



مرکز تحقیقات اسلامی

اصفهان

گامی



عمران
علیهما السلام

www. **Ghaemiyeh** .com
www. **Ghaemiyeh** .org
www. **Ghaemiyeh** .net
www. **Ghaemiyeh** .ir

مدیریت

مباحث ویژه

و کارپردی

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت مباحث ویژه و کاربردی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۹	مدیریت مباحث ویژه و کاربردی
۹	مشخصات کتاب
۹	درس مباحث ویژه در بازنمایی دانش و استدلال در وب
۱۰	مورد کاوی، صنعت تنباکو غول چندسر
۱۲	مورد کاوی بریکلین؛ کارآفرین بی باک
۱۵	موردکاوی رمز موفقیت شرکت وانگارد
۱۶	ضررهای رها کردن یک شعبه خارجی
۱۹	فاجعه صندوقهای وام و پسانداز
۲۱	مدیریت داتلپ در اسکات و سان بیم
۲۳	آب معدنی پریر اداره ضعیف یک فاجعه
۲۵	کیمیای کرامت بخشی به کارکنان
۲۷	یورو دیسنی
۳۰	اصول سازماندهی مدیریت بحران
۳۵	بررسی فضائل اخلاقی و نقش آن بر عملکرد رفتاری
۴۸	عوامل موثر بر بهره وری کارکنان شرکت تولید نیروگاه های گازی
۶۹	تأثیر مالیات بر ارزش افزوده و نقش آن بر درآمدهای کشور
۸۹	رابطه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی
۹۹	سهام عدالت از دیدگاه متخصصان علم اقتصاد
۱۱۳	بودجه ریزی کارآمد و نقش آن در موفقیت سازمان
۱۲۸	دلایل افزایش سن ازدواج جوانان
۱۴۵	زنان و اشتغال
۱۷۸	رابطه بین آموزش کار و کارآفرینی

- تأثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی به انجام عملیات حسابرسی ۱۸۶
- میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود ۲۰۶
- بررسی تأثیر هدفمند کردن یارانه ها ۲۲۳
- ازدواج و موانع آن ۲۴۰
- بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد ۲۵۵
- بررسی دلایل گرایش به مصرف مواد مخدر ۲۶۹
- بررسی تأثیرات مدیریت موفق بر عملکرد کارکنان ۲۷۶
- بررسی علاقه دختران به زیبایی و مد ۲۹۶
- تأثیر نماز بر ابعاد شخصیتی و اعتماد به نفس جوانان ۳۰۵
- عوامل مؤثر بر رضایت مندی زنان شاغل ۳۱۸
- تأثیر مصرف شیر بر دانش آموزان مقطع ابتدایی ۳۲۴
- مورد کاوی؛ فرار از خانه ۳۲۷
- اندیشه های اقتصادی امام موسی صدر ۳۳۲
- تفکر مثبت در سالمندان ۳۴۴
- تبیین اخلاق خادم رضوی ۳۶۴
- تناسب شخصیتی دانشجویان پرستاری ۳۷۳
- بررسی علل گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش ۳۷۸
- مورد کاوی؛ فرزند سالاری ۳۸۲
- هواپیمایی ساوسوست ۴۰۰
- ارتباط درآمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم ۴۰۲
- حسابداری منابع انسانی در پخش دارو ۴۱۱
- مهندسی مجدد کالا و مواد مناطق نفتخیز جنوب ۴۲۰
- بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمان ۴۲۶
- بررسی وضعیت مدیریت دانش در شرکت توسعه صنعتی الکترونیک ۴۳۳

- ۴۳۸ مدل ارزیابی عملکرد کارکنان ملی نفت
- ۴۴۳ بررسی پذیرش اجتماعی سهمیه بندی بنزین
- ۴۵۱ مدیریت استراتژیک در مصرف آب شرب
- ۴۶۲ مدیریت علمی ایران و مهاجرت نخبگان
- ۴۷۰ رویکرد نوآورانه دررفع چالش صنعت نفت
- ۴۷۶ ارزیابی تأثیرات اجتماعی پروژه های صنعت نفت و گاز
- ۴۸۳ بررسی یادگیری سازمانی در تأمین اجتماعی
- ۴۹۱ ارزیابی کیفیت خدمات: شرکت بیمه ایران
- ۵۰۳ الگوی توانمندسازی روانشناختی شرکت گاز
- ۵۱۴ ضرورت برطرف کردن ابهامات آینده سهام عدالت
- ۵۱۶ تفاوت مدیریت سیستماتیک با مدیریتهای قدیمی
- ۵۱۸ ایزو: مطالعه موردی در صنعت آب و برق
- ۵۲۳ چالشهای پژوهشی کشور و تأثیر آن بر مهاجرت نخبگان
- ۵۳۰ علل ناکارآمدی نظام مالیاتی ایران
- ۵۴۶ بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان
- ۵۶۷ بررسی تأثیر حسابداری عملیات بانکی
- ۵۸۷ بررسی تاثیراستفاده از نرم افزارمحک
- ۶۰۷ سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۱
- ۶۱۹ سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۳
- ۶۳۰ سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۴
- ۶۳۹ سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۲
- ۶۴۵ ضرورت شناخت علم حسابداری
- ۶۶۱ بررسی میزان موفقیت بورس ایران-۱
- ۶۶۹ بررسی میزان موفقیت بورس ایران ۱-۲

- ۶۷۶ پژوهش موردی در مدیریت پیامبر در غزوه احزاب
- ۶۸۲ تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی
- ۶۸۵ تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی ۲
- ۶۹۸ بررسی پژوهشی اوقات فراغت
- ۷۱۰ بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمان جهاد مازندران
- ۷۱۶ رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی مازندران
- ۷۲۲ بررسی پژوهشی اعتیاد به کار در شرکت پتروشیمی بیستون
- ۷۲۷ مدل بومی مستندسازی تجربیات در صنعت نفت ایران
- ۷۳۴ ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در سازمانهای تولیدی-صنعتی تبریز
- ۷۴۳ بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی
- ۷۴۹ تأثیر بازی های رایانه ای بر منزوی ساختن نوجوانان
- ۷۵۵ تعیین اولویتهای سرمایه گذاری در خراسان رضوی بامدل MCDM
- ۷۵۹ طرح تجاری پرورش گل و گیاهان زینتی در گلخانه
- ۷۷۳ طرح تجاری تولید قطعات پیش ساخته بتونی
- ۷۸۸ استراتژی های صنعت فرش دستبافت با رویکرد فرآیند تحلیل شبکه ای فازی
- ۷۹۵ درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

مدیریت مباحث ویژه و کاربردی

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت مباحث ویژه و کاربردی / www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتال: اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری: نرم افزار تلفن همراه ، رایانه

موضوع: مدیریت - کاربردی

درس مباحث ویژه در بازنمایی دانش و استدلال در وب

۱- هدف درس: در این درس مباحث جدید در نمایش دانش و استفاده از آن که اصلاحاً "وب معنایی نامیده شده مورد بررسی قرار می گیرد. این بررسی شامل لایه های معرفی شده برای وب معنایی، زبانها و استانداردهای ایجاد شده یا در حال تولید، منطق تشریحی و تعدادی از کاربردها می باشد.

این درس شامل مباحث تئوریک و عملی و همچنین سمینار و پروژه پایانی است. ۲- پیشنهاد: دروس هوش مصنوعی و بانکهای اطلاعاتی ۳- سرفصل مطالب: - معرفی وب معنایی و لایه های آن - xml، xsd و کاربردهای آن - xpath، xslt فریم ورکها و کاربردهای آن - RDF و RDFS - پرس و جو در وب - XQuery, SparQL, RDQL- Taxonomies, KR- Ontologies, Representation, Mapping, Merging- Ontology Design, Construction, Management & OWL- Tools and Frameworks ۱ (Sesame, Jena)- Tools and Frameworks ۲ (Protégé, KAON)- Web Services (SOAP, WSDL, UDDI)- Semantic Web Services- Semantic Search Engines- DL - Introduction (some review on logic)- DL - Inference- Semantic Web -in Software Engineering- Security and Trust in Semantic web ۴- مراجع اصلی درس: ۱- Fensel, D. Hendler, J. Lieberman, H. and Wahlster, W (eds.). Spinning the Semantic Web. MIT Press, Cambridge, MA, ۲۰۰۳. ISBN ۰-۲۶۲-۰۶۲۳۲-۱ ۲- Michael C. Daconta, Leo J. Obrst, Kevin T. Smith. The semantic web a guide to the future of XML, web services and knowledge management, John Wiley & Sons (May ۱۹, ۲۰۰۳). ۴- Berners-Lee, J. Hendler, and O. Lasilla. The Semantic Web. Scientific American, May ۲۰۰۱. ۲- N. Walsh. A Technical Introduction to XML. O'Reilly XML.com, October ۳, ۱۹۹۸. At: <http://www.xml.com/pub/a/۹۸/۱۰/guide.html> ۳- P. Bouquet, F. Giunchiglia, F. van Harmelen, L. Serafini, and H. Stuckenschmidt. C-OWL: Contextualizing ontologies, In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۱۶۴-۱۷۹. Springer, ۲۰۰۳۴- M. Dzbor, J. Domingue, and E. Motta. Magpie - Toward a Semantic Web Browser. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the

۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۶۹۰-۷۰۵. Springer, ۲۰۰۳.۵- Y. Guo, J. Heflin, and Z. Pan. Benchmarking DAML+OIL Repositories. The Semantic Web – ISWC ۲۰۰۳, LNCS ۲۸۷۰. Springer, ۲۰۰۳, pp. ۶۱۳-۶۲۷.۶- I. Horrocks and P. Patel-Schneider. Reducing OWL entailment to description logic satisfiability. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۱۷-۲۹. Springer, ۲۰۰۳.۷- M. Sintek and S. Decker. TRIPLE – A Query, Inference and Transformation Language for the Semantic Web. In Proc. of First International Semantic Web Conference, ۲۰۰۲.۸- K. Stoffel, M. Taylor, and J. Hendler. Efficient Management of Very Large Ontologies. In Proc. of Fourteenth American Association for Artificial Intelligence Conference (AAAI-۹۷), AAAI/MIT Press, Menlo Park, CA, ۱۹۹۷.۹- M. Smith, C. Welty, D. McGuinness. OWL Web Ontology Language Guide, W۳C Candidate Recommendation. World Wide Web Consortium, August ۱۸, ۲۰۰۳. At <http://www.w3.org/TR/۲۰۰۳/CR-owl-guide-۲۰۰۳۰۸۱۸/۱۰-> D. Wu, B. Parsia, E. Sirin, J. Hendler, and D. Nau. Automating DAML-S Web Services Composition Using SHOP۲. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pp. ۱۹۵-۲۱۰. Springer, ۲۰۰۳.

مورد کاوی، صنعت تنباکو غول چندسر

مرتضی شانی

مقدمه: سیگار سودآورترین محصول مصرفی در جهان است. سیگار یک پنی هزینه و یک دلار درآمد دارد و هر نوع آن دارای طرفداران خاص است. سودآوری این صنعت سرمایه داران زیادی را جذب این صنعت کرده است. صنایع تنباکو در بازار نه چندان پررونق ایالات متحده، با عرضه مارکهای جدید سیگار، خود را حفظ کرده‌اند. بیش از ۳۰۰ نوع و یا مارک جدید با ویژگیهای جدید مثل، دراز، نازک، طعمدار، کنترل شده، فیلتردار و حتی بدون فیلتر عرضه شده و جدیدترین آن متعلق به کمپانی RJR به نام «آپ تاون» (Uptown) است. ماجرای «آپ تاون» سیگار «آپ تاون» در قوطیهای سیاه - طلایی با طعم خاص توسط کمپانی آر - جی - رینولد (R.J. Reynolds) همانند سایر مارکها برای فروش به بخش خاص جامعه عرضه شد. به علت این که مصرف سیگار در ایالات متحده کاهش پیدا کرده است لذا کمپانیهای تنباکو سعی میکنند محصولات خود را برای بخش و یا گروههای خاص از قبیل زنان، اسپانیاییها و سیاهپوستان طراحی و عرضه کنند. در این میان سیاهپوستان خیلی اهمیت دارند. زیرا ۳۹ درصد مردان سیاهپوست سیگار میکشند. در صورتی که این میزان در بین مردان سفیدپوست ۵/۳۰ درصد است. سیگار آپ تاون با مطالعه زیاد طراحی و حتی نام آن برای جذب سیاهپوستان انتخاب گردید. ماجرای مشابه؛ داکوتاین سیگار جدید برای فروش به زنان عرضه شد که دارای زمینه بیشتر برای سرطان ریه و بیماریهای قلبی هستند. در عرضه سیگار جدید گروه دیگری نیز ناراحت شدند. زیرا به زبان بومیان امریکا، «داکوتا» به معنی «دوست» است بنابراین، استفاده از این واژه برای قشری که

بالاترین نرخ اعتیاد به دخانیات را دارد، چندان جذاب نیست. گسترش اعتراضات به «آپ تاون» اعتراض نسبت به سیگار «آپ تاون» در نخستین مرحله متوجه نام بیلوردهای تبلیغاتی در مناطق سیاهپوست نشین بود. این اعتراضات به زودی علاوه بر سیگار «آپ تاون»، به انواع سیگار و مصرف الکل از طرق رنگپاشی روی بیلوردها گسترش یافت. اعتراضکنندگان مشکلی با خود بیلوردها نداشتند ولی با رنگپاشی روی آن و تمرد و نافرمانی مدنی میخواستند توجه عموم را به خود جلب کنند. آنها تقاضا داشتند که به جای تبلیغ مصرف سیگار و یا الکل، از بیلوردها برای تبلیغ کالاهای آموزشی و یا مواد بیضرر نظیر آب لیمو استفاده شود. دکتر هارولد فریمن رییس بیمارستان جراحی هارلم در جریان تحقیقات پزشکی دریافت که امید به زندگی یک مرد در هارلم نیویورک از امید به زندگی یک مرد بنگلادشی کمتر و بخشی از آن نیز به علت مصرف سیگار و الکل است. او در جریان یک سخنرانی در کلیسای هارلم گفت: «آیا فروش سیگار و الکل به جامعه‌ای که بالاترین نرخ مرگ و میر نسبت به دیگران را دارد، اخلاقی و انسانی است؟» به دنبال این گونه خطابه‌ها، حرکت اعتراضی با سیاه کردن بیلوردهای سفید با هدف نمایاندن تأثیر شوم آنها شروع شد. حرکت اعتراضی به بیلوردهای تبلیغاتی به منطقه هارلم نیویورک محدود نشد. در دالاس هم، گروهی برای رنگکردن بیلوردها بسیج شدند. فشارهای وارده، دامنه تبلیغات سیگار و الکل را محدود کرد. در ژوئن ۱۹۹۰ سازمان دارنده ۸۰ درصد بیلوردها اعلام کرد که برابر خطمشی جدید، نصب بیلورد برای تبلیغ مواد مضر برای اقلیتها، در فاصله حداقل ۵۰۰ متری مدارس، محل عبادت و یا بیمارستانها ممنوع و تعداد بیلوردها برای تبلیغ سیگار و یا الکل محدود خواهد شد. ضمناً برچسبهایی تهیه شد که بر روی بیلوردهای نصب شده در نزدیکی مدارس، کلیسا و یا بیمارستانها، تبلیغ سیگار و یا الکل در آن بیلورد را ممنوع می کرد. چرا اعتراض؟ آیا کمپانی سیگار رینولد موجب این انتقادهاست؟ بدون شک مصرف سیگار و الکل در بالا رفتن نرخ مرگ و میر سیاهان در عصر معاصر تأثیر مستقیم دارد. علی رغم ادعای ضعیف بعضی از کمپانیها در انکار موضوع، بدون هرگونه تردیدی باید پذیرفت که تولیدکنندگان سیگار محصولات خود را برای مصرف بازار جدید با استراتژی از قبل تعیین شده عرضه میکنند. اگرچه بعضی گروهها نظیر سیاهان جوان، رنگپاشی روی بیلوردها را یک کار اشتباه خوانده و میگویند که پاشیدن رنگ روی بیلوردها بدین معنی است که ما سیاهان آن قدر نادان هستیم که آنها میتوانند با بیلورد روی ما تأثیر بگذارند ولی رئیس بنیاد بنجامین در رابطه با اعتراضات ضد سیگار و الکل و پاشیدن رنگ روی بیلوردها می گوید که سفیدها به قدر کافی شعور دارند که تابلو را خوانده و به آن توجه نکنند ولی سیاهان فاقد این منطق هستند. به طور یقین ترغیب افراد برای مصرف نکردن سیگار و الکل به مراتب مشکلتر از محروم کردن آنهاست و بهترین شیوه آن است که کسی سیگار و یا الکل نخرد. بالاخره هرگاه ایالت و یا فدرال همانند رادیو و تلویزیون در دو دهه قبل، تصمیم به منع تبلیغ سیگار و الکل در بیلوردها بگیرد، در آن صورت خط نهایی را باید کجا کشید؟ آیا در آن صورت باید تبلیغ برای سایر اقلام گران نظیر کفشهای ورزشی نیز منع شود؟ و یا اینکه تبلیغات غذاهای پرچربی که کلسترول خون و یا فشار خون را بالا میبرند منع شود؟ نشانه گیری بازارهای خارجی در اوایل ۱۹۸۴ پزشکان کالج رویال انگلستان مصرف سیگار را محکوم و اعلام کردند که سیگار سالانه ۱۰۰ هزار نفر را در انگلستان میکشد و از این بابت ۵۰ میلیون روز کاری در سال به کشور خسارت وارد میشود. موضوع سرطان ریه مردان در بوتسوانای افریقای جنوبی در مدت ۱۱ سال، ۶۰۰ درصد افزایش یافته و اتهام سنگینی را بر اپیدمی سیگار وارد کرده است. علی رغم تلاشهای زیاد صنایع تنباکو در سال ۱۹۸۹ دو دستورالعمل در تبلیغ سیگار توسط کمیسیون اروپا وضع شد که اولاً تبلیغات تلویزیونی را از اکتبر ۱۹۹۱ قطع کرد و ثانیاً برابر دستورالعمل مقرر شد برای منع سایر تبلیغهای مربوط به مصرف سیگار قوانین لازم در پارلمان اروپا وضع شود. این قوانین هرگونه آگهی و تبلیغ در تلویزیون، سینما و حتی روی فندک و کبریت را ممنوع کرد. موضع صنایع تنباکو در جریان کشمکشها، این بود که مرگ ۴۳۰ هزار نفر در سال ارتباطی به تبلیغات سیگار ندارد. «جان میجر» نخست وزیر وقت انگلیس با گسترش تحریمهای سیگار مخالفت کرد و پاره‌های از کشورها از برخورد با تبلیغ سیگار امتناع ورزیدند. به لحاظ اکراه اروپا، صنایع تنباکوی آمریکا حریصانه به سمت آسیا، آفریقا،

اروپای شرقی و کشورهای سابق اتحاد جماهیر شوروی سرازیر شدند. این بازارها به ارزش سالانه ۹۰ میلیارد دلار، با صنایع دخانیات ضعیف، در مقابل سیگار امریکا به شدت آسیب‌پذیر هستند. به عنوان مثال سیگار «مالبورو» در آسیا شناخته‌تر از خود امریکاست. زیرا در این مناطق به علت اینکه طی سالیان طولانی به منظور حفظ صنعت سیگار داخلی، عرضه سیگارهای غربی ممنوع بود، «قحطی سیگار» وجود داشت. ممنوعیت برداشته شده برای کمپانیها این امکان را فراهم می‌کند که در این بازار وسیع، سیگارهای خود را عرضه کنند. تازه در این کشورها مشکل بهداشت و قانون نصب برچسب اخطار نیز وجود ندارد. به طور مثال در مجارستان سیگار «مالبورو» به جوانان در کنسرت‌های موسیقی بدون هرگونه محدودیت عرضه می‌شود. در آسیا شرکتهای تنباکو و یا دخانیات خارجی با سد تعرفه‌های حمایتی و موانع واردات در هنگام ورود به بازار مواجه هستند. ایالات متحده در استفاده از مفاد ماده (۳۰ قانون) تجارت آزاد و تهدید به مقابله به مثل، برای صدور کالاهای امریکایی به کشورهای ژاپن، کره جنوبی، تایوان و تایلند که حاضر به باز کردن بازار خود به امریکا نبودند، موفقیت زیاد دارد. زیرا نمایندگان صنایع تنباکو در کنگره نفوذ زیادی در اعمال فشار به کشورها برای باز کردن بازار خود دارند. تبلیغات و آگهی سیگار در تلویزیون ژاپن برخلاف ممنوعیت آن در امریکا به طور گسترده پخش شد. فروش سیگار در سال ۱۹۸۷ به شدت بالا رفت و مصرف آن بین زنان که قبل از آمدن کمپانیهای غربی از سیگار پرهیز داشتند چنان رواج یافت که میزان آن در بعضی از مناطق آسیا نظیر هنگ کنگ به ۵ درصد زنان جامعه رسید. چنانچه شرکتی با محدودیتهای جدی مواجه باشد، آیا نباید به دنبال بازارهای دیگری برود؟ این درست چیزی است که تولید کنندگان سیگار در آمریکا انجام می‌دهند. زیرا اعلام این مطلب که سیگار به تندرستی انسان لطمه می‌زند، گرچه این لطمه آنی نیست ولی بازتاب جدی بر صنعت تنباکو داشته است. تا زمانی که مردم حاضر به پذیرش ریسک مصرف سیگار باشند، آیا تولید کننده، دست‌اندرکار تبلیغ و یا فروشنده جزء آن باید مورد قضاوت منفی قرار گیرد؟ موقعی که در اثر تبلیغات پیچیده و برنامه‌ریزی شده، مردم در کشورهای توسعه نیافته به مصرف سیگار روی می‌آورند، آیا ما موظف هستیم در مورد اخلاقی و پذیرفته بودن کار تأمل کنیم؟ قوانین تشریفات‌جنگ بین صنایع تنباکو و تبلیغات توأم با اداره نظارت بر مواد غذایی و دارویی در عرصه حقوقی ادامه یافت و در آن زمان نمایندگان صنایع تنباکو در کنگره سعی کردند که یک سری ضوابط ملایم وضع کنند. «فیلیپ موریس» سازنده سیگارهای «مالبورو» تندتر از سایر تولید کنندگان در حمله به منتقدان بود. در سال ۱۹۹۴ «فیلیپ موریس» مسئولان شهر سانفرانسیسکو را به دادگاه کشاند تا بارزترین سنگر مبارزه با سیگار را از بین بردارد. زیرا برابر ضوابط وضع شده قرار بود که از اول ژانویه ۱۹۹۵ کشیدن سیگار در ادارات و رستورانها ممنوع شود و وی قصد داشت که این قانون را از طریق دادگاه نقض کند. جفری بایبل رئیس فیلیپ موریس که عمر خود را صرف توسعه کمپانی در سطح جهان کرده است، اعلام کرد که دشمنان صنایع تنباکو با اقدامات قضایی و رسانه‌های عمومی حمله می‌کنند ولی ما کیسه مشت آنها نیستیم و موقعی که راه ما درست است به مبارزه ادامه خواهیم داد. او برای تقویت موضع صنایع تنباکو بلافاصله میزان هزینه تبلیغات سیگار را در سال ۱۹۹۴ دو برابر کرد و این مبلغ را به ۲/۲۴۳ میلیون دلار رساند. او استدلال می‌کند، سیگار در عرصه‌های مختلف اقتصاد تأثیر دارد و در صورت حذف شدن، این عرصه‌ها لطمه می‌بینند. به عنوان مثال، توزیع‌کنندگان، رانندگان، صاحبان دستگاههای فروش اتوماتیک سیگار، صاحبان بیلوردهای تبلیغاتی سیگار و صدها شغل دیگر از محل سیگار امرار معاش می‌کنند. به عنوان مثال، طبق گزارش والاستریت ژورنال، در یک دهه کوچک واقع در نیوجرسی، که چیپس، روزنامه و بلیت بخت‌آزمایی می‌فروشد، ۴۰ درصد فروش کل را سیگار تشکیل می‌دهد. ضمناً کشاورزان ایالات جنوبی نیز از کاشت تنباکو امرار معاش می‌کنند و به سهولت نمیتوانند به سراغ کاشت محصول دیگری بروند. این ادعایی است که گزینه‌های دیگر اشتغال، خلاء ناشی از صنایع تنباکو را پر می‌کند، اما به سالهای دهه گذشته نگاه کنیم خواهیم دید این اتفاق به سهولت میسر نیست. *تدبیر

مرتضی شانی

مقدمه: مالکوم بریکلین از نوجوانی دلش می خواست یک کارآفرین موفق باشد. تا به امروز او موفق نبوده است. بعضیها میگویند که او به هر چیزی دست بزند، شکست میخورد. تلاش او عمدتاً متوجه خود کار کردن صنایع است.

هنوز او به تلاش خود ادامه میدهد ولی علی‌رغم ناکامی در فرایند کار، زندگی راحتی را برای خود فراهم کرده است. در ۲۸ سالگی در سال ۱۹۶۹ «بریکلین» به طور ناموفق تلاش کرد که ماشین مینیماینر خود را بفروشد. در سال ۱۹۷۵ در کارخانه «نوا» شروع به ساخت یک ماشین مسابقات کرد و اسم خود را نیز روی آن گذاشت ولی با ناکامی مواجه شد. علی‌رغم ناکامی در تلاشهای گذشته، او شروع به واردات و فروش ماشینهای فیات مسابقاتی کرد و با شیطنت، آرم فیات را برداشت و آرم خود را جایگزین آن کرد ولی این ماشین نیز فروش نرفت. یک دهه بعد او به یک اقدام جاهطلبانه دیگر دست زد. او سه اشتباه سابق خود را کنار گذاشت و پروژه جدیدی به نام یوگو (Yugo) را برای میلیارد شدن خود شروع کرد. توجه به جزئیات ماجراهای او در این پروژه خیالی، خالی از لطف نیست. طرح یوگوبه نظر میرسد بریکلین در جذب سرمایه موفق بود. او با تهیه ۱۰ میلیون دلار، شرکتی به نام «یوگو - امریکا» ایجاد کرد تا ماشین سواری کوچک یوگو مدل ۵۵ را از یوگسلاوی وارد کرد و آن را در مناطق شمالی به قیمت ارزان با پایه قیمت ۳۹۹۰ دلار در سال ۱۹۸۵ بفروشد. در آن زمان یک خودرو سواری روز ۱۱۵۰۰ دلار قیمت داشت و ماشین سواری یوگو معادل ۱۰۰۰ دلار از ارزانترین سواری موجود در بازار، پایتتر بود. بریکلین تشخیص داد که اگر تبلیغات به طور مناسب انجام شود حدود یک میلیون مشتری در بازار ایالات متحده وجود دارد. از طرف دیگر، او میدانست که در تبلیغات خود اگر به جنبه ارزانی سواری «یوگا امریکا» تأکید کند، مردم جنس ارزان را نخواهند خرید. لذا در بازاریابی مقرر شد که روی جنبه‌های دیگر تأکید شود. در سال ۱۹۸۵ به نظر میرسید که تاکتیک مشابهی باید برای تبلیغ «یوگو» به کار برده شود. کشور کمونیستی یوگسلاوی و کیفیت کالاهای ساخت آن در ذهن مردم چندان جانفتماده بود. بریکلین تلاش کرد که سواری «یوگو» را در جاده و یا خیابان، ماشین مطمئنی معرفی کند زیرا اعتقاد داشت که سازنده آن در یوگسلاوی به مدت ۵ سال این سواریها را تولید کرده و در جاده‌های نه چندان مناسب یوگسلاوی امتحان خود را پس داده است. از یک میلیون مشتری پیشینی شده فقط آنهایی تمایل خود را نشان دادند که قبلاً اتومبیل دست دوم میخریدند. زیرا قیمت این سواری تازه از قیمت اتومبیل دست دوم نیز ارزانتر بود. ضمناً پیشینی میشد کسانی که قدرت پرداخت ۱۱۵۰۰ دلار برای خرید ماشین سواری امریکایی را ندارند برای خرید سواری تازه جزو مشتریان «یوگو» باشند. با توجه به کل شرایط، میزان تقاضای بازار حدود ۱۰ هزار دستگاه در سال برآورد گردید که بعد از چند سال باید به ۲۵۰ هزار دستگاه در سال افزایش مییافت. موفقیت اولیه تا نوامبر ۱۹۸۵ تقاضای گسترده برای دریافت سواری، بریکلین را مجاب کرد که طرح ۱۰ میلیون دلاری تبلیغ را ابطال کند. نمایندگینها قبلاً بیش از ۸۰۰۰ سفارش دریافت کرده بودند. ارسال محموله از یوگسلاوی به تأخیر افتاد و تا ماه اوت تعداد ۱۵۵۸ دستگاه تحویل گرفته شد. با نرخ موجود میزان سفارشات تا اوت ۱۹۸۶ بالغ بر ۱۰۰ هزار سفارش در مقابل ۴۰ هزار دستگاه برنامهریزی شده در سال اول گردید. کمپانی «یوگو - امریکا» در سال اول ۱۶ میلیون دلار سود کرد و بریکلین به عرضه سهام پرداخت. پیشینی فروش به ۷۰ هزار دستگاه در سال ۱۹۸۷ و ۲۵۰ هزار دستگاه در سال ۱۹۸۸ منظور گردید. بریکلین به علت ارزان بودن هزینه‌های دستمزد در یوگسلاوی (معادل یک دلار در هر ساعت)، قیمت سواری را در سطح ۴۰۰۰ دلار تثبیت کرد. علی‌رغم موفقیت اولیه، بریکلین دریافت که برای رقابت، انواع سواریها مورد نیاز است. لذا برای توسعه خط محصول از ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۱ برای تولید انواع سواری منجمله خودروهای بزرگ برنامهریزی کرد. او در ژوئن ۱۹۸۶ برای عرضه سواریهای پیشرفتهتر برنامهریزی کرد. «یوگو» کم کم به فرصت طلایی در بخشی از بازار که توسط ژاپنیها خالی شده بود، دست یافت و مجله فورچون نیز در شماره دسامبر خود سواریهای «یوگو» را در بین اتومبیلهای

ارزان جزو هفت ردیف اول رتبه‌بندی کرد. ابرهای طوفانیدر اوایل ۱۹۸۶ رقابت در عرصه اتومبیل‌های ارزان قیمت شدت گرفت. این اتومبیلها عمدتاً به صورت مینی بود و با تجهیزات کامل به قیمت زیر ۶۰۰۰ دلار فروخته می‌شدند. طبق برآوردهای انجام شده، تعداد تقاضای بازار آمریکا برای اتومبیل‌های زیر قیمت ۶۵۰۰ دلار ۱۲ درصد حجم کل بازار بود و سه رقیب اصلی در این عرصه، یعنی شورلت (مدل اسپرینت) به قیمت ۵۳۸۰ الی ۶۰۰۰ دلار، هیوندایی ساخت کره جنوبی به قیمت ۴۸۰۰ دلار و «یوگو» به قیمت ۳۹۹۰ دلار بودند، که با توجه به مزیت قیمت، یوگو در بازار یکه تاز میدان شد. گزارش رسانه‌های جمعی در فوریه و مارس ۱۹۸۶ لطمه شدیدی در افکار عمومی به وجهه «یوگو» وارد کرد و موقعیت آن را در بازار رقابت آمریکا به خطر انداخت. در فوریه ۱۹۸۶ مجله «کانسیومر ریپورت» در گزارش خود به خوانندگان خود ثابت کرد که خرید اتومبیل به قیمت ۳۹۹۰ دلار غیر ممکن است و هرگاه هزینه‌های نمایندگی، تحویل و سایر هزینه‌ها به آن افزوده شود قیمت واقعی یوگو به ۴۶۵۰ دلار میرسد و چنین نتیجه‌گیری کرد که اگر قرار باشد ۴۴۰۰ دلار صرف خرید اتومبیل شود، بهتر است به جای خرید سواری «یوگو»ی نو، اتومبیل دست دوم بهتر خریداری شود. هنوز آثار گزارش مجله از بین نرفته بود که خبر مردود شدن مراتب تست یوگو توسط اداره فدرال در رسانه‌های جمعی پخش شد و اداره ایمنی ترافیک یوگو دو درب را فاقد ضوابط و معیارهای ایمنی در جاده‌ها اعلام کرد. نتایج برای یوگودر ژوئن ۱۹۸۶ بریکلین عرضه اولین سهام خود را به طور نامحدود متوقف کرد. میزان پیشینی فروش در سال که ۴۰ هزار دستگاه تخمین زده شده بود از ۳۵۹۰۰ دستگاه فراتر رفت. در عوض هیوندایی ساخت کره جنوبی موفق شد حدود ۱۷۰ هزار دستگاه مینی در بازار به فروش رساند. این میزان فروش رکورد مربوط به اولین سال فروش مینیهای کارخانه رنوی فرانسه در سال ۱۹۸۵ به تعداد ۴۸ هزار دستگاه را شکست. شرکت، در یک تلاش گسترده برای زدودن ذهنیت کیفیت نازل «یوگو»، طرح یک سال و یا ۱۲ هزار مایل گارانتی را به عنوان استراتژی ۱۹۸۸ اعلام کرد که این گارانتی شامل هزینه قطعات معیوب و دستمزد گردید. متعاقباً طرح ۴ سال و یا ۴۰ هزار مایل گارانتی برای قطعات موتور و یا گیربکس را اعلام کرد، و مدل‌های جدید منجمله مدل اسپورت عرضه گردید. هزینه‌های آگهی و تبلیغ افزایش یافت و به ۴۸ میلیون دلار بالغ گردید. علی‌رغم تمام تلاشها، سال ۱۹۸۸ استقبال چندانی از این خودرو نشد. «یوگو - آمریکا» همراه شرکت خواهر مینیگلوبال موتورز در ۳۰ ژانویه ۱۹۸۱ اعلام ورشکستگی کرد. کل دارایی آن ۵/۳۰ میلیون دلار و بدهی آن ۹/۴۹ میلیون دلار بود. آخرین حرکت کارآفرینبریکلین در ۵۶ سالگی به ساخت یک خودرو دیگری همت گماشت و آن را ای - وی - واریور (E.V.Warrior) نامید. این خودرو، اتومبیل نیست بلکه دوچرخه باتریدار است که میتواند با سرعت ۲۰ مایل در ساعت و بدون نیاز به شارژ، به مدت یک ساعت حرکت کند. این دوچرخه دارای سه مدل به قیمت تک فروشی ۹۰۰ الی ۱۶۰۰ دلار است. بریکلین پذیرفت که جثه دوچرخه درشت و وزن آن یعنی ۸۰ پوند، زیاد است. دوچرخه‌ها در رنگهای سبز روشن، قرمز، زرد و بنفش عرضه شد و فاقد هرگونه آلودگی بود و به نظر میرسید که مورد استقبال دانشجویان که علاقه‌مند به محیط زیست هستند، قرار گیرد. بریکلین مبتکر، ذاتاً آدم خوشبینی است و برنامه‌ریزی کرد که این دوچرخه را به جای عرضه در فروشگاههای دوچرخه از طریق نمایندگیهای اتومبیل عرضه کند. او در نظر داشت یک شبکه نمایندگی وسیع با ۵۰۰ عامل فروش ایجاد کند. در تابستان ۱۹۹۵ او ۱۵۰ نمایندگی اتومبیل را قانع کرد که برای سفارش ۸ دستگاه دوچرخه مبلغ ۱۸۵۰۰ دلار به عنوان پیش پرداخت پردازند. بریکلین در جمع‌آوری سرمایه، خیلی موفق بود. ۲۰ سرمایه‌گذار را وادار کرد به کارخانه دوچرخه سازی او برای تولید ۱۰۰ هزار دستگاه در ماه ۵ میلیون دلار پرداخت کنند. طرح بریکلین برای نیل به چنین حجم فروش، با تبلیغ طنزآلود در نشریات فکاهی و برنامه‌های تلویزیونی که در آن قهرمان کارتون، سوار دوچرخه او شد، به شکست انجامید و میلیونها مشتری بالقوه، از خرید آن منصرف شدند. خطر پایتترین قیمت «یوگو» دارای پایتترین قیمت در بین اتومبیل‌های موجود در ایالات متحده بود. آیا ارزانی قیمت یک مزیت قوی محسوب میشود؟ متأسفانه این مزیت رقابتی پایدار نیست زیرا رقبا به سهولت میتوانند با مزیت قیمت پایین، مقابله کنند. تلاش زیاد و طولانی برای ارائه خدمات و یا گارانتی توسط نمایندگیهایی که با دقت زیاد

گزينش شده‌اند ميتواند فقط بخشی از ضعف کیفیت محصول را پوشاند ولی ضعف کیفی آن را جبران نمیسازد. این آموزه، چیز جدیدی نیست. اما شاید تکرار آن لازم باشد زیرا اغلب شرکتها به اهمیت کیفیت و یا قابل اتکا بودن و حسن شهرت ناشی از آنها توجه دارند. همان طوری که قبلاً گفته شد، سوء شهرت را نمیتوان به سهولت زدود. برای کار آفرین، شکست و یا ناکامی جاودانه نیست. اغلب کار آفرینان در وهله اول موفق نبودند و ممکن است به یک موفقیت بزرگ در گامها و یا حرکتهای بعدی نایل شوند. دلیل نایل شدن به موفقیت در گام و یا حرکتهای بعدی به این علت است که یک کار آفرین از هر شکست و یا ناکامی درس لازم را میآموزد.

* تدبیر

مورد کاوی رمز موفقیت شرکت وانگارد

مرتضی شانی

مقدمه: گروه «وانگارد» بزرگترین خانواده از صندوقهای خرید سهام در دنیا و بهتر از توسعه سرمایه گذاری «فیدلیتی» است. در حالی که دارائی «فیدلیتی» حدود ۲۰ درصد در سال افزایش می‌یافت رشد «وانگارد» معادل ۳۳ درصد بود. «فیدلیتی» به شدت تبلیغ می‌کند، در صورتی که «وانگارد» عملاً تبلیغات ندارد و تنها ۸ میلیون دلار هزینه آگهی و اعلام فروش سهام دارد. رمز موفقیت «وانگارد» چیست؟ چه میزان هزینه برای تبلیغ محصول مصرفی معقول است؟ پاسخ این رمز در دیدگاه جان - سی بوگل (Bogle) بنیانگذار آن نهفته است که اخیراً از ریاست آن بازنشسته شد. جان بوگل و تاسیس «وانگارد» بوگل در سال ۱۹۷۱ به عنوان دانشجوی کارشناسی دانشگاه پرستون دنبال عنوان برای تز کارشناسی ارشد خود می‌گشت. او عنوانی را جستجو می‌کرد که هیچ کس مطلبی درباره آن در نشریات جدی آکادمیک قبلاً ننوشته بود. در دسامبر ۱۹۴۹ او مقاله‌ای در مجله فورچون در مورد صندوق خرید سهام مطالعه کرد. در آن زمان کلیه صندوقهای خرید سهام با حق کمیسیون معادل ۸ درصد سرمایه فروش عمل می‌کرد. علاوه بر این، سهام دارای هزینه‌های سربار سالانه و نرخهای هزینه دیگر بود. بوگل در این مورد تأمل کرد، چرا هر سهم را نتوان بدون پرداخت حق کمیسیون فروشنده و یا کارگزار خریداری کرد. او بلافاصله بعد از فارغ التحصیلی به یک صندوق خرید سهام کوچک به نام مدیریت ولینگتون پیوست و به سرعت ارتقا یافت و در سال ۱۹۶۱ در ۷۳ سالگی به ریاست شرکت منصوب شد. او فعالیت خود بر مبنای رویه جدید و دشوار را با استفاده از پیروزی ناو وانگارد نلسون بر ناوگان ناپلئون «وانگارد» انتخاب کرد و گروه صندوق سرمایه گذاری «وانگارد» را راه انداخت و اطمینان داشت که همانند ناو دریا داری نلسون که در جنگ ناپلئون بر پهنه دریاها سلطه داشت، بر صندوق خرید سهام غالب شود. موفقیت دیر به دست آمد. بوگل اولین صندوق را در سال بعد بر مبنای شاخص قیمت سهام استاندارد-اند-پور (Standard & poor) راه انداخت و «وانگارد ۵۰۰ اندیکس» نام نهاد. این صندوق طوری طراحی شد که ارزش میانگین بازار را دنبال کرده و دارای حداقل بار هزینه مدیریت باشد. این اقدام در بدو امر با سردی مواجه شد و تحلیلگران آن را ضعیف ارزیابی کردند. «وانگارد» بعد از ۲۵ سال راه خود را پیدا کرد و میزان دارائی ۵۰۰ اندیکس در موسسه استاندارد-اند-پور به ۷۵ میلیارد دلار بالغ شد که ۱۶ درصد کل فعالیتهای خرید سهام در ۱۹۹۸ یعنی فراتر از درصد دهه گذشته را تشکیل داد. آئین بوگلدلر شماره فوریه ۱۹۹۹ مجله فوربس این عنوان در باب وانگارد وجود داشت «شما چگونه به کسب و کار عجیب که وانگارد نامیده می‌شود حساب می‌کنید؟ آئین بوگل ارائه خدمات سرمایه گذاری کم هزینه به مشتریان است. او اعتقاد داشت هر گاه سهامی خریداری شود ولی فروش نرود، نباید حق کمیسیون به فروشنده و یا کارگزار تعلق گیرد»، لذا مشتریان ترغیب شدند به وانگارد مراجعه کنند. محرک اصلی آنها در این زمینه وجود بهترین نرخ و صرفه جوئی در هزینه سهام بود. این کار نیاز به تابلوهای تبلیغاتی بزرگ نداشت بلکه اطلاع رسانی از طریق ارسال هزاران نامه به اطلاع سهامداران، سر دبیران، اعضای

کمیسیون‌های ارزی و اعضای کنگره انجام یافت. آینده نگری وانگارد مجله فوربس هر سال شرکتهای خرید سهام را از نظر بهترین خرید، رتبه بندی می‌کند. رتبه بندی، حاوی صدها سهام آزاد و قابل خرید و یا فروش به قیمت خالص است. مجله فوربس شرح می‌دهد مزیت صندوقهای وانگارد درجه اول بهترین خریدها به لحاظ پایداری شاخصهای کنترل هزینه است. در این مقایسه، میانگین کل صندوقهای معمولی دارای نرخ هزینه سالانه ۲/۱ درصد دارائی است در صورتی که نرخ هزینه ۱۰۱ صندوق متعلق به وانگارد ۲۸/۰ درصد و به مراتب کمتر از میانگین است. چگونه وانگارد با نرخ پائین کار می‌کند؟ آنها هزینه تبلیغ و یا بازاریابی و فروش زیاد ندارند و متعهد به پائین نگهداشتن مطلق هزینه‌ها هستند. ضمناً سایر موارد صرفه جوئی نیز وجود دارند. خدمات مشتری کمتر شرکتها خود را به ارائه خدمات مشتری ملزم می‌دانند. به نظر می‌رسد تعهد «وانگارد» به ارائه خدمات قابل لمس است. خدمات به مشتریان را معمولاً چیزهای ساده نظیر پاسخ سریع و محترمانه به تلفن و پاسخ سریع و کامل به پست الکترونیکی و یا ارائه اطلاعات کامل و بی طرفانه تشکیل می‌دهد. رویکرد هزینه پائین وانگارد موفقیت «وانگارد» با راهبرد متباین با اغلب کسب و کارهای معمولی، مایه تعجب دست اندرکاران است. به موجب استراتژی تجاری ممکن است صرف هزینه‌های زیاد برای تبلیغات نتیجه بخش نبوده و محل تردید باشد. برابر راهبرد «وانگارد» تبلیغ شفاهی توأم با اطلاع رسانی مناسب در پاره‌ای موارد می‌تواند تاثیر گذار باشد. چیزی که برای این کار لازم است وجود یک محصول و یا خدمات عالی است. موضوع «وانگارد» هیچ تناقضی با اصول بازاریابی و راهبردهای کسب و کار ندارد، بلکه رویکرد دیگری در عرصه ارتباطات یعنی استفاده موثر از تبلیغ شفاهی است هرگاه ما محصولی داشته باشیم که بتوان مزیت‌های ناشی از هزینه آن نسبت به رقبا را به طور ملموس نشان داد، تقاضا بدون تبلیغات انبوه افزایش می‌یابد. تبلیغ شفاهی توأم با اطلاع رسانی از طریق رسانه‌های رسمی عمومی و حضوری و یا انتشارات می‌تواند جایگزین هزینه‌های سنگین تبلیغات رقبا شود. بنابراین، موفقیت «وانگارد» بدون صرف هزینه‌های زیاد به تبلیغات آن چنانی، تاثیر تبلیغ شفاهی و اطلاع رسانی مناسب و رایگان را روشن می‌سازد. ولی آیا این کار مخصوصاً در سالهای اول کار محافظه کاری زیاد نیست؟ چه می‌توان یاد گرفت؟ موفقیت «وانگارد» نشان داد که بازار فروش می‌تواند اشباع شود، در این صورت صرف هزینه زیاد برای تبلیغ فاقد مزیت می‌شود. آیا تبلیغ شفاهی می‌تواند به تنهایی کار تبلیغات را انجام دهد؟ در مورد وانگارد تبلیغ شفاهی همراه با مطالب تایید آمیز و رایگان رسانه‌های جمعی آن را به بزرگ‌ترین صندوق خرید سهام در این صنعت تبدیل کرد. ولی زمان برای تاثیر گذاری تبلیغ شفاهی حتی با اطلاع رسانی مناسب برای ایجاد تقاضا، عامل منفی است. بدون اطلاع رسانی مناسب، این تاثیر گذاری طولانی‌تر نیز می‌شود. در هر موسسه تجاری و یا غیر تجاری اتلافهای زیاد وجود دارد و این اتلافها از عدم کنترل هزینه‌ها نظیر ولخرجی، اسراف، پذیرایی و ملزومات با مزیت‌های کم ناشی می‌شود. قدرت تمایز: شرکتها همواره برای کسب مزیت در رابطه با محصول و یا شیوه کار خود نسبت به رقبا، به عنوان اصل بدیهی در تجارت ملزم به تبلیغات هستند. تلاشها برای کسب مزیت ویژه، شکننده و ناپایدار بوده و به سهولت توسط رقبا از بین می‌رود. هرگاه شرکتی بتواند بطور موثر خود را از دیگر رقبا متمایز کند مزیت قوی به دست آورده و حتی می‌تواند قیمت‌های خود را بالا- ببرد. ارتباط بین قیمت و کیفیت: ما همواره گرایش داریم که کیفیت را از روی قیمت محصول ارزیابی کنیم. معمولاً این پندار که قیمت بالا ملازم با کیفیت بالاست غیر از عرصه‌هایی مانند کسب پرستیژ از کالای جدید، توجیه ندارد. متأسفانه در عرصه کار خوب، خدمات خوب و نظایر آن پندار قیمت بالا- و کیفیت بالا- همواره صادق نیست. در چنین موارد از پندار قیمت و کیفیت ما استفاده می‌کنند، لذا باید مواظب قضاوت کیفیت از روی قیمت باشید. *تدبیر

ضررهای رها کردن یک شعبه خارجی

منبع: ماهنامه تدبیر-سال هفدهم-شماره ۱۷۳ مقدمه: در جریان یک اشتباه باورنکردنی، شعبه خارجی میتاگ در انگلستان ماجرای وحشتناکی را ناشی از مدیریت غیرمتمرکز به وجود آورد. این ماجرا را میتوان ثمره تفویض اختیار و نتایج آن دانست. در اوت ۲۹۹۱ شعبه میتاگ مربوط به کمپانی هوور به منظور تبلیغ فروش اعلام کرد، که هر کس در انگلستان از محصولات هوور بیش از ۰۰۱ پوند (حدود ۰۵۱ دلار) خریداری کند، قبل از ژانویه ۳۹۹۱ دو فقره بلیط رفت و برگشت رایگان به هر شهر اروپا جایزه میگیرد و برای خرید محصولات هوور به ارزش ۰۵۲ پوند و یا بیشتر دو بلیط رفت و برگشت به نیویورک و یا اورلاندو دریافت میدارد. وسوسه خرید اوج گرفت و مشتریان حساب کردند که ارزش بلیط، به مراتب بیشتر از قیمت اشیای خانگی است که آنها خرید میکنند. هزار بریتانیایی برای خرید اشیاء جایزه‌دار ساخت کمپانی هوور هجوم آوردند. اشیای خانگی و دستگاههای جاروبرقی موجود در انبارها خالی شد و کارخانه موجود در اسکاتلند که جارو برقی تولید میکرد برنامه تولید ۴۲ساعته و ۷ روز در هفته توأم با اضافه کاری برای کارگران را به مرحله اجرا درآورد. هوور هرگز انتظار نداشت که بیش از ۰۵ هزار نفر برای خرید محصولات آنها مراجعه کنند. تخمین زده میشد که فقط چندین نفر واجد تمام شرایط برای دریافت بلیط رایگان رفت - برگشت پیدا شود. ولی بیش از ۰۰۲ هزار نفر در خرید استثنایی، شرکت کردند که تعداد زیادی از آنها واجد شرایط برای دریافت جایزه بودند. یک سازمان و کاغذ بازی حجیم برای سازماندهی پروازهای برندگان ایجاد شد و تا نیمه آوریل توانست پرواز فقط ۰۰۰۶ نفر را هماهنگ کند. هزاران نفر دیگر یا بلیط دریافت نکردند و یا برای آنها امکان پرواز در موعد مناسب فراهم نبود و یا این که ماهها بدون پاسخ در انتظار باقی ماندند. هوور تیم خاصی را مامور کرد که بدون تخریب بیشتر روابط با مشتریان، مشکل را حل نماید. آنها بعد از بررسی اعلام کردند که مطمئن نیستند که تمام خریداران بتوانند بلیط رایگان دریافت دارند. تبلیغات بدون حساب باعث رکود مالی میتاگ شد. تذکر و ویژگی‌ها باید از رویه سرفروشی (Loss Leader) استفاده کرد؟ یکی از شیوه‌های رایج به منظور بالابردن میزان فروش استفاده از سرفروشی است. در این روش بعضی از کالاها به قیمت خیلی پایین و در بعضی موارد کمتر از هزینه تمام شده برای جذب و جلب مشتری عرضه می‌شود. منطق بهره‌گیری از این رویه این است که مشتری در هنگام مراجعه به خرید کالا- به قیمت ارزان، کالاهای دیگر با قیمت عادی را می‌خرد. در نتیجه سود حاصله از فروش کالاهای عادی، زیان کالای سرفروش را می‌پوشاند. پارهای اعتقاد دارند که استفاده از این روش بیمعنی است زیرا شرکت با نقض اصل واقعی یعنی کسب سود، "فروش" را می‌خرد. هوور انگلستان در محاسبات خود دچار اشتباه شد. در نتیجه شرکت به علت اکراه مشتریان به خرید سایر کالاها، به ازای هر فروش، متحمل زیان شده و میزان آن چندین برابر شد. به طور کلی میتوان گفت که این ایده از همان ابتدا ناپخته بود زیرا از دو شرط اصلی آن یعنی توسعه فروش به سایر کالاهای دیگر و محدود کردن میزان زیان غفلت شده بود. سوابق میتاگ میتاگ یک شرکت با سابقه صد ساله است. فعالیت اصلی آن در سال ۳۹۸۱ ساخت ملحقات دستگاه خرمکوب بود. در سال ۷۰۹۱ شرکت به شهر کوچک «یودا نیوتن» انتقال و تولید دستگاه لباسشویی از نوع چرخشی را آغاز کرد. در دهه ۰۳۹۱ نصب قلمکهای سکهای اختراع و باعث رونق این شرکت شد. لباسشویی با قلمکهای سکهای در اواخر دهه ۰۵۹۱ و اوایل دهه ۰۶۹۱ در ایالات متحده سریعاً گسترش یافت. در سال ۵۷۹۱ میتاگ با عرضه دستگاه جدید با مزیت صرفهجویی در مصرف انرژی بازار خود را نوسازی کرد. تعمیرکار تنها میتاگ برای سالها به عنوان سازنده دستگاههای لباسشویی و خشککنهای با کیفیت بالا شهرت داشت. در تبلیغ محصول، تعمیرکاری نشان داده میشود که به علت خراب نشدن محصولات میتاگ از تنهایی عزا میگرفت. نتیجه این تنهایی تعمیرکار، حسن شهرت محصولات میتاگ و بالارفتن قیمت آن بود. یکی از رقبا ادعا داشت که هزینه ساخت دستگاه آنها با ما برابر است، اما آنها ۰۰۱ دلار بیشتر را به خاطر حسن شهرت میگیرند. در مورد شکست بازار انگلستان چه کسی مقصراست؟ مدیریت عالی هوور صاحب سهام می‌تاگ مقصراست زیرا افسار آن را رها کرده و اجازه داد مستقلاً با حداقل محدودیت فعالیت نماید. به هر حال مدیران اجرایی در اداره مرکزی میبایستی در بطن جریانات قرار میگرفتند. در این راستا اعتماد زیاد به مدیران محلی

گمراه‌کننده بود. مدیریت شرکت در شعبه انگلستان از نظر دستورالعمل‌های اجرایی، خیلی افسارگسیخته و خارج از کنترل بود. در نتیجه به کمپانی مادر ۰۵ میلیون دلار هزینه تحمیل شد، و کلیه مشکلات در شرایط بدون هشدار قبلی بروز کرد. ضمناً مدیران شعبه انگلستان در برنامه‌ریزی برای فروش خطا کردند. آنها میزان تقاضا و تعداد واجدان شرایط برای اخذ جایزه را کم پیشبینی کرده و در عقد قرارداد با آژانس مسافرتی اشتباه کردند. در این ماجرا هزینه مسافرت با آژانس، به مراتب بیشتر از بهای لوازم خانگی است. درک این موضوع ساده، به آموزش‌های خاص نیاز ندارد. در نتیجه محاسبه اشتباه، بیش از ۰۰۲ هزار نفر برای خرید هجوم آوردند تا از جوایز آن بهره‌مند شوند. مدیریت هوور می‌بایستی به هر حال متوجه این گونه فروش‌های پرهزینه میشد. آیا این موضوع یک اشتباه ساده در محاسبه است و یا ساده لوحی مدیران و کارکنان آنها؟ مشکل فروش، چگونه قابل پرهیز بود؟ مشکل بزرگ ناشی از قیمت را میتوان بدون خدش‌ساز کردن ایده کلی آن حل کرد. تحلیل هزینه - مزیت دو وجه صرف هزینه برای کسب یک مزیت، نظیر افزایش فروش را نشان می‌دهد. برای درک این موضوع به تابلوی زیر رجوع نمایید. تابلوی اطلاعات توضیحی تحلیل هزینه - مزیت تحلیل هزینه - مزیت مقایسه هدفمند هزینه انجام یک کار و مزیت‌های ناشی از آن است. هرگاه مزیت انجام یک کار از هزینه‌های آن تجاوز نماید، تصمیم به انجام آن گرفته میشود. ساده‌ترین روش برای انجام چنین تحلیل، تبدیل هزینه‌ها و مزیت‌ها به دلار و مقایسه آن با همدیگر است. تحلیل هزینه - مزیت به‌طور گسترده توسط وزارت دفاع کشورها برای ارزیابی گزینه‌های مختلف انواع سیستم‌های سلاح به کار برده میشود. در سال‌های اخیر کاربرد تحلیل هزینه - مزیت در رابطه با معیارهای محیط زیست و یا استانداردهای ایمنی نیز به کار رفته است. به عنوان مثال تحلیل هزینه - مزیت میتواند برای تعیین ارزش اجتماعی صرف X میلیون دلار برای نیل به استانداردهای هوا و یا آب تمیز به کار رود. اکثر تجارتهای مرسوم تحلیل هزینه - مزیت در رابطه با تحلیل داده‌ها و ستاندها برای گزینه‌های مختلف هستند. در تجارت. انجام این گونه تحلیل، با هزینه و مزیت‌های کمی انجام میپذیرد ولی در پارهای موارد ورودیها، دارای طیف وسیع و غیر کمی است لذا پیشنهاد میشود که در این گونه موارد، معیارهای زیر مورد توجه واقع شود: هزینه: هزینه‌های اجرای گزینه‌ها شامل سرمایه‌گذاری مستقیم و ابعاد منفی آن کدامند؟ مزایا: مزایای استفاده از گزینه‌ها برای رفع نارساییها و استفاده از فرصت‌ها کدامند؟ زمان: در چه زمانی بازتاب‌های مثبت و مزیت‌ها ظاهر خواهد شد؟ قابلیت پذیرش: تا چه حد گزینه‌ها توسط افراد دست اندر کار پذیرفته میشود؟ جنبه اخلاقی: از نظر سهامداران وجه اخلاقی گزینه‌ها تا چه حد پذیرفتنی هستند؟ شما چه نمره‌های به تحلیل هزینه - مزیت طرح هوور در رابطه با بلیط رایگان، با فرض ۵۰۰۰ نفر واجد شرایط میدیدید؟ ۲۰ هزار نفر واجد شرایط؟ ۱۰۰ هزار نفر؟ ۵۰۰ هزار نفر؟ نظرتان در رابطه با نرخ‌های متفاوت چیست؟ چه میتوان یاد گرفت؟ در شعبه‌های خارجی از شلکردن بیشتر افسارمدیریت و فداکردن کنترلها خودداری نمایید. گرچه در جریان تمرکززدایی، تفویض اختیارات به سطوح پایین از نظر اعتلای انگیزه و توسعه مدیریت در قیاس با تمرکزگرایی دارای نتایج مثبت تری است. ولی در حالت افراطی دادن اختیارات بیحد و حصر در تصمیمگیری به مدیران شعبه‌های خارجی میتواند به نتایج شوم ختم شده و اداره مرکزی را به سلب چنین اختیاراتی وادار نماید. تفویض‌های بدون حساب سبب لوث شدن معیارهای عمومی در تعیین اهداف شده و احتمالاً به رفتارهای غیراخلاقی منجر میشود. شلکردن کنترلها در رابطه با شعبه‌های خارجی غیرمعمول نیست. زیرا فرض میشود که مدیران موجود در آنها، قبل از این به خوبی کار میکردند و دارای تجربه دست اول نسبت به محیط و مسائل اجرایی هستند. به هر صورت باید در واگذاری آزادی عمل به این مدیران بویژه در شرایط ناموفق بودن فعالیتها، حد و مرزی را رعایت کرد. در واقعه میتاگ، در شعبه انگلستان خود هر سال ضرر میداد، بنابراین شرط احتیاط ایجاب میکرد که تمرکززدایی کمتر و کنترل‌های بیشتر اعمال شود. در تصمیمگیری، همواره بدترین سناریو را مدنظر قرار دهید. درباره مطلوبیت مثبتاندیشی، اعتماد و خوشبینی در زندگی شخصی، ورزش و یا تجارت، اندرزه‌های زیادی وجود دارد. ولی در میدان عمل برای پرهیز از نتایج وخیم در اداره شرکت، باید احتیاط را پیشه کرده و از تصمیم عجولانه پرهیز کرد. بدون شک هرگونه توصیه مبنی بر افزایش عرضه فروش از جذابیت برخوردار است ولی پذیرفتن هر عرضه

جذاب، منطقی نیست؟ در هنگام سرفروشی برای زیان حدی معین کنید. همان طوری که قبلاً شرح داده شد، سرفروشی به شیوهای از عرضه کالا اطلاق میشود که در آن کالایی برای تبلیغ فروش به زیر قیمت فروخته میشود. در این روش شرکت به ازای هر فروش ضرری را متحمل میشود. برای یک فروشنده جزء، سقف این ضرر باید محدود شود. اما در مورد هوور انگلستان این محدودیت وجود نداشت. در روش "سرفروشی" باید میزان فروش جاروبرقی به ۰۰۱ و یا ۰۰۱۰۰ دستگاه در هفته اول محدود می‌شد که نشد. تحلیل هزینه - مزیت را فراموش نکنید. مدیران برای اخذ تصمیمهای مهم باید از تحلیل هزینه - مزیت استفاده کنند. این ابزار آنها را وادار میسازد که هزینه و مزایای جداول، برای اقدامات مختلف به دست آورند. ممکن است آنها در جریان این تحلیل دریابند که مزیت‌های نامطمئن برای حرکت مورد نظر وجود دارد، لذا قبل از هرگونه اقدام از آن پرهیز نمایند. بدون شک کاربرد منظم تحلیل هزینه - مزیت، مدیریت را برای اخذ تصمیمات مناسبتر، تواناتر میسازد. اگرچه بعضی از مزیتها از حالت قضاوتی برخوردار هستند ولی کاربرد این تحلیل، مدیران را مجبور میسازد که به گزینههای مختلف و نتایج آن به صورت دقیق توجه نمایند. در جریان تصمیمات مهم، اخذ اطلاعات از افراد مختلف، قدرت تحلیل بیشتری فراهم میسازد.

فاجعه صندوقهای وام و پسانداز

مرتضی شانی

مقدمه: در دهه ۱۹۸۰ برای صندوق پسانداز مردم یک فاجعه مالی اتفاق افتاد. این فاجعه نماد عدم صلاحیت مدیریت و تجاوز به حریم اعتماد سهامداران و پساندازکنندگان و اسراف بیش از حدی بود که در رسانههای جمعی مورد توجه قرار گرفت.

صنعت پسانداز و وام (THE SAVING & LOAN) به عنوان منبع تأمین مالی برای تهیه مسکن میلیونها آمریکایی، در لبه پرتگاه قرار گرفت و صدها مؤسسه وابسته نیز به ورشکستگی افتاد. ولی دولت با تحمل گزافترین هزینه تاریخ به حمایت از پس اندازکنندگان برخاست. این فاجعه چگونه اتفاق افتاد؟ چه درسهایی از این حادثه میتوان آموخت؟ نمونه ناکامی صندوق پسانداز سان بلت: (Sunbelt): «ادوین - تی - مکبیرنی» (Edwin T. McBirny) ۲۹۱ ساله بود که اداره عملیات صندوق وام و پسانداز را به عهده گرفت. در سال ۱۹۸۱ هنوز در کالج بود که خمیره تجارتي خود را با اجاره یخچالهای کالج، به دانشجویان نشان داد. بعد از فارغالتحصیلی با سمت فروشنده املاک به عنوان یک سرمایهگذار به بازار رو به توسعه شهر دالاس روی آورد. در دسامبر ۱۹۸۱ «مکبیرنی» یک گروه سرمایهگذار تشکیل داد و شروع به خرید صندوقهای کوچک منجمله «سانبلت» در استیفان ویلا (تکزاس) کرد و همه آنها را تحت عنوان مؤسسه پسانداز «سانبلت» ادغام کرد. در کمتر از چهار سال مؤسسه «سانبلت» در کانون معاملات املاک و امپراتوری ۲/۳ میلیارد دلاری قرار گرفت که رشد آن بیشتر ناشی از خرید طرحهای ریسکدار املاک و استفاده از سیاست خاص در مورد اعطای وام بود. «مکبیرنی» و مدیران او به زودی تمام تکزاس را با ناوگانی متشکل از هفت هواپیما زیر پوشش قرار دادند. «مکبیرنی» دوست داشت که در مهمانیهای باشکوه از صدها تن مهمان، در خانه کاخ مانند خود در دالاس، پذیرایی کند. وام و پسانداز لینکلن: افتضاح سیاسی: «چارلز کیتینگ» (Charles Keating) مالک سابق وام و پسانداز لینکلن است، که در سال ۱۹۸۴ آن را خریداری کرده و رشته فعالیت آن یعنی واگذاری وام مسکن خانوادگی در مقابل رهن را، تبدیل به خرید و فروش سهام، زمین بایر و سرمایهگذاری روی پروژههای بزرگ از قبیل استراحتگاه زیبا و گران قیمت شبی ۹۰۰ دلاری در سواحل اسکات دال آرizona کرد. «کیتینگ» در مبارزات انتخاباتی نقش فعال داشت و برای پنج سناتور معروف آمریکا جمعاً مبلغ ۳/۱ میلیون دلار کمک کرد. زمانی که موضوع پیگیری صندوقهای وام و پسانداز و ضعفهای اعطای وام توسط مقامات فدرال مطرح شد، «کیتینگ» برای مساعدت، به این سناتورها رجوع کرد و با کمک آنها هرگونه پیگیری را به مدت دو سال به تأخیر انداخت. در اثنای این مدت، هزینه تضمین شده فدرال برای جبران سپردهگذاران صندوق لینکلن از ۳/۱ میلیارد دلار به ۵/۲ میلیارد دلار، افزایش یافت و

به عنوان پرهزینه‌ترین زیان مالی به ثبت رسید. «کیتینگ» بالاخره به اتهام کلاهبرداری، تقلب و توطئه در استفاده از منابع مؤسسه به زندان افتاد و سناتورهای نیز به خاطر همدستی در جرم توییح شدند. تاریخچه صنعت وام و پسانداز در بدو امر، به این گونه اقدامات، ((وام مسکن)) اطلاق میشد که ضرورت آن به قبل از رکود بزرگ در دهه ۱۹۳۰ برمیگشت اما به لحاظ خودداری بانکها از اعطای وام به افراد متوسط، طبقه کارگر مجبور شد با مساعدت هم و با روی هم قراردادن سپردههای مؤسسه تعاونی به رهن و خرید خانه اقدام کنند. در جریان رکود بزرگ خیلی از بانکها و وامهای مسکن از بین رفت. دولت روزولت دو صندوق بیمه امروزی را به وجود آورد که یکی از آنها به نام (FSLIC) برای بیمه کردن پسانداز مردم، و دیگری برای تضمین سرمایه سپردهگذاران (FDIC) وارد عرصه معاملات مسکن گردیدند. در اواخر دهه ۱۹۶۰ صندوقهای وام و پسانداز با مشکلاتی مواجه شدند و قانون فدرال به منظور هماهنگی، آنها را ملزم ساخت که به متقاضیان، وامهای بلند مدت در قبال رهن اعطا کنند اما آنها تسهیلات کوتاه مدت را از محل نقدینگی حاصل از سپردهگذاری ارائه کردند. این وضعیت یعنی اعطای وامهای بلند مدت و یا تسهیلات کوتاه مدت، به جز تورم هیچ گونه مشکلی ایجاد نکرد. ولی به محض بروز تورم، سهام صنعت وام و پسانداز و همچنین اصل بدهیهای بلند مدت را در سال ۱۹۷۱ با ارزش منفی رو به رو ساخت و موقعی که میزان تورم در دهه ۱۹۷۰ بالاتر رفت زیان ناشی از اصل وامها نیز بیشتر شد. بذره‌های فاجعه سر برآورد. واشنگتن، زمانی بررسی همه جانبه و بهره‌گیری از افراد کافی و همچنین تکمیل اعضای هیئت مدیره مؤسسه بیمه فدرال را آغاز کرد که صندوقهای وام و پسانداز در جنوب غرب در شرف ورشکستگی قرار داشتند. تأمین خسارت در شرایطی که رهنهای املاک با میلیاردها دلار زیان رو به رو بودند، آژانسهای دولتی، تقریباً هیچ منبعی برای تأمین خسارت نداشتند. در اوت ۱۹۸۹ کنگره یک طرح پرهزینه را که به امضای رییس جمهور رسید، برای تأمین خسارت ۱۶۶ میلیارد دلار برای بستن و یا فروختن صدها صندوق ورشکسته در دهه‌های آتی منظور کرد. در پی آن کنگره اجازه داد که حجم انباشته شده زیانهای مالیاتی مالکان قبلی، به کار گرفته شود. این تصمیم کنگره در آمد و سایر مالیاتهای فدرال را کاهش داد و موجب گردید که مالیات دهندگان این کسری را تحمل کرده، خدمات دولتی نیز به دنبال کاهش مالیاتها کم شود. نکات قابل سرزنش وضعیت صنعت وام و پسانداز در دهه ۱۹۸۰، نشانگر بزرگترین سقوط ناگهانی بعد از رکود بزرگ دهه ۱۹۳۰ است. با این رویداد، صدها صندوق وام در تمام جوامع، شهرهای کوچک و بزرگ و مناطق راکد و یا توسعه یافته تحت تأثیر قرار گرفت. صورت حساب مالیات‌دهندگان برای نجات چیزهایی که قابل نجات بودند، به صدها میلیارد دلار بالغ گردید. این وضعیت چگونه میتوانست اتفاق بیفتد؟ آیا امکان پرهیز وجود داشت؟ بعضیها موردهای سرزنش را به عوامل خارج از کنترل مدیران صندوقهای پسانداز، نسبت داده و آنها را قربانیان ساده قلمداد کردند. بعضیها دولت را مقصر دانسته، ادعا دارند که دولت با نیت کمک به این وضعیت در زمان تورم بالا، محدودیتها را کاهش داده و موجبات ایجاد وضع خطرناک برای صندوقهای وام و پسانداز را فراهم ساخت تا از تسهیلات خود برای رهنهای خارج از عرف خود وام اعطا کند. در این میان، کسی تصور نمیکرد که قیمت نفت و زمین به صورت ناگهانی تنزل پیدا کند. خیلی از «بهبان» هایی که برای سقوط ناگهانی ارائه میشود، دارای حجت قوی نیست، زیرا در حالی که صدها صندوق وام و پسانداز سقوط کردند، صدها صندوق دیگر به رشد خود ادامه دادند. نکات قابل سرزنش کدامند؟ در اینجا مدیریت نمیتواند از مسئولیت بدیهی خود شانه خالی کند. در این موارد قصور اصلی نادیده گرفتن یکپارچگی برنامه‌ریزی توسط مدیریت در دو بعد مختلف است: ۱- رها کردن بیمتعلق افسار هزینهها در زمانی که سودهای ناشی از رهن سنتی رو به افول بود؛ ۲- کامیابیهای بیحد و حصر ناشی از سرمایه‌گذاریهای ریسکدار در زمان سست بودن مقررات و محدودیتهای دولتی. علاوه بر موارد فوق، تقلبهای گسترده، ارزیابیهای ناصحیح، فساد و جرائم کارمندی و ناتوانی دولت در کنترل دقیق و کافی اجازه داد که وضعیت بدتر شود. چه میتوان یاد گرفت؟ فلسفه تهاجم و محافظهکاری افراطی: اکثر صندوقهای وام و پسانداز، قربانی خطمشی تهاجم بی‌پروای خود شدند. اگر ارزش زمین و ساختمان در مناطق پر رونق جنوب غربی به رشد خود ادامه میداد، پیشبینیهای

بیمحابای آنها، سوده‌های بالاتر از میانگین به ارمغان می‌آورد. اما متأسفانه ورق برگشت و پیش بینی‌ها درست از آب در نیامد. محافظه‌کاری افراطی، توأم با خطرات: شرایط محیطی دائماً متحول می‌شود. صرف نظر از فرصتهای بالقوه، عدم پذیرش ریسکهای ولو کوچک، و یا عدم اصلاح‌پذیری مورد نیاز در وضعیت و عرصه تجاری، قابل دوام نیست. مثال چنین برخورد افراطگونه ماجرای شرکت سازنده «باگی» (yggub) است که حاضر نشد خود را با وضعیت جدید تطبیق دهد. در حالت عمومی انتخاب وضعیت میانه بین دو حد افراطی تهاجمی و یا محافظه‌کاری به موفقیت پایدار منجر می‌شود قناعت بر اسراف پیروز است: در اینجا آثار اسراف و فقدان محدودیت در هزینه‌ها در قیاس با قناعت نسبی آشکار است. خرج بیمحابا یک دام است. موقعی که همه چیز بر وفق مراد باشد و محدودیتی احساس نشود این وسوسه به وجود می‌آید که دروازه‌های هزینه‌های گزاف در سطح شرکت و کارکنان باز شود. از یک طرف اکثر مؤسسات ملکی ورشکسته به خاطر اسراف در هزینه‌ها مقصر هستند، و عوامل شکست آنها عمدتاً تجملات، هواپیمای اختصاصی و حتی کلکسیونهای پر قیمت هنری است. از طرف دیگر، شرکتهایی داریم که صرفاً با رویکرد قناعت و کنترل دقیق هزینه‌ها توانستند بقا و حیات خود را حفظ کرده و در موقعی، رقبای خود را پشت سر بگذارند. بعضیها ممکن است انجام هزینه‌های تجملاتی برای ایجاد یک تصویر مناسب از موقعیت ممتاز شرکت و کسب جایگاه بالا در عرصه‌های تجاری را لازم و ضروری بدانند، ولی در صورت فقدان محدودیت و یا کنترل در انجام هزینه‌ها، این نگرش با اصل اثربخشی مدیریت سازگار نبوده و نباید به سهامداران تحمیل شود. حمایت دولت اشتباهی مخرب است: آگاهی از این موضوع که موسسه بیمه فدرال حساب سپرده‌ها را تا سطح ۱۰۰ هزار دلار بیمه کرده است، موجب پارهای اقدامات نسنجیده در مورد سرمایه‌گذاریهای عنان گسیخته در املاک گردید و متعاقباً دولت مجبور شد سپرده‌هایی را که توسط مدیران حیف و میل شده بود، با بهره‌گیری از منابع مالیات‌دهندگان تأمین کند. تغییر محورهای خط مشی کلی و بازتاب مقررات حمایتی، یک نوع ((کوری)) برای کسانی به وجود آورد که همواره متکی به حمایت‌های دولت بودند. در این مورد دولت نیز دارای عملکردی مناسب در تدوین قوانین نبود، و با وضع مقررات خاص در اوایل دهه ۱۹۸۰ برای صندوقهای وام و پسانداز چنان وضعیتی به وجود آورد، که کسی تاب مقاومت در مقابل اثرات اغواگرانه وضعیت پیدا نکرد. منبع ۱ - HATLEY F.R., MANAGEMENT MISTAKES AND SUCCESSES, JOHN WILEY & SONS, INC.۲ - www.wiley.com/collage/hartley

مدیریت دانلپ در اسکات و سان بیم

مدیریت دانلپ در «اسکات» و «سان بیم» ... Case ... مباحث ویژه مرتضی شانی
منبع: ماهنامه تدبیر - سال هجدهم - شماره ۱۶۸ مقدمه: آلبرت جی. دانلپ (ALBERT J. DUNLAP): در محله فقیرنشین «هوبو کین» بزرگ شد. این فرزند چوپان آرزو داشت چیزی برای خود بسازد. در مدرسه فوتبال بازی می‌کرد و از وست پوینت به عنوان چتر باز فارغ التحصیل شد و در مدت کوتاهی به سرعت عمل، صرفه‌جویی و سختگیری شهرت یافت. او در ۱۹۸۳ ریاست شرکت لیلی تولیپ (Lily Tulip) سازنده لیوانهای کاغذی را به عهده گرفت که به خاطر بدهی زیاد در حال ورشکستگی بود. دانلپ سریعاً فلسفه مدیریتی خود را که به آن شهرت یافته بود به اجرا درآورد: هزینه‌ها را قطع و کارکنان اداره مرکزی را اخراج کرد و هواپیمای جت شرکت را فروخت. موقعی که او بعد از سه سال آنجا را ترک کرد، شرکت در بهترین موقعیت خود قرار داشت. در سال ۱۹۹۱ او به شرکت استرالیایی با بدهی سنگین رفت و طی دو سال با برخوردهای «ارهای» ضمن اصلاح وضع موجود و پرداخت بدهی، موقعیت آن را تثبیت کرد. اکنون دانلپ در ۵۶ سالگی در جریان بازسازیهای مختلف نزدیک به ۱۰۰ میلیون دلار ثروت به دست آورده است. هیئت مدیره کاغذسازی اسکات او را برای اصلاح وضع شرکت استخدام و حتی خانه ۲/۳ میلیون دلاری او را در فلوریدا خریداری کردند. کاغذسازی اسکات - شرکت بیمار و نتایج دانلپ کاغذسازی پرسابقه اسکات، در

اوایل دهه ۱۹۹۰ با مشکلات زیادی مواجه شد. ارزش سهام شرکت از سال ۱۹۸۹ در جریان یک افت در سطح ۶۱ سنت باقی ماند و در سال ۱۹۹۳ این شرکت معادل ۲۷۷ میلیارد دلار زیان دید. دانلپ مطابق با ویژگیهای شخصیتیش بعد از انتصاب در ۱۹ آوریل ۱۹۹۴ بلافاصله شروع به اقدام کرد و به منظور نشان دادن اعتماد به نفس خود مبلغ ۲ میلیون دلار از پول خود را در کارخانه اسکات سرمایه‌گذاری کرد. بعد از چند ماه و متعاقب بالا رفتن ۳۰ درصد سهام شرکت، مجدداً ۲ میلیون دلار دیگر سرمایه‌گذاری کرد. دانلپ ساعتی پس از انتصاب، سه نفر از همکاران سابق خود را در سمتهای بالای شرکت قرار داد و در روز دوم شروع به کار، کمیته مقتدر مدیریت را منحل و در روز سوم ۹ نفر از ۱۱ مدیر اجرایی رده بالا را اخراج کرد. در روز چهارم چهار قفسه مملو از طرحهای استراتژیک مدیریت سابق را دور ریخت. آیا چنین تغییرات بنیادی تندروری نیست؟ آیا تغییر نباید به تدریج و با انعطاف صورت پذیرد؟ در جلسه سالانه در ماه ژوئن درست پس از انتصاب دانلپ چهار هدف اصلی برای سال اول اعلام گردید. اول، او قول داد که داراییهای غیر استراتژیک را آزاد کند. دوم، تیم مدیریت اجرایی ایجاد کند. سوم، با تجدید ساختار عمومی، شرکت اسکات را دوباره به صحنه اصلی برگرداند و آخرین مورد اینکه برای بازاریابی محصولات اسکات در دنیا خط مشی و استراتژی جدید تدوین شود. او برای تجدید ساختار شرکت، بیش از ۱۱ هزار شغل از کل ۲۵ هزار و ۹۰۰ شغل در سطح جهان، شامل ۷۱ درصد کارکنان اداره مرکزی، ۵۰ درصد کارمندان حقوق بگیر و ۲۰ درصد کارگران بخش تولید را حذف کرد. چنین تعدیلی اساسی نیروی انسانی، بدون شک در صرفهجویی و کاهش هزینهها تأثیر دارد. آیا این عمل زیادهروی بود؟ آیا ممکن است چنین تعدیلی در بلند مدت نتایج زیانبار برای شرکت داشته باشد؟ دانلپ علاوه بر اخراج جمعی کارکنان، پیگیر کاهش سایر هزینهها از قبیل واگذاری عملیات و خدمات به سایر شرکتهای با هزینه کمتر، و انحلال قسمتهای مربوطه گردید. او در این راستا پیشبینی کرد که با تکمیل اصلاح ساختار، تا پایان سال، میزان صرفهجویی مورد انتظار به ۳۴۰ میلیون دلار بالغ شود. نتایج اقدامات دانلپ واقعاً جالب بود. درآمد در سه ماهه دوم، معادل ۷۱ درصد و در سه ماهه سوم برابر ۷۳ درصد افزایش یافت و به عنوان بهترین سه ماهه، در چهار سال شرکت اسکات ثبت گردید. درآمد سه ماهه چهارم، در مقایسه با آمار قبلی در سال ۱۹۹۳ برابر ۱۵۹ درصد افزایش یافت، و سود خالص در طول سال برابر ۸۲ درصد نسبت به سال قبل زیادتر شد. ارزش سهام از تاریخ ۱۹ آوریل که دانلپ منصوب شده بود، بالاتر رفت و رتبه شرکت در بورس سهام نیویورک، جزو یک درصد کمپانیهای اصلی، قرار گرفت. هنوز پارهای هزینهها در سهم بازار تأثیر سوء داشت و در اولین سال منتهی به دوم آوریل ۱۹۹۵ میزان فروش کاغذهای حمام در بازارهای امریکا معادل یک درصد کاهش، و حولههای کاغذی نیز ۲/۵ درصد افزایش پیدا کرد. در هفدهم ژوئیه ۱۹۹۵ تلاشهای دانلپ، کاغذسازی اسکات را چنان جذابتی بخشید که کمپانی رقیب، آن را به مبلغ ۳۶/۷ میلیارد دلار خریدار کرد. و خود دانلپ نیز پاداش مناسبی که از مجموعه درآمدهای هفت شرکت قبلی او بیشتر بود، دریافت کرد. چالش «سان بیم» «سان بیم» سازنده دستگاههای مخلوط کن، پتوی برقی و اجاق گاز است. خط تولید این محصولات دارای رشد کم و سود در حال کاهش بود. انتصاب دانلپ در این شرکت به لحاظ شهرت او در دگرگونی و تحول موجب تعجب نگردید. در روز اول استخدام، ارزش سهام ۵۰ درصد بالا رفت و در نهایت به ۳۰ دلار رسید. او مطابق روش خود، نصف نیروی ۱۲ هزار نفری را کنار گذاشت و تولید اثاثیه و تخت خواب را قطع کرد. او تمرکز خود را به اجاق گاز، دستگاه مرطوب کننده و لوازم آشپزخانه معطوف ساخت. در سال ۱۹۹۶ او ۳۳۸ میلیون دلار را از بدهیهایش را تسویه کرد. در سال ۱۹۹۷ به نظر می رسید که دانلپ اعجاز دیگری را به وجود آورده است. فروش با ۲۲ درصد افزایش به ۸۶۲/۱ میلیارد دلار رسید و سود نیز از زیان ۱۹۶ میلیون دلار سال قبل به ۱۳۳ میلیون دلار بالغ شد. این وضع سبب گردید که ارزش هر سهم از ۷۳/۲ دلار زیان به ۱۴/۱ دلار سود برسد. در اکتبر ۱۹۹۷ تنها بعد از یک سال، دانلپ اعلام کرد که مراحل تحول پایان یافته و او دنبال خریدار برای «سان بیم» است. سهامداران خوشحال بودند و ارزش سهم از ۱۲ دلار در سال ۱۹۹۶ به ۵۰ دلار افزایش یافت. افتتاح ۱۹۹۸، وسقوط دانلپ اولین سه ماهه سال ۱۹۹۸ وضعیت برعکس شد. فروش کاهش یافت و در اولین سه

ماهه ۶/۴۴ میلیون دلار خارج از انتظار در دفاتر ثبت شد. ارزش سهام از ۵۳ دلار به ۲۵ دلار نزول کرد و در نیمه تابستان به حد پائین ۲۶/۴ دلار رسید. دانلپ برای مقابله با رکود فروش تخفیف بیشتر منظور کرد و قول داد که بیش از یک سوم کارکنان کمپانی های خریداری شده را تعدیل کند. بعد از پایان تعطیلات آخر هفته، روز دوشنبه ۱۵ ژوئن هیئت مدیره «سان بیم» پس از بررسیهای لازم به طور ناگهانی دانلپ را به دلیل عدم اطمینان به توانایی او برای اصلاح بلند مدت وضعیت شرکت، اخراج کرد و متعاقباً برای او پرونده پیگرد حقوقی تشکیل داد. چه میتوان یاد گرفت؟ چه میزان باید برید؟ در اکثر مواقع، اخراج پرسنل لازم مینماید، اما به چه تعداد؟ پاسخ به این پرسشها همواره برای یک تحول موفق حائز اهمیت است. هرگاه فردی تمایل به تغییرات و یا آمادگی قبول آن را نداشته باشد، باید عرصه را ترک کند. افراد ضعیف و یا قسمتهای ناکارآمد نیز که نتوانند خود را تطبیق دهند باید برکنار گردند، ولی بهتر است تامل کرد و این کار را بعد از جمعآوری اطلاعات کافی و آگاهی از چراهای عملکرد ضعیف انجام داد. چه میزان باید صبر کرد؟ اشتباه ممکن است در اثر اقدام قبل از آگاهی از تمام واقعیتها، و یا انتظار طولانی حاصل شود. اگر مدیر تغییرگرا هفتهها مسامحه کند، آن زمینه و نیروی روانی که برای تغییرات اساسی فراهم شده است، از بین میرود. برنامه‌ریزی استراتژیک چه نقشی ایفا میکند؟ اقدامات اساسی بدون بررسی و برنامه‌ریزی به مرحله اجرا در نمیآیند. اما طرحهای استراتژیک معمولاً تغییرات را به تأخیر میاندازند زیرا موجب فرافکنی مسئولیت در نظام بوروکراسی میشوند. برنامه‌ریزی استراتژیک علی‌رغم جاذبه‌هاش میتواند محمل مسامحه و فرار از سرزنش شود با این ادعا که «من فقط توصیه‌های استراتژیک را دنبال کردم». اعتدال همواره بهترین است: درباره اعتدال، مطالب زیاد وجود دارد. البته وضعیت شرکت در این رابطه بسیار حائز اهمیت است. شرکتی که در لبه ورشکستگی است و قادر به پرداخت حقوق خود نیست به تعدیل اساسی نیاز دارد، ولی منطق حکم می‌کند اعتدال بیشتری به کار برده شود. خانه‌تکانی دوره‌های، سلامتی در رقابت را به وجود می‌آورد: برای ایجاد تحول در یک سازمان، تمام ابعاد کاری فعالیت‌های جاری باید مورد بازنگری و ارزیابی قرار گیرد. محصولات ضعیف و قسمتهای فاقد کارایی در صورت فقدان توجیهات کافی، حذف شوند. این بازنگریها ممکن است به توسعه محصولات دیگر و یا رشد قسمتها و یا تأمین خدمات مورد نظر مشتریان منجر شود. کارکنان اداره مرکزی و شرح وظایف آنها باید از هر پنج سال یک بار از منظر بهره‌وری و اثربخشی مورد توجه قرار گرفته و اقدام قاطع در صورت نیاز به عمل آید. ممکن است در این راستا پارهای تعدیلهای لازم باشد که با انتقالهای مناسب بتوان مشکل را رفع کرد.

آب معدنی پریر اداره ضعیف یک فاجعه

آب معدنی پریر اداره ضعیف یک فاجعه مرتضی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر- سال شانزدهم- شماره ۱۶۵ مقدمه: اوایل فوریه ۱۹۹۰، اولین خبر مبنی بر آلوده بودن بطریهای آب معدنی به مدیران کمپانی «پریر» (PERRIER) رسید. «رونالد دیویس» رئیس بخش آمریکائی کمپانی «پریر» دستور داد به موازات بررسی و اقدام اصلاحی، تمام بطریهای آب در سطح آمریکا جمع آوری شود. بعد از چند روز شریک فرانسوی «پریر» کلیه بطریهای آب در اروپا را جمع آوری کرد. گرچه واکنش فوری بحران، نشاندهنده تعهد کمپانی به مشتریان و احساس مسئولیت اجتماعی است ولی بررسی عمیق موضوع، بیان کننده اشتباه فاحش است. تاریخچه قبلیدر اواخر سال ۱۹۹۸ رونالد دیویس رئیس ۴۳ ساله کمپانی «پریر» امریکا، دلایل موجهی برای خوشحالی داشت زیرا میزان فروش کمپانی در طول ۱۰ سال از ۴۰ به ۸۰ میلیون دلار افزایش یافت و در سطح جهان از رشد ۲۵ درصدی برخوردار بود. ضمناً او افتخار می‌کند که مجله فورچون در شماره ماه مه ۱۹۸۹ «پریر» را جزو شش کمپانی برتر جهانی انتخاب کرد، که از دیدگاه نشریه در عرصه تجارت و شکستن سهم بازار غیر قابل رقابت هستند. صنایع آب معدنی به ارزش ۳۰۰ الی ۱۲۰۰ برابر بهای آب لوله کشی، سریع‌ترین رشد در صنعت نوشابه سازی را به خود

اختصاص داد. «پریر» کنترل ۲۴ درصد تجارت آب در امریکا را در اختیار داشت و در زمینه آب وارداتی و بطری سبزی علی رغم رقابت فشرده صاحب ۵۰ درصد سهم بازار بود. در دهه ۱۹۹۰ بیش از ۲۰ کمپانی دیگر منجمله «پسی» وارد عرضه رقابت در آب معدنی شدند ولی در قبال «پریر»، قادر به کسب سهم بازار نگردیدند. زیرا «دیویس» فارغ از تلاش رقبا، با تاکید روی سلامتی انسان که مورد اقبال عموم بود، به گسترش بازار ادامه داد. جمع آوری آب در آمریکا «دیویس» در جریان تهیه برنامه پنج ساله، اولین اخبار مبنی بر اینکه آزمایشگاهی در شمال کارولینا آثاری از ماده بنزن را در بطریهای «پریر» کشف کرده، دریافت کرد. او در همان روز یعنی نهم فوریه دستور داد که تمام بطریهای آب در سرتاسر امریکا جمع آوری شود. مقامات کمپانی «پریر» در جریان اطلاع رسانی به گزارشگران اعلام کردند که آلودگی توسط یک کارمند در حین پاک کردن ماشین بطری پرکن خط تولید در امریکا به وجود آمده است. متعاقباً اعلام گردید که مشکل ماشین مورد نظر رفع شده است. در جریان کنفرانس خبری، «دیویس» رئیس شرکت، پیش بینی کرد که «پریر» به لحاظ بروز مشکل، دو یا سه ماه ممکن است متوقف شود. آگاهان بازار اعلام کردند چنین غیبت طولانی برای «پریر» به عنوان پیشگام صنایع آب، ویران کننده است. رقبا در غیبت «پریر» تلاش کردند که سهم بازار ۲/۲ میلیارد دلاری آن را تصاحب کنند «پسی» در ژانویه ۱۹۹۰ محصول آزمایشی "H₂OH" "و کمپانی «آدرلف کورز» آب معدنی کوهستانی را عرضه کرد. در این شرایط، این ذهنیت برای مصرف کنندگان به وجود آمد که آیا ارزش دارد که آنها مبلغ زیادی برای آب معدنی پردازند فراخوان جهانی چند روز بعد، اتفاق ناگوار دیگری افتاد. متعاقب افشای گزارش وجود بنزن در بطریهای آب آمریکا، مقامات کشورهای هلند و دانمارک نیز آلودگی بنزن را تایید و بدین ترتیب دستور جمع آوری کلیه بطریها در تمام کشورها صادر شد. در جریان کنفرانس پاریس مقامات کمپانی برای اولین بار اذعان کردند که در خط تولید آب چشمه مقدار کمی بنزن به طور طبیعی ایجاد که توسط فیلترهای مخصوص، بنزن زدائی می شود. این خبر در تضاد آشکار با اعلامیه‌ها و اطلاعیه‌هایی بود که توسط کمپانی قبلا صادر و علت آلودگی را خطای یک کارمند در جریان تمیز کردن ماشین آلات خط تولید قلمداد کرده بود. یکی از مقامات از این هم فراتر رفت و اعلام کرد که آب معدنی چشمه فرانسه به طور طبیعی دارای چندین گاز منجمله بنزن است که باید زدوده شود. کمپانی اصرار داشت که آب معدنی اصلی در فرانسه کاملا سالم است ولی تناقص در گفتارهای اخیر، تردیدهای جدی نسبت به صحت این حرفها و درجه آلودگی به وجود آورد. آیا بنزن به طور طبیعی ایجاد می شود؟ آیا این آلودگی توسط انسان به وجود آمده است؟ در این رابطه اگر انسان را منشا آلودگی می دانستند، تصمیم «رونالد دیویس» برای جمع آوری ۷۰ میلیون بطری آب معدنی خیلی سریع اتخاذ شد زیرا حتی مقامات بهداشتی امریکا و فرانسه میزان آلودگی بنزن در بطریها را در حد ناچیز و بی خطر اعلام کرده بودند. ولی علی رغم نظر مقامات بهداشتی، این موضوع برای پرستیژ «پریر» گران تمام شد. زیرا این کمپانی در تبلیغات خود، روی عنصر خلوص و سلامتی آب تاکید زیاد داشت و افشای آلودگی، این موضع را ثابت کرد که آب معدنی «پریر» فقط از آب لوله کشی سالم تر است. بازگشتت اواسط ژوئیه طول کشید که تا پریر بعد از ۵ ماه به طور گسترده به بازار آمریکا باز گردد. «دیویس» هنوز مطمئن بود که میزان فروش تا پایان ۱۹۹۱ به ۸۵ درصد خواهد رسید. در این رابطه او بیشتر نگران کمبود عرضه در مقابل افزایش تقاضا و محدودیت آب معدنی چشمه فرانسه بود. اطمینان خاطر دیویس از پایداری تقاضا و نفوذ قبلی او در نزد عاملان توزیع عمده سابق ناشی می شد. او اعتقاد داشت که عرضه محصول جدید به اتکای حسن شهرت قبلی، سایر محصولات مشابه را سریعاً از سوپر مارکت‌ها کنار خواهد زد. در فرایند بازگشت، بودجه بازاریابی از ۶ به ۲۵ میلیون دلار در سال ۱۹۹۰ افزایش یافت که ۱۶ میلیون دلار آن سهم آگهی فروش بود. در این راستا استراتژی تخفیف مناسب شامل خرید دو عدد و دریافت یک عدد رایگان و کاهش قیمت از ۱۹/۱ به ۹۹/۰ دلار در سطح سوپرمارکت‌ها تهیه گردید. نتایج در اواخر ۱۹۹۰ مشخص گردید که بر خلاف امیدواری «دیویس»، کمپانی «پریر» قادر به تصاحب سریع سهم بازار قبلی خود نیست. زیرا رقبای مهاجم، نظیر «ساراتوگا» در غیبت «پریر» وارد بازار شده و موقعیت خود را تحکیم کرده بودند. یکی از رقبا به نام

«ایویان» (Evian) با آب غیر چشمه‌ای فرانسه به عنوان پیروز میدان، عملاً جایگزین «پریر» در زمینه آب معدنی در بازار شده است. تحلیلاً برای جمع آوری بطری‌های آب عاقلانه بود؟ آیا این اقدام بیان‌کننده تعهد شهروندی کمپانی است و یا ندانم کاری اجرائی؟ آیا مشتریان این اقدام را به مسئولیت شناسی کمپانی تعبیر کردند و یا بی‌دقتی؟ شاید تصمیم «دیویس» برای جمع آوری محصول از بازار آمریکا، کاملاً توجیه پذیر باشد. ولی نتایج زیانبار آن به لحاظ شرایط موجود که او از آنها غفلت کرد، تاسف بار است. او باید متوجه می‌بود، محصولی که از روی عادت و روزی چند بار به طور پیوسته مصرف می‌شود، تبعات ناشی از غیبت طولانی آن بسیار ویرانگر است. زیرا این غیبت سبب می‌شود که مشتریان حتی وفادارترین آنها، به محصول دیگری روی آورند و آن را به عادت تبدیل کنند. این عادت به‌عنوان الگوی جدید مصرف باقی مانده و در شرایط فقدان، مزیت‌های رقابتی منطقی، همچنان باقی می‌ماند. بنابراین، کمپانی «پریر» باید هر اقدامی را که سبب کوتاه شدن غیبت خود در بازار می‌شد، به هر قیمتی انجام می‌داد. چه می‌توان یاد گرفت؟ خروج از بازار به مدت چند ماه و یا بیشتر به ویژه برای محصولی که به صورت عادت مصرف می‌شوند، زیانبار است. هرگاه عادت مصرفی جدید بین مشتریان و حتی توزیع‌کنندگان به وجود آید برگرداندن این عادت به ویژه در شرایط رقابتی که در آن رقبا شرایط بهتر جهت کسب سهم بازار ارائه می‌کنند، تقریباً غیر ممکن است. ترک صحنه توسط پیشگام بازار به معنی دعوت از رقبا برای تصاحب آن است. تقدس محصول ابدی نیست زیرا اولویت مصرف‌کننده تغییر می‌کند و رقبا زنده‌تر می‌شوند. هرگاه یک شرکت نسبت به کنترل کیفی محصول خود و یا نوآوری تکنیک بی‌تفاوت باشد این قصور باعث لطمه به ذهنیت مشتری و از بین رفتن تقدس محصول می‌شود و در نهایت شرکت را همانند پریر نابود می‌کند. در ماجرای «پریر»، مشتریان در فاصله کوتاهی آگاه شدند که ادعای کمپانی در مورد خلوص محصول صحیح نبوده و تمام تبلیغات روی این مورد نیز گمراه‌کننده بوده است. تحت این شرایط کسب مجدد بازار برای کمپانی «پریر» غیر ممکن بود. بدون شک اکثر مشتریان کیفیت محصول را از روی قیمت می‌سنجند. اگر قیمت بالا باشد به نظر مشتری حتماً کیفیت آن بالا تر است. ۵/۲ دلار قیمت یک لیتر آب «ایویان» نشان‌دهنده کیفیت بالاتر از یک گالن آب لوله‌کشی با ارزش کمتر از یک پنی است. ولی سوال این است که آیا درجه خوبی آب «ایویان» چند صد برابر بیشتر است. به زعم اکثریت، قیمت همواره نشان‌دهنده کیفیت است و از این ذهنیت تعدادی استفاده می‌کنند. صنایعی که با سلامتی و ایمنی انسان ارتباط دارند همواره در معرض خطر هستند، افکار عمومی دقت زیادی به موضوعهای سلامتی، زیبایی و جوانی دارند، لذا برای این گونه موارد مهم، نباید کدهای غلط داد. ما همواره در معرض تغییر هستیم و در طول حیات خود نباید قربانی افسونگری خطرناک باشیم.

کیمیای کرامت بخشی به کارکنان

... Case مباحث ویژه و ترمیمی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر - سال هفدهم - شماره ۱۷۴ عصر فرانک لورنزلورنزو یک استادکار تمام و کمال بود که با قرض کردن مقداری پول و همراه سرمایه اندک خود یک خط عظیم هواپیمایی به وجود آورد. او در اواخر ۶۸۹۱ بزرگترین خطوط هواپیمایی جهان خارج از کشورهای کمونیست را در اختیار داشت و از نظر تعداد هواپیما، فقط هواپیمایی ایرفلوت اتحاد جماهیر شوروی بزرگتر از هواپیمایی او بود. شبکه هواپیمایی کنتینانتال، پپل اکسپرس، فرانتیز و استرن، با فروش سالانه ۸/۶ میلیارد دلار از یک سرمایه‌گذاری کوچک در اینترنشنال ایرلاین در سال ۱۷۹۱ به وجود آمد. شروع لورنزو بعد از فارغ‌التحصیلی و دریافت مدرک فوق لیسانس از دانشگاه هاروارد، اولین شغل خود را به عنوان تحلیلگر مالی در ورلد ایرلاین شروع کرد. در سال ۶۶۹۱ با روبروت کارنی، یار دانشگاهی خود یک شرکت مشاور هواپیمایی ایجاد کرد. در سال ۹۶۹۱ آن دو با تامین ۰۰۰۳۵ دلار شرکت سرمایه‌گذاری جت کاپیتال را ایجاد کردند و با عرضه سهام توانستند ۵/۱ میلیون دلار اضافی به دست آورند. در سال ۱۷۹۱ از جت کاپیتال، برای

اصلاح وضع نابسامان تگزاس انترنشنال دعوت شد. آنها با پرداخت ۱/۵ میلیون دلار این شرکت بیمار را خریداری کردند و با برنامه‌ریزی بدهی‌ها و تنظیم سرمایه، این شرکت را احیا کردند و با تامین نقدینگی، هواپیماهای تقریباً فرسوده را بازسازی و کمپانی را مجدداً به سوددهی رساندند. لورنزو در سال ۸۷۹۱ در جریان یک جنگ مزایده‌ای نشنال ایرلاین را به پان امریکن با اخذ ۰۴ میلیون دلار سود واگذار کرد. او در ۰۸۹۱ خط هوایی نیویورک و تگزاس را تشکیل داد و در سال ۲۸۹۱ خط هوایی تگزاس کنتینانتال را به قیمت ۴۵۱ میلیون دلار خریداری کرد. لورنزو چه شخصیت اجرایی داشت؟ گرچه او به عنوان تحلیلگر مالی و آینده نگر شخصیتی بزرگ قلمداد می‌شد ولی در اداره امور اجرایی مشکلات جدی داشت و فرد خوش نام محسوب نمی‌شد. یکی از مدیران سابق او گفت: «او در ساعت ۵۴/۲۱ با موضوعی موافقت می‌کند ولی نظر او در عصر همان روز تغییر یافته است» برنامه‌ریزی‌های متناقض و اجرای ضعیف در کنار رفتارهای تند و موهن او سبب شد که از سال ۳۸۹۱ تا ۳۹۹۱، نه تعویض مدیریت در سطح کنتینانتال به وجود آید. میراث لورنزو کنتینانتال در دوران تصدی لورنزو، همواره به عنوان گرو و رهن در تلاشهای او محسوب می‌شد. او در طول تصدی خود دوبار آن را به ورطه بدهی سنگین و ورشکستگی کشاند و تجهیزات و امکانات آنرا مستهلک کرد. خطرناک‌تر اینکه فرهنگ سازمانی بدی را به وجود آورد. در سازمانها بدنامی مدیر، یک مانع عمده محسوب می‌شود. حسن شهرت و خوش نامی در زمینه نیروی انسانی تاثیرات فراتر از سازمان دارد. صنعت هواپیمائی بیمار به لحاظ جنگ قیمت، درآمد صنعت هواپیمایی به دلیل اعمال تخفیف، پاسخگوی هزینه‌های بالاسری نبوده و از سال ۰۹۹۱ تا ۲۹۹۱ حتی در شرایط پر بودن مسافر، ۸ میلیارد دلار زیان به وجود آمد. یکی از دلایل زیان، ادامه رکود اقتصادی و ضرورت کاهش پرسنل از طریق بازخریدی و یا بازنشستگی زودرس تعداد زیادی از کارکنان هواپیمایی بود. دلیل دیگر زیان، بدهی ناشی از تحویل هواپیما در دوران رکود بود که خطوط هوایی مختلف در برهه رونق اقتصادی سفارش داده بودند. زیرا در اواخر دهه ۰۹۹۱ تعداد مسافران هواپیمائی سالانه ۰۱ درصد رشد کرد و اکثر هواپیمایی‌ها در پاسخگویی به این رشد فزاینده صدها فروند هواپیمای جت سفارش دادند. اینک تحویل هواپیما در دوره رکود باعث انباشت بدهی شد. اهمیت فرهنگ مثبت سازمانیفرهنگ مثبت سازمانی رامی توان نظام باورهای عمومی و ارزش‌های مشترک درون سازمانی تعریف کرد که رفتار کارکنان را شکل می‌دهد و در عملکرد سازمان تاثیر زیادی دارد. هرگاه کارکنان اهداف مورد نظر سازمان خود را بدانند و به معیارهای آن آشنا باشند، احتمال دارد در جهت پشتیبانی از اهداف و معیارها عمل نمایند. هرگاه آنها به این باور برسند که به عنوان جزیی از سازمان محسوب می‌شوند، در آن صورت انگیزه آنها به دلیل مهم تلقی شدن آنها در حیات سازمان، بالا می‌رود. لورنزو رئیس قبلی کنتینانتال، جو مثبت سازمانی را در مبارزه با اتحادیه کارکنان ناپدید کرد. بعد از اخراج دسته جمعی، کارکنان جایگزین شده دلایل کمی برای توسعه فرهنگ مثبت داشته و علائق به مدیران به دلیل تعویضهای مکرر لطمه دید. در چنین شرایط، پایین بودن سطح قیمتها نسبت به شرکتهای هواپیمایی دیگر سبب ورشکستگی شد. زیرا کارکنان موجود فاقد چیزی بودند که به وجود آن در سازمان افتخار کنند. بازگشت بزرگ تحت مدیریت گوردون بتوندر فوریه ۴۹۹۱ گوردون بتون شرکت بوئینگ را جهت تصدی ریاست کنتینانتال ترک کرد. او مشکلات زیادی داشت زیرا شرکت از نظر شاخص‌های کیفی وزارت حمل و نقل امریکا به شرح زیر در رتبه دهم قرار داشت: - درصد پرواز به موقع (پرواز در فاصله حداکثر ۵۱ دقیقه طبق برنامه) - درصد گم شدن چمدان مسافر (تعداد گم شدن چمدان در بین ۰۰۰۱ مسافر) - درصد شکایت در ۰۰۱ هزار مسافر - درصد مسافر اضافی (مسافرانی که علیرغم دارا بودن بلیط به علت نبودن صندلی قادر به سوار شدن به هواپیما نیستند). گوردون بعد از نشستن بر مسند ریاست، تغییرات عمده‌ای در سال ۵۹۹۱ در زمینه برنامه‌ریزی به موقع پروازها با تخصیص پاداش جهت رعایت نظم به کارکنان تعیین کرد. نظام حمل و نقل و جابجایی چمدان و بررسی شکایت مسافران را سازماندهی کرد و بدین ترتیب شاخصهای مورد علاقه وزارت حمل و نقل را تغییر داد و در سال ۶۹۹۱ رتبه بهترین را کسب کرد. او چگونه انجام داد؟ بتون برای ایجاد دگرگونی در سازمان به طور ساده روی عناصر انسانی تاکید کرد. او می‌گوید:

«من در ۴۲ اکتبر ۴۹۹۱ کار مهمی در مدیریت هواپیمایی کنتینانتال انجام دادم. من در اولین روز کار خود درها را که قبلا همواره بسته بودند، باز کردم. من ترس از کارکنان نداشتم و درها را باز کرده و خواستم همه این موضوع را بدانند.» البته روابط اصلاح شده کارکنان نیاز به تحکیم داشت و بتون سعی زیادی به عمل آورد تا روحیه کارکنان را در قالب تیم‌های کاری اعتلا دهد. به همین خاطر پادشاهی برای کارکنان و خلبانان در نظر گرفت. او تمام رویه‌ها و دستورالعمل‌های خشک و بی‌روح دوران قبل را سوزاند و این امکان را فراهم کرد که کارکنان از ابتکارات و خلاقیت‌های خود بهره بگیرند. ایجاد ارتباطات و اطلاع رسانی بهتر برای حفظ روحیه کارکنان ضروری بود. بنابراین با انتشار بولتن، خبرنامه‌ها، پست الکترونیکی، وسایل سمعی و بصری در محل کار، امکانات لازم را به کارکنان ارائه داد. به اعتقاد بتون خبرهایی که در سرنوشت سازمان تاثیر گذار است باید به کارکنان قبل از سایرین از طریق رسانه‌های مناسب ارائه شود. بتون تاکید زیاد روی برنامه‌ریزی در مسیرهای پر تقاضا داشت و با حذف پروازهای مسیر کوتاه، رقابت در این زمینه‌ها را که دارای حداقل قیمت یعنی ۵/۴۲ دلار بود رها کرد و با ارائه خدمات بهتر در مسیرهای طولانی، مسافر زیادی جلب کرد. در این راستا، کمپانی در جهت بهبود روابط با آژانس‌های مسافری ضمن پوزش از طرز برخورد‌های گذشته، یک رابطه جدید را توأم با مشارکت و سود رسانی در جلب مسافر ایجاد کرد. کمپانی از آژانس‌های مسافربری لیست مسافران پر سفر را گرفته و با ارسال نامه از آنها برای ارائه خدمات بهتر و بیشتر نظر خواهی کرد. متعاقب این اقدام، مشتریان زیادی برای استفاده از امکانات بلیط‌های درجه یک در مسیرهای خاص و طولانی به سمت کمپانی سوق پیدا کردند. تخفیف‌های خاص علاوه بر حق کمیسیون‌های جاری برای آژانس‌های تلاشگر برای جذب مسافر در نظر گرفته شد. دگرگونی سریع‌چگونه یک شرکت با سوء شهرت می‌تواند در یک فاصله زمانی کوتاه دگرگون شده و به بهترین تبدیل شود؟ این موضوع شاید برای کسانی که به طور سنتی فکر می‌کنند. دشوار باشد. ولی عقل سلیم امکان دگرگونی سریع و سهل را در شرایط وجود یک رهبریت عاقل در کنار کمی شانس تایید می‌کند. گواه این ادعا عملکرد بتون در دگرگونی وضعیت کنتینانتال است. بنابراین امکان دگرگونی سریع در سایر سازمان‌های گرفتار مشکلات می‌تواند وجود داشته باشد. بتون ثابت کرد که در ارتقای علائق و جلب نظر مساعد کارکنان بسیار استاد است. او تعدادی از مدیران را که رفتاری مشابه لورنز و با کارکنان داشتند در فاصله کوتاه بر کنار کرد. مشی و سیاست درهای باز او، کارکنان را ترغیب کرد تا با مدیریت در اداره بهتر امور همکاری کنند. علاوه بر درهای باز، اطلاع رسانی درون سازمانی او نیز حائز اهمیت است. بتون با تهیه برنامه‌های انگیزشی مناسب روحیه همکاری در کارکنان را بالا برد و با ایجاد جو مثبت برای کارهای گروهی دگرگونی اساسی در فاصله زمانی کوتاه را میسر ساخت. آسیبی به نام استراتژی ناهمگون‌مکن است لورنز و با برنامه‌ریزی خشک و اجراهای ضعیف و تاکید بی‌روح روی استراتژی و اهداف تعیین شده، در ظاهر امر نوعی ثبات سازمانی و یا نظم در کارکنان و یا مشتریان به وجود آورده باشد ولی این گونه هدف گذاری و تعیین استراتژی با توجه به جمیع شرایط رقابتی و تاثیر متغیرهای محیطی باید مورد بازنگری اساسی واقع شود تا جو مثبت سازمانی و آمادگی برای انعطاف سریع حاصل شود. وارث یک بازار را کدبتون وارث یک شرکت هواپیمایی با قیمت پایین بود. ولی او عقیده داشت که یک شرکت هواپیمایی می‌تواند قیمت را پایین بیاورد ولی کسی سوار هواپیمای او نمی‌شود. «شما می‌توانید پیترا را ارزان کنید ولی کسی آنرا نمی‌خورد». رقابت صرفا بر مبنای قیمت نازل، بنیان شرکتها را در معرض خطر قرار می‌دهد. زیرا کاهش قیمت در رقابت بسیار آسان است. هر رقیب می‌تواند این کار را برای جلب رضایت مشتری انجام دهد. ولی رقابت در عرصه‌های دیگر نظیر خدمات بهتر، کیفیت محصول، وجهه عمومی و یا حسن شهرت، بسیار سخت بوده و با این فاکتورها می‌توان مشتریان زیادی را جلب کرد.

یورو دیسنی

مرتضی شانی

منع: ماهنامه تدبیر- سال هجدهم- شماره ۱۷۰ مقدمه: بین سالهای ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱ سه پارک تفریحی ۱۵۰ میلیون دلاری با وسایل تفریحی زیاد در فرانسه افتتاح گردید ولی بعداً از گردونه خارج و در سال ۱۹۹۱، دو تا از آنها ورشکست شدند. کمپانی والتدیسنی طرح ۴/۴ میلیارد دلاری خود را به عنوان اولین «دیسنیلند» اروپا در سال ۱۹۹۲ در زمینی به مساحت ۵۰۰۰ هکتار در ۲۰ مایلی پاریس افتتاح کرد. در ابتدا تعداد پنج هتل با ۵۲۰۰ اتاق در نظر گرفته شد. پیشبینی گردید که برای حفظ بازدیدکنندگان در محل، تعداد اتاقها در طول چند سال بعد از افتتاح سه برابر شود. یورو دیسنی کنترل تمام طرحهای توسعه‌های و احداث ساختمان را در اختیار داشت و پیشبینی کرد که با فروش اموال تجاری، سود عظیمی را کسب کند. مدیران در تخمین اولیه پیشبینی کردند، که ۱۱ میلیون اروپایی در سال اول از مجتمع بازدید کنند. زیرا طبق تجربه قبلی بعد از افتتاح پارک دیسنی امریکایی تعداد ۷/۲ میلیون بازدیدکننده و ۶/۱ میلیارد دلار خرج کردند. بدون شک یک مجموعه مشابه در حوالی پاریس میتواند تعداد بیشتری را جلب کند. البته مدیران دیسنی در برآورد محافظهکارانه اولیه و رعایت احتیاط ۱۱ میلیون نفر بازدیدکننده پیشبینی کرده بودند، زیرا تعداد بازدیدکننده از پارک مشابه آن در امریکا و یا ژاپن با توجه به جمعیت ۲۵۰ میلیون نفری آنها حدود ۴۱ میلیون نفر بود. با این نسبت با توجه به جمعیت ۳۷۰ میلیون نفری اروپا، تعداد بازدیدکننده بایستی به ۶۰ میلیون نفر بالغ میشد. محل یایمدیران دیسنی برای یافتن محل مناسب در راستای طرح یورو دیسنی بیش از ۲۰۰ محل را در اروپا مورد مطالعه قرار دادند. منطقه مارن - لا - والا (-Marne La-Vallee) به عنوان محل اجرای طرح در نزدیکی پاریس با این مزیت انتخاب شد که پاریس یکی از مراکز عمده توریستی اروپاست و فرانسه نیز برای کاهش نرخ بیکاری و توسعه نقش خود در اروپا قول مساعدت داد. زیرا دولت فرانسه انتظار داشت که با ایجاد ۳۰ هزار شغل، سالانه حدود یک میلیارد دلار از بازدیدکنندگان خارجی درآمد داشته باشد. برای ترغیب طرح، دولت فرانسه اجازه داد که مقامات دیسنی زمینهای مورد نیاز را براساس ارزش سال ۱۹۷۱ خریداری و ۷۵ میلیون دلار وام کم بهره در اختیار آنها قرار دهد و ۱۰۰ میلیون دلار برای توسعه خط مترو پاریس صرف کند. تا بازدیدکنندگان در مدت ۳۵ دقیقه و پرداخت هزینه ۵/۲ دلار بتوانند از مرکز شهر به پارک تفریحی برسند. ایستگاه جدیدی نیز برای ترنهای سریع‌السیر احداث شد که در فاصله ۱۵۰ متری در اصلی پارک قرار داشت. تا بازدیدکنندگان بلژیکی بتوانند در زمان ۹۰ دقیقه جلو پارک یورو دیسنی پیاده شوند. امور مالی‌هزینه طرح یورو دیسنی به ۴/۴ میلیارد دلار بالغ شد. سهم کمپانی دیسنی امریکا ۴۹ درصد یعنی بالاترین میزان معین گردید. سرمایه‌داران دیگر معادل ۲/۱ میلیارد دلار در طرح مشارکت کردند و بقیه توسط دولت، بانکها، شرکای ویژه و یا خریداران اموال پارک، تأمین شد. بازگشت سرمایه بعد از افتتاح پارک آغاز شد. کمپانی ۱۰ درصد عوارض بلیت و پنج درصد عوارض غذا و سایر کالاها را عیناً مشابه عوارض پارک ژاپن دریافت کرد با این تفاوت که در پارک دیسنیلند ژاپن - توکیو کمپانی دیسنی امریکا هیچ گونه مالکیت را به دست نیاورد و صرفاً به عوارض بلیتها و درصد درآمدها بسنده کرد. دلیل این کار رعایت محافظهکاری و درگیر بودن پول کمپانی در ساخت و ساز پارک مشابه در ایالت فلوریدا، و از طرفی اولین تجربه احداث مرکز تفریحی در یک منطقه سردسیر برای کاهش ریسک بود. حرکت‌های اصلاحیه اتکا تجربیات اخذ شده از اجرای طرح پارک تفریحی در منطقه سردسیری توکیو، مدیران بخش ساختمانی دیسنی توانستند بر مبنای آخرین دستاوردهای علمی، طرح یورو دیسنی را آماده سازند. از نظر اجرا تأکید روی انتخاب مجریان فرانسوی بود که دارای عملکرد قوی بوده و در اجرای پروژههای ساختمانی بزرگ و اتمام به موقع آن شهرت داشتند. یکی از تجربیاتی که از اجرای طرح در منطقه سردسیری حاصل شد، لزوم حفظ بازدیدکننده‌ها از باد و باران و سرما است که در متن طرحها، تمهیدات خاص را طلب میکرد. ضمناً دیسنی بعضی لهجههای فرانسوی، آلمانی، انگلیسی و ایتالیایی را به الفاظ و مزه‌های امریکایی افزود و علی‌رغم اینکه زبان رسمی پارک انگلیسی و فرانسوی بود ولی راهنماهایی هم بودند که به زبانهای آلمانی، ایتالیایی، اسپانیایی و هلندی تسلط داشتند. تأثیری در طرح جدید و با توانایی چرخش پرده ۳۶۰ درجه‌ای پیشبینی گردید که بازدیدکننده بتواند به سهولت با تاریخ اروپا آشنا شود و در راستای تنوع‌گرایی فرهنگی، عروسکهای سنتی آلمانی و

ایتالیایی نیز به ردیف «پینوکیو» اضافه شد. مسئولان دیسنی قبلاً بروز پارهای مشکلات فرهنگی را پیشبینی کرده بودند و به همین لحاظ فیتزپاتریک را به ریاست طرح یورو دیسنی برگزیدند. او امریکایی بود که فرانسوی صحبت میکرد و با اروپا آشنایی کامل داشت. ولی نتوانست شرایط لازم را فراهم کند و در سال ۱۹۹۳ یک فرد فرانسوی جایگزین وی گردید. پارهای از نصایح او، که با فرانسه نباید مانند فلوریدا برخورد کرد، هیچ وقت گوش شنوا پیدا نکرد. نتایجاً نزدیک شدن آوریل ۱۹۹۲ کمپانی شروع به تبلیغ گسترده با نیت آگاهسازی مردم برای بازدید از پارک تفریحی کرد. ۲۵۰۰ خبرنگار و دست اندرکاران رسانه‌های جمعی، به نحو شایسته مورد پذیرایی قرار گرفتند. بعد از افتتاح طرح مشخص گردید که پیشبینی‌های قبلی، قابل تحقق نبوده و برنامه افتتاح در میان رکود شدید اروپا انجام یافته است. کمپانی، قیمت پارک خودروها و هزینه هتل‌های مجتمع را برای رسیدن به یک درآمد معین با فرض «وجود تقاضا به هر قیمت»، مشخص کرده بود. مثلاً ورودیه ۲۵/۴۲ دلار برای بزرگسالان و یا هزینه اقامت در هتل ورودی مجتمع، هر شب ۳۴۰ دلار یعنی معادل هزینه اقامت در بهترین هتل شهر پاریس تعیین گردیده بود. با این نرخها ۵۰ درصد اتاقها خالی ماند و مهمانان و بازدیدکنندگان به خاطر قیمت بالای مواد غذایی و یا استفاده از امکانات، قادر به اقامت طولانی نبودند. مدیران به زودی تشخیص دادند که در محاسبات خود اشتباه کرده‌اند زیرا بازدیدکنندگان «دنای دیسنی» در فلوریدا، اکثراً بیش از چهار روز اقامت میکردند، در صورتی که در یورو دیسنی در بهترین حالت، طول اقامت دو روز بیشتر نشد. اکثر بازدیدکنندگان صبح زود خود را به محل رسانده و یک شب را در هتل اقامت میکردند و صبح روز بعد آن را ترک و تمام روز قبل از مراجعت در مجتمع سپری میکردند. سایر اشتباهات عملیاتی نیز در این میان رخ داد که اکثراً جنبه فرهنگی داشت و به اصل طرح لطمه زد. مثلاً قانون منع صرف مشروبات الکلی، مشکل ایجاد کرد. یورو دیسنی فرض کرد که روزهای دوشنبه روز آرام و روزهای جمعه روز شلوغ از نظر بازدیدکننده خواهد بود در صورتی که در عمل برعکس آن اتفاق افتاد. تعداد افرادی که در فصلهای گرم به پارک می‌آمدند، ۱۰ برابر تعداد افراد در فصلهای دیگر بود. یکی از جالبترین مشکلات از موضوع صبحانه ناشی شد. یکی از مدیران دیسنی گفت؛ به ما گفته بودند که اروپاییها صبحانه نمیخورند. در نتیجه ما رستورانهای هتل را بر همین فرض طراحی کردیم. الان فرض کنید چه اتفاقی می‌افتد. اگر بخواهیم ۲۵۰۰ نفر را با ۳۵۰ صندلی صبحانه بدهیم. دیسنی در پیشبینی سایر ملزومات نیز ناکام بود. مثلاً استراحتگاه و سرویس رانندگان اتوبوسهای تور برای ۵۰ راننده پیشبینی شده بود اما در روزهای شلوغ ۲۰۰۰ نفر راننده نیاز به سرویس و دستشویی داشتند و دیسنی به دلیل عدم پیشبینیهای لازم گرفتار مشکلات عدیده گردید. در سال منتهی به سی ام سپتامبر ۱۹۹۳ پارک دستگاههای بازی، ۹۶۰ میلیون دلار ضرر داد و آینده آن را در تردید فرو برد. در سی و یکم دسامبر ۱۹۹۳ حجم زیان به بیش از شش میلیارد فرانک و یا بیش از یک میلیارد دلار بالغ شد. کمپانی والتدیسنی ۱۷۵ میلیون دلار تأمین کرد تا طرح بتواند خود را به فصل بهار برساند تلاشهای نجات بخش ۹۲۱ میلیون دلار ضرر در اولین سال مالی، کسری معادل ۵/۲ میلیون دلار در روز را نشان داد. وضعیت به صورتی نبود که این آمارها نشان میدادند. زیرا پارک از نظر عملیاتی دارای سود بود ولی هزینههای غیر عملیاتی، آن را به زیان تبدیل میکرد. در آغاز سال ۱۹۹۴ یورو دیسنی قیمتهای مناسب برای اتاقهای هتلها تعیین و نرخ آن را از ۷۶ دلار به ۵۱ دلار کاهش داد. در فروشگاهها پیراهنهای تیشرت ۱۰ دلاری را جایگزین جواهرات کرد. تجملات در رستورانها کم شد. و برای صرفهجویی در هزینهها به سلف سرویس تبدیل گردید. قیمت ورودیه در زمانهای غیرفصلی از ۳۸ دلار به ۳۰ دلار تنزل و هزینههای عملیاتی با حذف ۹۰۰ شغل هفت درصد کاهش داده شد. صرفه جوئی و بالابردن راندمان شاهکلید حرکتهای اصلاحی جدید بود. تعداد اقلام انبارها از ۳۰ هزار قلم به ۱۷ هزار قلم عمدتاً کالاهای ساخت امریکا کاهش داده شد. تنوع غذاهائی که در پارک عرضه میشد، ۵۰ درصد کاهش یافت و برای ۹۰۰۰ نفر کارمندان تمام وقت باقیمانده، دورههای آموزشی خاصی برای ایجاد انگیزه به منظور جلب رضایت مشتریان و انعطاف در محیط کار ترتیب داده شد و برای آنهايي که با ارباب رجوع سروکار داشتند دورههای کوتاهمدت در اسپانیا و آلمان تشکیل گردید. تحلیلیورو دیسنی در ۲۰ ماه اول

عملیات نتوانست به انتظارات خود دست یابد، اکنون نیز موجودیت آن زیرسوال است. چه اشتباهی رخ داد؟ عوامل بیرونی: بدون شک رکود اقتصادی جدید در اروپا مانع عمده در نیل به انتظارات شد و موجب افت بازدیدکننده و تغییر مدل‌های درآمد پارک گردید. عامل دیگر، رکود در املاک و نزول قیمت آن و روحیه قناعت اکثر بازدیدکنندگان اروپائی بود عوامل درونی: علی‌رغم دهها سال تجربه در پارک‌های دیسنی امریکا و یا پارک جدید ژاپن، مسئولان دیسنی اشتباهات و خطاهای جدید در برنامه‌ریزی داشتند. منظور نکردن صبحانه و یا سایر ندانمکاریهای عمومی از قبیل کمی تعداد سرویس دستشویی برای رانندگان اتوبوسهای تورها از اشتباهات بارز بود. آنها حتی در مورد آموزش و ایجاد انگیزه در پرسنل فرانسوی برای بالابردن راندمان کار و راهنمایی مشتریان مشکل داشتند. آیا همه این اشتباهات به فرانسه برمیگردد و یا عدم کارآیی مدیریت بود؟ شاید هر دو. مدیریت دیسنی ملزم بود، که اختلافات فرهنگی را عمیقاً بررسی کند. علاوه بر آن ضرورت داشت که بعد از افتتاح و شروع عملیات، تمام موارد و موانع را رفع کند، ولی به دلیل اشتباه ناشی از خود بزرگبینه‌های مدیریت دیسنی، فرصتها از دست رفت. اشتباه در محاسبه تعداد اتاقها و تعیین قیمت اکثر اقلام منجمله غذا و خدمات، بیانگر بی‌توجهی مدیران به وخامت اوضاع اقتصادی بود. اما بزرگترین اشتباه، گرفتن وام زیاد برای اجرای طرح بود که نرخ بهره بالا و هزینه‌های بالاسری زیاد، رسیدن به نقطه سر به سر را تقریباً غیر ممکن ساخت و بقای شرکت را به مخاطره انداخت.

