفت استعدادها، عدم استفاده از توانایی دیگران، عدم اهمیت به توانمندسازی سازمان و آموزش، فقدان سازمان یادگیرنده</p>	<p>یادگیری و توسعه کم سازمان</p>
<p>انجام دادن امور شخصی در ساعات اداری، انجام کار غیر از حوزه فعالیت سازمانی در ساعات اداری، رفتار سرد و رسمی با همکاران، افزایش غیبت و سرکار نیامدن، محدود کردن زمان خدمات به زمان معین، به تعویق انداختن بی‌دلیل کار ارباب رجوع، کار را مفید ندانستن، کار را بی‌اهمیت و بی‌ارزش تلقی کردن.</p>	<p>افزایش رفتارهای غیرمولد؛ زیر کار درروی، طفره رفتن از کار، ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، تاخیر و تعلل در انجام کارها، ناامیدی نسبت به آینده سازمان</p>	<p>پیامدها</p>
<p>اجبار دیگران به انجام کارهای پایین‌تر از شأن و منزلتشان، مانع رسیدن اطلاعات ضروری کاری به کارکنان، وارد شدن قلدری در غیر کلامی منفی، تهدید و تحقیر حجم کاری زیاد و غیرقابل کنترل به برخی از کارکنان، وارد کردن اتهامات به افراد، فریاد زدن بر سر افراد و بی‌دلیل عصبانی شدن، انجام دادن رفتارهای تهدیدآمیز از قبیل تجاوز به حریم خصوصی، تهنه زدن، سد کردن راه.</p>	<p>افزایش رفتارهای کلامی و مانع رسیدن اطلاعات ضروری کاری به کارکنان، وارد شدن قلدری در غیر کلامی منفی، تهدید و تحقیر حجم کاری زیاد و غیرقابل کنترل به برخی از کارکنان، وارد کردن اتهامات به افراد، فریاد زدن بر سر افراد و بی‌دلیل عصبانی شدن، انجام دادن رفتارهای تهدیدآمیز از قبیل تجاوز به حریم خصوصی، تهنه زدن، سد کردن راه.</p>	

کدگذاری مقوله محوری

مقوله مرکزی این مطالعه کرونیسم سازمانی است. بدون شک، مقوله مرکزی در این پژوهش نیز همانند سایر مطالعات از وجوهی تشکیل می‌شود که با تحلیل مصاحبه‌ها، دو وجه خویشاوندسالاری و باندبازی برای کرونیسم سازمانی از میان ۱۲ کد باز شناسایی شد که نتایج آن به شرح جدول (۶) است.

جدول ۶: کدگذاری مقوله محوری اصلی

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای انتخابی	طبقه کدهای استخراجی (مقوله محوری)
استخدام و گزینش افراد بر اساس روابط خانوادگی، اعطای مشاغل خوب و فرصت‌های شغلی مناسب در سازمان به اعضای خانواده.	طرفداری و جانبداری از خانواده	خویشاوندسالاری	کرونیسم سازمانی
اولویت قائل شدن برای همشهریان، استان‌گرایی، قوم‌پرستی، اهمیت ارتباط و پیوندهای خونی.	طایفه‌گرایی و قوم‌گرایی		
انتصاب افراد سیاسی بدون توجه به صلاحیت حرفه‌ای آنان، توصیه‌پذیری.	حزب‌گرایی		باندبازی
اعطای امتیازهای ویژه برای دوستان و همکاران در زمینه‌های شغلی و تصمیم‌گیری‌ها، مهم بودن ارتباطات شخصی، حمایت و جانبداری از دوستان و آشنایان، خصوصی سازی و توزیع جانبدارانه.	دوست‌گرایی و رفیق‌پرستی		

در این بخش، الگوی استخراجی پژوهش بر اساس کدگذاری داده‌های مصاحبه با روش داده‌بنیاد و تکیه بر رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین (۱۹۹۸) به شرح شکل (۲) ارائه می‌شود.

عوامل مداخله‌گر

- **تنش‌های سیاسی:** رقابت سیاسی افراطی و مخرب، عزل و نصب سیاسی مدیران، تغییرات سیاسی تأثیرگذار بر سازمان و کارکنان

- **فاصله قدرت در محل کار:** ارتباطات سلسله‌مراتبی (بالا به پایین)، توزیع قدرت نابرابر، تمرکزگرایی، اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران

- **اعمال نفوذهای غیررسمی:** اثرگذاری زیاد ذی‌نفعان بیرونی، فشارهای درون‌خانوادگی، فشارها از طریق دوستان و آشنایان

- **عوامل مداخله‌گر:** رقابت سیاسی افراطی و مخرب، عزل و نصب سیاسی مدیران، تغییرات سیاسی تأثیرگذار بر سازمان و کارکنان

- **فاصله قدرت در محل کار:** ارتباطات سلسله‌مراتبی (بالا به پایین)، توزیع قدرت نابرابر، تمرکزگرایی، اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران

- **اعمال نفوذهای غیررسمی:** اثرگذاری زیاد ذی‌نفعان بیرونی، فشارهای درون‌خانوادگی، فشارها از طریق دوستان و آشنایان



عوامل زمینه‌ای (بستر حاکم)

- **عوامل فرهنگی و اجتماعی:** فرهنگ جمع‌گرایی، هنجارمند شدن فساد اداری، نبود فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری

- **عوامل اقتصادی:** افزایش نرخ بیکاری، تورم، مشکلات و مسائل معیشتی

- **عوامل نهادی یا حاکمیتی:** خلأ نهادی، ناکارآمدی نهادی، ناطمبجانی نهادی، قانون‌گریزی و عدم بلور به حاکمیت قانون

- **عوامل ساختاری:** حاکم نبودن نگاه علمی در سازمان‌ها، ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد، داشتن دیدگاه هزینه‌ای به نیروی انسانی، مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص

- **عوامل مدیریتی:** ضعف‌های مهارتی مدیر، حاکمیت تئوری توهم توطئه، مدیریت ضعیف ذی‌نفعان سازمانی، فقدان حسن کنترل مدیریتی

شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر طراحی و تبیین مدل شکل‌گیری کرونیسم سازمانی بوده است. دستیابی به هدف پژوهش با استفاده از کدگذاری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با استادان دانشگاهی و مدیران منابع انسانی به روش داده‌بنیاد صورت پذیرفت. کدگذاری داده‌ها به شناسایی ۲۵ کد انتخابی، ۹۳ کد محوری و ۱۸۳ کد باز منجر شد. یافته‌های این مطالعه ۲۵ کد انتخابی را در ۶ طبقه اصلی شامل شرایط علی، مقوله مرکزی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها دسته‌بندی می‌کند.

در روش داده‌بنیاد، ابتدا باید شرایط علی را شناسایی کرد، یعنی مقوله‌هایی که مقوله اصلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و به وقوع یا گسترش موضوع مد نظر می‌انجامند. رفتار انعکاس ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی افراد است؛ زمانی که کمک به اقوام و آشنایان و جلب رضایت آنان برای فرد به عنوان ارزش تلقی می‌گردد، رفتارهای جانبدارانه حول محور این افراد در سازمان شکل خواهد گرفت. در پژوهش‌های **آدلی**^۱ (۲۰۰۹) و **الکسیو و سانگ**^۲ (۲۰۱۳) به این موضوع اشاره شده است. همچنین، افراد با ویژگی‌های ماکیاولی‌گرایانه برای کسب قدرت و پیشبرد برنامه‌های شخصی تمایل بالایی به استفاده ابزاری از دیگران دارند و در این خصوص انتخاب افراد متناسب با معیارها و شاخص‌های مدیر بالادست برای استفاده ابزاری از آنان به عنوان پله‌های ترقی در اولویت قرار می‌گیرد. افراد با ویژگی کنترل درونی بر این باورند که نتایج فعالیت‌های آنان برآمده از توانایی‌های آنهاست و به وقوع پیوستن هر چیز در صورتی که آنان بخواهند امکان‌پذیر است. در نتیجه، انتخاب افرادی که پایین‌ترین مقاومت را در برابر خواسته‌های اینان داشته باشند بیش‌تر مورد مقبولیت و پذیرش خواهند بود که در پژوهش **آپرل**^۳ و **همکاران** (۲۰۱۲) به این نکته اشاره شده است.

زمانی که افراد برای شناخت و تعریف خود نیاز شدیدی به عضویت در گروه‌های اجتماعی و سیاسی احساس می‌کنند در راستای کسب حمایت اعضای گروه و جلوگیری از طرد شدن سعی می‌کنند حداکثر توان خود را برای تحقق اهداف مشترک گروه به کار بندند. پس در چنین شرایطی، افراد بر اساس عضویت به خودی و غریبه یا غیرعضو دسته‌بندی می‌شوند. نتایج این یافته با **ماکیونیز و جان**^۴ (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

1. Adly
2. Alexeev & Song
3. April
4. Macionis & John

امروزه از تعارض منافع به عنوان یکی از ریشه‌های فساد و سوء مدیریت یاد می‌شود که به‌طور خلاصه به معنای تعارض میان منافع شخصی یا گروهی اشخاص با منافع ملی و عمومی است. مدیر یا سیاستگذاری که در موقعیت تعارض منافع قرار دارد ممکن است به دلیل سوءگیری ذهنی‌اش به صورت ناخودآگاه یا ارادی و به دلیل وابستگی به یکی از گروه‌های ذی‌نفع، تصمیمی اتخاذ کند که به‌جای منافع عمومی، منافع افراد یا گروه‌های خاص را تامین نماید. این نتایج با پژوهش‌های **لو و فیلد**^۱ (۲۰۰۹)، و **بوذرجه‌رمی و همکاران** (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

سوداگری اداری بر نوعی مبادله در چارچوب سیستم اداری دلالت دارد که فرد در ازای کسب یا تقویت جایگاه و موقعیت سازمانی خود به اعطای امتیازهای مختلف از منافع عمومی سازمان مبادرت می‌ورزد. برای مثال، زمانی که فرد برای رسیدن به قدرت از نفوذ و حمایت مادی و معنوی نزدیکان و طرفداران حزب خود استفاده کرده است، در مقابل، سمت‌های اداری را به حامیان اصلی حزب خود اعطا می‌کند و سراسر دستگاه اداری را از وابستگان حزبی یا نسبی خود انباشته می‌سازد. نتایج این یافته با **پورعزت و همکاران** (۲۰۱۸) و **کیخا و شهبخش قلمی** (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

سیستم‌های ناکارآمد اداری یکی از مهم‌ترین علت‌های بروز کرونیزم در سازمان هستند. زمانی که سازمان از ماموریت و رسالت خود منحرف می‌گردد، سرآغاز شکل‌گیری هرگونه مقوله منفی در سازمان است و اهداف کوتاه‌مدت و شخصی جای اهداف سازمانی را می‌گیرد و افراد کارشناس و خبیره به حاشیه رانده می‌شوند و سیستم‌های نظارتی سازمان توانایی جلوگیری از هیچ‌گونه انحرافی را ندارند. افراد جاه‌طلب و منفعت‌طلب فرصت به‌دست‌آمده را غنیمت می‌شمارند و سمت‌های درون‌سازمانی را به افراد خودی اختصاص می‌دهند تا به‌راحتی بتوانند سازمان را در راستای تحقق منافع شخصی به‌کار گیرند. نتایج این یافته‌ها با پژوهش‌های **آلن و لی**^۲ (۲۰۱۱)، و **آلیگیکا و تارکو** (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

پس از بیان علل بروز کرونیزم سازمانی باید به موضوع مقوله محوری رسید. براینده شرایط علی به شکل‌گیری مقوله مرکزی پژوهش منجر می‌شود. افراد تحت تاثیر چنین عواملی سعی خواهند کرد شبکه‌ای از ارتباطات غیررسمی را بر اساس گروه‌ها یا کارکنان خودی با ویژگی‌هایی نظیر اعضای حزب و باند، دوستان و آشنایان و همشهری بودن در سازمان پایه‌ریزی کنند و استخدام‌ها و انتصاب‌های درون‌سازمانی را حول این افراد انجام دهند. با رواج کرونیزم در سازمان، فرصت‌های ارتقا و مسیرهای پیشرفت برای افرادی خاص محدود می‌گردد و انتخاب‌ها بر اساس

1. Lo & Field
2. Allen & Li

روابطی مانند خویشاوندی یا دوستی اتفاق می‌افتد که در دسترس همه افراد نیست. نتایج یافته‌ها با لی (۲۰۰۹) و هولکامب (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

برخی عوامل دیگر در دو قالب اصلی شرایط زمینه‌ای و عوامل مداخله‌گر در شکل‌گیری این راهبردها اثرگذارند. نتایج این مطالعه نشان داد که شرایط فرهنگی و اجتماعی، اقتصادی، نهادی یا حاکمیتی، ساختاری و مدیریتی از عوامل موثر بر شکل‌گیری راهبردهای متاثر از کرونیسیم سازمانی به‌شمار می‌روند. در فرهنگ‌های جمع‌گرا رضایت گروه و اکثریت اهمیت دارد. باورهای فرد توسط جمع تعیین می‌شوند و دوستی‌ها و رفاقت‌ها از عمق و استحکام بیش‌تری برخوردار است، و از طرفی در جوامعی که فاصله از قدرت پذیرفته شده و مقام مافوق دارای ارجحیت و مقام و منزلت بوده است، اعضای کم‌قدرت‌تر در سازمان یا جامعه، اقتدار افراد بالادست را می‌پذیرند. از این‌رو، مدیرانی که از فرهنگ وظیفه‌ای و وجدان کاری ضعیفی برخوردار باشند، در اعمال قدرت شخصی و سوء استفاده از جایگاه سازمانی در راستای منافع حزب و گروه متبوع خود برای اختصاص سمت‌های سازمانی و بهره‌گیری از منافع آن‌ها مضایقه نخواهند کرد. نتایج این یافته با **بارنت و همکاران (۲۰۱۳)**، و **تیریر و اسکوروپ^۱ (۲۰۱۳)** همخوانی دارد.

بر کسی پوشیده نیست که مشکلات اقتصادی در جامعه زمینه را برای هرگونه ناهنجاری و سوء استفاده در هر جایگاه و شغلی را مهیا می‌سازد. با پایین بودن فرصت‌های شغلی مناسب، درآمد پایین، تورم روزافزون و افزایش فاصله طبقاتی در جامعه، افرادی که در مناصب و جایگاه‌های بالای سازمانی قرار دارند برای حفظ بیش‌تر موقعیت و منافع خود سعی در هموار کردن موانع حضور و ارتقای دوستان و آشنایان در کسب شغل‌ها و سمت‌های کلیدی سازمان خواهند داشت که ضمن وابسته و مدیون کردن این اشخاص در چنین شرایط اقتصادی، بتوانند بیش از پیش از منافع سازمان به نفع خود بهره ببرند. نتایج یافته فوق با **آنوخن و شولز (۲۰۰۹)** و **آرشید^۲ و همکاران (۲۰۱۴)** مطابقت دارد.

ضعف سیستم‌های نهادی به جنبه‌هایی از محیط حاکمیتی جوامع اشاره دارد که ناتوان در اجرای شیوه‌های کارآمد و منصفانه در اداره سازمان‌هاست و در نهایت مانع دستیابی به اهداف کلان اجتماعی می‌گردد. ضعف نهادی، اختیارات محدود چه از نظر قدرت، ظرفیت نظارتی یا تسلط نهادها برای اجرای قوانین مدون در یک کشور است. در واقع، ضعف نهادی به معنای وضعیت ضعیف حاکمیت قانون است. فقدان و توسعه ناکافی سازمان‌های نهادی به گروه‌های ذی‌نفع سیاسی

1. Thierer & Skorup
2. Arshed

اجازه می‌دهد رشد کنند، مستحکم شوند و روابط قدرت خود را در جامعه برقرار کنند و از طریق ارتباطات برای خود لطف‌هایی ایجاد نمایند. در نتیجه، خلأهای نهادی می‌توانند باعث ترویج روابط دوستانه یا به اصطلاح سرمایه‌داری دوستی شوند. نتایج این یافته با پژوهش‌های **تونویان و همکاران (۲۰۱۰)**، **ژو^۱ (۲۰۱۳)**، و **شانر و مازنوسکی^۲ (۲۰۱۱)** همخوانی دارد.

در سازمان‌هایی که به روند علمی جذب و ارتقای نیرو و تناسب شغل و شاغل توجه نمی‌شود و دیدگاه هزینه‌ای به نیروی انسانی وجود دارد و بر فرایندها بیش از نتایج تاکید می‌گردد، اهمیت و ارزش سرمایه انسانی در سازمان معنا و مفهوم خود را از دست می‌دهند و سیستم‌های نظارتی و ارزیابی عملکردها به دلیل ناطمینانی و اعتماد به نیروی انسانی، به جای تاکید بر اثربخشی و بهره‌وری بر اجرای فرایندها و قوانین سازمانی اصرار می‌ورزند و به دنبال چنین شرایطی افراد متخصص و ماهر به حاشیه رانده می‌شوند و حس بی‌تفاوتی و عدم تاثیرگذاری در سراسر سازمان حکم‌فرما خواهد شد. پس این چنین نظام سازمانی که تفاوتی بین افراد شایسته و ناکارآمد قائل نیست، مسیر را برای استخدام و ارتقای دوستان و آشنایان افراد ذی‌نفوذ هموار می‌سازد. نتایج این یافته با پژوهش‌های **بارنت و سورنسون^۳ (۲۰۰۲)**، و **چن^۴ و همکاران (۲۰۱۲)** مطابقت دارد.

مدیر ارشد سازمانی که دارای ضعف‌های مهارتی است و از روی عدم شایسته‌سالاری و با حمایت‌های ذی‌نفعان بیرونی به این جایگاه و مقام دست یافته، برای حفظ موقعیت و منافع خود و برای جلب رضایت این ذی‌نفعان، هیچ‌گاه در مقابل نفوذ آن‌ها مقاومت نمی‌کند و سازمان را بدون قید و شرط در اختیارشان قرار می‌دهد. چنین مدیری به دلیل ترس از دست دادن جایگاه و سمت سازمانی خود توسط افراد لایق و شایسته همواره سعی در کنترل افراط‌گونه و ترساندن زیردستان دارد و همچنین برای پوشاندن ضعف‌های خود به انتصاب افراد «بله قربان گو»، متملق، مطیع و نیروهای خودی برای تصدی سمت‌های مدیریتی سازمان تمایل خواهد داشت. یافته‌های این مطالعه با پژوهش‌های **شاهین و همکاران (۲۰۱۷)** همخوانی دارد.

یکی دیگر از مقوله داده‌های نظریه بنیاد که بر راهبردهای کرونیسیم سازمانی اثرگذار است، عوامل مداخله‌گر هستند. آن‌ها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می‌بخشند یا آن‌ها را محدود و مقید می‌کنند. یکی از عوامل مداخله‌گر در کرونیسیم سازمانی تنش‌های سیاسی است. با رقابت‌های سیاسی در جامعه و برنده شدن یک حزب در انتخابات و حاکم شدن در جریان‌های

1. Zhou

2. Shaner & Maznevski

3. Barnett & Sorenson

4. Chen

سیاسی شاهد جابه‌جایی مدیران سازمان‌ها خواهیم بود که وابسته به حزب شکست‌خورده هستند؛ بدون توجه به موفقیت یا عدم موفقیت آن‌ها در نیل به اهداف سازمانی. به دنبال چنین تغییراتی مدیران جدید برای ایجاد نفوذ در سازمان تحت رهبری شروع به استخدام و ارتقای افراد مرتبط با حزب متبوع خود می‌کنند که از این طریق بتوانند منافع شخصی و جریان سیاسی حاکم را مرتفع نمایند. نتایج این یافته با پژوهش‌های همیلسکی و لرنر^۱ (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

زمانی که حزب جدید تشکیل می‌شود یا احزاب مختلف به صورت دوجانبه یا چندجانبه به شکل سری یا علنی با یکدیگر متحد می‌گردند، با توجه به وابستگی‌های متقابل در دستیابی به اهداف مشترک تعیین شده، به ایجاد رانته‌های سیاسی در سازمان‌های تحت نفوذ اقدام می‌نمایند تا با کنار زدن موانع و روی کار آوردن مهره‌های خودی راه را برای تحقق منافع مورد نظر هموار سازند. نتایج این یافته با پژوهش‌های بگلی^۲ و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

در سازمان‌هایی که نظام شایسته‌سالاری وجود ندارد و اعضای سازمان بر اساس رابطه و آشنایی با مقام‌های مسئول یا مدیران ارشد به عضویت سازمان درمی‌آیند و بر اساس همین از مزایا و فرصت‌های شغلی بهره می‌برند، مسلماً با گذشت زمان این امر به سرعت روند صحیح و منطقی استخدام و تصدی سمت‌های سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و جایگزین آن‌ها می‌شود. نتایج این یافته با پژوهش‌های دا^۳ و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

در جایی که فاصله قدرت زیاد است، مافوق و زیردستان از نظر وجودی با یکدیگر مساوی نیستند. سیستم طبقه‌بندی بر پایه همین عدم تساوی موجود احساس می‌شود. سازمان‌ها، قدرت را تا آن‌جا که ممکن است در دست معدودی متمرکز می‌کنند و به زیردستان گفته می‌شود که باید چه کاری انجام دهند. در چنین سازمان‌هایی که تفاوت موجود در وضعیت‌ها پذیرفته می‌شود و افراد بر اساس موقعیت‌های قدرت و مقام به صورت یک‌جانبه تصمیم‌گیری می‌نمایند، بروز رفتارهای منفی همچون حزب‌گرایی و خویشاوندسالاری بیش‌تر دیده می‌شود. نتایج این یافته با پژوهش‌های وانگ و لالوانی^۴ (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

یکی دیگر از عوامل مداخله‌گر در موضوع کرونیزم اعمال نفوذهای غیررسمی است. فشارهایی که از طریق توقع دوستان، آشنایان و اعضای خانواده یا به وسیله افراد صاحب نفوذ در دستگاه‌های پر قدرت دولتی بر مدیران اعمال می‌گردد، موجب سهولت و سرعت بخشی کرونیزم در سازمان‌ها خواهد شد. نتایج این یافته با ختری و همکاران (۲۰۰۳) مطابقت دارد.

1. Hmieleski & Lerner
2. Begley
3. Du
4. Wang & Lalwani

برایند این عوامل به تعیین راهبردهایی در ارتباط با کرونیزم سازمانی در وضع موجود منجر می‌شود. راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با موضوع مد نظر هستند، مقصود دارند، هدفمند هستند و به دلیلی صورت می‌گیرند که می‌تواند برای کرونیزم اقدام کردنی باشند. در واقع راهبردها، ابزارهایی هستند که افراد برای کرونیزم از آن‌ها بهره می‌برند. پژوهش **گوهمان**^۱ (۲۰۱۲)، به این نکته اشاره داشت که با پنهان‌کاری و مبهم کردن فرایندهای استخدام، افراد با تخصص‌ها و توانایی‌های مختلف فرصت برابر برای شرکت در فرایند استخدام سازمان‌ها را از دست می‌دهند و افرادی هم که به‌نحوی فرصت شرکت در فرایند استخدام را پیدا کرده‌اند، با توجه به مبهم بودن این فرایند، از روند استخدام حذف می‌شوند و زمینه برای ورود اشخاص مشخص، بدون رقابت سالم و بدون دردسر، به سازمان فراهم می‌گردد. همچنین بر اساس پژوهش **بارنت و همکاران** (۲۰۱۳)، با دستکاری اطلاعات و خروجی داده‌های واحدهای مختلف، مطابق اهداف مورد نظر، شرایط برای ارتقای سریع کارکنان خودی در سازمان مهیا می‌گردد. یکی از شیوه‌های رایج که برای بهره‌برداری‌های غیرمعمول از منافع سازمان به‌کار گرفته می‌شود تفسیر و اجرای نامناسب قوانین و مقررات است. بر اساس پژوهش‌های **تورهان** (۲۰۱۴)، افراد برای کسب سمت‌های بالاتر و حفظ مقام و منصب خود خلأهای قانونی را برای دور زدن آن شناسایی و قوانین را بسته به شرایط بر طبق میل خود تعبیر و تفسیر می‌کنند و پیگیر اموری هستند که به نفع خود یا به نفع شبکه‌های ارتباطی خود است. از این‌رو، یکی از راهبردهای شناسایی‌شده در خصوص ورود افراد هم‌باند و خویشاوند به سازمان شناسایی خلأهای قانونی و تفسیر نابجای قوانین آن‌ها به نفع افراد صاحب‌قدرت است تا با اتخاذ تدابیری بتوانند به مصلحت خود عمل نمایند و تصویر ذهنی قوی از خود نشان دهند.

بر اساس پژوهش **کلیرز^۲ و همکاران** (۲۰۱۱)، مدیران سازمانی با سوء استفاده از قدرت مقام و منصب در جهت بهره‌گیری هرچه بیش‌تر از منافع سازمانی به سود خود و طولانی‌تر کردن مدت زمان مدیریتی خویش، سعی خواهند نمود مشاغل و سمت‌های کلیدی سازمان را به افراد خودی تخصیص دهند و اغلب برای این منظور محیط سازمان را به‌گونه‌ای به انحصار خود درمی‌آورند که هیچ‌یک از کارکنان شهامت ایستادگی در مقابل او را نداشته باشند و با ایجاد معیارها و شاخص‌های جانبدارانه و ارجح نمودن تعهد به‌جای تخصص در اعطای پاداش‌ها و امتیازها مسیر استخدام و کسب مشاغل حساس سازمانی را به نفع طرفداران خود تغییر می‌دهند. همچنین، در

1. Gohmann
2. Keles

لووریج (۲۰۰۶) و وون^۱ (۲۰۰۶) مشخص گردیده است که مدیران سازمان‌ها از طریق ائتلاف با شبکه‌های قدرت و لابی‌گری با افراد ذی‌نفوذ و همراه شدن با جریان‌های سیاسی می‌توانند در سازمان‌های تحت کنترل خود و سایر سازمان‌های تابعه افراد مرتبط با خود را به سمت‌های مهم سازمانی برسانند تا بتوانند منافع شخصی یا حزبی خود را تحقق بخشند.

به‌کارگیری راهبردهای تعیین‌شده به بروز پیامدهایی منجر می‌شود. کرونیسم سازمانی باعث می‌شود بی‌عدالتی و تبعیض در میان کارکنان به صورت نفرت‌خیزی و غیرخودی به شکل ملموسی اتفاق بیفتد و فرصت‌های پیشرفت شغلی و ارتقا و همچنین کسب پاداش‌ها به افراد مشخص و مورد حمایت افراد دارای قدرت تخصیص یابد. با مشاهده چنین رفتارهایی در سازمان سایر کارکنان انگیزه و پشتکار لازم را برای انجام فعالانه کارها، یادگیری و به‌کارگیری استعدادهایشان از دست می‌دهند و به دنبال آن به مرور کارکنان دچار سرخورگی و بی‌تفاوتی نسبت به آینده خود و سازمان می‌شوند. پس رفتارهای غیرمولد و طفره‌روی در سازمان افزایش می‌یابد که نتیجه‌ای جز کاهش شدید بهره‌وری، اثربخشی و قدرت یادگیری سازمانی نخواهد داشت. نتایج این یافته با پژوهش‌های کوکو و لاگروینس (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

در سازمان‌هایی که مدیران میان کارکنانشان تفاوت قائل می‌شوند و مرزهایی به لحاظ درجه‌آشنایی و قرابت ایجاد می‌کنند، به‌طور حتم این‌گونه شکاف‌ها در موضوعات و مسائل گوناگون سازمانی نمود پیدا خواهد کرد. از یک طرف، افرادی که مورد لطف قرار گرفته‌اند انتظارات شغلی آن‌ها روزبه‌روز بیش‌تر خواهد شد و سعی در قبضه کردن سازمان خواهند داشت و هرگونه مخالفتی با برنامه‌های خود را با توهین، تحقیر و تهدید پاسخ خواهند داد. از سوی دیگر، افرادی که غیرخودی نامیده شده‌اند، توانایی‌ها و استعدادهایشان نادیده گرفته خواهند شد و مسیری برای رشد و ارتقای آنها وجود نخواهد داشت. از این‌رو، روحیه آن‌ها تضعیف می‌شود و به دلیل آشفتگی ذهنی‌ای که پیدا می‌کنند با کارکنان مورد لطف وارد تنش و درگیری می‌شوند و گروه‌های غیررسمی در مقابل آنان تشکیل می‌دهند. پس مسائل مهم و اهداف عالی سازمان جای خود را به حواشی، تعارضات و شایعات می‌دهد و با چنین جوّ مسمومی زوال هر سازمانی دور از ذهن نخواهد بود. نتایج این یافته با پژوهش‌های مزومدر^۲ (۲۰۰۸)، جانسون و میتون^۳ (۲۰۰۳)، و هندرسون^۳ (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

سیاستگذاران باید قوانینی برای مبارزه با کرونیسم و اثرات مخرب آن بر سیاست‌ها و برنامه‌های بلندمدت سازمان‌ها وضع نمایند. برای مثال، توسعه رویه‌های شفاف‌تر به همراه قوانینی که امکان

1. Kwon
2. Mazumdar
3. Henderson

و فضای کم‌تری را برای مشارکت در روابط دوستانه و شبکه‌سازی مقاماتی، که این قوانین را اجرا می‌کنند، باقی می‌گذارد. مدیران ارشد ستادی می‌بایست تمام تلاش خود را در جهت ایجاد یک جوّ سازمانی عادلانه و منصفانه در راستای کاهش کرونیسیم سازمانی به کار گیرند تا بتوانند رقابت‌های سالم در سازمان را افزایش دهند و موانع ورود و ارتقای افراد شایسته را به کمینه برسانند. پیشنهاد می‌شود معیارهای لازم برای ارتقای افراد به صورت کاملاً شفاف در سازمان ارائه شود و انتصابات و ارتقاهای کارکنان بر اساس این معیارها صورت بگیرد تا شائبه انتصابات و ارتقاهای مبتنی بر روابط سیاسی، دوستانه و باندبازی به کمینه برسد. سیستم ارزیابی عملکرد و رویه‌های اعطای پاداش‌ها در سازمان می‌بایست بر مبنای شاخص‌های شایستگی و نه روابط غیررسمی، دوستانه و رابطه‌ای صورت پذیرد. همچنین، این معیارها باید عینی باشند و استانداردهای عملکردی به‌روشنی مشخص شده باشند. با توجه به این‌که در کرونیسیم سازمانی، مفهوم درون‌گروهی و برون‌گروهی بسیار رایج است، مدیران باید برای ترویج محیط کاری عادلانه، مفهوم درون‌گروهی و برون‌گروهی را به کمینه برسانند تا هر فرد بتواند برای تکمیل وظایف خود انگیزه داشته باشد. مدیران باید در روابط حرفه‌ای خود به اصول عدالت و برابری اهمیت دهند. مدیران سازمان‌های دولتی برای مبارزه با حزب‌گرایی و خویشاوندسالاری که به تعارض مخرب، بی‌عدالتی و بی‌تفاوتی سازمانی منجر می‌شود، باید به ایجاد و عملیاتی کردن سیستم‌های کاری شفاف و کارآمد روی آورند و بیش از آن‌که فردمحور و متکی به قضاوت‌ها و نظرهای بزرگان سازمان باشند، سیستم‌محور باشند. مدیران سازمان‌های دولتی برای جلوگیری از سوداگری اداری و تقسیم سازمان به گروه‌های خودی و غیرخودی، باید نکته‌های تاریک سیاستگذاری را شفاف کنند و اجازه برداشت‌ها و تفاسیر متفاوت مجریان قانون را ندهند. مدیران و سیاستگذاران سازمان باید با تمرکززدایی و واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به زیردستان، علاوه بر توانمندسازی و آماده‌سازی رهبران آینده، از تشکیل ائتلاف‌های قدرت، که غالباً منشأ فساد سازمانی هستند، جلوگیری نمایند.

برای پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود این الگو در یک مطالعه کمی و میدانی اعتبارسنجی شود تا بدین طریق نحوه و میزان ارتباطات ایجادشده به‌خوبی نمایان شود. پیشنهاد می‌شود پژوهش فوق در دیگر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های خصوصی و سمن‌ها (سازمان‌های مردم‌نهاد) نیز انجام و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه گردد.

اظهاریه قدردانی

از همکاری خبرگان، کارشناسان و مشارکت‌کنندگان در این پژوهش و حمایت معنوی داوران
ناشناس و ویراستار علمی (مازیار چابک) نشریه فرایند مدیریت و توسعه تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

الف) انگلیسی

- Adly, A. I. (2009). Politically-Embedded Cronyism: The Case of Post-Liberalization Egypt. *Business and Politics*, 11(4), 1-26. <https://doi.org/10.2202/1469-3569.1268>
- Akca, M. (2020). An Investigation of the Relationship between Favoritism and Workplace Deviance: Meditation Role of Negative Emotions. In *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations* (pp. 114-138): IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch007>
- Alexeev, M., & Song, Y. (2013). Corruption and Product Market Competition: An Empirical Investigation. *Journal of Development Economics*, 103(1), 154-166. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2013.02.010>
- Aligica, P. D., & Tarko, V. (2014). Crony Capitalism: Rent Seeking, Institutions and Ideology. *Kyklos*, 67(2), 156-176. <https://doi.org/10.1111/kykl.12048>
- Allen, L., & Li, G. (2011). Clawbacks and Cronyism: Evidence from China. *Financial Management*, 40(3), 733-756. <https://doi.org/10.1111/j.1755-053X.2011.01159.x>
- Anokhin, S., & Schulze, W. S. (2009). Entrepreneurship, Innovation, and Corruption. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 465-476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.06.001>
- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies*, 4(2), 124. <https://doi.org/10.5539/res.v4n2p124>
- Arasli, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(9), 1237-1250. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1237>
- Arshed, N., Carter, S., & Mason, C. (2014). The Ineffectiveness of Entrepreneurship Policy: Is Policy Formulation to Blame? *Small Business Economics*, 43(1), 639-659. <https://doi.org/10.1007/s11187-014-9554-8>
- Aydogan, I. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Online Submission*, 4(1), 19-35.

- Barnett, A., Yandle, B., & Naufal, G. (2013). Regulation, Trust, and Cronyism in Middle Eastern Societies: The Simple Economics of “Wasta”. *The Journal of Socio-Economics*, 44(1), 41-46. <https://doi.org/10.1016/j.soceec.2013.02.004>
- Barnett, W. P., & Sorenson, O. (2002). The Red Queen in Organizational Creation and Development. *Industrial and Corporate Change*, 11(2), 289-325. <https://doi.org/10.1093/icc/11.2.289>
- Begley, T. M., Khatri, N., & Tsang, E. W. (2010). Networks and Cronyism: A Social Exchange Analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, 27, 281-297. <https://doi.org/10.1007/s10490-009-9137-4>
- Bilal, A. R., Fatima, T., & Akoorie, M. (2017). *Cronyism as a Constraint in Social Capital Development: Investigating Dark Side of Social Relation*. Paper Presented at the Academy of Management Proceedings. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2017.10751abstract>
- Chen, Z., Sun, Y., Newman, A., & Xu, W. (2012). Entrepreneurs, Organizational Members, Political Participation and Preferential Treatment: Evidence from China. *International Small Business Journal*, 30(8), 873-889. <https://doi.org/10.1177/0266242611407534>
- Coco, G., & Lagravinese, R. (2014). Cronyism and Education Performance. *Economic Modelling*, 38(1), 443-450. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2014.01.027>
- De Clercq, D., Fatima, T., & Jahanzeb, S. (2022). Cronies, Procrastinators, and Leaders: A Conservation of Resources Perspective on Employees’ Responses to Organizational Cronyism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1928076>
- Du, F., Tang, G., & Young, S. M. (2012). Influence Activities and Favoritism in Subjective Performance Evaluation: Evidence from Chinese State-Owned Enterprises. *The Accounting Review*, 87(5), 1555-1588. <https://doi.org/10.2308/accr-50196>
- Gohmann, S.F. (2012). Institutions, Latent Entrepreneurship, and Self-Employment: An International Comparison. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), 295-321. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00406.x>
- Henderson, D. R. (2012). *The Economics and History of Cronyism*. George Mason University.
- Hmieleski, K. M., & Lerner, D. A. (2013). The Dark Triad: Narcissism, Psychopathy, and Machiavellianism as Predictors of Entrepreneurial Entry (Summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 33(4), 6.
- Holcombe, R. G. (2013). Crony Capitalism: By-Product of Big Government. *The Independent Review*, 17(4), 541-559.
- Hosseinverdi, F., & Doroodian, M. (2020). The Relationship among Job Rotation, Musculoskeletal Disorders and Human Resource Productivity: The Case of

- Iran Carton Company. *The Journal of Productivity Management*, 14(2), 141-161. [In Farsi] https://jpm.tabriz.iau.ir/article_673463.html?lang=en
- Johnson, S., & Mitton, T. (2003). Cronyism and Capital Controls: Evidence from Malaysia. *Journal of Financial Economics*, 67(2), 351-382. [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(02\)00255-6](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(02)00255-6)
- Keikha, A., & Shahbakhsh Ghalami, I. (2020). The Role of Administrative Trading in Job Destructive Reflections: with the Mediating Role of Employees' Political Behavior. *Management and Development Process*, 33(3), 31-47. <http://jmdp.ir/article-1-3851-fa.html>
- Keles, H. N., Ozkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A Study on the Effects of Nepotism, Favoritism and Cronyism on Organizational Trust in the Auditing Process in Family Businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5622>
- Khatri, N. (2016). Definitions of Cronyism, Corruption, and Crony Capitalism. *Crony Capitalism in India: Establishing Robust Counteractive Institutional Frameworks*, 3-7. https://doi.org/10.1007/978-1-137-58287-4_1
- Khatri, N., Tsang, E. W., & Begley, T. M. (2003). *Cronyism: The Downside of Social Networking*. Paper Presented at the Academy of Management Proceedings. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792813>
- Khatri, N., Tsang, E. W., & Begley, T. M. (2006). Cronyism: A Cross-Cultural Analysis. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400171>
- Krueger, A. O. (2002). Why Crony Capitalism is bad for Economic Growth. *Crony Capitalism and Economic Growth in Latin America: Theory and Evidence*, 1-23.
- Kwon, I. (2006). Endogenous Favoritism in Organizations. *Topics in Theoretical Economics*, 6(1), 1-26. <https://doi.org/10.2202/1534-598X.1273>
- Li, P. P. (2009). The Duality of Crony Corruption in Economic Transition: Toward an Integrated Framework. *Journal of Business Ethics*, 85(1), 41-55. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9747-7>
- Lo, B., & Field, M. J. (2009). *Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice*: The National Academies Press.
- Loveridge, R. (2006). Developing Institutions—'Crony Capitalism' and National Capabilities: A European Perspective. *Asian Business & Management*, 5(1), 113-136. <https://doi.org/10.1057/palgrave.abm.9200160>
- Macionis, G., & John, L. (2010). *Sociology (7th Canadian Ed.)*. Toronto. Ontario: PearsonCanada Inc.
- Marks, J. (2009). Nationalist Policy-Making and Crony Capitalism in the Maghreb: The Old Economics Hinders the New. *International Affairs*,

- 85(5), 951-962. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2346.2009.00840.x>
- Mazumdar, S. (2008). Crony Capitalism and India: Before and After Liberalization. Institute for Studies in Industrial Development. *MPRA Paper No. 19627*.
- Mohammadi, J., Bagheri, M. S., Safarian, S., & Alavi Borazjani, S. A. (2016). The Role of Nepotism in Job Satisfaction and Job Performance. *Organizational Resources Management Researchs*, 6(1), 237-257. [In Farsi] <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-4531-fa.html>
- Pearce, J., & Huang, L. (2014). Workplace Favoritism: Why It Damages Trust and Persists. The Merage School of Business Working Paper. *Irvine, CA: University of California*.
- Pervez, S., Ul Haq, M. A., & Ahmed, M. A. (2019). Linking Cronyism, Psychological Contract Breach, and Moral Disengagement: A Study of Public Sector University Teachers. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, 1(1), 170-183. <https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2019.15.01.14>
- Pourezat, A. A., Ghorbani, A., Abdi, J., & Najjar Shams, F. (2018). Recall of New Spoil System as Administrative Trader. *Journal of Public Administration*, 10(2), 209-226. [In Farsi]
- Saleem, M. A., Yaseen, A., & Zahra, S. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Public Sector Hospitals of Pakistan—A Moderated Mediation Study. *Journal of Health Management*, 20(2), 206-225. <https://doi.org/10.1177/0972063418763656>
- Shaheen, S., Abrar, M., Saleem, S., Shabbir, R., & Zulfiqar, S. (2021). Linking Organizational Cronyism to Deviant Workplace Behavior: Testing the Mediating Role of Employee Negligence in Pakistani Higher Education Institutions. *International Journal of Leadership in Education*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1869313>
- Shaheen, S., Bari, M. W., Hameed, F., & Anwar, M. M. (2019). Organizational Cronyism as an Antecedent of Ingratiation: Mediating Role of Relational Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 10, 1609. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01609>
- Shaheen, S., Bashir, S., & Khan, A. K. (2017). Examining Organizational Cronyism as an Antecedent of Workplace Deviance in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(3), 308-323. <https://doi.org/10.1177/0091026017716655>
- Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). Does Organizational Cronyism Lead to Lower Employee Performance? Examining the Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Frontiers in Psychology*, 11, 579560. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579560>

- Shaner, J., & Maznevski, M. (2011). The Relationship between Networks, Institutional Development, and Performance in Foreign Investments. *Strategic Management Journal*, 32(5), 556-568. <https://doi.org/10.1002/smj.903>
- Silverman, D. (2016). Introducing Qualitative Research. *Qualitative Research*, 3(3), 14-25.
- Sischka, P. E., Melzer, A., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). Psychological Contract Violation or Basic Need Frustration? Psychological Mechanisms behind the Effects of Workplace Bullying. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 627968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627968>
- Smith, D. J., & Sutter, D. S. (2012). Gauging the Perception of Cronyism in the United States. *Mercatus Center*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2099777>
- Soleimanof, S. (2016). *Cronyism and Entrepreneurship: An International Analysis of the Influence of Cronyism on Country Level Productive and Unproductive Entrepreneurship*. (Doctor of Philosophy). Oklahoma State University,
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research Techniques*: Sage Publications.
- Thierer, A., & Skorup, B. (2013). A History of Cronyism and Capture in the Information Technology Sector. *Journal of Technology Law & Policy*, 18(1), 131-196. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2288082>
- Tonoyan, V., Strohmeyer, R., Habib, M., & Perlitz, M. (2010). Corruption and Entrepreneurship: How Formal and Informal Institutions Shape Small Firm Behavior in Transition and Mature Market Economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5), 803-832. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00394.x>
- Turhan, M. (2014). Organizational Cronyism: A Scale Development and Validation from the Perspective of Teachers. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 295-308. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1839-3>
- Wang, J. J., & Lalwani, A. K. (2019). The Distinct Influence of Power Distance Perception and Power Distance Values on Customer Satisfaction in Response to Loyalty Programs. *International Journal of Research in Marketing*, 36(4), 580-596. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2018.11.006>
- Wei, S. J. (2001). Domestic Crony Capitalism and International Fickle Capital: Is There a Connection? *International Finance*, 4(1), 15-45. <https://doi.org/10.1111/1468-2362.00064>
- Zare, R., Fathyzadeh, A., & Bahmani, A. (2018). Organizational Nepotism in Public Organizations, Conceptualization, Effective Factors and Consequences. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(1), 31-56. [In Farsi] http://obs.sinaweb.net/article_31572.html?lang=en

Zhou, W. (2013). Political Connections and Entrepreneurial Investment: Evidence from China's Transition Economy. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 299-315. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.05.004>

ب) فارسی

بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. انتشارات دیدار.

بوذرجمهری، حسین؛ مختاری پیام، مهدی، و چیاویی، داریوش (۱۴۰۰). مصادیق تعارض منافع: تعارض منافع در حوزه سلامت. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. شماره مسلسل ۱۷۷۳۱.

فصلنامه
فرهنگ
مدیریت
و
اقتصاد

دوره ۳۵ - زمستان ۱۴۰۱ - شماره ۴ - پیاپی ۱۲۲

نحوه ارجاع به مقاله:

سپهوند، مسعود؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا، و نظریوری، امیر هوشنگ (۱۴۰۱). طراحی و تبیین مدل شکل‌گیری کرونیزم در سازمان. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۳۹-۷۳.
Sepahvand, M., Hakkak, M., Sepahvand, R., & Nazarpouri, A. (2022). Designing and Explaining the Model of the Formation of Cronyism in the Organization. *Management and Development Process*, 35(4), 39-73.
DOI: [10.52547/jmdp.35.4.39](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.39)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





عنوان مقاله: حکمرانی عمومی، برنامه‌ریزی توسعه و توسعه

سیاسی در جمهوری اسلامی ایران

حسین علی‌پور^۱، فرهاد کرامت^۲

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

چکیده:

هدف: پژوهش حاضر به دنبال بررسی جایگاه توسعه سیاسی در سپهر برنامه‌ریزی توسعه و حکمرانی عمومی در جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش است که آیا جمهوری اسلامی برنامه مدونی را برای توسعه سیاسی دنبال می‌کند؟ و این که حکمرانی عمومی در چارچوب نظام جمهوری اسلامی ایران چه اقتضائاتی را به وجود می‌آورد؟

طرح پژوهش/ روش‌شناسی/ رویکرد: این بررسی به روش کیفی و به صورت کتابخانه‌ای انجام شده است. داده‌ها پس از بررسی و مطالعه اسناد، مقالات، مصاحبه‌ها و سخنرانی‌ها گردآوری، تنظیم و تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها: توسعه سیاسی در اواخر دهه ۱۹۵۰ زیر نفوذ مکتب نوسازی آغاز شد. مکتب نوسازی، توسعه سیاسی را از منظر ایالات متحده و کشورهای غربی مفهوم‌پردازی کرد. با وجود تحولات نظری زیادی که این مفهوم در چارچوب رقابت‌های ایدئولوژیک دو بلوک در دوران جنگ سرد و پس از آن پشت سر نهاد، همچنان غایت نظام حکمرانی و توسعه سیاسی، تنظیم روابط دولت و جامعه در چارچوب‌های مبتنی بر تجربه جوامع صنعتی و پیشرفته غربی با استفاده از روش‌های مشارکتی و رقابتی برای پیشبرد اراده اکثریت جامعه است. انقلاب اسلامی ایران، تجلی تحول سیاسی بزرگی بود که طرحی نو برای نظام حکمرانی عمومی و توسعه سیاسی ایران در انداخت، اما تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد هیچ برنامه مدونی برای توسعه سیاسی در ایران پس از انقلاب وجود نداشته است. اگرچه برخی احکام مندرج در برنامه‌های توسعه ناظر بر مسائل سیاسی بوده‌اند، اما چارچوب مشخصی که همه بخش‌های برنامه توسعه را در جهت توسعه سیاسی هماهنگ و همسو نماید، وجود نداشته است.

پیشنهادهای اجرایی: در چارچوب نظام فکری رهبران جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی، غایت توسعه سیاسی و کارکرد نظام حکمرانی، برخلاف معنای رایج آن، استقرار قواعد و احکام اسلامی و برقراری جامعه و تمدن اسلامی برای سعادت دنیا و آخرت بشر در نظر گرفته شده است. نظام حکمرانی در چنین بستری تنظیم جامعه با قواعد اسلام است. این قواعد با مراجعه به منابع فقه شیعی قابل دستیابی است و در چنین شرایطی حکمرانی مطلوب و اعتبار حکمرانی عمومی، در بهترین حالت محصول اتفاق نظر میان فقهای شیعه به معنای نخبگان حاکم است. در سال‌های بعد از انقلاب اسلامی، برنامه مستقلی برای توسعه سیاسی تدارک دیده نشده است. با توجه به اهمیت توسعه سیاسی برای پیشبرد آرمان جامعه و تمدن اسلامی، لازم است نظریه‌پردازی لازم برای این مهم انجام شود و برنامه‌ریزی مستقلی متناسب با مفهوم خاص توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران تدارک دیده شود تا بتواند مجموعه تحولات جامعه و برنامه‌های مختلف نظام را مطابق با گام‌های پیش‌بینی شده، در مسیر تمدن‌سازی اسلامی قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: توسعه سیاسی، برنامه‌ریزی توسعه، حکمرانی عمومی،

انقلاب اسلامی، جمهوری اسلامی ایران

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی؛ تهران، ایران (نویسنده مسئول).

h.alipour@imps.ac.ir

fkeramat@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه علوم سیاسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

توسعه سیاسی مفهومی است که در طول زمان و در برخورد با رویدادها دچار تغییر و تحولات قابل توجهی گردیده است. رویدادهایی که این تغییرات را رقم زده‌اند به‌طور نمادین پارادایم مسلط بر ادبیات توسعه را به‌طرز چشمگیری تغییر داده‌اند. فروپاشی امپراتوری‌های اروپایی در طول جنگ جهانی دوم، شکل‌گیری مکتب مدرنیزاسیون (نوسازی) را به دنبال داشت؛ جنگ ویتنام، پیروزی نظریه‌های لنینیستی (نظریه‌های مکتب وابستگی) را به همراه آورد؛ و رشد کشورهای تازه صنعتی‌شده (NICs)^۱ و سقوط اتحاد جماهیر شوروی، ظهور اقتصاد سیاسی نئوکلاسیک را رقم زد (Lancaster & Van de Walle, 2018).

به‌طور مشخص، مطالعات توسعه سیاسی در اواخر دهه ۱۹۵۰ زیر نفوذ مکتب نوسازی آغاز شد. مکتب انقلابی وابستگی در اواخر دهه ۱۹۶۰ با سلطه آن به معارضة برخاست. در اواخر دهه ۱۹۷۰، با پیدایش مکتب نظام جهانی، دیدگاه دیگری برای بررسی مسئله توسعه پدیدار گشت و بالاخره از اواخر دهه ۱۹۸۰ نیز به نظر می‌رسد که هر سه مکتب به سمت نوعی تقارب و همگرایی پیش می‌روند (سو، ۱۳۸۶). مکتب نوسازی، توسعه سیاسی را از منظره ایالات متحده و کشورهای غربی می‌نگرد. ظهور ایالات متحده بعد از جنگ جهانی دوم به عنوان ابرقدرت؛ گسترش جنبش جهانی کمونیسم؛ و تجزیه امپراتوری‌های استعماری در آسیا، آفریقا و امریکای لاتین، زمینه‌های شکل‌گیری مکتب نوسازی بودند (سو، ۱۳۸۶).

از آن جایی که در دوران پس از جنگ جهانی دوم فضای حاکم بر روابط بین‌الملل به صورت جنگ سرد بین دو قطب سرمایه‌داری و سوسیالیستی نمایان می‌شد، پژوهشگران غربی تحت تاثیر این وضعیت الگوها و نظریه‌هایی را در رابطه با توسعه سیاسی ارائه داده‌اند که عمدتاً رنگ ایدئولوژیک داشته است و بیانگر تحولات و دگرگونی‌هایی بوده که در جهان غرب وقوع یافته بوده است (قوام، ۱۳۷۹). در نگرش مدرنیستی به توسعه سیاسی، هر آنچه تکرار تجربه تجدد غربی است، تحت عنوان امر مدرن، مطلوب تلقی می‌شود و هر چه غیر از آن، با عنوان سنت، مطرود است. مسیر توسعه سیاسی طبق این دیدگاه، گذار از سنت به تجدد غربی است.

تصور طرفداران این دیدگاه این بود که مدرنیزاسیون مطمئناً همان مسیری را طی می‌کند که در غرب دنبال شد. بنابراین، برای پیش‌بینی آینده این جوامع، مطالعات کلاسیک توسعه اروپا،

نظیر آثار دورکیم^۱، وبر^۲، مین^۳ و تونیس^۴ را مورد بازبینی قرار دادند. آن‌ها استدلال کردند که بسیج اجتماعی امروز، مقدمه‌ای برای دموکراتیک شدن سیاسی فدراست و با پیشرفت مدرنیزاسیون، جوامع در حال توسعه شبیه جوامع غربی می‌شوند (Lancaster & Van de Walle, 2018).

در رویکردهای جدیدتر مطالعه توسعه سیاسی، به‌جای تمرکز بر نمونه‌های آرمانی مدرنیته و سنت و به‌جای ارائه یک الگوی جهانی وابستگی و کلیتی از نظام جهانی، بازگشت به تاریخ، عمدتاً عنایت به موانع مشخص و معین تاریخی و پرسش‌هایی از قبیل علل فروپاشی شوروی و چگونگی ظهور جوامع تازه صنعتی‌شده آسیای شرقی مورد توجه قرار گرفته است. از سویی، پژوهش‌های جدید در زمینه توسعه، حالت تحلیل چندنهادی را دارا هستند و پژوهشگران به‌جای تاکید و تمرکز بر متغیرهای خاص، تعاملات پیچیده میان نهادهای گوناگون را مورد توجه قرار می‌دهند. از این‌رو، در چارچوب مطالعات مزبور بر ارتباط متقابل عواملی چون خانواده، مذهب، گروه‌های قومی، طبقات، دولت و جنبش‌های اجتماعی، شرکت‌های چندملیتی و اقتصاد جهانی برای شکل دادن به توسعه تاریخی جوامع جهان سوم تاکید می‌گردد (قوام، ۱۳۷۹).

مبانی نظری پژوهش

توسعه سیاسی و حکمرانی عمومی

حکمرانی کاربردهایی انتزاعی-نظری و عینی-تجربی دارد. حکمرانی در مقام مفهومی انتزاعی-نظری به تمام فرایندهای سازماندهی اجتماعی و همکاری اجتماعی دلالت دارد. حکمرانی با دولت متفاوت است، زیرا سازماندهی اجتماعی به نظارت و کنترل نیازی ندارد و بازارها و شبکه‌ها ممکن است در غیاب هرگونه ساختار دولتی بتوانند حکمرانی کنند. کاربرد انتزاعی واژه حکمرانی، زبانی فراهم می‌کند که با آن می‌توان به پرسش‌های نظری وسیع‌تری درباره ماهیت جامعه، سازمان و هماهنگی پاسخ داد. کاربردهای تجربی‌تر و عینی‌تر حکمرانی بر رویه‌های سازمانی در حال تغییر در شرکت‌ها، بخش عمومی و نظم جهانی دلالت دارد. اگرچه بحث‌هایی درباره گستره حکمرانی جدید و همچنین نقش حکومت در آن در جریان است، با این حال امروزه توافقی عام وجود دارد مبنی بر این‌که فرایندهای حکمرانی دربردارنده نقش‌آفرینان بیش‌تر و اشکال سازمانی متنوع‌تر است. ناظران عموماً به شکل خاص از نوعی جابه‌جایی از سلسله‌مراتب به بازارها و شبکه‌ها سخن می‌گویند (پور، ۱۳۹۷).

1. David Émile Durkheim
2. Maximilian Karl Emil Weber
3. Henry James Sumner Maine
4. Ferdinand Tönnies

بی‌شک محبوبیت اخیر واژه حکمرانی تا حد زیادی مدیون تناسب آن با تغییرات جهانی است. در جامعه مدنی حکومت به میزانی درخور توجه، به سازمان‌ها وابسته شده و به واسطه پیوندهای بین‌المللی محدودتر گشته است. از یک‌سو، بخش عمومی در بسیاری از حکومت‌ها از سلسله‌مراتب بوروکراتیک به سمت بازارها و شبکه‌ها حرکت کرده است. در این‌جا حکمرانی بازتاب شیوه‌ای است که الگوهای قوانین از درون و از طریق گروه‌ها در بخش خصوصی و داوطلبانه عمل می‌کنند. از سوی دیگر، فعالیت حکومت‌ها به صورت روزافزون در تنظیمات فراملی و بین‌المللی تنیده شده است، امری که ناشی از بین‌المللی شدن تعاملات صنعتی و مالی، ظهور بلوک‌های منطقه‌ای و افزایش نگرانی‌ها درباره مسائل جهانی، مانند تروریسم و محیط‌زیست است. حکمرانی در این‌جا به معنای استفاده از روش‌های رسمی و غیررسمی توسط دولت‌ها برای پاسخ به نظم در حال تغییر جهانی است. مقولات مرتبط با حکمرانی در فضایی پدیدار شده‌اند که حکومت به‌طور روزافزون به موضوعی پیچیده و پیچیدگی‌هایی که مهرون وابستگی به ذی‌نفعان مختلف با پیوندهای رسمی و غیررسمی به یکدیگر است، تبدیل شده است. در نتیجه، آشکال بدیع ترکیب دولتی-خصوصی یا کاملاً خصوصی از تنظیم‌گری را توسعه می‌دهند.

یکی دیگر از جنبه‌های متمایزکننده حکمرانی، چندحوزه‌ای و فراملی بودن آن است. الگوهای فعلی حکمرانی، افراد و نهادها را در بخش‌های مختلف تصمیم‌گیری و همچنین، سطوح مختلف دولت (محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) ترکیب می‌کند.

سومین جنبه متمایز حکمرانی، گستره و تعدد رو به رشد ذی‌نفعان است. گروه‌های ذی‌نفع از انواع مختلف، از دیرباز در فرایند سیاستگذاری حضور داشته‌اند. با وجود این، طیفی گسترده‌تر از سازمان‌های غیردولتی در حال تبدیل شدن به شرکت‌کنندگان فعال در حکمرانی‌اند. از دلایل افزایش تنوع ذی‌نفعان می‌توان مواردی همچون ازدیاد گسترده گروه‌های حمایتی^۱ در ربع آخر قرن بیستم، استفاده رو به رشد از سازمان‌های ثالث^۲ برای ارائه خدمات حکومتی و گسترش افراد و سازمان‌های بشردوست را برشمرد. این مورد آخر اکنون همچون قرن نوزدهم عنصری پررنگ است. برای مثال، بنیاد گیتس^۳ تلاش برای اصلاح مدارس شهری را در چند شهر آغاز کرد و پوشش‌های عمومی و گسترده سلامت را به راه انداخت. دامنه و تنوع زیاد ذی‌نفعان به ظهور و ترویج گسترده رویه‌ها و طرح‌های نهادی جدید انجامید که شامل مشارکت عمومی-خصوصی^۴ و حکمرانی همکارانه^۵ است.

1. Advocacy Groups
2. Third Party Organizations
3. Bill & Melinda Gates Foundation
4. Public-Private Partnerships
5. Collaborative Governance

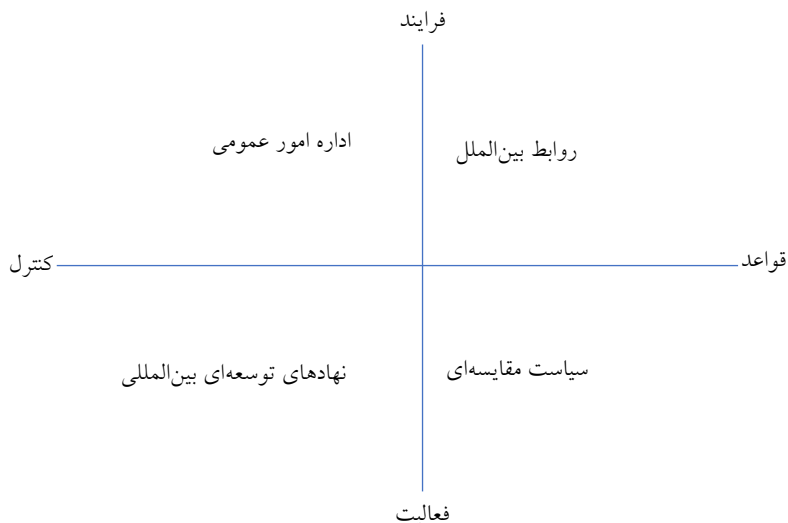
در دو دهه اخیر، پارادایم حکمرانی به پارادایم غالب در اندیشه توسعه تبدیل شده و نقاط اشتراک زیادی در روند بررسی توسعه سیاسی و مفاهیم حکمرانی خوب دیده شده است. حکمرانی خوب در واقع ریشه در سیاست‌های جدید توسعه‌ای دارد که به‌ویژه نهادهای اقتصادی بین‌المللی مانند بانک جهانی در پیش گرفته‌اند. در چارچوب حکمرانی خوب، دولت و اقتصاد مکمل هم تلقی می‌شوند و در همکاری با جامعه مدنی، توسعه اقتصادی و صنعتی را به پیش می‌برند. در این چارچوب، دولتی مد نظر است که با مجموعه‌ای از خط‌مشی‌ها بتواند به توسعه اقتصادی کمک کند. آنچه به زبان فارسی معمولاً به حکمرانی ترجمه شده، معادل واژه Governance است که در اصل بیش‌تر به معنای اداره امور است و آنچه حکمرانی خوب نامیده می‌شود در اصل اداره مناسب یا تدبیر مناسب امور را مد نظر دارد. در تعریف عام حکمرانی یا تدبیر امور آمده است: «چگونه حکومت کردن و چگونگی اداره و تنظیم امور دولت». تعریف مورد نظر بانک جهانی عبارت است از: «روشی که بر اساس آن قدرت بر مدیریت اقتصادی یک کشور و منابع آن برای رسیدن به توسعه اعمال می‌شود. تدبیر مناسب امور یا حکمرانی خوب نیز به معنای مدیریت امور عمومی بر اساس حاکمیت قانون، دستگاه قضایی کارآمد و عادلانه و مشارکت گسترده مردم در فرایند حکومتداری است».^۱ گاه نیز بر این تأکید می‌شود که دولت باید به کل جامعه خدمت کند و نه به نفع بخش‌های خاصی از آن (مشیرزاده، ۱۳۹۷).

نونهادگرایی نیز دیدگاه متاخری است که هم شامل حکمرانی خوب و هم عناصر دیگری است که می‌توانند میان توسعه سیاسی و ابعاد دیگر توسعه ارتباط برقرار کنند. تمرکززدایی، جامعه مدنی، سرمایه اجتماعی و تدبیر مناسب امور یا حکمرانی خوب اجزای اصلی رویکرد نونهادگرایی معاصر هستند. فرض است که یک جامعه مدنی پرجنب‌وجوش به حکمرانی خوب، دموکراسی و تضمین مشارکت بیش‌تر مردم در توسعه کمک می‌کند. فرض مهم دیگر این است که تمرکززدایی فرصت‌های بهتری را برای مشارکت جوامع محلی در تصمیم‌گیری ارائه می‌دهد. از طرفی، یک جامعه مدنی پویا و سالم فقط از طریق پرورش سرمایه اجتماعی، یعنی هنجارها و ارزش‌هایی که افراد و جوامع را به هم پیوند می‌دهد، می‌تواند پدیدار شود و اعتماد را در میان بازیگران و همچنین میان حکومت‌کنندگان و حکومت‌شوندگان گسترش دهد. تمرکززدایی به‌طور بالقوه به اولویت‌بندی بیش‌تر برای نیازهای محلی در سیاست توسعه منجر می‌شود و در عین حال، پاسخگویی کسانی را که بر جوامع محلی حکومت می‌کنند افزایش می‌دهد. همچنین، می‌تواند به ثبات سیاسی و وحدت ملی کمک کند (مشیرزاده، ۱۳۹۷).

1. <https://www.google.com/url>

مفهوم حکمرانی عمومی

به گفته پیر و پیترز^۱ (۲۰۱۶: ۷)، «مفهوم حکمرانی به طرز مشهودی لغزنده است. این مفهوم اغلب بدون این که توافقی در تعریف آن باشد، توسط دانشمندان و متخصصان علوم اجتماعی به کار گرفته می‌شود». رودز^۲ (۱۹۹۶)، شش کاربرد را برای مفهوم حکمرانی شناسایی کرده است: به عنوان دولتِ حداقلی؛ به عنوان حکمرانی شرکتی؛ به عنوان مدیریت دولتی جدید؛ به عنوان حکمرانی خوب؛ به عنوان یک نظام سایبرنتیک اجتماعی؛ و به عنوان شبکه‌های خودتنظیم‌گر. مروری بر ادبیات حکمرانی نشان می‌دهد که تعاریف مورد نظر پژوهشگران رشته‌های مختلف دانشگاهی را می‌توان در دو بُعد از یکدیگر متمایز کرد. برخی به ماهیت حکمرانی توجه نشان داده‌اند و برخی دیگر به جنبه‌های عملی و کاربردی آن پرداخته‌اند. در امتداد محور نخست، تفاوت بین آن‌هایی است که حکمرانی را به عنوان قواعد اداره امور عمومی^۳ تلقی می‌کنند و کسانی که آن را هدایت یا کنترل امور عمومی^۴ می‌دانند. در محور دوم، تفاوت بین حکمرانی به عنوان یک فعالیت و حکمرانی به عنوان یک فرایند است. هایدن^۵ (۲۰۰۲)، این دو محور را به شکل (۱) به نمایش درآورده است:



شکل ۱: استفاده‌های متفاوت از مفهوم حکمرانی

1. Peters & Pierre
2. Rhodes
3. Rules of How to Conduct Public Affairs
4. Steering or Controlling Public Affairs
5. Hyden

مطالعات اخیر در مورد روابط دولت و جامعه به‌طور فزاینده‌ای بر تعاملات بین بازیگران اجتماعی و دولتی در فرایندهای مشترک حاکمیتی متمرکز شده است. امروزه، به‌جای فرض‌هایی از این دست که دولت می‌تواند به‌نوعی مستقل از بازیگران جامعه باقی بماند، تعامل و وابستگی متقابل بین دولت و جامعه به مثابه یک خرد متعارف در علوم اجتماعی درآمده است (Bevir, 2010).

از جنگ جهانی دوم به این طرف، سه تغییر پارادایمی در کشورهای پیشرفته رخ داده است: دولت رفاه، دولت نئولیبرال، و به‌اصطلاح راه سوم (جدول ۱). در هر یک از این پارادایم‌ها نوعی شیوه مسلط حکمرانی وجود داشته است که به‌ترتیب عبارت‌اند از: دولت‌گرا، کثرت‌گرا و شبکه‌ای (Loughlin, 2004).

جدول ۱: اشکال حکمرانی در سه پارادایم

پارادایم	نقش دولت	نقش بازار	نقش جامعه	سبک حکمرانی
دولت رفاه	مسلط	تابع	تابع	دولت‌گرا
نئولیبرال	تابع	مسلط	غایب	تکثرت‌گرا
مدل‌های پسارفاهی	شراکت با بازار و جامعه	شراکت با دولت و جامعه	مشارکت با دولت و بازار	شبکه‌ای

تحول در حکمرانی در واقع جلوه‌ای از مجموعه تحولات گسترده‌تری است که در اقتصاد، دولت، جامعه و فرهنگ رخ داده است. این دگرگونی‌ها نشانه فروپاشی دست‌کم یک مفهوم از دولت-ملت مدرن است و پیامدهای عمیقی در دموکراسی سیاسی و ماهیت سیستم‌های سیاسی ما دارد (Loughlin, 2004).

دو نیرویی که طی چند دهه گذشته این رشته از تغییرات را سبب شده‌اند، جهانی‌سازی و دموکراتیزه شدن هستند. این‌ها پیامدهای وابستگی روزافزون ما در اوضاع و احوالی است که انتظارات شهروندان برای تاثیرگذاری بر تصمیماتی که آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، فشار بر سیستم‌های تصمیم‌گیری جمعی موجود را افزایش می‌دهد و شکل‌های جدیدی از حکمرانی را طلب می‌کند. حکمرانی به این دلیل به کانون گفتمان دانشگاهی و عملی تبدیل شده است که ادبیات سنتی و روش‌های توضیح آن متناسب با این خواسته نبوده‌اند. جهان تغییر کرده است و ظهور حکمرانی تلاشی برای درک پیامدهای این تغییرات و چگونگی مدیریت بهتر آن‌هاست (Vasudha & Stoker, 2009). حکمرانی به دنبال فهم نحوه اتخاذ تصمیم‌گیری جمعی ماست.

ورود آن به عنوان یک اصطلاح در بحث‌ها، با این برداشت همزمان شد که مدل‌های موجود نمی‌توانند آنچه را که اتفاق می‌افتد توضیح دهند و صورت‌بندی مناسبی از موضوعات اصلی را برای اصلاح‌گران فراهم کنند. در دو حوزه سیاسی و اقتصادی، روش‌های مستقر و موجود تصمیم‌گیری جمعی مورد چالش قرار گرفته‌اند. واحد اساسی سازمان سیاسی یعنی دولت-ملت^۱ به دلیل پیچیدگی مشکلات اجتماعی، قدرت‌یابی منافع سازمان‌یافته و بین‌المللی شدن فزاینده وابستگی‌های متقابل به چالش کشیده شده است. واحد اساسی اقتصاد - یعنی نگاه^۲ - خود را در کانون تقاضاهای جدید مصرف‌کنندگان، نظارت‌های پیچیده برای انجام مسئولیت اخلاقی و اجتماعی می‌بیند، و نهادهای آن باید در یک بازار جهانی‌شده فعالیت کنند. بیش‌تر ادبیات حکمرانی نوعی پاسخگویی به این جهان در حال تغییر است (Vasudha & Stoker, 2009).

این ایده که حکمرانی جایگزین حکومت شده و شبکه‌ها، به عنوان شیوه غالب حکمرانی، جایگزین سلسله‌مراتب شده‌اند، به دیدگاه‌های اصلی در ادبیات خط‌مشی عمومی تبدیل شده است (Fawcett et al., 2011). حکومت و حکمرانی هر دو روشی برای اداره جامعه هستند، اما حکومت به شکل‌های مرتبط با دموکراسی مبتنی بر نمایندگی لیبرال و دولت سنتی مربوط می‌شود، در حالی که حکمرانی مجموعه گسترده‌تری از بازیگران، از جمله سیاستمداران و مقامات دولتی منتخب، و همچنین گروه‌های ذی‌نفع و فشار غیرمنتخب را شامل می‌شود. تاکید اصلی بحث نظریه‌پردازان حکمرانی این است که با پیچیده‌تر و متمایزتر شدن جامعه، استفاده از روش سنتی «حکومت از بالا» دشوارتر می‌شود. ادعا می‌شود حاکمیت بیش‌تر از پایین به بالاست تا بالا به پایین، و بین دولت و بازیگران غیردولتی از جامعه مدنی شراکت به‌وجود می‌آورد. بر اساس همین دیدگاه «از پایین به بالا»، روزز (۱۹۹۶) ادعا می‌کند حکمرانی به شبکه‌های بین‌سازمانی خودسازمان‌بخش اشاره دارد و از حکومت متمایز می‌شود.

روش‌های اصلی حکمرانی شامل بازارها، سلسله‌مراتب و شبکه‌ها هستند. بازارها زندگی اجتماعی را از طریق سازوکار قیمتی که توسط نیروهای عرضه و تقاضا ساختار یافته، هماهنگ می‌کنند. سلسله‌مراتب، که شامل بوروکراسی و در نتیجه اشکال سنتی سازمان دولت است، از طریق سیستم‌های «از بالا به پایین» عمل می‌کند. شبکه‌ها، شکل‌های سازمانی «مسطحی» هستند که ویژگی آن‌ها وجود روابط غیررسمی بین عوامل کاملاً برابر یا سازمان‌های اجتماعی است (Heywood, 2013).

1. The Nation-State
2. The Firm

تاکید بر حکمرانی شبکه‌ای ریشه در ایده وسیع‌تری دارد، مبنی بر این که ما به دوره مدرنیته متاخر منتقل شده‌ایم، که ویژگی‌های آن با افزایش پیچیدگی، مخاطره، بازتاب‌پذیری و فردگرایی مشخص شده است (Fawcett et al., 2011). در چنین بستری، خطامشی دیگر به‌طور کامل تحت کنترل حکومت نیست، اما منوط به چیزی است که آن‌ها آن را یک «حالت هماهنگی چندمرکزی»^۱ می‌نامند که در آن تعاملات بین طیف وسیعی از بازیگران به‌وجود می‌آید و الگویی نسبتاً پایدار از خطامشی‌گذاری را پدید می‌آورد. به همین ترتیب، بحث این است که حکمرانی جایگزین حکومت شده و شبکه‌ها جایگزین سلسله‌مراتب به عنوان شیوه حکمرانی غالب شده‌اند (Fawcett et al., 2011).

حکمرانی مفهوم جدیدی نیست و قدمتی به اندازه تمدن بشری دارد. به بیان ساده، حکمرانی فرایند تصمیم‌گیری و فرایندی است که به وسیله آن تصمیمات اجرا می‌شوند (یا نمی‌شوند). حکمرانی در سطوح و زمینه‌های مختلف بین‌المللی، ملی، محلی، شرکتی و... مورد توجه قرار گرفته است. فرایند تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات در کانون مفهوم حکمرانی قرار دارد و به همین دلیل تمرکز آن بر بازیگران و ساختارهای رسمی و غیررسمی قرار دارد که می‌توانند بر تصمیمات تاثیر بگذارند. در این میان، حکومت به عنوان یکی از بازیگران مهم مورد توجه است و آنچه تعیین‌کننده است، الگوها و شبکه‌های تعامل میان بازیگران است که فرایند تصمیم‌گیری و نوع تصمیمات را رقم می‌زند. در دنیای امروز، حکومت کردن مستلزم برقراری پیوند بین نهادهای درون‌بخشی دولتی و بین‌بخشی دولتی و بازیگران بیرون از دولت (بازار یا غیربازار) است (Peters & Pierre, 2016). می‌توان گفت نظریه‌ها، رویه‌ها و مسائل مربوط به حکمرانی در مقابل نظریه‌های قدیمی دولت، که آن را در حکم سازه‌ای یکپارچه و رسمی در نظر می‌گرفت، قرار می‌گیرند. نظریه‌های حکمرانی در وهله نخست عموماً به باز کردن جعبه سیاه حکومت می‌پردازند. این نظریه‌ها توجه را به فرایندها و تعاملاتی معطوف می‌کنند که از طریق آن‌ها منافع و نقش‌آفرینان اجتماعی متعدد سیاست‌ها، رویه‌ها و آثار حکمرانی را به‌وجود می‌آورند. در رویه‌های جدید حکمرانی، نقش‌آفرینان سیاسی عواملی در نظر گرفته می‌شوند که به‌شدت توسط عوامل سازماندهی‌شده و تجهیز شده در جامعه محدود شده‌اند. حکومت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی به شکلی روزافزون در فعالیت‌های حکمرانی با نقش‌آفرینان اجتماعی شامل بنگاه‌های خصوصی، سازمان‌های غیرحکومتی و ارائه‌دهندگان خدمات غیرانتفاعی مشارکت دارند. رابطه جدید میان حکومت و جامعه تنوع و شکل‌های گوناگونی داشته است و این پدیده‌ای بین‌المللی است. امروزه هم کشورهای توسعه‌یافته و هم کشورهای

1. Pluricentric Mode of Coordination

در حال توسعه درگیر رویه‌های جدید حکمرانی‌اند و این رویه‌ها در راهبردهای این کشورها برای تنظیم فعالیت‌های بین‌المللی و حکمرانی، مشترکات جهانی مهمی تلقی می‌شوند. سرانجام این که مسائل عمومی و رایج را لزوماً نمی‌توان ذیل صلاحیت سازمانی مشخص و حتی حکومتی ملی قرار داد. حکمرانی نیازمند راهبردهای جدید برای گسترش حوزه‌های صلاحیت، پیوند افراد در سطوح مختلف حکومت و بسیج تعداد زیادی از ذی‌نفعان است (بور، ۱۳۹۷).

توسعه سیاسی در ایران معاصر

در ایران پیروزی انقلاب مشروطیت، چرخش گفتمانی برجسته‌ای از حکومت استبدادی به سلطنت مشروطه بود. در این دوره مفاهیمی چون قانون، آزادی، اصلاحات، انتظام امور اداری، نهادها و انجمن‌های مدنی، مجلس، استقلال، و غیره وارد گفتمان سیاسی جامعه شدند. این مفاهیم به‌خوبی نشانگرهای توسعه سیاسی در جامعه آن روز ایران هستند و در مقابل، مفاهیم استبداد، قانون‌گریزی، انحصارگرایی، تشنت و پراکندگی، تقبیح و محکوم می‌شوند (فرقانی، ۱۳۸۱). در این دوره مولفه‌ها و شاخصه‌های توسعه سیاسی که مهم‌ترین آن‌ها مشارکت سیاسی در قالب ایجاد سیستم پارلمانی و انتخاب نخست‌وزیر، دولت و نیز رقابت گروهی است، بروز و ظهور یافتند. تصویب قانون اساسی و متمم آن، که برآمده از همین مشارکت سیاسی بود، گامی در جهت تثبیت توسعه سیاسی و در واقع منبع و مرجع توسعه سیاسی به‌شمار می‌رفت. با آغاز سلطنت رضاشاه در سال ۱۳۰۴، این دوره به پایان رسید. از این زمان تا سال ۱۳۲۰، جامعه ایرانی و سیاست، دوباره راه استبداد پیشین را برگزید و همه دستاوردهای مشروطه‌خواهی به وضعیتی تشریفاتی تبدیل شد (Akhavan Kazemi & Nikoonaahad, 2019).

درخواست‌های عمده انقلاب مشروطه، یعنی حکومت قانون و پارلمان و مشارکت آزاد گروه‌ها در زندگی سیاسی، با تکمیل ساخت دولت مطلقه پهلوی اجراناپذیر شدند، ولی خواسته‌های دیگر آن، به‌ویژه اصلاحات مالی و آموزشی، نوسازی فرهنگی و گسترش نوعی ناسیونالیسم ایرانی در نتیجه تکوین ساخت دولت مطلقه، مجال تحقق یافتند. دولت رضاشاه در واقع نخستین دولت مدرن مطلقه در ایران بود که مبانی آن را به‌وجود آورد و مهم‌ترین ویژگی آن، تمرکز و انحصار در منابع و ابزارهای قدرت دولتی، تمرکز وسایل اداره جامعه در دست دولت مرکزی ملی، پیدایش ارتش جدید، و ناسیونالیسم با تأکید بر مصلحت ملی بود. از مجلس ششم به بعد، نهادهای برآمده از مشروطیت نیز درون ساخت دولت مطلقه ادغام شدند و در مقابل، قوه مجریه، دربار و ارتش به عنوان مراکز اصلی قدرت سیاسی پدیدار گردیدند (بشیری، ۱۳۸۰).

در حکومت ۳۷ ساله پهلوی دوم، دو دوره را می‌توان به‌طور مشخص از هم متمایز کرد: دوره اول که از شهریور ۱۳۲۰ شروع و به ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ ختم می‌شود؛ و دوره دوم که از سال ۱۳۳۲ آغاز می‌شود و با انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ پایان می‌یابد. در دوره دوازده‌ساله ۱۳۲۰ تا ۱۳۳۲ به دلیل سقوط رضاشاه و شرایط سیاسی-اجتماعی خاصی که بعد از کناره‌گیری وی بر کشور حاکم بود، شاهد اوج‌گیری مشارکت و رقابت سیاسی در حوزه‌های گوناگون هستیم که جلوه‌های آن در عرصه فعالیت انتخاباتی و حزبی این دوره به‌خوبی قابل‌مشاهده است. تغییر و تحولات پس از سقوط رضاشاه را در بهترین وجه می‌توان در انتخابات این دوره، به‌ویژه انتخابات مجلس چهاردهم ملاحظه نمود. ضعف عوامل اجرایی حکومت در این دوره یکی از دلایل اصلی آزادی انتخابات است (آبراهامیان، ۱۳۷۹). این دوره شاهد پیدایش بیش‌ترین احزاب و جمعیت‌های سیاسی بود، به‌گونه‌ای که کثرت و تنوع احزاب این دوره نه پیش و نه حتی پس از آن دیده نشد. در این دوره، چهار جریان عمده حزبی یعنی احزاب ملی، اسلامی، چپ، و دولتی به‌طور گسترده فعالیت داشتند (مرشدی‌زاد، ۱۳۸۰).

کودتای سال ۱۳۳۲ به این وضعیت خاتمه داد و دوران جدیدی در حیات سیاسی ایران آغاز شد. در این دوران جدید (۱۳۳۲-۱۳۵۷)، شاهد افول آشکار فرایند مشارکت و رقابت سیاسی در حوزه‌های گوناگون هستیم. پس از دوران کوتاه آزادی سیاسی زمان مصدق، مداخله در انتخابات، تهدید و بازداشت خودسرانه مخالفان دوباره از سر گرفته شد. دخالت دربار، علاوه بر انتخابات و مجلس در خصوص فعالیت احزاب نیز جریان داشت و حتی نسبت به سال‌های قبل شدت بیش‌تری یافت.

انقلاب اسلامی و توسعه سیاسی

توسعه سیاسی یکی از ابعاد چندگانه توسعه ملی است و به فرایندی اطلاق می‌شود که زمینه‌ها و شرایط لازم را برای نهادینه کردن مشارکت و رقابت سیاسی در جامعه فراهم می‌نماید و حاصل نهایی آن افزایش توانمندی نظام سیاسی است (عبداللهی و راد، ۱۳۸۸). اما در جریان انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی، استقرار احکام و قواعد اسلام به عنوان غایت نظام حکمرانی و توسعه سیاسی برگزیده شد. جایگاه مشارکت و رقابت سیاسی در مردم‌سالاری دینی برای پیش بردن چنین طرحی است.

انقلاب اسلامی تجلی اراده مردمی است که به دنبال توسعه سیاسی و تغییر شرایط سیاسی کشور در کلان‌ترین سطوح و عمیق‌ترین لایه‌های ممکن بودند. با پیروزی انقلاب اسلامی،

بزرگ‌ترین حرکت سیاسی در راستای توسعه سیاسی رقم خورد و نظام مستبد پادشاهی کنار زده شد.

سه آرمان مهم آزادی، عدالت و استقلال که در خواست‌های انقلابی ملت و انقلابیون مطرح بود، در قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز نهادینه شد. نحوه تحقق عملی این آرمان‌ها و خواسته‌ها، به مفهوم و مقوله توسعه سیاسی پیوند می‌خورد. اگرچه در مطالعه اصول قانون اساسی که تجلی خواسته‌های مردم و حاکمیت شکل گرفته جدید بود، به علت نوپا بودن ادبیات توسعه سیاسی در آن زمان، از کاربرد مصرح و عینی واژه «توسعه سیاسی» نمی‌توان نشانی پیدا کرد، ولی شاخص‌های مهم توسعه‌یافتگی سیاسی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، همچون حاکمیت مردم، مشارکت عمومی در اداره امور کشور، انتخابی بودن حاکمان، تفکیک قوا، فصل مربوط به حقوق و آزادی‌های ملت، به رسمیت شناخته شدن فعالیت‌های حزبی و...، به صورت واضح و شفاف بیان شده‌اند. دولت‌های بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نیز در راستای ارتقای سطح شاخص‌های کمی و کیفی توسعه سیاسی و نهادینه کردن آن به عنوان یک ضرورت، سیاست‌ها و برنامه‌هایی را تدوین و به اجرا گذاشته‌اند که نمود این برنامه‌ها را می‌توان در سند چشم‌انداز افق ۱۴۰۴ و همچنین اجرا و ابلاغ شش برنامه در قالب برنامه‌های پنج‌ساله توسعه نام برد (اخوان کاظمی و همکاران، ۱۳۹۶).

جمهوری اسلامی ایران و توسعه سیاسی

با وجود این‌که نهضت انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی، خود تجلی تحولی اساسی در توسعه سیاسی در ایران معاصر بود، اما بعد از تاسیس نظام جمهوری اسلامی، برنامه مشخصی برای توسعه سیاسی تدوین نشد و در شش برنامه توسعه بعد از انقلاب، با وجود عناصر کم‌وبیش مرتبط با توسعه سیاسی، هیچ نشانه‌ای از برنامه مستقل توسعه سیاسی دیده نمی‌شود (Misaei et al., 2019). در جمهوری اسلامی ایران، علاوه بر این‌که الگوی خاصی برای توسعه سیاسی متناسب با معیارها و آرمان‌های انقلاب اسلامی و جامعه ایرانی اندیشیده و ارائه نشده، همان برداشت و الگوی غربی توسعه هم چندان کامل و همه‌جانبه و متوازن مطرح و عملیاتی نشده و گاهی نظام سیاسی را دچار از هم گسیختگی و تعارضاتی کرده و هزینه‌های امنیتی و سیاسی زیادی را تحمیل کرده است (Shafieefar, 2015).

با نگاهی به تاریخ توسعه سیاسی در دوره بعد از انقلاب می‌توان اذعان داشت که تلاش برای نیل به آن از سوی دولت‌ها در طول چهار دهه اخیر همواره وجود داشته است. از دولت «سازندگی» تا دولت «تدبیر و امید» هر کدام با نگرش خاص خود و اتخاذ راه‌ها و تدابیری در مسیر توسعه گام

برداشته‌اند. هرچند نمی‌توان در بررسی هر کدام از دولت‌ها شرایط متفاوت زمانی، امکانات و بستر داخلی و بین‌المللی آن‌ها را نادیده گرفت، اما مولفه مشترک فرایند توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران، حرکات سینوسی و بی‌ثباتی آشکاری است که به عنوان یک واقعیت مشهود است (Hemmatkhan Osmavandani et al., 2019).

روند توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی آن چیزی نیست که انقلاب اسلامی مدعی آن بوده است. بدین ترتیب، باید الگوی بومی-آرمانی از توسعه سیاسی طراحی و اجرا شود که به همه عرصه‌ها و جوانب توجه کند. از این منظر، فراز و فرود تحولات سال‌های پس از انقلاب شامل درس‌هایی است که در طراحی مدل اداره کشور، به‌ویژه الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت باید مد نظر قرار گیرد. ترسیم افق‌های آینده انقلاب اسلامی در گرو طراحی الگویی از اداره جامعه است که ضمن تبدیل جامعه ایرانی به جامعه‌ای پیشرفته و توسعه‌یافته به مفهوم جدید، در مولفه‌ها و نتایج شبیه مدل غربی نباشد. این امر دغدغه اصلی بعد از انقلاب اسلامی و در واقع آرمان نهایی انقلاب اسلامی است که همچنان متفکران و نخبگان جامعه را به سوی خود فرامی‌خواند. فقط با طراحی و ارائه این الگو و تبدیل شدن آن به گفتمانی فراگیر و اجتماعی، امکان تحقق عملی مدینه فاضله انقلاب اسلامی (حیات طیبه) وجود خواهد داشت (Shaficefar, 2015).

با توجه به ماهیت انقلاب اسلامی و ساختار نظام جمهوری اسلامی ایران، هر گونه برنامه‌ریزی برای توسعه سیاسی باید در چارچوب اهداف انقلاب، نگرش رهبران سیاسی و واقعیت‌های جامعه ایران و در عین حال در تناسب (نه دنباله‌روی) با روندهای بین‌المللی انجام پذیرد. به همین دلیل، لازم است نقطه نظرات بنیانگذار جمهوری اسلامی و رهبری فعلی انقلاب در این خصوص مورد بررسی قرار بگیرد.

توسعه سیاسی از منظر آیت‌الله خمینی

از نظر امام خمینی، توسعه سیاسی برخاسته از بنیان‌ها و اصول اسلامی و الهی مبتنی بر مشارکت حداکثری تک تک شهروندان است و در پی سعادت دنیوی و اخروی و بهبود وضع مادی و تعالی معنوی انسان و جامعه با جهت‌گیری تقرب به خداوند و خشنودی اوست و به لحاظ مقام تحقق دارای چهار الگوی نبوی، علوی، مهدوی (تحقیق در آینده)، و ولایت فقیه است. در مقابل، توسعه سیاسی از منظر الگوهای غربی، عموماً مبتنی بر خواسته‌های مادی و بهبود وضعیت دنیوی افراد و جامعه و سیستم سیاسی است. از نظر امام، سیاست به سه نوع شیطانی، انسانی، و الهی تقسیم می‌شود و تنها سیاست الهی جامع تمام بخش‌ها و زوایای زندگی انسان، اعم از دنیوی و

اخروی است. از نظر امام خمینی، الگوهای توسعه به متعالیه و غیرمتعالیه (متدانیه و متعارف) تقسیم می‌شوند و توسعه سیاسی متعالیه، مطلوب ایشان است (Lakzaee & Esmhusseini, 2012).

شاخصه‌ها و مولفه‌های توسعه سیاسی در نظر امام خمینی ذیل مبانی نظری ایشان، که برگرفته از اسلام ناب است، شکل می‌گیرد و نظام سیاسی را به توسعه‌ای با اهداف متعالی ذیل مکتب توحید هدایت می‌کند. ایشان سه شاخصه کلان: عقلانیت سعادت‌محور؛ اجتهاد ولایت فقیه عادل؛ و تحقق سیاست اخلاقی را در رأس، و شاخصه‌های مشارکت سیاسی حق‌محور و تکلیف‌مدار، تحقق دموکراسی دینی، مصلحت‌اندیشی طبق مبانی اسلام، و تاسیس نهادهای قانونی را ذیل آن قرار می‌دهد و بر این باور است که اگر در نظام، شاخصه‌های کلان ذیل مبانی نظریه اسلام شکل نگیرد، وجود شاخصه‌های خرد موثر نیست، هرچند امور دنیایی جامعه را تامین کند (معینی‌پور، ۱۳۸۹).

امام خمینی برای سیاست شأنی والا، الهی و انسانی قائل است. از نظر ایشان دین و سیاست به‌طور حقیقی با هم آمیخته‌اند؛ سیاست عین عبودیت و دین است و شأن و منزلت آن هدایت و ارشاد انسان‌هاست. امام سیاست را این‌گونه بیان می‌کند: «سیاست به معنای این‌که جامعه را راه‌برده و هدایت کند به آن جایی که صلاح جامعه و صلاح افراد است» (خمینی، ۱۳۷۹: ۴۳۱). این وظیفه‌ای است که وی برای راهبران یا رهبران و انبیا و در مراتب بعدی ائمه اطهار و ولی امر قائل است (برزگر، ۱۳۹۱).

در اندیشه سیاسی امام خمینی - به اقتباس از آیات قرآن و روایات - در مقابل حکومت الهی، حکومت طاغوتی مطرح است که شناخت آن می‌تواند ابعاد و قلمرو مسئولیت و حدود و اختیارات عناصر حکومت الهی و گروه‌ها و احزاب و افراد را مشخص سازد. در دیدگاه ایشان، نظام سیاسی و اجتماعی خدایی است یا طاغوتی، و شکل سومی وجود ندارد (Lakzaee & Esmhusseini, 2012). امام در این باره می‌فرماید: «اگر بنا باشد در دولت که می‌رویم تحول نشده باشد... همان رژیم است و همان مسائل طاغوتی، منتها اسم را ما عوض کردیم، ما می‌خواهیم ان‌شاءالله مسما عوض بشود، تغییر داده بشود، رژیم طاغوتی به همه محتوا، به رژیم انسانی اسلامی، به همه محتوا (خمینی، ۱۳۶۰: ۱۷۶).

در مجموع، بر اساس مطالب گفته‌شده، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه سیاسی متعالیه در دیدگاه و اندیشه سیاسی امام خمینی بر مبنای حکمت متعالیه، بر تعالی‌گرایی مبتنی است و تحول‌گرایی، صیورورت و تکامل انسان را در ساحت قوس صعودی بیان می‌کند. در این نوع توسعه، انسان کامل محور عالم وجود است و بر اساس رسالت و تنصیب و مسئولیت الهی، وظیفه رهبری و هدایت انسان‌ها و ساماندهی جامعه و مدنیت متعالیه را برعهده دارد و بر پایه ارزش‌های متعالی در چارچوب شرع و عقل و فطرت استوار است. در این نوع توسعه احساس تکلیف و تعامل و مشارکت و سامان‌بخشی به جامعه و حکومت، در سلسله‌مراتب از پیامبر و ائمه اطهار و اولوالامر و ولی فقیه

به آحاد مردم در جریان است. دین مبین اسلام در تجربه و پیشینه تاریخی خود، دو الگوی نبوی و علوی را پشت سر گذاشته است و به عنوان آرمان بزرگ و مدینه فاضله، الگوی مهدوی را ارائه می‌دهد و در حال حاضر در قالب نظام ولایت فقیه تحقق عملی پیدا می‌کند و زمینه‌ساز برای دوره مهدویت است. شاخص اصلی توسعه سیاسی متعالیه در نظام مبتنی بر ولایت فقیه، الهی بودن و حاکم بودن روح تکلیف و تلاش همگانی برای جلب رضایت خداوند و رسیدن به قرب الهی است که نمود عینی آن به شکل مردم‌سالاری دینی است. در نهایت، به‌طور کلی در الگوهای توسعه سیاسی متعالی، بقای ابدی انسان در کانون توجه است و این بقای ابدی جز با قرب الهی تحقق نمی‌یابد (Lakzaee & Esmhusseini, 2012).

در راستای توجه همزمان به دنیا و آخرت، امام خمینی برخی از اهداف میانی را نیز برای توسعه سیاسی مد نظر قرار می‌دهند که مقدمه رسیدن به اهداف غایی توسعه سیاسی در منظومه فکری ایشان (تحقق مکتب الوهیت و نظام توحیدی) تلقی می‌گردد. برخی از این اهداف عبارت‌اند از: ثبات و بقای نظام اسلامی؛ کارآمدی نظام اسلامی؛ ایجاد نظام عادلانه اسلامی؛ دفع استعمار و وابستگی و قطع دست اجانب از نظام اسلامی (معینی‌پور، ۱۳۸۹).

توسعه سیاسی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای

آیت‌الله خامنه‌ای به‌طور کلی مبانی الگوهای رایج توسعه جهانی را غلط می‌دانند و آن‌ها را ناکارآمد ارزیابی می‌کنند و به همین دلیل ارائه الگوی جدید اسلامی-ایرانی را برای کشور ضروری می‌دانند.^۱ آیت‌الله خامنه‌ای همواره در بیانات خود به تداوم جنبش انقلابی مردم ایران اشاره داشته و ضمن بزرگداشت دستاوردهای انقلاب اسلامی و تلاش‌هایی که در سال‌های پس از پیروزی انقلاب انجام شده، به خطاها و کژی‌ها و عبرت‌ها نیز اشاره کرده‌اند و همواره با مخاطب قرار دادن جوانان، تاکید داشته‌اند که انقلاب و جنبش انقلابی تمام نشده و نباید به این دستاوردها اکتفا کرد. ایشان فرایند تحقق هدف‌های اسلامی را طولانی و البته دشوار می‌دانند.^۲ در بیانیه گام دوم انقلاب چنین آمده است که: «انقلاب اسلامی پس از نظام‌سازی، به رکود و خموشی دچار نشده و نمی‌شود و میان جوشش انقلابی و نظم سیاسی و اجتماعی تضاد و ناسازگاری نمی‌بیند، بلکه از نظریه نظام انقلابی تا ابد دفاع می‌کند». ایشان فرایند تحقق اهداف انقلاب را تا رسیدن به نقطه مطلوب در پنج گام «انقلاب اسلامی؛ نظام اسلامی؛ دولت اسلامی؛ کشور اسلامی؛ و تمدن بین‌المللی اسلامی»^۳ ترسیم نمودند. «برای

۱. بیانات در دیدار اعضای شورای عالی مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: ۱۳۹۵/۲/۶.

۲. بیانات در دیدار کارگزاران نظام: ۱۳۸۰/۹/۲۱.

۳. بیانات در دیدار کارگزاران نظام: ۱۳۸۳/۸/۶.

این که این کار تحقق پیدا کند، در درجه اول ما یک حرکت انقلابی لازم داشتیم؛ برای این که بنای ضایع و پوسیده و کج و بدبنیان رژیم‌های استبدادی را از بین ببریم. این کار را ملت با کمال قدرت و با موفقیت کامل انجام داد. بعد از آن که این حرکت عظیم را ملت عزیز ما انجام داد، حرکت بعدی این بود که یک نظام اسلامی - یعنی ترتیب اداره کشور، همان طوری که اسلام گفته است - در این کشور به وجود بیاورید. این کار را هم ملت ما با موفقیت انجام داد. هنر بزرگ امام خمینی ایجاد نظام اسلامی^۱ بود که در آن قانون اساسی تنظیم شد؛ آرایش و چینش سیاسی به وجود آمد؛ مردم‌سالاری دینی بر این مملکت حاکم شد و مردم مسئولان کشور را - از رهبری گرفته تا ریاست جمهوری تا دیگر مسئولان - مستقیم یا غیرمستقیم انتخاب می‌کنند. به عقیده ایشان: «دین، مایه و پایه و محور قانون و اجرا در این کشور است. حرکت مردم به سمت اهداف و آرمان‌های دینی است؛ این معنای نظام اسلامی است؛ این تحقق پیدا کرد؛ لیکن کافی نیست»^۲. «مرحله بعد از نظام اسلامی، دولت اسلامی است. در این راه هم حرکت کردیم. مسئولان مومنی، وزرای خوبی، نمایندگان خوبی، رؤسای جمهور با ایمانی، یکی پس از دیگری امور کشور را بر عهده گرفتند؛ اما دولت اسلامی‌ای که بتواند مقاصد را که ملت ایران و انقلاب عظیم آن‌ها داشت، تأمین کند، دولتی است که در آن رشوه نباشد، فساد اداری نباشد، ویژه‌خواری نباشد، کم‌کاری نباشد، بی‌اعتنایی به مردم نباشد، میل به اشرافی‌گری نباشد، حیف و میل بیت‌المال نباشد، و دیگر چیزهایی که در یک دولت اسلامی لازم است»^۳.

ایشان مرحله کنونی را همین مرحله «تشکیل دولت اسلامی» بر اساس الگوها و معیارهای کاملاً اسلامی می‌دانند و اظهار می‌دارند: تا وقتی این مرحله به‌طور کامل محقق نشده است، نوبت به «تشکیل جامعه اسلامی» نمی‌رسد و در این صورت، موضوع سبک زندگی اسلامی نیز صرفاً در سطح گفتمان‌سازی در جامعه باقی خواهد ماند. ایشان گام نهایی در مراحل پنج‌گانه اهداف انقلاب اسلامی را تحقق «تمدن اسلامی» می‌دانند و تمدن اسلامی از نظر ایشان کشورگشایی نیست، بلکه به معنای تاثیر پذیرفتن فکری ملت‌ها از اسلام است.^۴

از نظر رهبر انقلاب، الگوی پیشرفت اسلامی-ایرانی لازمه تحقق «تمدن اسلامی» است و استفاده از الگوهای رایج نمی‌تواند ما را به این هدف برساند. «الگوهای رایج توسعه، از لحاظ مبانی، غلط و بر پایه اومانسیسم و اصول غیرالهی هستند و از لحاظ آثار و نتایج نیز نتوانسته‌اند وعده‌هایی را

۱. بیانات در دیدار اعضای شورای عالی مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: ۱۳۹۵/۲/۶.

۲. بیانات در خطبه‌های نماز جمعه: ۱۳۸۴/۵/۲۸.

۳. بیانات در خطبه‌های نماز جمعه: ۱۳۸۴/۵/۲۸.

۴. بیانات در دیدار اعضای شورای عالی مرکز الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: ۱۳۹۵/۲/۶.

که در خصوص ارزش‌هایی نظیر آزادی و عدالت داده بودند، محقق کنند. وضعیت نامناسب برخی کشورهای دنبال‌کننده این الگوها در شاخص‌هایی نظیر بدهی‌های کلان مالی دولت‌ها، بیکاری، فقر و اختلاف طبقاتی شدید، نشانه‌هایی از ناکارآمدی الگوهای رایج هستند. این جوامع اگرچه پیشرفت‌هایی نیز داشته‌اند، اما پیشرفت‌ها تا اعماق آن جوامع نفوذ نکرده و به «اخلاق، عدالت، معنویت و امنیت» منتهی نشده است. بنابراین، ما باید الگوی پیشرفت بومی خود را متکی بر مبانی اسلامی و فرهنگ ایرانی تعریف و ارائه کنیم. اسلامی بودن الگوی پیشرفت اساس کار است و لازمه تحقق این موضوع، تحقیقات عمیق اسلامی و ارتباط وثیق و پیوسته با حوزه‌های علمیه و فضای متفکر، آگاه و مسلط بر مبانی فلسفی، کلامی و فقهی است. ضمناً توجه به وجه ایرانی در عنوان الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت نیز مهم است، زیرا ایران زمینه تحقق این الگوست و اگر به فرهنگ، تاریخ، جغرافیا، اقلیم، آداب و سنن و سرمایه‌های انسانی و طبیعی کشور توجه نشود، الگوی پیشرفت سندی غیرقابل تحقق و بدون استفاده خواهد شد.

مجموعه این تلاش‌ها از دید رهبر انقلاب به معنای رسیدن به حیات طیبه‌ای است که جزو اهداف بعثت پیامبران بزرگ بوده است. «حیات طیبه به معنای رشد و شکوفایی عقل بشر و علم بشر از سویی و آرامش روحی بشر، آسایش مادی بشر، امنیت محیط زندگی بشر و رفاه بشر و شادکامی بشر و بالاتر از همه این‌ها تکامل معنوی و عروج روحی انسان است؛ حیات طیبه یعنی این‌ها. این‌ها اهداف بعثت پیامبران است. البته در این‌جا مورد بحث غالباً پیامبران بزرگ الهی هستند»^۱.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی سابقه توسعه سیاسی در ایران معاصر حاکی از آن است که در تمام این دوره به‌جز سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۴ (دوره موسوم به اصلاحات) هیچ نشانه‌ای از مفهوم یا اصطلاح توسعه سیاسی، نه در درون جنبش‌های اجتماعی و نه در سازمان حکومت مشاهده نمی‌شود. اگرچه شاخص‌هایی که امروزه در قالب توسعه سیاسی شناخته می‌شود مد نظر بوده‌اند، اما به‌طور مستقیم فقط در دوره اصلاحات مورد توجه ویژه قرار گرفته و به شعار سیاسی جنبشی که قوه اجرایی را در اختیار خود گرفت تبدیل شد.

در نظام جمهوری اسلامی، همان‌طور که در بررسی سابقه توسعه سیاسی و نظر رهبران آن مشاهده شد، توسعه در همه ابعاد آن باید در چارچوب دین اسلام تحقق یابد. پس انواع غربی

۱. بیانات در سخنرانی تلویزیونی به مناسبت عید مبعث: ۱۳۹۹/۱۲/۲۱.

توسعه مردود است و لااقل در نتیجه و غایت، توسعه سیاسی غربی در چارچوب اندیشه حاکم بر نظام جمهوری اسلامی ایران پذیرفتنی نیست.

مراحل پنج‌گانه توسعه از دید رهبر انقلاب، در واقع مسیر اصلی تمام تحرکات برنامه‌ریزی‌شده در جمهوری اسلامی ایران است و در این طرح، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، میثاقی است که قرار است جامعه ایران را در یک افق پنجاه‌ساله به مرحله تمدن اسلامی رهنمون سازد. آنچه در این مرحله در فضای رسمی کشور قابل طرح و برنامه‌ریزی است، در نظر گرفتن مرحله دولت‌سازی، و زمینه‌سازی برای حرکت به سمت جامعه و تمدن اسلامی است که مورد تأکید رهبر انقلاب نیز است. رعایت اصول اسلامی، پرهیز از طاغوت در همه جوانب آن، کارآمدی، سلامت، خدمت‌رسانی عمومی، زدودن فقر، فساد و تبعیض در داخل و رعایت عزت، حکمت و مصلحت در امور خارجی جزو اصول این حرکت است و برنامه‌ریزی توسعه، از جمله توسعه سیاسی، باید در درون مرزهای چنین طرحی طراحی و پیاده‌سازی گردد.

در واقع، توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران پیاده‌سازی اصول زندگی به روش اسلامی در همه شئون است و غایات توسعه در جوانب مختلف نمی‌تواند خارج از این چارچوب باشد. اگرچه در تدبیر و پیشبرد امور جامعه، بهره‌گیری از تجربه‌های جهانی جایز است، اما غایت و سرانجام توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران نمی‌تواند غیراسلامی و به شیوه طرح‌های غربی، صرفاً رفاه مادی و دنیوی را هدفگذاری کند. در مجموع، می‌توان چنین گفت که نظریه‌های رایج توسعه، توسعه سیاسی را صرفاً مقدمه و زمینه‌ای برای دستیابی به توسعه اقتصادی و رفاه مادی قلمداد می‌کنند. غایت توسعه از این چشم‌انداز صرفاً به جنبه‌های این دنیایی توجه دارد.

بدون تردید، برنامه‌ریزی توسعه در جمهوری اسلامی به‌طور اعم و توسعه سیاسی به‌طور اخص با دشواری‌ها و چالش‌های فراوانی همراه است و موفقیت در این عرصه، مستلزم مهارت و هنر مدیریت سیاسی است و در عین حال بدون توسعه سیاسی نیز نمی‌توان انتظار مدیریت موثر سیاسی را داشت. با توجه به آموزه‌های مکتب اسلام، توسعه سیاسی نمی‌تواند صرفاً به معنای حضور و مشارکت نیروهای سیاسی و اجتماعی در فرایند تصمیم‌گیری‌های جمعی دانسته شود، بلکه حضور دین در عرصه عمومی، وجوه جدید و متفاوتی به آن می‌بخشد که در ادبیات کلاسیک توسعه سیاسی در قالب امری مربوط به حوزه سنت، مطرود دانسته شده است و در نظریه‌های اخیر نیز با توجه به هیمنه علوم مختلف سکولار در گفتمان‌های دانشگاهی، قابل‌اعتنا نیست. البته دیدگاه‌های نهادگرا به سنت‌ها توجه دارند، اما آن‌ها نیز با نگاهی ابزاری، غایت‌نهایی را توسعه به سبک غربی می‌دانند، اما مسیر متفاوت و روش‌های دیگری را برای نیل به آن پیشنهاد می‌دهند.

در حالی که غایت توسعه در جمهوری اسلامی به‌طور کلی و توسعه سیاسی به معنای خاص آن، نمی‌تواند صرفاً جنبه‌های مادی و دنیایی زندگی بشر باشد، اما تأکید بر آخرت‌گرایی و تمدن‌سازی اسلامی باید مابه‌ازای بیرونی خود را ترسیم و مستقر نماید.

چنین طراحی مستلزم طراحی و پیاده‌سازی نوعی سیاست هویت است که باید در چارچوب مکتب اسلام طراحی و پیاده‌سازی شود. البته باید این نکته را در نظر داشت که چنانچه سیاست هویت به‌جای تعیین غایات توسعه بخواهد طراحی نوین و خیالی در عرصه ابزارها و روش‌های کشورداری دراندازد و همزمان انبان آن از ارائه جایگزین‌های کارآمد و موثر خالی باشد، چیزی جز ناکارآمدی، سرخوردگی و آسیب زدن به آرمان‌ها و غایات (حیات طیبه و تمدن‌سازی اسلامی) به بار نخواهد آورد.

آنچه مسلم است، در جمهوری اسلامی ایران، دولت و جامعه، ظرف و اسلام و قواعد آن مظلوم هستند. هرگونه تحولی باید در راستای تحقق گسترده‌تر و استحکام بیش‌تر قواعد و آموزه‌های اسلامی برای سعادت بشری باشد. نظام حکمرانی قابل‌پذیرش در چینی شرایطی باید روش‌ها و غایات اسلامی را دربر داشته باشد و برنامه توسعه سیاسی باید پیاده‌سازی چنین طراحی را بر عهده بگیرد و به پیش ببرد. در چنین شرایطی، دولت دنباله‌رو جریان‌های سیاسی و اجتماعی داخلی و بین‌المللی نیست و ادعا بر آن است که طرح و برنامه از قبل موجودی برای پیشبرد جامعه بر اساس آموزه‌های اسلامی دارد که هم دولت و هم جامعه باید در مسیر آن قرار بگیرند و هرگونه مشارکت و رقابتی در این راستا قابل‌پذیرش است.

باید توجه داشت که چنانچه به روال گذشته برنامه مشخصی برای توسعه سیاسی و فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران در راستای مسیر ذکرشده طراحی نشود، به‌طور قطع شدت و دامنه وقوع مسائل مستحدثه، ذهن و دست برنامه‌ریزان و مدیران نظام را چنان به خود مشغول خواهد کرد که غفلت از آرمان‌ها و فراموشی اهداف از نتایج مسلم آن خواهد بود. در سال‌های اخیر با توجه به اهمیت روزافزون مسائل اقتصادی، بخش زیادی از انرژی و تلاش مسئولان متوجه رفع مشکلات این بخش شده است. حضور اقتصاددان‌ها در موقعیت گفتمان‌سازی عمومی و ترویج ادبیات رایج اقتصادی به مثابه گفتمان عمومی (به‌جای گفتمان تخصصی)، یکی از آفت‌هایی است که نتیجه فقدان برنامه راهنمای توسعه سیاسی به معنای مورد نظر جمهوری اسلامی است. در چنین شرایطی، غفلت از برنامه توسعه سیاسی، ضعف نظریه‌پردازی سیاسی را به دنبال داشته است و مشکلات ناشی از آن می‌تواند علاوه بر گم کردن مقصد، ناکارآمدی روزافزون در عرصه‌های مختلف مدیریت امور عمومی را سبب شود و جامعه مطلوب اسلامی و مسیر تمدن‌سازی اسلامی را به شدت دچار آسیب‌های جبران‌ناپذیر کند.