اصول سازماندهی مدیریت بحران

organizing ... مورد کاوری با رویکرد خطرپذیری سیلابدشت در مدیریت سیلابنعمت‌الله حسنی، پیمان کلبعلیان، صادق پرتانی، علیرضا احمدینعمت‌الله حسنی ۱، پیمان کلبعلیان ۲، صادق پرتانی ۳، علیرضا احمدی ۴۱- رئیس مرکز مطالعات بحران‌های طبیعی در صنعت و عضو هیئت علمی دانشگاه صنعت آب و برق ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی عمران، دانشگاه علم و صنعت ایران ۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی عمران، دانشگاه تربیت مدرس ۴- کارشناس مرکز مطالعات بحران‌های طبیعی چکیده بلایای طبیعی، حوادث فاجعه‌باری هستند که با صدمات و خسارات گسترده همراه می‌باشند. هنگام بروز فاجعه عوامل تهدید کننده جان و مال انسان چهره نمایان‌تری به خود می‌گیرند و قربانی شدن تعدادی از انسان‌های بی‌گناه، اجتناب‌ناپذیر است. در این مواقع باید تمام تمهیدات لازم را به کار گرفت تا از احتمال گسترش دامنه فاجعه و ویرانی بیشتر جلوگیری شود. بنابراین لازم است برای پیش‌بینی و شناسایی اثر حوادث و آسیب‌های مختلف و برقراری ضابطه و چارچوبی برای خنثی‌سازی یا حداقل کاهش این اثرات، تلاش گسترده‌ای به عمل آید و آنچه که به عنوان برنامه مقابله با فاجعه شامل مشکلات و نیازهای چنین اقدامی تاکنون تنظیم و تدوین شده است، صرفاً پاره‌ای از فرآیند گسترده و همه‌جانبه مقابله با بحران است. هدفی که از این مقاله دنبال می‌گردد تشریح آنچه که معمولاً هنگام وقوع فاجعه روی می‌دهد و مشکلاتی که بر اثر بروز فاجعه گریبانگیر مردم می‌شود و ارائه شیوه‌هایی برای سازماندهی و هماهنگ کردن فعالیت‌ها به منظور حل این مشکلات است. در این مقاله ابتدا فراهایی از اصول اساسی مدیریت بحران بیان شده و در ادامه مجموعه‌ای از اصول آمادگی در برابر حوادث و نیازهای ویژه مدیریت بحران به همراه برنامه عملی برای انجام وظایف مدیریت بحران پیشنهاد می‌شود. در پایان با در نظر گرفتن سیل به عنوان یکی از بلایای طبیعی و به منظور سازماندهی مدیریت بحران در این زمینه به تحلیل اصول مرتبط با مدیریت سیلاب از قبیل ارزیابی خسارات، تحلیل ریسک، برنامه‌ریزی قانونمند، بازسازی بعد از وقوع سیل و ... پرداخته شده است. در این راستا مؤلفه‌های اساسی سامانه‌های مدیریتی کنترل سیلاب در محدوده‌های با خطرپذیری بالا- در دوره‌های مختلف پیش‌بینی، پیشگیری، دفع و رفع آثار حادثه در قالب اقدامات آموزش، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی در جامعه هدف ناحیه اثرپذیر مورد تحلیل جامع مکانی و زمانی شده و کارآیی و راندمان هر یک با همپوشانی با کاربری اراضی مربوط مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. عوامل مؤثر هیدرولیکی و مورفولوژیکی هر

ناحیه از سیلابدشت تعیین کننده روند زمانی و مکانی مدیریت سیلاب و اقدامات اولیه و ثانویه مدیریت مؤثر بحران در سیلابدشت است. مطالعات فوق بر روی رودخانه سیمینه رود مورد مطالعه و واسنجی قرار گرفته است و راهکارهای متناسب بررسی و معرفی شده است. کلمات کلیدی: مدیریت بحران، سازماندهی، مدیریت سیلابدشت، فرهنگ سازی و اطلاع رسانی، آموزش و تحلیل ریسک ۱- مقدمه آمادگی در برابر حوادث- حتی در صورت نسبی و در حد تشریفات- می تواند در صورت بروز فاجعه شرایط متفاوتی ایجاد کند، برای حفظ آمادگی باید از تمام وقایعی که هنگام بروز فاجعه روی می دهد، درک صحیح و کاملی داشته باشیم. مدیران بحران و کسانی که به نحوی درگیر با مسائل مقابله با حوادث غیر مترقبه اند، مجبور نیستند که از صفر شروع کنند. هر چند فاجعه یک رویداد ناگوار غیر عادی است اما در هر صورت جوامع بشری با گونه های مختلف آن برخورد کرده اند و ساکنین مناطق آسیب دیده به شکلی خود را با وضعیت بحرانی سازگار می کنند. فاجعه در هر شکلی و آمادگی مردم در هر سطحی که باشد، بالاخره راهی برای سازگاری با محیط وجود دارد. اگر به فکر سازماندهی مدیریت بحران هستیم، نخست باید بینیم مردم چرا و چگونه خود را با شرایط غیر عادی سازگار می کنند. یک دلیل مهم اینست که بیشتر حوادث غیر مترقبه در مقایسه با انسانها و منابع مادی باقیمانده از عظمت و سنگینی قابل ملاحظه ای برخوردار نیستند. یعنی جامعه آسیب دیده بلافاصله می تواند با بسیج سریع امکانات و تلاش همه جانبه خود، همچنین کمک گرفتن از جوامع همجوار بر شرایط چیره شود. البته این واقعیت را نباید فراموش کرد که برای رفع شرایط اضطراری و بازگرداندن جامعه به حالت اولیه، مشکلات اساسی و نیازهایی نیز وجود دارند که باید به موقع پاسخ گفته شود. اما مسئله اینست که قابلیت انعطاف و انطباق افراد و توده های جوامع بشری با حوادث فیزیکی و تشنجات اجتماعی، چندان غیر قابل پیش بینی نیست. بیشتر مشکلاتی که در رابطه با فاجعه مطرح است (یا حداقل بخشی از این مشکلات)، مربوط به ویژگی سازمانی و اطلاعاتی آن و یافتن راه حل های ممکن در این راستا، بزرگترین و مهمترین هدف مدیریت بحران است. چون برنامه ریزی برای پیش بینی و حفظ آمادگی در برابر بروز حوادث به تنهایی پاسخگو نیست، بنابراین واکنش سریع و اقدام عاجل برای بازگرداندن جامعه به شرایط عادی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. اما در صورت هرگونه آمادگی قبلی حتی به صورت تشریفاتی شرایط متفاوتی بوجود خواهد آمد و می تواند توانایی هرگونه اقدام لازم برای واکنش سریع در برابر حادثه را نیز افزایش دهد. ۲- اصول آمادگی در برابر حوادث هدف مدیریت بحران در درجه اول، رفع شرایط اضطراری و بازگرداندن سریع جامعه به حالت اولیه است. بنابراین لازم است برای پیش بینی و شناسایی اثر حوادث و آسیب های مختلف و برقراری ضابطه و چارچوبی برای خنثی سازی یا حداقل کاهش این اثرات، تلاش گسترده ای به عمل آید و آنچه که به عنوان برنامه مقابله با فاجعه شامل مشکلات و نیازهای چنین اقدامی تاکنون تنظیم و تدوین شده است، صرفا پاره ای از فرآیند گسترده و همه جانبه مقابله با بحران است. مقابله عبارتست از بکارگیری دانش، شیوه های برنامه ریزی، برگزاری دوره های آموزش وابسته و آموزشهای عمومی مرتبط با انواع حوادث و آسیبهای اجتماعی که ممکن است گریبانگیر جامعه شود. هشت اصل مهم آمادگی در برابر حوادث عبارتند از: آمادگی و اقدام آنی برای بازگرداندن جامعه به حالت عادی- نحوه عملکرد و حسن انجام وظایف- آمادگی پیش از وقوع حادثه بعنوان یک فرآیند پیوسته- آمادگی در برابر ناشناخته ها و مسایل مجهول هنگام بروز فاجعه-

آمادگی برای شکل دهی به اقدامات مناسب- برنامه ریزی در حد نسبی و تشریفات ۳- رویکرد "چک لیست" در بحث مدیریت بحران هدف شناخت کلیه نیازهای آمادگی در برابر وقوع فاجعه است به گونه ای که مسئولان و دست اندرکاران عملیات اضطراری بتوانند روش مناسبی برای تأمین این نیازها اتخاذ کنند. این بخش از مقاله به تشریح رویکرد چک لیست آژانس بین المللی مدیریت بحران (ICMA) برای شناخت نیازهای آمادگی در برابر وقوع حادثه اختصاص دارد. رویکرد چک لیست این امکان را به مدیران بحران و مقامات مسئول می دهد که قابلیت ها و تواناییهای جامعه و امکانات موجود را با فهرستی از نیازهای ویژه حالت اضطراری، مقایسه کنند این فهرست باید طوری تنظیم شود که نه زیاد ساده نگرانه و خلاصه باشد که اقلامی را از قلم بیاندازد و نه چندان

پیچیده و دور از ذهن که بلااستفاده بماند. ۱-۳- نیازهای آمادگی در برابر بروز فاجعه، (اعلام خطر) فرض ما همواره اینست که هنگام بروز شرایط اضطراری در جامعه مردم مطابق دستورات و واقعی تر از حالات دیگر عمل می کنند لذا مسئولان و مقامات نهادهای مرتبط با واقعه باید پیامهای هشدار دهنده را در اسرع وقت پخش کنند. شبکه هشدار دهنده حوادث بخش مهمی از فرآیند برنامه ریزی مدیریت بحران است. پرسشهای زیر می تواند نهادهای مرتبط با موضوع را در اجرای وظایف خود بهتر هدایت کند.

آیا بر وضعیت آب و هوایی و مشخصه های دیگر تشدید شرایط بحران، نظارت مستمر و کافی وجود دارد؟ - آیا پرسنل کلیدی مسئول در شرایط بحرانی از وجود بحران روی داده یا زمینه های وقوع حادثه ای ناگوار با خبر شده اند؟ - اگر یک نفر از پرسنلی که حضورش الزامی است، در دسترس نباشد (مثلاً- خارج از شهر باشد)، چه باید کرد؟ - چه کسی مسئول اعلام خطر و آگاه کردن طبقات مردم از خطر در شرف وقوع یا فاجعه ای است که احتمال بروز آن می رود؟ - آیا برای اعلام خطر و دادن آگاهی به مردم در مورد خطرات حادثه با مسئولین رسانه های گروهی هماهنگی لازم به عمل آمده است؟ - آیا در خصوص علایم هشدار دهنده و انجام اقدامات به موقع هنگام بروز خطر آموزشهای لازم به مردم داده شده است؟ - آیا برای گروههای اجتماعی خاص نظیر افراد ناتوان، مقامات سیاسی خارجی و کسانی که به زبانهای بیگانه صحبت می کنند، چاره ای اندیشیده شده است؟ چنانچه پاسخ پرسشهای بالا مثبت باشد، می توان گفت نیازهای آمادگی در برابر حادثه فراهم شده است. آنچه باقی می ماند آن است که همین روال تا پایان برنامه آینده ادامه یابد. ۲-۳- شناخت نیازهای دیگر آمادگی در برابر حوادث نقش مسئولان منتخب و برگزیده مردم: وظایف سازمانی و غیر سازمانی مسئولان باید به درستی تعیین و شخصی به عنوان مدیریت بحران به طور رسمی انتخاب شده باشد. برنامه ریزی یک فرآیند پیوسته و مداوم: مسئول برنامه ریزی مدیریت بحران باید مشخص باشد و مدیران بحران هماهنگ و همساز با دیگر سازمانها و گروههای اجتماعی در انجام وظایف برنامه ریزی عمل کنند. رویکرد مقابله با کلیه حوادث در فرآیند برنامه ریزی: همه تواناییهای نظام مدیریت بحران باید برای همه گونه های حوادث و آسیبهایی که احتمال وقوع دارد تجهیز شود تا هر زمان و در هر کجا فاجعه ای از هر نوع روی داد، ابزار و وسایلی برای آشکار ساختن سریع آن وجود داشته باشد. ارتباط بین مدیریت حوادث جاری و فاجعه: در راهبری و کنترل حوادث جاری روزمره و فاجعه مواردی از تشابه و تفاوت به چشم می خورد. در خصوص موارد مشابه، ساختار سازمانی تنظیم شده برای شرایط بحرانی، باید به گونه ای عمل کند که بتواند در مورد بحرانها و حوادث روزمره نیز به اجرا در آید. برای این کار باید برخی وظایف ویژه را به وظایف کلی تعیین شده، افزود (مانند اعلام خطر هنگام بروز حادثه، برآورد میزان خرابی و خسارات وارده، ایجاد هماهنگی لازم بین نهادهای دولت و گروه های مردم داوطلب کمک به ایجاد ارتباط صحیح بین دولتی).

۳-۳- انعکاس نیازهای آمادگی در مقابله با فاجعه در انجام وظایف مدیریت بحران نیازهای آمادگی در مقابله با فاجعه باید پایه ای باشد برای تعیین وظایف مدیریت بحران. از طرف دیگر، معقول آن است که برنامه تنظیمی مقابله با بحران، بجای پرداختن به حوادث خاصی که در موارد معدود رخ می دهد دربرگیرنده فاجعه اساسی بطور اعم باشد (طرح مدیریت بحران جامع)، به همین ترتیب در مورد تعیین وظایف نیز بهتر است همواره به وظایف عمومی و کلی پردازیم تا تنظیم یک برنامه عملیات مفصل و شامل کلیه جزئیات. تهیه فهرست جامع و کاملی از کلیه وظایف عمومی، زمان فرسا و امکان ناپذیر است، اما در این رابطه انجام ده وظیفه ای که در زیر مشاهده می شود، به عنوان حداقل نیازمندی های مقابله با حادثه یا فاجعه مؤثر است. این وظایف عبارتند از: تجهیز و بسیج کلیه پرسنل و امکانات، اعلام خطر و هشدار به مردم، انجام اقدامات حفاظتی، مراقبت از مجروحین و قربانیان حادثه، ذخیره کردن مایحتاج و خدمات ضروری مورد نیاز مردم، برآورد و ارزیابی خسارات وارده، ثبت و نگهداری اطلاعات، آگاه سازی و اطلاع رسانی به مردم، برنامه ریزی برای بازسازی و جبران خسارت، هماهنگ کردن اقدامات و فعالیت های مدیریت بحران. ۴- انواع سازماندهی مدیریت بحرانروش های متفاوتی برای اجرای مفاد مدیریت بحران وجود دارد. در میان سازمانهایی که واحدها و دفاتر مدیریت بحران را در اختیار دارند، از نقطه نظر

استقلال و اختیارات قانونی تفاوت های چشمگیری به چشم می خورد. این واحدها یا کاملاً مستقل اند و یا در درون سازمان بزرگتری فعالیت می کنند. همانگونه که در شکل (۱) مشاهده می کنید، یک نهاد مستقل، واحد خودمختاری است که امکان دستیابی به رده های بالای دولت را نیز دارد. شکل (۲) نیز نشان دهنده یک واحد مدیریت بحران است که در درون نهاد دیگری از دولت محلی مانند واحد اجرای احکام قانونی، خدمات عمومی و اطفای حریق و آتش نشانی فعالیت می کنند. وظیفه اصلی و شناخته شده واحد مدیریت بحران، ایجاد هماهنگی بین فعالیت های واحدهای مختلف در ارتباط با کاهش اثرات فاجعه، آمادگی پیش از وقوع، واکنش بموقع در شرایط اضطراری و جبران خسارات وارده است. این واحدها در هر موقعیتی از سازمان قرار داشته و از هر رویکردی که استفاده کنند، با توجه به محدودیتهای پرسنل توانایی و امکانات، توانایی انجام وظایف تعریف شده آنها بستگی به اعتبار و اختیاری دارد که مقامات منتصب و منتخب دولت به این نهاد می دهند. بدون داشتن اختیار و اعتبار قانونی لازم، این نهاد تا قبل از وقوع حادثه و شرایط اضطراری فراموش شده و هنگام وقوع در درجه دوم اهمیت قرار دارد. مشکل اساسی در برنامه ریزی بحران و حفظ آمادگی این است که "خوشبختانه" فاجعه ناگواری که موجب وحشت همگانی و بسیار فراگیر باشند به ندرت روی می دهد. به همین خاطر امر برنامه ریزی بحران و آمادگی در برابر وقوع فاجعه در بحث سازماندهی و امور اجتماعی از اولویت چندانی برخوردار نیست (مگر درست هنگام بروز فاجعه و آشفتگی و به هم ریختگی جامعه که در این لحظات بسیج سازماندهی نیروها حفظ آمادگی مردمی برای مقابله با حادثه روی داده به اولویت نخست تبدیل می شود). این واقعیتی است که متخصصین مدیریت بحران باید به آن توجه داشته باشند. تحت چنین شرایطی از آمادگی و برنامه ریزی تنها می توان به انجام تشریفات و مراحل قانونی آن امیدوار بود و انتظار دیگری هم نداریم. مدیران بحران باید بدانند، همه آنچه که در اندیشه آنها است، قابل حصول و اجرا نیست. با علم به اینکه برنامه ریزی و آمادگی نسبی در حد تشریفات نیز در صورت وجود می تواند تا حد زیادی از غافلگیر شدن جلوگیری کند و سریعتر می تواند بر اوضاع مسلط شد، آن دسته از تشکیلات و سازماندهی دولتی که مسئول حفاظت جان و مال مردمند، باید نسبت به حوادثی که بیشترین احتمال برای تبدیل به فاجعه و ایجاد وضعیت اضطراری در جامعه دارند، وقوف کامل داشته باشند. ۵- بررسی و اجرای برنامه عملی هنگام بروز فاجعه، چنانچه اقدامات واکنشی از جانب گروههای اجتماعی مسئول و مرتبط با موضوع سریع و به هنگام باشد، حتی در صورت عدم وجود برنامه منظم و ثابتی برای حفظ آمادگی پیش از وقوع، می توان سریعاً جامعه را به حالت اولیه خود بازگرداند. اجرای برنامه های مدیریت بحران و بررسی عملکرد برنامه حتی در غیاب یک فاجعه واقعی نیز می تواند و باید انجام شود. در این بخش، چهار چوبی برای اجرای برنامه آمادگی مقابله با حوادث غیرمترقبه معرفی شده است. خلاصه ای از چهارچوب اجرایی این برنامه در جدول زیر مشاهده می شود. ده وظیفه ای که قبلاً ذکر شد در ستونهای عمودی فهرست شده اند. پنج عنصر اجرا شامل مرور و ارزیابی عملکرد در ستون های افقی ردیف بالا مرتب شده اند. چهارچوب اجرایی اقدامات آماده سازی عمومی در شرایط بحرانی وظایف آمادگی سازماندهی و تشکیلات عناصر سیستم اجرایی تشریح عملکرد برقراری ارتباطات بین سازمانی جدول برنامه ریزی آموزشی جدول بررسی و مرور عملکرد تجهیز و بسیج کلیه پرسنل و امکانات اعلام خطر انجام اقدامات حفاظتی مراقبت از مجروحین و قربانیان حادثه تأمین مایحتاج و خدمات مورد نیاز برآورد و ارزیابی خسارات وارده ثبت و نگهداری اطلاعات آگاه سازی و اطلاع رسانی به مردم برنامه ریزی برای بازسازی و جبران خسارت هماهنگ کردن فعالیت های مدیریت بحران وظایف دیگر ۶- اصول مرتبط با مدیریت سیلاب ۶-۱- تحلیل ریسک تحلیل ریسک عبارتست از فرآیند شناسایی تعادل بین خطرپذیری در مقابل منابع موجود. تحلیل ریسک با ارزیابی خطرپذیری و نقشه بندی خسارات آغاز می شود. نقشه بندی خسارات، مناطق در معرض سیلاب را آشکار می سازد. اطلاعات مورد نیاز شامل مکان، فرکانس وقوع، شدت و مدت هستند. که با فراهم شدن این اطلاعات امکان ایجاد خطوط هم

پتانسیلی که شدت خطرپذیری را نشان می‌دهند فراهم می‌شود. تحلیل خطرپذیری میزان خطرپذیری المان‌های مختلف نظیر اشخاص و املاک در معرض خسارات را مشخص می‌کند. ارزیابی منابع شامل ارزیابی ظرفیت‌ها و مکانیزم‌های کمک‌رسانی به مردم، رهبران محلی، تسهیلات دولتی، اعتبار و نقدینگی، موقعیت و کمیت کالاهای مورد نیاز در مواقع ضروری می‌باشند. تعیین درجه خطرپذیری قابل قبول یک فرآیند سیاسی است، بدین معنی که رهبران سیاسی تعیین کننده اولویت‌ها نظیر اینکه چه چیزی ضروری، قابل پذیرش و از نظر سیاسی مصلحت‌آمیز است می‌باشند. تعریف درجه خطرپذیری باید هم بر اساس تحلیل کمی نظیر ارزیابی هزینه و خسارات سیل و هم بر اساس ارزیابی کیفی باشد. ۶-۲- اقدامات بازسازی بعد از وقوع سیلاب اقدامات بعد از سیل توسط دولت انجام شده و معمولاً شامل کمک‌های مالی به دولت‌های محلی می‌باشند. هدف این اقدامات غلبه فوری بر عوارض حادثه و بازسازی زیرساخت‌های تخریب شده است. سازمانهای غیر دولتی نیز می‌توانند کمک‌های قابل توجهی در این زمینه انجام دهند. ۶-۳- ارزیابی خسارات سیلابین مزیت مدیریت سیلاب جنبه اقتصادی است که از کاهش خسارات سیل نتیجه می‌شود. صرفه‌جویی اقتصادی در اثر کاهش خسارات سیل باید با هزینه انجام اقدامات مدیریت سیلاب مقایسه شود. تخمین خسارات سیل مهمترین مؤلفه فرآیند ارزیابی سیلاب است. خسارات سیل شامل اثرات محسوس (مستقیم و غیرمستقیم) و غیرمحسوس هستند. در غیاب داده‌های واقعی از خسارات، منحنی‌های کلی بر مبنای داده‌های مصنوعی برای ارزیابی پتانسیل خسارات مستقیم بر املاک مسکونی، تجاری، صنعتی مورد استفاده قرار می‌گیرند. خسارات غیرمستقیم معمولاً بصورت درصدی از خسارات مستقیم در نظر گرفته می‌شوند. در حالت کلی برای ارزیابی پتانسیل خسارات اجرای فرآیند زیر لازم است: - شناسایی نواحی در معرض خسارت، با توجه به خصوصیات فیزیکی نظیر کاربری اراضی، توپوگرافی و ظرفیت زهکشی موجود. نتایج فرآیند شناسایی معمولاً بصورت نقشه در می‌آیند. - تعیین دسته‌بندی خسارات، که برای هر یک از نواحی مورد بررسی مناسب باشد. - تعیین هزینه واحد برای دسته‌بندی‌های مختلف - ارزیابی شرایط هیدرولیکی نظیر حجم نواحی استخری، ظرفیت انتقال خیابان‌ها، ظرفیت حمل مجاری فاضلابی - تعیین شدت سیلاب برای رگبارهای با احتمال وقوع مختلف - ترسیم خسارت در مقابل احتمال وقوع و اندازه‌گیری سطح زیر منحنی که نشان دهنده متوسط خسارات سالانه (خسارت مینا) است. - محاسبه سود سالانه به صورت اختلاف بین خسارت تخمین زده شده قبل و بعد از بهبود ارزش ویژه سود سالانه تخمین زده شده در تحلیل سود- هزینه استفاده می‌شود. ۶-۴- برنامه‌ریزی قانونمندمقابله با سیلاب به معنی انجام اقدامات فوری در زمان وقوع سیلاب است که این اقدامات بایستی بر مبنای برنامه‌ریزی مناسب از سوی دولت‌ها قانونگذاری شوند. قانونگذاری برای مقابله با بلایای طبیعی باید شامل تعیین گروه‌های مسئول در زمینه برنامه‌ریزی و انجام اقدامات لازم برای مقابله با سیل باشد. مقررات دولتی در این زمینه باید گزینه‌های زیر را پوشش دهند. - حدود مسئولیت‌ها - حقوق - گشت‌زنی و نظارت بر خاکریزها و سیل‌بندها - تسهیلات مخابراتی و حمل و نقل عمومی - انبارها و تدارکات لازم به‌مراه تجهیزات مورد نیاز - شناسایی امکانات موجود مدیریت سیلاب (سیستم هشدار سیل، خاکریزهای سیلگیر و ...) - برنامه‌های آموزش عمومی ۷- نتیجه ۱- گیرپچارچوب این مقاله بر این پرسش استوار است که منظور از سازماندهی مدیریت بحران چیست؟ پاسخ آن را می‌توان این گونه بیان کرد: سازماندهی یعنی تشخیص این مطلب که آمادگی پیش از وقوع و اقدام سریع برای بازگرداندن جامعه به حالت اولیه دو اصل مهم مدیریت بحران هستند. یعنی آگاهی از این که اصول و راهنمای ارزشمندی وجود دارد که می‌توان در سطح وسیع از آنها کمک گرفت. نیازهای مدیریت بحران باید بخوبی شناخته شوند. این نیازها را باید با انجام اقداماتی به نام "وظایف مدیریت بحران" تبیین نمود. مدیریت بحران باید جایگاه واقعی خود را در نظام سازمانی به خوبی پیدا کند و اعتبار و ارزش خود را از راه بهبود عملکرد افزایش دهد. وظایف و نقش مدیریت بحران باید از طریق یک سلسله مهارتها و تکنیکهای ویژه حرفه‌ای و سازمانی به اجرا درآید و هیچگونه خلل و ضعفی در انجام آن راه نیابد. و بالاخره برنامه منظم و دقیقی بر اساس اصول یاد شده و با در نظر گرفتن ملاحظات ویژه تنظیم شود. این اقدامات باید به

عنوان بخشی از امور روزمره تلقی شود و نتیجه اقدامات انجام شده، به طور مرتب، مورد بازبینی و اصلاح قرار گیرد. ۸- منابع و مراجع

Complementing Natural Disasters Management: The Role of Social Protection, Renos – Vakis, February ۲۰۰۶- Disaster Management Improving the Nation's Response to Catastrophic Disasters, United States General Accounting Office, Report to Congressional Requesters, July ۱۹۹۳- The Cost of Disasters. Development at Risk? Natural Disasters and the Third World, Benson, Charlotte, ۱۹۹۷.ed. John Twigg, Oxford: The UK National Coordination Committee for the International Decade for Natural Disaster Reduction.- Risk and Vulnerability: The Forward Looking Role of Social Protection in a Globalizing World, Holzmann, Robert, ۲۰۰۱. Social Protection Discussion Paper No. ۰۱۰۹. The World Bank. اصول و راهنمای عملی برای مدیریت بحران در دولت های محلی Guidelines on Non-Structural Measures in Urban Flood Management, Ivan Andjelkovic, Technical Documents in Hydrology, No ۵۰, UNESCO, Paris, ۲۰۰۱

بررسی فضائل اخلاقی و نقش آن بر عملکرد رفتاری

فضائل اخلاقی و نقش آن بر عملکرد رفتاری فیروزه فخر هاشمیان

پیشگفتار مورد مطالعه؛ دانشجویان دانشگاه امام رضا؛ سائل اخلاقی در هر زمان از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار بوده، ولی در عصر و زمان ما اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا: ۱- از یک سو عوامل و انگیزه‌های فساد و انحراف در عصر ما از هر زمانی بیشتر است و اگر در گذشته برای تهیه مقدمات بسیاری از مفسدات اخلاقی هزینه‌ها و زحمتهای لازم بود در زمان ما از برکت پیشرفت صنایع بشری همه چیز در همه جا و در دسترس همه کس قرار گرفته است! ۲- از سوی دیگر، با توجه به این که عصر ما عصر بزرگ شدن مقیاسهاست و آنچه در گذشته بطور محدود انجام می‌گرفت در عصر ما به صورت نامحدود انجام می‌گیرد، قتل و کشتار انسانها به برکت وسائل کشتار جمعی، و مفسدات اخلاقی دیگر به کمک فیلمهای مبتدلی که از ماهواره‌ها در سراسر دنیا منتشر می‌شود و اخیراً که به برکت «اینترنت» هر گونه اطلاعات مضر در اختیار تمام مردم دنیا قرار می‌گیرد، مفسدات اخلاقی بسیار گسترش پیدا کرده و مرزها را در هم شکسته و تا اقصا نقاط جهان پیش می‌رود تا آنجا که صدای بنیانگذاران مفسدات اخلاقی نیز درآمده است. اگر در گذشته تولید مواد مخدر در یک نقطه، یک روستا و حداکثر شهرهای مجاور را آلوده می‌کرد امروز به کمک سوداگران مرگ به سراسر دنیا کشیده می‌شود. ۳- از سوی سوم، همان گونه که علوم و دانشهای مفید و سازنده در زمینه‌های مختلف پزشکی و صنایع و شؤون دیگر حیات بشری گسترش فوق العاده‌ای پیدا کرده، علوم شیطنی و راهکارهای وصول به مسائل غیرانسانی و غیراخلاقی نیز به مراتب گسترده‌تر از سابق شده است به گونه‌ای که به دارندگان فساد اخلاق اجازه می‌دهد از طرق مرموزتر و پیچیده‌تر و گاه ساده‌تر و آسانتر به مقصود خود برسند. در چنین شرایطی توجه به مسائل اخلاقی و علم اخلاق از هر زمانی ضروری‌تر به نظر می‌رسد و هرگاه نسبت به آن کوتاهی شود فاجعه یا فاجعه‌هایی در انتظار است. اندیشمندان دلسوز و عالمان آگاه باید همگی دست به دست هم دهند و برای گسترش اخلاق در دنیای امروز که اخلاق به خطر افتاده تا آن حد که بعضی آن را بکلی انکار کرده یا غیر ضروری دانسته‌اند و بعضی دیگر هر کار و خصلتی که انسان را به خواسته سیاسی‌اش برساند اخلاق شمرده‌اند، تمام تلاش و کوشش خود را به کار گیرند. خوشبختانه ما مسلمانان منبع عظیمی مثل قرآن مجید در دست داریم که مملو است از بحثهای عمیق اخلاقی که در

هیچ منبع دینی دیگری در جهان یافت نمی‌شود. گرچه مباحث اخلاقی قرآن از سوی مفسران بزرگ و عالمان اسلامی بطور پراکنده مورد تفسیر قرار گرفته ولی تا آنجا که ما می‌دانیم کتابی به عنوان «اخلاق در قرآن» به سبک تفسیر موضوعی که این مسائل را به صورت جمعی و با استفاده از روش تفسیر موضوعی مورد توجه قرار دهد، تالیف نیافته با آن که جای آن کاملاً خالی است. لذا بر این شدیم که بعد از پایان دروه اول پیام قرآن که پیرامون معارف و عقاید اسلامی به سبک تفسیر موضوعی بحث می‌کرد، به سراغ بحث اخلاق اسلامی در قرآن مجید به عنوان دوره دوم پیام قرآن برویم. بحمدالله این کار انجام شد و مجموعه این مباحث در دو مجلد تهیه شد که مجلد اول در کلیات مسائل اخلاقی بحث می‌کند و اکنون در دسترس شماست ولی می‌توان از آن به عنوان یک متن جامع درسی نیز استفاده کرد، و جلد دوم پیرامون جزئیات مباحث اخلاقی و مصادیق آن بطور گسترده بحث می‌کند که بحمدالله قسمت عمده آن آماده برای چاپ است. امیدواریم این گام دیگر در طریق استفاده از قرآن مجید در حل مشکلات زندگی انسانها، مورد قبول خداوند متعال و ذخیره یوم‌المعاد قرار گیرد و اگر کاستیهایی در آن است با تذکر صاحب‌نظران تکمیل گردد.

فصل اولیان مسئله: در اندیشه دینی ما، همواره تعلیم، تهذیب، دانایی و دینداری همزاد و همراه‌اند. هم آن کس که می‌خواهد از خرمن دانش خوشه برچیند، باید جامه‌ای از جنس پارسی بر تن کند و هم آنکه می‌خواهد کام مشتاقان و مشتریان دانش را به آب علم و اندیشه سیراب سازد، باید دل و جان دانش‌اندوزان را به طهارت و تابناکی بیاراید تا مبادا در شوره زار، تخم بی حاصل بکارد و رنج بی گنج برد و از کشته خویش هیچ ندرود. تأکید مکرر قرآن بر دو رسالت بزرگ پیامبران - تهذیب و تعلیم - الگوی روشنی فرا روی کسانی می‌نهد که گام در راه پیامبران می‌نهند و رسالت آموزش و راهبری را بر دوش می‌کشند. معلمان جامعه که چنین رسالتی یافته‌اند، باید مؤکد و مکرر بر دو عنصر تعلیم و تربیت عطف توجه نشان دهند که اگر از تهذیب و پرورش غفلت ورزند، هرگز پیامبرانه نخواهند زیست. در نظام آموزشی ما که از رویکرد دینی الگو می‌گیرد، پرورش جان آدمی که البته به لحاظ ژنتی مقدم بر دانایی و آگاهی انسان است، بر عهده معلمان و مربیان است که بر خردفزایی و رشد آگاهی انسان کمر همت بسته‌اند؛ برای پیشرفت آموزشی فراگیران، تدابیر کارسازی اندیشیده می‌شود و از کتاب و کلاس و استاد گرفته، تا فضایی فیزیکی و تکنولوژی آموزشی، همه در خدمت رشد علمی و اندیشه‌ای فراگیران قرار می‌گیرد و سرانجام کارنمای آموزشی که میزان رشد یا افت فراگیر را در تحصیل بنمایاند و نیز تمهیداتی که ضعف‌ها را پوشش دهد، به کار گرفته می‌شوند تا پیشرفت علمی فراگیر (دانش آموز و دانشجو) به سامان رسد. هم چنین با نمودارهای آموزشی که منحنی رشد یا افت محصلان را آشکار می‌سازد و نیز نظارتی که بر فرایند یاد دهی استاد و یادگیری شاگردان اعمال می‌شود، توفیق یا عدم توفیق آموزشی استادان نیز نشان داده خواهد شد؛ اما به حقیقت چه ساز و کاری به کار گرفته می‌شود، تا رشد تربیتی و پرورشی فراگیر که باید همزاد و همپای رشد آموزشی او سیر تکاملی داشته باشد، مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد و چه تدابیری اتخاذ می‌گردد تا عملکرد استادان و عنایت آنان به تربیت شاگردان، مورد شناسایی و نقد واقع شود و مشخص گردد که آیا آنان اساساً به این رسالت سنگین و پردشوار، توجه مبارک و مؤثری دارند یا خیر؟ حال برای روشن موضوع که همان تاثیر اخلاق بر دانشجویان میباشد با مطرح کردن سئوالاتی به روشن کردن قضیه می‌پردازیم. ۱- آیا کسب فضایل اخلاقی یکی از راه‌های هدایت اجتماعی است و می‌تواند بهداشت روانی را به دنبال داشته باشد؟ ۲- آیا حسن خلق سلامت جسم و روان را تأمین میکند؟ ۳- آیا آثار کسب فضایل اخلاقی می‌تواند بر عملکرد رفتاری دانشجویان موثر باشد؟ ۴- آیا دانشجویان می‌توانند باتکیه بر آثار کسب فضایل اخلاقی زندگی فردی و اجتماعی خود را بنا کنند؟ اهمیت موضوع: در دورانی که همه برای کسب مراتب علمی مسابقه‌ای نانوشته را در دست تهیه دارند، کسب علم به تنهایی نمی‌تواند ضامن سعادت فردی و اجتماعی افراد باشد. در تاریخ می‌بینیم که همیشه این دانش‌افراد بوده است که در اختیار جباران و ستم‌گران قرار گرفته تا سطره ظلم و ستم را گسترش دهند. در توصیه دینی ما همیشه کسب علم و فضایل اخلاقی در کنار هم بوده است و این بر اهمیت موضوع می‌افزاید. دانشجویان که آینده سازان فردای زندگی اجتماعی خود و پایه گذار پیشرفت کشور می‌باشند اگر مزین به فضایل اخلاقی

نباشند هرگز به سر منزل مقصود نخواهند رسید. فرضیات تحقیق ۱- کسب فضایل اخلاقی و آثار آن بر سلامت روانی و اجتماعی دانشجویان تاثیر دارد. ۲- آثار کسب فضایل اخلاقی بر بهبود عملکرد دانشجویان موثر است. ۳- کسب فضایل اخلاقی بر ایجاد شخصیت ممتاز در دانشجویان موثر است. ۴- آثار کسب فضایل اخلاقی بر زندگی اجتماعی و فردی دانشجویان بهبود می بخشد. اهداف تحقیق: هدف کلی بررسی تاثیر کسب فضایل اخلاقی بر دانشجویان و نقش آن بر بهداشت روانی و عملکرد رفتاری آنان است. اهداف جزئی: ۱- کسب فضایل اخلاقی و آثار آن باعث آرامش روانی و بهبود عملکرد رفتاری دانشجویان میشود. ۲- سلامت روانی دانشجویان با کسب فضایل اخلاقی بهبود می یابد. ۳- تاثیر کسب فضایل اخلاقی و سلامت روانی آن بر دانشجویان باعث ایجاد شخصیت ممتاز در آنان می گردد. ۴- دانشجویان با توسل به آثار کسب فضایل اخلاقی می توانند زندگی اجتماعی و فردی خود را بسازند. واژگان کلیدی: ۱- کسب فضایل اخلاقی ۲- بهداشت روان ۳- اخلاق تعریف متغیرها تعاریف نظری- بهداشت روانی: وضعیت کسی که کارکرد او در سطح قابل قبولی از سازگاری و انطباق رفتاری است و احساس رضایت و بهبود روانی و تطابق اجتماعی کافی با موازین مورد قبول جامعه قرار دارد. - کسب فضایل اخلاقی: به عنوان امری مرتبط با رسیدن و یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم اخلاقی که فراهم آمدن این ارزشها به ارضای نیازهای اساسی فرد وابسته است. در این بحث نگرش مثبت یا منفی فرد از اخلاق می باشد که متاثر از عوامل متعددی است. فصل دوم ادبیات تحقیق: اهمیت بحثهای اخلاقی اشاره این بحث از مهمترین مباحث قرآنی است، و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می یابد همان گونه که گفته اند: اقوام روزگار به اخلاق زنده اند قومی که گشت فاقد اخلاق مردنی است! اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران می کند، و به آتش می کشد برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می کند، و برای فروش جنگ افزارهای ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می پاشد، و بی گناهان را به خاک و خون می کشد! آری! او ممکن است به ظاهر متمدن باشد ولی در این حال حیوان خوش علفی است، که نه حلال را می شناسد و نه حرام را! نه فرقی میان ظلم و عدالت قائل است و نه تفاوتی در میان ظالم و مظلوم! با این اشاره به سراغ قرآن می رویم و این حقیقت را از زبان قرآن می شنویم در آیات زیر دقت کنید: ۱ - هو الذی بعث فی الامم رسولاً منهم یتلوا علیهم آیاته و یرکبهم و یعلمهم الکتاب و الحکمۃ و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره جمعه، آیه ۲) ۲ - لقد من الله علی المؤمنین اذ بعث فیهم رسولاً - من انفسهم یتلوا علیهم آیاته و یرکبهم و یعلمهم الکتاب و الحکمۃ و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره آل عمران، ۱۶۴) ۳ - کما ارسلنا فیکم رسولاً - منکم یتلوا علیکم آیاتنا و یرکبکم و یعلمکم الکتاب و الحکمۃ و یعلمکم ما لم تکنوا تعلمون (سوره بقره، آیه ۱۵۱) ۴ - ربنا و بعث فیهم رسولاً - منهم یتلوا علیهم آیاتک و یعلمهم الکتاب و الحکمۃ و یرکبهم انک انت العزیز الحکیم (سوره بقره، آیه ۱۲۹) ۵ - قد افلح من زکبها و قد خاب من دسیها (سوره شمس، آیات ۹ و ۱۰) ۶ - قد افلح من تزکی و ذکر اسم رب - فصلی (سوره اعلی، آیات ۱۴ و ۱۵) ۷ - و لقد آتینا لقمان الحکمۃ ان اشکر الله (سوره لقمان، آیه ۱۲) ترجمه: ۱ - او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می خواند و آنها را تزکیه می کند و به آنان کتاب و حکمت می آموزد هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند! ۲ - خداوند بر مؤمنان منت نهاد (و نعمت بزرگی بخشید) هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت به آنها بیاموزد، هر چند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. ۳ - همان گونه (که با تغییر قبله نعمت خود را بر شما ارزانی داشتیم) رسولی از خودتان در میانتان فرستادیم، تا آیات ما را بر شما بخواند، و شما را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، و آنچه را نمی دانستید، به شما یاد دهد. ۴ - پروردگارا! در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیز! تا آیات تو را بر آنان بخواند، و آنها را کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه کند، زیرا تو توانا و حکیمی (و بر این کار قادری)! ۵ - هر کس نفس خود را پاک و تزکیه کرد، رستگار شد - و آن کس که نفس خویش را با

معصیت و گناه آلوده ساخت، نومید و محروم گشت! ۶- به یقین کسی که پاکی جست (و خود را تزکیه کرد) رستگار شد - و (آن کس) نام پروردگارش را یاد کرد، سپس نماز خواند! ۷- ما به لقمان حکمت (ایمان و اخلاق) آموختیم (و به او گفتیم) شکر خدا را به جا آور! چهار آیه نخستین در واقع یک حقیقت را دنبال می‌کنند، و آن این است که یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله تزکیه نفوس و تربیت انسانها و پرورش اخلاق حسنه بوده است حتی می‌توان گفت تلاوت آیات الهی و تعلیم کتاب و حکمت که در نخستین آیه آمده، مقدمه‌ای است برای مساله تزکیه نفوس و تربیت انسانها همان چیزی که هدف اصلی علم اخلاق را تشکیل می‌دهد. شاید به همین دلیل «تزکیه» در این آیه بر «تعلیم» پیشی گرفته است، چرا که هدف اصلی و نهائی «تزکیه» است هرچند در عمل «تعلیم» مقدم بر آن می‌باشد. و اگر در سه آیه دیگر (آیه دوم و سوم و چهارم از آیات مورد بحث) «تعلیم» بر «تزکیه اخلاق» پیشی گرفته، ناظر به ترتیب طبیعی و خارجی آن است، که معمولاً «تعلیم» مقدمه‌ای است برای «تربیت و تزکیه» بنابراین، آیه اول و آیات سه گانه اخیر هر کدام به یکی از ابعاد این مساله می‌نگرد. (دقت کنید) این احتمال در تفسیر آیات چهارگانه فوق نیز دور نیست که منظور از این تقدیم و تاخیر این است که این دو (تعلیم و تربیت) در یکدیگر تاثیر متقابل دارند یعنی، همان گونه که آموزشهای صحیح سبب بالا بردن سطح اخلاق و تزکیه نفوس می‌شود، وجود فضائل اخلاقی در انسان نیز سبب بالا بردن سطح علم و دانش اوست چرا که انسان وقتی می‌تواند به حقیقت علم برسد که از «لجاجت» و «کبر» و «خودپرستی» و «تعصب کورکورانه» که سد راه پیشرفتهای علمی است خالی باشد، در غیر این صورت این گونه مفاصل اخلاقی حجابی بر چشم و دل او می‌افکند که نتواند چهره حق را آن چنان که هست مشاهده کند و طبعاً از قبول آن وا می‌ماند. این نکات نیز در آیات چهارگانه فوق قابل دقت است: اولین آیه، قیام پیغمبری که معلم اخلاق است به عنوان یکی از نشانه‌های خداوند ذکر شده، و نقطه مقابل «تعلیم و تربیت» را «ضلال مبین» و گمراهی آشکار شمرده است (و ان كانوا من قبل لفی ضلال مبین) و این نهایت اهتمام قرآن را به اخلاق نشان می‌دهد. در دومین آیه، بعثت پیامبری که مربی اخلاقی و معلم کتاب و حکمت است به عنوان متنی بزرگ و نعمتی عظیم از ناحیه خداوند شمرده است این نیز دلیل دیگری بر اهمیت اخلاق است. در سومین آیه که بعد از آیات تغییر قبله (از بیت المقدس به کعبه) آمده و این تحول را یک نعمت بزرگ الهی می‌شمرد، می‌فرماید: این نعمت همانند اصل نعمت قیام پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله است که با هدف تعلیم و تربیت و تهذیب نفوس و آموزش اموری که وصول انسان به آن از طرق عادی امکان پذیر نبود انجام گرفته است. (۱) نکته دیگری که در چهارمین آیه قابل دقت است، این است که در این جا با تقاضای ابراهیم و دعای او در پیشگاه خدا روبه‌رو می‌شویم او بعد از بنای کعبه و فراغت از این امر مهم الهی، دعاهایی می‌کند که یکی از مهمترین آنها تقاضای به وجود آمدن امت مسلمانی از «ذریه» اوست، و بعثت پیامبری که کار او تعلیم کتاب و حکمت و تربیت و تزکیه نفوس باشد. این نکته نیز در پنجمین آیه جلب توجه می‌کند که قرآن پس از ذکر طولانی‌ترین سوگندها که مجموعه‌ای از یازده سوگند مهم به خالق و مخلوق و زمین و آسمان و ماه و خورشید و نفوس انسانی است، می‌گوید: «آن کس که نفس خویش را تزکیه کند رستگار شده، و آن کس که آن را آلوده سازد مایوس و ناامید گشته است! (قد افلح من زکاه و قد خاب من دساها)». این تاکیدهای پی در پی و بی‌نظیر دلیل روشنی است بر اهمیتی که قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس قائل است، و گویی همه ارزشها را در این ارزش بزرگ خلاصه می‌کند، و فلاح و رستگاری و نجات را در آن می‌شمرد. همین معنی با مختصر تفاوتی در آیه ششم آمده و جالب این است که «تزکیه اخلاق» در آن مقدم بر نماز و یاد خدا ذکر شده که اگر تزکیه نفس و پاکی دل و صفای روح در پرتو فضائل اخلاقی نباشد، نه ذکر خدا به جا می‌رسد و نه نماز روحانیتی به بار می‌آورد. و بالاخره در آخرین آیه، از معلم بزرگ اخلاق یعنی لقمان سخن می‌گوید و از علم اخلاق به «حکمت» تعبیر می‌کند و می‌گوید: «ما (موهبت بزرگ) حکمت را به لقمان دادیم، سپس به او دستور دادیم که شکر خدا را در برابر این نعمت بزرگ به جا آورد! (ولقد آتینا لقمان الحکمة ان اشکر لله)». با توجه به این که ویژگی «لقمان حکیم» آن چنان که از آیات سوره لقمان استفاده می‌شود تربیت نفوس و پرورش

اخلاق بوده است بخوبی روشن می‌شود که منظور از «حکمت» در این جا همان «حکمت عملی» و آموزشهایی است که منتهی به آن می‌شود یعنی «تعلیم» برای «تربیت»! باید توجه داشت که حکمت همان گونه که بارها گفته‌ایم در اصل به معنی «لجام» اسب و مانند آن است سپس به هر «امر بازدارنده» اطلاق شده است، و از آنجا که علوم و دانشها و همچنین فضائل اخلاقی انسان را از بدیها و کژیها باز می‌دارد، این واژه بر آن اطلاق شده است. اهمیت اخلاق در روایات اسلامی این مساله در احادیثی که از شخص پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و همچنین از سایر پیشوایان معصوم علیهم السلام رسیده است با اهمیت فوق‌العاده‌ای تعقیب شده، که به عنوان نمونه چند حدیث پرمعنا را از نظر می‌گذرانیم: ۱- در حدیث معروفی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌خوانیم: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده‌ام.» (۲) و در تعبیر دیگری: «انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق» آمده است. (۳) و در تعبیر دیگری: «بعثت بمکارم الاخلاق ومحاسنها» آمده است. (۴) تعبیر به «انما» که به اصطلاح برای حصر است نشان می‌دهد که تمام اهداف بعثت پیامبر صلی الله علیه و آله در همین امر یعنی تکامل اخلاقی انسانها خلاصه می‌شود.

۲- در حدیث دیگری از امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌خوانیم که فرمود: «لو كنا لانرجو جنه ولا نخشى ناراً ولا ثواباً ولا عقاباً لكان ينبغى لنا ان نطالب بمكارم الاخلاق فانها مما تدل على سبيل النجاح اگر ما امید و ایمانی به بهشت و ترس و وحشتی از دوزخ، و انتظار ثواب و عقابی نمی‌داشتیم، شایسته بود به سراغ فضائل اخلاقی برویم، چرا که آنها راهنمای نجات و پیروزی و موفقیت هستند.» (۵) این حدیث بخوبی نشان می‌دهد که فضائل اخلاقی نه تنها سبب نجات در قیامت است بلکه زندگی دنیا نیز بدون آن سامان نمی‌یابد! (در این باره در آینده به خواست خدا بحثهای مشروحتری خواهیم داشت) ۳- در حدیث دیگری از رسول خدا صلی الله علیه و آله آمده است که فرمود: «جعل الله سبحانه مكارم الاخلاق صلة بين عباده فحسب احدكم ان يتمسك بخلق متصل بالله خداوند سبحان فضائل اخلاقی را وسیله ارتباط میان خودش و بندگانش قرار داده، همین بس که هر یک از شما دست به اخلاقی بزنند که او را به خدا مربوط سازد.» (۶) به تعبیر دیگر، خداوند بزرگترین معلم اخلاق و مربی نفوس انسانی و منبع تمام فضائل است، و قرب و نزدیکی به خدا جز از طریق تخلق به اخلاق الهی مکان پذیر نیست! بنابراین، هر فضیلت اخلاقی رابطه‌ای میان انسان و خدا ایجاد می‌کند و او را گام به گام به ذات مقدسش نزدیکتر می‌سازد. زندگی پیشوایان دینی نیز سرتاسر بیانگر همین مساله است که آنها در همه جا به فضائل اخلاقی دعوت می‌کردند، و خود الگوی زنده و اسوه حسنه‌ای در این راه بودند و به واسطه خدا در مباحث آینده در هر بحثی به نمونه‌های اخلاقی آنها آشنا خواهیم شد و همین بس که قرآن مجید به هنگام بیان مقام والای پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «وانك لعلى خلق عظيم تو اخلاق عظیم و برجسته‌ای داری!» (۷) نکته‌ها: ۱- تعریف علم اخلاق در این جا لازم است قبل از هر چیز به سراغ تعریف اخلاق برویم «اخلاق» جمع «خلق» (بر وزن قفل) و «خلق». (بر وزن افق) می‌باشد، به گفته «راغب» در کتاب «مفردات»، این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردد، خلق به معنی هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت: «اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است» و به گفته بعضی از دانشمندان، گاه به بعضی از اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (اولی اخلاق صفاتی است و دومی اخلاق رفتاری).

«اخلاق» را از طریق آثارش نیز می‌توان تعریف کرد، و آن این که «گاه فعلی که از انسان سر می‌زند، شکل مستمری ندارد ولی هنگامی که کاری بطور مستمر از کسی سر می‌زند (مانند امساک در بذل و بخشش و کمک به دیگران) دلیل به این است که یک ریشه درونی و باطنی در اعماق جان و روح او دارد، آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. اینجاست که «ابن مسکویه» در کتاب «تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق»، می‌گوید: «خلق همان حالت نفسانی است که انسان را به انجام کارهایی دعوت می‌کند بی آن که نیاز به تفکر و اندیشه داشته باشد.» (۸) همین معنی را مرحوم فیض کاشانی در کتاب «حقایق» آورده است، آنجا که می‌گوید: «بدان که خوی عبارت است از هیئتی استوار با نفس که افعال به آسانی و بدون نیاز به فکر و اندیشه از آن صادر می‌شود.» (۹) و به

همین دلیل اخلاق را به دو بخش تقسیم می‌کنند: «ملکاتی که سرچشمه پدید آمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و ملکات فضیله نامیده می‌شود، و آنها که منشا اعمال بد است و به آن اخلاق بد و ملکات رذیله می‌گویند. و نیز از همین جا می‌توان علم اخلاق را چنین تعریف کرد: «اخلاق علمی است که از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن سخن می‌گوید» و به تعبیر دیگر، «سرچشمه‌های اکتساب این صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد». البته همانطور که گفته شد، گاه به آثار عملی و افعال ناشی از این صفات نیز واژه «اخلاق» اطلاق می‌شود مثلاً، اگر کسی پیوسته آثار خشم و عصبانیت نشان می‌دهد به او می‌گویند: این اخلاق بدی است، و بعکس هنگامی که بذل و بخشش می‌کند می‌گویند: این اخلاق خوبی است که فلان کس دارد در واقع این دو، علت و معلول یکدیگرند که نام یکی بر دیگری اطلاق می‌شود. بعضی از غربیها نیز علم اخلاق را چنان تعریف کرده‌اند که از نظر نتیجه با تعریفهایی که ما می‌کنیم یکسان است، از جمله در کتاب «فلسفه اخلاق» از یکی از فلاسفه غرب به نام «ژکس» می‌خوانیم که می‌گوید: «علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی به آن گونه که باید باشد.» (۱۰) در حالی که بعضی دیگر که بینشهای متفاوتی دارند (مانند فولکیه) در تعریف علم اخلاق می‌گویند: «مجموع قوانین رفتار که انسان به واسطه مراعات آن می‌تواند به هدفش برسد، علم اخلاق است.» (۱۱) این سخن کسانی است که برای ارزشهای والای انسانی اهمیت خاصی قائل نیستند بلکه از نظر آنان رسیدن به هدف (هر چه باشد) مطرح است و اخلاق از نظر آنها چیزی جز اسباب وصول به هدف نیست! ۲- رابطه اخلاق و فلسفه فلسفه در یک مفهوم کلی به معنی آگاهی بر تمام جهان هستی است به مقدار توان انسانی و به همین دلیل، تمام علوم می‌تواند در این مفهوم کلی و جامع داخل باشد و روی همین جهت، در اعصار گذشته که علوم محدود و معدود بود، علم فلسفه از همه آنها بحث می‌کرد، و فیلسوف کسی بود که در رشته‌های مختلف علمی آگاهی داشت. در آن روزها فلسفه را به دو شاخه تقسیم می‌کردند: الف - اموری که از قدرت و اختیار انسان بیرون است که شامل تمام جهان هستی بجز افعال انسان، می‌شود. ب - اموری که در اختیار انسان و تحت قدرت او قرار دارد یعنی، افعال انسان. بخش اول را حکمت نظری می‌نامیدند، و آن را به سه شاخه تقسیم می‌کردند. ۱- فلسفه اولی یا حکمت الهی که درباره احکام کلی وجود و موجود و مبدا و معاد صحبت می‌کرد. ۲- طبیعیات که آن هم رشته‌های فراوانی داشت. ۳- ریاضیات که آن هم شاخه‌های متعددی را در بر می‌گرفت. اما قسمتی که مربوط به افعال انسان است، آن را حکمت عملی می‌دانستند و آن نیز به سه شاخه تقسیم می‌شد. ۱- اخلاق و افعالی که مایه سعادت یا بدبختی انسان می‌شود و همچنین ریشه‌های آن در درون نفس آدمی. ۲- تدبیر منزل است که مربوط است به اداره امور خانوادگی و آنچه تحت این عنوان می‌گنجد. ۳- سیاست و تدبیر مدن که درباره روشهای اداره جوامع بشری سخن می‌گوید. و به این ترتیب آنها به اخلاق شکل فردی داده، آن را در برابر «تدبیر منزل» و «سیاست مدن» قرار می‌دادند. بنابراین «علم اخلاق» شاخه‌ای از «فلسفه عملی» یا «حکمت عملی» است. ولی امروز که علوم شاخه‌های بسیار فراوانی پیدا کرده و به همین دلیل از هم جدا شده است، فلسفه و حکمت غالباً به همان معنی حکمت نظری و آن هم شاخه اول آن، یعنی امور کلی مربوط به جهان هستی، و همچنین مبدا و معاد اطلاق می‌شود. (دقت کنید) در این که حکمت نظری با ارزشتر است یا حکمت عملی، در میان فلاسفه گفتگو است، گروهی اولی را با ارزشتر می‌دانستند و گروهی دومی را، و اگر ما از زاویه‌های مختلف نگاه کنیم حرف هر دو گروه صحیح است که فعلاً جای بحث آن نیست. درباره رابطه «فلسفه» و «اخلاق» باز هم به مناسبتهای دیگر به خواست خدا سخن خواهیم گفت. ۳- رابطه اخلاق و عرفان اما در مورد رابطه «اخلاق» و «عرفان» و اخلاق و «سیر و سلوک الی الله» نیز می‌توان گفت: «عرفان» بیشتر به معارف الهی می‌نگرد، آن هم نه از طریق علم و استدلال، بلکه از طریق شهود باطنی و درونی، یعنی قلب انسان آنچنان نورانی و صاف گردد و دیده حقیقت بین او گشوده شود و حجابها بر طرف گردد که با چشم دل ذات پاک خدا و اسماء و صفات او را ببیند و به او عشق ورزد. بدیهی است علم اخلاق چون می‌تواند به برطرف شدن رذائل اخلاقی که حجابهایی است در برابر چشم دل، کمک کند یکی از پایه‌های عرفان الهی و مقدمات آن خواهد بود. و اما

«سیر و سلوک الی الله» که هدف نهایی آن، رسیدن به «معرفة الله» و قرب جوار او است، آن هم در حقیقت مجموعه‌ای از «عرفان» و «اخلاق» است. سیر و سلوک درونی، نوعی عرفان است که انسان را روز به روز به ذات پاک او نزدیکتر می‌کند، حجابها را کنار می‌زند، و راه را برای وصول به حق هموار می‌سازد و سیر و سلوک برونی همان اخلاق است، منتها اخلاقی که هدفش را تهذیب نفوس تشکیل می‌دهد نه فقط بهتر زیستن از نظر مادی. ۴- رابطه «علم» و «اخلاق» در آیات مورد بحث دیدیم که قرآن مجید کرارا تعلیم کتاب و حکمت را در کنار تزکیه و پاکسازی اخلاقی قرار می‌دهد گاه «تزکیه» را بر «تعلیم» مقدم می‌دارد، و گاه «تعلیم» و بر «تزکیه» و این نشان می‌دهد که میان این دو رابطه عمیقی است. یعنی هنگامی که انسان از خوبی و بدی اعمال و صفات اخلاقی آگاه گردد و آثار و پیامدهای هر یک از صفات «فضیلت» و «رذیلت» را بداند، بی‌شک در تربیت و پرورش او مؤثر است بطوری که می‌توان گفت بسیاری از زشتیهای عمل و اخلاق، از ناآگاهیها سرچشمه می‌گیرد. به همین دلیل، اگر علم و آگاهی جای جهل و نادانی را بگیرد، و به تعبیر دیگر، سطح فرهنگ بالا- برود، بسیاری از زشتیها جای خود را به زیباییها، و بسیاری از مفاسد اخلاقی جای خود را به محاسن اخلاقی می‌دهد ولی باید توجه داشت این مساله کلیت ندارد. و متأسفانه گاه در این مساله مبالغه شده، گروهی راه افراط را پیش گرفته، و گروهی راه تفریط را. گروهی به پیروی از گفتار معروف سقراط، فیلسوف یونانی، که معتقد بود علم و کمت سرچشمه اخلاق حمیده است، و رذائل اخلاقی معلول جهل و نادانی است، عقیده دارند که تنها راه برای مبارزه با رذائل اخلاق و پیدایش فضائل اخلاقی گسترش علم و دانش و بالا- بردن سطح افکار جامعه است، و به این ترتیب «فضیلت» مساوی با «معرفت» می‌شود. آنها می‌گویند هیچ کس آگاهانه به دنبال بدی و شر نمی‌رود، و اگر خوبی را تشخیص دهد آن را رها نمی‌سازد، پس وظیفه ما آن است که هم برای خود و هم دیگران کسب آگاهی کنیم، و نتایج خیر و شر، و بد و نیکو را بدانیم، تا جوانه‌های فضائل اخلاقی بر شاخسار وجود ما ظاهر شود! در مقابل شاید کسانی هستند که مایلند رابطه این دو را بکلی نفی کنند، و بگویند که دانش و هوشیاری در افراد آلوده، سبب می‌شود که جنایات را هوشیارانه‌تر انجام دهند، و طبق مثل معروف: «دزدانی که با چراغ می‌آیند، کالاهای گزیده‌تر می‌برند!» ولی انصاف این است که رابطه علم و اخلاق را نه می‌توان بکلی انکار کرد و نه می‌توان بطور کامل، اخلاق را معلول علم دانست. شاهد این سخن تجارب زنده‌ای است که از جامعه کسب کرده‌ایم افراد آلوده‌ای بودند که وقتی آنها را به حسن و قبح اعمالشان آگاه کرده‌ایم، و به نتایج سوء اعمال و افعال بد آشنا شده‌اند، دست از کار خود برداشته، و گرایش به خوبیها پیدا کرده‌اند، حتی در خودمان نیز این تجربه را داشته‌ایم. در مقابل افرادی را می‌شناسیم که آگاهی کافی به نیک و بد اعمال و نتایج و آثار آن دارند ولی همچنان به بدی ادامه می‌دهند، و اخلاق سوء بر وجود آنها حاکم است. اینها همه به خاطر آن است که انسان موجودی است دو بعدی، یک بعد وجود او را علم و ادراک و آگاهی تشکیل می‌دهد، و یک بعد وجود او را امیال و غرائز و شهوات به همین دلیل، گاه با میل و اختیار خود بعد اول را ترجیح می‌دهد و گاه دوم را. از اینجا روشن می‌شود، آنها که یکی از دو قول بالا- را پذیرفته‌اند انسان را یک بعدی فرض کرده، و توجه به بعد دیگر وجود انسان نداشته‌اند. از آیات دیگر قرآن نیز بخوبی می‌توان آنچه را که گفتیم استفاده کرد. قرآن مجید در چندین آیه به رابطه‌ای میان جهل و اعمال سوء اشاره کرده است مثلاً، می‌فرماید: «انه من عمل منکم سوء بجهالة ثم تاب من بعده واصلح فانه غفور رحیم هر کس از شما کار بدی از روی نادانی انجام دهد، سپس توبه و اصلاح و جبران نماید، خداوند آمرزنده و مهربان است.» (سوره انعام، آیه ۵۴) شبیه همین معنی در سوره نساء، آیه ۱۷ و سوره نحل، آیه ۱۱۹ نیز آمده است. بدیهی است منظور در اینجا جهل مطلق نیست که با توبه سازگار نباشد بلکه مرتبه‌ای از مراتب جهل است که اگر بر طرف گردد انسان به راه حق روی می‌آورد. در جلد اول از دوره اول پیام قرآن در آنجا که بحث درباره معرفت و شناخت آمده، آیات بسیاری نقل کرده‌ایم که از آنها استفاده می‌شد، جهل سرچشمه کفر است، جهل سرچشمه اشاعه فساد، تعصب و لجاجت، بهانه جویی، تقلید کورکورانه، اختلاف و پراکندگی، سوءظن و بدبینی، جسارت و بی‌ادبی و در یک جمله جهل مایه دگرگون شدن بسیاری از ارزشها است! (۱۲) از سوی دیگر، در بعضی از آیات صریحاً می‌گوید:

«کسانی هستند که با علم و آگاهی، راه غلط را می‌پیمایند مثلاً، درباره آل فرعون می‌فرماید: «ووجدوا بها واستيقنتها انفسهم ظلما وعلوا آنها آیات ما را از روی ظلم و سرکشی انکار کردند در حالی که در دل به آن یقین داشتند.» (سوره نمل، آیه ۱۴) و درباره گروهی از اهل کتاب می‌فرماید: «ويقولون على الله الكذب وهم يعلمون آنها بر خدا دروغ می‌بندند در حالی که می‌دانند.» (سوره آل عمران، آیه ۷۵). شبیه همین معنی در چند آیه بعد از آن نیز آمده است (سوره آل عمران، آیه ۷۸). علم و آگاهی در این آیه ممکن است اشاره به آگاهی بر موضوع دروغ باشد، ولی باز هم شاهد مدعای ما است، چرا که حکم عقل و شرع درباره دروغ و زشتی آن، چیزی نیست که بر کسی مکتوم باشد. تجربیات روزمره نیز این واقعیت را نشان می‌دهد که آگاهی بر زیانهای اخلاق رذیله در بسیاری از موارد می‌تواند باز دارنده باشد، و در عین حال موارد زیادی هم دیده می‌شود که افراد آگاه، دست به اعمال سوء زده، و اخلاق رذیله را برای خود ترجیح می‌دهند. و به این ترتیب، مکتب واسطه در اینجا با واقعیتها منطبق تر است. (دقت کنید)

۵- آیا اخلاق قابل تغییر است؟ سرنوشت علم اخلاق و تمام بحثهای اخلاقی و تربیتی به این مساله بستگی دارد، زیرا اگر اخلاق قابل تغییر نباشد نه تنها علم اخلاق بیهوده خواهد بود، بلکه تمام برنامه‌های تربیتی انبیا و کتابهای آسمانی لغو خواهد شد تعزیرات و تمام مجازاتهای بازدارنده نیز بی‌معنی خواهد بود. بنابراین، وجود آنهمه برنامه‌های اخلاقی و تربیتی در تعالیم انبیا و کتب آسمانی و نیز وجود برنامه‌های تربیتی در تمام جهان بشریت، و همچنین مجازاتهای بازدارنده در همه مکاتب جزائی، بهترین دلیل بر این است که قابلیت تغییر اخلاق، و روشهای اخلاقی، نه تنها از سوی تمام پیامبران که از سوی همه عقلای جهان پذیرفته شده است. اما با این همه، عجیب است که فلاسفه و علمای اخلاق بحثهای فراوانی درباره این که «آیا اخلاق قابل تغییر است یا نه؟» مطرح کرده‌اند! بعضی می‌گویند: اخلاق قابل تغییر نیست! و آنها که بدگوهرند و طینتی ناپاک دارند عوض نمی‌شوند، و به فرض که تغییر یابند، سطحی و ناپایدار است و بزودی به حال اول باز می‌گردند! آنها برای خود دلالتی دارند از جمله این که ساختمان جسم و جان رابطه نزدیکی با اخلاق دارد، و در واقع اخلاق هر کس تابع چگونگی آفرینش روح و جسم اوست، و چون روح و جسم آدمی عوض نمی‌شود، اخلاق او نیز قابل تغییر نیست. جمعی از شعرا که پیرو این طرز تفکر بوده‌اند نیز در اشعار خود بطور گسترده به این مطلب اشاره کرده‌اند (هر چند ممکن است اشعار آنها را بر نوعی مبالغه در این امر حمل کرد). نمونه‌ای از اشعار شعرای معروف را در این زمینه در ذیل می‌خوانید: پرتو نیکان نگیرد هر که بنیادش بد است تربیت نااهل را چون گردکان بر گنبد است شمشیر نیک ز آهن بد چون کند کسی؟ ناکس به تربیت نشود ای حکیم کس! باران که در لطافت طبعش خلاف نیست در باغ لاله روید و در شوره‌زار خس! برسیه دل چه سود خواندن وعظ نرود میخ آهنین در سنگ آهنی را که موریانه بخورد نتوان برد از آن به صیقل زنگ! چون بود اصل گوهری قابل تربیت را در او اثر باشد هیچ صیقل نکو نداند کرد آهنی را که بد گهر باشد سگ به دریای هفتگانه مشوی که چو تر شد پلیدتر باشد! خر عیسی گرش به مکه برند چون بیاید هنوز خر باشد! دلیل دیگری که برای این امر ذکر کرده‌اند این است که دگرگون شدن اخلاق به واسطه عوامل خارجی، از قبیل تادیب و نصیحت و اندرز است، و هنگامی که این عوامل زایل گردد، انسان به اخلاق اصلی خود باز خواهد گشت، درست مانند سردی آب که به وسیله عوامل حرارت‌زا از بین می‌رود و هنگامی که آن عوامل از بین برود، حرارت را پس داده، به حال اول باز می‌گردد! این طرز فکر و این گونه استدلال‌ها همه مایه تاسف و سبب انحطاط جوامع بشری است! طرفداران «قابلیت تغییر» در امور اخلاقی، از دو دلیل فوق چنین پاسخ می‌گویند: ۱- ارتباط اخلاق با ساختمان روح و جسم انسان قابل انکار نیست، ولی این ارتباط به اصطلاح در حد «مقتضی» است نه «علت تامه»، یعنی می‌تواند زمینه‌ساز باشد نه این که الزاماً و اجباراً تاثیر قطعی بگذارد، همان گونه که بسیاری از افرادی که از پدران و مادران مبتلا به پاره‌ای از بیماریها متولد می‌شوند زمینه آلودگی به آن بیماریها را دارند، ولی با این حال می‌توان با پیشگیریهای مخصوص جلو تاثیر عامل وراثت را گرفت. افراد ضعیف البنیه از نظر جسمانی با استفاده از بهداشت و ورزش، افراد نیرومندی می‌شوند و بعکس، افراد قوی البنیه بر اثر ترک این دو، ضعیف و ناتوان خواهند شد. افزون‌براین، روح و جسم انسان نیز قابل تغییر

است تاچه رسد به اخلاق زاییده از آن! می‌دانیم تمام «حیوانات اهلی امروز» یک روز در زمره حیوانات وحشی بودند، انسان آنها را گرفت و رام کرد، و به صورت حیوانات اهلی در آورد بسیاری از گیاهان و درختان میوه نیز چنین بوده‌اند. جایی که با تربیت بتوان خلق و خوی یک حیوان و ویژگیهای یک گیاه یا درخت را تغییر داد چگونه نمی‌توان اخلاق انسان را به فرض که اخلاق ذاتی باشد تغییر داد؟ هم اکنون نیز بسیاری از حیوانات را برای کارهایی که برخلاف طبیعت آنها است تربیت می‌کنند و آنها این کارها را بخوبی انجام می‌دهند. ۲- از آنچه در بالا گفته شد پاسخ استدلال دیگر آنان نیز روشن می‌شود زیرا گاه عوامل بیرونی آنقدر تاثیر قوی دارد که ویژگیهای ذاتی را بکلی دگرگون می‌سازد، و حتی ویژگیهای جدید به وراثت به نسلهای آینده نیز می‌رسد همان‌گونه که در حیوانات اهلی مثال زده شد. تاریخ، انسانهای بسیاری را نشان می‌دهد که بر اثر تربیت بکلی خلق و خوی خود را تغییر دادند، و به اصطلاح یکصد و هشتاد درجه چرخش کردند، افرادی که یک روز مثلا در صف دزدان قهار جای داشتند به زاهدان و عابدان مشهوری مبدل گشتند. توجه به طرز به وجود آمدن یک ملکه اخلاقی به ما این قدرت را می‌دهد که راه از میان بردن آن را نیز پیدا کنیم مساله چنین است که هر عمل خوب یا بد اثر موافق خود را در روح انسان باقی می‌گذارد، و روح را تدریجا به سوی خود جلب می‌کند، تکرار این عمل آن اثر را بیشتر و قویتر می‌سازد، و کم کم کیفیتی به نام «عادت» حاصل می‌شود، و هر گاه عادت استمرار یابد به صورت «ملکه» در می‌آید. بنابراین، همان‌گونه که عادات و ملکات اخلاقی زشت در سایه تکرار عمل تشکیل می‌گردد، از همین طریق قابل زوال است البته، اثر تلقین، تفکر، تعلیمات صحیح و محیط سالم در فراهم کردن زمینه‌های روحی برای پذیرش و تشکیل ملکات خوب را نمی‌توان نادیده گرفت. در اینجا قول سومی نیز وجود دارد و آن این که بعضی از صفات اخلاقی قابل تغییر است، و بعضی غیر قابل تغییر، آن صفاتی که طبیعی و فطری است، قابل تغییر نمی‌باشد، ولی آن صفاتی که عوامل خارجی دارد قابل تغییر است. (۱۳) این قول نیز فاقد هرگونه دلیل است، زیرا این تفصیل و تفاوت گذاری، بین صفات فرع، بر قبول اخلاق طبیعی و فطری است، در حالی که چنین چیزی ثابت نیست و به فرض که چنین باشد چه کسی می‌تواند ادعا کند که صفات فطری قابل تغییر نیست؟ مگر حیوانات وحشی را نمی‌توان اهلی کرد؟ مگر تعلیم و تربیت نمی‌تواند آنقدر ریشه‌دار شود که اعماق وجود انسان را دگرگون سازد؟ آیات و روایات دلیل بر قابلیت تغییر اخلاق است آنچه را در بالا گفتیم از نظر دلائل عقلی و تاریخی بود، هنگامی که به دلائل نقلی یعنی آنچه از مبدا وحی و سخنان معصومین (ع) به دست آمده مراجعه کنیم مساله از این هم روشنتر است زیرا: ۱- نفس مساله بعثت انبیا و ارسال رسل و انزال کتب آسمانی و بطور کلی ماموریتی که آنها برای هدایت و تربیت همه انسانها داشتند، محکمترین دلیل بر امکان تربیت و پرورش فضائل اخلاقی در تمام افراد بشر است. آیاتی مانند: هو الذی بعث فی الامم رسولاً منهم یتلوا علیهم آیاته ویزکیهم وعلّمهم الكتاب والحکمه وان کانتوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره جمعه، آیه ۲) (۱۴) و آیات مشابه آن بخوبی نشان می‌دهد که هدف از ماموریت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله هدایت و تربیت و تعلیم و تزکیه همه کسانی بود که در «ضلال مبین» و گمراهی آشکار بودند. ۲- تمام آیاتی که خطاب به همه انسانها به عنوان «یا بنی آدم» و «یا ایها الناس» و «یا ایها الانسان»، و «یا عبادی» می‌باشد و مشتمل بر اوامر و نواهی و مسائل مربوط به تهذیب نفوس و کسب فضائل اخلاقی است، بهترین دلیل بر امکان تغییر «اخلاق رذیله» و اصلاح صفات ناپسند است، در غیر این صورت، عمومیت این خطابه لغو و بیهوده خواهد بود. ممکن است گفته شود: این آیات غالباً مشتمل بر احکام است، و احکام مربوط به جنبه‌های عملی است، در حالی که اخلاق ناظر به صفات درونی است. ولی نباید فراموش کرد که «اخلاق» و «عمل» لازم و ملزوم یکدیگر و به منزله علت و معلولند، و در یکدیگر تاثیر متقابل دارند هر اخلاق خوبی سرچشمه اعمال خوب است، همان‌گونه که اخلاق رذیله، اعمال زشت را به دنبال دارد و در مقابل، اعمال نیک و بد نیز اگر تکرار شود تدریجا تبدیل به خلق و خوی خوب و بد می‌شود. ۳- اعتقاد به عدم امکان تغییر اخلاق سر از اعتقاد به جبر در می‌آورد زیرا مفهومش این است که صاحبان اخلاق بد و خوب قادر به تغییر آن نیستند و چون اعمال آنها بازتاب اخلاق آنها است، پس در انجام کار خوب یا بد مجبورند، و در عین حال

مكلف به انجام خویبها و ترك بدیها هستند این عین جبر است، و تمام مفاسدی را که مذهب جبر دارد بر آن مترتب می‌شود. (۱۵)

۴- آیاتی که با صراحت تشویق به تهذیب اخلاق می‌کند و از رذایل اخلاقی بر حذر می‌دارد نیز دلیل محکمی است بر امکان تغییر صفات اخلاقی، مانند «قد افلح من زکیها وقد خاب من دسیها هر کس نفس خود را تزکیه کند رستگار شده، و آن کس که نفس خویش را با معصیت و گناه آلوده سازد نومید و محروم گشته است.» (سوره شمس - آیه ۹ و ۱۰). تعبیر به «دسیها» از ماده «دس» و «دسیسه» در اصل به معنی آمیختن شیء ناپسندی با چیز دیگر است مثل این که گفته می‌شود: «دس الحنطة بالتراب گندم را با خاک مخلوط کرده»، این تعبیر نشان می‌دهد که طبیعت انسان بر پاکی و تقوا است و آلودگیها و رذائل اخلاقی از خارج بر انسان نفوذ می‌کند و هر دو قابل تغییر و تبدیل است. در آیه ۳۴ سوره فصلت می‌خوانیم: «ادفع بالتي هي احسن فاذا الذي بينك وبينه عداوة كانه ولی حمیم بدی را با نیکی دفع کن ناگهان (خواهی دید) همان کسی که میان تو و او دشمن است گویی دوست گرم و صمیمی (و قدیمی تو) است!» این آیه بخوبی نشان می‌دهد که عداوت و دشمنیهای عمیق که در خلق و خوی انسان ریشه دوانده باشد، با محبت و رفتار شایسته ممکن است تبدیل به دوستیهای داغ و ریشه‌دار شود اگر اخلاق، قابل تغییر نبود، این امر امکان نداشت. در روایات اسلامی نیز تعبیرات روشنی در این زمینه دیده می‌شود مانند احادیث زیر: ۱- حدیث معروف انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، (۱۶) دلیل واضحی بر امکان تغییر صفات اخلاقی است. ۲- روایات فراوانی که تشویق به حسن خلق می‌کند، مانند: حدیث نبوی: «لو يعلم العبد ما فی حسن الخلق لعلم انه یحتاج ان یكون له خلق حسن اگر بندگان می‌دانستند که حسن خلق چه منافعی دارد، یقین پیدا می‌کردند که محتاج به اخلاق نیکند!»، (۱۷) نشانه دیگر است. ۳- در حدیث دیگری از همان حضرت می‌خوانیم: «الخلق الحسن نصف الدین اخلاق خوب، نیمی از دین است.» (۱۸) ۴- و در حدیثی از امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌خوانیم: «الخلق الم محمود من ثمار العقل، الخلق المذموم من ثمار الجهل اخلاق خوب از میوه‌های عقل و آگاهی است و اخلاق بد از ثمرات جهل و نادانی است.» (۱۹) و از آنجا که «علم» و «جهل» قابل تغییر است، اخلاق هم به تبع آن قابل تغییر می‌باشد. ۵- در حدیث دیگری از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله آمده است: «ان العبد لیبلغ بحسن خلقه عظیم درجات الاخرة و شرف المنازل و انه لضعیف العبادۃ بنده خدا به وسیله حسن اخلاق به درجات عالی آخرت و بهترین مقامات می‌رسد، در حالی که ممکن است از نظر عبادت ضعیف باشد!» (۲۰) در این حدیث اولاً مقایسه حسن اخلاق به عبادت، و ثانیاً ذکر درجات بالای اخروی که حتماً مربوط به اعمال اختیاری است، و ثالثاً تشویق به تحصیل حسن خلق، همگی نشان می‌دهد که اخلاق یک امر اکتسابی است، نه اجباری و الزامی و خارج از اختیار! (دقت کنید) این گونه روایات و تعبیرات گویا و پرمعنی در کلمات معصومین (ع) زیاد دیده می‌شود (۲۱) و همه آنها نشان می‌دهد که صفات اخلاقی قابل تغییر است، و گرنه این تعبیرات و تشویقها لغو و بیهوده بود. ۶- در حدیث دیگری از رسول خدا صلی الله علیه و آله می‌خوانیم که به یکی از یارانش به نام «جریر بن عبدالله» فرمود: «انک امرء قد احسن الله خلقک فاحسن خلقک خداوند به تو چهره زیبا داده، اخلاق خود را نیز زیبا کن!» (۲۲) کوتاه سخن این که: کتب روایی ما پس از روایاتی است که همگی دلالت بر امکان تغییر اخلاق آدمی دارد. (۲۳) این بحث را با حدیثی از امیر مؤمنان علی علیه السلام که تشویق به فضائل اخلاقی می‌کند پایان می‌دهیم، فرمود: «الکرم حسن السجیة و اجت-ناب الدن-یه ارزش و کیفیت انسان به اخلاق پسندیده و اجتناب و دوری از اخلاق پست است!» (۲۴) دلایل طرفداران عدم تغییر اخلاق در برابر دلایل بالا بعضی به روایاتی تمسک جسته‌اند که در نظر بدوی از آنها چنین بر می‌آید که اخلاق قابل تغییر نیست، از جمله: ۱- در حدیث معروفی از پیامبر صلی الله علیه و آله آمده است که فرمود: «الناس معادن کمعادن الذهب والفضة، خیارهم فی الجاهلیة-خیارهم فی الاسلام-لام مردم همچون معدنهای طلا و نقره‌اند، بهترین آنها در زمان جاهلیت‌بهترین آنها در اسلامند.» ۲- در حدیث دیگری از همان حضرت صلی الله علیه و آله آمده است: «اذا سمعتم ان جبلا زال عن مکانه فصد قوه، و اذا سمعتم برجل زال عن خلقه فلا تصد قوه! فانه سيعود الی ما جبل علیه! هر گاه بشنوید کوهی از جایش حرکت کرده، تصدیق کنید، اما اگر بشنوید کسی اخلاقش را رها نموده تصدیق نکنید! چرا

که بزودی به همان فطرت خویش باز می‌گردد!» (۲۵) پاسخ تفسیر این گونه روایات به قرینه دلائل روشن سابق و روایاتی که صراحت در امکان تغییر اخلاق دارد، چندان مشکل نیست. زیرا این نکته قابل قبول است که روحيات مردم ذاتا متفاوت است، بعضی همچون معدن طلا هستند و بعضی نقره، ولی اینها دلیل بر این نمی‌شود که این روحيات قابل تغییر نباشند و به تعبیر دیگر، این گونه صفات روحی در حد مقتضی است نه علت تامه، لذا با تجربه دیده‌ایم که این افراد بر اثر تعلیم و تربیت بکلی عوض می‌شوند. اضافه بر این، اگر ما بخواهیم مطابق این حدیث حکم کنیم باید بگوییم که همه مردم دارای اخلاق نیکند، بعضی خوبند و بعضی خوبرتر، (همانند نقره و طلا)، بنابراین، جایی برای اخلاق رذیله طبیعی وجود نخواهد داشت. (دقت کنید) در مورد حدیث دوم نیز مساله جنبه مقتضی دارد نه علت تامه، و یا به تعبیر دیگر ناظر به غالب مردم است نه همه مردم و گرنه مضمون حدیث، مخالف صریح تواریخی است که در دست است و نشان می‌دهد افرادی اخلاق خود را تغییر داده‌اند، و تا پایان عمر بر همان روش باقی ماندند. همچنین مخالف تجربیات روزمره ما است که بسیاری از افراد فاسد را می‌بینیم به وسیله تعلیم و تربیت راه زندگی خود را عوض می‌کنند و تا آخر نیز بر روش جدید می‌مانند. کوتاه سخن این که: در عین قبول تفاوت روحيات و سجایای اخلاقی مردم با یکدیگر، هیچ کس مجبور نیست که بر اخلاق بد باقی بماند، یا بر اخلاق خوب صاحبان سحیه نیک ممکن است بر اثر هواپرستی در منجلا ب اخلاق سوء سقوط کنند و صاحبان سجایای زشت، ممکن است زیر نظر استاد مربی و در سایه خودسازی به بالاترین مراحل کمال عروج نمایند! این نکته نیز گفتنی است که بعضی از افراد فاسد و مفسد، برای این که اعمال خود را توجیه کنند، به این گونه منطقها روی می‌آورند که خدا ما را چنین آفریده، اگر می‌خواست، می‌توانست ما را با اخلاق دیگری بیافریند! به هر حال، روی آوردن به مکتب طرفداران عدم قابلیت تغییر اخلاق نتیجه‌ای جز سقوط در دامان اعتقاد به جبر، و انکار مکتب انبیا و بیهوده شمردن تلاش علمای اخلاق و روانکاوان و سرانجام فساد جوامع بشری نخواهد داشت. ۶ - تاریخچه علم اخلاق بحث فوق را با فشرده‌ای از «تاریخچه علم اخلاق» پایان می‌دهیم: بی‌شک بحثهای اخلاقی از زمانی که انسان گام بر روی زمین گذارد آغاز شد، زیرا ما معتقدیم که حضرت آدم علیه السلام پیامبر خدا بود، نه تنها فرزندان او را با دستوره‌ای اخلاقی آشنا ساخت بلکه خداوند از همان زمانی که او را آفرید و ساکن بهشت ساخت مسائل اخلاقی را با او امر و نواهی اش به او آموخت. سایر پیامبران الهی یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیر مایه سعادت انسانها است پرداختند، تا نوبت به حضرت مسیح علیه السلام رسید که بخش عظیمی از دستوراتش را مباحث اخلاقی تشکیل می‌دهد، و همه پیروان و علاقه‌مندان او، وی را به عنوان معلم بزرگ اخلاق می‌شناسند. اما بزرگترین معلم اخلاق پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله بود که با شعار «انما بعثت لا تم-م مکارم الاخلاق» مبعوث شد و خداوند درباره خود او فرموده است: «وانک لعلی خلق عظیم اخلاق تو بسیار عظیم و شایسته است!» (۲۶) در میان فلاسفه نیز بزرگانی بودند که به عنوان معلم اخلاق از قدیم الایام شمرده می‌شدند، مانند: افلاطون، ارسطو، سقراط و جمعی دیگر از فلاسفه یونان. به هر حال بعد از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله امامان معصوم علیهم السلام به گواهی روایات اخلاقی گسترده‌ای که از آنان نقل شده، بزرگترین معلمان اخلاق بودند و در مکتب آنها مردان برجسته‌ای که هر کدام از آنها را می‌توان یکی از معلمان عصر خود شمرد، پرورش یافتند. زندگانی پیشوایان معصوم علیهم السلام و یاران با فضیلت آنان، گواه روشنی بر موقعیت اخلاقی و فضائل آنها می‌باشد. اما این که «علم اخلاق» از چه زمانی در اسلام پیدا شد و مشاهیر این علم چه کسانی بودند داستان مفصلی دارد که در کتاب گرانهای «تاسیس الشیعه لعلوم الاسلام» نوشته آیت الله صدر، به گوشه‌ای از آن اشاره شده است. نامبرده این موضوع را به سه بخش تقسیم می‌کند: الف - می‌گوید اولین کسی که علم اخلاق را تاسیس کرد امیر مؤمنان علی علیه السلام بود که در نامه معروفش (به فرزندش امام مجتبی علیه السلام) بعد از بازگشت از صفین، اساس و ریشه مسائل اخلاقی را تبیین فرمود و ملکات فضیلت و صفات رذیلت به عالیترین وجهی در آن مورد تحلیل قرار گرفته است! (۲۷) این نامه را (علاوه بر مرحوم سید رضی در نهج البلاغه) گروهی دیگر از علمای شیعه نقل کرده‌اند. بعضی از دانشمندان اهل سنت مانند ابو احمد حسن

بن عبدالله عسکری نیز در کتاب الزواجر و المواعظ تمام آن را آورده و می‌افزاید: «لو كان من الحكمة ما يجب ان يكتب بالذهب لكانت هذه اگر از کلمات پندآموز، چیزی باشد که با آب طلا باید نوشته شود، همین نامه است!» ب - نخستین کسی که کتابی به عنوان «علم اخلاق» نوشت اسماعیل بن مهران ابی نصر سکونی بود که در قرن دوم می‌زیست، کتابی به نام صفه المؤمن و الفاجر تألیف کرد (که نخستین کتاب شناخته شده اخلاقی در اسلام است). ج - نامبرده سپس گروهی از بزرگان این علم را اسم می‌برد (هر چند صاحب کتاب و تألیفی نبوده‌اند، از آن جمله: «سلمان فارسی» است که از علی علیه السلام درباره‌اش نقل شده که فرمود: «سلمان الفارسی مثل لقمان الحکیم - علم علم الاول و الاخر، بحر لاینزف، و هو منا اهل البیت سلمان فارسی همانند لقمان حکیم است - دانش اولین و آخرین را داشت و او دریای بی‌پایانی بود و او از ما اهل‌بیت است.» (۲۸) ۲ - «ابوذر غفاری» است (که عمری را در ترویج اخلاق اسلامی گذرانند و خود نمونه اتم آن بود. درگیری‌های او با خلیفه سوم «عثمان» و همچنین «معاویه» در مسائل اخلاقی معروف است و سرانجام جان خویش را نیز بر سر این کار نهاد. ۳ - «عمار یاسر» است که سخن امیرمؤمنان علی علیه السلام درباره او و یارانش مقام اخلاقی آنها را روشن می‌سازد، فرمود: «این اخوانی الذین رکبوا الطریق ومضوا علی الحق، این عمار... ثم ضرب یده علی لحيته الشریفه الکریمه فاطال البكاء، ثم قال: اوه علی اخوانی الذین تلوا القرآن فاحکموه، وتدبروا الفرض فاقاموه، احيوا السنه واماتوا البدعه کجا هستند برادران من! همانها که سواره به راه می‌افتادند و در راه حق گام بر می‌داشتند، کجاست عمار یاسر!... سپس دست به محاسن شریف خود زد و مدت طولانی گریست، پس از آن فرمود: آه بر برادرانم همانها که قرآن را تلاوت می‌کردند و به کار می‌بستند، در فرائض دقت می‌کردند و آن را به پا می‌داشتند، سنتها را زنده کرده، و بدعتها را میراندند!» (۲۹) ۴ - «نوف بکالی» که بعد از سنه ۹۰ هجری چشم از جهان پوشید، و دارای مقام والایی در زهد و عبادت و علم اخلاق است. ۵ - «محمد بن ابی‌بکر» که راه و روش خود را از امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌گرفت و در زهد و عبادت گام در جای گامهای او می‌نهاد، و در روایات به عنوان یکی از شیعیان خاص علی علیه السلام شمرده شده و در اخلاق، نمونه بود. ۶ - «جارود بن منذر» که از یاران امام چهارم و پنجم و ششم بود و از بزرگان علما است و در علم و عمل و جامعیت مقام والائی دارد. ۷ - «حذیفه بن منصور» که از یاران امام باقر و امام صادق و امام کاظم بود و درباره او گفته شده: «او علم را از این بزرگواران اخذ کرده و نبوغ خود را در مکارم اخلاق و تهذیب نفس نشان داد.» ۸ - «عثمان بن سعید عمری» که از وکلای چهارگانه معروف ولی عصر حضرت مهدی ارواحفداه می‌باشد، و از نواده‌های عمار یاسر بود، بعضی درباره او گفته‌اند: «لیس له ثان فی المعارف والاخلاق والفقہ والاحکام او در معارف و اخلاق و فقه و احکام، دومی نداشت!» و بسیاری دیگر از بزرگانی که ذکر نام همه آنها به درازا می‌کشد. ضمناً در طول تاریخ اسلام کتابهای فراوانی در علم اخلاق نوشته شده است که از آن میان، کتب زیر را می‌توان نام برد: ۱ - در قرن سوم کتاب «المانعات من دخول الجنه» را نوشته جعفر بن احمد قمی که یکی از علمای بزرگ عصر خود بود می‌توان نام برد. ۲ - در قرن چهارم کتاب «الآداب» و کتاب «مکارم الاخلاق» را داریم که نوشته «علی بن احمد کوفی» است. ۳ - کتاب «طهاره النفس» یا تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق نوشته ابن مسکویه متوفای قرن پنجم از کتب معروف این فن است و کتاب دیگری در علم اخلاق به نام «آداب العرب و الفرس» نیز دارد که شهرتش در حد کتاب بالا نیست. ۴ - کتاب «تنبيه الخاطر و نزهة الناظر» که به عنوان مجموعه ورام مشهور است یکی دیگر از کتب معروف اخلاقی است که نوشته «ورام بن ابی فوارس» یکی از علمای قرن ششم است. ۵ - در قرن هفتم به آثار معروف خواجه نصیر طوسی، کتاب اخلاق ناصری و اوصاف الاشراف و آداب المتعلمین برخورد می‌کنیم که هر کدام نمونه بارزی از کتب تصنیف شده در این علم در آن قرن است. ۶ - در قرون دیگر نیز کتابهایی مانند ارشاد دیلمی، مصابیح القلوب سبزواری، مکارم الاخلاق حسن بن امین الدین، والآداب الدینیه امین الدین طبرسی، و محبه الیضاء فیض کاشانی که اثر بسیار بزرگی در این علم است، و جامع السعادات و معراج السعاده و کتاب اخلاق شبر و کتابهای فراوان دیگر. (۳۰) مرحوم علامه تهرانی نام دهها کتاب را که در زمینه علم اخلاق نگاشته شده است در اثر معروف خود «الذریعه»

بیان نموده است. (۳۱) این نکته نیز حائز اهمیت است که بسیاری از کتب اخلاقی به عنوان کتب سیر و سلوک، و بعضی تحت عنوان کتب عرفانی انتشار یافته است، و نیز بعضی از کتابها فصل یا فصول مهمی را به علم اخلاق تخصیص داده بی آن که منحصر به آن باشد که نمونه روشن آن کتاب بحار الانوار و اصول کافی است که بخشهای زیادی از آن در زمینه مسائل اخلاقی می باشد و از بهترین سرمایه ها برای این علم محسوب می شود. فصل سوم روش پژوهش: این پژوهش از نوع پژوهشهای همبستگی است و منظور از پژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲ متغیر یعنی تاثیر اخلاق به عنوان متغیر مستقل و زندگی اجتماعی دانشجویان به عنوان متغیر وابسته را در یک گروه دانشجویی دانشگاه امام رضا (ع) می باشد. جامعه آماری: جامعه آماری من شامل دانشجویان و اساتید دانشگاه امام رضا (ع) می باشد. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل ۱۰۰ نفر از دانشجویان و اساتید دانشگاه امام رضا (ع) می باشد. روش نمونه گیری: روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی خوشه ای است زیرا گروهی یا خوشه ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود. کلیه دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع) به عنوان جامعه و ۱۰۰ نفر از دانشجویان دختر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود. ابزار نمونه گیری: معرفی: پرسشنامه موجود در این تحقیق میباشد. معرفی: پرسشنامه رضایت تحصیلی: من برای رضایت تحصیلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده می کنم. پرسشنامه: دانشجویان گرامی پرسشنامه ای که در اختیار شما قرار گرفته است جهت یک تحقیق درسی می باشد، و هدف از آن بررسی تاثیر اخلاق در دانشجویان می باشد، کلیه اطلاعات این پرسشنامه محرمانه بوده و ذکر نام و نام خانوادگی اختیاری می باشد. از شما که با دقت و تامل به پرسشها پاسخ می دهید صمیمانه قدردانی و تشکر می کنیم. ۱- از چه سنی بامسائل اخلاقی آشنا شدید؟ قبل از سن تکلیف □ از سن تکلیف □ بعد از سن تکلیف □ ۲- مشوق شما در مسائلی اخلاقی چه بوده است؟ خانواده □ محل تحصیل □ دوستان □ ۳- هدف شما از آشنایی بامسائل اخلاقی چیست؟ اصرار خانواده □ رفع تکلیف □ اطاعت امر خدا و تاثیری که اخلاق در زندگی شما داشته است □ ۴- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی تاثیری در سلامت جسمی شما داشته است؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۵- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث آرامش روحی و روانی شما شده است؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۶- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث برکات مادی و افزایش رزق و روزیتان شده است؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۷- به نظر شما آشنایی بامسائل اخلاقی باعث افزایش امید به زندگی می شود؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۸- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی تاثیری بر اخلاق و رفتار شما داشته است؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۹- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث ایجاد نوعی نظم و انضباط در امور زندگی شما می شود؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۱۰- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث تقرب به درگاه الهی و شوق به عبادت می شود؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۱۱- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث دوری از انجام گناهان می شود؟ بله □ خیر □ تا حدود □ ۱۲- رفتار اخلاقی و قبولی شما در دانشگاه رابطه ای وجود داشته است؟ بله □ خیر □ تا حدود □ فصل چهارم تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه و تاثیر اخلاق بر زندگی اجتماعی دانشجویان از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهاد نتیجه گیری از آنچه گفته شد این اهمیت فوق العاده قرآن مجید است به مسائل اخلاقی و تهذیب نفوس به عنوان یک مساله اساسی و زیربنایی که برنامه های دیگر از آن نشات می گیرد و به تعبیر دیگر، بر تمام احکام و قوانین اسلامی سایه افکننده است. آری! تکامل اخلاقی در فرد و جامعه، مهمترین هدفی است که ادیان آسمانی بر آن تکیه می کنند، و ریشه همه اصلاحات اجتماعی و وسیله مبارزه با مفاسد و پدیده های ناهنجار می شمردند. اکنون با استفاده از روایات اسلامی بر اهمیت نقش اخلاق در زندگی کاری و اجتماعی پی میبریم و باتمسک به قرآن و روایات ناب پایه های زندگی را بر آن استوار میسازیم.. پیشنهادات بهتر آن است که از دوران دبستان، دانش آموزان توسط داستانهایی اخلاقی با مفهوم ساده اخلاق آشنا شوند و راه های رسیدن به اخلاق اجتماعی را در دوره های بعدی بیاموزند و در دانشگاه با سیره ها و الگوهای اخلاقی به طور علمی آشنا گردند و به طور علمی در واحدهای عملی آن را تجربه نمایند تا برای زندگی آینده با آن آشنا گردند. تجربیاتی را که در آن

واحدهای می آموزند به صورت نوشتاری برای آشنایی دیگران باقی بماند. پی‌نوشتها ۱- در جمله «و يعلمکم ما لم تکنوا تعلمون» به شما اموری تعلیم می‌دهد که امکان داشت خودتان آن را بدانید!» دقت کنید که سخن از تعلیم علوم می‌باشد به میان می‌آورد که وصول به آن برای انسان از غیر طریق وحی غیر ممکن است! ۲- کنز العمال، حدیث ۵۲۱۷۵ (جلد ۳، صفحه ۱۶). ۳- همان مدرک، حدیث ۵۲۱۸. ۴- بحار، جلد ۶۶، صفحه ۴۰۵. ۵- مستدرک الوسائل، جلد ۲، صفحه ۲۸۳. (چاپ قدیم). ۶- تنبیه الخواطر، صفحه ۳۶۲. ۷- سوره قلم، آیه ۴. ۸- تهذیب الاخلاق، صفحه ۵۱. ۹- حقائق، صفحه ۵۴. ۱۰- فلسفه اخلاق، صفحه ۹. ۱۱- الاخلاق النظریه، صفحه ۱۰. ۱۲- پیام قرآن، دوره اول، جلد ۱، ص ۸۶ تا ۹۸. ۱۳- محقق نراقی در جامع السعادات این نظریه را برگزیده است (جامع السعادات جلد ۱، ص ۲۴). ۱۴- آیه ۱۶۴ آل عمران نیز همین مضمون را در بردارد. ۱۵- به اصول کافی، جلد ۱، ص ۱۵۵ و کشف المراد، بحث قضا و قدر درباره مفاسد و مذهب جبر مراجعه شود. ۱۶- سفینه البحار، (ماده خلق). ۱۷- بحار، جلد ۱۰، ص ۳۶۹. ۱۸- بحار، ج ۷۱، ص ۳۸۵. ۱۹- غررالحکم، ۱۲۸۰ - ۱۲۸۱. ۲۰- مهجۀ البيضاء، ج ۵، ص ۹۳. ۲۱- مرحوم کلینی در جلد دوم اصول کافی، در باب حسن الخلق (ص ۹۹) هیچ‌گونه روایتی در این زمینه نقل کرده است. ۲۲- سفینه البحار، ماده خلق. ۲۳- به جلد دوم اصول کافی و روضه کافی، و جلد سوم میزان الحکمه و جلد اول سفینه البحار، در ابواب مناسب مراجعه فرمایید. ۲۴- غرر الحکم. ۲۵- جامع السعاده، جلد اول، صفحه ۲۴. ۲۶- سوره قلم، آیه ۴. ۲۷- رساله حقوق امام سجاد(ع) و دعای مکارم الاخلاق و بسیاری از دعاها و مناجاتهای دیگر نیز در طلیعه آثار معروف اخلاقی در اسلام قرار دارند که هیچ اثری با آنها برابری نمی‌کند. ۲۸- بحار، ج ۲۲، ص ۳۹۱. ۲۹- نهج البلاغه، خطبه ۱۸۲. ۳۰- تلخیص و اقتباس با تغییرات و اضافاتی از کتاب «تاسیس الشیعه لعلوم الاسلام»، فصل آخر. ۳۱- الذریعه، جلد اول.

عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان شرکت تولید نیروگاه های گازی

مریم فریدونیان

مقدمه همیشه برای مسئولان، برنامه‌ریزان و کارشناسان نیروی انسانی در سازمانهای کشور این سؤال مطرح است که چگونه می‌توان بهره‌وری را در سازمانها افزایش داد؟ چه عواملی باعث می‌شود بهره‌وری یک مؤسسه یا سازمان خدماتی یا تولیدی افزایش پیدا کند؟ اندیشمندان کشورهای دیگر در این زمینه چگونه می‌اندیشند؟ به هر حال تلاش محقق در این پژوهش بر آن است که ضمن معرفی چند نظریه در زمینه بکارگیری اثر بخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور و افزایش بهره‌وری در هر سازمان از جمله شرکت نیروگاههای گازی خراسان توضیحاتی مختصر و در عین حال روشن بیان دارد. بیان مسأله امروزه تمام کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره‌وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره‌وری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد تلاش برای بهبود بهره‌وری تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. بهبود بهره‌وری در سازمانها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است. در بسیاری از سازمانها مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیتهای جاری سازمان می‌کنند در حالیکه لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل فعالیتهای برای افزایش بهره‌وری کنند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره‌وری و مدیریت فراگیر و جامع بهره‌وری در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است. اهمیت مسأله پژوهش آنگوس مادیسون مورخ نامدار در کتاب مراحل رشد سرمایه‌داری می‌نویسد ظهور و سقوط ملتها را می‌توان در سرتاسر تاریخ جهان با مشخص ساختن سطح بهره‌وری آنان تعیین یا پیش‌بینی کرد. برای حضور در صحنه‌های بین‌المللی کشورهای می‌توانند حضور قوی پیدا کنند که ضمن استفاده بهینه از عوامل تولید، بخش‌های

کشاورزی، صنعت و خدمات آنها نیز در حالت رقابت پذیری کامل با دیگر کشورها باشند با نگاهی به کشورهای موفق جهان دیده می‌شود که این کشورها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید سهیم می‌شوند. بهره‌وری پایین در سازمانها، شرکتها و مؤسسات مختلف ناشی از عوامل گوناگونی است متناسب با این عوامل روشهای متفاوتی نیز برای رفع مشکلات وجود دارد به کلیه تلاشهای سیستماتیک و ساختار یافته برای حذف یا کاهش تلفات ناشی از مواد، ماشین، انسان و یا تعادل نادرست بین آنها نظام ارتقای بهره‌وری گفته می‌شود. برای ارتقای بهره‌وری قبل از هر چیز باید عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به خوبی شناخت. اهداف پژوهش کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می‌باشند، دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره‌وری او بالاتر خواهد بود. مجموعه‌ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان بر روی بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیر دارد انگیزه نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه نیروی کار تأثیر دارند به دو دسته کلی مادی و فرهنگی سازمانی وابسته می‌باشند. عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد. عوامل فرهنگی سازمانی به این مسأله می‌پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است یعنی مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان خود می‌دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و بکارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها می‌باشد یا این که معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است. آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد، یعنی سازمان بین کسی که کار می‌کند و کسی که کم کاری می‌کند تفاوت قائل می‌شود؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند. افزایش حقوق و مزایا به تنهایی باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار نخواهد شد. در کنار آن توجه به مسائل عاطفی و نیازهای روحی انسان‌ها بسیار مهم است. مدیریت موفق منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری سازمان اهمیت بسزایی دارد. در این پژوهش سعی شده است از مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری، چند عامل که اهمیت بیشتری دارند مورد سنجش قرار گیرند تا نقش و اهمیت آنها در ارتقای بهره‌وری در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان با معیارهای کمی تعیین گردد. پرسشها و فرضیه‌های پژوهش پرسشهای پژوهش ۱- آیا کاهش بهره‌وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان به دلیل ناکارآمد بودن روشها در زمینه جذب نیروی انسانی مناسب می‌باشد؟ ۲- آیا عدم ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ناشی از ضعف سیستم نگهداری منابع انسانی است؟ ۳- آیا پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرسنل شرکت باعث کاهش بهره‌وری منابع انسانی شده است؟ فرضیه‌های پژوهش ۱- در صورت برقراری یک سیستم مناسب جذب، بهره‌وری منابع انسانی شرکت افزایش خواهد یافت. ۲- وجود یک سیستم صحیح و کارآمد نگهداری منابع انسانی بهره‌وری را افزایش می‌دهد. ۳- کیفیت مناسب زندگی کاری پرسنل نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی شرکت دارد. تعریف اصطلاحات و تعاریف عملیاتی الف) سیستم جذب سازمانی که یک شیوه‌گزینش کارآمد دارد می‌تواند ویژگیهای افراد داوطلب (توانایی، تجربه و ...) را با شرایط مورد نظر تطبیق دهد. مدیریت سازمان در فرایند گزینش فرد مناسب نخست باید شرایط و نیازهای شغل مورد نظر را مشخص کند که این فرایند را تجزیه و تحلیل شغل گویند. سیستم مناسب جذب باعث استخدام و بکارگماری نیروهایی می‌شود که از نظر مجموعه عوامل، شایستگی بیشتری داشته باشند. ب) سیستم نگهداری منابع انسانی رفتار مطلوب و کردار درست مدیران، فراهم کردن شرایط لازم پیشرفتهای شغلی برای همه افراد، بکارگیری نیروها مناسب با توان و استعداد و تجربیات آنها در مشاغل مناسب، پرداخت مزد متناسب در قبال انجام کار، قدردانی از انجام کار به نحو مقتضی و مناسب، مشارکت گروهی در سازمان و ایجاد شرایط مساعد

برای بروز خلاقیت و نوآوری در مجموعه مفاهیم و راهکارهای مرتبط با سیستم نگهداری منابع انسانی می‌باشند. ج) کیفیت زندگی کاری کیفیت زندگی کاری مشتمل بر محورهای گوناگون است که بر میزان بهره‌وری تأثیر دارد. عواملی چون مکانیزم‌های پاداش، محیطی ایمن و سالم، محیط کاری که موجب ارتقای تواناییها و استعدادهاى افراد شود، حقوق و دستمزد متناسب با سطح هزینه زندگی، بیمه‌های اجتماعی کارکنان و برخورداری از تأمین اجتماعی، جلب مشارکت کارکنان، واگذاری شغل بر اساس شایستگی، نظام پاداش متناسب با عملکرد افراد، توجه مدیران به نیروی انسانی و ایجاد جو سازنده و خلاق در سازمان از جمله عوامل مهم می‌باشند. فصل دوم بررسی پیشینه پژوهش‌مقدمه همیشه برای مسئولان، برنامه‌ریزان و کارشناسان نیروی انسانی در سازمانهای کشور این سؤال مطرح است که چگونه می‌توان بهره‌وری را در سازمانها افزایش داد و چه عواملی باعث می‌شود بهره‌وری یک نهاد، مؤسسه یا سازمان خدماتی یا تولیدی افزایش یا کاهش پیدا کند؟ رابطه بهره‌وری در سازمانهای کشور با بهره‌وری ملی چیست؟ اندیشمندان کشورهای دیگر در این زمینه چگونه می‌اندیشند؟ آیا در این زمینه می‌توان به طراحی و استفاده از نوعی راه حل بومی پرداخت؟ به هر حال تلاش محقق در این گزارش بر آن است که ضمن معرفی چند نظریه در زمینه بکارگیری اثربخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور و افزایش بهره‌وری در هر سازمان از جمله شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان توضیحاتی مختصر و در عین حال روشن بیان دارد. امروزه تمامی کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره‌وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره‌وری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. تلاش برای بهبود بهره‌وری تلاش برای زندگی بهتر افراد و جامعه است. امروزه در بهبود زندگی اجتماعی و اقتصادی تلاش همه جانبه‌ای جهت ارتقاء بهره‌وری به طور مستمر برای تداوم حیات و رشد و توسعه آغاز شده است. از این پس جهان به دو دسته کشورهای تند و کند از نظر پیشرفت در مدیریت بهره‌وری تقسیم می‌شوند. در دنیای رقابت‌آمیز امروز، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود مهمترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد که می‌تواند همچون زنجیری فعالیتهای کلیه آحاد جامعه را در برگیرد. بهبود بهره‌وری یک تفکر و جهان‌بینی است مبتنی بر بالابردن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد تطبیق و تلفیق جامعه و سازمانها با تحولات اقتصادی، علمی و فنی جهان. فلسفه بهبود بهره‌وری در سازمانها موجب می‌شود نیروی انسانی بهتر بتواند فکر کند. تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. افزایش بهره‌وری به اشکال مختلف می‌تواند صورت بگیرد از تغییر در عملکرد یک قطعه کوچک در جریان تولید، تغییر در نحوه استفاده از مواد اولیه و استفاده بهینه از فرآیند تولید تا تغییر در شیوه‌های بازاریابی و فروش. حرکت به سوی وضعیتی بهتر از آرمانها و هدفهای کلیه مدیران است. در بسیاری از سازمانها مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیتهای جاری سازمان می‌کنند در حالی که لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل فعالیتهای برای افزایش بهره‌وری کنند. کسانی که در کارهای روزانه‌شان به بهره‌وری نمی‌اندیشند فاقد ذهنیتی هستند که بتوانند فعالیتهای اثربخش و کارآمد را از غیر اثربخش و ناکارآمد در راه رسیدن به هدفهای سازمان تمیز دهند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره‌وری و مدیریت فراگیر و جامع بهره‌وری در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است. مدیریت بهره‌وری فراگیر، بر اساس ذهنیت و برنامه‌ای استراتژیک، توجه صحیح به ارتقای انگیزه نیروی انسانی، بهبود مهارتهای آنان با بازآموزی و آموزش و پرورش برای آنها ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و استعدادها در سازمان، افزایش میزان تحقیق و توسعه، استفاده از علم و دانش در اداره امور و بهبود کیفیت محصول در جهت برقراری نظامی برای اندازه‌گیری، ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود بهره‌وری در سازمان از طریق استفاده از سیستمهای مدیریتی تلاش می‌کند. با اجرای مدل بهره‌وری فراگیر در سازمان است که مدیر می‌تواند مشکلات و مسائل را تشخیص دهد و مسائل پیچیده سازمان را بر اساس اطلاعات لازم حل کند. (طاهری،

۱۳۷۸، ۱۲) مفهوم بهره‌وری بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون‌داد یک فرد، واحد و سازمان به کار گرفته می‌شود هر چه بهره‌وری یک سازمان بیشتر باشد هزینه تولید واحد کار در آن کمتر خواهد بود. در جهان پر رقابت امروز اگر بخواهیم بهره‌وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم باید با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و به طور کلی با منابع کمتر، تولید بیشتری داشته باشیم. بهره‌وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگر به دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش‌ها و رفتار کارکنان آن بستگی دارد. بین دو عامل بهره‌وری و کیفیت کار همبستگی مثبت وجود دارد و برای شناخت بهتر مفهوم بهره‌وری لازم است با تعریف کیفیت کار آشنا شویم. کیفیت شامل جوهی از کالاها و خدمات است که پاسخگوی نیازهای مصرف کننده و تأمین کننده درآمد است. نکته قابل توجه آن است که کیفیت یک کالا در بالاترین و قیمت آن در پایین ترین سطح ممکن باشد. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۲۹) بهره‌وری از دید سازمانهای بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را چنین تعریف کرده است: بهره‌وری عبارت است از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید (زمین، سرمایه، نیروی کار و مدیریت) در این تعریف «مدیریت» به طور ویژه یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است. اهمیت بهره‌وری در سازمانهای کشور آنگوس مادیسون مورخ نامدار در کتاب مراحل رشد سرمایه‌داری می‌نویسد ظهور و سقوط ملتها را می‌توان در سرتاسر تاریخ جهان با مشخص ساختن سطح بهره‌وری آنان تعیین یا پیش‌بینی کرد. او معتقد است ملتهایی که در طول تاریخ سقوط کرده‌اند گویی که به بیماری تصلب شرائین مبتلا شده باشند. اقتصادشان پیر و فرتوت شده، سرعت انطباق یافتن آنان با تحولات جهانی و نیز پاسخ‌دهی آنان نسبت به تحولات و نوآوری‌های ملل دیگر کاهش پیدا کرده است. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۶) عوامل مؤثر بر بهره‌وری کار کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می‌باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منبع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و مؤثر در بهره‌وری است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال بکار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره‌وری او بالاتر خواهد بود. مجموعه‌ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان بر روی بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیر دارد، انگیزه نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه نیروی کار تأثیر دارند به دو دسته کلی مادی و فرهنگی سازمانی وابسته می‌باشند. عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد. عوامل فرهنگی سازمانی به این مسأله می‌پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارگران چگونه است؟ یعنی مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان خود می‌دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و بکارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها می‌باشد یا اینکه معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ یعنی سازمان بین کسی که کار می‌کند و کسی که کم کاری می‌کند تفاوت قائل می‌شود؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند. افزایش حقوق و مزایا به تنهایی باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار نخواهد شد. در کنار آن توجه به مسائل عاطفی و نیازهای روحی انسان‌ها بسیار مهم است. مدیریت موفق منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری سازمان اهمیت بسزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با استفاده بهینه از استعدادها و توانائی‌های بالقوه نیروی انسانی موجود در سازمان، طراحی یک سیستم مناسب پرداخت بر اساس عملکرد، شایستگی و مهارت فردی و نگهداری نیروی انسانی و آموزش و رشد نیروی انسانی می‌تواند بهره‌وری سازمان را ارتقاء دهد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۸۹) علل کاهش بهره‌وری ملی تاکنون برای کاهش بهره‌وری ملی یک کشور، دلایل گوناگونی ارائه شده است بعضی از این دلایل عبارتند از: الف: اقتصاد ناکارآمد (اخذ مالیات زیاد، پایین بودن میزان پس‌انداز و سرمایه‌گذاری، مقررات دست و پاگیر، اقتصاد ناثابت). ب: مقررات ناکارآمد دولتی (بروکراسی دست و پاگیر کاغذبازی اداری، کم کاری سازمانهای دولتی، بهره‌وری پایین سازمانها). ج: نیروی

انسانی ناکارآمد (پایین بودن سطح تحصیلات، بیسوادی و تنزل اخلاق کارکنان و فرهنگ کار غیر اثربخش، خلافاکاری، اختلافها و درگیریهایی موجود بین آنان).د: سازمانهای ناکارآمد (عدم توجه به جو یا فضای روانی سازمانها، ابزار و وسایل غیر اثربخش، عدم توجه نسبت به آموزش نیروی انسانی و انجام تحقیقات کاربردی) ه: مدیریت ناکارآمد (کوتاه بودن دوره تصدی مشاغل مدیریت، انتخاب نادرست مدیران، عدم توجه کافی نسبت به آموزش و رشد مدیران و: کارکنان غیرمتخصص و ناکارآمد (نداشتن غرور نسبت به کار و سازمان محل کار خود، اعتیاد به مواد مخدر، عدم برخورداری از تجربه، اخلاق، فرهنگ کار مناسب). (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۷) نظریه چند عاملی بهره‌وری در سازمان تعریف نظریه بهره‌وری هر بخش از سازمان یا کل آن هنگامی به حد بهینه خواهد رسید که همه عوامل و اجزای مؤثر در بهره‌وری فردی کارکنان در سازمان و خارج از آن همانند اجزای یک نظام جاندار، اثربخش عمل کنند و این عوامل یا اجزاء اثر مقابل بر هم دارند. بر اساس این نظریه مدل نظام‌دار انتخاب و بکارگیری اثربخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور طراحی شده است. اساس مدل نظام دار پیشنهادی را چند اصل بنیادی تشکیل می‌دهد. هر یک از این اصول به عنوان جزئی از مدل نظام‌دار محسوب می‌شوند. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۹) اصول مدل نظام‌دار انتخاب و بکارگیری اثر بخش نیروی انسانی اصل اول تا هنگامیکه بهره‌وری در همه سازمانهای فعال در کشور به حد بهینه نرسد امکانات موجود برای رشد و ترقی کشور در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و اجتماعی فراهم نخواهد آمد چون نیروی انسانی فعال در سازمانهای آموزشی را متخصصان و اندیشمندان کشور تشکیل می‌دهند بنابراین افزایش بهره‌وری این نیروی عظیم بیشترین اثر را بر نیروهای انسانی سازمانهای دیگر می‌گذارد. معیارهای تشخیص میزان بهره‌وری یک سازمان عبارتند از رضایت ارباب رجوع، تعداد خطاهای نیروی انسانی در کار، میزان استقبال ارباب رجوع، تعداد محصولات فروخته شده، سود خالص، بازده تک تک کارکنان و کل سازمان، ساعات کار سازمان، غیبت کارکنان، سطح مهارت کارکنان، میزان اشتباهات، حجم معاملات سازمان، صحت و درستی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، تعداد موارد استعفا و ترک شغل می‌باشد. اصل دوم اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و حضور فعال مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت عوامل دیگر بیشتر است. رهبری فرآیندی است که طی آن یک فرد بر اعضای دیگر گروه اثر می‌گذارد و آنان را در جهت دستیابی و هدفهای مشخص گروهی یا سازمانی سوق می‌دهد. در عمل رهبر یک گروه یا سازمان در عین حال نقش خود را به عنوان مدیر واحد یا سازمان نیز ایفا می‌کند. در نظریه ابرمرد که بر اساس سالها تحقیق ارائه گردیده است گفته می‌شود ده عمل یک مدیر باعث می‌گردد او نیز در ردیف ابرمدیران قرار گیرد این اعمال عبارتند از: (۱) روشن سازی وظایف شغلی کارکنان (۲) توصیف کامل وظایفی که متصدی هر شغل باید انجام دهد (۳) گوش دادن به سخنان افراد تحت نظارت خود (۴) اطمینان از اینکه منابع مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی کارکنان فراهم است (۵) صریح و صادق بودن در زمینه معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان (۶) پاداش دادن به افراد پرتلاش (۷) آگاه ساختن فوری کارکنان از نتیجه عملکردشان (۸) اجتناب از برقراری روابط شخصی با کارکنان (۹) اعتراف به اشتباهات خود و دروغ نگفتن (۱۰) اتخاذ تصمیماتی که به عهده خود مدیر است. اصل سوم برای تحقق اصول دو گانه قبلی لازم است ابزار سنجش و ارزیابی را بکار گیریم. ساده‌ترین تعریف ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از: ثبت نتایج حاصل از فعالیت متصدی یک شغل خاص در طی یک دوره زمانی معین. مشکل‌ترین کار مدیریت سازمان ارزیابی عملکرد کارکنان است. در صورتی مدیران یک سازمان می‌توانند از نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده کنند که با کاربردهای مختلف آن آشنا باشند بعضی از کاربردهای نتایج ارزیابی عبارتند از (۱) تعیین حق‌الزحمه کارکنان (۲) آگاهی از پیشرفت کارکنان (۳) آگاهی از نتایج کارکنان (۴) تهیه سوابق شغلی کارکنان (۵) تهیه نیازهای آموزشی کارکنان (۶) انتقال یا اخراج کارکنان ناکارآمد (۷) برنامه‌ریزی انسانی (۸) تشخیص کارکنان کارآمد از کارکنان ناکارآمد. در فرآیند ارزشیابی لازم است مدیران و کارکنان با یکدیگر همکاری متقابل داشته باشند. معیارهای خاص ارزیابی عملکرد مدیران با معیارهای ارزیابی کارکنان تفاوت

کلی دارد. اصل چهارم در صورتیکه مدیران یک سازمان در دوره‌های آموزشی مفید اثر بخش، مؤثر و مبتنی بر مفاهیم راهبردهای بزرگسال‌آموزی شرکت نکنند و طی آن مهارت‌های شناختی و رفتاری خاص مدیران موفق را کسب نکنند امکان افزایش بهره‌وری خود و سازمان تحت نظارت خود را نخواهند داشت. فرآیند آموزش عبارتست از هرگونه کوشش و تلاش در جهت رشد و بهبود عملکرد کارکنان یک سازمان در شغل کنونی خود یا در شغلی که در آینده به عهده آنان گذاشته خواهد شد. فرآیند آموزش کارکنان هر سازمان دارای سه مرحله مهم (۱) تعیین نیازهای آموزشی (۲) اجرای دوره آموزشی (۳) ارزیابی دوره است. روشهای آموزشی عبارتند از: (۱) سخنرانی (۲) استفاده از وسایل سمعی و بصری (۳) مطالعه مستقل (۴) آموزش برنامه‌ای (۵) استفاده از موارد پژوهشی نمونه (۶) تشکیل گروههای کار (۷) آموزش حساسیت اصل پنجم در صورتی شرکت کنندگان در یک دوره آموزشی می‌توانند بهترین بهره را از شرکت در چنین دوره‌ای بگیرند که انتخاب آنان برای تصدی شغلی که به عهده خواهند گرفت بر اساس برنامه‌ای از قبل تعیین شده و روشهای علمی آزمایش و انتخاب صورت گرفته باشد. یکی از وظایف خطیر مدیرانی که مسئولیت انتخاب کارکنان هر سازمان را به عهده دارند تصمیم‌گیری در زمینه انتخاب، استخدام و انتساب افراد به مشاغل گوناگون و سپس فراهم آوردن امکانات آموزشی برای آنان است. بهره‌وری هر سازمان در شرایطی می‌تواند افزایش پیدا کند و در حد مطلوب باقی بماند که برای تصدی هر شغل مناسبترین فرد انتخاب شده باشد. شیوه عملی آزمایش و انتخاب عبارتند از: آزمونهای استخدامی، روشهای گوناگون مصاحبه، مشاهده فرد در حین انجام وظایف شغلی، معاینه و بررسی سوابق قبلی می‌باشد. اگر مسئولان آزمایش و انتخاب کارکنان یک سازمان با روشهای عملی آزمایش و انتخاب آشنا نباشند، اقدامات مسئولان برای افزایش بهره‌وری ملی با توفیق کمتری همراه خواهد بود. اصل ششم تا وقتی یک یک مشاغل یک سازمان تجزیه و تحلیل نشده باشند و طی آن وظایف گوناگون شاغل هر شغل و ویژگیهای شخصیتی لازم برای انجام موفقیت‌آمیز آن وظایف مشخص نشده باشند انتخاب و استخدام کارکنان سازمان به درستی و صحت انجام نخواهد گرفت. به فنون مربوط به جمع‌آوری و ارائه اطلاعات لازم در زمینه جنبه‌های گوناگون مشاغل مختلف یک سازمان تجزیه و تحلیل شغل گفته می‌شود. از نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل مشاغل یک سازمان می‌توان در زمینه‌های گوناگون نظیر استفاده صحیح از نیروی انسانی سازمان، تجدید ساخت مشاغل سازمان، مشاوره شغلی، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان، تأمین ایمنی برای کارکنان، تعیین علل سوانح و حوادث در کار، تعیین حقوق و دستمزد استفاده کرد. فرایند تجزیه و تحلیل مشاغل هر سازمان برای مراحل مختلف شامل مشاهده اولیه متصدی شغل مشاهده مقدماتی با سرپرستان، دسترسی به سوابق آموزشی و کارگزینی شاغلان شغل مورد نظر، بررسی سوابق و روشهای استخدام، مصاحبه با سرپرست و متصدی شغل. اصل هفتم برای اینکه مدیر اثربخش بتواند نقش خود را به خوبی ایفا کند لازم است کارکنان تحت نظارت او نیز برای انجام دادن وظایف شغلی خود انگیزه شده باشند، نگرش آنان در جهت ارزش‌گذاری برای افزایش بهره‌وری تغییر یافته باشد، خود را به عنوان عضوی از سازمان بدانند، فشار روانی در سازمان به حداقل ممکن رسیده باشد، شبکه‌های ارتباطی سازمان در سلامت کامل باشد، محیط و فرهنگ سازمانی مناسبی را فراهم آورند، رضایت نیروی انسانی شاغل در هر سازمان از شغل خود باید در سطح مطلوب باشد تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به کار خود علاقه نداشته باشند برای انجام دادن وظایف شغلی انگیزه نشده باشند مشوقهای لازم در اختیار آنان قرار نگرفته باشد در آن صورت بهره‌وری آنان در سطح پایین خواهد بود. عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری سازمانها را می‌توان به دو دسته کلی عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی تقسیم نمود. عوامل درون سازمانی عبارتند از (۱) میزان اثربخشی رهبری و مدیریت در سازمان (۲) میزان اثربخشی روش ارزیابی عملکرد افراد (۳) میزان اثربخشی شیوه‌های آموزشی کارکنان (۴) میزان اعتبار روشهای انتخاب کارکنان (۵) کیفیت برنامه‌های تجزیه و تحلیل مشاغل (۶) ماهیت نگرشهای کارکنان (۷) ماهیت فرهنگ سازمانی (۸) سطح انگیزه افراد برای انجام وظایف شغلی (۹) ماهیت شبکه‌های ارتباطی در سازمان. عوامل برون

سازمانی عبارتند از: (۱) اوضاع سیاسی کشور (۲) فرهنگ، آداب و رسوم و سنت‌های جامعه (۳) سوابق تاریخی کشور (۴) موقعیت جغرافیایی کشور (۵) نقش احزاب در کشور (۶) اوضاع اقتصادی کشور (۷) وضعیت روانی مردم (۸) دسترسی به منابع و اطلاعات علمی (۹) بهره‌گیری از نیروی کار متخصص در کشور (۱۰) نقش متخصصان در کشور (۱۱) نقش خانواده کارکنان در بهره‌وری سازمان. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۲۲) تأثیر نابهنگامی در بهره‌وری شناخت عواملی را که باعث دستیابی به بهره‌وری است باید مورد توجه جدی قرار داد. یکی از آن عوامل مبارزه با نابهنگامی یا کهنگی است. بهبود بهره‌وری با کار کردن، دانش و آگاهی بیشتر و نو (بهنگام) حاصل می‌گردد تا با سخت کار کردن، زیرا شدت بخشیدن به کار به علت محدودیت انسان از نظر قدرت جسمانی نتایج محدود خواهد داشت. نابهنگامی عبارت است از فقدان دانش یا مهارت نوین یا تقلیل کارایی در انجام کار در طول زمان نابهنگامی وقتی رخ می‌دهد که فرد از دانش و مهارت و توانایی شغلی برخوردار نباشد. استیلا و شیرو معتقدند وقتی شخص به درجه‌ای از نابهنگامی برسد و نسبت به دیگر اعضای حرفه‌اش از آشنایی کافی برخوردار نباشد یا از دانش و تکنولوژی که دیگران به کار می‌گیرند به طور نامتناسب استفاده نماید چنین فردی به منسوخ شدگی گراییده است. بنابراین حرفه‌ای که فاقد دانش یا مهارت لازم برای انجام وظایف بطور مؤثر و مفید باشد بهنگام نیست. قصور و کوتاهی در مدیریت مسیر رشد شغلی موجبات رکود حرفه‌ای، نگرش منفی نسبت به کار، فشارهای روانی، تعارضات سازمانی، تنش‌های شغلی و سرانجام کیفیت زندگی کاری نامناسب و نابهنگام شدن را به همراه خواهد داشت. مهمترین عواملی که باعث کندی مسیر رشد شغلی و نابهنگامی خواهد شد عبارتند از: (۱) بی‌توجهی به صلاحیت و شایستگی مدیریتی (۲) بی‌توجهی به صلاحیت و شایستگی فنی (۳) فقدان استقلال کاری و وابستگی (۴) ارائه نشدن آموزش و پرورش مداوم (۵) بی‌توجهی به نیازهای مادی و معنوی. نتیجه اینکه یکی از اقدامات مؤثر در به روز در آوردن و نگهداری منابع انسانی، متناسب سازی دانش، توانایی، مهارت شاغلین و نیز متناسب ساختن فرهنگ و باورها و ارزشهای افراد با فرهنگ سازمان می‌باشد. گماردن افرادی که شرایط لازم را برای سرپرستی ندارند باعث می‌گردد که در افراد کاردان و متبخر سازمان تأثیر منفی گذارده و باعث ایجاد رخوت و سستی گردد. افزایش بهره‌وری در سازمان متأثر از برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله است که با افزایش روحیه، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و آموزشی فراهم می‌آید. (انصاری، ۱۳۷۵، ۶۴) شاخصهای ارزیابی عملکرد سازمانها برای سنجش و ارزیابی عملکرد هر سازمانی (اعم از سازندگان کالاها یا ارائه دهندگان خدمات)، معیارها و شاخصهای گوناگون و متفاوتی مورد استفاده قرار می‌گیرند. برخی از شاخصهایی که بیش از سایر معیارهای ارزیابی عملکرد رایجتر می‌باشند عبارتند از: اثربخشی، کارایی، نوآوری، انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری. اثربخشی، با پاسخ به سؤالاتی از این قبیل معلوم می‌شود که: آیا برای رسیدن به هدفهای سازمان فعالیتهای درستی را انجام می‌دهیم؟ آیا مشکلات سازمان را به درستی تشخیص داده‌ایم و درصدد رفع آنها برآمده‌ایم؟ بطوری که به هدفهای سازمان در موعد مقرر دست یابیم؟ درجه درستی به هدفهای از پیش تعیین شده در هر سازمان، میزان اثربخشی را در هر سازمان نشان می‌دهد. کارآیی، به اجرای درست کارها در سازمان مربوط می‌شود. یعنی تصمیماتی که با هدف کاهش هزینه‌ها، افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت محصول اتخاذ می‌شوند. کارآیی نسبت بازدهی به بازدهی استاندارد است. نوآوری، به میزان تطابق محصولات تولیدی و فرآیندهای تولیدی یک سازمان در قبال تغییرات تقاضا و نیازهای جدید مشتریان، تغییرات تکنولوژی و ساخت محصولات جدید گفته می‌شود. نوآوری به منظور برآورد نیازهای جدید مشتریان با ایجاد تقاضای جدید و کسب سهم بیشتر در بازار در مقایسه با رقبای انجام می‌پذیرد. قابلیت انعطاف، به میزان توان سیستم تولیدی هر سازمان در عکس‌العمل و تطابق با تغییرات مورد لزوم در نوع، ترکیب و مقدار محصول گفته می‌شود. کیفیت زندگی کاری، به این موضوع مربوط می‌شود که سازمان تا چه میزان به برقراری ایمنی در محیط کار، امنیت شغلی در سازمان، پرورش استعداد کارکنان خود و بالابردن مهارت‌های آنان از طریق گوناگون و به عبارتی دیگر ایجاد رضایت شغلی آنان از محیط کار قادر