الف) انگلیسی

- Akhavan Kazemi, M., & Nikoonahad, A. (2019). Identification and Analysis of Drivers of Political Development in Iran after the Islamic Revolution; A Desired Scenario for the Future. *Islamic Politics Research*, 6(14), 11-40. [In Farsi] https://ipr.isri.ac.ir/article_85260.html?lang=en
- Bevir, M. (2010). *The SAGE Handbook of Governance*. <https://doi.org/10.4135/9781446200964.n1>
- Fawcett, P., Manwaring, R., & Marsh, D. (2011). Network Governance and the 2020 Summit. *Australian Journal of Political Science*, 46(4), 651-667. <https://doi.org/10.1080/10361146.2011.623667>
- Hemmatkhan Osmavandani, M., Azghandi, A., Abtahi, M., & Mojahedi, M. M. (2019). The Trend of Political Development in Iran Since 1989 Based on Amartya Kumarsen Approach. *Political Sociology of Iran*, 2(1), 49-74. [In Farsi] http://jou.spsiran.ir/article_108389.html?lang=en
- Heywood, A. (2013). *The Palgrave Macmillan Series: Politics*.
- Hyden, G. (2002). Operationalizing Governance for Sustainable Development. In *Governance and Developing Countries* (pp. 13-31): Brill. https://doi.org/10.1163/9789004476073_003
- Lakzaee, N., & Esmhuseini, G. (2012). Political Development Models withan Emphasis Imam Khomeini's Thoughts. *Scientific Quarterly Journal of Islamic Revolution Studies*, 9(29), 35-60. [In Farsi] <http://enghelab.maaref.ac.ir/article-1-1325-fa.html>
- Lancaster, C., & Van de Walle, N. (2018). *The Oxford Handbook of the Politics of Development*: Oxford University Press.
- Loughlin, J. (2004). The "Transformation" of Governance: New Directions in Policy and Politics. *Australian Journal of Politics & History*, 50(1), 8-22. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8497.2004.00317.x>
- Misaei, G., Dinparast, F., & Taghipoor, A. (2019). Study the Position of the Political Development in the Development Programs of the Islamic Republic of Iran. *Political Strategic Studies*, 8(28), 155-184. [In Farsi] <https://doi.org/10.22054/qps.2019.29919.1898>
- Peters, B. G., & Pierre, J. (2016). *Comparative Governance: Rediscovering the Functional Dimension of Governing*: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316681725>
- Rhodes, R.A.W. (1996). The New Governance: Governing without Government. *Political Studies*, 44(4), 652-667. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb01747.x>

- Shafieifar, M. (2015). The Process of Political Development in Islamic Republic of Iran. *Political Quarterly*, 45(1), 103-123. [In Farsi] https://jppq.ut.ac.ir/article_54426.html?lang=en
- Vasudha, C., & Stoker, G. (2009). Governance Theory and Practice: A Cross-Disciplinary Approach. *Journal of Public Administration*, 87(4), 982-983. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2009.01793_6.x

(ب) فارسی

- اخوان کاظمی، مسعود؛ صادقی، سیدشمس‌الدین، و نیکونهاد، ایوب (۱۳۹۶). روند پژوهی توسعه سیاسی در ایران معاصر. *نشریه مجلس و راهبرد*، ۲۵(۹۵)، ۲۰۹-۲۴۶.
- آبراهامیان، یرواند (۱۳۷۹). *ایران بین دو انقلاب: از مشروطه تا انقلاب اسلامی*. ترجمه کاظم فیروزمند، حسن شمس‌آوری و محسن مدیرشانه‌چی، چاپ سوم، انتشارات مرکز.
- برزگر، ابراهیم (۱۳۹۱). *اندیشه سیاسی امام خمینی (ره) سیاست به مثابه صراط*. انتشارات سمت.
- بشیریه، حسین (۱۳۸۰). *موانع توسعه سیاسی در ایران*. انتشارات گام نو.
- پور، مارک (۱۳۹۷). *حکمرانی: مقدمه‌ای بسیار کوتاه*. ترجمه عرفان مصلح و زهره کریم‌میان، انتشارات کرگدن.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۶۰). *ولایت فقیه*. موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- خمینی، روح‌الله (۱۳۷۹). *صحیفه نور*. جلد ۱۳، انتشارات سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی.
- سو، آلوین ی. (۱۳۸۶). *تعبیر اجتماعی و توسعه: مروری بر نظریات نوسازی، وابستگی و نظام جهانی*. ترجمه محمود حبیبی مظاهری، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- عبداللهی، محمد، و راد، فیروز (۱۳۸۸). *بررسی روند تحول و موانع ساختاری توسعه سیاسی در ایران* (۱۳۰۴-۱۳۸۲). *نشریه جامعه‌شناسی ایران*، ۱۰(۱)، ۲۹-۶۳.
- فرقانی، محمدمهدی (۱۳۸۱). *تحول گفتمان توسعه سیاسی در ایران (از مشروطه تا خاتمی)*. *نشریه علوم اجتماعی*، ۹(۱۷)، ۱-۳۹.
- قوام، عبدالعلی (۱۳۷۹). *چالش‌های توسعه سیاسی*. انتشارات قومس.
- مرشدی‌زاد، علی (۱۳۸۰). *احزاب چپ: الف حزب توده*. *در تحولات سیاسی-اجتماعی ایران (۱۳۳۰-۱۳۵۷)*، به‌اهتمام مجتبی مقصدی، انتشارات روزنه.
- مشیرزاده، حمیرا (۱۳۹۷). *سلسله تک‌نگاشت‌های الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت: درآمدی انتقادی بر مفهوم توسعه سیاسی*. انتشارات الگوی پیشرفت.
- معینی‌پور، مسعود (۱۳۸۹). *مولفه‌ها و شاخصه‌های توسعه سیاسی از دیدگاه امام خمینی*. *نشریه پژوهشنامه متین*، ۱(۴۹)، ۷۵-۱۰۰.

نحوه ارجاع به مقاله:

علی پور، حسین، و کرامت، فرهاد (۱۴۰۱). حکمرانی عمومی، برنامه‌ریزی توسعه و توسعه سیاسی در جمهوری اسلامی ایران. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۷۵-۹۶.

Alipour, H., & Keramat, F. (2022). Public Governance, Development Planning and Political Development in the Islamic Republic of Iran. *Management and Development Process*, 35(4). 75-96.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.75](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.75)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



عنوان مقاله: مدلی برای تمکین مالیاتی در ایران

حبیب‌اله طاهرپور کلانتری^۱، یلدا امیری خالدي^۲،
علی اصغر انواری رستمی^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۳۰
پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۷

چکیده:

هدف: این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل موثر بر رفتار تمکین مالیاتی مودیان و میزان اثرگذاری عوامل شناسایی شده بر تمکین مالیاتی با رویکرد داوطلبانه است.

طرح پژوهش/روش شناسایی/ویکورد: جامعه آماری کلیه مودیان مالیاتی و صاحبان مشاغل در شهر تهران است. نمونه‌ای شامل ۱۵۱ نفر از مودیان مالیاتی (حقیقی) و صاحبان مشاغل انتخاب شده و با پرسشنامه اطلاعات لازم از آن‌ها اخذ شده است. برای انجام این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. نوع پژوهش بر اساس هدف کاربردی است و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی است. به منظور تحلیل آماری و برای نیل به هدف یکم پژوهش (شناسایی عوامل موثر بر تمکین مالیاتی داوطلبانه) از روش تحلیل عاملی اکتشافی (کاهش ابعاد) استفاده شده است. برای نیل به هدف دوم پژوهش (تعیین میزان تاثیر عوامل شناسایی شده بر تمکین مالیاتی) از رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

یافته‌ها: با انجام تحلیل عاملی اکتشافی هشت عامل موثر بر تمکین داوطلبانه مالیاتی شناسایی شدند. عوامل به ترتیب عبارت‌اند از: نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، مشروعیت، اعتلای عدالت، پیچیدگی، توجه به اخلاق، دانش و اطلاعات مالیاتی، عزم جمعی برای پرداخت مالیات، و ترس و نوع دوستی. با توجه به نتایج رگرسیون چندمتغیره عوامل نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، اعتلای عدالت، پیچیدگی، توجه به اخلاق، و ترس و نوع دوستی بر مولفه تمکین مالیاتی تاثیر معناداری دارند.

ارزش/اصالت پژوهش: دریافت داوطلبانه مالیات یکی از اهداف دولت‌ها بوده است. اگر دولتی موفق به دریافت مالیات به صورت داوطلبانه از مردم شود، این امر بر اعتماد اجتماعی و سرمایه اجتماعی تاثیر مثبتی دارد و هم از آن‌جا که باعث می‌شود منابع دولت برای عملیات مالیات‌ستانی به هدر نرود، باعث افزایش کارایی دولت خواهد بود. شناسایی و بررسی این عوامل می‌تواند برای خط‌مشی‌گذاران دارای پیام‌های مفیدی باشد تا به فراهم‌آوری امکانات لازم برای ارتقای تمکین مالیاتی داوطلبانه بینجامد.

کلیدواژه‌ها: تمکین مالیاتی، تمکین داوطلبانه، فرار مالیاتی، چارچوب شیب لغزنده، اعتماد اجتماعی.

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
h.taheerpour@imps.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.
y.amiri@imps.ac.ir

۳. استاد، مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
anvary@modares.ac.ir

مهم‌ترین آسیب‌های خط‌مشی‌گذاری مالیاتی در ایران عبارت‌اند از: عدم تمکین مالیاتی، ضعف نظام اطلاعات مالیاتی، نبود فرهنگ و باور مالیاتی صحیح نزد مودیان، جابه‌جایی‌های متعدد و سیاسی برای مدیران نظام مالیاتی، گستره و توزیع نامناسب معافیت‌های مالیاتی، و نبود نظارت و ارزیابی کافی در سیاست‌های مالیاتی (Harati et al., 2021). مالیات اصلی‌ترین ابزار کسب درآمد برای دستیابی به اهداف اقتصادی و اجتماعی است و از طرف دیگر به عنوان ابزار تاثیرگذاری بر اقتصاد به‌شمار می‌رود. دولت‌ها می‌توانند از مالیات به عنوان ابزار سیاست‌گذاری اقتصادی نیز استفاده کنند. این منبع درآمدی به دلیل قابلیت کنترل بر سایر منابع ناشی از اقتصاد داخلی ترجیح دارد، به طوری که در برخی از کشورها میزان مالیات‌ها تا حدود ۹۰ درصد از درآمد دولت را شامل می‌شود، اما در ایران نسبت درآمد مالیاتی به کل درآمدها ۴۰ درصد است (Rahmatollahi et al., 2020). چارچوب‌های نظری برای تشخیص موضوع تمکین مالیاتی به دو دسته کلی مدل‌های اقتصادی و مدل‌های اجتماعی-روان‌شناختی دسته‌بندی می‌شوند. رویکرد اقتصادی مبتنی بر نظریه انتخاب عمومی و رویکرد اجتماعی-روان‌شناختی، تمکین مالیاتی از طریق عوامل روان‌شناختی همچون ملاحظات عدالت مالیاتی و حس تشخیص اخلاقی عمل می‌کند (Kirchler et al., 2014). مدل اولیه اقتصادی بازدارندگی به اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل اثر بازدارندگی بر رفتار تمکین مودیان می‌پردازد. متغیرهای مورد استفاده در این مدل شامل مجازات‌ها و جرایم (قانونی یا اجتماعی) احتمال کشف و احتمال انتخاب برای حسابرسی مالیاتی، اعمال جرایم، نرخ مالیات، سطح درآمد و پیچیدگی قوانین است. این مدل سطح تمکین مالیاتی واقعی را کم‌تر از آنچه که هست برآورد می‌کند (Kuchumova, 2017). رویکرد اجتماعی-روان‌شناختی تمکین مالیاتی را از طریق عوامل روان‌شناختی همچون ملاحظات عدالت مالیاتی و حس تشخیص اخلاقی بررسی می‌کند (Kirchler, 2007).

آلم^۱ و همکاران (۱۹۹۹)، بیان می‌کنند که تصمیم‌گیری برای عدم تمکین ممکن است تحت تاثیر عوامل دیگری غیر از آنچه که در مدل اقتصادی ذکر شده است قرار بگیرد. با پیدایش بسط مدل‌های اجتماعی و روان‌شناختی رفتار مودیان، اصول و مبانی «مدل خالص اقتصادی بازدارندگی» تحت تاثیر قرار گرفته و به چالش کشیده شده است (Arabmazar et al., 2012). پس برای این‌که نتایج پژوهش تا حد امکان کاربردی و حقیقی باشد، مناسب است که هر دو رویکرد در نظر گرفته شوند.

تمکین و نقطهٔ مقابله آن فرار مالیاتی، پدیده‌ای جهانی است و در همه جوامع در همه طبقات، حرفه‌ها، و در همه ادیان رخ می‌دهد (Tanzi & Shome, 1993). در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، صاحبان مشاغل، کارکنان دولت، ارائه‌دهندگان خدمات و سایر سازمان‌ها از سوی دولت مکلف به پرداخت مالیات هستند، و هیچ‌کس نمی‌تواند از مالیات کشور فرار کند. برای ساخت سدهای بزرگ، ایجاد زیرساخت‌های حمل‌ونقل و ارائه خدمات اجتماعی باکیفیت برای جامعه، اخذ مالیات از شهروندان نقش مهمی برای دولت‌ها دارد. ایران جزو کشورهایی است که ضریب تمکین مالیاتی در آن کمتر از ۶۰ درصد است و بیش از ۴۰ درصد مالیات بالقوه وصول نمی‌شود (Molaeipoor, 2015). نبود تمکین مالیاتی ممکن است ریشه در قوانین مالیاتی، سازمان مالیات و نحوهٔ مدیریت مالیاتی، مودیان مالیاتی یا موارد دیگر داشته باشد.

تمرکز این پژوهش شناسایی هرچه بیشتر علل عدم تمکین مالیاتی در میان مودیان مالیاتی است. در این پژوهش، در نظر است متغیرها در سطح فردی بررسی شوند. از لحاظ کاربردی چون مدل پیشنهادشده سعی در توجه به کلیه عوامل و بررسی میزان تاثیر هر کدام دارد، قابلیت کاربردی آن بالاتر است، زیرا میزان قابل توجهی از واریانس متغیرهای وابسته را توضیح می‌دهد. با در نظر گرفتن کلیه این عوامل، سیاستگذار این امکان را پیدا می‌کند که برای ارتقای تمکین مالیاتی از سوی مودیان برنامه‌ریزی کند. اهداف پژوهش شامل موارد زیر است:

- شناسایی عوامل موثر بر مولفهٔ تمکین از سوی مودیان مالیاتی
- شناخت نسبت به میزان تاثیرگذاری عوامل موثر شناسایی شده

مبانی نظری پژوهش

تمکین مالیاتی نقطهٔ مقابل فرار مالیاتی و اجتناب مالیاتی و بیانگر تسلیم و پذیرش قوانین مالیاتی است. تمکین مالیاتی به دو بخش تمکین داوطلبانه و تمکین اجباری تقسیم می‌شود. تمکین مالیاتی که در این پژوهش مورد نظر است، به معنای آن است که فرد با رضایت خود به افشای کامل اطلاعات درآمدی بپردازد و سپس مالیات خود را پرداخت کند. در این پژوهش تمکین مالیاتی به معنای «پابندی داوطلبانه به متن و روح قانون مالیاتی» است (عرب مازار، ۱۳۸۳). تمکین مالیاتی به توانایی و تمایل مودیان مالیاتی برای رعایت قوانین مالیاتی، اعلام درآمد صحیح برای هر سال و پرداخت به‌موقع مبلغ مناسب مالیات تعریف می‌شود (Naeem & Gulzar, 2021). چویی^۱ (۲۰۲۰)، شاخص‌های تمکین مالیاتی را عبارت است از: (۱) ثبت نام صحیح مالیاتی، (۲) تکمیل به‌موقع فرم مالیاتی، (۳) گزارش صحیح، (۴) پرداخت به‌موقع مالیات، و (۵) اعتماد جامعه به سازمان مالیاتی برمی‌شمارد.

1. Chooi

- تمکین یا اجابت مالیات عبارت است از توانایی و تمایل مودیان به رعایت قوانین مالیاتی، اعلام درآمد صحیح برای هر سال و پرداخت به‌موقع مبلغ مناسب مالیات (Nacem & Gulzar, 2021). تمکین داوطلبانه مالیاتی تمایل مالیات‌دهندگان برای انجام تعهدات مالیاتی خود به دلیل وظیفه مدنی یا تمایل به حمایت از هموطنان است و به‌طور مثبت با اعتماد مرتبط است (Batrancea et al., 2022). اعتماد یک انتظار مثبت است در رابطه با این که طرف مقابل در گفتار، کردار و تصمیمات خود به‌گونه‌ای فرصت‌طلبانه رفتار نمی‌کند. ریسک و شناخت دو مفهوم مرتبط با اعتماد هستند (Robbins, 2002). ابعاد اعتماد از دیدگاه رایبیز (۲۰۰۲: ۱۴۶) در زیر آمده است:

۱- صداقت: دلالت بر درست‌کاری و راست‌گویی دارد. بُعد صداقت در مقایسه با چهار بُعد دیگر از اهمیت بیش‌تری برخوردار است.

۲- شایستگی: شامل مهارت‌ها و دانش بین‌فردی و فنی افراد است. شایستگی نشانگر آن است که آیا فرد می‌تواند به آنچه که می‌گوید عمل کند؟ ما هنگامی به فردی اعتماد می‌کنیم که مطمئن شویم او از توان و مهارت لازم برای انجام آنچه می‌گوید برخوردار است.

۳- ثبات: این مفهوم با قابل‌اتکا بودن، قابل‌پیش‌بینی بودن و قضاوت مناسب فرد در برخورد با موقعیت‌ها و سازگاری بین حرف و عمل او مرتبط است. ناسازگاری بین حرف و عمل فرد باعث کاهش اعتماد ما به آن شخص می‌شود.

۴- وفاداری: بیانگر تمایل فرد به حفظ آبرو و حیثیت طرف مقابل و پرهیز از رفتار فرصت‌طلبانه نسبت به اوست.

۵- صراحت: بیانگر تمایل فرد به در میان گذاشتن آزادانه اطلاعات و افکار خود با دیگران است. صراحت به معنای بیان کامل حقیقت و نه بخشی از آن و پرهیز از کتمان حقایق است.

- عدالت سازمانی سه شکل اصلی دارد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای. عدالت توزیعی به عنوان ادراک از انصاف در مورد ستاده‌های عینی مانند حقوق تعریف می‌شود. عدالت رویه‌ای مربوط به واکنش افراد به فرایندهایی است که از طریق آن‌ها پاداش تعیین می‌شود و به عنوان ادراک از انصاف در مورد رویه‌های تصمیم‌گیری تعریف می‌شود. عدالت رویه‌ای با استفاده از قوانین که به تصمیم‌گیری‌های باثبات، دقیق، اصلاح‌پذیر و غیرجهت‌دار کمک می‌کنند، در سازمان ارتقا می‌یابد (ناظمی و برجعلی‌لو، ۱۳۹۱). مشارکت در طراحی سیستم‌های پرداخت ارتباطات مناسب و سازوکارهای شکایت داخلی همه به ارتقای عدالت رویه‌ای کمک می‌کند. عدالت مرادده‌ای تحت عنوان ادراک از انصاف در مورد چگونگی تصویب و ارائه قوانین توسط مدیران تعریف می‌شود و بر روابط بین‌فردی تمرکز می‌کند. عدالت مرادده‌ای به‌طور اخص مربوط به

رفتارهای بین‌فردی است که توسط تصمیم‌گیرندگان در هنگام تصویب و اجرای رویه‌های سازمانی صورت می‌گیرد و جنبه انسانی برنامه‌های سازمان را نشان می‌دهد. عدالت مراده‌ای می‌تواند ابزاری موثر برای سرپرستان به منظور کاهش تاثیر ادراک غیرمنصفانه بودن عدالت توزیعی و رویه‌ای باشد (ناظمی و برجلی‌لو، ۱۳۹۱).

- پیچیدگی ساختاری به تعداد زیاد عناصر مجزا و وابستگی این عناصر مربوط می‌شود. این تعریف بسیار نزدیک به مفهوم اصلی آن، یعنی پیچیدگی به عنوان مجموعه‌ای از اجزای مرتبط به هم است. همچنین، تعریف واژه‌نامه آکسفورد از این لغت «حالت یا کیفیتی از پیچیده بودن؛ عامل دخیل در یک فرایند یا وضعیت پیچیده» است. بیش‌تر مقالات پیچیدگی را بر اساس سه مشخصه تعریف می‌کنند: اندازه (تعداد)، تنوع، و وابستگی متقابل (Ahmadi et al., 2018).

- مشوق‌های مالیاتی مفادی از قانون مالیاتی هستند که بر مبنای آن‌ها برخی فعالیت‌های اقتصادی نسبت به برخی دیگر از طریق تعطیلی موقت مالیاتی و اعتبار مالیاتی، برخی دارایی‌ها در مقابل سایر دارایی‌ها از طریق نرخ‌های مختلف استهلاک، دسته‌ای از بنگاه‌ها در مقایسه با سایرین، مانند بنگاه‌های کوچک و متوسط در برابر بنگاه‌های بزرگ و برخی روش‌های تامین مالی در برابر روش‌های دیگر، مانند انتخاب روش تامین مالی از میان روش‌های انتشار سهام، اوراق قرضه یا منابع داخلی بنگاه، با کاهش یا صفر شدن موقت نرخ مالیاتی مورد توجه قرار می‌گیرند. همه این موارد ابزاری در جهت مشارکت مردمی بیش‌تر در مالیات است (Abdi & Rezaei, 2015).

- کنترل مالیاتی تشکیل واحدهای بازرسی مالیاتی در چارچوب قانون برای مراجعه به مودیان مالیاتی و بازرسی از عملکرد آن‌هاست. این کار به منظور بررسی دفاتر و اسناد و مدارک و اطلاعات و سوابق مالی مودیان مالیاتی در راستا با قانون مالیات‌های مستقیم و قانون ارزش افزوده انجام می‌شود.

- کیفیت خدمات: در این پژوهش از مدل پاراسورامان و همکاران (۱۹۸۵)^۱ برای ارزیابی کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی استفاده شده است. این مدل به ابزار استاندارد برای اندازه‌گیری کیفیت خدمات تبدیل شد و به «سروکوال» معروف گشت (Parasuraman, 1985). مقیاس سروکوال در حالت عمومی و اولیه خود شامل ۲۲ جفت مولفه است که سری اول این مولفه‌ها «سطح مورد انتظار پاسخ‌دهنده از یک خدمت خاص» را اندازه‌گیری می‌کند و سری دوم «سطح ادراک‌شده از کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط آن سازمان / شرکت خاص» را اندازه می‌گیرد.

- دموکراسی: در این پژوهش دموکراسی و ابعاد آن به شرح زیر اندازه‌گیری شده است:

1. Parasuraman

۱- گستره دموکراسی: وسیله‌ای است کمی که با احتساب نسبت تعداد افرادی از اجتماع که از تصمیمی تاثیر می‌پذیرند و در گرفتن آن تصمیم شرکت دارند یا می‌توانند شرکت داشته باشند تعیین می‌شود.

۲- ژرفای دموکراسی: از مفهومی به‌دست می‌آید که افراد مشارکت‌کننده در مالیات تا چه حد کامل و تا چه حد بامعنا مشارکت می‌کنند. به عبارت دیگر، ژرفای دموکراسی زائیده کمال و کیفیت مشارکتی است که انجام می‌پذیرد (کوهن، ۱۳۷۴).

۳- بُرد دموکراسی: انواع مسائلی که نظر مردم بر آن‌ها حاکم است تعیین‌کننده بُرد دموکراسی است. به عبارت دیگر، بُرد دموکراسی به دامنه نظارت نهایی مردم در فرایند تصمیم‌گیری مربوط است. هرچه بُرد وسیع‌تر باشد دموکراسی کامل‌تر تحقق می‌پذیرد (کوهن، ۱۳۷۴).

- تعهدات اداره امور مالیاتی به مودیان مالیاتی: منشور حقوق مودیان از منابع سازمان امور مالیاتی از موارد زیر تشکیل شده است؛ پس پایبندی به حقوق مودیان به معنای پایبندی به موارد زیر است:

اصل ۱: مودی محترم حق برخورداری از رفتار عادلانه، منصفانه و قانونمند را دارد.

اصل ۲: مودی محترم حق کسب اطلاع و راهنمایی را دارد.

اصل ۳: مودی محترم حق برخورداری از خدمات مالیاتی مطلوب را دارد.

اصل ۴: پایبندی ما به اصل رازداری و حفظ حریم خصوصی حق مودی محترم است.

اصل ۵: مودی محترم حق اعتراض شکایت و تجدیدنظرخواهی دارد.

- ثبات سیاسی: از نظر آکه^۱ (۱۹۷۴)، ثبات سیاسی به معنای منظم بودن جریان تعاملات سیاسی^۲ است. از نظر نیدلر^۳ (۱۹۶۸)، کشور باثبات کشوری است که در آن حکومت از طریق انتخابات آزاد برگزیده شده باشد و بر اساس قانون حکومت کند.

- قدرت: قدرت مسئولان در دو شکل پدیدار می‌شود: الف: قدرت قانونی، و ب: قدرت قهری و اجباری. قدرت قانونی و مشروع به قدرت به عنوان یک اختیار پذیرفته‌شده اشاره می‌کند که موجب تمکین داوطلبانه افراد می‌شود. قدرت قهری و اجباری مسئولان تلاشی برای هدایت افراد برخلاف خواسته‌هایشان است و به عنوان اجبار کردن برای رعایت رفتاری مشخص تعریف می‌شود (Ramshini et al., 2016)

- مشروعیت سیاسی: این مفهوم به معنای «باور جمعی اعضای درون یک نظام و حاکمیت سیاسی

1. Ake

2. Political Exchange

3. Needler

به وجود و استمرار نظام یا حاکمیت» در این پژوهش آمده است. این باور و اعتقاد موجب می‌گردد که هر یک از اعضا، تبعیت از قدرت اعمال شده و پیروی از حاکمیت سیاسی را بر خود لازم تلقی کنند. بدین ترتیب، اطاعت از قدرت و نهاد سیاسی به امری هنجاری، اخلاقی و منطقی بدل می‌شود و دیگر نیازی به اعمال زور و سلطه نخواهد بود. در واقع، باید گفت مشروعیت سیاسی، فرایندی است که در آن قدرت به اقتدار تبدیل می‌شود و قدرت سیاسی، خصلتی عقلانی می‌یابد. در نتیجه، رابطه‌ای اساسی میان سلطه مشروع و مشروعیت سیاسی وجود دارد. ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، واژه مشروعیت نظام اجتماعی را در همین چارچوب تعریف می‌کند: «درجه اعتبار آن نظام در باور افرادی که در چارچوب نظام مزبور به کنش اجتماعی می‌پردازند». بر اساس این، هرچه میزان «باور» به «اعتبار» یک نظام سیاسی بیش‌تر باشد، میزان مشروعیت نظام، اطاعت آزادانه افراد و هم‌زمانی و هم‌هنجاری نظام سیاسی با حکومت‌شوندگان بیش‌تر خواهد بود. از دیدگاه وبر، مشروعیت به لحاظ منابع آن از سه صورت محتمل برخوردار است (خسروی، ۱۳۸۰): ۱- مشروعیت قانونی: در این نوع مشروعیت، تمام تصمیمات، به‌ویژه چگونگی رابطه افراد و قدرت سیاسی بر اساس قانون صورت می‌گیرد؛ ۲- مشروعیت سنتی: در این نوع، اطاعت محصول قانون نیست و اساساً ناشی از سنت‌هایی است که در حکومت‌کنندگان متجلی شده است. در واقع، مشروعیت بر کنش سنتی افراد مبتنی است؛ و ۳- مشروعیت کاریزماتیک: این مشروعیت بر کنش عاطفی و احساسی افراد و ویژگی‌های خارق‌العاده رهبر مبتنی است.

- تمکین مالیاتی: برای تعریف عملیاتی تمکین مالیاتی از مدل استفاده‌شده کیرشلر و وال (۲۰۱۰) در زمینه اندازه‌گیری تمکین مالیاتی استفاده شده است. در این مدل مولفه‌های تمکین مالیاتی به پنج مولفه تقسیم شده و برای هر یک تعریفی ارائه شده است که با در نظر گرفتن مجموع این پنج مولفه شاخصی از میزان تمکین مالیاتی به دست می‌آید:

۱- تعهد: تعهد گرایشی مثبت در میان مسئولان مالیاتی و تمکین را ترکیب می‌کند. سیستم مالیات زمانی مطلوب تلقی می‌شود که قوانین مالیاتی و جمع‌آوری مالیات منصفانه ادراک شوند و مالیات‌دهندگان متعهد یک اجبار اخلاقی را حس می‌کنند که سهم خود را بپردازند و در جهت تمایلات جمعی فعالیت کنند.

۲- تسلیم: نشان‌دهنده گرایشی مثبت به پذیرش مسئولان مالیاتی به عنوان کسانی است که قدرت مشروع برای دنبال کردن اهداف جمعی به آنان واگذار شده است. تا هنگامی که شهروندان بر طبق قانون عمل می‌کنند تصور می‌شود که مراجع مالیاتی به‌طور حمایتی عمل خواهند کرد.

1. Commitment
2. Capitulation

۳- مقاومت^۱: نشان‌دهنده تمایلی منفی به سرپیچی است. حق و اختیار مسئولان مالیاتی ممکن است مورد تردید قرار بگیرد و اعمال آن‌ها ممکن است به‌جای این که به‌طور حمایتی تفسیر شود، استبدادی و کنترل‌گرانه تعبیر شود.

۴- عدم تعهد^۲: عدم تعهد نشان‌دهنده گرایشی منفی است و با «مقاومت» رابطه مستقیم دارد. افراد و گروه‌ها از نظر اجتماعی از دیدن هر مشوقی از سمت مراجع مالیاتی دور می‌مانند.

۵- بازی^۳: بازی اشاره به رویکردی دارد که اهداف فرد را در راستای قانون تغییر می‌دهد و به‌جای آن که او را وادار به پیروی از دستورالعمل‌هایی بکند که باید به عنوان راهنما استفاده شود، او را در موقعیتی قرار می‌دهد که نقش خود را به عنوان یک بازیکن قالبی می‌پذیرد. مثلاً در زمینه رفتار مالیاتی «بازی» کردن به نقش «دزد-پلیس» برمی‌گردد، در حالی که مالیات‌دهندگان دنبال راه‌گریز می‌گردند برای این که منفعت خود را بیشینه کنند؛ ماموران اداره مالیاتی مانند پلیسان به دنبال مالیات‌دهندگان متخلف می‌گردند.

پیشینه پژوهش

تورگلر^۴ (۲۰۰۷)، در کتاب خود به اخلاق مالیاتی و عوامل موثر بر آن می‌پردازد. او عوامل پیشارو را بر تمکین مالیاتی موثر می‌داند: سن، جنسیت و تحصیلات، وضعیت تاهل، استخدام، وضعیت اقتصادی و اعتقادات مذهبی، اعتماد و غرور ملی، وضعیت نهادها، هنجارهای اجتماعی، احساس گناه و خجالت، وظیفه و ترس، انگیزش درونی، احساس عدالت، انگیزش مثبت، مساوات، خدمات و کالاهای عمومی، مذهبی بودن (به‌طور بالقوه)، نظرسنجی توسط رأی‌دادن به مباحث مالیاتی، اعتماد به دولت، دادگاه‌ها و نهادهای قانونی، بالا بودن خودگردانی، مشارکت مدنی و دموکراسی مستقیم (Torgler, 2007). نتایج وی نشان داد که بالا رفتن متغیرهای بازدارندگی مانند نرخ بازرسی بیش‌تر به بالا رفتن تمکین می‌انجامد.

طبق پژوهش گیلک حکیم‌آبادی (۱۳۸۳)، گسترده کردن پایه‌های مالیاتی، کاهش نرخ نهایی بالای مالیاتی، کاهش تعداد نرخ‌ها، و هماهنگی نظام مالیاتی با ایجاد توانایی اجرایی مالیاتی بالاتر اقداماتی در جهت افزایش تمکین مالیاتی بوده است. همچنین مشاهده می‌شود که احتمال بازرسی بالاتر با رعایت اخلاق مالیاتی رابطه مثبت دارد و نرخ جریمه بالاتر همبستگی مثبتی با عدم رعایت اخلاق مالیاتی دارد، زیرا اولی جلو سودجویی غیراخلاقی را می‌گیرد، ولی دومی انگیزه ذاتی افراد را

1. Resistance
2. Disengagement
3. Game Playing
4. Torgler

مختل می‌کند، چرا که پیام مداخلهٔ بیش‌تر دولت را می‌رساند (Torgler, 2007).

در پژوهش‌های بعدی اثر مشارکت رأی‌دهندگان بر معافیت‌های مالیاتی با استفاده از آزمایش بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که مالیات‌دهندگان هنگامی که امکان رأی دادن همراه با اظهار نظر درون‌گروهی دارند، تمکین مالیاتی بسیار بالاتری دارند. رأی دادن بدون امکان اظهار نظر نتایج مختلفی می‌آفریند. مباحثه برای ایجاد معافیت هزینه اخلاقی عدم تمکین را بالا می‌برد. همچنین، وقتی دولت نسبت به تعهد خود پایدار نیست، تمکین کاهش می‌یابد (Devos et al., 2013). در پژوهش دیگری بر تاثیر مثبت ادراکات مثبت راجع به بازتوزیع مالیاتی بر ارتقای تمکین مالیاتی تاکید شده است (Fochmann & Kroll, 2016). برخی پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که اعتماد به دولت باعث بالا رفتن تمایل به تمکین مالیاتی می‌شود (Damayanti et al., 2015).

دیدگاه نئوکلاسیک شایع اقتصادی در پژوهش رفتار مالیاتی آن است که اعتماد خوب است، ولی نظارت بهتر است. توصیه غالب برای جلوگیری از فرار مالیاتی آن است که افراد از رفتار غیرقانونی با نظارت‌های شدید و جریمه‌های سخت بازداشته شوند. البته کنترل و تنبیه ممکن است تاثیرات ناخواسته‌ای داشته باشند؛ پس متغیرهای روان‌شناختی مانند نگرش به مالیات‌دهی هنجارهای اجتماعی و عدالت ادراک شده توجه زیادی را به خود جلب کرده است. چارچوب شیب لغزنده یکی دیگر از نظریه‌هایی است که هر دو رویکردهای اقتصادی و روان‌شناختی را در مورد تمکین مالیاتی یکپارچه می‌کند. فرض می‌شود که مالیات‌دهندگان از قانون پیروی می‌کنند، زیرا آن‌ها از دستگیری یا جریمه شدن می‌ترسند و این ترس آن‌ها را وادار به تمکین مالیاتی می‌کند (تمکین اجباری) یا این که آن‌ها حس می‌کنند که ملزم هستند سهم خود را صادقانه ادا کنند (تمکین اختیاری داوطلبانه). ادبیات در حال رشدی از تحقیقات تجربی مفروضات این چارچوب را تایید می‌کنند. رویکرد روان‌شناختی به رفتار مالیاتی باعث ایجاد تغییراتی در اقدامات اداره‌های امور مالیاتی برای قانونمند کردن رفتار شهروندی شده است. کشورهای اروپایی بسیاری در حال تکمیل راهبردهای مشارکتی با مالیات‌دهندگان خود هستند (Hofmann et al., 2014). یکی از موفق‌ترین چارچوب‌ها در بررسی میزان تمکین مالیاتی مدل شیب لغزنده کیرشلر است. در این چارچوب مطرح شده است که اعتماد و قدرت هر دو تمکین مالیاتی را بالا می‌برند. اعتماد تمکین داوطلبانه را بالا می‌برد و قدرت آن را پایین می‌آورد. در مورد تمکین اجباری برعکس است. رفتار راهبردی در حالت اعتماد پایین‌تر و قدرت بالاتر در مقایسه با حالتی که اعتماد و قدرت هر دو بالا باشد بیش‌تر انجام می‌شود (Kirchler et al., 2014).

صامتی و همکاران (۲۰۰۸)، نشان دادند که متغیرهای نگرش نسبت به فرار مالیاتی، هنجارهای اجتماعی و اعتماد به دولت اثر مثبت و معناداری بر اخلاق مالیاتی دارند. متغیر اخلاق مالیاتی نیز اثر

مثبت و معناداری بر تمکین مالیاتی دارد. بلافاس^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، یک بازی تمکین مالیاتی با یک کالای عمومی را برای ارزیابی اثر افشای اطلاعات بر فرار مالیاتی ارائه کردند و دو اثر افشای کامل و مخفی کردن کامل را بررسی نمودند. اول اثر سرایت است که بیان می‌کند با دیدن عدم تمکین مالیاتی دیگران، تمکین در فرد نیز کاهش می‌یابد. دومین مورد اثر رسوایی، به معنای بالا رفتن تمکین مالیاتی در اثر رسوایی مورد انتظار در صورت مشاهده شدن به صورت فرارکننده مالیاتی است. تاثیر خجالت و رسوایی ناشی از عدم تمکین با مشاهده دیگران در ارتکاب این کار از بین می‌رود و تنها در کوتاه‌مدت اثر دارد، ولی افشای اطلاعات مالیاتی در طولانی‌مدت سبب کاهش تمکین مالیاتی می‌شود. در گنگل^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، نتایج یک پژوهش و سه آزمایش که در آن‌ها حس وطن‌پرستی را با نشان دادن پرچم ملی، تصاویر ملی یا دستاوردهای ملی بالا برده بودند نشان داد که میهن‌پرستی تمکین مالیاتی را (به‌طور غیرمستقیم) زیاد می‌کند. دستاوردهای ملی از سوی دیگر به نظر می‌رسد که اعتماد به نهادهای عمومی و میزان خواست داوطلبانه را برای مشارکت بالا می‌برد. در نتیجه، ممکن است که در واقع میزان سرمایه اجتماعی در قالب اعتماد و همکاری به صورت میهن‌پرستی بالا رود، بدون این‌که به بالا رفتن ملی‌گرایی منفی بینجامد.

یک آزمایش در آزمایشگاه رفتاری و یک آزمایش برخط نیز مفروضات چارچوب شیب لغزنده را به آزمون گذاشتند. در آزمایش اول شرکت‌کنندگان در دو دوره مالیات پرداخت کردند. نتایج نشان داد اعتماد و قدرت هر دو میزان پرداخت مالیات را بالا می‌برند. اعتماد تمکین داوطلبانه را بالا می‌برد و اعمال قدرت آن را پایین می‌آورد. در حالی که در مورد تمکین اجباری برعکس است. در آزمایش بعدی تاثیر اعتماد و قدرت بر انگیزه‌های مالیات‌دهندگان صاحب مشاغل برای پرداخت مالیات سنجیده شد و یافته‌های کلی آزمایش اول دوباره تایید گردید. با داده‌های مربوط به رفتار راهبردی و انجام مقایسه نشان داده شد که رفتار راهبردی از سوی مودیان در مقایسه با حالتی که اعتماد و قدرت هر دو بالاست، در مقایسه با حالتی که اعتماد پایین‌تر و قدرت بالاتر است بیش‌تر انجام می‌شود (Wahl et al., 2010). طبق پژوهش لتکی^۳ (۲۰۰۶) شکل ادراکات فردی، کیفیت دولت و اعتماد به نهادهای سیاسی و اهداف آن‌ها قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده اخلاق شهروندی است.

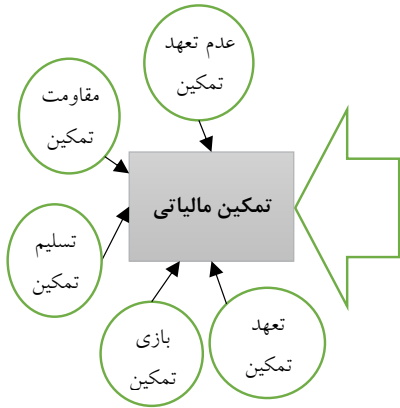
در پژوهش‌های بعدی این مسئله که درجات پایین‌تر اعتماد سیاسی با درجات پایین تمکین مالیاتی همراه است، تایید شد. افرادی که می‌گفتند در مورد عدم تمکین دیگران چیزهایی شنیده‌اند به‌طور مشخصی تمکین کم‌تری از خود نشان دادند. همچنین، کمبود صداقت و فساد به عنوان

1. Blaufus
2. Gangl
3. Letki

عوامل اصلی عدم تمکین مشاهده شده است. اخلاقیات مالیاتی پایین‌تری در آمریکای جنوبی و مکزیک نسبت به آمریکای مرکزی و منطقه نزدیک به دریای کارائیب وجود دارد. علاوه بر آن، اعتماد به رییس جمهوری و دولتمردان، اعتقاد بر آن که دیگر افراد از فرامین قانونی پیروی می‌کنند و وجود رفتار دموکراتیک حرفه‌ای اثرات مثبت قابل توجهی بر اخلاقیات تمکین مالیاتی دارد (Cummings et al., 2005). در پژوهش آلم (۲۰۱۸)، نشان داده شده است که رفتار تمکین مالیاتی افراد تحت تاثیر رفتار همسایگان آن‌ها یا کسانی است که از آن‌ها اطلاعات دارند. برای مثال، کسانی که می‌شناسند یا کسانی که در فرایندی طبیعی با آن‌ها رابطه دارند. افراد وقتی می‌بینند دیگران نیز برای مالیات‌هایشان پرونده می‌سازند و آن‌ها را گزارش می‌کنند، بسیار بیش‌تر میل دارند که درآمدهایشان را ابراز کنند و برعکس، اگر ببینند که دیگران در انجام این امر تقلب می‌کنند، ممکن است خودشان هم این کار را انجام دهند (Alm, 2018).

بدین ترتیب با استخراج کلیه متغیرهای اصلی به‌دست‌آمده از پیشینه پژوهش که طیف وسیعی شامل متغیرهای رفتاری، اقتصادی، سیاسی و کیفیت نهادی را شامل می‌شود و جمع‌آوری آن‌ها در یک مدل جامع، این پژوهش سعی دارد تا حد امکان تمامی متغیرهای تاثیرگذار بر تمکین مالیاتی در سطح فردی را در کنار یکدیگر بررسی کند. سودمندی این روش در آن است که با بررسی این متغیرها در کنار یکدیگر، بررسی تاثیرات متقابل آن‌ها و متغیرهای واسطه امکان‌پذیر می‌شود. همچنین، جمع‌آوری متغیرها در یک مدل امکان ارجاع سیاستگذار برای به‌دست آوردن دیدگاهی جامع را در این موضوع محقق می‌کند. این مدل با توجه به تعریف مفهومی و عملیاتی که هر پژوهش برای متغیرهای تاثیرگذار بر تمکین مالیاتی ارائه می‌کند، متغیرها را جمع‌آوری کرده است و به این موضوع که متغیرهای مشابه ممکن است در پژوهش‌های مختلف با نام‌های مشابه یا متفاوت استفاده شوند یا تعاریف عملیاتی متفاوت داشته باشند توجه شده است. مجموعه این ۳۱ متغیر، متغیرهای اصلی را دربر می‌گیرند که تا زمان انجام این پژوهش در ادبیات جریان اصلی در موضوع تمکین مالیاتی مورد بررسی قرار گرفته بودند. همچنین، از انجام دسته‌بندی جدید در مدل مفهومی این پژوهش پرهیز شده است، زیرا پس از انجام تحلیل آماری عاملی اکتشافی متغیرها خود به خود در دسته‌بندی‌های مفهومی جایگذاری می‌شوند که به نام عوامل بنیادی در نتایج تحلیل آماری آورده شده است. هر یک از عوامل بنیادی نشان‌دهنده یک دسته‌بندی مفهومی از عوامل تاثیرگذار بر تمکین در سطح فردی است که در بحث تحلیل نتایج به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در شکل (۱)، مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.

۱. کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی
۲. ایفای تعهدات توسط سازمان امور مالیاتی به مودیان
۳. اعتماد به مسئولان مالیاتی
۴. تعیین مالیات با توجه به سطح درآمد افراد
۵. حاکمیت قانون در جامعه
۶. ادراک دموکراسی
۷. حضور مودی در نهادهای عمومی و بخش سوم
۸. مشروعیت سیاسی
۹. فساد ادراک شده در فرایند مالیات
۱۰. نگرش جامعه به مالیات
۱۱. عملکرد مثبت نهادهای مرتبط در زمینه مالیات
۱۲. استفاده از مالیات برای خدمات عمومی
۱۳. عدالت مالیاتی
۱۴. استقلال اداره مالیات از نفوذ سیاسی
۱۵. نرخ‌های مالیاتی
۱۶. پیچیدگی
۱۷. افشای درآمد توسط اداره امور مالیاتی به دیگران
۱۸. احساس ادای دین به جامعه با پرداخت مالیات
۱۹. احساس گناه و خجالت از عدم پرداخت مالیات
۲۰. غرور ملی و میهن پرستی
۲۱. ثبات سیاسی
۲۲. آموزش دیدن در زمینه مالیات
۲۳. داشتن اطلاعات کافی در زمینه مالیات
۲۴. دریافت تبلیغات در زمینه نحوه مصرف مالیات
۲۵. بحث و تبادل نظر در مورد مالیات
۲۶. ادراک مودی از پرداخت مالیات توسط دیگران
۲۷. قدرت اداره مالیات
۲۸. ترس از عدم پرداخت مالیات
۲۹. تابعیت از سیاست‌های صنفی در مورد مالیات
۳۰. احساسات بشردوستانه
۳۱. تمایل به ایجاد عدالت از طریق مالیات



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی است. همچنین، این روش از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی است. این پژوهش علی، میدانی و اکتشافی نیز است. جامعه آماری این پژوهش مودیان مالیاتی مراجعه‌کننده به شعب مالیاتی شهر تهران است. تعداد نمونه در این پژوهش ۱۵۱ نفر از مودیان مالیاتی در شهر تهران است که از میان صاحبان کسب‌وکار با در نظر گرفتن دسترسی به آن‌ها جمع‌آوری شده‌اند. از آن‌جا که ترس از اخذ یا افزایش مالیات مانع تکمیل پرسشنامه‌ها از سوی بیش‌تر مودیان بود، این مسئله یکی از محدودیت‌های این پژوهش یا پژوهش‌های مشابه است که باعث شده است ملاک انتخاب افراد برای این منظور افراد در دسترس باشد.

متغیرهای وابسته و مستقل در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه و بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ اندازه‌گیری شده‌اند. برای سنجش متغیر تمکین مالیاتی از مدل طراحی‌شده توسط کیرشلر و وال (۲۰۱۰) و برای سنجش هر یک از سایر متغیرهای مستقل مورد بررسی از مدل‌های موجود در ادبیات حوزه مربوطه استفاده شده است. پرسشنامه دارای ۱۳۵ پرسش برای متغیرهای مستقل و ۲۷ پرسش برای متغیرهای وابسته است. پرسشنامه تهیه‌شده بر اساس مبانی نظری، متون و مقالات مربوطه تهیه شده است و توسط کارشناسان سازمان امور مالیاتی و خبرگان دانشگاهی مورد بررسی و اصلاح قرار گرفته است. پایایی هر یک از پرسش‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ سنجیده شده و در موارد معدودی که پرسش‌روایی مورد نظر را نداشته است، از شمار پرسش‌ها خارج شده است. روش نمونه‌گیری در دسترس است و آلفای کرونباخ برای همه پرسش‌ها محاسبه شده است. مقادیر آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده همه متغیرها بالای ۰/۷ هستند.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای استخراج عوامل موثر بر تمکین مالیاتی مودیان استفاده شده است. برای بررسی میزان تاثیر هر یک از عوامل شناسایی‌شده بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. در تحلیل عاملی اکتشافی، متغیرها ذیل هشت عامل بنیادی دسته‌بندی شده‌اند که هر یک نماینده یکی از مفاهیم تاثیرگذار بر تمکین مالیاتی داوطلبانه است. با اعمال تحلیل آماری رگرسیون، معنادار بودن تاثیر عوامل بنیادی بر مولفه‌های تمکین مالیاتی داوطلبانه و میزان تاثیر سنجیده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود:

۱- عوامل موثر بر تمکین مالیاتی کدام‌اند؟

پیش از پاسخ به پرسش یکم، ابتدا باید از کفایت نمونه اطمینان حاصل کرد. برای این منظور از آزمون KMO استفاده می‌شود که مقدار بیش‌تر از $0/7$ کفایت نمونه را نشان می‌دهد. برای پاسخ به پرسش یکم پژوهش، همچنین باید اطمینان حاصل کرد که بین متغیرها رابطه خطی وجود داشته باشد. برای این منظور از آزمون بارتلت استفاده شده است. اگر سطح معناداری (Sig.) آزمون بارتلت کوچک‌تر از $0/05$ باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول ۱: مقادیر آزمون KMO و آزمون بارتلت

مقیاس کایزمایر برای کفایت نمونه	0/812
تخمین مربع کای	235/383
Df	55
Sig.	000/0

با توجه به اطلاعات **جدول (۱)**، مقدار شاخص KMO، $0/812$ بیش‌تر از $0/7$ و به ۱ نزدیک است که نشان‌دهنده کافی بودن حجم نمونه و متغیرهای انتخاب‌شده برای انجام تحلیل عاملی است. همچنین، آزمون بارتلت با سطح معناداری (Sig.) کم‌تر از $0/05$ نشان می‌دهد که ماتریس واحد نیست و می‌توان از تحلیل عاملی برای شناخت عوامل موثر بر تمکین مالیاتی استفاده نمود.

جدول ۲: نتایج تحلیل PCA و میزان واریانس تبیین شده

عامل بنیادی	چرخش مجموع عوامل بارشده		
	مقدار ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده تجمعی
نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی	۳/۲۸۶	۱۰/۶۰۰	۱۰/۶۰۰
مشروعیت	۲/۸۹۶	۹/۳۴۱	۱۹/۹۴۱
اعتلای عدالت	۲/۸۳۰	۹/۱۲۸	۲۹/۰۷۰
پیچیدگی	۲/۳۴۶	۷/۵۶۶	۳۶/۶۳۶
توجه به اخلاق	۲/۲۷۷	۷/۳۴۴	۴۳/۹۸۰
دانش و اطلاعات مالیاتی	۲/۲۱۵	۷/۱۴۵	۵۱/۱۲۵
عزم جمعی برای پرداخت مالیات	۱/۹۴۶	۶/۲۷۷	۵۷/۴۰۲
ترس و نوع دوستی	۱/۸۹۰	۶/۰۹۷	۶۳/۴۹۸

با توجه به اطلاعات جدول (۲)، برای تعیین تعداد عوامل موثر بر تمکین مالیاتی باید مقدار ویژه را به دست آورد. عامل‌هایی که مقدار ویژه آن‌ها یک یا بیش‌تر از یک است، اهمیت بیش‌تری دارند. عوامل با مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک باقی می‌مانند و بقیه عامل‌های دارای مقدار ویژه کم‌تر از یک حذف می‌شوند. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تعداد هشت عامل دارای بیش‌ترین سهم در میان کل متغیرها هستند و در مجموع این عوامل توانسته‌اند ۶۳/۴۹۸ درصد از مجموع واریانس متغیرها را تبیین کنند.



مقاله ۴- مدلی برای تمکین مالیاتی در ایران | حبیب‌اله طاهرپور کلانتری و همکاران

۱۱۳

جدول ۳: عناصر جوخ‌ش باقیه

نام متغیرها	عوامل						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
احساس ادای دین به جامعه					۳۵۸/۰		
احساس گناه از عدم پرداخت مالیات	۸۸۸/۰				۲۷۵/۱		
مهمین بیزستی					۴/۰۹۸۳		
نهایت سیاسی		۵۷۸/۰		۸۶۳/۰	۳/۱۶۲۷		
آموزش امور مربوط به مالیات					۲/۷۶۷		۳/۵۱۶۷۴
داشتن اطلاعات مالیاتی					۲/۳۳۳		۸۷۶۸/۰
در معرض تبلیغات مالیاتی بودن	۷۸۸/۰			۳۶۳/۰	۱/۹۳۰		۰/۰۶۸/۰
تبادل نظر در مورد مالیات					۳/۱۶۳۳		۳/۱۶۳۳
ادراک پرداخت مالیات توسط دیگران					۲/۴۸۰		۰/۰۰۰/۰
قدرت اداره مالیات		۷۰۸/۰			۲/۷۴۸		۰/۰۰۰/۰
توس از عدم پرداخت مالیات					۵/۳۳۳		۰/۰۰۰/۰
تابعیت از سیاست‌های صنفی در مورد مالیات					۳/۳۸۷		۵/۳۶۷/۰
احساسات بشردوستانه					۳/۳۸۷		۵/۳۶۷/۰
تمایل به ایجاد عدالت از طریق مالیات					۳/۳۸۷		۵/۳۶۷/۰

با اجرای تحلیل عاملی به روش اکواماکس و با ۱۴ چرخش و با توجه به اطلاعات جدول (۳)، مشخص شد که متغیرهای اعتماد به مسئولان مالیاتی، کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی، عمل به تعهدات توسط اداره مالیات، و تعیین میزان مالیات با توجه به درآمد چهار متغیری هستند که بار عامل یکم شده‌اند. این عامل تحت عنوان «نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی» است. این عامل با بالاترین درصد وزنی، بیش‌ترین میزان واریانس را در میان سایر عوامل، یعنی ۱۰/۶ درصد، توضیح می‌دهد.

متغیرهای وجود دموکراسی، مشروعیت سیاسی، حاکمیت قانون، نبود فساد اداری در اداره مالیات و مشارکت اجتماعی فردی (حضور در نهادها) بار عامل دوم شدند. این عامل که تحت عامل «مشروعیت» نامگذاری شد، ۹ درصد واریانس را توضیح می‌دهد.

عامل سوم تحت عنوان «اعتلای عدالت» شامل متغیرهای عدالت مالیاتی، نگرش کلی جامعه به مسئله مالیات‌دهی، عملکرد نهادهای مرتبط با مالیات، و نحوه مصرف مالیات در جامعه است. این عامل ۹ درصد واریانس را توضیح می‌دهد.

عامل چهارم شامل متغیرهای بالا بودن نسبی نرخ مالیات، وجود پیچیدگی در فرایند مالیاتی، عدم افشای درآمد مودی توسط اداره مالیات به دیگران، و استقلال (خودگردانی) اداره مالیات است. این عوامل که تحت عنوان «پیچیدگی» نامگذاری شده است، ۷ درصد میزان واریانس را تبیین می‌کند.

عامل پنجم تحت عنوان «توجه به اخلاق» نامگذاری شد. این عامل متغیرهای احساس نیاز به ادای دین به جامعه، احساس گناه از عدم پرداخت مالیات، مبهین‌پرستی و غرور ملی، و ثبات سیاسی را دربر می‌گیرد. این عامل ۷ درصد میزان واریانس را توضیح می‌دهد.

عامل ششم شامل متغیرهای آموزش، دارا بودن دانش مالیاتی، و وجود تبلیغات در زمینه مالیات است. این عامل که در مجموع ۷ درصد واریانس را تبیین می‌کند، تحت عنوان «دانش و اطلاعات مالیاتی» نامگذاری شده است.

عامل هفتم یعنی «عزم جمعی برای پرداخت مالیات» شامل متغیرهای امکان تبادل نظر در مورد مالیات، ادراک پرداخت مالیات توسط دیگران، و قدرت اداره مالیات برای مالیات‌ستانی است. این مجموعه متغیرها در مجموع ۶ درصد واریانس را توضیح می‌دهد.

عامل هشتم شامل متغیرهای احساس ترس از عدم پرداخت مالیات، تبعیت از صنف توسط مودی در امور مالیاتی، احساس انسان‌دوستی و تمایل به وجود عدالت در جامعه است. این عامل تحت عنوان «ترس و نوع‌دوستی» در مجموع ۶ درصد از واریانس را توضیح می‌دهد.

۲- عوامل شناسایی شده تا چه اندازه بر تمکین تاثیر دارند؟

برای پاسخ به این پرسش از رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل دوربین واتسون برای تمکین مالیاتی

R	مربع R	مربع R تنظیم شده	تخمین خطای استاندارد	دوربین واتسون
۰/۷۹۵	۰/۶۲۳	۰/۶۰۶	۰/۵۱۳۷۶	۲/۰۴۴

مجموعه متغیرها با ضریب همگرایی $R=0/663$ مقدار تمکین مالیاتی را پیش بینی می کنند. با توجه به **جدول (۴)**، مقدار دوربین واتسون کم تر از $2/5$ است که نشان می دهد تجزیه و تحلیل رگرسیون برای تحلیل همگرایی تمکین مالیاتی با متغیرها قابل اعتماد است.

جدول ۵: نتایج تحلیل ANOVA برای تمکین

Sig.	F	میانگین مربع	df	جمع مربعات	
۰/۰۰۰	۲۳/۹۳۰	۶/۳۱۶	۱۰	۶۳/۱۶۴	رگرسیون
		۰/۲۶۴	۱۳۹	۳۶/۶۸۹	باقی مانده
			۱۴۹	۹۹/۸۵۳	مجموع

با توجه به اطلاعات **جدول (۵)**، همان طور که مشاهده می شود، $Sig.=0/000$ (کم تر از $0/005$) و مقدار f برابر $23/930$ است. بنابراین، فرض آماری H_0 را می توان پذیرفت. به عبارتی دیگر، عوامل شناسایی شده در **جدول (۴)** بر تمکین مالیاتی تاثیر معنادار دارند.

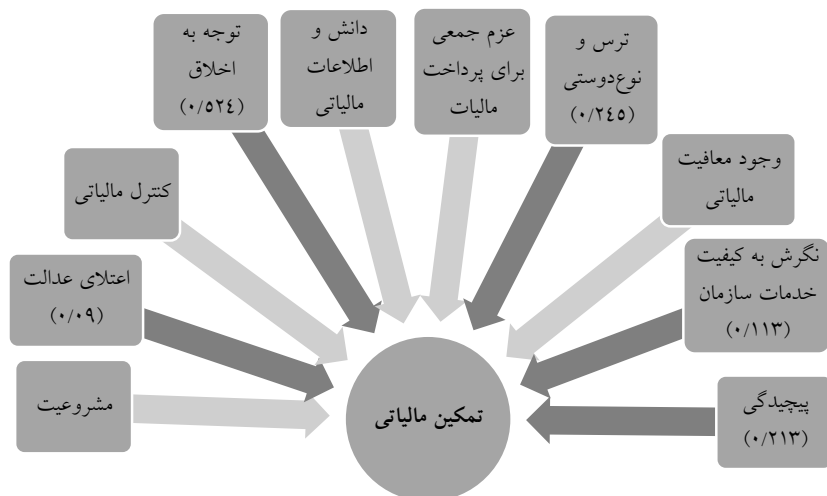
جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون تمکین

Sig.	t	ضرایب غیراستاندارد			ضرایب استاندارد
		Beta	Std. Error	B	
۰۰۰/۰	۳۹۱/۱۳		۲۵۲/۰	۳۷۷/۳	مقدار ثابت
۰/۰۱۴	۲/۴۸۳	۰/۱۳۸	۰/۰۴۵	۰/۱۳۳	نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی
۰/۵۸۰	۰/۵۵۵	۰/۰۲۹	۰/۰۴۳	۰/۰۲۴	مشروعیت
۰/۰۳۹	۲/۰۸۹	۰/۱۱۰	۰/۰۴۳	۰/۰۹۰	اعتلای عدالت در جامعه به واسطه مالیات
۰/۰۰۰	۴/۹۰۳	۰/۲۶۰	۰/۰۴۳	۰/۲۱۳	پیچیدگی
۰/۰۰۰	۱۲/۳۸۴	۰/۶۴۰	۰/۰۴۲	۰/۵۲۴	توجه به اخلاق
۰/۵۵۷	-۰/۵۸۹	-۰/۰۳۲	۰/۰۴۴	-۰/۰۲۶	دانش و اطلاعات مالیاتی
۰/۱۰۸	-۱/۶۱۶	-۰/۰۸۳	۰/۰۴۲	-۰/۰۶۸	عزم جمعی برای پرداخت مالیات
۰/۰۰۰	۵/۷۲۵	۰/۲۹۹	۰/۰۴۳	۰/۲۴۵	ترس و نوع دوستی
۰/۹۶۲	-۰/۰۴۸	-۰/۰۰۳	۰/۰۵۵	-۰/۰۰۳	متغیر وجود معافیت‌های مالیاتی
۰/۱۹۱	۱/۳۱۴	۰/۰۷۵	۰/۰۶۰	۰/۰۷۹	متغیر کنترل مالیاتی

با توجه به اطلاعات جدول (۶) و Sig. کوچک‌تر از ۰/۰۰۵، عوامل نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، اعتلای عدالت، پیچیدگی، توجه به اخلاق، و ترس و نوع دوستی بر مولفه تمکین مالیاتی تاثیر دارند. ضرایب بتا در این عوامل به ترتیب ۰/۱۱۳، ۰/۰۹، ۰/۲۱۳، ۰/۵۲۴ و ۰/۲۴۵ است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، کل متغیرهای شناسایی شده هشت عامل نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، مشروعیت، اعتلای عدالت در جامعه به واسطه مالیات، پیچیدگی، توجه به اخلاق، دانش و اطلاعات مالیاتی، عزم جمعی برای پرداخت مالیات، و ترس و نوع دوستی بوده است. همچنین، با توجه به نتایج رگرسیون چندمتغیره، چنانچه طبق شکل (۲) مشاهده می‌شود، موثرترین عوامل موثر بر تمکین به ترتیب توجه به اخلاق، ترس و نوع دوستی، نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، اعتلای عدالت، و پیچیدگی مالیات است.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش

نتایج پژوهش حاضر، نتایج **اوجاقلو و همکاران (۲۰۱۷)** را مبنی بر این که عقلانیت ابزاری، اعتماد به مسئولان سازمان امور مالیاتی، و عدالت ایجادشده توسط نظام مالیات بر ارزش افزوده که بر تمکین مالیاتی مودیان تاثیر مثبت دارند، تایید می کند. همچنین، نتایج **رامشینی و همکاران (۲۰۱۶)** تاثیر مثبت اعتماد بر تمکین مالیاتی داوطلبانه را تایید می کند، ولی سازگار با نتایج آن‌ها درباره تاثیر قدرت بر تمکین نیست.

رابطه همگرایی بین جامعه پذیر کردن مالیات، دانش مالیاتی، سرعت عمل در گرفتن کارت شناسایی مالیاتی، کیفیت خدمات و تمکین مالیاتی در پژوهش **ساویتری^۱ (۲۰۱۵)** بررسی شده است. نتایج وی نشان می دهد که هوشیاری مالیات دهندگان به عنوان یک متغیر تعدیل گر بر رابطه بین سرعت عمل در گرفتن شماره شناسایی مالیاتی و کیفیت خدمات، و تمکین مالیاتی از سوی دیگر، تاثیر دارد. طبق نتایج پژوهش حاضر نیز تایید می شود که کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی در قالب عامل نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی تاثیر دارد.

تمکین داوطلبانه برای تمامی دولت‌ها دارای اهمیت بالاست. آزمایشی که روی ۲۱۷ مالیات‌دهنده آمریکایی برای ملاحظه میزان تاثیر عوامل اجتماعی بر میزان تمکین مالیاتی انجام شده است، نشان می دهد که متغیرهای اجتماعی به صورت غیرمستقیم توسط درونی سازی به

1. Savitri

عنوان هنجارهای شخصی بر میزان تمکین مالیاتی تاثیر می‌گذارند و وقتی قوت هنجارهای اجتماعی به نفع تمکین مالیاتی بالا می‌رود، هنجارهای شخصی تمکین مالیاتی نیز بالا می‌روند. این مسئله به بالا رفتن تمایل به تمکین می‌انجامد. همچنین، اعتماد به دولت تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر میزان عدالت ادراک شده مالیاتی دارد و همچنین بر تصمیمات تمکین تاثیر می‌گذارد (Jimenez & Iyer, 2016). در این‌جا نیز هنجارهای درونی نظیر احساس انسان دوستی و تمایل به وجود عدالت در جامعه در قالب عامل ترس و نوع دوستی و هنجارهای احساس نیاز به ادای دین به جامعه، احساس گناه از عدم پرداخت مالیات، و میهن دوستی از طریق توجه به اخلاق بر مولفه تعهد تمکین مالیاتی تاثیر دارند.

طبق نتایج پژوهش فعلی، بالا بودن نسبی نرخ‌های مالیات در قالب پیچیدگی بر تعهد تمکین تاثیرگذار است. ادبیات نشان داده شده است که درجات بالاتر استقلال سازمانی ادراک شده با درجات بالاتر از ظرفیت اداری ادراک شده همبستگی مثبت دارند. نتایج دقیق‌تر نشان می‌دهد که درجات بالاتر استقلال سازمانی ادراک شده در رابطه با درجات بالاتر کارایی سازمانی ادراک شده هستند (Taliencio, 2004). در این پژوهش نیز با توجه به تحلیل‌های آماری به دست آمده تایید شد که استقلال (خودگردانی) اداره مالیات از طریق پیچیدگی بر مولفه تعهد تمکین تاثیر می‌گذارد. غرور ملی و ثبات سیاسی و حاکمیت قانون در قالب اخلاق بر تمکین مالیاتی تاثیرگذار است (Ritsatos, 2014). طبق نتایج این پژوهش نیز نشان داده شد که عامل بنیادی اخلاق دربرگیرنده موارد ذکر شده بر تمکین مالیاتی تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج پژوهش حاصل از رگرسیون (معناداری عوامل تاثیرگذار بر تمکین مالیاتی) و تحلیل عاملی انجام شده (به منظور دسته‌بندی متغیرها تحت عوامل) مشخص شد: میزان تمکین مالیاتی (۳/۶۵) اگرچه از میانگین نظری ۳ بالاتر است، اما با توجه به نیاز کشور به پرداخت مالیات از سوی مردم باید افزایش یابد. با توجه به معناداری تاثیر «اعتلای عدالت در جامعه به واسطه مالیات» میانگین متغیر نگرش عمومی به مالیات ۱/۷۶ از ۵ است که کم‌تر از میانگین نظری ۳ است. این نشان می‌دهد که نگرش عمومی نسبت به مالیات در وضع مناسبی قرار ندارد. میانگین عملکرد نهادهای مرتبط با مالیات برابر با ۲/۱۵ از ۵ است، که از میانگین نظری کم‌تر است. این امر نشان‌دهنده این است که میانگین این متغیر در وضع مطلوبی قرار ندارد. میانگین به دست آمده برای متغیر استفاده بهینه از مالیات برابر با ۱/۹۳ از ۵ است و کم‌تر از متوسط نظری است و این امر نشان می‌دهد که ادراک عموم در ارتباط با استفاده بهینه از مالیات در سطح مناسبی قرار ندارد. میانگین به دست آمده در مورد ادراک مودیان درباره وجود عدالت مالیاتی برابر با ۱/۷۶ از ۵ است. این مقدار

کم‌تر از میانگین نظری است و نشان می‌دهد که این متغیر در وضعیت مناسبی قرار ندارد. با توجه به معناداری تاثیر «نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی»، میانگین متغیر کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی ۲/۵ از ۵ است که کم‌تر از میانگین نظری ۳ است و نشان‌دهنده آن است که نگرش عمومی نسبت به مالیات در وضع مناسبی قرار ندارد. میانگین متغیر انجام تعهدات توسط اداره امور مالیاتی برابر با ۲/۶ از ۵ است که از میانگین نظری کم‌تر است. این امر نشان می‌دهد که میزان این متغیر در وضع مطلوبی قرار ندارد. میانگین به‌دست‌آمده برای متغیر اعتماد به مسئولان مالیاتی برابر ۲/۵ از ۵ است و کم‌تر از متوسط نظری است. این امر نشان می‌دهد که ادراک عموم در ارتباط با استفاده بهینه از مالیات در سطح مناسبی قرار ندارد. میانگین به‌دست‌آمده در مورد متغیر محاسبه مالیات برحسب درآمد برابر با ۲/۷ از ۵ است. این مقدار کم‌تر از میانگین نظری است و نشان‌دهنده وضعیت نامناسب این متغیر است. با توجه به معناداری تاثیر «پیچیدگی»، میانگین متغیر بالا بودن نرخ مالیاتی ۳/۴ از ۵ است که بیش‌تر از میانگین نظری ۳ است. متغیر بالا بودن نرخ مالیاتی، با توجه به بار معنایی متغیر، در وضع مناسبی قرار ندارد. میانگین متغیر پیچیدگی برابر با ۳/۴ از ۵ است، که از میانگین نظری بیش‌تر است؛ میزان این متغیر نیز با توجه به بار معنایی مفهوم متغیر، در وضع مطلوبی قرار ندارد.

با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون مشخص شد که عوامل موثر بر تمکین مالیاتی نگرش به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، پیچیدگی، توجه به اخلاق، ترس و نوع دوستی، و اعتلای عدالت هستند. بنابراین، سیاستگذار اگر بخواهد تمکین مالیاتی را از سوی مودیان افزایش دهد، باید وقت، بودجه و تلاش خود را صرف تقویت اخلاق، اعتلای عدالت، توجه به پیچیدگی، توجه به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی، و افزایش حس نوع دوستی نماید.

برای ارتقای تمکین مالیاتی از طریق پیچیدگی می‌توان برای تعدیل نرخ مالیات، کاهش پیچیدگی فرایندهای مالیاتی، تلاش در جهت عدم افشای درآمد مودی توسط اداره مالیات به دیگران، و استقلال (خودگردانی) اداره مالیات برنامه‌ریزی کرد. همچنین، برای بالا بردن نگرش مثبت به کیفیت خدمات سازمان مالیاتی در میان مودیان، مدیران سازمان مالیاتی باید از طریق بالا بردن کیفیت خدمات اداره امور مالیاتی، عمل به تعهدات و افزایش اعتماد مودیان نسبت به مسئولان مالیاتی اقدام کنند.

برای افزایش تمکین مالیاتی در میان مودیان، اعتلای عدالت در جامعه به واسطه مالیات، بهبود نگرش جامعه نسبت به مالیات، بهبود عملکرد نهادهای مرتبط با مالیات و بالا بردن کارایی نحوه مصرف مالیات در جامعه لازم است. البته مهم است که ترازنامه‌های مالیاتی و نحوه مصرف آن

به‌طور دقیق و شفاف در دسترس عموم افراد و مودیان مالیاتی قرار بگیرد. یکی از راه‌های بهبود نگرش جامعه نسبت به مالیات، ارتقای ادراک افراد از عدالت مالیاتی است. تقویت و توجه به اخلاق در جامعه از طریق تقویت احساس ادای دین نسبت به جامعه، احساس گناه از عدم پرداخت مالیات، تاکید بر احساس میهن‌پرستی در میان مودیان مالیاتی و ارتقای ثبات سیاسی می‌تواند تمکین مالیاتی را در میان مودیان مالیاتی افزایش دهد.

ترس و نوع‌دوستی یکی دیگر از عوامل ارتقای تمکین مالیاتی است. سیاستگذاران می‌توانند از طریق آگاه نمودن مودیان نسبت به پیامدهای حاصل از پرداخت مالیات در موعد معین، هماهنگی سیاست‌های صنفی با قوانین مالیاتی، تاکید بر حس انسان‌دوستی در میان مودیان و افشای عدالت‌محور بودن سیاست‌های مالیاتی این امر را عملی نمایند.

با بررسی متون و ادبیات پژوهش و با توجه به خروجی تحلیل عاملی اکتشافی، این پژوهش توانسته است در مجموع ۶۳/۴۹۸ درصد از مجموع واریانس متغیرهای موثر بر تمکین مالیاتی را در میان مودیان تبیین کند. پژوهشگران این حوزه می‌توانند در راستای ارائه توضیح بیش‌تر واریانس در پژوهش‌های آتی با شناسایی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر تمکین مالیاتی تلاش نمایند. همچنین، یکی از موارد محدودیت این پژوهش دسترسی محدود به داده‌های تمکین مالیاتی واقعی و تمایل پایین مودیان برای شرکت در پژوهش‌هایی با موضوع تمکین است که از اعتماد نسبتاً پایین آنان به سیستم مالیاتی نشئت می‌گیرد و در این پژوهش به‌ناچار پژوهندگان را به استفاده از نمونه در دسترس سوق داده است.

اظهاریه قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی است. همچنین، این طرح پژوهشی با عنوان مشابه از حمایت مالی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی برخوردار بوده است. لازم به ذکر است به دلیل محدودیت در چاپ مقاله با نویسندگان تکراری، نگارنده این پژوهش مراتب سپاس و قدردانی خود از جناب آقای دکتر فرج‌اله رهنورد به عنوان مشاور رساله دکتری اعلام می‌دارد.

الف) انگلیسی

- Abdi, M., & Rezaei, E. (2015). The Cost-Benefit Analysis of Tax Incentives in Iranian Economy in Selected Industries. *Journal of Tax Research*, 23(27), 9-33. [In Farsi] <http://taxjournal.ir/article-1-707-fa.html>
- Ahmadi, A., Golabchi, M., & Yousefi, S. (2018). Complexity Factors Highlighting in PMBOK-Based Project Time Management. *Iranian Dam and Hydroelectric Powerplant*, 5(18), 67-78. [In Farsi] <http://journal.hydropower.org.ir/article-1-312-fa.html>
- Ake, C. (1974). Modernization and Political Instability: A Theoretical Exploration. *World Politics*, 26(4), 576-591. <https://doi.org/10.2307/2010102>
- Alm, J. (2018). What Motivates Tax Compliance? *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 353-388. <https://doi.org/10.1111/joes.12272>
- Alm, J., McClelland, G. H., & Schulze, W. D. (1999). Changing the Social Norm of Tax Compliance by Voting. *Kyklos*, 52(2), 141-171. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.1999.tb01440.x>
- Arabmazar, A., Golmohammadi, M., & Bagheri, B. (2012). The Compliance Level: The Most Important Index towards an Effective and Desirable Tax System. *Journal of Tax Research*, 19(12), 27-70. [In Farsi] <http://taxjournal.ir/article-1-75-fa.html>
- Batrancea, L. M., Nichita, A., De Agostini, R., Batista Narcizo, F., Forte, D., de Paiva Neves Mamede, S., . . . Pántya, J. (2022). A Self-Employed Taxpayer Experimental Study on Trust, Power, and Tax Compliance in Eleven Countries. *Financial Innovation*, 8(1), 96. <https://doi.org/10.1186/s40854-022-00404-y>
- Blaufus, K., Hundsdoerfer, J., Jacob, M., & Sünwoldt, M. (2016). Does Legality Matter? The Case of Tax Avoidance and Evasion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 127(1), 182-206. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.04.002>
- Chooi, A. (2020). Improving Tax Compliance: Establishing a Risk Management Framework. *Governance Briefs*. <https://doi.org/10.22617/BRF200038>
- Cummings, R. G., Martinez-Vazquez, J., McKee, M., & Torgler, B. (2005). Effects of Tax Morale on Tax Compliance: Experimental and Survey Evidence. *Center for Research in Economics, Management and the Arts (CREMA), Working Paper No. 2005-29*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.661921>
- Damayanti, T. W., Subekti, I., & Baridwan, Z. (2015). Trust and Uncertainty Orientation: An Efforts to Create Tax Compliance in Social Psychology Framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(1), 938-944.

- <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.124>
- Devos, K. (2013). *Factors Influencing Individual Taxpayer Compliance Behaviour*: Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-7476-6>
- Fochmann, M., & Kroll, E. B. (2016). The Effects of Rewards on Tax Compliance Decisions. *Journal of Economic Psychology*, 52(1), 38-55. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.09.009>
- Gangl, K., Torgler, B., & Kirchler, E. (2016). Patriotism's Impact on Cooperation with the State: An Experimental Study on Tax Compliance. *Political Psychology*, 37(6), 867-881. <https://doi.org/10.1111/pops.12294>
- Harati, A., Hosseinpoor, D., & Kameli, M. j. (2021). Applying a Development Framework and Institutional Analysis for Tax Policy Making in Iran. *Management and Development Process*, 34(1), 57-88. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-3943-fa.html>
- Hofmann, E., Gangl, K., Kirchler, E., & Stark, J. (2014). Enhancing Tax Compliance through Coercive and Legitimate Power of Tax Authorities by Concurrently Diminishing or Facilitating Trust in Tax Authorities. *Law & Policy*, 36(3), 290-313. <https://doi.org/10.1111/lapo.12021>
- Jimenez, P., & Iyer, G. S. (2016). Tax Compliance in a Social Setting: The Influence of Social Norms, Trust in Government, and Perceived Fairness on Taxpayer Compliance. *Advances in Accounting*, 34(1), 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2016.07.001>
- Kirchler, E. (2007). *The Economic Psychology of Tax Behaviour*: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511628238>
- Kirchler, E., & Wahl, I. (2010). Tax Compliance Inventory TAX-I: Designing an Inventory for Surveys of Tax Compliance. *Journal of Economic Psychology*, 31(3), 331-346. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.01.002>
- Kirchler, E., Kogler, C., & Muehlbacher, S. (2014). Cooperative Tax Compliance: From Deterrence to Deference. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 87-92. <https://doi.org/10.1177/0963721413516975>
- Kuchumova, Y. P. (2017). The Optimal Deterrence of Tax Evasion: The Trade-Off between Information Reporting and Audits. *Journal of Public Economics*, 145(1), 162-180. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.007>
- Letki, N. (2006). Investigating the Roots of Civic Morality: Trust, Social Capital, and Institutional Performance. *Political Behavior*, 28(1), 305-325. <https://doi.org/10.1007/s11109-006-9013-6>
- Molaeipoor, M. (2015). Tax Compliance in Economic Development Programs in Iran. *Quarterly Journal of Economic Research and Policies*, 22(72), 173-196. [In Farsi] <http://qjerp.ir/article-1-892-fa.html>

- Naeem, A., & Gulzar, S. (2021). Voluntary Tax Compliance Behavior of Individual Taxpayers in Pakistan. *Financial Innovation*, 7(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00234-4>
- Needler, M. C. (1968). Political Development in Latin America: Instability, Violence, and Evolutionary Change: *Random House*.
- Ojaghloo, K., Behravan, H., & Noghani, M. (2017). Semantic Reconstruction of the Tax Act with the Grounded Theory Method (A Case Study on Value Added Tax Payers in Zanjan City). *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 5(4), 575-592. [In Farsi] https://jjsr.ut.ac.ir/article_60890.html?lang=en
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50. <https://doi.org/10.1177/002224298504900403>
- Rahmatollahi, H., Habibnezhad, S. A., & Izadi, S. (2020). The Desirable Tax Compliance Model in Iran: Combined Model. *Journal of Tax Research*, 28(45), 155-181. [In Farsi] <http://taxjournal.ir/article-1-1823-fa.html>
- Ramshini, M., Jamshidi, N., & Asadi, G. H. (2016). The New Approach to Tax Compliance, Providing a New Framework. *Journal of Tax Research*, 24(31), 11-30. [In Farsi] <http://taxjournal.ir/article-1-979-fa.html>
- Ritsatos, T. (2014). Tax Evasion and Compliance; from the Neo Classical Paradigm to Behavioural Economics, A Review. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 10(2), 244-262. <https://doi.org/10.1108/JAOC-07-2012-0059>
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational Behaviour*: Prenhall.
- Sameti, M., Tayyebi, K., & Heydari, S. (2008). The Effect of Government Revenues Growth on Inflation and Real Economic Growth in Iran (1959-2007). *Journal of Tax Research*, 16(2), 176-193. [In Farsi] <http://taxjournal.ir/article-1-165-fa.html>
- Savitri, E. (2015). The Effect of Tax Socialization, Tax Knowledge, Expediency of Tax ID Number and Service Quality on Taxpayers Compliance with Taxpayers Awareness as Mediating Variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(1), 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.024>
- Taliercio Jr, R. R. (2004). Administrative Reform as Credible Commitment: The Impact of Autonomy on Revenue Authority Performance in Latin America. *World Development*, 32(2), 213-232. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2003.08.008>
- Tanzi, V., & Shome, P. (1993). A Primer on Tax Evasion. *Staff Papers*, 40(4), 807-828. <https://doi.org/10.2307/3867611>
- Torgler, B. (2007). *Tax Compliance and Tax Morale: A Theoretical and Empirical Analysis*: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847207203>
- Wahl, I., Kastlunger, B., & Kirchler, E. (2010). Trust in Authorities

and Power to Enforce Tax Compliance: An Empirical Analysis of the “Slippery Slope Framework”. *Law & Policy*, 32(4), 383-406. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2010.00327.x>

ب) فارسی

- خسروی، غلامرضا (۱۳۸۰). مشروعیت سیاسی. *نشریه بازتاب اندیشه*، ۱(۲۴)، ۴۸-۵۰.
- عرب مازار، علی‌اکبر (۱۳۸۳). در اندیشه نظام مطلوب مالیاتی. *نشریه مجلس و راهبرد*، ۱(۴۵)، ۲۷-۵۶.
- کوهن، کارل (۱۳۷۴). *دموکراسی*. ترجمه فریبرز مجیدی، انتشارات خوارزمی.
- گیلک حکیم‌آبادی، محمدتقی (۱۳۸۳). درس‌هایی از روند اصلاحات مالیاتی در جهان: مطالعه موردی ایران. *نشریه پژوهشنامه اقتصاد کلان*، ۴(۱۳)، ۱۲۹-۱۵۸.
- ناظمی، شمس‌الدین، و برجعلی لو، شهلا (۱۳۹۱). تبیین رابطه ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمات. *نشریه پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۴(۷)، ۱۵۹-۱۷۸.

نحوه ارجاع به مقاله:

طاهرپور کلاتری، حبیب‌اله؛ امیری خالدي، يلدا، و انواری رستمی، علی اصغر (۱۴۰۱). مدلی برای تمکین مالیاتی در ایران. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۹۷-۱۲۵.

Taherpour Kalantari, H., Amirikhaledi, Y., & Anvari Rostami, A. (2022). A Model for Tax Compliance in Iran. *Management and Development Process*, 35(4), 97-125.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.97](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.97)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





عنوان مقاله: چارچوب نظری فهم فرایند توسعه محلی از دیدگاه

فعالان جریان توسعه اجتماع محور در ایران

علیرضا نفیسی^۱، سیدحسین اخوان علوی^۲، علی
ملکی^۳

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۶

چکیده:

هدف: در این پژوهش سعی شده پایه‌های اصلی توسعه محلی و چارچوب نظری فهم فرایند آن از دیدگاه فعالان جریان توسعه اجتماع محور در ایران معرفی شود.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش از نوع کیفی و با روش نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. داده‌های مربوط به پنج نمونه موفق توسعه محلی، از مصاحبه‌های عمیق با فعالان توسعه اجتماع محور جمع‌آوری و تحلیل شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در جریان توسعه محلی با رویکرد اجتماع محور، جنبه‌های انسانی و اجتماعی بیش از جنبه‌های اقتصادی، سیاسی، و زیست‌محیطی مورد تأکید هستند. نتایج روشن می‌کند که در جامعه ایرانی، سرمایه انسانی بیش‌تر با مسئولیت‌پذیری، فعال بودن، و توانمندسازی روانی فهم می‌شود تا با شاخص‌های متعارف سازمان‌های بین‌المللی. همچنین در اکثر موارد، سرمایه اجتماعی و مشارکت به‌ترتیب با شاخص‌های روابط مثبت، اقدام‌های جمعی، هنجارهای مثبت، و سرمایه اجتماعی بین‌گروهی و با شاخص‌های نهادسازی و بسیج‌داری‌های بومی اندازه‌گیری می‌شوند. چارچوب نظری پژوهش نشان می‌دهد سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی نه‌تنها به افزایش مشارکت و در نتیجه ارتقای شاخص‌های اقتصادی، سیاسی، و محیطی منجر می‌شوند، بلکه از طریق حلقه‌های تقویت‌کننده در این فرایند رشد می‌کنند و تداوم حرکت موتور توسعه را امکان‌پذیر می‌سازند.

ارزش / اصالت پژوهش: ادبیات قابل توجهی درباره توسعه محلی تولید شده، ولی در بستر کشور ایران تاکنون به چگونگی ارتباط میان مقوله‌های اساسی توسعه محلی و به‌طور کلی به فهم فرایند آن از دیدگاه فعالان توسعه اجتماع محور پرداخته نشده است. این پژوهش از چارچوب نظری توسعه داده‌شده برای فهم فرایند مذکور پشتیبانی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: توسعه محلی، توسعه اجتماع محور، سازمان اجتماع محور،

ایران، نظریه داده‌بنیاد

۱. پژوهشگر بسادکتر، پژوهشکده سیاستگذاری، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران.

alireza.naficy401@sharif.edu

۲. استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول).

akhavan_alavi@ut.ac.ir

۳. استادیار، پژوهشکده سیاستگذاری، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران.

a.maleki@sharif.edu

واژه توسعه در معانی، برنامه‌ها، و رویکردهای بسیار متفاوت و حتی متناقض در جهان و ایران به کار رفته است. در قرن اخیر، اغلب اقداماتی که در ایران توسعه نامیده شده را می‌توان با ویژگی‌های «بالا به پایین» و «نوسازی (مدرنیزاسیون) شتابان» توصیف کرد. آن‌ها از بالا به پایین بودند، زیرا همیشه دولت با استفاده از قدرت قابل توجه و منابع بسیار زیاد در اختیار — به‌ویژه با فروش منابع طبیعی و به‌طور مشخص نفت و گاز — عامل اصلی تغییر بوده است (از کیا و غفاری، ۱۳۸۳). همچنین، می‌توان آن‌ها را نوسازی شتابان نامید، زیرا به‌طور مشخص تمرکزشان بر تامین زیرساخت‌ها و صنعتی‌سازی‌های گسترده بوده است تا هدف تغییر از «کشور در حال توسعه» به «کشور توسعه‌یافته» به استناد شاخص‌های کمی و عمدتاً اقتصادی تعقیب شود.

توسعه محلی فرایندی چندبعدی با موضوع بهبود و ارتقای کیفیت زندگی اقشار فقیر و آسیب‌پذیر اجتماع محلی (روستایی) است (Ahmadi Shapourabadi & Mottaghi, 2022). تحقق چنین توسعه‌ای نیازمند دگرگونی در ساختارهای، نهادی، فنی، شخصیتی و ارزشی است که به تغییرهای اساسی در ساختار اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی روستاییان منجر می‌شود. اگرچه اجتماعات محلی ایران همه در یک وضعیت نیستند، اما با نگاه به برخی از آخرین شاخص‌های ملی، به‌ویژه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، می‌توان به بیش‌هایی کلی از وضعیت توسعه دست یافت. در مورد زیرساخت‌ها، بر اساس گزارش مراجع معتبر جهانی (UNDP, 2022) ایران کشوری با جمعیتی بیش از ۸۰ میلیون نفر است که ۹۵ درصد آن به آب آشامیدنی سالم، ۸۸/۳ درصد به تسهیلات و خدمات بهداشتی، و ۱۰۰ درصد جمعیت در مناطق روستایی به برق دسترسی دارند. تقریباً تمام مناطق کشور ایران از پوشش تلفن همراه برخوردار است و بسیاری از مناطق روستایی، اکنون به شبکه‌های داده تلفن همراه با سرعت بالا دسترسی دارند. در آموزش و پرورش، ۸۵ درصد بزرگسالان باسواد هستند. ثبت نام در دبستان حدود ۱۰۰ درصد و میانگین سنوات تحصیلی حدود ۱۰ سال است که برای دختران و پسران تقریباً یکسان است. از نظر سلامت، امید به زندگی در بدو تولد حدود ۷۶ سال و برای زنان ۲ سال بیش‌تر از مردان است. تنها ۱ درصد از کودکان یک‌ساله، فاقد واکسیناسیون هستند و میزان مرگ‌ومیر برای کودکان زیر پنج سال ۱/۵ درصد است. شاخص توسعه انسانی یا HDI^۱ برای ایران حدود ۰/۸۰ (در سطح کشورهای «بسیار توسعه‌یافته») و شاخص توسعه انسانی تعدیل‌یافته بر اساس نابرابری یا IHDI^۲ است (بسیار بالاتر از

1. Human Development Index
2. Inequality –Adjusted Human Development Index

۰/۵۸ میانگین جهانی). در شاخص‌های اقتصادی، سرانه تولید ناخالص داخلی ایران (شاخص برابری قدرت خرید) ۱۲۹۳۷ دلار است که در گروه کشورهایی با درآمد متوسط به بالا (بر اساس دسته‌بندی بانک جهانی) قرار می‌گیرد (World Bank, 2022)، اما سهم بزرگی از درآمد مذکور ناشی از درآمد نفت و گاز است. شاخص فقر ایران در سال ۲۰۱۷ میلادی ۱۰/۹ درصد و ضریب جینی ۴۰/۸ درصد محاسبه شده است.

این آمارها تصویری از وضعیت توسعه و نیازهای ایران را به ما نشان می‌دهد. ولی نگاه عمیق‌تر به درون این جامعه، نتایج متفاوتی را از مداخلات نوسازی در نیم‌قرن اخیر نسبت به آن تصویر نسبتاً خوب از شاخص‌های ملی نشان می‌دهد. تعداد بسیاری از مناطق روستایی با زیرساخت‌ها و امکانات مدرن، در حال حاضر کاملاً خالی از سکنه شده‌اند. نسبت جمعیت روستایی از اکثریت ۶۶ درصد در سال ۱۳۳۹ به ۲۶ درصد در سال ۱۳۹۶ کاهش یافته است. همان‌طور که رفیع‌پور (۱۳۷۷) و دیگر پژوهشگران مانند عنبری (۲۰۱۶) و کاتوزیان (۱۹۷۴) نشان دادند، اگرچه برنامه‌های توسعه (شامل برنامه‌های عمرانی پیش از انقلاب اسلامی تا برنامه‌های توسعه پس از آن و اقدامات فراوان در راستای توسعه روستایی)، رفاه بیش‌تر جامعه روستایی و تامین نیازهای اولیه آن‌ها را به همراه داشت، ولی در بلندمدت اثرات ناخواسته‌ی زیان‌باری در وابستگی بیش‌تر جوامع روستایی به تولیدات صنعتی بیرونی، تخریب معیشت سنتی، و ایجاد نیازها و خواسته‌های جدید در پی داشت. نتیجه‌ی این فقر و احساس محرومیت نسبی، مهاجرت بیش‌تر روستاییان به شهرها برای یافتن شغل و زندگی راحت‌تر بود. نکته مهم مورد نظر در پژوهش حاضر آن است که بدانیم چگونه برنامه‌های برون‌زا، موتورهای درونی توسعه را با تضعیف عوامل سازنده انسانی مانند مولد بودن، عزت، هویت، تاب‌آوری، اعتماد به نفس، و عوامل اجتماعی مانند همکاری و هنجارهای مشترک از بین بردند. در دو دهه اخیر، گفتمان رو به رشدی در میان سیاست‌گذاران و فعالان اجتماعی در ایران وجود داشته است که شکلی از توسعه مبتنی بر اجتماع را برای روستاها و اجتماعات محلی تجویز می‌کرد. گفتمان جدید اگرچه در میان فعالان حوزه توسعه در ایران بسیار فراگیر شده، اما شکاف آن جاست که مشخص نیست مفاهیم کلیدی توسعه اجتماع‌محور — با رویکرد پایین به بالا و با بسیج سرمایه‌های داخلی مانند سرمایه اجتماعی و مشارکت که به دلیل ابهام و زمینه‌مند بودن مورد انتقاد هستند (Mansuri & Rao, 2004) — نزد کنشگران اجتماعی ایران چگونه درک و اندازه‌گیری می‌شوند؟ مسئله‌ای که کم‌تر در نشریات دانشگاهی و در مجلات علمی به تصویر کشیده شده است. با توجه به این پیشینه، سهم مهم پژوهش حاضر آن است که چارچوب نظری فهم فرایند توسعه محلی را از دیدگاه فعالان جریان توسعه‌محور در جمهوری اسلامی ایران تبیین می‌کند.

مبانی نظری پژوهش

توسعه مبتنی بر اجتماع یا CBD^۱

از دهه ۱۹۶۰ میلادی، نظریه‌های صنعتی شدن، نوسازی، و توسعه مطرح و عموماً توسط سازمان‌های بین‌المللی در کشورهای جنوب اجرا شد. اما کم‌تر از دو دهه طول کشید تا جنبه‌های تاریک شیوه‌های اجرای آن‌ها آشکار و شناسایی شوند. انتقادهای زیادی درباره روش‌های سنتی توسعه در سراسر جهان وجود دارد (Mansuri & Rao, 2012)، زیرا آن روش‌ها نه تنها اثر مورد انتظار را نداشته‌اند، بلکه با وابسته و منفعل کردن کشورهای جنوب، آسیب‌های جانبی زیادی را به بافت اجتماعی آن‌ها وارد کرده‌اند (Davis & Wali, 1993; Midgley, 1981). همچنین، برخی از پژوهشگران به این واقعیت توجه کردند که چگونه برنامه‌های صنعتی‌سازی و نوسازی پس از معرفی شیوه‌های جدید حکمرانی (از جمله تاسیس نهادهای جدید)، تولید، و تامین مالی باعث تخریب نهادهای محلی، اقدامات جمعی، و اعتماد اجتماعی شدند (Bhattacharyya, 2004). با این حال، بسیاری از این نهادهای جدید، پس از گذشت چندین دهه از تاسیس‌شان، هنوز در اقتصادهای در حال گذار به‌طور موثر کار نمی‌کنند. در نتیجه، موج جدید رویکردهای مشارکتی، پایین به بالا، و قابلیت‌محور به توسعه با تاکید بر مفاهیمی مانند مشارکت، سرمایه اجتماعی، و توانمندسازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی به‌وجود آمد (Mansuri & Rao, 2004). مکتب اجتماع‌محور نیز در این موج با اشکال و انواع مختلف آغاز شد (Rosato, 2015). رویکردی که اجتماع را به عنوان عامل اصلی تغییر می‌شناسد (Bhattacharyya, 2004) و کل نظام و زیست‌بوم اجتماع را به عنوان سطح تحلیل و مداخله در نظر می‌گیرد (Golden & Earp, 2012; Merzel & D'Afflitti, 2003; Sandfort & Bloomberg, 2012).

در میان انواع سرمایه‌ها و دارایی‌ها، سرمایه‌های انسانی و اجتماعی توجه بیش‌تری را در ادبیات توسعه اجتماع‌محور به خود جلب کرده‌اند (Bhattacharyya, 2004; Mathie & Cunningham, 2003); (Roseland, 2000; Israel *et al.*, 1998; McLeroy *et al.*, 2003). این سرمایه‌ها هم به عنوان پایه‌ها و هم نتایج توسعه شناخته می‌شوند (Frank & Smith 1999; Emery & Flora 2006) و نیاز به حداقلی از «ذخیره یا انباشت» آن‌ها به عنوان پیش‌نیاز فرایند توسعه وجود دارد (Mansuri & Rao, 2012; Evans, 1996). این سرمایه‌ها را نمی‌توان از بیرون جذب کرد، هرچند حضور آن‌ها وسیله رشد سایر سرمایه‌ها حتی از خارج را فراهم می‌کند (Emery & Flora, 2006).

1. Community Based Development

مطابق با ادبیات و تعاریف رایج سرمایه اجتماعی (Putnam et al., 1992) و سرمایه انسانی (Sen, 1999)، این جا یک «دیدگاه سیستمی» به اجتماعات اتخاذ می‌کنیم که در آن‌ها ارزش از طریق «اجزای اجتماع (سرمایه انسانی) و «روابط» آن‌ها (سرمایه اجتماعی) ایجاد می‌شود. یعنی، نخست این که اجزا یا سرمایه‌های انسانی ممکن است با به عهده گرفتن عاملیت و مسئولیت و توانمندتر و ماهرتر شدن و بازسازی تصویر و هویت خود به توسعه کمک کنند (Akerlof Kranton, 2010). — بنابراین، روشن است که سرمایه انسانی دارای طیف وسیعی از معانی است که یکی از اهداف این پژوهش بررسی بیش‌تر شاخص‌های اصلی این مفهوم گسترده در ایران است. دوم این که روابط مولد میان اجزای اجتماع مانند هنجارهای مثبت، اعتماد، و تعهد متقابل نیز بخشی از فرایند توسعه هستند. با این حال، سرمایه اجتماعی اصطلاحی کلی است که اغلب به دلیل مبهم بودن، عدم انعکاس پیچیدگی‌های موجود در دنیای واقعی، و همیشه مثبت نبودن برای اهداف توسعه، مورد انتقاد قرار می‌گیرد (Mansuri & Rao, 2004; Kilpatrick et al., 2003). در این پژوهش نشان خواهیم داد که نظر فعالان اجتماعی در ایران درباره شاخص‌های توسعه اجتماع محور و ارتباط آن‌ها با سرمایه اجتماعی چیست؟ و گلوگاه‌های خاص در این زمینه چه هستند؟

فرایند مشارکت در سازمان‌های اجتماع محور (CBO)^۱

سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی چگونه به توسعه منجر می‌شوند؟ به نظر می‌رسد دیدگاه توسعه مبتنی بر سرمایه ایستاست و برای توضیح پویایی‌های تقویت‌کننده فرایند توسعه کفایت نمی‌کند. توسعه پدیده‌ای نیست که با وجود سرمایه یا دارایی کافی به‌طور ناگهان اتفاق بیفتد، حتی اگر آن سرمایه‌ها نه از جنس سرمایه‌های مادی، بلکه سرمایه‌های اجتماعی و انسانی باشند. تصور کنید که در یک اجتماع، سرمایه اجتماعی بالایی وجود داشته باشد (چنان که در بیش‌تر اجتماعات کوچک مانند روستاها این تصور واقعیت دارد). یعنی افراد از هم شناخت خوبی داشته باشند و از اعتماد و علاقه و احساس هویت مشترک برخوردار باشند. اما این سرمایه اجتماعی بالا تا زمانی که به سوی اهداف اجتماع بسیج نشود، یعنی به خدمت حل مسائل آن درنیاید، عملاً به توسعه منجر نمی‌شود. به عبارت مشخص، صرف وجود سرمایه اجتماعی بالا، شاید برای حرکت توسعه‌ای شرط لازم باشد، ولی شرط کافی نیست (مانند این است که بگوییم سوخت خودرو عامل لازم برای حرکت آن است، اما تا زمانی که طی فرایندهای لازم در موتور مصرف نشود، حرکتی اتفاق نمی‌افتد). ما معتقدیم که مفهوم رایج «مشارکت» در ادبیات، چیزی است که این تغییر تدریجی و تکوینی را توضیح می‌دهد. مشارکت، «فرایند» بسیج سرمایه‌ها در

1. Community Based Organization

راستای اهداف توسعه است. مشارکت صرفاً به معنای حضور افراد نیست، بلکه «ساخت واقعیت» است (Harris, 2010; Murphy, 2014; Chambers, 1994). واقعیتی که در برنامه‌ریزی توسعه، موجب یکپارچگی افقی و عمودی می‌شود (Gholipour Moghadam et al., 2022).

مشارکت، فرایند ادراک بین‌الذهانی مسائل و شکاف‌هاست که با استفاده از «علم مردم»، راه‌حل‌های جمعی ارائه می‌کند که بهترین تناسب را با گذشته آن‌ها و انگیزه‌بخش‌ترین تصاویر از آینده‌شان دارد (Murphy, 2014; Srivastva & Cooperrider, 1987). در حقیقت، توسعه را کسی به اجتماع نمی‌آورد، بلکه در حین تعاملات و فعالیت‌های جدید جامعه و بسیج منابع تحقق می‌یابد. به عبارت دیگر، توسعه یک متغیر حالت نیست، بلکه یک فرایند همیشگی «شدن» است که به تدریج تکامل می‌یابد، زیرا اجتماع با تجربه و تامل جمعی در طول زمان به یادگیری جمعی پیش‌تری دست می‌یابد (Pigg, 1999). ما این فرایند را حرکت «موتور توسعه» می‌نامیم تا بر ماهیت پویای آن تاکید کنیم. در این استعاره، سوخت مورد نیاز برای حرکت موتور، سرمایه‌های قابل‌دسترس، به‌ویژه سرمایه‌های اجتماعی و انسانی است. هرچه موتور پیش‌تر از سوخت (سرمایه‌ها) تغذیه کند (مشارکت)، سرعت حرکت آن (توسعه) بیش‌تر می‌شود. وضعیت سرمایه‌ها و نسبت مشارکت، هم وسیله و هم هدف توسعه تلقی می‌شود، هدفی برای هر مرحله از توسعه و در عین حال وسیله‌ای برای ادامهٔ روند. با استفاده از این استعاره، اکنون می‌توانیم سه پویایی اصلی را در چارچوب نظری پیشنهادی خود معرفی کنیم:

پویایی یکم، دو ویژگی استثنایی در سرمایه‌های اجتماعی و انسانی وجود دارد که به آن‌ها جایگاه ویژه‌ای در پویایی نظری توسعه اجتماع‌محور می‌دهد: هرچه بیش‌تر مورد استفاده/ سرمایه‌گذاری قرار گیرند، بیش‌تر رشد می‌کنند. علاوه بر این، اگر کم‌تر از آن‌ها استفاده شود، کاهش می‌یابند. این دقیقاً برعکس اتفاقی است که برای انواع دیگر سرمایه‌ها و دارایی‌های مادی می‌افتد، یعنی با مصرف کاهش می‌یابند (Roseland, 2000). دو ویژگی مورد نظر، قانون جهانی «بازده نزولی» را نقض می‌کنند (فرهادی، ۱۳۸۸). بنابراین، نه‌تنها این سرمایه‌ها باعث مشارکت بیش‌تر و در نتیجه حرکت زیاده‌تر موتور توسعه می‌شوند، بلکه مشارکت بیش‌تر نیز باعث افزایش این سرمایه‌ها می‌شود. این «حلقه‌های تقویت‌کننده» بخش مهمی از نظریه توسعه اجتماع‌محور را تشکیل می‌دهند. به همین ترتیب، می‌توان نشان داد که بر اساس ویژگی استثنایی دوم، اگر مشارکت متوقف شود، دو حلقه منفی ایجاد می‌شود.

پویایی دوم، روابطی بین کارکرد بیش‌تر موتور و رشد سایر سرمایه‌های اجتماع وجود دارد. همان‌طور

که برخی از نویسندگان توضیح داده‌اند، سرمایه‌های انسانی و اجتماعی نقش اساسی در معکوس کردن «ماریپچ نزولی» در جوامع فقیر بازی می‌کنند (Emery & Flora, 2006; Myrdal, 1957) و سرمایه‌های بیش‌تری از اشکال مختلف دیگر را ایجاد می‌کنند. برای مثال، داشتن سرمایه مالی بدون مهارت و تخصص کافی، نه‌تنها کار نمی‌کند — حتی ممکن است وضعیت را بدتر کند و بهره‌وری را از بین ببرد — ولی داشتن سرمایه مالی مکمل سرمایه‌های انسانی است و آن‌ها را قادر به هم‌افزایی می‌کند. از این‌رو، در صورت انباشت کافی سرمایه انسانی، می‌توان سرمایه مالی را برای ایجاد ثروت بیش‌تر سرمایه‌گذاری کرد.

پویایی سوم، اکنون آشکار است که توسعه اجتماع‌محور فقط یک «وضعیت یا حالت ایستا» نیست که در نهایت اجتماع به آن دست پیدا کند، بلکه ماهیتاً از جنس «فرایند» مداوم حرکت موتور است که از طریق مشارکت نهادینه‌شده تحقق می‌یابد. تعهد و مسئولیت‌پذیری مردم همراه با هنجارهای اجتماعی تثبیت‌شده باعث نهادینه شدن مشارکت و پایداری آن می‌شود. این وضعیت نهادی توسط پژوهشگران، با اسامی مختلفی مانند انجمن‌ها (Mathie & Cunningham, 2003)، هیئت مشاوران اجتماع (Merzel & D'Afflitti, 2003)، و سازمان اجتماع‌محور (Murphy, 2014) معرفی شده‌اند. در این‌جا ما از اصطلاح سازمان اجتماع‌محور استفاده می‌کنیم. سازمان اجتماع‌محور به یک گروه اجتماعی سازمان‌یافته متشکل از اعضای اجتماع هدف گفته می‌شود که از درون اجتماع برای حل مسائل خود حرکت می‌کند و محیط امن و حمایتی را برای مشارکت‌گفتمانی در فرایند توسعه فراهم می‌سازد (Westoby, 2014). چیزی که واتکینز و شولمن^۱ (۲۰۱۰) آن را «فضای گذار»^۲ برای تامل، خلاقیت، و قدردانی می‌نامند.

از آن‌جا که با بررسی ادبیات سال‌های اخیر مشخص شد که در زمان اجرای پژوهش حاضر، پژوهشی با هدف پاسخ به پرسش‌های اصلی و ارائه چارچوب نظری فهم فرایند توسعه محلی در جمهوری اسلامی ایران انجام نشده است، برای پر کردن خلأ مذکور، سعی شده با استفاده از روش پژوهش کیفی نظریه داده‌بنیاد و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از مصاحبه‌های عمیق با فعالان جریان توسعه‌محور در ایران، هر یک از مفاهیم کلیدی توسعه اجتماع‌محور و پویایی‌های آن‌ها و نیز نقش سازمان‌های اجتماع‌محور در توسعه محلی عمیق‌تر بررسی شود.

1. Watkins & Shulman
2. Liminal Space

روش‌شناسی پژوهش

برای بازشناسی مفاهیم چارچوب نظری و پویایی آن مفاهیم در ایران، با ۲۳ فعال باتجربه توسعه اجتماع‌محور در روستاهای ایران از اردیبهشت تا شهریور ۱۳۹۷ مصاحبه شد. این افراد شامل منتخبی از تحلیلگران، دست‌اندرکاران، و فعالان محلی بودند. ابتدا به دنبال صاحب‌نظران و تحلیلگران فعال و باتجربه در گروه‌های برخط سازمان‌های مردم‌نهاد ایرانی گشتیم. به برخی از این افراد برای مصاحبه دسترسی پیدا کردیم (در مجموع هشت نفر). از آن‌ها خواستیم با توجه به چارچوب مورد نظر از مفهوم اجتماع‌محور، بهترین اقدامات مداخله در توسعه اجتماع‌محور و خبره‌ترین سازمان‌های اجتماع‌محوری را که در ایران دیده‌اند معرفی کنند. این مهم ما را به گروه دوم ده نفری از کنشگران کلیدی در پنج نمونه از این سازمان‌های اجتماع‌محور موفق سوق داد. پراکندگی این پنج سازمان اجتماع‌محور به این شرح بود: (۱) ایل ابوالحسنی (مستقر در منطقه خارتوران شهرستان بیارجمند استان سمنان)، (۲) روستای باسفر (شهرستان رشت‌خوار استان خراسان رضوی)، (۳) منطقه گلپاف (از بخش گلپاف شهرستان کرمان استان کرمان)، (۴) روستای لزور (شهرستان فیروزکوه استان تهران)، و (۵) روستای محمدآباد پسکوه (شهرستان قائنات خراسان جنوبی). تمامی سازمان‌های اجتماع‌محور طبق ویژگی‌های بیان شده در بخش ادبیات نظری، شامل جمعی از اهالی اجتماع محلی بودند که نوعی از تصمیم‌گیری و نظارت بر اجرا را در فرایند حل مسئله بر عهده گرفته‌اند. این سازمان‌ها شامل: شورا و صندوق معیشت پایدار در ایل ابوالحسنی، باشگاه کشاورزان جوان روستای باسفر، خانه توسعه گلپاف در منطقه گلپاف، شورای هماهنگی در روستای لزور، و ستاد برنامه‌ریزی و نظارت در روستای محمدآباد بودند. در مرحله سوم، از کنشگران خواستیم که یک فعال محلی را در هر سازمان اجتماع‌محور معرفی کنند که به پنج مصاحبه دیگر منجر شد (نمونه‌گیری گلوله برفی). این روش نمونه‌گیری فرصتی را برای ما فراهم کرد که از دیدگاه‌های مختلف بهره‌مند شویم، داده‌های غنی‌تری جمع‌آوری و یافته‌ها را سه‌سویه‌سازی یا اعتبارسنجی کنیم. در مجموع با ۱۵ نفر فعال و کنشگر کلیدی مصاحبه شد. از هر مصاحبه‌شونده در مورد الگوی مطلوب تغییر، چرایی مطلوب بودن آن، و نقش مشارکت و سازمان اجتماع‌محور در آن الگو (پویایی بین مفاهیم کلیدی) سوال شد. همچنین، از آن‌ها خواسته شد که تصویر ذهنی خود را از این که یک جامعه توسعه‌یافته چگونه است، توصیف کنند. پس از هر مصاحبه، بدون درنگ کار پیاده‌سازی انجام شد. علاوه بر مصاحبه‌ها، از مجموعه‌های از فیلم‌ها و صوت‌های سخنرانی فعالان توسعه در ایران، همراه با برخی اسناد و گزارش‌های منتشرشده از بهترین برنامه‌های توسعه روستایی در کشور و داده‌های نشست‌ها و کنفرانس‌ها دربارهٔ موارد عملی در ایران استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها با در نظر گرفتن چارچوب و سوالات

پژوهش تا زمان اشباع ادامه یافت. تمامی داده‌ها با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد (Goulding, 2002) کدگذاری و تحلیل شدند و از کدها برای بازشناسی مفاهیم و تعیین روابط میان آن‌ها استفاده شد. بنابراین، نتایج به‌دست‌آمده را می‌توان در دو بخش طبقه‌بندی کرد: نخست، متغیرهایی که مفاهیم کلیدی چارچوب پیشنهادی را توصیف می‌کنند. دوم، روابط بین این متغیرها — یعنی پویایی آن‌ها — به‌ویژه نحوه عملکرد سازمان‌های اجتماع‌محور برای تحقق متغیرهای توسعه‌ای کشف‌شده.

لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵)، روش‌ها و معیارهای اعتبار پاسخگو^۲، زاویه‌بندی^۳، و اتکاپذیری^۴ را برای ارزیابی پژوهش‌های کیفی ارائه کردند که به ترتیب دو روش یکم و دوم می‌توانند معادل اعتبار و روش سوم می‌تواند معادل پایایی در پژوهش‌های کمی باشد. در این پژوهش، از روش اعتبار پاسخگو با کنترل اعضا^۵ که در واقع بازگرداندن نتایج و استنتاج پژوهشگران به مصاحبه‌شوندگان است و روش زاویه‌بندی که به این معناست که در پژوهش از بیش از یک منبع داده استفاده می‌شود، برای اعتبارسنجی استفاده شد. از مجموع هفت نفر از مطلع‌ترین افراد حاضر در برنامه توسعه محلی، پنج مورد نظرات خود را ارسال کردند و هیچ مخالفتی با استنتاج و نتایج ابراز نشد. همچنین، علاوه بر مصاحبه‌های عمیق، از گزارش‌ها و مستندهای دیگری نیز برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. بنابراین، می‌توان استنتاج و نتایج را معتبر دانست. در خصوص پایایی سنجی از روش آزمون تشخیص^۶ استفاده شد. مطابق این روش، فرایند و نتایج پژوهش برای پژوهشگران و صاحب‌نظران دانشگاهی داخل و خارج کشور ارائه شد و نظرات آن‌ها اخذ گردید و تا حد ممکن اعمال شد. پس فرایند و نتایج پژوهش از اتکاپذیری یا پایایی لازم برخوردار است.

بحث و بررسی مفاهیم کلیدی و پویایی آن‌ها در ایران

در بخش ادبیات موضوعی، چارچوب نظری این پژوهش مشتمل بر مفاهیم کلیدی توسعه محلی اجتماع‌محور — یعنی سرمایه‌های اجتماعی و انسانی و مشارکت در سازمان‌های اجتماع‌محور — معرفی شد و وضعیت توسعه، یعنی نحوه روابط آن مفاهیم با یکدیگر تشریح گردید. برای درک تاثیرات مثبت این تعاملات، ابتدا باید چگونگی درک این مفاهیم را در کشور ایران دقیقاً بدانیم. برای پی بردن به تصویر توسعه در ذهن فعالان ایرانی، سوالاتی در مورد وضعیت مطلوب و شاخص‌های کلیدی موفقیت که باعث توسعه محلی می‌شود، پرسیده شد. پاسخ‌ها یا مواردی که

1. Lincoln & Guba
2. Respondent Validation
3. Triangulation
4. Dependability
5. Member Check
6. Auditing Approach

ممکن است در خلال مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره کرده باشند، ثبت شد. در جدول (۱)، مفاهیم و کدهای نهایی ذیل پایه‌های اصلی توسعه محلی اجتماع محور مستخرج از چارچوب نظری پژوهش نشان داده شده است. این شاخص‌ها به ما می‌گویند اصطلاحات کلی و مبهم مانند سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، و مشارکت در نگاه فعالان اجتماعی ایران چه معنایی دارند.

جدول ۱: مقوله‌ها یا شاخص‌های توسعه محلی اجتماع محور در ذهن فعالان ایرانی (طبقه‌بندی شده به وسیله مفاهیم اصلی در چارچوب نظری پژوهش. عبارات ذیل مفاهیم برجسته شده، کدهای نهایی مورد استفاده مصاحبه‌شوندگان هستند)

شاخص‌های سرمایه اجتماعی (سطح فردی)	شاخص‌های سرمایه اجتماعی (سطح اجتماع)	شاخص‌های مشارکت (خلق واقعیت)
<p>هویت یابی و مسئولیت پذیری</p> <p>دغدغه‌مندی نسبت به توسعه محل زندگی (۱)*، مسئولیت‌پذیری در رابطه با جامعه (۲)، باورهای دینی و انقلابی (۱)، افتخار به زندگی روستایی (۲)، نقش‌پذیری (۱)، احساس غیرت نسبت به زادبوم (۱)، ارزشمند دانستن کار در روستا (۱)، استفاده از دانش و نظام‌های بومی (۱).</p> <p>داشتن عزم و فعال بودن</p> <p>فعال، دنبال‌تغییر، و پیگیر (۱)، روحیه و انگیزه کارآفرینی (۲)، جوانان فعال (۱)، افراد فعال محلی (۱)، عزم راسخ برای مدیریت امور خود (۱)، بی‌تفاوت نبودن نسبت به مداخلات (۲)، قطع نگاه از دولت (۴).</p> <p>توانمندسازی روانی</p> <p>باور به سرمایه‌های درونی خود (۱)، خودباوری و اعتماد به نفس (۹)، امید (۱)، احساس عاملیت (۲)، خوداتکایی/عدم اتکا به خارج (۳)، عزت نفس (۱).</p> <p>دانش و مهارت</p> <p>توانمندی کشف مسائل (۱)، آموزش کودکان (۲)، سواد (۱)، مهارت‌های شغلی (۶)، آشنایی اجتماع با فرایند تصمیم‌سازی تا ارزیابی (۱)، توانمندی‌ها (۳)، فهم مسائل محیط‌زیست (۲)، توانمندی مدیریت منابع طبیعی (۱)، سطح دانش و اطلاعات تخصصی (۱)، شناخت حقوق قانونی خود (۲)، شکوفایی و خلاقیت اجتماع (۱).</p>	<p>روابط مثبت</p> <p>اعتماد بالا (۳)، اختلافات کم (۱)، بدگویی و تهمت کم (۱)، انسجام اجتماعی (۲)، رفاقت و دوستی (۲)، هویت جمعی (۲)، برادری (۱).</p> <p>اقدام جمعی</p> <p>همکاری (۲)، همیاری (۴)، هم‌آموزی (۲)، قرض‌الحسنه برای حل مشکلات اجتماع (۲)، کار تیمی (۱).</p> <p>هنجارهای مثبت</p> <p>وجود نظام‌های اجتماعی و قواعد عرفی مفید در مسائل مختلف (۳)، توجه به دیگران (۱)، پشتیبانی از یکدیگر (۱)، ارزشمندی مشاغل مولد در روستا (۲).</p> <p>سرمایه اجتماعی</p> <p>بین‌گروهی</p> <p>توانمندی احقاق حقوق خود از دولت (۳)، شبکه‌سازی با افراد بیرونی (۲)، دسترسی به نقاط فروش (۴).</p>	<p>نهادسازی</p> <p>وجود نهادهای مشارکت (۵)، وجود انجمن‌های رسمی و ثبت‌شده (۲)، وجود اتاق فکر برای مشکلات روستا (۱)، ایجاد کانون‌هایی برای همیاری اجتماعی و مشارکت خانواده‌ها در آن (۲)، مشارکت بالا و تصمیم‌گیری جمعی (۷).</p> <p>بسیج سرمایه‌های درونی</p> <p>تامین مالی جمعی برنامه‌ها (۳)، استفاده از ظرفیت‌های درونی (۴)، استفاده از دانش و نظام‌های مدیریتی بومی (۲)، بسیج نهادهای سنتی روستا در راستای توسعه (۲)، بسیج عمومی در راستای توسعه خودشکوفایی اجتماع (۲).</p>

* اعداد داخل پرانتز نشان می‌دهد که کدهای نهایی چقدر در مصاحبه‌ها یا منابع دیگر تکرار شده‌اند.

همه مصاحبه‌شوندگان اصطلاحاتی مانند «سرمایه اجتماعی»، «سرمایه انسانی»، و «مشارکت» را بیان نکردند، اما تقریباً همه آن‌ها شاخص‌هایی را در مورد ویژگی‌های فردی، روابطشان در سطح اجتماع و اقدامات و نهادهای جمعی مورد نظر خود بیان کردند. توضیحات و توصیفات آن‌ها را می‌توان تحت سه مفهوم کلیدی با تعاریف اساسی ارائه‌شده از آن‌ها قرار داد. اکثر آن‌ها بر مجموعه‌ای از شاخص‌ها در جنبه‌ها (نه فقط یک جنبه) و طبقه‌های مختلف تاکید می‌کردند.

سرمایه انسانی. با وجود نگرانی‌های عادی درباره سرمایه‌های انسانی که بیش‌تر با سطح تحصیلات و مهارت‌های شغلی شناخته می‌شوند (World Bank, 2019; WEF, 2017)، با نگاه کردن به شاخص‌های ستون سرمایه انسانی در ایران، مشخص می‌شود که این شاخص‌ها برای توصیف آن بسیار محدود هستند یا دست‌کم در مناطق محلی ایران به عنوان اولویت اول تلقی نمی‌شوند. در زیر مقوله سرمایه انسانی، فعالان اولاً بر این نکته تاکید می‌کنند که افراد تا چه اندازه با زادگاه خود ارتباط دارند و برای آن اهمیت قائل‌اند و نسبت به اجتماع محلی خود احساس مسئولیت می‌کنند. زیرا احساس محرومیت نسبی — ناشی از ابتکارات مدرنیزاسیون (رفیع‌پور، ۱۳۷۷) — باعث شده که جمعیت فعال روستایی — جوانان — به مهاجرت و انتخاب زندگی شهری و یافتن فرصت‌های شخصی بیش‌تر و رسیدن به منافع فردی بیندیشند. ثانیاً فعالان، میزان فعال بودن و عزم برای تغییر را از دیگر شاخص‌های سرمایه انسانی در فرایند توسعه مطرح کردند. همان‌طور که قبلاً توضیح داده شد، بسیاری از مداخلات گذشته دولت، فرهنگ منفعلانه و مصرفی‌تری را به بسیاری از روستاهای ایران تحمیل کرده است. بسیاری از فعالان در بازدیدهای خود از مناطق روستایی به مشاهدات مشابهی اشاره کردند. به قول یکی از مصاحبه‌شوندگان: «به محض ورود به هر منطقه، مردم نامه نیازهای خود را برای دریافت پول و خدمات می‌آورند. آن‌ها سعی می‌کنند خود را فقیرتر از آنچه واقعاً هستند نشان دهند تا پول آسان و خدمات رایگان را جذب کنند». ثالثاً برخی از شاخص‌های پرتکرار مرتبط با پارامترهای روان‌شناختی مانند امید، عاملیت، کرامت، و اعتماد به نفس هستند. مردم باید خود را قادر به ایجاد تغییر و بهبود ببینند. فعالان مواردی را نشان دادند که چگونه گفتگوهای الهام‌بخشی را با اجتماعات انجام داده‌اند تا حس عاملیت را برای شروع حتی با منابع کمیاب موجود القا کنند. رابعاً، برخی از فعالان مهم شاخص‌های دیگری مانند شایستگی‌های مدیریتی، خرده‌مهارت‌های شغلی، توانمندی‌های سیاسی، و دانش حقوقی و زیست‌محیطی را برشمردند.

سرمایه اجتماعی. اگرچه برخی از مصاحبه‌شوندگان به سابقه درخشان همکاری در مناطق روستایی ایران اشاره کردند، اما همه آن‌ها نگران کاهش اقدامات جمعی در دهه‌های اخیر ناشی از

جابه‌جایی‌های زیاد جمعیت و در نتیجه تخریب کنش‌های جمعی بودند. این نگرانی در ستون دوم **جدول (۱)** منعکس شده است. فعالان از کلماتی استفاده می‌کردند تا اهمیت روابط مثبت مبتنی بر هویت، دوستی و برادری، و تمایل به انجام کارها با همدیگر را به عنوان شاخص‌های سرمایه اجتماعی توصیف کنند. آن‌ها همچنین انواع مختلفی از اقدامات جمعی را توصیف کردند که بودن با یکدیگر را ارزشمندتر و ضروری‌تر می‌سازد. همچنین برخی‌ها، اهمیت قواعد هنجاری و روش‌های غیررسمی — اما قدرتمند — خودسازماندهی درون اجتماع را به عنوان دیگر شاخص‌ها بیان کردند. علاوه بر این، برخی از پاسخ‌دهندگان بر مفهوم «سرمایه اجتماعی بین‌گروهی»^۱ به عنوان شاخصی تعیین‌کننده برای دسترسی به منابع و بازارهای خارجی تمرکز کردند. آن‌ها به مسائل ناشی از ناپختگی نهادهای ارتباطی با بیرون و مهارت‌های پایین مذاکره و کارآفرینی در بین مردم محلی به عنوان موضوعی فراگیر در جوامع روستایی اشاره کردند. برخی از کنشگران نقش خود — مانند تامین مالی، تامین مواد اولیه و توزیع — را برای ایجاد این نهادها به‌جای هرگونه مداخله مستقیم تعریف کردند.

مشارکت. در ستون سوم **جدول (۱)**، شاخص‌هایی بیان شده است که به وضعیت مشارکت نهادها و نحوه عملکرد آن‌ها در منطقه اشاره می‌کند. همه مصاحبه‌شوندگان در مورد ضرورت مشارکت رسمی (قانونی ثبت‌شده) یا غیررسمی نهادها در هسته طرح‌های توسعه صحبت کردند. این شاخص‌ها، سوالاتی را در نظر می‌گیرند از قبیل این که آیا مردم برای تصمیم‌گیری و تولید منافع اجتماعی دور هم جمع می‌شوند؟ آیا نهادها در موجودیت اجتماعی به‌خوبی ادغام شده‌اند؟ آیا منابع داخلی به‌خوبی در داخل نهاد بسیج شده است؟ مشارکت‌ها چقدر فراگیر هستند؟ آیا هر کسی می‌تواند نظر خود را بیان کند و توانایی‌های خود را در این فرایند بسیج کند؟

علاوه بر شاخص‌های مربوط به مفاهیم کلی، در برخی از مصاحبه‌ها شاخص‌های دیگری نیز مطرح شد. اما با توجه به روش‌ها، اهداف، و حوزه‌های کاری مختلف فعالان، در مورد این شاخص‌ها اتفاق نظر وجود نداشت. این شاخص‌ها در **جدول (۲)** به سه دسته تقسیم شده‌اند.

جدول ۲: سایر شاخص‌های توسعه محلی اجتماع محور که توسط برخی از مصاحبه‌شوندگان بسته به حوزه تخصصی‌شان بیان شده‌اند

شاخص‌های اقتصادی	شاخص‌های محیط‌زیستی	شاخص‌های سیاسی
درآمد سرانه و درآمد خانوار (۵)		به‌دست آوردن قدرت
روتق اقتصادی (۱)		چانه‌زنی (۲)
اشتغال و کارآفرینی (۵)		
ارتقای بهره‌وری مشاغل موجود (۱)	مدیریت پایدار منابع طبیعی (۱)	علم به حقوق قانونی و
جذب سرمایه (۲)	فضای سبز (۱)	طلب کردن آن (۱)
فرصت‌های برابر برای همه (۱)	مشاغل کم‌آب‌بر (۱)	ارتباط موثر با دولت (۳)
فقرزدایی (۱)	سوخت‌های پاک (۱)	استفاده از ظرفیت‌های بیرون
تولید پایدار (۱)	تغییر الگوی کشت متناسب با	روستا (۲)
معیشت‌های متنوع و پایدار (۱)	نیازها (۲)	استفاده از حمایت
نرخ فقر (۱)		سازمان‌های بیرونی (۲)
خودکفایی مالی فعالیت‌ها (۱)		مشارکت در قانون‌گذاری (۳)
تولید باکیفیت (۱)		

از شاخص‌های جدول (۱) و (۲) می‌توان برای مطالعه یا ارزیابی بخش‌های مختلف فرایند توسعه و پیامدهای آن استفاده کرد. با این حال، بین فعالان اتفاق نظر وجود داشت که شاخص‌های جدول (۲)، نتایج و آثار تصمیمات جمعی صحیح و اقدامات جمعی هستند که در سه پایه توسعه ریشه دارند. مهم‌تر از آن، نمونه‌های بسیاری از اقدام‌های توسعه در ایران را یادآوری کردند که از نظر پیامدهای اقتصادی، زیست‌محیطی، و سیاسی برای یک دوره زمانی موفق بودند، اما پس از مدتی از بین رفتند. از سوی دیگر، نمونه‌هایی را برشمردند که یک اجتماع توانمند با یادگیری و تلاش جمعی مستمر بر همه موانع و کمبودها غلبه کرده است. این حقایق نقش سه سرمایه کلیدی و استثنایی سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، و مشارکت — در میان سایر سرمایه‌ها — را در ایجاد شکلی پایدار و جامع از توسعه، که قبلاً در چارچوب پیشنهادی موتور توسعه شرح داده شد، تأیید می‌کنند.

پویایی نقش‌ها و کارکردهای سازمان‌های اجتماع محور

همان‌طور که پیش‌تر توضیح داده شد، آنچه ایده پویایی مورد نیاز را به نظریه توسعه اجتماع محور می‌افزاید، مفهوم مشارکت است که در سازمان‌های اجتماع محور نهادینه می‌شود. همه فعالان به اهمیت ایجاد یا احیای سازمان‌های اجتماع محور اشاره کردند. مردم به‌طور سنتی در سازمان‌های اجتماع محور گردهم می‌آیند تا با همکاری خود از مزایای جمعی بهره‌مند شوند. همچنین، کنشگران

سعی در تسهیل ایجاد سازمان‌های اجتماع‌محور به عنوان بخشی از اولین اقدامات توسعه دارند. این نوع سازمان‌ها سطوح متنوعی از مشارکت را دارند. برخی از آن‌ها از مشارکت افراد تاثیرگذار، برخی از مشارکت جوانان، و برخی دیگر از مشارکت عمومی در مراحل مختلف فرایند توسعه بهره می‌برند. گذشته از انواع و اشکال مختلف مشارکت، سازمان‌های اجتماع‌محور در نظر همه مصاحبه‌شوندگان بسیار مهم تلقی می‌شدند. برخی از آن‌ها توضیح دادند که سازمان‌های اجتماع‌محور به عنوان نهادهای اصلی مشارکت، در فرایند اجتماع‌محور چگونه عمل می‌کنند و چگونه «حلقه‌های تقویت‌کننده» را برای توسعه سرمایه‌های انسانی و اجتماعی ایجاد می‌کنند. در جدول (۳)، کدهای نهایی به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها درباره عملکرد سازمان اجتماع‌محور ارائه شده است. سازمان‌های اجتماع‌محور قرار است چه نقشی در فرایند توسعه ایفا کنند؟ و چگونه نهادهای اقدام جمعی به آنچه که فعالان آن را توسعه می‌نامند، کمک می‌کنند؟

جدول ۳: کدهای مربوط به نقش‌ها و کارکردهای سازمان‌های اجتماع‌محور در فرایند توسعه محلی

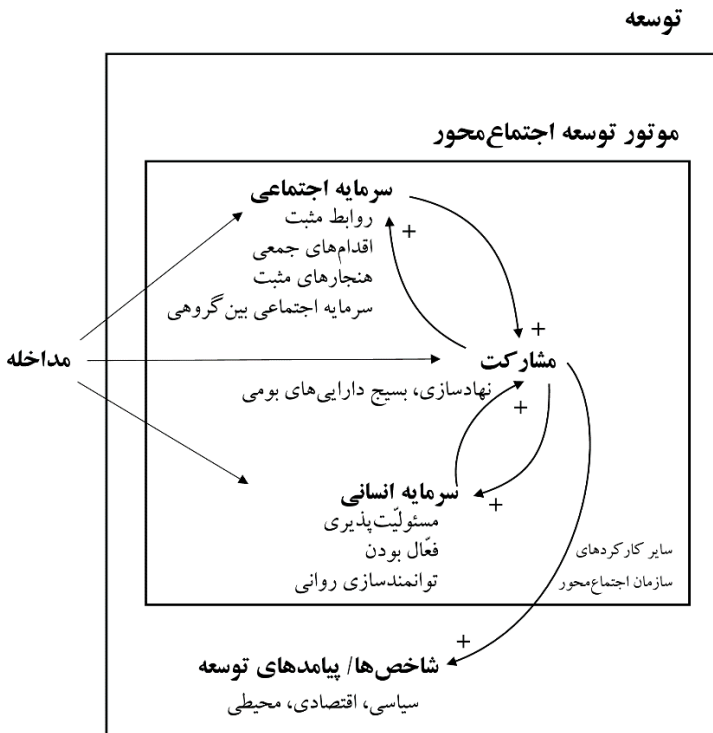
کارکردهای سازمان‌های اجتماع‌محور در فرایند توسعه محلی	کدهای نهایی
انجام مشورت با افراد اجتماع محلی پیش از اجرای طرح‌های مهم و تصمیم‌گیری در مورد نحوه اجرا و تقسیم کار در پروژه‌ها، تصمیم‌گیری در مورد طرح‌ها و اعطای تسهیلات، نظارت دقیق بر اجرا و ارزیابی طرح‌ها و پروژه‌ها، انجام پیگیری‌های اجرایی، گزارش، تهیه برنامه و طرح، بسیج منابع انسانی و مالی درونی، ایجاد دغدغه و دلسوزی با ایجاد احساس مالکیت، برقراری ارتباط با سایر افراد ذی‌نفع در اجتماع محلی و اقتناع آن‌ها، ایجاد نهاد و مشارکت، عاملی برای پایداری مشارکت.	۱ مشارکت، بسیج، سازماندهی
افزایش سرمایه انسانی و یادگیری بر اثر مشارکت عملی، ایجاد اعتماد به نفس از طریق آزادی عمل و حق انتخاب به اجتماع محلی، مدیریت دانش منطقه و جمع‌آوری اطلاعات، آموزش و توانمندسازی مردم در قالب تشکل، هم‌آموزی فنی درون کانون.	۲ ارتقای سرمایه انسانی
ایجاد فضای گفتگو، رفع تعارض و همکاری، ایجاد منافع مشترک، افزایش سرمایه اجتماعی (شناخت، اعتماد، انسجام) از دل بحث و گفتگو در مورد مسائل.	۳ ارتقای سرمایه اجتماعی
مذاکره و مطالبه از طریق تشکل، ارتباط با بیرونی‌ها و امین نهادهای بیرونی، امکان یافتن حامی و افزایش اعتبار (وام گروهی)، جذب منابع از بیرون، کسب قدرت سیاسی و رسمیت یافتن برای ارتباط با بیرون.	۴ کارکردهای سیاسی
تامین منابع مالی برای رفع نیاز اشخاص از طریق انباشت سرمایه، امکان تامین مالی طرح‌های عام‌المنفعه، ایجاد صرفه مقیاس، کوتاه شدن رویه‌ها و سهولت در انجام کارها (کاهش هزینه‌های مبادله).	۵ کارکردهای اقتصادی
مدیریت جمعی مرتع و منابع طبیعی و اجتناب از ترازدی منابع مشترک، ایجاد قرق بومی، سرمایه‌گذاری مشترک در پروژه‌های آبخیزداری.	۶ کارکردهای محیط‌زیستی

جدول (۳)، نشان می‌دهد که سازمان‌های اجتماع‌محور به عنوان یک نهاد مدیریت مشارکتی برای تصمیم‌گیری، اجرا، و نظارت جمعی شناخته می‌شوند. آن‌ها اساساً نهادهای برای ارزیابی‌های خودسازمانده و مشارکتی هستند. تصمیم‌گیری و اقدام جمعی به‌وضوح منافی ایجاد می‌کنند که ناشی از قدرت هم‌افزایی و مشروعیت و بسیج بیش‌تر مردم و ظرفیت‌های استفاده‌نشده و در نظر گرفتن صداهای ناشنیده هستند. این سازماندهی گاهی توسط کنشگران خارجی تسهیل می‌شود تا مردم را به تفکر و تعامل موثرتر وادار کند. کدهای تحت این نوع کارکرد، دارای بیش‌ترین تکرار توسط فعالان بوده است.

علاوه بر این، داده‌های جمع‌آوری شده در مصاحبه‌ها، چارچوب پیشنهادی ما را در خصوص اهمیت مشارکت در افزایش سرمایه انسانی و اجتماعی کاملاً تایید می‌کنند. در طی فرایند مشارکت، افراد و موسسه‌ها به یکدیگر متصل می‌شوند، اعتماد ایجاد می‌کنند، با یکدیگر همکاری می‌کنند، و به دستاوردهای جمعی و هویت‌ها، منافع، و اهداف مشترک می‌رسند و در نتیجه سرمایه اجتماعی رشد خواهد کرد. مردم برای توسعه به عنوان هدف مشترکی که با زندگی و آینده همه گره خورده است، به یکدیگر می‌پیوندند. بنابراین، توسعه می‌تواند بسیار الهام‌بخش و سازماندهی‌کننده باشد و می‌تواند روابط و پیوندهای آن‌ها را تقویت کند. از این گذشته، در طی این اقدام جمعی، افراد دربارهٔ یکدیگر و نحوهٔ ارتباط با دیگران بیش‌تر می‌آموزند و درک می‌کنند که برای رسیدن به آرزوهای خود نیاز به کار گروهی دارند. علاوه بر این، شرکت در گروه‌های کوچک (در این‌جا سازمان‌های اجتماع‌محور) نمونه‌های ملموسی از «موفقیت سریع» را در بافت محلی ایجاد می‌کند که می‌تواند هنجارهای مثبت اقدام و تلاش را برای توسعه در اجتماع ایجاد کند (مشارکت سرمایه اجتماعی). از سوی دیگر، افراد با تعامل با یکدیگر و تجربه اقدامات عملی، مهارت‌های خود را برای توسعه از جمله مهارت‌های همکاری و رهبری بهبود می‌بخشند و نقش اصلی خود را در فرایند توسعه درک می‌کنند. در این صورت، مسئولیت اجتماعی افزایش می‌یابد و مردم در سیاست‌های اجتماعی، خود را تعیین‌کننده می‌بینند و پی می‌برند به این‌که ظرفیت انجام کارهای بزرگ و بازیابی اعتماد به نفس را دارند. علاوه بر این، در نتیجهٔ مشارکت در برنامه‌ریزی و اجرا، حس خوشایند مالکیت در میان افراد ایجاد می‌شود که باعث تعهد بیش‌تر به پروژه‌ها خواهد شد. همچنین در حین مشارکت، با مکالمات و گفتگوهای جمعی در اقدامات قبلی خود تامل می‌کنند و از یکدیگر بیش‌تر یاد می‌گیرند (مشارکت سرمایه انسانی).

کارکردهای سازمان اجتماع‌محور علاوه بر سرمایه‌های اجتماعی و انسانی به جنبه‌های اقتصادی، سیاسی، و زیست‌محیطی نیز گسترش می‌یابد. این کارکردها با سایر شاخص‌های

ارائه شده در جدول (۲) مطابقت دارند. همان طور که در شکل (۱) نشان داده شده است، موتور توسعه اجتماع محور در چارچوب عمومی توسعه بر پایه های اصلی توسعه محلی شامل سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، و مشارکت محاط است و روابط پویای میان آن ها را شکل می دهد. عنصر مشارکت به عنوان یکی از ارکان کلیدی توسعه محلی و به واسطه سایر کارکردهای سازمان اجتماع محور بر شاخص های سیاسی، اقتصادی، و محیطی توسعه اثر می گذارد. در واقع، جمع کردن اجتماع محلی در یک نهاد داخلی (سازمان اجتماع محور)، امکان انجام اقدامات مختلفی را فراهم می کند که در غیر این صورت قابل تصور نبود.



شکل ۱: چارچوب نظری پویایی پایه های اصلی توسعه محلی اجتماع محور

کارکردهای سیاسی سازمان های اجتماع محور به این موضوع می پردازند که آن ها چگونه می توانند روابط خود با خارج از اجتماع را بهبود بخشند، به طور رسمی شناخته شوند، و قدرت

چانه‌زنی خود را به عنوان صدایی متحد افزایش دهند. از این نظر، سازمان اجتماع‌محور به ایجاد «سرمایه اجتماعی بین‌گروهی» کمک می‌کند و در نتیجه، آن‌ها می‌توانند منابع خارجی بیش‌تری برای توسعه بسیج کنند و اجازه دهند صدایشان به گوش دولت برسد و اقدامات‌شان به‌طور بوروکراتیک تسهیل شود. علاوه بر این، آن‌ها قادر خواهند بود خود را در خارج از اجتماع معرفی کنند و توانایی‌ها و دانش ارزشمند محلی خود را نشان دهند، موضوعی که معمولاً بدیهی تلقی می‌شود، در حالی که آن‌ها نمی‌دانند چگونه به زبانی صحبت کنند که افراد خارج اجتماع بفهمند و درک کنند. این چیزی است که سازمان اجتماع‌محور می‌تواند به صورت تدریجی یاد بگیرد تا به عنوان یک «دربان»^۱ که با زبان‌های هر دو طرف آشناست، عمل کند.

دسته دیگر کارکردها به منافع اقتصادی ناشی از اقدامات جمعی اشاره دارد. برخی از سازمان‌های اجتماع‌محور در ایران، ابتدا تنها با هدف تشکیل صندوق‌های خرد ایجاد می‌شوند. در این صندوق‌ها، اعضا مقادیر اندکی پول را به اشتراک می‌گذارند که معمولاً برای سرمایه‌گذاری جداگانه بسیار ناچیز است، اما وقتی انباشته می‌شود، قابل توجه است. این پول ممکن است در زیرساخت‌های مشترک برای منطقه سرمایه‌گذاری شود یا ممکن است به عنوان وام‌های کم‌بهره به افراد داده شود. مردم با وضع ضوابط و انتخاب نمایندگان، استفاده از پول و برگشت آن را مدیریت می‌کنند. یکی دیگر از کارویژه‌های اقتصادی سازمان‌های اجتماع‌محور به کارایی‌های ناشی از صرفه‌جویی در مقیاس و قدرت چانه‌زنی بیش‌تر در بازار می‌پردازد. در برخی از سازمان‌های اجتماع‌محور، جمع شدن می‌تواند امکان خرید از عمده‌فروشان با تخفیف‌های قابل توجه و کیفیت سفارشی بهتر را ایجاد کند. در کنار هم قرار گرفتن، سرمایه‌گذاری در زنجیره تامین و زیرساخت‌های تولید را مقرون به صرفه می‌کند؛ موضوعی که امکان استفاده از ظرفیت کامل آن‌ها را فراهم می‌کند. علاوه بر این، مردم با تامین بسیاری از نیازهای خود از طریق تعاملات غیررسمی و قابل اعتماد، هزینه‌های مبادله را کاهش خواهند داد.

آخرین ردیف در **جدول (۳)**، کارکردهای محیط‌زیستی سازمان‌های اجتماع‌محور را نشان می‌دهد. در بسیاری از مناطق، مسائل ناشی از استفاده ناهماهنگ از منابع طبیعی مشترک (فاجعه منابع مشترک^۲) وجود دارد. برخی از فعالان بر ارزش افزوده سازمان‌های اجتماع‌محور تاکید کردند که در آن‌ها، ذی‌نفعان به موضوع بهره‌برداری پایدار فکر می‌کنند و همچنین برای سرمایه‌گذاری‌های کلان در زیرساخت‌هایی مانند لوله‌کشی، سدها، تالاب‌ها، و غیره تصمیم می‌گیرند. علاوه بر این،

1. Gatekeeper
2. Tragedy of Commons

آن‌ها ممکن است توانایی حفاظت بهتر از قلمروهای طبیعی و زیست‌بوم را با تشکیل «قرق‌های بومی» به‌دست آورند.

تطبیق خوبی بین انواع شاخص‌ها و انواع کارکردهای قبلاً معرفی‌شده از سازمان اجتماع‌محور دیده می‌شود. آن مهم نشان می‌دهد که سازمان‌های اجتماع‌محور به‌خوبی در خدمت تحقق اهداف توسعه‌ای که توسط فعالان ایرانی بیان شده بود، قرار گرفته‌اند و علاوه بر آن، با روشن نگه داشتن موتور توسعه در دو حلقه تقویت‌کننده، به حرکت پایدار توسعه منجر می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش سعی شد با توجه به ادبیات مربوطه و با جمع‌آوری بینش‌های جدیدی از فعالان ایرانی، چارچوبی برای رویکرد اجتماع‌محور به توسعه محلی ارائه شود. نتایج چارچوب استخراج‌شده از ادبیات نظری به‌خوبی پشتیبانی می‌کند و آن را گسترش می‌دهد. نگاهی به فراوانی کدهای استخراج‌شده نشان می‌دهد که فعالان ایرانی در مقایسه با جنبه‌های اقتصادی، سیاسی، و زیست‌محیطی بر جنبه‌های اجتماعی و انسانی به عنوان پایه‌های اصلی توسعه محلی اجتماع‌محور تاکید بیشتری دارند. همچنین، تلاش کردیم دریابیم که در کشور ایران این مفاهیم کلی در نظریه اجتماع‌محور چه معانی و شاخص‌هایی می‌توانند داشته باشند.

نتایج نشان می‌دهد که سرمایه انسانی بیش‌تر با شاخص‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری، فعال بودن، و توانمندسازی روانی سروکار دارد تا شاخص‌های متعارف سرمایه انسانی که سازمان‌های بین‌المللی دنبال می‌کنند. به همین ترتیب، سرمایه اجتماعی و مشارکت با روابط مثبت، اقدامات جمعی، هنجارهای مثبت، نهادهای پل‌زننده، و بسیج‌داری‌های بومی سروکار دارد که باز هم به‌طور کامل با شاخص‌های مُد روز در ابتکارات جهانی مانند سیستم‌های سیاسی دموکراتیک، ساختارهای اجتماعی برابر، برابری جنسیتی، و غیره مطابقت ندارد. این موضوع بر اهمیت استفاده از شاخص‌های مبتنی بر زمینه در مبانی کلی توسعه اجتماع‌محور بسته به وضعیت توسعه و تفاوت‌های اجتماعی جوامع تاکید دارد.

ما همچنین پویایی بین این مفاهیم اصلی را بررسی کردیم تا نحوه تعامل و تقویت درونی میان آن‌ها را دریابیم. دو حلقه تقویت‌کننده بین مشارکت و سرمایه اجتماعی و بین مشارکت و سرمایه انسانی شناسایی شد و آن‌ها به عنوان موتور توسعه‌ای معرفی شدند که به صورت تدریجی برای دستیابی به توسعه بیش‌تر اجتماع در سایر شاخص‌ها کار می‌کند. به دلیل ویژگی‌های استثنایی سرمایه‌های اجتماعی و انسانی، آن‌ها سوخت این موتور را که توسعه پایدار بلندمدت مقدر می‌سازد، تامین می‌کنند.

این پویایی‌ها در موتور توسعه می‌تواند معنای جدیدی برای توسعه محلی ایجاد کند. رویکردهای رایج ممکن است برای مدتی پیشرفت‌هایی را به دست آورند، اما نمی‌توان آن‌ها را توسعه پایدار نامید، زیرا با پویایی‌های اساسی اجتماع همخوانی ندارند. برای مثال، سرمایه اقتصادی تنها در صورت وجود امکانات، قابلیت‌ها، و نگرش‌های سرمایه‌گذاری مستمر در جامعه، امکان توسعه پایدار را فراهم می‌کند. در غیر این صورت، می‌تواند هر زمان و به محض خروج خارجی‌ها شکست بخورد. این نگاه نشان‌دهنده این مطلب است که تمرکز سازمان‌ها و فعالان توسعه محلی، بیش از این که بر مهیا کردن سرمایه‌های مالی و فیزیکی و ارائه خدمات و زیرساخت‌ها معطوف باشد (موضوعی که مقتضای توسعه در کشورهایی با منابع سرشار است)، باید بر آماده‌سازی حداقل‌هایی در سرمایه‌های انسانی و اجتماعی به عنوان سوخت موتور توسعه باشد. ارتباط فعالان توسعه با اجتماعات محلی نه تنها نباید باعث افزایش وابستگی آن‌ها شود، بلکه باید هرچه بیشتر احساس مسئولیت، امید، و عاملیت را به آن‌ها منتقل کند. همچنین، این ارتباطات نباید افراد، بلکه باید جمع‌ها و تشکل‌های محلی را مخاطب خود قرار دهند و از بیرون، خدمات لازم را برای شکل‌گیری جمع‌های فعال (در تصمیم‌گیری و اجرا) و متناسب با نیاز واقعی آن‌ها در اختیار قرار دهند. این جمع‌ها باید در محور توسعه محلی قرار گیرند و دارای چشم‌انداز و برنامه حل مسائل باشند، نه این که تشکلی صوری برای گرفتن امکانات و خدمات تلقی شوند. این موضوع محقق نمی‌شود مگر این که مردم هر اجتماع محلی، مزایای واقعی جمع بودن را در تحقق توسعه از طریق بهبود مستمر زندگی خود احساس کنند. یافتن پاسخ این پرسش که چرا و چگونه «مشارکت» و اقدام جمعی به بهبود شاخص‌های توسعه منجر می‌شود؟ ما را به تمرکز بر عملکرد سازمان‌های اجتماع‌محور به عنوان نهادهای مشارکت هدایت کرد. نتایج نشان‌دهنده همسویی خوبی بین کارکردهای سازمان اجتماع‌محور و شاخص‌های توسعه محلی با روش‌های مختلف تقویت پیوندهای اجتماعی، توانمندسازی افراد، اجازه دادن به آن‌ها برای برقراری ارتباط بهتر با بیرون، ایجاد مزیت‌ها و کارایی‌های اقتصادی، و انجام اقدامات جمعی طرفدار محیط‌زیست است. با این که از اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی در مورد توسعه‌های محلی، مشارکتی، و اجتماع‌محور ادبیات قابل توجهی تولید شده است، ولی تاکنون کم‌تر به چگونگی ارتباط میان مفاهیم اساسی و شاخص‌های آن‌ها در زمینه ایران پرداخته شده است. در این پژوهش نشان داده شد که چگونه شاخص‌های توسعه می‌توانند وابسته به وضعیت نهادی و تاریخی کشور باشند و این که چگونه چنین وضعیتی به نگاه‌های جدیدی در فعالان توسعه در ایران منجر شده است. بر اساس مرور صورت‌گرفته، این نگاه به توسعه محلی و شاخص‌های مربوط به آن، تاکنون در مقالات و پژوهش‌های ایرانی مورد مطالعه قرار نگرفته است.

روش استفاده‌شده در پژوهش به ما بینشی دربارهٔ مسائل اصلی توسعه در جامعه ایران و نحوهٔ درک فعالان اجتماعی ایران از فرایند توسعه محلی اجتماع‌محور ارائه می‌کند. با این حال، محدودیت‌های ذاتی در این پژوهش وجود داشته است. نیاز به داده‌های کمی برای آزمایش و اعتبارسنجی نتایج در زمینهٔ وسیع‌تر و به تبع آن قابلیت تعمیم نتایج وجود دارد. همچنین، داده‌های زیادی دربارهٔ بافت فعالان اجتماعی جمع‌آوری نشده است و نمی‌توان قضاوت کرد که بافت، چگونه بر نگاه فعالان تاثیر می‌گذارد. بر اساس این و با توجه به این که فعالان اجتماعی انتخاب‌شده در نقاط مختلف کشور فعالیت کرده بودند، می‌توان نتیجه گرفت نتایج تا حد زیادی متناسب با بافت کلی کشور ایران، نه یک منطقه خاص جغرافیایی، است.

در نهایت، ما موضوعاتی را برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌کنیم که این پژوهش را بسط دهند. برای کاربردی‌تر کردن این پژوهش، باید درک کنیم که نقش افراد خارجی چه می‌تواند باشد و در کجای این فرایند می‌توانند برای روشن کردن موتور توسعه یا ادامه کار آن مداخله کنند. این موضوع به‌ویژه در مواردی که «ذخایر» اولیه کافی از سرمایه‌های اجتماعی یا انسانی در داخل منطقه وجود ندارد یا به‌خوبی برای توسعه بسیج نشده‌اند، بسیار مهم است. علاوه بر این، استفاده از شاخص‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌های ایرانی برای طراحی معیارهای کمی به منظور ساخت ابزارهای ارزیابی عملی حائز اهمیت است. انجام این کار نیازمند مصاحبه‌های بیش‌تری با فعالان برای کشف تعاریف عملیاتی آن‌ها از شاخص‌های به‌دست‌آمده است. علاوه بر این، مطالعات بیش‌تر می‌تواند بر پویایی بین سایر شاخص‌ها مانند شاخص‌های اقتصادی و سیاسی با شاخص‌های اصلی سرمایه اجتماعی و انسانی متمرکز شود.

منابع

الف) انگلیسی

- Ahmadi Shapourabadi, M., & Mottaghi, S. L. (2022). Pathology and Monitoring of Rural Development Policies in Development Plans: Lessons for Developing Rural Development Executive Policies in the Seventh Development Plan. *Management and Development Process*, 35(3), 129-164. <http://jmdp.ir/article-1-4459-fa.html>
- Akerlof, G.A., & Kranton, R.E. (2010). Identity Economics. In Identity Economics: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400834181>
- Anbari, M. (2016). Nightmare of "Development" and Rural Disquiet.

- Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 5(1), 171-187. https://jjsr.ut.ac.ir/article_58382.html?lang=en
- Bhattacharyya, J. (2004). Theorizing Community Development. *Community Development*, 34(2), 5-34. <https://doi.org/10.1080/15575330409490110>
- Chambers, R. (1994). Participatory Rural Appraisal (PRA): Challenges, Potentials and Paradigm. *World Development*, 22(10), 1437-1454. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(94\)90030-2](https://doi.org/10.1016/0305-750X(94)90030-2)
- Davis, S. H., & Wali, A. (1993). Indigenous Views of Land and the Environment: World Bank.
- Emery, M., & Flora, C. (2006). Spiraling-Up: Mapping Community Transformation with Community Capitals Framework. *Community Development*, 37(1), 19-35. <https://doi.org/10.1080/15575330609490152>
- Evans, P. (1996). Government Action, Social Capital and Development: Reviewing the Evidence on Synergy. *World Development*, 24(6), 1119-1132. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(96\)00021-6](https://doi.org/10.1016/0305-750X(96)00021-6)
- Frank, F., & Smith, A. (1999). The Community Development Handbook: A Tool to Build Community Capacity: Human Resources Development Canada Ottawa, ON.
- Gholipour Moghadam, F., Esmaili, R., & Hadi peykani, M. (2022). Implications of Socio-Cultural Sustainability of Marine-Based Development of Mokran Coastal Zone. *Management and Development Process*, 35(2), 165-192. <http://jmdp.ir/article-1-4396-fa.html>
- Golden, S. D., & Earp, J. A. L. (2012). Social Ecological Approaches to Individuals and Their Contexts: Twenty Years of Health Education & Behavior Health Promotion Interventions. *Health Education & Behavior*, 39(3), 364-372. <https://doi.org/10.1177/1090198111418634>
- Goulding, C. (2002). Grounded Theory: A Practical Guide for Management, Business, and Market Researchers: Sage.
- Harris, S. R. (2010). What is Constructionism? Navigating Its Use in Sociology: Lynne Rienner Publishers. <https://doi.org/10.1515/9781685854393>
- Israel, B. A., Schulz, A. J., Parker, E. A., & Becker, A. B. (1998). Review of Community-Based Research: Assessing Partnership Approaches to Improve Public Health. *Annual Review of Public Health*, 19(1), 173-202. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.19.1.173>
- Katouzian, M. A. (1974). Land Reform in Iran a Case Study in the Political Economy of Social Engineering. *The Journal of Peasant Studies*, 1(2), 220-239. <https://doi.org/10.1080/03066157408437885>
- Kilpatrick, S., Field, J., & Falk, I. (2003). Social Capital: An Analytical Tool for Exploring Lifelong Learning and Community

- Development. *British Educational Research Journal*, 29(3), 417-433.
<https://doi.org/10.1080/01411920301859>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*: Sage.
- Mansuri, G., & Rao, V. (2004). Community-Based and-Driven Development: A Critical Review. *The World Bank Research Observer*, 19(1), 1-39.
<https://doi.org/10.1093/wbro/lkh012>
- Mansuri, G., & Rao, V. (2012). Localizing Development: Does Participation Work? A World Bank Policy Research Report. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8256-1>
- Mathie, A., & Cunningham, G. (2003). From Clients to Citizens: Asset-Based Community Development as a Strategy for Community-Driven Development. *Development in Practice*, 13(5), 474-486.
<https://doi.org/10.1080/0961452032000125857>
- McLeroy, K. R., Norton, B. L., Kegler, M. C., Burdine, J. N., & Sumaya, C. V. (2003). Community-Based Interventions. *American Journal of Public Health*, 93(4), 529-533. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.4.529>
- Merzel, C., & D’Afflitti, J. (2003). Reconsidering Community-Based Health Promotion: Promise, Performance, and Potential. *American Journal of Public Health*, 93(4), 557-574. <https://doi.org/10.2105/AJPH.93.4.557>
- Midgley, J. (1981). *Professional Imperialism: Social Work in the Third World* (Vol. 16): Heinemann Educational Books.
- Murphy, J. W. (2014). *Community-Based Interventions: Philosophy and Action*: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-8020-5>
- Myrdal, G. (1957). *Economic Theory and Underdeveloped Regions: Rich Lands and Poor*.
- Pigg, K. E. (1999). Community Leadership and Community Theory: A Practical Synthesis. *Community Development*, 30(2), 196-212.
<https://doi.org/10.1080/15575339909489721>
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1992). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*: Princeton University Press.
- Rosato, M. (2015). A Framework and Methodology for Differentiating Community Intervention forms in Global Health. *Community Development Journal*, 50(2), 244-263. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsu041>
- Roseland, M. (2000). Sustainable Community Development: Integrating Environmental, Economic, and Social Objectives. *Progress in Planning*, 54(2), 73-132. [https://doi.org/10.1016/S0305-9006\(00\)00003-9](https://doi.org/10.1016/S0305-9006(00)00003-9)
- Sandfort, J. R., & Bloomberg, L. (2012). InCommons: Supporting Community-Based Leadership. *Community Development*, 43(1), 12-30.
<https://doi.org/10.1080/15575330.2011.645045>
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*: Oxford University Press.

- Srivastva, S., & Cooperrider, D. (1987). *Appreciative Inquiry in Organizational Life: Research in Organizational Change and Development*: JAI Press.
- UNDP (2022). *Iran Country Profile*. <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IRN>.
- Watkins, M., & Shulman, H. (2010). *Toward Psychologies of Liberation*: Palgrave Macmillan.
- Westoby, P. (2014). Theorising Dialogue for Community Development Practice-An Exploration of Crucial Thinkers. *Journal of Dialogue Studies*, 2(1), 69-86. <https://doi.org/10.55207/ZPGX7578>
- World Bank (2019). *The Changing Nature of Work*. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>
- World Bank (2022). *World Bank Open Data Website*. <https://data.worldbank.org>.
- World Economic Forum (WEF) (2017). *The Global Human Capital Report 2017*. <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017/>

ب) فارسی

- ازکیا، مصطفی، و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳). توسعه روستایی با تاکید بر جامعه روستایی ایران. انتشارات نی. رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۷). توسعه و تضاد: کوششی در جهت تحلیل انقلاب اسلامی و مسائل اجتماعی آن. انتشارات شرکت سهامی انتشار.
- فرهادی، مرتضی (۱۳۸۸). *انسان شناسی باریگری*. انتشارات ثالث.

نحوه ارجاع به مقاله:

نفیسی، علیرضا؛ اخوان علوی، سیدحسین، و ملکی، علی (۱۴۰۱). چارچوب نظری فهم فرایند توسعه محلی از دیدگاه فعالان جریان توسعه اجتماع محور در ایران. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۱۵۰-۱۲۷.

Nafissi, A., Akhavan Alavi, H., Maleki, A. (2022). A Theoretical Framework for Local Development Process from the Viewpoints of Community-Based Development Activists in Iran. *Management and Development Process*, 35(4), 127-150.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.127](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.127)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



عنوان مقاله: نقدی بر تفکر برنامه‌ریزی متمرکز دولتی در

ایران

نیما رنجی جفرودی^۱

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۳۰

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

چکیده:

هدف: اگرچه برنامه‌ریزی توسعه در ایران دارای سابقه بوده، اما همچنان از منظر توسعه متوازن در کشور پیشرفت چندانی ایجاد نشده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی و تحلیل نظام برنامه‌ریزی متمرکز کشور است و می‌کوشد نقاط ضعف و چالش‌های آن را به همراه ارائه راهکار مورد توجه قرار دهد.

طرح پژوهش / روش‌شناسی / رویکرد: این پژوهش به بررسی نحوه مواجهه برنامه‌ها و سایر اسناد بالادستی به موضوع برنامه‌ریزی متمرکز می‌پردازد. این پژوهش بر آن است که با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی، با مرور نظام‌مند منابع، به ارزشیابی، ترکیب و ارائه راهکار در مورد برنامه‌ریزی متمرکز بپردازد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که تغییر مسیر موجود و حرکت به سمت کاهش شکاف‌های فعلی نیازمند تغییرات جدی در تفکر برنامه‌ریزی متمرکز است و باید به سمت برنامه‌ریزی غیرمتمرکز، منطقه‌گرا و متکثر حرکت کرد. همچنین، شناسایی چالش‌های برنامه‌ریزی متمرکز در ایران می‌تواند به سیاست‌گذاران و مجریان سیاست‌ها کمک کند که در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه به چالش‌های اشاره‌شده توجه کنند تا در مرحله اجرا با مشکلات کم‌تری روبه‌رو شوند.

ارزش / اصالت پژوهش: استفاده از روش کیفی و طیف گسترده منابع داده‌ها باعث می‌شود که دست‌بندی جدیدی از چالش‌های برنامه‌های متمرکز در ایران ارائه شود که ابعاد مختلف اجرای سیاست‌ها را پوشش می‌دهد. پژوهش حاضر توانسته است پایه نظری قابل‌دفاعی برای برنامه‌ریزی در نظام اداری در برنامه توسعه در ایران پیشنهاد دهد و به ارتقای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توسعه کمک کند.

کلیدواژه‌ها: توسعه، برنامه‌ریزی، برنامه‌ریزی متمرکز، آسیب‌شناسی، نقد.

فراگرفت بوم

دوره ۳۵ - زمستان ۱۴۰۱ - شماره ۴
پیاپی ۱۲۱ - صص: ۱۷۳-۱۵۱
DOI: 10.52547/jmdp.35.4.151

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.

ranji@iaubanz.ac.ir

توسعه و ترقی به عنوان هدف دخالت عمدی و مدیریت شده در امور عمرانی و اقتصادی کشور از حدود هفت دهه قبل محور تمام برنامه‌های کشور بوده است. با توجه به تجربه طولانی مدت و اجرای ده برنامه بلندمدت، کشور اما با چالش بزرگی به نام عدم تعادل‌های منطقه‌ای مواجه است. به نظر می‌رسد نظام برنامه‌ریزی تمرکزگرای بخشی‌نگر هرگز نتوانسته است توسعه‌ای همگون با مزیت‌ها و تنگناهای مناطق را محقق سازد و بی‌تعدالی در توسعه منطقه‌ای کشور از تبعات آن بوده است، که در صورت تداوم به پیامدهای منفی بسیاری از جمله کاهش انسجام اجتماعی منجر خواهد شد. همچنین یک موضوع رایج، ضعف نهادهای برنامه‌ریزی سنتی است و این‌که چرا آن‌ها به اندازه کافی چابک نیستند تا با محرک‌های جدید تغییر سازگار شوند (Tewdwr-Jones & Galland, 2020).

با توجه به شرایط خاص اقتصادی و سیاسی کشور ما در منطقه و جهان، و نیز قرار گرفتن ایران در معرض آسیب‌های طبیعی، مسائلی چون تحریم‌های اقتصادی، محدودیت‌های تامین منابع مالی، نوسانات شدید درآمدهای نفتی و... احتمال بروز اتفاقات و رخدادهای غیرمنتظره به‌ویژه در حوزه برنامه‌ریزی کشور بسیار زیاد است (زحمت‌کش و همکاران، ۱۳۹۹). باید گفت که اگرچه برنامه‌ریزی توسعه در ایران از دهه ۱۳۲۰ مورد توجه قرار گرفت، اما همچنان از منظر توسعه متوازن و توجه به مسئله عدالت منطقه‌ای در توسعه، پیشرفت چندانی ایجاد نشده است و حجم عظیم منابع انسانی، مالی و طبیعی مصرف شده با دستاوردهای به‌دست‌آمده تناسبی ندارد. از این‌رو، ضرورت دارد که رویکرد حاکم بر نظام برنامه‌ریزی کشور با تمرکز بر مسئله توسعه متوازن مورد کنکاش به صورت تحلیلی و انتقادی بررسی شود و نقاط ضعف و قوت برنامه‌های توسعه و چالش‌های آن شناسایی گردد (Mostafavisani & Nematy, 2019).

با توجه به موارد اشاره شده، کشور ما با داشتن بیش از نیم‌قرن تجربه برنامه‌ریزی در زمره باسابقه‌ترین کشورهای در حال توسعه جای می‌گیرد که نه فقط به هدف‌های متعارف رشد و توسعه اقتصادی دست نیافته، بلکه به نظر می‌رسد اکنون در مقایسه با آغاز دوره برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های اقتصادی در کشور، کفه ترازوی عوامل همسو و عوامل مغایر با الزامات توسعه اقتصادی، به نفع عوامل مغایر سنگین‌تر شده باشد.

طبق تعریف، نظام برنامه‌ریزی عبارت است از ترتیبات تهیه، تصویب و اجرای برنامه و نظارت بر آن (زنوز، ۱۳۸۹). بنابراین، نظام برنامه‌ریزی محدود و منحصر به نظام تهیه و تصویب برنامه

نیست و شامل نظام اجرا، مدیریت اجرایی و همچنین نظام نظارت و ارزشیابی نیز می‌شود. طراحی یک نظام مطلوب برنامه‌ریزی از لحاظ سطوح برنامه‌ریزی، روابط بین سطوح برنامه‌ریزی، مدل‌های تصمیم‌گیری و مشخص کردن تصمیم‌گیرندگان برنامه، نقش مهمی در موفقیت برنامه‌ریزی‌های توسعه دارد. نظام برنامه‌ریزی ایران همواره با درجه بسیار بالایی از تمرکز تعریف گردیده است. تمرکزگرایی در برنامه‌های توسعه ایران از مناطق به مرکز و بخش‌ها، از بخش‌ها به سازمان برنامه‌ریزی کشور و از این سازمان به مقامات عالی‌تر سیاسی گرایش داشته و علی‌رغم تلاش و تأکیدات بسیار بر ضرورت تمرکززدایی نظام سیاسی و قانونی ما و همچنین نحوه تأمین مالی برنامه‌ها به‌طور جدی این تمرکز را پشتیبانی و تقویت نموده است (زالی، ۱۳۹۷).