می‌باشد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۷) سطوح بهره‌وری الف) بهره‌وری فردی منظور از بهره‌وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و تواناییهای بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می‌باشد. از دید منافع سازمانی ارتقاء بهره‌وری در افراد، بهبود بهره‌وری سازمان را به دنبال خواهد داشت. آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره‌وری فرد، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد شد. به فعل در آوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت و بهروزی فرد و هم سوئی با سازمان، و سبب بهره‌وری سازمان خواهد شد. یکی از دلایل افزایش بهره‌وری در سازمانهای پیشتاز امروزی رشد و یادگیری در میان کارکنان آن سازمانها می‌باشد. ب) بهره‌وری در سازمان بهبود بهره‌وری در سازمان نتیجه استفاده بهینه و مؤثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلبذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که نهایتاً موجب رشد و توسعه سازمان را به دنبال خواهد داشت. به این گونه سازمانها، اصطلاحاً سازمانهای یادگیرنده گویند. (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۹)

(بهره‌وری ساعات کار طبق آمار رسمی منتشر شده توسط مجامع علمی، ساعات کار مفید در ژاپن ۴۹ تا ۶۰ ساعت در هفته است. این رقم در کره جنوبی به ۵۴ تا ۷۲ ساعت در هفته و در آمریکا ۳۶ تا ۴۰ ساعت در هفته است در صورتیکه در صنایع ما ساعات کار مفید هفتگی به ۶ تا ۹ ساعت می‌رسد. پژوهشی که در سال ۱۳۸۰ در ایران در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری صورت گرفت، نشان دهنده ارقام شگفت انگیزی بود، ساعات کار رسمی سازمان مورد نظر ۵۲ ساعت کار در هفته بوده، به عبارت دیگر کارکنان سازمان علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، ۸ ساعت اضافه‌کاری داشته‌اند. اما نتیجه پژوهش نشان می‌داد که در عمل فقط ۷ ساعت و ۸ دقیقه کار مفید انجام شده است. برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری برای رسیدن به بهبود بهره‌وری باید برنامه‌ریزی کرد غالباً برنامه‌ها به دلیل اینکه به زیان افرادی که باید آنها را به اجرا در آورند نوشته نمی‌شود و دستورالعمل اجرائی مطلوبی ندارند، به شکست منتهی می‌شود. برای طراحی یک برنامه کامل و جامع به منظور نیل به بهبود بهره‌وری باید مراحل و مراتب فوق را تعقیب کرد. ۱- تجزیه و تحلیل موقعیت سازمان یا شرکت ۲- طراحی برنامه بهبود بهره‌وری ۳- ایجاد انگیزه و آگاهی لازم نسبت به بهره‌وری ۴- اجرای برنامه ۵- ارزیابی برنامه (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۰۴)

(اندازه‌گیری بهره‌وری و ریبهره‌وری معیاری برای سنجش عملکردها بوده و رابطه بین ورودی‌ها (یعنی آنچه در جریان تولید بکار می‌بریم) با خروجی‌ها یا تولید یا ستانده (یعنی آنچه بدست می‌آوریم) را ارزیابی می‌کند. ورودیها عبارتند از: ماشین‌آلات، مواد، ابزار، منابع انسانی، سرمایه، زمین، انرژی، مدیریت، زمان و نظیر آن. خروجیها عبارتند از: کالاها و خدمات. آن جایی که منابع (ورودیها) محدود می‌باشند، لذا باید با اجرای مدیریت بهره‌وری به نحوه بهینه‌ای از آنها استفاده شود. کارگران و کارمندان، تولید کنندگان، مصرف کنندگان و به عبارتی همه ملت و کشور از بهره‌وری بالاتر منتفع می‌شوند. همانطور که در فصل قبل بیان شد دور (چرخه) مدیریت بهره‌وری مرکب از چهار مرحله می‌باشد. الف) اندازه‌گیری و سنجش بهره‌وری (ب) ارزیابی بهره‌وری (پ) برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری (ت) بهبود بهره‌وری. هر سازمان در مرحله سنجش بهره‌وری با توجه به نوع فعالیت، اعم از تولیدی یا خدماتی تعدادی شاخص عملکرد را که متناسب با عملیات سازمان است، انتخاب کرده و بر اساس تحلیل آنها به ارزیابی کل مجموعه از هر کدام از واحدهای خود می‌پردازد. در مرحله بعد یعنی برنامه‌ریزی سطوح مورد قبول شاخص بهره‌وری (هدفها) در دوره زمانی بعدی به همراه استراتژیهای رسیدن به آن معین می‌گردد. بالاخره در مرحله چهارم فرآیند بهبود بهره‌وری با توجه به روش‌های متعدد اتخاذ می‌گردد تا در دور بعدی چرخه مدیریت بهره‌وری، شاخص کلی بهره‌وری نسبت به گذشته گرایش بهبود را نشان دهد. در این فصل درباره شاخص‌های سنجش بهره‌وری به تفصیل صحبت خواهیم کرد. شاخص‌های بهره‌وری شاخص‌های بهره‌وری غالباً برای سنجش پیشرفت و کامیابی سازمانها و تعیین نقاط قوت و ضعف آنها بکار می‌روند. محاسبه این شاخص‌ها بویژه در سازمانهای

خدماتی که خدمات یعنی محصولات غیر قابل لمس تولید می‌کنند، بسیار دشوار است. تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری مشخص می‌سازد در کجا امکان و فرصت بهبود بهره‌وری در سازمان وجود دارد. امروزه اندازه‌گیری بهره‌وری حتی در امور خدمات عمومی، سازمانهای مالی و بانکها، مؤسسات حمل و نقل و شرکتهای ارتباطی، خدمات عام‌المنفعه نظیر آب، برق و گاز، بهداشت و درمان و آموزش از اهمیت زیادی برخوردار شده است. معمولاً در سازمانهای خدماتی از شاخص‌های دیگری برای سنجش بهره‌وری بطور مثال تعداد کارکنان، تعداد مشتریان و ارزش ریالی فروش از دست رفته، تعداد شکایات مشتریان و نظایر آن استفاده می‌شود. با وجود اینکه شاخص‌های فوق به خودی خود نسبت ستانده به نهادهایی را که بکار رفته است نشان نمی‌دهند، اما به بررسی عملکرد سازمانها کمک می‌کنند. اندازه‌گیری بهره‌وری به تشخیص فعالیت‌های غیر اقتصادی، میزان اتلاف و ضایعات، اسراف و تعیین ظرفیتهای بلااستفاده کمک کرده و به برنامه‌ریزی برای تخصیص بهینه منابع یاری می‌رساند. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۱۰) توانا سازی راهی به سوی بهره‌وری بیشتر طرح نمایش تواناسازی: شروع کنید با سهم شدن در اطلاعات با همه افراد سازمان، اطلاعات مربوط به عملکرد شرکت را در اختیار همه کارکنان قرار دهید و به افراد کمک کنید تا کسب و کار را درک کنند، از طریق سهم شدن در اطلاعات اعتماد بوجود آورید، امکانات نظارت خود را ایجاد کنید، اشتباهات را بعنوان فرصتی برای یادگیری بدانید، نظارت سلسله مراتبی را از بین ببرید و به افراد کمک کنید تا مانند مالک رفتار کنند سپس از طریق مرزبندیها، خودمختاری به وجود آورید، تصاویر بزرگ و کوچک را روشن کنید، هدفها و نقش‌ها را مشخص کنید، ارزشها و مقرراتی را که زیربنای اقدامات را تشکیل می‌دهند تعریف کنید، مقررات و روشهایی را که از تواناسازی حمایت می‌کنند به وجود آورید. آموزش لازم را تدارک ببینید، افراد را مسئول نتایج بدانید، تیم‌های خودگردان را جانشین سلسله مراتب قدیمی کنید، راهنمایی و آموزش مهارتها را برای تواناسازی تیمها تأمین کنید، حمایت و تشویق برای تغییر بوجود آورید، از تنوع طلبی به عنوان سرمایه تیم استفاده کنید، به تدریج کنترلها را به تیمها واگذار کنید، بدانید که گاهی دشواری زیاد خواهید داشت. (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۷۸، ۱۵۸) بهره‌وری و انگیزش یکی از عوامل مؤثر که بیش از سایر عوامل در ارتقای بهره‌وری نقش دارد انگیزش است. تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از کارکنان تنها ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را به کار می‌اندازند و این در حالی است که اگر کارکنان به نحو شایسته‌ای برانگیخته شوند کارآیی و بهره‌وری آنان به ۸۰ تا ۹۰ درصد خواهد رسید بنابراین دانشمندان علم مدیریت بر این واقعیت‌اند که بدون داشتن نیروی کار با انگیزه بهترین برنامه‌ها و حتی پاداش، بالاترین امکانات مالی و فیزیکی، حاصل مطلوبی به ارمغان نمی‌آورند چون منابع مالی و فیزیکی خود به خود باعث تولید نمی‌شوند بلکه این امر زمانی حادث می‌شود که عنصر انسانی وارد عمل شود. (افراه، ۱۳۷۵، ۳۰) انگیزش کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی لازم است تا شرایط بومی و موقعیتی هر سازمان را بطور کامل برای تدوین و اجرای برنامه‌های انگیزش در نظر بگیریم تا به یک راه حل بومی اقتضائی مناسب و مؤثر دست پیدا کنیم، بدون در نظر گرفتن انتظارات و خواسته‌های کارکنان و نظریات مدیران و شرایط سازمان دستیابی به این راه حل عملی ممکن نیست. بهتر است ارزیابی و تشخیص و برنامه‌ریزی و اجرای این گونه برنامه‌های حساس و حساسیت برانگیز از طریق خبرگان عملی و نظری صورت گیرد. خرده نظام‌های تشویقی به صورت مجزا نمی‌توانند چندان کارساز و مؤثر باشند. در این زمینه بهتر است تا کلیه نظام‌های مدیریتی اعم از پرداخت‌ها، پاداش‌ها، تشویق‌ها و تنبیه‌ها همگی در یک دستگاه منسجم و واحد مورد استفاده قرار گیرند تا به یک هم‌افزایی مثبت نایل آیم و در نهایت برنامه‌های استراتژیک و عملیاتی خوب نیازمند اجرای صحیح و مناسبی است و برای اجرای درست باید مجریانی آگاه، مؤمن و تلاشگر تربیت شوند. (انصاری، ۱۳۷۵، ۷۵) طرحهای انگیزشی برای بهبود بهره‌وری ۱- طرحهای انگیزشی فردی متنوع است. برای مثال پرداخت پاداش بر اساس میزان افزایش تولید در ساعت، پرداخت پاداش در ازای کاهش ضایعات. ۲- طرح‌های انگیزشی گروهی: برای مشاغلی که بطور گروهی انجام

می‌شوند و تعیین سهم یک نفر مشکل است طرح‌های انگیزشی گروهی بکار می‌آورد. ۳- طرح‌های انگیزشی سازمانی که شامل کلیه کارکنان می‌شود و بر مبنای بهره‌وری سازمان، صرفه‌جویی در هزینه یا میزان سودآوری می‌باشد. پاداش مدیران: عملکرد مدیریت تأثیر مهمی بر موفقیت شرکت و بقای آن دارد به همین خاطر ضروری است که سازمان پاداش مناسبی برای مدیران در نظر بگیرد. پاداش غیر مالی: در شرایطی پول ایجاد انگیزه نمی‌کند و انسانها بدنبال نیازهای سطوح بالاتر ذاتی هستند. این نیازها از طریق فضای شغلی برآورده می‌شود. (دعایی، ۱۳۷۴، ۲۴۶) طرق افزایش بهره‌وری و اثربخشی طبق نظر ادوارد- دمنینگ با بکارگیری یک سلسله راهنمایی‌ها می‌توان اثر بخشی و بهره‌وری را افزایش داد. طبق این اصل بهبود کیفیت به کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود که در نتیجه بهره‌وری افزایش خواهد یافت. (۱) برای بهبود کالاها و خدمات تداوم رویه داشته باشید (۲) مسأله کیفیت کالا کاملاً جدی گرفته شود (۳) از بررسی‌های مکرر خودداری کنید (۴) تنها در پی قیمت‌های پایین نباشید (۵) به صورت دایم کیفیت کالاها و خدمات را بهبود بخشید (۶) سیستم آموزش را نهادی کنید (۷) سیستم راهبری را نهادی کنید (۸) به افراد جرأت بدهید (۹) سدهایی را که بر سر راه همکاری وجود دارد بشکنید (۱۰) دست از شعارها و ادعاهای بی محتوا بردارید (۱۱) موانع پیشرفت کارکنان را از بین ببرید (۱۲) به کیفیت توجه کنید نه کمیت (۱۳) به آموزش کارکنان زیاد توجه کنید (۱۴) برنامه‌های عملی به اجرا درآورید (پارسیان، ۱۳۷۴، ۱۰۱) فرهنگ کار و نقش آن در بهره‌وری انسان مهمترین عامل توسعه اقتصادی- صنعتی به شمار می‌آورد و نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره‌وری انسان دارد زیرا تنها انسان است که می‌تواند کمیت و کیفیت کار را ارتقاء دهد، طرح‌های جدید ارائه دهد، بر نیروی کار خود بیافزاید و راههای کاهش هزینه‌ها را بیابد. از طرفی انسان نه تنها عامل بلکه هدف بهره‌وری نیز می‌باشد. بدیهی است رشد انسان و بهره‌وری او در گروه حاکمیت اصول وحدت بخش بر تمام بنیادهای اجتماعی است. اصولی که هماهنگ با نظام هستی و فطرت انسان هاست و این امر تنها در سایه اندیشه خدا محوری قابل شکل گیری است. امروزه بهره‌وری را تابعی از متغیرهای هفتگانه زیر می‌دانند:

(۱) توان یا آمادگی کار (۲) شناخت شغل (۳) حمایت سازمانی (۴) انگیزش یا تمایل (۵) بازخورد عملکرد (۶) اعتبار (۷) سازگاری محیطی. در مورد انگیزش تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان بیشترین تمایل را به انجام کارهایی از خود نشان می‌دهند که به طور موفقیت‌آمیز از عهده آن برآیند و کار برای آنان با انگیزش بوده و یا آرامش روانی برایشان به ارمغان آورد. منظور از بازخورد عملکرد ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به اوست. در این روش می‌توان عملکردهای بسیار مثبت یا منفی را به طور رسمی مستند ساخت. (افراه، ۱۳۷۵، ۳۹) بررسی نقش سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان در بهسازی نیروی انسانی نیروی انسانی توانا و کارآمد است که می‌تواند سازمان را کارا، سودآور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره‌وری فردی در شرکتهای تولیدی سبب می‌شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود و یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تأثیر بسزایی دارد ارزیابی عملکرد کارکنان است که در این رساله این نقش بررسی شده است. ارزشیابی عملکرد به عنوان متغیری مستقل مطرح بوده و بهسازی نیروی انسانی متغیر وابسته است و تأثیر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته از طریق متغیرهای واسطه بوده است. ارتقای قابلیت‌های فردی → افزایش قدرت خلاقیت و ابتکار بهسازی نیروی انسانی → افزایش گرایش به آموزش → ارزشیابی عملکرد بهبود رابطه رئیس و مرئوس متغیر وابسته متغیرهای واسطه متغیر مستقل (بنداری، ۱۳۷۵، ۱۳۲) نقش عوامل رفاهی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی عوامل رفاهی نقش مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی خواهند داشت. آشنایی با اهم آثار عوامل رفاهی و نقش سازنده آنها در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی دستگاههای تولیدی و خدمات رسانی را در این قسمت پی می‌گیریم. (۱) استصلاح نفس یعنی تهذیب نفس و تحصیل تقوای الهی همچنانکه پیامبر اسلام (ص) می‌فرمایند چه خوب وسیله‌ای است غنی و توانگری برای تحصیل تقوای الهی. (۲) آسایش خاطر: به گونه‌ای که انسان بدون داشتن دغدغه خاطر با دقت و تلاش تام و تمام به انجام

وظایفی که به عهده او نهاده شده است اهتمام می‌ورزد. ۳) قوام و حفظ دین: انسان به واسطه آنها می‌تواند بعضی از احکام و تکالیف دینی را به مورد اجرا گذارده، بنابراین توجه به عوامل رفاهی از سوی سازمان‌ها علاوه بر اینکه موجب ارتقای بهره‌وری در نیروی انسانی می‌گردد بستر مناسبی را برای رشد و تعالی روحی و جسمی آنها نیز فراهم می‌آورد. ۴) سیادت در جامعه تا انسان بتواند با داشتن امکانات و استفاده صحیح از آنها ضمن پیشبرد اهداف و وظایف اداری و اجتماعی از سیادت و احترام خاصی نیز در بین هموعان خود برخوردار گردد. ۵) بکارگیری تمام توان (کارایی و ثمربخشی) پس توجه دستگاههای دولتی به امور یاد شده می‌تواند نقش مؤثری در پیشرفت و سازندگی و بهره‌گیری بهینه از توانایی و استعداد های آنان و در یک کلام در ارتقای بهره‌وری آنان داشته باشد. ۶) امحای ظلم و خیانت: عوامل رفاهی زمینه تعدی و ظلم نیروی انسانی به حقوق دیگران را از بین می‌برد و به انسان آن توان را می‌بخشد که نسبت به حقوق دیگران امانت دار باشد. ۷) تکریم بر خانواده: از آنجایی که یکی از نیازهای انسان حفظ شخصیت و جایگاه خود در بین خانواده، اقوام و دیگران است بنابراین سازمانها باید از طریق ارائه امکانات رفاهی در جهت امضای این نیاز گام مؤثری بردارند تا موجبات افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در انجام وظایف سازمانی را فراهم نمایند. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که رفاه و عوامل رفاهی از دیدگاه اسلام امری مطلوب و ممدوح است و وجود این عوامل باعث تحقق کارایی و ثمربخشی نیروی انسانی است. (مهدوی، ۱۳۷۶، ۷۷۵) نقش مدیریت در بهبود بهره‌وری و بربر عهده مدیران است تا قدرت عظیم نهفته استعدادهای انسانی سازمان خود را شناخته و به شوق آورده و از آن استفاده بهینه نمایند. توجه به عوامل مؤثر ایجاد انگیزه در ابعاد مادی (مانند حقوق دستمزد، پاداش، امکانات رفاهی، محیط فیزیکی کار، ایمنی) و ابعاد غیرمادی (مانند وحدت شغل و مشاغل، امنیت شغلی، مساوات در سازمان و آموزش) در ارتقای بهره‌وری تأثیر دارد. تشویق و شخصیت دادن به کارگر و کارمند باید به صورت اصلی لاینفک از سیستم بهره‌وری درآید مهمترین و عمده‌ترین عامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی نامتوازن بودن درآمد و هزینه است که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است. پس از آن مهمترین عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری در داخل یک سازمان بشرح زیر است: - وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت) - ناامنی شغلی - موفق نبودن و بی‌امیلی بر برنامه‌ریزی‌های میان مدت یا بلندمدت (ضعف مدیریت) - کنترل نکردن (بی‌ثباتی در برنامه‌های کنترلی) (ضعف مدیریت) - ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی - استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوطه (ضعف مدیریت) - بی‌برنامگی مدیریت - فقدان کارآموزی (ضعف مدیریت) - ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی (ضعف مدیریت) - بی‌کفایتی سرپرست (ضعف مدیریت) - بی‌علاقگی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی - تورم نیروی انسانی (ضعف مدیریت) تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره‌وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. در این میان باید رابطه فرد با سازمان ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. مدیر موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان خود را که عامل بسیار مؤثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای برنامه‌های سازمان بکار گیرد. حقوق و مزایای افراد باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه‌ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر افراد شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشوند در آن سازمان بتدریج فرهنگ کم‌کاری بوجود می‌آید. پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران در قیاسی با شاخص هزینه زندگی در سالهای اخیر موجب کم‌کاری و یافتن شغل‌های دوم و سوم شده است که نهایتاً موجب خسته‌تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار شده است. دنیا پس از سالها تجربه به این نتیجه رسیده است که اگر کشوری بخواهد در اقتصاد پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از منابع انسانی کاردان، متخصص و ماهر و با انگیزه و نوآور و خلاق برخوردار باشد. اگر نتوانیم نیازهای رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمانها عملی سازیم به

افزایش بهره‌وری امیدی نمی‌توان داشت. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۲) بهره‌وری و ثبات مدیریتی‌تغییرات در سطوح عالی مدیریت پس از تغییر دولتها امری عادی است. اما تغییرات در سطوح میانی مدیریت چنانچه بیش از حد باشد می‌تواند اثرات نامطلوب داشته و در گردش و نظم کارها اخلال بوجود آورد. جابجایی مدیران بیش از همه کارکنان و مدیران میانی را متضرر می‌کند. تداوم این قبیل تغییرات نه تنها کارکنان را نسبت به اهداف آتی سازمان بیمناک می‌سازد بلکه خود به خود به بی‌هویتی موجود در سازمان دامن می‌زند. اگر مدیر ناموفقی از سازمان برکنار شود باید مورد نقد و پرسش قرار گیرد نه اینکه به پست دیگری گمارده شده و حتی ارتقاء یابد. البته استمرار و ثبات مدیریت نباید جلوی نوآوری و ورود استعدادهای جدید به سازمان را بگیرد. نظام‌گزینش مدیران بر اساس ضوابط و صلاحیت‌های علمی و شایسته‌سالاری همراه با تعهد آنان به خدمتگزاری به مردم و پیشرفت کشور باید استوار شود. لذا عزل و نصب مدیران باید تابع ضوابط معین و عقلانی باشد. گردش مدیران باید به گونه‌ای صورت بگیرد که فرآیند توسعه دچار وقفه نگردد و تداوم برنامه‌ها امکان‌پذیر باشد. به این لحاظ مدیران باید از بین شایسته‌ترین‌ها و کارآمدترین و مجرب‌ترین افراد انتخاب شوند. مسئولیت‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری و پرنرژی بودن و از مهارت لازم برخوردار بودن شرط موفقیت هر مدیری است. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۹) راههای بهبود بهره‌وری و رقیب از بهبود بهره‌وری باید وضع موجود سازمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. راههای گوناگونی برای تشخیص و درمان بیماریهای یک سازمان وجود دارد. در بیشتر مواقع، بیماری سازمان در سخت‌افزار به مراتب آسانتر از دو قلمرو دیگر است. تشخیص نقاط ضعف در دو حوزه نرم‌افزاری و نیروی انسانی دشوارتر است. (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۰۰) بهبود بهره‌وری بهمانطور که در فصل پیشین بیان کردیم، بهره‌وری رابطه بین ستاده و داده‌های به کار رفته در تولید آن مقدار ستاده می‌باشد. بهبود بهره‌وری یعنی استفاده مؤثرتر از منابع اعم از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد انرژی، ماشین‌آلات و ابزار، تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات است. همچنین منبع زمان یکی از شاخصهای مهم در اندازه‌گیری بهره‌وری است. در میان منابع، زمان فاقد جایگزین می‌باشد. مدیریت زمان یعنی به کنترل درآوردن زمان و زمان‌بندی درست کارها و فعالیت‌های به موقع، از عوامل مهم و مؤثر در بهره‌وری است. بهره‌وری بهترین وسیله سنجش عملکرد هر سازمان است، بطوری که سازمان را در کلیه ابعاد فعالیت‌هایش، واحدهای تحت پوشش آن و از جنبه‌های گوناگون مورد ارزیابی قرار می‌دهد. افزایش و بهبود بهره‌وری در گرو کار هوشمندانه و آگاهانه است نه در گرو کار سخت‌تر و استفاده بیشتر از عوامل تولید. زیرا ممکن است از این طریق بهره‌وری اندکی افزایش داشته باشد تا بهبود واقعی با استفاده از برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت می‌توان بهره‌وری را افزایش داد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۷۵) کیفیت زندگی کاریکیفیت زندگی کاری شامل بر محورهای گوناگون است که بر میزان بهره‌وری تأثیر دارد. عواملی چون مکانیزمهای پاداش، محیطی ایمن و سالم، محیط کاری که موجب ارتقای توانایی‌ها و استعدادهای افراد شود، حقوق و دستمزد متناسب با سطح هزینه زندگی، بیمه‌های اجتماعی کارکنان و برخورداری از تأمین اجتماعی، جلب مشارکت کارکنان، واگذاری شغل بر اساس شایستگی، نظام پاداش متناسب با عملکرد افراد، توجه مدیران به نیروی انسانی و ایجاد جو سازنده، خلاقانه در سازمان از جمله عوامل مهم در ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌باشد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۲) موانع ارتقای بهره‌وری در خدمات دولتیالبته عوامل بیشمار دیگری بر بهره‌وری سازمانها به ویژه ادارات خدمات عمومی مؤثر می‌باشند. موانعی که بر سر راه ارتقای بهره‌وری در خدمات دولتی وجود دارند عبارتند از: موانع سیاسی، موانع ساختاری و تشکیلاتی، فرآیند بودجه‌ریزی، ضعف برنامه‌ریزی و سیاستگذاری، نبودن اختیارات به حد کافی، تمرکز و نبودن استقلال اداری، نداشتن نظام منسجم شایسته‌سالاری و ارتقاء و ترفیع و نظام مناسبی برای ارزیابی عملکرد، ضعف ارتباطات سازمانی، فقدان نظارت کافی، قوانین و مقررات دست و پاگیر، پیچیدگی روشهای انجام کار، نبودن تکنولوژی مناسب و مکانیزه نبودن کارها، عدم توجه به مدیریت مشارکتی، عدم تمرکز و بومی نشدن خدمات دولتی، نظام

پرداختهای نامناسب و نبودن انگیزه در کارکنان، نداشتن برنامه‌ای روشن برای آموزش‌های حین خدمت، نبودن فضای مناسب برای ابراز عقاید نوین، ابتکارات و خلاقیت‌ها، شکل‌گیری فرهنگ کم‌کاری، افسردگی و دل‌سردی در کار. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۳) فصل سوم روش پژوهش (متدولوژی) جامعه آماری جامعه آماری در این تحقیق عبارتند از مدیران و کارکنان شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان که تعداد آنها ۴۵۴ نفر است. نمونه آماری و روش نمونه برداری به دلیل کثرت جامعه آماری و به لحاظ اینکه جمعیت مورد تحقیق از نظر شناخت موضوع پژوهش و امکان ارائه نظر یکسانی برخوردار نمی‌باشند. نمونه آماری به تعداد نفر از گروههای مختلف سنی تحصیلی، شغلی و جنسی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات برای انجام این تحقیق پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۷ سوال تهیه گردید که سوالات پرسشنامه عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان را در سه جنبه کلی (سیستم جذب، سیستم نگهداری، کیفیت زندگی کاری) مورد بررسی قرار می‌دهد. ۳۷ سوال پرسشنامه مذکور به ترتیب در زمینه‌های زیر سامان داده شده است. الف) ۱۳ سوال مربوط به سیستم جذب منابع انسانی (۱۳ سوال در رابطه با سیستم نگهداری منابع انسانی) و به بسیار زیاد (۵) ختم می‌شود و شماره ۳ مقدار متوسط است که از پرسش‌شوندگان خواسته شد تا نظر خود را در مورد میزان تأثیر این عوامل در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در شرکت اعلام دارند. روایی و اعتبار ابزار پژوهشالف: روایی عبارتی عبارت از میزانی است که یک آزمون آنچه را که هدف آزمون می‌باشد می‌سنجد. روایی محتوا شامل میزانی است که یک آزمون معرف یک زمینه محتوایی تعریف شده و از جمله عنوانها و فرآیندهای آن است. روایی محتوا از طریق یک تجزیه و تحلیل منطقی تعیین می‌شود که اساساً عبارتست از تجزیه و تحلیل پیوستگی بین سوالات آزمون و محتوایی که آزمون را تحت پوشش قرار می‌دهد. برای سنجش روایی پرسشنامه از داوری و تخصص و تجارب استاد محترم راهنما استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت. ب: اعتبار اعتبار اندازه‌گیری عبارتست از همسانی در اندازه‌گیری و آنچه وسیله مورد نظرمان را اندازه‌گیری می‌کند به بیان دیگر اعتبار آزمون، همسانی اندازه‌گیری است. روشهای آماری پژوهشالف: آمار توصیفی: برای استخراج فراوانیها و تعیین درصد پاسخهای هر یک از سوالات پرسشنامه و مقایسه، تفسیر و قابل فهم بودن مقادیر یافته‌ها و برآورد تقریبی ویژگی‌های اطلاعاتی در هر یک از سوالات و همچنین تعیین عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی از آمار توصیفی استفاده شد. ب: آمار استنباطی: برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون کی دو استفاده گردیده و در تمام آزمونها از P-Value برای استدلال استفاده خواهد شد که به منظور آشنایی بیشتر با این کمیت به معرفی آن می‌پردازیم: P-Value برآوردی است که از خطای نوع اول هر آزمون به ما می‌دهد و برای پذیرش یا رد کردن یک فرض بر اساس آن به روش زیر عمل می‌شود. اگر $P\text{-Value} \leq 0.05$ باشد فرض H_0 پذیرفته می‌شود. اگر $P\text{-Value} \geq 0.05$ باشد H_0 رد می‌شود. از آنجا که در این تحقیق افراد نمونه به طور کلی به دو دسته افراز می‌شوند دسته‌ای که در جهت تأیید فرضیه نظر داده‌اند و دسته دیگر که در جهت رد فرضیه نظر داده‌اند لذا جهت آزمون یکسان بودن توزیع نمونه در این دو گروه از آزمون دو جمله‌ای (binomial) که مبتنی بر استفاده از آزمایشات کی دو می‌باشد استفاده شده است. لازم به ذکر است که مطابق متون تخصصی آماری استفاده از این آزمون در چنین حالتی دارای توان بیشتری است. فصل چهارم یافته‌های پژوهش (نتایج) مقدمه پژوهشگر در فصل چهارم داده‌های تجربی را تبدیل به داده‌های آماری کرده و هر پرسش و فرضیه را توصیف و مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. برای نشان دادن مقادیر از جدولها و نمودارها استفاده شده است. برای استنباط و تعمیم نتایج از گروه نمونه به جامعه آماری مورد نظر از آزمون کی دو استفاده گردیده است. همچنین در این فصل پژوهشگر هر کدام از پرسشها و یا فرضیه‌های پژوهش را مطرح نموده با توصیف و تحلیل داده‌ها به پاسخ آنها پرداخته است. مشخصات پاسخ دهندگان جدول الف توزیع دهندگان را بر اساس سنوات خدمت نشان می‌دهد که حدود ۹/۱۸ درصد

نسبت به تأیید یا رد فرضیه با استفاده از هر سؤال مشخص گردیده است با این توضیح که با توجه به پنج گزینه‌ای بودن پاسخها، پاسخ متوسط در جمع پاسخهای مبتنی بر تأیید فرضیه منظور شده است. جدول A- آزمون فرضیه یک Binomial Test

Category	N	Observed	prop	Test prop	Asymp sig (2-tailed)	Y1	Group 1	Group 2	Total
۰.۲۱aY2	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۲۳۱۲۳۵	۵۰	۷۰.۳۰۱.۰۰۰	۲۶۱۱۳۷	تأیید فرضیه
۰.۰۰aY4	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۳۱۴۳۵	۵۰	۸۹.۱۱۱.۰۰۰	۸۹.۱۱۱.۰۰۰	فرضیه رد
۰.۰۰aY5	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۲۱۱۵۳۶	۵۰	۵۸.۴۲۱.۰۰۰	۴۰.۵۸۴۲۱.۰۰۰	تأیید فرضیه
۰.۰۰aY6	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۳۵۱۳۶	۵۰	۹۷.۰۳۱.۰۰۰	۲۹۸۳۷	فرضیه رد
۰.۰۰aY7	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۳۱۶۳۷	۵۰	۸۴.۱۶۱.۰۰۰	۸۴.۱۶۱.۰۰۰	تأیید فرضیه
۰.۰۰aY8	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۲۷۸۳۵	۵۰	۷۷.۲۳۱.۰۰۰	۲۷۸۳۵	فرضیه رد
۰.۰۰aY9	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۱۳۲۳۳۶	۵۰	۳۶.۶۴۱.۰۰۰	۱۳۲۳۳۶	تأیید فرضیه
۰.۰۰aY10	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۲۶۱۰۳۶	۵۰	۷۲.۲۸۱.۰۰۰	۲۶۱۰۳۶	فرضیه رد
۰.۰۰aY11	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۲۵۱۲۳۷	۵۰	۶۸.۳۲۱.۰۰۰	۲۵۱۲۳۷	تأیید فرضیه
۰.۰۰aY12	Group 1	Group 2	Total	۱.۰۰۲.۰۰	۳۰۷۳۷	۵۰	۸۱.۱۹۱.۰۰۰	۳۰۷۳۷	فرضیه رد

۵۰٪ مطابق جدول فوق نتایج زیر بدست می‌آید. سؤال ۱- به نظر شما روش

استخدام و جذب نیروی انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان تا چه حد بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است؟ از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال یک، ۷۰ درصد در جهت تأیید فرضیه (نامطلوب بودن سیستم فعلی جذب) و ۳۰ درصد در جهت رد فرضیه می‌باشد که چون سطح معنی‌داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه ۲۱٪ می‌باشد لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ معنی‌دار است. به عبارت دیگر اکثریت حدود ۷۰ درصد از افراد نمونه پاسخی در جهت تأیید فرضیه یک به این سؤال داده‌اند که تفاوت آنها با افرادی که در جهت رد فرضیه نظر داده‌اند در سطح ۵٪ معنی‌دار است. سؤال ۲- توانایی علمی افرادی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده‌اند به چه میزانی باشد؟ هر چند ۶۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه یک نظر داده‌اند اما تفاوت دو گروه پاسخ دهندگان به این سؤال در سطح ۵٪ معنی‌دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی‌باشد. سؤال ۳- تجربه کاری پرسنلی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده‌اند را به چه میزان ارزیابی می‌کنید؟ تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی‌دار است (سطح معنی‌داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است). و پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالایی (۸۹ درصد) فرضیه یک را مورد تأیید قرار می‌دهد. سؤال ۴- انطباق رشته تحصیلی و تخصصی افرادی که در شرکت استخدام می‌شوند با شرایط و نیازهای شغل مورد نظر چگونه است؟ تفاوت دو گروه معنی‌دار نیست پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه بدست نمی‌دهد. سؤال ۵- کسانی که متقاضی استخدام در شرکت هستند تا چه حد قبل از استخدام با ویژگی‌های شغلی آینده‌شان آشنایی دارند؟ با توجه به اینکه ۹۷ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده‌اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی‌دار است پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالا در جهت تأیید فرضیه یک می‌باشد. به عبارت دیگر اکثر قریب به اتفاق پاسخ دهندگان معتقدند متقاضیان استخدام در شرکت قبل از استخدام آشنایی کافی با ویژگی‌های شغلی آینده خود ندارند. سؤال ۶- تا چه میزان نحوه گزینش و جذب نیروی انسانی در شرکت منجر به انتخاب بهترین افراد از بین متقاضیان می‌شود. با توجه به نظر ۷۸ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه و معنی‌دار بودن اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪، پاسخهای داده شده به این سؤال در جهت تأیید فرضیه (نامطلوب بودن سیستم فعلی جذب و استخدام) می‌باشد. سؤال ۷- تا چه حد استخدام افراد در شرکت مبتنی بر ضابطه و روشهای صحیح علمی می‌باشد. تفاوت در

جهت تأیید فرضیه است. سؤال ۱۹- به نظر شما این شرکت تا چه حد شرایط مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری را فراهم کرده است. از ۳۷ نفر پاسخ دهندگان به این سؤال ۳۱ نفر در جهت تأیید این فرضیه نظر داده‌اند بنابراین فرضیه دو از ناحیه ۸۴ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال تأیید شده است. (۸۴ درصد پاسخ دهندگان شرایط را برای بروز خلاقیت مناسب نمی‌دانند). سؤال ۲۰- تا چه حد زمینه ارتقای شغلی و پیشرفت برای کلیه افراد به نحو یکسان و بر اساس شایسته سالاری وجود دارد؟ از مجموع پاسخهای داده شده به این سؤال و معنی دار بودن اختلاف دو گروه مخالف و موافق در سطح ۵٪ نتیجه گرفته می‌شود که ۸۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده‌اند. سؤال ۲۱- به نظر شما در این شرکت تا چه حد زمینه مشارکت و کار گروهی وجود دارد. از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال ۲۱ نتیجه گرفته می‌شود که ۹۲ درصد در جهت تأیید و ۸ درصد در جهت رد فرضیه می‌باشد. که چون سطح معنی‌داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی‌دار است. سؤال ۲۲- به نظر شما در این شرکت تا چه حد روش انجام کارها و ارزیابی آنها در کارکنان ایجاد انگیزه جهت فعالیت بیشتر و ادامه خدمت در شرکت می‌نماید. ۸۲ درصد پاسخها در جهت تأیید فرضیه دو بوده است. سؤال ۲۳- تا چه شرح وظایف یکنواخت و جزئی برای شما کسالت‌آور است؟ تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی‌دار نیست، پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی‌باشد. سؤال ۲۴- تا چه حد در این شرکت به منظور تنوع در کار و آشنایی با مشاغل از گردش شغلی استفاده می‌شود؟ تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی‌دار است (سطح معنی‌داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است) پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالایی فرضیه را مورد تأیید قرار می‌دهد. سؤال ۲۵- در این شرکت تا چه حد به انجام کارهای گروهی بها داده می‌شود؟ تمامی پاسخ دهندگان به این سؤال در جهت تأیید فرضیه نظر داده‌اند. (تأیید کرده‌اند که به انجام کارهای گروهی بهای کافی داده نمی‌شود). سؤال ۲۶- تا چه حد شغل‌های موجود در سازمان دارای خصوصیات لازم از جمله تنوع، استقلال، روابط متقابل با سایر مشاغل و ارتباط صمیمانه با سایرین می‌باشد؟ ۷۸ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال در جهت تأیید فرضیه رأی داده‌اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی‌دار است. نتیجه‌ای کل ۱۳ سؤال تعداد ۱۲ سؤال باعث تأیید فرضیه دو شده و یک سؤال دلیلی بر تأیید یا رد فرضیه بدست نداده است. اما هیچکدام از سؤالات در جهت رد فرضیه نبوده است. اکنون مجموع پاسخهای داده شده به این ۱۳ سؤال را در نظر می‌گیریم. جدول D- آزمون فرضیه دو توسط مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات

Binomial Test Category	Observedprop	Test prop	Asymp sig(2-tailed)
Group ۱	۵۰	۸۴.۱۶۱	۰.۰۰۰
Group ۲	۱۶	۱۶.۸۳۹	۰.۰۰۰
Total	۶۶	۱۰۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

تأیید فرضیه در فرضیه ۵۰٪ Based on Z Approximation مطابق جدول فوق مشاهده می‌شود که به طور کلی ۸۴ درصد از پاسخهای داده شده به این سؤالات در جهت تأیید فرضیه دو و ۱۶ درصد در جهت رد آن بوده است. سطح معنی‌داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا فرض یکسان بودن توزیع این دو گروه با توان بالایی رد می‌شود به عبارت دیگر با توان بالایی می‌توان نتیجه گرفت که مجموع پاسخهای داده شده به این سؤالات دلیلی بر تأیید فرضیه دو بدست می‌دهد. نمودار توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات فرضیه دو (نمودار ۱-۲) و نمودار توزیع فراوانی نمونه بر حسب تأیید یا رد فرضیه دو (نمودار ۲-۲) نتایج فوق را نشان می‌دهد. تجزیه و تحلیل فرضیه شماره سه فرضیه سه کیفیت مناسب زندگی کاری پرسنل نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی شرکت دارد. به عبارتی دیگر موافقین با این فرضیه کیفیت زندگی کاری پرسنل را در شرایط فعلی نامناسب می‌دانند و معتقدند با این شرایط بهره‌وری منابع انسانی شرکت ارتقاء نخواهد یافت. بررسی فرضیه سه جهت بررسی این فرضیه تعداد ۱۱ سؤال در پرسشنامه گنجانده شده است که توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از این سؤالات فرضیه فوق آزمون شده است (جدول ۳). جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳ سؤال خیلی کم کم متوسط

فرضیه نظر داده-اند. سؤال ۳۰- تا چه حد از مشارکت کارکنان در انتخاب روشهای کار و تصمیم-گیری استفاده می-شود. ۹۲ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده-اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی-دار است (سطح معنی-داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است). سؤال ۳۱- تا چه حد مدیران سازمان به نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی تولید توجه کافی دارند. تفاوت در سطح ۵٪ معنی-دار است و پاسخهای داده شده به این سؤال در جهت تأیید فرضیه سه است. (معتقدند مدیران سازمان به نیروی انسانی توجه کافی ندارند) سؤال ۳۲- امکان یادگیری و آموزش مهارتهای جدید برای پرسنل شرکت تا چه وجود دارد؟ تنها ۴۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده-اند ولی تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی-دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی در جهت تأیید یا رد فرضیه بدست نمی-دهد. سؤال ۳۳- تا چه حد پرسنل شرکت نسبت به کاری که انجام می-دهند و خدمت در این شرکت احساس غرور و رضایت دارند. هر چند ۶۷ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده-اند ولی تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی-دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی-باشد. سؤال ۳۴- به نظر شما در این شرکت تا چه حد در محیط کار شخصیت افراد و مسائل انسانی مورد توجه قرار می-گیرد؟ با تأیید فرضیه سه توسط ۷۵ پاسخ دهندگان پاسخ-های داده شده در جهت تأیید فرضیه است. سؤال ۳۵- تا چه حد نحوه کار پرسنل در شرکت باعث اختلال در سایر وظایفی که آنها در قبال خانواده یا جامعه دارند می-شود؟ ۷۸ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده-اند. سؤال ۳۶- آیا در این شرکت برای آگاهی از میزان پیشرفت کار، نتایج ارزشیابی عملکرد به موقع به افراد داده می-شود؟ تفاوت در سطح ۵٪ کاملاً معنی-دار است، ۹۲ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده-اند. سؤال ۳۷- در این شرکت، تا چه میزان افراد از امنیت شغلی خود راضی و مطمئن هستند؟ ۶۹ درصد پاسخ دهندگان فرضیه سه را تأیید نموده-اند. از کل ۱۱ سؤال تعداد ۸ سؤال باعث تأیید فرضیه سه شده و تعداد ۳ سؤال نیز دلیلی بر تأیید یا رد فرضیه بدست نداد اما هیچکدام از سؤالات در جهت رد فرضیه نبوده است. حال مجموع پاسخهای داده شده به این سؤال را در نظر می-گیریم. جدول F- آزمون فرضیه سه توسط مجموع پاسخهای داده شده با سؤالات Binomial Test Category Observed prop Test prop Asymp sig (2-tailed) F³ Group 1 Group 2 Total

تأیید فرضیه رد فرضیه ۵۰ ۶۸.۳۲۱.۰۰۰ Based on Z Approximation مطابق جدول فوق مشاهده می-شود که به طور کلی ۶۸ درصد از پاسخهای داده شده به این سؤالات در جهت تأیید فرضیه ۳ و ۳۲ درصد در جهت رد آن بوده است. سطح معنی-داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است. لذا فرض یکسان بودن توزیع این دو گروه با توان بالایی رد می-شود. به عبارت دیگر با توان بالایی می-توان نتیجه گرفت که مجموع پاسخهای داده شده به این سؤالات دلیلی بر تأیید فرضیه ۳ بدست می-دهد. نمودار ۱-۳ و ۲-۳ به ترتیب توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳ و توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳ بر حسب تأیید یا رد فرضیه را نشان می-دهد. فصل پنجم بحث و تفسیر نتایج پژوهش تحلیل نتایج همانگونه که در مقدمه این پژوهش بیان گردید شناسایی عوامل مؤثر در ارتقای بهره-وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان هدف این تحقیق بوده است در این جهت با بررسی-های به عمل آمده و مشاوره با استاد راهنمای محترم به جهت اینکه تحقیق به نتیجه-ای عملی برسد ناگزیر چند عامل به عنوان عوامل مهمتر انتخاب گردید و برای سنجش تأثیر آنها در ارتقای بهره-وری منابع انسانی در شرکت با استفاده از روش پرسشنامه-ای یک تحقیق میدانی در نمونه آماری منتخب انجام گردید. که نتایج آن در فصل چهارم به صورت مشروح ارائه شد. در پژوهش سه پرسش و فرضیه مطرح شده است اولین پرسش به سیستم جذب و استخدام نیروی انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان مربوط می-شود و چنین فرض شده است که سیستم جذب در این شرکت مطلوب نیست و چنانچه یک سیستم مناسب جذب و استخدام بکار گرفته شود بهره-وری منابع انسانی افزایش می-یابد برای سنجش این فرضیه

۱۳ سؤال در پرسشنامه طرح گردید و با نظرسنجی از نمونه آماری منتخب که ۳۷ نفر از پرسنل شرکت در سطوح تحصیلی، سنی و خدمتی متفاوت بودند فرضیه مورد نظر مورد ارزیابی قرار گرفت. همانگونه که در جدول A و B نشان داده شده است ۷۴ درصد پاسخ دهندگان به ۱۳ سؤال مزبور معتقدند وضعیت فعلی سیستم جذب و استخدام نیروی انسانی در شرکت مطلوب نیست و چنانچه تغییراتی در نحوه استخدام و انتخاب افراد ایجاد گردد بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد و ۲۶ درصد اعتقاد دارند وضعیت فعلی خوب یا خیلی خوب است. در ۱۳ سؤال مربوط به فرضیه یک قریب به اتفاق پاسخ دهندگان (۹۷ درصد) معتقدند کسانی که متقاضی استخدام در شرکت هستند قبل از استخدام با ویژگی‌های شغلی آینده‌شان آشنایی ندارند. بدیهی است این وضعیت مطلوب نیست و به هدایت شغلی افراد کمکی نمی‌کند همچنین ۸۹ درصد پاسخ دهندگان اظهار کرده‌اند تجربه کاری پرسنلی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده‌اند زیاد نبوده است. در جدول C و D نتایج بررسی فرضیه دو ارائه شده است در این پژوهش ۱۳ سؤال در مورد سیستم نگهداری منابع انسانی در شرکت طرح گردیده است و از پاسخ دهندگان خواسته شده وضعیت موجود را ارزیابی کنند در نتیجه جدول ۸۴، D درصد پاسخ دهندگان به این فرضیه که سیستم نگهداری منابع انسانی در شرکت ضعف دارد رأی موافق داده‌اند و آن را به عنوان یک عامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی تأیید نموده‌اند. از جمله تمامی افراد پاسخ داده‌اند که در این شرکت به انجام کارهای گروهی بهای کمی داده می‌شود و ۹۷ درصد اعتقاد دارند از گردش شغلی به منظور تنوع در کار استفاده می‌شود و ۹۲ درصد نظر داده‌اند که از پرسنل شرکت متناسب با توان و تجربه آنها استفاده نشده است. در جدول E و F نتایج بررسی فرضیه سه ارائه گردیده است مطابق این فرضیه کیفیت زندگی کاری پرسنل در شرکت مناسب نیست که بر اساس نظرسنجی این پژوهش در ۱۱ سؤال انتهایی پرسشنامه ۶۸ درصد پاسخ دهندگان با این فرضیه موافقت و پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرسنل شرکت را یکی از عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی در شرکت داشته‌اند. از جمله ۹۵ درصد پاسخ دهندگان نظر داده‌اند که مکانیزم‌های پاداش در شرکت به طور صحیح انتخاب نشده است و ۹۲ درصد معتقدند از مشارکت کارکنان در انتخاب روشهای کار و تصمیم‌گیری به قدر کافی استفاده نمی‌شود. همچنین ۹۲ درصد پرسش شونده‌گان نظر داده‌اند که نتایج ارزشیابی عملکرد افراد به موقع به آنان داده نمی‌شود. پیشنهادات و کاربرد نتایج پژوهش* برای افزایش بهره‌وری منابع انسانی در شرکت تجربه کاری و شایستگی علمی افراد متقاضی استخدام با ضریب اهمیت بیشتر مورد توجه قرار گیرد.* با استفاده از رسانه‌ها و انتشارات در زمینه فعالیت شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان و زمینه‌های کاری آن اطلاع‌رسانی بیشتری به آحاد جامعه انجام گردد تا افراد متقاضی استخدام در این شرکت با فعالیت‌های آن آشنایی نسبی داشته باشند.* در شرایط فعلی نحوه گزینش و جذب نیروی انسانی منجر به انتخاب بهترین افراد از بین متقاضیان نمی‌شود و ضرورت دارد در مراحل امتحان مصاحبه و چگونگی ارزیابی و استخدام افراد بر اساس روشهای صحیح علمی تجدیدنظر گردد.* ترمیم حقوق و دستمزد پرسنل شرکت به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و جذب نیروهای توانمند مورد توجه قرار گیرد.* برای جذب سریع نیروی متخصص مورد نیاز راهکارهای قانونی شناسایی و ایجاد گردد.* مدیران شرکت به منظور علاقه‌مند نمودن پرسنل به فعالیت بیشتر، در نحوه رفتار و برخورد خود با پرسنل به عنوان منابع اصلی تولید تجدیدنظر نمایند.* در واگذاری شغل به افراد تناسب رشته تحصیلی و توان و تجربه آنها بیشتر مورد توجه قرار گیرد.* از افراد شایسته و فعال به طرق مقتضی تقدیر به عمل آید.* به منظور نگهداری نیروهای انسانی شایسته در شرکت، شرایط بروز خلاقیت و نوآوری و ارتقاء شغلی به نحو یکسان فراهم گردد.* به منظور استفاده از نیروی هم‌افزایی زمینه مشارکت پرسنل در تصمیم‌گیریها و انتخاب روشهای انجام کار و کار گروهی به وجود آید.* فعالیت پرسنل در شرکت به طور منظم مورد ارزیابی قرار گیرد و نتیجه ارزیابی به منظور ایجاد انگیزه فعالیت بیشتر به آنان منعکس گردد.* از گردش شغلی و تغییر وظیفه پرسنل متناسب با رشته و تجربه آنان به منظور تنوع در کار استفاده گردد.* برای ایجاد علاقه پرسنل به کار و احساس غرور از خدمت در این شرکت، ارتقای جایگاه شرکت در

جامعه مورد توجه قرار گیرد.* شخصیت افراد و مسائل انسانی در محیط کار مورد احترام و توجه بیشتر قرار گیرد.* کار پرسنل در شرکت باعث اختلال در وظایفی که آنها در قبال خانواده دارند نشود. منابع و مآخذ (۱) افراهه، عباس، بهره‌وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۲) اقدسی، محمد (۱۳۷۵)، بهره‌وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۳) الوانی، سیدمهدی، بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۴) انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۷۵)، بهره‌وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۵) انصاری-زمانی، قاسم، بهره‌وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۶) بلانچارد، کارلوس (۱۳۷۸)، مدیریت تواناسازی، ایران-نژادپاریزی، تهران، نشر مدیران (۷) بنداری، مهرداد، بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۸) دعائی، حبیب‌الله...، مدیریت منابع انسانی، ناشر مؤلف (۹) ریچاردال-دفت، تئوری سازمان و طراحی ساختار، پارسائیان، شرکت چاپ و نشر بازرگانی (۱۰) ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره‌وری، تهران، نشر ویرایش (۱۱) طاهری، شهنام (۱۳۷۸)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران، نشر هستان (۱۲) کریمیان، امیر هوشنگ، بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳) گروهی از اساتید مدیریت (۱۳۷۵)، بهره‌وری نیروی انسانی محب علی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۴) مهدوی، سیدولی...، بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی

تأثیر مالیات بر ارزش افزوده و نقش آن بر درآمدهای کشور

شیما مرجانی

چکیده: مالیات بر ارزش افزوده، مالیاتی است که کلیه عرضه کنندگان کالاها و خدمات به عنوان مودیان **نظام مالیاتی باید علاوه بر بهای کالا- یا خدمت عرضه شده، به صورت درصدی از بهای فروش کالا یا خدمات، در زمان فروش از خریداران اخذ و به صورت دوره ای (فصلی) به سازمان امور مالیاتی کشور واریز نمایند. هر گونه مالیات بر ارزش افزوده پرداخت شده در زمان خرید توسط مودیان اعم از وارد کنندگان- تولید کنندگان توزیع کنندگان- صادر کنندگان، که در این نظام مالیاتی به عنوان عامل وصول نه پرداخت کننده مالیات محسوب می گردند، طلب ایشان از دولت محسوب به صورت فصلی با سازمان امور مالیاتی کشور تسویه می گردد. تسویه مطالبات مودیان بابت مالیات های پرداختی شان در زمان خرید، یا از طریق کسر از مطالبات دریافتی ذاب خریداران و یا از طریق استرداد توسط سازمان امور مالیاتی کشور به ایشان، صورت می پذیرد. پیشگفتار: قانون مالیات بر ارزش افزوده که در جلسه مورخ هفدهم اردیبهشت ماه یک هزار و سیصد و هشتاد و هفت کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی طبق اصل هشتاد و پنجم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب گردیده و مجلس با اجرای آزمایشی آن به مدت ۵ سال در جلسه علنی روز سه شنبه مورخ نهم بهمن ۱۳۸۶ موافقت و در تاریخ ۲/۳/۸۷ به تایید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۶۲۷۳/۹۵ مورخ ۱۹/۳/۸۷ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است. مقدمه: این تحقیق بر دو مجموعه ابزار سیاست دولت که در میان تمام بخش های یک اقتصاد عمل می کند. تمرکز خواهد داشت: سیاست مالی دولت و سیاست مالی. (خزانه داری) هر دو مجموعه می توانند نقش حیاتی، چه خوب و چه بد، در بسیج پس انداز داخلی ایفا کنند. به علاوه، هر دو سیاست آثار دامنه داری بر توزیع درآمد، اشتغال، کارآیی و ثبات اقتصادی دارند. در این جا ما بر آن سیاست مالی که تمام اقدامات مربوط به سطح و ساختار درآمدها و مخارج دولت را در بر می گیرد، تمرکز می کنیم. بر اساس اصطلاحاتی که در اینجا مورد استفاده قرار می گیرند درآمدهای دولت شامل تمامی درآمدهای مالیاتی و غیر مالیاتی جاری به خزانه داری دولت از جمله مزادهای موسسه های عمومی در تملک دولت و استقراض داخلی از خزانه می شود. مخارج دولت چنین تعریف می شود: تمامی هزینه ها از بودجه دولت شامل مخارج جاری از قبیل حقوق کارمندان دولت؛ نگهداری اموال؛ هزینه های نظامی؛ پرداخت بهره و سوبسید برای پوشش زیان های موسسات دولتی؛ همچنین مخارج سرمایه نظیر هزینه های احداث کانالهای آبیاری، جاده ها و مدارس؛ و خرید تجهیزات غیر نظامی مورد تملک دولت. سیاست مالی

از طریق هر دو بخش مالیات و هزینه بودجه دولت عمل می‌کند. مرکز تصمیم‌گیری در مورد سیاست مالی در کشورهای رو به توسعه معمولاً بین دو نهاد تقسیم می‌شود: وزارت دارایی (اداره خزانه داری) و وزارت (یا سازمان) برنامه ریزی. در بیشتر کشورها وزارت دارایی اساساً مسئول طراحی و اجرای سیاست مالیاتی و برای تصمیم‌های مربوط به مخارج مصرفی جاری دولت تعیین می‌شود. وزارت یا سازمان برنامه ریزی گاهی در مورد تصمیم‌های مربوط به مخارج سرمایه دولت نوسان دارد. برخی از اقتصاددانان و سیاست‌گذاران، اصطلاح "سیاست مالی" را برای آنچه وزارت دارایی انجام می‌دهد و اصطلاح "سیاست توسعه" برای کارهایی که تحت نظارت شدید وزارت یا سازمان برنامه ریزی است به کار می‌برند. بخش حاضر، اساساً بر جنبه‌هایی از سیاست مالی که مخارج مصرفی دولت و تعیین مالیات را مورد رسیدگی قرار می‌دهند، تمرکز می‌کند. تهیه این تحقیق از یاری دوستان و عزیزانی چون جناب آقای محمد براتی کارشناس ارشد اداره مالیاتی و جناب آقای جعفر نائینی کارشناس ارشد اداره اقتصاد و دارایی بهره گرفته‌ام و از راهنمایی‌های استاد گرانقدر جناب آقای یار احمدی خراسانی نیز سود جسته‌ام. از تمامی این عزیزان و در نهایت همسر مهربانم جناب آقای ناصر بزرگی که پا به پای اینجانبدر تمامی مراحل جمع‌آوری اطلاعات نقش ارزنده‌ای ایفا نمودند. صمیمانه سپاسگزارم. بیان مسئله: به دلیل اهمیت مالیات و همچنین نقش ارزش افزوده بر آن باید مطالعات بنیادین در این زمینه انجام پذیرد و نتیجه آن به اطلاع مردم برسد تا نقش مهم ارزش افزوده را بداند. با توجه به نقش مهم ارزش افزوده باید بیشتر به آن پرداخت: ۱- آیا ارزش افزوده بر مالیات نقش مهمی دارد؟ ۲- آیا می‌توان با کاهش نرخ مالیات بر ارزش آن افزود؟ ۳- آیا فعالان اقتصادی (اعم از کارخانجات، شرکتها و صاحبان مشاغل) این مالیات را خواهند پرداخت؟ ۴- آیا اجرای این نظام مالیاتی باعث افزایش بهای کالاها و خدمات برای مصرف‌کننده نهایی نخواهد گردید؟ اهمیت موضوع: با توجه به رشد روزافزون درآمدها و دریافت مالیات بیشتر بایک برنامه ریزی درست می‌توان قدرت اقتصادی دولت را در جهت کاهش اهداف تحقیق: الف: هدف کلی: بررسی تاثیر مالیات بر ارزش افزوده و نقش آن بر درآمدهای کشور: ب: اهداف جزئی: ۱- بررسی راه‌های تازه دریافت مالیات ۲- بررسی مشکلات موجود در جهت ارائه راهکارهای جدید ۳- بررسی راهکارهای بالا بردن ارزش افزوده بر مالیات ۴- بررسی میزان تاثیرپذیری نظام مالیاتی از ارزش افزوده بر مالیات فرضیه‌های تحقیق: ۱- علم روانشناسی می‌تواند در جهت دریافت بهتر مالیات به کمک کند. ۲- بین مدیریت دریافت بهتر مالیات و رضایت مندی مودیان رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. ۳- می‌توان با غلبه بر مشکلات موجود ارزش افزوده بر مالیات را افزایش داد. روش تحقیق: این پروژه به روش کتابخانه‌ای تهیه گردیده که از اطلاعات کتب موجود و اینترنت استفاده شده است. متغیر مستقل: بررسی تاثیر ارزش افزوده بر مالیات متغیر وابسته: دریافت مالیات جامعه آماری: جامعه آماری همان مواردی است که در کتابها و اینترنت نام برده شده است البته می‌توان جامعه ایران را نیز نام برد. جامعه آماری همان مواردی است که در کتابها و سایت اداره اقتصاد و دارایی و اداره مالیاتی شهرستان مشهد موجود می‌باشد. ارزش افزوده را نمی‌توان محدود به یک شهر یا یک استان نمود بنابراین جامعه آماری ما کشور ایران می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری: مقایسه‌ای است یعنی از مقایسه بین داده‌های توان به نتایجی دست یافت. تجزیه و تحلیل داده‌ها: از تجزیه و تحلیل داده‌های توان نتیجه گرفت: ۱- برای موفقیت باید برنامه ریزی نمود. ۲- برای جذب و دریافت مالیات باید از مدیریت اثربخش استفاده نمود. ۳- برای دوام موفقیت باید ارزش افزوده بر مالیات به سمت ثبات سوق داد. ادبیات تحقیق: تحقیقات ریخته‌ای مالیات بر ارزش افزوده مالیات بر ارزش افزوده، مالیاتی است که برای نخستین بار توسط فون زیمنس در ۱۹۵۱ به منظور فائق آمدن بر مسائل مالی آلمان طرح ریزی شد که به رغم علاقه و تمایل شدید کشورهای نظیر آرژانتین و فرانسه برای آگاهی از چه‌گونگی ساختار آن این مالیات، به طور رسمی، تا سال ۱۹۵۴ در هیچ کشوری به کار گرفته نشد. از ۱۹۵۴ به بعد برزیل، فرانسه، دانمارک و آلمان در زمره کشورهای بودند که این نوع از مالیات را در نظام مالیاتی کشور خود به کار انداختند و کره جنوبی نیز نخستین کشور آسیایی بود که از ۱۹۹۷ با کمک صندوق بین‌المللی پول توانست این مالیات را در نظام خود پیاده کند و به دنبال آن کشورهای ترکیه، پاکستان، بنگلادش و لبنان هم نسبت به اجرای این مالیات اقدام

کردند. درخصوص شیوه‌ی اجرایی مالیات بر ارزش افزوده می‌توان گفت که در سیستم مالیات بر ارزش افزوده، هر فروشنده در هنگام فروش کالا- و خدمات، مالیات مورد نظر را به صورت حساب می‌افزاید و آن را همراه با قیمت کالا و خدمات از مشتری دریافت می‌کند. نخستین فروشنده مالیات دریافتی را وصول و به دولت پرداخت می‌کند و در مراحل بعدی هر فروشنده مابه‌التفاوت مالیات را از مشتری می‌گیرد و به حساب سازمان امور مالیاتی واریز می‌کند. مالیات بر ارزش افزوده چند نوع است که عبارتند از: مالیات از نوع تولیدی، درآمدی و مصرفی. در مالیات بر ارزش افزوده از نوع تولیدی، مالیات کلی بر فروش اعمال می‌شود. در حالی که در نوع درآمدی، مالیات بر فروش کالاهاستدر مالیات بر ارزش افزوده از نوع مصرفی نیز که مالیات بر کالاها و خدمات مصرفی است، تمام مخارج سرمایه‌گذاری ناخالص از پایه مالیاتی حذف می‌شود. در این حال واعظان این نوع مالیات و برخی کارشناسان معتقدند این نوع مالیات آثار مناسبی در سطوح مختلف جامعه و به‌ویژه شهرها دارد و بعضی دیگر آن را تیر خلاص برای صنعت کشور می‌دانند. مالیات بر ارزش افزوده در ایران مالیات به‌عنوان یکی از منابع درآمد اصلی دولت‌ها، در تمام کشورهای جهان از جایگاه ویژه و اهمیت والایی برخوردار است، به‌طوری که هر کشوری برای ساختن زندگی بهتر شهروندان خویش سعی در گرفتن مالیات به‌مطلوب‌ترین شکل ممکن از مردم دارد. اما در کشورمان، مالیات وجه‌گونگی گرفتن آن از مؤدیان، همواره یکی از معضلات اصلی دولت بوده است به‌گونه‌ای که گاه وضع یک‌نوع مالیات و گرفتن آن، صنعت‌گران و تولیدکنندگان را به‌سوی نابودی سوق می‌دهد و گاه باعث فرار مالیاتی آن‌ها می‌شود. به‌راستی چرا چنین است؟ چرا طی سال‌های متمادی به‌خصوص پس از پیروزی انقلاب هیچ‌گاه نتوانسته‌ایم قانون مالیات را به‌گونه‌ای وضع کنیم که مانند سایر کشورهای صنعتی و پیشرفته‌ی دنیا مردم با دل‌وجان مالیات خود را پرداخت کنند و بدانند که این مالیات در جهت آبادانی کشور و رفاه حال همان شهروندان هزینه می‌شود؟ اگر چنین حسی در مردم یک کشور به وجود آید که گرفتن مالیات توسط دولت تنها برای ساختن فردایی بهتر برای آن‌ها و فرزندان‌شان است، آن وقت، معضلی به‌نام فرار مالیاتی برای دولت و کابوسی به‌نام مالیات برای مؤدیان وجود ندارد. در حال حاضر مالیاتی که از تولیدکنندگان و صنعت‌گران و... گرفته می‌شود بر اساس قانونی است به‌نام جمع‌عوارض، که طبق این قانون از ابتدای ۱۳۸۲، برقراری و دریافت هرگونه وجوه از جمله مالیات و عوارض، اعم از ملی و محلی، از تولیدکنندگان کالاها، ارائه‌دهندگان خدمات و همچنین کالاهای وارداتی، انجام می‌شود و کلیه‌ی قوانین و مقررات مربوط به برقراری، اختیار یا اجازة برقراری و دریافت وجوه که توسط هیأت وزیران، مجامع، شوراها و سایر مراجع، وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی از جمله آن‌دسته از دستگاه‌های اجرایی که شمول قوانین بر آن‌ها مستلزم ذکر نام یا تصریح نام است، همچنین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی، صورت می‌پذیرد، به استثنای قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۳/۱۲/۱۳۶۶ و اصلاحات بعدی آن، قانون چه‌گونگی اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی مصوب ۷/۶/۱۳۷۲، قانون مقررات تردد وسایل نقلیه‌ی خارجی مصوب ۱۲/۴/۱۳۷۳، عوارض آزادراه‌ها، عوارض موضوع ماده‌ی ۱۲ قانون حمل و نقل و عبور کالاهای خارجی از قلمرو ایران مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۷۴ و عوارض موضوع بند (ب) ماده‌ی ۴۶، بند (ب) ماده‌ی ۱۳۰، بندهای (الف) و (ب) ماده‌ی ۱۳۲ قانون برنامه‌ی سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران مصوب ۱۷/۱/۱۳۷۹، لغو گردید. قانون جمع‌عوارض در تاریخ ۵/۲/۱۳۸۳ طی نامه‌ای به شرح زیر توسط سید محمد خاتمی به وزارت امور اقتصادی و دارایی جهت اجرا ابلاغ شد: «وزارت امور اقتصادی و دارایی! قانون اصلاح ماده‌ی ۲ قانون اصلاح مواد از قانون برنامه‌ی سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و چه‌گونگی برقراری وصول عوارض و سایر وجوه از تولیدکنندگان کالا- ارائه‌دهندگان خدمات و کالاهای وارداتی مصوب ۱۳۸۱ که در جلسه‌ی علنی روز چهارشنبه، نوزدهم فروردین ۱۳۸۳ مجلس تصویب شد و در ۱۹/۱/۱۳۸۳ به تایید شورای نگهبان رسید و طی نامه‌ی شماره‌ی ۲۸۰۹، ۲۴/۱/۱۳۸۳ مجلس واصل گردیده است، به پیوست جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.» اجرایی شدن این قانون باعث به‌وجود آمدن نقد و انتقادهای فراوانی میان صاحب‌نظران اقتصادی کشور شد، به‌طوری که بسیاری از صاحبان صنایع معتقد بودند که این مالیات باعث بالا رفتن قیمت کالاها

داخلی می‌شود، تاحدی که قدرت رقابت با صنایع مشابه خارجی را از آنان می‌گیرد. به سبب بالا بودن قیمت فروش نهایی آن‌ها و پایین بودن مشابه خارجی همین محصولات، تولیدکنندگان حتی بازارهای داخلی را نیز از دست داده‌اند به گونه‌ای که مصرف‌کنندگان ترجیح می‌دهند همین محصول را با مارک خارجی و قیمت پایین‌تر بخرند. این امر سبب می‌شود که صنعت گران داخلی به خاطر پایین آوردن قیمت نهایی، از کیفیت محصول بکاهند تا بتوانند لاقبل به خاطر قیمت پایین‌تر بازار داخلی، خود را حفظ کنند و عطای صادرات را به لقای آن ببخشند. این نکته قابل ذکر است که مالیات تجمیع عوارض حدود ۳ درصد قیمت تمام شده‌ی محصول است. جایگاه مالیات بر ارزش افزوده همانگونه که در قسمت قبل بدان اشاره گردید، مالیات بر ارزش افزوده در بعضی از کشورها به عنوان جایگزینی برای سایر مالیاتها مورد استفاده قرار گرفت برای مثال در کشور دانمارک این مالیات جایگزین مالیات بر عمده فروشی شد. در حالی که در کشور سوئد و نروژ از آن به عنوان جایگزینی برای مالیات بر خرده فروشی استفاده گردید. همچنین این مالیات در ۲۱ کشور از کشورهای عضو سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه مالیات بر مصرف داخلی را تحت الشعاع خود قرار داده و بجای آن بکار گرفته شد. نگاهی به تجربه کشورهای مختلف و دامنه استفاده آنها از این مالیات نشان می‌دهد که این نظام مالیاتی قادر است تا در دامنه وسیع، از سطوح عمده فروشی گرفته تا زنجیره نهایی تولید و فعالیتهای خرده فروشی کاربرد داشته باشد و لذا به دلیل همین انعطاف پذیری، مزایا و منافع بیشتری را برای دولتها در مقایسه با سایر مالیاتها به ارمغان آورد. البته لازم به ذکر است که تجربه موفق کشورهای جامعه اروپا که در آنها نظامهای مالیاتی از کارایی بیشتری برخوردار بوده و ساختار بازار از شفافیت قابل توجهی برخوردار است نمیتواند ملاکی جهت موفقیت قطعی این نظام مالیاتی در کشورهای کمتر توسعه یافته باشد. چرا که تحقق این نظام مالیاتی نیازمند بسترهای لازم فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و... می‌باشد و به همین دلیل در جوامع اروپاییکه به دلیل عملکرد نسبتاً صحیح دولتها در گذشته در زمینه تحقق و ایجاد چنین پیش نیازهایی، دولتها توانستند جایگزینی نظام مالیاتی فوق را به جای سایر مالیاتها تجربه نمایند. اما در کشورهای کمتر توسعه یافته که هنوز مشکلاتی از قبیل تعریف صحیح و منطقی رابطه دولت و به بیانی کلی تر بخش عمومی با بخش خصوصی وجود نداشته و هر گونه مالیات دیگری می‌بایست با دقت و ظرافت خاصی صورت پذیرد تا از بروز هر گونه ناهنجاری اقتصادی، اجتماعی و... خودداری گردد. همچنین تجربه نشان داده است که می‌توان مالیات بر ارزش افزوده را در سطح وسیعی جایگزین مالیاتهای دیگر نمود، این نوع مالیات دارای این مزیت نیز می‌باشد که امکان به سختی میسر می‌شود مثل: فعالیتهای تولید خدماتی. از دیگر مزایای مالیات بر ارزش افزوده آن است که به دلیل گستردگی پایه مالیاتی می‌توان آنرا با نرخهای پایین تری در مقایسه با سایر مالیاتها وضع نمود بدین معنی که به منظور جمع آوری حجم مشخصی از در آمد مالیاتی با استفاده از مالیات بر ارزش افزوده احتیاج به نرخ مالیاتی کمتری در مقایسه با سایر انواع مالیات می‌باشد. این امر می‌تواند از یک سو انگیزه‌های فرار در پرداخت مالیات را کاهش داده و از سوی دیگر تحقق در آمد مالیات هدف را با اطمینان بیشتری امکان پذیر سازد. یکی دیگر از مزایای مالیات بر ارزش افزوده این است که اعمال سلیق و نظرات شخصی چه از جانب مودیان و چه از سوی میزان مالیاتی، در محاسبه و اخذ مالیات به حداقل می‌رسد زیرا از یک سو نرخهای مالیاتی مشخص بوده و از سوی دیگر فاکتورها و حداقل می‌رسد زیرا از یک سو نرخهای مالیاتی مشخص بوده و از سوی دیگر فاکتورها به مدارک ارائه شده توسط فروشندگان کالاها و خدمات (با فرض صحت آنها) مبنای محاسبه مالیات قرار می‌گیرند. از این رو قدرت چانه زنی مودیان مالیاتی در کاهش میزان محاسبه مالیات موظف آنها تقلیل خواهد یافت. در صورتی که در مورد سایر مالیاتها بالاخص مالیات بر در آمد اختلاف نظرهای متعددی میان مودیان مالیاتی و ممیزان وجود دارد که باعث می‌گردد تحقق بخش قابل توجهی از در آمدهای مالیاتی دولت به دلیل ارجاع اختلاف به کمیسیون‌های حل اختلاف به تعویق افتد. همچنین مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند به عنوان انتقال مالیات از در آمد به مصرف تلقی گشته و می‌تواند با تامین منابع گسترده تر در جهت شکل گیری سرمایه گذاری موجبات رشد تولید داخلی و کاهش بیکاری را در جامعه فراهم سازد. ۱. محاسبه

ارزش افزوده بر اساس ارزش معاملات و یا به عبارتی ارزش کالاها و خدمات: ارزش معاملات واسطه ای - ارزش معاملات نهایی = ارزش افزوده یا: ارزش کالاها و خدمات واسطه ای و مواد اولیه - ارزش کالا و خدمت تولید شده = ارزش افزوده ۲. محاسبه ارزش افزوده بر اساس دریافتی عوامل تولید: از سوی دیگر می دانیم ارزش افزوده در هر مرحله از تولید، میان عوامل تولید درگیر در فرایند ایجاد ارزش افزوده از جمله، کارگران، صاحبان سرمایه، کار آفرینان و... توزیع می گردد. لذا می توان ارزش افزوده را به صورت زیر نیز محاسبه نمود: (استهلاک سرمایه + سود + بهره + اجاره + دستمزد و حقوق = ارزش افزوده) نکته قابل توجه در نظام مالیات بر ارزش افزوده عدم وجود احتساب مضاعف و همچنین عدم وجود تفاوت میان تولیدات داخلی و یا کالاهای وارداتی، اعم از سرمایه ای، واسطه ای یا نهایی می باشد. به دیگر سخن هر میزان که در داخل کشور ارزش افزوده ایجاد گردد مالیات متناظر با آن نیز اخذ می گردد و چنانچه کالاها و خدماتی به خارج از کشور صادر گردند، فارغ از اینکه در چه مرحله ای از فرایند تولید قرار خدماتی به خارج از کشور صادر گردند، فارغ از اینکه در چه مرحله ای از فرآیند تولید قرار دارند، مشمول معافیت مالیاتی می شوند. به این ترتیب فقط داخلی مشمول مالیات واقع می شود و ضرورتی ندارد که کالا و خدمات به مصرف نهایی برسند، بنابراین کالاهای نیمه ساخته نیز به اندازه ارزش افزوده ایجاد شده در آنها مبنای اخذ مالیات قرار خواهند گرفت. در این قسمت با ذکر یک مثال چگونگی عملکرد این نظام مالیاتی را بطور مختصر و ساده مورد بررسی قرار می دهیم. فرض نمایید تولید کالای نهایی، در چهار مرحله صورت می پذیرد، بدین معنی که تولید کننده با خرید مواد اولیه اقدام به کالای ۱ می نماید. کالای ۱ که تولید کننده می باشد، توسط تولید کننده خریداری و از آن به عنوان کالای واسطه ای در تولید ۲ استفاده می گردد. بهمین منوال تولید کننده کالای واسطه ای در ۲ را خریداری و پس از انجام پاره ای از عملیات تولیدی بر روی آن، کالای ۱ را تولید و به تولید کننده نیز پس از خرید کالای ۳، اقدام به انجام فعالیتهای تولیدی بر روی آن می نماید به گونه ای که در نهایت کالای ۱ با استفاده از کالای واسطه ای ۳ تولید و در اختیار مصرف کننده نهایی قرار می گیرد. اگر روند شکل گیری ارزش افزوده بر اساس جدول زیر مشخص شده و همچنین فرض گردد نرخ مالیات بر ارزش افزوده در تمامی مراحل تولید یکسان و برابر با ۲۰٪ باشد، مقدار در آمد مالیاتی برابر با رقم ۲۴۰۰۰ ریال خواهد بود. جدول شماره (۱، ۱) محایله مالیات بر ارزش افزوده در یک اقتصاد فرضی شرح

تولید کننده اول	تولید کننده دوم	تولید کننده سوم	تولید کننده چهارم	جمع کل خرید	۰	۳۰۰۰۰	۴۵۰۰۰	۷۰۰۰۰	
۱۴۵۰۰۰	۳۰۰۰۰	۴۵۰۰۰	۷۰۰۰۰	۱۲۰۰۰۰	۲۶۵۰۰۰	ارزش افزوده	۱۵۰۰۰	۲۵۰۰۰	۵۰۰۰۰
۱۲۰۰۰۰	مالیات با نرخ ۲۰٪	۶۰۰۰	۳۰۰۰	۵۰۰۰	۱۰۰۰۰	۲۴۰۰۰	همانگونه که از ارقام محاسبه شده در جدول فوق مشخص می گردد، در آمد مالیاتی دولت معادل با ۲۴۰۰۰ ریال بوده که در طی ۴ مرحله اخذ می گردد. با کمی دقت مشخص می شود که در آمد مالیاتی فوق مشابه با زمانی می باشد که مالیاتی بر فروش کالای نهایی با نرخ معادل ۲۰٪ وضع گردد (۲۴۰۰۰ = ۲۰٪ × ۱۲۰۰۰۰) نکته قابل توجه در مقایسه مالیات بر ارزش افزوده ۲۰٪ و مالیات بر فروش کالای نهایی ۲۰٪ در مثال فوق این است که به هنگام وضع مالیات بر ارزش افزوده تحقق در آمد مالیاتی در جریان تولید صورت گرفته و به عبارتی به دلیل آنکه پایه های مالیاتی آن متعدد می باشد می توان اطمینان بیشتری نسبت به تحقق آن داشت در صورتیکه در خصوص مالیات بر فروش، تحقق در مالیاتی دولت منوط به توانایی آن در جمع آوری مالیات در آخرین مرحله تولید می باشد. از طرف دیگر بانگاهی به میزان مالیات بر ارزش افزوده در هر مرحله از تولید و مقایسه آنها با مالیات قابل پرداخت به هنگام استقرار نظام مالیات بر فروش کالای نهایی، به این نکته پی می بریم که به دلیل کمتر بودن رقم مالیات در حالت اول در مقایسه با حالت دوم، احتمال فرار مالیاتی کمتر بوده و لذا می توان نسبت به جمع آوری آسانتر مالیات مورد نظر امیدوار بود. ۶.۱. روشهای اعمال مالیات بر ارزش افزوده روشهای اعمال مالیات بر ارزش افزوده محاسبه ارزش افزوده که پیشتر بدان اشاره شد. بر این اساس دو روش کلی جهت محاسبه مالیات فوق معرفی می گردند که عبارتند از: روش تجمعی و روش تفریقی. در روش تجمعی بر مبنای تعریف ارزش افزوده،		

از حاصل جمع عواید نهاده های تولید یعنی دستمزد، اجاره، سود بانکی، سود بنگاه، و... مالیات محاسبه و اخذ می گردد. در حالیکه در روش تفریقی ارزش افزوده و به عنوان اختلاف میان ارزش کل معاملات و ارزش معاملات واسطه ای (اختلاف میان ورودی و خروجی) در نظر گرفته شده و بر این اساس مالیات فوق محاسبه می گردد. از سوی دیگر هر یک از روشهای فوق نیز خود به دو شیوه اعمال مستقیم و غیر مستقیم دسته بندی می شوند، به این ترتیب چهار شیوه کلی اعمال مالیات بر ارزش افزوده وجود دارد. ۱. روش تجمعی مستقیم: (سود + اجاره + بهره + دستمزد) \times نرخ مالیاتی ۲. روش تجمعی غیر مستقیم: (سود) \times نرخ مالیاتی + (اجاره + بهره + دستمزد) \times نرخ مالیاتی ۳. روش تفریقی مستقیم: (ورودی - خروجی) \times نرخ مالیاتی ۴- روش تفریقی غیر مستقیم: (ورودی) \times نرخ مالیاتی (- خروجی) \times نرخ مالیاتی همانگونه که از روابط فوق بر می آید، تفاوت عمده شیوه های مستقیم و غیر مستقیم، در این راست که در شیوه مستقیم کل ارزش افزوده در هر مرحله محاسبه و مبنای مالیات قرار می گیرد، حال آنکه در روش غیر مستقیم، اجزا تولید کننده ارزش افزوده به طور مجزا مشمول مالیات واقع می شوند (روش تجمعی غیر مستقیم)، و یا آنکه مالیات کل فروش در هر مرحله محاسبه و مالیات پرداختی به فعالیتهای بالا-دست، از آن کم می گردد (روش تفریقی غیر مستقیم). به روشهای مستقیم، روشهای حسابی نیز اطلاق می گردد چرا که در این روش هر مودی مالیاتی در اظهار نامه خود، پایه مالیاتی را محاسبه و مشخص می نماید. از روش غیر مستقیم، به دلیل الزام فروشنده به صدور فاکتور در هر مرحله و مشخص نمودن و ثبت میزان مالیات اخذ شده از خریدار در آن، به عنوان روش فاکتور نویسی نیز یاد می شود. روش فوق به دلیل فراهم نمودن امکان آسانتر اعمال کنترل، و نیز محاسبه فعالیتهای اقتصادی بنگاهها، بیش از سایر روشها در کشورها مورد استفاده قرار می گیرد. امروزه در جامعه اروپا و اکثر کشورهای بکار گیرنده مالیات بر ارزش افزوده، روش فاکتور نویسی اعمال می شود، بنابراین علی رغم ظاهر ساده شیوه های مستقیم، امروزه شیوه های غیر مستقیم به دلیل مزایای متعددی، از جمله پدیده ضد فرار مالیاتی بیشتر متداول شده است. این امر نشأت گرفته از این است که در این سیستم، خریدار قانونا پرداخت کننده مالیات بوده و لذا هر بنگاه خریدار، اسنادی را از فروشنده طلب می کند، تا در مرحله بعد بتواند آن را به بنگاه خریدار ارائه نموده و همچنین از خود طلب می کند، در مرحله بعد بتواند آن را به بنگاه خریدار ارائه نموده و همچنین از خود در مقابل فرار احتمالی فروشنده از پرداخت مالیات، مقاومت نشان می دهد چرا که عدم پرداخت مالیات در یک مرحله موجب انتقال مالیات به مرحله بعد و در نتیجه هزینه خریداران بعدی شده، موجبات کاهش قدرت رقابتی فروشندگان را در مراحل بعدی به دنبال آورد. این عمل خود ابزار کار آمدی را در سیستم تولید و توزیع کالا- و خدمات برای کنترلهای داخلی فراهم می آورد. انواع مالیات بر ارزش افزوده همانگونه که بیشتر اشاره شد، مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات بر گردش کالا و خدمات به شمار می آید که در طی مراحل مختلف تولید کالا و متناسب با افزایش سوی مصرف کنندگان برای تهیه کالاها و خدمات تعلق گرفته، به طوریکه بار نهایی مالیات عمدتاً بر عهده مصرف کننده نهایی قرار می گیرد. این مالیات در مراحل مختلف تولید و توزیع، توسط فروشندگان کالاها و خدمات جمع آوری می شود. به عبارتی می توان گفت نحوه عمل سیستم مزبور بدین صورت است که مالیات بر ارزش افزوده در هر مرحله از فرایند تولید، با تعلق نرخ مقرر مالیاتی بر پایه مالیاتی محاسبه شده و اخذ می گردد. بطور کلی مالیات بر ارزش افزوده با سه مبنای مختلف معرفی می گردد که عبارتند از: ۱. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای تولید ناخالص ملی (نوع تولیدی) ۲. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای تولید خالص ملی (نوع در آمدی) ۳. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای مصرف (نوع مصرفی) این تقسیم بندی بر مبنای نحوه منظور کردن خرید کالاها سرمایه ای در پایه مالیات بر ارزش افزوده بنا شده است. با مقایسه درآمدها و مخارج کل در حسابهای درآمد ملی، رابطه ای میان انواع مالیات بر ارزش افزوده را بهتر می توان درک کرد. مخارج مصرف نهایی خصوصی (C)، مخارج سرمایه گذاری ناخالص (I)، مخارج نهایی غیر دستمزدی دولت برای خرید کالاها و خدمات (GC)، مخارج دولت در ارتباط با حقوق و دستمزدها (GW) و تراز تجاری (ارزش کالاها و خدمات غیر عاملی صادر شده منهای ارزش کالاها و خدمات غیر عاملی وارد

شده) تولید ناخالص داخلی را تشکیل می دهند. معادله ی (۱) رابطه میان این اجزاء را نشان می دهد. نگرشهای مختلف در مورد نرخ مالیات و معافیتها وجود سیستم تک نرخ ساد در مالیات بر ارزش افزوده بدون هیچگونه معافیت بدان معنا است که پرداخت این مالیات توسط افراد کم در آمد سهم عمده ای از در آمد هزینه آنها را شامل می شود، لذا مالیات نزولی است، یعنی خانوارهای با در آمد بالا سهم کمتر از در آمد خود را مالیات می دهند تا خانوارهای با در آمد پایین. در حالت کلی دولتها این مالیات را به تمام کالاهای لوکس که قبلا معاف از مالیات بوده اند از قبیل خدمات تخصصی و ارتباطات گسترش داده اند. نباید نقاط قوت مالیات بر ارزش افزوده از قبیل سادگی، یکنواختی، و پتانسیل در آمدی را فدای آنچه در نظر نیست (تصاعدی بودن) بنمائیم. در عوض باید با انتقال در آمد به افراد کم در آمد، مسن، بیکار... و اعطای کمک به بیماران، تهیه مسکن برای افرادی که برای اولین بار اقدام به خرید مسکن می کنند، افراد واقعا فقیر را کمک نمود از طرفی این نظام مالیاتی با دارا بودن نرخ مالیاتی صفر غیر موثر خواهد بود. زیرا مقدار زیادی مالیات را جمع آوری می کند، سپس با صرف هزینه های اداری و کاغذ بازی قسمت عمده ای از آن در آمد جمع آوری شده را صرف کالاهای با نرخ گذاری صفر نموده و بدین ترتیب به تجار بر می گرداند. مطالعات نشان می دهد که استفاده از نرخ مالیاتی صفر و دو نرخ مثبت مالیاتی دیگر باعث ایجاد حالت تصاعدی در ارتباط با هزینه ها و نه لزوما در آمدها می شود. نقش انتظارات در موفقیت نظام مالیات بر ارزش افزوده و آثار روانی وضع آن. موفقیت نظام مالیات بر ارزش افزوده در تامین اهداف دنبال شده از استقرار آن و همچنین وجود انگیزه های مالیات گریزی می تواند موجبات گسترش هزینه های اجرایی این بروز مقاومت از سوی مودیان مالیاتی و همچنین وجود انگیزه های مالیات گریزی می تواند موجبات گسترش هزینه های اجرایی این نظام مالیاتی را سبب شود و عملا از کارایی آن بکاهد. از اینرو مشاهده می شود که در بسیاری از جوامع برخوردار از نظام مالیات بر ارزش افزوده، بیش از استقرار نظام فوق فعالیتهای گسترده ای جهت ایجاد زیر ساختهای لازم فرهنگی و روانی در جامعه صورت پذیرفته است. آماده سازی جامعه در پذیرش این نظام مالیاتی به مراتب مهمتر و سخت تر از فراهم آوردن امکانات سخت افزاری مورد نیاز می باشد. چرا که شکل گیری فرهنگ مالیاتی در طول زمان صورت پذیرفته و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود. لذا عملکرد نادرست بخش عمومی در تامین منافع جامعه در یک دوره از زمانی می تواند موجب بروز انحرافات در فرهنگ مالیاتی گردد که به آسانی برطرف نشوند. با توجه به مطالب فوق می بایست به مجموعه نکات زیر در استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده توجه نمود: ۱. اصولا و در تمامی جوامع، افراد از پذیرش مالیاتهای جدید و یا افزایش ابعاد مالیاتهای موجود سر باز زده و در مقابل آن مقاومت می نمایند. این امر می تواند به دلیل تمایل افراد به کسب منافع بیشتر مادی و حفظ آن باشد. از سوی دیگر عدم آشنایی افراد با مفاهیم بخش عمومی نظیر جایگاه و نقش دولت در جامعه و ضرورت وجود آن و همچنین منافع حاصل از عملکرد صحیح بخش عمومی و به عبارتی فقر فرهنگ اقتصادی می تواند موجبات گسترش مقاومت مودیان مالیاتی را فراهم سازد. از این رو می بایست قبل از استقرار نظام مالیاتی فوق، در راستای آگاه سازی جامعه از اهداف، نحوه عملکرد و مزایای برقراری نظام مالیاتی فوق اقدام نمود. ۲. چسبندگی مصرف و فقدان امکانات پس اندازی بالاخص در درآمدهای پایین می تواند مقاومت مودیان مالیاتی در پذیرش نظام مالیاتی را به دنبال داشته باشد این بدان معنی است که افراد عموما سعی در حفظ پایه های مصرفی، در صورت افزایش امکانات در آمدی و مصرفی فرد به سادگی صورت می پذیرد. از اینرو استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده می تواند به معنی کاهش در قدرت خرید مصرف کنندگان تلقی گشته و لذا موجبات گسترش انگیزه های گریز مالیاتی را به دنبال آورد. این امر بالاخص در سطوح پایین در آمدی حائز اهمیت می باشد. از اینرو اتخاذ نرخهای مالیاتی بالا می تواند موجبات عدم موفقیت نظام مالیاتی را فراهم آورد. همچنین به منظور کاهش دامنه برخورد و مقاومت مودیان مالیاتی، می بایست با استفاده از ابزارهای مختلف در راستای حذف و یا کاهش دامنه اثرات تنازلی مالیات بر ارزش افزوده تلاش نمود. چرا که گسترش شکاف های در آمدی می تواند سبب بروز نااطمینانی نسبت به عملکرد نظام مالیاتی شده و مقاومتها مودیان مالیاتی را افزایش دهد. ۳. یکی دیگر

از عوامل موثر در توفیق و یا عدم موفقیت نظام مالیات بر ارزش افزوده در کشور، به عملکرد نظام مالیاتی هر کشوری در گذشته بر می‌گردد این موضوع از آنجا مصداق می‌یابد که افراد در شکل دهی انتظارات خود در مورد روند آینده، از اطلاعات مربوط به گذشته بهره‌جسته و پیش‌بینی‌های خود را صورت می‌دهند به عبارت دیگر رفتار گذشته متغیرها بر انتظارات درباره رفتار آینده آنان تاثیر می‌گذارد از اینرو عملکرد ضعیف بخش عمومی در دستیابی به اهداف تعریف شده آن و همچنین ضعف دستگاه مالیاتی در جمع‌آوری پتانسیل‌های مالیاتی می‌تواند دارای ابعاد روانی منفی بر مودیان مالیاتی شود و گریز از مالیات را از یک سو به صورت هنجار در آورده و از سوی دیگر آسان جلوه دهد. در هر حال نتیجه آن گسترش ابعاد مقاومت آحاد جامعه در مقابل نظام مالیاتی خواهد بود. از اینرو اعتقاد بر آن است که استقرار نظام مالیاتی کارآمد تنها در گرو وجود دولت سالم و پاسخگو می‌باشد. گسترش فساد در دستگاه‌های دولتی و آگاهی مردم در این خصوص به معنای گسترش انگیزه‌های مالیات‌گریزی خواهد بود. به منظور رفع این تقیصه می‌بایست نحوه و ساختار شکل‌گیری قدرت در جامعه به گونه‌ای تصحیح گردد که نظارت مردم بر مراکز و نحوه استفاده منابع و امکانات جامعه تضمین گردد. ۴. در ادبیات اقتصادی باور بر این است که تحقق و دستیابی به اهداف سیاست‌های اقتصادی تا حدی در گرو اعتبار داده شده از سوی مردم به آنها می‌باشد برای مثال تصور و باور مردم در اجرای سیاستی خاص می‌تواند موجب تحقق اهداف دنبال شده از آن سیاست با صرف هزینه‌های کمتر باشد. برای مثال باور و اعتماد مردم و راسخ بودن دولت به مهار تورم و لذا شکل‌گیری انتظارات در جامعه به سمت کاهش و مهار تورم می‌تواند سبب کاهش سطح عمومی قیمت‌ها گشته، بدون آنکه عملاً در این راستا سیاستی خاص از سوی دولت اعمال شده باشد. برخورداری از مزایای اعتبار سیاسی در جامعه، مستقیماً به عملکرد گذشته بخش عمومی داشته، عدم پایداری دولت به سیاست‌های اعلام شده در گذشته می‌تواند علیرغم قاطعیت آن در به کارگیری سیاستی خاص در شرایط کنونی، موجب عدم همراهی مردم شده و لذا سبب کاهش دامنه کارایی سیاست گردد. ۵. نکته دیگری که در استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده می‌بایست به آن توجه نمود گستردگی سطوح بیکاری در جامعه می‌باشد. این امر از آن جهت حائز اهمیت است که انتظار مردم به کاهش فرصت‌های شغلی در نتیجه استقرار نظام مالیاتی فوق می‌تواند به مقاومت گسترده مودیان مالیاتی منجر گردد. لذا می‌بایست اثرات نظام مالیاتی فوق بر سطح متغیرهای کلان اقتصادی به درستی شناسایی و مورد تحلیل قرار گیرند. ۶. وجود تفکر سنتی حاکم بر روابط تولیدی و توزیعی در کشور سبب می‌گردد تا مودیان مالیاتی از پذیرش روابط پیچیده مالیاتی سرباززده و در مقابل آن مقاومت نمایند چرا که ضعف علمی و عدم توانایی بخش قابل توجهی از مودیان مالیاتی در استفاده از دانش نوین، آنها را در رویارویی با تغییرات حساس می‌نماید. این امر بخصوص هنگامی که تغییرات از پیچیدگی زیادی برخوردار باشند دوچندان می‌شود لذا عنوان می‌گردد که به منظور کاهش مقاومت مودیان در پذیرش نظام مالیات بر ارزش افزوده، صلاح بر استفاده از سیستم تک‌نرخ در بدو استقرار نظام مالیاتی می‌باشد که سبب ساده‌تر شدن نظام مالیاتی و در نتیجه کاهش ابعاد روانی مقابله با نظام مالیاتی در میان مودیان مالیاتی خواهد شد. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر سطح عمومی قیمت‌های یکی از نگرانی‌های دولتها در خصوص استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده، چگونگی اثر گذاری این مالیات بر سطح عمومی قیمت‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر یکی از عمده ملاحظات دست‌اندرکاران نظام مالیاتی در خصوص پیاده‌سازی نظام مالیاتی فوق، بیم از تورم زایی آن است. از آنجا که تاریخچه استفاده از این مالیات محدود است و از طرفی دوران استقرار این نظام مالیاتی در کشورهای اروپایی مصادف با بروز بحران نفتی و شوک‌های منفی اقتصادی در این کشورها بوده و همچنین در عمده این کشورها سیستم مالیاتی فوق جایگزین سایر مالیات‌ها شده است، تفکیک و بررسی آثار تورمی این مالیات با استفاده از شواهد آماری در دسترس که در برگیرنده موارد فوق‌الذکر می‌باشند امری بسیار مشکل می‌نماید در هر حال و از دیدگاه تئوریک. در خصوص چگونگی اثر گذاری این مالیات بر سطح عمومی قیمت‌ها موارد متعددی مطرح می‌گردند که در ادامه به آنها اشاره می‌نمایم: اثر مالیات بر ارزش افزوده بر بودجه دولتی عنوان می‌گردد که مالیات بر ارزش افزوده و یا اصولاً

هر گونه مالیاتی، سبب افزایش درآمدهای دولت شده و لذا می‌تواند موجبات گسترش بودجه و هزینه‌های دولت را فراهم سازد، لذا از آنجا که گسترش هزینه‌های دولت می‌تواند بطور بالقوه تورم را باشد، استقرار نظام مالیاتی فوق می‌تواند موجبات افزایش سطح عمومی قیمت‌ها را فراهم سازد. البته ذکر این نکته ضروری است که مورد مطرح شده فوق محدود به مالیات بر درآمد نبوده و همانگونه که اشاره گردید هر گونه افزایش درآمدهای دولت که به عنوان پشتوانه‌ای جهت گسترش هزینه‌های دولت مورد استفاده قرار گیرد می‌تواند بطور بالقوه و نه به صورت حتم موجبات بروز تورم را در جامعه فراهم سازد. بدیهی است گسترش هزینه‌های دولت در شرایطی که اقتصاد امکان گسترش ظرفیت تولیدی خود را دارد می‌تواند به جای بروز تورم زمینه‌های افزایش ظرفیت تولیدی کشور را امکان‌پذیر سازد. لذا نمی‌توان صرفاً بر اساس رابطه فوق عنوان نمود که مالیات بر ارزش افزوده قطعاً منجر به بروز تورم خواهد گردید. به عبارت دیگر بروز تورم در اثر استقرار و اجرای نظام مالیات بر ارزش افزوده و یا هر نظام مالیاتی دیگر ابتدا وابسته به آن است که آیا درآمدهای دولت در پی اجرای سیاست مالیاتی فوق افزایش یافته است یا خیر و سپس بستگی به نحوه هزینه نمودن درآمدهای دولت و همچنین پتانسیل‌های تولیدی در آن جامعه دارد در این خصوص آلت تیت معتقد است که بروز چنین تورمی نشأت گرفته از تحقق نظام مالیات بر ارزش افزوده نبوده بلکه متأثر از سیاست‌های انبساطی دولت می‌باشد. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر قیمت نسبی کالاها و خدمات (اثر جانشینی) یکی دیگر از اثراتی را که برای مالیات بر ارزش افزوده می‌توان تصور نمود این است که این مالیات می‌تواند سبب ساز تغییر در قیمت‌های نسبی کالاها و خدمات تولیدی شده و لذا از این طریق تقاضای موثر برای این کالاها و خدمات را متأثر سازد. در نتیجه تغییر در تقاضا، می‌تواند سبب بروز فشارهای تورمی در اقتصاد گردد. البته باید بدین نکته توجه نمود که در صورت جایگزینی مالیات بر ارزش افزوده به جای مالیات‌های دیگر نظیر مالیات بر فروش و یا مصرف وجود نداشته است، می‌توان انتظار داشت که قطعاً سطح قیمت‌ها افزایش یابد. در هر حال تصمیم‌گیری در مورد چگونگی اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده بر سطح قیمت‌ها از طریق اثر جانشینی ایجاد شده بستگی به شناسایی تغییرات در قیمت‌های نسبی کالاها و خدمات و همچنین تشخیص نحوه اثر گذاری قیمت‌های نسبی بر روی روند تخصیص منابع و در نتیجه سطح قیمت‌ها در اقتصاد دارد. اثر بر سطح قیمت‌ها در نتیجه انتقال بار مالیاتی از آنجا که عمدتاً مالیات بر ارزش افزوده همانند مالیات‌های غیر مستقیم عمل می‌نماید، انتظار بر آن است که در صورت پیاده‌سازی و اجرای آن، شاهد انتقال بار مالیاتی بوده و به عبارتی پرداخت کنندگان اولیه و نهایی مالیات با یکدیگر متفاوت باشند در صورت بروز چنین امری، این امکان وجود دارد که پرداخت کنندگان نهایی مالیات که پیش‌بینی می‌شود عمدتاً مصرف کنندگان نهایی کالاها و خدمات بوده (بخصوص در مورد مالیات‌هایی که بر مصرف کالاها ضروری وضع می‌گردند) و معمولاً قشر حقوق‌بگیر جامعه را تشکیل می‌دهند، به منظور حفظ قدرت خرید تمایل به افزایش در دستمزدهای خود را داشته باشند که به نوبه خود می‌تواند پدیده‌ای تورم‌زا تلقی گردد. همچنین عنوان می‌شود که دلیل آنکه مالیات بر ارزش افزوده به صورت درصدی از فروش اعمال می‌گردد (مالیات بر بها و ارزش کالا اعمال می‌شود و نه بر مقدار و تعداد آن) بخشی از افزایش قیمت ناشی از سایر سیاست‌های اقتصادی و فشارهای تورمی را جذب نموده و لذا می‌تواند پیامدهای ضد تورمی داشته باشد. در طرف مقابل عنوان می‌شود که این نوع مالیات دارای اثرات تنازلی می‌باشد. به این معنی که مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات بر مصرف بوده و چون معمولاً با نرخ غیر تصاعدی بر کالاها و خدمات مشمول وضع می‌گردد، عمدتاً توسط اقشار کم درآمد جامعه پرداخت شده و این گروه از جامعه بطور نسبی بار مالیاتی بیشتری را متحمل خواهند شد، بنابراین، تامین اصل عدالت مالیاتی زیر سوال می‌رود، به دلیل آنکه پرداخت کنندگان نهایی، مصرف کنندگان کالاها و خدمات می‌باشند و این امر باعث افزایش سطح عمومی قیمت‌ها خواهد شد. در هر حال بروز آثار تورمی در پی استقرار مالیات بر ارزش افزوده، متأثر از عوامل متعدد اقتصادی و غیر اقتصادی می‌باشد که از یک جامعه به جامعه دیگر متفاوت بوده و لذا نمی‌توان بطور قطع، دست‌آوردهای تورمی این نظام مالیاتی را در تمامی جوامع مشابه و یکسان پیش‌بینی نمود. در این خصوص

آلن تیت اقدام به برآورد آثار تورمی مالیات فوق بر اساس آمارهای موجود در ۳۵ کشور نموده است. حاصل عبارت از آن است که در ۶۳٪ از کشورهای فوق (۲۲ کشور) پیامدهای تورمی مشاهده نشده است و در ۸ کشور سطح قیمت‌ها شاهد فقط یک جهش بوده و نهایتاً تنها در ۶ کشور آثار تورمی ظاهر گردیده است. لذا وی نتیجه می‌گیرد که تحقق نظام مالیات بر ارزش افزوده بدون بروز پیامدهای تورمی امکان‌پذیر می‌باشد. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر توزیع در آمد اشاره شد که یکی از ویژگی‌های مالیات بر ارزش افزوده این است که این مالیات دارای پایه و مآخذ مالیاتی گسترده و نرخهای مالیاتی پایین می‌باشد. همچنین این مالیات عمدتاً همانند مالیات بر فروش و مصرف کالا- و یا به عبارت دیگر مالیاتهای غیر مستقیم عمل نموده به این معنی که اثر گذار بر قیمت‌های نسبی کالاها و خدمات تولیدی می‌باشد، لذا همانگونه که در مورد مالیاتهای غیر مستقیم انتظار انتقال بار مالیاتی وجود دارد، در خصوص مالیات بر ارزش افزوده نیز می‌توان انتظار داشت که با پدیده انتقال بار مالیاتی روبرو باشیم. لذا می‌توان نتیجه گرفت که این مالیات می‌تواند بر نحوه توزیع در آمد اثر گذار باشد بالا-خص در شرایطی که مالیات فوق بر کالاها و خدمات ضروری که عمدتاً دارای کشش قیمتی تقاضای پایینی می‌باشند وضع گردد. در این شرایط پرداخت کنندگان عمده مالیات قشر کم در آمد جامعه می‌باشند چرا که سهم کالهای ضروری در بودجه خانوارهای کم در آمد در مقایسه با خانوارهای با در آمد بالا بیشتر است. از این رو و به منظور کاهش چنین فشارهایی کشورها سعی می‌نمایند تا با استفاده از نرخهای چندگانه مالیات بر ارزش افزوده، اهداف توزیعی در آمد را نیز دنبال نمایند. بدیهی است اثرات توزیعی مالیات بر ارزش افزوده در یک جامعه بستگی به نظام مالیاتی و همچنین ساختار توزیع در آمد در آن جامعه داشته، انتخاب پایه مالیاتی و گستردگی آن و همچنین نرخها و معافیت‌های مالیاتی به کار گرفته شده، همگی در تعیین اثرات توزیعی مالیات بر ارزش افزوده دخیل می‌باشند. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر تراز تجاریتأثیر پذیری تراز تجاری از نظام مالیات بر ارزش افزوده بستگی به عوامل متعددی از جمله وجود و یا عدم وجود معافیت‌های مالیاتی، سطح نرخهای مالیاتی و همچنین سطح جاری تراز تجاری دارد، در پاره‌ای از کشورها نظیر اتریش، یونان، اندونزی و... به منظور تقویت مزیت‌های نسبی صادراتی و حمایت از صادرات، بر کالاها و خدمات صادراتی نرخ مالیاتی صفر اعمال می‌گردد در این صورت کالاهای مشمول نرخ مالیاتی صفر علاوه بر معافیت مالیاتی، از اعتبار مالیاتی معادل با میزان پرداختی بابت نهاده‌های خریداری شده برخوردار می‌باشند. این امر سبب می‌گردد که بهای تمام شده کالاها و خدمات مشمول نرخ صفر در بازارهای جهانی در مقایسه با قیمت‌های داخلی آنها کمتر بوده، عملاً برای صادر کنندگان آنها امکان رقابت در بازارهای بین‌المللی فراهم گردد. با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان پیش‌بینی کرد که مالیات بر ارزش افزوده سبب بهبود توان تجاری گردد اما اعمال نرخهای مالیاتی غیر صفر می‌تواند نتایج متفاوتی به دنبال داشته باشند. به عنوان راهکاری دیگر در برخورد با مالیات بر ارزش افزوده می‌توان از اصل مبدا و یا اصل مقصد پیروی نمود. بر اساس اصل مبدا کلیه کالاها و خدمات تولید شده در داخل چه به منظور مصرف و چه با هدف صادرات مشمول مالیات قرار خواهند گرفت. بالعکس واردات از پرداخت مالیات معاف می‌گردد. همچنین بر اساس این اصل کالاها سرمایه‌ای وارداتی و تولید داخل مشمول مالیات قرار نگرفته و تنها زمانی که اقدام به صدور آنها گردد. مورد اصابت مالیاتی قرار خواهند گرفت. مشخص است که پیروی از این اصل در استقرار نظام مالیاتی می‌تواند موجبات تضعیف توان صادراتی را فراهم سازد. اصل دیگری که از آن می‌توان در استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده تبعیت نمود، اصل مقصد می‌باشد، بر اساس این اصل کلیه کالاهایی که به منظور مصرف وارد کشور می‌شوند مشمول مالیات قرار گرفته و بالعکس کالاهای صادراتی مشمول نرخ صفر خواهند شد. همانگونه که مشخص شد تبعیت از این اصل می‌تواند سبب گسترش مازاد تجاری گردد. پیروی از هر یک از اصول فوق می‌تواند نشأت گرفته از اهداف دنبال شده توسط دولت در برقراری نظام مالیاتی باشد، بدیهی است اگر دولت صرفاً به دنبال گسترش منابع در آمدی خود باشد، تحت شرایط کسری حساب جاری، پیروی از اصل مقصد می‌تواند درآمدهای بیشتری را برایش به دنبال آورد. بالعکس به هنگام وجود مازاد در حساب جاری، پیروی از

اصل مبدا می تواند موجبات گسترش پایه های مالیاتی و به تبع در آمدهای مالیاتی دولت را فراهم آورد. حال اگر هدف دولت نظام مالیاتی را با هدف تعمیق مزیت‌های نسبی و قدرت رقابتی تولید کنندگان داخلی در مقابل تولید کنندگان خارجی برقرار سازد. اعمال نرخهای مالیاتی صفر می تواند راهگشا باشد. در هر حال و در راستای تحقق اهداف مختلف دنبال شده توسط دولت، وجود یک سیستم ارزیابی کالاها در مبادی ورودی و خروجی کشور مورد نیاز است. این سیستم باید قادر باشد تا ارزش واقعی کالاها را تعیین و بر اساس نرخهای مالیاتی مصوب، مالیات مربوطه را مشخص نماید. بدیهی است هر گونه اختلاف در قیمت‌های واقعی و اعلام شده کالاها می تواند موجبات تحلیل پایه پولی را فراهم سازد. برای مثال و با رعایت اصل مقصد، چنانچه ارزش کالاها کمتر از میزان حقیقی آنها اعلام و پذیرفته گردد، زبان مالیاتی ناشی از آن به مراحل بعدی تولید و توزیع منتقل می گردد. بالعکس رعایت اصل مبدا به هنگامی که قیمت کالاها صادراتی کمتر از قیمت واقعی آنها اعلام گردد سبب خواهد شد تا با پرداخت غیر واقعی اعتبار مالیاتی، هزینه های دولت افزایش یابد. به عنوان جمع بندی اثر مالیات بر ارزش افزوده بر تراز تجاری و همچنین تراز پرداختها می توان عنوان نمود که عموماً اعتقاد بر این است که مالیات بر ارزش افزوده می تواند موجبات افزایش نرخ مبادله شده و به عبارتی موجبات افزایش قدرت رقابتی کالاهای تولید داخل را در بازارهای جهانی فراهم آورد. در این صورت انتظار می رود که با استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده و با اعمال نرخهای مالیاتی صفر بر کالاهای صادراتی، تراز جاری و همچنین تراز پرداختها افزایش یابند. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر سرمایه گذاری، که بار تکفل در جامعه بالا باشد، تنها راه تشویق پس انداز و در نتیجه سرمایه گذاری، کاهش بار مالیاتی بالاخص برای اقشار برخوردار از سطوح پایین در آمدی است. از این رو استدلال می گردد که با توجه به آنکه مالیات بر ارزش افزوده برخوردار از نرخهای پایین مالیاتی می باشد. به رغم آنکه ارزش افزوده حاصل از به کارگیری سرمایه را مشمول مالیات قرار می دهد ولی در مقایسه با نرخهای تصاعدی مالیات بر در آمد، بار مالیاتی کمتری ایجاد نموده و لذا می تواند موجبات تشویق سرمایه گذاری را فراهم سازد. البته ذکر این نکته ضروری است که تعیین اثر نهایی مالیات بر ارزش افزوده بر سرمایه گذاری منوط به تعیین پرداخت کننده نهایی مالیات بوده و می بایست به این منظور میزان انتقال مالیاتی صورت گرفته مورد بررسی قرار گیرد. به این معنی که در نتیجه وضع مالیات بر کالاهایی که برخوردار از کششهای قیمت تقاضای نسبتاً پایینی می باشند می توان انتظار داشت که مصرف کنندگان آن کالاها پرداخت کنندگان اصلی مالیات فوق بوده در نتیجه و با این فرض که مصرف کنندگان فوق در سطوح پایین در آمدی قرار دارند می توان پیش بینی نمود که مالیات فوق به ضرر پس انداز عمل نموده و همچنین اگر پس انداز را منبع اصلی تامین نیازهای سرمایه گذاری بدانیم، می توان انتظار بر تضعیف سرمایه گذاری داشت. در هر حال اثر نهایی بر سرمایه گذاری بر آیندی خواهد بود از عوامل مختلفی نظیر: روش اعمال مالیات بر ارزش افزوده، نرخهای مالیاتی، نوع کالاها و خدمات مشمول مالیات، معافیت‌های مالیاتی و... برای مثال به کارگیری روش مالیات بر ارزش افزوده از نوع مصرفی می تواند در مقایسه با سایر انواع روشهای اعمال مالیات فوق موجبات تشویق سرمایه گذاری را فراهم سازد. از سوی دیگر یکی از دغدغه های سیاست گذاران مالیاتی در به کارگیری نظام مالیات بر ارزش افزوده، پیش بینی اثرات تنازلی برای آن است. از آنجا که این مالیات عمدتاً با نرخ یکسان بر عموم کالاها و خدمات صرفنظر از کشش های قیمتی و در آمدی تقاضای آنها وضع می گردد می تواند موجبات انتقال بار مالیاتی را به مصرف کنندگان کالاها و خدمات فراهم سازد که این امر سازگار با اصول عدالت مالیاتی نبوده و در صورتی که به نحو مناسبی خنثی نگردد می تواند موجبات تعمیق عدم اعتماد و شکاف میان عموم مودیان مالیاتی (مصرف کنندگان) و دولت را فراهم آورده، مالیات گریزی را تشویق نماید. در این راستا و به منظور خنثی نمودن اثرات تنازلی مالیات بر ارزش افزوده در اغلب کشورها، کالاها و خدمات استراتژیک و ضروری مشمول نرخهای پایین تر گشته و بالعکس پاره ای از کالاهای لوکس مورد اصابت نرخهای بالاتر مالیاتی قرار می گیرند. اما تعدد نرخهای مالیاتی خود می تواند به عنوان مانعی بر سر راه استقرار موفق این نظام مالیاتی تلقی گردد چرا که از مزایای نظام مالیاتی

فوق در مقایسه با نظام مالیات تک مرحله ای بر مصرف، سادگی آن می باشد که خود نشأت گرفته از نرخ همسان مالیاتی برای عموم کالاها می باشد. از اینرو در تعیین نرخ مالیات بر ارزش افزوده می بایست نهایت دقت صورت پذیرد تا علاوه بر تامین نیازهای در آمدی دولت بتواند آثار تنزلی آنرا به حداقل رسانده و دولت را از به کارگیری نرخهای چندگانه مالیاتی تا حد امکان بی نیاز سازد. اثر مالیات بر ارزش افزوده بر مصرف و پس انداز بررسی نحوه اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده بر سطح پس انداز خانوارها و بنگاه ها و همچنین بر سطح پس انداز در جامعه، نیازمند وجود شناخت دقیق از الگوهای مصرفی و پس اندازی افراد و همچنین بر سطح پس انداز در جامعه، نیازمند وجود شناخت دقیق از الگوهای مصرفی و پس اندازی افراد و همچنین انگیزه های پس اندازی بنگاهها می باشد به عبارتی تنها با اشراف بر روابط رفتاری حاکم بر انتخابهای فردی و همچنین عوامل اثر گذار بر تخصیص منابع در بنگاهها می توان نحوه اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده و یا اصولا هر گونه مالیاتی را بر مصرف و پس انداز در جامعه مورد بررسی قرار داد. اما در شرایط فقدان چنین شناختی بهره گیری از بعضی مشخصه های رفتاری می تواند ما را در پیش بینی اثرات فوق یاری سازد. به این منظور و در ابتدا می بایست با بهره گیری از دانش اقتصادی، ابعاد مختلف اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده را مورد بررسی قرار داده و سپس با استفاده از واقعیت های جامعه به تعیین بر آیند احتمالی آنها همت گمارد. از اینرو به اختصار به بررسی ابعاد مختلف اثر گذاری مالیات فوق بر الگوی پس اندازی افراد در جامعه می پردازیم. در ادامه به بررسی عوامل موثر بر الگوی پس انداز بنگاهها خواهیم پرداخت. اثر در آمدی وضع مالیات بر ارزش افزوده بر مصرف خانوار می دانیم وضع مالیات بر ارزش افزوده و یا هر مالیات دیگری سبب خواهد گردید تا بخشی از قدرت خرید و در آمد خانوارها به عنوان مالیات به بخش عمومی انتقال یابد به بیانی ساده تر می توان عنوان نمود که وضع مالیات بر ارزش افزوده سبب کاهش توان مصرفی و پس اندازی افراد در جامعه خواهد گشت. این کاهش در در آمد، بسته به سطح در آمد و همچنین جایگاه پس انداز در بودجه خانوار می تواند اثرات متفاوتی را بر سطح پس انداز و همچنین مخارج مصرفی خانوار بجای گذارد اگر فرض نماییم که الگوی مصرفی خانوارها از الگوی مصرف کینزی تبعیت نماید، می توان عنوان نمود که با کاهش در آمد در اثر وضع مالیات، میزان مصرف و پس انداز خانوارها در نتیجه اثر در آمدی، کاهش خواهند یافت با این تفاوت که سهم مصرف در بودجه خانوار در نتیجه کاهش در آمد افزایش و سهم پس انداز در آن کاهش خواهند یافت. از سوی دیگر، در صورت برخورداری مصرف از چسبندگی و عدم انعطاف مصرف کنندگان در کاهش پایه مصرفی می تواند سبب گردد تا میزان مصرف افراد چندان تحت تاثیر کاهش در آمد فوق قرار نگرفته و بالعکس کاهش قدرت خرید افراد در نتیجه وضع مالیات، خود را در کاهش نسبتا قابل توجه پس انداز آنها نمایان سازد بر اساس این امر که بر گرفته از تئوری مصرف، دوزنبیری می باشد، افراد در مقابل کاهش پایه های مصرفی خود که به آن عادت نموده اند، از خود مقاومت نشان داده و سعی می نمایند تا با استفاده از امکانات مصرفی غیر در آمدی خود نظیر منابع پس اندازیشان، به حفظ عادات مصرفی خود پردازند. نکته قابل توجه این است که وقوع نتایج فوق الذکر در رابطه با اثرات در آمدی وضع مالیات، خود تحت تاثیر سطح در آمد جاری خانوارها قرار دارد. به عبارتی در سطوح پایین در آمد، این امکان وجود دارد که وضع مالیات فوق تنها منجر به کاهش پس انداز شده و تاثیری بر مصرف افراد بجای نگذارد. به بیانی ساده تر، در صورتی که افراد در گیر تامین نیازهای اولیه و ضروری خود بوده و عملا امکانات پس اندازی چندان در پیش روی نداشته باشند با وضع مالیات و در نتیجه کاهش قدرت خرید، امکان کاهش متناسب در مخارج مصرفی خود را نداشته زیرا مخارج فوق در برگیرنده نیازهای اولیه زندگی بوده و آنها الزام به تامین چنین نیازهایی را داشته و لذا تنها گزینه پیش روی آنها جهت جبران کاهش قدرت خرید، کاهش در سطوح پس اندازشان می باشد، از سوی دیگر در سطوح متوسط در آمد که مخارج مصرفی خانوار تنها در برگیرنده مخارج مصرفی ضروری نبوده و مصرف کنندگان قادر به تامین بعضی نیازهای غیر ضروری خود نیز می باشند، وضع مالیات و کاهش در آمد، می تواند موجب کاهش مصرف و پس انداز آنها گردد. بالعکس در سطوح بالای در آمد که پس

انداز سهم قابل توجهی از بودجه خانوار را به خود اختصاص می دهد، تحقق نظریه دوزنبیری امکان پذیر بوده، ممکن است افراد با اتکا بر منابع پس اندازی خود در مقابل کاهش پایه های مصرفی از خود مقاومت نشان دهند. همچنین در این سطوح از درآمد این امکان نیز وجود دارد که افراد با توجه به کاهش در آمد خود در نتیجه وضع مالیات به کاهش در سطوح پس اندازی و مصرفی خود اقدام نمایند. عامل اثر گذار دیگر در تعیین اثرات در آمدی وضع مالیات بر ارزش افزوده، به میزان اطمینان جامعه در خصوص موقتی و یا دائمی بودن تغییرات مالیاتی بر می گردد. به این معنی که تلقی دائمی بودن تغییرات مالیاتی و به عبارتی دائمی بودن تغییرات در قدرت خرید افراد، آنها را وادار به تجدید نظر در الگوی مصرفی و پس اندازی خود می نماید، در حالیکه موقتی انگاشتن تغییرات فوق ممکن است تنها در تغییرات پس اندازی منعکس گردد. برای مثال اگر افراد بدانند که در آمد آنها بطور دائمی کاهش یافته و لذا دیگر قادر به تامین سطوح جاری مصرف و پس انداز خود نمی باشند. آنها را وادار خواهد ساخت تا با تجدید ساختار مصرفی و پس اندازی خود، به تغییر در درآمد واکنش مناسبی نشان دهند. اما در صورتی که تغییر در درآمد و قدرت خرید موقتی تلقی گردد، این امکان وجود دارد که افراد به جهت حفظ عادات مصرفی جاری خود در دوران موقتی تغییر در آمد، تنها به تغییر در سطوح پس اندازی خود دست زده و به تغییرات در آمد پاسخ گویند. لذا در جمع بندی اثر در آمدی وضع مالیات می توان عنوان نمود که میزان پس انداز و مصرف افراد در نتیجه وضع مالیات بر ارزش افزوده کاهش خواهد یافت با این توجه که میزان کاهش در آنها بسته به عوامل مختلف از جمله سطح در آمد جاری افراد متفاوت خواهد بود. اثر مالیات بر ارزش افزوده در ایجاد ثبات اقتصادی در ادبیات اقتصادی همواره از مزایای تثبیت کننده های خودکار در نظام مالیاتی یاد می گردد. تثبیت کننده های خودکار آن دسته از متغیرهای مالیاتی می باشند که فاقد درنگهای دورنی بوده و بر اساس نوسانات اقتصادی و به صورت خودکار تغییر یافته و سبب کاهش ضریب فزاینده مخارج مستقل گشته و لذا می توانند موجبات کاهش دامنه نوسانات اقتصادی را در مواجهه با تغییرات ناخواسته در اجزا تشکیل دهنده تولید ناخالص داخلی فراهم سازند. از جمله این عوامل می توان به نرخ مالیات بر درآمد در سیستم مالیات تصاعدی اشاره نمود که سبب کاهش دامنه نوسانات اقتصادی گذشته و در ادوار رکورد و رونق اقتصادی موجبات کاهش انحراف از وضعیت تعادلی را فراهم می سازد. حال اگر نظام مالیاتی فوق بوسیله نظام مالیات بر ارزش افزوده که در آن نرخهای مالیاتی فاقد واکنش نسبت به شرایط اقتصادی و ادوار رونق و رکور می باشند، جایگزین گردد، نقش تثبیت کننده های خودکار در اقتصاد کاهش یافته، عملاً امکان گسترش دامنه نوسانات اقتصادی فراهم می گردد. لذا به کار گیری نظام مالیاتی فوق بخصوص در جوامعی که از عدم ثبات در روند اقتصادی خود در رنج می باشند می بایست در نهایت دقت صورت پذیرد. دیدگاه ها اما به نظر می رسد عمر قانون تجمیع عوارض خیلی به طول نیانجامد، چراکه چندی است صحبت از مالیات بر ارزش افزوده، نقل محافل شده و حرف از بردن این لایحه به مجلس توسط دولت و به تصویب رساندن این قانون است. صحبت درباره مالیات بر ارزش افزوده مارا بر آن داشت تا با مدد جستن از صاحب نظران در وزارت امور اقتصادی و دارایی و همچنین دبیرخانه صنعت به تحلیل و نقد این موضوع بپردازیم تا در نهایت دریابیم که آیا تصویب این قانون به نفع تولید کننده و صنعت گرایانی است یا باعث رکود و نابودی تولید در ایران؟ (الف) دکتر هادی زنونر، استاد دانشگاه علامه طباطبایی، مالیات بر ارزش افزوده را منبع درآمد مناسب و مطمئن برای شهرداری ها می داند و می گوید: مالیات بر ارزش افزوده یک مالیات بر مصرف چند مرحله ای است و از آنجایی که این مالیات از مصرف گرفته می شود کم تر دست خوش نوسان می شود و می تواند پایه مالیاتی پایداری در سیستم اقتصادی ایجاد کند. قاسم عزیزی، نماینده ی شازند و نایب رییس اول کمیسیون اقتصادی مجلس، نیز در این مورد می گوید: هدف از تدوین لایحه مالیات بر ارزش افزوده توزیع عدالت در سطح جامعه است و در این نوع مالیات هر کس که مصرف بیشتری داشته باشد، مالیات بیشتری می پردازد. ب) آقای اصغر امیدوار که یکی از مسؤولان وزارت امور اقتصادی و دارایی در رابطه با مالیات بر ارزش افزوده توضیحاتی داده اند که در اینجا به آن اشاره می کنیم. (لازم به گفتن نیست

که این وزارت و مسؤولان آن، کاملاً موافق این قانون و صنعت گران و مسؤولان تشکیل‌های تولیدی و صنعتی، مخالف کلی این لایحه هستند و معتقدند تصویب این قانون، یعنی نابودی صنعت و تولید کشور). از جمله وظایف اقتصادی دولتی کارآمد، برنامه‌ها و سیاست‌های مختلف در جهت تخصیص بهینه‌ی منابع تولیدی بین دوی بخش خصوصی و عمومی، توزیع عادلانه‌ی درآمد و ثروت در جامعه، تثبیت قیمت‌ها، حرکت به سوی وضعیت مناسب اشتغال و در نهایت دست‌یابی به رشد اقتصادی هرچه بیشتر است. وی ادامه می‌دهد: دولت برای انجام وظایف و مسؤولیت‌های اقتصادی خود به منابع مالی نیازمند است. این منابع را از محل درآمدهای مالیاتی و همچنین از طریق فعالیت‌های اقتصادی خود جمع‌آوری می‌کند. ویژگی مهم این منابع مالی، اغلب نامنظم و تا اندازه‌ای نامطمئن بودن حصول این درآمدها برای دولت است و اگر دولت اتکای بیش از حدی بر روی این قسم از درآمدها داشته باشد با عواقبی چون کسری پی‌درپی در ساختار بودجه مواجه می‌شود. این درحالی است که درآمدهای ناشی از جمع‌آوری مالیات نه تنها مطمئن و قابل اتکاست بلکه می‌تواند آثار اقتصادی مطلوبی را نیز به همراه داشته باشد. امیدوار در ادامه می‌گوید: فروش نفت و گاز از اقلام عمده‌ی تشکیل دهنده‌ی درآمدهای دولت است. اتکای بیش از حد به درآمدهای نفتی با توجه به نوسان‌های شدید بهای نفت در بازار جهانی، بی‌ثباتی کل درآمدهای دولت را در طی دهه‌های گذشته، در اقتصاد ایران موجب شده است. از سویی دیگر به علت پایین بودن سهم درآمدهای مالیاتی در تأمین مخارج دولت و همچنین کافی نبودن درآمدهای غیرمالیاتی در جهت پوشش دادن مخارج دولت را سال‌های مختلف با کسری بودجه مواجه کرده است، وجود این کسری در درازمدت و استقراض از بانک مرکزی جهت تأمین آن، و همچنین تزریق درآمدهای ارزی ناشی از فروش نفت به اقتصاد کشور، باعث تشدید تورم در اقتصاد ایران شده است. بنابراین ضرورت اصلاح و تجدیدنظر در نظام مالیاتی کشور امری اجتناب‌ناپذیر است. امیدوار معتقد است که استفاده از نظام مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند به عنوان یک راهکار مناسب جهت اصلاحات مالیاتی و بالابردن سهم مالیات‌ها در تأمین مالی دولت نقش مهمی را ایفا نماید. به همین منظور لایحه‌ی مالیات بر ارزش افزوده توسط کارشناسان تدوین و به مجلس تقدیم گردید و کمیسیون‌های مجلس نیز نظر مساعدی در خصوص آن دارند. ۱. مفهوم ارزش افزوده چیست؟ در خصوص مفهوم ارزش افزوده، تعاریف مختلفی وجود دارد. ولی به طور کلی ارزش افزوده یک موسسه‌ی برابر است با تفاوت بین عایدات ناشی از فروش محصول تولید شده و کل هزینه‌هایی که صرف تهیه‌ی مواد اولیه، کالا- و خدمات واسطه‌ای شده است. (یعنی هزینه‌ی تولید). ۲. روش‌های محاسبه‌ی مالیات بر ارزش افزوده؟ به دو روش تفریقی و تجمیعی است و هر کدام از این روش‌ها نیز به نوبه خود از دو طریقه مستقیم و غیر مستقیم حاصل می‌گردند و نتایج حاصله هیچ تفاوتی با هم ندارند. در روش تفریقی که از راه‌های متداول محاسبه‌ی ارزش افزوده است، تفاوت بین کل مقدار فروش و کل هزینه‌های خرید کالاها و خدمات به کاررفته در تولید یک بنگاه مورد نظر است. (یعنی خرید-فروش = ارزش افزوده) اما در روش تجمیعی، حاصل جمع تمام سهم عوامل تولید در ارزش افزوده توسط یک بنگاه تولیدی محاسبه می‌شود، یعنی: استهلاک + بهره + سود + اجاره + دستمزد = ارزش افزوده که در این میان، سهم عامل تولیدی نیروی کار = دستمزد سهم زمین = اجاره سهم عوامل سرمایه از تولید یک بنگاه = سود - بهره - استهلاک. ۳. حال با توجه به تعریف ارزش افزوده، تعریف مالیات بر ارزش افزوده چیست؟ مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات چند مرحله‌ای است که در مراحل مختلف زنجیره‌ی تولید بر اساس درصدی از ارزش افزوده کالاها و خدمات واسطه‌ای را از پرداخت مالیات معاف می‌کند. ۴. انواع مالیات بر ارزش افزوده؟ مالیات بر ارزش افزوده از نوع تولیدی، درآمدی و مصرفی می‌باشد. در روش مالیات بر ارزش افزوده از نوع تولیدی، مالیات کلی بر فروش اعمال می‌شود. این نوع مالیات هم بر کالاها و مصرفی و هم سرمایه‌ای اعمال می‌گردد. یعنی به خرید کالاها و سرمایه‌ای توسط بنگاه اقتصادی اعتبار مالیاتی تعلق نمی‌گیرد. در مالیات بر ارزش افزوده از نوع درآمدی، مالیات بر فروش تولید خالص کالاها است. در این نوع از مالیات بر ارزش افزوده، استهلاک از پایه‌ی مالیات کسر می‌شود و سرمایه‌گذاری خالص مشمول مالیات می‌شود.

این روش نسبت به روش قبلی، پایه‌ی مالیاتی کوچک‌تری دارد اما همچنان به بخش تولید و سرمایه‌گذاری در اقتصاد تحمیل می‌شود. مالیات بر ارزش افزوده از نوع مصرف، بر مبنای کالاها و خدمات مصرفی است. در این روش کلیه‌ی مخارج سرمایه‌گذاری ناخالص از پایه مالیاتی حذف می‌شود. سرمایه‌گذاری و استهلاک از شمول پایه‌ی مالیاتی خارج می‌شود یعنی در این حالت بار مالیاتی از تولید به مصرف انتقال یافته است. این امر باعث بالارفتن انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری و تولید در اقتصاد می‌شود. بنابراین اکثر کشورهای اجراکننده‌ی نظام مالیات بر ارزش افزوده از این روش استفاده می‌کنند. ۵. اهداف دولت از این لایحه چیست؟ با توجه به سیاست‌ها و اهداف قانون برنامه‌ی سوم و چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و همچنین سند چشم‌انداز بیست‌ساله، اصلاح نظام مالیاتی با اهداف زیر صورت می‌گیرد: ۱. افزایش سهم درآمدهای مالیاتی در ترکیب درآمدهای دولت با اتکاب به منابع جدید بر پایه‌ی مصرف ۲. کاهش فشار مالیاتی بر بخش تولید و سرمایه‌گذاری مولد اقتصادی از طریق تعدیل نرخ‌های مالیات بر درآمد. ۳. افزایش کارایی نظام مالیاتی از طریق کاهش هزینه و زمان وصول درآمدهای مالیاتی ۴. تمرکز مربوط به اخذ مالیات و حذف عوارض و درآمدهای شبه مالیاتی. ۵. افزایش مشارکت عمومی در کسب درآمدهای مالیاتی و گسترش زمینه‌ی خوداظهاری. با توجه به این اهداف می‌توان به این نتیجه رسید که بهترین روشی را که می‌توان برای نظام مالیاتی ایران در خصوص اجرای مالیات بر ارزش افزوده در نظر گرفت، روش مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای مصرف با توجه به اصل مقصد از روش صورت حساب است. این روش کاملاً هم‌جهت با اهدافی چون ایجاد زمینه‌ی سرمایه‌گذاری، کاهش بار مالیاتی بر بخش تولید و افزایش صادرات است و در نهایت این که اجرای نظام مالیات بر ارزش افزوده باعث افزایش درآمدهای مالیاتی به منظور دستیابی به یک منبع مالی قابل اتکا و اثبات برای درآمدهای دولت است. چرا تجربه‌ی شکست خورده‌ی دیگران را تکرار نمی‌کنید؟ (هادی غنیمی فرد از دبیرخانه‌ی صنعت می‌گوید: در حال حاضر تولید کشور توان پرداخت چنین مالیاتی را ندارد. اقتصاد را به زحمت از زیر زمین‌ها خارج کرده بودیم، صنعت گران و تولیدکنندگان با خود اظهاری آمده بودند تا مالیات حقه‌ی خود را بدهند و کارها هم به خوبی پیش می‌رفت اما به یکباره، شرکت GTZ آلمان و همچنین بانک جهانی گفتند که مالیاتی را بر تولید ایران تحمیل کنیم که به هیچ وجه تولید مریض و رو به احتضار ایران توانایی تحمل آن را ندارد. این نوع مالیات تولیدکننده را ملزم به گرفتن آن از مصرف کننده و خریدار می‌کند و اگر این کار را انجام ندهند، مشمول جریمه می‌شوند. در حالی که بر اساس بند چهار اصل ۴۳ قانون اساسی هیچ کس را نمی‌توان وادار به انجام کاری کرد و این مخالف نص صریح قانون است که صنعت گران را مجبور می‌کنند که مأمور وصول مالیات دولت بشوند و این مخالف قانون است. حال می‌گویند: این مالیات را یکجا نمی‌گیریم بلکه آن را مرحله به مرحله می‌گیریم، خوب چه تفاوتی دارد؟ شما از یک کالا - در مراحل مختلف تولید مالیات می‌گیرید و این باعث زیرزمینی شدن اقتصاد کشور می‌شود. غنیمی فرد با طرح یک سوال در پی یافتن یک نتیجه است و می‌گوید: نمی‌دانم چرا راهی را که شروع کرده بودیم و با خود اظهاری مردم را به میدان مالیات دهی آورده بودیم، تا به آخر طی نشد تا لاقط مالیات دادن نهادینه شود. الان نرخ تورم و ارز بالا است، قیمت‌ها دیگر تحمل وضع هفت درصد مالیات را ندارند و با این کار تولیدکننده را نابود می‌کنیم، صنعت گر وقتی از پس مالیات بر نیاید، اول کاری که می‌کند تعدیل نیرو می‌باشد و این یعنی اضافه شدن به خیل بی کاران مملکت. در کشورهای مثل فنلاند، یک بار این راه را رفته‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که اشتباه محض است و الان حتی مالیات بر مصرف را منتفی کرده‌اند. در کشورهای مثل فنلاند، از صنایعی مالیات می‌گیرند که مثلاً محیط زیست را آلوده می‌کند یا ضررهای مشابه دارد، پس چرا ما تجربه‌ی دیگران را که اتفاقاً شکست هم خورده است دوباره می‌خواهیم تجربه کنیم؟ آن‌ها به جای آنکه از تولیدکننده مالیات سرسام آور بگیرند، مالیات را بر کالاهای وارداتی وضع کردند که لاقط تولیدکننده داخلی توان رقابت با آنها را داشته باشد. ملاحظه کنید، نوع چینی هر نوع کالایی در بازار با پایین ترین قیمت وجود دارد. حالا دولت به جای آن که جلوی واردات این کالاها را بگیرد و یا بر آن‌ها مالیات ببندد، بر جنس داخلی که همین حالا هم قدرت رقابت را از نظر قیمت با کالای چینی ندارد، مشمول

هفت درصد مالیات می‌کند، آیا با این وضع تولیدکننده می‌تواند دوام بیاورد یا فقط باید تولید کند و در انبار نگه‌دارد، به امید روزی که بتواند بفروشد؟ شنیده می‌شود بعضاً می‌گویند اگر نرخ بهره را کم کنیم، به بازار شوک وارد می‌شود و این شوک قابل کنترل نیست. پس چطور مالیات هفت درصدی که گاهی با جرایم عدم وصول آن به ۱۲ درصد هم می‌رسد، شوک به بازار وارد نمی‌کند؟ در مالیات بر ارزش افزوده وصول مالیات را برعهده‌ی مؤسسات تولیدی گذارده‌اند؛ آیا این مؤسسات نباید برای وصول این مالیات‌ها، هزینه کنند که این هزینه‌ها هم بر آن هفت درصد مالیات، اضافه می‌شود؟ تازه جرایم هم برای عدم وصول آن در نظر گرفته شده است، درحالی که جمع‌آوری مالیات به عهده‌ی مردم نیست بلکه برعهده‌ی دولت است. با این همه این همه فریاد می‌زنیم و می‌گوییم که این کار اشتباه است، اما کسی گوش نمی‌کند ولی فردا که کمر تولید زیر بار مالیات خم شد، آن وقت دنبال راه چاره می‌گردند و می‌گویند که ای کاش راهی را که دیگران رفته و امتحان کرده بودند، ما نمی‌پیمودیم که حالا بخواهیم تاوان آن را پس بدهیم! این اظهارنظرها و کشمکش‌ها منجر به برگزاری دو همایش در رابطه با مالیات بر ارزش افزوده گردید که خانه‌ی صنعت با پرچم‌داری دکتر غنیمی فرد مجری آن بود تا بلکه بتوانند در این همایش‌ها با کالبدشکافی این نوع مالیات توسط تولیدکنندگان، صنعت‌گران، صاحب‌نظران و نمایندگان مجلس به جمع‌بندی مناسبی در این مورد برسند. وضع مالیات بر ارزش افزوده به یکی از دغدغه‌های صنعت‌گران و تولیدکنندگان تبدیل شده است. این که صنایع به‌عنوان نهادهای پشت ویتترین و جلوی چشم، همیشه در صف مقدم گرفتن مالیات بوده‌اند و این که آزمایش‌های اولیه در مورد هر نوع گرفتن مالیات ابتدا روی این صف مقدم انجام می‌گیرد باعث شد تا خانه‌ی صنعت تهران در حرکتی درخور توجه همایشی یک‌روزه را در محل باشگاه وزارت کار با حضور صاحب‌نظران، نمایندگان مجلس و دست‌اندرکاران صنعت کشور برگزار کند تا از این طریق به کالبدشکافی این نوع مالیات پردازد. بی‌شک مالیات از منابع مهم درآمدهای دولت است. ثبات و تداوم وصول مالیات موجب ثبات در برنامه‌ریزی دولت برای ارائه‌ی خدمات موردنیاز کشور در زمینه‌های گوناگون می‌شود. تغییر و تحول در اقتصاد کشور، و در نتیجه تغییر در نحوه‌ی تولید و توزیع ثروت و درآمد مستلزم بازنگری و تجدیدنظر در انواع مالیات‌ها و نحوه‌ی وصول آن‌هاست. اما این که صنایع کشور و تولیدکنندگان در شرایط فعلی توان پرداخت چنین مالیاتی را دارند یا خیر، مطلبی است که در این همایش به آن پرداخته شده است. د (دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزوده‌ها ما برای آن که یک طرفه به قاضی نرفته باشیم، ابتدا ضرورت اجرای مالیات بر ارزش افزوده را از نگاه دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزوده بررسی می‌کنیم و سپس به سخنان حاضران در همایش می‌پردازیم و در نهایت قضاوت را به خوانندگان گرامی می‌سپاریم. دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزوده در ضرورت اجرای این طرح عنوان می‌کند که درآمد حاصل از مالیات بخش قابل ملاحظه‌ای از بودجه‌ی دولت‌ها را تشکیل می‌دهد و در کشورهایی که مالیات از نظام قانونی و هرمی برخوردار است بیش از ۶۰ درصد بودجه‌ی عمومی را تشکیل می‌دهد. و عنوان شده است که: در اقتصاد ایران متناسب با رهنمودهای کلی سند برنامه‌ی سوم توسعه به منظور کاهش اتکای بودجه‌ی دولت به درآمد نفت مقرر شد تا سهم درآمدهای مالیاتی در ترکیب منابع درآمدی دولت با گسترش پایه‌های مالیاتی از طریق وضع مالیات بر ارزش افزوده افزایش یابد. از این رو متناسب با مفاد ماده‌ی ۵۹ قانون برنامه‌ی سوم توسعه، سازمان امور مالیاتی کشور زیر نظر وزارت امور اقتصادی و دارایی تأسیس شد. از جمله وظایف این سازمان در راستای اصلاح و تحول نظام مالیاتی و مکانیزه کردن نظام مالیاتی کشور، اجرای مالیات بر ارزش افزوده است. این دفتر می‌گوید که دلایل انتخاب مالیات بر ارزش افزوده در بین کشورهای مختلف متفاوت بوده است. لیکن تجربه‌ی کشورهای استفاده‌کننده این مالیات حاکی از موارد عیدیه‌ی زیر به‌عنوان مزایا و ضرورت اجرای این نوع مالیات استمالیات بر ارزش افزوده روش و تفکری است که چندین دهه از تجربه‌ی مثبت آن در سایر کشورها گذشته و مورد تأکید اکثر صاحب‌نظران است. این مالیات در بسیاری از کشورها ضمن تامین بیشتر عدالت اجتماعی نسبت به سایر مالیات‌ها و بدون از بین بردن انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری و تولید، به‌عنوان منبع درآمد جدیدی، در جهت افزایش درآمدهای دولت به کار برده شده است. از

آن‌جایی که روش مالیات بر ارزش افزوده یک روش خوداجراست و همه‌ی مؤدیان نقش مأمور مالیاتی را ایفا می‌کنند، هزینه‌ی وصول آن پایین است. با توجه به این‌که در این مالیات، مؤدیان برای استفاده از اعتبار مالیاتی ملزم به ارائه‌ی فاکتورند، زمینه برای شناسایی خودبه‌خودی میزان معاملات مؤدیان فراهم می‌شود. در نتیجه یک سیستم اطلاعاتی کامل از معاملات و مبادلات تجاری ایجاد می‌شود که علاوه بر شفاف‌سازی مبادلات و فعالیت‌های اقتصادی موجب سهولت اعمال مالیات‌های دیگر از قبیل مالیات بر درآمد و مالیات بر اشتغال می‌گردد. مالیات بر ارزش افزوده یک منبع درآمد باثبات و در عین حال انعطاف‌پذیر است. به دلیل مقطوع بودن نرخ این مالیات زمان قطعیت آن بسیار کوتاه است و مشکلات طولانی‌بودن قطعیت مالیات بر درآمد و ثروت را ندارد. بنابراین تأخیر در وصول درآمدهای مالیاتی به حداقل می‌رسد. از آن‌جایی که مالیات بر ارزش افزوده یک مالیات مدرن است اجرای آن به بهبود فن‌آوری و بهره‌وری از طریق خودکار کردن اداری در نظام مالیاتی و حسابداری مالیاتی کمک شایانی می‌کند. گذری بر تاریخچه طرح مالیات بر ارزش افزوده در ایران از دیدگاه دفتر اجرای طرح: در ۱۳۷۰ بخش امور مالی صندوق بین‌المللی پول در راستای اصلاح نظام مالیاتی ایران، اجرای سیاست مالیات بر ارزش افزوده را به عنوان یکی از عوامل اصلی افزایش کارایی و اصلاح نظام مالیاتی پیشنهاد کرد. با توجه به نظرات کارشناسان صندوق بین‌المللی پول، مطالعات و بررسی‌های متعددی در این زمینه در وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت پذیرفت و اجرای مالیات بر ارزش افزوده در سمنارها و کمیته‌های مختلف علمی با حضور کارشناسان داخلی و خارجی مورد تأکید قرار گرفت، اما در عمل به اجرا درنیامد. وزارت امور اقتصادی و دارایی در راستای طرح ساماندهی اقتصادی کشور، انجام اصلاحات اساسی در سیستم مالیاتی از جمله حذف انواع معافیت‌ها، حذف انواع عوارض و گسترش پایه‌ی مالیاتی را با تأکید خاص بر کارایی نظام مالیاتی، شروع کرد و مطالعات جدید امکان‌سنجی در این زمینه به عمل آورد. با توجه به اهمیت بسط پایه‌ی مالیاتی به عنوان یکی از اصول اساسی سیاست‌های مالی طرح ساماندهی اقتصاد کشور، معاونت درآمدهای مالیاتی وزارت امور اقتصادی و دارایی، مطالعات علمی متعددی را با در نظر گرفتن خصوصیات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی کشور در زمینه‌ی اجرای مالیات بر ارزش افزوده، از دی ۱۳۷۶ آغاز کرد. لایحه‌ی مالیات بر ارزش افزوده، اکنون با در نظر گرفتن اثرات اقتصادی ناشی از اجرای این مالیات با اصطلاحات و بازنگری‌های متعدد به مجلس ارائه شده است. مواردی که بهتر است در اجرای این طرح مورد توجه قرار گیرند: در مورد لایحه‌ی معروف به مالیات بر ارزش افزوده مطالب زیر باید مورد توجه قرار گیرد: آمادگی مردم از نظر فرهنگی برای پرداخت این مالیات، آمادگی مردم از نظر اقتصادی برای پرداخت این مالیات، آمادگی سازمان امور مالیاتی برای جمع‌آوری این مالیات، آمادگی واحدهای اقتصادی درگیر برای جمع‌آوری این مالیات، که تقریباً می‌توان گفت تنها گروهی از نخبگان وزارت امور اقتصادی و دارایی با تماس با مشاوران خارجی در مورد برقراری طرح مزبور قانع شده‌اند که چنین مالیاتی قابل وصول است. در پیاده کردن لایحه پس از تصویب مجلس، گرفتاری‌های حقوقی متعددی وجود دارد که بایستی قبل از اجرا، راه‌حل آن‌ها کاملاً مشخص شود که چند مورد آن در زیر آورده شده است. تاریخ تعلق مالیات به کالای مورد معامله با توجه به موجودی‌های اولین دوره‌ی اجرا، تأثیر برگشتی‌ها، فروش اعتباری، تخفیف‌های تجاری و تفاوت قیمت‌های خرید با تفاوت قیمت‌های فروش برای محاسبه‌ی مالیات متعلقه. مثال‌های آورده شده در دفترچه‌ی توجیهی طرح هیچ‌یک، از مصداق عملی برای ادامه‌ی کار برخوردار نیستند. درگیر بودن بخش فعال اقتصادی با ایرادهای سنتی مأمورین مالیاتی نسبت به ثبت دفاتر و صدور اسناد و جریمه‌های سنگین این لایحه، تعهد اجباری فعالان اقتصادی برای وصول و ایصال مالیات (که با مفاد متن بند چهار اصل ۴۳ قانون اساسی مبیانت دارد.)، هزینه‌بر بودن تجهیزات و گروه محاسبه و وصول ایصال مالیات‌ها و ایراداتی که در جلسات مشترک با گروه محترم وزارت امور اقتصادی و دارایی و کمیسیون اقتصادی مجلس در میان گذارده شده است. مالیات بر ارزش افزوده از دیدگاه کارشناسان از نتایج مهم اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده کاهش فرارهای مالیاتی است • مستخدمین حسینی: کالاهای اساسی از شمول مالیات بر ارزش افزوده معاف شده‌اند. کسانی که مصرف

بالا تر دارند باید مالیات بیشتری بدهند ● دلخوش: روش مالیات بر ارزش افزوده در ۱۳۵ کشور دنیا در حال اجراست. مالیات بر ارزش افزوده، از فرار مالیاتی جلوگیری می‌کند ● خرسندیان: مالیات بر ارزش افزوده یک بار برای همیشه تورم به همراه دارد ● پژوهشگران: اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده محدود به مالیات کشور را گسترش می‌دهد محمد کردبچه در گفت و گو با فارس، اظهار داشت: با اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده، نظام مالیاتی کشور بسیار شفاف تر از شرایط کنونی خواهد شد و جلوی بسیاری از فرارهای مالیاتی گرفته خواهد شد. مدیر کل دفتر اقتصاد کلان سازمان مدیریت با بیان این که اجرای این سیستم نیاز به وقت زیادی دارد، گفت: در صورت تصویب جزییات، حداقل تا پایان سال مهیا کردن بسترهای اجرایی آن طول خواهد کشید. کردبچه افزود: طبق برنامه چهارم توسعه، دولت موظف است در سال دوم اجرای برنامه مالیات بر ارزش افزوده را به اجرا درآورد. وی با بیان این که با اجرای مالیات بر ارزش افزوده درآمدهای دولت افزایش خواهد یافت، گفت: طبق پیش بینی های صورت گرفته، سیستم مالیات بر ارزش افزوده باعث خواهد شد تا بیش از ۱۰ درصد تولید ناخالص ملی، به صورت مالیات اخذ شود. کردبچه از دیگر نتایج اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده را کاهش فرارهای مالیاتی ذکر کرد و اظهار داشت: شرط تحقق این مهم، درست اجرا کردن آن است. معاون حقوقی و پارلمانی وزارت امور اقتصادی و دارایی تصریح کرد: به منظور حمایت از تولیدکنندگان داخلی و با هدف این که کسانی که مصرف بیشتری در جامعه دارند، مالیات بیشتری بپردازند، لایحه مالیات بر ارزش افزوده ارائه شده است. حیدر مستخدمین حسینی اظهار داشت: معافیت های لایحه مالیات بر ارزش افزوده نیز از همین دریچه مورد توجه قرار گرفته است. وی یادآور شد: مالیات بر ارزش افزوده، مالیاتی است که به مصرف تعلق می‌گیرد و نوعی مالیات غیرمستقیم محسوب می‌شود. معاون وزیر اقتصاد گفت: بر اساس لایحه پیشنهادی دولت، کالاهای اساسی از شمول مالیات بر ارزش افزوده معاف شده اند. مستخدمین حسینی توضیح داد: معافیت های این مالیات در ماده ۱۲ لایحه تبیین شده و کالاهایی مانند شکر، برنج، روغن، گندم، کالاهای مرتبط با دام، طیور، زنبور عسل و همچنین خدماتی مانند چاپ روزنامه، خدمات بانکی، کتاب و نشریه فعالیت های کشاورزی و موارد بسیار دیگری را در بر می‌گیرد. وی تاکید کرد: یعنی بر نیازهای اساسی و روزمره مردم مالیات بر ارزش افزوده تعلق نمی‌گیرد. به گفته معاون وزیر اقتصاد، مالیات بر ارزش افزوده جایگزین بند ماده ۳ لایحه تجمیع عوارض می‌شود که ۲ هزار قلم کالا- و خدمات را در بر می‌گیرد و در حال حاضر نیز مالیات بر این اقلام را مصرف کننده می‌پردازد. مستخدمین حسینی گفت: تمامی سازوکارهای لازم برای اجرای مالیات بر ارزش افزوده در وزارت اقتصاد پیش بینی شده و گزارش آن را نیز به مجلس داده ایم. نماینده صومعه سرا در مجلس شورای اسلامی نیز گفت: در صورت تصویب و اجرای لایحه مالیات بر ارزش افزوده، جلوی فرار مالیاتی گرفته می‌شود. سید کاظم دلخوش افزود: یکی از محاسن روش مالیات بر ارزش افزوده، جلوگیری از گسترش اقتصاد زیرزمینی و افزایش درآمد مالیاتی دولت است. وی افزود: لایحه مالیات بر ارزش افزوده که از سوی دولت تقدیم مجلس شده است، بر اساس کار کارشناسی تهیه شده است. عضو کمیسیون اقتصادی مجلس گفت: روش مالیات بر ارزش افزوده در ۱۳۵ کشور دنیا از فقیر تا غنی در حال اجرا است و در برخی کشورها سابقه ۴۰ ساله دارد. وی با اشاره به این که هم اکنون در بهترین شرایط فقط ۵۸ درصد مالیات کشور جذب می‌شود، گفت: بخش عمده ای از درآمد مالیاتی دولت، در آمد نفت و مواد نفتی است، در حالی که با اجرای روش مالیات بر ارزش افزوده، درآمد مالیاتی دولت افزایش می‌یابد. دلخوش ادامه داد: اجرای روش مالیات بر ارزش افزوده یک مشکل دارد که وضع اقتصادی جامعه به هم ریخته است و اگر بتوان ساماندهی کرد، در آینده مشکلی در روش مالیاتی جدید وجود نخواهد داشت. نماینده صومعه سرا در مجلس گفت: هم اکنون صاحبان چک های بانکی که با آن معاملات کلان انجام می‌دهند و فرار مالیاتی دارند، شناسایی نشده اند و در روش جدید مالیاتی این افراد شناسایی می‌شوند. دلخوش ادامه داد: با شناسایی صاحبان صنایع مختلف با درآمدهای گوناگون می‌توان مالیات را از آنها گرفت. وی گفت: هم اکنون مغازه داران و کارمندان که در دسترس دولت هستند، مالیات می‌پردازند، ولی برخی افراد که اقتصاد زیرزمینی دارند، از دادن مالیات

طرفه می‌روند. از سوی دیگر مدیر کل دفتر پولی وزارت امور اقتصاد و دارایی گفت: مالیات بر ارزش افزوده در میان مدت می‌تواند در ایجاد عدالت اجتماعی و رفع شیوه‌های تبعیض آمیز، موثر باشد. علی‌خرسندیان اظهار داشت: جلوگیری از فرار مالیاتی از جمله نقاط قوت مالیات بر ارزش افزوده است که در صورت مهیا بودن الزامات جانبی آن از جمله سیستم‌های مکانیکی حسابداری و نرم‌افزاری و مخابراتی می‌تواند به عنوان درآمدی قابل اتکا مورد توجه قرار گیرد. وی خاطر نشان کرد: معمولاً "در شروع اخذ مالیات بر ارزش افزوده اولویت را به سطوح اولیه تولید می‌دهند و سپس مالیات به سوی توزیع حرکت می‌کند. این استاد دانشگاه تصریح کرد: از این طریق می‌توان بنا به نوع کالا- از افراد غنی‌تر مالیات بیشتری گرفت به این صورت که درصد مالیات بیشتری بر روی کالاهای تجملی و لوکس که بیشتر مورد تقاضای دهک‌های بالای درآمدی است وضع نمود و در عوض مالیات کمتری از درآمدهای پایین گرفت. وی یادآور شد: این نوع مالیات یکبار برای همیشه تورم به همراه دارد و از این رو بهتر است اخذ مالیات طیف به طیف اجرا شود تا پیامد تورمی آن کمتر شود. همچنین جمشید پژوهیان اظهار داشت: یکی از اشکالات مهمی که در شرایط کنونی اقتصاد کشور را رنج می‌دهد کوچک بودن حیطه‌ای است که از آن مالیات اخذ می‌شود. وی افزود: این مشکل باعث شده تا درآمدهای مالیاتی سهم بسیار ناچیزی از درآمدهای دولت را به خود اختصاص دهد. پژوهیان با بیان این که سیستم مالیات بر ارزش افزوده این محدوده را گسترده‌تر خواهد کرد، گفت: گسترده شدن این محدوده باعث خواهد شد تا بسیاری از فرارهای مالیاتی که در شرایط کنونی اقتصاد ما را رنج می‌دهد، از بین برود. عضو هیات علمی دانشگاه علامه با رد این ادعا که اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده، موجب افزایش قیمت کالا- می‌شود، گفت: برعکس نظر فوق سیستم مالیات بر ارزش افزوده به گونه‌ای است که افزایش قیمت کالاها تنها یک بار آن هم در حد ۴ تا ۵ درصد خواهد بود. وی مساله مهم در پیاده کردن این سیستم را نحوه اجرا دانست و اظهار داشت: باید هرچه زودتر تشکیلات سازمانی جهت اجرای دقیق این سیستم ایجاد شود. پیشنهاداتلذا پیشنهادات زیر جهت اجرایی شدن لایحه‌ی مزبور ارائه می‌گردد: ۱. مسکوت ماندن این لایحه برای مدت اقل ۶ سال تا در این مدت فرهنگ‌سازی برای مؤدیان و برای مأموران انجام گردد و این به شرط آن است که قسمتی از سازمان امور مالیاتی با پی‌گیری، فرهنگ‌سازی مزبور را عملی کند. ۲. تنظیم سازمان توزیع در کشور، به نحوی که پرداخت کنندگان مالیات بتوانند مالیات‌های پرداخت‌شده‌ی خود را از دست‌های بعدی دریافت کنند. ۳. تجهیز فروش‌گاه‌ها به نظام کاربری ماشین‌های الکترونیک فروش‌گاهی. ۴. ضمناً باید شرایطی به وجود آید تا دست کم مالیات در پای صندوق فروش‌گاه‌ها از خریداران نهایی (مصرف کنندگان) گرفته شود تا آنچه را وصول می‌شود بتوان به عنوان درآمد قطعی دولت به حساب آورد. اجرای خام این لایحه، پس از قانونی شدن باعث ایجاد تورم معادل نرخ مالیات مصوبه به علاوه‌ی دو درصد هزینه‌های جمع‌آوری و نگه‌داری محاسبات آن بر روی قیمت کالاها می‌شود که متعاقباً درآمد قشر حقوق‌بگیر باید به تبع این گرانی به همان نرخ بالا- برده شود که این روی قیمت‌ها اثر می‌گذارد و در شرایطی که آثار این گرانی‌ها برای حقوق‌بگیران ترمیم نشود به همان نسبت فروش کاهش می‌یابد و باعث افت میزان تولید و گسترش بی‌کاری می‌شود. سرمایه‌گذاری به‌عنوان یک ارزش باید نهادینه شود و برای آن فرهنگ‌سازی شود. ریشه‌ی فقر، بی‌کاری است و به‌جرات می‌توان گفت که ۹۵ درصد جرایم ریشه در بی‌کاری دارد و فقط پنج درصد ریشه در عوامل دیگر دارد. بی‌کاری را نمی‌توان با یارانه، کمیته امداد، بهزیستی و ... حل کرد. ما، همه باید به هر طریق ممکن سرمایه‌گذاری را تبلیغ کنیم. این درحالی است که سرمایه‌گذار اگر پولش را در بانک بگذارد، سود کلانی دریافت می‌کند. درحالی که سرمایه‌گذاری در صنعت در بهترین و عالی‌ترین وضعیت، فقط ۱۰ درصد سود دارد. هرچند که در اغلب موارد سرمایه‌گذاری در صنعت پایاپای هم نمی‌شود و واقعاً رسیک است. ولی سرمایه‌گذار فقط به این امید به میدان پا می‌گذارد و پولش را می‌آورد که به او احترام بگذارند و بدانند که او می‌توانسته پولش را در راه بی‌خطرتر و بدون رسیک به کار ببرد اما آمده و اشتغال‌زایی کرده، رسیک کرده و در صنعت سرمایه‌گذاری کرده است. درست است، مشکلات هست اما الان فرقی که با گذشته وجود دارد این است که حرف شما به گوش

مسئولان می‌رسد. اغلب مقامات تراز اول کشور عقاید خوبی درباره‌ی سرمایه‌گذاری دارند و به نظرات کارشناسی گوش می‌دهند، حتی رییس قوه‌ی قضاییه عقاید بسیار خوبی درباره‌ی سرمایه‌گذاری دارد. (شاهی عربلو از کمیسیون اقتصاد مجلس: مجلس تصویب کرده است که هر صنعتی که حسابرس قانونی داشته باشد هرچه آن حسابرس نوشت همان قبول است و همان ملاک است و ممیز حق دخالت ندارد و باید آن را قبول کند. این مصوبه‌ی مجلس این است که ممیز به صنایع مراجعه کنند و دفتر بخواهند و براساس همان مدرک و دفتری که مؤدی ارائه می‌دهد و اظهار می‌کند، مالیات بگیرند و تنها در صورتی که دفتر و دستک وجود نداشته باشد ممیز وارد می‌شود و بگوید چه کار کردی. این قضیه را خیلی محدود شده و مدیران مملکتی می‌خواهند راهی پیدا کنند که صاحبان صنایع با راحتی خیال سرمایه‌گذاری کنند و کار کنند و صنعتگران مطمئن باشند هیچ قانونی را بدون نظر صنعت‌گران و کارشناسان به تصویب نمی‌رساند.) دکتر عدالتیان، رییس اتاق بازرگانی تهران مالیات بر ارزش افزوده سوق دادن مالیات از تولید به مصرف است یا به تعبیری از بنگاه‌های اقتصادی به سمت خانوار است. خوب اگر قرار است این گونه شود باید مالیات با عنوان ارزش افزوده اضافه شود. باید هفت درصد از مالیات بردرآمد کم شود. به تعبیر بهتر، به جای آن که مالیات بردرآمد کم شود از ۲۵ به ۱۸ درصد کاهش یابد. وی افزود: دولت این مالیات را به چشم یک منبع درآمد نگاه می‌کند. درحالی که باید ببینیم آیا وضع این نوع مالیات که در واقع مالیات بر خانوار است واقعاً عدالت اجتماعی است؟ اما چرا می‌گوییم عدالت اجتماعی به خاطر آن که از زمان اجرایی شدن این قانون، هر خانوار محروم هم باید مالیات بر ارزش افزوده را پرداخت کند یعنی در جاهایی که حتی تولید از مالیات معاف است خانوار باید این مالیات را پرداخت کند. ادعای این که ارزش افزوده عدالت اجتماعی است حرف بی‌موردی است. چرا که خانواده‌ها از فردای وضع این قانون باید هفت درصد کمتر مصرف کنند درحالی که به نان و بنزین همین افراد داریم یارانه می‌دهیم، بعد می‌خواهیم هفت درصد مالیات اضافه‌تر بگیریم اگر این‌ها می‌توانند این مالیات را بدهند، پس چرا به آن‌ها یارانه می‌دهیم؟ وب همین یارانه را قطع کنید، درآمدش هم خیلی بیشتر از مالیات است. از نظر رییس اتاق بازرگانی تهران، مالیات بر ارزش افزوده زمانی مفهوم پیدا می‌کند که همه چیز مثل یارانه و ... مفهوم درست پیدا کند. یعنی باید اول تکلیف بنزین و یارانه‌ی آن را مشخص کنیم بعد به سراغ مالیات بر ارزش افزوده برویم. باید به این نکته هم توجه کنیم که تا امروز دولت بدون هیچ شریکی سر سود تولید نشسته بود و ۲۵ درصد سود را می‌گرفت و حالا دولت با این مالیات بر سر سفره‌ی خانواده‌ها هم می‌نشیند و از هر لقمه هفت درصد مالیات می‌گیرد. این درحالی است که قرار بود نفت را به سر سفره‌ها ببریم تا کمکی کرده باشیم نه اینکه هفت درصد هم از سفره‌ی آن‌ها مالیات بگیریم. همچنین اگر قرار است این مالیات گرفته شود بایستی خیلی چیزها نظم پیدا کند یعنی تولید باید منظم باشد، کارگر باید بتواند پول رفت و آمد، خریدهای خانه و ... را از دولت پس بگیرد یعنی هرگونه مخارجی که برای رفتن به سرکار هزینه کرده است باید بتواند پس بگیرد مثل آلمان. از نظر ایشان مردم کشور ما هم اکنون هم به طرق زیر مالیات بر مصرف سنگینی می‌پردازند تفاوت قیمت واقعی ارز مورد معامله در بانک‌های دولتی بانک جهانی ۲۳۰ تومان (متوسط نرخ در زمان یکسان شدن نرخ ارز ۵۳۲ تومان - بهای ارز ارائه شده برای فروش ۸۹۵-۹۱۰ تومان) نتیجه گیری: قانون جدید مالیاتهای مستقیم که از سال ۱۳۶۸ به اجراء درآمد، متأسفانه در انطباق با شرایط اقتصادی کشور، به ویژه شرایط خاتمه جنگ تحمیلی با عراق که سازندگی و بازسازی را اقتضا می‌کرد، با کاستی‌ها و نارسائیهای روبرو بود. خاصه اینکه موانع و محدودیتهای بیشتری را برای بخش صنعت و تولید در مقایسه با قانون قبلی مالیاتهای مستقیم بوجود آورده بود. هرچند با اصلاحاتی که در سال ۱۳۷۱ در اثر نیک اندیشی و دقت نظر مصلحت جویانه مسئولان اقتصادی کشور در قانون فوق به عمل آمد، تا حدی محدودیتهای کاهش یافت اما بهر حال، برای رسیدن به یک قانون حمایت کننده بخش تولید، کوششی دیگر لازم بود تا راه برای توسعه صنعتی کشور هموار گردد و اقتصاد ما بتواند از طریق ورود فرآورده های صنعتی کشور به بازارهای جهانی، تعادل لازم را در مبادلات و تجارت خارجی بدست آورد. منابع: ۱- اقتصاد توسعه: گیلیس، پرکینز، رومر، اسنود گراس / ترجمه غلامرضا آزاد (ارمکی) ۲- منبع: فصلنامه حوزه

شماره ۳۹- اقتصادبخش عمومی (مالیات ها) / دکتر پژویان / انتشارات جنگل ۴- سایت اقتصاد۵- سایت مردمان

رابطه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی

ه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی نفیسه خانی - مونا خسروی

مقدمه در عصر حاضر که آن را عصر اطلاعات می دانند بهره گیری از منابع گوناگون اطلاعاتی به عنوان منابع مختلف تغذیه بشر مورد توجه قرار گرفته است. جوامع اطلاعاتی برای آن که شهروندانی فرهیخته و با سواد داشته باشد باید از طرق مختلف اطلاعات مناسب و لازم برای آنان را در اختیارشان قرار دهند این امر سبب می شود افراد در ابعاد گوناگون رشد یابند و علاوه بر داشتن تخصص های مورد نیاز جامعه از بینش و دانشی که برای هر شهروند و برای گذران یک زندگی متفکرانه لازم است برخوردار شوند. ما دانشجویان رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) به الزام درس روش تحقیق پروژه ای به عنوان رابطه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی را برگزیدیم که در این پروژه بررسی می کنیم که آیا واقعا رابطه ای بین رسانه با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان وجود دارد یا خیر. این پروژه در دسته تحقیقات میدانی قرار دارد که شامل چهار فصل می باشد که در فصل اول اهمیت موضوع و اهداف تحقیق و فرضیه ها و سوالات علمی را عنوان کردیم. در فصل دوم تاریخچه ای در مورد ابزارهای رسانه و نظرات کارشناسان را عنوان می کنیم. در فصل سوم به بررسی جامعه آماری و تجزیه و تحلیل پرسشنامه هایی که از گروه نمونه جمع آوری کردیم می پردازیم و در فصل چهارم اطلاعات بدست آمده از این پرسشنامه ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم و بررسی می کنیم که آیا فرضیه هایی که ارائه کردیم اثبات می شود یا خیر؟ و در نهایت نتیجه گیری صورت می گیرد. در پایان از تمامی کسانی که ما را در این پروژه یاری رساندند تقدیر و تشکر می کنیم و امیدواریم این تحقیق و پژوهش مورد استفاده دیگر پژوهشگران هم قرار بگیرد. مقدمه و بیان اهمیت موضوع در دنیای امروزه رسانه اهمیت بسزایی در زندگی افراد بشر دارد. اینترنت و وسایل ارتباطی صوتی و تصویری ماهواره ای از قبیل کانال های تلوزیونی آزاد به ویژه برای نسل جوان کشورهای اسلامی این امکان را فراهم ساخته اند که ارتباطات خصوصی خود را گسترش دهند. کافه های اینترنتی که در کشورهای اسلامی گسترش بی سابقه ای یافته اند مراکز جدیدی برای افکار عمومی تبدیل شده اند و فضاهای تازه ای برای ارتباط اجتماعی میان دختران و پسران ایجاد می کند. امروزه رسانه هایی مثل تلوزیون، ماهواره و اینترنت توانسته ارتباط عمیقی با زندگی فرد برقرار کند. با پیشرفت سریع تکنولوژی ما احساس می کنیم که این ارتباط عمیق تر شده است. با این پیشرفت و ایجاد امکانات و شرایط برای افراد سود جو، در مواردی این ارتباط را نوعی انحراف تلقی کرده است. رسانه جمعی جزء وسایل ارتباطی هستند که در آن ها در اکثر مواقع ارتباط یک طرفه است آن هم از سوی کارگردان به مصرف کننده شکل می گیرد و این کارگردان است که قادر است آن چه خود خواهان آن است در اختیار مصرف کننده قرار دهد. که این سودجویی بیشتر از طرف کشورهای غربی به چشم می خورد. که به نظر ما یکی از دلایل این انحرافات از طریق این رسانه ها عدم آگاهی است و بیشتر بر قشر جوان که قشر انعطاف پذیری است تاثیر خود را می گذارد. رسانه جمعی می تواند تاثیری مثبت هم داشته باشد مثلا وجود سایت ها و وبلاگ های علمی در فضای اینترنت در زمینه های علمی و پژوهشی و حتی آموزش می تواند به موفقیت تحصیلی دانشجویان و کلا تاثیری مثبت بر جوانان بگذارد. جامعه شناس مراکشی می گوید: ارتباطات جدید و ماهواره ای سلطه ی سانسور را در هم شکسته است. موضوع تحقیق: رابطه رسانه (تلوزیون، ماهواره، اینترنت) با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان دختر رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) طبق موضوع، جامعه آماری ما، دانشجویان دختر ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) است که در رده ی سنی ۲۳-۲۴ هستند اهدافی که در این پژوهش دنبال می شود عبارتند از: ۱- بررسی میزان تاثیر رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی

دانشجویان ۲- بررسی تاثیر مثبت رسانه بر موفقیت تحصیلی و بررسی تاثیر منفی رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی ۳- بررسی میزان استفاده علمی دانشجویان از رسانه. در ایران گزارش تحقیقی گسترده‌ای با عنوان بررسی‌ها و نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی نشان می‌دهد که تلوزیون قدرتمندترین رسانه درانتقال اخبار و اطلاعات است و ۷۰٪ از پاسخگویان اظهار داشتند که از طریق این رسانه از اطلاعات و اخبار با خبر می‌شوند. در تحقیقات جدیدتر یافته‌های پیمایشی طرح ملی موسوم به ارزشها و نگرش‌های ایرانیان (وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی) حاکی از این است که تلوزیون و اینترنت بیش از مطبوعات، رادیوهای خارجی، ماهواره به عنوان منبع خبری قابل اعتماد تلقی می‌شود. با این وجود سوالاتی که مطرح می‌شود این است که: ۱- آیا رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است؟ ۲- تا چه حد رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است؟ ۳- آیا دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می‌رسند؟ فرضیه اصلی: رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی موثر است. فرضیه‌های فرعی: ۱- رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است. ۲- دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می‌رسند. ۳- دانشجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی از رسانه می‌کنند. رسانه‌های جمعی مانند بسیاری از یافته‌ها و ساخته‌های انسانی می‌توانند مفید یا مضر باشند. این انسان‌ها هستند که مفاهیم خوب و بد را به محتوای برنامه‌ها منتشر شده نسبت می‌دهند، که اگر با برنامه‌های اصولی و کارشناسی شده از بروز برخی انحرافات اجتماعی بکاهند، می‌توانند جامعه ایده‌آل و عاری از جرم و جنایت را تداعی نمایند. تعریف واژگان: رسانه: در این پروژه هدف ما از رسانه استفاده از تلوزیون، اینترنت و ماهواره است و سایر ابزارهای رسانه را تحت پوشش قرار نمی‌دهد. موفقیت: منظور از موفقیت در این پروژه، پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دوره چهار سال کارشناسی بر حسب رشد معدل است. عدم موفقیت: منظور از عدم موفقیت در این پروژه عدم پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دوره چهار ساله کارشناسی بر حسب نزول معدل و یا ثبات آن است. رابطه مستقیم و مثبت: منظور از این رابطه، رابطه مستقیم استفاده از رسانه و موفقیت تحصیلی است. رابطه مستقیم منفی: منظور از این رابطه، رابطه مستقیم عدم استفاده از رسانه و عدم موفقیت تحصیلی است. محدودیت‌ها: بر حسب موضوع پروژه که رابطه رسانه با موفقیت و یا عدم آن است بسیار امکان دارد که موارد دیگر در موفقیت و عدم موفقیت دانشجویان موثر باشد که ما به دلیل وجود محدودیت‌های فراوان قادر به بررسی آنها نیستیم و فقط رابطه رسانه با موفقیت یا عدم موفقیت مدنظر قرار داده ایم. ضمناً ما در این پروژه با محدودیت‌هایی نظیر، محدودیت زمانی و امکانات و پایین بودن سطح دانش در مورد شیوه‌های تحقیق بنا بر رشته تحصیلیمان (حسابداری) و همچنین عدم همکاری برخی دانشجویان در دادن پاسخ منطقی به پرسشنامه‌ها، مواجه بودیم. جایگاه و اهمیت رسانه‌ها رسانه‌ها در شرایط کنونی یکی از مهمترین دستاوردهای پیشرفت بشری و یکی از ارزشترین وسیله آگاهی‌رسانی همگانی هستند که پیوسته و با سرعت سرسام‌آوری به دلیل جایگاه و اهمیت کلیدی و طبق نیازمندی متقاضیان در حال گسترش و فراگیری اند و همین اهمیت رسانه‌ها را بس که در پرتو آگاهی‌دهی آنها موانع جغرافیایی و تا حدودی سیاسی و فرهنگی از میان برداشته شده و زمین با پهنا و وسعت زیاد همواری و ناهمواریهایش و میلیاردها نفوس بوسیله رسانه‌ها با هم مرتبط شده‌اند و به بسیار سهولت میتوانند از مناطقی دور دست معلومات و اطلاعات مورد نیاز خود را بدست بیاورند و به تعبیر همگانی جهان به دهکده کوچکی توسط و در شعاع وجود رسانه‌ها قرار گرفته است. چگونگی خبررسانی در گذشته: در قدیم پیک‌ها و قاصدها با پذیرش زحمت‌های فراوان توسط اسب‌های دهنده و شترهای تندرو با سپری کردن مشکلات و موانع، پیامی را هر چند کوتاه، ناقص آنهم بصورت نوشتاری و یا گفتاری که بخشی از اهداف و اندیشه‌های فرستنده را در خود گنجانده بود، میرساند و گاهی هم پیام رسان جان خود را در این راه از دست میداد و پیام مورد نظر هم به مقصد نمی‌رسید. آگاهی مردم در مورد دیگران، عقیده‌ها، مکان‌ها و زمانها بسیار اندک و در چگونگی صحت و سقم خبرها با علامت سوال مواجه میشدند، بنابراین مردم از عقاید و نظریات و عملکرد مردمان همسایه و یا مناطق دورتر و گویندگان سایر زبانها

اطلاعاتی نداشتند و این بی خبری و ناآگاهی موج هایی از شایعه پراکنی ها و کینه ورزی ها را ایجاد و و جنگها و خشونتها و اختلافات کورکورانه را در پی داشت ، لذا در این دریای نا آگاهی، هر گروه و قشری خود و محدوده کمی پیرامون خود را برتر ، پذیرفته تر و شایسته تر پنداشته و دیگران را به وحشیگری و جهالت ، نادانی و پستی متهم می کرد. شاهد گفتار ما عربها پارسی زبانان را عجم " = گنگ و بی زبان " و همه ملیت های همسایه خود را بربر یعنی وحشی مینامیدند. اطلاعات گردآوری شده نیز علیرغم نارسایی ها ماندگار نبود و در معرض فراموشی و نابودی قرار داشت ، در نتیجه بخش زیادی از تاریخ بشری مجهول ماند تا اینکه نیازمندی به گردآوری و ثبت و گسترش اطلاعات ، بشر را تشویق به ثبت و نگهداری اطلاعات توسط نوشتن و منجر به پیدایش خط در فینیقیه و مصر باستان شد و کتیبه ها و لوح ها نوشته هارا ماندگار و به صورت یادگار در خود نگهداشتند و پس از آن بستر گام به گام به تکمیل و تسهیل این اختراع پرداختند و با استفاده از برگ ها و پوست ها گامی فراتر نهادند و در گامهای دیگر با تولید و اختراع کاغذ و بهره گیری از قلم به ثبت و تکثیر و توزیع مطالب مهم پرداختند لذا در دوره های اولیه جهت رفع نیازمندی آگاهی رسانی به نوشتن سفرنامه ها و دانش نامه ها و نظریات علمی بیشتر توجه داشتند تا اینکه در عصر شکوفایی علمی با اختراع چاپخانه ، ماشین چاپ و رادیو و تلویزیون ، بلندگو و از همه مهمتر کامپیوتر و اینترنت و ماهواره و جهان را بصورت دهکده ای با هم وصل و پیوند قرار داده که به آسانی غیر قابل تصور میتوان اطلاعات مورد نیاز را از دورترین نقاط، مستقیماً بدست آورد. بنابراین رسانه ها چنان جایگاهی را برای خود در عصر دانش و تکنولوژی بدست آورده که حتی توانمندی و قدرت اقتصاد و ثروت ، فرهنگ و هنر در پناه آن راه پیشرفت و شکوفایی را می پیمایند و توانمندی رسانه ای شاخص مهمی در پیشرفت و رفاه و توانایی مادی بشمار می آید و سالانه هزینه های هنگفتی در عرصه خدمات رسانه ای مصرف و بر ساحه کاری آن گستردگی ها بوجود می آید ، ماهواره ها ، اینترنت ، تلویزیون ها ، رادیوها، کتابها و مطبوعات هر گونه وقایع و حوادث و اطلاعات ضروری را به صورت مستقیم و غیر مستقیم ، دیداری و شنیداری و نوشتاری ؛ انتشار ، تکثیر و در دسترس خوانندگان و بینندگان و شنوندگان قرار می دهند لذا مردم منتظرند که آخرین وقایع و حوادث روز ، مهمترین پیشرفتها و شگفت آورترین دستاوردهای علمی پژوهشی ، بهترین و مفیدترین برنامه های اجتماعی ، جالب ترین موضوعات تفریحی و سرگرمی ، حساسترین فعالیتهای ورزشی ، مفیدترین اطلاعات تاریخی جغرافیایی و گیراترین مطالب ادبی و ارزشمندترین اطلاعات و آگاهی های الزامی و را از زبان گویا چشم بینا ، گوش شنوای رسانه ها ببینند و بشنوند و بخوانند . رسانه ها در همه عرصه ها بویژه در عرصه سیاسی نیز جایگاه ممتازی پیدا کرده و در به قدرت رسانیدن ، منزوی کردن و فراز و نشیب آفریدن میدانهای سیاسی ، نقش موثر و کلیدی دارد لذا سیاستمداران نیز با دیده احترام ، نقش آفرین و کلید پیروزی و اهرم فشار به رسانه ها مینگرند و به آن احساس نیازمندی کرده جهت رشد و تسریع جایگاه و برنامه هایشان و سهولت در پیشبرد و انتشار اهداف و برنامه ها و خواسته هایشان از رسانه ها امداد میطلبند و در خاتمه باید افزود در عصر حاضر رسانه ها قدرت ، ثروت ، فرهنگ ترقی و رفاه و اصلاح و تحول را در دست دارند. تاریخچه تلویزیون در ایران نخستین فرستنده تلویزیونی تاریخ ایران ساعت پنج بعد از ظهر جمعه یازدهم مهرماه سال ۱۳۳۷ آغاز به کار کرد. در دهه ۳۰ هجری شمسی، وقتی دولت وقت سرگرم تدارک زمینه و طرح ریزی برای ایجاد تلویزیون بود «حبيب الله ثابت پاسال» از بخش خصوصی پیشدستی کرد و پیشنهاد تاسیس یک ایستگاه فرستنده تلویزیونی را ارائه داد. از آنجا که پاسال از اعتماد دربار برخوردار بود، با پیشنهاد او موافقت شد و مجلس شورای ملی در تیرماه سال ۱۳۳۷ ماده‌ای با چهار تبصره مصوب کرد که به موجب آن اجازه داده می‌شد یک فرستنده تلویزیونی زیر پوشش وزارت پست و تلگراف و تلفن در تهران ایجاد شود. این فرستنده تا پنج سال از پرداخت مالیات معاف بود و تمامی برنامه‌های آن از مقررات اداره کل انتشارات پیروی می‌کرد. نخستین فرستنده تلویزیونی ایران ساعت پنج بعد از ظهر جمعه یازدهم مهرماه ۱۳۳۷ اولین برنامه خود را پخش کرد. این فرستنده که "تلویزیون ایران" نامیده می‌شد، ابتدا هر روز از شش بعد از ظهر تا ۱۰ شب برنامه داشت. تلویزیون ایران به صورت خصوصی اداره می‌شد و متکی به درآمد خود از

آگهی‌های تجارتي و تبليغاتي بود. اين سازمان پس از يك سال فعاليت برنامه‌هاي روزانه خود را در تهران به پنج ساعت افزايش داد و در سال ۱۳۴۰ فرستنده ديگري در آبادان و يك فرستنده تقويتي در اهواز تاسيس كرد. hamshahrionline روتق كار تلويزيون ايران تصميم حكومت را در تاسيس يك شبكه تلويزيوني سراسري قطعي تر كرد. بنابراین در سال ۱۳۴۳ يك گروه فرانسوي از سوي سازمان برنامه و بودجه مامور بررسي و طراحي يك مركز تلويزيوني شد. سرانجام پس از تصويب طرح ايجاد "تلويزيون ملي ايران"، يك ايستگاه كوچك به وجود آمد و با امكاناتي ساده پخش برنامه‌هاي آزمائشي را از سال ۱۳۴۵ آغاز كرد. امكانات فني تلويزيون در آن زمان به يك استوديو، سه دوربين و دو دستگاه ضبط مغناطيسي محدود مي شد و از آنجا كه فرستنده تلويزيون ايران با سيستم ۵۲۵ خطي آمريكايي كار مي كرد و سيستم تلويزيون ملي ۶۲۵ خطي اروپايي بود، تلويزيون ملي با نصب يك فرستنده دو كيلو واتي با سيستم ۵۲۵ خطي بر بالاي ساختمان هتل هيلتون، امكان استفاده از اين شبكه را براي همه دارندگان تلويزيون با سيستم‌هاي مختلف، امكان پذير كرد. مدتي كمتر از دو سال از تاسيس تلويزيون ملي نمي گذشت كه در ۱۷ مرداد ۱۳۴۷ نخستين مركز شهرستاني تلويزيون ملي در اروميه گشايش يافت و چندي بعد مركز تلويزيوني بندرعباس به كار افتاد. مراکز تلويزيوني به تدريج يكي بعد از ديگري در شهرهاي مختلف شروع به فعاليت كردند و پيام‌هاي سياسي، فرهنگي و تفريحي را طبق ماموريت‌هايي كه برنامه‌ريزان حكومت تعيين كرده بودند، به قشرهاي وسيع تري از مردم رساندند. از آغاز شكل گيري تلويزيون عده زيادي از فيلمسازان به علت امكانات مالي بيشتري كه تلويزيون در اختيار سازندگان و تهيه كنندگان قرار مي داد جذب آن شدند. در نتيجه تلويزيون به صورت يكي از مراکز مهم فيلم‌سازي در بخش دولتي در آمد و تعداد زيادي فيلم داستاني و مستند از جمله مستند خبري (كه درصد بيشتري را نسبت به ديگر انواع فيلم‌ها داشت) و سريال‌هاي گوناگون در آن ساخته شد، به گونه‌اي كه حاصل كار فيلمسازان تلويزيوني تا قبل از انقلاب نزديك به هزار فيلم كوتاه و بلند بود. در ايران از همان سال‌هاي اوليه كار تلويزيون سريال‌سازي نيز پا گرفت". اميرارسلان نامدار "از نخستين سريال‌هاي ايراني است كه از تلويزيون ملي پخش شد. تلويزيون ملي ايران در سال‌هاي پس از انقلاب اسلامي با تغيير نام به سيماي جمهوري اسلامي ايران در قالب دو شبكه برنامه‌هاي خود را پي گرفت. در سال‌هاي آغازين پس از انقلاب بيشتري زمان برنامه‌هاي سيمما به مستندهاي سياسي تبليغاتي و اخبار سراسري اختصاص داشت. hamshahrionline مستندهايي از پرونده‌هاي سياسي عوامل رژيم سابق، عوامل گروهك‌هاي منافقين، مجاهدين و اعترافات آنها از آن جمله بود. به تناسب وضع بحراني جامعه پس از انقلاب و به تبع آن آغاز جنگ ايران و عراق اين روند به سوي فيلم‌هاي مستند از جنگ و جبهه تغيير مسير داد و تا سال‌ها بعد اين روند همچنان ادامه داشت. برنامه‌هايي مانند "روايت فتح" محصول اين دوران هستند. در اين سال‌ها مجموعه‌هاي نمايشي و داستاني چون "سلطان و شبان" به كارگرداني داريوش فرهنگ، "سربداران" به كارگرداني محمدعلي نجفي، "هزاردستان" به كارگرداني علي حاتمي، "كوچك جنگلي" به كارگرداني داريوش بحراني و بهروز افخمي و ... ساخته شدند. در كنار اين مجموعه‌هاي تاريخي، از مجموعه‌هاي داستاني-اجتماعي آن روزگار بايد به مجموعه "آينه" اشاره كرد. مجموعه‌اي كه در قالب نمايشي كه به دو روي سكه زندگي خانواده‌هاي مختلف مي پرداخت. در دهه هفتاد بود كه از انحصار شبكه يك و دو بيرون آمد و با تاسيس شبكه سه سيمما با رويكردي به جوانان و ورزش عرصه‌هاي جديدي را در جذب مخاطب آزمود. در واقع از همين مقطع زماني بود كه با آزاد شدن ويدئو، روتق سينما، فيلم‌هاي ويدئويي و بعدها سي. دي. وي. دي. فرصت انتخاب براي مخاطبان بيشتري شد. با تاسيس شبكه پنجم با عنوان شبكه تهران و اختصاص يك شبكه استاني به استان‌هاي كشور، توجه به مناسبات درون گروهی شهرستان‌ها و استان‌ها در دستور برنامه‌سازان قرار گرفت. تاسيس شبكه چهار با شعار پرداختن به برنامه‌هاي علمي، فرهنگي و هنري فاخر ايران و جهان و نهايتاً شبكه خبر همگي در راستاي سياست‌هاي جديد براي تأمين گونه‌هاي مختلف سلايق مخاطب مفهوم پيدا كرد. رسانه‌هاي گروهی غير چاپي را دشمن مطالعه دانستن، نوعی كوته بيني و بي دقتي است. كافي است كه تيراژ فروش داستاني را كه تلويزيون به عنوان سريال نمايش داده است، در نظر بگيريم تا

معلوم شود که تاثیر متقابل رسانه های گروهی در یکدیگر تا چه اندازه است. در جوامع توسعه نیافته، باید به نکات دیگری نیز اشاره داشت. در جوامع صنعتی زمانی تلویزیون وارد شد که مطالعه در این جوامع نهادینه شده و جای خود را در فرهنگ آنان باز کرده بود. هنوز در امریکا در بین افراد ۱۲ تا ۱۸ ساله علاقه به خواندن، مقام اول را داراست و نسبت به استفاده از رایانه رتبه بالاتری دارد. براساس پژوهشی دیگر، ۴۳ درصد از دانش آموزان در امریکا اعلام کرده اند که برای سرگرمی به طور روزانه به مطالعه می پردازند. اما در کشورهای جنوب، تلویزیون وقتی وارد شده است که فرهنگ کتابخوانی شکل نگرفته و نهادینه نشده بود. اذا می توان تاثیر منفی آن را بسیار بیشتر از جوامع صنعتی دانست. پژوهشهایی که در ایران انجام یافته، نشان می دهد که گرایش به تلویزیون در نقصان به کتاب بی تاثیر نبوده است. القای خوشی های لحظه ای و نگاهی ملاحظه وار به زندگی باعث دوری از تفکر و اندیشه در زندگی به ویژه تفکر نقاد می شود. تاریخچه اینترنت در ایرانسال ۱۳۷۱: تعداد کمی از دانشگاههای ایران از جمله دانشگاه صنعتی شریف و دانشگاه گیلان، توسط مرکز تحقیقات فیزیک نظری و از طریق پروتکل uucp به اینترنت وصل می شوند تا با دنیای خارج ایمیل رد و بدل کنند. سال ۱۳۷۲: در سال ۱۳۷۲ هجری شمسی ایران نیز به شبکه اینترنت پیوست و نخستین رایانه ای که در ایران به اینترنت متصل شد، مرکز تحقیقات فیزیک نظری در ایران بود. در حال حاضر نیز این مرکز یکی از مرکزهای خدمات اینترنت در ایران است. این مرکز به عنوان تنها نهاد ثبت اسامی قلمرو در ایران به رسمیت شناخته می شود و این قلمرو مشخصه تعیین شده برای هویت ایران در فضای اینترنت است. سال ۱۳۷۳: موسسه ندا رایانه تاسیس می شود. پس از راه اندازی اولین بولتن، در عرض یک سال نیز اولین وب سایت ایرانی داخل کشور راه اندازی می شود. همچنین این موسسه روزنامه همشهری را به زبان فارسی در اینترنت منتشر می کند و موسسه ندا رایانه فعالیت بازرگانی خود را به عنوان اولین شرکت خدمات سرویس اینترنتی (ISP) آغاز می کند. سال ۱۳۷۴: مجلس ایران، تاسیس شرکت ((امور ارتباطات دیتا)) تحت نظر شرکت مخابرات ایران را تصویب می کند و مسوولیت توسعه خدمات دیتا در سطح کشور را به طور انحصاری در اختیار آن شرکت قرار می دهد. سال ۱۳۷۷: پروژه یونیکد در ایران با قرارداد شورای عالی انفورماتیک و همکاری بنیاد دانش و هنر واقع در انگلستان و با نظارت و مدیریت فنی دانشگاه صنعتی شریف تحت عنوان ((فارسی وب)) آغاز می شود. هدف پروژه این است که با گنجاندن کامل و جامع الفبای فارسی در استاندارد یونیکد، نشر فارسی در کامپیوتر، مخصوصا اینترنت و وب، استاندارد شود و اصولا مشکل قلم (فونت) های غیر استاندارد موجود در نرم افزارهای ایرانی حل شود. در ابتدای این فصل به بررسی جامعه آماری و حجم نمونه می پردازیم جامعه آماری: جامعه آماری این پروژه دانشجویان دختر و رودی سال ۸۴ رشته حسابداری دانشگاه امام رضا(ع) هستند که جمعیت آنها بالغ بر ۴۰ نفر است ما برای سهولت کار از دانشجویان دختر دانشگاه خودمان استفاده کردیم که دارای وجه اشتراک زیادی هستند که در نتیجه جامعه آماری ما را متجانس و همگن تر می کنند و نتایج حاصل از این پروژه به این مجموعه قابل تعمیم است. حجم نمونه: برای انتخاب حجم نمونه که معرف و نماینده جامعه آماری مورد مطالعه ما است از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده کردیم به این دلیل که جامعه آماری ما کوچک و تقریبا همگن است و در این پروژه دانشجویان از جامعه آماری ما شانس انتخاب مساوی داشته است. حجم نمونه ما ۲۰ نفر است که دقیقا نصف جامعه آماری است به این دلیل این تعداد حجم نمونه را انتخاب کردیم که نتایج بررسی ما دقیق تر باشد و نتایجی که از انجام مطالعات و بررسی های گروه های مطالعه بدست می آید قابل تعمیم به کل جامعه آماری می باشد. ابزارهای جمع آوری اطلاعات پروژه: ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این پروژه، پرسشنامه و مصاحبه است. ما به این دلیل از ابزار پرسشنامه استفاده کردیم که بیشتر برای نتیجه گیری به اطلاعات کمی احتیاج داریم. ما در پرسشنامه این پروژه که در پیوست نمونه آن آورده شده است از سوالات بسته استفاده کردیم زیرا اطلاعات کیفی به کمی راحت تبدیل می شود ثانيا پاسخگو در جواب دادن به سوالات راحت تر می باشد که پرسشنامه ما در این پروژه بر اساس محرمانه بودن اطلاعات در طبقه بی نام قرار می گیرد. در این پرسشنامه ما از میزان استفاده از رسانه، شیوه استفاده

از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی پرسش کریدم. شیوه مصاحبه ما در این پرسشنامه به صورت نامنظم کتبی بوده است که طی آن از ۳ تن از کارشناسان دانشگاه امام رضا (ع) مصاحبه کوتاهی انجام ده که در پیوست شماره ۲ عینا آورده شده است. تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها: ما در این پرسشنامه از میزان استفاده از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی دانشجویان مورد تحقیق استفاده کردیم تا ببینیم آیا بین میزان ساعات استفاده از رسانه و شیوه استفاده از آنان رابطه ای با موفقیت تحصیلی دانشجویان هست یا خیر؟ که تحلیل یک یک پرسشنامه ها به شرح زیر است: پرسشنامه شماره یک با توجه به پرسشنامه شماره یک با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده ی استفاده متوسط از برنامه های علمی - آموزشی از رسانه است به خصوص از فضای اینترنت اما وضعیت تحصیلی دانشجویان احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به دیگر معنی با وجود استفاده علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجویان رو به افت است. پرسشنامه شماره دو با توجه به پرسشنامه شماره دو با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده ی استفاده کم علمی از تلویزیون و عدم استفاده از فضای علمی اینترنت ارتباط میان عدم استفاده از اینترنت و تلویزیون و کاهش موفقیت تحصیلی را تایید می کند و به عبارت دیگر ارتباط مثبت و منفی داشته است. پرسشنامه شماره سه با توجه به پرسشنامه شماره سه با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۸ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلویزیون و استفاده متوسط از فضای علمی اینترنت ارتباط قوی میان دو متغیر را تاکید و تایید می کند به عبارت دیگر استفاده مناسب از فضای علمی رسانه ها ارتباط مستقیم با افزایش تدریجی میزان موفقیت این فرد دارد. پرسشنامه شماره چهار با توجه به پرسشنامه شماره چهار وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از علمی از تلویزیون استفاده علمی از فضای اینترنت و ارتباط مستقیم میان استفاده از فضای علمی اینترنت و موفقیت تحصیلی را تایید می کند و ارتباط مستقیم مثبت دارد. پرسشنامه شماره پنج با توجه به پرسشنامه شماره پنج با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۱۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده مناسب از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست به خصوص از فضای اینترنت اما وضعیت تحصیلی دانشجویان احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به عبارت دیگر با وجود استفاده علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجویان رو به افت است. پرسشنامه شماره شش با توجه به پرسشنامه شماره شش با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۶ ساعت از اینترنت و عدم استفاد از ماهواره و البته شیوه استفاده از ماهواره که نشان دهنده استفاده از برنامه های علمی رسانه به خصوص فضای اینترنت ارتباط بین میزان موفقیت تحصیلی را تایید می کند. به عبارت دیگر استفاده از فضای علمی اینترنت با پیشرفت تحصیلی رابطه مستقیم دارد. پرسشنامه شماره هفت با توجه به پرسشنامه شماره هفت با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده متوسط رو به پایین از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه به خصوص فضای اینترنت ارتباط میان دو متغیر را تایید می کند به دیگر بیان استفاده از فضای علمی رسانه ارتباط مستقیم با افزایش تدریجی میزان موفقیت این فرد را نشان می دهد. پرسشنامه شماره هشت با توجه به پرسشنامه شماره هشت با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۴ ساعت استفاده از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه

استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده خوب از برنامه های علمی و آموزشی رسانه است اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به عبارت دیگر با وجود استفاده علمی از فضای رسانه اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است. پرسش نامه شماره ده با توجه به پرسش نامه شماره ده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلویزیون و اینترنت می باشد و ارتباط بین عدم استفاده از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی در اینجا رد می کند. پرسش نامه شماره یازده با توجه به پرسش نامه شماره یازده با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی رسانه هاست اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به دیگر معنی با وجود استفاده کم علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است. پرسش نامه شماره دوازده با توجه به پرسش نامه شماره دوازده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۳ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم علمی از تلویزیون و استفاده زیاد از اینترنت جهت تحقیق و پژوهش است و ارتباط بین استفاده از فضای اینترنت و افزایش میزان موفقیت تحصیلی ارتباط مستقیم وجود دارد و آن را تایید می کند. پرسش نامه شماره سیزده با توجه به پرسش نامه شماره سیزده با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت از اینترنت و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و هفته ای ۴ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده متوسط از برنامه های علمی و آموزشی از اینترنت و ماهواره با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را تایید می کند یعنی استفاده از فضای علمی رسانه با افزایش تدریجی موفقیت تحصیلی ارتباط مستقیم دارد. پرسشنامه شماره چهارده با توجه به پرسش نامه شماره چهارده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و نیم ساعت از اینترنت در هفته و استفاده ۲۴ ساعت ماهواره در هفته که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلویزیون و اینترنت از فضای علمی جهت پژوهش می باشد و ارتباط بین استفاده از اینترنت و تلویزیون و استفاده از فضای علمی ماهواره که در کل ارتباط استفاده از رسانه و موفقیت تحصیلی را رد می کند. پرسش نامه شماره پانزده با توجه به پرسش نامه شماره پانزده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و هفته ای ۳ ساعت ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده عدم استفاده از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو که رو به رشد و افزایش است ارتباط بین دو متغیر وجود ندارد. پرسش نامه شماره شانزده با توجه به پرسشنامه شماره شانزده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ۵ ساعت از اینترنت و ۲ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط دو متغیر وجود دارد یعنی استفاده کم از فضای آموزشی رسانه و افت تدریجی تحصیلی ارتباط ندارد. پرسش نامه شماره هفده با توجه به پرسش نامه شماره هفده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۲ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۳ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و هفته ای ۳ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی آن هم در فضای اینترنت احتمال ارتباط میان دو متغیر اینترنت را تایید نمی کند بین استفاده از رسانه و عدم پیشرفت در موفقیت چون پیشرفتی وجود نداشته هیچ رابطه ای وجود ندارد. پرسش نامه شماره هجده با توجه به پرسش نامه شماره هجده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و استفاده ۲۴ ساعت از ماهواره در هفته و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از تلویزیون و استفاده از فضای علمی در اینترنت جهت تحقیق و پژوهش می باشد و ارتباط میان استفاده علمی از رسانه با موفقیت تحصیلی را تایید می کند. پرسشنامه شماره نوزده با توجه به پرسش نامه شماره نوزده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و

عدم استفاده از اینترنت و هفته ای ۲۴ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده عدم استفاده از برنامه های علمی و آموزشی رسانه هاست وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط دو متغیر را تایید می کند یعنی بین عدم استفاده علمی از رسانه و وضعیت ضعیف تحصیلی ارتباط مستقیم وجود دارد. پرسش نامه شماره بیست با توجه به پرسش نامه شماره بیست با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلویزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و هفته ای ۲ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی ماهواره است و با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو که ضعیف است احتمال ارتباط دو متغیر وجود دارد و با هم ارتباط مستقیم دارند. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از پرسش نامه ها: در کشور ما استفاده از رسانه امری طبیعی به نظر می رسد بر طبق نظر سنجی های کلی در بین مردم جامعه، تلویزیون بیش از همه استفاده می شود و رسانه اینترنت و ماهواره در رده های بعدی قرار دارند که هر کدام با محدودیت هایی روبه رو هستند. ما در این پروژه می خواهیم رابطه بین استفاده از رسانه را با موفقیت تحصیلی یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان بررسی کنیم که طی درصد گیری هایی که از سوالات پرسش نامه افراد گروه نمونه انتخابی گرفتیم میزان استفاده از رسانه تلویزیون در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا(ع) ۱۵٪ روزانه بیش از ۴ ساعت و ۸۵٪ روزانه کمتر از ۴ ساعت بوده است. میزان استفاده از رسانه اینترنت در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا(ع)، ۳۵٪ کمتر از ۲ ساعت، ۴۵٪ بین ۲ تا ۴ و ۱۵٪ بیش از ۴ ساعت بوده است و ۵٪ فاقد رایانه بودند. میزان استفاده از رسانه ماهواره در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا(ع)، ۲۵٪ کمتر از ۵ ساعت و ۵٪ بین ۵ تا ۱۰ ساعت و ۱۰٪ بیشتر از ۱۰ ساعت در هفته است و ۶۰٪ ماهواره نداشتند طبق نظر سنجی از دانشجویان مورد بررسی، ۴۵٪ از دانشجویان از برنامه های سرگرمی تلویزیون و ۲۰٪ از برنامه های علمی تلویزیون و ۱۰٪ برنامه های ورزشی و ۲۵٪ از برنامه اخبار استفاده می کنند. طی این بررسی ۲۰٪ از دانشجویان هرگز از تلویزیون برای پیشرفت تحصیلی استفاده نکرده اند. ۷۵٪ از دانشجویان گاهی اوقات از تلویزیون برای پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند و ۵٪ از دانشجویان همیشه از تلویزیون برای پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند. در این بررسی حدود ۱۰٪ از دانشجویان با هدف چت از اینترنت استفاده می کنند و ۲۵٪ به عنوان سرگرمی از اینترنت کرده اند، ۶۰٪ از دانشجویان برای تحقیق از این رسانه استفاده می کنند و ۵٪ کلاً رایانه ندارند. و معمولاً ۳۵٪ افراد گروه نمونه از سایت ها و برنامه های سرگرمی اینترنت استفاده می کنند و ۵۰٪ از سایت های علمی و ۱۰٪ از سایت های خبر اینترنت و ۵٪ هم کلاً رایانه نداشتند. و طبق بررسی هایی که انجام شده ۱۵٪ از دانشجویان هرگز از مطالب علمی اینترنت جهت تحقیق و پژوهش خود استفاده نمی کنند و ۱۰٪ از آنان گاهی اوقات و ۴۵٪ اکثر اوقات و ۲۵٪ همیشه از این مطالب جهت تحقیق و مطالعه خود از اینترنت استفاده می کنند و ۵٪ هم رایانه نداشتند. در طی این نظر سنجی از دانشجویان ۱۰٪ از آنان برنامه های سرگرمی ماهواره را ترجیح می دهند و ۱۵٪ برنامه های علمی و ۱۵٪ برنامه های اخبار را در ماهواره ترجیح داده اند و ۶۰٪ کلاً ماهواره نداشتند. ۱۰٪ از این دانشجویان اصلاً از برنامه های علمی و آموزشی ماهواره جهت پیشرفت تحصیلی استفاده نمی کنند و ۲۰٪ از آنان گاهی اوقات و ۱۰٪ اکثر اوقات از ماهواره برای کمک در پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند و ۶۰٪ از آنان کلاً ماهواره نداشتند. به طور کلی طی بررسی های انجام شده از پرسشنامه های دانشجویان، ۳۵٪ از آنان تا حدودی رسانه تلویزیون را ۱۵٪ از دانشجویان وجود اینترنت را کاملاً در پیشرفت تحصیلی خود موثر دانسته اند و ۶۰٪ تا حدودی تاثیر اینترنت را در پیشرفت تحصیلی خود را تایید کرده اند و ۱۰٪ اصلاً در پیشرفت تحصیلی خود موثر ندانسته اند و ۵٪ هم کلاً رایانه نداشته اند. به طور کلی میزان متوسط مطالعه روزانه ۴۰٪ اینترنت این دانشجویان کمتر از ۱ ساعت و ۳۰٪ از آنان ۱ تا ۲ ساعت و ۳۰٪ از آنان ۲ تا ۴ ساعت بوده است که منبع اصلی تحقیقات دانشگاهی ۳۰٪ از آنان کتابخانه و ۶۵٪ از آنان اینترنت بوده است و ۵٪ از آنان پاسخی نداده اند. در طی تحقیق به عمل آمده از این گروه انتخابی ۴۵٪ از دانشجویان وضعیت معدل شان کمتر از ۱۴ بوده است، ۳۵٪ از آنان بین ۱۴ تا ۱۶ و ۲۰٪ از آنان بین ۱۶ تا ۱۸ و ۵٪ از آنان معدل بین ۱۸ تا ۲۰ داشته اند. با

بررسی های انجام شده ۲۵٪ از دانشجویان افت تدریجی در ۴ سال تحصیلی خود داشته اند و ۴۵٪ افزایش تدریجی داشته اند و ۳۰٪ از آنان روند تحصیلی شان بدون تغییر مانده است. در کل ۵٪ از این دانشجویان کاملاً از روند تحصیلی شان رضایت دارند و ۳۵٪ تا حدودی و ۶۰٪ اصلاً از روند تحصیلی خود رضایت نداشتند. طی بررسی پرسشنامه ها ۸۵٪ از دانشجویان در کل وجود رسانه ها را در روند تحصیلی خود مفید دانسته اند و ۱۰٪ وجود رسانه ها را در روند تحصیلی خود مخرب دیده اند و ۵٪ از آنان وجود رسانه ها را در روند تحصیلی خود موثر نمی دانند. خلاصه و نتیجه گیری موضوع پروژه مورد بررسی ما رابطه رسانه (تلوزیون، ماهواره، اینترنت) با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان دختر رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) است در این موضوع دو متغیر رسانه (تلوزیون، اینترنت، ماهواره) که متغیر مستقل، و موفقیت تحصیلی که متغیر وابسته است می باشد، وجود دارد. ما در متغیر مستقل که همان رسانه است می خواهیم بدانیم که گروه نمونه ما چه مقدار از هر یک از رسانه ها استفاده، مخصوصاً برای تحقیق و پژوهش کرده است که میزان استفاده آنها در تجزیه و تحلی فصل گذشته ذکر شده است که در این تجزیه و تحلیل به این نتیجه رسیدیم که بیشترین میزان استفاده افراد گروه نمونه از تلوزیون است. شاید به خاطر این که این ابزار رسانه در دسترس همه خانواده ها است ولی این استفاده بیشتر برای سرگرمی و گذران وقت است و تنها ۵٪ حجم گروه نمونه اعتقاد دارند همیشه از تلوزیون برای پژوهش های علمی استفاده می کنند. طبق بررسی هایی که ما انجام دادیم فقط شبکه آموزش آن هم ساعات خاصی طی شبانه روز برای برنامه های آموزشی گذاشته شده است و این یک نوع محدودیت ایجاد کرده تا همه دانشجویان از تلوزیون بعنوان ابزار پژوهش های علمی نتوانند استفاده کنند. در رده بندی میزان استفاده از رسانه در دومین رده اینترنت جای می گیرد که البته بیشترین میزان استفاده علمی و پژوهشی در بین ابزارهای رسانه (تلوزیون- اینترنت - ماهواره) اینترنت است ولی از آنجایی که همانند تلوزیون که رسانه سراسری است در دسترس همه خانواده ها نیست، در رده دوم قرار گرفته است. طبق تجزیه و تحلیل هایی که در فصل چهار صورت گرفته است ۶۰٪ از افراد گروه نمونه عنوان کرده اند که هدف استفاده از اینترنت، تحقیق و پژوهش بوده است و بیشترین میزان مراجعه به اینترنت برای کارهای پژوهشی- علمی دانشگاهی بوده است و همچنین منبع اصلی تحقیقات دانشگاهی که ۶۵٪ از افراد گروه نمونه است اینترنت بوده است و فقط ۳۰٪ کتاب و کتابخانه را منبع اصلی تحقیقات دانشگاهی خود قرار داده اند که این نشان دهنده اهمیت اینترنت در بین دانشجویان و کاهش میزان استفاده از کتاب و کتابخانه است که به نظر ما شاید این میزان به دلیل سهولت کار در محیط اینترنت و در دسترس بودن اطلاعات مورد نظر دانشجویان برای تحقیقات خود است ولی کتابخانه شرایط دشوارتری دارد و ممکن است اطلاعات برای یک پژوهش یکجا نتواند جمع آوری شود و این ضعف کتابخانه های ماست که البته به مرور زمان با ایجاد کتابخانه های الکترونیک و قرار دادن کتاب ها در محیط اینترنت این ضعف پوشانده شود ولی چه بهتر که برنامه هایی برای از بین رفتن فرهنگ کتاب و کتابخوانی در بین دانشجویان در کشور پیاده شود. در سومین رده بندی از ابزارهای رسانه ماهواره، قرار می گیرد که تقریباً ۶۰٪ از افراد گروه نمونه ماهواره ندارند که این به دلیل محدودیت هایی نظیر نوع مذهب و اعتقادات افراد است و فقط ۴۰٪ دارای ماهواره هستند که از این افراد فقط ۱۵٪ اعتقاد دارند که از ماهواره استفاده علمی می شود انجام داد که تجزیه و تحلیل دقیق تر در فصل ۴ آمده است. فضای ماهواره دارای برنامه های علمی محدودی است که تا جایی که بررسی کردیم این برنامه ها رابطه ای با رشته تحصیلی افراد گروه نمونه (حسابداری) ندارند. ولی ۲۰٪ افراد گروه نمونه که از ماهواره استفاده می کنند (همان ۴۰٪) اعتقاد دارند که از ماهواره استفاده علمی می کنند. در کل طی بررسی های صورت گرفته و تجزیه و تحلیل های انجام شده در فصل چهار، به ترتیب رده بندی ذکر شده که در ابتدا تلوزیون است ۶۵٪ افراد گروه نمونه اعتقاد دارند که تلوزیون اصلاً رابطه ای با موفقیت تحصیلی شان ندارد و فقط ۳۵٪ اعتقاد دارند تا حدودی این رابطه وجود دارد. همچنین برای اینترنت ۱۵٪ از افراد گروه اعتقاد دارند کاملاً این ابزار رسانه با موفقیت تحصیلی شان رابطه دارد و ۶۰٪ تا

حدودی این رابطه را قبول دارند و ۱۰٪ اصلاً این رابطه را قبول ندارند. در بین افرادی که از ماهواره استفاده می‌کنند (۴۰٪) ۲۵٪ تا حدودی این رابطه قبول دارند و ۱۵٪ اصلاً این رابطه را قبول ندارند. از این بررسی به این نتیجه می‌رسیم که افراد گروه نمونه اعتقاد دارند که در بین ابزارهای رسانه (تلوزیون-اینترنت-ماهواره) اینترنت بیشترین رابطه را با موفقیت تحصیلی شان دارد و این اهمیت اینترنت را در بین افراد گروه نمونه نشان می‌دهد. که به دلیل محدودیت‌های ذکر شده در دو ابزار دیگر (تلوزیون-ماهواره) بیشتر از اینترنت استفاده علمی می‌شود. طی تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در فصل چهارم و درصد گیری‌های کلی صورت گرفته در مورد رابطه دو متغیر موضوع پژوهش، طبق روند تحصیلی دانشجویان که ۲۵٪ افت تدریجی و ۴۵٪ افزایش تدریجی و ۳۰٪ بدون تغییر بودند ما به این نتیجه رسیدیم که ۴۵٪ اصلاً رابطه بین رسانه و موفقیت تحصیلی وجود ندارد، ۵۰٪ رابطه مستقیم و مثبت (در تعریف واژگان توضیح داده شده است). ۵٪ رابطه مستقیم منفی وجود داشته است. طی بررسی مصاحبه‌های صورت گرفته از سه تن از کارشناسان دانشگاه امام رضا (ع) که مصاحبه‌های صورت گرفته در پیوست به طور کامل ذکر شده به این نتایج می‌رسیم که: همه آنها ارتباط بین رسانه و موفقیت تحصیلی را تایید کرده‌اند. و همچنین، همه آنها به اتفاق نظر ارتباط بین رسانه و عدم موفقیت را رد کردند و عنوان کردند عوامل دیگر مانند نداشتن هدف، کاربردی نکردن اطلاعات و شرایط محیطی بر عدم موفقیت تاثیر دارد. به نظر این کارشناسان تفاوت‌هایی بین استفاده از رسانه میان دانشجویان در ایران و سایر کشورها وجود دارد از جمله محدودیت امکانات و عوامل فرهنگی که این شرایط روز به روز در کشورمان در حال پیشرفت است. طبق فرضیه‌های ارائه شده که شامل: ۱- رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است. ۲- دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می‌رسند. ۳- دانشجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی از رسانه می‌کنند. در بررسی‌های صورت گرفته که در بالا در فصل چهارم ذکر شده است، فرضیه شماره یک که رابطه رسانه با عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان است رد می‌شود به دلیل اینکه فقط ۵٪ این فرضیه تایید می‌شود و ۹۵٪ تایید نمی‌شود که این ۵٪ برای اثبات این فرضیه بسیار کم است و مابه این نتیجه رسیدیم که رابطه‌ای بین رسانه و عدم موفقیت تحصیلی وجود ندارد و احتمالاً متغیرهای دیگر که ما مورد بررسی قرار ندادیم از قبیل شرایط دانشجو، محیط دانشگاه، علاقه به رشته تحصیلی و... ذخیل است. در مورد فرضیه شماره دو که رابطه بین رسانه و موفقیت تحصیلی است باید عنوان کرد که طبق بررسی‌های صورت گرفته ۵۰٪ از تجزیه و تحلیل‌های افراد گروه نمونه و همچنین با توجه به نظر کارشناسان این رابطه تایید می‌شود و در نتیجه این فرضیه به اثبات می‌رسد و در نهایت می‌توان گفت که متغیر مستقل رسانه با موفقیت تحصیلی دانشجویان رابطه مستقیم دارد. طبق فرضیه شماره سه که عنوان می‌کند دانشجویان زمان زیادی صرف استفاده غیر علمی از رسانه می‌کنند. تجزیه و تحلیل‌های ما هم به این نتیجه می‌رسد که ۸۰٪ افراد گروه نمونه از برنامه غیر علمی تلوزیون استفاده می‌کنند و همچنین در مورد اینترنت هم ۴۵٪ افراد گروه نمونه از فضای غیر علمی اینترنت استفاده می‌کنند و در مورد ماهواره نیز ۲۵٪ از افراد استفاده‌کننده (۴۰٪) از برنامه‌های غیر علمی ماهواره بهره می‌برند که در نهایت به این نتیجه می‌رسیم که دانشجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی می‌کنند و فرضیه سه به اثبات می‌رسد که اگر مقدار کمی از این زمان را که صرف استفاده غیر علمی میکنند، صرف استفاده علمی شود باعث رشد روند تحصیلی آنها می‌شود. در نهایت باید گفت طی بررسی‌های انجام شده باید فرضیه اصلی را تغییر دهیم چون نیم یاز آن به اثبات رسیده است و باید به این صورت باشد که رسانه بر موفقیت تحصیلی موثر است. باید عنوان کرد که ما در این پروه با محدودیت‌های زیادی روبه رو بودیم امیدواریم که مورد رضایت شما واقع شده باشد و کم و کاستی‌ها را بر ما ببخشید و گامی باشد برای دیگر پژوهشگران در راستای تکمیل این پروژه. ۱- رستمی، علی (۱۳۶۴) رابطه تماشای تلوزیون د رمیزان موفقیت دانش آموزان دوره متوسطه ۲- کازنو، ژان (۱۳۷۰) قدرت تلوزیون (ترجمه علی اسدی) تهران: امیر کبیر گک-۳ کازنو، ژان (۱۳۷۰) جامعه‌شناسی رادیو و تلوزیون (ترجمه جمشید ارجمند)، مجله تماشا، شماره ۳۴- سایت

بنیاد امین ۵- سایت جامعه شناسی ایران ۶- سایت دنیای اینترنت ۷- سایت کانون اندیشه جوان

سهام عدالت از دیدگاه متخصصان علم اقتصاد

الهام پرستش

پیشگفتار سهام عدالت نوعی یارانه است که طبق نظر دولت نهم، از طریق شرکت‌های تعاونی عدالت استانی به مشمولان آن واگذار می‌شود. دولت، هدف از عرضه سهام عدالت را گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد ایران اعلام کرده است. در روزهای انتخابات ریاست جمهوری، وعده‌هایی از سوی دکتر احمدی نژاد، بری سهامدار کردن همه مردم ایران و یا همه خانوارهای ایرانی مطرح شد که هرچند این ایده در آن زمان تنها در حد یک شعار انتخاباتی بود، اما اکنون به نظر می‌رسد این شعار و حرف به واقعیت نزدیکتر می‌شود. هیات دولت به ریاست محمود احمدی نژاد رئیس جمهور مقرر کرده است تا پایان سال جاری واگذاری "سهام عدالت" ابتدا به خانوارهای فقیر ایرانی شروع شود. مطابق این مصوبه، وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف شده تا بر پایه گزارش وزارت رفاه و تامین اجتماعی درباره شناسایی خانوارهای فقیر، واگذاری دو میلیون تومان سهام شرکت‌های دولتی را به ازای هر فرد فقیر به عنوان نمونه در یک استان ایران تا پایان سال اجرایی کند. این سهام در حقیقت همان سهام شرکت‌های دولتی است که هم اکنون منبع درآمد دولت می‌باشند و دولت بدین طریق می‌خواهد بخشی از درآمدهای خود را بلا عوض به مردم واگذار کند. بر اساس آیین نامه اجرایی طرح "سهام عدالت" مقرر شده است تا پایان سال جاری این طرح در یکی از استان‌های کشور بطور کامل اجرا شود و بازخورد آن الگویی برای اجرای طرح در سراسر کشور باشد. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نیز موظف است، حداکثر تا دو ماه دیگر فهرست اولویت بندی شده افراد مشمول این طرح را از بین افراد تحت حمایت کمیته امداد، سازمان بهزیستی، بنیاد شهید، سازمان بازنشستگی، جامعه ایثارگران و کارمندان تهیه کند. بدین ترتیب به هر یک از افراد مشمول که کمترین درآمد‌ها را دارند با اولویت یثارگران، خانواده‌هی تحت پوشش کمیته امداد و بازنشستگان حداکثر ۲ میلیون تومان سهام واگذار می‌شود و سقف پرداخت بری هر خانواده نیز ۱۰ میلیون تومان است. تعداد افراد خانواده در این طرح ۵ نفر در نظر گرفته شده است و در صورتی که تعداد افراد خانواده بیش از این تعداد باشد، سهام تخصیصی بین همه افراد خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه‌ی تعلق نخواهد گرفت. واگذاری سهام «عدالت» به افراد مشمول نیز حداکثر با اقساط ۲۰ ساله خواهد بود. وجه اقساط واگذار شده ترجیحاً از محل سود سهام پرداخت می‌شود و امکان فروش این سهام در کوتاه مدت امکان پذیر نیست. در پاسخ به این پرسش که آیا این سهام پولی است که نقداً به دست مردم می‌رسد یا درآمدی است که در آینده نصیب آنها خواهد شد، نیز باید گفت نویسندگان این طرح پیش‌بینی کرده‌اند که دارایی مالی این اوراق سهام به شرکت‌هی واسطه‌ی، تعاونی یا سهامی عام داده شود، مردم سهامدار این شرکت‌هی تعاونی شوند و این سهام به شرکت‌هی که امین مردم محسوب می‌شوند، واگذار شود. در واقع مردم به صورت غیرمستقیم سهامدار شرکت‌هی دولتی می‌شوند. در حقیقت می‌توان سهام عدالت را چون وامی ۲ میلیون تومانی دانست که دولت از محل درآمدهای عمومی خود مثل شرکت‌های دولتی و درآمد‌های نفتی به هر فرد ایرانی کم درآمد می‌دهد. اما نه بصورت یک جا بلکه بصورت اقساط ماهانه که حداکثر ۲۰ سال طول خواهد کشید. بیان مسئله: با توجه به گذشت دوران فعالیت دولت نهم و برنامه چهارم توسعه کشور آیا دولت محمود احمدی نژاد خواهد توانست شاخص‌های هدف برنامه را محقق سازد؟ شاخص‌هایی که به عنوان هدف در برنامه چهارم تعیین شده است لزوماً شاخص‌هایی نیستند که مبتنی بر واقعیت‌های کشور یا معطوف به ملاحظاتی علمی تهیه شده باشند به علاوه این که طی این مدت تغییراتی در احکام برنامه به وجود آمده است. بنابراین اصولاً هدف گرفتن آن شاخص‌ها با توجه به ملاحظاتی که مطرح شد نادرست است و حتی اگر آن اهداف حاصل شوند بیشتر شبیه یک تصادف است. به دلیل این که احکام به سمت شاخص‌هایی می‌رود که با

منابع موجود در برنامه سازگاری ندارند. در برنامه چهارم به وسیله مجلس هفتم و دولت نهم تغییراتی ایجاد شده است که این تغییرات شاخص‌ها را متأثر نموده است و نمی‌توان بدون تاثیر این تغییرات در شاخص‌های هدف برنامه از نائل شدن به اهداف برنامه صحبت کرد. در حالی که برنامه چهارم توسعه در مجلس ششم تهیه و تدوین شد ولی در نهایت مجلس هفتم با بازنگری مجدد برنامه را به تصویب نهایی رسانید، با در نظر گرفتن تغییراتی که در مجلس هفتم صورت گرفته است شاخص‌های برنامه را غیرواقعی و غیرقابل دسترس می‌دانید؟ نهایی شدن برنامه در مجلس هفتم معطوف به مواردی است که شورای نگهبان ایراد گرفته بود و عمده احکام برنامه همان طور که مجلس ششم تصویب کرد حفظ شد. ولی ماده ۳ برنامه مربوط به حامل‌های انرژی می‌شد و چون تحقق یا عدم تحقق آن دربرگیرنده مبالغ زیادی پول بود آن ماده در شاخص‌های برنامه تغییراتی ایجاد می‌کرد و البته بعدها توسط لوایحی از همان جنس پول نفت تغییراتی حاصل شد. بنابراین شاید تغییرات ایجاد شده در مواردی از اهداف برنامه فراتر برود و در مواردی هم نتواند هدف‌های برنامه را محقق سازد حال برای روشن شدن موضوع سئوالاتی مطرح کرده و به پاسخگویی می‌پردازیم. ۱- تاثیرات تورمی سهام عدالت بر اقتصاد ۲- تاثیر سهام عدالت بر خرج کرد ذخایر ارزی ۳- نقش سهام عدالت بر بیکاری ۴- چگونگی تامین منابع مالی سهام عدالت بدون زیرساخت‌های اقتصاد با اهمیت موضوع: این طرح از این نظر حائز اهمیت است می‌باشد که با توجه به این که طرح در سطح کشور در میان کلیه اقشار جامعه در حال اجرامی باشد باید نقاط قوت و ضعف آن شناسایی و مورد بررسی قرار گیرد. زیر این تصمیماتی می‌تواند بر آینده اقتصادی ایران و مردم آن اثرات مثبت و یا منفی برجای گذارد. اهداف تحقیق: الف: هدف کلی بررسی میزان تاثیر طرح سهام عدالت در بهبود وضع اقتصادی افراد جامعه: اهداف جزئی ۱- بررسی این که به چه کسانی سهام عدالت تعلق می‌گیرد ۲- بررسی میزان تاثیر این طرح بر اقشار کم درآمد و پر درآمد طرح سؤال: سؤال اصلی: آیا برقراری طرح سهام عدالت در بهبود وضع اقتصادی افراد کم درآمد موثر است؟ سؤال فرعی: آیا سهام عدالت بین افراد خاصی قابل تقسیم است؟ فرضیات تحقیق: فرضیه اصلی: سهام عدالت منجر به بال رفتن قدرت اقتصادی اقشار کم درآمد می‌شود. فرضیه‌های فرعی ۱- سهام عدالت سطح درآمدی مردم را معتدل ترمی کند. ۲- سهام عدالت باعث توزیع عادلانه ثروت در سطح جامعه می‌شود. فصل دوم ادبیات موضوعی ساز و کار اجرایی طرح سهام عدالت در میان طرح‌های اقتصادی دولتی که با شعار حمایت از قشر کم بضاعت جامعه سکاندار بالاترین رکن اجرایی ایران شده، اهمیت بسیاری یافته و به کرات دست گرم حمایت مسئولان را بر شانه‌های خود احساس کرده است. نوشته پیش‌رو که با دیدگاهی نقادانه تنظیم شده، در گام اول شناخت جامع طرح سهام عدالت را هدف قرار داده و با استناد به مصوبات مربوط، به تشریح اهداف، ساختار و مراحل اجرایی پروژه مورد بحث پرداخته است. نقد منصفانه طرح سهام عدالت که به دو دسته تبعات ساختاری و تبعات اجرایی تفکیک شده است، دومین بخش متن پیش‌رو را شکل داده و در انتها نگارنده به جمع‌بندی تحقیق خود و ارایه پیشنهاد برای رفع نقایص وارد بر طرح، پرداخته است. ۱- مقدمه توزیع سهام شرکت‌های دولتی در میان جامعه و به ویژه اقشار کم بضاعت آن در اواخر دوره دوم ریاست جمهوری آقای خاتمی مطرح شد و در کوران رقابت‌های انتخاباتی ریاست جمهوری در برنامه‌های اقتصادی تعدادی از نامزدها جای گرفت. با پیروزی آقای دکتر احمدی‌نژاد بر دیگر رقبای، اجرای طرح سهام عدالت با جدیت بیشتری مورد تأکید مسئولان جدید قرار گرفت و سرانجام «آیین‌نامه اجرایی افزایش ثروت خانوارهای ایرانی از طریق گسترش سهم بخش تعاون بر اساس توزیع سهام عدالت» در تاریخ ۹/۱۱/۸۴ و پس از اصلاح متن اولیه که خود در ۲۳/۸/۸۴ مصوب هیأت وزیران شده بود، به تصویب این هیأت رسید. تصویب اساسنامه شرکت کارگزاری سهام عدالت در همین روز بر عزم راسخ دولت جدید در عملی ساختن این پروژه صحه گذاشت و سهام مزبور پیش از آغاز سال ۸۵ مطابق ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی پیش گفته، در چهار استان به تعدادی از مشمولان طرح اعطا شد. طرح مورد بحث که بنا به اساسنامه شرکت کارگزاری سهام عدالت و به گفته مسئولان آن اهدافی همچون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در بین اقشار کم درآمد، کاهش خطرات ناشی از تمرکز دولت، بهبود توزیع ثروت و درآمد و تسریع در

روند خصوصی‌سازی را نشانه رفته، با نقد منتقدان و تأیید حامیان روبه‌رو شد و بحث‌های فراوان برانگیخته است. متن پیش‌رو می‌کوشد تا با معرفی و نقد منصفانه طرح سهام عدالت گامی در راستای کمک به توزیع همگون‌تر ثروت ایرانی در میان ایرانیان بردارد. ۲- معرفی طرح سهام عدالت ۱-۲- اهداف طرح‌اهداف طرح براساس اساسنامه سهام عدالت، اساسنامه تیب تعاونی‌های عدالت استانی و گفته‌های دست‌اندرکاران، مشتمل بر موارد زیر است: ۱- توزیع متعادل‌تر ثروت و درآمد ۲- تسریع در روند خصوصی‌سازی ۳- استفاده از روش‌های سالم‌تر و شفاف‌تر در واگذاری سهام شرکت‌های دولتی ۴- افزایش ثروت و ایجاد درآمد دائمی برای خانوارهای ایرانی ۵- کاهش تمرکز مالکیت دولت و انتقال مالکیت به عموم مردم ۶- افزایش کارایی بنگاه‌های دولتی ۷- گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد کشور. شاید بتوان اهداف دیگری را نیز از میان سخنان مسئولان برای طرح مورد بحث متصور شد، لکن تحقق اهداف هفت‌گانه فوق به خودی خود بر بار گرانی که این پروژه بر دوش دارد دلالت دارد و بر ظرافت‌ها و دقایق مورد نیاز در امر طراحی سازوکار پیچیده‌اش صحنه می‌گذارد. ۲-۲- ساختار اجرایی طرحستاد مرکزی توزیع سهام عدالت، عالی‌ترین نهاد فعال در پروژه مورد بحث است. این ستاد از ۱۸ عضو تشکیل شده که ۱۲ عضو آن دارای حق رأی و ۶ عضو دیگر حق رأی ندارند. ریاست این ستاد برعهده بالاترین مقام اجرایی کشور است و ۹ وزیر هیأت دولت در کنار رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران ۱۲ عضو دارای حق رأی این ستاد را تشکیل می‌دهند. [۱] ستاد مرکزی که با هدف برنامه‌ریزی، هماهنگی و نظارت بر فرآیند واگذاری سهام عدالت تشکیل شده است از اختیاراتی همچون واگذاری سهام عدالت، تعیین اولویت استان‌ها و مشمولان طرح، تصویب ضوابط اجرایی، تعیین وظایف ستادهای استانی و نظارت بر عملکرد آنها و انجام هرگونه اقدامات اجرایی لازم در چارچوب مقررات مربوطه، برخوردار است. [۲] ستادهای استانی را شاید بتوان دومین نهاد مؤثر در فرآیند اجرای پروژه سهام عدالت دانست. این ستادها که با توجه به استان‌های مشمول طرح باید به ۳۰ ستاد بالغ شوند، از ۱۵ عضو متناظر با اعضای مرکزی در سطح استان تعیین می‌شوند که ۵ عضو از اعضا بدون حق رأی در جلسات شرکت خواهند کرد. وظایف و اختیارات ستادهای استانی مواردی نظیر مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان طرح، پیگیری ثبت و راه‌اندازی شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، ارسال فراخوان به مشمولان برای عضویت در تعاونی‌های عدالت، نظارت بر انتخابات نمایندگان اعضای تعاونی‌های مزبور، رسیدگی به شکایات واصله و بررسی و ارائه گزارش عملکرد مرحله‌ای برنامه توزیع سهام عدالت را شامل می‌شود. مسئولیت حسن اجرای تصمیمات ستاد استانی که به ریاست استاندار تشکیل می‌شود برعهده رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان است. [۳] در صورتی که ستاد مرکزی و ستادهای استانی را نهادهای نظارتی پروژه سهام عدالت بدانیم، شرکت کارگزاری سهام عدالت مهمترین رکن اجرایی این پروژه خواهد بود. اهداف این شرکت بر مبنای اساسنامه‌ای که در تاریخ ۹/۱۱/۸۴ به تصویب هیأت وزیران رسیده است مواردی نظیر گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در میان اقشار کم درآمد، کاهش خطرات تمرکز مالکیت دولت، تجهیز پس‌اندازها و بهبود توزیع ثروت و درآمد را در بر می‌گیرد. دامنه فعالیت شرکت بسیار گسترده و فراگیر است و اولین بند آن که بر دریافت و اداره هرگونه سهام و حقوق مالکانه متعلق به دولت دلالت دارد و آخرین بند که به انجام هرگونه فعالیت مجاز و نافع برای شرکت اشاره کرده، مؤید فراخی بسیار حوزه عمل این شرکت است. از دیگر موارد فعالیت شرکت می‌توان به انجام کلیه امور واسطه‌گری مالی از انجام خدمات کارگزاری تا پذیره‌نویسی اوراق بهادار، انجام هرگونه عملیات و خدمات مالی و تسهیلات بازرگانی و همچنین فروش سهام عدالت به تعاونی‌های عدالت استانی و جمع‌آوری وجوه فروش اقساطی، اشاره کرد. [۴] سرمایه این شرکت در زمان تأسیس پانصد میلیون ریال است که صددرصد آن به وزارت اقتصاد و دارایی تعلق دارد و سهام طبقه الف (ممتاز) نامیده می‌شود. سهام شرکت به تدریج به تعاونی‌های عدالت استانی واگذار شده و به سهام طبقه ب (عادی) تنزل می‌یابد. در انجام مراحل افزایش سرمایه، حق تقدم از سهامداران طبقه ب سلب می‌شود و کلیه حقوق آن به سهامدار طبقه الف تعلق می‌گیرد. تصمیمات مجامع عمومی این شرکت نیز در صورت حضور و موافقت سهامدار طبقه الف یا

وکیل وی معتبر خواهد بود، که این خود نشان از جایگاه ویژه وزارت اقتصاد و دارایی (دولت) در اداره شرکت کارگزاری سهام عدالت دارد. [۵] شرکت‌های تعاونی عدالت استانی دیگر نهاد اجرایی درگیر در طرح سهام عدالت هستند. در اساسنامه تیپ این شرکت‌ها از دریافت سهام شرکت‌های دولتی از طریق شرکت کارگزاری سهام عدالت، کمک به توزیع مجدد ثروت و ترویج و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی، به عنوان اهداف سه‌گانه تعاونی‌های مزبور سخن به میان آمده است. موضوع فعالیت شرکت‌های تعاونی مذکور نیز در اساسنامه پیش گفته به خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط سهام مزبور و توزیع سود این سهام میان اعضا منحصر شده است. شرایط عمومی عضویت در تعاونی تابعیت جمهوری اسلامی، عدم ممنوعیت قانونی و عدم عضویت در تعاونی‌های مشابه و شرط اختصاصی عضویت براساس مصوبه ۴۲۳۸۹ هیأت وزیران، مشمول طرح سهام عدالت بودن است. کلیه اعضا مکلف‌اند به وظایف و مسئولیت‌های قانونی خود که محدود به سهم آنان که حداکثر یک صدم درصد کل سهام تعاونی است، عمل کنند. خروج اعضا از تعاونی اختیاری است و هیأت مدیره، بازرسان و مجمع عمومی عادی می‌توانند در صورت از دست دادن شرایط عمومی یا اختصاصی، عدم رعایت مقررات و ارتکاب اعمال زیان‌آور برای شرکت، اقدام به اخراج عضو از تعاونی کنند. اعضا در اولین مجمع عمومی نمایندگان را در حوزه‌های انتخاباتی برمی‌گزینند که در مجامع بعدی به وکالت از ایشان حضور یابند. وظایفی همچون انتخاب هیأت مدیره و بازرسان، تعیین خط‌مشی و برنامه تعاونی و تصویب بودجه جاری و سرمایه‌گذاری و اعتبارات و وام‌های درخواستی، تصویب آیین‌نامه وظایف، اختیارات و حقوق و مزایای مدیرعامل و هیأت مدیره، بر دوش مجمع عمومی عادی نهاده شده و تغییر مواد اساسنامه، تصمیم‌گیری نسبت به گزارش بازرس در مورد تخلفات هیأت مدیره و عزل یا قبول استعفای هیأت مدیره و انحلال یا ادغام شرکت به مجمع عمومی فوق‌العاده واگذار شده است. بازرسان تعاونی که توسط مجمع عمومی عادی انتخاب می‌شوند به نظارت مستمر به اداره تعاونی، رسیدگی به حساب‌ها و دفاتر، رسیدگی به شکایات اعضا و تذکر نسبت به تخلفات در اداره امور تعاونی همت خواهند گماشت و حق‌الزحمه و پاداش خود را براساس مصوبه مجمع عمومی عادی دریافت خواهند کرد. سازمان خصوصی‌سازی و هیأت عالی واگذاری نیز از دیگر نهادهای فعال در اجرای طرح سهام عدالت هستند که به‌طور خاص در فرآیند واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری سهام عدالت و واگذاری سهام شرکت کارگزاری به تعاونی‌های استانی، نقش پررنگی دارند. ۲-۳- مراحل اجرایی طرح مراحل انجام پروژه سهام عدالت را می‌توان به سه مرحله اصلی واگذاری (فروش اقساطی) شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری سهام عدالت و واگذاری (فروش اقساطی) سهام شرکت کارگزاری مزبور به تعاونی‌های عدالت استانی و در گام آخر توزیع سهام تعاونی‌های مذکور به مشمولان طرح تقسیم کرد؛ هر چند هر یک از این سه مرحله به نوبه خود سازوکارهای اجرایی ویژه‌ای را می‌طلبند. انتخاب و ارزش‌گذاری شرکت‌های قابل‌واگذاری به شرکت کارگزاری، شناسایی مشمولان به عنوان اعضای تعاونی‌های عدالت استانی، ارزش‌گذاری سهام و واگذار شده به هر مشمول و تعیین و دریافت اقساط سهام و واگذار شده، در اولین گام اجرا نمودن سه مرحله پیش گفته خودنمایی می‌کنند. وزارت اقتصاد و دارایی وظیفه واگذاری شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری را برعهده دارد. [۶] این شرکت‌ها پس از تأیید وزرای عضو ستاد مرکزی طرح با اقساط حداکثر ۲۰ ساله که از محل سود آتی خودشان تأمین خواهد شد، به شرکت کارگزاری سهام عدالت فروخته می‌شوند و سازمان خصوصی‌سازی مسئولیت وصول اقساط و واریز به حساب مربوطه را برعهده داشته و بدین منظور قراردادی به قائم‌مقامی سهامداران دولتی با شرکت کارگزاری منعقد می‌کند. در گام بعدی سهام شرکت کارگزاری سهام عدالت با تأیید ستاد مرکزی با اقساط حداکثر ۲۰ ساله که از محل سود آتی آن تأمین خواهد شد، به شرکت‌های تعاونی استانی واگذار خواهد شد. ارزش معامله در هر یک از مراحل یاد شده بدون احتساب سود فروش اقساطی منظور خواهد شد. از سوی دیگر سهام و واگذار شده در وثیقه سازمان خصوصی‌سازی خواهد بود و معادل اقساط تسویه شده به شرکت‌های تعاونی استانی تحویل خواهد شد. اعطای و کالنامه رسمی و غیرقابل عزل از سوی تعاونی‌های عدالت استانی به سازمان خصوصی‌سازی تا زمان

تسویه کامل بدهی‌ها به عنوان ضمانت اجرایی پرداخت اقساط در نظر گرفته شده است. [۷] نکته در خور تأمل در فرآیند مزبور، واگذاری بلوک حداکثر ۲۰ درصدی سهام هر بنگاه قابل واگذاری به اشخاص دولتی یا غیردولتی حایز صلاحیت به منظور اطمینان از حفظ و تداوم فعالیت شرکت‌های واگذار شده است. [۸] اولویت استان‌ها و مشمولان طرح به صلاحدید ستاد مرکزی تعیین خواهد شد و مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان و ارسال فراخوان به آنان برای عضویت در تعاونی‌های عدالت استانی از جمله وظایف و اختیارات ستادهای استانی به شمار می‌رود. در این میان واحدهای استانی کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی کشور و نیروی مقاومت بسیج منطقه تحت نظارت دبیرخانه ستاد استانی اطلاعات افراد مشمول را در قالب برنامه طراحی شده توسط دبیرخانه ستاد مرکزی جمع‌آوری می‌کنند و از همکاری و مساعدت سازمان ثبت احوال کشور نیز یاری می‌گیرند. [۹] همه چیز از سهام عدالت‌شاید در سال‌های اخیر کمتر موضوعی بوده است که به اندازه واگذاری عمومی سهام بین مردم مورد اتفاق نظر همه بازیگران عرصه سیاست داخلی قرار گرفته باشد. نقطه اوج این اشتراک دیدگاه، راهمگان در آستانه انتخابات ریاست جمهوری و دوران پس از آن شاهد بودند، به طوری که دو رقیب اصلی انتخابات ریاست جمهوری در سال ۸۴ یعنی آقایان محمود احمدی‌نژاد و اکبر هاشمی‌رفسنجانی هر یک به شکلی چنین پیشنهادی را ارائه دادند. در ضلع سوم این اتفاق نظر میمون می‌توان دولت سیدمحمد خاتمی را گنجانند، زیرا در واپسین روزهای فعالیت این دولت، طرح واگذاری سهام به عموم مردم به تصویب رسید تا جلوه‌ای دیگر از این اشتراک دیدگاه به نمایش گذاشته شود. دولت نهم نیز پس از استقرار و همچنین انجام کارشناسی‌های دقیق در بهمن ماه سال ۸۴ آیین‌نامه اجرایی افزایش ثروت خانوارهای ایرانی را با نام سهام عدالت به تصویب رساند و هدف از آن را گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد ایران اعلام کرد. براساس این آیین‌نامه، وزارت امور اقتصادی و دارایی مسئول اجرای بند «ز» ماده (۷) قانون برنامه چهارم خواهد بود و اعمال حق مالکیت دولت در شرکت‌های مادر تخصصی، به استثنای شرکت‌هایی که ریاست مجمع عمومی آن با رئیس جمهور است، از طریق وزارتخانه یاد شده اعمال می‌شود. همچنین وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف شده با رعایت قوانین و مقررات مربوط و سیاست‌های کلی مربوط به اصل چهل و چهارم قانون اساسی و پس از تشکیل شرکت واسط نسبت به واگذاری سهام قابل واگذاری دولتی به شرکت واسط اقدام کند. اعضای ستاد مرکزی سهام عدالت هم شامل رئیس جمهوری، وزیر امور اقتصادی و دارایی، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، وزیر کشور، وزیر صنایع و معادن، وزیر تعاون، وزیر جهاد کشاورزی، وزیر کار و امور اجتماعی، وزیر دادگستری، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی، رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرمانده نیروی مقاومت بسیج، سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره)، رئیس سازمان بهزیستی کشور، رئیس دفتر امور مناطق محروم کشور، رئیس سازمان ثبت احوال کشور و رئیس سازمان خصوصی‌سازی است. اختیارات ستاد مرکزی به شرح زیر است: ۱- واگذاری سهام عدالت با رعایت ماده (۱۴) قانون برنامه سوم، تنفیذی در ماده (۹) قانون برنامه چهارم (حداکثر به تعداد ۴۹۹۹۹۷ سهم) ۲- تعیین اولویت مشمولان طرح ۳- تعیین اولویت استان‌ها ۴- تصویب ضوابط اجرایی و دستورالعمل‌های لازم ۵- تعیین وظایف ستادهای استانی و نظارت بر عملکرد آنها ۶- انجام هرگونه اقدامات اجرایی دیگر برای توزیع سهام عدالت در چارچوب این آیین‌نامه. به این ترتیب تصویب آیین‌نامه برقراری نظام اقساطی فروش سهام (شرکت کارگزاری سهام عدالت) به شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، به وزرای عضو ستاد مرکزی سهام عدالت واگذار می‌شود. ملاک تصمیم‌گیری در خصوص اختیار یاد شده موافقت اکثریت وزیران عضو ستاد سهام عدالت است و مصوبات مزبور در صورت تأیید رئیس جمهوری با رعایت آیین‌نامه داخلی هیأت دولت قابل صدور است. براین اساس جلسات ستاد مرکزی سهام عدالت به ریاست رئیس جمهوری برگزار می‌شود. در غیاب رئیس جمهوری، وزیر امور اقتصادی و دارایی به عنوان نایب رئیس جلسات را اداره می‌کند. فرماندهی نیروی مقاومت بسیج، سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره)، رئیس سازمان بهزیستی کشور، رئیس دفتر امور مناطق محروم کشور، رئیس سازمان ثبت و احوال و رئیس سازمان خصوصی‌سازی بدون حق رأی در جلسه شرکت می‌کنند.

همچنین رئیس سازمان خصوصی سازی به عنوان دبیر ستاد مرکزی تعیین می شود و اعضای ستاد استان متناظر با اعضای مرکزی در سطح استان تعیین می شود. استاندار هم به عنوان مقام متناظر رئیس جمهوری استان خواهد بود و جلسات ستاد استان به ریاست استاندار تشکیل می شود. اعضای ستاد استان که دارای حق رأی هستند متناظر با ستاد مرکزی تعیین می شوند. رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان به عنوان دبیر ستاد استان تعیین می شود. طبق مصوبه دولت، میزان واگذاری سهام دولتی به شرکت واسط متناسب با امکانات دولت تعیین می شود. همچنین میزان واگذاری سهام شرکت واسط به تعاونی های عدالت استانی متناسب با تعداد اعضای تعاونی تعیین شده است. حداکثر افراد مورد احتساب در یک خانوار برای توزیع سهام عدالت پنج نفر است. در صورتی که تعداد خانوار بیش از پنج نفر باشد، سهام تخصیص یافته بین همه اعضای خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه ای تعلق نخواهد گرفت. هر یک از افراد خانوارهای بیش از پنج نفر، یک عضو مستقل در تعاونی عدالت استانی محسوب می شوند (حتی با میزان سهام کمتر)، میزان برخورداری این نوع اعضا از سود تعاونی مناسب با میزان سهام آنها خواهد بود. شرکت واسط موظف است با انعقاد قراردادی با شرکت های تعاونی عدالت استانی که ضمانت اجرایی لازم در آن پیش بینی شده باشد، پس از طی دوره تقسیط که حداکثر ۲۰ سال است، متناسب با میزان دریافتی از مردم و بلافاصله پس از آن نسبت به تسویه حساب اقساط سهام واگذاری اقدام کند. بهای سهام موضوع این ماده شامل احتساب سود فروش اقساطی نخواهد بود. به منظور حفظ و تداوم فعالیت بنگاه هایی که بخشی از سهام آنها واگذار می شود، هیأت عالی واگذاری از طریق نظارت و کنترل بفرایند واگذاری تدابیری اتخاذ می کند که حداکثر ۲۰ درصد سهام هر بنگاه به صورت بلوک در اختیار اشخاص واجد شرایط که صلاحیت اداره بنگاه را داشته باشند، قرار گیرد. بلوک سهام مذکور می تواند در اختیار اشخاص دولتی (از قبیل شرکت ها و مؤسسات دولتی) و یا اشخاص غیردولتی قرار داده شود. دولت براساس این مصوبه وزارت اقتصاد را موظف کرد هر سه ماه یک بار گزارش پیشرفت اجرای آن را به هیأت وزیران ارائه کند. چه کسانی سهام عدالت می گیرند هیأت دولت فروردین ماه سال ۸۵ در مصوبه ای دیگر نحوه شناسایی مشمولان طرح سهام عدالت را مشخص کرد. براین اساس مشمولان مرحله اول واگذاری سهام عدالت عبارتند از: تمام افراد نیازمند مشمول طرح شهید رجایی و عایله تحت تکفل آنها، تمام افراد خانواده های مشمول طرح مددجویی کمیته امداد امام خمینی (ره) که قادر به تأمین مخارج اولیه زندگی خود نیستند و تحت حمایت معیشتی مستمر این نهاد قرار دارند و تمام کودکان و زنان بی سرپرست موضوع قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند. همچنین تمام کودکان بی سرپرست که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند، تمام معلولان نیازمند که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند، تمام آسیب دیدگان اجتماعی که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند و رزمندگانی که براساس گواهی نیروی مقاومت بسیج حداقل مدت شش ماه به صورت داوطلب در جبهه های دفاع مقدس حضور داشته اند و فاقد شغل و درآمد بوده و مشمول قانون حالت اشتغال نیستند و افراد تحت تکفل آنها شامل دریافت سهام عدالت می شوند. در این آیین نامه تصریح شده، حداکثر افراد مورد احتساب در یک خانوار برای توزیع سهام عدالت پنج نفر است و در صورتی که تعداد افراد خانوار بیش از پنج نفر باشد سهام تخصیصی بین همه اعضای خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه ای تعلق نخواهد گرفت. این گونه افراد که تحت پوشش خدمات حمایتی کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور قرار گرفته اند مشمول مرحله اول واگذاری سهام عدالت می شوند. واحدهای استانی کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی کشور و منطقه مقاومت بسیج موظف شده اند تحت نظارت دبیرخانه ستاد استانی، اطلاعات تمام افراد مشمول طرح را، در قالب نرم افزار رایانه ای شده از سوی دبیرخانه ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت، ارائه کنند. دبیرخانه ستادهای استانی هم موظف اند فراخوان عضویت در تعاون استانی برای دریافت سهام عدالت را براساس فهرست نهایی ابلاغی از طریق پست، با اخذ رسید از مشمول، ارسال کنند. فراخوان مذکور در این ماده، نامه رسمی است که در قالب الگوی ارائه شده از

سوی دبیرخانه ستاد مرکزی تنظیم و با امضای رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان صادر می‌شود. شرکت پست موظف است در اجرای این ماده حداکثر همکاری و مساعدت لازم را به عمل آورد. پس از پایان مهلت یک ماهه مذکور در فراخوان و انجام مراحل پذیرش اعضا، تعاونی‌ها موظف‌اند حداکثر تا ۱۵ شهریور ۸۵، فهرست افرادی که اصل برگه‌های فراخوان (که توسط تعاونی جمع‌آوری شده است) و یک نسخه از برگه پذیرش عضویت، به دبیرخانه ستاد استان ارسال کنند و دبیرخانه ستاد استان موظف است حداکثر طی هفته سوم شهریور ۸۵ این اطلاعات را در پایگاه اطلاعاتی ثبت و به دبیرخانه ستاد مرکزی اعلام کرده و مدارک دریافتی از تعاونی‌ها را در بایگانی دبیرخانه نگهداری کند. شرکت تعاونی موظف است با مراجعه مشمولان برای عضویت در تعاونی، در قبال دریافت فراخوان و انجام مراحل عضویت، برگه پذیرش عضویت را در سه نسخه صادر کند و به امضای مشمول برساند. یک نسخه از برگه مزبور به مشمول داده می‌شود. یک نسخه در دبیرخانه ستاد استانی و یک نسخه نیز در تعاونی نگهداری می‌شود. ارزیابی و نظارت بر عملکرد دستگاه‌ها در اجرای این دستورالعمل به صورت مرکزی برعهده دبیرخانه ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت و در استان‌ها برعهده دبیرخانه ستادهای استانی است. قیمت‌گذاری سهام عدالت‌نحوه قیمت‌گذاری سهام عدالت از همان ابتدای طرح این بحث، محل مناقشه کارشناسان بود تا این که هیأت دولت با تأیید پیشنهاد وزارت اقتصاد اعلام کرد. در مصوبه هیأت وزیران آمده است: نحوه قیمت‌گذاری شرکت‌های مادر تخصصی با مصاحبه حقوق صاحبان سهام پس از کسر ارزش دفتری سرمایه‌گذاری‌ها، به علاوه ارزش روز سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در سایر شرکت‌ها، تعیین می‌شود. در این مصوبه تأکید شده که نحوه قیمت‌گذاری سایر شرکت‌ها به روش‌های مصوب دیگری محاسبه می‌شود. بر این اساس، شرکت‌های بورسی که نماد معاملاتی آنها در بورس باز باشد، معادل آخرین قیمت تابلوی بورس در روز قبل از تصویب و واگذاری توسط هیأت عالی واگذاری، قیمت‌گذاری می‌شوند. اگر نماد معاملاتی شرکت‌های بورسی کمتر از ۶ ماه نیز بسته باشد به شرطی که آن شرکت جزو شرکت‌های سودده قرار گیرد، نحوه قیمت‌گذاری آن با استفاده از این فرمول یعنی: حاصل تقسیم میانگین سود قبل از کسر مالیات سه سال آخر سال قبل از واگذاری یا سود سال آخر، هر کدام که بیشتر باشد، به نرخ سود مورد انتظار معادل ۲۰ درصد، به علاوه ارزش دفتری طرح‌های قبل از بهره‌برداری و افزایش سرمایه در سال واگذاری مشروط به این که از محل آورده نقدی یا مطالبات صاحبان سهام محاسبه می‌شود. براساس این مصوبه: نحوه قیمت‌گذاری شرکت‌های سودده غیربورسی نیز با استفاده از این فرمول محاسبه می‌شود. مصوبه هیأت وزیران سازمان خصوصی‌سازی را مکلف کرده قیمت سهام شرکت‌های مورد واگذاری را تعیین و برای تصویب به هیأت عالی واگذاری ارایه کند. توزیع ثروت، توزیع کار آن‌چنان که از نص آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران برمی‌آید، دولت در این طرح ضمن اهتمام به توزیع ثروت، توزیع کار را نیز مدنظر داشته به طوری که با توجه به تشکیل ستادهای استانی بخش بزرگی از کار واگذاری سهام عدالت در خود هر استان انجام می‌پذیرد و در اقدامی جالب توجه بخش بزرگی از یک اقدام ملی به مسئولان محلی سپرده شده است. با چنین دیدگاهی در ۲۰ فروردین ماه ۸۵، ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت دستورالعمل نحوه تشکیل و وظایف ستادهای استانی توزیع سهام عدالت را تصویب کرد. با توجه به این مصوبه، ستاد استانی توزیع سهام عدالت متشکل از استاندار، رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، رئیس سازمان صنایع و معادن استان، مدیرکل تعاون استان، رئیس سازمان جهاد کشاورزی استان، رئیس سازمان کار و آموزش فنی و حرفه‌ای استان، رئیس کل دادگستری استان، رئیس دانشگاه علوم پزشکی مرکز استان و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران است. جلسات ستاد استانی با دعوت رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان به عنوان دبیر ستاد استانی و به ریاست استاندار در محل استانداری تشکیل می‌شود. جلسه با حضور دو سوم اعضا دارای حق رأی، رسمیت می‌یابد. تصمیمات ستاد با اکثریت رأی اعضا دارای حق رأی اتخاذ می‌شود. فرمانده منطقه مقاومت بسیج استان، مدیرکل کمیته امداد امام خمینی (ره) استان، مدیرکل بهزیستی استان، مدیرکل ثبت احوال استان و مسئول دبیرخانه مناطق محروم استان بدون حق رأی در جلسات شرکت می‌کنند. همچنین برای

پشتیبانی و اجرای وظایف ستاد استانی، دبیرخانه ستاد در سازمان امور اقتصادی و دارایی استان مستقر می‌شود. در مورد وزارتخانه‌های عضو ستاد مرکزی که در استان‌ها چندین نمایندگی دارند، مانند وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، انتخاب عضو ستاد استانی به عهده وزیر مربوط خواهد بود. وظایف و اختیارات ستاد استانی عبارت از مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان طرح، بررسی و نظارت بر جمع‌آوری اطلاعات مشمولان طرح بر اساس معیارهای دستورالعمل مصوب ستاد، پیگیری ثبت و راه‌اندازی شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، ارایه پیشنهاد به ستاد مرکزی سهام عدالت در موضوع‌های مختلف از جمله اولویت مشمولان و اولویت استان ذی‌ربط، ارسال فراخوان به افراد مشمول طرح برای عضویت در تعاونی‌های عدالت، تطبیق فهرست اعضای تعاونی‌ها با فهرست افراد فراخوان شده، رسیدگی به شکایات واصله در مورد معرفی مشمولان و عضوپذیری تعاونی‌ها و نظارت بر انتخابات نمایندگان اعضای تعاونی برای شرکت در دارایی استان است. رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان مسئول حسن اجرای تصمیمات ستاد استانی خواهد بود. دبیرخانه ستاد استانی مسئول تهیه دستور جلسات، خلاصه مذاکرات و ابلاغ مصوبات ستاد است. سازمان امور اقتصادی و دارایی استان موظف است برای موضوع‌هایی که تصمیم‌گیری ستاد استانی در خصوص آنها ضروری است اطلاعات لازم و نظرات سازمان‌های ذی‌ربط را جمع‌آوری کرده و گزارش حاوی خلاصه اطلاعات مزبور و نظرات دستگاه‌ها و پیش‌نویس ابلاغیه تصمیم مورد نظر را تهیه و به ضمیمه دعوت‌نامه جلسه ستاد استانی برای اعضای ستاد ارسال کند.