با نگاهی گذرا به روند توسعه‌یافتگی و رشد اقتصادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، مشاهده می‌شود علی‌رغم این‌که برنامه‌ریزی‌های توسعه در کشور ما سابقه نسبتاً طولانی دارد و با کشورهای چون فرانسه و آلمان برابری می‌کند، متأسفانه شاهد بی‌تحرکی و عدم رشد و توسعه کشور بوده‌ایم. در عین حال، کشورهایی نیز وجود دارند که با سابقه برنامه‌ریزی حتی کم‌تر از دو دهه، اکنون از لحاظ معیارهای رشد و توسعه‌یافتگی چندین دهه از ما جلوتر افتاده‌اند. همه این اتفاقات در حالی رخ داده است که کشور ما از لحاظ منابع غنی، موقعیت جغرافیایی و الزامات رشد و توسعه اقتصادی همواره در صدر دیگر کشورها قرار داشته است (زحمت‌کش و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، اداره برنامه‌ریزی منطقه‌ای که دائماً در معرض تغییر ایدئولوژی‌های سیاسی و اصلاحات نهادی چارچوب حاکم بر برنامه‌ریزی است، همیشه فاقد چابکی لازم برای انطباق موثر با محرک‌های متعدد تغییر است که دائماً بر محدود شدن به یک ناحیه تأثیر می‌گذارد (Simin Davoudi & Elizabeth Brooks, 2020). شایان اشاره است که دسترسی به توسعه ملی و منطقه‌ای آرمان بزرگ هر ملتی است و تحقق این مهم مستلزم آن است که برنامه‌ریزان سیاستگذاران با شناخت دقیق وضعیت کشور و منطقه، بهترین الگوها را برای تعیین مسیر توسعه انتخاب کنند (Zali & Atrian, 2016). باید به این موضوع توجه کرد که الگوهای برنامه‌ریزی توسعه‌ای از اصول اولیه رشد و پیشرفت هر کشور محسوب می‌شود و الگوهایی که مطابق با فرهنگ و ملیت هر کشور است، تلاش دارد نیازهای مادی و معنوی آن کشور را پوشش دهد. اما متأسفانه الگوبرداری نامناسب کشورهای در حال توسعه از کشورهای توسعه‌یافته، نه تنها این کشورها را به جایگاه واقعی خودشان نرسانده، بلکه مشکلات عدیده‌ای را دامن‌گیرشان کرده است. شکاف بین سیاست‌های رشد اقتصادی و توسعه مناطق کشور روزافزون شده و توزیع عادلانه امکانات و محرومیت‌زدایی، که از مهم‌ترین دغدغه‌های مطرح‌شده مسئولان از ابتدای انقلاب اسلامی ایران

تا کنون بوده است، در اثر نگرش تمرکزگرا و اقتصادمحور نه‌تنها عدم تعادل‌ها را در پهنه سرزمین کاهش نداده‌اند، بلکه گاه موجب تشدید عدم تعادل‌های منطقه‌ای نیز شده‌اند. این فقدان تناسب منجر شده است که تمرکز حجم وسیعی از امکانات در نقاط محدود (مازاد بر توان اکولوژیک و ظرفیت) باعث تمرکز جمعیت در همان نقاط شود و جمعیت در گستره وسیعی از سرزمین رو به کاهش بنهد و به تبع آن، ثروت و منابع مالی به سمت مناطق مرکزی، و فقر و محرومیت به سمت مناطق دوردست گسیل یابد (Mousavi, 2017). همچنین، با توجه به مأموریت‌های کلی آمایش سرزمین و توسعه منطقه‌ای در تامین عدالت فضایی مناطق و ایجاد فرصت برابر، دسترسی همگانی به منابع، خدمات و دستاوردهای توسعه و نیز در راستای اجرای سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی و ایجاد تعادل و برخورداری مناطق و استان‌ها از امکانات و ارتقای توانایی و انعطاف‌پذیری آن‌ها در برابر انواع تهدیدات محیطی و خارجی، باید مزیت‌های رقابتی در استان‌ها ایجاد شود و از مزیت‌های نسبی آن‌ها به‌طور بهینه بهره‌برداری گردد؛ سرمایه‌گذاری صنعتی در مناطق کم‌تر توسعه‌یافته ارتقا یابد، پیوندهای قلمروهای مرزی با داخل کشور تقویت شود و در راستای نقش ملی و فراملی تعیین شده برای مناطق و استان‌های کشور، نقش شهرهای میانی و کوچک تقویت شود و همچنین از کلان‌شهرها با حفظ نقش سیاستگذاری ملی آن‌ها تمرکززدایی گردد.

تاکنون در مطالعات آسیب‌شناسی و ارزیابی علل آن به مشکلات ریشه‌ای نظام برنامه‌ریزی اشاره نشده و صرفاً به مسائل حاشیه‌ای برای آسیب‌شناسی‌های نظام برنامه‌ریزی توجه شده است. در واقع، برای آسیب‌شناسی نظام برنامه‌ریزی و برنامه‌های توسعه، لزوماً به شناسایی آسیب‌ها پرداخته شده است (آقاسی‌زاده، ۱۳۹۹؛ برمکی، ۱۳۹۳؛ زالی، ۱۳۹۱). در حالی که مسائل اصلی در آسیب‌شناسی بر اساس تعریف نظام برنامه‌ریزی در مراحل مختلف تهیه و تدوین تصویب، پیش از اجرا، اجرا و نظارت و ارزیابی است. همچنین، آسیب‌شناسی بر اساس منشأ آن، درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی است و در واقع در این پژوهش‌ها توان اجرایی کشور و امکانات واقعی آن کم‌تر توجه شده است، در حالی که شرایط و موقعیت کشور نیز باید از لحاظ اوضاع اقتصادی و تحولات اجتماعی مد نظر قرار گیرد. در غیر این صورت، اهداف تعیین شده قابل حصول نخواهند بود. بررسی نظام برنامه‌ریزی ایران نشان می‌دهد که الگوی تصمیم‌گیری‌ها عمدتاً مشوری یک‌سونگر است که روند تحول را از طریق کاتالیزه کردن غالب امور در روال برنامه‌ریزی بودجه و مالی بر فرایند ناکاراء، غیرجامع و تا حدودی ضدتوسعه جاری نموده است. البته این توضیح به معنای نفی برنامه‌ریزی نیست و تحلیل و نظام برنامه‌ریزی ایران در پایین‌ترین طیف انتظار به مثابه چراغی در راه آینده بسیار ارزنده است.

نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تغییر مسیر موجود و حرکت به سمت کاهش شکاف‌های فعلی بین منطقه‌ای و درون منطقه‌ای نیازمند تغییرات جدی در تفکر برنامه‌ریزی به سمت رویه پایین به بالا، منطقه‌گرایی، بلندمدت و تکثر عوامل است. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که وجود ساختارهای متمرکز تصمیم‌گیری و اجرایی، بی‌توجهی به روش‌های نوین توسعه منطقه‌ای همچون توسعه دانش، ارتقای یادگیری، توسعه اقتصادی-اجتماعی و کارآفرینی در سطح محلی و در نهایت فراهم نشدن بسترهای مناسب برای حکمروایی منطقه‌ای از دلایل اصلی شکست سیاست‌های توسعه منطقه‌ای در ایران هستند (Farajirad et al., 2013). اگرچه تاکنون مطالعات مختلفی در این زمینه انجام گرفته است (Rabbani Mousaviyan, 2022; Ebadi & Rezaei, 2018; Ebadi & Rezaei, 2018)، ولی ضروری است که آسیب‌شناسی جامعی از چالش‌ها و نقاط ضعف برنامه‌ریزی توسعه از منظر توسعه متوازن منطقه‌ای انجام گیرد و در قالب منظمی ارائه شود. این پژوهش سپس به آسیب‌شناسی جامعی از چالش‌های موجود در راه توسعه متوازن منطقه‌ای در کشور برحسب درجه اهمیت اثرگذاری پرداخته و سعی کرده است با جمع‌آوری و ترکیب اطلاعات از پژوهش‌های پیشین و با نظم‌دهی به ابعاد مختلف چالش‌ها و نقاط ضعف در سه سطح پیش‌بینی نیازهای برنامه‌ریزی، فرایند برنامه‌ریزی محتوای برنامه‌ها، مخاطبان رادر درک و رفع آن‌ها یاری کند. دسته‌بندی منظم چالش‌ها نشان می‌دهد که وجود چالش مفهومی نسبت به توسعه متوازن، مشکل تعریف منطقه، تخصیص منابع مالی و نظام برنامه‌ریزی متمرکز از جمله مهم‌ترین نقاط ضعف در فرایند توسعه متوازن در کشور است (Mostafavisani & Nematy, 2019).

در مجموع اگرچه تاکنون پژوهش‌های مختلفی به شناسایی کنکاش درباره برنامه‌های توسعه پرداخته‌اند، اما کم‌تر پژوهشی به تحلیل و آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی متمرکز و ارائه راهکار مشخص و طبقه‌بندی شده پرداخته است، که در این زمینه شکاف وجود دارد. پژوهش حاضر بر آن است که با بررسی و تحلیل چالش‌ها و نقاط ضعف شناسایی شده در خصوص برنامه‌ریزی متمرکز، به ایجاد نظم‌دهی، ترکیب و ارائه راهکار اقدام نماید. بنابراین، برای پی بردن به دلایل این مهم، پژوهش حاضر می‌کوشد نظام برنامه‌ریزی متمرکز را به صورت جامع مورد بررسی قرار دهد.

مبانی نظری پژوهش

برنامه‌ریزی متمرکز

برنامه‌ریزی، فرایند آگاهانه تصمیم‌گیری در مورد اهداف و فعالیت‌های آینده یک فرد، گروه، واحد کاری یا سازمان است و با تعیین اهداف مشخص، مسیر رسیدن به اهداف را پیش‌بینی می‌کند.

بنابراین، برنامه‌ریزی نیازمند تلاش‌های ذهنی برای تصور و طراحی وضعیت مطلوب و پیش‌بینی راه‌ها و مسیرهای نیل به آن است، بسیاری از کارشناسان برنامه‌ریزی را از مهم‌ترین وظایف مدیران می‌دانند که مانند پلی وضعیت حال را به وضعیت آینده مرتبط می‌سازد و موجب حداقل‌سازی ناطمینانی‌های محیطی می‌گردد و آن را ابزاری برای کنترل عملکرد مدیران قلمداد می‌کنند (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین، شاید عجیب باشد علی‌رغم تداخل ایدئولوژیک برنامه‌ریزی توسط نهادهای دولتی طی چند دهه، برنامه‌ریزی هنوز در بیش‌تر کشورها زنده است (Harrison et al., 2021). برنامه‌ریزی، هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیماتی است که مسیر موفقیت سازمان را در نیل به اهداف هموار می‌سازد. برنامه‌ریزی چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی و عمومی کمک می‌کند که در عرصه بروز تحولات و تغییرات، به شیوه‌ای کارسازتر عمل شود. برنامه‌ریزی خوب بر مبنای پیش‌بینی حوادث و رویدادهای آینده عمل می‌کند و برنامه‌هایی تنظیم می‌کند که بتوان آن‌ها را در شرایط گوناگون اجرا کرد. برنامه می‌تواند از همان ابتدا مسیر رسیدن به اهداف را تعیین کند و معیار هر عمل و فعالیت قرار گیرد. در عین حال، برنامه دارای محدودیت‌هایی است که اگر به این محدودیت‌ها پرداخته نشود، معمولاً عناصر درگیر تهیه و اجرای برنامه از عالی‌ترین سطوح تا پایین‌ترین مراتب را سرخورده و دلسرد می‌کند (Mortezaniy & Sakhaei, 2021).

در ایران، به دلیل فقدان یا تعطیلی نهادهای آموزش و پژوهش در برنامه‌ریزی منطقه‌ای و کمبود جدی افراد متخصص در این عرصه، عملاً شیوه‌ها و روش‌های سنتی و کلیشه‌ای و شکل‌گرا مورد استفاده قرار گرفته است. در تحلیل نهایی نیز نظر کارشناس یا سلیقه و ذوق طراح و برنامه‌ریز بیش از نتایج کاربردی الگوها و روش‌های تحلیل، کاربری عینی و عملی پیدا کرده است. علاوه بر کمبود نیروی متخصص در برنامه‌ریزی منطقه‌ای، برخی از برنامه‌های منطقه‌ای تهیه شده است که تاکنون دچار نقصان در محتوا بوده‌اند و از نظر قابلیت اجرایی نیز با شرایط سیاسی و اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران همخوانی نداشته‌اند (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۸). به این ترتیب، ما به تاریخچه برنامه‌ریزی بازمی‌گردیم، جایی که برنامه‌ریزی منطقه‌ای به شیوه‌ای موقت و مکانی خاص برای رسیدگی به مشکلات منطقه‌ای خاص رخ می‌دهد. ضمناً مکان و مشکلات به عنوان نقطه‌شروعی برای پاسخ به این پرسش تبدیل می‌شود که کدام رویکرد برنامه‌ریزی برای طرح مسئله مناسب‌تر است (Harrison et al., 2021).

برای این‌که به پرسش کدام نوع برنامه‌ریزی پاسخ دهیم، عمدتاً به این بستگی دارد که نهادها و موسسه‌های برنامه‌ریزی یا مکان و مشکلات را به عنوان نقطه شروع در نظر بگیریم. مشارکت‌کنندگان در این موضوع به عنوان نقطه شروع نیازهای خاص مکان و مشکلات بد منطقه‌ای را در نظر می‌گیرند

(Purkathofer et al., 2021). اما بخش عمده سیاستگذاری توسعه در ایران که تا حد زیادی توسعه در سطوح محلی و منطقه‌ای را تحت شعاع خود قرار داده است، در قالب این نگرش انجام شده است. نتیجه عملی چنین نگرشی، تدوین راهبردها و سیاست‌های کلان اقتصادی-اجتماعی و بی‌توجهی به ابعاد فضایی و مکانی برنامه‌ها بوده است. رهنمودهای برگرفته از این نگرش به‌طور عمده در قالب برنامه‌ریزی بخشی است که اقدامات سایر انواع سیاستگذاری به‌نوعی وابسته به سیاست‌های این نگرش است. اگرچه بهره‌گیری از توان و ظرفیت‌های سطوح منطقه‌ای و افزایش اختیارات در برنامه‌ها چه قبل از انقلاب و چه بعد از انقلاب تا حدودی مورد توجه بوده است، اما به‌رغم این‌ها ویژگی‌های مسلط در نظام سیاستگذاری ایران به‌گونه‌ای است که چنین برنامه‌هایی نتوانند به توسعه یکپارچه و متوازن نایل آیند (Farajirad et al., 2013). همچنین، فقدان برنامه‌ریزی بخشی-منطقه‌ای در کشور موجب شده است که برخی از مناطق، رشد و توسعه شتابان داشته باشند و برخی دیگر از مناطق همچنان سیر قهقراپی را در مسیر توسعه طی کنند و اختلاف بین سطح توسعه‌یافتگی مناطق تشدید شود (ملکی و آقامحمدی، ۱۳۹۴). در واقع، برای آسیب‌شناسی نظام برنامه‌ریزی و برنامه‌های توسعه، لزوماً به شناسایی آسیب‌ها پرداخته شده است. در حالی که مسائل اصلی در آسیب‌شناسی بر اساس تعریف نظام برنامه‌ریزی در مراحل مختلف تهیه و تدوین تصویب، پیش از اجرا، اجرا و نظارت و ارزیابی است. همچنین، آسیب‌شناسی بر اساس منشأ آن، به صورت درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی است (Vafaei & Geraeinejad, 2022).

نصرالهی‌زاده و محمدی (۱۳۹۶)، نشان دادند که نظام برنامه‌ریزی متمرکزگرای بخشی‌نگر هرگز نتوانسته است توسعه‌ای همگون با مزیت‌ها و تنگناهای مناطق را محقق سازد و بی‌تعادلی در توسعه منطقه‌ای کشور از تبعات آن بوده است، که در صورت تداوم به پیامدهای منفی بسیاری از جمله کاهش انسجام اجتماعی منجر خواهد شد. همچنین، نکته اساسی این‌که برنامه‌ریزی در راستای تحقق هدف فوق باید مبتنی بر قابلیت‌های محلی مناطق در چارچوب برنامه‌های ملی باشد و در این چرخه تمایزها و اشتراک‌های منطقه‌ای و محلی به صورت تفصیلی مورد توجه قرار گرفته و تدوین نظام یکپارچه برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه سرزمین، هماهنگ‌سازی، انتظام‌بخشی و کنترل اقدامات و فرایندهای توسعه‌ای بخش‌های مختلف اقتصادی، بسترسازی برای ایجاد تعاملات بین منطقه‌ای و استانی از جمله موارد تأکیدشده بوده است. غلبه نظام برنامه‌ریزی و اجرایی بخشی و دیدگاه رشد اقتصادی در تهیه تمامی برنامه‌های میان‌مدت توسعه کشور طی ۵۰ سال گذشته مانعی بزرگ برای مشارکت برنامه‌های منطقه‌ای در روند تهیه برنامه‌ها بوده است. در واقع، مشکلات و نارسایی‌های هفت دهه برنامه‌ریزی در ایران ناشی از مشکلات ساختاری در

حوزه هدفگذاری، نوع نگاه به برنامه‌ریزی و روش‌های سنتی، مشکلات مربوط به مدیریت توسعه و بسیاری مسائل دیگر، به ایجاد قطب‌های رشد در برخی مناطق و عقب‌ماندگی از مناطق دیگر و نیز تفاوت‌های اساسی در درون مناطق (شهری-روستایی) منجر شده است. همچنین، تعامل سازنده میان ارزش‌ها و مزیت‌های مناطق گوناگون کشور با استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی، آموزشی و اقتصادی و تجهیز منابع اعتباری دولتی و غیردولتی برای ارتقای شاخص‌های مناطق کم‌تر توسعه‌یافته مورد توجه بوده است. تقویت قطب‌ها و کانون‌های توسعه با هدف تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی، توسعه سرمایه‌گذاری صنعتی در مناطق کم‌تر توسعه‌یافته متناسب با مزیت‌های نسبی و رقابتی و آبادانی نواحی مرزی و مکان‌های خالی دارای مزیت باید مورد توجه قرار گیرد. تجربه هفت دهه برنامه‌ریزی جامع به‌خوبی گویای این واقعیت است که با توجه به محدودیت منابع و کثرت نیازها، باید با تدوین یک برنامه منسجم مبتنی بر هسته‌های کلیدی اقدام به اعمال سیاست‌های تعادل‌بخشی نمود. با توجه به سازمان قومی و فرهنگی کشور و نیز تفاوت‌های جغرافیایی و وجود زمینه‌های گسست فضایی، کاهش انسجام اجتماعی می‌تواند پیامد اساسی عدم تعادل‌ها باشد. بدیهی است که رفع محرومیت‌ها و کاهش عدم تعادل‌ها، به‌ویژه در بستر تنوع و گوناگونی فرهنگی و قومی کشور، باعث بهبود و ارتقای انسجام ملی در راستای اهداف متعالی نظام خواهد شد.

عدم تبیین این موضوع و عدم ایجاد یک نهضت فراگیر برای حل این مشکل به ایجاد تنش‌های اجتماعی منجر خواهد شد. در این راستا، باید برای افزایش همگرایی و تقویت هویت ملی در طراحی و اجرای طرح‌های ملی و منطقه‌ای توجه ویژه کرد. در این نظام بخشی‌نگر، مناطق (استان‌ها) در تهیه و تنظیم برنامه‌های توسعه کشور مشارکت جدی و سازمان‌یافته ندارند. به همین دلیل، برنامه‌های توسعه فارغ از توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و محدودیت‌های مناطق کشور تهیه شده‌اند و بنابراین، برنامه‌های مذکور نمی‌توانند متضمن توسعه و رشد کشور باشند. نکته اساسی این‌که برنامه‌ریزی در راستای تحقق هدف فوق باید مبتنی بر قابلیت‌های محلی مناطق در چارچوب برنامه‌های ملی باشد. در طی برنامه‌های قبل و به‌ویژه پس از انقلاب، حرکت موازی دستگاه‌ها و نهادهای مسئول تهیه طرح‌های منطقه‌ای از جمله وزارت مسکن و شهرسازی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، وزارت کشور و نهادهایی که پس از انقلاب اسلامی شکل گرفتند، مانند بنیاد مسکن انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی، از جمله عوامل ایجاد ناهماهنگی در فرایند یکپارچه‌سازی، هماهنگ‌سازی و همسوترنگی برنامه‌ریزی منطقه‌ای در ایران بوده است (شیخی، ۱۳۸۰).

از دیگر معایب نظام برنامه‌ریزی متمرکز عدم استفاده حداکثری از ظرفیت‌ها و مزیت‌های

بهینه کشور است. کشور ایران به استناد اطلاعات موجود از جمله غنی‌ترین مناطق جهان به لحاظ برخورداری از ذخایر طبیعی، اکولوژیکی، معدنی، فرهنگی و... است. نکته مهم توزیع متناسب و مناسب این ظرفیت‌ها در نقاط مختلف کشور است، که البته با توجه نوع نگاه تک‌بعدی برنامه‌ریزان به آن‌ها متأسفانه شاهد استفاده بهینه و متناسب نیستیم و به همین دلیل، عدم تعادل‌ها و شکاف‌ها بین مناطق بسیار برجسته است. برای رسیدن به هدف فوق، تجهیز منطقی و عالمانه منابع طبیعی و نیروی انسانی همه مناطق ضروری است، اما این استفاده باید بر مبنای ظرفیت اکولوژیکی مناطق و با قابلیت پذیرش زیست‌محیطی باشد. مناطق مختلف کشور دارای مزیت‌های نسبی و رقابتی هستند که ضمن کمک به رشد و شکوفایی خود مناطق، رسیدن به هدف فوق را محتمل‌تر خواهند نمود. تعیین نقش ملی و فراملی برای مناطق و استان‌های کشور بر اساس مزیت‌ها، توسعه هسته‌های کلیدی استان‌ها، بسترسازی برای رونق‌بخشی برای اقتصاد دریامحور و فراهم‌سازی زمینه‌ها و امکانات لازم برای ایفای نقش موثر کشور، توسعه کشاورزی با لحاظ محدودیت منابع آب و بسترسازی و انجام تمهیدات لازم به منظور رونق گردشگری در کشور باید مورد توجه قرار گیرد. در موارد متعددی دوباره‌کاری و چندباره‌کاری در طرح‌های منطقه‌ای سطوح میانی و پایینی رخ داده، که اغلب نتایج حاصل به نقض و نفی یکدیگر انجامیده است. به نظر می‌رسد، توجه صرف به منافع بخشی و دستگاهی عمده‌ترین عامل تشدید این چالش در دهه‌های گذشته بوده است (Seifoldini et al., 2010).

برنامه‌ریزی‌های آینده منطقه‌ای با عملکرد در ساختارهای حاکمیتی سیال‌تر، به اشکال چابک‌تری از فعالیت‌های برنامه‌ریزی نیاز دارند. آندرس^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، نشان می‌دهند که چگونه فرایندهای برنامه‌ریزی معاصر نیازمند تعبیه پویایی‌های غیررسمی و موقت هستند که به عنوان جانشین در مکان‌هایی که برنامه‌ریزی رسمی مانع می‌شود عمل می‌کنند. با تکیه بر قضاوت عمومی و متخصص، سبک برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر به‌دست‌آمده برای درک موثر تعامل پیچیده بین فرایندهای مکان‌سازی در مقیاس‌های مختلف نشان داده می‌شود و به شهرها و مناطق اجازه می‌دهد که به زمان‌های مختلف پاسخ بهتری بدهند.

پرداختن به این موضوع از این جهت اهمیت دارد که یکی از اصلی‌ترین اهداف برنامه‌های توسعه، به‌ویژه پس از انقلاب، دستیابی به توسعه‌ای متعادل در سراسر کشور بوده است و تاکنون در این زمینه تلاش‌های زیادی صورت گرفته است. کاهش سطح اختلاف منطقه‌ای، جلوگیری از تراکم و تمرکز بیش از حد جمعیت، فعالیت و پیامدهای آن در کلان‌شهرها، بهره‌گیری از قابلیت‌ها

1. Andres

و ظرفیت‌های مناطق حاشیه‌ای و کم‌فعال، ایجاد اشتغال و درآمد پایدار، ساماندهی موثر جریان‌ها و حجیم مهاجرتی و در نهایت دستیابی به اهداف توسعه متعادل و پایدار ملی، همگی در گرو حل موانع ریشه‌ای تحقق فرایند مدیریت و برنامه‌ریزی منطقه‌ای است که در ساختار تصمیم‌گیری کلان غیرمتمرکز، با مشارکت فعال همه ذی‌نفعان منطقه‌ای از سطوح پایین تا بالای نظام مدیریت و برنامه‌ریزی ملی تحقق خواهد یافت. به عبارتی دیگر، می‌توان چنین بحث کرد که بسیاری از چالش‌هایی که نظام شهری و منطقه‌ای و حتی ملی امروز ایران با آن روبه‌روست، ریشه در نظام کلان مدیریت و برنامه‌ریزی متمرکز و بخشی است که با تقویت بیش از حد نقش همه‌جانبه تصدی‌گری دولت در مرکز، کارامدی انواع طرح‌ها و برنامه‌های توسعه ملی و منطقه‌ای و حتی شهری و روستایی را تحت شعاع نامطلوب قرار داده است (خزاعی و همکاران، ۱۳۹۸).

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با بررسی اسناد برنامه ششم توسعه^۱، سند چشم‌انداز توسعه کشور^۲ (۱۴۰۴)، و سیاست‌های ابلاغی رهبری^۳ در خصوص اقتصاد مقاومتی و نیز مطالعات انجام‌شده در برخی نشریه‌های معتبر علمی کشور (فرایند مدیریت و توسعه، پژوهش‌های برنامه و توسعه، برنامه‌ریزی منطقه‌ای) در حوزه آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی متمرکز در ایران انجام شده است. همچنین در ادامه پژوهش، اطلاعات و داده‌های ثانویه با استفاده از یافته‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه برنامه‌ریزی متمرکز جمع‌آوری شد و مورد استفاده قرار گرفت. این پژوهش قصد دارد که با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی، با مرور نظام‌مند منابع، به ارزشیابی، ترکیب و ارائه راهکار در مورد برنامه‌ریزی متمرکز بپردازد. مهم‌ترین سهم این پژوهش در آن است که با ادغام کردن نتایج مطالعات مختلف در حوزه برنامه‌ریزی متمرکز، قدرت پژوهش را در راستای یافتن نتایج معنادار افزایش دهد و از تحلیل آن‌ها با تکیه بر مستندات، جمع‌بندی مناسبی صورت دهد؛ البته با توجه به ماهیت کیفی پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه برنامه‌ریزی و توسعه متوازن، این پژوهش نیز به صورت کیفی سعی در تحلیل مفهومی گام به گام آن‌ها خواهد داشت. همان‌گونه که اشاره شد، پژوهش‌های مختلفی در مورد آسیب‌شناسی برنامه‌های توسعه انجام شده است، ولی بررسی پارادایم‌های حاکم اغلب به‌طور پراکنده و محدود به یک یا چند بُعد خاص بوده است (Mostafavisani & Nematy, 2019).

1. <https://dotic.ir/news/364>

2. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/132295>

3. <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=25370>

تحلیل یافته‌ها

همان‌طور که بیان شد، در ایران، به دلیل کمبود نهادهای آموزش و پژوهش در برنامه‌ریزی منطقه‌ای و کمبود جدی افراد متخصص در این عرصه، عملاً شیوه‌ها و روش‌های سنتی و کلیشه‌ای و شکل‌گرا مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین، آنچه که در بسیاری از تحلیل‌های آسیب‌شناسی نظام برنامه‌ریزی ایران همواره بر آن تاکید شده است، آفت دیدگاه متمرکز و آمرانه در نظام برنامه‌ریزی و رویکرد «از بالا به پایین» و فقدان جایگاه مناسب برای مردم و سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) بوده است. منطق سیاستگذاری‌ها و اجرای برنامه‌ها در کشور همواره مقید به دیدگاه‌های مرکز‌نشینان و اعمال یکسان آن‌ها در تمامی مناطق و استان‌ها بوده است. در این فرایند، نه تنها به مردم به عنوان اصیل‌ترین کنشگران فضا توجه نشده است، بلکه مدیریت محلی در سطح استان‌ها و شهرستان‌ها به کلی از چرخه برنامه‌ریزی و اجرا دور مانده و مهم‌تر از آن، به ویژگی‌های خاص مناطق بی‌توجه بوده است؛ که سبب ناکارایی نظام برنامه‌ریزی شده است.

تمرکززدایی در نظام توسعه ملی مستلزم مجموعه فعالیت‌ها و برنامه‌های پیوسته و ریشه‌ای است که باید در طول دوره‌های مختلف بلندمدت، میان مدت و کوتاه‌مدت در بستر اقدامات اصلاحی در حوزه‌های سرمایه‌گذاری، سازمان فضایی، نظام استقرار جمعیت و فعالیت و رویکردهای توسعه‌ای با مناطق اتفاق بیفتد. بر اساس این، ضروری است به معنای واقعی و به شکل اجرایی به سمت برنامه‌ریزی مشارکتی و با حضور مردم، نخبگان ملی و محلی، مدیریت محلی و تشکل‌های مردم‌نهاد حرکت کنیم. در صورت اصلاح واقعی و با تعادل نظام درآمد-هزینه استانی و ملی، انتظام‌بخشی رابطه دولت مرکزی، مدیریت ملی و مردم، ارتقای جایگاه توسعه منطقه‌ای در نظام برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه کشور، در این دیدگاه و حرکت به سمت برنامه‌ریزی متکثر و پویا شاهد تحول شگرفی در نتایج برنامه‌های توسعه‌ای خواهیم بود.

از موارد دیگر در برنامه‌ریزی متمرکز، عملکرد گسسته بخش‌های مختلف و نبود چشم‌انداز مشخص برای افق برنامه است. نظام برنامه‌ریزی ایران در طول هفت دهه گذشته با آفت بخشی‌نگری و تمرکزگرایی شدید روبه‌رو بوده است. این نگاه جزمی و آمرانه باعث غفلت از ویژگی‌های محلی و بومی شده و در کنار اعمال مدیریت‌های سلیقه‌ای کنشگران صاحب نفوذ، به چندپارگی سازمان فضایی و توسعه‌ای کشور منجر شده است. بنابراین، تغییر این نگرش ضروری است. البته یکپارچگی نظام برنامه‌ریزی نه به معنای یکسان‌سازی برنامه‌های بخشی و منطقه‌ای و نه به معنای اعمال سیاست‌های یکسان برای همه بخش‌ها و مناطق، بلکه به معنای ایجاد

هماهنگی‌های دقیق و کارشناسی میان برنامه‌های ملی، منطقه‌ای و محلی و میان برنامه‌های کلان و بخشی برای توسعه مناطق، رفع یا کاهش محرومیت‌ها، کاهش عدم تعادل‌های منطقه‌ای و در نتیجه تحقق توسعه پایدار برای کشور است.

نکته اساسی این‌که برنامه‌ریزی در راستای تحقق هدف فوق باید مبتنی بر قابلیت‌های محلی مناطق در چارچوب برنامه‌های ملی باشد. کاهش انسجام ملی و عدم تعادل‌های منطقه‌ای از معایب دیگر نظام برنامه‌ریزی متمرکز است. مهم‌ترین عامل عدم اجرا یا معطل ماندن پیشنهادهای برنامه‌های منطقه‌ای ایران، فقدان نظام مدیریت منطقه‌ای و عدم تعریف نهادها و سازمان‌های اجرایی مشخص برای نظارت و کنترل بر توسعه فضایی و کالبدی منطقه‌ای بوده است (شیخی، ۱۳۸۰).

همچنین، پس از بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید عدم تعادل‌های منطقه‌ای در ایران، مشخص شد که با وجود تهیه اسناد ملی توسعه استان‌ها، تاسیس نهادهای برنامه‌ریز استانی و شهرستانی، توسعه شبکه‌ها و امکانات زیربنایی در اکثر مناطق کشور، نبود فرهنگ برنامه‌ریزی فضایی در سطوح مدیریتی و بخش کشور، فقدان وجود الگوی مناسب مدیریت توسعه منطقه‌ای در کشور، نبود نظام مدیریت رصد توسعه و توازن منطقه‌ای در سطح ملی و استانی، عدم سطحی‌فرااستانی برای هماهنگی و همکاری میان نهادهای بین‌استانی و وابستگی بودجه مناطق به درآمد نفت و ناپایداری آن به دلیل نوسانات قیمتی آن، عدم تهیه و طراحی آمایش ملی سرزمین و تعریف نقش و تقسیم کار ملی مناطق به‌ویژه استان‌های مرزی کشور از مهم‌ترین چالش‌ها در فرایند کاهش نابرابری استان‌ها محسوب می‌شوند که در این راستا افزایش رشد اقتصادی استان‌های کم‌تر توسعه‌یافته کشور برای دستیابی به میانگین کشور، ایجاد فرصت‌های برابر اشتغال و کارآفرینی در استان‌های مرزی کشور، طراحی مجدد نظام درآمد-هزینه استانی در جهت ارتقای سیاست‌های تمرکززدایی و واگذاری اختیارات به مناطق، ارتقای ابعاد مختلف حکمرانی شایسته منطقه‌ای، استانی و شهری، افزایش قابلیت‌ها و توانمندسازی متوازن نیروی انسانی در استان‌ها، مدیریت و توسعه سیاست‌های نگهداشت نیروی انسانی در مناطق کم‌تر توسعه‌یافته و نقاط مرزی کشور و تسریع در اجرایی کردن سیاست‌های اقتصاد مقاومتی در استان‌ها به عنوان مهم‌ترین اهداف کلان در افق آینده کشور برای کاهش روند نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی مناطق مورد توجه بوده است (Ghaffaryard, 2019).

همچنین، تعامل سازنده میان ارزش‌ها و مزیت‌های مناطق گوناگون کشور با استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی، آموزشی و اقتصادی و تجهیز منابع اعتباری دولتی و غیردولتی برای ارتقای شاخص‌های مناطق کم‌تر توسعه‌یافته مورد توجه است. تقویت کانون‌های توسعه با هدف تقویت

همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی، توسعه سرمایه‌گذاری صنعتی در مناطق کم‌تر توسعه‌یافته متناسب با مزیت‌های نسبی و رقابتی و آبادانی نواحی مرزی و مکان‌های خالی دارای مزیت باید مورد توجه قرار گیرد.

نظام برنامه‌ریزی و توسعه ملی با ماهیت بخشی و کلان، در زمینه ماهیت مکانی و فضایی مناطق دچار نقیصه است. از این‌رو، برنامه‌ریزی‌های کلان و بخشی در کشور به‌جای این‌که انعکاسی جامع و هم‌پیوند و منطقی از اهداف و اولویت‌های توسعه‌ای مناطق باشند که در واقع سازگار با ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها، تنگناها و محدودیت‌های آن‌هاست، این برنامه‌های توسعه منطقه‌ای هستند که باید محتوای اهداف و سیاست‌ها و راهبردهای خود را با برنامه‌های کلان بخشی هماهنگ سازند. این امر به معنای تشدید تمرکزگرایی برنامه‌ها و افزایش وابستگی مناطق به برنامه‌های بالاسری بخشی است که پیشینه بیش از یک قرن این الگوی برنامه‌ریزی نشان می‌دهد کارایی لازم را در دستیابی به توسعه منطقه‌ای متعادل ندارد و حتی تشدید عدم تعادل‌های منطقه‌ای را در کشور دامن می‌زند (Seifoldini et al., 2010).

مورد دیگر در این نظام برنامه‌ریزی، تمرکزگرایی سیاسی - اداری است. در این ساختار، نواحی و مناطق عملاً تحت سلطه و سیطره برنامه‌های کلان و جامع هستند که در مرکز اتخاذ می‌گردد. در ساختار متمرکز، مشارکت همگان در تدوین و تهیه برنامه‌ها به حداقل ممکن خود می‌رسد (ملکی و آقامحمدی، ۱۳۹۴). بررسی نتایج حاصل از تجربه طولانی تهیه برنامه‌های منطقه در گذشته نشان می‌دهد که به دلیل وجود سیستم برنامه‌ریزی مرکزی و تسلط برنامه‌ریزی کلان اقتصادی و برنامه‌ریزی بخشی، برنامه‌ریزی منطقه‌ای همواره تحت تاثیر برنامه‌های کلان و بخشی قرار داشته و در جهت آن هدایت می‌شده است. تلاش‌های انجام‌شده در این مسیر از تعیین قطب‌های توسعه، تهیه برنامه‌های لازم، ایجاد تشکیلات و قوانین مورد نیاز در برنامه توسعه و عمران قبل از انقلاب تا توجه به بودجه‌بندی استانی و تفویض اختیارات مالی و اداری به مناطق، که در زمان حاضر در قالب تشکیلات استانی در کشور مطرح است، پیش رفته است. به عبارت دیگر، در طی زمان روند مناسبی در جهت تمرکززدایی از مرکز به انجام رسیده، اما به لحاظ برخی از مشکلات از جمله عدم پیوند برنامه‌های اجرایی با سیاستگذاری‌های کلان، تشکیلات متمرکز و بخشی‌نگر اداری، و منابع مالی متمرکز در کشور (اقتصاد وابسته به نفت) تاکنون توفیق کامل حاصل نشده است.

از معایب دیگر نظام برنامه‌ریزی متمرکز، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های متمرکز بخشی‌نگری در برنامه‌ریزی‌هاست. تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های متمرکز را می‌توان تصمیماتی کشورشمول دانست که مناطق (به عنوان پازل‌های تشکیل‌دهنده این کلیت یعنی کشور) کم‌ترین

سهمی در تنظیم و تدوین برنامه‌های کلان توسعه ندارند. فرایند برنامه‌ریزی از بالا و نسبتاً مستقل از قابلیت‌ها، تنگناها، اهداف و اولویت‌های توسعه‌ای مناطق، با اتکا به منابع درآمدی برون‌زا، تجدیدنپذیر و پرنوسان، نشان‌دهنده ضعف‌های عمیقی است که در وهله نخست کارایی نظام مدیریت و برنامه‌ریزی در مقیاس ملی و در وهله بعدی فرایند برنامه‌ریزی و توسعه منطقه‌ای در کشور را تحت تاثیر منفی قرار داده است. علاوه بر تمرکزگرایی، تسلط نظام برنامه‌ریزی و اجرایی بخشی به عنوان عوامل تبعی نظام متمرکز برنامه‌ریزی، از دیگر موانع اصلی در این زمینه است (Seifoldini et al., 2010).

در حوزه بخشی‌نگری برنامه‌ریزی می‌توان گفت که نظام برنامه‌ریزی و توسعه ملی با ماهیت بخشی و کلان، در زمینه ماهیت مکانی و فضایی مناطق دچار نقیصه است. از این‌رو، برنامه‌ریزی‌های کلان و بخشی در کشور به‌جای این‌که انعکاسی جامع و هم‌پایوند و منطقی از اهداف و اولویت‌های توسعه‌ای مناطق باشند که در واقع منطبق و سازگار با ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها، تنگناها و محدودیت‌های آن‌هاست، این برنامه‌های توسعه منطقه‌ای هستند که باید محتوای اهداف و سیاست‌ها و راهبردهای خود را با برنامه‌های کلان بخشی هماهنگ سازند. این امر به معنای تشدید تمرکزگرایی برنامه‌ها و افزایش وابستگی مناطق به برنامه‌های بالاسری بخشی است که پیشینه بیش از یک قرن این الگوی برنامه‌ریزی نشان می‌دهد کارایی لازم را در دستیابی به توسعه منطقه‌ای متعادل ندارد و حتی تشدید عدم تعادل‌های منطقه‌ای در کشور را دامن خواهد زد (Seifoldini et al., 2010).

غلبه نظام برنامه‌ریزی و اجرایی بخشی و دیدگاه رشد اقتصادی در تهیه تمامی برنامه‌های میان‌مدت توسعه کشور مانعی بزرگ برای مشارکت برنامه‌های منطقه‌ای در روند تهیه برنامه‌ها بوده است. در این نظام بخشی‌نگر، مناطق در تهیه و تنظیم برنامه‌های توسعه کشور مشارکت جدی و سازمان‌یافته ندارند. به همین دلیل، برنامه‌های توسعه فارغ از توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و محدودیت‌های مناطق کشور تهیه شده‌اند و بنابراین، برنامه‌های مذکور، نمی‌توانند متضمن توسعه و رشد برای کشور باشند. در طی برنامه‌های قبل و به‌ویژه پس از انقلاب، حرکت موازی دستگاه‌ها و نهادهای مسئول تهیه طرح‌های منطقه‌ای و نهادهایی که شکل گرفته‌اند از جمله عوامل ایجاد ناهماهنگی در فرایند یکپارچه‌سازی، هماهنگ‌سازی و همسوگر کردن برنامه‌ریزی منطقه‌ای در ایران بوده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نظام برنامه‌ریزی متمرکز کشور و بررسی نقاط ضعف و چالش‌های آن به همراه ارائه راهکار است.

نتایج پژوهش با اهداف و دستاوردهای تعیین شده، این موضوع را مشخص کرد که نظام برنامه‌ریزی ایران در دهه گذشته با آفت بخشی‌نگری و تمرکزگرایی شدید روبه‌رو بوده است که نتیجه آن عملکرد گسسته بخش‌های مختلف و نبود چشم‌انداز مشخص و روشن برای افق برنامه‌ها بوده است. این نگاه جزمی و آمرانه باعث غفلت از ویژگی‌های محلی و بومی شده و در کنار اعمال مدیریت‌های سلیقه‌ای کنشگران صاحب نفوذ، به چندپارگی سازمان فضایی و توسعه‌ای کشور منجر شده است. بنابراین، تغییر این نگرش ضروری است. همچنین، نظام برنامه‌ریزی همواره با درجه بسیار بالایی از تمرکز تعریف شده است. شایان اشاره است که تهیه بسیاری از برش‌های استانی برنامه‌های توسعه نیز در گسست کامل از برنامه‌های توسعه و پس از آن، تصویب شده است (برمکی، ۱۳۹۳).

نتایج بررسی و تجزیه و تحلیل شاخص‌های توسعه بیانگر عدم تعادل شکاف نابرابری‌های توسعه منطقه‌ای در سطح وسیعی میان مناطق و استان‌های کشور و حاکمیت شدید الگوی مرکز-پیرامون بر سازمان و ساختار فضایی ایران است. استان‌های مرکزی در مقایسه با استان‌های پیرامونی، از درجه توسعه‌یافتگی بالاتری برخوردارند و دسترسی بیش‌تری به مزایای توسعه و منابع ملی دارند؛ این نسبت در مناطق دور از مرکز کم‌رنگ می‌شود و در مناطق پیرامونی و مرزی به کم‌ترین میزان می‌رسد. به طوری که بیش‌ترین استان‌های توسعه‌نیافته کشور در نواحی پیرامونی مرزی قرار دارند (Mostafavivani & Nematy, 2019). در این زمینه باید اشاره کرد که مشکل اصلی نه تنها در ساختار سیاسی و اداره ملی، منطقه‌ای و محلی و نظام تصمیم‌گیری است، بلکه در نوع وظایف، شدت بالای تمرکزگرایی در تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و جدایی‌گزینی بخشی در حوزه‌های مختلف است که عملاً نقش مهمی را که عوامل محلی می‌توانند در این زمینه داشته باشند، تحت شعاع خود قرار می‌دهد. به طوری که می‌توان گفت، در حالی که ترتیبات و سازوکارهای قانونی برای دخالت و مشارکت عوامل محلی در فرایند توسعه محلی و منطقه‌ای وجود دارد (در قالب شکل‌گیری شوراهای روستا، شهر، بخش، شهرستان و استان، شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان، کارگروه‌های مختلف در سطح شهرستان و استان، سازمان‌های محلی نماینده حکومت مرکزی که می‌توانند در تعامل با سایر عوامل ایفای نقش داشته باشند، و کمیته

برنامه‌ریزی شهرستان که در برنامه پنجم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیش‌بینی شده است)، اما به خاطر مجموعه عواملی که پیش‌تر به آن‌ها اشاره گردید، چنین سازوکارهای قانونی نتوانسته‌اند در عمل به نفع توسعه محلی و منطقه‌ای عمل کنند و بیش‌تر تبدیل به ابزارهای اعمال و اجرای خواسته‌ها، تصمیم‌ها و سیاست‌های عوامل سطح ملی شده‌اند.

شرایطی مانند جدایی‌گزینی شدید در سازمان و سیاست عمومی محلی (به خاطر سیاستگذاری بخشی در سطح کلان ملی که به سطح محلی نیز تسری یافته است)؛ از بین رفتن امکان مداخلات عوامل و عناصر محلی در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی محلی (به خاطر نظام متمرکز تصمیم‌گیری و سیاستگذاری در ایران که عملاً امکان مداخله عوامل و عناصر محلی را از بین برده است)؛ وجود مشکلات عمده در زمینه ابتکارات محلی برای توسعه سرزمین که در چارچوب الگوواره توسعه پایدار بر روابط به هم پیوسته مداخلات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تاکید دارد (سیاستگذاری‌های بخشی و یک‌جانبه‌نگر عملاً این امکان را از بین برده است که مجموعه‌ای از اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در ارتباط با هم دیده شوند)؛ و ناتوانی در استفاده از ظرفیت‌های موجود و پیوند دادن ظرفیت بخش‌های مختلف با هم) این امر به خاطر ضعف در فرایندهای حکمروایی محلی و منطقه‌ای در ایران و بی‌توجهی به عوامل و عناصر محلی دولتی و به‌ویژه غیردولتی است) به‌طور عمده ناشی از جدایی‌گزینی بخشی در سطح ملی، استانی و فقدان (یا عملی نکردن) سازوکارهای لازم برای مشارکت همه‌جانبه، همکاری، هماهنگی و تشریک مساعی است.

از نظر حکمروایی منطقه‌ای نیز که به عنوان بستر تاثیرگذاری نهادها از آن نام برده می‌شود (Sumpor, 2007; Sedlacek & Gaube, 2010; Evans *et al.*, 2005 Evans *et al.*, 2005) می‌توان گفت که حکمروایی محلی و منطقه‌ای در ایران در چارچوب حکمروایی ساختاری قرار می‌گیرد که تمرکزگرایی و میزان بالای تفرق از ویژگی‌های غالب آن است که خود به شیوه‌های دستوری و کنترلی از بالا به پایین منجر گردیده است و عملاً بسترهای لازم را برای تعامل گروه‌ها، سازمان‌ها و بخش‌های مختلف دولتی، عمومی، خصوصی و مردمی تدارک ندیده است. این در حالی است که به‌رغم نظام متمرکز موجود، وجود سطحی از هماهنگی، همکاری و تشریک مساعی افقی عوامل محلی ضمن این که در کوتاه‌مدت ظرفیت و قدرت چانه‌زنی با سطوح بالاتر را افزایش می‌دهد (که عملاً باعث شکل‌گیری آن چیزی می‌شود که می‌توان آن را خواست جمعی نامید)، اما در میان‌مدت و درازمدت نیز خواسته یا ناخواسته باعث تمرکززدایی و تفویض اختیار بیش‌تر به سطوح محلی و منطقه‌ای می‌شود و بسترهای لازم را برای این کار فراهم می‌آورد (Farajirad *et al.*, 2013).

با توجه به موارد ذکرشده، می‌توان دریافت که یکی از آسیب‌های جدی نظام برنامه‌ریزی، با در نظر گرفتن ثبات شرایط، تمرکزگرایی در نظام برنامه‌ریزی، بی‌توجهی به انتخاب صحیح اهداف و ابزار اجرای برنامه‌هاست. همچنین، بررسی نتایج حاصل از تجربه‌های طولانی تهیه برنامه‌های منطقه‌ای در گذشته نشان می‌دهد که به دلیل وجود سیستم برنامه‌ریزی مرکزی و تسلط برنامه‌ریزی کلان اقتصادی و برنامه‌ریزی بخشی، برنامه‌ریزی منطقه‌ای همواره تحت تاثیر برنامه‌های کلان و بخشی قرار داشته و در جهت آن‌ها هدایت می‌شده است و سبب بخشی‌نگری در برنامه‌ریزی و نتیجه‌گرایی به‌جای فرایندگرایی شده است (زحمت‌کش و همکاران، ۱۳۹۹).

شناسایی چالش‌های اجرای سیاست‌های توسعه در ایران می‌تواند به سیاست‌گذاران و مجریان سیاست‌ها کمک کند که در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه به چالش‌های اشاره‌شده توجه کنند تا در مرحله اجرا با مشکلات کم‌تری مواجه شوند (شیخی، ۱۳۸۰). همچنین، تجربه هفت دهه برنامه‌ریزی جامع به‌خوبی گویای این واقعیت است که با توجه به محدودیت منابع و کثرت نیازها، باید با تدوین یک برنامه منسجم مبتنی بر هسته‌های کلیدی اقدام به اعمال سیاست‌های تعادل‌بخشی نمود.

با استفاده نتایج این پژوهش می‌توان راهکارهای لازم را برای کاهش آسیب‌ها در نظام برنامه‌ریزی کشور ارائه نمود. همچنین، از آن‌جا که در برنامه‌ریزی‌های سنتی قبلی عمدتاً تکیه بر تحلیل داده‌های گذشته بود و در برنامه‌ریزی‌های آینده نیز عمدتاً به ادامه روندها و گرایش‌ها بسنده می‌شد، می‌توان با کاربرد نتایج این پژوهش با نگرشی متفاوت در نظام برنامه‌ریزی تحول ایجاد نمود و با راهکارهای ارائه‌شده یک فرایند جدید برنامه‌ریزی با رویکرد پیش و ارزیابی برنامه‌ها با اهداف اجرای برنامه‌ریزی‌های منطقه‌ای انتظار داشت.

با توجه به این‌که در محیط کنونی برنامه‌ریزی عملیاتی در همه کشورها از جمله ایران بدون در نظر گرفتن راهکارها، شقوق و اهداف برنامه‌ریزی منطقه‌ای به شکل واقعی، تحقق سایر شقوق برنامه‌ریزی بسیار بعید به نظر می‌رسد، بر اساس همین، باید در گام اول به شناخت اقدامات پیش‌نیاز و شناخت کامل محیطی و شناسایی مهم‌ترین مسائل منطقه‌ای در دو برش بخشی و منطقه‌ای اقدام نمود. در گام بعد، باید به برنامه‌ریزی جامع معطوف به مسائل اساسی پرداخت. در نهایت هم به ارائه ساختاری برای یک چارچوب توسعه متوازن و متعادل محیطی و تبدیل برنامه‌های جامع به برنامه‌های اجرایی و عملیاتی معطوف به حل مسائل پرداخت. البته ایجاد و گسترش کانون‌های جدید توسعه دانش پایه بر اساس توان‌های محیطی، مزیت‌های نسبی و رقابتی در منطقه به منظور افزایش سطح توسعه کارایی و بهره‌وری در منطقه از جمله راهکارهاست.

ارتقای عدم تمرکز فعالیتی در سطح منطقه و متنوع‌سازی الگوها در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات باید مورد توجه قرار گیرد.

ارتقای نظام برنامه‌ریزی نظام‌های تصمیم‌گیری و اجرایی در منطقه، ایجاد اتاق‌های فکر با رویکردهای منطقه‌ای و مستقل از تشکیلات دولتی به منظور پل ارتباط‌دهنده و پیوند زنجیره فعالیت‌ها و توانایی‌های منطقه از جمله پیشنهادهای این پژوهش است. همچنین، برای ارتقای کارایی سازمان اجرایی نظام برنامه‌ریزی در استان‌ها باید رویکرد کلی نظام برنامه‌ریزی منطقه‌ای در راستای تمرکززدایی و انتخاب صحیح اهداف و سیاست‌گذاری‌های متناسب با ظرفیت‌های منطقه تقویت و اصلاح گردد. در این سازمان اجرایی پیشنهادی، باید نظارت بر فعالیت‌ها و اقدامات مغایر با برنامه‌ها، رصد پیشرفت اجرایی برنامه‌ریزی منطقه‌ای استان در قالب شاخص‌های راهبردی، و ارزیابی پروژه‌های مصوب شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرد. برگزاری دوره‌های آموزشی برای دست‌اندرکاران اجرایی برنامه و پیشنهاد بازنگری در اهداف، راهبردها، برنامه‌ها و اقدامات پیش‌بینی‌شده در برنامه باید مورد توجه قرار گیرد.

البته با توجه به موارد ذکر شده، باید این نکته را مورد توجه قرار داد که هدفگذاری در هر برنامه باید در چارچوب توان اجرایی کشور و امکانات واقعی آن انجام شود. در واقع، ارزیابی امکان‌سنجی در مرحله قبل از آغاز برنامه ضروری است. شرایط و موقعیت کشور نیز باید از لحاظ اوضاع اقتصادی داخلی و خارجی، و نیز تحولات اجتماعی مد نظر قرار گیرد، در غیر این صورت، اهداف تعیین شده قابل حصول نخواهند بود (زحمت‌کش و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، باید نقش ملی برای مناطق و استان‌های کشور بر اساس مزیت‌ها، بسترسازی برای ایجاد تعاملات بین منطقه‌ای، توسعه هسته‌های کلیدی استان‌ها و فراهم‌سازی امکانات لازم برای ایفای نقش موثر در کشور مورد توجه قرار گیرد.

سهام این پژوهش را باید در بررسی منطقی برنامه‌ریزی در کشور جستجو کرد. برخلاف رویه‌های گذشته که برنامه‌های کلی عمدتاً به روش نظرخواهی از خبرگان تهیه می‌شد، در این پژوهش که در گام نخست، مشکلات برنامه‌ریزی در کشور شناسایی گردید و در گام بعدی راهکارهای مناسب برای مسائل در نظر گرفته شد، پیشنهاد می‌گردد که در حوزه برنامه‌ریزی در کشور، تمرکززدایی در نظام توسعه ملی در بستر اقدامات اصلاحی در حوزه‌های سرمایه‌گذاری، سازمان فضایی، نظام استقرار جمعیت و فعالیت و رویکردهای توسعه‌ای با مناطق اتفاق بیفتد.

تدوین نظام یکپارچه برنامه‌ریزی و مدیریت توسعه سرزمین با نگاه ویژه به حوزه‌های هماهنگ‌سازی، انتظام‌بخشی و کنترل اقدامات و فرایندهای توسعه‌ای در بخش‌های مختلف

برنامه‌ریزی برای ایجاد تعاملات بین‌منطقه‌ای و استانی و تعیین نقش ملی و فراملی مناطق و استان‌های کشور بر اساس مزیت‌ها، و توسعه هسته‌های کلیدی استان‌ها از جمله موارد پیشنهادی تاکید‌شده است.