معتقدان و منتقدان سهام عدالت چه می‌گویند؟ شاید کمتر طرح اقتصادی را بتوان یافت که به اندازه «سهام عدالت» در موردش بحث، نقد و ابراز نظر شده باشد. نگاهی به سابقه موضوع نشان می‌دهد: ظرف ماه‌های گذشته تقریباً همه مقام‌ها و مسئولان بلندپایه اقتصادی دیدگاه‌های خود را درباره طرح سهام عدالت اعلام کرده‌اند. این موضوع اگرچه نکته‌ای مثبت تلقی می‌شود، اما در یک نمای کلی موجب تشتت فکری مخاطبان هدف طرح سهام عدالت شده است، زیرا در این میان هر کس از ظن خود به بیان جزئیات طرح مزبور پرداخته و طبعاً یافتن اصل ماجرا در میان این همه آرا و عقیده کمی دشوار است. لذا سعی شده است در ادامه بخش‌هایی از این ابراز نظرها در کنار هم، برای رفع برخی ابهامات موجود ارایه شود. وزیران اقتصاد و تعاون و همچنین مسئولان فعلی و قبلی سازمان خصوصی‌سازی از جمله کسانی هستند که بیشترین علاقه‌مندی را به پیگیری طرح سهام عدالت و ارایه دیدگاه‌ها و انتقادهای خود، در این باره نشان داده‌اند. دیدگاه‌های وزیر اقتصادداود دانش‌جعفری، وزیر اقتصاد، دیدگاهی جالب توجه دارد، او می‌گوید: کسانی که معتقدند طرح سهام عدالت نباید انجام شود، مخالف خصوصی‌سازی بوده و همیشه در برابر اصلاح ساختار اقتصادی مقاومت کرده‌اند و تلاش دارند بخش دولتی کماکان در اقتصاد مقتدر بماند. او سهام عدالت را یکی از سیاست‌های دولت برای سهامدار کردن دهک پایین جامعه می‌داند و می‌افزاید: امیدواریم این طرح با تکمیل اساسنامه‌ها و اتمام کارها از سوی سازمان‌های دیگر هرچه زودتر به پایان برسد. اتفاق نظر دانش‌جعفری می‌گوید: برای اجرای طرح سهام عدالت همه اتفاق نظر دارند اما عرضه سهام عدالت چند مرحله دارد یکی تعیین مشمولان طرح با بررسی‌های اولیه که اولویت اول، ایثارگران، مددجویان بخشی از کارمندان دولت و بازنشستگان را شامل می‌شود، در این خصوص برای شناسایی آنها کمیته‌ای در وزارت رفاه تشکیل شده و دفتر مناطق محروم و چند جای دیگر هم عضو آن هستند و قرار است اعلام کنند چه اقشاری باید در اولویت واگذاری سهام عدالت باشند. مرحله دیگر تعیین میزان سهام قابل واگذاری است. وزیر اقتصاد می‌گوید: واگذاری امور دولتی به مردم به‌ویژه کارهایی که تاکنون انجام آنها تنها از سوی بخش دولتی میسر بود، به بخش خصوصی از مفاهیم کلی خصوصی‌سازی است و برای تحقق این امر سازمان خصوصی‌سازی باید تقویت شود تا علاوه بر امکان واگذاری و انتقال سهام شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی، زمینه افزایش توانایی بخش خصوصی نیز در کشور فراهم شود. او ادامه می‌دهد: واگذاری سهام بخش دولتی به بخش عمومی، خصوصی‌سازی نیست. باید از این پس در اجرای برنامه خصوصی‌سازی به واگذاری امور به بخش خصوصی بیش از پیش توجه شود تا بتوانیم سهم بخش‌های خصوصی و تعاون را در اقتصاد متناسب با پیش‌بینی برنامه چهارم توسعه، بالا ببریم.

وزیر امور اقتصادی و دارایی، دلایل ناکامی در تحقق اهداف خصوصی‌سازی را به فرایند انتقال مربوط می‌داند و می‌افزاید: با وجود آن‌که بیشتر واگذاری‌ها به بخش عمومی صورت گرفته، این بخش نیز نتوانسته تحول اساسی در اقتصاد کشور ایجاد کند، بنابراین نمی‌توان مدعی شد خصوصی‌سازی به اهداف خود دست یافته است، زیرا این امر موجب بزرگ‌تر شدن حجم دولت شده است. دانش‌جعفری می‌گوید: خصوصی‌سازی و سیاست توانمندسازی همواره باید به صورت مستمر وجود داشته باشد، زیرا شاید کاری که در حال حاضر بخش غیردولتی نمی‌تواند انجام دهد در سال‌های آینده با توانمند شدن بخش خصوصی بتوان به این بخش واگذار کرد و تصدی‌گری دولت را به حداقل رساند. وزیر اقتصاد مشکل خصوصی‌سازی را در گذشته توسعه حوزه نفوذ بخش دولتی می‌داند و می‌افزاید: از یک سو بخشی از بنگاه‌های دولتی واگذار شده اما از سوی دیگر با سرمایه‌گذاری‌های جدید دولتی، حوزه نفوذ بخش دولتی توسعه یافته است. سعی داریم از محل سود شرکت‌های دولتی به عنوان سود دولت استفاده کرده و ضمن واریز این مبلغ به خزانه، آن را در قالب وجوه اداره شده در اختیار بانک‌ها قرار دهیم تا بانک‌ها بتوانند به بخش خصوصی تسهیلات ارایه دهند. براین اساس تا جایی که بتوانیم سعی می‌کنیم از سود شرکت‌های دولتی برای توسعه بخش دولتی استفاده نکنیم. دیدگاه‌های وزیر تعاون محمد ناظمی اردکانی هم هدف از توزیع سهام عدالت را افزایش ثروت خانواده‌های ایرانی از طریق گسترش سهم بخش تعاون می‌داند و می‌افزاید: مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی، دارایی‌های دولت در قالب این اصل قابل واگذاری خواهد بود. وی ادامه می‌دهد: واگذاری سهام از استان‌های کمتر توسعه‌یافته و با انتخاب محروم‌ترین اقشار اجتماعی کشور شروع می‌شود. آیین‌نامه واگذاری سهام عدالت در ۱۳ ماده در آبان‌ماه سال گذشته به تصویب رسید که بعداً با اصلاحاتی همراه و اجرایی شد. طبق ماده چهارم آیین‌نامه تشکیل ستاد مرکزی تدوین سیاست‌های مورد نیاز اجرایی کردن واگذاری سهام عدالت به ریاست احمدی‌نژاد رئیس‌جمهوری و ۹ وزیر و هشت سازمان مرتبط پیش‌بینی شده است. طبق اساسنامه طرح واگذاری سهام عدالت یک شرکت کارگزاری در وزارت اقتصاد تشکیل شده که قرار است به صورت سبد سهام عمل کند. همه سهام مورد نیاز برای واگذاری به این سبد ریخته خواهد شد و سود سهام به صورت یکنواخت بین سهامداران توزیع می‌شود. پس از ایجاد این شرکت کارگزاری، تعاونی‌های عدالت در مراکز استان‌های دارای اولویت‌دار تشکیل شد. ناظمی، استان‌های ایلام، خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان و کهگیلویه و بویراحمد را استان‌های اولویت‌دار مرحله اول توزیع سهام عدالت نام می‌برد و می‌افزاید: مجامع اولیه این شرکت‌های تعاونی برگزار و اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل این شرکت‌ها تعیین شده است. وی پیش‌بینی می‌کند، توزیع سهام عدالت در مرحله اول تا خردادماه سال ۸۵ به طول بینجامد و واگذاری سود در نیمه دوم ۸۵ براساس میزان سهام بین شرکت‌های تعاونی عدالت توزیع شود. وزیر تعاون می‌گوید: برگه‌های سهام در رنگ‌های قهوه‌ای (۵۰۰ سهم) سبز رنگ (یک هزار سهم)، آبی (دو هزار سهم)، و زرد رنگ (پنج هزار سهم) خواهد بود که قیمت هر سهم یک هزار ریال است. وی تأکید می‌کند: خرید و فروش سهام فقط بین اعضای شرکت‌های تعاونی صورت خواهد گرفت و دارای محدودیت است. خرید و فروش سهام باید به تصویب مجمع و هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی برسد. طبق اساسنامه، پس از شرکت‌های تعاونی عدالت پنج درصد سود سهام به صورت اندوخته در نظر گرفته شده که قابل برداشت نیست. ناظمی پیش‌بینی می‌کند: برای واگذاری سهام عدالت هر فرد خانوار حداقل ۴۰ و حداکثر ۱۰۰ هزار تومان درآمد کسب کند. تصمیم شجاعانه‌وزیر تعاون می‌گوید: سیاست‌های اقتصادی دولت نهم بر ایجاد و گسترش اقتصادی مردمی مبتنی است، اقتصادی که در آن مردم، محور فعالیت‌های اقتصادی باشند. محمد ناظمی می‌افزاید: در اصل ۴۴ قانون اساسی اجازه واگذاری بنگاه‌های اقتصادی دولتی به مردم داده شده تصمیم واگذاری سهام عدالت مهم‌ترین و شجاعانه‌ترین تصمیم دولت نهم بود که از طریق آن اهداف عدالت‌جویانه دولت اجرایی می‌شود. وزیر تعاون تأکید دارد: دولت برای بالا بردن سطح زندگی اقشار کم‌درآمد جامعه اقدام به عرضه سهام کرده است و در سال جاری شرکت‌های تعاونی سهام عدالت در سراسر کشور ایجاد خواهد شد. به هر حال ایده‌آل این است که همه مردم سهام عدالت را دریافت کنند. دیدگاه وزیر

رفاه‌پرویز کاظمی وزیر رفاه می‌گوید: آیین‌نامه «سهام عدالت» یکی از اقدامات پسندیده و آینده‌نگر برای مردم کشور است. «سهام عدالت» به مدت ۲۰ سال در اختیار گروه‌های دارای اولویت برای دریافت این سهام قرار می‌گیرد، اولویت‌های شناسایی شده حدود هشت میلیون نفر هستند، بر اساس ماده ۴ آیین‌نامه «سهام عدالت» تعیین اولویت‌های دریافت سهام برعهده وزارت رفاه است و با توجه به آمارهای موجود افراد تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی و بنیاد شهید، در اولویت‌های نخست قرار گرفته‌اند و بر این اساس به هر یک از افراد دارای اولویت دریافت «سهام عدالت» دو میلیون تومان سهام پرداخت می‌شود که باید در عرض ۲۰ سال قیمت آن بازپرداخت شود. زمان اجرای طرح‌ها در این میان برخی معتقدند، طرح سهام عدالت در زمان اجرا با یک‌سری موانع و مشکلات پیش‌بینی نشده مواجه خواهد شد. ابراهیم سلیمانی خوشرو، مدیر واگذاری سازمان خصوصی‌سازی، در این زمینه می‌گوید: برای سهام عدالت باید بسترسازی‌های لازم صورت گیرد. در حال حاضر وظیفه هر دستگاه دولتی است، که این کار را انجام دهد، اما پیش‌بینی می‌شود این طرح در زمان اجرا به موانع زیادی برخورد خواهد کرد، بنابراین دولت باید موانع را از سر راه بردارد. البته هیچ‌کس نمی‌تواند بگوید ما در دو سال و یا ۶ ماه آینده همه ایرانیان را سهامدار می‌کنیم. خوشرو با بیان این که اگر دولت می‌خواهد به خانواده‌های ایرانی کمک کند باید به جز واگذاری سهام عدالت گام‌های مکمل دیگری هم بردارد می‌افزاید: زمان اجرا بسیاری از موانع سر راه قرار می‌گیرد باید میزان هزینه و زمان، پیش‌بینی شود. منتقد صریح‌دکتر فرشاد مؤمنی از جمله منتقدان صریح‌الوجه طرح سهام عدالت است او در عین حال که در اقتصاد بحث عدالت‌خواهی را به صورت پیگیر دنبال می‌کند و اجرای طرح سهام عدالت از سوی دولت را اقدامی در جهت توزیع رانت می‌داند. استاد دانشگاه علامه طباطبایی می‌گوید: اقداماتی مانند عرضه سهام عدالت هیچ‌نسبتی با اشتغال‌زایی و رشد ندارد و طرحی با رویکرد اعانه‌ای و از موضع توزیع رانت است می‌توان گفت موضع دولت در قبال عدالت اجتماعی یا از منظر پایداری دچار نقصان جدی است مانند طرح سهام عدالت و یا این که به کلی مغایر با سیاست‌های گفته شده است. سهام‌بازنشستگاناز زمان تصویب آیین‌نامه سهام عدالت موج وعده‌ها به اقشار مختلف در زمینه واگذاری سهام عدالت به‌راه افتاد. در این میان، بازنشستگان و معلمان بیش از همه در معرض این هدف قرار گرفته‌اند. فرهاد رهبر رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می‌گوید: سهام عدالت در میان بازنشستگان نیز توزیع خواهد شد و سعی می‌کنیم توزیع آن در بین اقشار مورد نظر به صورت هدفمند انجام شود. دیدگاه رئیس سابق خصوصی‌سازی عبداللہ پوری‌حسینی - مدیرعامل سابق سازمان خصوصی‌سازی درباره سهام عدالت می‌گوید: شرکت‌های قابل واگذاری از طریق سهام عدالت شرکت‌های متفاوتی به لحاظ سوددهی هستند، اگر قرار باشد سهامی را با سوددهی پایین به افراد بدهیم، شاید ۲۰ سال که سهل است ۱۰۰ سال دیگر هم صبر کنند و از محل سودشان نتوانند ثمن معامله را پس بدهند، برای این که سهام مستقیم به دست افراد داده شود قرار است که شرکت‌های واسط شکل بگیرند و همگن‌سازی، توزیع ریسک و سود در این شرکت‌ها انجام پذیرد. او در پاسخ به برخی که نسبت به زود ابلاغ شدن سهام عدالت معترضند توضیح می‌دهد: واگذاری سهام عدالت کار بسیار بزرگی است، متأسفانه بین پنج تا شش میلیون نفر تحت پوشش کمیته امداد و حدود ۶۰۰ تا ۷۰۰ هزار نفر تحت پوشش سازمان بهزیستی هستند که با جمع این دو بالای شش میلیون نفر ما تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی را داریم. اما گروه‌هایی همچون بازنشستگان، افراد تحت پوشش تأمین اجتماعی، کارگران و ایثارگران هم هستند که اساساً تحت پوشش سازمان بهزیستی و کمیته امداد نیستند وقتی طرحی مطرح می‌شود که بخواهد چند میلیون نفر را تحت پوشش قرار دهد آن هم سهام دولتی که واگذاری، قیمت‌گذاری و مدیریت شرکت‌های مادر تخصصی همه آنها جای بحث دارد کار بسیار بزرگی است، بنابراین برخی نسبت به این موضوع انتقاد می‌کنند. پوری‌حسینی با بیان این که متناسب با عظمت کار چکش‌کاری لازم صورت پذیرفته خاطر نشان می‌کند: نه می‌توانیم بگوییم که هیچ کاری انجام نشده و نه یک ایده خاصی بوده که تبدیل به آیین‌نامه شده است. این‌طور نیست، ایده‌ای بوده کار کارشناسی هم تا حدودی روی آن انجام شده اما متناسب با شأن و اهمیت موضوع باز هم جای کار دارد. پوری‌حسینی درباره شناسایی افراد هدف

و این که لااقل بین شش تا هفت میلیون نفر تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی، می‌گوید: اولویت‌بندی این افراد مقداری فرق می‌کند. به عنوان مثال اگر قرار باشد به یک میلیون نفر سهام داده شود در فاز اول شناسایی یک میلیون از شش تا هفت میلیون نفر، در دستور کار وزارت رفاه قرار می‌گیرد. منتهی خارج از افراد تحت پوشش نهادهای حمایتی همچون کمیته امداد حضرت امام (ره) و سازمان بهزیستی ما هیچ شناسه دیگری در جامعه نداریم، اگر قرار باشد که همه افراد جامعه با یک نگاه نگریده شوند در آن زمان کار بسیار زیادی را پیش رو خواهیم داشت. مدیرعامل سازمان خصوصی‌سازی در پاسخ به این پرسش که این سهام به همه افراد داده می‌شود؟ گفت: این امر بستگی به سهام قابل واگذاری دارد. اگر این سهام این قدر حجیم باشد که دهک پایین تا سومین و چهارمین دهک همه را پر کند، همه ایرانیان مشمول این آیین‌نامه خواهند شد و مجوز این کار در آیین‌نامه داده شده اما این که این مقدار سهام قابل واگذاری وجود دارد یا خیر باید بررسی شود. اگر سهام قابل واگذاری وجود داشته باشد، به تک‌تک ایرانیان باید سهم واگذار شود، منتهی با اولویت‌بندی‌های متفاوت. به گفته او یقیناً کسی که در دهک پایین جامعه از نظر درآمدی قرار دارد با کسی که در دهک دوم یا سوم و یا پنجم قرار دارد حتماً باید از نظر تسهیلات و حجم سهام که دریافت می‌کنند متفاوت باشند، تا عدالت برقرار شود. اما اگر قرار باشد به همه یک امتیاز بدهیم بحث عدالت به آن مفهوم محقق نمی‌شود، بدیهی است که باید تفاوت‌هایی وجود داشته باشد که بتوان این فواصل را کمتر کرد. پوری‌حسینی در پاسخ به این پرسش که تا چند سال دیگر می‌توان انتظار داشت که همه مردم سهامدار شوند؟ می‌گوید: باید اجازه دهیم که اعطای سهام شروع شود یک مقداری جلو برویم زمانی که توانستیم یک دهک را پر کنیم سپس در مورد دهک‌های بعدی تصمیم گرفته خواهد شد. وی ادامه می‌دهد: آن‌طور نیست که همه چیز باید آماده باشد و فقط منتظر پیشنهاد باشیم. وقتی یک شرکت مادر تخصصی مشکل اساسنامه‌ای دارد تا زمانی که این مشکل حل نشود قابل واگذاری نیست. اما از بین شرکت‌های مادر تخصصی قابل واگذاری هم ما مشکل اصل ۴۴ قانون اساسی را داریم. تا زمانی که بند (ج) سیاست‌های اجرایی اصل ۴۴ قانون اساسی ابلاغ نشود، امکان واگذاری برخی از شرکت‌های مادر تخصصی هم فراهم نیست. او درباره فرایند حمایتی در سهام توضیح می‌دهد: اگر شرکت‌های واسط تأسیس شوند ضعفی که متوجه شرکت‌ها خواهد شد تا حدود زیادی قابل جبران است. سهام شرکت‌های مادر تخصصی به این شرکت‌ها تزریق می‌شود و سهام شرکت‌های واسط در اختیار مردم قرار می‌گیرد. اما اگر نقش شرکت‌های واسط گرفته شود و قرار باشد که این سهام مستقیم به مردم داده شود مشکل برای شرکت‌ها به جای خود باقی می‌ماند. یعنی زمانی که دو میلیون تومان سهمش پر شد، سهم دیگری به آن داده نمی‌شود. وی در خصوص توانایی انجام کار از سوی سازمان خصوصی‌سازی گفت: سازمان مالی گسترش مالکیت واحدهای تولیدی که به سازمان خصوصی‌سازی تغییر یافته این تجربه را دارد اگر نقش شرکت‌های واسط به سازمان داده شود نزدیک‌ترین سازمان دولتی که بتواند چنین مأموریت بسیار سنگینی انجام دهد، سازمان خصوصی‌سازی است. منتهی نه در شرایط فعلی، بلکه، حتماً باید این سازمان تقویت و تجهیز شود. اگر این کارها صورت گیرد، نرم‌افزار برای این کار وجود دارد، منتهی باید مقداری مورد حمایت قرار بگیرد تا بتوان چنین کار حجیمی را انجام داد. ایرادات وارد بر طرح‌های ساختار طرح-تمرکز: هر چند یکی از اهداف طرح سهام عدالت کاهش خطرات ناشی از تمرکز دولت ذکر شده است، لکن مراحل اجرایی طرح مزبور نه تمرکززا که تمرکز است. تجمع مالکیت و مدیریت قریب به ۵۰۰ شرکت دولتی در شرکت کارگزاری سهام عدالت، چیزی جز افزودن بر نهادهای اقتصادی بسیار بزرگ دولتی و شبه دولتی در بر ندارد. اگرچه واگذاری سهام شرکت کارگزاری مزبور به تعاونی‌های عدالت‌استانی در بلندمدت (پس از ۲۰ سال و اتمام فروش اقساطی) بر سهامداران این شرکت خواهد افزود، اما ریالی از دارایی‌های آن نخواهد کاست و در مالکیت شرکت‌های واگذار شده خللی ایجاد نخواهد کرد. این مسأله با توجه به ممتاز بودن سهام دولت در شرکت کارگزاری مورد بحث وجه تازه‌ای می‌یابد و قدرت مدیریتی که سهامدار ممتاز از آن سود می‌جوید (برخلاف قانون تجارت) بر عدم واگذاری مدیریت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی صحنه می‌گذارد. بنابراین اجرای طرح

سهام عدالت با ساختار فعلی نه تنها کمکی به خرد شدن مالکیت و به‌ویژه مدیریت در میان مردم نمی‌کند که با تشکیل نهاد اقتصادی عظیمی به‌نام شرکت کارگزاری سهام عدالت، بر مشکلات اقتصادی و مدیریتی کشور خواهد افزود و افزون بر آن زمامداری چنین شرکت معظمی می‌تواند رؤیای هر گروه سیاسی باشد و منازعاتی برانگیزد. تشکیل نهادهای اداری بزرگ و بروکراتیک جدا از شرکت کارگزاری سهام عدالت که نهاد اقتصادی عظیم و تأثیرگذاری خواهد بود، در فرآیند اعطای سهام شرکت‌های دولتی به مردم کم‌بضاعت، نهادهای اداری بسیار فربه‌ی حضور خواهند یافت که انتظار چالاکی از آنها بیهوده است. ستاد مرکزی با ۱۸ عضو که در بردارنده رئیس جمهور و ۹ وزیر است و چنین به نظر می‌رسد که عمده کار اجرایی آن برعهده ۶ عضو بدون حق رأی باشد و همچنین ستادهای استانی نیز که با اعضای متناظر واحد مرکزی خود تشکیل خواهند شد، نهادهایی با اعضای بلند مرتبه‌تر از حد و اندازه این طرح هستند و تصور تشکیل جلسات آن با وقفه‌های طولانی و بدون حضور تمامی اعضا، کار دشواری نیست. از دیگر سو تشکیل و تأسیس شرکت‌های تعاونی استانی از توجیه قابل ملاحظه‌ای برخوردار نیست. موضوع فعالیت در اساسنامه تیپ این تعاونی‌ها به خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط و توزیع سود آن در میان اعضا منحصر شده، در حالی که تمامی این سه فعالیت توسط ستاد استانی یا خود شرکت کارگزاری سهام عدالت انجام‌پذیر است. تشکیل ۳۰ تعاونی استانی با اعضای فراتر از ۳۰ میلیون نفر که هر یک نمایندگان، اعضای هیأت مدیره، مدیرعامل، بازرس و دیگر مستخدمان اجرایی خود را خواهند داشت، هزینه بسیار بر طرحی تحمیل خواهد کرد که حمایت از اقشار کم‌بضاعت را به عنوان اصلی‌ترین هدف خود برگزیده و این در حالی است که فعالیت تعاونی‌های مزبور توسط دیگر نهادهای درگیر در این طرح به راحتی قابل انجام است. تبعات اجرایی طرح‌خالل در فرآیند خصوصی‌سازی وجود آن که در مواردی بعضی از مسئولان طرح، سهام عدالت را یگانه راه خصوصی‌سازی دانسته‌اند، نگارنده بر این باور است که نه تنها چنین نیست که سهام عدالت محل خصوصی‌سازی نیز خواهد بود. خصوصی‌سازی بر واگذاری مالکیت و نیز مدیریت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی می‌پردازد در حالی که در پروژه سهام عدالت مالکیت بسیاری از شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری و سپس سهام شرکت واسط به تعاونی‌های استانی و سپس سهام تعاونی‌ها به مردم واگذار خواهد شد که در این میان شاید بتوان با اطلاق تعاونی‌سازی به طرح مزبور انتقال مالکیت شرکت‌های دولتی را با وجود یک واسطه به بخش تعاونی و پس از ۲۰ سال پذیرفت، لکن انتقال مدیریت به مردم با توجه به ممتاز بودن سهام دولت در شرکت کارگزاری، واگذاری بلوک‌های ۲۰ درصدی سهام شرکت‌های قابل واگذاری به اشخاص دولتی و همچنین اعطای تنها ۴۹ درصد سهام شرکت‌ها به شرکت واسط (براساس سخنان مسئولان) در این طرح محقق نخواهد شد. از دیگر سو ورود نزدیک به ۵۰۰ شرکت دولتی به پرتفوی کارگزاری سهام عدالت از آن رو که با مالکی حداقل ۴۹ درصدی همراه خواهد بود، می‌تواند مانعی در ورود آنان به بورس اوراق بهادار باشد. دامنه زمانی بلندمدت‌دامنه زمانی طرح ۲۰ سال در نظر گرفته شده که این مدت زمانی طویل می‌تواند نقطه ضعفی برای اجرای طرح مزبور در سرزمینی باشد که در اجرای برنامه‌های چهار ساله‌اش درمانده است. واگذاری تدریجی در دامنه زمانی ۲۰ ساله بدون احتساب سود فروش اقساطی که رقم قابل توجهی در این دامنه فراخ زمانی خواهد بود، به نوبه خود قابل تأمل است. از دیگر سو اخراج اعضای تعاونی با از دست دادن شرایط عمومی و اختصاصی در مدت زمان یاد شده و دیگر مواردی که اداره تعاونی‌ها و ستادها را با مشکلات گوناگون رودررو کند، خارج از تصور نیست. تعداد بسیار اعضا گستره شمول طرح مورد بحث چند ده میلیون نفر را در بر خواهد داشت، که هر یک به عنوان عضوی از یک تعاونی استانی خود را در تصمیمات مربوط به اداره تعاونی یا شاید شرکت کارگزاری معظم سهام عدالت محق بدانند. برگزاری مجامع عمومی شرکت‌هایی با چند ده میلیون عضو امری بسیار دشوار است که طراحان پروژه سهام عدالت با برگزاری انتخابات نمایندگان اعضا در صدد رفع آن برآمده‌اند، لکن انجام چنین انتخاباتی نیز دشواری خاص خود را خواهد داشت. از دیگر سو پاسخ‌گویی به خیل افرادی که به خوبی از حقوق و وظایف خود آگاه نیستند و ممکن است با برداشت نادرست از وعده‌های داده شده، انتظاراتی فراتر

از حدود طرح داشته باشند، بر مشکلات اجرای پروژه خواهد افزود. نتیجه آن چنان که در ابراز دیدگاه‌های مسئولان و کارشناسان هم دیده می‌شود، نظر بیشتر مسئولان دولتی در حال حاضر بیشتر معطوف به اجرای سریع‌تر این طرح است، در حالی که منتقدان معتقدند دولت باید برای دوران پس از واگذاری سهام عدالت و ایجاد سازوکارهای حمایتی، چاره‌ای بیندیشد. فصل سوم روش تحقیق: در گردآوری این پروژه از روش تحقیق کتابخانه‌ای استفاده شده است. با مراجعه به کتب مربوطه و هم چنین سایت‌های اینترنتی موجود و اظهار نظرهای متخصصان علم اقتصاد در این باره این مطالب گردآوری شده است. شایان ذکر است که در مطالب موجود در این تحقیق تمام جنبه پژوهشی داشته و جهت آن‌ها در مرحله اجرای این طرح مشخص می‌شود. جامعه آماری: نظر متخصصان از طریق پرسشنامه می‌باشد. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل کلیه کسانی می‌باشد که شامل این طرح می‌گردند. می‌باشد. روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی خوشه‌ای است زیرا گروهی یا خوشه‌ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می‌شود. کلیه کسانی که به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه‌ای نمونه‌گیری می‌شود. ابزار نمونه‌گیری: گفتگو و بررسی اقدامات انجام شده، جمع‌آوری نظرات کارشناسان و منتقدان و پرسشنامه خودساخته. فصل چهارم روش تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه‌گیری بررسی میزان تاثیر طرح سهام عدالت در بهبود وضع اقتصادی آحاد جامعه از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود. برای خلاصه کردن داده‌ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می‌شود. هدف در این تحقیق، بررسی موانع ازدواج جوانان و ارائه راهکارهایی برای رفع این موانع می‌باشد. جهت بررسی دقیق‌تر و شناخت صحیح از موانع موجود ۵۰ تا ۱۸ جوانان تا ۳۴ ساله به صورت تصادفی ساده انتخاب کرده‌ایم و پرسشنامه‌ای ۱۰ سؤالی به همراه برخی مشخصات فردی جهت اخذ نظریات ایشان تهیه و تکمیل شده است. پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وارنرم افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم: در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می‌شود. سایر شاخص‌های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است: شاخص (سال) میانگین مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییرات مقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶ با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن‌ترین و جوان‌ترین فرد ۱۶ سال می‌باشد و بیانگر این نکته است که توقع آنان از دولت بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصد مرد ۲۷ ۱/۵۵ از ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می‌شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تاثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است. جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت تأهل فراوانی درصد مجرد ۳۸ ۷۶ متاهل ۱۲ ۲۴ در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متاهل بوده‌اند. جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال فراوانی درصد محصل ۹ ۱۸ دانشجو ۱۰ ۲۰ کارمند ۱۰ ۲۰ سایر مشاغل ۴۰ ۱ مشاغل ۱ ۲ ملاحظه می‌گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می‌باشند. جهت بررسی دقیق‌تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم: جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متاهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵ ۷ ۳/۵۸ ۰ ۰ با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین

افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. (با ۳/۵۸ درصد) جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسی مقاطع تحصیلی فراوانی درصدا ابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲ دیپلم ۲۳ ۴۶ کارشناسی ۱۵ ۳۰ بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند. ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناس و بالاتر از آن می‌باشند. در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۳ می‌پردازیم: جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسی پاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد

۱۰	۳۸	۱۹	۱۰۳	۵	۱۴	۷	۲۲	۱۱	۲۶	۱۳	۲۸	۱۴	۱۴۲	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۲۲	۱۱	۱۶	۸		
۹	۱۶	۸	۱۸	۹	۱۶	۸	۱۴۵	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۱۲	۶	۲۶	۱۳	۴۴	۲	۱۲	۶	۲۶	۱۳	۲۰	
۱۴۸	۷	۱۸	۹	۳۸	۱۹	۸	۴	۲۲	۱۱	۱۴۷	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۱۸	۹	۲۰	۱۰	۳۲۶	۱۶	۱۸	۱۶	
۲۲	۱۱	۳۶	۱۸	۰	۰	۴	۲	۱۰	۵	۳۸	۱۹	۴۸	۲۴	۶۹	۳	۲۶	۱۳	۲۰	۱۰	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	
۱	۲	۱	۶	۳	۵۰	۲۵	۴۰	۲۰	۲۱۲	۱	۶	۳	۱۸	۹	۳۸	۱۹	۳۶	۱۸	۶۱۱	۳	۸	۴	۲۸	۱۴

۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم: سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثرگذاری اوضاع بد اقتصادی، بیکاری و تورم و خشکسالی نیازمند دریافت کمک های دولتی می‌باشند و این می‌تواند دامنه شمول پذیری کمک های دولتی را افزایش داده و خود مانع اجرای آن گردد. مطرح باشد. سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی بالاتر می‌تواند یکی از اهداف آنها در هنگام تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد. سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای اعتقادی و عدم تطابق بین میزان اعتقادات ایشان و شرایط موجود، سبب تأخیر در ازدواج می‌شود. سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط اقتصادی نمی‌تواند عامل مؤثری در تزلزل برای تصمیم‌گیری در ازدواج باشد. سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و رعایت مراتب سنی در بین اعضاء خانواده برای ازدواج را ضروری نمی‌دانند. سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و مهریه سنگین و... ملاکی برای ازدواج پاسخگویان نبوده است. سؤال هفت: با توجه به نتایج مراسم تجملی و تشریفات نمی‌تواند عاملی جهت بروز مشکل در امر ازدواج شود. سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس در انتخاب همسر در حد متوسط و بالاتر به عنوان عاملی مشکل‌آفرین در امر ازدواج است. سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از مسکن مناسب می‌تواند به عنوان مشکلی در هنگام ازدواج مطرح شود. سؤال ۱۰: میزان تحصیلات طرف مقابل در هنگام ازدواج با ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان می‌تواند به عنوان عاملی مهم در انتخاب همسر به عنوان ملاک باشد. پرسشنامه‌پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت فواید و موانع اجرای طرح سهام عدالت می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- آیا تا چه اندازه توجه با به درخواست دریافت کمک های دولتی از سوی

آحاد مردم طرح سهام عدالت می تواند تأثیر داشته باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- چه میزان اوضاع بد اقتصادی می تواند در دریافت افراد از این طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- آیا میزان بیکاری می تواند بر توزیع طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۴- آیا تا چه میزان وجود فقر مادی در افراد جامعه در دریافت طرح می تواند مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۵- تا چه اندازه به این عقیده که فقر آغاز انحرفات می تواند باشد معتقد هستید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه وجود مشکلات اقتصادی، فقر شدید می تواند اجرای طرح را با اشکال مواجه سازد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می تواند در موفقیت آن مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجاد کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹- آیا برخوردار بودن از برنامه ریزی قوی، پشتوانه مالی و رضایت مردم چه میزان موفقیت طرح را تضمین می کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰- چه میزان نظرات منتقدان می تواند در اصلاح ساختار طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () فصل پنجم ۴- نتیجه گیری و پیشنهاد طرح سهام عدالت از تناقض اهداف و برنامه در رنج است. این پروژه کاهش تمرکز مالکیت دولت و گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در میان اقشار مردم را نشانه گرفته، لکن با تأسیس شرکتی به فریبی نیمی از پانصد شرکت دولتی که مجموعه‌ای از فعالیت‌های مالی را برای خود مجاز می‌شمارد و سهامدار ممتاز دولتی نیز دارد، به تجمع و متمرکز کردن مدیریت و فعالیت پرداخته و تولد این نهاد معظم شبه دولتی را به جشن نشسته است. طراحان این پروژه به تأسیس نهادها و ادارات بزرگ و بروکراتیکی همت گماشته‌اند که لزوم و نحوه تشکیل هر یک از آنان می‌تواند محل پرسش‌های فراوان باشد. به راستی حضور رئیس‌جمهور به عنوان مدیر ارشد و همراهی ۹ وزیر با وی در پروسه اعطای سهام شرکت‌های دولتی به مردمان کم‌بضاعت در پی چه ضرورتی پدید آمده است و مگر نه آن که سازمان خصوصی‌سازی و نهادهای حمایتی همچون دفتر امور مناطق محروم، سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) از توانایی به سرانجام رساندن چنین طرحی برخوردارند. از سوی دیگر آیا خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط و توزیع سود آن در میان مشمولان می‌تواند توجیه‌گر تأسیس ۳۰ تعاونی استانی که هر یک هیأت مدیره، بازرس، مدیرعامل و دیگر مستخدمین اجرایی و اداری را در بطن خود دارند و هزینه فراوانی در پی می‌آورند، باشد و مگر نه این که ستادهای استانی، خود قادر به سامان‌دهی این سه مهم هستند. واگذاری مستقیم سهام شرکت‌های دولتی قابل واگذاری به مشمولان طرح، می‌تواند با هزینه بسیار قلیل‌تر و عدم تولید و بازتولید نهادهای واسط که تنها بر بار هزینه‌ها می‌افزایند، جایگزین مناسبی برای روش فعلی طرح سهام عدالت باشد. هم‌اکنون هیأت وزیران شیوه قیمت‌گذاری شرکت‌های دولتی قابل واگذاری را مصوب کرده است و با استناد به این مصوبه شرکت‌های مزبور قابل ارزش‌گذاری هستند. نهادهای حمایتی با شناسایی مشمولان و سازمان خصوصی‌سازی با انتخاب و تعیین ارزش شرکت‌ها، از توانایی واگذاری مستقیم سهام شرکت‌های دولتی با سقف ریالی مشخص به افراد مشمول طرح برخوردارند. سهام واگذار شده می‌تواند در وثیقه سازمان خصوصی‌سازی یا خود شرکت باشد و به صورت اقساطی به مشمولان واگذار گردد. بدین ترتیب و پس از پایان اقساط فروش، مشمولان نه مالک سهام تعاونی‌های استانی که سهامداران شرکت هستند و از توان اعمال نظرات خود در اداره شرکت و به میزان سهم خود برخوردارند. با چنین شیوه‌ای خصوصی‌سازی و تمرکزگرایی به مفهوم واقعی آن اعمال خواهد شد و شرکت‌ها از شانس به مراتب بیشتری برای پذیرش در بورس برخوردار خواهند

شد. منابع: <http://www.sena.ir/portal.aspx?tabid=۱۰۷۱> http://www.iranroshd.org/index.php?option=com_content&task=view&id=۶&Itemid=۸

option=com_content&task=view&id=۶&Itemid=۸ ماهنامه شماره ۵۱ بورس (خرداد ۱۳۸۵)

تحقیق کاربردی - پژوهشی بررسی نقش بودجه ریزی کارآمد و نقش آن در موفقیت سازمان؛ محققین: هانیه اورجلو - فاطمه شجاعیان - مورد مطالعه: کارخانه اکسیژن ملائکه - شرکت خصوصی واقع در مشهد مقدمه قابلیت‌های هر سیستم مکانیزه ارتباط تنگاتنگ با محیط و امکانات ساخت فن آوری آن دارد. در گذشته منظور غایی از طرح مسئله مکانیزه نمودن عملیات جاری سازمان ها، تسریع در انجام امور تکراری و افزایش دقت در انجام آنها بود، به عبارت دیگر وجه "عملیاتی" سیستم‌ها کاملاً "بر وجه" اطلاعاتی "آنها غلبه داشت. دیدگاه حاکم بر ایجاد سیستم‌های مکانیزه، تحت تاثیر شرایط وقت، تبعیت از چهارچوب و روش‌های جاری را غایت کارکرد سیستم تلقی می‌کرد. به همین دلیل وظائف سیستم حسابداری مالی عمدتاً "به انجام امور متعارف فترداری و تهیه صورت‌های مالی ذریع محدود می‌گردید. درحالیکه نگرش وسیع‌تر به موضوع که براساس محمل‌های مادی و فنی روز امکان پذیر و در عین حال ضروری است ایجاب می‌نماید که هر سیستم مکانیزه علاوه بر بهبود بخشیدن به روش‌های انجام امور جاری، امکان نظارت موثر بر روند عملیات و تامین نیازهای اطلاعاتی مدیریت را در این راستا عهده دار باشد. سیستم مکانیزه موجود با نگرش اخیر و با فرض محوری بودن سیستم مالی در راستای ایجاد یکپارچگی و تجمع در مجموعه عملیات یک سازمان تهیه و تدوین گردیده است و انتظار می‌رود که به عنوان هسته مرکزی "سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت" (MIS) قادر به ایفای نقش مناسب باشد. کارخانه اکسیژن ملائکه، یک موسسه خصوصی است که در آدرس: کیلومتر ۶ جاده قوچان - مشهد دایر است. خط تولید: تولید گازازت، اکسیژن و هیدروژن مدیر کل: مهندس عطایی معاون: مهندس گلکانیان

شرکت مدیر مالی ندارد و: خانها-رجیان و طهماسبی که مسئولیت حسابداری را دارند. فصل اول بیان مسئله برنامه ریزی در هر سازمان یکی از ارکان موفقیت میباشد. اگر برنامه ای دقیق و منسجم وجود نداشته باشد به طور یقین با شکست مواجه خواهیم گردید. برنامه ریزی عملیاتی یکی از مهم ترین قسمت های تصمیم گیری برای موفقیت میباشد. برای تعیین سطح بیکاری یا اشتغال، رشد اقتصادی یا رشد درآمد، فقر یا درآمد و سایر مواردی که به رفاه و پیشرفت اقتصادی منتهی می‌گردد باید برنامه ای منسجم عقلایی داشت تا بتوان بر اساس آن میزان پیشرفت یا عدم پیشرفت را سنجید و مامی خواهیم در این تحقیق به آن پردازیم. اهمیت موضوع: در جهانی که برای سالهای دور خود برنامه ریزی می‌کند و سطح انتظارات را تعیین می‌نماید دیگر نمی‌توان بدون راه و نقشه و برنامه گام برداشت و گفت چو فردا بر آید فکر فردا کنم! این طرز تفکر حتی نمی‌توان یک گام روبه جلو برداشت. مهم ترین قسمت یک برنامه عملیاتی کردن آن میباشد یعنی به توان آن راپیاده نمود و نقاط قوت و ضعف آن را سنجید یا تغییرات بنیادی در آن ایجاد نمود. یکی از مشخصه های پیشرفت داشتن برنامه های عملیاتی با توجه به امکانات و نیازهای جامعه میباشد و این بر اهمیت برنامه ریزی عملیاتی میافزاید. فرضیات تحقیق: ۱- بین سیستم برنامه ریزی عملیاتی کارآمد و موفقیت سازمان رابطه وجود دارد. ۲- بین استفاده از افراد متخصص و موفقیت برنامه ریزی عملیاتی کارآمد رابطه وجود دارد. ۳- بین سیستم تصمیم گیری کارآمد و برنامه ریزی درست رابطه وجود دارد. ۴- بین کنترل و به روز کردن برنامه ریزی عملیاتی و موفقیت رابطه وجود دارد. اهداف پژوهشالف: هدف کلی: بررسی تاثیر برنامه ریزی عملیاتی کارآمد و نقش آن در موفقیت سازمانب: اهداف جزئی: ۱- برنامه ریزی عملیاتی کارآمد عامل موفقیت سازمان میشود. ۲- استفاده از افراد متخصص در برنامه ریزی عملیاتی باعث موفقیت سازمان میشود. ۳- برنامه ریزی عملیاتی درست می‌تواند به ایجاد انگیزه در کارکنان کمک کند. ۴- با کنترل و به روز کردن برنامه ریزی عملیاتی می‌توان شاهد موفقیت سازمان بود. فصل دوم ادبیات تحقیق خلاصه مشخصات سیستم حسابداری مالی و کنترل بودجه امکان اجرای عملیات در اطلاعات مالی سالهای فعال امکان نگهداری اطلاعات مالی بصورت سنواتی و دستیابی به آنها در زمان های دلخواه امکان ورود اطلاعات بودجه و مقایسه آن با عملکرد (اسناد مالی) امکان ثبت اطلاعات در ریزترین سطح (ضمائم) و کنترل آنها بر اساس قانونمندی تعریف شده برای حساب مربوطه امکان ویرایش اطلاعات وارده بصورت Online و Batch کنترل مراحل گردش اسناد جهت تائید در سلسله

مراتب سازمانی امکان شبیه سازی اسناد (تهیه اسناد جدید) از مجموعه اطلاعات اسناد سالهای مختلف و اعمال تغییرات عمومی در آنها ادغام اسناد و تولید سند واحد مرتب سازی اسناد برحسب تاریخ و اختصاص شماره سند جدید امکان تهیه گزارشات مالی از اطلاعات یک یا چند سال مالی بدون ضرورت ثبت دائم (بروزآوری اسناد امکان معرفی حسابها و مراکز با ساختار دلخواه (۴) جدول متمایز مشتمل بر ۲۷ رقم تعریف قانونمندی و صفات مترتب بر هر حساب در ثبت های مالی (مقدار، شماره، زمان صدور اتوماتیک اسناد افتتاحیه در سطوح دلخواه و صفات مورد نظر امکان تغییر نمایش و نحوه دریافت اطلاعات بصورت فارسی و لاتین تعریف ارزهای مختلف و دریافت نرخ روزانه ارزها دریافت مقادیر ارزی مختلف در خطوط مختلف سند مالی و تبدیل آن به ارز رایج تغییر مبالغ ارزی اسناد مالی به ارز دلخواه جهت انجام مقایسه و تصمیم گیری در انجام عملیات مالی و تجاری طبقه بندی اسناد در ۱۰۰ سریال متفاوت (تخصصی کردن حوزه های عملیاتی متفاوت در سازمان مالی تعریف اختیارات کاربران مختلف در ایجاد/اصلاح/حذف/رویت و تایید اسناد در سریالهای مختلف تعریف اختیارات کاربران (در اجرای عملیات) در پائین ترین سطوح اجرایی سیستم نگهداری اطلاعات گردش اسناد در سلسله مراتب سازمانی (تنظیم کننده/وارد کننده/اصلاح کننده/رسیدگی کننده/تأیید کننده/تصویب کننده تولید گزارشات با هر نوع ترکیب، تلخیص و طبقه بندی بصورت تصویری، چاپی و نموداری بدون نیاز به برنامه نویسی. تهیه انواع گزارشات متعارف و استاندارد نظیر گزارشات دفاتر قانونی و معین، صورتهای مالی، نسبتهای مالی، یادداشتهای همراه و.... ایجاد رمز در بخش گزارشات (RPG) به منظور حفظ ساختمان گزارشات تعریف شده در یک سازمان (توسط مسئولین مالی) و سلب اختیار تغییر در ساختمان گزارش از کاربران دیگر. امکان دریافت و نمایش تاریخ به اشکال مختلف در اسناد مالی ایجاد سیستم پایگاه مرکزی جهت دریافت، ذخیره و دستیابی به اسناد شرکتهای هم گروه و همچنین تهیه گزارشات تجمیعی و مقایسه ای (حسابداری کارگاهی، حسابداری شعب و برقراری ارتباط اطلاعاتی با سایر سیستمهای موجود مجموعه یکپارچه راپورز و تبادل اسناد مالی امکان پاسخگویی به نیازهای کنترل مالی از طریق ثبت و پردازش اطلاعات مراکز هزینه و مراکز توجه برای هر حساب زمانهای سررسید اسناد و حسابها - شماره چک، سفته، اموال و نظائر آنها در خصوص حسابهای شماره پذیر ثبت اطلاعات کمی (مقداری/تعدادی) در رویدادهای مالی ثبت شماره استنادی مربوط به مدارک و ضمائم اسناد مالی است. مبانی برنامه ریزی بودجهها توجه به خصوصیات متفاوت اقتصادی، اجتماعی کشورهای صنعتی پیشرفته و کشورهای کمتر توسعه یافته، در ادبیات مربوط به بودجه ریزی به این دو گروه از کشورها جداگانه اشاره شده است. کاربرد سیاست مالی در کشورهای صنعتی با کاهش بیکاری به وسیله ایجاد تحرک در تقاضا از طریق کسری بودجه بوده است. در دورههایی که تقاضا در سطح پایینی قرار دارد. کشورهای صنعتی با منابع تولیدی عاقل از جمله تجهیزات سرمایه‌ای و نیروی انسانی روبرو هستند. در این گونه مواقع سیاست مالی با ایجاد تحرک لازم در تقاضا می‌تواند اثرات دوری را به حداقل برساند. در کشورهای در حال توسعه مشکل حادتر است. در این کشورها بیکاری دوری نبوده بلکه ساختاری است، و استفاده از سیاستهای مالی برای ایجاد قدرت خرید بیشتر موجب افزایش قیمت و واردات خواهد شد. علاوه بر این کشورهای در حال توسعه با مشکل عدم ثبات کوتاه مدت ناشی از عواملی چون کشت نامطلوب در بخش کشاورزی، کاهش قیمت کالاهای صادراتی و نظایر آن روبرو هستند. لذا، نقش سیاست مالی در این کشورها علاوه بر نقش متعارف آن، ایجاد رشد اقتصادی و افزایش نرخ بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود تولیدی است. در این کشورها به دلیل ضعف بازارهای مالی، وجود بخش‌های غیرپولی در اقتصاد و همچنین نقش عمده دولت در فرآیند تولید، از سیاستهای پولی استفاده کمتری می‌شود. تفاوت‌های مربوط به کاربرد سیاستهای مالی لزوماً ارتباطی با کاربرد نظام‌های بودجه‌ریزی ندارد. شمار زیادی از کشورهای در حال توسعه از نظام بودجه‌ریزی کشورهای استعماری سابق (انگلیس و فرانسه) و همچنین نظام‌های بودجه‌ریزی کشورهای آمریکای لاتین (که مخلوطی از نظام بودجه‌ریزی فرانسه و انگلیس است) استفاده می‌کنند. به همین دلیل است که بررسی‌های بعمل آمده در زمینه نظام بودجه‌ریزی به جای

اشکال‌های فنی، بیشتر اشاره به عوامل اداری-تشکیلاتی داشته‌اند". کایدن و وایلدافسکی "در بررسی که در این زمینه کرده‌اند، کشورهای فقیر را کشورهایی با مشکلات بودجه‌ای خاص تلقی کرده‌اند. آنها کشورهای فقیر را کشورهای با درآمد سرانه کمتر از ۹۰۰ دلار، سطح پایین تجهیز منابع، بدون حساب بودن هزینه‌ها و نظام اداری ضعیف دانسته‌اند. بررسی‌های تجربی که در این زمینه بعمل آمده است، نشان داده که تفکیک فوق در بسیاری موارد قابل تعمیم نیست و شمار زیادی از کشورها علیرغم داشتن درآمد سرانه کمتر از ۹۰۰ دلار، از نظر بودجه‌ای ضعیف نیستند و حتی بعضی از آنها با مازاد بودجه مواجه هستند. از دیدگاه تجهیز منابع نیز در بعضی از کشورهای موسوم به فقیر، نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی بیشتر از ۲۰ درصد می‌باشد. تجزیه شوک‌های اول و دوم نفتی نیز نشان داده است که تورم، وابستگی و افزایش مستمر کسری بودجه مشکلاتی است که در بین تمامی کشورها مشترک می‌باشد و اختصاص به گروه خاصی از کشورها ندارد. لذا، برای قایل شدن تفکیک بین کشورها باید به دنبال ضوابط دیگری بود. یکی از ضوابطی که در این زمینه مورد توجه قرار گرفته است، نوع هزینه‌های بودجه و برخی از وجوه نهادی آنها است. بدین منظور هزینه‌ها به ۴ گروه تقسیم شده است: (۱) فعالیتهای عمومی سنتی و برخی امور حاکمیتی (دفاع، آموزش، بهداشت و...)، (۲) فعالیتهای صنعتی و بازرگانی دولت، (۳) پرداختهای انتفاعی به بخشهای تولیدی (صنایع و کشاورزی و...) و (۴) پرداختهای انتقالی به خانوارها و افراد، نقش هر یک از اقلام فوق بستگی به بینش سیاسی دولت و جایگاه ساز و کار بازار در اقتصاد دارد. ویژگیهای خاص زیر را می‌توان برای کشورهای مختلف در ارتباط با معیارهای فوق بیان کرد • به دلیل وجود نظام مستقر تأمین اجتماعی، در کشورهای صنعتی و بعضی از کشورهای در حال توسعه آمریکای لاتین، سهم هزینه‌های انتقالی به خانوارها و افراد بیشتر از سایر کشورها است • نسبت مخارج مربوط به فعالیتهای بازرگانی و صنعتی به کل هزینه‌ها در کشورهای در حال توسعه بیشتر است، زیرا در این کشورها دولت نقش عمده را در توسعه اقتصادی دارد • به دلیل دخالت مستقیم دولت در ارائه خدمات اجتماعی، سهم هزینه‌های آموزشی و بهداشتی در کشورهای در حال توسعه بیشتر است • در مورد هزینه‌های دفاعی، با توجه به ماهیت آن تفکیک خاصی را نمی‌توان بین کشورها قایل شد. تفاوت‌های نهادی بین کشورها عمدتاً در ارتباط با تدوین برنامه‌های توسعه است. بیشتر کشورهای در حال توسعه اقدام به تهیه برنامه‌های میان مدتی کرده‌اند که سیاستهای مالی آنها در چارچوب این برنامه تهیه می‌گردد. کشورهای صنعتی عموماً دارای برنامه‌های عمرانی نیستند، ولی هزینه‌های خود را از طریق روشهای پیشرفته بودجه‌بندی و استفاده از الگوهای خاص هزینه‌ای برآورد می‌کنند. روند اصلاحات بودجه‌بندی در اوایل قرون نوزدهم میلادی عمدتاً به منظور افزایش توان حسابدهی حکومت‌های پیرو دموکراسی اجتماعی و یا اعمال کنترل بیشتر در رژیم‌های شبه پادشاهی اعمال می‌شد. توجه قانونگذاران به تدریج از مالیات‌بندی به تخصیص هزینه‌های عمومی معطوف شد. کوششهای اولیه در کشور بریتانیای کبیر در راستای هدف تهیه چارچوبی برای افزایش توان پاسخگویی مالی دولت بود. انضباط مالی و صرفه‌جویی از طریق دستورالعمل‌هایی که توسط دستگاه مرکزی اعلام می‌شد، باید رعایت می‌گردید. دستگاه مرکزی فعالیت خاصی که نیاز به هزینه داشته باشد نداشت و فقط باید کنترل می‌کرد وجوه تعیین شده در محل اصلی خود به مصرف برسد. از سوی دیگر دستگاه‌های مصرف‌کننده، فعالیتهای خاصی داشتند که آنها را می‌بایست در چارچوب ضوابط تعیین شده توسط دستگاه مرکزی انجام می‌دادند. چندی بعد وظایف حسابداری و حسابرسی ضروری تشخیص داده شد و دستگاه‌های خاصی بدین منظور مشغول به کار شدند. نظام بودجه‌ریزی فرانسوی با درجه تمرکز بیشتری توسعه یافت. واحد خزانه‌داری دارای مسئولیت تمامی امور مربوط به نظارت، ممیزی، بازرسی، راهنمایی‌های مستقیم و غیرمستقیم و تهیه ضوابط و مقررات بود. در این نظام، ذیحسابانی در هر یک از دستگاه‌های اجرایی و گروهی از حسابداران مسئول رسیدگی به عملکرد درآمدها و انجام هزینه‌ها و بازرسانی برای رسیدگی به اجرای تمامی فعالیتهای پیش‌بینی شده بود. توسعه نظام‌های فوق دو نتیجه مهم و ماندگار داشت. اول، ایجاد یک دستگاه مالی مرکزی در داخل دولت و دوم رشد خدمات مالی دولتی. البته تمرکز امور در یک دستگاه مرکزی منجر به مشکلاتی می‌شد که مهمترین

آن ممانعت از رشد و توسعه مدیریت مالی در دستگاه‌های اجرایی بود. وجود یک دستگاه مرکزی مالی پر قدرت در جریان جنگ اول جهانی بطور جدی مورد سوال قرار گرفت. این مشکل به خصوص در کشورهایی که نقش برابری برای قوای مجریه و قانونگذاری قایل بودند قابل مشاهده بود. تلاشهایی که برای حل این مشکل به عمل آمد منجر به ایجاد دفاتر بودجه اجرایی و تفویض اختیارات بیشتر به دستگاه‌های مصرف کننده در اوایل دهه ۱۹۲۰ در کشور آمریکا شد. مقارن این تحولات در کشور انگلیس نیز در جهت تمرکز مالی بیشتر، اختیارات بیشتری به دستگاه‌های مصرف کننده تفویض شد. تجربه برخی از کشورهای منتخب در اجرای نظام بودجه ریزی بر مبنای عملکرد آمریکا الف- زمان و چگونگی شروع اجرای نظام • قانون عملکرد و نتایج دولت از سال ۱۹۹۳ مبنای چارچوب بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد دولت و دستگاه‌های اجرایی می‌باشد • مهم‌ترین فرازهای قانون یاد شده در قانون بودجه سال ۱۹۹۰ مورد عمل قرار گرفته بود. دفتر مدیریت و بودجه در گزارش خود نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک، کنترل و ارزشیابی عملکرد و انعطاف‌پذیری و پاسخگویی را مورد تاکید قرار داد. ب- تلاش‌های به عمل آمده در جهت فرهنگ سازی بودجه ریزی بر مبنای عملکرد • برنامه‌ریزی استراتژیک - در این برنامه وظایف و مأموریت‌های دستگاه‌های اجرایی مشخص شده و اهداف بلند مدت این دستگاه‌ها تعیین شده است. در شروع دهه ۱۹۹۰ تعداد کمی از دستگاه‌ها فاقد این برنامه بودند. ولی در حال حاضر برنامه‌ریزی استراتژیک نه تنها مسئولیت تمامی دستگاه‌های اجرایی به شمار می‌آید بلکه در هر دفتر و واحد اجرایی مبنای فعالیت‌ها به شمار می‌آید • اندازه‌گیری عملکرد - بودجه سالانه دستگاه‌های اجرایی باید همراه با برنامه‌های عملکرد سالانه پیشنهاد شوند. این برنامه‌ها ابتدا به دفتر مدیریت و بودجه پیشنهاد می‌شود و پس از بررسی این دفتر به کنگره ارسال می‌شود • تلفیق بودجه و عملکرد - تلفیق عملکرد یکی از پنج نوآوری دولت می‌باشد که در بودجه دو سال اخیر (۲۰۰۴ و ۲۰۰۵) مورد تاکید بوده است. ج - موانع اصلی بر سر راه توسعه بیشتر نظام بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد • ارزشیابی برنامه - به رغم تلاش‌های به عمل آمده در این زمینه عرضه و تقاضای این ارزشیابی هر دو ضعیف بوده است. در بلندمدت، پایداری و اعتبار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد نیازمند بهبود ظرفیت‌های ارزشیابی است • تشخیص هزینه‌های برنامه‌های اجرایی بودجه - به منظور درک بهتر هزینه‌های برنامه‌های اجرایی، حسابداری فعالیت‌های بودجه باید بر اساس برآورد دقیق منابع مورد استفاده انجام شود. این امر گام مهمی به سوی بودجه‌ریزی بر مبنای نتیجه و افزایش شفافیت مالی می‌باشد. در حال حاضر چنین چیزی وجود ندارد • استقرار نظام گزارشگیری مناسب - تعداد کمی از دستگاه‌های اجرایی مجهز به نظام خودکار به هم پیوسته اطلاعات هزینه و اهداف برای گزارشگیری عملکرد می‌باشند. د- درس یا درس‌های حاصل از نظام • لزوم استفاده از تجربه کشورهای دیگر در زمینه اجرای این نظام. در کاربرد این نظام در آمریکا از تجربیات کشورهای استرالیا، کانادا، نیوزیلند و انگلیس استفاده شده است • بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد باید هماهنگی با سایر برنامه‌های توسعه کشور به اجرا درآید • اجرای این نظام نیازمند ارتباط بیشتری بین منابع و نتایج است. ۲- هلند الف- زمان و چگونگی شروع اجرای نظام در ژوئن ۱۹۹۹، دولت هلند پیشنهادی را در زمینه بهبود نظام اطلاعاتی در دسترس اسناد بودجه و حساب‌های سالانه به مجلس ارائه نمود. هدف از ارائه این پیشنهاد سیاست محور کردن بیشتر فرآیند بودجه‌ریزی بود. این مهم از طریق ارائه اطلاعاتی در زمینه عملکرد اهداف پیش‌بینی شده، ابزارهای سیاسی و هزینه اجرای آن انجام می‌گیرد. نظام جدید بودجه‌ریزی شامل شاخصهای عملکرد زیر می‌باشد • کمیت، کیفیت و هزینه محصولات و خدمات تولید شده به وسیله دولت به منظور دستیابی به نتایج خاص • عملکرد حاصل از اقدامات دولت در زمینه‌های یاد شده ب- تلاش‌های به عمل آمده در جهت فرهنگ‌سازی بودجه ریزی بر مبنای عملکرد اقدامات انجام شده در این زمینه منجر به نتایج زیر شده است • قانونگذاری شفاف‌تر و کاربردی‌تر برای استفاده کنندگان • برگزاری دوره‌های مختلف از طریق دانشکده دولتی مالیه عمومی و بودجه‌ریزی • برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی متعدد و انتشار مقالات مختلف • استقرار نظام تشویقی برای پیشگامان نظام جدید • دادن اولویت

بیشتر به نظام ارزشیابی بودجه دولت ج- موانع اصلی بر سر راه توسعه بیشتر نظام بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد از طریق اسناد بودجه تهیه شده بر اساس نظام جدید مقایسه بین اهداف مورد نظر عملکرد و آشکار کردن نقاط ضعف بسیار ساده شده است. (هم از دیدگاه کارآیی مدیران و هم اثربخش سیاست‌ها). همین امر باعث ایجاد یک سازوکار دفاعی در مقابل نظام جدید از سوی بعضی از مدیران شده است. مدیرانی که نمی‌خواهند کارشان در معرض ارزشیابی قرار گیرد سعی می‌کنند به بهانه‌های مختلف خود را مستثنی نمایند. د- درس یا دروس‌های حاصل از اجرای نظام • کار را نباید خیلی پیچیده کرد، نظام باید تا حد امکان ساده طراحی شود • اجرای کامل نظام یک فرآیند بلند مدت است، نباید انتظار داشت در کوتاه مدت نتیجه دهد • استقرار نظام تشویق و تنبیه ضروری است. ۳- پیشنهاد روشی برای بودجه‌ریزی عملیاتی ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول ۱-۲- هزینه‌یابی محصول چیست؟ محصول، کالا- یا خدمات نهایی است که منعکس کننده خواست دولت، به عنوان خریدار، از دستگاه‌های اجرایی برای ارائه آن به متقاضیان است. در این خصوص می‌توان به مثالهایی مانند ارائه خدمات ثبتی، آموزشی، بهداشتی و یا تولید برخی محصولات کشاورزی یا صنعتی اشاره کرد. هزینه‌یابی محصول فرآیندی است که به وسیله آن هزینه نهاده‌ها (مانند حقوق و دستمزد) به محصولات تعلق می‌گیرد. در این فرآیند هزینه‌های کل هر دستگاه اجرایی برای تولید محصولات آن به نحوی اختصاص می‌یابد که پاسخگوی هزینه واقعی ارائه یا تولید هر محصول باشد. به طور مثال اگر یک دستگاه اجرایی خدمات متنوعی ارائه دهد یا کالاهای متنوعی تولید کند ممکن است بخواهد کل هزینه تولید هر واحد خدمات یا محصول را برآورد نماید. این اطلاع به دستگاه اجرایی کمک می‌کند که اولاً بهای ارائه هر واحد از محصول را تعیین کند و همچنین نسبت به حدود پرداختهای پرسنلی یا اداری تصمیم مناسب را اتخاذ نماید. هزینه‌یابی در دو مرحله انجام می‌گیرد: مرحله اول: جمع‌آوری اطلاعات هزینه‌ای مرحله دوم: استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده در هزینه‌یابی فعالیت‌های مربوط به تولید محصولات ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول ۲-۲- هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول در فرآیند نظام پیشنهادی دستگاه‌های اجرایی در چارچوب قرارداد یا موافقتنامه‌ای با دولت خدماتی را ارائه یا کالایی را تولید می‌کنند. در هزینه‌یابی محصولات موضوع قرارداد، دستگاه اجرایی باید هزینه هر یک از محصولات تولیدی مورد توافق را تعیین نماید. برای تمامی محصولات مزبور اطلاعات زیر باید ارائه گردد • عنوان هر یک از فعالیت‌هایی که منجر به تولید کالا یا خدمات می‌گردد • شرح عملیات هر یک از فعالیتها • اهداف کمی فعالیتها و شاخص قابل اندازه‌گیری کمیت و کیفیت کالا یا خدمت • هزینه تمام شده هر قلم از کالا یا خدمت محصول فعالیتها در فرآیند هزینه‌یابی محصول باید هزینه تولید هر قلم از محصول بطور آشکار مشخص شود، به طوری که برای دولت و مسئولین ارزش افزوده کالا- یا خدمت مزبور مشخص باشد. بنابراین، یک نظام کارآمد هزینه‌یابی فقط شامل مجموعه‌ای از هزینه‌های بالاسری محصولات نیست. نظام مطلوب فرآیند ایجاد ارزش افزوده را به نحوی سامان می‌دهد که • مسئولین دستگاه‌های اجرایی با سهولت بیشتری بتوانند فعالیت‌های مورد نظر برای تحقق اهداف خود را انتخاب کنند • روشهای بهبود عملکرد و کارآیی بهتر تشخیص داده شود • عملیات پیش‌بینی شده هر یک از فعالیتها امکان شبیه‌سازی و پیش‌بینی برای آینده را در قالب الگوهای مشخص فراهم سازد. در نظام پیشنهادی سقف بودجه هر یک از دستگاه‌های اجرایی مانند گذشته توسط دولت تعیین می‌گردد، در تعیین این سقف باید عواملی چون ارزیابی هزینه تولید کالا و خدمات، قیمت‌های بازار و افزایش کیفیت مورد توجه قرار گیرد. طبیعی است سقف پیشنهادی دولت برای بودجه دستگاه اجرایی با محاسباتی که توسط دستگاه اجرایی در چارچوب هزینه‌یابی فعالیتها انجام می‌گیرد ممکن است مطابقت نداشته باشد. بنابراین برای کمک به رسیدن به تفاهم، دستگاه‌های اجرایی باید ضمن هزینه‌یابی هر یک از فعالیتها، آنها را بر حسب اولویت طبقه‌بندی کنند به نحوی که در هر سطحی از بودجه فعالیت‌های مشخصی قابل انجام باشد. در این زمینه راهکارهای زیر می‌تواند مورد نظر قرار گیرد • تجدیدنظر در کمیت و کیفیت محصولات برای ایجاد تعادل بین هزینه تولید آنها با بودجه اختصاص یافته • اتخاذ سیاست‌هایی برای کاهش هزینه تولید

محصولات، مانند تغییر فرآیندها، مهندسی مجدد، حذف فعالیتهای دارای اولویت کمتر • تجهیز منابع درآمدی جدید روش هزینه‌یابی فعالیت اساس تعیین بودجه دستگاههای اجرایی و تخصیص اعتبارات خواهد بود. مشکل اساسی هزینه‌یابی فعالیتها در اولین سال اجرا خواهد بود، بدیهی است در سالهای بعد با استفاده از شاخص‌های تعدیل، هزینه تمام شده سال مبنای اصلاح قرار خواهد گرفت. روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت [۱] فرهنگ فعلی تعیین بودجه دستگاهها که "بودجه‌ریزی افزایشی" (Incremental) است دگرگون خواهد ساخت. در روش فعلی بودجه سال یا سالهای گذشته هر دستگاه اجرایی مبنای اصلی است که همه ساله براساس شاخصهای تعدیل نامشخص و یا افزایش فعالیتها یا پرسنل جدید و بدون توجه به محصول تولید شده دستگاه، انجام می‌گیرد. در واقع قدرت چانه‌زنی دستگاه اجرایی اساس تعیین بودجه را تشکیل می‌دهد و در غالب مواقع که بودجه پیشنهادی دستگاه با سقف تعیین شده هماهنگی و مطابقت ندارد، با کاهش همه جانبه و با درصدی خاص، اجرای تمامی فعالیتهای دستگاه با مشکل مواجه می‌شود. ضمن اینکه نظارت بر اجرای بودجه دستگاه نیز بر پایه اصول علمی میسر نخواهد بود. در روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت تشخیص رفتارهای هزینه‌ای محصولات ارایه شده دستگاههای اجرایی همراه با آگاهی از شقوق دیگری که می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند، ابزار مدیریتی قدرتمندی در اختیار مدیران قرار می‌دهد که • تهیه بودجه توسط دستگاههای اجرایی را ضابطه‌مند می‌سازد. کل هزینه هر فعالیت توسط دستگاه اجرایی مشخص می‌شود و امکان مقایسه هزینه مزبور با سایر شقوق فراهم می‌گردد • هزینه‌یابی دقیق فعالیتها، معیار خوبی را در تعیین تعرفه کالاها و خدمات در اختیار مسئولان دستگاههای اجرایی قرار می‌دهد • ناکارایی‌های موجود در تولید کالا- و خدمت با سهولت بیشتری مشخص می‌گردد و مسئولان می‌توانند اقدامات لازم را در افزایش ارزش یا کاهش هزینه محصولات خود بعمل آورند • مسئولین دستگاه اجرایی درک بهتری از عوامل موثر در هزینه پیدا می‌کنند و شقوق موجود برای کاهش هزینه فعالیتها از طریق تغییر فرآیند و بکارگیری فناوری جدید را بهتر تشخیص می‌دهند • اطلاعات بدست آمده در فرآیند پیشنهادی، گزارشگری و نظارت بر اجرای فعالیتها را تسهیل می‌کند. ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ۲-۳- مبانی تعیین فعالیتها در قوانین مالی و محاسباتی ایران مبانی و پایه‌های لازم برای تعیین فعالیتها و در نتیجه اجرای بودجه عملیاتی پیش‌بینی شده است. طبق مفاد بند (۴) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه، "برنامه سالانه" عملیات اجرایی دولت است که سالانه تنظیم و همراه بودجه کل کشور تقدیم مجلس می‌گردد و ضمن آن در قالب هدفها و سیاستهای مندرج در برنامه پنجساله، هدفهای مشخص و عملیات اجرایی سالانه هر دستگاه اجرایی با اعتبار مربوطه تعیین می‌شود. در بند (۸) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه نیز "عملیات اجرایی" به صورت مجموعه فعالیتها جاری (هزینه‌ای) و طرحهای عمرانی (تملک دارایی‌های ثابت) دستگاههای اجرایی تعریف شده است. در بند (۹) همین قانون "فعالیتها جاری" (هزینه‌ای) به سلسله عملیات و خدمات مشخص اتلاق شده است که برای تحقق هدفهای برنامه سالانه طی یک سال اجرا می‌شود و هزینه آن از محل اعتبارات جاری (هزینه‌ای) تأمین می‌گردد. همچنین در ماده (۱۹) قانون برنامه و بودجه دستگاههای اجرایی مکلف شده‌اند براساس شرح فعالیتها و طرحهایی که بین دستگاه اجرایی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مورد توافق واقع شده است در حدود اعتبارات مصوب عمل کنند. با توجه به احکام فوق، برنامه‌های عملیاتی ذیل دستگاههای اجرایی باید شامل فعالیتهای کمیته‌پذیر مشخص باشد که برای تحقق هدفهای برنامه مزبور اجرا می‌شوند. به بیان دیگر هر یک از فعالیتها دستگاهها باید دارای هدف و برنامه کار مشخص باشد. برنامه کار مزبور برای دستگاه اجرایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سایر دستگاههای ذی‌نفع بهترین راهنما برای عملیاتی است که در سال مالی انجام می‌گیرد و این برنامه اساس کار گزارشگری و نظارت می‌باشد. بنابراین تعیین فعالیتها ذیل برنامه‌ها باید به گونه‌ای انجام گیرد که گزارشگری از آنها را ساده سازد. در گزارشگری اصل "مسئولیت" است و مسئولیت در قالب شرح

وظایف دستگاه شکل می‌گیرد و واقعیت می‌یابد. برای برقراری ارتباط متقابل میان طبقه‌بندی عملیات و واحدهای اجرایی، باید سعی شود برنامه‌ها و فعالیتها به واحدهای اجرایی مشخص در درون هر دستگاه مرتبط شوند. ایجاد ارتباط بین طبقه‌بندی عملیات و واحدهای اجرایی موجب می‌شود که کار تهیه و تنظیم و اجراء نظارت بر اجرای بودجه به نحو بهتری انجام شود و عامل مسئولیت در داخل هر دستگاه مشخص تر گردد. بنابراین در تشخیص و تعیین فعالیتها باید گروههای عملیاتی در داخل هر یک از برنامه‌های هزینه دستگاه در قالب فعالیت گنجانده شوند به نحوی که مسئولیت اجرای هر یک فعالیتها و واحد اجرایی آن از هر حیث مشخص و با وظایف و تشکیلات منطبق باشد. ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ۲-۳- مبانی تعیین فعالیتها در قوانین مالی و محاسباتی ایران مبانی و پایه‌های لازم برای تعیین فعالیتها و در نتیجه اجرای بودجه عملیاتی پیش‌بینی شده است. طبق مفاد بند (۴) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه، "برنامه سالانه" عملیات اجرایی دولت است که سالانه تنظیم و همراه بودجه کل کشور تقدیم مجلس می‌گردد و ضمن آن در قالب هدفها و سیاستهای مندرج در برنامه پنجساله، هدفهای مشخص و عملیات اجرایی سالانه هر دستگاه اجرایی با اعتبار مربوطه تعیین می‌شود. در بند (۸) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه نیز "عملیات اجرایی" به صورت مجموعه فعالیتهای جاری (هزینه‌ای) و طرحهای عمرانی (تملک دارایی‌های ثابت) دستگاههای اجرایی تعریف شده است. در بند (۹) همین قانون "فعالیتهای جاری" (هزینه‌ای) به سلسله عملیات و خدمات مشخص اتلاق شده است که برای تحقق هدفهای برنامه سالانه طی یک سال اجرا می‌شود و هزینه آن از محل اعتبارات جاری (هزینه‌ای) تأمین می‌گردد. همچنین در ماده (۱۹) قانون برنامه و بودجه دستگاههای اجرایی مکلف شده اند براساس شرح فعالیتها و طرحهایی که بین دستگاه اجرایی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مورد توافق واقع شده است در حدود اعتبارات مصوب عمل کنند. با توجه به احکام فوق، برنامه‌های عملیاتی ذیل دستگاههای اجرایی باید شامل فعالیتهای کمیت‌پذیر مشخص باشد که برای تحقق هدفهای برنامه مزبور اجرا می‌شوند. به بیان دیگر هر یک از فعالیتهای دستگاهها باید دارای هدف و برنامه کار مشخص باشد. برنامه کار مزبور برای دستگاه اجرایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سایر دستگاههای ذی‌نفع بهترین راهنما برای عملیاتی است که در سال مالی انجام می‌گیرد و این برنامه اساس کار گزارشگری و نظارت می‌باشد. بنابراین تعیین فعالیتهای ذیل برنامه‌ها باید به گونه‌ای انجام گیرد که گزارشگری از آنها را ساده سازد. در گزارشگری اصل "مسئولیت" است و مسئولیت در قالب شرح وظایف دستگاه شکل می‌گیرد و واقعیت می‌یابد. برای برقراری ارتباط متقابل میان طبقه‌بندی عملیات و واحدهای اجرایی، باید سعی شود برنامه‌ها و فعالیتها به واحدهای اجرایی مشخص در درون هر دستگاه مرتبط شوند. ایجاد ارتباط بین طبقه‌بندی عملیات و واحدهای اجرایی موجب می‌شود که کار تهیه و تنظیم و اجراء نظارت بر اجرای بودجه به نحو بهتری انجام شود و عامل مسئولیت در داخل هر دستگاه مشخص تر گردد. بنابراین در تشخیص و تعیین فعالیتها باید گروههای عملیاتی در داخل هر یک از برنامه‌های هزینه دستگاه در قالب فعالیت گنجانده شوند به نحوی که مسئولیت اجرای هر یک فعالیتها و واحد اجرایی آن از هر حیث مشخص و با وظایف و تشکیلات منطبق باشد. ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ۲-۴- طبقه‌بندی هزینه‌ها طبقه‌بندی هزینه‌ها به روشهای مختلفی امکان‌پذیر است. تجزیه و تحلیل رفتار هزینه‌های مختلف نهادهای مورد استفاده در تولید کالا و خدمات اطلاعات مفیدی را برای برآورد هزینه‌ها فراهم می‌آورد. چارچوبی که معمولاً در این زمینه مورد استفاده قرار می‌گیرد. طبقه‌بندی هزینه‌ها به "هزینه‌های متغیر"، "هزینه‌های شبه متغیر" و "هزینه‌های ثابت" است. در این طبقه‌بندی اساس تغییرات هزینه واحد (Unit Cost) تولید کالا- و خدمت است که از تغییر حجم محصول نتیجه می‌گردد. "هزینه‌های متغیر" ارتباط مستقیمی با تغییرات حجم محصول دارند. برای مثال، هزینه کپی کردن مدارک دانش‌آوران در

یک موسسه آموزشی با نسبت مستقیمی از ساعات مراجعه دانش آموزان تغییر می‌کند. هزینه‌های شبه متغیر "ارتباط با تغییرات حجم محصول پیچیده‌تر است. افزایش هزینه با سطوح متعددی از حجم محصول مرتبط است. در مثال فوق، افزایش ناچیز تعداد دانش آموزان، لزوماً نیاز به بکارگیری معلم بیشتری را ندارد. از طرفی در سطحی از افزایش تعداد دانش آموزان استخدام معلم جدید الزام آور می‌گردد. هزینه‌های ثابت "در کوتاه مدت، علی‌رغم تغییر در حجم محصول، تغییری نمی‌کنند و در دامنه وسیعی از حجم محصول ثابت می‌مانند. برای مثال، چنانچه تعداد ساعات مراجعه دانش آموزان افزایش شایان توجهی داشته باشد موسسه ممکن است مجبور به ساخت یا ایجاد کلاس درس جدیدی شود. روش دیگر طبقه‌بندی هزینه‌ها تفکیک آن به "هزینه‌های افزایشی، "هزینه‌های تعهد شده" و "هزینه‌های فرصت" است. آشنایی با هزینه‌های افزایشی برای تصمیم‌گیری درخصوص افزایش یا کاهش حجم محصولات ضروری است. در تصمیم برای کاهش فعالیت فقط آن دسته از هزینه‌ها باید مورد توجه قرار گیرد که با تصمیم مزبور تغییر می‌کند. به بیان دیگر هزینه‌ای است که با کاهش حجم محصولات حذف می‌گردد. هزینه تعهد شده، مربوط به فعالیت‌هایی می‌شود که قبلاً تعهد شده و قابل حذف نبوده و تصمیمات آینده در آنها تأثیری ندارد. "هزینه فرصت" منافع از دست رفته ناشی از عدم اتخاذ تصمیم در مورد انجام بعضی از فعالیتها را شامل می‌گردد. به منظور ارزیابی عملکرد نیز، هزینه‌ها را می‌توان به "قابل کنترل" و "غیرقابل کنترل" طبقه‌بندی کرد. نکته‌ای که هم از دیدگاه تهیه‌کننده و هم استفاده‌کنندگان از اطلاعات مهم است درک ماهیت هزینه و طبقه‌بندی آن برای اهداف مختلف و حسابداری هزینه است. روش طبقه‌بندی هزینه بر انتخاب فرآیند هزینه‌یابی موثر است. برای هزینه‌یابی محصول چگونگی مصرف هزینه‌ها توسط محصولات و فعالیتها طبقه‌بندی آن به هزینه‌های مستقیم یا غیرمستقیم را تعیین می‌کند. هر چه اقلام هزینه‌های مستقیم تشخیص داده شده بیشتر باشد به دلیل کاهش تخصیص هزینه‌های بی‌مورد، دقت هزینه‌یابی بیشتر خواهد بود. تفکیک هزینه‌ها به مستقیم و غیرمستقیم بستگی به اصل قابلیت ردیابی با تخصیص هزینه‌ها دارد. توان تخصیص هزینه‌ها به فعالیتها به عواملی چون روش تعریف فعالیتها، اطلاعات موجود و درک مدیریت از ارتباط بین عملیات و هزینه‌ها دارد. هزینه‌های مستقیم‌هزینه‌هایی است که به طور اقتصادی می‌توان به فعالیتها یا موضوع‌های هزینه منسوب کرد. ارتباط بین هزینه و فعالیت مستقیم یا غیرمستقیم بودن آن را مشخص می‌کند. محصول حاصل از فعالیت ممکن است، محصول نهایی، محصول واسطه و یا مجموعه‌ای از محصولات باشد. میزان تفکیک هزینه‌ها بستگی به اطلاعات مورد نیاز مدیریت دارد. هزینه‌های غیرمستقیم برای بعضی از هزینه‌ها ردیابی و تخصیص مستقیم آنها به فعالیت خاصی امکانپذیر نیست. اینگونه هزینه‌ها هزینه‌های غیرمستقیم هستند. هزینه‌های مزبور به بیش از یک فعالیت مربوط می‌شوند. البته منسوب کردن این هزینه‌ها به هر فعالیت از طریق تعیین سهم آنها در فعالیت امکانپذیر است. برای مثال می‌توان به هزینه‌های آب و برق و سوخت مصرفی در یک واحد خدماتی اشاره کرد. سایر هزینه‌ها برخی از هزینه‌های انجام شده در فعالیتها ممکن است ارتباطی با محصول آن فعالیت نداشته باشد. مانند هزینه‌های بازسازی غیرمترقبه و کاهش غیرمترقبه دارایی‌ها. با توجه به اینکه این قبیل هزینه‌ها قابل تخصیص به محصولات نیستند، باید در هزینه‌یابی فعالیتها حذف گردند. هزینه کل و هزینه واحد تولید محصول برای محاسبه هزینه کل فعالیتها باید هزینه نهاده‌های مصرفی در فرآیند تولید محصولات و هزینه نهاده‌های مصرفی برای انجام فعالیتها پشتیبانی تولید محصولات مزبور با هم جمع گردد. برای مثال موسسه‌ای را در نظر بگیریم که یکی از محصولات تولید آن انتشار اطلاعیه‌های سلامتی برای جامعه است. منابع مورد استفاده این موسسه برای انجام این فعالیت شامل پرسنلی است که برای طراحی و چاپ و توزیع این اطلاعیه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. هزینه‌های مزبور به عنوان "هزینه‌های مستقیم" تلقی می‌شود. سایر هزینه‌هایی که ارتباط مستقی با اطلاعیه تولید شده ندارند "هزینه غیرمستقیم" تلقی می‌شود. این هزینه‌ها می‌تواند شامل هزینه‌های بالاسری مانند خدمات اداری و پشتیبانی برای تولید اطلاعیه‌ها و هزینه‌های برق و سوخت و مخبرات باشد. از جمع هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم، هزینه کل فعالیت انتشار اطلاعیه بدست می‌آید. برای محاسبه هزینه واحد با متوسط انجام فعالیت باید هزینه کل را بر تعداد محصول تولید شده تقسیم

کرد. هزینه واحد یا متوسط، شاخص مفیدی برای محصول تولید شده بشمار می‌رود. از این شاخص میتوان به عنوان مبنایی برای ارتقای کارآیی یک واحد سازمانی و همچنین مقایسه بین واحدهای سازمانی مسئول تولید فعالیت مشابه استفاده نمود. هزینه نهاییهزینه فعالیتها مبنای اصلی تعیین بودجه دستگاههای اجرایی است. در دراز مدت، طبعاً واحدهای سازمانی در پی تأمین کل هزینه انجام فعالیتها هستند. در بعضی موارد کالاها و خدمات تولید شده ممکن است با قیمتی معادل هزینه نهایی محصول عرضه شوند. هزینه نهایی در واقع نشان دهنده هزینه تولید یک واحد اضافی از محصول است. این شاخص در قیمت گذاری محصولات اهمیت زیادی دارد. معمولاً هزینه نهایی تولید یک واحد اضافی محصول با افزایش میزان محصول کاهش می‌یابد. نرخ این کاهش نشان دهنده اهمیتی است که هزینه‌های ثابت در ساختار محصول دارند. هزینه نهایی محصول، همچنین معمولاً کمتر از هزینه واحد (Unit Cost) است، که دلیل آن تأثیر هزینه‌های ثابت در ساختار هزینه‌ای واحد اجرایی است. برای مثال در این زمینه می‌توان به استفاده کوتاه مدت از ظرفیتهای عاطل اشاره کرد. در مواقعی که قیمت محصول توسط دولت تعیین می‌شود، در تعیین قیمت باید عواملی چون ارزیابی هزینه تولید، قیمت‌های بازار و کارآیی تولید در نظر گرفته شود. ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد. ۲-۵- اهداف روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیتروش هزینه‌یابی فعالیت در بخش خصوصی و دولتی متفاوت است. در بخش دولتی این روش دو هدف کلی را دنبال می‌نماید: اول: با فراهم کردن اطلاعات لازم درخصوص هزینه فعالیتها و واحد اجرایی ذی‌ربط، به اهداف نظارت خارجی کمک می‌کند. هزینه فعالیتها مبنای بودجه دستگاه اجرایی را تشکیل می‌دهند که نهایتاً به تصویب مجلس می‌رسد. اطلاعات هزینه‌یابی فعالیتها در صورتحساب مالی و سایر گزارشهای مالی دستگاههای اجرایی درج می‌گردد. در این گزارش بهتر است به چگونگی تفکیک هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم و روش تخصیص هزینه‌ها به محصول و نرخ‌های بکار گرفته شده اشاره گردد. دوم: روش هزینه‌یابی فعالیتها، اطلاعات مفیدی برای نظارت‌های داخلی سازمانها فراهم می‌آورد. نظارت‌های داخلی که بر این اساس انجام می‌گیرد به برنامه‌ریزی و کنترل بودجه‌های سالانه سازمانها کمک می‌نماید. از اطلاعات حاصله همچنین می‌توان در اتخاذ تصمیم‌های غیرمترقبه و در شرایط خاص استفاده کرد. برای مثال تخصیص منابع را با تغییر سیاستها تغییر متدولوژی هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت از ۵ مرحله تشکیل شده است: مرحله ۱ مشخص کردن فعالیتها و هدف کمی آنها مشخص کردن هدف‌های کمی فعالیت‌هایی که توسط دستگاه اجرایی ارائه می‌گردد مرحله ۲ تعیین هزینه‌های مستقیم مشخص کردن تمامی هزینه‌هایی که طی سال مالی فعالیتها بر اساس آنها هزینه‌یابی می‌شود. مرحله ۳ تشخیص و ردیابی هزینه‌های مستقیم تشخیص تمامی هزینه‌های مستقیم اتخاذ تصمیم در مورد روش ردیابی هزینه‌های مستقیم محاسبه هزینه‌های مستقیم فعالیت مرحله ۴ تشخیص و ردیابی هزینه‌های غیرمستقیم تشخیص تمامی هزینه‌های غیرمستقیم اتخاذ تصمیم در خصوص ارقام هزینه که باید بکار گرفته شوند. مرحله ۱: مشخص کردن فعالیتها و هدف کمی آنها: "فعالیت" در واقع فرآیند تبدیل و تغییر شکل داده‌ها به ستانده‌های مشخص با استفاده از سازوکارهای خاص و در چارچوب قوانین و مقررات موجود است. هدف کمی فعالیت عبارت از میزان تولید کالا یا خدماتی است که به وسیله دستگاه اجرایی به مصرف کننده خارجی ارائه می‌شود. تعداد کل واحدها (اندازه) هر محصول تولید شده باید در این مرحله تعیین گردد. شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد برای کمیت و کیفیت محصول نیز باید مشخص شود. فعالیتها به سه دسته تقسیم می‌شوند: فعالیت‌های اولیه، (۲) فعالیت‌های ثانویه، (۳) فعالیت‌های تثبیت کننده "فعالیت‌های اولیه" فعالیت‌هایی هستند که به طور مستقیم با موضوع هزینه مربوط می‌شوند (مانند انعقاد قرارداد). "فعالیت‌های ثانویه" فعالیت‌هایی هستند که از طریق فراهم آوردن منابعی فعالیت‌های اولیه را پشتیبانی می‌کنند (مانند تأمین نیروی انسانی اضافی مورد نیاز). "فعالیت‌های تثبیت کننده" فعالیت‌هایی هستند که وضعیت فعلی سازمان را تحکیم می‌کنند مانند تهیه برنامه راهبردی مرحله ۲: جمع آوری و تعیین هزینه‌ها: در این مرحله هزینه تمامی منابع مصرف شده در تولید محصولات

فعالیتها باید تعیین شوند. بدون چنین شاخصی تصمیمات دستگاه اجرایی و ارزیابی عملکرد آن بر مبنای اطلاعات کامل نخواهد بود. هزینه‌های بالاسری (مانند هزینه‌های امور مالی و اداری و پشتیبانی)، هزینه استفاده از دارایی‌ها و پرسنلی طی دوره تولید باید تخمین زده شده و در فرآیند هزینه‌یابی منظور گردد. محاسبات مربوط به هزینه حتی‌الامکان باید با روش حسابداری تعهدی (Accrual) که در آن تمامی پرداخت‌ها در زمان ایجاد ثبت می‌گردند، انجام گیرد. این روش حسابداری منجر به هزینه‌هایی می‌گردد که نیازی به پرداخت نقدی در فرآیند تولید ندارند (مانند استهلاک). مرحله ۳: ردیابی و برقراری ارتباط بین هزینه‌های مستقیم و فعالیت‌ها: همان‌طور که در قسمتهای قبل اشاره شد، هزینه‌ها به دو گروه کلی هزینه‌های مستقیم و هزینه‌های غیرمستقیم تقسیم می‌شود. هزینه‌های مستقیم، هزینه‌هایی هستند که با یک محصول یا یک گروه (طبقه) از محصول ارتباط دارد. فرآیند تشخیص یا ردیابی هزینه‌های مستقیم در زمان ایجاد آنها باید انجام گیرد. با توجه به ماهیت محصول، هزینه‌های مستقیم می‌تواند شامل حقوق و دستمزد، هزینه‌های سفر، مواد، خدمات مشاوره‌ای، سوخت و مخبرات و غیره باشد. نمونه‌هایی از هزینه‌های مستقیم در جدول شماره (۱) نشان داده شده است. جدول شماره ۱ - هزینه‌های مستقیم (Direct Costs) • حقوق و دستمزد • اضافه کار و پاداش • هزینه لباس • کمک هزینه مسکن • حق بیمه • حق بازنشستگی • سایر پرداختهای رفاهی • هزینه سفر و ماموریت • آموزش • آب و برق و سوخت • مبلمان • وسایل و تجهیزات • مواد مصرف شدنی • لوازم التحریر • هزینه نگهداری • خدمات مشاوره‌ای و روش‌های مختلفی برای تشخیص و ردیابی هزینه‌های مستقیم وجود دارد که به تعدادی از آنها و مزایا و معایب هر یک در جدول شماره (۲) اشاره شده است. در تمامی این روشها برای برآورد هزینه مستقیم از مقدار واقعی منابع مصرف شده و همچنین هزینه هر واحد از رابطه ساده زیر استفاده می‌شود: $C=R * Q$ در رابطه

فوق: C: نشان‌دهنده هزینه منابع مصرف شده R: نشان‌دهنده هزینه هر واحد منابع مصرف شده Q: نشان‌دهنده مقدار منابع مصرف شده می‌باشد. بنابراین فرآیند هزینه نهایی شامل برآورد هزینه تولید محصول براساس منابع مصرف شده می‌باشد. بدین منظور هزینه هر واحد منابع مصرف شده و مقدار منابع مصرف شده برای هر قلم هزینه‌ای باید مشخص گردد. جدول شماره ۲ - فرآیند ویژگی‌های روش‌های متداول تخصیص هزینه مستقیم روش شرح مزایا معایب زمان مفید برای کاربرد تخصیص هزینه‌ها به مراکز هزینه‌ای هزینه‌های مستقیم به مراکز هزینه (مانند واحدهایی از دستگاه اجرایی) در زمان ایجاد اختصاص می‌یابند.. تخمین هزینه‌ها بر اساس پیشنهاد این مراکز هزینه‌ای صورت می‌گیرد. قابلیت انعطاف و حساسیت نسبت به تغییرات در کوتاه‌مدت هزینه‌بر است و در اجرا نیاز به نظم و انضباط زیاد دارد زمانی که واحد اجرایی فقط مسئول ارائه یک محصول است تقویم مدت زمان لازم برای تولید محصول کارکنان مدت زمانی که برای ارائه یا تولید هر محصول صرف کرده‌اند مشخص می‌کنند. این زمان ممکن است بر حسب ساعت، روزانه، هفتگی، ماهانه یا سالانه باشد. قابلیت انعطاف و حساسیت نسبت به تغییرات هزینه بر در کوتاه مدت و نیازمند به نظم و انضباط شدید برای هزینه‌های پرسنلی محاسبه منابع مصرف شده منابع استفاده شده در تولید هر محصول مانند فتوکپی، رایانه، تلفن و چاپگر محاسبه می‌شود. این هزینه‌ها به طور مستقیم به محصول تولید شده ارتباط پیدا می‌کند. برای مثال هزینه استفاده از فتوکپی ممکن است بر اساس هزینه هر صفحه و تعداد صفحات کپی شده محاسبه گردد.

- قابلیت انعطاف و حساسیت نسبت به تغییرات - مناسب برای اطلاق هزینه به صورت سازمان یافته - محاسبه هزینه به صورت عادلانه فراهم کردن اطلاعات لازم برای تصمیمات هزینه‌ای دستگاه اجرایی - اجرای هر هزینه - نیازمند منابع اضافی برای نگهداری و کنترل زمانی که استفاده از این منابع مهم و تقویم آنها به سادگی صورت می‌گیرد محاسبات مربوط به محصول هزینه‌های مستقیم برای کدهای مختلف محصولات دستگاه تعیین می‌گردد. کدهای محصولات مختلف دستگاه برای تهیه گزارش میزان کل هزینه محصول به کار می‌رود. برای اجرای این روش اقلام هزینه‌ای محصولات باید کاملاً مشخص باشد. قابلیت انعطاف و حساسیت به تغییرات نیاز به اجرای منضبط معمولاً زمانی مفید است که یک ارتباط منطقی و ساده بین محصولات و

مراکز هزینه‌ای وجود دارد. اگر یک دستگاه اجرایی تعداد زیادی محصول دارد که مراکز هزینه‌ای بسیاری در تولید آن مشارکت دارند، در مورد سهم مناسب قضاوت توسط دستگاه اجرایی باید صورت گیرد. قضاوت بر مبنای تجربه مدیریت و کارکنان بر اساس هر تجربه میزان استفاده نهاده‌ها در تولید محصولات را تخمین می‌زنند - اجرای سریع - هزینه کم - دقت کم و بدون هیچگونه دستورالعمل مشخص این روش را نمی‌توان به عنوان یک روش عامه پسند توصیه کرد. مرحله ۴: ردیابی و برقراری ارتباط بین هزینه‌های غیرمستقیم و فعالیت‌ها: هزینه‌های غیرمستقیم شامل هزینه‌هایی که مستقیم نیستند و به بیان دیگر هزینه‌هایی که نتوان آنها را به یک محصول مشخص مربوط ساخت می‌باشد. هزینه‌های غیرمستقیم شامل هزینه‌هایی است که به طور سنتی به هزینه‌های بالاسری موسوم هستند و بیشتر جنبه پشتیبانی دارند، مانند خدمات مالی و اداری. اساس ردیابی هزینه‌های غیرمستقیم، عوامل هزینه هستند مانند: سطح زیربنای دفتر و تعداد پرسنل. این عوامل همبستگی زیادی با هزینه دارند. با تشخیص عوامل هر هزینه، تخصیص آن به فعالیت یا محصول به راحتی انجام می‌شود. مثال ساده در این زمینه تخصیص و توزیع هزینه اجاره، هزینه نظافت به محصولات مختلف است. عامل هزینه مناسب در این زمینه سهم سطح زیربنای هر گروه کاری به کل سطح زیربنا است. مرحله ۵: جمع هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم: در این مرحله تمامی هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم هر محصول با هم جمع می‌شوند تا کل هزینه محصول بدست آید. از تقسیم هزینه کل بر تعداد محصول نیز هر واحد محصول قابل محاسبه می‌باشد. ۴- چند مثال هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت

• مثال ۱: بخش خرید و عرضه یک دستگاه اجرائی در کشور که در زمینه خرید و توزیع کالاها و خدمات خاص فعال می‌باشد وظایف زیر را بر عهده دارد: - خرید، انبار و توزیع مواد مصرفی دستگاه‌های اجرائی - دسته‌بندی محموله‌های پستی تمام دستگاه‌های اجرائی - تنظیم مراحل خرید، تحویل و خدمات بعد از فروش وسائط نقلیه مورد نیاز تمام دستگاه‌های اجرایی کل هزینه عملیاتی سالانه این دستگاه ۶۰۰۰۰۰ ریال می‌باشد که ۹۰ درصد آن (۵۴۰۰۰۰ میلیون ریال) را هزینه‌های پرسنلی تشکیل می‌دهد. پرسنل این دستگاه بعد از سه هفته ثبت اطلاعات فعالیت‌های خود، نحوه توزیع وقت خود در انجام فعالیت‌ها را به شرح زیر برآورد نموده‌اند: عنوان فعالیت معادل کار تمام وقت درصد حقوق مبلغ هزینه به میلیون ریال خرید مدیریت انبار توزیع نگهداری محموله‌های پست مدیریت وسائط نقلیه ۸/۲۲۶/۲۳۰/۲۵۹/۱۷۷/۱۰ ۲/۳۳/۳۵/۳۵/۲۵/۱ ۰/۱۴ ۰/۱۰۰ ۵۴۰۰۰۰

این دستگاه اجرائی دو محصول تولید می‌کند، در یک محصول ۲۰۰۰ و در محصول دیگر ۱۵۰۰ معادل اشتغال تمام وقت نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود. هزینه دستگاه اجرائی باید نسبت به هر یک از این دو محصول توزیع شود. بر اساس روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، هر یک از فعالیت‌های دستگاه باید به منظور برآورد شاخص هزینه اصلی مورد بررسی قرار گیرد: عنوان فعالیت شاخص هزینه خرید مدیریت انبار توزیع نگهداری محموله‌های پست مدیریت وسائط نقلیه تعداد سفارشات ارزش اقلام موجود در انبار تعداد اقلام تحویل شده تعداد پرسنل تعداد وسائط نقلیه هزینه‌های پرسنلی (۵۴۰۰۰۰ میلیون ریال) هر محصول از طریق اطلاعات مربوط به شاخص هزینه هر یک از دو محصول قابل برآورد است. برای مثال، با توجه به اینکه می‌دانیم میزان محموله‌های پستی انبار شده (و بنابراین هزینه فعالیت) با تعداد پرسنل ذی‌ربط در هر محصول تغییر می‌کند، مبلغ هزینه برآورد شده این فعالیت (۹۶۵۰۰ میلیون ریال) را به شرح زیر می‌توان بین دو محصول توزیع کرد: میلیون ریال ۵۵۱۵۰ = ۹۶۵۰۰ * : محصول (۱) میلیون ریال ۴۱۳۵۰ = ۹۶۵۰۰ * : محصول (۲) با روش مشابهی در مورد هر یک از فعالیت‌ها می‌توان توزیع هزینه را به دو محصول محاسبه کرد، به شرح زیر: - خرید میلیون ریال ۵۹۰۰۰ = ۱۲۳۰۰۰ * (سفرارش) : محصول (۱) میلیون ریال ۶۴۰۰۰ = ۱۲۳۰۰۰ * (سفرارش) : محصول (۲) - وسائط نقلیه میلیون ریال ۴۲۲۰۰ = ۵۸۰۰۰ * (وسائط نقلیه) : محصول (۱) میلیون ریال ۱۵۸۰۰ = ۵۸۰۰۰ * (وسائط نقلیه) : محصول (۲) - مدیریت انبار میلیون ریال ۶۳۷۵۰ = ۱۲۷۵۰۰ * (میلیون ریال) : محصول (۱) میلیون ریال ۶۳۷۵۰ = ۱۲۷۵۰۰ * (میلیون ریال) : محصول (۲) - (میلیون ریال) : محصول (۲) - توزیع میلیون ریال ۵۹۰۰۰ = ۱۳۵۰۰۰ * (اقلام توزیع شده) : محصول (۱) میلیون ریال

$76000 = 135000 * (\text{اقلام توزیع شده})$: محصول (۲) بدین ترتیب 540000 هزینه پرسنلی دستگاه اجرایی به شرح زیر بین دو محصول توزیع می‌شود: میلیون ریال $279100 = \text{محصول (۱)}$ (۱) میلیون ریال $260900 = \text{محصول (۲)}$ - چند مثال هزینه یابی بر مبنای فعالیت • مثال ۳: یک دستگاه اجرایی دو نوع محصول با مشخصات زیر تولید می‌کند: محصول (الف) محصول (ب) میزان تولید سفارش خرید برای هر واحد تولید هزینه تمام شده متوسط قیمت بازار 20030110 هزار ریال 125 هزار ریال 800520 هزار ریال 18 هزار ریال در ضمن طی هر سال به تعداد 10000 سفارش خرید برای تولید محصولات داده می‌شود و هزینه کل نیز 10000 هزار ریال می‌باشد. در وهله اول چنین به نظر می‌رسد که محصول (الف) یک محصول رقابت پذیر است در حالیکه محصول (ب) هزینه زیادی برای دستگاه در بر دارد و در نتیجه تولید محصول (ب) باید متوقف و دستگاه تلاش خود را صرف تولید محصول (الف) نماید. بر اساس روش سنتی حسابداری هزینه، هزینه بالاسری تولید دو محصول معادل 10 هزار ریال می‌باشد ($10 = \text{تعداد دو محصول} \div 10000$) و لذا کل هزینه دو محصول به ترتیب زیر برآورد می‌شود: هزینه بالاسری هزینه مستقیم ریال $110000 = 100000 + 10000 = \text{هزینه هر واحد تولید محصول (الف) ریال}$ $20000 = 10000 + 10000 = \text{هزینه هر واحد تولید محصول (ب) از طرف دیگر در روش هزینه یابی بر مبنای فعالیت، هزینه بالاسری باید به نسبت سفارش خرید برای محصول تعیین گردد به شرح زیر: کل سفارش خرید هزینه فعالیت ریال}$ $1000 = 10000000 \div 10000 = \text{هزینه به ازای هر واحد فعالیت ریال}$ $30000 = 10000 * 30 = \text{هزینه هر واحد فعالیت محصول (الف) ریال}$ $5000 = 10000 * 5 = \text{هزینه هر واحد فعالیت محصول (ب) و هزینه کل هر واحد محصول به شرح زیر خواهد بود: بالاسری هزینه مستقیم ریال}$ $130000 = 30000 + 100000$: محصول (الف) ریال $15000 = 10000 + 5000$: محصول (ب) بنابراین ملاحظه می‌شود که با این روش در مقایسه با قیمت بازار، محصول (ب) اولویت بیشتری از محصول (الف) دارد. مثال اخیر اهمیت استفاده از روش هزینه یابی بر مبنای فعالیت در اولویت گذاری فعالیتهای دستگاه‌های اجرایی را کاملاً مشخص می‌سازد. - چند مثال هزینه یابی بر مبنای فعالیت • مثال ۴ هزینه یابی یک واحد سازمانی بر مبنای فعالیت واحد سازمان فرضی شامل یک واحد ستادی (واحد ریاست سازمان) و دو معاونت که هر یک شامل ۳ واحد مدیریت هستند می‌باشد. ۴ واحد پشتیبانی نیز به طور مستقیم وابسته با واحد ستادی هستند که شامل واحد حسابداری، واحد داده پردازی، واحد کارگزینی و واحد حراست و امنیت می‌شود. هزینه‌های مستقیم هر واحد سازمانی شامل حقوق و دستمزد و ملزومات اداری مصرف شدنی می‌شود. هیچ یک از واحدهای سازمانی هزینه مستقیم دیگری ندارد. در جدول شماره (۱) میزان هزینه‌های مستقیم برای هر واحد سازمانی و کل آنرا نشان می‌دهد. ۶- کاربرد روش هزینه یابی بر مبنای فعالیت در بودجه ریزی عملیاتی در ایران از سال ۱۳۸۰ در احکام مندرج در قوانین بودجه سالانه دولت مکلف به انجام اقدامات لازم برای اصلاح نظام بودجه ریزی شده است که یکی از محورهای اساسی این اصلاح، تهیه و تنظیم بودجه به روش عملیاتی می‌باشد. در ماده ۱۳۸ قانون برنامه چهارم توسعه نیز نسبت به این امر تأکید شده است. همانطور که در بخشهای قبلی این گزارش اشاره شد فرآیند تهیه بودجه به روش عملیاتی فرآیندی پیچیده است و حتی در کشورهای بسیار پیشرفته در زمینه بودجه ریزی اجرای بودجه ریزی عملیاتی چند سال طول کشیده است. از سال ۱۳۷۸ اصلاح نظام بودجه ریزی در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مورد توجه جدی تری قرار گرفت و در طرح دو مرحله‌ای که در همین زمینه تهیه و به تصویب ستاد اقتصادی دولت رسید، تهیه بودجه به روش عملیاتی به عنوان یک هدف میان مدت مورد توجه قرار گرفته است. همچنین از سال ۱۳۸۱ در بخشنامه بودجه از طریق دستورالعمل و فرم خاص از دستگاه‌های اجرایی خواسته شده است اعتبارات هزینه‌ای (جاری) خود را بر حسب هزینه کل و هزینه واحد هر فعالیت مربوط به برنامه‌های ذیل دستگاه ذی ربط پیشنهاد دهند. ولی به دلیل اینکه اولاً این امر از طرف دستگاه‌های اجرایی جدی گرفته نشده است و از طرف دیگر دفاتر بخشی و سایر واحدهای ذی ربط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نیز پی گیری و نظارت لازم را در اجرای این امر به عمل نیاورده‌اند، در عمل این کار حتی به صورت آزمایشی با موفقیت همراه نبوده است. با توجه به نکات یاد

شده و در اجرای حکم ماده ۱۳۸ قانون برنامه چهارم توسعه برای اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی روش چند مرحله‌ای زیر پیشنهاد می‌شود: ۱-۶- تعیین عناوین فعالیت‌های مربوط به هر برنامه ذیل دستگاه‌های اجرایی. مهمترین ویژگی این فعالیت‌ها کمیت‌پذیر بودن آنها است. ۲-۶- تعیین عناوین شاخص‌های کمی هر فعالیت با توجه به شاخص‌های عملکرد مصوب شورای عالی اداری. در این زمینه لازم به توضیح است که طی دو سال اخیر شاخص‌های اختصاص عملکرد تمامی دستگاه‌های اجرایی به تصویب شورای عالی اداری رسیده است. با این اقدام در واقع ارتباط مستقیمی بین وظایف دستگاه‌های اجرایی و فعالیت‌های ذیل برنامه‌ها برقرار می‌شود. ۳-۶- تعیین هدف کمی هر شاخص فعالیت به تفکیک محصول یا محصول‌های مختلف آن (اعم از کالا و خدمات) و بر اساس هدف کمی برنامه ذی‌ربط، که هدف کمی اخیر نیز باید در چارچوب هدف کمی برنامه چهارم توسعه بخش (مندرج در سند ملی و استانی بخش) باشد. ۴-۶- برآورد هزینه هر فعالیت با استفاده از هزینه کل برنامه و دستگاه و شاخص‌های کمی فعالیت در مقایسه با شاخص‌های کمی برنامه و دستگاه. ۵-۶- برآورد هزینه واحد یا قیمت تمام شده هر فعالیت با استفاده از هزینه کل و شاخص‌های کمی آن. ۶-۶- استفاده از هزینه واحد فعالیت‌ها در اولویت‌گذاری و رتبه‌بندی آنها. این اولویت‌بندی در تنظیم بودجه و عملیات دستگاه‌های اجرایی در سقف اعتبارات اعلام شده می‌تواند کمک موثری نماید. این اولویت‌بندی باید به گونه‌ای انجام گیرد که در هر سطحی از بودجه فعالیت‌های مشخص قابل اجرا باشد. ۷-۶- با اجرای این روش دستگاه‌های اجرایی ناگزیر به اصلاحات ساختاری در زمینه‌های زیر خواهد شد: • تجدید نظر در کمیت و کیفیت محصولات برای ایجاد هماهنگی بین هزینه تولید و بودجه اختصاص یافته • اتخاذ سیاست‌هایی برای کاهش هزینه تولید محصولات • تجهیز منابع درآمدی • استقرار نظام شایسته‌گرایی و ایجاد ثبات در خدمات مدیران ۸-۶- پس از تصویب و نهایی شدن بودجه دستگاه اهداف کمی تعیین شده برای هر فعالیت می‌تواند مبنای اصلی نظارت بر فعالیت‌های دستگاه اجرایی ضمن اجرای بودجه قرار گیرد. ۹-۶- با برآورد هزینه واحد در بار اول (سال اول)، از این شاخص می‌توان در برآورد و پیشنهاد هزینه کل هر فعالیت، برنامه و دستگاه استفاده کرد. در واقع در این شرایط است که هدف اصلی از بودجه‌ریزی عملیاتی محقق خواهد شد. البته شاخص مزبور باید در سال‌های بعد با توجه به شاخص تورم و یا شاخص‌های دیگر مورد تعدیل قرار گیرد. ۱۰-۶- اجرای روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت برای تمامی دستگاه‌های اجرایی در همان سال اول ممکن است میسر نباشد. از طرف دیگر در خصوص بعضی از دستگاه‌های اجرایی مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، که در سال‌های اخیر از روشی که شباهتی با روش پیشنهادی دارد استفاده کرده است، با سهولت بیشتری قابل انجام است. پیشنهاد این است که روش فوق در قالب دستورالعمل و فرم‌های ذی‌ربط به وسیله همه دستگاه‌های اجرایی انجام گیرد. اشکالات احتمالی در مورد بعضی از دستگاه‌ها و موفقیت‌های بدست آمده در مورد برخی دیگر، تجربه مناسبی در اصلاح روش پیشنهادی برای سال‌های بعد خواهد بود تا انشاء... بتوان تا پایان برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۸) این روش را به طور کامل در مورد تمام دستگاه‌های اجرایی به طور کامل به اجرا درآورد. فصل سوم روش پژوهش: این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است و منظور از پژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲ متغیر یعنی تاثیر برنامه ریزی عملیاتی کارآمد به عنوان متغیر مستقل و موفقیت و سازمان به عنوان متغیر وابسته در این پروژه می‌باشد. جامعه آماری: جامعه آماری شامل کلیه سازمان‌ها و نهادهای تصمیم‌گیر می‌باشد که از بین آنان ۱۵ نفر به طور تصادفی انتخاب گردیده اند می‌باشد. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل ۳۵ نفر از نهادهای تصمیم‌گیر می‌باشد. روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی خوشه‌ای است زیرا گروهی یا خوشه‌ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می‌شود. ۳۵ نهاد تصمیم‌گیر به عنوان جامعه و ۱۵ نهاد منتخب به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه‌ای نمونه‌گیری می‌شود. ابزار نمونه‌گیری: گفتگو و بررسی اقدامات انجام شده در این سازمان‌ها پرسشنامه‌سازگویی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت فواید و موانع برنامه ریزی عملیاتی می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارائه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما

متشکریم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- آیا تا چه اندازه برنامه ریزی عملیاتی کارآمد در موفقیت‌سازمان موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- چه میزان برنامه ریزی عملیاتی کارآمد باید منطبق بر شرایط اقتصادی باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- آیا میزان شرایط اقتصادی جهانی می‌تواند بر برنامه ریزی عملیاتی موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۴- آیا تا چه میزان وجود کمبوامکانات مالی می‌تواند بر عدم موفقیت طرح موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۵- تا چه اندازه به این عقیده که افراد متخصص و کارآمد تا حدودی می‌توانند در موفقیت برنامه موثر باشند، معتقد هستید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه وجود مشکلات سوء مدیریت می‌تواند طرح را با اشکال مواجه سازد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می‌تواند در موفقیت آن موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجاد کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹- آیا برخوردار بودن از برنامه ریزی قوی، پشتوانه مالی و رضایت مردم چه میزان موفقیت طرح را تضمین می‌کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰- چه میزان نظرات منتقدان می‌تواند در اصلاح ساختار طرح موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () فصل چهارم روش تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه‌گیری بررسی میزان تاثیر برنامه ریزی عملیاتی در موفقیت سازمان آحاد جامعه از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود. برای خلاصه کردن داده‌ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می‌شود. هدف در این تحقیق، بررسی تاثیر برنامه ریزی عملیاتی در موفقیت سازمان می‌باشد. پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وارنم افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم: شاخص (سال)

میان مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییرات مقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶ با توجه به جدول فوق

ملاحظه می‌گردد، بیشترین سازمان‌ها ۲۸ و اختلاف بین کمترین سازمان‌ها ۱۶ می‌باشد و بیانگر این نکته است که برنامه ریزی عملیاتی کارآمد می‌تواند به موفقیت سازمان منجر گردد. ملاحظه می‌شود توزیع برنامه ریزی عملیاتی در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع تفکر افراد پاسخگو باشد. در این تحقیق ۷۶ درصد افراد برنامه ریزی عملیاتی کارآمد و ۲۴ درصد به خود برنامه ریزی رای داده‌اند. ملاحظه می‌گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای برنامه ریزی عملیاتی بوده (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن تفکر برنامه‌ای (با ۲۰ درصد کل افراد) در نمونه تحت بررسی می‌باشند. با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین افراد مجرب، اعتقاد به برنامه ریزی عملیاتی (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن برنامه ریزی بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات تخصصی (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند. ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات غیر تخصصی می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات تخصصی از آن می‌باشند. در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۳ می‌پردازیم: جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسی پاسخ سؤالات شماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد

۵	۱۴	۷	۲۲	۱۱	۲۶	۱۳	۲۸	۱۴	۱۴۲	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۲۲	۱۱	۱۶	۸	۱۶				
۹	۱۶	۸	۱۴۵	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۱۲	۶	۲۶	۱۳	۴۴	۲	۱۲	۶	۲۶	۱۳	۲۰	۱۰	۳۸	۱۹	۱۰۳

۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹
 ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰ ۱۰ ۱۸
 ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶۱۱ ۱۸ ۳۶ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳
 ۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق
 می‌پردازیم: سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثرگذاری برنامه ریزی عملیاتی در موفقیت سازمان
 دارند سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی
 بالاتر می‌تواند یکی از اهداف در موفقیت برنامه می‌باشد. سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای
 اعتقادی و عدم تطابق بین میزان تخصص و عدم موفقیت برنامه وجود دارد.. سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین
 گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط تخصصی برنامه ریزی عملیاتی عامل مؤثری در موفقیت سازمان می‌باشد. سؤال پنج: ۶۶
 درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و سلسله مراتب تصمیم‌گیری در برنامه ریزی می‌تواند عامل موفقیت
 باشد. سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و... باید برنامه ریزی عملیاتی طرح ریزی گردد. سؤال هفت: با توجه به شرایط
 اقتصادی جهانی برنامه ریزی عملیاتی باید بتواند خود را با شرایط وفق دهد. سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند برنامه ریزی عملیاتی
 نمی‌تواند بدون متخصصین کارآمد تهیه و موفق گردد.. سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که
 برخورداری از شرایط مطلوب اقتصادی می‌تواند به موفقیت سازمان بینجامد. سؤال ۱۰: میزان برخورداری افراد متخصص از دانش
 روزوار تباطو کارشناسان دیگری می‌تواند از عوامل موفقیت برنامه باشد. فصل پنجم نتیجه‌گیری-پیشنهاد نتیجه‌گیری با توجه به
 موارد ذکر شده مشخص گردید که برنامه ریزی عملیاتی یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های رشد و پیشرفت می‌باشد که باید با مسائلی
 همراه باشد تا با موفقیت همراه باشد. استفاده از متخصصان مجرب و وجود امکانات مالی مناسب و ابزارهای لازم می‌تواند ضریب
 موفقیت سازمان در برنامه‌های مطرح شده را افزایش دهد. برنامه ریزی عملیاتی در زمینه‌های گوناگون کاربرد دارد که ممکن است
 در بعضی اوقات با موفقیت همراه نباشد. کشورهای پیشرفته، برنامه ریزی عملیاتی دقیق را یکی از عوامل پیشرفت‌های اقتصادی می
 دانند. پیشنهاد تیرای موفقیت در زمینه گوناگون برنامه ریزی عملیاتی باید زیرساخت‌هایی را فراهم نمود تا ضریب حداکثری
 موفقیت نمایان گردد، که از جمله به موارد زیر می‌توان اشاره نمود: ۱- برنامه ریزی عملیاتی باید با استفاده از تجارب موفق
 دیگر کشورها با توجه به زیرساخت‌های جامعه موجود باشد. ۲- برنامه ریزی عملیاتی باید با توجه به منابع مالی موجود و امکانات مناسب
 بومی و محلی طرح ریزی گردد. ۳- استفاده از متخصصان کارآمد و با تجربه ضریب موفقیت را افزایش می‌دهد. فهرست منابع: ۱- سایت
 سازمان برنامه ریزی و بودجه ۲- سایت دانشنامه رشد ۳- سایت گوگل

دلایل افزایش سن ازدواج جوانان

تحقیق کاربردی؛ دلایل افزایش سن ازدواج جوانان - حمید غیبی - ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غریزی
 جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می‌گردد. مقدمه مهمت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و شکرش
 اندر مزید نعمت، هر نفسی که فرو رود ممد حیات است و چون بر آید مفرح ذات، پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر
 نعمتی شکر واجب. در زمینه ازدواج کتب و مقاله‌های بسیاری ارائه و انتشار یافته است اما در مورد موضوعی که اینجانب آن را
 مورد بررسی قرار داده‌ام جز در موارد اندک، مبحثی که در خور این تحقیق باشد یافت نشد و دلیل این امر شاید جدید بودن موضوع
 یا اینکه به آن تا کنون توجهی نشده است. تحقیق حاضر از مطالعه منابع گوناگونی در مورد این موضوع که بیشتر است که بیشتر
 منابع روزنامه‌ای و مقالات اینترنتی و مجلات و در مواردی مصاحبه‌هایی که با چند کارشناس که تخصصی در این موضوع دارند می

باشد. نحوه ارائه مطالب به صورت منظم در سه فصل تنظیم شده است که ابتدا مقدمه ای در مورد ضرورت ازدواج، و در فصل اول دلایل افزایش سن ازدواج، در فصل دوم آثار و پیامدها و در فصل سوم راهکارهای برون رفت از آن مطرح شده است و در آخر نمودارهایی که مربوط به آمار ازدواج و طلاق در کشور از سال ۱۳۴۵ تا همین حالا به صورت ضمیمه تحقیق آورده شده است. کوشش اینجانب در نگارش این مجموعه در این جهت بوده که تحقیق حاضر تا حد ممکن مفید و کمکی به حل این معضل اجتماعی باشد، هر چند که تحقیق در این مورد باید به صورت کامل و جامع باشد که قطعاً این اثر دارای کمبودها و نقصهایی می باشد که خوانندگان عزیز به بزرگواری خود بخشیده و خودشان هم به تحقیق بیشتر در این مورد بپردازند. بر خود لازم می دانم از استاد عزیز و گرامی خود جناب آقای یاراحمدی خراسانی که واقعا نقش اصلی در این تحقیق داشتند نه به جهت اینکه استاد این درس هستند بلکه بخاطر این که باعث شدند من در معضلی که خودم با آن مواجه بودم به تحقیق و پژوهش بپردازم، صمیمانه سپاسگزاری می نمایم. در آخر از حجة‌السلام والمسلمین جناب آقای حاج سید احمد کویانی قمی کارشناس مسائل خانواده و آقای دکتر فخرایی متخصص بیماری های نازایی که در انجام مصاحبه اینجانب را یاری نمودید تشکر و قدردانی می نمایم. مقدمه: اهمیت ازدواج ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد. از طریق انجام ازدواج های شایسته، نسل فردا به دنیا می آید و با ارزش ها و اخلاقیات و آداب و رسوم جامعه آشنا می گردد. میراث فرهنگی جامعه را تحویل گرفته و به خوبی به نسل بعد از خود می سپارد. با شکل گیری خانواده های جدید همواره نسلی نو شکفته و پویا قدم به عرصه ی حیات نهاده و طراوت جامعه را تضمین می نماید و با پذیرش مسئولیت های فردی و اجتماعی در طریق خلیفه الله شدن گام می نهند. ازدواج از نقطه نظر اخلاقی، علمی و اجتماعی می تواند موثر واقع شود و تقریباً همه ی ادیان دینی با دیده ی احترام و تحسین به آن نگرسته و دارای فواید فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و .. می باشد. ازدواج یک پدیده ی عمومی و اجتماعی است که همزاد بشر عمر دارد. بنابر تعریف های موجود جامعه شناسی، هر جامعه ای دارای سازمانی است که تشکیل زندگی زوجین را تنظیم می کند که آن را ازدواج می نامند. البته ازدواج در همه جا الزاماً معنای یکسانی ندارد اما همه ی آن ها با هدف تشکیل خانواده و نیز تولید مثل صورت می گیرد. بنابر ارزش ها و اعتقادات اسلامی نیز ازدواج پیروی از سنت حسنه ی پیامبر و عمل به دستورات اسلامی است. این اقدام از سوی همه ی افراد بشر باید صورت پذیرفته تا جامعه ی بشری طبق روال معمول و صحیح خود ادامه ی حیات دهد زیرا در تمام جوامع و علی الخصوص جوامع شرقی، خانواده محور اصلی تمام تشکیلات اجتماعی است. بنابراین ازدواج به منظور رسیدن حداقل به اهداف یاد شده باید به موقع و در زمان خودش انجام گیرد. اهداف ازدواج در گذشته فرد به هنگام ازدواج بیشتر پایبند ملاحظات اقتصادی و اجتماعی بود ولی امروزه، علیرغم توجه روزافزون به اینگونه موارد، بیشتر طالب همسری است که با او هماهنگی فکری و روحی داشته باشد و از نظر امور ذهنی و معنوی با وی همسانی داشته باشد. این مسأله در انتخاب همسر اثر گذاشته و انتخاب را مشکلتر و در نتیجه سن ازدواج را عقب تر می برد. عدم اقدام به ازدواج در سنین مقرر و عرفی نه تنها موجب پیدایش مشکلات عدیده می گردد بلکه عوارض روحی و روانی را نیز به دنبال دارد. جامعه ای که ما در آن زندگی می کنیم، بیشتر جمعیت آن را جوانان تشکیل می دهند. در حال حاضر جوانان با مسائل مختلفی روبه رو هستند. مسائل و مشکلاتی که جوانان را احاطه کرده است باعث شده سن ازدواج در کشور افزایش یابد و این زنگ خطری برای خانواده ها و دولت است، که هر چه زودتر باید جلوی این مشکل به ظاهر سطحی اما در باطن بسیار خطرناک می باش را بگیرند. ازدواج در کنار داشتن شغل مناسب برای جوانان از اهم امور می باشد چرا که ازدواج در بین مردم ما و در فرهنگ اسلام از قداست بسیار برخوردار است و جزء ارجمندترین سنتی است که باید در زندگی یک مسلمان وجود داشته باشد، با ازدواج است که زندگی استمرار یافته و جامعه سالمی خواهیم داشت. سن ازدواج در قانون مدنی ایران طبق ماده ی ۱۲۱۰ قانون مدنی اصلاحی سال ۱۳۶۱ «هیچ کس را نمی توان بعد از رسیدن به سن بلوغ به عنوان جنون یا عدم رشد، محجور نمود مگر آن که عدم