نمود پایگاه جامع در خصوص طرح‌های توسعه‌ای در سطح کشور، پژوهش در این زمینه را با برخی محدودیت‌ها روبه‌رو کرده است. برای حفظ منافع عمومی پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های تکمیلی متعدد با هدف نقد مبانی نظری برنامه‌ریزی در کشور صورت گیرد و عناصر مختلف موثر بر آن مانند اهداف، قلمرو توسعه، ابزارهای سیاستی، و پاسخگویی مجریان نیز پوشش داده شود.

اظهاریه قدردانی

نگارنده این پژوهش مراتب سپاس و قدردانی خود را از حمایت علمی و معنوی داوران ناشناس و ویراستار علمی (مازیار چابک) نشریه فرایند مدیریت و توسعه اعلام می‌کند.

منابع

الف) انگلیسی

- Ahmadinejad, F., Kamali, Y., & Sheikhzadeh Joshani, S. (2021). Challenges of Development Policies Implementation in Iran: A Thematic Analysis. *Management and Development Process*, 34(2), 29-62. <http://jmdp.ir/article-1-4076-fa.html>
- Andres, L., Bakare, H., Bryson, J. R., Khaemba, W., Melgaço, L., & Mwaniki, G. R. (2021). Planning, Temporary Urbanism and Citizen-Led Alternative-Substitute Place-Making in the Global South. *Regional Studies*, 55(1), 29-39. <https://doi.org/10.1080/00343404.2019.1665645>
- Ebadi, M. H., & Rezaei, M. j. (2018). Review the Status of Monitoring and Evaluation in Iran's Development Planning. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 6(21), 1-20. [In Farsi] https://www.jmsp.ir/article_58473.html?lang=en
- Evans, B., Joas, M., Sundback, S., & Theobald, K. (2005). *Governing Sustainable Cities*: Lodon: Earthscan.
- Farajirad, K., Kazemian, G., & Rokneddin Eftekhari, A. (2013). Pathology of Regional Development Policies in Iran: An Institutional Approach. *Management and Development Process*, 26(2), 27-58. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-1733-fa.html>
- Ghaffaryfard, M. (2019). Review the Process of Development Policy and

- Regional Balance during Development Plans in Iran (SWOT Approach). *Strategic Studies of Public Policy*, 9(30), 21-41. [In Farsi] http://sspp.iranjournals.ir/article_34930.html?lang=en
- Harrison, J., Galland, D., & Tewdwr-Jones, M. (2021). Whither Regional Planning? *Regional Studies*, 55(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/00343404.2020.1862412>
- Healey, P. (1998). Building Institutional Capacity through Collaborative Approaches to Urban Planning. *Environment and Planning A*, 30(9), 1531-1546. <https://doi.org/10.1068/a301531>
- Kamali, Y., Sheikhzadeh Jooshani, S., & Hosein Askari, F. (2022). Challenges of Formulation of Development Policies in Iran (Five-Year Development Programs). *Program and Development Research*, 2(4), 95-126. [In Farsi] http://www.journaldfrc.ir/article_154384.html?lang=en
- Mortezaniya, H., & Sakhaei, A. A. (2021). The Pathology of the Program-Based Budgeting Process Case Study: an Organizational University. *Scientific Journal of Budget and Finance Strategic Research*, 1(4), 45-67. [In Farsi] https://fbarj.ihu.ac.ir/article_206220.html?lang=en
- Mostafavisani, A., & Nematy, M. (2019). The Pathological Analysis of Regional Balanced Development in National Development Plans. *Quarterly Journal of Fiscal and Economic Policies*, 7(26), 31-69. [In Farsi] <http://qjefp.ir/article-1-882-fa.html>
- Mousavi, M. N. (2017). Scenario Development Affecting Islamic-Iranian Progress with Regional Planning Approach (Case Study: Western Azerbaijan). *Regional Planning*, 7(28), 51-64. [In Farsi] https://jzpm.marvdasht.iau.ir/article_2531.html?lang=en
- Purkarthofer, E., Humer, A., & Mäntysalo, R. (2021). Regional Planning: An Arena of Interests, Institutions and Relations. *Regional Studies*, 55(5), 773-777. <https://doi.org/10.1080/00343404.2021.1875128>
- Rabbani Mousaviyan, S. A. (2022). The Role of Law in Sustainable Development (Case Study of Judicial Security Based on Illegal Detention). *Comparative Criminal Jurisprudence*, 2(3), 25-37. [In Farsi] http://www.jccj.ir/article_159156.html?lang=en
- Sedlacek, S., & Gaube, V. (2010). Regions on Their Way to Sustainability: The Role of Institutions in Fostering Sustainable Development at the Regional Level. *Environment, Development and Sustainability*, 12(1), 117-134. <https://doi.org/10.1007/s10668-008-9184-x>
- Seifoldini, F., Panahandehkhah, M., & Ghadami, M. (2010). Survey and Analysis of Limits & Challenges of Regional Development Planning in Iran. *Human Geography Research*, 42(3), 83-98. [In Farsi] https://jhgr.ut.ac.ir/article_24471.html?lang=en

- Simin Davoudi, S., & Elizabeth Brooks, E. (2020). City-Regional Imaginaries and Politics of Rescaling. In J. Harrison, D. Galland, & M. Tewdwr-Jones (Eds.), *Planning Regional Futures*: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003147008-6>
- Sumpor, M. (2007). Is There any Institutional Capacity for Integrated Regional Development?-Application of New Governance Approaches in Croatia. *Local Governance and Sustainable Development*, Torre A.(Ed.) Paris: *European Regional Science Association*.
- Tewdwr-Jones, M., & Galland, D. (2020). Planning Metropolitan Futures, the Future of Metropolitan Planning: In What Sense Planning Agile? In K. Zimmermann, D. Galland, & J. Harrison (Eds.), *Metropolitan Regions, Planning and Governance* (pp. 225-234): Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25632-6_13
- Vafaei, E., & Geracinejad, G. (2022). Finding the Root of the Pathos in the Planning System of Iran: 5-why Technique. *Program and Development Research*, 3(2), 179-203. [In Farsi] http://www.journaldfrc.ir/article_160754.html
- Zali, N., & Atrian, F. (2016). The Development of Regional Tourism Development Scenarios Based on the Principles of Futures Studies (Case Study: Hamadan). *Journal of Spatial Management Planning*, 8(1), 107-131. [In Farsi]

ب) فارسی

- آقاسی‌زاده، فتح‌اله (۱۳۹۹). هفتاد سال نظام برنامه‌ریزی توسعه در ایران؛ آسیب‌ها و چالش‌ها. انتشارات سازمان برنامه و بودجه کشور، مرکز پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری.
- آیت‌الله خامنه‌ای (۱۳۹۲). ابلاغ سیاست‌های کلی «اقتصاد مقاومتی».
- <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=25370>
- برمکی، افشین (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی برنامه‌های توسعه بعد از انقلاب. گزارش امور برنامه‌ریزی اقتصاد کلان و ارزیابی برنامه.
- خزاعی، محمد؛ سلیمان‌پور عمران، محبوبه، و اصغری، حسین (۱۳۹۸). بررسی جایگاه برنامه‌ریزی منطقه‌ای در روند برنامه آموزشی. نشریه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۳)، ۳۶۷-۳۸۲.
- ریاست جمهوری (۱۳۹۶). قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۶-۱۴۰۰). <https://media.dotic.ir/uploads/old/Attachs/old/377.pdf>
- زالی، نادر (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی برنامه‌ریزی در ایران با پیشنهاد ماموریت‌محوری در سیاست‌گذاری‌های توسعه منطقه‌ای. نشریه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۲(۶)، ۸۱-۸۹.
- زالی، نادر (۱۳۹۷). رویکردهای جدید در برنامه‌ریزی و توسعه منطقه‌ای: انتشارات دانشگاه گیلان.
- زحمت‌کش، ابراهیم؛ ابراهیم‌زاده، عیسی، و زالی، نادر (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی نظام برنامه‌ریزی منطقه‌ای در

استان‌های ساحلی شمال کشور. نشریه نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، ۱۲(۲)، ۱-۱۶.

شیخی، محمد (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی منطقه‌ای در ایران (۱۳۶۰-۱۳۸۰): ضرورت‌ها، گرایش‌ها و چالش‌ها. نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی شهری، ۲(۶)، ۱۸-۳۰.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۲). چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/132295>

ملکی، حسن، و آقامحمدی، جواد (۱۳۹۴). تمرکزگرایی و تمرکززدایی در فرایند برنامه‌ریزی توسعه آموزشی؛ چالش‌ها و موانع. نشریه کار و جامعه، ۱(۱۸۰)، ۶۰-۶۶.

نصرالهی‌زاده، بهرام، و محمدی، اکبر (۱۳۹۶). تحلیلی بر رویکرد سند برنامه ششم به تعادل بخشی منطقه‌ای و توسعه پایدار. اولین همایش بین‌المللی برنامه‌ریزی اقتصادی، توسعه پایدار و متوازن منطقه‌ای.

هادی زنون، بهروز (۱۳۸۹). بررسی نظام برنامه‌ریزی اقتصادی در ایران (دوره قبل از انقلاب اسلامی). مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

نحوه ارجاع به مقاله:

رنجی جفروودی، نیما (۱۴۰۱). نقدی بر تفکر برنامه‌ریزی متمرکز دولتی در ایران. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۱۷۳-۱۵۱.

Ranji Jafroudi, N. (2022). A Critique of Centralized Government Planning Thinking in Iran. *Management and Development Process*, 35(4). 151-173.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.151](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.151)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





عنوان مقاله: بررسی آثار دیپلماسی رسانه‌ای ادراک‌شده بر

صنعت گردشگری

علیرضا قرائتی^۱، محمد سلطانی فر^۲، سیمین ارمغان^۳،
علی اکبر صالحی^۴، روح‌الله احمدزاده کرمانی^۵

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹
پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷

چکیده:

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه بین دیپلماسی رسانه‌ای و ابعاد صنعت گردشگری از دیدگاه خبرگان و اصحاب رسانه است.

طرح پژوهش/ روش‌شناسی/ رویکرد: برای دستیابی به هدف مذکور، انجام پژوهشی با رویکرد کمی با استفاده از آزمون‌های آماری رگرسیون در دستور کار قرار گرفت. جامعه آماری شامل کارشناسان رسمی و خبرگان رسانه‌ها، حجم نمونه ۲۵۰ نفر و روش نمونه‌گیری به صورت غیراحتمالی و هدفمند بوده است.

یافته‌ها: در این پژوهش شش شاخص صنعت گردشگری شامل سرمایه‌گذاری خارجی، تولید محتوای گردشگری سلامت، برند نمادهای شهری، قدرت نرم، احساس امنیت، و هویت‌بخشی شهری به دست آمده است. نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهند که ابعاد دیپلماسی رسانه‌ای بر صنعت گردشگری اثرگذار هستند.

ارزش/ اصالت پژوهش: این پژوهش با ارائه مدل تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر ابعاد صنعت گردشگری، ادبیات موجود در زمینه گردشگری را توسعه می‌دهد و به شناسایی ویژگی‌های اثربخشی دیپلماسی رسانه‌ای کمک می‌کند.

پیشنهادها/ اجرایی/ پژوهشی: پیشنهادها، پژوهش حاضر شامل تهیه متون گردشگری بر اساس شاخص‌های رسانه، تأسیس دانشگاه گردشگری و رشته‌های مرتبط مانند ژورنال‌یسم گردشگری، و توسعه سواد گردشگری مسئولان و برنامه‌ریزان حوزه گردشگری مبتنی بر رویکردهای رسانه‌ای است.

کلیدواژه‌ها: دیپلماسی رسانه‌ای، رسانه، گردشگری، قدرت نرم، برند، تولید محتوا.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. alireza.gharaati@srbiau.ac.ir
۲. دانشیار، گروه علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). m-soltanifar@srbiau.ac.ir
۳. استادیار، گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده علوم انسانی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. s.armaghan@iau.ac.ir
۴. استاد، دانشکده مهندسی انرژی، دانشکده صنعتی شریف، تهران، ایران. salehi@sharif.edu
۵. استادیار، گروه علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

امروزه صنعت گردشگری به عنوان بخش اقتصادی محرک توسعه یک مقصد، مورد توجه بسیاری از کشورها قرار گرفته (Jafartash Amiri & Puyanazadeh, 2015) و مزایای آن در ابعاد مختلف شناخته شده است، از جمله نقش مهم آن در اشتغال‌زایی، فقرزدایی، تعاملات فرهنگی، حفظ و بهبود منابع طبیعی و میراث فرهنگی، تولید ناخالص داخلی، مصرف و گردش پول، ایجاد سرمایه‌گذاری و توسعه زیرساخت‌ها در سطح جهانی اثبات شده است (Camilleri, 2018). گردشگری اشتغال ایجاد می‌کند، صادرات را ارتقا می‌بخشد، و ارزش فرهنگی، زیست‌محیطی، و میراث فرهنگی شگرفی را به ارمغان می‌آورد (Goli et al., 2021). گردشگری در سال ۲۰۱۸ اقتصادی مبنی بر ۸/۹ تریلیون دلار یا ۱۰/۳ درصد در تولید ناخالص داخلی جهان، ۳۳۰ میلیون شغل (از هر ۱۰ شغل یک شغل در سراسر جهان)، بازدیدکنندگان ۱/۷ تریلیون دلار (۶/۸ درصد از کل صادرات، ۲۸/۳ درصد از صادرات خدمات جهانی) و ۹۴۸ میلیارد دلار یا ۴/۳ درصد از کل سرمایه‌گذاری جهانی^۱ را به خود اختصاص داده است (Paramati et al., 2018). از این گردش اقتصادی سهم ایران اندکی است که با توجه به سیاست‌های جدید اقتصاد بدون نفت با اولویت گردشگری، اهمیت آن بیش از پیش مشخص می‌شود، و ایران هم نیازمند ورود به عرصه گردشگری حرفه‌ای است. عوامل مختلفی در توسعه گردشگری وجود دارند که در این پژوهش با تحدید موضوع به عامل رسانه و دیپلماسی رسانه‌ای در توسعه گردشگری توجه شده است.

با توجه به نقش رسانه‌ای در جذب گردشگران با رویکرد تخصصی‌تر به رسانه، یعنی دیپلماسی رسانه‌ای، به عنوان مهم‌ترین ابزار مبادله سیاسی و تعامل بین کشورها، می‌توان از آن برای پیشبرد مذاکرات و استفاده در فعالیتهای دیپلماتیک میان کشورها در راستای توسعه گردشگری استفاده کرد. بنابراین، انجام چنین مطالعه‌ای در جهت شناسایی نقش دیپلماسی رسانه‌ای در جذب گردشگر و بهبود صنعت گردشگری با توجه به وجود جاذبه‌های گردشگری ایران امری ضروری است تا با شناسایی نقش دیپلماسی رسانه‌ای بتوان گام‌های مثمرتری در این خصوص برداشت.

امروزه صنعت گردشگری با رسانه‌ها و ارتباطات جهانی پیوند خورده است. رسانه‌ها به واسطه تاثیرگذاری بر متغیرهای رفتاری می‌توانند بر جذب گردشگران داخلی و خارجی به مقاصد گوناگون اثرگذار باشند. این رسانه‌ها قبل از عملی کردن تصمیم سفر به نقطه‌ای خاص اطلاعاتی را برای گردشگران فراهم می‌کنند تا آنان با مطالعه و مشاهده اطلاعات متنی، صوتی و تصویری، امکان سفر و مزایا و معایب

1. <https://wtcc.org/research/economic-impact>

این سفر را دریابند و به راحتی در مورد انجام این سفر تصمیم‌گیری کنند. ایران از جمله کشورهایی است که به لحاظ برخورداری از مواهب طبیعی، پیشینه تمدنی و موقعیت ژئوپلیتیک خود به منزله یکی از قطب‌های اصلی گردشگری شناخته می‌شود. با این حال، ناتوانی در مدیریت داشته‌ها، فشارهای محیطی و نگاه سیاسی و امنیتی در سطح دنیا به ایران سبب شده است که بهره‌گیری از پتانسیل موجود با کم‌ترین میزان کارایی دنبال شود. سهم ایران از جذب گردشگر با وجود قرار گرفتن در جمع ۱۰ کشور برتر به لحاظ جاذبه‌های تاریخی و نیز در اختیار داشتن جایگاه پنجم از حیث جاذبه‌های طبیعی به همراه توان بالای داخلی در جذب گردشگران مذهبی، بسیار اندک است. این امر محرومیت ایران را در بهره‌مندی از جریان نقدینگی کلان صنعت گردشگری بین‌المللی به همراه داشته است. توسعه صنعت گردشگری، به‌ویژه برای کشورهای در حال توسعه مانند ایران که با معضلاتی همچون نرخ بالای بیکاری، محدودیت منابع ارزی و اقتصاد تک‌محصولی مواجه هستند، از اهمیت فراوانی برخوردار است (زاهدی، ۱۳۹۵). با توجه به امکانات و ویژگی‌های بسیار غنی ایران در زمینه گردشگری، به‌کارگیری روش‌های نوین جذب و نگهداری مشتریان فعلی و در مرحله بعد گسترش تعداد آن‌ها کاملاً ضروری به نظر می‌رسد.

رسانه‌ها یکی از عناصر اساسی گردشگری به شمار رفته و کارایی این صنعت را افزایش داده‌اند (Sadati, 2014). بنابراین، اهمیت گردشگری ایجاب می‌کند که موتور محرکه این صنعت تقویت گردد. برای این موتور محرکه باید از دیپلماسی رسانه‌ای بهره جست؛ چرا که امروزه منافع ملی کشورها با رسانه‌های آنان، هم‌تافتی و همبافتی جدایی‌ناپذیر یافته است. در واقع، این رسانه‌ها هستند که محمل پرکاربرد و زودبازده قدرت‌ها در جهت انتقال و انعکاس اطلاعات و باورها و دیدگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین ابزار ارتباطی میان مردمان هستند. با این توصیف، پرسش راهبردی پژوهش حاضر این است که دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری چه نقشی دارد؟ مجموعه عوامل طولی و عرضی سبب شده که دولتمردان به پدیده گردشگری به دلیل نقش موثری که می‌تواند ایفا کند، به عنوان یک اهرم در روابط دیپلماسی بنگرند، چرا که این صنعت می‌تواند کشور را از حالت اقتصاد تک‌محصولی رهایی بخشد (Taheri, 2020).

از زاویه دید نظری، در سطح بین‌الملل، مباحث خوبی در خصوص دیپلماسی رسانه‌ای وجود دارد (Lim, 2017; Bravo & De Moya, 2021; Muyonga, 2021; Riley et al., 2021)، اما موضوعات مرتبط با دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری ایران و به‌ویژه متغیرهای جذب سرمایه‌گذاری خارجی، تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت، و تقویت برندهای نمادهای شهری کم کار شده است (Taheri, 2020) و قابلیت توسعه نظری قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. در منابع داخلی نیز مباحث مربوط به دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری و به‌ویژه متغیرهای ایجاد

و افزایش قدرت نرم، افزایش احساس امنیت گردشگران شهری، و حفظ و گسترش هویت بخشی شهرها نسبت به دیگر مباحث مربوط به رسانه و گردشگری کم کار شده است (ذکی و احتشامی هوجقان، ۱۳۹۳) و همچنین نقش دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری از موضوعات جدیدی است که بیش‌تر در کشورهایی که تسلط دولتی بر رسانه‌ها وجود دارد مطرح می‌شود و به عنوان یک پارادایم، مورد توجه کم‌تری قرار گرفته است.

نظر به این که در منابع داخلی و بین‌المللی مطالعات قابل توجهی در خصوص دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری انجام نشده است، پتانسیل توسعه نظری قابل ملاحظه‌ای در این حوزه‌ها وجود دارد. از بُعد عملیاتی، مسئله این پژوهش در دو سطح «موردهای مطالعاتی» و «کشور» مد نظر بوده است. در حال حاضر، در سطح کشور شاهد وجود جریان‌های زیادی هستیم که به دنبال درآمدزایی از صنعت گردشگری هستند. مسئله‌ای که تقریباً تمامی فعالان صنعت رسانه با آن مواجه هستند این است که با روش‌های معمول نه می‌توانند به جذب گردشگر بپردازند، نه سرمایه‌های خارجی را جذب کنند، نه محتوای مناسب گردشگری سلامت تولید کنند، و نه برندهای نمادهای شهری را تقویت سازند و همگی به دنبال روش‌هایی نوین برای انجام این فعالیت‌ها هستند. بنابراین، با توجه به این که مفهوم دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری ایران، مفهومی تقریباً جدید در ادبیات حوزه رسانه بوده و کم‌تر پژوهشگری این مفهوم را بر اساس متغیرهایی نظیر قدرت نرم، احساس امنیت گردشگران شهری، و هویت بخشی شهرها مورد بررسی قرار داده است، تبیین و توسعه این مفهوم به غنای ادبیات کمک می‌کند و انجام این پژوهش خلأ عملیاتی را برای موردهای مطالعه و فعالان صنعت رسانه پر خواهد کرد و راه‌حل‌های عملیاتی را به آن‌ها ارائه خواهد داد. در نتیجه، این پژوهش دارای دو سهم کلیدی است: ۱) کمک به ادبیات حوزه رسانه به منظور افزایش درک پژوهشگران و دانشگاهیان در مورد دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری و عناصر کلیدی آن از طریق توسعه و بهبود این مفهوم؛ و ۲) شناسایی نحوه عملکرد دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری ایران.

مبانی نظری پژوهش

صنعت گردشگری

بر اساس تعریف سازمان جهانی گردشگری^۱، گردشگری به کلیه فعالیت‌های افرادی اطلاق می‌شود که به مکان‌هایی خارج از محیط عادی خود به منظور گذراندن ایام فراغت، انجام کار

1. <https://www.unwto.org/glossary-tourism-terms>

و سایر هدف‌ها، برای مدت کم‌تر از یک سال می‌روند. عوامل عمده در این صنعت عبارت‌اند از: ۱. گردشگرانی که در صدد کسب تجارب فیزیکی و روانی و رضایت و راحتی از سفرند؛ ۲. سازمان‌های فعال در زمینه تهیه و تدارک کالاها و خدمات مورد نیاز گردشگران؛ ۳. دولت کشور میزبان، شامل سیاستمدارانی که به گردشگری به عنوان وسیله‌ای برای ایجاد درآمد شهروندان و افزایش درآمدهای مالیاتی مستقیم و غیرمستقیم می‌نگرند؛ و ۴. جامعه میزبان، مردمانی که به توریسم به عنوان پدیده‌ای نگاه می‌کنند که این تعامل می‌تواند اثرات مثبت یا منفی داشته باشد» (زاهدی، ۱۳۹۵: ۴). بنابراین، صنعت گردشگری مجموعه تعامل‌هایی است که در فرایند جذب و مهمان‌داری در میان توریست‌ها، سازمان‌های مسافرتی، دولت‌های مبدأ، دولت‌های میزبان و مردم محلی برقرار می‌شود (زاهدی، ۱۳۹۵: ۴). اگر مفاهیم وسیع‌تری از دیپلماسی فرهنگی را دنبال کنیم، باید این واقعیت را بپذیریم که «همه» افراد در خارج از کشور نوعی دیپلمات برای کشورشان هستند (Sofronov, 2018). این قطعاً در مورد جهانگردان بین‌المللی، چه دولت‌ها آن را دوست داشته باشند و چه نه، صدق می‌کند. گردشگران گاهی اوقات سعی می‌کنند با فرهنگ‌های خارجی ترکیب شوند، یعنی به‌ناچار لهجه‌ها و گاهی لباس‌های سرزمین مقصد را می‌پذیرند. به همین ترتیب، گردشگران ممکن است سعی کنند به طرق خاصی رفتار کنند تا از تداوم کلیشه‌ها در مورد مردم خود جلوگیری کنند، در حالی که در مورد نحوه رفتار سایر ملیت‌ها نیز کلی‌گویی می‌کنند. در برخی موارد، گردشگران حتی با خارجی‌هایی روبه‌رو می‌شوند که از آن‌ها نظرشان را در مورد دولت فعلی و سیاست‌های آن می‌پرسند. به این ترتیب، گردشگران ناخواسته به عنوان دیپلمات غیررسمی فعالیت می‌کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند ارتباطاتی را ایجاد کنند که روابط بین دولت‌های ملی را بهبود بخشد. پژوهش‌ها در مورد جهانگردی در آلمان مدرن این موضوع را تایید می‌کند. در طول دهه ۱۹۲۰، فرانک ریمینگتون، نویسنده کتاب «سفر انگلیسی»، سفر را راهی برای جایگزین آلمان قبلی که نفرت‌انگیز شناخته می‌شد با خاطرات آلمان، که به همسایگی شناخته می‌شود، می‌داند (Rosenbaum, 2016). پس در دوره پس از جنگ، گردشگری بار دیگر راهی برای ترمیم زخم‌های جنگ جهانی دوم را ایجاد کرد تا دوباره پل‌های مودت را بسازد. در منطقه جنوبی بایرن آلمان، هم میزبانان و هم بازدیدکنندگان بین‌المللی بر کانونی از جاذبه‌های سبک‌تر تمرکز کردند که گذشته نازی‌ها را پنهان می‌کرد. این چشم‌انداز «هویت انتخابی» آلمانی، که حول آبجو، سنت‌های روستایی و مناظر کوهستان می‌چرخد، باعث شد که آلمان کشوری تهدیدآمیز نباشد. در این مورد، گردشگری به همبستگی اقتصادی و نظامی ملت‌ها کمک می‌کند (Rosenbaum, 2016).

تغییر پارادایم‌های دیپلماسی

رفتار دیپلماسی در غرب طی چند دهه گذشته به طرز چشمگیری تغییر کرده است. در طول جنگ سرد، دیپلمات‌ها بیش‌تر به‌طور مخفیانه مذاکره می‌کردند و اگر اهداف راهبردی آن‌ها با مردم در میان گذاشته می‌شد، رسماً توسط رهبران یا نمایندگان آن‌ها اعلام می‌شدند. رسانه‌ها از این بحث‌های دیپلماتیک و جنجال‌های سیاست خارجی در داستان‌هایی که با ارزش‌های ملی، سیاسی و فرهنگی کشورشان همسو بود، گزارش می‌دادند و روایت‌های عمدتاً دلسوزانه‌ای را ارائه می‌دادند که از ابتکارهای دیپلماتیک کشورشان پشتیبانی می‌کرد، نه این‌که آن‌ها را مورد تردید قرار دهند (Bjola et al., 2020). امروزه دیپلماسی به‌طور فزاینده‌ای در حوزه جهانی انجام می‌شود و سیاست خارجی نه‌تنها توسط رهبران و دیپلمات‌ها بلکه توسط اتاق‌های فکر، جنبش‌های مردمی، دانشگاهیان، شرکت‌های چندملیتی و سازمان‌های غیردولتی شکل می‌گیرد که هر یک دیدگاه‌ها و استدلال‌های خود را با ترکیبی از اطلاعات و نظرات که به گفتگوهای عمومی گسترده‌تر منجر می‌شود شکل می‌دهد. در دنیایی که شبکه‌های ارتباطی کاملاً متصل به هم هستند، دیپلماسی اکنون نه‌تنها از طریق بحث و گفتگوهای چهره به چهره و دفاتر سیاسی و دیپلمات‌ها، بلکه از طریق روایت‌ها نیز انجام می‌شود که در یک سیستم رسانه‌ای در دسترس جهانی تکامل می‌یابند. پارادایم‌های نوین دیپلماسی، ظهور استدلال‌های عمومی واسطه‌ای را که بخشی از آن‌ها دیپلماسی عمومی، بخشی تفسیر و اختلاف نظر فردی، و بخشی دیگر روزنامه‌نگاری صلح و درگیری در فضای پیچیده رسانه‌ای جهانی است، تشکیل می‌دهد (Chhabra, 2020). به این ترتیب، دیپلماسی نوین دیگر وابسته به مقامات رسمی نبوده، بلکه تمامی شهروندان و ابزارهای ارتباطی نیز بخش عمده‌ای از آن شده است که در این میان حوزه‌هایی که حکمرانی خوب داشته باشند می‌توانند از این امکان به‌دست‌آمده در راستای منافع سیاسی، اقتصادی و فرهنگی خود استفاده کامل را ببرند (Endong, 2020).

دیپلماسی رسانه‌ای

دیپلماسی رسانه‌ای به صورت عام به معنای به‌کارگیری رسانه‌ها برای تکمیل و ارتقای سیاست خارجی است. به عبارت دیگر، دیپلماسی رسانه‌ای، کاربرد رسانه‌ها به‌طور ویژه در ترقی و روان‌سازی سیاست خارجی است (Wausi, 2016). دیپلماسی رسانه‌ای را باید هنر ایجاد ارتباط میان کشورها، حل و فصل اختلافات محیط بین‌الملل و اقناع جوامع دیگر از طریق رسانه‌های جهانی دانست که

در این میان، تلویزیون جهانی نقش مهمی در تعاملات سیاسی و روابط بین بازیگران سیاسی و حل و فصل مخاصمات بین‌المللی بر عهده دارد. به تعبیر دیگر، دیپلماسی رسانه‌ای هرگونه استفاده از رسانه‌ها به منظور بیان و ترویج سیاست خارجی توصیف می‌شود. یعنی، دیپلماسی رسانه‌ای به مجموعه اقداماتی اطلاق می‌شود که طی آن، دولت‌ها سعی دارند از طریق رسانه‌ها و ابزارهای فرهنگی در بلندمدت، الگوهای رفتاری و شیوه تفکر و زندگی ملت‌های مورد نظر خود را در جهتی که تامین‌کننده منافع و خواسته‌های آنان باشد، دگرگون سازند (Sadati, 2014).

امروزه دیپلماسی رسانه‌ای به یکی از ابزارهای اصلی سیاست خارجی تبدیل شده است و مردم با شدت بیش‌تری درگیر وقایع و فرایندهای دیپلماتیک هستند. حتی گاهی اوقات آن‌ها فرایندهای دیپلماتیک را تحلیل می‌کنند. روش‌های مختلفی وجود دارد که رسانه‌ها می‌توانند به دیپلماسی کمک کنند یا مانع آن شوند. رسانه‌ها هم به عنوان یک بازیگر مستقل و هم به عنوان ابزاری در دست سیاست‌گذاران و ژورنالیست‌ها عمل می‌کنند. دیپلماسی جدید به دلیل سه تغییر انقلابی به هم پیوسته در ارتباطات جمعی، سیاست و روابط بین‌الملل، به عنصری غالب در فعالیت‌های معاصر تبدیل شده است. نخست انقلاب در فناوری‌های ارتباطی، ارتباطات میان مردم را بسیار ساده و گسترده کرده است؛ دوم، انقلاب در سیاست مشارکت تغییر فزاینده‌ای در روندهای سیاسی ایجاد کرده و بسیاری از جوامع را از خودکامگی به دموکراسی سوق داده است؛ و سوم، انقلاب در روابط بین‌الملل اهداف و ابزار فعالیت‌های دوجانبه و چندجانبه میان کشورها را دگرگون کرده است. در عصر حاضر، چهره و شهرت مطلوب در سراسر جهان که از طریق جاذبه و اقناع رسانه‌ای حاصل می‌شود (قدرت نرم) اهمیت بیش‌تری نسبت به سرزمین، دسترسی و مواد اولیه به‌دست‌آمده از طریق اقدامات نظامی و اقتصادی (قدرت سخت) پیدا کرده است. امروزه تصویر و شهرت بیش از قدرت نظامی و هسته‌ای وضعیت و نفوذ دولت‌ها، رهبران و بازیگران غیردولتی را تعیین می‌کند (Saliu, 2022).

نشانگرهای دیپلماسی عمومی و گردشگری

دیپلماسی عمومی می‌تواند آگاهی مردم را از کشور افزایش دهد (برای تشویق آن‌ها به فکر کردن در مورد آن، بازسازی تصاویر برای آن، و تغییر نگرش‌های منفی)، موجب افزایش احترام مردم (ایجاد برداشت‌های مثبت) و موجب ایجاد علاقه مردم نسبت به کشور گردد (برای تقویت پیوندها، از برنامه‌های آموزشی تا همکاری علمی، برای تشویق مردم برای دیدن کشور به عنوان مقصدی جذاب برای گردشگری، برای مطالعه، یادگیری برخط، تشویق خرید محصولات، تشویق و جستجوی ارزش‌های خاص)، و بر مردم تاثیر بگذارد (تشویق شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری، یعنی

مردم! از مواضع ما یا سیاستمداران ما حمایت کنید و به عنوان یک شریک به ما مراجعه نمایید) (Minardi et al., 2021). بسیاری از موسسه‌ها، آژانس‌ها و رسانه‌های مشهور جهان با پارامترهای کاملاً دقیق و روش‌های شناخته‌شده بین‌المللی به‌طور سالانه فهرستی از جذاب‌ترین مقاصد سفر یا مکان‌های زندگی در جهان را منتشر می‌کنند. مکان‌ها، مناطق یا کشورهایی که به‌طور منظم در این فهرست‌ها قرار دارند معمولاً مقصد مورد نظر برای بازدید هستند و دلایلی که برای چنین رتبه‌بندی مطرح می‌شوند، معمولاً ماهیت فرهنگی دارند. میراث فرهنگی ارزشمند، سنت‌ها و آداب و رسوم اصیل حفظ‌شده، غذاهای محلی یا ملی محبوب، و معماری قابل‌شناسایی، متداول‌ترین ارزش‌هایی هستند که نیازهای گردشگران در جهان را به یکدیگر پیوند می‌دهند. پژوهش‌های سازمان جهانی جهانگردی سازمان ملل (UNWTO)، نشریه «اولویت‌های جهانگردی»^۱ و همچنین «نظرسنجی‌های یورو»^۲، همیشه اهمیت خود را دارند و با کلیه کشورها و همچنین افراد مرتبط با جهانگردی ارتباط برقرار می‌کنند (Baranowski et al., 2019). کشورهای مطرح دنیا در حوزه گردشگری نظیر ایالات متحده، چین، ایتالیا، و اسپانیا علاوه بر منابع طبیعی استثنایی که دارند، جذابیت خود را مدیون برند منظم و نمایه فرهنگی قابل‌تشخیصی هستند که موجب می‌شود آن‌ها در جهان متفاوت، قابل‌شناسایی و قابل‌توصیه باشند. این‌ها کشورهایی نادر دارای سنت دیپلماتیک قوی و همچنین دیپلماسی فرهنگی معاصر و گسترده هستند. اهداف مطالعه و کاملاً طراحی‌شده دیپلماسی فرهنگی آن‌ها توسط صدها مرکز فرهنگی و موسسه مستقر در سراسر جهان انجام می‌شود (شورای انگلیس، مراکز فرهنگی فرانسه، مراکز سروانتس، موسسه‌های گوته، مراکز دانته آلیگیری، مراکز تکا، مراکز اطلاعات فرهنگی روسیه، مراکز کنفوسیوس، کتابخانه‌های آمریکا و...). همچنین، ارتش عظیمی از دیپلمات‌های آموزش‌دیده حرفه‌ای، با حمایت مداوم مالی دولت و همچنین مشارکت‌های خصوصی و بنیادهای خصوصی، آن‌ها را پشتیبانی می‌کنند (Marlinda et al., 2021). ماموریت، چشم‌انداز و اهداف این مراکز کاملاً منطبق با اهداف صنعت گردشگری است، یعنی از طریق تجزیه و تحلیل دقیق و جامع زمینه‌های اقدام، و از طریق تشخیص نیازهای واقعی گردشگران، برای ترویج و جذابیت ارزش‌های گردشگری و ایجاد مطلوب‌ترین تصویر از این ارزش‌ها تلاش می‌کنند (Quer, 2021).

1. Tourism Priorities
2. Euro Polls

نقش دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری

دیپلماسی رسانه‌ای نقش مهمی در توسعه صنعت گردشگری و شناساندن و معرفی جاذبه‌های گردشگری دارد و به این ترتیب به خوبی می‌تواند زمینه‌ای مناسب برای اجرا و تکمیل طرح‌های گردشگری فراهم کند. دیپلماسی رسانه‌ای در تصویرسازی از مکان‌ها و کشورهای مختلف و در شکل‌دهی به تصورات جغرافیایی شهروندان کشورها اهمیت زیادی دارد. روش‌هایی که مردم جهان، یک کشور خاص را می‌بینند، می‌تواند از طریق ارائه اشکال فرهنگ عامه در رسانه‌هایی مانند فیلم‌ها، تلویزیون، نمایش، تجسم تاریخ، معماری، چشم‌اندازها، رویدادها، اسطوره‌ها، خصوصیات ملیتی، سبک‌های زندگی و دستاوردهای ادبی کشورها شکل داده شود. در واقع، به کارگیری دیپلماسی رسانه‌ای در صنعت گردشگری می‌تواند موجب افزایش آگاهی مردم از کشور و شرایط آن شود (برای تشویق آن‌ها به فکر کردن در مورد آن، بازسازی تصاویر برای آن، تغییر نگرش‌های منفی)، موجب افزایش احترام (ایجاد برداشتهای مثبت)، و ایجاد علاقه مردم به فرهنگ و سنت‌های کشور شود.

پیشینه پژوهش

دلاور و همکاران (۲۰۱۶)، نشان می‌دهند که در جمهوری اسلامی ایران و خصوصاً سازمان صداوسیما، ظرفیت‌های دست‌نخورده فراوانی وجود دارد که بایستی مورد بازشناسی و استفاده قرار گیرد. از مهم‌ترین پیشنهادهای مطرح‌شده در جهت ارتقای سطح دیپلماسی رسانه‌ای در کشور تدوین راهبرد، ایجاد ارتباط ارگانیک میان همه دست‌اندرکاران حوزه دیپلماسی به‌ویژه سازمان صداوسیما و وزارت امور خارجه، و همچنین اعطای استقلال سردبیری به سردبیران و خبرنگاران است. **بصیرتی و جمشیدیان (۱۳۹۰)**، استدلال می‌کنند که سیاست‌های دیپلماسی رسانه‌ای می‌توانند ثبات و پایداری خود را حفظ راهبردها و اصول حاکم بر آن در نظر بگیرند، از پویایی لازم برخوردار باشند و با ایجاد جذابیت و نفوذ در قلوب و اذهان مردم کشور خود و سایر ملل به اهداف از پیش تعیین‌شده دست یابند. **خلجی و حسین (۱۳۹۱)**، استدلال می‌کنند که یکی از وجوه متمایز جهان امروز از دنیای پیشین «فزون‌اهمیت» قدرت نرم رسانه‌ها در کشورها و توانایی آنان در ایجاد تغییرات تدریجی و نامحسوس و البته ژرف در نظام باورها، سبک زندگی و مواضع سیاسی و نگرش‌ها و ترجیحات اجتماعی مخاطبان از طریق اعمال قدرت نرم است. این تمایز به‌گونه‌ای است که این‌گونه می‌توان پنداشت که اغواء جذب و کشش همواره بیش‌تر از زور و قوه قهریه به‌کار می‌آید و کسب وجهه و اعتبار بین‌المللی و نفوذ در افکار عمومی جهانیان دستیابی به قدرت نرم به موازات و حتی فراتر از کسب همین نتیجه در سطح

ملّی از جمله اهداف مهم کشورهاست و این مهم به تناسب جایگاه و فرصت‌های هر کشور در عرصه بین‌المللی به شیوه‌های مختلف و از مجاری متعدد تعقیب می‌شود. **افتخاری و همکاران (۱۳۹۴)**، استدلال می‌کنند که انگاره «قدرت نرم رسانه» در گفتمان غربی تک‌بُعدی و ناظر بر وجه مادی انسان است و آنان میان قدرت و اخلاق رسانه تفکیک قائل می‌شوند و از درک سایر منابع قدرت عاجز هستند. حال آن‌که در گفتمان قرآنی این نظریه از چهار ساحت برخوردار است و در آن علاوه بر منابع قدرت به مدیریت، استحکام و خاستگاه قدرت نیز توجه شده است. **سلطانی‌فر و همکاران (۱۳۹۱)**، نتیجه‌گیری می‌کنند که قدرت رسانه‌ها برخلاف قدرت فیزیکی، دارای آثار درازمدت و تدریجی است. دسترسی بیش‌تر به رسانه‌ها، دسترسی به قدرت بیش‌تر و اقناع را نیز به همراه دارد و دیپلماسی رسانه‌ای از این قدرت نامحسوس بهره می‌گیرد. کم‌کاری در این زمینه و عدم انعکاس سیاست‌های داخلی و خارجی کشورمان به ملل جهان با استفاده از ابزارهای مناسب، باعث شده است که زمینه برای سوء استفاده بسیاری از رسانه‌های توجیه‌شده کشورها و سازمان‌های جهانی فراهم شود که به هر شکلی که مایل باشند در ساختن افکار عمومی جهان علیه ما وارد عمل شوند. **طاهری (۲۰۲۰)**، به نقش گردشگری به عنوان قدرت نرم اشاره دارد که در مقابل قدرت سخت (نظامی) قرار دارد و معتقد است که دیپلماسی فرهنگی هم می‌تواند تصویر مثبتی از ایرانیان در گردشگران ایجاد نماید و هم کلیشه‌های ایرانیان نسبت به خارجی‌ها را واقعی سازد که در این راستا به سند چشم‌انداز ۲۰ ساله به عنوان سند قوانین بالادستی اشاره کرده‌اند.

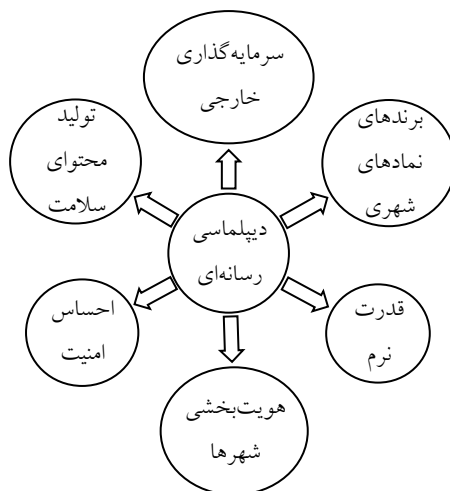
کریم (۲۰۱۸)، استدلال می‌کند که رسانه‌های جمعی می‌توانند بر انتخابات و مشارکت سیاسی تاثیر بگذارند که در این زمینه سیاست‌های رسانه‌ای نقش بسزایی دارد. همچنین، توسعه گردشگری می‌تواند به توسعه و مشارکت اجتماعی منجر گردد، و اگرچه تاثیرات منفی محیطی مانند فساد را افزایش داده، اما میزان اشتغال‌زایی و درآمد را نیز بالا برده است. **تسه^۱ (۲۰۱۳)**، استدلال می‌کند که گردشگری خارج از کشور مظهر قدرت نرم است و با سیاست پیوندی ناگسستگی دارد. دولت در شکل‌گیری توسعه گردشگری خروجی از کنترل و نفوذ خود استفاده می‌کند تا گردشگری متناسب با دستور کار سیاسی این کشور توسعه یابد. برای درک جهانگردی خارج از کشور، نه تنها شناخت نیازها و خواسته‌های مصرف‌کننده، بلکه درک سیاست نیز مهم است. در سیاست گردشگری خارج از کشور، این مسئله نه تنها در حوزه مصرف‌کننده، بلکه در سیاست و نحوه برخورد با جهانگردی به عنوان نوعی دیپلماسی نهفته است. سیاست‌ها اغلب برای مواقعی که می‌خواهند بازار را توسعه دهند به کار می‌روند. کشورها می‌توانند از گردشگری خارج از کشور برای افزودن نفوذ به قدرت نرم خود در برخورد با مسائل دیپلماتیک در کشورها و مناطق مربوطه

1. Tse

استفاده نمایند. ما (۲۰۱۰)، استدلال می‌کند که دیپلماسی فرهنگی و عمومی رسانه، توجه روزافزون جامعه جهانی را برانگیخته است. این پژوهش از طریق سه موج اصلی مبادلات فرهنگی بین خاورمیانه و چین، خلاصه‌ای از تجربه موفقیت‌آمیز مدل دیپلماسی عمومی و فرهنگی جدید چین را در آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین بیان می‌کند. این پژوهش در سطح نظری و عملی، مدل اساسی دیپلماسی فرهنگی و عمومی را توضیح می‌دهد: در سطح نظری طرفدار این مفهوم است که دولت و مردم به‌طور همزمان در آن شرکت کنند و کشورها در هماهنگی و صلح با یکدیگر همزیستی نمایند؛ و در سطح عملی نیز تبادل و همکاری فرهنگی و عمومی از «چند سطح، چند مسیر و چند زمینه» تکمیل می‌شود، بنابراین موجب پیشرفت دیپلماسی فرهنگی و عمومی چین پس از المپیک شده است. جوویچ^۱ (۲۰۱۵)، پس از بیان اهمیت گردشگری، به سیاستگذاری دیپلماسی کرواسی برای جذب گردشگران خارجی تا سال ۲۰۲۰ اشاره دارد که به عنوان سرفصلی مجزا در قوانین کرواسی قرار گرفته است.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر ابعاد صنعت گردشگری در شکل (۱) به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر ابعاد صنعت گردشگری

فرضیه های پژوهش

بر اساس این، فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شوند:

- H₁: دیپلماسی رسانه‌ای بر صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₂: دیپلماسی رسانه‌ای بر جذب سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₃: دیپلماسی رسانه‌ای بر تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₄: دیپلماسی رسانه‌ای بر تقویت برندهای نمادهای شهری در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₅: دیپلماسی رسانه‌ای بر ایجاد و افزایش قدرت نرم در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₆: دیپلماسی رسانه‌ای بر افزایش احساس امنیت گردشگران شهری در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.
- H₇: دیپلماسی رسانه‌ای بر حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه سیاست‌های دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری از نظر هدف، کاربردی است. از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل نیز پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. در این پژوهش کمی سعی شده است به مشاهده روابط بین متغیر مستقل دیپلماسی رسانه‌ای و متغیر وابسته گردشگری پرداخته شود که در این راستا از آزمون آماری رگرسیون در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. با توجه به تخصصی بودن موضوع، جامعه آماری استادان ارتباطات و گردشگری، کارشناسان صداوسیما، خبرگزاری‌ها و مطبوعات در نظر گرفته شدند. اما از آنجایی که تعداد جامعه مورد مطالعه محدود بود، از نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند استفاده شد. بدین صورت که پرسشگر با مراجعه به مراکز و سازمان‌های یادشده در جامعه آماری، اقدام به انتخاب نمونه کرد. با استناد به پاتر^۱ (۲۰۱۸)، پنج معیار برای انتخاب نمونه‌های آماری در نظر گرفته شدند که عبارت‌اند از: کلیدی بودن، شناسایی شده توسط سایرین، فهم نظری موضوع، تنوع، و موافقت با مشارکت در فرایند پژوهش. چون هدف پژوهش شناسایی رابطه بین دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری، توسعه دانش راجع به افکار کارشناسان و اصحاب رسانه و کشف این است که چگونه معانی خود را در مورد دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری در شرایط واقعی

1. Potter

شکل می‌دهند، پارادایم مورد استفاده در این پژوهش از نوع تفسیرگرایی است. این پژوهش از نوع کاربردی است، چرا که به قصد کاربرد عملی دانش و کاربرد نتایج یافته‌ها برای پاسخگویی به سوالات مطرح‌شده در مورد‌های مطالعه انجام می‌شود. چون این پژوهش در مورد‌های مطالعاتی انجام‌شده، پدیده‌ها را در بستر زندگی واقعی‌شان بررسی می‌کند، آن‌ها را مورد دستکاری قرار نمی‌دهد، و چیزهایی را مطالعه می‌کند که به صورت واقعی و طبیعی رخ داده‌اند، از نوع میدانی است. برای پاسخگویی به سوالات پرسشنامه، پژوهشگر با پاسخ‌دهندگان و متخصصان در ابتدا مصاحبه نموده و پس از توضیح کامل تعاریف مربوط به پژوهش و اهداف مربوطه، از پاسخ‌دهندگان در رابطه با پرسشنامه درخواست پاسخ صحیح گردیده است. بنابراین، نمونه‌های آماری با آگاهی کامل نسبت به پاسخ دقیق اقدام نمودند. چهار آزمون اصلی برای بررسی کیفیت طرح پژوهش شامل تاییدپذیر بودن، قابل قبول یا باور بودن، انتقال‌پذیر بودن و اعتمادپذیر بودن مطابق با جدول (۱) مورد بررسی قرار گرفتند (Browne et al., 2018).

جدول ۱: اقدامات صورت‌گرفته در مراحل مختلف برای بررسی کیفیت پژوهش

هدف	اقدامات انجام‌شده
تاییدپذیر بودن	از ابزارهایی همچون آموزش مفاهیم پژوهش به نمونه آماری قبل از توزیع پرسشنامه و کسب بازخورد از نمونه آماری پس از ارائه نتایج پژوهش در قالب مرادفات و آموزش و انتقال مفاهیم از منظر شرکت‌کنندگان استفاده شده است.
قابل قبول یا باور بودن و بهبود روایی درونی پژوهش	از ابزارهایی همچون استفاده از چارچوب نظری اولیه به عنوان مبنای بحث با نمونه آماری، گردآوری داده‌ها در خارج از حوزه مربوطه، و کسب نظر تعدادی از نمونه آماری پس از استخراج نتایج بهره گرفته شده است.
انتقال‌پذیر بودن	از ابزارهایی همچون تاکید بر مفاهیم مشترک در مرحله تدوین چارچوب اولیه و گردآوری داده از نمونه آماری، استفاده از چارچوب استاندارد مشترک در تمامی موارد و توجه به ضرورت تنوع زمینه‌های فعالیت و تجربه نمونه آماری استفاده شده است.
اعتمادپذیر بودن	از ابزارهایی همچون کسب نظرات تعدادی از صاحب‌نظران خارج از تیم نمونه آماری در خصوص نتایج به‌دست‌آمده، کسب بازخوردهای چندگانه از نمونه آماری برای تایید نهایی نتایج و همچنین وجود یک دستورالعمل و رویه استاندارد برای فرایند گردآوری داده‌ها و استخراج نتایج مربوطه استفاده شده است.

در انتها به منظور بررسی و ارزیابی مدل از دو نفر از خبرگان رسانه و دو نفر از خبرگان دانشگاه (استادان راهنما و مشاور) خواسته شد که فرایند پژوهش را مورد ارزیابی قرار دهند. تمامی خبرگان فرایند را تایید کردند.

روش‌های گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات در رابطه با نظریه‌ها از روش کتابخانه‌ای و کتب و مقالات علمی داخلی و خارجی استفاده شده است. از طرف دیگر، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه و از نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند استفاده شده است. همچنین، برای برآورد حجم نمونه با سطح احتمال ۰/۹۵ درصد از فرمول کوکران استفاده شده است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارشناسان و اصحاب رسانه بوده که در شش ماهه دوم سال ۱۳۹۶ در این سازمان‌ها مشغول به کار بوده‌اند، مانند: معاونت گردشگری سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری؛ روابط عمومی سازمان فرهنگی-هنری شهرداری تهران؛ پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات؛ ایسکانیوز (باشگاه خبرنگاران دانشجویی ایران)؛ باشگاه خبرنگاران جوان؛ خبرگزاری ایرنا؛ خبرگزاری تسنیم؛ خبرگزاری فارس؛ خبرگزاری مهر؛ روزنامه دنیای اقتصاد؛ روزنامه رسالت؛ روزنامه سیاست روز؛ روزنامه صمت؛ روزنامه کیهان؛ شبکه افق؛ شبکه خبر؛ و مشرق نیوز.

ضریب آلفای کرونباخ، بارهای عاملی و AVE مربوط به متغیرها و سنجه‌های پرسشنامه در جدول (۲) مشخص شده‌اند:

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ، بارهای عاملی و AVE
مربوط به متغیرها و سنجه‌های مربوط به پرسشنامه

متغیرها	سنجه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	بار عاملی	AVE
دیپلماسی رسانه‌ای	ارتقای سیاست خارجی	۰/۹۰۵	۰/۷۵۱	۰/۷۹۲
	ارتباط با کشورها	۰/۸۹۷	۰/۸۵۲	
	حل و فصل اختلافات محیط بین‌الملل	۰/۸۹۵	۰/۸۱۱	
تصویرسازی	اقناع جوامع	۰/۹۱۳	۰/۷۵۴	۰/۸۰۳
	تاثیرگذاری بر افکار عمومی	۰/۹۰۶	۰/۷۷۷	
	جایگاه بین‌المللی کشور	۰/۹۴۳	۰/۸۱۱	
	قدرت نرم	۰/۹۰۹	۰/۸۲۳	
	سرمایه‌گذاری خارجی	۰/۹۲۴	۰/۸۳۶	
	تولید محتوای گردشگری	۰/۹۲۱	۰/۸۱۲	
	برند نمادهای شهری	۰/۹۱۲	۰/۹۱۱	
گردشگری	قدرت نرم	۰/۸۹۱	۰/۸۶۷	۰/۸۶۰
	احساس امنیت	۰/۸۹۸	۰/۸۹۵	
	هویت بخشی شهرها	۰/۹۱۱	۰/۸۴۳	

ادامه جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ، بارهای عاملی و AVE

مربوط به متغیرها و سنجه‌های مربوط به پرسشنامه

متغیرها	سنجه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	بار عاملی	AVE
	گردشگران	۰/۹۱۳	۰/۷۶۱	
صنعت	سازمان‌های فعال گردشگری	۰/۸۹۹	۰/۸۷۰	۰/۸۴۵
گردشگری	دولت کشور میزبان	۰/۹۴۱	۰/۸۸۸	
	جامعه میزبان	۰/۹۵۱	۰/۸۶۱	

به منظور تعیین روایی پژوهش از روایی محتوا و نظر استادان و متخصصان دیپلماسی و رسانه بهره برده شده است که مورد تایید قرار گرفت. بنابراین، پرسشنامه دارای روایی است. برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود و عددی بین ۰ و ۱ است که هر قدر این عدد به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده پایایی بیش‌تر پرسشنامه است. در این پژوهش پایایی به‌دست‌آمده معادل ۰/۹۸۱ است که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، شاخص‌های توصیفی مرتبط با صنعت گردشگری مورد بررسی قرار خواهند گرفت. اولین موضوعی که در این بخش بررسی می‌شود، اظهار نظر پاسخگویان در خصوص سیاست‌های دیپلماسی رسانه‌ای است، به این مفهوم که آیا سیاست‌های رسانه‌ای ایران در خصوص دیپلماسی رسانه‌ای به‌خوبی عمل می‌کند و می‌تواند تاثیرگذار باشد یا خیر. به تعبیر دیگر، عملکرد رسانه‌ها در دیپلماسی رسانه‌ای چیست؟ برای این منظور میانگین سوالات شاخص دیپلماسی رسانه‌ای مستقل محاسبه شده است که با میانگین ۲/۲۸ در طیف لیکرت از عدد میانگین ۳ کم‌تر بوده است. بنابراین، از نظر پاسخگویان سیاست‌های دیپلماسی رسانه‌ای شرایط مطلوب و عملکرد مثبتی در ایران ندارد. این موضوع را می‌توان در فعالیت‌های رسانه‌ای نیز مشاهده کرد. به تعبیر دیگر با پایش رسانه‌ها مشاهده می‌شود که سیاست‌زدگی برنامه‌های رسانه‌ها به‌جای رویکرد فرهنگی به‌وضوح قابل مشاهده است. این امر امکان هرگونه دیپلماسی رسانه‌ای را که بر مبنای آزادی و برابری در تعاملات رسانه‌ای است، نادیده گرفته است.