رشد یا جنون او ثابت شده باشد.» در تبصره ی ۱ همین ماده، سن بلوغ در پسر ۱۵ سال تمام قمری و دختر ۹ سال تمام قمری است. طبق ماده ی ۱۰۴۱ قانون مدنی «نکاح قبل از بلوغ ممنوع است» و در تبصره آمده است که عقد نکاح قبل از بلوغ با اجازه ولی صحیح است به شرط آن که مصلحت مولی علیه رعایت شود. طبق ماده ی ۱۰۴۱ اصلاحی سال ۱۳۷۰ آمده است که: «نکاح اناث قبل از رسیدن به سن ۱۵ سال تمام و نکاح ذکور، قبل از رسیدن به ۱۸ سال تمام ممنوع است. در مواردی که مصالحتی اقتضا کند با پیشنهاد مدعی العموم و تصویب محکمه ممکن است شرط سنی کاهش یابد، اما سن دختر کمتر از ۱۳ سال تمام و پسر کمتر از ۱۵ سال نمی تواند باشد.» کاربردهای مثبت و منفی بالا-رفتن سن ازدواج‌یافته‌ی اجتماعی تأخیر در سن ازدواج، هم کارکردهای مناسب و هم نامناسب دارد. به اعتقاد کارشناسان اجتماعی، پیامد مناسب در بالا رفتن سن ازدواج به ویژه در دختران این است که آنان با فرصت بیشتری به ادامه ی تحصیلات دانشگاهی پرداخته و به اشتغال در بیرون از خانه پردازند و در عرصه های زندگی اجتماعی، توانایی های خود را بیش از گذشته بروز دهند. اما باید توجه داشت که این نتیجه مثبت آن قدر چشمگیر و اساسی نیست که بتواند تبعات منفی فراوان ناشی از افزایش سن ازدواج را توصیه نماید. با توجه به کوتاه و زودرس شدن سن بلوغ جنسی در جامعه، شکاف و طولانی شدن آن و عدم تأمین نیازهای روحی و جسمی جوانان با مشکلات روحی، روانی و نابهنجاری های اجتماعی را به وجود آورده و ایجاد بحران های شخصیتی - اجتماعی می نماید. از جمله ی این نابهنجاری ها گرایش به ارتباطات غیر متعارف دختر و پسر، افسردگی و اختلالات جنسی است. بالا رفتن سن ازدواج یکی از سیاست های جهانی برای مهار جمعیت در جوامع پیشرفته است. به طوری که در حال حاضر با تلاش رسانه های گروهی در جهت آگاهی مردم در اجرای سیاست های کنترل جمعیت، میزان رشد جمعیت از بالای ۴ درصد به ۵/۱ درصد کاهش یافته است. ازدواج در سن بالا، مسأله ای جهانی در کشورهای در حال گذار در شرق اروپا، آسیای مرکزی و غربی، متوسط سن برای ازدواج نخست، اندکی تغییر یافته است. به گزارش سازمان ملل متحد، در این مناطق، سن ازدواج برای زنان و مردان در قیاس با کشورهای غرب اروپا پایین تر است. زنان به طور کلی بین ۲۲ تا ۲۳ سال و مردان در سنین ۲۴ تا ۲۷ سال ازدواج می کنند. متوسط سن ازدواج نخست برای زنان در دو منطقه ی آسیای جنوبی و در اکثر کشورهای منطقه سفلی صحرای آفریقا هم چنان ۱۸ و ۱۹ سال باقی مانده است. با این حال در جنوب آفریقا متوسط سن ازدواج نخست هم برای زنان و هم برای مردان از جمله سن های ازدواج در جهان است. این امر می تواند بازتاب رواج پیوندهای توافقی و یا تعویق ازدواج به دلیل مهاجرت مرد باشد. در آسیا (جدا از مناطق جنوبی آن) زنان و مردان در حول و حوش ۲۰ سالگی به بالا ازدواج می کنند. گزارش سازمان ملل متحد حاکی از آن است که بالا ترین متوسط سن ازدواج در آسیای جنوب شرقی به سنگاپور (با ۲۷ سال برای زنان و به طور تقریبی ۳۰ سال برای مردان) تعلق دارد. طبق همین گزارش، در آسیای غربی، متوسط سن ازدواج برای تمامی کشورهای این منطقه ۲۳ سال برای زنان و ۲۷ سال برای مردان است. اما این ارقام در کشورهای حوزه ی دریای کارائیب برای زنان ۲۸ سالگی و مردان ۳۰ سالگی اعلام شده است. رواج پیوندهای توافقی می تواند گواهی بر ازدواج ها در سنین بالا در این کشورها باشد. در آمریکای لاتین نیز متوسط سن ازدواج نخست برای زنان حدود ۲۳ سال است. بر اساس گزارش های یاد شده از سال ۱۹۸۰ سن ازدواج به طور تقریب در همه جا البته با افزایشی کند در بسیاری از کشورهای در حال توسعه فزونی یافته است. بیشترین افزایش سن برای ازدواج های مرتبه ی نخست در کشورهای توسعه یافته، با یک متوسط افزایش سه سال برای زنان و چهار سال برای مردان در مناطق توسعه یافته خارج از اروپا مشاهده می شود. میانگین سن ازدواج در ایران برای پسران در سال ۱۳۴۵، ۲۵ سال بوده است که در سال ۶۵ به ۶/۲۳ کاهش یافته است و بعد از آن روند رو به کاهش داشته است. اما سن ازدواج دختران از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۰ روند افزایش داشته و طی ۳۵ سال، حدوداً ۳ سال افزایش یافته که این روند در مناطق شهری و روستایی نیز صادق است (۲) فصل اول بررسی دلایل افزایش سن ازدواج

برای اینکه وارد موضوع بحث شویم ابتدا به مقاله

زیر توجه کنید (۳): گروه اجتماعی: سازمان ملی جوانان در گزارشی اعلام کرد میانگین سن ازدواج دختران در سال ۸۵، ۲۰ تا ۲۴ سال و پسران بین ۲۰ تا ۲۹ سال بوده است. به گزارش ایسنا اسحاقی، معاون مطالعات و تحقیقات سازمان ملی جوانان، به همراه جمعی از کارشناسان این دفتر به بررسی آمار و اطلاعات مرتبط با بحث ازدواج جوانان پرداختند و درحالی که انتظار ارائه جدیدترین آمار مربوط به ازدواج جوانان در ایران می رفت، باز هم آمار سال ۸۵ را مبنای قرار داده و تحلیل های خود را ارائه کردند. در این جلسه اعلام شد استان های آذربایجان شرقی، گیلان و زنجان از نظر متوسط تعداد ازدواج در هر ۱۰ هزار نفر بیشترین تعداد ازدواج را داشته اند و در سال های ۸۰ و ۸۱ به بعد تعداد استان هایی که وضعیت ازدواج در آنها بیشتر از متوسط کشور است، بیشتر شده است. همچنین در برخی از استان ها تعداد ازدواج در هر ده هزار نفر در سال ۸۴ به ۱۳۰ مورد هم رسیده است. میانگین ازدواج در برخی از استان ها نظیر یزد و همدان در طول این یازده سال کمتر از میانگین کل کشور بوده است و به عکس برخی از استان ها نظیر مازندران همواره آماری بالاتر از میانگین کل کشور داشته اند. از سوی دیگر در استان کرمانشاه آمار ازدواج و طلاق به شکل برابر دچار مساله و مشکل است، به عبارتی تعداد ازدواج ها تقریباً برابر با میانگین کشور است، اما در آمار طلاق از میانگین کل کشور پایین تر است. همچنین در استان سیستان و بلوچستان نیز به دلیل مسائلی نظیر کم ثبتي ازدواج و طلاق در بین اهل تسنن (ثبت قانونی) شاهد آمار پایین ازدواج هستیم. براساس این آمار و اطلاعات میانگین ازدواج در استان تهران نیز در دوره ۱۱ ساله ۷۵ تا کمتر از میانگین کل کشور است. از سوی دیگر توزیع نسبی جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالا نشان می دهد که حدود ۶ درصد از جمعیت افراد ازدواج نکرده کشور در استان های خراسان، تهران، اصفهان و فارس قرار دارند. همچنین کل جمعیت هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالا (بر اساس سرشماری ها) ۲۳ میلیون و ۵۰۰ هزار و ۸۶۳ نفر به تفکیک مرد و زن هستند و از این تعداد ۱۳ میلیون و ۱۳۰ هزار و ۹۷۰ نفر را مردان و ۱۰ میلیون و ۳۶۵ هزار و ۸۹۳ نفر را زنان ازدواج نکرده تشکیل می دهند. بر این اساس تعداد جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده بین سنین ۱۵ تا ۴۴ سال ۱۶ میلیون و ۸۲۴ هزار و ۸۸۳ نفر است که ۹ میلیون و ۷۴۰ هزار و ۵۸۶ نفر آنها مرد و ۷ میلیون و ۱۰۲ هزار و ۲۹۷ نفر آنها نیز زن هستند. همچنین تعداد مردان ازدواج کرده بین سنین ۱۵ تا ۱۹ سال در سال ۸۵، ۸۴ هزار و ۱۱۱ نفر و تعداد زنان ازدواج کرده در این سنین ۷۰۲ هزار و ۷۹۶ نفر بوده است. براساس این گزارش، در حال حاضر ۳۳ میلیون و ۱۱۳ هزار و ۱۵۸ نفر در کل کشور دارای همسر هستند. (مطلبی که در بالا عنوان شده به نوعی درباره افزایش سن ازدواج در کشور هشدار میدهد) عوامل موثر بر افزایش سن ازدواج در اینجاست که سعی داریم تا جایی که امکان دارد عوامل متعددی را که به نوعی بر سن ازدواج اثر می گذارند و موجب افزایش فاصله و تزلزل در سن ازدواج جوانان می گردند بر شمرده و نشان دهیم. در این رابطه باید به این نکته توجه داشت که قشر جوان، قشر بزرگی از جامعه است که با اقشار دیگر در رابطه می باشد و به عبارت دیگر چگونگی وضع آنها با چگونگی وضع دیگر افراد اجتماع رابطه مستقیم دارد و همینطور توجه به اینکه ما نمی توانیم به عامل سن در ازدواج به دید یک ضرورت مجرد و جدا از شخصیت فردی و امکانات اجتماعی و اقتصادی نگاه کنیم. طبقه بندی عوامل موثر بر سن ازدواج ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند و تداخل بین آنها اجتناب ناپذیر است ولی با وجود این در اینجا سعی می کنیم عوامل مختلف را به ۴ دسته طبقه بندی کنیم که عبارتند از: ۱- عوامل جسمی و روانی ۲- عوامل اجتماعی، فرهنگی ۳- عوامل اجتماعی - اقتصادی ۴- عوامل اجتماعی - اقتصادی - فرهنگی که هر کدام از این عوامل به نحوی بر سن ازدواج اثر می گذارند و عمدتاً موجب افزایش آن می گردند. الف: عوامل جسمی و روانی موثر در سن ازدواج نقص جسمی از جمله عواملی که در سن ازدواج جوانان موثر است و موجب نوسان این متغیر می گردد ویژگیهای جسمی جوان است. در بعضی موارد وجود نقص جسمی یا معلولیت های مختلف مانعی در راه ازدواج جوانان است که حتی گاهی منجر به تجرد قطعی می شود و یا در بعضی موارد موجب تأخیر در سن ازدواج می گردد. باروری سن مناسب برای داشتن فرزند نیز از جمله عوامل عمده در تعیین زمان ازدواج می باشد. می دانیم که سن ازدواج از لحاظ بیولوژیک به ویژه تأثیری که بر شرایط

زایمان مادر و وضع بدن نوزاد می‌گذارد مسأله بسیار حساس و دقیقی است. مادران معمولاً از ۱۵ تا ۴۴ سالگی قدرت باروری دارند، ولی صاحب‌نظران فاصله سنی مشخصی مثلاً ۲۳ تا ۲۸ سالگی را بهترین سن برای باروری زن می‌دانند. غالباً مشاهده می‌شود که سنین خیلی پایین یا خیلی بالا عوارض نامطلوبی چه از نظر جسمی و روحی برای مادر و چه از نظر اجتماعی برای والدین به بار می‌آورد. عوامل روانی وجود مشکلات روحی و روانی بسیار باعث می‌شود که جوان نتواند به راحتی تصمیم به ازدواج بگیرد. تحقیقات نشان می‌دهد، اکثر افرادی که حتی شرایط ازدواج برایشان فراهم است بر اثر اضطراب و ترسی که ناخودآگاه در وجود آنها نهفته است از ازدواج سرباز زده و بیشتر به نکات منفی و مسأله شکست در ازدواج فکر می‌کنند. جوان از عدم موفقیت در ازدواج می‌ترسد. او نمی‌داند که انتخاب او صحیح بوده یا نه و با چه کسی می‌خواهد یک عمر زندگی کند، آیا قادر به درک یکدیگر خواهند بود؟ آیا در آینده مشکلی با همسر خود نخواهد داشت؟ آیا خانواده‌ها با هم سازگاری و هم سوئی خواهند داشت؟ آیا در تربیت فرزندان دچار مشکلی نخواهند شد؟ تمامی این عوامل موجب می‌شود که یک نوع ترس از ازدواج در بعضی افراد که شخصیت ویژه‌ای دارند به وجود آید که بیشتر در اثر عدم آگاهی و شناخت است. از جمله عوامل روانی دیگر که در رابطه، با سن ازدواج می‌توان ذکر نمود افسردگی و تمایل به عزلت‌طلبی و گوشه‌گیری است. افراد افسرده و عزلت‌طلب از دیدگاه روانشناسی از تیپ درونگرا هستند و از هرگونه معاشرت و مصاحبت و تماس و ارتباط با دیگران هراس داشته و پرهیز می‌کنند که البته می‌توان با درمان مناسب این حالت را از بین برد. عوامل اجتماعی، فرهنگی موثر در سن ازدواج آموزش و آگاهی عامل دیگری که در سن ازدواج موثر است، عدم آگاهی و آموزش لازم است، چه در مورد خانواده‌ها و چه در مورد خود جوانان. ناآگاهی والدین از ضرورت ازدواج به موقع فرزندان از جمله عواملی است که بعضاً باعث بروز پاره‌ای بی‌تفاوتیها می‌گردد که بیشتر در خانواده‌های محروم و کم‌سواد دیده می‌شود، و یا مانع تراشیهایی بی‌موردی را موجب می‌شود که عملاً بر مشکلات ازدواج جوانان می‌افزاید. اکثر جوانان در این نکته متفق‌القول هستند که خانواده‌ها به طور جدی و از طریق تعلیم و آموزش از ازدواج صحبتی به میان نمی‌آورند و فقط با گوشزد کردن ازدواجهای ناموفق و یا به رخ کشیدن ازدواجهای موفق در باب مسأله گهگاه سخنرانی می‌کنند. پدران و مادران که عموماً در اینگونه موارد آموزش ندیده‌اند طبعاً نمی‌توانند راهنمای فرزندان نشان باشند. هیچ‌یک از رسانه‌ها، برنامه‌های توجیهی در رابطه با ازدواج به موقع جوانان و نارسایی‌های موجود به علت تأخیر در ازدواج و حتی سختگیریهایی بی‌مورد خانواده‌ها و یا تشویق جوانان در مورد فوق‌ندارند. جوانان آموزش نمی‌بینند. پیش از ازدواج مسائل برای آنها شکافته نمی‌شود. در برنامه‌های درسی مطالب مناسبی برای تشریح زندگی خانوادگی گنجانده نمی‌شود و در سالهای دبیرستان واقعیات زندگی را به جوانان آموزش نمی‌دهند تا در همان سالهای جوانی آگاهیهای لازم را کسب کنند و متوجه باشند که با کدام شخصیت بهتر می‌توانند بیامیزند و کدام بعد منفی طرف مقابل را نمی‌توانند تحمل کنند تا بدین طریق بتوان از آرمانی‌سازی ازدواج جلوگیری کرد. اکثر جوانان اظهار می‌دارند که تنها مسائل مادی مورد توجه آنها نیست بلکه باید به مسائل روحی آنان نیز توجه شود. جوان چون خود را نمی‌شناسد و آموزشی به او داده نشده است لذا نمی‌داند چه می‌خواهد. معیارهای او معیارهایی است که از طرف جامعه یا خانواده به او القا شده است. با توجه به اینکه ضرورت ازدواج به موقع برای جوانان و خانواده‌ها تشریح نشده و با توجه به عواقب این امر عدم آگاهی و آموزش لازم در اینگونه موارد از جمله عوامل موثری است که در سن ازدواج جوانان اثر گذاشته و عمدتاً موجب تأخیر آن می‌گردند. تأثیرپذیری جوانان از طرف دیگر تردیدی نیست که تجربه جوان از زندگی والدین و روابط زناشویی اقوام و اطرافیان، در نگرش او به مسأله ازدواج موثر بوده و هرگونه بدبینی، در اقدام جوان به ازدواج، تأثیر خواهد داشت. در نتیجه در سن ازدواج موثر بوده و احتمالاً موجب افزایش آن می‌گردد. برگس و کوترل ادعا می‌کنند که سعادت پدر و مادر در زندگی زناشویی خود، بر سرنوشت ازدواج فرزندان آنها تأثیر می‌گذارد. مشاهده خانواده‌هایی که در حیات زناشویی موفقیت نداشته و پیوسته در مشاجرات و اختلافات بسر می‌برند و از سوءاتفاق تعداد آنها کم

هم نیست به منزله یک تهدید جدی برای جوانان محسوب می شود. آنها مایل نیستند فراقط خاطر و آسایش خود را از دست بدهند. این دسته از جوانان ناملايمات مجرد را بر گرفتاریها و مشاجرات خانواده های متاهل ترجیح می دهند بنابراین تجارب تلخ از زندگی ناموفق والدین یا اطرافیان موجب روگردانی جوان از امر ازدواج می شود. انتخاب همسر از طرف دیگر مسأله انتخاب همسر و تضاد بین طرز فکر و اندیشه دو نسل ایجاد مشکل کرده و بر سن ازدواج اثر گذاشته است. انتخاب همسر به طریقه سنتی و توسط پدر و مادر از جمله مشکلاتی است که جوانان در راه ازدواج خود از آن یاد می کنند. در گذشته خانواده ها فکر می کردند که جوانان برای همسرگزینی صلاحیت لازم را ندارند و بیشتر تابع احساسات اند و به همین جهت حق انتخاب همسر برای فرزندان را از آن خود می دانستند. اکنون عوامل مختلف از جمله رشد فکری و معنوی جوانان به آنها استقلال فکری و قدرت تصمیمگیری داده است به نحوی که تدریجا حق همسرگزینی را که زمانی برعهده پدر و مادرشان بود خود به عهده گرفته اند. امروزه دیگر انتخاب همسر مانند گذشته به آسانی انجام نمی گیرد. مرد و زن هر دو مایلند که همسری رفیق زندگی و موافق ذوق خود برگزینند که از همه نظر با او همسویی داشته باشند. امروزه جوانان به مرور در جریان مرحله اول همسریابی فعالتر می شوند. و به هنگام اتخاذ تصمیم نهایی که مستلزم ارزیابی و داوری است. کار والدین و بزرگترها آغاز می شود. اما باید گفت سیر قهقراپی قدرت پدر و مادر هرگز به معنای آن نیست که آنها دیگر برای تحمیل خواست خود بر فرزندان کوششی معمول نمی دارند. فرزندان اغلب مایلند انتخاب آنها همراه با تصویب والدینشان باشد. در مورد دختران مسأله به صورت دیگری است و به زعم آنان محدوده انتخاب برای آنها یکجانبه می باشد. با وجود آنکه در اسلام خواستگاری دختر از پسر بلامانع است ولی نه تنها فرهنگ ما این موضوع را نمی پذیرد بلکه در سراسر جهان زنان پذیرفته اند که بگویند فلانی مرا خواستگاری کرده است. یعنی زن می پذیرد که اگر وی به خواستگاری مردی برود علامت این است که حاضر به اعتراف به نقص خود شده است تا در کنار مردی آن را کامل کند در صورتی که شخصیت جلب مرد و حفظ نسل زن در برابر شخصیت تفوق طلبی مرد به معنای این است که زن را نقصی در این مسأله نبوده و می تواند یکجا موقر بماند و جلب کند و چون جلب کرد نسل داشته باشد. اما احساس تفوق طلبی نقص است و باید یکی را برای اثبات فائق بودن خواستگاری کرد. لذا دختران و خانواده های آنها اقدامی در این جهت به عمل نمی آورند و قدم پیش نمی گذارند به همین جهت دختران یکی از مشکلات ازدواج خود را نیافتن همسر ایده آل می نامند. توجه به مسائل طبقاتی از جمله عواملی است که در راه انتخاب همسر همواره موثر بوده و بر مشکلات موجود بر سر راه ازدواج جوانان می افزاید. موقعیت طبقه ای جوانان عامل مهمی در انتخاب همسر است زیرا هر طبقه با خلق و خوی و آداب و عادات ویژه خود دنیای خاصی را تشکیل می دهد در نتیجه سازگاری بیشتر است. از دیگر دلایل افزایش سن ازدواج، مهریه های سنگین، عدم ارائه ی آموزش های صحیح و آماده نکردن جوانان به ویژه دختران برای زندگی آینده، استقلال اقتصادی زنان، انتقال تجربه های ناموفق به جوانان و نداشتن شناخت کافی نسبت به ازدواج و اجرای نادرست قوانین حمایتی از مسائل خانواده، مشکلات خانوادگی و عدم تفاهم والدین و فرزندان بر سر انتخاب همسر آینده را می توان ذکر نمود. گرایش به وصلتهای اجتماعی در گذشته مسایل سنتی به حدی دست و پاگیر بود که ازدواج دو جوان ایرانی، در حقیقت ازدواج دو خانواده و گاهی دو قوم، یا قبیله بوده است و هر گونه رابطه ای بین زوج بر روابط خانواده یا قبایل طرفین اثر مستقیم داشته است. اکنون نیز توجه به موقعیت ممتاز خانوادگی و هم شأن و هم سطح بودن و توجه به میزان و نقش منزلت نزد کسانی که دارای منزلت اجتماعی والاتری هستند و نیز آنهایی که در پایگاه پایین تری قرار دارند، از اهمیت زیادی برخوردار است و همین امر آنها را مشکل پسند کرده و گاهی موجب می شود خانواده ای از ازدواج جوان خود فقط بنا به همین دلایل جلوگیری کرده و مانع ازدواج او بشوند. ارتباط و آشنایی با وجود اینکه جوانان انتخاب همسر را حق خود می دانند، اما شرایط لازم برای امکان آشنایی و برقراری ارتباط سالم و مشروع در بین جوانان بسیار کم و تقریبا صفر است. معمولا شرایط اجتماعی، تحصیلی و جغرافیایی هر یک به گونه ای گزینش همسر را تحت تاثیر قرار می دهند. بدین سان انسانها بی هیچ

منع قانونی خواه ناخواه همسر از بین کسانی برمی‌گزینند که امکان برخورد با او را در فضایی جغرافیایی بیابند و با توجه به این اصل که شناخت طرف مقابل با چند دیدار میسر نیست در جریان نخستین دیدارها که به منظور شناخت متقابل صورت می‌گیرد هر یک از داوطلبان ازدواج به نوعی دستخوش هیجان می‌شوند و به تبع آن تصنع رفتار در حدی وسیع خواهند داشت و یا اینکه به سرعت مسائل عاطفی مطرح می‌شود و موضوع آشنایی و شناخت و معارفه خودبه‌خود منتفی می‌گردد. در چنین شرایطی به نظر می‌رسد اگر ازدواجی هم صورت بگیرد فاقد بعد ذهنی و روانی است و از نظر سلیقه و علائق فردی، تطابق کافی بین زوجین وجود نداشته باشد (۴). عوامل فرهنگ سنتی و غربی مشکل دیگر ازدواج که موثر در سن ازدواج می‌باشد مسایل فرهنگی است. در مصاحبه‌ای که با حجة‌اسلام والمسلمین آقای کاویانی انجام شد ایشان، تغییر در احوال خانواده ایرانی و شکسته شدن قالبهای کهن آن باعث شده است در طی قرنهای طولانی زناشویی که تابع مقررات سخت مذهبی و پیرو سنن دیرین بود و در محیطی مبنی بر عرف و عادت به وقوع می‌پیوست با تماس تمدن صنعتی غرب، وجود وسایل ارتباط جمعی، گسترش شهرنشینی و تغییرات عمیقی که در زندگی عادی ایرانیان رخ داد همه امور را دگرگون کند. تاحدی که در جامعه امروز تضادهایی فاحش در فرهنگ مردم دیده می‌شود. از سویی مقررات و عرف و عادات مذهبی و قانونی قدیم برجا هستند و جماعتی خصوصاً نسلهای مسن تر به آنها پایبند می‌باشند و از سوی دیگر نسل تازه‌ای ظهور می‌کند که به ارزشها و اصول دیگری معتقد است و به اقتضای ضروریات و تحول و تغییر اقتصادی و اجتماعی عصر حاضر، ناگزیر است که سنن کهنه را بشکند و دور بیفکند و در محیطی بیگانه نسبت به عرف و عادت، زندگی تازه‌ای بنا کند. در اثر این تفاوت نوعی اختلاف و کشمکش نهانی میان دو نسل مشاهده می‌شود. نسلی به فرهنگ و سنن قدیم دل بسته و نسلی تحت تاثیر عوامل فرهنگی خارجی است این دگرگونیهای فرهنگی علاوه بر مشکلات سدهای گوناگونی که بر سر راه ازدواج جوانان بوجود آورده است، موجب شده که، بسیاری از آداب و رسوم و سنن ارزشمند اسلامی - ایرانی ازدواج نیز به دست فراموشی سپرده شود و این سنت گرانبها، در میان برخی قشرهای جامعه حال و هوایی تازه پیدا کند. از آن جمله، آداب و رسوم نویناد بعضی خانواده ها، تقلیدهای کورکورانه و تهیه جهیزیه های سنگین و تجملی و چشم هم چشمی در این خصوص که چون سد بزرگی بر سر راه ازدواج جوانانی که قلبا خواستار ازدواج و تشکیل خانواده هستند قرار گرفته است. ایشان همچنین بعضی مسایل خرافی و نادرست و برخی مسایل سنتی غلط و رسوم دست و پاگیر قومی یا خانوادگی را دلیل دیگری بر این مسله می‌داند. یکی از مسایل و مشکلات مهم ازدواج جوانان فرهنگ خانواده هاست. یک خانواده علیرغم اینکه سعادت فرزندش را می‌خواهد و حسن نظر دارد، اما عملاً موانع بزرگی بر سر راه ازدواج او ایجاد می‌کند. به عنوان مثال می‌توان از رسم اولویت ازدواج با خویشان نام برد که در برخی فرهنگها مرسوم است و موجب محدودیت انتخاب جوانان می‌گردد و همین طور اعتقاد بعضی خانواده ها در مورد ازدواج فرزندان به ترتیب سن می‌باشد که موجب می‌گردد جوانان بسیاری از فرصتهای مناسب و مغتنم را از دست بدهند و بر سن ازدواج آنها اثر گذاشته و موجب تاخیر آن می‌گردد. نقش سواد در سرشماری سال ۶۵ برای نخستین بار رابطه متغیر سواد با ازدواج مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، نتایج به دست آمده به روشنی گویای این واقعیت است که سواد و ازدواج با یکدیگر همبستگی معکوس دارند. تحصیل از جمله معیارهایی است که هرچه سطح آن بالاتر رود بطور محسوس سن ازدواج نیز بالا- می‌رود. احتمال ازدواج در جمعیت بی سواد بطور آشکاری بیش از جمعیت باسواد است. از سوی دیگر نسبت جمعیت هرگز ازدواج نکرده در میان باسوادان بیش از بی سوادان است. دلایل تاخیر را می‌توان اینگونه بیان کرد که افزایش سطح سواد نیاز به زمان بیشتری دارد که خود موجب تاخیر سن ازدواج می‌گردد. در سالهای پیش یک فرد تحصیلات خود را در هجده و بیست سالگی خاتمه می‌داد و در آغاز جوانی و اوایل بلوغ برای ازدواج آماده بود. بسیار اندک بودند کسانی که تا سی و چهل سالگی تحصیلات خود را در رشته های علمی و تخصصی ادامه دهند و بالتیجه برای ازدواج آمادگی نداشته باشند. اما در عصر حاضر جوانانی که مایل به ادامه تحصیل هستند تازه بعد از بیست سالگی وارد رشته های تخصصی علمی و صنعتی می

شوند و تا مدتها نمی‌توانند ازدواج کنند. یکی دیگر از دلایل دیر ازدواج کردن افراد تحصیل کرده را در مشکل پسندی این گروه باید جستجو کرد که مسأله انتخاب آنها را با مشکل روبه‌رو می‌کند. زیرا بیشتر ازدواجها امروزه بر مبنای همگنی و همسانی افراد است و به نظر می‌رسد که تحصیل نیز همه جا به عنوان معیاری در گزینش همسر مطرح باشد و گرایش انسانها به گزینش همسری مشابه از نظر تحصیلی به چشم می‌خورد، چون شخصیت تحصیلی به معنای تشابه دیدگاه نیز هست. بنابراین افراد تحصیل کرده تمایل به گزینش همسری دارند که از نظر تحصیلی با آنها همسانی داشته باشند و این امر در سن ازدواج آنها اثر می‌گذارد. علاوه بر این موارد، بلا-تکلیفی در مورد امکان ادامه تحصیلات عالی و سالها پشت سد کنکور ماندن و علاقه به ادامه تحصیلات از مهمترین عوامل بازدارنده جوانان در پاسخ به نیاز طبیعی و غریزی ازدواج می‌باشد. تحصیل، خود متغیر مستقلی نیست و سطح آن بستگی به عوامل متعددی دارد از جمله: شغل، درآمد، تحصیلات پدر و غیره که علاوه بر اثر مستقیمی که بر سن ازدواج می‌گذارند بطور غیرمستقیم نیز تاثیر گذارند. بدین ترتیب که سواد و شغل و درآمد و آگاهی و حتی اعتقادات افراد نیز احتمالاً موثر است که هر یک از این عوامل بطور جداگانه بر سن ازدواج اثر می‌گذارند. (۵) نقش اعتقادات مذهبی خانواده‌ها حجتاً اسلام والمسلمین کویانی در بخش دیگری از سخنان خود بیان کردند که: شدت و ضعف اعتقادات مذهبی در خانواده‌ها در تعیین سن ازدواج نقش عمده‌ای دارد. خصوصاً در مورد دختران، زیرا از نظر دین اسلام زود ازدواج کردن یکی از شایسته‌ترین کارهاست و هر پدری موظف است که هرچه زودتر دخترش را زودتر دهد. تعالیم اسلام و الگوهایی که در دین وجود دارد و رواج ارزشهای اسلامی در نگرش افراد نسبت به مقوله ازدواج موثر بوده و عوامل مختلف را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. چنانچه می‌بینیم در اوایل پیروزی انقلاب اسلامی در کنار آداب و رسوم معمول ازدواج، توجه به ارزشهای اسلامی در امر همسرگزینی بیشتر شد و سن ازدواج به سرعت کاهش یافت. با توجه به اینکه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی سن ازدواج بسیار بالا بود، بطوری که برای دخترها ۱۸ تا ۲۵ سال و پسرها ۲۵ تا ۳۳ سال و شاید هم بالاتر مطرح بود که این خود مشکلاتی در بر داشت ولی در سالهای بعد البته تاثیر عوامل مختلف میانگین سن ازدواج بتدریج افزایش یافت. چنانکه در امارها وجود دارد در فاصله سالهای ۶۵ تا ۶۹ از ۸۷ / ۱۸ به ۰۵ / ۲۰ سال رسیده است البته برای دختران، و امکان دارد این روند در آینده نیز تداوم یابد. تضادهایی که در جامعه وجود دارد بر مشکلات جوانان می‌افزاید و موجب سردرگمی و انزوای آنها می‌گردد. نحوه برخورد با مسایل در دانشگاهها و جامعه متفاوت است. در دانشگاهها با مسایل برخورد تحلیلی و منطقی می‌شود ولی وقتی به جامعه عام می‌رسد تضادهایی بین اصول اساسی و عملی مشاهده می‌گردد که موجب انزوا و سردرگمی جوانان می‌گردد. الگوهایی که در مدارس عنوان می‌شوند و الگوهایی که خانواده‌ها فراروی جوانان می‌گذارند بعضاً یکسان نیست. قالبهایی که جامعه روحانی تقدیم جوانان می‌کند با قالبهای جمهوری اسلامی در مواردی تطابق ندارد و جوان دچار تعارض می‌شود. عدم هماهنگی بین برنامه ریزیهای دولت و خانواده‌ها وجود دارد. همچنین تضاد بین الگوهایی که دولت می‌دهد با الگوهایی که خانواده‌ها ارائه می‌کنند و تضاد افکار در بین خانواده‌ها که تاثیر عمیقی بر افکار جوانان دارد، موجب بلا تکلیفی آنها می‌گردد. علاوه بر اینها تضاد بین جامعه سنتی و صنعتی و تضاد بین ارزشهای پذیرفته شده و آنچه بدان عمل می‌شود بوضوح مشاهده می‌گردد و این امر موجب دگرگونی ارزشها و بلا تکلیفی جوانان گردیده و بر مسایل مختلف از جمله ازدواج تاثیر می‌گذارد. اکنون نظام اجتماعی کارکرد حفظ الگوی خود را از دست داده به عبارت دیگر، الگوها در انتقال صحیح و کامل ارزشها و هنجارها به اعضای جامعه ناموفق بوده‌اند و نظام ارزشی دست خورده و مردم در بعضی موارد دچار تعارض در ارزشها شده‌اند. در چنین شرایطی سردرگمی در امور تحصیلی و شغلی و دیگر امور اجتماعی در امر ازدواج جوانان اثر گذاشته و سن ازدواج آنها را به عقب می‌برد تحول الگوهای دختران که ادامه تحصیل و کسب شأن تحصیلی، شغلی و اجتماعی را تشویق می‌کند و ازدواج را مانع دستیابی به آنان می‌پندارند در افزایش سن ازدواج در نظر و عمل تاثیری چشمگیر دارد. بی‌اعتمادی نسبت به جنس مخالف، وسواس بیش از اندازه در انتخاب همسر و فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع

عوامل دیگری هستند که در تاهل تاخیر ایجاد می‌کنند. نکته دیگر الگوپذیری از جوامع توسعه یافته غربی است. به نظر می‌رسد با آن که تمایل به استقلال در جوانان بسیار زیاد است، دیگر ازدواج مسیر تحقق آن محسوب نمی‌شود و نگرشی مبتنی بر جستجوی استقلال در مجرد به چشم می‌آید. جوانان ترجیح می‌دهند به استقلال مالی برسند، خانه‌ای بخرند یا اجاره کنند و آخر سر مجرد آزادانه را محک بزنند آسیب دیگری در این حوزه مطرح می‌شود که باید آن را ناشی از عرف نادرست فرهنگی جامعه ما و مطرح شدن یکسویه پیشنهاد ازدواج صرفاً از جانب پسرها دانست. (۶) به نظر می‌رسد فرهنگ ما در این باره رویه‌ای خشک و انعطاف‌ناپذیر اتخاذ کرده است در حالی که در دین اسلام مطابق خطبه عقد این زن است که خود را به ازدواج مرد در می‌آورد و پیشنهاد برای ازدواج را هم می‌توان بر همین اصل استوار کرد. بسیاری از پسران با وجود علاقه به ازدواج از آنجا که خود را از نظر موقعیت مالی و شأن خانوادگی و طبقاتی در خور گزینه‌های ازدواجشان نمی‌یابند از مطرح کردن پیشنهاد آن نیز حتی به صورت تلویحی و غیرعلنی اجتناب می‌کنند. اینجاست که نرمش طرف مقابل و علاقه طبیعی او به ازدواج می‌تواند مشکل را حل کند و همه موانع را پس بزند. تنظیم خانواده هرگاه سیاستهای کنترل جمعیت در کشور اتخاذ و اعمال می‌شود تبلیغ در مورد مسایل جمعیتی بر سن ازدواج اثر می‌گذارد. چون برنامه‌های تنظیم خانواده برای آگاهی مردم کافی نیست و آموزش لازم به منظور جلوگیری از زاد و ولد به مردم ارائه نمی‌شود. معمولاً سیاست دولت در این گونه موارد با تشویق جوانان به امر ازدواج مغایرت داشته و موجب افزایش سن ازدواج می‌گردد. بطوری که آمار نشان می‌دهد زنانی که تا سن ۲۵ سالگی ازدواج نکرده‌اند، عملاً تعداد فرزندانشان کمتر از زنانی خواهد بود که در سنین پایین تر (۱۹-۱۳) ازدواج کرده‌اند. ملاحظه می‌شود که گاهی اوقات برنامه ریزی دولت در کشورهای در حال توسعه که بطور اصولی و کامل اجرا نمی‌شود، بر سن ازدواج اثر گذاشته و ایجاد مشکل می‌کند. دلیل مهاجرت گسترده‌ی پسران به جهت پیدا کردن کار، امکان ازدواج برایشان میسر نیست. از طرف دیگر نیز پسران روستایی در شهر ازدواج کرده و نسبت جنسی در سن ازدواج به همین علت بسیار نابرابر شده است. در چنین شرایطی سن ازدواج دختران روستایی بالاتر رفته یا با افراد مسن و یا کسانی که هم کفو آن‌ها نیستند ازدواج کرده که نهایتاً تعارضات بعدی و افزایش آمار طلاق را به دنبال دارد، در شهرها نیز افزایش تمایل دختران به تحصیل باعث شده یکی از ملاک‌های دختران در ازدواج، تحصیلات بالاتر و یا هم‌تراز خود باشد که این نیز به نوبه‌ی خود در بالا رفتن سن ازدواج موثر بوده و از طرف دیگر جامعه‌ی ما در مورد ایجاد شرایط مساعد ازدواج برای جوانان با مشکلاتی روبه‌رو است. مهمترین مسأله در این میان شرایط نامناسب اقتصادی است که علاوه بر آن که برای بیشتر خانواده‌ها تنگ کرده، بیشترین فشار را به جوانان وارد می‌نماید. از یک سو کمبود فرصت‌های شغلی و از سوی دیگر مهیا نبودن شرایط مادی باعث شده که اغلب جوانان با دغدغه‌ی خاطر مواجه باشند. یکی دیگر از عوامل مهم در افزایش سن ازدواج فاصله‌ی رشد اقتصادی و رشد فیزیولوژیک است. پسر ۱۸ ساله‌ای که تحصیلات خود را به پایان رسانده، با سه راه ورود به دانشگاه، خدمت سربازی و شغل آزاد مواجه است که هر سه راه تا رسیدن به تکامل اقتصادی چند سالی فاصله دارد. گرایش به تحصیلات عالی و نبود اشتغال در کنار تحصیل نیز عامل دیگری در افزایش سن ازدواج است. بنابراین باید دو مسأله‌ی اقتصاد و فرهنگ را به عنوان پیش نیاز مسأله‌ی ازدواج در نظر گرفت. باید با سرمایه‌گذاری مناسب نیاز اقتصادی هر زوج جوان یعنی داشتن شغل و نیاز به مسکن را رفع نمود. از نظر بعد فرهنگی نیز در کشورهای جهان سوم به نیازهای کاذب و فریعات پسر پرداخته می‌شود: تجملات و بالا رفتن هزینه‌های ازدواج، دوستی‌های قبل از ازدواج که عاقبتی نافرجام داشته یا به ازدواج منجر نمی‌شود و یا به طلاق می‌انجامد از این جمله است. (۷) عوامل اقتصادیسن ازدواج در اغلب کشورهای در حال توسعه، روندی صعودی دارد و آمارها نشان می‌دهد در چند دهه اخیر به طور مرتب با نوسانات جزئی افزایش یافته است. بخشی از این افزایش عملی به دیدگاه‌های فرهنگی باز می‌گردد که واکنشی در برابر الگوی توسعه در این جوامع است، به طوری که نتایج یک نظرسنجی در تهران نشان می‌دهد پسران سنین بالای ۲۶ سال را برای ازدواج شان مناسب می‌دانند و دختران ۲۱ تا ۲۵ سالگی را سن ایده‌آل

ازدواج تلقی می‌کنند. سن مطلوب ازدواج برای اقشار کم‌سواد و بی‌سواد نیز که از الگوهای توسعه تاثیرپذیری کمتری دارند ۲-۳ سال پایین‌تر از این حد است. علاوه بر مسائل مذکور آسیب‌شناسان اجتماعی مشکلات مالی را مهم‌ترین عاملی می‌دانند که در جامعه ما به بالا-رفتن سن ازدواج منجر شده است و در «تحقیقات میدانی و آنچه از شواهد جامعه بر می‌آید با وجود همه دگرگونی‌های فرهنگی ازدواج هنوز یکی از دغدغه‌های اصلی جوانان بالای ۲۰ سال را تشکیل می‌دهد. اغلب دختران و پسران ازدواج و تشکیل خانواده را نقطه عطفی در روند زندگی‌شان می‌دانند، به آن فکر می‌کنند و در صورت توانایی برای تاهل به اقدامات عملی دست می‌زنند. در حقیقت افزایش سن تاهل در جامعه ما با دلایل اقتصادی نظیر تامین معیشت خانواده آینده، اشتغال و مسکن ارتباطی قوی دارد و از این نظر با عوامل تاخیرساز تاهل در کشورهای غربی که دلایل عمده فرهنگی دارند به کلی متفاوت است. البته ناگفته نماند این مشکلات اقتصادی علاوه بر ناتوان ساختن بخش بزرگی از جمعیت جوان برای تشکیل خانواده بتدریج از مطلوبیت ازدواج و تاهل نیز می‌کاهد و نوعی مقاومت منفی در برابر این جریان طبیعی زندگی پدید می‌آورد. جوان‌ها بویژه پسران به قول معروف با یک دو دوتا، چهارتا و هر جوری که حساب می‌کنند ازدواج را عقلانی در نمی‌یابند! رفتن زیر بار هزینه‌های گزافی که پیش، حین و پس از ازدواج وجود دارد و از مخارج مراسم نامزدی، عقد و عروسی تا اجاره‌خانه‌های سنگین با وجود بیکاری یا سطح درآمدی پایین یا غیرممکن است یا بسیار دشوار و بر این اساس تجرد هر چند که طولانی شده باشد یک مزیت محسوب می‌شود. فرهنگ جدیدی که میان جوانان پسر به دور از تعارفات و تبریک‌های ازدواج و پیوند زوجین در حال شکل‌گیری است و تاهل و به دوش گرفتن بار سنگین زندگی خانوادگی را نوعی حماقت، فریب، ندانم‌کاری یا به قول معروف افتادن در چاه زندگی پس از بیرون آمدن از چاله تجرد می‌داند، دلیلی بر صحت این مدعاست.» (۸) فصل دوم آثار و پیامدهای افزایش سن ازدواج آثار اجتماعی تأثیر بالا رفتن سن ازدواج در گرایش به جرم: در ازدواج در کنار نیاز جنسی نیازهای عاطفی مطرح است. یعنی هرکسی نیاز دارد که بداند کسی در زندگی اش هست که در کنار رفع نیازهای طبیعی می‌تواند با او همفکری و مشارکت داشته باشد، پس اگر فرصت ازدواج را از دست بدهند جذب معاشرت‌هایی می‌شوند که خیلی از آنها می‌تواند زمینه ساز مشکلات احساسی و عاطفی برای آنها باشد، چرا که وقتی پابندی فردی کم باشد بیشتر جذب لذت‌های کوتاه مدت و آنی می‌شود و در این میان امکان معاشرت‌ها و گردهمایی‌هایی برای او فراهم می‌شود که زمینه را برای مصرف مواد مخدر یا روابط نامناسب اجتماعی گسترش خواهد داد. در ادامه بیشتر در مورد این معضل گفته خواهد شد برای جوانانی که امکان ازدواج فراهم نمی‌شود از یک طرف نیاز و از طرف دیگر مشکلات و محدودیت‌ها وجود دارد، در نتیجه برطبق احساسش جذب موقعیت‌های آنی و در دسترس می‌شود. نقش دوستان را در جذب جوانان به کارهای خلاف بسیار مهم می‌باشد در سنین جوانی و نوجوانی دوستان نقش عمده ای ایفا می‌کنند، به طوری که جوانان تحت تأثیر دوستان و خواسته‌هایشان یا به خاطر احساس تعلق به یک گروه و نگرانی از طرد شدن توسط آنها حاضرند هر کاری بکنند. اگر اعضای خانواده ای ارتباط خوبی با یکدیگر داشته باشند می‌توانند بسیاری از مسایل را با فرزندانشان مطرح کنند. در نتیجه فرزندان هم با علاقه تشریک مساعی می‌کنند و از نظرات خانواده بهره مند می‌شوند، اما اگر شاهد گسستگی در روابط خانوادگی باشیم نقش دوستان و همسالان به جای خانواده افزایش می‌یابد و دوستان هم بیشتر تابع جنبه احساسا هستند. افزایش سن ازدواج، کاهش سن جرم‌کارشناسان معتقدند با افزایش متوسط سن ازدواج جوانان، سن جرایمی مانند فحشاء، نزاع‌های خیابانی، سرقت، فرار از خانه، مزاحمت و سایر آسیب‌های اجتماعی و نیز تعداد و سابقه مجرمین کم سن و سال نیز افزایش می‌یابد. «تحقیقات بسیاری در این حوزه صورت گرفته است. میان افزایش سن ازدواج و کاهش سن جرم در یک جامعه رابطه‌ای معنادار وجود دارد که در کوتاه‌مدت آشکار می‌شود. انواع مختلف فحشاء، بی‌بندوباری، تجاوز به عنف و ... با افزایش سن ازدواج رابطه‌ای مستقیم و قابل پیش‌بینی دارند. علاوه بر آن جنایت، قتل، دعوای خیابانی و خانوادگی، دزدی، اوباشگری، مزاحمت، روابط نامتعارف و خشن، فرار از خانه و ... نیز با افزایش سن تاهل بیشتر می‌شوند و در

بلندمدت آسیب‌های بزرگ اجتماعی را دامن می‌زنند. آنها بر این باورند که در میان عوامل تأثیرگذار بر کاهش سن جرم، مشکلات روانی ناشی از عدم ارضای نیازهای عاطفی، هیجانی و جنسی به طور جدی مطرح می‌شود و بر همین اساس توصیه می‌کنند که یکی از راه‌های پیشگیری از چنین مشکلاتی فراهم شدن امکان ازدواج جوانان در سنین مناسب است. به گزارش آمارهای مرکز ایران نشان می‌دهد سن ازدواج برای مردان از ۲۴ سال در سال ۶۵ به ۷/۲۶ سال در سال ۸۳ و برای زنان از ۲۰ سال به ۹/۲۳ سال در این مدت رسیده است. نتایج پژوهشی تحت عنوان تحولات ازدواج و طلاق در ایران نشان می‌دهد که در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج مردان ۵/۲۶ بوده این میزان سپس با کمی کاهش روبه‌رو شده و بیشترین کاهش را در سال ۱۳۶۵ یعنی دهه اول انقلاب داشته و پس از آن افزایش حدود نیم سال است و سپس سن ازدواج مردان از ۵/۲۶ به ۲۷ سال تغییر یافته است. تحقیقات در مورد سن ازدواج جوانان بیان می‌کند: سن ازدواج زنان در سال ۱۳۴۵ ۱۸ بوده و هم اکنون به ۴/۲۳ رسیده است. همچنین در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج برای زنان شهری ۱۹ سال و برای زنان روستایی ۱۷ سال بود و پس از آن با مقداری افزایش رو به رشد و سپس با یک توقف بعد از انقلاب اسلامی کاهش یافت ولی باید دانست که متغیرهای جمعیتی در جایی توقف می‌کند و از حدی بالاتر نمی‌رود، بنابراین سن ازدواج زنان در حدی متوقف می‌شود. این آمارها در حالی نشان از افزایش سن ازدواج می‌دهد که فرهنگ ما هنوز توانایی یافتن همسر مناسب و ازدواج موفق را مهمترین ملاک خوشبختی به خصوص برای دختران می‌داند، به طوری که حتی گاهی بیشتر فعالیت‌های زندگی مثل تحصیلات بالاتر، موفقیت شغلی بهتر، ارتقای پایگاه اجتماعی و اقتصادی معطوف به یافتن همسری مناسب است که البته معلوم نیست مردانی که خود از چنین امتیازاتی برخوردارند تا چه حد علاقه مند به ازدواج کردن با دخترانی در سطح اجتماعی و حرفه‌ای خویش هستند. از طرفی توقعات خانواده‌ها در رابطه با ازدواج فرزندان بالا-رفته و نیز بسیاری از مردان که طبق فرهنگ ما باید پایش بگذارند و مخارج و هزینه‌های زندگی را تأمین کنند از حیث تحصیلات، میزان درآمد و موقعیت اجتماعی و شغلی در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برند و حتی گاهی وضعیت آنها نسبت به دختران نامطلوب است. به عقیده روانشناسان اگر انگیزه‌های قوی به وسیله موانع غیرقابل قبول عبور با موانعی که نمی‌توانیم بر آنها فائق آئیم سد شوند ناکامی به وجود می‌آید که از بارزترین نتایج آن بروز رفتارهای پرخاشگرانه است. از سویی دیگر مردم از نظر روش مقابله با یکدیگر متفاوتند و در شرایط ظاهراً مشابه وقتی افراد دچار ناکامی می‌شوند بعضی تسلیم شده، بعضی به کوشش خود ادامه می‌دهند و بعضی دیگر زیر فشار خرد می‌شوند. بر همین اساس روانشناسان تأکید می‌کنند که ناکامی ناشی از وجود موانع متعدد بر سر راه ازدواج جوانان می‌تواند شماری از آنها را به سوی ارتکاب برخی جرایم بکشاند. این تأکید در حالی است که آمارها نشان می‌دهد ۲۲ درصد جمعیت ورودی زندان‌های کشور را جوانان تشکیل می‌دهند به طوری که سالانه ۲۷ تا ۳۳ هزار جوان در گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال زندانی می‌شوند. موارد نزاع‌های دسته‌جمعی، فرار از خانه، اعتیاد، خودکشی، خانه‌های فساد و فحشا پدیده مردان خیابانی و... همه بیانگر آن است که اگر به فکر چاره‌اندیشی نباشیم آینده این تعداد جوانان تیره و تار خواهد بود. از طرفی ازدواج به دلیل آنکه در اغلب موارد به افزایش احساس امنیت، تأمین نیازهای جنسی و عاطفی جوان منجر می‌شود. البته این تأکید روانشناسان را نیز نباید فراموش کرد که وجود چنین آسیب‌های ناشی از افزایش سن ازدواج نباید به هیچ وجه منجر به انتخاب راهکار ازدواج به هر شکل و با هر شرایطی باشد، زیرا در این صورت ازدواج نه تنها راهگشا نخواهد بود بلکه خود به جمع عوامل تأثیرگذار بر آسیبهایی یاد شده خواهد پیوست. عقیده روانشناسان در مورد علل افزایش سن ازدواج در ایران: عوامل مختلف اقتصادی، جامعه‌شناسی و روانشناسی را در این زمینه مطرح کرده‌اند. از جمله عوامل اقتصادی این است که جوانان احساس می‌کنند امکان تأمین هزینه‌های زندگی روزمره را ندارند و کسانی هم که جذب بازار کار می‌شوند ممکن است درآمد لازم را نداشته باشند، آنهایی هم که تحصیل می‌کنند امید زیادی برای یافتن شغل مناسب ندارند- افرادی که به ازدواج نیاز و تمایل دارند اگر نتوانند ازدواج کنند سعی کنند که با مشغولیات، رفت و آمدها و معاشرت‌های مسأله‌ساز خود را سرگرم کنند و

به این ترتیب ممکن است تصمیم‌گیری برای این افراد مشکل‌تر شود، چون آنها فکر می‌کنند که قبلاً معیارهایی برای ازدواج داشته‌اند. بالا رفتن سن ازدواج تبعات متفاوتی برای دختران و پسران ایجاد می‌کند و در جامعه‌ای که ما فکر می‌کنیم مردها باید در ازدواج جلو بیایند و تصمیم بگیرند دخترها شانس کمتری خواهند داشت چون در سن بالا پذیرفتن هر نوع همسری برای آنها کار آسانی نخواهد بود. به خصوص که الان دختران ما بیشتر وارد جامعه می‌شوند و تجربه درس و دانشگاه را به دست آورده‌اند در نتیجه در انتخاب همسر بیشتر دچار تردید می‌شوند و زمان بیشتری صرف می‌کنند و این مسأله شانس ازدواج آنها را در آینده کاهش می‌دهد. (۹) تفاوت آسیب‌پذیری دختران و پسران: دخترانی که سن ازدواج آنها بالا می‌رود، به خاطر داشتن گرایش‌ها حساسیت‌ها و حسادت‌ها که لازمه سن و کمی تجربه آنهاست ممکن است بیشتر فریب بخورند و بیشتر مستعد بروز رفتارها و واکنش‌های برانگیزاننده پرخاشگرانه و درگیرانه مختلفی در آنها بروز می‌کند و دختران خیلی راحت تر وعده‌های افرادی را که آماده سوء استفاده از آنها هستند می‌پذیرند و جذب آنها می‌شوند. افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل‌گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصیت‌های روحی، مجال بروز می‌یابند سن ازدواج یکی از شاخصه‌های مهم برای ارزیابی میزان سلامت و بهداشت جسمی و روانی افراد یک جامعه محسوب می‌شود. در کشور ما که هنجارهای دینی نزد عموم مردم از مطلوبیت خاصی برخوردار است و جوانان بخش غالب جمعیتی را تشکیل می‌دهند، این ارزیابی در حوزه اخلاق اجتماعی و روحیه جمعی نیز مطرح می‌شود و دامنه تاثیر سن ازدواج را به حوزه‌های رفتاری و فرهنگی هویتی نسل جوان می‌کشاند. بررسی سن ازدواج جوانان ایرانی در چند دهه اخیر، روندی صعودی را نشان می‌دهد در حالی که سن ازدواج در سال ۱۳۵۴ حدود ۲۵ سالگی بود، پس از چند دهه افزایش (بجز سال ۱۳۶۵) در سال‌های اخیر برای پسران به ۲۸ و دختران به ۲۴ رسیده است. البته آمارهای متفاوتی در این باره ارائه می‌شود و طبق اعلام مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، سن ازدواج برای پسران ۲۹ و دختران ۲۸ است. این اعداد و ارقام هر چه که باشد، از بالا بودن نامعقول سن تاهل خبر می‌دهد که بالطبع از جنبه‌های مختلف و به صورت پدیده به آسیب‌زایی در جامعه عرف‌پسند و هنجارطلب ما می‌پردازد (۱۰) حجة اسلام والمسلمین آقای کویانی همچنین بیان کردند که: قرآن کریم بلوغ را سن ازدواج می‌داند و از آن با تعبیر بلوغ نکاح یاد می‌کند. شیخ طوسی سن ازدواج را سن توانایی جنسی و رغبت به تاهل می‌داند. یعنی سن ازدواج، سن تمایل است و چنین برمی‌آید که در صورت نیاز اگر ترک آن موجب گناه شود، ازدواج واجب می‌شود. اما در جوامع امروزی، سن ازدواج از سن بلوغ جسمی فاصله گرفته است و اغلب این فاصله معقول پنداشته می‌شود. جوامع غربی این خلاصه‌زمانی یا در حقیقت دوره بحرانی را با روابط آزاد جنسی که پشتوانه قانونی دارد، می‌پوشانند اما جامعه دینی ما چنین راهکاری را بر نمی‌تابد. بالطبع در چنین شرایطی، آشکار شدن آسیب‌های دوره بحرانی ناگزیر است چرا که نه می‌توان مطابق راهکار دینی، سن ازدواج را به دوران بلوغ نزدیک کرد و نه شرایط فرهنگی و اجتماعی دنیای معاصر اجازه می‌دهد جامعه در شرایطی سالم افزایش سن ازدواج را تابی بیاورد. در این باره توسلی به آموزه‌های دینی مبنی بر خویشنداری تنها گزینه پیش‌روست که باز هم به دلیل شرایط فرهنگی روز و حاد بودن آسیب‌های تاخیر در ازدواج به صورت عمومی و گسترده راه به جای نمی‌برد. از زاویه دیگری نیز می‌توان به این مسأله نگاه کرد. ایشان همچنین فرمودند: خویشنداری فرمان خداوند متعال برای فردی است که به هر دلیل توانایی ازدواج ندارد و جنبه‌ای موقت یا استثنایی دارد و هرگز یک راهکار عمومی برای اداره جامعه دینی محسوب نمی‌شود. اراده خداوند برای زندگی انسان و دستورات وی مطابق دین مبین اسلام که دین فطرت و طبیعت است بر ازدواج، تسکین روحی و جسمی و بقای نسل تاکید دارد و دستور ارزشمند خویشنداری که برای جلوگیری از آغشته شدن فطرت فرد به بی‌مبالاتی و گناه است نباید با یک راهکار کلان برای اداره جامعه یا شیوه‌های منفعلانه در برابر ضعف‌های موجود بر سر راه ازدواج بموقع جوانان اشتباه گرفته شود. چنین برمی‌آید که حکم خویشنداری نه از فرد و نه از جامعه که دولت مظهر آن است، رفع تکلیف نمی‌کند! چنان‌که امیرالمومنین

علی (ع) پس از اجرای حد درباره جوانی که از تجرد به گناه افتاده بود، دستور داد تا از بیت‌المال وی را تامین کنند و تاهل را بر وی امکانپذیر ساخت در عمل نیز نزدیک شدن سن ازدواج به مرز دهه سوم زندگی، پیامدهای رفتاری و روانی وحشتناکی برای جامعه امروزی به دنبال دارد. ناکامی و دامنه آسیب‌های آثارضای نیاز جنسی، یکی از اهداف اولیه و انگیزه‌های قوی ازدواج است. در یکی از روزنامه‌ها مصاحبه‌ای با دکتر هاشم مهدوی، روان‌شناس بالینی و آسیب‌شناس اجتماعی انجام شده که بشرح ذیل است: ایشان نیاز جنسی را دارای ماهیتی زیستی، روانی و اجتماعی می‌داند که در صورت ازدواج از طریق درست ارضا می‌شود و در خدمت فرد و جامعه انسانی قرار می‌گیرد و در غیر این صورت به افزایش بی‌بندوباری، بزهکاری و عصبیت اجتماعی می‌انجامد. «هنگامی که انگیزه‌های قوی نظیر شهوت، تولیدمثل، استقلال زیستی و تشکیل خانواده به وسیله موانع غیرقابل قبول یا موانعی که فرد برای رفع آنها ناتوان است، سرکوب شوند یا معطل بمانند احساس ناکامی رخ می‌دهد. احساس ناکامی یکی از الگوهای قدرتمند رفتاری هنجاری، ارزشی و نگرشی است که شخصیت و هویت فرد را زیر سلطه می‌گیرد و با گذشت زمان قوی‌تر می‌شود. این احساس بتدریج در تمامی ابعاد وجودی فرد ناکام تسری می‌یابد و به اندیشه بزهکاری و ایجاد بسترهای جرم زایی وی می‌انجامد. بعلاوه نیروی مهار گسیخته شهوانی، فرد را به اعمال غیراخلاقی سوق می‌دهد که روابط نامشروع، همجنس‌گرایی، انحرافات جنسی، خودارضایی، تنوع‌طلبی جنسی، عدم ارضای روحی و ... بخشی از آنها را شامل می‌شود. چنین گرایش‌هایی نتیجه تجربه‌های نادرست جنسی و خیالپردازی‌های شهوانی پیش از ازدواج محسوب می‌شود و در افزایش فاصله بلوغ تا تاهل ریشه دارد. از سوی دیگر افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل‌گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصبیت‌های روحی، طغیانگری، احساس پوچی و حتی میل به خودکشی مجال بروز می‌یابند. روابط نامشروع پیش از ازدواج نیز نه تنها به ارضای کامل و جامع منجر نمی‌شوند بلکه چون همواره با احساس گناه و غیراخلاقی بودن همراه است بر میزان عصبیت‌ها می‌افزاید.» ازدواج فرهنگی مشترک میان همه جوامع می‌باشد که با نیازهای عمیق و ریشه‌دار انسان در طول تاریخ بشریت سر و کار دارد و بدون آن جامعه انسانی با دگرگونی و مسخ بنیادین مواجه می‌شود آمارها نشان می‌دهد اغلب دختران و پسران فراری از خانه بر سر موضوع ازدواج با خانواده‌شان اختلاف دارند. تحقیقات سازمان بهزیستی کشور نیز نشان می‌دهد سن شروع روسپیگری برای بیش از ۶۰ درصد دختران ۱۳ تا ۲۰ سال است، یعنی درست در سن بلوغ و برخی هم فراهم نبودن شرایط ازدواج یا مخالفت خانواده‌شان را با تاهل آنها دلیل اصلی گرایش به روسپیگری معرفی کرده‌اند که این میزان را ۷۰ درصد می‌دانند. آمار دیگری نشان می‌دهد نزدیک یک چهارم زندانی‌های کشور را جوانان زیر ۳۰ سال تشکیل می‌دهند و مجموعه این ارقام از آسیب‌هایی حکایت می‌کند که بالا رفتن سن ازدواج و مشکلات جنسی، روحی و روانی بخش‌های مهمی از آن را تشکیل می‌دهد. (۱۱) افزایش امنیت درونی، بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که در کنار بلوغ فردی و اجتماعی، افزایش مهارت، انگیزه و تولید ثروت می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج به‌موقع دانست. در حقیقت ازدواج و تشکیل خانواده انگیزشی قدرتمند برای زوجین ایجاد می‌کند تا به جنگ سختی‌های زندگی بروند و از آسیب‌های گوناگونی که در زندگی مجردی در کمین آنهاست، مصون بمانند. از این دیدگاه پاسخگویی به نیازهای عاطفی بزرگ‌ترین دستاورد ازدواج است که به سلامت شخصیتی فرد می‌انجامد. افزایش امنیت درونی بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج به‌هنگام دانست این که یک نفر در کنارش باشد. تنهایی‌اش را پر کند و قابل اعتماد و محرم رازش باشد سوپاپ اطمینانی برای عصبیت‌های فردی و اجتماعی هر یک از زوجین است و از بروز ناهنجاری‌های رفتاری می‌کاهد. تجربه‌های اجتماعی نیز نشان می‌دهد هنگامی که ازدواج بموقع به زایش نهاد خانواده و اقتدار آن در جامعه می‌انجامد سطح آسیب‌های ناشی از احساس تنهایی و پوچی که از مشخصه‌های جهان معاصر است به کمترین حد ممکن می‌رسد. اوج این تجربه اجتماعی را می‌توان در رابطه میان افزایش سن

ازدواج و بالا- رفتن میزان خودکشی یا میل به آن دانست. با این تذکر که در کشورهای غربی و جوامع غیردینی روابط نامشروع و آزادانه میان دو جنس مخالف خلاء ناشی از افزایش سن تاهل را پر نمی‌کند. خودکشی به زعم بسیاری از روان‌شناسان پدیده‌ای اجتماعی است که دنیای پیچیده، ماشینی و پر تعلیق امروزی در پی کمرنگ‌شدن مناسبات عاطفی و قدرت نهاد خانواده برای جامعه بشری ایجاد می‌کند و فراموش نکنیم احساس تنهایی و پوچی اپیدمی شده در جهان مدرن، پایه و اساس انتحار شخصی را موجب می‌شود. خانواده نخستین فرد را به عرصه اجتماع وارد می‌کند و پس از آن تشکیل یک خانواده جدید است که می‌تواند پوچی زندگی مدرن را از فرد بگیرد و به فلسفه حیات او و متعاقب آن رفتار و نگرش وی جهت بدهد. (۱۱) پدیده اجتماعی و بهداشتی افزایش سن ازدواج، افزایش ناباروری به گفته برخی متخصصان زمان طلایی برای بچه‌دار شدن ۱۸ تا ۲۵ سالگی است و بعد از سن ۳۰ سالگی به دلیل افزایش اختلالاتی مانند فشار خون حاملگی، شانس بارداری کم‌تر است. این در شرایطی است که سن ازدواج در شهرهای بزرگ کشور به ۲۸ سال و بالاتر رسیده است. بالا رفتن سن ازدواج در کشور عامل افزایش ناباروری اعلام شد که می‌تواند فرصت باروری زوج‌ها را پنج تا هفت سال کاهش دهد. هرچه سن بالا برود، شانس موفقیت انجام روش‌هایی برای باروری از جمله باروری خارج رحم کم‌تر می‌شود. قائم مقام نظام پزشکی کشور گفته: حدود ۱۴ میلیون زوج در کشور وجود دارد و حدود ۱۵ درصد از این تعداد، ۲.۵ تا سه میلیون زوج، نابارور هستند. بین ۱۲۰ تا ۱۵۰ هزار زوج هر سال به زوج‌های نابارور افزوده می‌شوند که این نشان‌دهنده وجود یک معضل در حال گسترش است. سازمان جهانی بهداشت، سهم نازایی در میان جمعیت بارور ایران را ۱۲ درصد اعلام کرده بود که آمار جدید از رشد این معضل اجتماعی خبر می‌دهد. (۱۲) با مصاحبه‌ای که با جناب آقای دکتر فخرايي انجام شد ایشان یکی از مهم‌ترین عوامل نازایی در کشور را ازدواج‌های دیر هنگام بیان نمودند و در ادامه بیان کردند که درمان برخی بیماری‌های مربوط به تخمدان با افزایش سن ارتباط مستقیم دارد، با بالا رفتن سن بیمار، بیماری‌های مربوط به دستگاه بارداری پیشرفت کرده و در نتیجه آناتومی تخمدان و کارایی آن تغییر می‌کند و فرد به خودی‌خود حامله نمی‌شود و باید از روش‌های کمک باروری استفاده کند. زمانی که زنان در سنین بالا- باردار می‌شوند، خطر سقط جنین، مشکلات جنینی و کروموزومی افزایش می‌یابد. تاخیر در بچه‌دار شدن برای مردان هم خطراتی دارد، زیرا با افزایش سن تعداد اسپرم‌ها کاهش می‌یابد. ناباروری؛ عامل طلاق ایشان همچنین از ناباروری به عنوان بحرانی نام بردند که می‌تواند عامل از هم گسیختگی زوج‌ها باشد. و بیان کردند که براساس آماري که سال ۱۳۸۶ اعلام شده، ناباروری سومین عامل طلاق در ایران است و براساس آمار امسال، میزان طلاق در تهران پنج برابر سایر استان‌ها بود. (متخصصان درمان ناباروری ۹۵ درصد از ناباروری‌ها را به شیوه‌های درمانی نوین، مانند «آی.وی.اف» و «رحم جایگزین» قابل درمان می‌دانند. مجلس شورای اسلامی هم در سال ۱۳۸۲ «قانون اهدای نطفه به زوج‌های نابارور» را تصویب کرد که به موجب آن زوج‌های متاهل می‌توانند نطفه را (بارور شده از اسپرم شوهر و تخمک همسر) به یک زوج متاهل اهدا کنند که طبق مدارک پزشکی قادر به بچه‌دار شدن نیستند. درمان ناباروری تحت قوانین دینی در ایران و به فتوای حضرت آیت‌الله سید علی خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب مجاز اعلام شده است.)) (۱۳) فصل سوم راهکارهای جلوگیری از بالا رفتن سن ازدواج‌های جلوگیری از بالا- رفتن سن ازدواج حجة‌اسلام والمسلمین کویانی در پایان نقش خانواده‌ها و دولت را در حل این معضل بسیار مهم و اساسی بیان کردند و راهکارهای جلوگیری از افزایش سن ازدواج را: توجه هر چه بیشتر خانواده‌ها به امر ازدواج با در نظر گرفتن اینکه این امر یکی از واجبات در دین اسلام می‌باشد و خداوند در قرآن به امر ازدواج تاکید فراوانی نموده و در احادیث نیز بر آن تاکید فراوان توسط امامان معصوم ما شده است. ایشان با بیان این حدیث از پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) که در روایتی فرمودند: کسی که از دین و اخلاق خوبی برخوردار است، اگر به خواستگاری دختر شما آمد، به او همسر بدهید، زیرا اگر چنین نکنید، فتنه و فساد بزرگی در زمین ایجاد کرده‌اید. (وسائل الشیعه، ج ۲۰، ص ۸۶) به این موضوع تاکید دارند که خانواده‌ها راه ازدواج جوانان را با سنت‌های غلط نگیرند و امر ازدواج را تسهیل بخشند. برای مبارزه با معضل

اجتماعی افزایش سن ازدواج، راه حل‌های زیادی وجود دارد که کمابیش از گذشته مطرح بوده و فراروی مسئولان و متصدیان کشور قرار داشته است. به نظر می‌رسد دیگر زمان دادن راه حل تمام شده و باید در مسیر عملی ساختن این راه حل‌ها قدم برداشت. تنها راه‌هایی از این مشکل آن است که ملت و دولت دست به دست هم دهند و با برنامه‌ریزی‌های کلان فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، برای رفع این مشکل بزرگ تلاش کنند. شاید نقطه آغازین و در عین حال بسیار مهم حل مشکل این باشد که ابتدا سعی کنیم تفکر و شناخت جوانان را عوض کنیم و آنان را از مادی‌گرایی و سطحی‌نگری، به معنویت و توجه به خدا و دین‌باوری، سوق دهیم. مهمترین عوامل عبارتند از: الف) راهبردهای فرهنگی‌تغییر نگرش‌ها و شناخت‌های افراد، کمک زیادی به تغییر رفتار آنان می‌کند، و هر تغییری بدون داشتن زیرساخت‌های فکری محکم، دوامی نخواهد داشت. وظیفه مهم که از کارهای عمده در این حوزه است، بر عهده متصدیان امور فرهنگی مثل حوزه، دانشگاه، صدا و سیما، مطبوعات، هنر و مانند آن است که باید در این راستا برنامه‌ریزی جدی داشته باشند. کارهایی که می‌توان در راستای این هدف انجام داد، از قرار زیر است: ۱- ارزش دانستن تأهل اگر تأهل و همسر داشتن به عنوان ارزش، و تجرد و مجرد ماندن، ضدارزش تلقی شود، همان‌طور که در روایات اهل بیت آمده، کمک زیادی به تغییر نگرش افراد نسبت به سن ازدواج می‌شود. ۲- درجه‌بندی ملاک‌های انتخاب همسر در فرهنگ دینی مهم‌ترین ملاک برای انتخاب همسر، ایمان و اخلاق است. و ملاک‌های دیگر از اهمیت کم‌تری برخوردار است. این در حالی است که در جامعه کنونی ما ملاک‌هایی چون مدرک، ثروت، پست و مقام و به طور کلی مظاهر مادی بیشترین اهمیت را دارد. به همین خاطر تمام تلاش جوانان این است که از هر راهی، امتیازات فوق را به دست آورند و از این طریق به مقبولیت اجتماعی کافی برسند. اما از آنجا که رسیدن به این ملاک‌ها زمان زیادی می‌طلبد، به ناچار از ازدواج در ابتدای جوانی محروم می‌شوند و به این طریق سن ازدواج افزایش می‌یابد. اگر مسئولین فرهنگی کشور، ارزش‌های واقعی را که ایمان و اخلاق در صدر آن است ترویج کنند، نه تنها سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند، بلکه بسیاری از مشکلات دیگر نیز حل خواهد شد. ۳- گسترش فرهنگ حجاب در جامعه‌ای که فرهنگ حجاب حاکم باشد و رابطه با نامحرم طبق موازین شرعی باشد و از اختلاط‌های مضر و فسادانگیز بین پسر و دختر جلوگیری شود، زمینه‌ای برای ارضاء نامشروع نیازهای جنسی یافت نمی‌شود و در نتیجه تمتعات جنسی منحصر به خانواده و ازدواج می‌شود. همین امر باعث می‌شود احساس نیاز به ازدواج در جوانان افزایش یابد و آنان زودتر ازدواج کنند. اگر فرهنگ حجاب کم‌رنگ شود و پسران و دختران محدودیت زیادی در ارتباط با یکدیگر نداشته باشند، انگیزه آنان برای ازدواج کاهش می‌یابد و در نتیجه سن ازدواج بالا می‌رود، هم‌چنان که یکی از علل فرار جوانان غرب از ازدواج همین موضوع است، زیرا ازدواج را مانع آزادی بی‌حد و حصر خود می‌بینند. ۴- گسترش فرهنگ قناعت و ساده زیستی‌گر در جامعه، ساده زیستی و استفاده از حداقل امکانات مادی ارزش شود و یا حداقل این که ضدارزش نباشد، سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند؛ اما اگر داشتن خانه و اتومبیل مدل بالا و امکانات مادی، ارزش شود و چشم و هم‌چشمی‌های زیان‌آور گسترش یابد، جوان امروزی ما ناچار است در پی تهیه آن وسایل باشد و تا آن را تهیه نکرده ازدواج نکند. در نتیجه از داشتن خانواده در سن جوانی، محروم می‌ماند. ۵- ازدواج در خلال تحصیل همان‌طور که گفتیم یکی از عوامل افزایش پیدا کردن سن ازدواج، تحصیل است. اگر طوری برنامه‌ریزی شود که دانشجویان قادر باشند در خلال تحصیل، ازدواج کنند، سن ازدواج در بین این قشر که مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش جامعه هستند، کاهش پیدا می‌کند. این امر مشروط بر این است که خانواده‌ها اولاً اهمیت موضوع را درک کنند و متوجه این موضوع باشند که چه خطرهای بزرگی فرزندان دانشجوی آن‌ها را تهدید می‌کند و چه مشکلات روحی و روانی زیادی در اثر تاخیر ازدواج برای آنان به وجود می‌آید و ثانیاً با برنامه‌ریزی دقیق و با هماهنگی و کمک دانشگاه و دیگر نهادهای مربوطه، ترتیباتی بدهند که دانشجویان با حداقل امکانات بتوانند ازدواج کنند و در عین حال تحصیل خود را نیز ادامه دهند. جوان دانشجوی ما اگر امکان ازدواج داشته باشد، حتی به صورت ماندن در دوران عقد و نامزدی قبل از عروسی، هم از برکات مادی و معنوی ازدواج محروم نشده و هم با انگیزه بیشتری تحصیل را

دنبال می‌کند. دانشجو اگر احساس کند آینده روشنی دارد و می‌تواند مسئولیت زندگی را که با ازدواج بر عهده او گذاشته می‌شود بر دوش بکشد، کم‌تر به دنبال فعالیت‌ها و برنامه‌های غیردرسی و حتی ضددرسی می‌رود و بلکه تمام سعی و همت خود را صرف بهتر کردن زندگی و بالاتر بردن سطح آن می‌کند. ب) راهبرهای اقتصادی همان‌طور که گفتیم عوامل اقتصادی از عمده‌ترین دلایلی است که جوانان برای تأخیر ازدواج خود مطرح می‌کنند. برای این که این عامل مهم را کاهش دهیم باید در دو جهت برنامه‌ریزی کنیم: ۱- هزینه‌ها را حتی‌الامکان کاهش بدهیم. ۲- منابع اقتصادی و تولید ثروت را برای جوانان فراهم کنیم. بنابراین راهبردهای زیر می‌تواند ما را در عملی ساختن دو هدف فوق‌یاری دهد: ۱- کاستن از هزینه‌های اضافی بسیاری از هزینه‌هایی که در زندگی می‌شود، اعم از هزینه‌های جشن عقد و عروسی، یا تهیه جهیزیه، مسکن و سایر لوازم زندگی، ضرورت زیادی ندارد و امکان حذف یا کاهش آن وجود دارد. اگر پسر و دختر و خانواده‌هایشان تصمیم بگیرند تمام هزینه‌های غیرضروری را حذف کنند و به حداقل امکانات اکتفا کنند، امکان ازدواج برای اکثر جوانان ما عملی می‌شود. این که جوانان ما یا خانواده‌هایشان این تصور و ایده را داشته باشند که در ابتدای زندگی باید از همه یا اکثر امکانات مادی برخوردار باشند و در برگزاری مراسم عقد و عروسی، هزینه‌های سنگینی بر یکدیگر تحمیل کنند، نتیجه‌ای جز فرار جوانان از ازدواج نخواهد داشت. ۲- همیاری در هزینه‌های ازدواج همان‌طور که خداوند همه مردم جامعه را به یاری جوانان برای ازدواج و تشکیل زندگی دعوت می‌کند، همه افراد، خصوصاً افراد متمول، وظیفه دارند در این امر خیر شرکت کنند. همچنین اگر تربیتی داده شود که افراد نزدیک به خانواده پسر و دختر، به صورت یک رسم و عادت نیکو، قسمتی از هزینه‌های ازدواج را بر عهده گیرند، کمک بزرگی به تحقق این هدف می‌شود. این پیشنهاد گرچه ظاهر ساده‌ای دارد، ولی در عمل تأثیر شگفت‌انگیزی در هموار ساختن مسیر ازدواج جوانان دارد و چون این مشکل عمومیت دارد، و هر کسی خود را محتاج کمک می‌بیند، همه مردم در این امر خیر شرکت خواهند کرد. ۳- پرداخت وام‌های قرض‌الحسنه برای ازدواج قرض‌الحسنه که یکی از سنت‌های خوب و گره‌گشای اسلامی است و در آیات فراوانی از قرآن به آن تشویق و تأکید شده، تأثیر فوق‌العاده‌ای در حل مشکلات اقتصادی جامعه دارد. اگر این سنت حسنه که امروز در گوشه و کنار جامعه تحت عنوان «وام ازدواج» وجود دارد، گسترش یابد و به این طریق وام‌های طولانی‌مدت و کم‌بهره به جوانان برای ازدواج و تهیه وسایل زندگی داده شود، چنانکه از برنامه‌های مهم دولت جدید شمرده شده است، کمک زیادی به ازدواج جوانان و در نتیجه کاهش سن ازدواج، خواهد شد. ۴- ایجاد شغل‌های پاره وقت در دوران تحصیل و مانند آن امروز دغدغه اصلی جوانان و به ویژه دانش‌جویان، اشتغال است. متأسفانه آموزش و پرورش و آموزش عالی ما طوری برنامه‌ریزی نکرده که همه فارغ‌التحصیلان خود را به ابزار و فنون شغلی مجهز کند. همان‌طور که نیروی نظامی نتوانسته برای سربازان وظیفه که خیل عظیمی از جوانان کشورند، در این زمینه کاری کند و حداقل هر یک از آنان را در مدت سربازی به فن یا صنعتی مجهز کند. البته کارهایی در تحقق این هدف انجام شده، ولی اصلاً کافی نیست. فی‌المثل اگر دانشجوی جوان ما، بتواند در خلال تحصیل، شغل مناسبی داشته باشد، می‌تواند بسیاری از هزینه‌های زندگی خود را تأمین کند. لازمه این کار این است که آموزش‌های کاردانی و کاربردی در طول تحصیل گسترش یابد و تعداد واحدهای نظری کاهش پیدا کند. ۵- تشویق به زندگی در کنار خانواده یکی از زوجین در زمان‌های گذشته اکثر جوانان، ابتدای زندگی خود را در کنار والدینشان آغاز می‌کردند و به مرور زمان سعی می‌کردند با پس‌انداز و امثال آن، از پدر و مادر خود مستقل شوند، اگر بتوان این فرهنگ را دوباره زنده کرد و جوانان و خانواده‌هایشان را به پذیرش این امر تشویق کرد، کمک زیادی به حل مشکل ازدواج می‌شود. ج) راهبردهای اجتماعی از آنجا که اجتماع و جامعه، مجموعه‌ای متشکل از واحدهای کوچک‌تر خانواده است، بهترین جایگاه کمک به ایجاد خانواده و فراهم ساختن ازدواج جوانان، خود جامعه است. از این‌رو برای حل مشکل ازدواج جوانان و جلوگیری از افزایش سن ازدواج، چاره‌ای جز همکاری و همیاری همه افراد و آحاد جامعه، وجود ندارد. راهبردهای اجتماعی که می‌توان در این زمینه ارائه داد، از قرار زیر است: ۱- فراهم کردن شرایط ازدواج آسان دولتمردان و

متصدیان اجتماع وظیفه دارند برنامه دقیقی برای حل این مشکل ارائه دهند. همچنین با تشویق مردم، خصوصاً افراد متمول، جوانان را در این امر یاری دهند. مسلماً اگر دولت و مسئولان امر قدمی در این راه بگذارند، همه مردم به کمک آن‌ها می‌شتابند، زیرا این یک مشکل همگانی است و همه افراد به گونه‌ای با آن درگیر هستند. ۲- گسترش مراکز مشاوره ازدواج یکی از دلایلی که جوانان را از ازدواج دور کرده است، نداشتن اطلاعات صحیح از ازدواج و وجود بدبینی‌های بی‌مورد است. بسیاری از جوانان نسبت به اصل ضرورت ازدواج بی‌اطلاعتند و برخی هم از افکار ناصحیح و خرافی در این مورد رنج می‌برند. وجود مراکز مشاوره ازدواج، کمک شایانی به جوانان می‌کند و دغدغه‌های بی‌مورد آنان را برطرف می‌سازد. ۳- کنترل مهاجرت روستاییان به شهرها از بین تمام خسارت‌ها و ضررهایی که در مهاجرت روستاییان به شهر وجود دارد، مشکل افزایش سن ازدواج، جایگاه ویژه‌ای دارد. اگر بتوان با افزایش امکانات زندگی در روستاها و ایجاد اشتغال برای آنان، از مهاجرت آن‌ها جلوگیری کرد و آنان را به ماندن در روستا و تولید محصولات کشاورزی و دامی و امثال آن تشویق نمود، علاوه بر حل بسیاری از مشکلات اجتماعی، از افزایش سن ازدواج نیز جلوگیری خواهد شد. ۴- جلوگیری از بی‌بندوباری و ابتذال و فساد اخلاقی یکی از راه‌های پیشرفت در جامعه ما اجرای قانونی اساسی و جلوگیری از متخلفین و برهم زدن نظم و قانون است. اگر از فساد و ابتذال، خصوصاً در حوزه اخلاق و مسائل جنسی جلوگیری نشود و با افراد متخلف برخورد جدی صورت نگیرد و در مقابل تهاجم و شیخون فرهنگی دشمن، سیاست تسامح و تساهل اجرا شود، جامعه چنان دچار آشفتگی می‌شود که اولین ضرر آن متوجه نهاد مقدس خانواده می‌شود و جایگاه آن را تضعیف می‌کند. امروز کم نیستند جوانان پاک و مؤمنی که شریک زندگی مناسبی برای خود نمی‌یابند. تأثیر مخرب گسترش فساد و فحشا و ابتذال و مخصوصاً مواد مخدر بر تزلزل کانون خانواده و بدبینی جوانان به ازدواج، بر کسی پوشیده نیست. اگر متصدیان اجتماع برای مبارزه با مفساد اخلاقی کمر همت ببندند و این دام‌های خطرناک را از جلوی جوانان بردارند، برکات زیادی نصیب جامعه خواهند کرد که یکی از آن‌ها هموار شدن راه ازدواج جوانان است. - بعضی دیگر راهکارهای ارائه شده عبارتند از: - ایجاد اشتغال پاره وقت دوران تحصیل بخصوص برای پسران و درآمد زایی آنان برای به عهده گرفتن مخارج زندگی است - ترویج الگوهای فرهنگی ازدواج در سن پایین در جامعه تا جوانان بتوانند تا پایان تحصیل با والدین خود زندگی کنند؛ - قائل شدن امتیاز ویژه برای استخدام جوانان ازدواج کرده؛ - ارائه ی وام‌های مناسب برای ازدواج جوانان؛ - ارائه ی الگوهای مناسب از زندگی زوجین جوان نه خیال انگیز، از طریق رسانه‌های جمعی به خصوص تلویزیون - ساختن شهرک‌ها و مجموعه‌های ارزان قیمت توسط دولت و واگذاری آن‌ها با شرایط اجاره به شرط تملیک و ارائه ی وام‌های مسکن برای کسانی که ازدواج می‌کنند؛ از اهرم‌های اصلی مقابله با این معضل و آسیب اجتماعی هستند. - «فرهنگ‌سازی برای ازدواج ساده، برپایی کلاس‌های آموزشی درباره ضرورت ازدواج برای فرد و نظام اخلاقی و هنجاری اجتماع» - فراهم شدن امکانات ضروری زندگی زوجین توسط نهادهای دولتی یا ان.جی.اوها، - حمایت‌های متنوع بیمه‌ای و مالی از جوان‌ها در آستانه ازدواج، قرارگیری متاهلان در اولویت برخی خدمات اجتماعی و شغلی، ساخت مسکن ارزان قیمت و واگذاری به زوجین جوان. نقش خانواده و دولت در این حوزه و ارتباط هماهنگی میان آنها، نکته مهمی است که در تشویق جوانان به ازدواج بموقع نقشی پررنگ دارد. تربیت و حمایت خانوادگی باید ازدواج ساده را تشویق کند و زمینه را برای انگیزش‌های تشکیل خانواده برای جوان فراهم آورد. دولت نیز باید به این انگیزه درونی شده پاسخ بدهد و با ایجاد بسترهای اجتماعی و اقتصادی مناسب برای ازدواج، جوانان را حمایت کند. مجموعه این تلاش‌ها را می‌توان در یک طرح جامع چنین تصور کرد. سیاستگذاری فرهنگی جامعه باید به گونه‌ای باشد که رشد متناسب فرد را در زمینه‌های جسمی، عاطفی، عقلی، اقتصادی و... رقم بزند. این که یک جوان در سنین پس از بلوغ از نظر عقلی و عاطفی توانایی ازدواج و اداره خانواده جدیدش را داشته باشد، همچنین امکانات مالی نیز برایش فراهم باشد. (۱۴) نتیجه گیریناز جنسی، بخش جدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشکیل می‌دهد و روشن است که کیفیت ارضای این نیاز نقش بسیار مهمی در سلامت

و بهداشت روانی فرد و جامعه دارد. بر اساس آموزه های دینی، اگر این نیاز به صورت شرعی و معقول (ازدواج) و در زمان مناسب ارضا شود باعث آرامش خاطر، رشد شخصیت و نیز استمرار حیات بشر می شود و اگر امکان ارضای صحیح آن فراهم نیاید به صورت انحرافات جنسی و بی بند و باری های اخلاقی نمودار خواهد شد. عوامل موثر در افزایش سن ازدواج مسئله مشکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده آل ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند از سوی دیگر موجب گردیده که جوانان به آسانی تن به ازدواج ندهند. جوان در جستجو و تلاش برای رسیدن به شکلی از زندگی است که رهیافت واقعی جامعه است اما از سوی دیگر، فرصت ها و امکانات مساوی برای دست یابی به این شرایط وجود ندارد. بسیاری از جوانان با این استدلال که تامین هزینه های عقد و عروسی، تهیه منزل و اسباب و لوازم زندگی بسیار سخت است و نمی توان از عهده مخارج آینده زندگی بر آمد و آبرومند زندگی کرد بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می کنند. به نظر می رسد افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه ای دو سویه برقرار باشد روابط آزاد بین دختر و پسر امکان ارضای جنسی نیاز به ازدواج را در جوانان کمرنگ کرده است. بنابراین روابط آزاد دختر و پسر امکان بهره گیری جنسی از طریق غیر ازدواج که در عین حال مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی گذارد خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است. در سال اخیر آمار منحنی های رو به رشد و مشابهی را در زمینه انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در میان جوانان نشان می دهند. به طور قطع نمی توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی بند و باری جنسی جوانان دانست در بیشتر موارد ترکیبی اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق تر، افزایش سن ازدواج است. سخن پایانی یکی از مشکلات جوانان مجرد و فراهم نبودن زمینه برای ازدواج است که به نوبه خود باعث انواع انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در جامعه و به ویژه در بین جوانان شده است. تاثیر افزایش سن ازدواج در انحرافات اخلاقی جوانان به قدری وسیع و گسترده است که تحقیقی مستقل و جداگانه می طلبد. گرچه نمی توان همه انحرافات اخلاقی و بی بند و باری های جنسی جوانان را ناشی از افزایش سن ازدواج دانست اما به یقین بخش عمده ای از انحرافات اخلاقی جوانان ریشه در این مسئله دارد. قدر مسلم این است که اقدامات پیشگیرانه در زمینه انحرافات اخلاقی و برنامه ریزی برای ازدواج در زمان مناسب در قدم اول به خود جوانان مربوط می شود که با پیروی از دستورات اسلامی مبنی بر اقدام به موقع برای ازدواج و مقاومت در برابر وسوسه از خطرات احتمالی پیشگیری کنند. در مرحله بعد خانواده ها و سازمان های اجتماعی به ویژه دولت در مورد ازدواج جوانان نقش و مسئولیت خطیری را بر عهده دارند. بررسی وضعیت ازدواج و طلاق در کشور طی سال های ۱۳۸۶-۱۳۷۵ پی نوشت ها: ۲- فصلنامه علمی پژوهشی سازمان ثبت احوال کشور، و پاییز ۸۶-۳. ازدواج جوانان، مسأله ای که حل آن یاری مسوولان را می طلبد، اطلاعات، ۷ آذر ۸۵ ابوالقاسم خورشیدوند، ۴-تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی ص ۵۸۵- مروری بر مسایلی و مشکلات جوانان در راه ازدواج- گزارش، اطلاعات، ۲۶ آذر ۸۶- تضادها در جامعه، موثر بر ازدواج- مقاله- روزنامه قدس ۳ تیر ۱۳۸۷ مجله جامعه شناسی - شماره ۸۸- بهنام جمشیدی- مقاله سایت بازتاب ۱۳۸۷ دی ماه ۹- افزایش سن ازدواج یکی از عوامل بی بندوباری و فساد، کیهان ۲۵، شهریور ۸۷۱۰- حسین خلیقی- ازدواج و جوانان رسالت ۸ مرداد ۸۷، ص ۱۰۱۱- تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی- ص ۸۳۱۲- احمد اکبری- روزنامه جام جم - ۱۳۸۵/۲/۲۳- تدبیر قانونی در سن ازدواج- لیلی بروجردی- ص ۱۲۳۱۴- ایمانی، محسن، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۶۳. اسفند ۸۷ ((منابع و مأخذ)) کتاب «تدبیر قانونی در سن ازدواج» به قلم لیلی بروجردی- انتشارات اطلاعات استفاده از منابع اینترنتی: سایتهای: آماراطلاعات کشورسایت وزارت بهداشت و غیره استفاده از مقالات روزنامه ها و مجلات: روزنامه های جام جم- قدس- رسالت- اطلاعات مجله جامعه شناسی - شماره ۸- بررسی دلایل و اثرات افزایش سن ازدواج دختران روستایی در ایران

مهین کوشک آباد- ژاله چشمه سیماب

چکیده در این تحقیق مطالعاتی در مورد زنان و کار و اینکه چه موانعی بر سر راه اشتغال زنان است و مانع پیشرفت آنها می شود و همچنین منافعی که زنان شاغل را در بر می گیرد و راهکارهایی برای بهتر شدن سطح فعالیت و کاربری زنان و بررسی علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال انجام شده، و با هدف بهتر شدن وضعیت کاری و شرایط مناسب تری برای زنان تهیه شده است. امیدواریم که زنان ما بتوانند با کیفیت بالاتر و مشکلات کمتر در جهت فراهم شدن زندگی بهتر برای آنان به اشتغال بپردازند.

نتیجه تحقیق: از ۹ فرضیه موجود در تحقیق ۴ فرضیه رد و ۵ فرضیه اثبات شد که در زیر به شرح آنها می پردازم: فرضیه های رد شده: ۱- کسب ثروت مهمترین انگیزه مادی آنها نبود، ۲- کار در خانه مانعیتی برای آنها وجود نیاوده بود، ۳- استقلال مالی در گرایش زنان به اشتغال اثر ندارد، ۴- بالا رفتن سن تأثیری در کم شدن رویکرد زنان به اشتغال نداشت. فرضیه های اثبات شده: ۱- برخورداری از تحصیلات بالاتر سبب روی آوردن بیشتر زنان به اشتغال می شود، ۲- اگر فرصتهای شغلی بیشتر باشد زنان سریعتر به اشتغال روی می آوردند، ۳- زنان شاغل خیلی کم و یا هیچ کمکی به اقتصاد جامعه نمی کنند، ۴- کسب مقام و موقعیت اجتماعی تمایل زنان را به اشتغال بیشتر می کند، ۵- رفاه خانواده مهمترین انگیزه خانوادگی زنان شاغل است. فهرست مطالب:

بیان مسئله پژوهش اهمیت و ضرورت موضوع اهداف پژوهش فرضیه ها معرفی انواع متغیرهای پژوهشمقدمه کار و شغل تاریخچه اشتغال زنان در ایران تاریخچه اشتغال زنان سطح بین المللی دوره های صنعتی و زناننگاه های به ورود زنان به بخش تولیدزنان و توسعه روان شناسی اجتماعی اشتغال زنان و خدمت اجتماعی و مسائل اجتماعی معاصر زنان و توسعه اقتصادی (نقش اقتصادی زنان) استقلال اقتصادی زنان دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی- اجتماعی نقش ارزنده تری خواهند داشت زنان و فعالیت اقتصادی کار زنان درآمد کار زنان زنان و کارکار زنان در داخل خانهکار زنان در خارج خانهزنان کار زنان بررسی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال تفاوت در دستمزدها: کار آبی یا تعصب؟ وقت بیشتر و پول کمتر: بی عدالتی در کار زنان لزوم کار برای زنده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر، بهتر و شادتر می کند کیفیت زندگی شغلی و رضایت از کارموانع پیش روی زنانعامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی) راه کاروضع فعالیت زنان در کل کشورمنابع و مآخذ اهداف پژوهش ۱- آیا تحصیلات در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۲- آیا سن در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۳- آیا انگیزه مادی کسب ثروت در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. ۴- آیا انگیزه خدمت به جامعه در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۵- آیا کسب موقعیت اجتماعی در تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۶- آیا انگیزه خانوادگی در رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. ۷- آیا انگیزه استقلال مالی در میزان گرایش زنان به اشتغال مؤثر است. ۸- آیا وجود فرصتهای شغلی در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است. ۹- آیا کار در خانه در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است. فرضیه ها ۱- هر چه زنان از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند به اشتغال بیشتر گرایش دارند. ۲- هر چه سن بیشتر شود میزان تمایل زنان به اشتغال بیشتر است. ۳- هر چه کسب ثروت بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر است. ۴- هر چه انگیزه خدمت به جامعه بیشتر باشد گرایش زنان به اشتغال کمتر است. ۵- هر چه کسب موقعیت اجتماعی بیشتر باشد تمایل به اشتغال در زنان بیشتر می شود. ۶- هر چه انگیزه خانوادگی بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر می شود. ۷- هر چه استقلال مالی بیشتر شود میزان گرایش زنان به اشتغال بیشتر می شود. ۸- هر چه فرصتهای شغلی بیشتر باشد تمایل زنان به اشتغال بیشتر است. ۹- هر چه کار در خانه بیشتر باشد میزان رویکرد زنان به اشتغال کمتر است. تعاریف و مفاهیم تحصیل: حاصل کردن، فراهم آوردن، بدست آوردن، درس خواندن، دانش آموختن. (حسن عمید/ ۱۳۸۰ ص/ ۳۷۸) سن: ۱- شمار سال های زندگی انسان یا موجود زنده دیگر، مدت عمر ۲- دوره یا مرحله ای از زندگی. (دکتر حسن انوری / ۱۳۸۲ ص/ ۱۳۲۵) فرصت: وقت مناسب برای

کاری، پروای کار، جمال، نوبت. (حسن عمید / ۱۳۸۰ / ص ۹۰۹) ثروت: مال، دارایی، بسیاری مال. (همان / ص ۴۴۴) خدمت: کار کردن برای کسی. (همان / ص ۵۴۶) جامعه: گروهی از مردم که با هم وجه اشتراک داشته باشند، صنفی از مردم، مردم یک شهر یا کشور. (همان / ص ۴۵۱) موقعیت اجتماعی: هویت اجتماعی که فرد در گروه یا جامعه معینی دارد، موقعیت اجتماعی ممکن است ماهیتی بسیار کلی داشته باشد. (مانند موقعیتهایی که در ارتباط با نقشهای وابسته به جنسیت است) یا ممکن است خیلی مشخص تر باشد (مانند موقعیتهای شغلی). (علیرضاشایان مهر / ۱۳۷۷ / ص ۵۱۵) رفاه: به معنای وسیع کلمه به آسایش فکری و جسمی اطلاق می شود، به معنای اخص به کوششهایی گفته می شود که جهت پیشرفت وضع عمومی بهداشت و خوشبختی و آسایش مادی و معنوی جامعه به کار می رود. این کوششها ممکن است از طریق اعمال سیاستهای حکومت محلی یا مرکزی و یا از طریق شرکتهای خصوصی یا مؤسسات دیگر صورت بگیرد. استقلال: آزادی داشتن، به آزادی کاری کردن، بدون مداخله کسی کار خود را اداره کردن. (سید مهدی مجتبیوی / ۱۳۷۲ / صص ۱۶۴-۱۶۵) اشتغال در خانه: به خدمت گرفتن فرد یا افرادی خارج از خانوار جهت انجام کار و ارائه خدماتی در آن در برابر کارکنان خانوادگی (فرزندانی که در خانواده و زیر نظر پدر به کار می پردازند) که هنوز هم نسبتی بالنسبه قابل توجه از جمعیت فعال جامعه ایران را شامل می شود. نسبت خانه و شاغلان (افرادی که خارج از خانه به کار در آن گمارده می شوند) سخت رو به کاهش است. (دکتر باقر ساروخانی / ۱۳۸۰ / صص ۳۷۰-۳۷۱) معرفی انواع متغیرهای پژوهش متغیر وابسته: گرایش زنان به اشتغال متغیر مستقل: از عوامل شخصی، خانوادگی، اجتماعی و اقتصادی تشکیل شده است. عوامل شخصی = تحصیلات، سن، کار در خانه، استقلال مالی، خدمت به جامعه. عوامل خانوادگی = رفاه خانواده. عوامل اجتماعی = فرصتهای شغلی، موقعیت اجتماعی. عوامل اقتصادی = کسب ثروت. مقدمه انسان به طور طبیعی، گرایش به رشد و تکامل دارد و اصیلترین تفاوت او با دیگر موجودات داشتن تفکر و خلاقیت است. این انسان متفکر، علی القاعده می باید بر اساس تفکر علمی، روشهای نوین و شیوه های جدید در زندگی و محیط مادی اطراف خویش بیافریند. در نتیجه دینامیک بودن، آفریدن و خلق کردن و حرکت به سوی تکامل جزو ذاتی انسان است. به طور طبیعی از انسان انتظار رشد و تکامل می رود و اگر سکون و ایستایی بر دوره ای از تاریخ بشر حاکمیت دارد و یا مملی علی رغم تحولات توسعه صنعتی هنوز زندگی دوران معیشتی را سپری می کنند، بدون تردید موانعی در مقابل رشد و ترقی آنها وجود دارد. با رفع این موانع و آماده سازی زمینه های رشد، جامعه باید در یک روند طبیعی به تحولات مادی و توسعه صنعتی نایل آمد. با توجه به این فرض انسان محور و کلید اصلی توسعه به شمار می آید. یکی از موضوعات اساسی در برنامه ریزیهای خرد و کلان اقتصادی کشورها توجه به نیروی انسانی است چنانچه این نیروی انسانی ماهر و متخصص باشد، سهم زیادی را در رشد و توسعه خواهد داشت. (زنان حدود نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند). نقش آنان عمدتاً در برنامه های ملی و بین المللی، در رابطه با نحوه برخورد با مقاطع بحران اقتصادی و توسعه سرمایه گذاری، در مناطق در حال پیشرفت نادیده گرفته شده است. بنابراین می توانند در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی سهیم بوده و با کسب آموزش در جهات مختلف، از جمله حرفه، در بالا بردن سطح تولید و بهره وری بیشتر از نظر اقتصادی و رشد و توسعه کشور سهم به سزایی را داشته باشند. مرد و زن هر دو کار می کنند، ولی کار آنها از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت است. نظیر: کل ساعات کار، نوع کار، میزان پرداخت، سن، مشارکت، خانه داری که در تمامی این موارد زنان بطور عمده نقش فعالتری نسبت به مردان دارند. از سال ۱۹۷۰، نقش زنان در نیروی کار افزایش یافته است و تقریباً در همه جا زنان بیشتر در خارج از خانه کار می کنند. تجزیه و تفکیک شغل و تفاوت دستمزد، تقریباً در همه جا بر شکاف بین آنچه را که به دست می آورند تأکید می کند، آنها همچنین به پول و آموزش دسترسی کمتری دارند. کار زنان کم ارزش تلقی شده و یا بسیاری از موارد ثبت نمی شود. امروز تجدید نظر در مفاهیم اشتغال و بیکاری و خانه دار بودن یکی از کارهای مهم و اساسی می باشد. زنان فعالیتهای مختلفی را در خانه و در خارج از خانه دارند. چنانچه کار را در معنای معمول آن، هر نوع

اشتغالی که پاداش مالی بر آن مرتب باشد، بدانیم بسیاری از فعالیتهای زنان در این مقوله نمی‌گنجد، زیرا پاداش مالی ندارد. لذا با توجه به اینکه زنان بخش عظیمی از فعالیتهای داخل خانه را انجام می‌دهند و در صورتی که این کارها به بیان اقتصادی سنجیده می‌شود، هزینه بالایی را برای خانواده بوجود می‌آورد، ولی به هر حال امروز این فعالیتهای جزو کار و اشتغال به معنای معمول آن نیست. فعالیت زنان در روستاها به طور معمول همیشه انجام شده است. در شهرهای قدیمی، زنان علاوه بر کارهای مربوط به خانه، به مشاغلی چون خیاطی، آرایشگری، مامایی، قالیبافی و کارهای دستی سنتی می‌پرداختند و یا به صورت خدمه در خانه‌های دیگران به کار مشغول بودند. بعد از انقلاب صنعتی و ایجاد کارخانه‌ها و کارگاههای مختلف، سرمایه‌داران به دنبال نیروی کار ارزان بودند و زنان بهترین این نیروها به حساب می‌آمدند. به خصوص در صنعت نساجی زنان بیشتر از بقیه صنایع حضور پیدا کردند. کم‌کم زنان به دستمزد نا عادلانه و کار زیاد خود معترض شده و گروهها و اتحادیه‌هایی را تشکیل دادند تا در برابر شرایط نابرابر کار و تبعیضات موجود مبارزه کنند. عدم تخصص و پایین بودن سواد زنان و فقدان تجربه کاری باعث شد آنان بیشتر به سوی کارهایی که نیروی غیر متخصص نیاز داشت، روانه شوند. بخش خدمات تا حدی پذیرای این نیروها گردید. تمرکز در این بخش، برای زنان شانس کمتر برای یافتن شغل به دلیل رقابت بیشتر را به دنبال داشت. یکی از مشکلاتی که زنان در همه جوامع با آن درگیر هستند، مسئولیت پرورش فرزندان و اداره امور خانه می‌باشد. به واسطه این مسئله آنان امکان دسترسی به تخصصها و آگاهیهای سطوح بالا را کمتر دارند و همچنین زمانی را که می‌توانند در شغل و حرفه خود صرف نمایند محدود می‌باشد. بنابراین به مشاغلی روی آوردند که هم نیاز به تخصص بالا نداشته باشد و هم وقت کمتری را بیرون از خانه صرف کنند. آنان نسبت به مردان از اوقات فراغت کمتری برخوردارند زیرا به محض تمام شدن وقت کار در بیرون، خود را به منزل می‌رسانند تا به مراقبت از بچه‌ها و رسیدگی به امور منزل پردازند. شرایط نابرابر کار برای زنان نسبت به مردان چه از جهت استخدام، دستمزد و امکان ارتقای به سطوح بالاتر، باعث می‌شود اشتغال زنان ویژگیهایی داشته باشد که با توجه به ساختار فرهنگی اقتصادی و اجتماعی هر جامعه فرق می‌کند. (دکتر خدیجه سفیری / ۱۳۷۷ / صص ۷-۹) کار و شغل‌یافته اشتغال و کار از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هریک از اندیشمندان به نوعی درباره این مسأله سخن گفته‌اند. اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و درخانه، امری عادی تلقی می‌شد. هرچند تفکیک نقشها و وظایف جزء اصلی اشتغال محسوب می‌گردید. جامعه‌شناسان و روانشناسان، در قرون اخیر، نظرات متفاوتی راجع به کار ارائه نموده‌اند. جنبه‌های مختلف کار اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمانهای کاری و غیره.. هر کدام به نحوی مورد توجه اندیشمندان و علمای علم مدیریت، جامعه‌شناسی و اقتصاد و روان‌شناسی قرار گرفته است. با آنکه زنان نقش مهمی در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی دارند ولی کمتر از آنان سخن به میان می‌آورند، تنها آنجا که از مشاغل ثانوی، تخصص کمتر، دستمزد پایین و آینده نامعلوم صحبت می‌شود، وجود زنان مطرح می‌گردد. امروز اهمیت اشتغال و نیروی انسانی ماهر و متخصص معلوم است و توجه به مسائل اشتغال این نیروی عظیم (زنان) که نیمی از جمعیت جهان هستند و نیز بررسی جامعه‌شناختی آن بسیار مهم می‌نماید. به طور کلی بررسی وضعیت زنان در جهان و به ویژه کشورهای جهان سوم، اهمیت مسأله را بیشتر می‌نماید. حرکتها و نهضتهایی در رابطه با دفاع از حقوق اجتماعی زنان در کشورهای مختلف بوجود آمده است تا صدای مظلومیت را به گوش جهانیان برسانند. هرچند که این گروهها ممکن است در لوای فعالیت در جهت احقاق حقوق زنان، اهداف سیاسی هم داشته باشند. (همان / صص ۱۱-۱۲) تاریخچه اشتغال زنان در ایران ساختار جامعه ایران تا دوره قاجاریه ساختی سنتی - مذهبی بود و افراد پای‌بند آداب و رسوم و سنن ملی و شعایر مذهبی بودند و این دنباله ساختی بود که در دوره صفویه به وجود آمده بود. از نظر اقتصادی نیز اقتصاد کشاورزی بر جامعه حکمفرما بود. هرچند موقعیت اقتصادی اجتماعی زنان در سراسر ایران یکسان نبود و برحسب وضع محل و عرف و عادت و سنن محلی متفاوت بود، به طور کلی می‌توان گفت زنان از منزلت و موقعیت پایین برخوردار بودند و فعالیت آنان به

فرزند آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی و نساجی محدود می شد و زنان در خارج از خانه مسئولیتی نداشتند.¹ در دوره قاجاریه ارتباط وسیع تر ایران با تمدن صنعتی غرب باعث تغییر در ساختار اجتماعی - اقتصادی جامعه و در نتیجه دگرگونی در زندگی و موقعیت اجتماعی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ گردید ولی در موقعیت اجتماعی زنان روستایی و زنان ایل نشین به دلیل دورماندن آنها از ارزشهای غربی تغییرات عمده‌ای به وجود نیامد.¹ صنعت و خدمات به تدریج جایگزین اقتصاد روستایی حاکم بر شهرها گردید و مشاغل جدید موجب رفتارهای تازه‌ای در روابط اقتصادی - جمشید بهنام، ساخ، ته‌های خانواده و خویشاوندی در ایران (تهران، خوارزمی، ۱۳۵۶) ص ۱۳ گردید. واحدهای اقتصادی جدیدی مانند کارخانه، شرکت و بانک به وجود آمد و سرمایه‌گذارهای داخلی و خارجی توسعه یافت. یکی از پژوهشگران روسی در کتاب خود که حاوی اطلاعات گرانمایی درباره اوضاع اقتصادی و اجتماعی دوران قاجاریه است، در زمینه وضعیت اشتغال زنان می‌نویسد: «کار زنان و کودکان به طور وسیعی در صنایع کشور رایج بود و برخی از صنایع تقریباً به طور کامل وابسته به کار زنان و کودکان بود. مثلاً در کارخانه ابریشم تاب‌ی رشت تمام ۱۵۰ نفر کارگر را زنان تشکیل می‌دادند. در صنایع نساجی و بخصوص در قالیبافی زنان بخش اعظم نیروی کار را تشکیل می‌دادند. در شیلات شمال متعلق به لیانازوف ۳۰۰ نفر کارگر زن اشتغال به کار داشتند.» همانطور که اشاره شد ارتباط وسیع تر ایران با غرب در این دوره عمدتاً در زندگی زنان پایتخت و شهرهای بزرگ دگرگونی به وجود آورد ولی در تغییر زندگی زنان ایلات و روستاها نیز بدون تأثیر نبود. زیرا توسعه سرمایه‌داری اروپایی سبب شد تا ایران وارد بازار جهانی شود. پیدایش تقاضاهای فراوان برای تولیدات کشاورزی و صنایع دستی، به ویژه گلیم که توسط زنان این مناطق به صورت ابتدایی تهیه می‌شد، روش زندگی آنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار داد. این زنان که مواد و کالاهای فوق‌الذکر را برای بازار تولید می‌کردند باعث درآمد بیشتر می‌شدند بدون اینکه از دسترنج خود نفعی ببرند. اضافه شدن نقش آنها در تولید بر نقشهای سنتی مادر و همسر که همچنان ادامه داشت فشار بیشتری را نسبت به گذشته بر آنها وارد آورد. با این وصف مشارکت در تولید، قدرت آنها را در خانواده بیشتر کرد و میزان جدایی دنیای زنان را از مردان کاهش داد. اشتغال زنان به انواع فعالیتهایی که به طور خلاصه مورد اشاره قرار گرفتند، به معنای برابری حقوق اجتماعی زن و مرد در این دوره نبوده است. بلکه فقط در مقایسه با گذشته می‌توان گفت که زنان به طور محدود توانستند عهده‌دار مشاغل خارج از خانه گردند و گرنه حتی برای تامین آذوقه به مغازه نمی‌رفتند. زنان ثروتمند خدمتکاران خود را می‌فرستادند و زنان فقیر از فروشندگان دوره گرد خرید می‌کردند. یکی از بزرگترین وقایع ایران در قرن اخیر، انقلاب مشروطیت بود که قانون اساسی آن در ۱۴ ذی‌قعدة سال ۱۳۲۴ هجری قمری (۱۲۸۵ هجری شمسی و ۱۹۰۶ میلادی) به امضای مظفرالدین شاه رسید. این انقلاب تحول عظیمی در شؤون سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ایران از جمله در وضع زنان این سرزمین به وجود آورد. اصل هشتم قانون اساسی اهالی مملکت ایران را در مقابل قانون دولتی متساوی الحقوق اعلام کرده بود. در خلال چهار سال بعد از تصویب قانون اساسی که هنوز سرنوشت آن نامعلوم به نظر می‌رسید،^۱ ناصر تکمیل همایون. «بررسی موقع و منزلت زن در تاریخ ایران»، فرهنگ و زندگی، سال ۱۳۵۴، شماره ۱۹ و ۲۰، ص ۲۹ گروه‌های کوچکی از زنان که اساساً متعلق به خانواده‌های طبقه بالا و متوسط رو به بالا بودند، برای آگاه ساختن زنان هموطن خود و حمایت بیشتر از برقراری مشروطیت، چندین انجمن به وجود آوردند. مهمترین آنها یکی «انجمن آزادی زنان» و دیگری «انجمن مخدرات وطن» بود که هر کدام حدود شصت زن عضو داشت.¹ این زنان به این نتیجه رسیده بودند که بزرگترین مانع برای از بین بردن بی‌عدالتی که زنان از آن رنج می‌بردند جهالت آنها است. بعلاوه تحصیلات آنها را قادر خواهد ساخت تا برای جامعه مفید باشند، براساس این فکر شروع به تأسیس مدرسه کردند مانند مدارس «ناموس»، «عفتیه» و «ترقی». البته تا موقع جنگ جهانی اول فقط تعداد اندکی مدرسه در تهران، شیراز و اصفهان برای دختران تأسیس شدند. انتشار روزنامه و مجله و نشریه ادواری توسط زنان آزادیخواه روش دیگری برای آگاهی دادن به زنان بود. بعضی از مهمترین آنها عبارت بود از مجله دانش (۱۲۸۹ شمسی)، روزنامه شکوفه (۱۲۹۹ شمسی)، روزنامه و سپس مجله زبان

زنان (۱۲۷۹ شمسی)، مجله جهان زنان (۱۲۹۹ شمسی)، نامه بانوان (۱۲۹۹ شمسی)، مجله عالم نسوان (۱۳۰۰ شمسی) و مجله نسوان وطن خواه (۱۳۰۲ شمسی). بعلاوه برخی از زنان نویسنده با روزنامه‌های دیگری که از طرف مردان منتشر می‌شد، همکاری مطبوعاتی داشتند. بدین ترتیب علاوه بر مشاغلی که زنان در قرن ۱۹ عهده‌دار آن بودند، تأسیس انجمنها و احزاب، انتشار روزنامه و مجله و دایر نمودن مدارس فعالیت‌های نوینی بودند که زنان در اوایل قرن بیستم بدان اشتغال ورزیدند. این فعالیتها در برخورد زنان با تمدن اروپایی در جامعه ما پیدا شده بود. بعد از به رسمیت شناخته شدن پادشاهی رضاخان توسط مجلس شورای ملی در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی تحت عنوان تغییر لباس و رفع حجاب زنان صورت گرفت. البته زنان توانستند به برخی از حقوق خود که در اصول هیجدهم و نوزدهم متمم قانون اساسی^۲ مشروطیت درج شده بود، دست پیدا کنند که در رأس همه آنها گسترش تحصیلات عمومی برای دختران بود. بازگشایی دبیرستانها موجب شد تا زنان حداقل در دستگاههای دولتی عهده‌دار برخی مشاغل گردند. توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن ملی شدن صنعت نفت موجب تغییرات اساسی در اقتصاد ایران و در نتیجه موقعیت زنان گردید. این تغییرات اگرچه از طرفی در جهت بیشتر شدن نابرابری اجتماعی و برباد رفتن سرمایه بدست آمده بود، ولی بخشی از این سرمایه مشاغل زیادی را به وجود آورد که این امر به نوبه خود فرصتهای استخدامی را برای زنان واجد شرایط از کارگری در کارخانه تا مشاغل بالا مهیاتر کرد. ۱- پیشین، صص ۲۴۶-۲۶۲۲- اصل هیجدهم: «تحصیل و تعلیم علوم و معارف و صنایع آزاد است مگر آنچه شرعاً ممنوع باشد». اصل نوزدهم: «تأسیس مدارس به مخارج دولتی و ملتی و تحصیل اجباری باید مطابق قانون وزارت علوم و معارف مقرر شود و تمام مدارس و مکاتب باید در تحت ریاست عالی و مراقبت وزارت علوم و معارف باشد.» ایجاد فرصتهای روزافزون برای استخدام زنان به از بین بردن مخالفت خانواده‌ها با تحصیل علم و اشتغال زن در خارج از خانه کمک کرد. لیکن تلاش رژیم حاکم در جهت تبلیغ و رواج آزادیهای بی قید و بند زنان، مانع از آن شد که خانواده‌های مذهبی و متدین دختران خود را جهت تحصیل و آموزش به مدارس و دانشگاهها بفرستند. بدین ترتیب در طی دو دهه قبل از انقلاب اسلامی، نگرش جامعه ایران نسبت به زنان در برگیرنده تغییرات اساسی ولی کند بود. اما مهمترین تحولات در زمان پیروزی انقلاب اسلامی رخ داد. شرکت زنان در تظاهرات گسترده و عظیم برضد رژیم گذشته نشان دهنده این بود که زنان نقش خود را فقط محدود به فعالیت‌های درون خانه نمی‌دانند بلکه به عنوان یک زن مسلمان مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی از جمله اشغال در خارج را وظیفه خود می‌دانند. واقعی مهمی که در قرن اخیر موقعیت اجتماعی زنان این سرزمین را تحت تأثیر قرار داده است، انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن سال ۱۳۷۵ به پیروزی رسید. تاریخچه قانونگذاری درباره کارگران زن در ایران برای تنظیم قانون کار به درخواست دولت هیأتی از کارشناسان دفتر بین‌المللی کار به ایران آمدند و پس از مشورت با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار ریخته شد و به دنبال آن لایحه اولین قانون کار تدوین شد. لایحه تقدیمی دولت در کمیسیونهای پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی به تصویب رسید و به موجب ماده واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی (سابق) اجازه اجرای گزارش کمیسیونهای مذکور داده شد. اگرچه مدت اعتبار این قانون یکسال و به صورت آزمایشی بود، با این حال تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد. قانون کار مورخ ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ نیز به صورت قانون آزمایشی با مدت یکسال تصویب شد. اما با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن بعمل آمد به مدت ۳۲ سال بر روابط کار و کارگر حاکم بود.^۲ فصل چهارم قانون مذکور از ماده ۱۶ تا ۲۰ به بیان شرایط کار زنان و کودکان اختصاص داشت و به موجب آن کار شب به استثنای کار پرستاری در بیمارستانها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. همچنین اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهارهفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه شیردهی به نوزاد خود داشت. ضمن آنکه کارفرما در پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندیشه تنظیم مقررات جدید پاگرفت. در این قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ (با کارگاههای بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای

نگهداری از کودکان در نظر می‌گرفت. اصلاحات سال ۱۳۶۸) توجه ویژه‌ای به حقوق زنان دارد. قانون اساسی ضمن تأکید بر انجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام نموده است. اصل بیستم مؤید این امر است. به موجب این اصل همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. بعلاوه اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان مقرر نموده‌اند. در سطح قوانین عادی، نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۲۹/۸/۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب قرار گرفت. در مبحث چهارم این قانون شرایط کار زنان بیان شده است. در قانون مذکور طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایت‌های خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارتند از: ۱- ممنوعیت کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (ماده ۷۵). ۲- مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۶). ۳- لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقه خدمت (تبصره ۱ ماده ۷۶). ۴- الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبکتر به زنان باردار به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۷). ۵- حق شیردادن با فرجه قانونی قابل احتساب در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری اطفال کارگران (ماده ۷۸). ۱- دکتر عذرا جار اللهی، منبع یاد شده، ص ۲۶۴۲- دکتر عزت الله عراقی، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی، نیمسال دوم تحصیلی ۷۲-۱۳۷۱ (تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۷۱) صص ۴۲-۵۵ تاریخچه اشتغال زنان در سطح بین‌المللی اشتغال زنان در خارج از خانه همانند سایر پدیده‌های اجتماعی در طی دوره‌های مختلف حیات بشر متحول گردیده است. زن از زمانهای قدیم تا به امروز غیر از خانه‌داری، در امور مختلف کشاورزی، دامپروری، صنایع دستی و حتی امور نظامی دوش به دوش مردان مشغول فعالیت بوده است ولی در دوره‌هایی که خانواده یک واحد اقتصادی نیز به حساب می‌آمده است، فعالیت‌های تولیدی زن که در خانه و یا نزدیکی آن انجام می‌گرفته است، جزء امور خانگی محسوب شده و زن در ازای آن کارمزدی دریافت نمی‌کرده است. با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاههای خانگی به کارخانه و تبدیل نیروی انسانی به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زن از خانه به کارخانه کشیده شد.¹ در این زمینه باید به این نکته اشاره نمود که با اختراع ماشین بخار و تحول در صنعت، قرن نوزدهم تبدیل به قرن سرمایه‌گذاری «وحشی» شد و با ظهور امپریالیسم و استعمار رقابت جهانی شدت گرفت و به شکل بحرانهای ادواری تجلی یافت. برای زنان کارگر که نتوانسته بودند به خرده مالکی برسند، تنها کار در کارخانه باقی مانده بود که همیشه مورد اعتراض سایر گروهها بود و بهای کمی بدان داده می‌شد. در این شرایط، ایدئولوژی زن‌خانه‌دار به اوج خود رسید زیرا همه از آن بهره‌مند می‌شدند یا تصور می‌کردند که بهره می‌برند، رئیس کارخانه که از آن یک نیروی ذخیره به وجود می‌آورد، خرده مالکین که در آن یک نیروی مجانی به شکل «کمک خانگی» می‌یابند و کارگران مرد که از رقابت واهمه داشتند. بدین ترتیب در این قرن اتحادی علیه «کار زنان» شکل گرفت. در فرانسه، سنتی‌ترین متفکرین اجتماعی (فردریک لویه، بونالد و غیره) و پرودون سوسیالیست در جرگه مخالفان قرار گرفتند و ضدیت با کار زن به کارگان و اتحادیه‌ها کشیده شد به طوری که در آغاز هربار که زنی به استخدام موسسه‌ای درمی‌آمد دست به اعتصاب می‌زدند و از اینجاست که گفته می‌شود کار زنان در کارخانه‌ها یک «کار مکمل» است و مزد آنها نیز یک «مزد مکمل» محسوب می‌شود. مفهوم «مزد مکمل» به سرمایه‌داران امکان پرکردن صندوقها را می‌داد. خروج زنان از بازار کار نیز به کارگران مرد امنیت خاطر می‌داد. این در حالی بود که بین ۴۰ تا ۵۰٪ زنانی که در شهر زندگی می‌کردند مجرد بودند و جز استفاده از نیروی کار خود راهی برای ادامه حیات و معاش نداشتند و بسیاری به علت نداشتن کار به فحشاء پناه برده بودند. (تعداد آنها در قرن نوزدهم در پاریس و لندن بین چهل تا هشتاد هزار نفر بود.) در چنین شرایطی جای شگفتی نیست که زنان از همه قشرها سربه‌شورش برداشتند. زنان کارگر علیه مزد کم،

بیکاری، دشواریهای که به آنها واگذار می‌شد و سایر زنان علیه محرومیت از تمامی حقوق سیاسی و اقتصادی دست به اعتراض زدند. ضرورت تغییر نظام اقتصادی و اجتماعی‌ای که خانواده‌های کارگری را از پای درمی‌آورد در نظریات سوسیالیست‌ها یا اوتوپست‌ها و در جنبش‌های اجتماعی قرن نوزدهم بیان شده است. در این میان مهمتر از همه مشارکت زنان در آیین‌ها و جنبش‌های انقلابی قرن نوزدهم است. پیش از کارل مارکس، فلورا تریستا^۲ به درونمایه فکر نو دست یافت و معتقد بود که رهایی زنان کارگر، تنها از خود آنان ساخته است. وی در کتاب «اتحادیه کارگری» (۱۸۴۳) به تشریح برنامه خود می‌پردازد؛ ایجاد طبقه کارگر به وسیله یک اتحاد مستحکم و غیر قابل تجزیه، مطالبه حق کار برای همه زنان و مردان، دادن آموزشهای اخلاقی، فکری و حرفه‌ای به زنان و به همه مردم، به رسمیت شناختن اصل مساوات زن و مرد به عنوان تنها وسیله ایجاد وحدت بشری، ایجاد کاخ اتحادیه کارگری در هر ناحیه برای آموزش کودکان طبقه کارگر و همچنین رسیدگی به کارگران صدمه دیده، معلولین و سالخورده‌گان. این برنامه با اعتراض عمومی مواجه شد و فلورا نوشت: «این مسأله ضدیت همه را برانگیخته است، ضدیت مردان را چون من خواهان رهایی زنان هستم و ضدیت مالکین را چون من رهایی مزد بگیرها را مطالبه می‌کنم».^۱ بدینسان در نیمه قرن نوزدهم زنان جنبش اجتماعی خود را تقویت و تشدید نمودند. زنان ضمن درخواست کسب حقوق سیاسی، خواهان حقوق اقتصادی بودند و در این راستا زنان کارگر پیشنهاد اصلاح و بهبود سازمان کارگاهها را ارائه داده و خواستار ایجاد مهد کودک برای کودکان در کارگاهها و تأسیس سازمان آموزش حرفه‌ای توسط خود کارگران شدند. در مقابل از سوی نهادهای حاکم مخالفت‌های شدیدی با مبارزات زنان ابراز شد. با این حال یک پیروزی نصیب زنان شد و آن حق کار بود یعنی موضوع اصلی مطالبات فلورا تریستا علی‌رغم راه حل دوگانه و حشتناکی که توسط پرودون سوسیالیست به زنان ارائه شده بود مبنی بر «زنان خانه‌دار یا روسپی» است. در اعلامیه دولت موقت جمهوری فرانسه، حق کار به عنوان حق همه شهروندان به رسمیت شناخته شد. در انگلستان در سال ۱۸۱۲ شورشهای ناتینگهام برای تثبیت قیمت گندم توسط زنانی هدایت شد که خواستار تثبیت قیمت گندم برای هر واحد مقیاس معادل ۶ پنس بودند. زنان از سال ۱۸۳۰ وظیفه رهبری اتحادیه کارگری را عهده‌دار شدند و همچنین رهبری جریان اعتصابات کارگری سالهای ۱۸۴۳ و ۱۸۴۴ را به دست گرفتند. بعلاوه زنان انگلیسی در محیط‌های کاری و ۱- دکتر عذرا جار اللهی، منبع یاد شده، ص ۲۴۹۲- Flora Tristan شغلی خود در ایجاد سازمانهای سندیکایی قدرتمند مشارکت جستند و شیوه مبارزه مؤثرتری از چهارچوب طغیانهای مربوط به گندم را پدید آوردند. در آمریکا، کارگران زن در یک کارخانه آرد روزنامه خاص خود را منتشر کردند و در آن راجع به مدت زمان کار، عدم کفایت دستمزدها، سرعت آهنگ کار و اجبار همخوابگی به افشاگری پرداختند. این وقایع نشان می‌دهد که در سال ۱۸۴۰ رابطه نزدیکی بین انقلاب اجتماعی و رهایی زن بوجود آمده بود. در این راستا زنان به مبارزات خود علیه تبعیضات جنسی ادامه دادند و زمانی که منافع آنها در معرض خطر قرار می‌گرفت، آنها دست به اعتصاب زده و یا سازمانهای دفاعی خاص خود را به وجود آوردند. بدین سان در ایالات متحده انجمن کار زنان^۲ توسط کارگران نیوانگلند تأسیس گردید. از سال ۱۸۵۰ زنان آمریکایی شعبات خاص خود را در درون سندیکاهای مردان تشکیل داده‌اند، حتی اگر رهبری سندیکاهای صرفاً با مردان بوده باشد (به عنوان نمونه در صنعت نساجی با وجودی که ۵۰٪ از کارگران مرد هستند رهبری سندیکاهای صددرد در اختیار مردان قرار داشته است). بدین ترتیب در آمریکا همانند اروپا زنان موفق شدند حق کار خود را با مبارزه سرسختانه از خارج و داخل به سندیکاهای تحمیل کنند. در اوایل قرن بیستم با وقوع جنگ جهانی اول تعداد زیادی از زنان در کارخانه‌های اسلحه‌سازی فرانسوی و انگلیسی و غیره به کار گماشته شدند تا جانشین مردانی شوند که به جبهه‌های جنگ اعزام شده بودند. در اینجا دیگر تمایز نقشهای مردانه و زنانه و اصل کدبانو بودن فراموش شده بود. تسهیلاتی برای نگهداری کودکان به وجود آمد که امکان می‌داد زنان وظایف شغلی خود را انجام دهند ضمن آنکه بخش دیگری از زنان بعنوان عوامل اطلاعاتی و یا به منظور مراقبت از بیماران، جستجوی مفقودین و کمک به اسیران و غیره در جنگ بسیج شده بودند. در طول این دوره زنان

کارگر به مبارزات صنفی خود ادامه دادند. به طوری که در سال ۱۹۱۶ زنان در کارخانه‌های اسلحه سازی دست به اعتصاب زدند. این کارگران خواهان افزایش حقوق و دستمزد بودند. در ماه ژوئن در کارخانه‌های اسلحه سازی در منطقه پاریس حدود ۱۲۳۷۱ مرد و ۲۹۹۶۵ زن و در شهرستانها ۵۴۲۵ مرد و ۱۱۱۹۱- آندره میشل، منبع یاد شده، صص ۷۷-۸۱-۲ Female Labor Association نفر زن در اعتصاب به سر می‌بردند. این مبارزات کارگری به افزایش حقوق زنان منجر گردید. در اواخر جنگ، زنان در سطوح مقدم مبارزه برای صلح حضور داشتند و در زمان مذاکرات صلح مطالبات کارگران و زن مورد توجه قرار گرفت. شورای بین المللی زنان (ICW) موفق گردید که در معاهده ورسای (۱۹۱۸) اصل تساوی مزد را که طرفداران حقوق زنان طی نسل‌ها به دفاع از آن برخاسته بودند، بگنجاند.^۱ در دوران جنگ جهانی دوم نیز در انگلستان و ایالات متحده، به برکت بسیج زنان برای تولید در کارخانه‌های نظامی بود که مردان توانستند در جبهه‌های بسیار دور به نبرد پردازند. بدینسان انگلستان یکی از موارد شناخته شده بسیج منظم زنان بود که در یک دموکراسی غربی به وجود آمد. در واقع در مارس سال ۱۹۴۱، پس از شکست فرانسه، وزیر کار مأمور یک سربازگیری واقعی از میان زنان شد که از بسیاری جهات شبیه سربازگیری مردان جهت ارتش بود. این امر براساس طبقات سنی و با جوانترین زنان آغاز شد. به منظور بسیج زنان در صنایع اسلحه سازی. استخدام زنان ۲۰ تا ۳۰ ساله که تحت پوشش نظارت کار^۲ قرار می‌گرفتند، برای کارفرمایان بخش خصوصی ممنوع اعلام شد. در سال ۱۹۴۴ حدود ۷۶۵۰۰۰ زن در صنایع و خدمات جنبی و یا دفاع غیر نظامی مشغول کار بودند که تعداد آنها حدود ۲۰۰۰۰۰۰ نفر بیشتر از گذشته بود. در سال ۱۹۴۲ تقاضا و نیاز به کار زنان به قدری بود که از ورود دختران جوان به دانشگاهها ممانعت به عمل می‌آمد. برای کسانی که تحصیلات خود را ادامه می‌دادند محدودیت سنی معین شد. برای زنان انگلیسی که تحت این بسیج قرار می‌گرفتند تسهیلات استثنائی (کار نیمه وقت، کار درخانه، مهد کودک، کودکستان) فراهم شد. در ایالات متحده در سال ۱۹۴۲ کمیسیون کار جنگ تقاضای ۴۰۰۰۰۰۰ نفر نیروی اضافه نمود. در وهله اول این افراد را از بین بیکاران مرد جذب نمودند اما از سال ۱۹۴۳ به بعد لازم شد که از طریق روزنامه و رادیو در سراسر کشور از زنان آمریکایی کمک بخواهند. همانند انگلستان تسهیلاتی به زنان اعطا شد و تعداد زنان آمریکایی که به کار اشتغال داشتند و از ۱۰ میلیون نفر در مارس ۱۹۴۱ به ۱۸ میلیون نفر در اوت ۱۹۴۴ رسید. (۱۶) میلیون در مشاغل غیر کشاورزی و ۲ میلیون در بخش کشاورزی) جهان در پایان دومین جنگ جهانی شاهد بازگشت انبوه مردان و گذر از فعالیت نظامی به کشوری بود. ۱- پیشین، صص ۱۰۲-۱۰۳-۲ Work Order در کشورهای غربی از زنان بخاطر مشارکت آنها در تولید و نیز مقاومت در برابر فاشیسم تجلیل به عمل آمد. وزیر کار انگلستان در دسامبر ۱۹۴۵ اعلام داشت: «زنان در طول جنگ کاری بس سترگ و شایان تحسین انجام دادند و امروز هم به همان اندازه به آنها نیاز داریم». با این همه زنان را به خانه فرستادند تا جایی برای مردان از جنگ برگشته باز شود. نیروی کار زنان به خصوص در بخشهای متالورژی، شیمی و کشاورزی به شدت رو به کاهش نهاد. زنان مجبور به پذیرش مزد کمتری از مردان شدند تا بتوانند شغل خود را حفظ کنند. پیشداوریه در مورد زنان متأهل بار دیگر از سر گرفته شد، چیزی که مانع نشد زنان متأهل انگلیسی با آن مقابله نکنند. در ایالات متحده آمریکا برای بازگرداندن زنان به خانه، جدالی در گرفت زیرا مسئولان مجبور بودند مردان از جنگ برگشته را مجدداً وارد بازار کار کنند. اما اخراج بی‌رحمانه زنان کارگر آن چنان انتظار می‌رفت به طور کامل صورت نگیرد و زنان آمریکایی از دنیای کار روبرنرفتند. در انگلستان و ایالات متحده، تجهیزات جمعی (مهد کودکها، کودکستانها، غذاخوریهای مدارس و کارخانه‌ها) که به منظور تسهیل کار زنان ایجاد شده بودند از میان رفتند. در فرانسه زنان بیشتر از آن درگیر مبارزه ضد استعماری بودند که جنبشهای اجتماعی زنان قبل از جنگ را تجدید کنند. در تمامی محیطهای اجتماعی زنان شجاع و خردمند بدون وقفه به مبارزه ادامه می‌دادند با این هدف که مذاکره با رهبران قیامهای ضد استعماری هند و چین و الجزایر را جایگزین جنگ کنند. زنان طبقه متوسط و کارگر در تظاهرات عظیم و اعتصابات برای صلح در هند و چین و الجزایر شرکت جستند و در این میان زنان روشنفکر و روزنامه نویس پرده از روی

حقیقت وضعیت مردم هند و چین و الجزایر برداشتند و مصائب و بلايائی را که بر مردم این کشورها تحمیل شده بودند بازگو کردند. به طور کلی این عوامل باعث شدند تا جنبش اجتماعی زنان و به تبع آن روند حمایت از حقوق زنان کارگر با کندی و رکود مواجه شود. به طور خلاصه می‌توان گفت در طی بیست سال پس از جنگ جهانی دوم، دولتمردان کشورهای توسعه یافته غرب از دیدگاه ابزاری خود در مورد زنان فراتر نرفتند. در این کشورها جامعه در خدمت رشد استعدادهای بالقوه زنان نبود بلکه زنان بیشتر در خدمت رفع نیازهای تولید جامعه و تولید مثل بودند. آنها از زنان در زمان جنگ در تولید و در ارتش استفاده کرده اما زمانی که دیگر به آنها احتیاج نبود آنها را به خانه فرستادند.¹ (سید محمد رضا علویون/۱۳۸۱/صص ۶۵-۷۶) دوره‌های صنعتی و زنان تغییرات اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی پدید آمده طی سالهای اخیر خود شروع زندگی زناشویی، پایداری ازدواج، روابط درون خانواده، نقش والدین و غیره را تحت تأثیر قرار داده است. بررسی مربوط به نقشهای زنان و مردان درون خانواده در جوامع به طور عام، و در جوامع رو به توسعه به طور خاص عمدتاً در سه دوره دنبال خواهد شد: ۱- دوره قبل از صنعتی شدن ۲- اوائل عصر صنعت ۳- اواخر دوره صنعتی (پس از جنگ جهانی دوم) ۱- دوره قبل از صنعتی شدن در این دوره مشارکت اقتصادی مردان و زنان بدین گونه بود که کارها و امور خانگی، به سهولت قابل تمیز از کارهای تولیدی نبود؛ در آن کلیه اعضای خانواده اعم از مردان، زنان و بچه‌ها عموماً در یک گروه کاری مشارکت داشتند. دوره قبل از صنعت به خاطر تقسیم کار کمتر، پیچیده نبودن شرایط اجتماعی - اقتصادی و وجود جوامع ساده و روستایی، در چنین جوامعی همان طور که اشاره شد کلیه اعضای خانواده با یکدیگر همکاری و مشارکت داشتند. در مشاغل کوچک و داد و ستد های اقتصادی و (مغازه داری)، زنان به ویژه در جوامع اروپایی چون انگلستان به همسران خود یاری می‌دادند و حتی بین اشراف و صاحبان مستغلات، زنان در امور مدیریت و رسیدگی به امور املاک به همسران خود کمک می‌کردند (همیلتون²). به دنبال توسعه جوامع و روی آوردن اقشار مختلف اجتماعی به شهرها، این قبیل قالبها و نقش‌ها تغییر کرد. چنین شرایطی در ایران نیز تا حد زیادی با وضعیت اجتماعی - اقتصادی در جوامع اروپایی مشابهت داشته است. از این رو زنان، حتی در جوامع قبل از صنعتی شدن در طیف وسیعی از فعالیتهای اقتصادی مشارکت داشته اند، به گونه ای که بچه داری به عنوان یک نقش پیش پا افتاده به حساب می‌آمد. بچه‌ها نیز از سنین بسیار پایین درگیر بسیاری از فعالیتهای خانواده بودند. مثلاً مراقبت از اطفال کوچک خانواده به عهده دختران بود. مجموعاً، طیف تقسیم کار در آن دوره بسیار محدود بود و خانواده‌ها به گونه ای خودیارانه نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را برطرف می‌کردند. در عین حال، زنان حتی در دوره قبل از عصر صنعت به ویژه در جوامع صنعتی فعلی همکاریها و مشارکت اقتصادی گسترده‌ای از خود نشان می‌دادند. ۱- پیشین، صص ۱۱۲-۱۱۷۲-۱۹۷۸، Hamilton در حال حاضر و با توجه به تمامی این گونه مشارکتها، تقسیم کار بر حسب جنسیت حتی در عصر قبل از صنعتی شدن وجود داشته است. مثلاً آنطور که «میدلتون»¹ بررسی کرده است، در حالی که خانه داری و امور آشپزی مراقبت از کودکان و نظایر آنها عمدتاً به عهده زنان بوده، مراقبت از افراد بیمار خانواده نیز جزو وظایف زنان به حساب می‌آمد. در شرایط فتودالی یا ارباب و رعیتی که مالکان سعی داشتند بهره‌کشی بیشتری از خانواده‌ها داشته باشند، آنها بیشتر روی نیروی انسانی مردان تأکید داشتند تا زنان. در این دوره، علی‌رغم تقسیم کار به تفکیک جنسیت، زنان معمولاً کلیه اموری را که در حیطه کاری مردان بود انجام می‌دادند. در عین حال بعضی از نقشها مربوط به یک جنس اعلام گردیده بود. مثلاً، در کشاورزی و دامداری امور مربوط به شخم زنی، حفاری و... عمدتاً فعالیتهای مردانه بود، در حالی که بذر پاشی، جمع آوری هیزم و علوفه، امور مربوط به مرغداری، دامداری و... از جمله وظایف زنان محسوب می‌شد. در دوره تحول و گذر به صنعت و رشد، تولیدات کارخانه ای در قرن هیجدهم یک نوع تضاد رنگه‌ها و برخوردها را پدیدار گردید؛ یعنی اجباراً فعالیتها و اموری که مربوط به مردان بود، زنان در آن دخالت می‌کردند و بلعکس. چنین وضعیتی کم و بیش هنوز هم در بسیاری از جوامع به چشم می‌خورد. مثلاً آشپزی توسط مردان، خدمات پزشکی مربوط به زنان که توسط مردان صورت می‌گیرد و... در عصر سرمایه داری

که مسئله کار در برابر پرداخت مطرح شد، زنان به فعالیتهای کمتر تخصصی هدایت شدند، که پرداخت کمتری برای آنان منظور گردید (هوک بروک ۲). به تدریج، با ورود به عصر صنعتی، تحولات عظیمی نیز در موقعیت کاری و نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان پدیدار گردید. مجموعاً به دنبال چنین تغییراتی، کارکرد خانواده نیز تحت تأثیر قرار گرفت. در عین حال، با ورود به عصر صنعت و به دنبال تفکیک و طبقه بندی مشاغل، زنان نیز به لحاظ مالی و اقتصادی وضعیت بهتری پیدا کردند، ولی هنوز هم راه طولانی درون کشورهای صنعتی و غیر صنعتی تا جایی که به عدالت اجتماعی و مدیریت زنان مربوط است، در پیش است. ۲-

اوائل عصر صنعت ظهور این دوره خود پیامدهای تعیین کننده ای برای زنان به همراه داشت و تغییرات قابل توجهی در وضعیت آنان بر جای گذاشت. صنعتی شدن موقعیت زنان را نه تنها در جوامع صنعتی، بلکه در قالب یک نوع انتقال صنعتی در سایر جوامع نیز تحت تأثیر قرار داد. از این رو، تغییرات فرهنگی در موقعیت زنان عمدتاً به عصر صنعت و صنعتی شدن برمی گردد. از نظر «اوک لی»^۳ جامعه شناس، صنعتی شدن در قالب سرمایه داری آن، نقش نوینی به زن خانه دار داد و روابط زندگی زناشویی را تحت تأثیر قرار داد؛ ۱- ۱۹۷۶ Oakley - ۱۹۸۴۳ Houlbrook - ۲ Middleton ۱۹۷۴ یعنی پدیده‌ای که در آن هر یک از زوجین منافع، فعالیتهای، و مسئولیتهای جداگانه‌ای داشتند، و آن خود به استقلال اقتصادی زنان منجر گردید. این جریان از مرزهای کشورهای صنعتی گذشت و به کشورهای غیر صنعتی نیز راه یافت. جریان یاد شده تحول عظیمی در موقعیت زنان ایجاد کرد. همین طور، پویایی هر چه بیشتر زنان را به دنبال آورده، و بدین گونه زنان به تدریج نقش دوگانه‌ای پیدا کردند، یعنی هم نقش همسری و مادری و هم نقش اقتصادی و تولیدی در خارج از خانه. در بیشتر این دوره موانع رسمی سر از راه مشارکت عمومی زنان وجود داشت. مثلاً، آنها حق رأی دادن نداشتند، و نمی‌توانستند پست‌های دولتی احراز کنند، حق تحصیل آنها محدود بود و ممنوعیت دستیابی به بسیاری از حرفه‌ها در مقابل آنها وجود داشت، ولی به تدریج و با توجه به ایجاد تغییرات ساختاری در جوامع، بسیاری از این ممنوعیت‌ها کاهش پیدا کرد. از این رو، بسیاری از این قبیل موانع و محدودیتهای به دنبال توسعه صنعتی و با ورود به قرن بیستم از بین رفت. اصطلاحات حقوقی بسیاری از حقوق قانونی رابه زنان ازدواج کرده اعطا کرده؛ آنها متعاقباً توانستند بر ثروت و درآمد خود کنترل داشته باشند، از آنها استفاده کنند و... گرچه در ابتدای عصر صنعتی شدن در سالهای اوایل قرن بیستم برخوردار شدند، و این بر مجموعه چرخه و سیکل، زندگی آنها تأثیر گذاشت، و سلامت آنها تضمین بیشتری پیدا کرده، از حقوق اجتماعی بالاتری برخوردار شدند، و بدین گونه و با ورود به قرن بیستم با اصلاح حقوق زنان، نسلهای جدید و فرزندان خانواده‌ها نیز موقعیت بهتری پیدا کردند. در این شرایط زنان در محدوده‌ای گسترده‌تر به تدریج دارای دو نقش شدند؛ یعنی نقش مادری و خانه داری و نقش تولیدی و اقتصادی. این تحول ساختار خانواده را به طور عمومی تحت تأثیر داد، و نقشهای جدید برای اولیاء به ویژه زنان به وجود آورد. تجربه و تکلیف منافع و فعالیتهای ابتدا به عنوان فرهنگی نوین در نقاط شهری ظاهر شد، و از آن زمان تاکنون به گونه‌ای تکاملی حرکت خود را دنبال کرده است. ۴- اواخر دوره صنعتی (دوره پس از جنگ جهانی دوم، ۱۹۴۵ به بعد) اوایل این دوره خود شاهد ظهور انتظارات جدیدی در امور خانه، روابط زن و شوهر و نظایر آنها در بسیاری از جوامع به ویژه جوامع صنعتی است، به گونه‌ای که به دنبال آن شوهران یا پدران نقش فعالتری در زندگی خانوادگی پیدا کردند و همزمان زنان نیز وارد فعالیتهای ۱- Goldthrope - ۲ Young and Willmott کاری و تولیدی خارج از خانه شدند از این رو ز دوره پس از جنگ جهانی دوم به عنوان نقطه عطفی در تغییر فعالیت زنان، اشتغال آنها و دستیابی آنها به حقوق و دستمزد مستمر می‌توان یاد کرد. این تغییرات رفتاری به خوبی در ادبیات جامعه شناسی دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ منعکس است؛ به گونه‌ای که «یانگ و ویلموت»^۱ در سال ۱۹۵۷ از آن به عنوان ازدواج مشارکتی یاد می‌کنند. «گولدتروپ»^۲ نیز در سال ۱۹۶۹ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر همراهی یاد می‌کند، و مجدداً یانگ و ویلموت در سال ۱۹۷۳ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر روابط متعادل و هماهنگ یاد کرده‌اند. این حرکت یک نوع سازماندهی مشترک در فعالیتهای خانواده به وجود آورد، و در آن نوعی از اشتراک مساعی در

امور خانه و خانواده، پرورش و نگهداری از فرزندان، روابط اجتماعی و گذراندن اوقات فراغت و نظایر آنها به وجود آورد. مجموعه چنین تغییراتی درون خانواده بسیاری از هنجارها را تحت تأثیر قرار داد. به عبارت دیگر، نوعی فرهنگ جدید به دنبال این تغییرات درون خانواده ظاهر گردید، و متعاقباً و بتدریج سایر جوامع رو به توسعه را نیز تحت تأثیر قرار داد. همین طور یک نوع همزیستی و در عین حال همکاری در ایفای نقش‌ها در خانواده بنیانگذاری گردید و در آن تجربه و جدایی روابط قرن نوزدهم جای خود را به روابط متعادل و هماهنگ داد؛ یعنی وضعیتی که در آن گرچه نقش‌های زندگی زناشویی یکسان نبودند، اما به لحاظ سهمی که هر یک از زوجین نسبت به زندگی خانوادگی ایفا می‌کردند، با یکدیگر مشابه بودند. در چنین شرایطی هر چند امور مالی مربوط به بچه داری به زنان مربوط می‌شد، در عین حال زنان سهم مهمی در حمایت‌های اقتصادی از خانواده به عهد داشتند. این نوع سیما و تصور جدید از ازدواج و خانواده در اواخر دهه ۱۹۶۰ از پیدایش ناگهانی فمینیسم جدید ضربه خورد. مطالعات و نظرات فمینیستی دهه ۱۹۷۰ تصریح بر محدودیت درگیری مردان در امور خانگی و خانواده دارد. این نظریه اشاره بر این دارد که زنان در قالب خاص خود وارد بازار کار شدند، و بدین گونه تغییر اساسی در موقعیت نسبی زنان و مردان به وجود نیامده است. همینطور، پژوهشگران «فمینیست» توجه و تمرکز بیشتر بر کار زنان داشتند تا تفریحا و گذران اوقات فراغت آنها و اینکه زنان جهت برطرف کردن نیازهای خود می‌بایست تابع ازدواج و جامعه بزرگ تر باشند. در عین حال تغییرات اساسی در ساختار و نظام خانواده باعث گسترش نقش‌های مردم و خانواده گردید؛ یعنی باعث گردید تا زنان فعالیت‌های اقتصادی بیشتری در خارج از خانه داشته باشند. همینطور، قدرت مردان و زنان حالت متعادل به خود گرفت. این تحول کماکان در جوامع معاصر نیز ادامه دارد. نگاهی به ورود زنان به بخش تولید به دنبال زمینه‌های فراهم شده از قبل، زنان طی دهه‌های ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ بیشتر از هر زمانی در گذشته به بازار کار به ویژه در جوامع صنعتی راه یافتند. این زنان که عمدتاً زنانی متأهل بودند به عنوان حقوق‌بگیر به طور نیمه وقت در بخش‌های مختلف اقتصادی، خدماتی و ... مشغول به کار شدند. این حرکت تحولی عمده در موقعیت زنان به وجود آورد. زنان تا حد زیادی به لحاظ مالی استقلال یافتند، اتکای به نفس بیشتری پیدا کردند، و در نتیجه تعادل و توازن بین زن و مرد تا حد زیادی تحقق یافت. شاخص یاد شده در کشور انگلستان در سال ۱۹۷۷ به حد اعلا خود رسید؛ به گونه‌ای که در آن نسبت زنان فعال در بخش‌های مختلف اقتصادی به طور نیمه وقت یا تمام وقت در مقایسه با سال ۱۹۵۱ کمتر از ۲۲٪ بود، که بیش از ۵۰٪ رسید. چنین تحولی به تدریج زنان سایر جوامع رانیز تحت تأثیر قرار داد. این حرکت نیز امروزه نیز در کشورهای روبه توسعه ادامه دارد. روند یاد شده در اغلب جوامع صنعتی به همین شکل تغییر یافت، و آثار آن به سایر جوامع جهان سوم نیز راه پیدا کرد. این گونه بازگشت به کار با دستمزد زنان به وقایعی از نوع باروی مربوط می‌گردد. «تیموس»^۱ جامعه‌شناس، در این خصوص این طور بیان می‌کند که در اواسط قرن بیستم یک زن در انگلستان بین ۲ تا ۳ فرزند به دنیا آورد، در حالی که یک زن از همین نوع در انگلستان و بسیاری نقاط دیگر در دهه ۱۸۹۰ حدود ۱۰ فرزند به دنیا می‌آورد. در این دوره یک زن در نیمه اول زندگی خویش بیش از ۱۵ سال از عمر خود را صرف فرزند آوری، مراقبت از کودکان و نظایر آنها می‌کرد، و زمانی که کوچکترین فرزند او مدرسه را تمام می‌کرد، مادر متجاوز از ۵۰ سال داشت، و دیگر با توجه به امید زندگی کوتاه در آن زمان، چیزی از زندگی او باقی نمانده بود. به دنبال تحولات اجتماعی-اقتصادی جوامع صنعتی در اواسط قرن بیستم در انگلیس، یک زن به طور متوسط چهار سال از عمر خود را در وضعیت حاملگی و مراقبت از اطفال می‌گذراند و علی‌رغم سالهای آموزش و مدرسه رفتن کودکان، در چهل سالگی از مراقبت کودکان خلاص می‌شد. در این شرایط و با توجه به افزایش امید زندگی با هم یک زن در جامعه صنعتی ۳۶ سال دیگر شانس زندگی داشت. تغییرات و حرکات یاد شده هنوز هم بین جمعیت زنان به ویژه در جوامع صنعتی ادامه دارد، تا حد زیادی امتیازات و تغییراتی را در زندگی آنها به دنبال آورده است. تحولات یاد شده عموماً مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته و به کشورهای جهان سوم و غیر صنعتی نیز راه یافته است. تیموس تأکید دارد که با محدود

شدن خانواده همراه با تغییر در شاخص امید زندگی، مسئولیت‌های زنان کم شد و در مقابل آنها به اموری دیگری از جمله اشتغال دست یافتند. گرچه در سالهای آخر دهه ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ هنوز هم شاهد زایش‌های زیاد بین زنان در جوامع اروپایی از جمله انگلستان هستیم، ولی این جریان دیگر چندان دوامی پیدا نکرد، و عمر آن کوتاه بود، و الگوهای جدید در حد وسیعی جایگزین الگوهای قدیمی شد. این گونه تغییر در الگوهای باروری و متعاقباً تغییر در روشهای زندگی به تدریج به سایر جوامع رو به توسعه نیز راه یافته است، و امروزه جامعه شناسی خانواده تأکید فراوان بر تعدیل و کاهش آن در این قبیل جوامع دارد. علت دیگر ورود زنان به بازار کار و بخش تولید، به دنبال کمبود نیروی انسانی پس از گسترش بخش خدمات به ویژه در جوامع صنعتی شناخته شده است. به عبارت دیگر، به دنبال رشد و گسترش جامعه مرفه^۲ در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، زنان متأهل (در حد زیادی مهاجران) در جوامع صنعتی فرصت راهیابی به بازار کار را پیدا کردند. به دنبال گسترش جوامع مرفه، نیازها افزایش پیدا کرد، به گونه‌ای که طبیعتاً نیروی بیشتری می‌بایست اینگونه خدمات را عرضه می‌کرد. از این رو ابتدا جوامع صنعتی بودند که با ورود زنان به بخشهای تولید اعم از صنعتی و خدماتی مواجه گردیدند. این تحول به تدریج به جوامع غیر صنعتی نیز راه یافت؛ یعنی زنان به تدریج وارد بازار کار شدند. ۱- Welfire state - ۱۹۶۳۲، Titmus، روند کل باروری در انگلستان و ویلز تعداد کل فرزندان یک زن سال ۱۹۶۴۱۹۷۷۱۹۸۰۱۹۸۳۱۹۹۹ Sources ۱- The family: change or ۹۳/۲۶۶/۱۸۸/۱۷۶/۱۷۰/۱

۱۹۹۹، World Population Data Sheet، p.۸۸، ۱۹۹۰۲- Continuity، در عین حال نسبت زنان ازدواج کرده ای که به لحاظ اقتصادی فعال بودند، در سال ۱۹۸۱ در انگلستان کمتر از ۵۰٪ برآورد گردیده است، یعنی رقمی که کم و بیش نماینده سایر جوامع صنعتی نیز می‌باشد. قابل ذکر است که رقم یاد شده در حال حاضر افزایش یافته است. شرایط بازار و نظام اجتماعی - اقتصادی باعث شد تا زنان متأهل حتی پس از بچه دار شدن دوباره به مشاغل خود بازگردند. مطالعه ای که توسط «مارتین و رابرتس»^۱ در سال ۱۹۸۴ از وضعیت زنان و اشتغال در جامعه بریتانیا به عمل آمده، حاکی از این است که نیمی از زنان که بین سالهای ۱۹۷۵-۱۹۷۹ اولین بچه خود را به دنیا آوردند، ظرف مدت ۴ سال مجدداً به کار خود بازگشته‌اند در حالی که این شاخص بین سالهای ۱۹۵۴-۱۹۵۰ حدود ۶/۹ سال در آن جامعه برآورد گردیده است. مطالعات جامعه شناسانه حاکی از این است که: نسبت زنانی که پس از بچه دار شدن به سر کار به سر کارهای قبلی یا کارهای دیگری بازگشته‌اند، در دوره پس از جنگ دوم افزایش قابل ملاحظه ای داشته است. جریان یاد شده، یعنی اشتغال زنان دارای فرزند امروز همچنان روند افزایش به خود گرفته، به نحوی که اشتغال با روند باروری زنان تأثیر گذاشته، به گونه ای که آنها علی‌رغم میل باطنی خود صاحب فرزند کمتری می‌گردند. روش یا طرز تفکر یاد شده امروزه در حال ورود به جوامع رو به توسعه نیز می‌باشد. این گونه انتقال فرهنگی، بسیاری از زنان را در کشورهای غیر صنعتی تحت تأثیر قرار داده است. ۱- Dual - Worker Families - ۲ Martin and Roberts یک بررسی آماری نشان می‌دهد که در دهه های ۱۹۴۰، ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰، ۸۷٪ از زنان پس از به دنیا آوردن فرزند اول خود مجدداً در انگلستان به کارهای تمام وقت یا نیمه وقت خود برگشته‌اند. شاخص یاد شده امروزه به سایر جوامع رو به توسعه نیز تا حدی تسری پیدا کرده است. از این رو خانواده های با دو کارکن^۲ که در آن مرد به طور تمام وقت و زن نیز به طور نیمه وقت کار می‌کنند، رو به افزایش است، و آن خود پدیده ای عادی تلقی می‌گردد. مطالعات جامعه شناسی خانواده نیز نشان می‌دهد که درآمد زنان به طرق مختلفی نقش مؤثری در وضعیت اقتصادی خانواده دارد. مطالعات «مکنی و پوند»^۱ نشان می‌دهد که در دهه ۱۹۷۰ نهاد خانواده در جامعه ای مثل انگلستان نیاز به دو نفر نان آور داشته تا بتوانند از عهده تأمین سطح زندگی در حد عادی آن برآیند، در حالی که این گونه سطح زندگی در دهه ۱۹۵۰ با تلاشهای یک نفر در خانواده در آن جامعه تأمین می‌شد. از سوی دیگر مطالعات مربوط به بودجه خانوار در انگلستان به سال ۱۹۸۳ حاکی از این واقعیت است که درآمد زنان در سال ۱/۱۶٪ درآمد خانوار را تشکیل می‌دهد است. به طوری کلی، تحولات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در آن جامعه و دیگر جوامع باعث شد تا زنان نقش

دو گانه خود را احراز و حفظ نمایند. چگونگی اشتغال زنان بستگی به شرایط خانوادگی آنها دارد. همینطور، ترکیب تعهد مادر بودن با اشتغال و کار و با دستمزد مادر، در مواردی به تضاد و تناقض برای زنان منجر می‌گردد. آنها در مواردی با فشارهای جسمی و روانی همراه می‌گردند (شی مین).^۲ همین امر باعث شد در بسیاری از جوامع غربی نیز با اقتصادهای پیشرفته، زنان با دستمزد کم و موقعیت پایین مواجه شوند؛ یعنی از آنجا که زنان به طور مستمر در مشاغل خود باقی نمی‌مانند، موقعیت دستمزد و حقوق آنها نیز در حدی پایین تر از مردان قرار می‌گیرد. به وجود آوردن چنین وضعیتی حتی در جوامع صنعتی مستلزم تلاشهای فراوان، مبارزات پیگیر و نظایر آنها بوده است. زنان در بسیاری از جوامع صنعتی ایمن حق را پیدا کرده اند تا حتی پس از مرخصیهای نسبتاً طولانی به خاطر به دنیا آوردن و مراقبت از آن، مجدداً به کارهای قبلی خود بازگردند. چنین شرایطی تحت تأثیر سه عامل زیر پدیدار می‌گردد، یا به عبارت دیگر، موقعیت زنان و اشتغال آنها در قالب ۳ زمینه زیر طبقه بندی شده یعنی: ۱- کاپلا^۳ جامعه شناس آمریکایی در سال ۱۹۵۴ عقیده دارد: از آنجا که زنان به خاطر طبیعت بچه دار شدن خود دایم در حال ورود و خروج به بازار کار می‌باشند، زندگی کارهای آنها ناپایدار است، این امر باعث می‌شود که تجربه اندوختی آنها مستمر و بادوام نباشد؛ یعنی در فرصتهای خارج از کار (مرخصی و) ... بسیاری از تجارب خود را نیز از دست می‌دهند. در مواردی آنها به عنوان نیروی کاری نیمه ماهر و غیر ماهر طبقه بندی می‌شوند، و به این خاطر در سال ۱۹۸۳ اجرت آنها در یک کار برابر در بریتانیا ۷۴٪ دستمزد مردان برآورد گردیده است. این در حالی است که با تغییر تکنولوژی طی سالهای اخیر قرن بیستم تا حد زیادی بهبود یافته است. زنان بخصوص در جوامع توسعه یافته در دو دهه آخر قرن ۲۰ - بعضی از نویسندگان مثل «بارت»^۱ عقیده دارند که: زنان انتظار دارند و معتقدند که آنها می‌بایست آنگونه تعهدات شغلی را قبول کنند که با تعهدات خانوادگی آنها همسو باشد. آنها می‌بایست کارهای نیمه وقت را قبول کنند و یا اموری را در خانه انجام دهند، لوی اینکه دستمزد و حقوق نسبتاً کمتری داشته باشند، و خیلی با اهمیت نباشند. براساس تحقیقات به عمل آمده در انگلستان، ۷۵٪ زنهایی که در سال ۱۹۸۴ در آن جامعه کار می‌کردند، کار آنها نیمه وقت و دارای یک فرزند کمتر از ۵ ساله بوده‌اند. در هر حال، جوامع صنعتی امروزه با اینگونه تناقض اشتغال زنان مواجه هستند، و از سویی می‌خواهند حقوق آنها را نیز ادا کرده باشند. از سوی دیگر آنها نیروی پایدار برای بخشهای اقتصادی شناخته نمی‌شوند. آنچه امروزه به زنان به ویژه در جوامع صنعتی کمک کرده است تا دو نقش را بتوانند همزمان ایفا نمایند، ناشی از محدود شدن جمعیت جوان و نیروی انسانی در آن جوامع است. ۳- همین طور، براساس تحقیقات به عمل زنان در جوامع صنعتی از جمله انگلستان در مشاغلی متمرکز شده‌اند که به نحوی در محدوده مراقبت از دیگران قرار دارند، یا به عبارتی ساده تر، تا اندازه ای کار آنها پرورشی، حمایتی و متناسب با طبیعت و خواست آنهاست؛ مثل تدریس، پرستاری، مددکاری اجتماعی، کارهای دفتری، تغذیه (تولید مواد غذایی) نظافت، آرایشگری، و نظایر آنها. براساس آمارهای به دست آمده در انگلستان ۵۲٪ مشاغل غیربندی را زنان در سال ۱۹۸۳ در دست داشته‌اند. حتی هنگامی که وارد مشاغل مردانه می‌شوند، به سمت محدوده تأنیث آن روی می‌آورند؛ مثل زنان وکیل که مسائل مربوط به ازدواج را می‌پذیرند، یا در حرف پزشکی که تخصص زنان و زایمان را می‌پذیرند و نظایر آنها، یا زنان پلیس که به جرائم زنان می‌پردازند و همین طور، جامعه شناسان زن که به جامعه شناسی جنسیت علاقه مندند. در نتیجه زنان بیشتر وارد مشاغلی می‌شوند که با طبیعت آنها سازگاری بیشتری دارد. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص ۱۱۴-۱۲۶) - Mcnay and Pond ۱۹۸۰۲ - Caplow ۱۹۸۱۳ - Shimmin زنان و توسعه‌یکی از شاخص‌های مورد اعتمادی که امروز در سنجش میزان توسعه یافتگی جوامع به کار می‌رود میزان مشارکت زنان در حیات اقتصادی - اجتماعی و سیاسی آنهاست. اگر کمی به عقب بازگردیم آغاز توسعه صنعتی را با انقلابی همراه می‌بینیم که از نیمه قرن ۱۸ میلادی با انتقال محور ثروت و قدرت اجتماعی از حوزه کشاورزی - روستایی به حوزه صنعتی - شهری - قطب‌های بزرگ جاذبه شغلی را در کارخانجات و معادن قرار داد و تمامی نیروی کار موجود از

جمله زنان و کودکان را به درون خود کشید در این هنگام ۶۲٪ طی کرده است. در حالیکه میزان فعالیت اقتصادی زنان در جهان فزونی یافته میزان فعالیت مردان روندی کاهنده داشته است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۸-۹) روان شناسی اجتماعی اشتغال زن: در مبحث تفاوت موجود میان زن و مرد بررسیهای فراوانی در جهت نظر و تفاوت‌های روانی میان زن و مرد به عمل آمده است که خلاصه کردن نتایج آنها مسلماً کار دشواری است. در معنای روانی تفاوت‌های جسمانی بحث‌هایی زیادی شده است. تا چندی پیش هنوز این فرض برسر زبانها بود که تفاوت‌های روانی میان زن و مرد یک سلسله تفاوت‌های اساسی است که منشأ بدنی و فیزیکی دارد و مردها استعدادهایی عقلی دارند که زنان را توانایی رقابت با آنان نیست. بطور مثال هنوز چند سالی پیش نیست که قبول این مطلب آغاز شده که مغز زنان قادر به قبول تحصیلات عالی است و زنان مانند مردان در دبیرستانها و دانشگاهها پذیرفته شده‌اند. (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/ص ۲۹) ۱- ۱۹۸۰ Barret زن و خدمت اجتماعی در دنیای امروز ما برای برخی از خدمات نیاز به کار زنان داریم مثلاً برای تربیت دختران نیاز به معلم زن است. برای درمان زنان و بانوان نیاز به پزشک زن است و حتی برای کارهای پرستاری و زخم‌بندی و مداواها نیاز به خدمت زنان است براین اساس غرض ما نفی کار زنان و خدمت آنها به اجتماع نیست. از آن بابت که جامعه و دولت به آن شدیداً نیاز دارند. ولی مسأله این است که اینکار نباید به بهای همه چیز تمام شود و مثلاً شرف و حیثیت زن لکه‌دار، دامن اجتماع آلوده و نسل انسانی ضایع گردد. برای زنان کاری باید تهیه شود که حتی مردان از انجام آن عاجز باشند و در همین کار هم ایمان و شرف او و فرزندان باید حفظ گردد و زندگی خانوادگی بی‌رونق و متزلزل نگردد. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۱-۲) زنان و مسائل اجتماعی معاصر افزایش جمعیت به ویژه طی دهه‌های اخیر مسائل اجتماعی عدیده‌ای را عمدتاً برای جوامع رو به توسعه به دنبال آورده است که بیشتر ریشه اجتماعی دارند. مسائلی از نوع ازدیاد جمعیت جوان، اشتغال، وضعیت زنان، مهاجرت، تغییر سریع الگوهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بین آنها و مسائلی از این قبیل، امروزه در بسیاری از جوامع رو به توسعه به چشم می‌خورد. در این تغییرات، جمعیت زنان نقش مهمی به عهده داشته و دارند. تغییر موقعیت زنان می‌تواند تأثیر چشمگیری بر ساختار سنی و جنسی جمعیت داشته باشد. به عبارت دیگر، از میان رفتن بسیاری از مسائل اجتماعی خود در گرو تغییرات در موقعیت زنان است. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/ص ۹۲) زنان و توسعه اقتصادی (نقش اقتصادی زنان) در این زمینه نقش زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی، در توسعه اقتصادی، در مدیریت و غیره مطرح می‌گردد. براساس پیش‌بینی‌های به عمل آمده توسط دفاتر مختلف سازمان ملل حدود ۴۵۰ سال باید بگذرد تا قدرت اقتصادی زنان با مردان برابر گردد. با تمام تلاشهایی که تاکنون بعمل است، هنوز هم در بسیاری از جوامع تفاوت‌های زیادی بین زنان و مردان هست. تأکید می‌شود که چنین تفاوت‌هایی در جوامع صنعتی تا حد زیادی کاهش یافته است، ولی در جوامع رو به توسعه به علل مختلف فرهنگی، اجتماعی، جمعیتی و .. هنوز هم تفاوت‌های قابل توجهی بین زنان و مردان به لحاظ موقعیت اقتصادی آنها وجود دارد. در اینجا به تجزیه و تحلیل موقعیت اقتصادی زنان و تلاشهای بعمل آمده در این راستا می‌پردازیم. آیا زنان می‌بایست چنین مدتی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی با مردان دستیابی پیدا کنند، و آیا در واقع پس از گذشت این مدت آنها به برابری در تصمیم‌گیریهای اقتصادی با مردان خواهند رسید؟ مسائلی از این قبیل در برابری حقوقی و اقتصادی زنان و مردان مطرح است. این موضوع در کنفرانس بین‌المللی زنان در سپتامبر ۱۹۹۵ در پکن مطرح بوده است. پاسخ به سؤال فوق عموماً منفی است، یعنی با فرضیات در نظر گرفته شده، آنها نمی‌توانند چنان مدت طولانی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی دست یابند. از این رو، به دنبال برنامه‌ریزیهای اقتصادی، تجدید نظر در برنامه دولتها و .. زمان فوق را می‌توان به حداقل خود رسانید. به دنبال تجربیات به عمل آمده توسط جوامع مختلف نظیر مالزی، کره جنوبی، اندونزی و .. این قبیل کشورها به دنبال پایین آوردن میزان رشد جمعیت خود و نیاز به نیروی انسانی بیشتر، تا حد زیادی پیش‌بینی کرده‌اند که در مدت کوتاهی می‌توانند به برابری اقتصادی (بین زن و مرد) دسترسی پیدا کنند. در این قبیل جوامع تا حد زیادی زنان مشارکتهای اقتصادی خود را به اثبات رسانیده‌اند. آنها در سازمانهای

مختلف، در فعالیتهای تولیدی و حتی در تصمیم‌گیریهای اقتصادی نقش مهمی پیدا کرده‌اند. زنان حدود نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهند، آنها حدود ۵۵٪ از کارهای مختلف را در جوامع گوناگون جهان انجام می‌دهند، در حالیکه تمامی آنها بعنوان فعال به لحاظ اقتصادی شناخته نمی‌شوند، منظور اینکه کارها و فعالیتهای آنها منجر به درآمد مالی برای آنها نمی‌گردد. زنان با اینکه در فعالیتهای درون خانه، صنایع خانگی، تولیدات خانگی و .. نقش دارند، در عین حال به لحاظ اقتصادی آمارهایی کمتر از مردان از آنها ارائه می‌گردد. جوامع صنعتی تا حد زیادی به دنبال تغییر ارزشهای خود، همچنین به دنبال وضع قوانین جدید توانسته‌اند از تواناییهای جمعیت زنان استفاده بیشتری نمایند، و با مشارکت این جمعیت در اقتصاد، توسعه اقتصادی در آن جوامع سریعتر صورت گرفته است. در جوامع رو به توسعه خدمات خانگی، نظیر به دنیا آوردن و نگهداری بچه، پخت و پز و امور خانگی در حالیکه به عهده زنان است، در موارد زیادی، آنها از صرف هزینه‌هایی خارج از خانه در ارتباط با موارد یاد شده جلوگیری می‌کنند، ولی حرکات آنها جزو فعالیتهای اقتصادی به حساب نمی‌آید. براساس آمارهای منتشره در کشور هندوستان، فقط ۲۹٪ از زنان در آن جامعه در سال ۱۹۹۰ میلادی به لحاظ اقتصادی فعال معرفی شده‌اند. این امر پس از اینکه اطلاعات مربوط به فعالیت اقتصادی زنان در آن جامعه مجدداً مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، با انتقاد مواجه گردیده، یعنی در قالب تعاریف سازمان بین‌المللی کار، آمارها مجدداً تحلیل گردیدند، و نتیجه این شد که بیش از ۸۰٪ زنان در آن جامعه به لحاظ اقتصادی فعالند. تفاوت آماری بدین خاطر بوده که بسیاری از کارکنان خانگی، زنانی که به نحوی در فعالیتهای کشاورزی، صنایع خانگی و ... نقش داشته‌اند، به لحاظ اقتصادی فعال معرفی نشده بودند. قابل ذکر است که آمارهای فعالیت اقتصادی زنان در بسیاری جوامع می‌بایست مورد تجدیدنظر قرار گیرد. امروزه زنان بیش از هر زمانی در گذشته اشتغال به کار دارند، و برای کار خود نیز حقوق دریافت می‌کنند. مطالعات جهانی مربوط به نقش زنان در توسعه اقتصادی حاکی از این است که زنان به شکل بی‌سابقه‌ای در حال ورود به بازارهای رسمی کار هستند؛ حتی در مواردی تعداد آنها بیشتر از تعداد مردان است. بررسیهای به عمل آمده همچنین نشان می‌دهند که نسبت زنان شاغل به مردان در فعالیتهای اقتصادی طی بیست ساله اخیر دوبرابر گردیده است. گفتنی است که یکی از ابعاد توسعه، یا به عبارتی زیربنای توسعه، مشارکت اقتصادی زنان در جامعه شناخته شده است. این امر باعث می‌گردد تا متوسط درآمد در خانواده افزایش یابد، نسبت باروری به حداقل خود کاهش یابد، و در نتیجه سطح زندگی خانواده از وضعیت بهتری برخوردار گردد. این حرکت در جوامع صنعتی مدتهاست که در جریان است، در حالیکه کشورهای روبه توسعه اخیراً بدان اقدام کرده‌اند. چنین حرکتی نیاز به تحول و انقلاب فرهنگی نیز دارد. براساس آمارهای به دست آمده، در سطح جهان کمتر از ۲۰٪ از زنان به عنوان مدیر در بخشهای مختلف نقش اقتصادی و اجتماعی خود را ایفاء می‌نمایند، و این در حالی است که ۶٪ یا کمتر از آنان در پستهای مدیریتی سطح بالا در سطح جهان اشتغال به کار دارند. مدافعین حقوق بشر و برنامه ریزان توسعه تأکید فراوان بر نقش اقتصادی زنان، همچنین نقش مدیریتی آنها دارند. از دیدگاه این قبیل محققین، توسعه اقتصادی، توسعه اقتصادی - اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابد که از تواناییهای زنان در پستهای مختلف مدیریتی و اقتصادی استفاده گردد. این امر باعث گردیده تا در جوامعی نظیر کانادا در سال ۱۹۹۴ متوسط درآمد خانواده به طور سالیانه به بیش از ۵۴۰۰۰ دلار افزایش یابد، و این در حالی است که در آن جامعه زنان در پستهای مدیریتی ۴/۴۰٪ را، در مقایسه با کل زنان در نیروی کار، به خود اختصاص می‌دهند. چنین تغییری (افزایشی) در میزان متوسط در میزان متوسط درآمد خانواده، تغییرات فراوان اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و .. را برای کلیه اعضا به دنبال می‌آورد. براساس برآوردهای به عمل آمده حدود ۸۵۴ میلیون نفر از زنان جهان در سال ۱۹۹۰ به لحاظ اقتصادی فعال شناخته شده‌اند، یعنی این زنان ۳۲٪ از نیروی انسانی را به خود اختصاص داده‌اند. این درصد مربوط به زنانی است که عموماً ۱۵ ساله یا بالاتر بوده‌اند. زنان همچنین در عصر حاضر نقش بسزایی در صنایع کوچک دارند، و در نقاط مختلف جهان با دخول در صنایع کوچک توانسته‌اند نقش اقتصادی ارزنده‌ای به نفع خود، و به نفع توسعه عمومی جامعه ایفاء نمایند. براساس اطلاعات به

دست آمده، حدود ۵/۶ میلیون واحد صنعتی مختلف امروزه در آمریکا وجود دارد که عموماً زنان تصدی آنها را برعهده دارند. همین طور، یک سوم فعالیتهای «خود اشتغالی» در چین امروزه توسط زنان صورت می‌گیرد؛ منظور اینکه از ۱۴ میلیون فرصت خود اشتغالی در آن جامعه یک سوم آن مربوط به زنان می‌گردد. همچنین در کشور ایتالیا یک سوم صنایع کوچک و متوسط توسط زنان اداره می‌شود، یا زنان مالکیت آنها را به عهده دارند. چنین ارقامی نشان می‌دهد که زنان می‌توانند در توسعه اقتصادی - اجتماعی بیشتر از هر زمانی در گذشته نقش داشته باشند. پیش نیاز چنین حرکتی تغییرات فرهنگی، توسعه اجتماعی و برنامه ریزیهای مقطعی می‌باشد. نسبت زنان در موقعیتهای مهم دولتی و همچنین در فرصتهای بالای شغلی که نیاز به تصمیم‌گیری دارد، عموماً در سطح پایینی است، یعنی فقط رقم ۲/۶٪ را در پستهای وزارتی به خود اختصاص می‌دهد. در امور تجاری، مالی، برنامه ریزیهای اقتصادی، بانکهای مرکزی و .. ۶/۳٪ توسط سازمان ملل اعلام گردیده است. گفتنی است که در هیچ یک از ۱۴۴ کشور مطالعه شده، زنان در این موقعیتهای و پستها قرار نداشته‌اند. به دنبال تلاشهای به عمل آمده توسط سازمانهای ذیربط، مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی و همچنین موقعیتهای و پستهای اقتصادی آنها طی چند سال اخیر رو به افزایش بوده است. در سال ۱۹۸۷، زنان در پستهای مربوط به برنامه‌ریزیهای بانکی در ۱۰۸ کشور از ۱۶۲ کشور مورد مطالعه، وجود نداشته‌اند. لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۴ میلادی، ۹۰ کشور از ۱۰۸ کشور جهان اعلام کردند که زنان در چنین پستهایی انجام وظیفه نمی‌نمایند. آمارهای فوق تا حدی بیانگر بهبود موقعیت زنان در پستهای اقتصادی، بانکی و تصمیم‌گیریهای حساس می‌باشد. این خوش بینی هم وجود دارد که تابوها^۱ و ممنوعیتهای فرهنگی تا حدی در ارتباط با مشاغل زنان در حال شکسته شدن و از بین رفتن می‌باشند. لیکن، هنوز هم راهی طولانی در پیش است تا زنان به برابری اقتصادی با مردان برسند. جهت روشن شدن مطلب و تغییراتی که در موقعیت زنان در ارتباط با پستها و مشاغل آنها به وجود آمده است. ۱- Taboo در صد زنان در مدیریت در مقایسه با درصد آنان در کل نیروی کار در چند کشور منتخب در سال ۱۹۹۲ نام کشور کل نیروی کار زنان پستهای مدیریت زنان استرالیا آمریکا کانادا فیلیپین و ژرمنی آلمان ژاپن ترکیه گویا - ۹/۴۱۶/۴۵۳/۴۵۳/۳۶۵/۴۵۹/۳۸۷/۴۰۳/۳۱۴/۴۰۲/۱۰

۱/۵۴۴/۸۴/۱۷۳/۲۶۹/۲۷۹/۴۰۷/۴۰۴/۴۰۶/۰/منبع: سالنامه «آمار کار» سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۲ آنگونه که از جدول ملاحظه می‌شود هنوز هم تفاوت‌های زیادی بین کشورهای مختلف در زمینه پستهای مدیریتی زنان هست. کشوری نظیر ژاپن با اینکه حدود ۴۰٪ از نیروی کار در آن جامعه به زنان اختصاص دارد، لیکن فقط ۳/۸٪ از پستهای مدیریتی توسط زنان اشغال گردیده است، در حالی که فیلیپین ۷/۲۷٪ را به خود اختصاص داده است. همین طور این شاخص در بنگلادش در حدود ۴/۱٪ گزارش شده است. قابل ذکر است که بسیاری از کشورها اعم از صنعتی یا غیرصنعتی هنوز هم راهی طولانی را در این رابطه در پیش دارند، و این امر بیشتر به خاطر ارزشهای فرهنگی، سنتها، محدودیتهای فرهنگی و ... در این قبیل جوامع است. اضافه می‌گردد گرچه آمار مربوط به ایران در جدول فوق مشاهده نمی‌شود، ولی ایران نیز فعالیتهای فرهنگی زیادی می‌بایست انجام دهد تا بتواند تغییراتی اساسی در رابطه با مشاغل زنان به وجود آورد. در سطح شرکتهای نیز ایالات متحده بالاترین نسبت مربوط به پستهای مدیریتی زنان را به خود اختصاص می‌دهد یعنی ۸ پست مدیریتی زنان در برابر ۱۰۰ پست مدیریتی مردان، و این در حالی است که در آسیا و اروپا این نسبت ۱ به ۱۰۰ می‌باشد. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، از بین بردن موانع فرهنگی نیاز به گذشت دهها سال یا قرن‌ها زمان دارد. (همان/صص ۱۶۵-۱۷۰)

استقلال اقتصادی زنان استقلال اقتصادی زنان به عنوان کلیدی به سوی موقعیت بهتر آنها مطرح است. در بسیاری از نظامهای اجتماعی، زنانی که موقعیت اقتصادی بهتری دارند، و بیشتر متکی به خود هستند، از موقعیت بالاتری برخوردارند؛ احساس آزادی بیشتری می‌کنند و به لحاظ اقتصادی متکی به دیگران نیستند. همین طور، این وضعیت تا جایی که به زنان مربوط می‌شود، میزان باروری پایین تری را برای آنها دنبال می‌کند. در شرایط حاضر و با توجه به توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، در بسیاری از جوامع زنان راه به سوی بازار کار و موقعیت اجتماعی بهتر پیدا کرده‌اند. این وضعیت در جوامع صنعتی بیشتر مشهود، و سابقه

بیشتری دارد. همین طور، جوامع صنعتی آمارهای مستندبیشتری در این خصوص می‌توانند ارائه دهند. مثلاً مربوط به اشتغال زنان در ایالات متحده بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۵ بیانگر رشد و تغییر قابل توجهی در سهم زنان در نیروی انسانی است. براساس آمارهای اعلام شده برای سالهای ۱۹۳۵ در آن کشور، در مقابل هر ۱۰۰ نفر نیروی انسانی فعال در آن سال فقط ۲۹ نفر زن در بازارهای اقتصادی مشارکت داشتند. در حالی که این رقم در سال ۱۹۸۵ به ۶۴ زن در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد به عنوان نیروی انسانی افزایش یافته است. چنین تغییری، موقعیت اجتماعی بالاتری را برای زنان به دنبال آورده است؛ باروری آنها تأثیر گذاشته، متوسط تعداد فرزندان و افراد خانواده را کاهش داده، سطح زندگی را به حد بالاتری ارتقاء داده، و همچنین شانس طول عمر بیشتری را برای زنان به دنبال آورده است. گسترش چنین فرهنگی امروزه از طریق ارتباطات فرهنگی، توسعه آموزش و پرورش و کلاً روند جهانی شدن به سایر نقاط جهان نیز راه یافته است از این رو، جوامع رو به توسعه همراه با برنامه ریزی های قبلی می‌بایست امکان چنین تحولی را فراهم آورند، یعنی وضعیتی که زنان از توانایی‌های خود به طور مثبت و مؤثری بتوانند در بازارهای اقتصادی و خدماتی نقشهای بیشتری ایفا نمایند. تغییرات پدید آمده در وضعیت باروری گرچه بر میزان درآمد به طور عمومی تأثیر گذاشته، ولی هنوز هم تفاوتی بین میزان درآمد بر حسب جنس به چشم می‌خورد. این سؤال مطرح است که علت این تفاوت چیست؟ یا چگونه قابل تبیین است، پاسخ این است که زنان در بسیاری از جوامع با محدودیتهایی در انتخاب شغل مواجهند، حتی در جوامع صنعتی. زنان بر حسب موقعیت جسمی و فیزیکی خود به طبقات خاصی از مشاغل روی می‌آورند، مثل امور حسابداری، امور آموزشی و تربیتی، بهداشت و نظایر آنها. همین محدودیتهای، قابلیت رقابت آنها را محدود کرده و در نتیجه تفاوت‌هایی در میزان درآمد آنها به وجود آورده است. قابل ذکر است که هنوز هم حتی در جوامع صنعتی چنین تفاوتی به چشم می‌خورد. براساس تحقیقات صورت گرفته در سال ۱۹۸۵ در آمریکا، زنانی که در استخدام کامل امور حسابداری بودند در آن سال بطور سالیانه حدود ۲۲۰۳۶۹ دلار دریافت می‌کردند، در حالی که مردان ۳۰۰۹۸ دلار برای همان مشاغل دریافت می‌نمودند. بر همین اساس در همان سال زنان در مشاغل مهندسی به طور متوسط ۳۱۳۶۱ دلار در سال دریافت می‌کردند، در حالی که مردان برای همان مشاغل ۳۶۶۱۵ دلار دریافت می‌کردند این تفاوتها در آمریکا در جامعه آموزگاران نیز به چشم می‌خورد، به طوری که در سال ۱۹۸۵ زنان در امور معلمی و تدریس سالیانه ۲۰۸۱۰ دلار دریافت می‌کردند، در حالی که مردان برای همان مشاغل ۲۵۵۸۸ دلار دریافت می‌نمودند چنان تفاوتی گرچه در حال کاهش است ولی هنوز هم اغلب جوامع به چشم می‌خورد. توجه این تفاوت از دید جامعه‌شناسی چنین است که زنان به طور ثابت در مشاغل خود باقی نمی‌مانند. آنها به خاطر وضعیت خاص خود (باروری و ...) عموماً تقاضای مرخصی و جدایی از کار را می‌کنند، و به همین خاطر کارفرمایان چنین تفاوتی را در سطوح پرداخت بین زنان و مردان قائل می‌شوند. از این طرف دیگر، طی سالهای اخیر گرایش زنان به بازارهای کار نسبت به گذشته بیشتر شده است، که علت آن را می‌توان افزایش دستمزدها به حساب آورد. بطور کلی، ساختار اجتماعی - فرهنگی جوامع پیشرفته امروزه به گونه‌ای است که زنان می‌بایست به لحاظ اقتصادی مستقل و متکی به خود باشند، یعنی جوامعی که نسبت طلاق در آنها افزایش یافته و حتی امروزه به عنوان یک هنجار یا «نرم» تلقی می‌گردد، زنان می‌بایست امکانات معیشتی خود را تأمین کنند. با توجه به چنین فرضیه‌ای، یعنی ظهور نظام ارزشی جدید (متداول شدن طلاق در جامعه و نظیر آن) باروری نیز تعدیل و کاهش یافته است. (همان/صص ۹۴-۹۶)

۹۶) دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی - اجتماعی نقش ارزنده‌تری خواهند داشت: الف) مشارکت روبه افزایش زنان در بخش رسمی اقتصاد و بازار اشتغال: با توجه به موج عظیم تغییرات اقتصادی و اجتماعی که خود ساختار اجتماعی را تغییر می‌دهد، روابط اجتماعی جدیدی به دنبال می‌آید. همچنین، با توجه به نظام ارزشی جدید، زنان می‌بایست سهم عظیمی در اشتغال رسمی و قانونی داشته باشند. در صورتی که بعضی از جوامع مشارکت فعال زنان را در بخشهای اقتصادی - اجتماعی تشویق نمایند، و یا از تواناییهای آنان استقبال نکنند، آن جامعه نهایتاً با بن بست و تضاد مواجه می‌گردد؛ یعنی اینکه جمعیت صرفاً نمی‌تواند مصرف

کننده باشد و مصرف کننده بماند. با تغییری که روی نظام حقوق مصرف به وجود آمده و به تدریج به وجود می‌آید، زنان که نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست به همان اندازه که مصرف کننده هستند تولید کننده هم باشند و کم و بیش تولید داشته باشند. در چنین شرایطی معضلات بالقوه آتی نیز تا حدی تضعیف خواهد شد. ب) پیشرفت زنان در تحصیلات عالی: زنان در حال حاضر بیش از هر زمانی در گذشته در حال ورود به تحصیلات عالی در رشته‌هایی چون حقوق، تجارت، علم و تکنولوژی و .. هستند، و حتی در مواردی نسبت به مردان در این رشته‌ها پیشی گرفته‌اند. این خود می‌تواند نشانه‌ای از توانمند بودن زنان در عرصه‌های مختلف باشد. چنین روندی یا به عبارت دیگر مشارکت بسیار زنان در تحصیلات عالی هر چه بیشتر می‌بایست مورد استقبال قرار گیرد. این حرکت خود تضمینی برای مشارکت هر چه بیشتر جامعه زنان در فعالیتهای اقتصادی - اجتماعی شناخته شده است. از این طریق می‌توان تغییراتی ساختاری در وضعیت خانواده، جمعیت و اقتصاد جوامع به وجود آورد. در نتیجه چنین جریانی (ورود زنان به مشاغل اجرایی) در حال افزایش است و زنان نسبت به گذشته از شانس و تضمین بیشتری در دستیابی به شغل برخوردارند. ج) انعطاف پذیر شدن روشها و شیوه‌های مدیریت: از آنجا که روشها و شیوه‌های مدیریت تا حد زیادی تغییر کرده، و به عبارتی بیشتر انعطاف پذیر گردیده است، مهارتهای زنان در مشاغل مختلف بازرگانی، صنعت و .. بیش از هر زمانی در گذشته به رسمیت شناخته شده است. این انعطاف پذیری در مدیریت باعث گردیده تا زنان مشارکت بیشتری در امور مدیریت داشته باشند. این جریان امروزه در حال توسعه و تعمیم به نقاط مختلف جهان می‌باشد. به عبارت دیگر، بیشتر بخشهای مدیریتی در حال واگذاری به زنان است. (همان/صص ۱۷۹-۱۸۰) زنان و فعالیت اتحادیه‌ای در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی میزان مشارکت زنان در اتحادیه‌ها، بنا به دلایل سیاسی و اقتصادی متعددی افزایش یافت اما میزان نمایندگی آنان در بخش رهبری همچنان در حد پایین باقی مانده است. در سال ۱۹۸۴ میلادی زنان ۱۱۲ اتحادیه کاری آرژانتین سازمان زنانی در درون اتحادیه‌ها تشکیل دادند موسوم به «پایگاه اتحادیه کاری زنان» که اهداف زیر را دنبال می‌کرد: ۱- تأمین و ترویج عضویت زنان ۲- خاتمه دادن به انزوای زنان کارگر و درخواست عضویت معقول و منصفانه برای زنان در فعالیتهای اتحادیه. ۳- ایجاد آگاهی درباره تبعیض علیه زنان در بازار مشاغل و جامعه و نیز بار مضاعف کاری که بردوش زنان است. ۴- تشویق به تشکیل بخشهای زنان در درون اتحادیه‌ها و تحقیقات نشان می‌دهند که در حضور زنان در رهبری اتحادیه‌ها و در دوره‌های کارورزی اخیراً افزایش یافته است. بررسیها همچنین آشکار می‌سازند که زنان عضو عقاید خاصی درباره اتحادیه کاری دارند که بر اولویتها مبتنی است و از تغییرانی در زمینه تصمیم‌گیری حمایت می‌کنند. (اشتغال زنان و محدودیتها / تحقیق دانشجویان صص ۱۲) شرایط کار زنانکار زنان با توجه به نیاز جامعه خوب است و حتی در مواردی خاص در حد وجوب کفائی است ولی شرط که جوانی در آن مراعات شود کاری تقریباً نیمه وقت باشد و همه اوقات رسمی و اداری زن را اشغال نکند. منافع و مصالح همسر مورد نظر بوده و حتی از او تزیین نشود. حقوق کودکان در سایه این کار ضایع نگردد و آن بابت که در مواردی جبران حقوق از دست رفته امری قریب به محال می‌شود. حفظ شرف و اصالت خود او مورد نظر باشد و موجبی برای آلودگی و گناه پدید نیاید رفتار او محیط کار موجب آلودگی و انصراف دیگران و جلب نظر بیگانه نگردد که این خود عامل نابسامانی‌هاست. شغل و کار زن اولاً از وظیفه اصلی که مدیریت کانون و ایجاد گرمی و محبت در آن است دور نکند و بالاخره شغل کار او صرفاً هدف خدمتی را تعقیب کند نه ارضای هوس و غرور و چشم و همچشمی و سری در میان سرها داشتن و البته اگر کارش بگونه‌ای برنامه ریزی شود که هم به زندگی خانوادگی برسد و هم به خدمت اجتماعی بسیار جالب و مناسب خواهد بود. درآمد کار زنان زن تن به کار می‌دهد و درآمدی تولید می‌کند حتی ممکن است در این کار مورد تشویق همسر قرار گیرد و او هم موجبات کار او را فراهم کند و زمینه‌سازیهایی در این جنبه داشته باشد ولی این همه موجب آن نمی‌شود که شوهر احساس حقی در این درآمد بکند و یا از زن خواستار شود که کل یا بخشی از آن را در اختیارش بگذارد. در نظام حیات اسلامی برای زن هم چون مرد مسأله استقلال مالی مطرح است و زنان آزادی اقتصادی دارند. محصول کارشان از آن

خودشان است می‌توانند با آن به خرید و فروش پردازند ملکی را بخرند و اجاره دهند و یا آن را در راه خیر صرف نمایند. زن دارای حق مالکیت است و او را از این حق نمی‌توان محروم کرد. شوهر نمی‌تواند سودی در امور مالی زن داشته باشد و یا در این رابطه بر او کسب تکلیف کند مگر آنگاه که زن او را نماینده شرعی و یا وکیل خود در امور مالی نماید بر این اساس کار زن در خارج خانه در عین اجازه از مرد نفعی مالی برای شوهر نخواهد داشت مگر به میزانی که خود زن بخواهد و ببخشد. زنان و کار در عین حال ذکر این نکته ضروری است. آنچه را که گفتیم صورت حقوقی به شرعی و قانونی دارد. بدین معنا که شوهر بر اساس قانون حق مداخله در درآمد زن را ندارد و نمی‌تواند چیزی از او اخذ کند. ولی این سخن بدین معنا نیست که زن هم نتواند در راه مصالح خانوادگی چیزی را هزینه کند. انس و الفت زن و شوهر وحدت و یگانگی آنها ایجاد می‌کند که زن در مراحل حیات بشرط توان برای همسر خود یاور و پشتیبان باشد. در موارد لزوم و در تنگناها او هم خود را شریک به حساب آورد و سهمی در گرداندن چرخ خانواده داشته باشد، نمی‌گوئیم زن خود را برای خانواده فدا کند ولی می‌گوئیم اگر در حد ایثار از خود گذشتگی نماید و زیرو بازوی شوهر را بگیرد جای دوری نمی‌رود. زحمات و فداکاری زنان اگر در زندگی دنیوی بدون اجر و پاداش بماند لااقل در سرای آخرت برای او اجر معنوی پدید خواهد آورد و موجب فضیلت و امتیازی از او بر دیگران خواهد بود. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۵-۸) کار زنان در داخل خانواده بخش عظیمی از ادبیات جامعه شناختی، دست کم تا همین اواخر، کار بدون دستمزد یعنی کار انجام یافته بدون پرداخت مستقیم و خارج از محدوده یک شغل خاص، هرگز مورد ملاحظه قرار نگرفته است. بحث مارکس درباره نیروی کار از خود بیگانه به طور کل بر کارگران بنگاههای اقتصادی متمرکز است و اغلب مباحث جامعه شناسی صنعتی نیز از آن تبعیت کرده اند. کاربی مزد، به ویژه کار زنان در محیط خانه، به طور عمده نادیده نگاشته می‌شد. با این وجود، چنین کاری برای اقتصاد به اندازه اشتغال مزدی ضرورت دارد. به طور تخمینی کار در خانه معادل یک سوم مجموع تولید سالانه یک اقتصاد مدرن ارزش دارد. همنشینی زنان با کار در خانه، یعنی تمرکز بر حفظ خانه و بزرگ کردن بچه‌ها، قبل از صنعتی شدن، در زمانی که خانه یک واحد تولیدی بود، اهمیت چندانی نداشت. بخشی از زنان متأهل و در عمل تمامی زنان مجرد از آغاز صنعتی شدن در اشتغال مزدی شرکت داشتند. ولی بسیاری از زنان به محیط خانه محدود شدند. از اوایل قرن بیستم به بعد، مستخدمین تنها توسط اقلیت کوچکی به استخدام کارهای خانگی درمی‌آیند ولی زن مستخدم برای خانه در اختیار تمامی مردان است. این حقیقت دارد که بسیاری از مردان به جهت اینکه زنانشان در خانه کار می‌کنند قادرند در مشاغل خود بهتر انجام وظیفه کنند تا اگر مجبور بودند کارهای خانه را هم خود انجام بدهند. (Giddens, A. 1989, P. 505) قبل از شهرنشینی بسیاری از زنان وظایف متعددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانه انجام می‌دادند. کاشتن گیاهان در مزارع، مراقبت از گوسفندها و بزها و گاوها و دیگر حیوانات، تهیه نان، ذخیره سازی غذاها، نظافت و غیره از جمله کارهای زنان بود. وظایف آنها اغلب با وظایف مردان به صورت نزدیکی هماهنگ می‌شد و خانواده یک واحد تولیدی یکپارچه را تشکیل می‌داد. با توسعه مکانهای کار و جدا از خانه، امر تولید نیز از مصرف جدایی گرفت. مردان، یعنی تولیدکنندگان، برای کار به خارج از خانه رفتند. خانه، یعنی قلمرو زنان، به محلی برای مصرف کالا مبدل گشت. خانم خانه یک مصرف کننده شده، یعنی کسی که کار نمی‌کند. با اینکه کار در خانه بطور آشکار کار است و به اندازه اغلب انواع کارهای صنعتی خسته کننده و مستلزم دقت می‌باشد ولی فعالیت تولیدی آنان از نظرها پنهان گشت (bid, P. 506) کار زنان در خارج از خانه به طور آماری زنان یک بخش عمده از جایگاه کاری را دارند. در آغاز قرن بیستم نزدیک به یک سوم از زنان انگلستان در نیروی کار مشارکت داشتند و در دهه ۱۹۸۰ این میزان به ۴۰٪ نیروی کار رسید. البته در اروپا به عنوان یک کل در سال ۱۹۸۳، ۵۴٪ زنان در نیروی کار مشارکت داشتند. (OECD-1985, p. 101) بین دو جنگ جهانی، تعداد زنانی که صرفاً خانه‌دار بودند در اروپا به اوج رسید. اگرچه برای زنهای مجرد اشتغال در مشاغل فردی عادی بود، اکثریت عمده‌ای از زنان متأهل در آن زمان کار نمی‌کردند. در هر دو جنگ مذکور زنهای

به اشتغال دعوت شدند تا جای مردان را که به نیروهای مسلح پیوسته بودند، پرکنند. بعد از جنگ جهانی اول مردان دوباره جای زنان را گرفتند؛ ولی پس از جنگ جهانی دوم، این جایگزینی چندان دقیق صورت نگرفت. رشد اشتغال زنان از آن زمان با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیکی داشته است. آنان به صورت نامتناسبی در بخش خدمات متمرکز شدند. این تمرکز در مناصب مدیریتی و یاحرفه‌ای نبود، بلکه در بازارهای کار ثنائی متمرکز شد. بازار کار اولیه شامل کار در شرکت‌های بزرگ، صنایع اتحادیه‌ای یا مؤسسات دولتی است. در این بخش کار زنان، مردهای نسبتاً بالایی دریافت نموده و از امنیت شغلی خوب و از ترفیع برخوردارند. بازارهای کار ثنائی، شامل شکل‌هایی از اشتغال است که بی‌ثبات بوده و امنیت شغلی و دستمزد در آنها پایین و فرصتهای معدودی برای ترفیع وجود دارد و نیز شرایط کار اغلب نامناسب است. آرایشگری، خرده‌فروشی، نظافت و بسیاری از کارهای خدماتی دیگر نیز توسط زنان انجام می‌شود در این مقوله جای دارد. (Giddens, A, 1989, p. 507) همچنین تمرکز زنان در کار پاره وقت از مردها به مراتب بیشتر است. زنان ۰/۹۰٪ از کارهای پاره وقت در انگلستان را تشکیل می‌دهند. حدود ۰/۰۴٪ از تمامی زنان شاغل در اشتغال فردی پاره وقت قرار دارند. زنان بخش سهمی از اقتصاد غیر رسمی را پوشش می‌دهند. خانه یکی از مکانهایی است که فعالیتهای آن جزو اقتصاد غیررسمی است و رابطه میان این بخش و اقتصاد رسمی می‌باشد. افراد خانه معمولاً در رابطه با نیازهایشان تصمیمات مشترک می‌گیرند. انواع کار در داخل خانه که بدون پرداخت مزد انجام می‌گیرد جزو بخش اقتصاد غیر رسمی می‌باشد نیازها و علایق ویژه زنان، خصوصیات و شیوه زندگی آنان، هنوز هم به طور کامل در ادبیات علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. به ویژه دانستن اینکه زمان چگونه موقعیت خود را ارزیابی می‌کند و نیز تشخیص و تشریح تغییراتی که در روانشناسی آنان به وجود آمده نکته‌ای حائز اهمیت است. (خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص ۱۶-۱۸) در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که چگونه زنان نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی خود را در هم می‌آمیزد؟ یکی از مهمترین خصوصیات رضایت از ازدواج است. تقریباً یک سوم زنان کارگر (مورد مطالعه) و کمتر از آن پرسنل فنی مهندسی، ازدواج خود را ناخوشایند و یا بسیار ناخوشایند ذکر کرده‌اند. در ترکیب نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی و موفقیت در این امر چندین عامل مؤثر بوده است: (۱) نگرش شوهران زنان نسبت به کار آنان (۲) میزان ساعاتی که آنان در محل حضور دارند (تعداد قابل توجهی از زنان مورد مطالعه از تداوم زمان کاری شکایت داشته‌اند و عده‌ای داوطلب ترک کار خود بودند. زیرا، اغلب مادران کودکانی در سطح دبستان یا پیش از دبستان بودند (۳) علایق فرد به شغل خود (زنانی که به حرفه خود بیش از وظایف خانه داری علاقه مند بودند در انجام هر دو کار موفقتر بودند و آنانی که علاقه زیادی به حرفه و کار خود نداشتند مدام ابراز نگرانی به جهت عدم وقت کافی و رسیدگی به امور منزل و بچه‌ها را ابراز می‌کردند) آنان مشکلاتی را در مورد زندگی، چون خرید مایحتاج از قبیل مواد غذایی و کالاهای دیگر ذکر نموده‌اند. ۲۰٪ نقصان در ارائه خدمات را نام برده و ۹۰٪ مسائل مربوط به سازمان دادن اوقات فراغت را عنوان و ۶٪ پایین بودن سطح مکانیزه امور خانه داری را مطرح نموده‌اند. با توجه به اینکه عده زیادی در تناقض میان نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی، راه خانه را در پیش گرفته و از حرفه خود دور می‌شوند، تعداد قابل ملاحظه‌ای هم از زنان برای ادغام نقشها، راه خود را یافته‌اند. در مواردی که ادغام هماهنگ نقشها وجود دارد، کار و خانواده به طور مساوی برای یک زن اهمیت دارد و توفیق واقعی در هر دو زمینه کسب می‌گردد. رضایت از شغل، ازدواج و خانواده در حد بالایی است، زمینه‌های احساسی مثبت بوده و هیچ تعارضی در نقشها وجود ندارد. متأسفانه این گروه بیش از ۱۴٪ در میان کارگران و پرسنل فنی و مهندسی نبودند. گاهی موارد که تعارض نقش وجود دارد، تعارض بدین علت به وجود می‌آید که زنان برای وضعیت کاری و خانوادگی خود ارزش بالایی قایل هستند ولی در شرایطی قرار دارند که قادر به ادغام نقشهای خود به طور موفقیت آمیز نمی‌باشند. زندگی شغلی و خانوادگی، مستلزم تلاشهای فوق العاده از سوی زنان است و همراه با مسائل روانی جدی و هیجانات تشدید شده بسیاری است. تعارض نقش به طور عمده در میان زنانی وجود دارد که بیشتر به سوی خانواده گرایش دارند. به عنوان یک قاعده آنها به حد کافی از شغلشان راضی نبوده و روابطشان با

همکاران، مدیر و حتی خانواده خود تماماً خوب نیست. یعنی آنها از هیچ حمایت روانی در خانه برخوردار نیستند. برعکس زنانی که با موفقیت نقشهای مختلفی را ترکیب می کنند از حمایت روانی - اجتماعی، چه در مجموعه کاری و چه در خانواده، برخوردارند. از سویی دیگر دلیل تعارض نقش در حیطه کاری ممکن است داشتن ارتباطی ضعیف با همکاران یا مدیر باشد. یک جو روانی نامطلوب و واقعی در مجموعه کاری، فقدان تفاهم و حمایت دوجانبه توسط همکاران و مدیر و تعارضهای بین فردی که منجر به فشار روانی می شود، زمینه روانی ناسالمی را ایجاد و نیز ایفای نقش حرفه ای را برای یک زن مشکلتر کرده و سرانجام منجر به تعارض نقش می شود. تعارض نقش در خانواده و در زندگی روزمره، فقدان حمایت دوجانبه و شراکت در انجام کارها میان افراد خانواده و مشکلاتی مربوط به بچه داری ناشی شود. در محیط اجتماعی فعلی، علت تعارض نقشها در نگرشهای منفی نسبت به کار کردن زنان یا افکار سنتی در مورد نقشهای مردانه و زنانه و یا دست کم گرفتن اهمیت زندگی خانوادگی، ریشه دارد. با دقت بیشتر در مفهوم نقش و اهمیت آن و اصطلاح تعارض نقشها پی می بریم که ترکیب تعدد نقشها چقدر مهم است و چنانچه این نقشها باهم تخالف داشته باشند تأثیر نامطلوب زیادی دارد. چند مشخصه اساسی نقشهای اجتماعی را می توان بدین قرارشمرد: (۱) نقشهای اجتماعی پدیده هایی نه فردی بلکه دقیقاً جمعی است. (۲) در هر جامعه و هر زمان گروهها اجتماعی نقشهایی ویژه برعهده دارند. پویایی جامعه و گروه ها را می توان با توجه به دگرگونی نقشهای آنان سنجد. (۳) هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن موجبات تعجب دیگران را فراهم می سازد. (۴) تعدد نقشهای انسان در همه جوامع وجود داشته، اما جامعه جدید با تعدد حرف و سمتها، بر شمار نقشها افزوده است. (۵) تنوع نقشها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاههای اجتماعی متکی است، ولی تخالف نقشها مشکل آفرین است و اصطلاح تعارض نقشها را جامعه شناسان انگلوساکسون به همین منظور و در جهت شناخت عواقب اجتماعی و روانی و حتی اقتصادی ناهمسازی نقشهای اجتماعی به کار برده اند. کشمکش نقشها از دوسو برای فرد و جامعه مشکل به بار می آورد. الف) از نظر فردی، تخالف نقشها و بالطبع کشمکش بین آنان، آمادگی ذهنی مداوم را لازم می نماید. به عنوان مثال: یک خانم که در عین حال در خانه یک زن - مادر و در بیرون مدیر یک سازمان است بادو شبکه از نقشهای متخالف مواجه است. در بیرون و به هنگام اداره سازمانش، باید بتواند فرماندهی معقول و کارآ باشد، از این رو، استحکام شخصیت و قدرت مدیریت اقتضا می کند که افراد خاطی را جزا دهد. در حالی که اودر خانه و به عنوان همسر باید سرشار از عواطف باشد. کوچکترین اشتباه و فراموشی نقشهایش در خانه و بیرون به تنازع می انجامد. ب) از نظر اجتماعی، تخالف نقشها و کشمکش مترتب بر آن، موجبات بروز تخالف بین انسانها و گروه ها و به خطر افتادن وفاق اجتماعی را فراهم می سازد. (ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۷۲۵). بنابراین با توجه به اینکه تخالف نقشها مشکل آفرین است و شرایط جدید در زندگی زنان و حضور فعال آنان در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی و در کنار آن مسؤلیت خطیر مادری - همسری نیز همچنان به قوت خود باقی است و تعدد نقشها به همراه خود مجموعه وسیعی از انتظارات مختلف را از زنان دارد، به نظرمی رسد ترکیب نقشها و انجام وظایفشان چنانچه حمایت کافی نشوند مشکلات زیادی را به همراه داشته باشد. بنابراین طبق اقوال طرح شده، زنان در خانواده تحت سلطه مردان قرار دارند. چنانچه از اشتغال آنان حمایت شود و در ادغام نقشهایشان مساعدت لازم انجام گیرد که آن هم منوط به پذیرش امر رشد و ارتقای زنان در محیط اجتماعی از طرف پدران و شوهران می باشد، به نظر می رسد آنگاه تعارضی در نقشها پیش نیاید. ولی چنانچه حمایت کافی انجام نگردد، زنان مجبورند یا شغل را ترک کنند و یا خانواده خود را. معمولاً در چنین شرایطی آنان ترجیح می دهند شغل خود را ترک نموده و خانواده خود را حفظ نمایند. وقتی در سطح کلان به قضیه نگاه می کنیم جامعه امکاناتی را برای افراد فراهم می نماید (امکان اشتغال، آموزش، استخدام). چنانچه افراد به راحتی جایگاه شغلی خود را ترک نمایند و از مهارتها و تخصصهای آنان در توسعه کشور استفاده نشود، در حقیقت جامعه دچار ضرر و زیان گردیده است. شاید به

همین دلیل است که کارفرمایان دراستخدام، مردان را برزنان به واسطه ثبات شغلی آنان ترجیح می دهند. در سطح خرد در محدوده یک خانواده زن نقشهای خانوادگی را انجام می دهد و در کسب درآمد و رفاه خانواده سهمی را به عهده دارد، زمانی را صرف آموزش کرده تا امکان رشد و ارتقاء پیدا کند. چنانچه ترک شغل نماید تمام سرمایه گذاری که در این راه نموده از بین می رود و خانواده با نقصان درآمد، دچار شرایط سخت تری می گردد. در حالی که با ورود فرزند مخارج خانواده افزایش هم می یابد. بنابراین، به نظر می رسد ترک شغل به واسطه تعدد نقشهای زنان آثار نامطلوبی را در سطح خرد و کلان در جامعه می گذارد که نتایج آن مناسب توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نخواهد بود. (همان/صص ۳۱-۳۵) زیان کار زنان: کار زنان در محیط خارج خانه با دشواریهای متعدد همراه و حتی در مواردی مسئله آفرین است. براساس تحقیقات بخشی از اختلافات و درگیریهای خانوادگی مربوط به کار زنان است که بر اثر آن بخشی از وظایف و مسئولیتهایی که مردان از زنان توقع دارند انجام نمی شود. در اثر کار مادران فرزندان ناگزیرند در محیطی دور از محیط خانواده در پرورشگاهها زندگی کنند که این امر خود عقب ماندگی و رشد روانی را سبب می شود و براساس تحقیقات علمی چنین کودکانی دیرتر نشستن را می آموزند. دیر به حرف می آیند. دیرتر می ایستند و پرخاشگر و متجاوزند. اغلب زنان کارمند گرفتار خستگی روحی اند. زیرا مسئولیت شان سنگین و غیرقابل تحمل است. هم باید کار بیرون را انجام دهند، هم کارهای خانه را و هم نگهداری فرزندان را و هم حفظ آرامش خاطر و شوهر را و این کاری بس سنگین و دشوار است. آنها حتی وقت ندارند از کودک خود دلجویی کنند و یاور مهدکودکها از او احوال بپرسند. سنگینی وظیفه و مسئولیت سبب می شود که به همسر خود نرسند و به کارهای او با بی‌اعتنایی بنگرند. نگاهها دلسرد کننده و برخوردها یأس آور باشد و این خود موجب افسردگیها و اختلافها می باشد. بررسیهای تحقیقی نشان می دهند که کار بیرون زنان ناسازگاری خانواده را زیاد می کند اگر چه ممکن است از لحاظ اقتصادی منافی را نصیب خانواده کند و بالاخره باید بگوئیم که کار زنان سبب می شود دلبری و جاذبه او اندک شود او نتواند به سرو وضع خود برسد و با شوهر بصورت یک کارمند اداری برخورد کند و حتی رعایت حقوق را فراموش نماید و این همه سبب تزلزل ارکان حیات خانواده است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص ۳-۵) بررسی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال (۱) وضعیت زنان در جهان وجود نابرابریها بخصوص برای زنان در همه جوامع کم و بیش وجود دارد و توجه به این امر در چند سال اخیر از سوی سازمانهای مختلف انجام شده است. تحقیقات و بررسیهای انجام شده توسط این مؤسسات مبنای بسیاری از برنامه ریزیهای خرد و کلان کشورها قرار گرفته است. از چند سال پیش مطالعات و پژوهشهایی متعدد از سوی سازمانهای جهانی ILO و UN در تجزیه و تحلیل موقعیت زنان در سطوح منطقه ای، ملی، میزان اشتغال آنان، عوامل بازدارنده فعالیت زنان، نگرشها و تمایلات زنان و نقش زنان در توسعه انجام شده است که سعی در آماده سازی افکار عمومی ملتها و سیاستگذاران و برنامه ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر داشته باشد. زنان در زمینه های بسیاری از مردان عقب ترند. سواد، تحصیلات عالی، اشتغال، بهداشت و در بسیاری جنبه های دیگر. موقعیت زنان مناسب آنان نمی باشد، برخی از جنبه های عقب ماندگی زنان عبارت است از: سواد: زنان خیلی کمتر از مردان امکان باسواد شدن را دارند. در جنوب آسیا، نرخ سواد زنان حدود ۵۰٪ مردان است و در بسیاری از کشورها وضعیت بدتر از این می باشد. در نیپال ۳۵٪، در سیرالئون ۳۷٪، سودان ۲۷٪ و افغانستان ۳۲٪ زنان نسبت به مردان باسوادند. دوسوم بیسوادان دنیا را زنان تشکیل می دهند. تحصیلات عالی: زنان در کشورهای در حال توسعه از مردان بسیار عقبتر هستند. در آفریقا، زنان یک سوم مردان از تحصیلات عالی برخوردارند. حتی در کشورهای صنعتی آنان در فعالیتهای علمی و تکنیکی ضعیف هستند. چنانکه نسبت زنان به مردان در زمینه تحصیلات عالی در اسپانیا ۲۸٪ و در اتریش ۲۵٪ و در کانادا این رقم ۲۹٪ می باشد. اشتغال: در کشورهای در حال توسعه زنان فرصتهای کمی برای اشتغال و کار دارند. نرخ مشارکت آنان به طور متوسط ۵۰٪ مردان است. (در جنوب آسیا ۲۹٪ و در منطقه عربی ۱۶٪) حتی وقتی آنان کار پیدا می کنند، دستمزدشان خیلی کمتر است. در جمهوری کره

دستمزد زنان فقط ۴۷٪ دستمزد مردان است. تمایز حقوق و دستمزد، همچنین مشخصه کشورهای صنعتی نیز می باشد. در ژاپن زنان ۵۱٪ حقوق مردان را اخذ می نمایند. زنان در واقع کارهای بدون مزد نگهداری بچه و کارهای خانگی انجام می دهند که درآمد ملی محسوب نمی شود. خود اشتغالی، فرصتی است که به طرق مختلف برای زنان محدود می شود. در بعضی از کشورها هنوز زنان حق مالکیت دارایی خود را ندارند و آنان حق ندارند وام بگیرند، یعنی در واقع فاقد شخصیت حقوقی می باشند. بهداشت: زنان بطور متوسط از مردان بیشتر زندگی می کنند. اما در بعضی از کشورهای آسیایی و شمال آفریقا این تفاوت به چشم نمی خورد و حتی گاهی امید زندگی برای آنان کمتر است. به نظرمی رسد ۱۰۰ میلیون نفر از زنان آسیایی در حال از بین رفتن هستند. یکی از خطرات برای سلامتی زنان تولد فرزندان است. مرگهای ناشی از زایمان در کشورهای در حال توسعه ۱۵ برابر بیشتر از کشورهای صنعتی است. در ژاپن علی رغم اینکه این کشور در میان سایر کشورها در سطوح بالاتری از توسعه اقتصادی قرار دارد، هنوز بین زنان و مردان نابرابریهایی دیده می شود. شاخص توسعه انسانی در سال ۱۹۹۳ ژاپن را در مرتبه نخست قرار می دهد اما در تبعیض جنسی ژاپن به مرتبه هفدهم تنزل می یابد. زیرا نسبت سهم زنان در تعلیم و تربیت دو سوم مردان است. همچنین از نظر اشتغال وضع زنان بطور قابل ملاحظه ای بد است. متوسط درآمد زنان فقط ۵۱٪ درآمد مردان است و به طور وسیعی از قدرت تصمیم گیری محرومند. تنها ۷٪ مشاغل مدیریتی را دارند و در فعالیتهای سیاسی هم حضورشان کم است. زنان بعد از جنگ جهانی دوم حق انتخاب شدن در پارلمان را کسب نمودند. هنوز ۲٪ اعضای پارلمان را زنان تشکیل می دهند. البته هیچ زنی واجد مقام وزارت نیست (در مقایسه با کشورهای صنعتی ۹٪ و در کشورهای آسیایی ۱۳٪ است). با این وجود، یک یا دو زن به مقامهای مهم رسیده اند و تعدادی از زنان در میان مؤسسان احزاب اجتماعی هستند. به طور کلی، جامعه پدرسالاری ژاپن در حال تغییر جهت به سمت شناسایی حقوق بیشتر و کسب استقلال برای زنان است. فقط در سال ۱۹۸۰ حقوق زنان ژاپنی از یک سوم دارایی شوهرانشان به یک دوم افزایش پیدا کرد (بقیه هم مربوط به فرزندان است) و در جنبه های دیگر قانون همچنان مانند گذشته است. سن قانونی ازدواج برای مردان ۱۸ و برای زنان ۱۶ می باشد. در کشورهایی با توسعه متوسط و یادرحدی پایین تر، در خیلی موارد زنان مجبورند کارهایی با دستمزد پایین را بپذیرند. عدم تحرک به منظور یافتن شغل بهتر و دستمزد بیشتر، بر موقعیت زنان تأثیر می گذارد. به همین جهت به عنوان کارگر مزدبگیر کار می کنند و در فعالیتهای کم درآمدی بی-ثبات به کار گمارده می شوند، زیرا دست اندر کار فعالیتهای تولیدی بودن، به عنوان نقش دوم آنها، بعد از تولید مثل قرار دارد و به عنوان منبع اولیه درآمد خانوار محسوب نمی شود. (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص ۲۵-۲۷) تفاوت در دستمزدها: کارآیی یا تعصب؟ عموماً در بازار کار زنان کمتر از مردان درآمد کسب می کنند و این به دلیل کارایی متفاوت که خود ریشه در تبعیضهای اعمال شده در زمانهای گذشته دارد. معمولترین نوع تبعیض خودداری از استخدام زنان در شغلهایی است که در آنها تخصص دارند ولی استخدام آنان مشروط به دستمزدهای پایین تر یا با همان دستمزد ولی با تخصص بالاتر می شود. ولی تعصبات می تواند یکی از عوامل ایجاد تبعیض بین زنان و مردان باشد مثلاً ممکن است یک کارفرما به دلیل تعصب نسبت به زنان حتی حاضر شود کارگران مرد را با دستمزد بالاتری استخدام کند ولی از زنان استفاده نکند. تبعیضات خریدار نیز تأثیر گذار است، گرچه خریداران قادر به دیدن کارگران تولید کننده محصولات کارخانه ای نیستند اما فروشنده محصولات در تصمیم آنان برای خرید یا نخردن مؤثر است. همچنین به دلیل اینکه زنان کمتر از مردان آمادگی آموزش ضمن خدمت را دارند از میزان کارآیی آنان و دستمزدهای دریافتی شان کاسته می شود. عوامل دیگری نیز وجود دارند که بر کارآیی زنان تأثیر می گذارند زنان قدرت انجام کارهای سخت فیزیکی را ندارند ولی مکانیزه شدن مراحل تولید اهمیت این عامل را کاهش داده است. اکثر زنان بچه دار می شوند بیماری از زنان از نیروی خارج می شوند یا به صورت نیمه وقت به کار می پردازند. (بهبود وضعیت اشتغال زنان از نگاه آمار/نشریه ابرار ۸۰/۱۱/۲۷) وقت بیشتر و پول کمتر: بی عدالتی در کار زنان «هنگامیکه زنان بدون مزد کار می کنند» در اکثر کشورها، تعداد ساعات کار زنان دستکم دو برابر ساعت کار

مردان در کارهای بی‌مزد است. بر طبق برآوردهای سازمان ملل، کارهای بی‌فرد خانگی بین ۱۰٪ و ۳۵٪ محصول ناخالص ملی را در سراسر جهان تشکیل می‌دهند. (اشتغال زنان و محدودیت‌ها / تحقیق دانشجویان / ص ۱۳) لزوم کار برای زن: گاهی اوقات لزوم کار برای زنان ضروری است و این امر به خاطر موارد ذیل است: ۱- نخست آنکه بیکاری در خانه و نداشتن یک شغل که در ساعات فراغت بدن سرگرم گردد و موجب احساس تنهایی، آزرده‌گی و ملامت است و زن را به صورت وجودی زندانی در حصار خانواده درآورد که این خود امری نگران‌کننده است. ۲- ثانیاً وجود یک کار و سرگرمی در ساعات فراغت می‌تواند موجب احساس استقلال بیشتر و رهایی در امر وابستگی شدید مالی به همسر باشد. درست است که شوهر موظف است هزینه‌های ضروری همسرش را تأمین کند ولی برای بسیاری از زنان سخت و ناگوار است که هر موردی دست به سوی شوهر دراز کنند به ویژه در آنگاه که شوهر کمی ممسک باشد. وجود یک کار و سرگرمی به هر میزان که درآمدها اندک باشد او را از استقلال مالی نسبی برخوردار خواهد کرد. ۳- درآمدهای اندک زن که در سایه کارهای ولو کوچک حاصل می‌شود در مواردی کارساز و حلال مشکل خواهد بود و باعث می‌شود گرهی از زندگی گشوده نشده و اعضای خانواده از فراغت و آسایش ولو نسبی برخوردار گردند و بار حادثه بر اعضای خانه سنگین نیاید. ۴- تمرین کار و کسب درآمد برای روزهای حادثه و پیشامدهای ناگوار زندگی و ایام مرگ همسر و تنهایی می‌تواند مفید باشد و زن را از قید وابستگی‌ها رهایی دهد. او باشد و فرزندان خود و درآمدهای اندک. ۵- بعضی‌ها معتقدند که بیکاری زن به مراتب خطر آفرین‌تر از بیکاری مرد است هم در جنبه ابتلاعات جسمانی و روانی خود حتماً در رابطه با حیات اجتماعی و فرسودگی‌ها و سخن‌چینی‌ها و تن دادن به گناهان. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل / تحقیق دانشجویان / صص ۲-۳) ده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر، بهتر و شادتر می‌کند اغلب زنان شاغل از اینکه زندگی خانوادگی و شغلشان را با هم تلفیق کنند، احساسی سرزنش‌آمیز دارند. امکان دارد زن از اینکه بعضی از وظایف خانواده را به تعویق انداخته است، از همسرش پوزش بخواهد. سپس دوباره نیز از اینکه آنچنان زیر فشار کار قرار گرفته است که ناگزیر به درخواست کمک از وی می‌شود، عذر خواهانه بگوید: « عزیزم، متأسفم که باعث زحمت می‌شوم. ممکن است لطفاً... » اگر همسرتان همچون مردان بیشتر خانواده‌های دودرآمد است، اکنون از پولی که شما به خانه می‌آورید مزایا و انبساط خاطر فراوانی کسب می‌کند و بیشتر از شما از این حقوق دو نفره خانواده بهره می‌برد. با وجود این، هنوز هم به دلیل شست و شوی مغزی به وسیله رسانه‌ها، مشاغل یا جامعه، زنان و مردان هر دو این گونه برنامه‌ریزی می‌شوند که فقط به دردهای بی‌پایان که مرد به دلیل کار بیرون زن متحمل می‌شود، توجه کنند. اما شادیه‌ها، امتیازها و مزیت‌های مادی مهمی را که از کار بیرون شما در زندگی مرد ایجاد می‌شود عبارتند از: (۱) مرد شیوه و معیار زندگی خود را مدیون شغل شماست بدون درآمد شما، مرد از اینکه تنها نان آور خانواده است، دچار فشارهای روحی و اضطراب و تشویش خواهد شد. رقابت کردن با مشارکت مالی شما و حفظ خود و خانواده در معیار معمول شما در زندگی، برای مرد وظیفه‌ای نزدیک به ناممکن خواهد بود. همان‌گونه که دیده‌ایم، در حال حاضر زنان، به طور متوسط، سی تا چهل درصد درآمد خانواده را تأمین می‌کنند و بیست و یک درصد زنان - تقریباً یک نفر از پنج نفر - بیش از نیمی از پول خانواده را فراهم می‌آورند. شما، حتی اگر در سال چند هزار دلار به دست آورید، هزینه لباس فرزندان، تعمیرات اتومبیل، شهریه دانشگاه یا دیگر هزینه‌های خانواده را، که مرد به ناچار باید بپردازد، تأمین می‌کنید. در مورد تهیه مسکن، یعنی پرهزینه‌ترین نیاز طبقه متوسط، سخنگوی جامعه خانه‌سازی امریکا اظهار می‌دارد: امروزه در فروش تعداد زیادی از خانه‌ها، درآمد زن مهم و حیاتی به نظر می‌رسد. بدون آن، یک زوج استطاعت خرید خانه مورد نظرشان را ندارند. اگر همسرتان مجبور بود که به تنهایی از پس مخارج خانواده برآید، معنای آن یک یا دو شغل اضافه دیگر بود. چنانچه او در شغل دوم و در زیر فشار ناشی از آن شکست بخورد، جریمه‌اش پدید آمدن حفره‌ای عمیق در معیار زندگی خود و خانواده‌اش است. بنابراین، باور اینکه با کار کردن شما، همسرتان کمبودهای زیادی را متحمل می‌شود، و یا مرد است که به شما اجازه می‌دهد تا بیرون از خانه کار کنید

، نابخردانه می نماید. بدون کار شما، او نمی-تواند یک زندگی خانوادگی حد متوسط داشته باشد. (۲) درآمد خانوادگی شما بدین معناست که مرد می تواند شرایط کاری اش را برگزیند هنگامی که زن در کسب درآمد برای خانواده مشارکت واقعی دارد، همسرش فشار کمتری را بابت کار فزاینده احساس می کند. رونالد سی. پیلنزو،^۱ رییس بزرگترین انجمن استخدامی جهان، دورنمایی مؤثر از آنچه در شرف وقوع است، دارد. او می گوید: وقتی خانواده ای یک منبع درآمد دارد، مرد ناچار به پذیرش بسیاری از فشارهای کاری ناخوشایند است. اکنون دیگر مردان به اضافه کاری، سفرهای دشوار و شرایط ناخوشایند کاری و حتی به ساعتهای طولانی تر کار حقوق بگیری و شغل آزاد رغبت نشان نمی دهند. آنان می گویند: من دیگر مایل نیستم که آن را انجام دهم چون اجباری ندارم به چنین کاری دست بزنم، در عوض ترجیح می دهم که شیوه بهتری برای زیستن داشته باشم. پیلنزو موضوع را این گونه پی می گیرد: اما آزادی تعیین شیوه زندگی، ابتدا از این حقیقت ناشی می شود که حالا مرد درآمدی دومی به نام درآمد همسرش را در اختیار دارد. تحقیق انجام شده توسط یکی از استادان دانشگاه فوردهام، با مشاهدات پیلنزو همخوان است: مردی که همسرش شغلی تمام وقت دارد، در مقایسه با مردی که همسرش کدبانوی تمام وقت است: ۱- تمایل دارد که ساعات متوسط کار سالیانه اش کمتر باشد. ۲- به تعطیلات طولانی تر می رود و یا دفعات استفاده اش از تعطیلات بیشتر است. ۳- شغلی با ساعات کاری کوتاهتر را بر می گزیند. ۴- مشاغلش را بسیار آسانتر تغییر می دهد، اگر که انجام دادن چنین کاری او را خرسند کند. (۳) قدرت خرید خانواده، شغل همسر شما و دیگر مردان را مورد حمایت قرار می دهد کار بیرون شما نه تنها در زندگی کاری همسران بهبود ایجاد می کند، بلکه شوهران دیگر زنان را نیز مشغول به کار نگاه می دارد. مشاغل زنان دیگر کمک می کند که همسر شما در استخدام و دارای کار باشد. الیوت جین وی^۲، اقتصاددان برجسته اشاره می کند اگر قدرت خرید افزایش یافته خانواده، که در نتیجه درآمد دوم به وسیله زنان میسر شده است، وجود نمی داشت، شمار بی حسابی از مردان بر اثر فروش نرفتن تولیدات و خدماتشان بیکار می ماندند. جین وی می گوید، خریدهای خانواده، که با حقوق شما انجام می گیرد،» می تواند تفاوتی قاطع و حساس در هزاران شغل تجاری پدید آورد و... (آنها را از ورشکستگی برهاند) و سروری مردان را متوقف سازد. (۴) درآمد شما ضامن سلامت و طول عمر همسران استپولی که زنان به طور مشخص به دست می آورند، چه چند هزار دلار در سال باشد و یا سی تا چهل درصد سرمایه خانواده را تشکیل دهد، به هر صورت تفاوت فاحشی را در سلامت متناسب همسران ایجاد می کند. پول بیشتر، فشار روحی کمتر. به گزارش مردم، وقتی آنان درآمد خانوادگی بالای پنجاه هزار دلار داشته باشند، زندگی آسانتر و فرسودگی و خستگی کمتر می شود. پول شما، علاوه بر فرونشاندن فشار آتی پرداخت صورت حسابها، با افزودن خاصیت ارتجاعی به درآمد خانواده، به شوهرتان امکان پیوستن به باشگاههای ورزشی و خرید وسایل ورزشی را ارزانی می دارد. و آنگاه، همان طور که دیده ایم، چون شغل دوم مرد، وی را از برنامه های کاری طولانی و آزار رسان می رهاند، او می-تواند پیوسته از باشگاه و وسایل ورزشی خود استفاده کند و سالم بماند. (۵) شغل شما زندگی پرهیجانتتر و جالبتری را به مرد ارزانی می کند در گذشته، حضور در نشستها و سفرهای شغلی به عنوان مهمان، حق انحصاری زنان به شمار می-آمد. امروزه میلیونها مرد (که صاحب مشاغل آزاد هستند) از این حق انحصاری اضافی جدید مردانه راضی اند. مردان همسرانشان را در مهمانیهای پرهزینه و مهیج شام، کنفرانسها، عقد قراردادهای سفرهای شغلی و همایشهای شرکتها، که بخشی از شغل زنان به شمار می آید، همراهی می کنند. آنان در هنگامی که همسرانشان مشغول به کارند، نه تنها استراحت می کنند، بلکه اغلب تماسهای شغلی جالب توجهی را با مهمانهای دیگر برقرار می سازند. ۱- ۶ - Eliot Janeway - Ronald C. Pilenzor) شغل شما سبب می شود که شوهرتان صاحب همسری باشد که او را بهتر درک می کند امروزه، در مقام زنی شاغل که مجبورید بسیاری از اوقات خود را صرف فعالیتهای شغلی تان کنید، دیگر نیازی ندارید که برای صحبت کردن مرد را تحت فشار قرار دهید. با وجود این، طنز آمیز است که وقتی شما و همسران با هم هستید، صحبت کردن برای شوهرتان آسانتر می نماید. اکنون او می تواند

درباره آنچه در عرض روز انجام می دهد، با شما و به عنوان شخصی که او هم بیرون از خانه است و برای درک فشارها، اضطرابها و توفیقهای محل کار به خوبی مجهز به نظر می رسد، حرف بزند. گفت و گوهای شما در خصوص شغلتان نیز چیزی است که او می تواند درک کند و به آن علاقه مند باشد. همراه با آن، هر چه مرد در کارهای خانه و بچه داری بیشتر مشارکت داشته باشد، آن را بیشتر درک می کند و می تواند به گفت و گوهای نمایش کوچک زندگی بیشتر علاقه مند شود. (۷) درآمد شما یا س بیکاری مرد را از میان می برد شرکت عمید در اندازه ای کوچکتر طراحی می شود، سهم دیگران را می خرد، دوباره بنا می شود و به دلیل ناتوانی در پرداخت بدهیها، به کار همه کارمندانش، از جمله افراد وظیفه شناس و با کفایت نیز خاتمه می دهد. اگر چنین رویدادی به وقوع بپیوندد، در صورتی که شما شغلی داشته باشید، برای شوهرتان مشکلات بیکاری وجود نخواهد داشت. موضوع فقط این نیست که اگر او بیکار شود، شما برای خریدهای ضروری خانواده درآمدی دارید، بلکه به همان اندازه مهم است که به عزت نفس و خویشتن او کمک می کنید. گرچه مردان با از دست دادن کارشان از نظر عاطفی ویران می-شوند و از اتکا به درآمد همسر بیزارند، درآمد زن برایشان این امکان را فراهم می آورد که به جست و جوی شغل مناسبی بروند. اما بدون حقوق زن، او مجبور است که غرورش را زیر پا گذارد و به هر شغلی از جمله مشاغل نا موافق که در شأن او نیست و کارهایی که سطحشان پایین تر از شغل قبلی اش است، پردازد. نظر قطعی دیگری در مورد اینگونه شغل شما می تواند هنگام بیکاری به شوهرتان کمک کند، از جان کریستال^۱ حکایت می شود؛ کسی که نظرش اساس اطلاعات کتاب قدیمی مربوط به شغل را با نام چتر نجات شما چه رنگی است؟ تشکیل می دهد. او می گوید: وقتی مردی تنها نان آور خانواده بود، اغلب با هراس در مصاحبه ها شرکت می کرد. آنان ناگزیر بودند که به سرعت شغلی به دست آورند، از این رو اضطرابشان آنها را آنچنان به تلاش و کوشش و عرق ریزی می انداخت که نتیجه اش به همه نوع رفتاری که ممکن است در مصاحبه ای به ضرر شما باشد، می انجامید. با وجود همسر شاغل، اضطراب مصاحبه مرد خیلی شدت ندارد و چیزی همچون آنچه بیشتر وجود داشت، به چشم نمی خورد. (۸) حقوق شما به مرد آزادی می دهد تا رؤیاهای تغییر شغلش را تحقق بخشد جنی آر. هاوز،^۲ در تحقیقی برای کتابش (منبع تغییر دهنده شغل) دریافت وقتی مردی شغل حقوق بگیری اش را رها می کند، تقریباً در صد درصد خانواده ها، درآمد زن است که در دوران بی پولی امکان گذران زندگی را فراهم می کند. همچنین، کار زن در برابر هزینه های گزافی که شخص پیشقدم باید پردازد، برای کمک به اعضای خانواده ضروری است. متخصصان دیگری همچون جیمز ای. چلنجر^۳، رییس یک شرکت مشاوره ای بین المللی کاریابی گزارش می دهد که تا همین اواخر، خطر کردن و اقدام برای یک حرفه، کاری ویژه افراد جوان تلقی می شد. در حال حاضر به دلیل حقوق زنان به عنوان دومین منبع درآمد خانواده، حتی بسیاری از افراد چهل ساله نیز در اوج هزینه های خانوادگی، شغل باب میلشان را بر می گزینند. (۹) کار شما علاقه فرزندان را نسبت به پدر افزونتر می کند برنامه تلویزیونی علم لایتنهای تعلیم و تربیت پدران، چگونگی پذیرش فکر مسؤولیت پدری به شکلی مناسب و متعهد را به تصویر می کشاند. یک منتقد تلویزیونی نیویورک تایمز خاطر نشان می کند که تلویزیون فکریهای اجتماعی جدیدی را معرفی نمی کند؛ بلکه آن گونه نگرشهای اجتماعی را که بیننده به آنها اعتقاد دارد، به تصویر در می آورد. بنابراین شهرت برنامه انجام دادن وظایف پدری، بازتاب دیدگاهی در خصوص پدری کردن است که بینندگان بیشتر با آن آشنا بوده اند. اوقات مربوط به خانواده مهمتر از پیشرفت سریع شغلی است. تحقیق نشان می دهد که مردان و زنان هر دو از انجام دادن وظایف والدینی حمایت می کنند. این اظهارات نشریه تازه شرکت بین المللی استخدام نیروی تازه رابرت هف-ایتنرنشال است. این مطالب فقط بخشهایی است از انبوه شواهد علاقه مندی آمریکاییان به انجام دادن وظایف پدری. در طی ده سال اخیر مقالات شخصی و کتابهایی حاوی حکایات مردانی که از شادی تازه کشف شده انجام دادن وظایف پدری سرشارند، به بازار سرازیر شده است و در این خصوص همچنین تجلیلهای فراگیری نیز وجود دارد. ۱- James E. Challenger - Gene R. Hawes - John Crystal^۲ در بسیاری از این

سرودهای متداول به مناسبت پدر، نویسنده یادآور می‌شود که وقتی او پسر بچه‌ای کوچک بود وضعیت چقدر فرق داشت. پدرش خود را خسته می‌کرد تا زندگی فرزندانش را پیش ببرد؛ اما چندان وقت آزاد نداشت که این بچه‌ها را بشناسد و از وجودشان لذت ببرد؛ و همراه با آن شرح و خلاصه تحقیر آمیز، تصاویری است از مادران آن نویسندگان که تنها مفرشان فرزندان و خانه بودند. مادران، که در طلب فرصتهایی بودند تا مهارتشان را به کار گیرند، اغلب اوقات اکثر تصمیم‌گیرها، فعالیتها و مسایل عاطفی مربوط به بچه‌ها را بر عهده می‌گرفتند. و آنگاه پدر به بیگانه‌ای بدل می‌شد، نه تنها از آن رو که سخت مشغول تأمین مخارج خانواده بود بلکه به این دلیل که همسرش اینچنین ترتیب داده بود! امروزه همه پرسى متداول درباره نگرشهای مردانه نشان داده است که افزایش ارتباط مردان با فرزندانشان به دلیل میل و علاقه خودشان برای دستیابی به وابستگی عاطفی با فرزندانشان است، که پیش از این به طور سنتی برای مادران اندوخته شده بود. با وجود این، چنانچه جهان زنان کوچک شود، اشتیاق مردانه برای رابطه عاطفی عمیقی با فرزندانشان محکوم به فنا می‌گردد. اگر زن با فشار بار سنگین امور فرسوده شود و دست از شغلش بکشد و تنها توجه به فرزندان و خانه برایش باقی بماند، آیا شکی وجود دارد که او دوباره تنها شخص مهم در خانه و برای بچه‌ها به شمار نیاید؟ چنانچه زنان از فرصتهای شکوفایی توانایی شان محروم شوند، چونان گذشته، بار دیگر بر زندگی عملی و عاطفی فرزندانشان تسلط می‌یابند و پدر نیز مجبور می‌شود که به نقش غریبه‌ای در خانواده باز گردد. (۱۰) حقوق شما، رهایی از کارهای سنتی مردانه را به مرد اعطا می‌کند اکنون به این فایده مهم می‌رسیم که حقوق شما برای شوهرتان رهایی می‌آورد. وقتی با فهرستی از کارهای تمام نشدنی کار بیرون، وظایف خانه داری و بچه داری تان در ستیز و کشمکش هستید، حقوق شما مرد را از بسیاری از کارهای سنتی مردانه خانواده می‌رهاند. اشتباه نکنید. اکثر زنان شاغل اتفاق نظر دارند که برایشان بوجه استفاده از خدمات خانه داری وجود ندارد. اما چنین چیزی طعنه آمیز است. هنگامی که با وظایف شغلی تان و همه مسؤولیتهای سنتی زنانه مربوط به خانه در کشمکش هستید، در واقع به عنوان همسری شاغل بی تردید تقریباً بهای صورت حسابهای خدماتی را می‌پردازید که همسرتان را از بسیاری از کارهای مردانه خانواده می‌رهاند. این بدین معنی نیست که درآمد زن شاغل شما مستقیماً از کیف پول تان به جیب افراد خدماتی سرازیر می‌شود. خیر، تحقیقات نشان می‌دهد که زنان شاغل معمولاً درآمدشان را در امور مالی خانواده با درآمد همسرشان می‌آمیزند یا اینکه مستقیماً موارد گوناگونی همچون غذا، لباس، تعمیرات، آذوقه، وسایل رفاهی، بیمه، تعطیلات، اتومبیل و شهریه دانشگاه بچه‌ها را، که زمانی جزء وظایف مرد به عنوان تنها نان آور خانواده به شمار می‌آمد، تأمین می‌کنند. حالا- چون حقوق شما بعضی از هزینه‌های گوناگون خانواده را زیر پوشش دارد، تعادلی در پول خانواده پدید می‌آید، بنابراین او استطاعت آن را دارد که برای رهایی از وظایف سنتی مردانه خانه، با پرداخت پول از کمک کار استفاده کند. (شرلی اسلون فیدر/ ۱۳۷۷/ صص ۴۱-۵۲) کیفیت زندگی شغلی و رضایت از کار عوامل مختلفی که بر زندگی شغلی اثر می‌گذارند و احتمالاً می‌توانند با رضایت و انگیزش کارکنان ارتباط داشته باشند شامل دستمزد، ساعات کار، محیط کار، مزایا و خدمات رفاهی، آینده شغلی و روابط انسانی و غیره‌اند. هربرت سی مرتون معتقد است که «کیفیت زندگی شغلی» اصطلاح نسبتاً جدیدی است که برای مجموعه‌ای از موضوعات کهن که دیر زمانی مورد علاقه فیلسوفان، الهیون، دانشمندان علوم اجتماعی، کارگران و کارفرمایان بوده‌اند به کار می‌رود. کیفیت زندگی شغلی اصطلاحی است که می‌تواند همه جنبه‌های قابل تصور از شرایط کار و اخلاق مرتبط با آن را دربرگیرد و هم اندازه‌گیری عینی وضعیت کار، اظهار رضایت و عدم رضایت کارگران از کار، نگرانی مدیران از کاهش کارآیی تولید و ملاحظات وسیعتر درباره انسجام و همبستگی اجتماعی و ثبات آن را میسر سازد. از سوی دیگر، کیفیت زندگی شغلی به معنای محدودتر آن ممکن است به ارزش شغل معین و تأثیری که بر کارگر و زندگی او می‌گذارد اشاره داشته باشد. کیفیت زندگی شغلی در وسیعترین و انتزاعی‌ترین معنای آن صرفاً حاوی مجموع ارزشهای مادی و غیرمادی است که یک کارگر در طی زندگی‌اش بعنوان مزدبگیر یا حقوق‌بگیر به آن دست می‌یابد. این معنای انتزاعی برای مقایسه‌های بین‌المللی و

تحلیلهای دوره‌ای زندگی شغلی کارکنان زن و مرد، مفید و حتی لازم است. یعنی براساس این مفهوم هم می‌توان مثلاً به این‌که آیا کیفیت زندگی شغلی کارگران در ایران از زندگی شغلی کارگران در امریکا یا انگلیس یا هر کشور دیگر بالاتر یا پایین‌تر است پاسخ گفت و هم داده‌های موجود را به صورت سلسله مراتب زمان‌مند برای یافتن نحوه تغییر کیفیت زندگی در یک منطقه خاص در دوره‌ای معین تحلیل کرد. کیفیت زندگی شغلی در این معنای وسیع می‌تواند همه جنبه‌های زندگی شغلی، بویژه «نیاز کارگران به کار را با معنای ارضاکننده و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌هایی که بر زندگی و وضعیت شغلی آنها تأثیر می‌گذارد، مورد توجه قرار دهد». (دکتر غلامعباس توسلی/۱۳۷۵/صص ۱۶۰-۱۶۱) موانع پیش روی زنانورود زنان به قلمرو توسعه در بخشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی با موانعی نیز مواجه می‌گردد. در مواردی این موانع ریشه‌هایی تاریخی و فرهنگی دارد، لذا به راحتی نمی‌توان آنها را از میان برداشت. براساس مطالعات و تحقیقاتی که در سال ۱۹۹۴ روی نقش زنان در توسعه صورت گرفته است، سه عامل عمده که منجر به موقعیت ضعیف زنان در جامع می‌شود شناسایی گردیده است. این جریان در بخش خصوصی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته و عبارتند از: ۱- در یک فرهنگ مدیریتی که تسلط بیشتر با مردان است، زنان با موانعی مواجه می‌گردند. به عبارت دیگر، فرهنگ مسلط مدیریت در این جوامع در دست مردان است، لذا آنها به راحتی تفویض اختیار (موقعیت) نمی‌نمایند. این وضعیت امروزه در بسیاری از جوامع حتی در کشورهای صنعتی به چشم می‌خورد. کارشناسان امور توسعه، جامعه‌شناسان توسعه و مدافعین حقوق زنان با طرح این مسائل قصد دارند توسعه اقتصادی - اجتماعی را از طریق زنان همراه با مشارکتهای اقتصادی و اجتماعی آنها هرچه سریعتر امکان پذیر سازند. ۲- روند گذشته جامعه تبعیضاتی را بین دو جنس به وجود آورده، و این خود به عنوان مانع عمده‌ای در برابر زنان مطرح است. این جریان باعث گردیده تا مشارکت اقتصادی و اجتماعی آنها در حد پایینی صورت گیرد. در عصر حاضر توصیه‌های مختلفی مبنی بر فعالیت اقتصادی - اجتماعی زنان در خارج از خانه صورت گرفته است، تا جایی که توسعه عمومی اقتصادی - اجتماعی را منوط به مشارکت زنان می‌دانند. قابل ذکر است که از بین بردن این گونه تفاوتها و تبعیضات در ارتباط با زنان، خود نیاز به زمینه‌سازیهای فرهنگی و اجتماعی دارد. به طور کلی، در صورتی می‌توان به توسعه از دیدگاه جامعه‌شناسی خانواده دست یافت که این قبیل تبعیضات از میان برود. ۳- نادیده گرفتن پتانسیلها و تواناییهای زنان در امور مربوط به مدیریت اقتصادی؛ منظور این‌که تواناییهای بالقوه و واقعی زنان در این زمینه به رسمیت شناخته نشده است. در بسیاری از جوامع نه به طور صریح، بلکه به طور ضمنی چنین تفکری وجود دارد که خود به عنوان مانعی پیش روی زنان به چشم می‌خورد. این درحالی است که تواناییها و نقش زنان در مدیریت و توسعه اقتصادی - اجتماعی به خوبی در پاره‌ای از جوامع مثل استرالیا - کانادا و .. به اثبات رسیده است. پیش‌بینی‌هایی که توسط سازمان ملل و دواير تخصصی آن در ارتباط با نقش زنان در امور توسعه در قرن بیست و یکم صورت گرفته، همگی تأکید فراوان بر مشارکت اقتصادی - اجتماعی زنان دارند. در صورتی که زنان دسترسی به مشاغل سطح پایین در شرکتها و ... داشته باشند، همچنین در صورتی که بدون در نظر گرفتن شرایط لازم زنان به استخدام این قبیل مراکز درآیند، در درجات پایین قرار می‌گیرند؛ یعنی این‌که موقعیتهای مهم و بالایی پیدا نمی‌کنند؛ ارتقای درجات و .. به خوبی صورت نمی‌گیرد، و نتیجتاً این امر باعث می‌گردد تا موقعیت زنان در امور اداری و کاری در حد پایینی باشد و تلقیاتی متناسب با آن در جامعه رشد پیدا کند. قابل ذکر است که برای پیشگیری از چنین وضعی زنان می‌بایست کارایی و تخصص کافی و لازم را برای ورود به کار پیدا کنند؛ کلاسهای مختلف کوتاه مدت آموزشی، توجیهی و .. نظیر آنچه در جوامع صنعتی است، می‌تواند کارساز باشد. انتخاب زنان در سطوح مختلف تا حد زیادی ناشی از نقشهای انتسابی مبتنی بر جنسیت است؛ یعنی این‌که به راحتی در بسیاری از جوامع انتخاب مناسبی در رابطه با شغل و فرصتهای کاری نمی‌توانند داشته باشند. براساس ارزشهای مربوط به جنس، بسیاری از نقشها و کارها براساس انتساب ارائه می‌گردد، و چنین انتسابهایی نیز در این قبیل جوامع به نفع مردان تمام می‌شود. توصیه‌های جامعه‌شناسی بر این است که در درجه اول انتخاب و دستیابی به نقشهای مختلف اقتصادی و اجتماعی باید براساس

اكتساب باشد تا انتساب. همچنین در صورتی که ارائه نقشها براساس انتساب نیز صورت گیرد، این قبیل انتسابها می‌بایست منصفانه و در ارتباط با هر دو جنس صورت گیرد. آنچه مانع پیشرفت حرفه‌ای زنان می‌گردد شرایط کاری همراه با تعصب است که در یک فرهنگ کاری مرد سالاری ظاهر می‌گردد، مثلاً قوانین مربوط به اشتغال، نظام ارزیابی و مقررات مربوط به آن، تا حد زیادی حاکی از تعصبات است (بیشتر خلاف زنان عمل می‌کند). از آنجا که شرایط کاری عمدتاً به نفع کارکنان مرد و کارفرمایان مرد وضع گردیده است، این شرایط عموماً حمایت و همدردی لازم را نسبت به کارکنان زن ابراز نمی‌دارد. از این رو نقش و دیدگاه زنان در زندگی کاری به گونه‌ای دیگر جلوه گر می‌شود. همین طور، تلقیاتی مبتنی بر تعصبات خاص که در چنین فرهنگی راه پیدا کرده، مانع پیشرفت و توسعه زنان گردیده است. لذا لازم است تغییرات معناداری در این قبیل قوانین و ارزیابیهای مربوط به اشتغال زنان به وجود آید. همان طور که قبلاً نیز اشاره شد، چنین تجدید نظری باعث پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی هر چه بیشتر در جامعه می‌گردد. براساس تحقیقات به عمل آمده در امریکا، خطرات مربوط به تعطیل شدن کار و حرف زنان در آن جامعه ۷ تا ۱۱٪ بیشتر از مردان است. این امر تا حد زیادی ناشی از کمبود دسترسی آنها به سرمایه لازم، همچنین تعصبات یاد شده است. سایر موانعی که در برابر زنان در ارتباط با پیشرفت و توسعه آنها وجود دارد بیشتر ساختاری است. سطوح پایین کار آنها، کمبود فرصتهای آموزشی و تخصصی آنها و .. که تا حد زیادی به لحاظ جامعه شناسی ساختاری هستند، به عنوان موانعی در برابر پیشرفت و توسعه زنان در جوامع رو به توسعه عمل می‌کنند. زنان در این قبیل جوامع عموماً به کارهای ساده (کارگری) می‌پردازند، یعنی اتکای آنها بیشتر به این قبیل کارهاست که مهارتهای زیادی لازم ندارند. این جریان باعث شده تا فرآوری و قابلیت تولید آنها در حد پایینی قرار گیرد. همین طور، حقوق تملیک زنان گرچه در بسیاری از کشورهای رو به توسعه شناخته شده است، احاطه کامل و واقعی آنها بر زمین تا حد زیادی دستخوش آداب و سنن است. یعنی آنها به اندازه مردان نمی‌توانند از داراییها و مایملک خود بهره‌برداری نمایند. آنها مجبورند با موانع مختلفی که در این شرایط به وجود می‌آید با توجه به نقش دوگانه‌ای که دارند (نقش خانه‌داری و نقش کار بیرون از خانه) سازگاری نمایند. قابل ذکر است که در بسیاری از جوامع هنوز هم دیدگاههای منفی نسبت به رهبری زنان، مدیریت آنها در مناصب بالای شغلی و .. وجود دارد. با توجه به این شرایط، جوامع مختلف لازم است حرکات جدیدی را در ارتباط با نیمی از جمعیت خود که همان نیروی زنان می‌باشد، آغاز نمایند. براساس تحقیقات به عمل آمده توسط صندوق بین‌المللی توسعه کشاورزی، تنها ۵٪ از ۸/۵ میلیارد دلار تخصیص داده شده به توسعه روستایی و کشاورزی در کشورهای رو به توسعه در سال ۱۹۹۰ نصیب زنان گردیده است، یعنی اینکه در این جوامع زنان توانسته‌اند فقط به ۵٪ از این قبیل تسهیلات مالی دسترسی پیدا کنند. همچنین در بعضی کشورهای آفریقایی در حالی که زنان بیش از ۶۰٪ نیروی انسانی در بخش کشاورزی را تشکیل می‌دهند، کمتر از ۱۰٪ اعتبارات و وامهای تخصیصی در اختیار آنها قرار می‌گیرد. چنین تفاوتی باعث عدم پیشرفت و توسعه زنان شده است. براساس پیش‌بینیهای به عمل آمده، بسیاری از این قبیل معیارها در آستانه قرن بیست و یکم می‌بایست اصلاح گردد. همین طور، در مواردی که وامهای مختلف در اختیار زنان گذاشته می‌شود، این قبیل وامها و امتیازات مالی عملاً به مردان در خانواده منتقل می‌گردد. بررسیهای به عمل آمده در کشور بنگلادش، یعنی جایی که وامهای مختلفی به زنان اختصاص یافته، حاکی از این است که زنان تنها احاطه کافی به ۳۷٪ از وامهای اختصاص یافته را داشته‌اند، و حدود ۶۳٪ بقیه تا حد زیادی خارج از کنترل کامل آنها بوده است. این بدان معناست که مردان آنها و سایر اعضای خانواده نیز از این قبیل وامها استفاده کرده‌اند. قابل ذکر است که این قبیل جوامع می‌بایست تغییرات زیربنایی و ساختاری در امور بانکی، مالی، اشتغال و .. زنان در جوامع خود به وجود آورند. میانگین نسبت زنان به مردان در مشاغل و حرف فنی، اداری و مدیریت در نقاط مختلف جهان ۱۹۹۰-۱۹۷۰ (تعداد زنان در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد) منطقه ۱۹۷۰ ۱۹۸۰ ۱۹۹۰ آفریقا آمریکا لاتین و منطقه کارائیب اروپای غربی و .. آسیا و اقیانوسیه شرق اروپا کل جهان ۱۹۵۰۵۵۲۷۴۷۳۶ ۴۰۸۲۶۶۴۷۱۰۵۵۸ Source: ۱۹۹۴ world survey or the Role of

Women in Development به دنبال تغییرات عمده اقتصادی - اجتماعی در جوامع، همچنین به کارگیری برنامه‌های مختلف جمعیتی، تحول عظیمی در موقعیت زنان به لحاظ اشتغال و درآمد آنها طی ۲۵ ساله اخیر به چشم می‌خورد. این امر باعث گردیده است تا نسبت بستگی (بار تکفل) نیز در نقاط مختلف جهان تا حد زیادی تغییر کند، منظور اینکه مسئولیت اقتصادی خانواده از جمعیت مردان تا حد زیادی به زنان نیز منتقل شده است و این خود قدم مؤثری در سلامت اعضاء و خانواده‌ها به حساب می‌آید. در سال ۱۹۷۰ در قاره آفریقا نسبت زنان شاغل فقط رقم ۱۹٪ را به خود اختصاص داده، در حالی که در سال ۱۹۹۰ این رقم در نقاط مختلف این قاره به ۵۶٪ افزایش یافته است. آمریکای لاتین نیز طی بیست سال نسبت زنان شاغل خود را از ۵۰٪ به ۸۵٪ افزایش داده است، در صورتی که در سال ۱۹۹۰ در کشورهای شرق اروپا بیش از ۱۰۰٪ در مشاغل و حرف مختلف، از زنان استفاده می‌شده است. تا حد زیادی توسعه اقتصادی - اجتماعی، ارتقای سطح زندگی و پویا شدن جامعه به اصلاح این قبیل آمار و ارقام مربوط می‌گردد، یعنی استفاده کردن از نیروی زنان در تولید و اقتصاد، از یک طرف رشد جمعیت و جمعیت مصرف کننده (بار تکفل) را کاهش می‌دهد، و از طرف دیگر، میزان بهره‌وری را در بخشهای مختلف اقتصادی افزایش می‌دهد. عامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی) اصطلاح عامل نامرئی در سال ۱۹۸۶ میلادی توسط مجله امریکایی وال استریت^۱ به کار گرفته شد. منظور از به کارگیری این اصطلاح جدید موانع نامرئی است که بین زنان و موقعیتهای (بالتر) آنان در ارتباط با مشاغل در جامعه وجود دارد. این وضعیت حتی در کشورهای صنعتی نیز (مثل آمریکا) در حال حاضر به چشم می‌خورد، یعنی موانع مختلف اجازه نمی‌دهند تا زنان به موقعیتهای اقتصادی - اجتماعی بهتر، بالاتر و مورد نظر خود دست یابند. جهت دستیابی به توسعه اقتصادی - اجتماعی، از عوامل و اسباب مختلف می‌بایست بهره گرفت، که یکی از آنها بهره‌گیری مطلوب از کارایی زنان در جامعه می‌باشد، یعنی هرچه بیشتر بتوان مشارکت اقتصادی - اجتماعی را در جامعه رشد و توسعه داد. به دنبال تحقیقاتی که در آمریکا از ۴۰۰۰ نمونه صورت گرفته، این نتیجه به دست آمده است که ارتقای موقعیت زنان در آن جامعه عموماً براساس میزان کارایی و تخصص نبوده، بلکه شبکه گسترده ارتباطات، وفاداری به کار، همبستگی با موسسه و سایر زمینه‌ها باعث گردیده‌اند تا ارتقای مشاغل صورت گیرد. در اینجا بسیاری از تحلیلگران اقتصادی - اجتماعی دفاع می‌نمایند که زمینه ارتقاء و دستیابی به موقعیت براساس کارایی و بدون توجه به تعصبات ناشی از جنسیت می‌بایست صورت گیرد. قابل ذکر است که در این زمینه کارهای تبلیغی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی می‌بایست صورت گیرد، تا بتوان موانع نامرئی سرراه را از میان برداشت. لذا، بدین گونه تضمین بیشتری برای توسعه به وجود می‌آید. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص ۱۷۲-۱۷۸) راه کار برنامه‌ریزی ابزاری است که بوسیله آن امکان استفاده بیشتر از امکانات و منابع قابل دسترس برای رسیدن به اهداف مورد نظر فراهم می‌گردد. مراحل موفقیت یک برنامه رابطه مستقیم دارد با توان علمی و تجربی برنامه‌ریزان و شناخت آنها نسبت به عوامل بیرونی و درونی مؤثر در فرآیندهای انجام مراحل مختلف یک برنامه، برای خلاصه‌تر شدن طرح موضوع، مجموعه اقداماتی که به نظر می‌رسد در رابطه با برنامه‌ریزی در موضوع بحث این نشست باید مطرح گردد در قالب گامهای زیر عنوان می‌گردد. گام اول: شناخت هاف غایی و اهداف مرحله‌ای هدف شناسی یک اقدام عمومی در هر حرکت برنامه‌ریزی است و باید تلاش گردد تمامی افراد تصمیم‌گیر و مؤثر در مجموعه اقداماتی که براساس برنامه باید عملی شود یک شناخت مشترک و نزدیکی نسبت به اهداف داشته باشند. در یک برنامه‌ریزی ممکن است یک یا چند هدف نهایی وجود داشته باشد که رسیدن به آنها مستلزم تحقق یک سلسله اهداف فرعی می‌باشد درحقیقت اهداف فرعی خود وسیله‌ای هستند برای تحقق هدف غایی اما برای آنهایی که تلاش می‌کنند هدف فرعی را محقق نمایند این ابزار نقش هدف را به خود می‌گیرد. در بحث ما هدف غایی عبارت است از: ۱ - Wall Street Journal «ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان جامعه» حال اگر از زاویه یک جهان‌بینی اسلامی به این مسأله نگریسته شود و مفهوم ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان از درون متون قرآنی و سایر منابع اسلامی تعریف گردد تحقق آن مستلزم دست‌یابی به یک سلسله اهداف فرعی است شامل: ۱- دستیابی به تعریف روشن و مشخص از