دومین موضوع، توانمندی تصویرسازی رسانه‌ای است. در دیپلماسی عمومی، دولت‌ها با استفاده

از رسانه‌های مطبوع خود سعی در تاثیرگذاری بر افکار عمومی کشورهای هدف دارند تا از طریق آن‌ها بتوانند بر دولت‌های هدف فشار وارد کنند و به مقاصد خود دست یابند. در این راستا، رسانه‌ها سعی می‌کنند با ارائه تصویری مطلوب از وضعیت داخلی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و ... کشور خود، تاثیرگذاری بر افکار عمومی کشور هدف را بیش‌تر کنند و سیاست‌های دولت مطبوع خود را پسندیده نشان دهند و علاوه بر این، جایگاه بین‌المللی کشور خود را نیز تثبیت نمایند. حال آیا رسانه‌ها در ایران توان تصویرسازی مطلوب را دارند؟ به تعبیر دیگر، این توانمندی رسانه‌هاست که بتوانند از موضوعات مورد نظر خود تصویرسازی نمایند که در مجموع، پاسخ‌های داده‌شده دارای میانگینی معادل ۲/۶۳ است که نسبت به میانگین ۳ در طیف لیکرت باید گفت که میانگین پایین و چولگی منفی دارد و از نظر پاسخگویان عملکرد ضعیفی در تصویرسازی رسانه‌ای وجود دارد و رسانه‌ها نتوانسته‌اند مانند رسانه‌های دیگر ملل، اقدام به تصویرسازی مطلوب نمایند. به این ترتیب، مشاهده می‌شود که قوام‌بخشی به متغیر مستقل این پژوهش لازم است.

در مجموع، شاخص‌های شش‌گانه برای صنعت گردشگری به‌دست آمده و به عنوان متغیر وابسته مورد سوال قرار گرفته است که دارای میانگین ۲/۴۹ در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت هستند، که کم‌تر از میانگین ۳ است. به این ترتیب، پاسخگویان تصویر مطلوبی از صنعت گردشگری در ایران ندارند و انتظارات بیش‌تری از این صنعت در کشور دارند. در ادامه، شش شاخص صنعت گردشگری نیز توضیح داده می‌شود.

اولین شاخص در صنعت گردشگری در این پژوهش، سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری است. گردشگری نیازمند انواع خدمات مانند تبلیغات و اطلاع‌رسانی، جاده، وسیله ایاب و ذهاب، شرایط رفاهی، اسکان، امنیت، آموزش و غیره است که به سرمایه کلانی برای تحقق نیاز دارد. برای کشورهای در حال توسعه امتناع از پذیرش حضور سرمایه‌گذاری‌های خارجی به منزله محکومیت به توسعه‌نیافتگی و دست‌کم توسعه کم‌تر در این حوزه است (نصوحیان و توسلی ۱۳۹۹). آیا خارجی‌ها در صنعت گردشگری ایران سرمایه‌گذاری لازم را انجام می‌دهند یا خیر، که در این راستا نظر پاسخگویان با میانگین کل ۲/۲۲ نسبت به میانگین ۳ در طیف لیکرت، چولگی منفی، عملکرد ضعیف و ناکارآمدی را نشان می‌دهد. به این ترتیب، از نظر پاسخگویان، صنعت گردشگری در جذب سرمایه خارجی ناموفق بوده است. شاخص دوم تولید محتوای گردشگری سلامت است. گردشگری سلامت شامل افراد و گروه‌هایی است که برای استفاده از تغییر آب‌وهوا (با هدف پزشکی و درمانی) استفاده از آب‌های معدنی، گذراندن دوران نقاهت، معالجه و نظایر آن اقدام به مسافرت می‌کنند (عربشاهی کریزی و آریانفر، ۱۳۹۷).

آیا محتوایی برای اطلاع و تبلیغات در این خصوص وجود دارد؟ رضایت پاسخگویان از تولید محتوای گردشگری سلامت با میانگین ۲/۲۸ که نشان‌دهنده چولگی منفی است، بیان‌کننده عملکرد ضعیف در حوزه تولید محتواست. به عبارت دیگر، شاید پاسخگویان نیز مانند دیگران از منابع و فرصت‌های گردشگری سلامت در ایران بی‌خبر باشند و چه برسد به شهروندان جهانی. برندهای نمادهای شهری، لبه‌برنده یک شهر در رقابت‌های اقتصادی و اجتماعی برای توسعه گردشگری است. یکی از عناصری که شهرهای مختلف از آن طریق به خلق برند مبادرت می‌ورزند، نمادهای شهری هستند که بناها، ساختارهای شهری، معابر، فضای سبز و غیره نیز از آن دست هستند. تعامل گردشگران با نمادها، درک عمیق‌تری را بین گردشگران و جاذبه‌ها، در نحوه شکل‌دهی تجارب سفر و تفسیر آن از نمادهای شهری فراهم می‌آورد (Heydari Chianeh & Ghasemi, 2016). در این پژوهش برندهای نمادهای شهری با میانگین ۲/۳۱ کم‌تر از میانگین ۳ در طیف لیکرت است که نشان‌دهنده چولگی منفی در این حوزه از دید پاسخگویان است و نشان می‌دهد که پاسخگویان نمادهای شهری در گردشگری را مطلوب نمی‌دانند.

قدرت نرم به توان اقناعی یک کشور یا سازمان برای تاثیرگذاری بر ذهنیت افکار عمومی گفته می‌شود. بنابراین، قدرت نرم به مفهوم تغییر شکل قدرت از «قدرت آمرانه» به «قدرت متقاعدکننده» است و امروزه دیپلماسی فرهنگی و گردشگری نیز جزو ابزار مهم قدرت نرم هستند (سلطانی‌فر و همکاران، ۱۳۹۱). گردشگری به عنوان قدرت نرم با میانگین ۲ نسبت به میانگین ۳ در مقیاس لیکرت یکی از ضعیف‌ترین گزینه‌های انتخاب‌شده توسط پاسخگویان بوده است و پاسخگویان در خصوص نقش قدرت نرم گردشگری نظر مساعدی نداشته‌اند.

احساس امنیت پدیده‌ای روان‌شناختی-اجتماعی است و در گردشگری عنصر لازمی است که ابعاد گوناگونی دارد. این احساس ناشی از تجربه‌های مستقیم و غیرمستقیم افراد از شرایط اوضاع و محیط پیرامونی گردشگری است و گردشگران به صورت‌های گوناگونی آن را تجربه می‌کنند. در این پژوهش به عنوان یکی از شاخص‌های صنعت گردشگری با میانگین ۲/۵ بوده که نسبت به میانگین ۳ در طیف لیکرت، چولگی منفی احساس امنیت در گردشگری را نشان می‌دهد و عملکرد ضعیفی دارد. در ارتباط با هویت شهر باید گفت زندگی شهری امروزه با رشد روزافزون فناوری، مدیون تحولات گذشته است که خود منشأ شکل‌گیری شهرهای امروزی و هویت‌بخشی به شهرهایی است که ما در آن‌ها ساکن ولی با آن بیگانه هستیم. پس هویت شهری یکی از مهم‌ترین جاذبه‌های گردشگری محسوب می‌شود، مانند تفاوت شهرهای یزد با رشت که هر کدام هویت خاص خود را دارد. در خصوص هویت‌بخشی شهرها پاسخ‌ها با میانگین ۳/۶۳ از میانگین

طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بیش‌تر است، در نتیجه می‌توان گفت که نسبت به مابقی شاخص‌های به‌دست‌آمده، شرایط بهتری دارد.

در ادامه، مجموع مطالب توصیفی در **جدول (۳)** آورده شده است.

جدول ۳: میانگین شاخص‌های توصیفی مرتبط با صنعت گردشگری

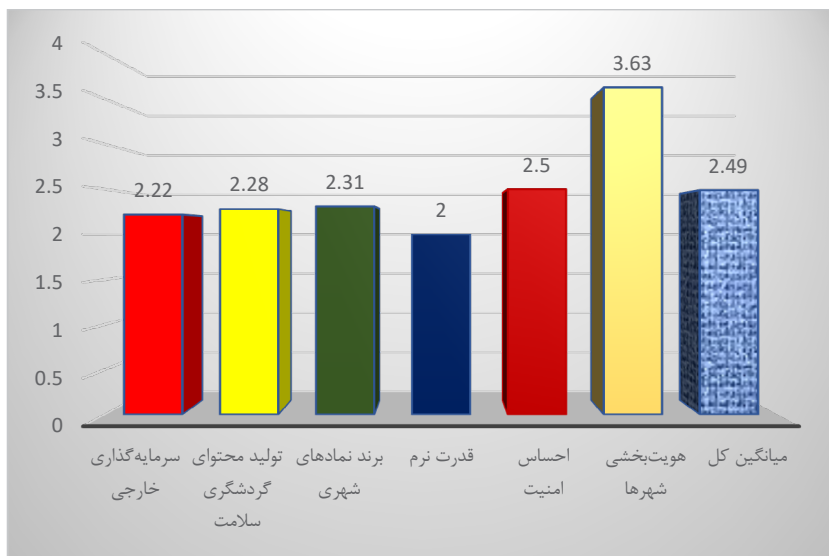
متغیرها	مولفه‌ها	میانگین در طیف لیکرت
رسانه	دیپلماسی رسانه‌ای	۲/۲۸
	تصویرسازی رسانه‌ای	۲/۶۳
گردشگری	سرمایه‌گذاری خارجی	۲/۲۲
	تولید محتوای گردشگری سلامت	۲/۲۸
	برند نمادهای شهری	۲/۳۱
	قدرت نرم	۲
	احساس امنیت	۲/۵
	هویت‌بخشی شهرها	۳/۶۳
	صنعت گردشگری	۲/۴۹

به این ترتیب، مشاهده می‌شود که هم در حوزه رسانه و هم در حوزه صنعت گردشگری، پاسخگویان هر دو متغیر را ضعیف توصیف کرده‌اند و هیچ‌گونه نقطه قوتی در آن مشاهده نکرده‌اند. دلیل آن که متغیر هویت شهری نیز بالاتر از میانگین است، سابقه تاریخی است و ارتباطی با فعالیت‌های آگاهانه معاصر ندارد.

یافته‌های استنباطی

بعد از توصیف دو متغیر دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری، در این بخش به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته می‌شود. اولین موضوع اظهارنظر پاسخگویان در خصوص سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری است که دارای میانگین کل ۲/۲۲ است که نسبت به میانگین ۳ در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت عدد متوسطی را نشان می‌دهد. تولید محتوای گردشگری سلامت با میانگین ۲/۲۸ نشان می‌دهد که در این حوزه نیز از نظر پاسخگویان تولید محتوای گردشگری سلامت عملکرد متوسطی داشته است. برندهای نمادهای شهری با میانگین ۲/۳۱ مجدداً نشان‌دهنده عملکرد متوسط در این حوزه از دید پاسخگویان است و نشان می‌دهد که پاسخگویان

نمادهای شهری در گردشگری را مطلوب نمی‌دانند. قدرت نرم با میانگین ۲ نسبت به میانگین ۳ در طیف لیکرت یکی از ضعیف‌ترین گزینه‌های انتخاب‌شده توسط پاسخگویان بوده است و پاسخگویان در خصوص نقش قدرت نرم گردشگری نظر مساعدی نداشته‌اند. احساس امنیت در گردشگری با میانگین ۲/۵ است که نسبت به میانگین ۳ در طیف لیکرت، احساس امنیت در گردشگری را برای پاسخگویان تداعی نکرده و عملکرد ضعیفی داشته است. هویت بخشی شهرها با میانگین ۳/۶۳ از میانگین طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بیش‌تر است و می‌توان گفت که نسبت به مابقی شاخص‌های به‌دست‌آمده شرایط بهتری دارد.



شکل ۲: میانگین ابعاد صنعت گردشگری

همان‌طور که در شکل (۲) مشخص است، میانگین کل شاخص‌های گردشگری ۲/۴۹ بوده است که این رقم نشان‌دهنده عملکرد متوسط بخش گردشگری از دید پاسخگویان است. فرضیه یکم پژوهش عبارت بود از «دیپلماسی رسانه‌ای بر صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد». در این بخش با توجه به این که استخراج رگرسیون دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری عدد واحدی است که نشان‌دهنده اجزای صنعت گردشگری محسوب نمی‌شود، برخلاف رویه مطالعات دیگر، این ضریب رگرسیون در جدول (۴) آورده شده است تا بتوان با دید کاربردی‌تری به موضوع نگریست.

جدول ۴: خلاصه رگرسیون رابطه دیپلماسی رسانه‌ای بر صنعت گردشگری

ردیف	صنعت گردشگری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب معناداری
۱	جذب سرمایه‌گذاری خارجی	۰/۸۷۳	۰/۷۶۲	۰/۰۰۰
۲	تولید محتوای گردشگری سلامت	۰/۷۰۴	۰/۴۹۴	۰/۰۰۰
۳	تقویت برندهای نمادهای شهری	۰/۷۵۷	۰/۵۷۱	۰/۰۰۰
۴	قدرت نرم	۰/۷۳۸	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰
۵	احساس امنیت	۰/۸۰۶	۰/۶۴۸	۰/۰۰۰
۶	هویت‌بخشی شهرها	۰/۲۲۰	۰/۰۴۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول (۴) مشخص است، می‌توان گفت که فرضیه H_1 تایید شده است. فرضیه H_2 عبارت بود از «دیپلماسی رسانه‌ای بر جذب سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد». مقدار ضریب همبستگی پیرسون در بررسی این فرضیه برابر با ۰/۸۷ و ضریب تعیین برابر با ۰/۷۶ است. با توجه به این‌که میزان سطح معناداری برابر $P=۰/۰۰$ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، پس فرض صفر رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای بر جذب سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری تاثیر دارد. به عبارتی، ۰/۷۶ متغیر جذب سرمایه‌گذاری خارجی به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای پیش‌بینی می‌شود.

در بررسی فرضیه H_3 یعنی «دیپلماسی رسانه‌ای بر تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد»، مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۷۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۴۹ است. با توجه به این‌که میزان سطح معناداری برابر $P=۰/۰۰$ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، پس فرض صفر رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای بر تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد. به عبارتی، ۰/۴۹ متغیر تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای پیش‌بینی می‌شود.

در بررسی فرضیه H_4 یعنی «دیپلماسی رسانه‌ای بر تقویت برندهای نمادهای شهری در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد»، مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۵۷ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۷ است. با توجه به این‌که میزان سطح معناداری برابر $P=۰/۰۰$ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، پس فرض صفر رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای بر تقویت برندهای نمادهای شهری در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد. به عبارتی، ۰/۵۷ متغیر تقویت برندهای نمادهای شهری به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای پیش‌بینی می‌شود.

قدرت نرم یکی دیگر از شاخص‌های صنعت گردشگری است که در فرضیه H_5 یعنی «دیپلماسی رسانه‌ای بر ایجاد و افزایش قدرت نرم در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد»، آمده است. مقدار ضریب همبستگی پیرسون در بررسی این فرضیه برابر با $0/73$ و ضریب تعیین برابر $0/54$ است. با توجه به این که میزان سطح معناداری برابر $P=0/00$ و کوچک‌تر از $0/05$ است، پس فرض صفر رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای بر ایجاد و افزایش قدرت نرم در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد. به عبارتی، $0/54$ متغیر افزایش قدرت نرم در گردشگری به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای پیش‌بینی می‌شود.

احساس امنیت گردشگران شهری شاخص بعدی است. در بررسی فرضیه H_6 یعنی «دیپلماسی رسانه‌ای بر افزایش احساس امنیت گردشگران شهری در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد»، مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/80$ و ضریب تعیین برابر با $0/65$ است. با توجه به این که میزان سطح معناداری برابر $P=0/00$ و کوچک‌تر از $0/05$ است، پس فرض صفر نیز رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای بر افزایش احساس امنیت گردشگران در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد. به عبارتی، $0/65$ متغیر افزایش احساس امنیت گردشگران شهری به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای قابل پیش‌بینی است.

حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها شاخص نهایی این پژوهش است که در بررسی فرضیه H_7 یعنی «دیپلماسی رسانه‌ای بر حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها در صنعت گردشگری تاثیر مثبت دارد»، مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/22$ و ضریب تعیین برابر با $0/05$ است. با توجه به این که میزان سطح معناداری برابر $P=0/00$ و کوچک‌تر از $0/05$ است، پس فرض صفر رد می‌شود و اثبات می‌گردد که دیپلماسی رسانه‌ای از طریق حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها بر صنعت گردشگری کشور تاثیر مثبت دارد. به عبارتی، $0/05$ متغیر افزایش حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها به وسیله متغیر دیپلماسی رسانه‌ای پیش‌بینی می‌شود. اما قابل ذکر است که این میزان کم‌تر از $0/19$ است که رابطه را خیلی ضعیف نشان می‌دهد.

به این ترتیب، تمامی فرضیه‌های هفت‌گانه پژوهش تایید شدند. بنابراین، به ترتیب سرمایه‌گذاری، احساس امنیت، برندهای شهری، قدرت نرم، تولید محتوای سلامت، و در نهایت هویت شهری از دیپلماسی رسانه‌ای متاثر هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش اخیر در صدد بررسی رابطه بین دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری برآمده است. یکی از سهم‌های پژوهش حاضر این است که بررسی تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای به عنوان متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته نظیر جذب سرمایه‌گذاری خارجی، تولید محتوای مناسب گردشگری سلامت، تقویت برندهای نمادهای شهری، ایجاد و افزایش قدرت نرم، افزایش احساس امنیت گردشگران شهری، و حفظ و گسترش هویت‌بخشی شهرها را که تاکنون به‌طور همزمان در مطالعات داخلی و خارجی انجام نشده است، بررسی کرد. یکی دیگر از سهم‌های پژوهش حاضر این است که برای بررسی تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر متغیرهای ذکرشده از نظرات جامعه آماری متشکل از کارشناسان رسمی و خبرنگاران رسانه‌ها بهره گرفته شده که تاکنون این نوع جامعه آماری در حوزه موضوع مورد بررسی در مطالعات داخلی و خارجی مورد استفاده قرار نگرفته است.

نتایج نشان می‌دهند پاسخگویانی که خود تماماً دست‌اندرکار رسانه و گردشگری بوده‌اند، دیپلماسی رسانه‌ای و صنعت گردشگری در ایران را با چولگی منفی و به عبارتی ضعیف ارزیابی کرده‌اند. به عبارت دیگر، هر دو متغیر مستقل و وابسته در مرحله اول ناتوان دیده شده‌اند که این موضوع نشان از آن دارد که نه برنامه‌ریزی و نه فعالیت خودجوشی در حوزه رسانه و گردشگری وجود دارد. به تعبیر دیگر، یک نوع بالاتکلیفی در هر دو متغیر دیده می‌شود. در خصوص تاثیرگذاری رسانه و دیپلماسی رسانه‌ای بر صنعت گردشگری نیز آزمون آماری رگرسیون نشان‌دهنده این بوده است که از شش شاخص صنعت گردشگری، پنج شاخص سرمایه‌گذاری خارجی، تولید محتوای گردشگری سلامت، برند نمادهای شهری، قدرت نرم، و احساس امنیت دارای ضریب تعیین قوی بوده‌اند و نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، هر یک واحد افزایش فعالیت در حوزه دیپلماسی رسانه‌ای می‌تواند در گسترش صنعت گردشگری موثر واقع شود و فقط تاثیر دیپلماسی رسانه‌ای بر هویت‌بخشی شهرها مورد تایید پاسخگویان قرار نگرفته است.

نخستین پیشنهاد پژوهش این است نقش رسانه‌های دولتی با برنامه‌ریزی دقیق توجه، علاقه، جذب و رغبت یا راهنمایی ایجاد گردد. به عبارت دیگر، برای هر مخاطب خاص باید این چهار مرحله به‌طور همزمان وجود داشته باشد و در عین حال با ارتباطات غیررسانه‌ای پشتیبانی شود و در عین حال این برنامه‌ها به اطلاع همگان رسانده شود. دومین پیشنهاد تهیه متون بازآموزش گردشگری و ویراستاری هر ساله آن توسط دستگاه‌های ذی‌ربط با همکاری دانشگاه‌های معتبر کشور است. به تعبیر دیگر، باید هر سال متون گردشگری با توجه به تغییرات موجود ویراستاری و به‌روز شود. سومین پیشنهاد نیز تاسیس دانشگاه گردشگری و تاسیس رشته‌های مرتبط مانند

تبلیغات گردشگری، ژورنالیسم گردشگری، عکاسی گردشگری و غیره است تا دانش در این حوزه یکدست و از پراکندگی موجود کاسته شود.

پیشنهاد اول پژوهشی انجام تحقیقات کیفی به‌جای تحقیقات کمی در حوزه گردشگری است. با گستره موجود فعالیت‌های گردشگری در جهان، اطلاعات کمی ثبتی به حد کفایت وجود دارد و با تحقیقات کیفی، به‌خصوص از خود گردشگران خارجی، می‌توان به نتایج مفیدتری دسترسی پیدا کرد. پیشنهاد دوم پژوهشی بررسی نقش رسانه‌های نوین و اجتماعی در گردشگری است. امروزه نقش رسانه‌های نوین خیلی پررنگ‌تر از گذشته است و ضروری است که در تحقیقات آتی به نقش این ابزارهای ارتباطی و اطلاعاتی در گردشگری بیش‌تر پرداخته شود. پیشنهاد سوم پژوهشی تاکید بر بن‌سازه‌های خاص رسانه‌های نوین در گردشگری است. برخی بن‌سازه‌ها مانند پینترست یا اینستاگرام که بیش‌تر تصویری هستند، کمک بیش‌تری به توسعه گردشگری می‌کنند. پیشنهاد چهارم پژوهشی بررسی سواد گردشگری (الف) مسئولان و برنامه‌ریزان گردشگری، (ب) کارگزاران مستقیم با گردشگری، (ج) رسانه‌ها، و (د) شهروندان است. اگر دانش و سواد گردشگری وجود نداشته باشد، تلاش‌های بی‌ثمری رخ خواهد داد. در نهایت، از جمله محدودیت‌های این پژوهش در دسترس نبودن آمار و ارقام ثبتی و موثق در ایران است که امکان هرگونه تحلیل کمی را ناممکن می‌سازد. در تمامی کشورهای مطرح جهان، آمار ثبتی گردشگری پایه و اساس تحلیل است و نه نظرسنجی. به مفهوم دیگر، نظرسنجی برای اکتشاف یا تایید است که در ایران به عنوان پایه و اساس برنامه‌ریزی‌ها از جمله گردشگری یا دیپلماسی رسانه‌ای قرار گرفته است. محدودیت دیگر این‌که چون جامعه آماری شامل کارشناسان رسمی و خبرنگاران رسانه‌ها می‌شوند، این افراد طبیعتاً به موثر دانستن رسانه تمایل دارند. بر اساس این، به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود که پژوهش را با در نظر گرفتن جامعه آماری متفاوت انجام دهند (مثلاً جامعه آماری متشکل از خبرنگاران گردشگری).

منابع

الف) انگلیسی

- Baranowski, S., Covert, L. P., Gordon, B. M., Jobs, R. I., Noack, C., Rosenbaum, A. T., & Scott, B. C. (2019). Discussion: Tourism and Diplomacy. *Journal of Tourism History, 11*(1), 63-90. <https://doi.org/10.1080/1755182X.2019.1584974>
- Bjola, C., Cassidy, J. A., & Manor, I. (2020). Digital Public Diplomacy: Business as Usual or a Paradigm Shift? In *Routledge Handbook of Public Diplomacy* (pp. 405-412): Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429465543-47>

- Bravo, V., & De Moya, M. (2021). Contesting the “Bad Hombres” Narrative: US and Mexican Media Diplomacy and Presidential Strategic Narratives about Immigrants. *Diplomatica*, 3(1), 47-73. <https://doi.org/10.1163/25891774-03010003>
- Browne, J., Coffey, B., Cook, K., Meiklejohn, S., & Palermo, C. (2018). A Guide to Policy Analysis as a Research Method. *Health Promotion International*, 34(5), 1032-1044. <https://doi.org/10.1093/heapro/day052>
- Camilleri, M. A. (2018). *Travel Marketing, Tourism Economics and the Airline Product: An Introduction to Theory and Practice*: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-49849-2>
- Chhabra, R. (2020). Twitter Diplomacy: A Brief Analysis. *Observer Research Foundation-ORF, Issue Brief*, 335(1), 1-12.
- Delavar, A., Gaderi, E., & Majdi, N. (2016). The Role of Social Networks in the Development of Electronic Tourism Marketing in Iran. *Tourism Management Studies*, 9(28), 1-16. [In Farsi] https://tms.atu.ac.ir/article_2426.html?lang=en
- Endong, F. P. C. (2020). Digitization of African Public Diplomacy: Issues, Challenges and Opportunities. *Age*, 1, 9. <https://doi.org/10.20533/ijds.2040.2570.2020.0201>
- Goli, A., Gholipur Soleimani, A., & Delafrooz, N. (2021). The Role of Social Media Storytelling Power and the Impact of Its Dimensions on the Development of Tourism Destinations Based on Content Analysis Approach. *Management and Development Process*, 33(4), 141-175. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-3877-fa.html>
- Heydari Chianeh, R., & Ghasemi, V. (2016). Tourism Development Policies in Iran and Turkey: A Comparative Approach with Special References to Socio-Cultural Interactions Relationship between Guests and Hosts. *Journal of Tourism Planning and Development*, 5(16), 31-46. [In Farsi] https://tourismpd.journals.umz.ac.ir/article_1235.html?lang=en
- Jafartash Amiri, B., & Puyanzadeh, N. (2015). Assessing and Prioritizing the Factors Affecting the Tourism Industry Competitiveness in Iran. *Management and Development Process*, 28(3), 85-106. [In Farsi] <http://jmdp.ir/article-1-1602-fa.html>
- Jović, M. (2015). Croatian Diplomacy Assisted Position of the Tourism Product. *Pomorski zbornik*, 49(1), 225-237. <https://doi.org/10.18048/2015.49-50.225>
- Karim, Z. (2018). The Impact of Social Media on Tourism Industry Growth in Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(8), 463-482.
- Lim, Y. J. (2017). Conceptual Models of Media Diplomacy: For the Resolution of International Communication Conflict. *International Journal of Communication Research*, 7(1), 11-21.

- Ma, L. (2010). China's Cultural and Public Diplomacy to Countries in the Middle East. *Journal of Middle Eastern and Islamic Studies (in Asia)*, 4(2), 32-43. <https://doi.org/10.1080/19370679.2010.12023154>
- Marlinda, A. P., Cipto, B., Al-Fadhat, F., & Jubba, H. (2021). South Korea's Halal Tourism Policy-The Primacy of Demographic Changes and Regional Diplomacy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 253-263. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0081>
- Minardi, A., Afriantari, R., & Hasanah, N. U. (2021). Indonesian Tourism Diplomacy to India. *Indonesian Tourism Diplomacy to India*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.36256/ijtl.v1i1.83>
- Muyonga, D. (2021). Media Diplomacy and the Kenya-Somalia Maritime Territorial Dispute. In *Media, Conflict and Peacebuilding in Africa* (pp. 127-137): Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429344862-12>
- Paramati, S. R., Alam, M. S., & Lau, C. K. M. (2018). The Effect of Tourism Investment on Tourism Development and CO2 Emissions: Empirical Evidence from the EU Nations. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(9), 1587-1607. <https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1489398>
- Potter, A. (2018). Managing Productive Academia/Industry Relations: The Interview as Research Method. *Media Practice and Education*, 19(2), 159-172. <https://doi.org/10.1080/25741136.2018.1464716>
- Quer, D. (2021). Location Decisions of Chinese Firms in the Global Tourism Industry: The Role of Prior International Experience and Diplomatic Relations. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(1), 62-72. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.010>
- Riley, P., Baik, J., Curran, N. M., & Kim, H. T. (2021). North Korean Media Diplomacy: From Rocket Man to the Red Carpet. In *Diplomatic and Mediated Arguments in the North Korean Crisis: Engaging the Hermit Kingdom* (pp. 63-92): Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-70167-3_3
- Rosenbaum, A. T. (2016). *Bavarian Tourism and the Modern World, 1800-1950*: Cambridge University Press.
- Sadati, S. N. (2014). The Role of National Media's World Service Channels in Media Diplomacy A Focus on Al-Alam and Presstv Channels. *Communication Research*, 21(79), 99-120. [In Farsi] http://cr.iribresearch.ir/article_15327.html?lang=en
- Saliu, H. (2022). Rethinking Media Diplomacy and Public Diplomacy towards a New Concept: Digital Media Diplomacy. *Online Journal Modelling the New Europe*, 39(1), 4-24. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2022.39.01>
- Sofronov, B. (2018). The Development of the Travel and Tourism Industry in the World. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 18(4), 123-

137. <https://doi.org/10.26458/1847>
- Taheri, M. (2020). The Role of IRIB World Service Media in Promoting Tourism Diplomacy of the Islamic Republic of Iran. *Journal of International Media*, 4(1), 257-276. [In Farsi] http://imrl.arc.irib.ir/article_104098.html?lang=en
- Tse, T. S. (2013). Chinese Outbound Tourism as a Form of Diplomacy. *Tourism Planning & Development*, 10(2), 149-158. <https://doi.org/10.1080/21568316.2013.783738>
- Wang, Y. (2016). When a Rising Giant Tries to Smile: Explaining the Quixotic Quest of China's Media Diplomacy in Australia and Beyond. In *Global Media and Public Diplomacy in Sino-Western Relations* (pp. 140-156): Routledge.
- Wausi, E. W. (2016). *Role of Media Diplomacy in Driving Destination Competitiveness and the Development of Tourism in Kenya*. (Master of Arts). University of Nairobi.

ب) فارسی

- افتخاری، اصغر، و کمالی، علی (۱۳۹۴). ساختار قدرت نرم در گفتمان اسلامی. *نشریه مطالعات قدرت نرم*. ۱۲(۱)، ۹-۲۸.
- بصیرتی، محمدکاظم، و جمشیدیان، هادی (۱۳۹۰). مقایسه قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران و قدرت نرم غرب. *نشریه امنیت ملی*، ۱(۱)، ۱۲۳-۱۵۴.
- خلجی، عباس، و حسین، الهام (۱۳۹۱). مبانی و ویژگی‌های کاربردی قدرت نرم در سیاست خارجی. *نشریه مطالعات عملیات روانی*، ۱(۳۴)، ۱۲۰-۱۴۴.
- ذکی، یاشار، و احتشامی هوجقان، محمدرضا (۱۳۹۳). *دیپلماسی گردشگری و نقش آن در توسعه گردشگری ایران*. اولین همایش بین‌المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری جمهوری اسلامی ایران، چالش‌ها و چشم‌اندازها.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۹۵). *مبانی توریسم و اکوتوریسم پایدار (با تاکید بر محیط‌زیست)*. انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- سلطانی‌فر، محمد؛ هاشمی، شهناز، و خانزاده، لیلا (۱۳۹۱). نقش دیپلماسی رسانه‌ای در حفظ منافع ملی کشور. *نشریه راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۱(۴)، ۱۹۷-۲۲۴.
- عربشاهی کریمی، احمد، و آریان‌فر، مرتضی (۱۳۹۷). گردشگری سلامت و قابلیت‌های گردشگری پزشکی - درمانی ایران. *نشریه فضای گردشگری*، ۳(۹)، ۱۳۳-۱۵۱.
- نصوحیان، رضا، و توسلی نایینی، منوچهر (۱۳۹۹). محدودیت‌ها و مشکلات قانونی سرمایه‌گذاری خارجی در صنعت گردشگری با حفظ ملاحظات زیست‌محیطی. *نشریه نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی*، ۱۲(۲)، ۲۶۹-۲۹۳.

نحوه ارجاع به مقاله:

قرائتی، علیرضا؛ سلطانی‌فر، محمد؛ ارمغان، سیمین؛ صالحی، علی‌اکبر، و احمدزاده کرمانی، روح‌الله (۱۴۰۱). بررسی آثار دیپلماسی رسانه‌ای ادراک‌شده بر صنعت گردشگری. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۵(۴)، ۱۷۵-۲۰۱.

Gharaati, A., Soltanifar, M., Armaghan, S., Salehi, A., & Ahmadzadeh Kermani, R. (2022). Investigating the Influence of Perceived Media Diplomacy on the Tourism Industry. *Management and Development Process*, 35(4). 175-201.

DOI: [10.52547/jmdp.35.4.175](https://doi.org/10.52547/jmdp.35.4.175)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





شرایط پذیرش مقالات

این نشریه مقاله‌هایی را در فرآیند داوری قرار می‌دهد که:

- ارزش علمی - پژوهشی داشته باشد؛
- در جهت اهداف و در قالب موضوع‌های تعیین‌شده برای نشریه باشد؛
- حاصل مطالعه، تجربه و پژوهش‌های دست اول نویسنده باشد؛
- مقاله‌ها قبلاً در نشریه دیگری چاپ نشده باشد یا برای انتشار آن اقدام همزمان انجام نگرفته باشد؛

ساختار کلی نشریه

- بدنه اصلی مقاله باید شامل چکیده، کلیدواژه، مقدمه، مبانی نظری و پیشینه پژوهش، روش پژوهش، تجزیه و تحلیل یافته‌ها، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای منابع باشد.
 - شیوه استاندارد به صورت درون متنی به سبک استناددهی انجمن روانشناسان آمریکا (APA) باشد.
 - فهرست منابع نیز به صورت الفبایی، بر اساس سبک انجمن روانشناسان آمریکا در انتهای مقاله به صورت یکسان و مطابق روش زیر تنظیم شده باشد:
 - **برای کتاب:** نام خانوادگی، نام کوچک نویسنده (سال نشر). عنوان کتاب (ایتالیک)، احتمالاً نام و نام خانوادگی مترجم یا مترجمان، محل نشر: نام ناشر.
 - **برای نشریه:** نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک (سال نشر). عنوان مقاله، احتمالاً نام و نام خانوادگی مترجم یا مترجمان، نام نشریه (ایتالیک)، دوره (شماره انتشار)، صفحات.
- (برای آگاهی کامل از شیوه استناددهی به سایت، با نشانی <https://www.landmark.edu/library/citation-guides/apa-citation-style-guide> مراجعه فرمایید.)
- رسم‌الخط، نقطه‌گذاری و واژه‌های معادل در زبان فارسی بر مبنای مصوبات فرهنگستان زبان و ادب فارسی به نشانی <http://www.persianacademy.ir> است.
 - معادل‌های فارسی واژگان، اسامی و همچنین اصطلاح‌های خارجی مهم در متن، با اعداد تک از ۱ شماره‌گذاری و در زیرنویس هر صفحه آورده شود.
 - ابتدا منابع فارسی و سپس منابع انگلیسی آورده شوند.
 - تمامی منابع از راه نرم‌افزار اندنوت یا دیگر نرم‌افزارهای مشابه رفرنس‌دهی اشاره شوند.

سایر نکات

- هر مقاله از حدود ۲۵ صفحه کاغذ قطع وزیری (۲۳*۱۷) حروف‌نگاری شده تجاوز نکند؛
- مقاله حاوی چکیده فارسی و انگلیسی بین ۱۵۰ تا ۲۰۰ کلمه باشد؛
- کلیدواژه‌ها (دست‌کم ۵ تا ۷ واژه) پس از چکیده درج شود؛
- متن مقاله‌ها با نرم‌افزار Word 2013 یا Word 2010 و فونت B Nazanin ۱۱/۵ و واژه‌های انگلیسی با قلم Time New Roman 10 نوشته شود و فایل مقاله از طریق وب‌سایت نشریه ارسال شود؛
- عنوان جدول‌ها در بالا و عنوان شکل‌ها و نمودارها در پایین آنها و شماره جدول‌ها و شکل‌ها و نمودارها در عنوان آنها با رقم و بدون نگارش واژه «شماره» درج شود. مانند: جدول ۲. توزیع فراوانی... اعداد داخل جدول به فارسی نوشته شود.
- اعداد و نوشته‌های داخل جدول حتماً باید به صورت فارسی نوشته شود بجای نقطه در اعداد فارسی باید ممیز (/) گذاشته شود.
- فرمول‌ها چپ‌چین و با شماره مشخص می‌شوند. شماره فرمول‌ها نیز با رقم و بدون نگارش واژه «شماره» درج شود. مانند: (۴) عدد روبروی فرمول باشد.
- تمام صفحه‌ها از صفحه عنوان تا پایان آن، شماره‌گذاری شوند. شماره‌گذاری از یک شروع و به ترتیب ادامه یابد.
- زیر نام نویسنده یا نویسندگان، مرتبه علمی دانشگاهی، محل اشتغال، نشانی کامل، شماره تلفن، داورنگار و نشانی پست الکترونیکی درج و نویسنده مسؤول مکاتبات مشخص گردد.
- نویسندگان باید از صحت مقاله ارسال شده به فصل‌نامه اطمینان کامل کسب کنند. چرا که تا مراحل اولیه داوری امکان تصحیح مقاله برای آنان وجود ندارد.
- نویسندگان موظف هستند تا تنها اصلاحات مورد نظر داور را به درستی انجام دهند. تغییر در مقاله اعم از اضافه یا کم نمودن هر بخشی از مقاله، که بدون نظر داور انجام شده باشد، تلقب محسوب شده و سریعاً از فرایند فصل‌نامه حذف خواهد شد و تمام عواقب ناشی از آن بر عهده تک‌تک نویسندگان خواهد بود.

بررسی مقاله‌ها

مقاله‌های دریافت شده نخست توسط دبیرخانه نشریه مورد بررسی قرار می‌گیرد و پس از طرح در جلسه هیأت تحریریه، در صورتی که با خطمشی نشریه تطابق داشته باشد به‌منظور ارزیابی برای سه نفر از داوران صاحب‌نظر ارسال خواهد شد. داوران از سوی اعضای هیأت تحریریه برای هر مقاله انتخاب می‌شود. مقاله‌ها ابتدا به ترتیب تاریخ دریافت و سپس به ترتیب دریافت نظر مثبت داوران منتشر می‌شود. پس از دریافت مقاله، تغییرات در ترتیب و مشخصات نویسندگان مقاله به‌هیچ‌وجه اعمال نخواهد شد. در صورت هرگونه تغییر مقاله باید با اطلاعات جدید نویسندگان مجدداً برای نشریه ارسال شود. اصل مقاله‌های ارسالی در آرشیو مجله نگهداری می‌شود و مسترد نخواهد شد. در صورت انصراف نویسندگان از چاپ مقاله در نشریه این امر حداکثر به مدت دو هفته پس از ارسال مقاله با نامه کتبی انصراف به نام سردبیر و به اعضای کلیه نویسندگان قابل اجرا است.

Investigating the Impact of Perceived Media Diplomacy on Tourism Industry

Alireza Gharaati¹ Ph.D. Student of Media Management, Faculty of Management and Economics, Branch of Science and Research, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Mohammad Soltanifar² Associate Professor, Department of Social Communications Sciences, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Branch of Science and Research, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Simin Armaghan³ Assistant Professor, Department of Geography and Rural Development, Faculty of Humanities, Branch of Yadgar Imam Khomeini, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Aliakbar Salehi⁴ Professor, Faculty of Energy Engineering, Sharif Industrial University, Tehran, Iran.

Rouhollah Ahmadzadeh Kermani Assistant Professor, Department of Social Communications Sciences, Faculty of Humanities, Branch of East Tehran, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 30/11/2022 | Accepted: 08/03/2023

Abstract

Purpose: The purpose of this research was to identify the relationship between media diplomacy and dimensions of the tourism industry from the viewpoints of experts and media proprietors.

Methodology: To achieve the mentioned purpose, this research was conducted through quantitative approach using statistical regression tests. The statistical population included official experts and media proprietors. The sample size consisted of 250 individuals, and the sampling method was non-probability and purposive.

Findings: Based on the results, six indicators of the tourism industry including foreign investment, health tourism content creation, urban symbols branding, soft power, feeling of security and urban identity have been counted. The results of data analysis show that most dimensions of the media diplomacy influence the tourism industry.

Originality: This research develops the existing literature in the field of tourism by presenting a media diplomacy evaluation model based on the indicators of the tourism industry and helps to identify the characteristics of media diplomacy effectiveness.

Implications: Recommendations of the current research include the preparation of tourism re-education texts on the bases of media indicators, the establishment of a tourism university and related fields such as tourism journalism, and the development of tourism knowledge of tourism officials and planners based on media approaches.

Keywords: Media Diplomacy, Media, Tourism, Soft Power, Brand, Content Production.

1. alireza.gharaati@sbiau.ac.ir

2. m-soltanifar@sbiau.ac.ir

3. s.armaghan@iau.ac.ir

4. salehi@sharif.edu

A Critique of Centralized Government Planning Thinking in Iran

Nima Ranji Jafroudi¹ Assistant Professor, Department of Management, Bandar Anzali Branch of Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran.

Received: 20/06/2022 | Accepted: 07/03/2023

Abstract

Purpose: Development planning in Iran has a history, but still not much progress has been made in terms of balanced development in the country. The aim of the current research was to examine the country's centralized planning system, to analyze it by taking its weaknesses and challenges into account, and finally, to provide a solution.

Methodology: This research examined how programs and other high-level documents dealt with the issue of centralized planning. Using the descriptive-analytical method, this research aimed to evaluate, combine, and provide a solution for centralized planning based on a systematic review of sources.

Findings: The results of the research show that changing the existing path and moving towards reducing the existing gaps requires serious changes in the mindset of centralized planning and should take a course of decentralized planning, regionalism, and multiplicity of factors. Also identifying the challenges of centralized planning in Iran can help the policy makers and policy implementers to pay attention to the mentioned challenges in formulating and implementing development plans so that they may face fewer problems during the implementation phase.

Originality: The use of the qualitative method and a wide range of data sources provides a new classification of the challenges of centralized programs in Iran, which covers different dimensions of policy implementation. The present research has been able to propose a defensible theoretical basis for planning in the administrative system in the development program in Iran and to help improve and promote development policy and planning.

Keywords: development; planning; centralized planning; pathology; criticism.

A Theoretical Framework for Local Development Process from the Viewpoints of Community-Based Development Activists in Iran

Alireza Nafissi¹ Post-Doctoral Researcher, Sharif Policy Research Institute, Sharif University Technology, Tehran, Iran.

Seyed Hossein Akhavan Alavi² Assistant Professor, Faculty of Accounting and Management, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran (Corresponding Author).

Ali Maleki³ Assistant Professor, Sharif Policy Research Institute, Sharif University of Technology, Tehran, Iran

Received: 05/03/2023 | Accepted: 06/07/2023

Abstract

Purpose: Authors intended to identify the main bases of local development and present a framework for better understanding of its theoretical process from the perspective of the activists in the community-based development process in Iran.

Methodology: This qualitative research used the Grounded Theory method. Data were collected from deep interviews with community-based development activists in five successful case studies in Iran and then were analyzed.

Findings: The results, validated by respondent validation and triangulation methods, demonstrate that local development with a community-based approach is appreciated by Iranian activists more of a human and social phenomenon than an economic, political, and environmental issue. Results also show that human capital is identified by concepts like accountability, proactiveness, and psychological empowerment rather than the common indicators emphasized by international organizations. Moreover, social capital and participation are evaluated by such concepts as positive relations, collective actions, positive norms, bridging social capital, and by institutionalization and mobilization of national resources. The final theoretical framework of the article shows that both human capital and social capital not only enhance local participation which can improve economic, political, and environmental indicators, but also are themselves promoted through the reinforcing loops and consequently can enable the ongoing running of the development engine.

Originality: Despite the considerable literature existing on community-based development, the authors could not reach any published article involving relations among fundamental concepts of community-based development in Iran, nor did they come across a general understanding of its process by the relevant activists. The suggested framework in this paper well supports the understanding of the process.

Keywords: Local Development, Community-Based Development, Community-Based Organization, Iran, Grounded Theory.

1. alireza.naficy401@sharif.edu

2. akhavan_alavi@ut.ac.ir

3. a.maleki@sharif.edu

A Model for Tax Compliance in Iran

Habibiollah Taherpour Kalantari¹ Associate Professor, Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Yalda Amiri Khaledi² Ph. D. of Student, Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Aliasghar Anvari Rostami³ Professor of the Center for Management and Technology Development Studies, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

Received: 21/09/2022 | Accepted: 07/01/2023

Abstract

Purpose: The purpose of this research was to identify the effective factors of compliance behavior among taxpayers and the extent these factors impact their tax compliance with a voluntary approach.

Methodology: The statistical population was composed of all taxpayers and business owners in Tehran. Using the availability sampling method, 151 taxpayers and business owners were selected, and the necessary data were obtained from them through questionnaires. Regarding purpose, the research type was applied, and from the viewpoint of data collection method, it was descriptive. Also, field, exploratory, and causal survey methods were employed. For statistical analysis and to achieve the first goal of the research (identification of factors affecting voluntary tax compliance), the exploratory factor analysis method (dimension reduction) was used. To achieve the second (determining to what extent the identified factors affect tax compliance), multivariate regression was used.

Findings: The results of exploratory factor analysis show that eight factors affect voluntary tax compliance including attitude towards the quality of the Tax Organization's services, legitimacy, promotion of justice, complexity, observing ethics, tax knowledge and information, collective determination to pay taxes, and fear and altruism. According to the results of multivariate regression, such factors as attitude towards the quality of services of the Tax Organization, promotion of justice, complexity, observing ethics and fear and altruism have a significant effect on the components of tax compliance.

Originality: Collecting taxes based on taxpayers' willingness has been one of the goals of governments. If this is realized, it will both have a positive effect on social trust and social capital and help the government save resources that would otherwise be spent for tax collection operations. All these will eventually increase the efficiency of the government. Identifying and examining these factors can have useful messages for policymakers as they lead to the provision of necessary facilities to promote voluntary tax compliance.

Keywords: Tax Compliance, Voluntary compliance, Tax Fraud, Slippery Slope Framework, Social Trust.

1. h.taherpour@imps.ac.ir

2. y.amiri@imps.ac.ir

3. anvary@modares.ac.ir

Public Governance, Development Planning and Political Development in the Islamic Republic of Iran

Hossein Alipour¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Farhad Keramat² Assistant Professor, Department of Political Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Received: 08/05/2022 | Accepted: 01/12/2022

Abstract

Purpose: The purpose of this article was to examine the role of political development in the context of development planning and public governance in the Islamic Republic of Iran. It also intended to find out if the country has ever followed a formal documented program for political development. Furthermore, it tried to explore the requirements of public governance in the framework of the Islamic Republic of Iran's system.

Methodology: Data were collected, organized, and analyzed after reviewing and studying documents, articles, interviews, and Sand lectures.

Findings: Data analysis shows that there has been no independent, formal, and documented plan for political development ever since the revolution was won. Although some provisions of the Development Plans have focused on political issues, none has provided a noticeable framework to coordinate and align all parts of the Development Plans with political development.

Implications: The goal of political development and the function of public governance in the ideology overshadowing the Islamic Republic is regulating the society based on Islamic teaching. The source of this teaching is Shiai Fiqh; accordingly, ideal governance and dependable public governance will be the product of unanimity among Shiai high ranking clerics (Fuqaha). Considering the importance of political development to advance and realize the society's ideology and the Islamic civilization, it is imperative for the state to produce a workable theory and an independent plan in accordance with the specific concept of political development in the Islamic Republic of Iran in order to be able to harmonize the set of changes in the society and various programs according to the planned steps in the path of Islamic civilization.

Keywords: Political Development, Development Planning, Public Governance, Islamic Revolution, Islamic Republic of Iran (IRI).

1. h.alipour@imps.ac.ir

2. fkeramat@pnu.ac.ir

Designing and Explaining a Model for the Formation of Cronyism in the Organization

Masood Sepahvand¹ Ph.D. Student of Public Administration, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Mohamad Hakkak² Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran (Corresponding Author).

Reza Sepahvand³ Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Amirhooshang Nazarpouri⁴ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Received: 06/01/2023 | Accepted: 04/03/2023

Abstract

Purpose: This research was conducted with the goal of identifying the causes and roots of Cronyism in governmental organizations of Lorestan Province.

Methodology: The present research was a survey-type regarding purpose, it was descriptive from the viewpoint of data collection method, and with regard to the nature of data, it was a qualitative research based on the grounded theory. The statistical population was comprised of governmental organizations' senior managers with at least 4 years of managerial experience and with academic education at doctoral level in the fields of management, economics, and law. Applying theoretical sampling method and saturation rule, we selected fifteen managers. The required data were collected using semi-structured interviews.

Findings: Results show that 183 identified open codes were combined in the framework of 93 subcategories and 25 main categories, which were then shaped into 6 main layers including causal conditions, central category, contextual conditions, intervening conditions, strategies and consequences.

Originality: Presenting a model for organizational cronyism, which includes the most important and underlying factors in the fields of nepotism and gangsterism, the present research can help policymakers and researchers find out the roots of these factors and subsequently, implement strategies and mechanisms to overcome the negative consequences.

Implications: Paying attention to policy issues, transparency, accountability, reconsidering performance evaluation programs, and finally, enhancing meritocracy based on objective criteria can largely prevent the occurrence of cronyism in the organization.

Keywords: Organizational Cronyism, Nepotism, Partisanship, Rent-Seeking, Administrative Corruption.

1. sepahvand.ms@fc.lu.ac.ir

2. hakkak.m@lu.ac.ir

3. sepahvand.re@lu.ac.ir

4. nazarpouri.a@lu.ac.ir

A Model of Iranian Administrative System Based on Academic and Professional Experts' Outlook

Sahar Babaei¹ Ph.D. Student of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Reza Vaezi² Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Ali Asghar Pourezzat³ Professor, Department of Public Governance, Faculty of Governance, Tehran University, Tehran, Iran.

Davood Hosseinpour⁴ Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Received: 13/12/2022 | Accepted: 04/03/2023

Abstract

Purpose: Regarding the challenges of Iran's administrative system, the aim of this research was to develop a suitable model that could consider the various elements of the administrative system and its important approaches.

Methodology: The qualitative content analysis method was used in this research. Interviews were conducted with 26 experts in administrative transformation at the academic and executive level using the targeted snowball method.

Findings: The designed administrative model systematically includes the three dimensions of 'basic theory', 'playground' and 'output' which are comparable to the three layers of the iceberg of systemic thinking. The playground layer contains the various elements of the administrative system that fall into the four bases of the Plan-Do-Check-Act cycle.

Originality: Determining the approaches of administrative system reform that enjoys the consensus of some Iranian administrative experts is one of the values of this research. Also, designing a model that specifies the position of the elements of the administrative system in the three-layer system and the Plan-Do-Check-Act cycle is another contribution of this research.

Implications: The application of the approaches presented in the administrative system of Iran by the decision-making authorities can greatly contribute to the improvement of the administrative system in order to achieve development.

Keywords: Administrative System, Iran, Outlook, Experts, Reform, Transformation.

1. sahar.babaei@atu.ac.ir

2. vaezi@atu.a.c.ir

3. pourezzat@ut.ac.ir

4. hosseinpour@atu.ac.ir

Contents

A Model of Iranian Administrative System Based on Academic and Professional Experts' Outlook/	3
Sahar Babaei, Reza Vaezi, Ali Asghar Pourezzat and Davood Hosseinpour	
Designing and Explaining a Model for the Formation of Cronyism in the Organization/	39
Masood Sepahvand, Momamad Hakkak, Reza Sepahvand and Amirhooshang Nazarpouri	
Public Governance, Development Planning and Political Development in the Islamic Republic of Iran/	75
Hossein Alipour and Farhad Keramat	
A Model for Tax Compliance in Iran/	97
Habibiollah Taherpour Kalantari, Yalda Amiri Khaledi and Aliasghar Anvari Rostami	
A Theoretical Framework for Local Development Process from the Viewpoints of Community-Based Development Activists in Iran/	127
Alireza Nafissi, Seyed Hossein Akhavan Alavi and Ali Maleki	
A Critique of Centralized Government Planning Thinking in Iran /	151
Nima Ranji Jafroudi	
Investigating the Impact of Perceived Media Diplomacy on Tourism Industry/	175
Alireza Gharaati, Mohammad Soltanifar, Simin Armaghan, Aliakbar Salehi and Rouhollah Ahmadzadeh Kermani	



Journal of *Development* *Process*
Management &

Vol.35 No.4 Winter 2023 Serial 122
Indexed in ISC



Institute for
Management and Planning Studies



Editorial Board in Alphabetical Order:

Akbar Alamtabriz, Ph.D.
Soleyman Iranzadeh, Ph.D.
Gholamreza Memarzadeh Tehran, Ph.D.
Abbas Monavarian, Ph.D.
Farajollah Rahnavaard, Ph.D.
Abdolhamid Shams, Ph.D.
Habibollah Taherpour, ph.D.
Reza Vaezi, Ph.D.

Copyright: Institute for Management & Planning
Studies

Managing Director: Adel Azar, Ph.D.

Editor-in-Chief: Farajollah, Ph.D.

Executive Director: Mitra Oliyaei

Translator: Mohammad Saebi, Ph.D.

Editor: Seyed Hossein Chabok

Secretariate Expert: Nahid Jebeli

Designer: Maryam Roshan-Fekr

ISSN: 1735-0719

eISSN: 2252-0074

Institute for Management & Planning Studies website: <http://www.imps.ac.ir>

Journal website: <http://www.jmdp.ir>

Email: info@jmdp.ir

Add: Fifth Floor, No. 6, Mokhtar Asgari St., Jamal-Abad, Bahonar Sq.

(Niavaran), Tehran, Iran

Postal Code: 1978911114

Telephone: (+98-21) 26116904 and Fax: (+98-21) 26116972

The opinions expressed by authors in this journal should not necessarily be considered as reflecting the views of the journal of management & development process.