مفهوم «ارتقاء کیفیت زندگی زنان» ۲- انجام بحث نظری مداوم برای انتخاب مناسبترین مسیرها برای تحقق اهداف مورد نظر ۳- شناخت ضرورت‌های یک زندگی موفق برای دختران و زنان مسلمان بصورت عام و بصورت خاص در هر منطقه جغرافیایی و برای هر قشری از زنان در مقاطع زمانی متفاوت ۴- مشخص کردن نوع اطلاعات آگاهی‌های علمی در حوزه‌های حقوقی، بهداشتی، روانی ... مورد نیاز زن مسلمان در سطح عمومی و در سطح منطقه و اقشار و موقعیت‌های مختلف ۵- مشخص کردن وضعیت زندگی گروه‌های مختلف دختران و زنان در حوزه‌های وضعیت خانوادگی ۶- انجام نمونه‌گیری‌های علمی در مناطق مختلف برای ارزیابی نوع مسایل و مشکلات زنان و دختران در حوزه‌های مختلف جغرافیایی. گام دوم: شناخت منابع و امکانات برخلاف روند رایج در کشور ماکه وقتی بحث منابع مطرح می‌گردد بلافاصله ذهن‌ها متوجه این معنا می‌گردد که برویم سراغ دولت ببینیم چه مقدار از اعتبارات دولتی را به این امر اختصاص داده‌اند، بحث منابع شناسی یکی از پیچیده‌ترین مباحث فرایند برنامه‌ریزی است، وقتی می‌توان این بحث را به خوبی انجام داد که اقدامات مرحله اول بخوبی انجام شده باشد و انواع منابع و امکانات قابل تصور در بحث مورد نظر طبقه‌بندی شود که در بحث حاضر عبارت است از: ۱- امکانات متعلق به دولت ۱-۱- منابع مالی دولت بصورت اختصاصی زنان در بخش‌های مختلف ۱-۲- ۱- منابع مالی دولت بصورت عام از زن و مرد در بخش‌های مختلف ۱-۳- ۱- امکان استفاده از ساختارهای سازمانی موجود در سازمان‌های دولتی ۱-۴- ۱- امکان استفاده از منابع فیزیکی بلااستفاده در سازمان‌های دولتی ۱-۵- ۱- امکان استفاده از ظرفیتهای بلااستفاده نیروی انسانی موجود در سازمان‌های دولتی ۱-۶- ۱- امکان استفاده از اطلاعات موجود در سازمان‌های مختلف دولتی ۱-۷- ۱- امکان استفاده از ظرفیتهای جدید ایجاد شده از همکاری‌های سازمان‌های دولتی با یکدیگر ۲- منابع و امکانات عمومی ۱-۲- ۲- منابع مالی افراد توانمند جامعه ۲-۲- ۲- منابع انسانی افراد نیکوکار ۲-۳- ۲- منابع علمی و فکری و سایر توانمندی‌های افراد نیکوکار ۲-۴- ۲- سازماندهی هدفمند فعالیتهای اقتصادی مردم در راستای حل مشکلات زنان ۲-۵- ۲- استفاده از امکانات فیزیکی، تجهیزاتی و فضاهاى عمومی جامعه مثل، مساجد، حسینیه‌ها، ورزشگاهها و... ۲-۶- ۲- بهره‌گیری از ظرفیتهای فرهنگی جامعه ۲-۳- استفاده از دستگاههای ارتباط جمعی ۱-۳- ۳- ظرفیت سازی از طریق اطلاع رسانی هدفمند به جامعه در راستای استحکام بنیاد خانواده ۲-۳- ۳- ظرفیت سازی از طریق اطلاع رسانی برای آشنایی دختران و زنان جامعه با حقوق خود ۳-۳- ۳- تأمین منابع از طریق طرح هدفمند راه‌حلی قابل تکرار برای حل مسایل و مشکلات دختران و زنان ۴- ۴- سازماندهی جامعه زنان ۴-۱- ۴- سازماندهی فعالیتهای آموزشی و تبلیغی برای ارتقاء سطح بینش دینی و رفتاری زنان که خود زمینه ساز تأمین منابع جدید است ۲-۴- ۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای توسعه آموزشهای فنی و حرفه‌ای منجر به کسب درآمد که می‌تواند با تمهیداتی منبع درآمد برای توسعه فعالیتها باشد ۳-۴- ۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای کمک به حل معضلات فکری، روحی و روانی، حقوقی زنان که زمینه ساز کشف اهمیت توجه به امور زنان است ۵- شناخت ظرفیتهای موجود قوانین و تلاش برای وضع قوانین جدید گام سوم: شناخت موانع و محدودیت‌ها در مسیر انجام هرفعالیتی که برای تحقق هدفی صورت می‌گیرد یک سلسله موانع و محدودیتهایی بصورت بالفعل و بالقوه وجود دارد که شناخت آن و برنامه‌ریزی برای کاهش اثر آن می‌تواند در میزان موفقیت و تحقق هدف نهایی نقش مؤثری ایفا نماید در این موضوع نیز یک سلسله موانعی قابل تصور است ۱- موانع فرهنگ عمومی جامعه ۲- موانع فرهنگی خاص هر منطقه ۳- مشکلات و محدودیتهای عمومی اقتصاد ۴- مشکلات و محدودیتهای اقتصادی منطقه ۵- مشکلات مربوط به خصوصیات اخلاقی، علمی، فکری افراد مؤثر در تصمیم‌گیری‌های مربوط به این حرکت گام چهارم: تعیین اولویت‌ها در حوزه‌های مختلف فعالیت‌ها در مرحله از آن جهت حائز اهمیت است که بطور قطع بواسطه محدود بودن امکانات و منابع باید در بین مجموعه اقدامات قابل عمل تعدادی را انتخاب نمود و به اصطلاح اولویت بندی نمود، در انتخاب این اقدامات باید به موارد ذیل توجه کرد: ۱- فعالیت از محروم‌ترین گروه دختران و زنان شروع گردد ۲- نوع اقدامات متوجه پاسخگویی به واجب‌ترین نیاز زنان و دختران جامعه باشد ۳- فعالیت‌ها به شکلی انتخاب شود که از بیشترین منابع قابل دسترس استفاده گردد ۴- فعالیت‌ها زمینه جوشش و تولید منابع جدید را فراهم

سازد. ۵- درانتخاب نوع فعالیت‌ها، تفاوت‌های منطقه‌ای ملحوظ گردد. ۶.... گام پنجم: تدوین فعالیتهای اجرایی برنامه‌بعد از طی کردن چهار مرحله قبلی نوبت می‌رسد به فهرست نمودن اقدامات قابل اجرا که در این مرحله باید موارد ذیل مشخص گردد. ۱- کدام فعالیت در کدام منطقه جغرافیایی باید انجام گیرد. ۲- این فعالیت از نظر زمانی در چه زمانی مناسب است و چه مدت زمان لازم دارد. ۳- منابع لازم برای این فعالیت چیست و از کجا تأمین می‌شود. ۴- چه کسی مسئول انجام این فعالیت است و همکاران او چه کسانی هستند. ۵- کدام فعالیت باید بعنوان مقدمه سایر فعالیتهای انجام گیرد. ۶- برای صرفه‌جویی در مصرف منابع در جریان انجام مجموعه فعالیتهای، چگونه باید در زمان و مکان انجام فعالیتهای هماهنگی ایجاد کرد. گام ششم: انجام فعالیتهای پیش بینی شده گام هفتم: انجام نظارت بر روند فعالیتهای ۱- ایجاد نظام آمارگیری و اطلاع رسانی از نتایج اقدامات انجام شده، روی فعالیتهای مختلف اجرایی. ۲- ایجاد نظام مراجعه و بررسی حضوری از فعالیتهای. ۳- طراحی فرمهای نظر خواهی از کارگزاران و استفاده کنندگان از خدمات حاصل از انجام فعالیتهای. ۴- تجزیه و تحلیل اطلاعات تولید شده برای استخراج میزان موفقیت هر یک از فعالیتهای، ارزیابی از میزان تأثیر عوامل مؤثر در عدم موفقیت‌ها. ۵- استفاده از نتایج تحلیل‌ها برای اصلاح روند اجرایی فعالیتهای. ملاحظات عمومی- حرکت در چارچوب اصول مکتب باشد. - اهمیت دادن به مطالعه و تحقیق، آموزش، اطلاع‌رسانی- حرکت بر اساس عدم تمرکز در اجراییات و تمرکز در سیاست گذاری- نگاه جامع داشتن به نیازهای انسانی- توزیع عادلانه امکانات در فرآیند تصمیم‌گیریها- توجه لازم به اهمیت امر تبلیغات و فعالیتهای مربوط به روابط عمومی- انتخاب افراد فکری، حرکت آفرین و غیراجرایی برای مسئولیتهای ستادی. (مرکز امور مشارکت زنان/ ۱۳۸۱/صص ۱۶۳-۱۶۹) علی‌رغم پیشرفتهای ملموس و آشکار زنان در عرصه‌های مختلف، هنوز تا حد زیادی نابرابری در استفاده از منابع مالی، اعتبارات، تصمیم‌گیریهای اقتصادی و .. بین زنان و مردان به چشم می‌خورد. در این زمینه پیشنهادات جهانی مطرح گردیده است تا با توجه به این قبیل توصیه‌ها، موانع و نابرابریهای احتمالی را بتوان از میان برداشت. این پیشنهادات عبارتند از: ۱- انتقال و تغییر در نظامهای مالیجهت موفقیت زنان در امور صنعت و تولید، همچنین برای اینکه جمعیت بتواند به پستهای مدیریتی و گرداندگی دسترسی پیدا کند، آنها می‌بایست بتوانند از اعتبارات مالی، بانکی و غیره استفاده نمایند. همچنین حق تملک، مالکیت و غیره به آنها داده شود. در این زمینه دولت‌ها می‌بایست برحسب شرایط و نیاز، قوانینی وضع کنند تا بدین گونه، زنان بتوانند از اعتبارات مالی بیشتری استفاده نمایند. بانکها، وزارت دارایی و سایر نظامهای مالی می‌بایست تغییراتی ساختاری در بنیادهای خود به وجود آورند، و جهت‌گیریهای جدیدی در ارتباط با نقش زنان اعمال نمایند. همچنین، بانکهای تجاری می‌بایست تواناییهای اقتصادی زنان را هرچه بیشتر تشخیص دهند و در بخشهای صنعتی از آنها استفاده نمایند. این اعتبارات می‌تواند آنها را در صنایع کوچک، صنایع بزرگ و .. کمک نماید، و بدین گونه موقعیت مجددی به زنان ببخشد. ۲- ایجاد توانایی و توسعه شبکه‌های تجاریجهت توسعه اقتصادی- اجتماعی و دایر کردن آن، از تواناییهای زنان که نیمی از جمعیت هر جامعه را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست استفاده گردد. این جمعیت می‌بایست تواناییهای خود را هرچه بیشتر بارور نماید. مؤسسات مختلف تجاری، آموزشی، تربیتی، مشاوره‌ای و .. در ایجاد تواناییهای لازم همراه با مهارت بین زنان نقش عمده‌ای ایفا می‌نمایند. این جریان در جوامع زودتر صنعتی شده به وضوح به اثبات رسیده است؛ یعنی توانسته‌اند توسعه اقتصادی- اجتماعی خود را با دخالت دادن زنان در توسعه، رشد و گسترش دهند. در چند ساله اخیر سازمانهای غیردولتی نیز در بهره‌گیری از مهارتهای زنان در امور مالی، بانکی، تجاری، تکنولوژی، بهداشتی و کلاً امور مختلف برنامه‌ریزی استقبال زیاد کرده‌اند. قابل ذکر است که جریان خصوصی سازی نیز در بسیاری از کشورها حتی بلوک شرق سابق شروع شده است. در این حرکت، از نقش فعال زنان در امور مختلف استفاده‌های فراوان به عمل آمده است. این حرکت عموماً در حال جهانی شده است. از این رو، توسعه اقتصادی- اجتماعی تا حد زیادی یا به کارگیری نقش زنان در عرصه‌های فوق تضمین می‌گردد. ۳- سازماندهی پوشش اقتصاد زنان می‌بایست اقدامات جمعی و فردی اعمال نمایند تا اینکه بتوانند موانع پیش روی خود

را به شکلی از میان بردارند. آنها از طریق به کارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخشهای عمومی و خصوصی، به عنوان مدیران، مسئولین اجرایی، کارفرمایان، به عنوان افراد صاحب رأی، مصرف کنندگان اقتصادی و ... می‌توانند منافع اقتصادی (پوشش اقتصادی) خود را هرچه بهتر سازماندهی کنند. آنها از طریق استفاده از حق رأی خود می‌توانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی نمایند. آنها با ایجاد گروههای فشار، می‌توانند در برنامه ریزیهای رسمی نقش و نفوذ خود را به اثبات برسانند؛ یعنی می‌توانند در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی چنین تغییراتی به وجود آورند. به همین خاطر، سازمان ملل نیز در این زمینه تا حد زیادی به دفاع از حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان برخاسته است. از این رو، از طریق سازماندهی و برنامه ریزیهای اقتصادی، سیکل توسعه زنان به خوبی می‌تواند ادامه پیدا کند. قابل ذکر است که طی سه دهه اخیر زنان در بسیاری از جوامع با به دست آوردن حق رأی، توانسته‌اند وارد جامعه اقتصادی - اجتماعی گردند. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص ۱۸۱-۱۸۲) وضع فعالیت زنان در کل کشور براساس جدول زیر بیشترین درصد اشتغال زنان با ۱۷٪ مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ ساله و بیشترین درصد بیکاری با ۸/۳۴٪ مربوط به گروه سنی ۱۵ تا ۱۹ ساله می‌باشد. آمارهای این بخش از کتاب شاخص های اجتماعی، اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران که توسط دفتر امور زنان کشور در نهاد ریاست جمهوری در مهرماه ۱۳۷۶ انتشار یافته، استخراج شده است و به موجب آن: در بین زنان در حال تحصیل ۳/۶۲٪ گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ ساله به عنوان بیشترین و در بین زنان خانه دار ۲/۳٪ در همین گروه سنی به عنوان کمترین نسبت در جمعیت غیرفعال تقسیم بندی شده است. در کشور ما جمعیت ده ساله و بیشتر به عنوان جمعیت فعال در نظر گرفته شده است. البته در سرشماریهای ۱۳۶۵ با توجه به اینکه برخی از کودکان ۶ تا ۹ ساله مخصوصاً در مناطق روستایی کمک کار والدین بوده و یا به طور مستقل کار می‌کرده‌اند، لذا شاغلین جمعیت ۶ تا ۹ سال را هم مشخص نموده‌اند. گرچه هنوز زنان نقش فعال و واقعی خود را در همه جنبه های اشتغال نیافته‌اند اما در آموزش و بهداشت از بخش خدمات، و در تولیدات کشاورزی نقش اساسی داشته‌اند. در فعالیتهای زراعی و دامی به ویژه در استانهای گیلان و مازندران و خوزستان حدود نیمی از کاربرعهده زنان است اما به دلیل اینکه اکثر زنان این فعالیتها را همراه با امور خانه انجام می‌دهند لذا در بخش غیرفعال خانه داری گم می‌شوند و با توجه به فضای فرهنگی جامعه، شاغل محسوب نمی‌شوند. زنان سعی می‌کنند به مشاغلی روی آورند که علاوه بر کسب درآمد بتوانند انتظار جامعه را در راه انجام رسالت خطیر خویش، زن خانه دار خوب برآورده نمایند و در نتیجه زنان به سوی مشاغل متوسط که چنین کارکردی دارد هدایت شده و کمتر مشاغل در سطوح بالا برعهده آنها گذاشته می‌شود. میزان اشتغال در جمعیت ده ساله و بیشتر کشور در سال ۱۳۷۵ حدود ۹۱٪ بوده که با توجه به توسعه صنعتی کشور، این نسبت در طی چند دهه گذشته بی سابقه است در سال ۱۳۶۵ همزمان با جنگ تحمیلی میزان اشتغال کشور طی نیم قرن گذشته به پایین ترین سطح خود رسیده و حدود ۸۶٪ بوده است. منابع و مآخذ: ۱- ساروخانی، باقر ۱۳۸۲ جامعه شناسی خانواده ۲- علویون، سید محمد رضا، کار زنان در حقوق بین المللی کار، ۱۳۸۱- شیخی، محمد تقی (جامعه شناسی زنان و خانواده، ۱۳۸۰۴- سفیری، خدیجه، جامعه شناسی اشتغال زنان ۱۳۷۷- اسلون فیدر، شرلی مترجم: مینا اعظامی (بار سنگین زنان شاغل ۱۳۷۷- توسلی، غلام عباس (جامعه شناسی کار و شغل ۱۳۵۷- کار، مهر انگیز، رفع تبعیض از زنان ۱۳۷۸- نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰۹- سالنامه ی آمار کار ۱۰- تحقیق دانشجویان (اشتغال زنان و محدودیتهای آنها) ۱۱- صابر / فیروزه / ۱۳۸۱ راه های توسعه و کار آفرینی در ایران ۱۲- گزارش ملی جوانان ۱۳۸۱

رابطه بین آموزش کار و کار آفرینی

رابطه بین آموزش کار و کار آفرینی

محققین: انضباطی - ولی پور: بررسی تأثیر رابطه ی بین آموزش کار و کار آفرینی و نقش آن در نگرش جوانان در خود اشتغالی -

شناسایی و تحریک استعدادها و مهارت های کارآفرینانه چکیده: در این طرح تحقیق به بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی، شناسایی و تحریک استعدادها و مهارت های کارآفرینانه و کشف فرصت های جدید پرداخته شده است. پس از انتخاب موضوع اقدام به کامل کردن فرم طرح تحقیق نموده و سپس گزارش کار خود را در کلاس درس روش تحقیق در مدیریت ارائه دادیم و بعد از گرفتن اشکالات آن توسط استاد ارجمند و راهنمایی های ایشان پرسشنامه ای را در رابطه با موضوع تنظیم و در بخش پیوست قرار دادیم. واژه های عملیاتی و کاربردی: کارآفرینی - کارآفرین - مخاطره پذیری - استقلال طلبی - خلاقیت - تحمل ابهام - مرکز کنترل درونی فصل اول زما قرعه کاری انداختن زکار آفرین کارها

ساختن «نظامی» مقدمه واژه کارآفرینی هم اکنون برای بیان معانی و اهداف مختلفی به کار برده می شود از یک سو به معنای یک رویکرد توسعه اقتصادی است که مورد توجه برخی از کشورها قرار گرفته و از طریق اقتصاد کارآفرینی توانسته اند به توسعه دست یابند. در این راستا تعداد کسب و کارهای جدید یک شاخص توسعه یافتگی است. در این عرصه رقابت میان کشورها به رقابت میان شرکت ها تبدیل شده است. از سوی دیگر این واژه به معنای روحیه سرزندگی و فضیلت و یا به تعبیری عمیق تر، شوق خلقت می نامند. از نگاهی دیگر توانایی راه اندازی کسب و کار و فروش یک ایده، محصول یا خدمت جدید را کارآفرینی می نامند کارآفرینی از موضوعات مهم روزگار ماست و عصر امروز را می توان عصر کارآفرینی نامید. کارآفرینان امروزه از احترام خاصی برخوردارند و روز به روز به تعداد آنها افزوده می شود. به حق این افراد سربازان و قهرمانان توسعه اقتصادی هر کشوری هستند. کارآفرینی فرایندی است پیچیده، طولانی مدت و علاوه بر آمادگی و علاقه مندی شخص از دوران کودکی، نیاز به آموزشی و پرورشی نیز دارد و با فراهم شدن بسترهای آن از طریق دولت و مردم و حمایت های آنان شکوفا می شود. پس از روشن شدن ضرورت توجه به کارآفرینی، آشنایی با مفهوم کارآفرینی و خصوصیات کارآفرین، پرورش روحیه کارآفرینی در افراد غیر کارآفرین از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می شود. از این رو فعالیت های آموزشی برای تربیت کارآفرینان در دستور کار بسیاری از مراکز آموزش کارآفرینی در ایران قرار گرفته، چرا که لازمه توسعه کارآفرینی، آموزش آن است. این موج که از اوایل سال ۱۳۸۰ در دانشگاه های بزرگ آغاز شده هم اکنون اکثر دانشگاه ها علاوه بر کارگاه های آموزشی، یک درس ۲ یا ۳ واحدی نیز در برنامه های درسی دانشجویان کاردانی و کارشناسی گنجانده شده است. علاوه بر این با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینی نهادهای مختلفی نیز برای حمایت دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی تاسیس شده است. بیان مسئله کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است. منبعی که به توان خلاقیت انسان ها بر می گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر است. امروزه همگان دریافته اند که جوامعی که به منابع انسانی متکی بوده اند تا به منابع زیرزمینی، در بلند مدت موفق تر بوده اند. مفهوم کارآفرینی: با تحولات سریع و شتابان محیط بین المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهه اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی و مطرح شدن پدیده هایی همانند «جهانی شدن اقتصاد» و «فن آوری اطلاعات»، مباحث اساسی در خصوص راهکارهای مختلف برای تسریع فرآیند رشد و توسعه پایدار و رفاه اقتصادی مطرح می گردد. یکی از این مباحث جدید، نقش کارآفرینان در این فرایند می باشد. کارآفرینی از مفاهیم جدیدی است که حداقل در محدوده علم اقتصاد، مدیریت، جامعه شناسی و روان شناسی و سایر مقوله های مرتبط با این موضوع قدمتی بسیار کوتاه داشته و از مفاهیم رو به گسترش می باشد. به دلیل آنکه معنای تحت الفظی «کارآفرینی» نمی تواند عمق محتوی و مفهوم این واژه را مشخص نماید و برای جلوگیری از فهم نادرست این موضوع یا واژه با سایر واژه ها و برای رسیدن به فهم و فرهنگ مشترک از آن، معرفی و شناساندن این واژه بسیار مهم می نماید. این که کارآفرینی چیست؟ کارآفرین کیست؟ فرآیند کارآفرینی چگونه است؟ نقش و تاثیر کارآفرینی و کارآفرینان در ابعاد توسعه و رشد اقتصادی و متغیرهای کلان اقتصادی همانند اشتغال چیست؟ نقش آموزش و تجربه در رشد کارآفرینی چه میزان است؟ سوالهایی هستند که باید برای رسیدن به این فرهنگ مشترک به وضوح و مبسوط پاسخ داده شود. به طور کلی «کارآفرینی» از

ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون زندگی حضور داشته و مبنای تحولات و پیشرفت‌های بشری بوده است. لیکن تعاریف زیاد و متنوعی از آن در سیر تاریخی و روند تکامل موضوع بیان شده است، که برخی از این تعاریف ارائه می‌گردد: - کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل کند. اهداف تحقیق: اهداف نظری: هدف نظری این تحقیق بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و نگرش جوانان در خود اشتغالی می‌باشد به طوری که بعد از انجام تحقیق و اجرای آن افراد بتوانند خود موسس باشند و کسب و کار ایجاد نمایند. اهداف کاربردی: - تشویق دانشجویان سال آخر و دارای ایده تجاری به راه اندازی شرکت توسط خودشان - تشویق دانشجویان به در نظر گرفتن خط مشی ها در شرکت ها و افزایش آگاهی راجع به خود اشتغالی به عنوان یک انتخاب شغلی برای فارغ التحصیلان. - ایجاد آگاهی از اهمیت شرکت های فردی - پذیرفتن گروهی که به دقت انتخاب شده از طریق یک برنامه جامع آموزشی - توسعه صنعتی سریع از طریق تربیت کارآفرینان بیشتر - متنوع ساختن منابع کارآفرینی - حل مشکلات اشتغال و بهبود بهره وری اهمیت و ضرورت آموزش کارآفرینی با نگاهی به روند رشد و توسعه جهانی در می یابیم که با افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده ای بیشتر می شود به بیان دیگر ارتباط مستقیمی بین پیشرفت فناوری و ضرورت آموزش کارآفرینان وجود دارد. اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند و از آنان نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می شود. چرخ های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید، در اهمیت کارآفرینی همین بس که طی بیست سال (۸۰-۱۹۶۰) در کشور هند تنها پانصد موسسه کارآفرینی شروع به کار کرده اند و حتی پاره ای از شرکتهای بزرگ جهان برای حل مشکلات خود به کارآفرینان رو می آورده اند. این در حالی است که در ایران حتی یک موسسه کارآفرینی در دهه های اخیر نداشته ایم. [۱] سوابق علمی تحقیق: الف) آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی سوال اصلی تحقیق: آیا آموزش کارآفرینی به اشتغال تأیید دارد؟ سوالات فرعی تحقیق: - آیا آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است؟ آیا آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر دارد؟ آیا آموزش کارآفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه موثر است؟ آیا تجدید نگرشها در جهت پذیرش تغییر از نتایج آموزشی کارآفرینی است؟ آیا آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد؟ آیا آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود؟ آیا افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی از نتایج آموزش کارآفرینی است؟ آیا القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات کارآفرینی است؟ آیا آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری در محصول، تولید، بازار و صنعت می شود؟ فرضیه های تحقیق: الف) فرضیه اصلی تحقیق: آموزش کارآفرینی بر اشتغال موثر است. ب) فرضیه های فرعی: آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است. آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر بسزایی دارد. آموزش کارآفرینی سبب افزایش علاقه افراد نسبت به قرار گرفتن در شرایط مبهم می شود. آموزش کارآفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه موثر است تجدید نگرش ها در جهت پذیرفتن تغییر از نتایج آموزش کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد. آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود. افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی را می توان از نتایج آموزش کارآفرین به شمار آورد. القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات آموزش کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری در محصول، تولید، بازار و صنعت می گردد. متغیرهای مربوط: متغیر مستقل: آموزش کارآفرینی متغیر وابسته: اشتغال متغیر واسطه: نگرش، انگیزه، روحیه، مهارت متغیر کنترل: دانش، جنسیت، استعدادها، نوع آموزش. تعریف واژه های عملیاتی و کاربردی ۱- کارآفرینی: روشی است برای انجام

دادن کسب و کار به شیوه ای مبتکرانه ، با تمرکز به مشتری و پذیرفتن ریسک های حساب شده . [۲-۱] کارآفرینی فردی : فرآیندی است که در آن کارآفرین سعی می کند تا فعالیت کارآفرینانه ای را به طور آزاد (مستقل) به ثمر برساند. [۲-۱]

کارآفرینی گروهی (سازمانی) : فرآیندی است که سازمان طی می کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینی انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر و سریع و راحت در سازمان مرکزی یا شرکت های تحت پوشش خود مختار به ثمر برسند. [۲-۲] کارآفرین: بنا به تعریف واژه نامه دانشگاه و بستر کارآفرین کسی است که متعهد می شود مخاطره های یک فعالیت اقتصادی را سازمان دهی ، اداره و تقبل نماید. [۳-۳] مخاطره پذیری: عبارتست از پذیرش مخاطره های معتدل که می تواند با تلاش های شخصی مهار شوند. [۴-۴] استقلال طلبی : نیاز به استقلال طلبی را می توان با عباراتی نظیر «کنترل داشتن بر سرنوشت خویش»، «کاری را برای خود انجام دادن» و «رئیس خود بودن» تعریف کرد. [۵-۵] خلاقیت : خلاقیت توانایی خلق فکرهای جدید است این فکرها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شود [۱]. [۶-۶] تحمل ابهام: تحمل ابهام توانایی زندگی کردن با نداشتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا خیر [۲]. [۷-۷] مرکز کنترل درونی: عقیده فرد را در این مورد که تحت کنترل وقایع خارجی است یا داخلی مرکز کنترل می نامند . بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی توصیف کرده اند. فصل دوم تعریف آموزش کارآفرینی در یک تعریف ساده آموزش کارآفرینی فرایندی نظام مند ، آگاهانه و هدف گرا می باشد که طی آن افراد غیر کارآفرین ولی دارای توان بالقوه به صورتی خلاق تربیت می گردند. در واقع ، آموزش کارآفرینی فعالیتی است که از آن برای انتقال دانش و اطلاعات مورد نیاز جهت کارآفرینی استفاده می شود که افزایش بهبود توسعه نگرش ها، مهارتها و توانایی های افراد غیر کارآفرین را در پی خواهد داشت [۵]. اهداف آموزش کارآفرینی در واقع هدف از آموزش کارآفرینی تربیت و پرورش افرادی خلاق و نوآور است . این قبیل دوره ها به دنبال استفاده از فرصتهای مناسب فراهم شده، مخاطره پذیری، تمایل به حل مشکلات ، بهبود نگرش و گرایش های افراد می باشد [۵]. به طور کلی در آموزش رشته کارآفرینی اهداف متعددی مورد نظر است که برخی از آنها عبارتند از: الف) کسب دانش مربوط به کارآفرینی ب) کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیلی، فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی (ج) شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه د) القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی ه) تجزیه نگرش ها در جهت پذیرش تغییر ر) ایجاد همدلی و حمایت برای جنبه های منحصر به فرد کارآفرینی [۶] چالشهای آموزش کارآفرینی آموزش کارآفرینی و تحقیقات مربوط به آن هم اکنون با چالشهای متعددی مواجه شده است که برخی از این چالشها توسط بلاک و استامپ ارائه شده است . این چالشها عبارتند از • چالش در ایجاد مدل‌های تحقیق برای اندازه گیری اثر بخشی کارآفرینی • چالش در محتوا و شیوه های آموزشی کارآفرینی • چالش در کیفیت مدرسان کارآفرینی • چالش در پذیرش آموزش کارآفرینی در دانشکده ها نسبت به کسب و کار • چالش در ایجاد یک پیکره عمومی (مشترک) در زمینه های دانشی مختلف • چالش در اثر بخشی روشهای آموزشی • چالش در نیازهای یادگیری کارآفرینانی که هم اکنون در آن به سر می برند. [۶] رئوس مطالب آموزش کارآفرینی رئوس مطالب درسی را که برای آموزش کارآفرین تدریس می گردند می توان بر اساس سطوح فردی ، سازمانی و محیطی به سه بخش تقسیم کرد. شکل ۱ رابطه این سطوح را با یکدیگر نشان می دهد. الف) کارآفرینی و فرد: ویژگی ها ، خصوصیات و رفتار یک کارآفرین ، کارآفرینی و نوآوری ، کارآفرینی و خلاقیت و ویژگی های مدیر کارآفرین رئوس مطالبی هستند که در این سطوح تدریس می شوند. پ) کارآفرینی و سازمان: راه اندازی سازمان های کارآفرین، حفظ و نگهداری سازمان های کارآفرین و توسعه کارآفرینی در سازمان های کوچک ، متوسط و بزرگ اهم مطالب دروس کارآفرینی در سازمان می باشند. ج) کارآفرینی و محیط: تعاریف و ویژگی های کارآفرینی ، نقش کارآفرینان در جامعه ، کارکرد کارآفرینان در اقتصاد، اثرات و نتایج توسعه کارآفرینی ، اهمیت کارآفرینی، تشویق و حمایت هایی که جهت توسعه کارآفرینی صورت می گیرد. کارکرد

دولت در کار آفرینی، نقش پشتیبانی دولت از کار آفرینی مهمترین موارد تدریس شده در این سطح از کار آفرینی می باشند. شکل ۱ رابطه بین رئوس مطالب آموزش کار آفرینفرآیند آموزش کار آفرینی: آموزش کار آفرینی یادگیری چند مرحله ای است که حداقل در پنج مرحله متفاوت از زندگی توسعه و تحقق می یابد. مراحل آموزش کار آفرینی به ترتیب سطح عبارتند از: مرحله ی اول- سطح پایه: دانش آموزان در دوره های ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان باید رویه های مختلف مالکیت کسب و کار را تجربه کنند. در این مرحله بر مفاهیم اساسی اقتصادی، فرصت های کسب و کار که در نتیجه تغییرات اقتصادی به وجود می آیند و هم چنین مهارت های اساسی مورد نیاز جهت موفقیت در بازار کسب و کار تمرکز می شود. برانگیختن برای یادگیری بیشتر و درک فرصت های منحصر به فرد اقتصادی از نتایج غایی و مورد انتظار این سطح است. مرحله ی دوم - سطح پرورش شایستگی ها: در این مرحله دانش آموزان باید زمان تجارت و کسب و کار را یاد بگیرند و با مسائل و دیدگاه هایی که از نظر صاحبان موسسه و بنگاه مهم هستند، آشنا شوند. سطح پرورش شایستگی ها به آموزش های حرفه ای نیاز دارد. آموزش های حرفه ای می تواند در مقام کلاس های درسی مختلفی که به نوعی با کار آفرینی مرتبط هستند، تدریس گردد. مرحله ی سوم - سطح کاربرد خلاق: این سطح از فرایند آموزش کار آفرینی در برگیرنده حداقل دروسی است که یادگیری آنها برای تشریح یک کسب و کار نوین الزامی است. مرحله ی چهارم - سطح راه اندازی کسب و کار: این مرحله که نتیجه مستقیم مرحله ی قبل است، هدفی جزء راه اندازی یک کسب و کار توسط فراگیران ندارد و پیامد منطقی آموزش هایی است که در سطوح قبلی فرآیند آموزشی کار آفرینی داده شده است. بعد از اینکه افراد بزرگسال تجارب شغلی خاصی را کسب کردند و یا آموزش های بیشتری را در آن زمینه دیدند، به مساعدت های خاص مربیان خود نیاز دارند تا در حالی که با معلمین خود به بحث و تبادل نظر می پردازند و نقاط تاریک راه اندازی یک کسب و کار برایشان روشن می شود، تجارت مرتبط با شغلی را که دیده اند، بالفعل نمایند. این دوره ی آموزشی معمولاً دو ساله بوده و در دانشکده های اقتصاد و مدیریت برگزار می شود. مرحله ی پنجم - سطح رشد و توسعه: اغلب صاحبان کسب و کار علاقه ای به درخواست کمک و مساعدت برای افزایش آگاهی ها و انش خود ندارند مگر اینکه در آن زمینه احساس نیاز کنند. دوره های مستمر آموزشی، سمینارها و گردهمایی علمی می تواند به این افراد کمک کند تا توانایی های کسب و کار خود را بالا برده و تقویت نمایند. دوره های آموزش کار آفرینی: دوره های آموزش کار آفرینی که تا سال ۱۹۹۰ میلادی شکل گرفتند در چهار دسته ی اصلی قابل تقسیم بندی می باشند که عبارتند از: دسته ی اول - دوره های آگاهی و جهت گیری به سوی کار آفرینی: هدف از برنامه های این دوره، افزایش آگاهی، بینش و درک نسبت به کار آفرینی به عنوان یک انتخاب شغلی برای افراد از تمامی اقشار اجتماعی است. برنامه های این دسته در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان تدریس می شوند. در دوره های آزاد کار آفرینی گروه های نژادی، مخترعان، کارکنان دولت، دانشمندان، بازنشستگان نیروهای مسلح و حتی افراد غیر شاغل نیز می توانند تحت پوشش قرار بگیرند. دسته ی دوم - دوره های توسعه تاسیس بنگاه ها: برنامه های آموزشی این دسته به اقتضای شرایط خاص هر کشور طراحی شده اند. در این زمینه مراکز ویژه ای در کشورهایی همچون آمریکا، استرالیا، هند، هلند، فیلیپین، مالزی، سنگاپور، انگلستان و فنلاند ایجاد شده اند. اهداف عمده این مراکز ارائه آموزش های ویژه جهت توسعه توانایی ها و انگیزش افراد، توسعه مناطق شهری و آموزش های عملی کار آفرینان است. دسته ی سوم - دوره های رشد و بقای کار آفرینان و بنگاه های کوچک: این دوره ها که شرکت های کوچک را در بر می گیرد، نیازهای آموزشی بسیار متنوعی را تحت پوشش قرار می دهند. شرکت های کوچک در هر کشوری باید مورد توجه قرار بگیرند. دسته ی چهارم - دوره های توسعه آموزش کار آفرینی: برنامه های این دسته که شامل شیوه های جدید آموزشی و تعیین نقش های تازه استاد - دانشجو در فرآیند آموزش کار آفرینی است. هدف عمده ی این برنامه های آموزش و گسترش کمی استادان و مربیان جدید از میان دست اندرکاران فعالیت های اقتصادی و صنعتگران برای آموزش کار آفرینی است. عوامل موثر بر کار آفرینی از جمله عوامل مهم در ایجاد کار آفرینی که می توانند این

فرایند را توسعه دهند عبارتند از: ۱- زیر ساختهای اجتماعی ۲- تحقیق و توسعه ۳- کیفیت نیروی انسانی ۴- کیفیت مدیریت [۴] نکات مهم در ارایه دوره های آموزش کارآفرینی: برای آنکه دوره های آموزشی کارآفرینی با موفقیت همراه باشد، باید نکاتی چند مورد توجه و احترام قرار گیرد که عبارتند از: الف) ترکیب شرکت کنندگان در کلاس های آموزش کارآفرینی متنوع باشد. ب) کلاس های در بردارنده باز خوردهای مستمر و حتی از قبل پیش بینی نشده باشد ج) علاوه بر راه اندازی کسب و کار جدید بر انواع ابتکارات و خلاقیت های کارآفرینانه هم تاکید نماید. د) جهت هر یک از بحث ها و مسائل کلاس، راه حل و جواب مشخص و معینی ذکر گردد. ه) امکان تغییر و اصلاح برنامه های آموزشی توسط معلم و یا استاد به آسانی میسر و مقدور باشد. و) از سبک ها و روش های مختلف تدریس استفاده گردد تا باعث ایجاد هیجان و جذابیت شود. ز) معلمان و یا استادانی که کارآفرینی را تدریس می کنند، خودشان کارآفرین باشند. چارچوب آموزش کارآفرینی: با آشکار شدن مفهوم کارآفرینی و به ویژه مفهوم کارآفرینی سازمانی و ضرورت آن در توسعه سازمان و جامعه، تردیدی در تربیت کارآفرینان سازمانی جهت تحقق این هدف بزرگ باقی نمی ماند. با توجه به اینکه در تاکید بر اهمیت کارآفرینی سازمانی، کارآفرینان سازمانی به عنوان موتور نیرومند توسعه سازمان و جامعه خود شناخته شدند، آنچه اهمیت حیاتی پیدا می کند، روشن کردن و به راه انداختن این موتورها جهت توسعه است. برای روشن شدن موتور، کافی است استارت زده شود ولی برای استمرار فعالیت آن باید همواره به آن سوخت رسانی شود و شرایط جهت فعالیت بی نقص آن مهیا گردد. به هر حال برای آگاه شدن و شروع به حرکت کارآفرینان سازمانی کافی است تا آموزش های لازم در این زمینه به آنها ارائه گردد تا جرقه کارآفرینانی در ذهن آنها زده شود و در عین حال ضرورت مساله نیز برای آنها معلوم گردد. اما برای تداوم این حرکت باید با پرورش آنان از طریق اقداماتی مانند حمایت مدیریت، ایجاد تفکر استراتژیک کارآفرینی و فراهم سازی عوامل ساختاری و محتوایی بستر فعالیت مستمر کارآفرینان سازمانی را فراهم کرد. شکل ۲ این چارچوب را نشان می دهد. شکل ۲ چارچوب آموزش کارآفرینی سازمانی تجربیات برخی از کشورها در پیاده سازی برنامه های آموزشیا مروزه تجربیات فراوانی در سراسر دنیا راجع به طراحی برنامه ها، ارتقاء و ایجاد انگیزه و کمک به کارآفرینی از طریق آموزش آن وجود دارند، این برنامه های در کشورهای نظیر هندوستان، سنگاپور، استرالیا، فیلیپین و... به اجرا در آمده اند. سنگاپور: در سنگاپور، دوره های آموزشی متعددی در خصوص کارآفرینی توسط دانشگاه ها و موسسات پلی تکنیک برگزار می شود. موسسه های آموزشی دانشگاهی و آژانس های دولتی نیز به ارایه برنامه های کوتاه در این ارتباط پرداخته اند. در این رابطه، یکی از مراکز آموزش کارآفرینی، دانشگاه نانیانگ است. یکی از برنامه های درسی مهم این دانشگاه، برنامه توسعه مهارت های شخصی است. در این برنامه درسی، شرکت کنندگان به منظور تکمیل دانش فنی مورد نیاز خود، مهارت های شخصی مهمی همچون کارآفرینی و خلاقیت را می آموزند. استرالیا: وزارت آموزش فنی و حرفه ای استرالیا بزرگ ترین مرکز آموزش دهنده مدیریت و کارآفرینی در استرالیاست و اهدافی همچون ارتقاء ظرفیت برای ارائه دروس توسعه مدیریت و ایجاد مشوق هایی برای بهبود کیفیت، اعطاء گواهینامه صلاحیت به کارآموزان و مشاوران شرکت های کوچک، ایجاد نشست های حضوری و ارائه کمک های مالی، استفاده از وسایل کمک آموزشی پیشرفته برای آموزش و استفاده از فناوری اطلاعاتی برای مبادله اطلاعات در سطح سازمانی و فراسازمانی را دنبال می کند. به طور کلی این وزارتخانه در جهت ارتقاء مهارت های انسانی، رهبری و استراتژیک کارآفرینان تلاش می نماید. علاوه بر فعالیت های فوق دولت استرالیا در زمینه توسعه آموزش های کارآفرینی اقداماتی همچون برگزاری سمینارها، نشست ها و کنگرها را نیز در دستور کار خود قرار داده که نمونه برجسته آن برگزاری سمینار توسعه کارآفرینی با حضور بیش از ۱۰۰ هیات اعزامی از کشورهای جهان در سال ۱۹۹۸ بوده است. [۵] فصل سوم روش شناسی الف) نوع کار تحقیقاتی: با توجه به اهمیت کارآفرینی در ایجاد اشتغال از طریق آموزش آن تحقیق کاربردی می باشد ب) نوع روش تحقیقاتی: این تحقیق روش توصیفی و همبستگی را بکار برده است زیرا به بررسی چستی و چگونگی موضوع و به توصیف وضعیت فعلی آن پرداخته است و هم چنین به

بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و اشتغال اقدام نموده است. (ج) روش گردآوری: به منظور جمع آوری اطلاعات، از کتاب‌ها و نشریه‌ها استفاده شده است به همین جهت روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای می‌باشد. (د) جامعه آماری: جامعه آماری در این تحقیق کلیه سازمان‌های دولتی و غیردولتی شهرستان مشهد می‌باشند. (ر) روش نمونه‌گیری: نمونه‌گیری به روش احتمالی خوشه‌ای انجام گرفته شده است (ز) حجم نمونه: برای عملیات آماری از فرمول ماندل استفاده شده است چون جامعه نامعلوم است. مشکلات و تنگناهای اجتماعی تحقیق: یکی از مشکلات مهم در این زمینه کمبود کارهای تحقیقاتی و پژوهشی بود که درخصوص این موضع انجام گرفته بود. فصل چهارم تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه‌گیری میزان رابطه و تاثیر اخلاق بر زندگی اجتماعی دانشجویان از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود. برای خلاصه کردن داده‌ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می‌شود. همان‌طور که در فصل سوم ذکر شد از طریق پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری نظرات در خصوص بررسی تاثیر رابطه آموزش کارآفرینی و نقش آن در نگرش جوانان در خوداشتغالی در مشهد اقدام گردید. آنچه در این فصل بیان شده گزارشات آماری از مشخصات و تعداد کلی نمونه‌ها و شرح و تفسیر فرضیه‌های متناسب با سؤالات و پاسخهای ارائه شده بیان گردیده است. متناسب با آنچه که در سؤالات آمده عواملی همچون عوامل بیکاری، اشتغال و عوامل موثر در اشتغال که به تجزیه و تحلیل آن اقدام شده و نقش آموزش را در جهت این عوامل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده ایم. جدول و نمودار سؤال شماره ۱ نقش آموزش چه میزان برای ایجاد کارآفرینی تأثیر داشته است؟ گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ درصد ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ همان‌طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد گزینه زیاد، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه متوسط و ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد پاسخ دهندگان گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که آموزش تأثیر زیادی بر اشتغال دارد. لذا سؤال مذکور مورد تأیید می‌باشد. جدول و نمودار سؤال شماره ۲ شرایط بحران جهانی چه میزان بر بیکاری موثر بوده است؟ گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ درصد ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ همان‌طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۴۴ نفر معادل ۴۴ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۶ نفر معادل ۲۶ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه کم، و تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد نفر گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که بحران‌های جهانی در ایجاد بیکاری مؤثر است. جدول و نمودار شماره ۳: تا چه میزان مدیریت صحیح در رفع بحران‌های جهانی در جلوگیری از بیکاری موثر است؟؟ گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ درصد ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ همان‌طور که ملاحظه می‌کنید تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۵ درصد گزینه خیلی زیاد، تعداد ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد پاسخ دهندگان گزینه زیاد، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۹ نفر معادل ۹ درصد گزینه کم و تعداد ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند، بنابراین تعداد هفتاد نفر معادل ۷۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند که مدیریت صحیح دولت در کاهش بیکاری موثر است. جدول و نمودار سؤال شماره ۴: نداشتن شغل مناسب تا چه حد در فقر خانواده شما تأثیر دارد؟ گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ درصد ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ همان‌طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۸ نفر معادل ۲۸ درصد گزینه زیاد، ۱۴ نفر معادل ۱۴ درصد گزینه متوسط، ۸ نفر معادل ۸ درصد گزینه کم و ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد و شش نفر معادل ۷۵ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که نداشتن شغل مناسب در به وجود آمدن فقر مؤثر است. جدول و نمودار سؤال شماره

۵: بالا بودن سطح هزینه‌های زندگی تا چه میزان در ایجاد فقر و بیکاری مؤثر است؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ درصد ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۵۷ نفر معادل ۵۷ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه زیاد، ۱۳ نفر معادل ۱۳ درصد گزینه متوسط، ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۷ درصد افراد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند یعنی، معتقدند که بالا بودن سطح هزینه‌های زندگی در به وجود آمدن بیکاری و فقر مؤثر است. فصل پنجم نتیجه‌گیری: دگرگونی‌های مربوط به افزایش جمعیت، تغییرات سریع تکنولوژی و عوامل دیگر اثراتی به بازار کالا- داشته است که حاصل آنها می‌تواند کم‌کاری و بیکاری دانش‌آموختگان باشد. واحدهای تولیدی یا خدمتی که کوچک که بخشی غیر متشکل اقتصادی را تشکیل می‌دهد می‌تواند سهم قابل توجهی در جذب تازه واردین به بازار کار داشته باشد. برای این منظور باید انگیزش برای پیشرفت را در دانش‌آموختگان تقویت کرد و دانش و مهارت‌های ریسک‌پذیری و اداره، امور تولیدی و خدماتی واحدهای کوچک را در آنان پرورش داد. پیشنهادات: ایجاد یک سیستم آموزشی پیمانانه‌ای برای پرورش دانش و مهارت‌های مورد نظر در دانش‌آموختگان پیشنهاد شد و ساز و کار لازم جهت هدایت آنان مورد نظر قرار گرفت [۳ب] فرایند تصمیم‌گیری شروع به کارآفرینی (مطالعه موردی کارآفرینان ایرانی) احساس مالکیت و مدیریت کارآفرینان ایرانی نسبت به سازمان خود (علاقه به دخالت در تمامی امور سازمان) این نکته را متذکر می‌سازد که در آموزش کارآفرینانه بایستی خلاصه‌ای کاربردی از تمامی امور مدیریتی مد نظر قرار گیرد. آموزش‌های کارآفرینی را می‌توان در ۳ دسته کلی طبقه‌بندی نمود: آموزش‌های آگاه‌کننده (آموزش‌های مشوق کارآفرینی و افزایش تمایل به کارآفرینی که نقش آگاه‌کننده و ارزش و دهنده به کارآفرینی دارند) با کارآفرینانه (آموزش‌های مربوط به کارآفرینان در حال راه‌اندازی کسب و کار که پتانسیل کارآفرینی را افزایش می‌دهند و ایده اولیه را به فرصت تبدیل می‌نمایند) و رشد آموزش‌هایی که (به توانایی فرد برای ارائه محصول / خدمت به بازار گسترش بازار تاثیر می‌گذارد) [۷]. منابع و مآخذ: [۱] اکبری، کراحت الله، (۱۳۸۵): «توسعه کارآفرینی»، انتشارات جهاد دانشگاهی [۲] کارت رایت، راجر، «سازمان‌های کارآفرین» [۳] بازرگان، عباس، (۱۳۷۳): «آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی» فصل نامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۲۵، صص ۸-۳ [۴] «بررسی جریان خصوصی سازی و تاثیر آن بر تقویت کارآفرینی»، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۸. [۵] ذبیحی، محمدرضا / مقدسی، علیرضا، (۱۳۸۵) «کارآفرینی از تئوری تا عمل»، نشر جهان فردا [۶] نشریه تدبیر صص ۲۳-۲۲ [۷] دهقان پور، علی / فیض بخش بازرگان، علیرضا، «فرایند تصمیم‌گیری شروع به کارآفرینی» فصلنامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۵۸، صص ۶۷-۴ پیوست ۱ بسمه تعالی پرسشنامه پاسخگوی محترم: با سلام و احترام؛ این پرسشنامه برای انجام کار تحقیقاتی با هدف بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر اشتغال تدوین شده است. شایان ذکر است که آموزش کارآفرینی بر مهارت‌های کارآفرینانه، نوآوری و خلاقیت، تربیت افراد متکی به نفس، انجام کارهای گروهی، ریسک‌پذیری، استفاده از فرصتها و در نهایت تمایل برای راه‌اندازی کسب و کارهای جدید و ایجاد اشتغال تاثیر دارد. خواهشمندیم با دقت به سوالات زیر پاسخ دهید تا با یاری شما به نتایج دقیق تری در خصوص این موضوعات برسیم. ضمناً پاسخ‌های ارائه شده از جانب شما کاملاً محرمانه نزد ما باقی می‌ماند. ۱- جنس: زن • مرد • ۲- سن: سال ۳- سنوات خدمت سال ۴- میزان تحصیلات: دیپلم • فوق دیپلم • لیسانس • فوق لیسانس • دکترا • فوق دکترا • ۵- وضعیت تاهل: متاهل • مجرد • سوال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم ۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشور مورد توجه قرار گرفته است؟ ۲- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش افراد تاثیر دارد؟ ۳- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش شغلی افراد تاثیر دارد؟ ۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر بهبود عملکرد صنایع کوچک توسط کارآفرینان توانمند تاثیر دارد؟ ۵- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر توسعه صنعتی

- سریع موثر است؟ ۶- تا چه حد آموزش کارآفرینی در متنوع ساختن منابع کارآفرینی تاثیر دارد؟ ۷- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب و کارهای تعاونی (در قالب شرکت های کوچک و متوسط) می گردد؟ ۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی شده است؟ ۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر قابلیت ریسک پذیری (مخاطره پذیری) افراد موثر است؟ ۱۰- چقدر آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید موثر است؟ ۱۱- چقدر وجود افراد کارآفرین در دوام شرکت ها نقش دارد؟ ۱۲- افراد کارآفرین چقدر متکی به نفس اند؟ ۱۳- آیا آموزش کارآفرینی بر تربیت افراد متکی به نفس تاثیر دارد؟ ۱۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی سبب ایجاد توانایی افراد می گردد؟ ۱۵- آیا کارآفرینی سبب ایجاد انگیزه موفقیت می گردد؟ ۱۶- آیا آموزش کارآفرینی برای کار گروهی ایجاد ارزش کرده است؟ ۱۷- آیا تجدید نگرش در جهت پذیرش تغییر در سازمان لازم است؟ ۱۸- آیا آموزش کارآفرینی شما را در جهت پذیرش تغییر هدایت کرده است؟ ۱۹- تاثیر آموزش کارآفرینی بر مشاوره در خصوص استفاده از فرصتها ۲۰- آیا آموزش کارآفرینی باعث ایجاد تمرکز برای آگاهی های تحریک شده می شود؟ ۲۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی موثر است؟ ۲۲- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت ترکیب برنامه های عملیاتی موثر است؟ ۲۳- آیا آموزش کارآفرینی بر مهارتهای مورد نیاز برای یافتن ایده و اعتبار بخشیدن به آن تاثیر دارد؟ ۲۴- آیا آموزش کارآفرینی بر توسعه مهارتهای کارآفرینانه تاثیر گذار است؟ ۲۵- آیا تحمل ابهام در خلاقیت و نوآوری تاثیر دارد؟ ۲۶- تا چه اندازه آموزش کارآفرینی نوآوری افراد را تشویق کرده است؟ ۲۷- آیا آموزش کارآفرینی بر ایجاد مهارتهای مربوط به کسب و کار موثر است؟ ۲۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترویج روحیه فرهنگ کارآفرینی موثر است؟ ۲۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی به ارتقای شناخت جامعه دانشگاهی نسبت به کارآفرینی برای ایجاد اشتغال و رفاه کمک کرده است؟ ۳۰- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترغیب و جذب ها جامعه دانشگاهی به دوره های آموزش کارآفرینی موثر است؟ ۳۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی در جلوگیری از مهاجرت نخبگان تاثیر گزار است؟ کارآفرینی: روشی است برای انجام دادن کسب و کار به شیوه های مبتکرانه با تمرکز به مشتری و پذیرفتن ریسک های حساب شده. مخاطره پذیری: عبارتست از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند با تلاش های مهار شوند. خلاقیت: توانایی خلق فکرهای جدید است. این فکرها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند. تحمل ابهام: توانایی زندگی کردن با نداشتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شخص بدانند موفق خواهد شد یا خیر.

تأثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی به انجام عملیات حسابرسی

محققین: سمیرا غفوریان- تکتم الیاس پور: بررسی تأثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی به انجام عملیات حسابرسی در شرکت ها و مؤسسات وابسته به آستان قدس رضوی چکیده این تحقیق با عنوان (بررسی تاثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی برانجام عملیات حسابرسی در مجموع شرکتها و مؤسسات حسابرسی آستان قدس رضوی) به دنبال بررسی تاثیر نرم افزار حسابرسی سازمان بازرسی و حسابرسی آستان قدس رضوی بر عملیات حسابرسی از جنبه های کارایی و اثر بخشی و همچنین چگونگی تاثیر گذاری آن بر هزینه های حسابرسی می باشد. در این رابطه سه سوال مطرح گردید در سوالات اول و دوم تحقیق این موضوع مطرح شد که آیا بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و مؤسسات کوچک و متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی شده است یاخیر. همچنین در سوال سوم تحقیق این پرسش مورد بررسی قرار گرفت که آیا بکارگیری نرم

افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شامل هزینه پرسنلی و سربار گردیده است یا خیر. به منظور بررسی سوالات اول و دوم تحقیق بر سرشنامه ای آماده گردید و از ۴۸ نفر از حسابرسی سازمان که با نرم افزار حسابرسی آن آشنایی متوسط به بالا داشتند نظر سنجی به عمل آمد. سوال سوم تحقیق نیز با توجه به اسناد و مدارک شرکت ها و موسسات اقتصادی و غیر اقتصادی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی سوالات اول و دوم تحقیق حاکی از آن است که نرم افزار حسابرسی سازمان از لحاظ کارایی در طبقه شرکت و موسسات کوچک. دارای کارایی کمی مناسب می باشد و در طبقه شرکت ها و موسسات متوسط و بزرگ کارایی نسبتا مناسبی دارد و همچنین از جهت اثر بخشی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک اثر بخشی ضعیفی دارد و در شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ دارای اثر بخشی کمی مناسب است در مجموع این نتیجه حاصل گردید که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی سازمان در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک. متوسط. بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقا کارایی و اثربخشی شده است همچنین نتایج بررسی مربوط به سوالات سوم نشان می دهد بکارگیری این نرم افزار موجب کاهش هزینه های حسابرسی گردیده است. مقدمه فناوری اطلاعات بر تمام وجوه عملیات سازمانهای امروزی تاثیر داشته است اما بیش از هر چیز... های اطلاعات حسابداری را دستخوش تغییرات جدی نموده است. به لحاظ... فرایند حسابرسی به شکل دستی انجام می گرفت و زمان زیادی صرف عملیات حسابرسی می شده است. اما استفاده حسابرسان از تکنیک های رایانه ای سبب شده است تا آنان بتوانند همان فرایند را با سرعت و کارایی بیشتری انجام دهند و نیز در وقت و هزینه صرفه جویی کنند. ۱. حسابرسی سیستم های رایانه ای است که به بررسی رابطه حسابرسان با سیستم های رایانه ای حسابداری می پردازد و نحوه حسابرسی این سیستم ها را توضیح می دهد. ۲. حسابرسی به کمک رایانه است که به بررسی بکارگیری رایانه در عملیات حسابرسی می پردازد آنچه در این تحقیق در نظر گرفته شد مورد اخیر می باشد. تشریح و بیان موضوع

موسسات حسابرسی نیز همراه با توسعه اقتصادی در کشورها باید از روش های نوین از جمله استفاده از نرم افزارهای رایانه ای بهره ببرند. استفاده از این نرم افزارها این امکان را فراهم می آورد تا رایانه در زمینههایی همچون آماده کردن کاربرگ های حسابرسی، گرد اوری فرم ها، مستند سازی امور حسابرسی و... به حسابرسان یاری می رساند به این امید که بتوان کارایی و اثربخشی عملیات حسابرسی را ارتقا داد. و با کاهش زمان میزان هزینه را نیز کاهش داد. این سوال همیشه مطرح بوده است که آیا استفاده از این نرم افزارها در امور حسابرسی شرکتها موجب ارتقا کارایی و اثربخشی حسابرسی می شود؟ آیا بکارگیری این نرم افزارها سبب کاهش هزینه های موسسات حسابرسی می گردد؟ به منظور یافتن پاسخ پرسشهای مذکور در این تحقیق به مطالعه موردی در سازمان حسابرسی آستان قدس رضوی و بررسی نحوه عمل نرم افزارهای حسابرسیبر عملیات حسابرسی پرداخته شده است. هدف و علت انتخاب موضوع توسعه اقتصادی کشورها و نیاز به حسابرسی سالانه صورتهای مالی شرکتها باعث شده است تا فعالیتهای حسابرسی گسترش یافته و رقابت بین موسسات حسابرسی افزایش یابد بنابر این موسسات حسابرسی به دنبال راهکار نوینی هستند تا بهای تمام شده قراردادهای حسابرسی را کاهش داده و اثر بخشی آن را افزایش دهند در این راستا شاهد طرح نرفزارهایی هستیم که به عملیات حسابرسی کمک می کنند و اثر بخشی آن ها را افزایش می دهند ولی در راه استفاده مکانیزه عملیات حسابرسی موانعی نیز وجود دارد از جمله: ۱. هزینه های بالای مکانیزه شدن ۲. ابهام موجود در مورد منافع بکارگیری سیستم ها ۳. سایر موانع از جمله عدم آگاهی کافی حسابرسان از سیستم های نرم افزاری در نهایت این سوال مطرح می شود که " آیا مکانیزه شدن در مجموع به صرفه موسسات است؟ " چه هزینه لحاظ مالی و چه اثر بخش و کارایی؟ با توجه به گستردگی سیستم های رایانه ای حسابرسی در جهان تحقیقاتی در این زمینه به عمل آمده است در بخش سوم کتاب " کاربرد تکنیکهای رایانه ای حسابرسی با استفاده از میکرورایانه ها " با عنوان " موانع موجود بر استفاده از نرم افزارهای حسابرسی " آمده است که بسیاری از حسابرسان که با سیستم های روزآمد آشنایی نداشته اند هرگز از نرم افزارهای حسابرسی استفاده نمی کنند سایر حسابرسان که سعی کرده اند از این روش استفاده کنند

شکست پر هزینه‌های از تجربه کرده اند به طوریکه تمایل به تجربه ای دوباره ندارند علل این امر اینگونه بیان شده است: ۱. فقدان اثربخشی هزینه ۲. پیچیدگی های فنی ۳. فقدان تجربه آموزش کافی ۴. سایر موارد از جمله نگرانی صاحبکار از در مورد امنیت اطلاعات در نهایت می توان به تاثیر غیر قابل انکار رایانه ها در صحنه عملیات حسابرسی و حسابداری اشاره کرد که در قرن اخیر بیش از پیش گسترش داشتهاست به طوریکه ر.شهای گذشته را به طور کلی دگرگون کرده است که البته به علت هزینه جاری بالا- و ضرورت سرمایه گذاری اولیه بالا- و پیچیدگی سخت افزاری رایانه ها و عدم تمایل سازمانهای کوچک و متوسط و حتی برخی از شرکتهای بزرگ مبنی بر استفاده از رایانه ها و در برخی موارد فراهم نبودن امکان استفاده از این سیستم ها مزید علت شده است. لذا با توجه به تحقیقات انجام شده و مسائل بیان شده مطالعه اثار نرم افزارهای حسابرسی ضروری به نظر می رسد. در مورد رسیدگی به نرم افزارهای حسابرسی آستان قدس هم باید گفت که به عنوان مجموعه شرکتهای در خراسان رضوی مطرح است دانشگاه امام رضا (ع) نیز از این جمله شرکتهای است بر آن شدیم تا به بررسی این مطلب پردازیم امید است با حمایت مسئولین مربوط و عنایت خاص حضرت رضا(ع) به این مهم دست یابیم. روش تحقیق تحقیق مذکور از نظر هدف تحقیق کاربردی محسوب می گردد از نظر نحوه گردآوری داده ها تحقیق حاضر از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) است. از نگاهی دیگر این تحقیق پیمایشی و بررسی موردی می گردد. در این پژوهش پس از مطالعه کتب و تحقیقات مختلف و گفتگو با اساتید و حسابرسان اهداف کارایی و اثر بخشی در عملیات حسابرسان که مرتبط با نرم افزار های حسابرسی می باشند شناسایی شد و پرسشنامه ای جهت بررسی سوالات اول و دوم تحقیق طراحی گردید. اساتید معتقد بودند که تاثیر گذاری نرم افزار حسابرسی سازمان بر کارایی و اثر بخشی عملیات حسابرسی ممکن بنا به نوع حجم شرکت و موسسه حسابرسی شونده متفاوت باشد به همین دلیل پیشنهاد نمودند که در انجام این تحقیق شرکت ها و موسسات حسابرسی از لحاظ حجم عملیات حسابداری و حسابرسی به سه طبقه به شرکتهای و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم شوند و تاثیر گذاری نرم افزارهای حسابرسی در هر یک از این سه طبقه به طور جداگانه مورد بررسی قرار میگردد بنابر این از حسابرسان پاسخ دهنده خواسته شود تا با توجه به هر یک از این سه طبقه به هر یک از این سه طبقه به هر پرسش پرسشنامه پاسخ لازم را بدهند. جهت بررسی سوالات سوم تحقیق از اسناد و مدارک و نظر خواهی از اساتید استفاده شده است. و با بررسی هزینه های سازمان در طول دوره زمانی مورد نظر بررسی های لازم انجام شد طرح مساله سوالات تحقیق سوالات اصلی ۱. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتهای و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ ۲. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتهای و موسسات آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است؟ ۳. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتهای و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است؟ ۴. آیا به اطلاعاتی که تا این قسمت محقق گردیده است و سوالات مطرح شده در رابطه با موضوع مورد نظر فرضیه ای به شرح زیر به ذهن محققین متبادر گشته است " نرم افزار های حسابرسی بر انجام عملیات حسابرسی موثر است " بر مبنای فرضیه بالا فرضیه های فرعی به شرح زیر مطرح می گردد: ۱. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه معکوس وجود دارد. ۲. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای متوسط رابطه ای وجود ندارد. ۳. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای بزرگ رابطه مستقیمی وجود دارد. ۴. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه معکوس وجود دارد. ۵. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای متوسط رابطه ای وجود ندارد. ۶. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای بزرگ رابطه مستقیم وجود دارد. ۷. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه وجود ندارد. ۸. بین کاربرد نرم افزار های

حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکت‌های متوسط رابطه وجود دارد. ۹. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکت‌های بزرگ رابطه معکوس وجود دارد. ۱۰. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی شرکت‌های کوچک رابطه وجود ندارد. ۱۱. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی شرکت‌های متوسط رابطه وجود دارد. ۱۲. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی شرکت‌های بزرگ رابطه معکوس وجود دارد. قلمرو تحقیق قلمرو مکانی تحقیق قلمرو مکانی تحقیق سازمان بازرسی و حسابرسی آستان قدس رضوی می باشد این سازمان که به عنوان یک موسسه حسابرسی مشغول فعالیت است در ۸۳ برای اولین بار تجربه رایانه ای کردن بخشی از عملیات حسابرسی خود را توسط این نرم افزار انجام داده است و در سال ۸۴ نیز این تجربه را در محیط ۲۹ شرکت و موسسات اقتصادی و شرکتها و موسسات غیر اقتصادی تقسیم می کردند. قلمرو زمانی تحقیق شروع ترم جاری و آغاز درس روش تحقیق و مآخذ شناسی بعد از طی مباحث ابتدایی زیر نظر استاد گرامی جناب آقای یاراحمدی و انتخاب موضوع شروع به انجام قسمت کتابخانه ای تحقیق و مشاوره با اساتید فن گردید سپس با تهیه پرسشنامه و توزیع بین حسابرسان وارد مرحله میدانی تحقیق شدیم در مرحله آخر پس از تجزیه و تحلیل داده ها به نتیجه گیری و پیشنهادات سازنده ختم شد. قلمروی زمانی تحقیق برای شرکتها و موسسات اقتصادی سالهای ۸۱ تا ۸۳ (سال هایی که عملیات حسابرسی به شکل دستی صورت می گرفته است) و سالهای ۸۴ و ۸۵ (سالهای که عملیات حسابرسی به شکل مکانیزه بوده است) همچنین قلمروی زمانی تحقیق برای شرکتها و موسسات غیر اقتصادی سال ۸۲ (سیستم دستی حسابرسی) و سال ۸۴ (سیستم مکانیزه حسابرسی) می باشد تعریف عملیاتی واژه ها نرم افزار: دستورالعمل مناسب هر برنامه را که تشکیل فایل هایی میدهد تا این برنامه در داخل سخت افزار کار خاصی را انجام دهد نرم افزار حسابرسی: هرگونه برنامه رایانه ای که بتوان از آن برای تامین اطلاعات مورد که بتوان از آن برای تامین اطلاعات مورد نیاز حسابرسی استفاده کرد حسابرسی رایانه ای: فرایند کاربرد هر نوع سیستم مبتنی بر تکنولوژی اطلاعاتی در راستای کمک به حسابرسان در فرایند برنامه ریزی اجرا کنترل و هدایت عملیات حسابرسی است. تکنیک های رایانه ای حسابرسی: بکارگیری هر نوع فناوری جهت کمک به تکمیل عملیات حسابرسی: بر اساس تعریف کمیته حسابرسی عملیات سازمان حسابرسی "میزان دستیابی به هدفها خواننده می شود و یا اینکه اثر بخشی سازمان عبارت است از آن درجه یا میزان از هدفهای سازمان که تحقق می یابد کارایی: عبارت است از میزان منابع مصرف شده و نتایج بدست آمده و یا بر اساس بیان کمیته حسابرسی عملیات کارا عملیاتی است که با استفاده از روشهای بهینه حداکثر بازده را با حداقل داده (منابع) تامین می کند. سیستم کنترل داخلی: مجموعه سیاستها و رویه هایی که مدیریت واحد اقتصادی یزای دستیابی به هدفهای خود به کار می گیرد هدف مدیریت عبارت از حصول نسبی اقتصادی از اداره امور اقتصادی به گونه ای اثر بخش و منظم است. خطر حسابرسی: یعنی احتمال این که حسابرس نسبت به صورتهای مالی حاوی اشتباه یا تحریف با اهمیت نظر حرفه ای مناسب اظهار نکند. سازمان: سازمان بازرسی و حسابرسی آستان قدس رضوی محدودیت های تحقیق ۱. از آنجا که اطلاعات مربوط به بررسی از طریق پرسشنامه کتبی است از این رو نتایج حاصله دارای محدودیت ذاتی پرسشنامه کتبی می باشد. ۲. با توجه به این که سازمانهای مذکور در سالهای اخیر اقدام به مکانیزه کردن عملیات خویش توسط نرم افزارهای حسابرسی نموده است بنابر این تجربه کم در استفاده از این نرم افزار از محدودیت های این تحقیق محسوب می شود. ۳. با توجه به تکمیل نشدن عملیات حسابرسی در سال جاری محدودیتی برای بازه زمانی تحقیق ایجاد گردیده است مقدمه از زمانی که رایانه نقش موثری را در پردازش اطلاعات ایفا نموده حسابرسان نیز مجبور شدند تا عملیات حسابرسی را در محیط رو به گسترش اطلاعات انجام دهند. لذا شاهد آنیم که روش ها و رویه های حسابرسی مورد تاثیر و تغییر قرار گرفته است همچنین با توجه به تاثیر فزاینده گزارش حسابرسی شرکت ها بر ثبات بازارهای مالی، در سال های اخیر تلاش های گسترده ای در جهت ارتقاء اثر بخشی عملیات حسابرسی صورت گرفته است در این راستا و با هدف بالا بردن اثر بخشی عملیات

حسابرسی، ابزارها و تکنیک‌هایی طراحی گردیده است که حساب‌رسان بتوانند بدین وسیله عملیات حسابرسی خود را به کمک رایانه انجام دهند که اصطلاحاً «تکنیک‌های رایانه‌ای حسابرسی» نامیده می‌شوند. به منظور یاری حساب‌رسان در انجام حسابرسی صورت‌های مالی در محیط فناوری اطلاعات بسیاری از انجمن‌ها و متولیان امر حسابداری و حسابرسی بیانیه‌های و رهنمودهایی صادر نموده‌اند. به عنوان مثال در سال ۱۹۴۸ انجمن حسابداران رسمی آمریکا بیانیه شماره ۴۸ استانداردهای حسابرسی را با عنوان «تأثیرات پردازش رایانه‌ای در بررسی صورت‌های مالی» منتشر نمود. این بیانیه حساب‌رسان را تشویق به استفاده از تکنیک‌های رایانه‌ای حسابرسی می‌نماید. مدیران حسابرسی دائماً تحت فشار هستند تا به کارایی عملیات حسابرسی همچون اثر بخشی آن نیز توجه نمایند. در این فصل ابتدا به مرور مبانی نظری تحقیق پرداخته شده سپس پیشینه تحقیق شامل تحقیقات داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفته‌اند و در انتها مدل نظری پژوهش بیان شده است. بخش اول: مروری بر مبانی نظری حسابرسی و ضرورت بکارگیری رایانه نوعی از حسابرسی که در این تحقیق مدنظر می‌باشد رسیدگی به صورت‌های مالی یک شرکت توسط یک موسسه حسابرسی است این نوع حسابرسی عبارت است از بازرسی مدارک حسابداری و سایر شواهد زیر بنای صورت‌های مالی آنچه که مبنای گزارش حسابرسی را فراهم می‌آورد. رسیدگی‌های حساب‌رسان مستقل می‌باشد بنابراین حساب‌رسان هرگز بدون اجرای رسیدگی، نسبت به مطلوبیت ارائه صورت‌های مالی اظهار نظر نمی‌کنند. امروزه رایانه به ابزاری تبدیل شده که توانسته است وظایف روزمره حسابداری را با سرعت و دقتی بی‌سابقه انجام دهد. رایانه تهیه اطلاعاتی را ممکن ساخته است که فراهم کردن آن در گذشته به دلیل زمان و هزینه آن، امکان‌پذیر نبوده است زمانیکه صاحبکار مدارک حسابداری خود را توسط یک سیستم پیچیده رایانه‌ای تهیه و نگهداری می‌کند حساب‌رسان اغلب استفاده از رایانه را برای اجرای بسیاری از روش‌های رسیدگی خود مفید لازم می‌بینند (میگز و همکاران ۱۳۷۵) ضرورت بکارگیری رایانه در امر حسابرسی در استاندارد‌های بین‌المللی حسابرسی اینگونه بیان شده است «در برخی از سیستم‌های حسابداری که در آنها از سیستم رایانه‌ای برای پردازش‌های با اهمیت کاربردی استفاده می‌شود ممکن است کسب برخی از اطلاعات مورد نیاز بدون کمک گرفتن از رایانه برای حسابرسی دشوار یا غیر ممکن است (کمیته بین‌المللی رویه‌های حسابرسی ۱۳۸۵) دیویس و همکارانش نیز معتقدند که انجام برخی عملیات حسابرسی بدون استفاده از رایانه مشکل یا غیر ممکن خواهد بود. آنان اظهار داشتند که جنبه فنی می‌توان تمام رکوردهای پایگاه‌های اطلاعاتی رایانه را چاپ کرده و بدون استفاده از رایانه به آنها رسیدگی کرد اما در بیشتر موارد به دلیل حجم زیاد اطلاعات این کار عملی نیست به عنوان مثال در یک شرکت بزرگ که روزانه هزاران فروش داشته است. رسیدگی دستی به چنین حجمی از اطلاعات از لحاظ زمان و کار مورد نیاز موانعی را در بر خواهد داشت (دیویس و همکاران ۱۳۸۴) شیوه‌های مختلف انجام حسابرسی حساب‌رسان می‌توانند حسابرسی را به دو شیوه زیر انجام دهند. ۱- حسابداری از طریق دور زدن رایانه ۲- حسابرسی درونی رایانه ۱. حسابرسی از طریق دور زدن رایانه: ابتدا اطلاعات ورودی به رایانه داده می‌شود شیوه‌های مختلف انجام حسابرسی حسابرسی می‌توانند، حسابرسی را به دو شیوه زیر انجام دهد. ۱- حسابرسی درونی رایانه ۲- حسابداری از طریق دور زدن رایانه ۱. حسابرسی از طریق دور زدن رایانه ۱: ابتدا اطلاعات ورودی به رایانه داده می‌شود و خروجی آن بدست می‌آید، سپس خروجی را با خروجی مورد انتظار مقایسه می‌کنیم. در این روش به رایانه عنوان یک جعبه سیاه ۲ نگریسته می‌شود. در این شیوه، حساب‌رسان به روش‌های سنتی و شیوه دستی، اطلاعات سیستم حسابداری را حسابرسی می‌نمایند. مهمترین مزایای این روش عبارتند از: «بهای تمام شده کم» نیاز به مهارت فنی در سطح پایین، قابلیت درک آسان آن برای کلیه کاربران ۲. حسابرسی درونی سیستم‌های رایانه‌ای ۳: کسب مهارت بیشتر در استفاده از رایانه در انجام امور حسابداری حسابرسی، حساب‌رسان عصر جدید از رویکرد «درون‌کاوی» نظام‌های صاحبکار به جای «دور زدن» آن بهره می‌گیرند. بنابراین در مواردی که کنترل‌های اطلاعات ورودی و خروجی و پردازش، در داخل سیستم‌های رایانه‌ای انجام می‌گیرد، حساب‌رسان برای تشخیص مؤثر بودن کنترل‌ها باید

رعایت آنها را مستقیماً آزمایش کنند. این نوع استفاده از رایانه برای حسابرسی سیستم های رایانه ای را حسابرسی درونی سیستم های رایانه ای (درون کاوی) می نامند. در ایم شیوه، حسابرسان به کمک تکنیک های رایانه ای می توانند اطلاعات سیستم حسابداری صاحبکار را که به صورت الکترونیکی می باشد، رسیدگی نمایند. لذا این امر باعث می شود تا در زمان رسیدگی صرفه جویی حاصل گردد، چرا که بررسی مدارک الکترونیکی به مراتب نسبت به مدارک چاپی یا دستی، زمان کمتری را می برد. حسابرسی درونی سیستم های رایانه ای به روش های گوناگونی می تواند انجام شود که برخی از آنها عبارت است از: تکنیک اطلاعات آزمایشی ۱: در این روش، حسابرس تعدادی تراکنش مجازی برای آزمون کنترل هایی که ادعا می شود در سیستم کاربردی وجود دارد ایجاد می کند. هنگام پردازش این اطلاعات، حسابرس باید نتایج اجرای آن کنترلها را بر اطلاعات داده شده مشاهده کند. براساس نتایج اجرای این اطلاعات آزمایشی، حسابرس می تواند مؤثر بودن کنترل ها را ارزیابی کند. تحقیقات انجام شده بیانگر استفاده از این روش در امر حسابرسی می باشند. به عنوان مثال، تحقیق مؤسسه تحقیقات استن فورد نشان می دهد که ۶/۲۶ درصد از مؤسسات مورد بررسی، از این روش استفاده نموده اند. تکنیک پردازش موازی ۳: در این روش، یک مجموعه از اطلاعات شرکت با استفاده از یک برنامه کنترل شده توسط حسابرس، مجدداً پردازش و نتیجه پردازش حسابرس با نتایج عملیات سیستم شرکت مقایسه می گردد. نکته مهم این است که برنامه حسابرسی باید شامل تمام کنترل های مورد نظر مدیریت باشد و تمام نتایج پردازش اطلاعات، و لیست اشکالات سیستم شرکت، باید مشابه نتایج پردازش موازی باشد. تکنیک امکانات آزمایش توأم ۴: در این روش که به نام تکنیک شرکت کوچک هم شناخته می شود، حسابرس یک مجموعه مجازی از اطلاعات، مانند مشخصات تعدادی کارمند مجازی در سیستم حقوق را در سیستم شرکت می گنجانند تا همراه با اطلاعات واقعی پردازش شود. حسابرس می تواند با تغییر دادن اطلاعات این مجموعه، مؤثر بودن هر یک از کنترل های سیستم را ارزیابی کند. این تکنیک، ابزاری مؤثر در جهت انجام حسابرسی سیستم های پیچیده می باشد و همچنین در زمینه حسابرسی سیستم های برخط ۵ کاربرد دارد. تحقیقات انجام شده نشان دهنده این موضوع می باشد که تکنیک مزبور از تکنیک اطلاعات آزمایشی و نرفزار عمومی حسابرسی کاربرد کمتری دارد. به عنوان مثال، تحقیق مؤسسه تحقیقات استن فوری (۱۹۷۷) بیان می کند که تنها ۵ درصد از مؤسسات مورد بررسی، از این تکنیک استفاده نموده اند. انواع تکنیک های رایانه ای حسابرسی تکنیک های رایانه ای حسابرسی به دو بخش تقسیم شده اند: ۱. تکنیک هایی که جهت حسابرسی سیستم های رایانه ای کاربرد دارند. ۲. تکنیک هایی که برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شوند. همچنین از نگاهی دیگر، بعضی از تکنیک های رایانه ای حسابرسی به طور مستقیم سیستم را بررسی می کنند و برخی دیگر سیستم را به وسیله تحلیل اطلاعات پردازش شده، به طور غیر مستقیم بررسی می کنند لازم به ذکر است که تکنیک های رایانه ای حسابرسی را می توان هم برای اجرای آزمون های محتوا و هم آزمون های رعایت روشها بکار برد. منافع بکارگیری تکنیک های رایانه ای در فرآیند حسابرسی چند سال گذشته هیئت تدوین استانداردهای حسابرسی وابسته به انجمن حسابداران رسمی آمریکا توجه زیادی به چگونگی تأثیر فناوری اطلاعات بر حسابرسی داشته است. این هیئت؟؟؟ بیانه استاندارد حسابرسی شماره ۹۴ را با عنوان « تأثیر فناوری اطلاعات بر ارزیابی حسابرسان از کنترل های داخلی در فرآیند حسابرسی صورت های مالی » را انتشار داد. برخی از جنبه های مهم بیانه شماره ۹۴ به شرح زیر می باشد: چگونگی تأثیر اطلاعات بر کنترل های داخلی نحوه نگرش حسابرسان به فناوری اطلاعات. بررسی انواع کنترل های فناوری اطلاعات که در حسابرسی مهم می باشد. چگونگی بهره گیری حسابرسان از افراد متخصص و ماهر. نحوه شناخت حسابرسان از فرآیند گزارشگری مالی (Tucker. ۲۰۰۱) بیانه مذکور استفاده روز افزون از فناوری در عملیات حسابرسی را پیشنهاد می نماید. ملاحظات خاص در بکارگیری استانداردهای بین المللی حسابرسی اینگونه آمده است که « اثر بخشی و کارایی روش های حسابرسی ممکن است با استفاده از روش های حسابرسی به کمک رایانه افزایش یابد. » صاحب نظران پاکوئیت معتقد اند که، تکنیک های رایانه ای حسابرسی، حسابرسان را قادر می سازد تا

عملیات حسابرسی را به طور اثر بخش و با اجرای کم هزینه تر آزمون های محتوا، هدایت نمایند. همچنین اعتقاد دارند، تکنیک های رایانه ای حسابرسی موجب ارتقاء بهره‌وری و کارایی عملیات حسابرسی می شوند بطوریکه این تکنیک ها، حسابسان را قادر می سازند تا به کمک رایانه، شواهد لازم جهت حسابرسی را گردآوری نمایند. بنابراین حسابسان به تکنیک های رایانه ای حسابرسی به عنوان ابزاری جهت ارتقاء کارایی و کیفیت عملیات حسابرسی می نگرند. با بکارگیری این تکنیک ها، می تواند به جای کاربرد گ های دستی، کاربرد گ های رایانه ای تهیه نمود. این امر باعث شده است: الف. در هزینه کاغذ مصرفی صرفه جویی گردد. با نگاهی اجمالی به سیستم دستی متوجه می شویم که چه مبلغ زیادی از بابت کاغذ مصرفی، کپی و پرینت هزینه می شود. ب- فضای اشتغالی جهت انبار کاهش یابد. در این رابطه، باید به هزینه های اجاره جهت انبار کاغذ اشاره نمود. ج- با دستیابی رایانه ای و تحت وب به کاربرد گ ها می توان از جابجایی بیهوده کاربرد گ ها جلوگیری نمود. د- از بعد امنیتی، با بکارگیری کاربرد گ های رایانه ای می توان از مواردی همچون خطر دزدیده شدن، آتش سوزی و.... جلوگیری نمود. انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز در یکی از نشریات خود، فواید کلی استفاده از رایانه را ذکر نموده است. همچنین محقق دیگری نیز در تحقیقات خود به مواردی اشاره کرده است که در مجموع به شرح زیر آورده شده است: ۱. بهبود در کیفیت و قضاوت حسابرس: اصلی ترین فایده ای که برای مؤسسات حسابرسی در استفاده از فناوری اطلاعات مطرح می شود، ارتقاء کیفیت حسابرسی است. ۲. بهبود وضعیت رقابتی: شرکا و مدیران شش مؤسسه بزرگ حسابرسی در مصاحبه های خود به حفظ وضعیت رقابتی خود با مؤسسات دیگر تأکید فراوان داشته اند. ۳. افزایش کارایی و کاهش بهای تمام شده در عملیات حسابرسی: در نشریه آی تی بریفینگ ۱ انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز اینگونه آمده است: « برای بسیاری از حسابسان هدف غایی از رایانه ای کردن امور حسابرسی، بهبود کارایی و بهای تمام شده می باشد.» به طور کل، هدف از رایانه ای کردن حسابرسی، ارتقاء کارایی و اثر بخشی عملیات حسابرسی و کاهش بهای تمام شده مخاطرات حسابرسی، بهبود زمان پاسخگویی و کاهش سطح اطلاعات فنی لازم برای انجام کار حسابرسی است، به نحوی که کارکنان کم سابقه تر، بتوانند وظایفی را که در حال حاضر به وسیله کارکنان ارشد به مراتب گرانتر انجام می شود، به عهده گیرند. ایچ ۲ معتقد است که در صورت استفاده از حسابرسی رایانه ای، مؤسسات حسابرسی می توانند حداقل ۱۰ درصد در زمان حسابرسی صرفه جویی کنند. (فرقان دوست ۱۳۷۸) منافع استفاده از رایانه در امر حسابرسی را اینگونه بیان شده است: « امکان بهبود کیفیت و زمان رسیدگی حسابرسی فراهم می شود. حسابسان به دانش فناوری روز دسترسی می یابند. کنترل های خودکار می تواند عملیات تکراری فرآیند حسابرسی را حذف نماید. رایانه می تواند در چند ثانیه، کارهای مرتب کردن، جستجو و محاسبات را برای مقادیر زیادی از اطلاعات انجام دهد. فناوری های نوین اطلاعات سبب حذف و یا کاهش پاره ای از مخاطرات ذاتی سیستم های دستی شده است که در زیر به سه نمونه از آن اشاره می گردد: ۱. خطای انسانی: در سیستم های دستی نقش انسان در ترکیب منابع مورد استفاده سیستم ها بسیار برجسته و کلیدی بود. در حالیکه سیستم های ماشینی بیشتر به استفاده از منابع خودکار گرایش دارند. رایانه ها در انجام عملیات و محاسبات تعریف شده، به خلاف انسان دچار اشتباه و خطا نمی شوند. اشتباهاتی که در سیستم دستی صورت می گرفته مانند خطا در جمع ارقام یک صورتحساب، عدم موازنه دو طرف یک ثبت حسابداری و.... در سیستم های مبتنی بر فناوری جدید، راه ندارد. ۲. فقدان ثبات رویه: در سیستم های دستی احتمال بروز اشکالات ناشی از عدم ثبات رویه بسیار زیاد است اما وجود ثبات به عنوان مزیتی در سیستم های ماشینی مطرح می باشد. رایانه ها دقیقاً بر اساس برنامه ها و دستورالعمل های ثابت و از پیش تعیین شده، همه موارد مشابه در انجام محاسبات و عملیات را با روشی معین و یکنواخت انجام می دهند و هیچ گونه انحراف از رویه های تعریف و تبیین شده در این سیستم ها وجود ندارد. ۳. وجود انگیزه برای خلافاکاری و خیانت در امانت در میان عوامل انسانی: رایانه ها هیچ گاه دارای انگیزه انجام اعمال خلاف یا خیانت در امانت نیستند در حالیکه کارکنان شرکت و اصولاً کاربران سیستم ممکن است با در نظر گرفتن مصالح و منافع

شخصی خود، چنین اعمالی را انجام دهند. (عرب مازار یزدی، ۱۳۸۰) خطرهای ناشی از کاربرد فناوری اطلاعات فناوری نوین اطلاعات به دلیل ویژگی های خاص خود، زمینه ساز مخاطرات تازه ای برای سازمان ها شده و ویژگی های ذاتی سیستم های ماشینی عملاً تهدیدات تازه ای را متوجه منابع شرکت ها به ویژه منابع با ارزش اطلاعاتی آنها ساخته است. در این بخش به برخی از این موارد اشاره می شود: متمرکز بودن داده ها: انبوهی از داده ها در انواع مختلفی از رسانه های حامل داده ها نظیر دیسک ها و نوارهای مغناطیسی به صورتی بسیار فشرده ضبط و نگهداری می شوند. این امر سبب بروز خطرهایی می شود که برخی از آنها عبارتند از: ۱. سرقت آسان تر اطلاعات متمرکز ۲. امکان حذف جمعی اطلاعات مشکل سال ۲۰۰۰ میلادی، نمونه ای از مشکلاتی است که می تواند در آینده هم پیش آید. این مشکل در نتیجه صرفه جویی در ثبت دو رقمی شماره سال میلادی به جای چهار رقم، ایجاد شد. هزینه بسیاری برای بررسی و حذف این خطر صرف گردید. در تاریخ های دیگر هم ممکن است مشکلاتی مشابه، ایجاد شود. ویروس رایانه ای، یک برنامه رایانه ای است که هنگام اتصال به شبکه های رایانه ای یا هنگام دریافت اطلاعات یا برنامه از طریق دستگاه های جانبی، وارد رایانه می شود و با خرابکاری در سیستم رایانه، موجب بروز انواع خرابی و اشکال می گردد. جاسوسی صنعتی، شامل نفوذ غیر مجاز به سیستم برای کسب اطلاعات محرمانه شرکت است. خرابکاری در اطلاعات، شامل عملیاتی چون دستکاری در صفحات اطلاعات بنگاه در شبکه جهانی یا وارد کردن مطالب موهن در آن صفحات است. اثبات اعتبار شواهد رایانه ای، مشکل می باشد و در مقابل ساختن شواهد تقلبی، آسان است. جامعه آماری تعداد کل حسابرسان پاسخ دهنده که واجد شرایط فوق هستند ۴۸ نفر میباشند از آنجا که جامعه آماری این سوالات براساس سه طبقه شرکت های کوچک متوسط و بزرگ طبقه بندی شده است از تعداد ۴۸ نفر پاسخ دهنده تنها ۲۷ نفر در طبقه شرکتها و موسسات کوچک فعالیت داشته اند جامعه آماری طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۳ نفر و جامعه آماری شرکتها و موسسات بزرگ ۳۹ نفر می باشد نمونه آماری در انجام تحقیق به اندازه نمونه از جامعه آماری انتخاب می شود به دلیل تعداد کم جامعه آماری ما از تمام جامعه آماری برای جمع اوری داده ها استفاده کرده ایم. در واقع در این تحقیق نمونه گیری وجود ندارد و از روش هم شماری برای گرد اوری کل داده های جامعه آماری پرداخته شده است. سوالات تحقیق سوال اصلی ۲. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ سوالات فرعی ۱. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ ۲. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ ۳. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ سوالات فرعی ۱. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ ۲. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ ۳. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است؟ سوالات فرعی ۱. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است؟ ۲. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است؟ ۳. آیا به کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های سربار شده است؟ اطلاعات آماری سوالات اول و

دوم تحقیق بررسی سوالات اول و دوم در سه طبقه از شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ صورت گرفته است از این رو لازم است حسابرسان به هنگام پاسخگویی به پرسش های پرسشنامه تجربه حسابرسی به کمک نرم افزار را در آن طبقه از شرکتها و موسسات داشته باشند تا بتوانند از این تجربه حرفه ای بهره ببرند به عنوان مثال حسابرسی که تجربه حسابرسی به کمک نرم افزارها را فقط در شرکتها و موسسات داشته باشد به هنگام پردازش اطلاعات، تنها به پاسخ هایی که در طبقه شرکتها و موسسات متوسط داشته است توجه می شود و حتی در صورت پاسخگویی به دو طبقه دیگر به آنان توجه نخواهد شد. در پرسشنامه پرسشی به شرح زیر گنجانده شده تا تعداد حسابرسانی که در هر طبقه از شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ فعالیت داشته اند، مشخص شود تا بتوان جامعه آماری تحقیق را بر اساس هریک از این سه طبقه تعیین نمود. پرسش: تا کنون در کدام دسته از شرکتها و موسسات ذیل توسط نرم افزار سازمان حسابرسی نموده اید؟

کوچک	متوسط	بزرگ	تعداد حسابرسانی که در طبقه شرکتها و موسسات کوچک فعالیت داشته اند،
۰	۵	۲۷	۲۷ نفر می باشد بنابراین جامعه آماری تحقیق در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۷ نفر است بع گونه ای مشابه جامعه آماری تحقیق در طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۳ نفر و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۳۹ نفر می باشد. لازم به ذکر است که از تعداد ۴۸ نفر حسابرس پاسخ دهنده ۸ نفر عضو جامعه حسابداران رسمی می باشند. مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد کارشناسی کاردانی دیپلم جمع طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۳

جدول ۱-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک مدرک تحصیلی در هر طبقه از شرکتها و موسسات متوجه می شود که در هر طبقه شرکتها و موسسات کوچک بیش از ۹۶ درصد حسابرسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد می باشند. این ارقام در طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۹۳ درصد و موسسات بزرگ ۹۷ درصد می باشد. رشته تحصیلی حسابداری مدیریت اقتصاد جمع طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۴ ۲ ۱ ۲۷ طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۱ ۰ ۲ ۴۳ طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۳۶ ۱ ۲ ۳۹ جدول ۲-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک رشته تحصیلی در هر طبقه از شرکتها و موسسات مشاهده می شود که در طبقه شرکتها و موسسات کوچک بیش از ۸۸ درصد حسابرسان در رشته حسابداری تحصیل نموده اند. این ارقام در طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۹۵ درصد و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۹۲ درصد می باشد. رده حسابرسی مدیر سرپرست حسابرس ارشد حسابرس جمع طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴ ۴ ۷ ۲۷ طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۳ ۹ ۹ ۲۲ ۴۳ طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۴ ۸ ۸ ۱۹

جدول ۳-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک رده حسابرسی در هر طبقه از شرکتها و موسسات مدت تجربه در حسابرسی بین ۱۰ تا ۱۵ سال ۱۰ تا ۵ سال کمتر از ۵ سال جمع طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲ ۹ ۶ ۲۷ طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۲ ۱۴ ۹ ۱۸ ۴۳ طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۲ ۱۲ ۹ ۱۶ ۳۹ جدول ۴-۴ مدت تجربه در حسابرسی حسابرسان به تفکیک، در هر طبقه از شرکتها و موسسات میزان آشنایی حسابرسان با نرم افزار حسابرسی سازمان آشنایی خیلی زیاد آشنایی زیاد آشنایی متوسط جمع طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴ ۶ ۱۷ ۲۷ طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۶ ۱۱ ۲۶ ۴۳ طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۶ ۱۲ ۲۱ ۳۹ جدول ۵-۴ میزان آشنایی حسابرسان با نرم افزار حسابرسی سازمان در هر طبقه از شرکتها و موسسات اطلاعات عمومی جامعه آماری سوال سوم تحقیق جامعه آماری بر اساس سوال سوم تحقیق شرکتها و موسسات حسابرسی شونده ای هستند که عملیات حسابرسی آنان در سال ۸۶ به صورت مکانیزه و با کمک نرم افزار حسابرسی صورت گرفته است. تعداد آنها ۲۹ شرکت و موسسه می باشد. تقسیم بندی جامعه آماری بر اساس حجم عملیات شرکتها و موسسات عضو جامعه آماری، از نظر حجم عملیات حسابداری و حسابرسی خویش متفاوت است از این جهت شرکتها و موسسات حسابرسی شونده به سه دسته کوچک متوسط و بزرگ تقسیم شده اند ۴ شرکت موسسه در طبقه

۱۹	۱۰	۷	۱۳	۹	۰	۰	۰	۰	۱۰	۲۳	۱۳	۲	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱	۱۴	۱۳	۷	۵	۰	۰	۰	۰	۱۲	۱۷						
۱۵	۵	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۳	۶	۱۵	۷	۹	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱۴	۳	۹	۷	۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۴۱۵	۱۰	۱۳	۱۲			
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
نامناسب	بدون پاسخ	۱۶	۱	۱۷	۱۴	۶	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۲۱۹	۷	۲۴	۵	۲	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۲۲	۳	۱۵	۸	۱۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۸	۱۵	۱۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

تحقیق جهت بررسی این سوالات، از پرسشنامه استفاده شده است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا در هر یک از پرسش‌ها (متغیرها) مقایسه‌ای میان سیستم دستی حسابرسی و سیستم مکانیزه آن انجام دهند و بیان کنند که وضعیت سیستم مکانیزه از نظر متغیر مورد سوال، نسبت به سیستم دستی بهتر شده است، تغییری نکرده است و یا وضعیت بدتر شده است. از آنجا که طبق نظر برخی خبرگان، نرم افزار حسابرسی سازمان ممکن است از جنبه کارایی و اثر بخشی در شرکتها و موسسات مختلف تاثیر متفاوتی داشته باشد لذا به بررسی این سوالات در سه طبقه از شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ پرداخته شده است. بررسی سوال اول تحقیق در این سوال، این پرسش مطرح است که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ موجب افزایش کارایی شده است یا خیر. در این رابطه پرسش‌های ۱ الی ۱۵ پرسشنامه طراحی شده است حال به بررسی پرسش‌های مذکور می پردازیم: پرسش کلی: به نظر شما استفاده از نرم افزار حسابرسی سازمان نسبت به سیستم دستی، در موارد ذیل تا چه میزان تاثیر گذار بوده است؟ پرسش ۱: تهیه هر چه سریع تر کاربرد های اصلی اولیه و کاربرد های ۶۲۰ توله (کاربرگ های تهیه صورتهای مالی) میانگین پاسخ دهندگان در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۱/۱ با انحراف معیار ۱۶/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۹/۲ با انحراف معیار ۵۴/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۷۹/۲ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هر چه سریعتر کاربرد های اصلی اولیه و کاربرد های ۶۰۲۰ اولیه مناسبتر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است. پرسش ۲: تهیه هر چه سریعتر کاربرد های رسیدگیمیانگین پاسخ دهندگان در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۵۶/۱ با انحراف معیار ۸۳/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۱/۲ با انحراف معیار ۵۵/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۶۴/۲ با انحراف معیار ۴۸/۰ می باشد. ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هر چه سریعتر کاربرگهای رسیدگی، مناسب تر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۳: نهایه کردن هر چه سریعتر کاربرگهای اصلی و ۶۰۲۰ میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۱/۱ با انحراف معیار ۱۲/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۵۳/۲ با انحراف معیار ۵۰/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۷۲/۲ با انحراف معیار ۷۱/۰ می باشد. ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هر چه سریعتر کاربرگهای اصلی و ۶۰۲۰، مناسب تر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۴: کمک به اجرای سریع تر آزمون های کنترل میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴۲/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۹/۰ با انحراف

معیار ۸۰/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۸۴/۰ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد. با توجه به اینکه میانگین پاسخ ها کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، مبین این مطلب است که نرم افزار مورد نظر در زمینه انجام سزیرتر آزمون های کنترل بسیار ضعیف عمل می نمایند، به گونه ای که می توان از جهت مذکور وضعیت سیستم مکانیزه را نسبت به سیستم دستی بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش ۵: کمک به اجرای سریعتر آزمون های محتوا در سطح اقلام ترازنامه ای میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۲/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۹/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۶۲/۱ با انحراف معیار ۰۵/۱ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام ترازنامه ای، کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۶: کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیان میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۵/۱ با انحراف معیار ۹۱/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۸/۱ با انحراف معیار ۸۷/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۸۱/۱ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیانی، کمی مناسب تر گردیده است. در شرکت ها و موسسات متوسط و بزرگ، این وضعیت نسبتا مناسب تر شده است. همانگونه که ملاحظه می شود میانگین پاسخ ها در پرسش ۶ نسبت به پرسش ۵ کمی بیشتر می باشد. این امر مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور در زمینه اجرای سریعتر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیانی نسبت به اقلام ترازنامه ای، کمک بیشتری می نماید. پرسش ۷: کمک به جلوگیری از انتخاب بیش از حد لازم نمونه ها میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۶/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۴/۱ با انحراف معیار ۹۳/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۹۵/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به جلوگیری از انتخاب بیش از حد نمونه ها، کمی مناسب تر گردیده است. در طبقه شرکت ها و موسسات متوسط و بزرگ، این وضعیت نسبتا مناسب تر شده است. به عنوان مثال، امکانات سیستم در انتخاب نمونه، کمک شایانی در این زمینه می نماید. پرسش ۸: کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی (اشراف منتج به انجام سریعتر کار) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۷/۱ با انحراف معیار ۰۵/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۷/۱ با انحراف معیار ۱۶/۱ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۳۲/۱ با انحراف معیار ۱۹/۱ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی، کمی مناسب تر گردیده است. به عنوان مثال تعیین سیستم حسابداری در این نرم افزار و متحدالشکل بودن آن در کلیه شرکتها، باعث می گردد کارکنان مبتدی اشراف بیشتری به سیستم حسابداری شرکت به دست آورند. پرسش ۹: کمک به انجام هرچه سریعتر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ با انحراف معیار ۱۱/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۱/۱ با انحراف معیار ۰۲/۱ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۴۶/۱ با انحراف معیار ۱۱/۱ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به انجام هرچه سریعتر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی، کمی مناسب تر گردیده است. به عنوان مثال قابلیت انتقال اطلاعات به EXCEL که در نرم افزار وجود دارد و انجام تحلیل در محیط EXCEL در این زمینه تا حدودی یاری دهنده حسابرسان می باشد. پرسش ۱۰: کمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربرگ نویسی حسابرسان (اشتباهتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف شوند) میانگین پاسخ دهندگان در در

طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۹/۱ با انحراف معیار ۰۷/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۸/۲ با انحراف معیار ۰۷۶/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۴۹/۲ با انحراف معیار ۰۷۱/۰ می باشد. ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت کمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربردک نویس حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی کشف می شوند)، مناسب تر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است. قابل توجه است که کمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربردک نویسی، مخصوصا در انتهای عملیات حسابرسی، امری با اهمیت محسوب می گردد. چرا که در سیستم دستی ممکن بود یک رقم اشتباه در ۶۰۲۰، ساعتها وقت صرف گردد، در حالیکه در سیستم مکانیزه این نوع اشتباهات به حداقل ممکن رسیده است. پرسش ۱۱: کمک به انجام هرچه سریعتر حسابداری در دوره های اتی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴۴/۱ با انحراف معیار ۰۹۲/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۶۳/۱ با انحراف معیار ۰۹۷/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۹۲/۱ با انحراف معیار ۰۲/۱ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک و متوسط از جهت کمک به انجام هرچه سریعتر حسابداری در دوره های اتی، کمی مناسب تر گردیده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ نسبتا مناسب تر گردیده است. پرسش ۱۲: کمک به دسترسی و جستجوی هرچه سریعتر در اطلاعات شرکت صاحبکار میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۷۰/۱ با انحراف معیار ۰۸/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۵/۲ با انحراف معیار ۰۸۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۲۱/۲ با انحراف معیار ۰۸۵/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت کمک به دسترسی و جستجوی هرچه سریعتر در اطلاعات شرکت صاحبکار، مناسب تر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است. قابل توجه است تعبیه سیستم حسابداری صاحبکار در این نرم افزار و یک شکل بودن آن در کلیه شرکتها همچنین وجود امکانات جستجوی مناسب از قبیل جستجو بر اساس رقم، شرح حساب و... در این زمینه تاثیر گذار می باشد پرسش ۱۳: کمک به ارتقا بیشتر سطح آموزش حرفه ای حسابرسان میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ با انحراف معیار ۰۳/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۱۴/۱ با انحراف معیار ۰۱/۱ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۴۲/۱ با انحراف معیار ۰۹/۱ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به ارتقا بیشتر سطح آموزش حرفه ای حسابرسان، کمی مناسب تر شده است. پرسش ۱۴: کمک به استفاده هرچه بیشتر از فناوری حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۹۱/۰ با انحراف معیار ۰۲/۱ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۸۸/۰ با انحراف معیار ۰۹۸/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۹۷/۰ با انحراف معیار ۰۳/۱ می باشد. با توجه به اینکه میانگین پاسخ ها کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، بیانگر این مطلب است که وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به استفاده هرچه بیشتر از فناوری های نوین حسابرسی، ضعیف می باشد. پرسش ۱۵: کمک به کاهش تعداد پرسنل حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۷۷/۰ با انحراف معیار ۰۸۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۳/۱ با انحراف معیار ۰۸۶/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۷۴/۱ با انحراف معیار ۰۹۵/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک کاهش تعداد پرسنل حسابرسی، ضعیف می باشد. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات متوسط کمی مناسب تر شده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ نسبتا مناسب تر گردیده است. جمع بندی متغیر کارایی شامل میانگین ۱۵ پرسش مذکور می باشد

میانگین متغیر مذکور، در شرکتها و موسسات کوچک ۲۷/۱ با انحراف معیار ۶۰/۰ می باشد. همچنین در شرکتها و موسسات متوسط، این میانگین ۶۴/۱ با انحراف معیار ۴۰/۰ و در شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۸۷/۱ با انحراف معیار ۴۳/۰ می باشد. (این اعداد و ارقام به کمک نرم افزار SPSS بدست آمده است) با توجه به اینکه میانگین متغیر کارایی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر) می باشد، گویای این مطلب است که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ موجب افزایش کارایی شده است. از آنجا که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ، نزدیک به ۲ (مناسب) میباشد. نتیجه می شود نرم افزار مذکور در این دو طبقه، کارایی نسبتاً مناسبی دارد. در طبقه شرکتها و موسسات کوچک، میانگین مذکور نزدیک به ۱ (کمی مناسب) است، لذا نرم افزار سازمان، در این طبقه دارای کارایی کمی مناسب می باشد. بررسی سوال دوم تحقیق در این پرسش مطرح می شود که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ موجب ارتقا اثر بخشی گردیده است یا خیر. در این رابطه پرسش های ۱۵ الی ۳۰ پرسشنامه طراحی شده است حال بررسی پرسش های مذکور می پردازیم: پرسش کلی: به نظر شما استفاده از نرم افزار حسابرسی سازمان نسبت به سیستم دستی، در موارد ذیل تا چه میزان تاثیر گذار بوده است؟ پرسش ۶: کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی (اشراف منتج به انجام دقیقتر کار) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۹۶/۰ با انحراف معیار ۹۶/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۱۲/۱ با انحراف معیار ۹۳/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۲۸/۱ با انحراف معیار ۸۵/۰ می باشد. میانگین پاسخ ها نزدیک به ۱ (کمی مناسب) قرار دارند، لذا وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی، کمی مناسب تر گردیده است. به عنوان مثال تعبیه سیستم حسابداری در این نرم افزار و متحدالشکل بودن آن در کلیه شرکتها، باعث می گردد کارکنان مبتدی اشراف بیشتری به سیستم حسابداری آن شرکت پیدا نمایند. لازم به ذکر است که پرسش ۸ منتهی به انجام سریع تر کار مد نظر می باشد و در این پرسش منتج به انجام دقیق تر کار. پرسش ۷: کمک به انجام دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۷/۱ با انحراف معیار ۹۰/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۰/۱ با انحراف معیار ۱۰/۱ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۱۸/۱ با انحراف معیار ۲۲/۱ می باشد. میانگین پاسخ ها نزدیک به ۱ (کمی مناسب) قرار دارند، بنابراین وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به انجام دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی، کمی مناسب تر گردیده است. به عنوان مثال قابلیت انتقال اطلاعات به EXCEL که در نرم افزار وجود دارد و انجام تحلیل در محیط EXCEL در این زمینه تا حدودی یاری دهنده حسابرسان می باشد لازم به ذکر است که در پرسش ۹، انجام هرچه سریعتر تحلیل مد نظر میباشد و در این پرسش انجام دقیق تر آن. پرسش ۱۹: کمک به انتخاب و بررسی نمونه های بهتر میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۴/۱ با انحراف معیار ۸۴/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۶۳/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۸۷/۱ با انحراف معیار ۸۵/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک و متوسط از جهت کمک به انتخاب و بررسی نمونه های بهتر، کمی مناسب تر گردیده است. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ نسبتاً مناسب تر شده است. پرسش ۲۰: کمک به افزایش کشف اشکالات مربوط به سیستم کنترل داخلی صاحبکار میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۵/۰ با انحراف معیار ۳۶/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۳۰/۱ با انحراف معیار ۵۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۴۱/۰ با انحراف معیار ۷۱/۰ می باشد. میانگین پاسخ ها

نزدیک به ۱ (کمی مناسب) قرار دارند، مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور در زمینه کمک به افزایش کشف اشکالات مربوط به سیستم کنترل داخلی صاحبکار بسیار ضعیف عمل می نماید، به گونه ای که می توان از این جهت وضعیت سیستم مکانیزه را نسبت به سیستم دستی بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش ۲۱: کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت ددر سطح هر حساب میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۳/۰ با انحراف معیار ۸۲/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۹۳/۰ با انحراف معیار ۹۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۱۳/۱ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک و متوسط کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت در سطح هر حساب در این دو طبقه ضعیف عمل می نماید، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکتها و موسسات بزرگ به ۱ (کمی مناسب) وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ از این جهت، کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۲: کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت ددر سطح صورتهای مالی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۲/۰ با انحراف معیار ۷۴/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۱۰/۱ با انحراف معیار ۹۰/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۲۴/۱ با انحراف معیار ۹۸/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت در سطح صورتهای مالی در این طبقه ضعیف عمل می نماید، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ به ۱ (کمی مناسب) وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ از این جهت، کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۳: کمک به جمع اوری مدارک و شواهد کافی و با کیفیت بیشتر میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۳۸/۰ با انحراف معیار ۶۸/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۳/۰ با انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۴۵/۰ با انحراف معیار ۸۵/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به جمع اوری مدارک و شواهد کافی و با کیفیت بیشتر در هر سه طبقه از شرکتها و موسسات بسیار ضعیف عمل می نماید، به گونه ای که می توان از این جهت، وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی را بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش ۲۴: کمک به برنامه ریزی و انجام حسابرسی موثرتر در دوره های اتی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۰/۱ با انحراف معیار ۹۸/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۱۴/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۵۳/۱ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به برنامه ریزی و انجام حسابرسی موثرتر در دوره های اتی، کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۵: کمک به افزایش کشف امور سهوی صاحبکار (سهل انگاری و قصور) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۵۴/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۴/۰ با انحراف معیار ۷۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۸۲/۰ با انحراف معیار ۷۶/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به افزایش کشف امور سهوی صاحبکار (سهل انگاری و قصور) ضعیف عمل می نماید، به گونه ای که می توان از این جهت، وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی را بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش ۲۶: کمک به نظارت بهتر بر کیفیت کار حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ با انحراف معیار ۸۳/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۶۲/۱ با انحراف معیار ۷۲/۰ و در

طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۵۸/۱ با انحراف معیار ۷۸/۰ می باشد. وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به نظارت بهتر بر کیفیت کار حسابرسی کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۷: کمک به مدیریت موثرتر بر عملیات حسابرسی (تقسیم بندی کار حسابرسی) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۹/۱ با انحراف معیار ۸۸/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۳/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۵۸/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ می باشد. میانگین پاسخ دهندگان در دامنه ۱ (کمی مناسب) و ۲ (مناسب) می باشد، و نزدیک به ۱ قرار دارند. بنابراین وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه از شرکتها و موسسات از جهت کمک به مدیریت موثرتر بر عملیات حسابرسی (تقسیم بندی کار حسابرسی) کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۸: کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۲/۰ با انحراف معیار ۹۲/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۹۳/۰ با انحراف معیار ۹۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۰۵/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک و متوسط کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی در این دو طبقه ضعیف عمل می نماید، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکتها و موسسات بزرگ به ۱ (کمی مناسب) وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در این طبقه از جهت مذکور کمی مناسب تر گردیده است. پرسش ۲۹: کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۲/۰ با انحراف معیار ۵۷/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۰/۰ با انحراف معیار ۷۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۳۸/۰ با انحراف معیار ۸۰/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی بسیار ضعیف عمل می نماید، به گونه ای که می توان از جهت مذکور وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی را بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش ۳۰: کمک به کاهش اشتباهات حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف می شوند) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۴/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد. همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۰/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ، میانگین مزبور ۱۳/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش اشتباهات حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف می شوند) در این طبقه بسیار ضعیف عمل می نماید، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ به ۱ (کمی مناسب) به وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در این دو طبقه از جهت فوق کمی مناسب تر گردیده است جمع بندی متغیر اثر بخشی شامل میانگین ۱۵ پرسش مذکور می باشد. میانگین متغیر مذکور در شرکتها و موسسات کوچک ۷۴/۰ با انحراف معیار ۵۰/۰ می باشد همچنین در شرکتها و موسسات متوسط، این میانگین ۹۷/۰ با انحراف معیار ۵۰/۰ و در شرکتها و موسسات بزرگ میانگین مزبور ۱۲/۱ با انحراف معیار ۵۱/۰ می باشد. (این اعداد و ارقام به کمک نرم افزار SPSS بدست آمده است) با توجه به اینکه میانگین متغیر اثر بخشی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر) می باشد گویای این مطلب است که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ استان قدس رضوی موجب ارتقا اثر بخشی شده است. از آنجا که میانگین متغیر اثر بخشی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک، کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد. نتیجه می شود نرم افزارهای حسابرسی سازمان در این طبقه اثر بخشی ضعیفی دارد. در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و

بزرگ، میانگیم مذکور نزدیک به ۱ (کمی مناسب) است، بنابراین نرم افزار مذکور، در این دو طبقه، دارای اثر بخشی کمی مناسب باشد شرکتها و موسسات پارامترها متغیر کارایی متغیر اثربخش شرکتها و موسسات کوچک میانگین ۲۷/۱ ۷۴/۰ انحراف معیار ۶۰/۰ ۵۰/۰ شرکتها و موسسات متوسط میانگین ۶۴/۱ ۹۷/۰ انحراف معیار ۴۰/۰ ۵۰/۰ شرکتها و موسسات بزرگ میانگین ۸۷/۱ ۱۲/۱ انحراف معیار ۴۳/۰ ۵۱/۰ جدول ۱۰-۴ مقادیر پارامترهای توصیفی متغیرهای کارایی و اثربخشی پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیار پرسش ۱ ۲۷ ۸۱/۱ ۱۶/۱ پرسش ۲ ۲۷ ۵۶/۱ پرسش ۳ ۲۷ ۸۱/۱ ۱۲/۱ پرسش ۴ ۲۶ ۴۲/۰ ۶۹/۰ پرسش ۵ ۲۶ ۱۲/۱ ۸۹/۰ پرسش ۶ ۲۶ ۱۵/۱ پرسش ۷ ۲۷ ۲۶/۱ ۸۹/۰ پرسش ۸ ۲۷ ۰۷/۱ ۰۵/۱ پرسش ۹ ۲۶ ۰۸/۱ ۱۱/۱ پرسش ۱۰ ۲۷ ۸۹/۱ پرسش ۱۱ ۲۷ ۴۴/۱ ۹۲/۰ پرسش ۱۲ ۲۷ ۷۰/۱ ۰۸/۱ پرسش ۱۳ ۲۶ ۰۸/۱ ۰۳/۱ پرسش ۱۴ ۲۳ ۹۱/۰ پرسش ۱۵ ۲۶ ۷۷/۰ ۸۹/۰ پرسش ۱۶ ۲۶ ۹۶/۰ پرسش ۱۷ ۲۷ ۰۷/۱ ۹۰/۰ پرسش ۱۸ ۲۵ ۰۴/۱ ۰۴/۱ پرسش ۱۹ ۲۷ ۰۴/۱ ۸۴/۰ پرسش ۲۰ ۲۷ ۱۵/۰ پرسش ۲۱ ۲۷ ۶۳/۰ ۸۲/۰ پرسش ۲۲ ۲۶ ۶۲/۰ ۷۴/۰ پرسش ۲۳ ۲۶ ۳۸/۰ ۶۸/۰ پرسش ۲۴ ۲۷ ۰۰/۱ پرسش ۲۵ ۲۶ ۵۴/۰ ۶۹/۰ پرسش ۲۶ ۲۶ ۰۸/۱ ۸۳/۰ پرسش ۲۷ ۲۶ ۱۹/۱ ۸۸/۰ پرسش ۲۸ ۲۶ ۶۲/۰ پرسش ۲۹ ۲۷ ۲۲/۰ ۵۷/۰ پرسش ۳۰ ۲۵ ۶۴/۰ ۶۹/۰ جدول ۱۱-۴ مقادیر پارامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات کوچک پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیار پرسش ۱ ۴۳ ۲۱/۲ ۵۵/۰ پرسش ۳ ۴۳ ۵۳۲ ۵۰/۰ پرسش ۴ ۴۲ ۷۹/۰ ۸۰/۰ پرسش ۵ ۴۱ ۴۹/۱ ۹۷/۰ پرسش ۶ ۴۱ ۷۸/۱ پرسش ۷ ۴۲ ۷۴/۱ ۹۳/۰ پرسش ۸ ۴۲ ۰۷/۱ ۱۶/۱ پرسش ۹ ۴۳ ۲۱/۱ ۰۲/۱ پرسش ۱۰ ۴۳ ۲۸/۲ پرسش ۱۱ ۴۳ ۶۳/۱ ۹۷/۰ پرسش ۱۲ ۴۳ ۰۵/۲ ۸۹/۰ پرسش ۱۳ ۴۲ ۱۴/۱ ۰۱/۱ پرسش ۱۴ ۴۰ ۸۸/۰ پرسش ۱۵ ۴۳ ۲۳/۱ ۸۶/۰ پرسش ۱۶ ۴۲ ۱۲/۱ ۴۲ ۱۶ ۱۲/۱ پرسش ۱۷ ۴۳ ۰۰/۱ ۱۰/۱ پرسش ۱۸ ۴۱ ۰۷/۱ ۹۲/۰ پرسش ۱۹ ۴۳ ۶۳/۱ ۸۹/۰ پرسش ۲۰ ۴۳ ۳۰/۰ پرسش ۲۱ ۴۳ ۹۳۰ ۹۲/۰ پرسش ۲۲ ۴۲ ۰۰/۱ ۹۰/۰ پرسش ۲۳ ۴۲ ۴۳/۰ ۸۲/۰ پرسش ۲۴ ۴۲ ۱۴/۱ پرسش ۲۵ ۴۲ ۷۴/۰ ۷۹/۰ پرسش ۲۶ ۴۲ ۶۲/۱ ۷۲/۰ پرسش ۲۷ ۴۲ ۴۳/۱ ۸۲/۰ پرسش ۲۸ ۴۲ ۹۳/۰ پرسش ۲۹ ۴۳ ۱۰/۰ ۷۲/۰ پرسش ۳۰ ۴۲ ۰۰/۱ ۸۲/۰ جدول ۱۱-۴ مقادیر پارامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات متوسط پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیار پرسش ۱ ۳۹ ۶۴/۲ ۴۸/۰ پرسش ۳ ۳۹ ۷۲/۲ ۷۱/۰ پرسش ۴ ۳۷ ۸۴/۰ ۹۴/۰ پرسش ۵ ۳۷ ۶۲/۱ ۰۵/۱ پرسش ۶ ۳۶ ۸۱/۱ پرسش ۷ ۳۸ ۹۵/۱ ۹۷/۰ پرسش ۸ ۳۸ ۳۲/۱ ۱۹/۱ پرسش ۹ ۳۹ ۴۶/۱ ۱۱/۱ پرسش ۱۰ ۳۹ ۴۹/۲ پرسش ۱۱ ۳۹ ۹۲/۱ ۰۲/۱ پرسش ۱۲ ۳۹ ۲۱/۲ ۸۵/۰ پرسش ۱۳ ۳۸ ۴۲/۱ ۰۹/۱ پرسش ۱۴ ۳۵ ۹۷/۰ پرسش ۱۵ ۳۹ ۷۴/۱ ۹۵/۰ پرسش ۱۶ ۳۹ ۳۹ ۱۶ پرسش ۱۷ ۳۹ ۱۸/۱ ۲۲/۱ ۲۲/۱ ۹۰/۰ پرسش ۱۹ ۳۹ ۸۷/۱ ۸۵/۰ پرسش ۲۰ ۳۹ ۴۱/۰ ۷۱/۰ پرسش ۲۱ ۳۹ ۱۳/۱ ۹۴/۰ پرسش ۲۲ ۳۸ ۲۴/۱ ۹۸/۰ پرسش ۲۳ ۳۸ ۴۵/۰ ۸۵/۰ پرسش ۲۴ ۳۸ ۵۳/۱ ۹۴/۰ پرسش ۲۵ ۳۸ ۸۲/۰ ۷۶/۰ پرسش ۲۶ ۳۸ ۵۸/۱ ۷۸/۰ پرسش ۲۷ ۳۸ ۵۸/۱ ۸۲/۰ پرسش ۲۸ ۳۸ ۰۵/۱ ۹۷/۰ پرسش ۲۹ ۳۹ ۳۸/۰ ۸۰/۰ پرسش ۳۰ ۳۸ ۱۳/۱ ۸۹/۰ جدول ۱۲-۴ مقادیر پارامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات بزرگ بررسی سوال سوم تحقیق سوال مذکور بیان می کند "آیا به کارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است یا خیر این سوال دارای دو سوال فرعی می باشد که به بررسی

انها پرداخته می شود". براساس اطلاعات حاصله از موسسات و شرکتهای مذکور جدولی به شرح زیر تدوین گردید که چنانچه مشهود است به تفکیک هزینه های عمومی و بازرسی، هزینه سربار و هزینه های پرسنلی را برای سالهای ۸۱ تا ۸۵ نشان می دهد. هزینه ها سال ۸۱ سال ۸۲ سال ۸۳ سال ۸۴ سال ۸۵ هزینه های عمومی و بازرسی ۲/۱۰ ۱۰ ۳/۱۴ ۵/۱۳ ۸/۱۴ هزینه سربار ۴/۶ ۹/۵ ۱/۵ ۳/۵ ۸/۴ هزینه های پرسنلی ۴/۸۳ ۱/۸۴ ۶/۸۰ ۳/۸۱ ۴/۸۰ جدول ۱۴-۴ ساختار هزینه سازمان برحسب درصد بر اساس این اطلاعات هزینه های پرسنلی در این دوره زمانی به طور منظم کاهش داشته است هزینه سربار در حالیکه در طول دوره کاهش یافته است در سال ۸۴ به نسبت ۸۳ افزایش ۲/۰ درصدی داشته است هزینه های عمومی و بازرسی نیز با به طور نا منظم افزایش داشته است در سوال فرعی داریم "آیا به کارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است" هزینه های سربار شامل هزینه های سوخت و تعمیرات و سائط نقلیه، هزینه های استهلاک دارایی ثابت و... میباشد. از انواع مختلف هزینه های سربار تنها هزینه های نوشت افزار و مطبوعات و هزینه های تحقیق و آموزش می باشد که نرم افزار حسابرسی می تواند بر آنها تاثیر گذار باشد. هزینه نوشت افزار و مطبوعات این هزینه ها شامل هزینه کاغذ و مطبوعات می باشد از این نوع هزینه ها هزینه ای که متاثر از نرم افزارهای حسابرسی می باشد که رقمی بسیار بی اهمیت است و در نتیجه نرم افزارهای حسابرسی بر هزینه های مذکور، بیتاثير می باشد. هزینه تحقیق و آموزش این هزینه ها که شامل تحقیق و آموزش می باشد که هزینه ای که متاثر از نرم افزارهای حسابرسی می باشد هزینه نصب و پشتیبانی نرم افزار مذکور است. جمع بندی کارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات شرکتهای و موسسات آستان قدس موجب افزایش هزینه سربار شده است با توجه به آنکه در شروع هر فعالیت حسابرسی، یک شرکت رایانه ای اقدام به نصب نرم افزار و انتقال اطلاعات حسابداری شرکتهای به سیستم نرم افزاری می نماید لذا هزینه های نصب و پشتیبانی جز هزینه های متغیر محسوب می گردد. سایر یافته های تحقیق در انتهای پرسشنامه بخشی به منظور ارائه نظرات پاسخ دهندگان در مورد نرم افزار حسابرسی سازمان گنجانده شده است. در زیر اهم یافته های بیان شده است ۱. اقدامات لازم جهت آموزش کارکنان به منظور استفاده کارا و اثر بخش از نرم افزار مذکور، مناسب نبوده است. ۲. پاسخ دهندگان بیان نموده اند که با توجه به اینکه انتقال اطلاعات حسابداری صاحبکار به سیستم نرم افزاری و به روز کردن این اطلاعات، تنها در محل شرکت رایانه ای صورت می پذیرد، این امر سبب اتلاف وقت حسابرسی می گردد، به گونه ای که گاهی مشاهده شده است عملیات حسابرسی آغاز گشته اما هنوز سیستم نرم افزاری حسابرسی آماده نشده است و حسابرسان منتظر سیستم می باشند. بنابراین، آنان بیان داشتند که این نحوه پشتیبانی سیستم مناسب نمی باشد. ۳. نرم افزار کنونی ناقص می باشد و باید پیگیری های لازم جهت ارتقا و به روز کردن انجام پذیرد در این تحقیق سعی گردید تا به بررسی نرم افزار حسابرسی سازمان بازرسی آستان قدس رضوی و تاثیر آن بر عملیات حسابرسی از سه جنبه کارایی اثر بخشی و هزینه ها پرداخته شود. در این رابطه سه سوال مطرح شده است. در سوال اول و دوم این موضوع مطرح گردید که آیا به کارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی و اثر بخشی شده است یا خیر همچنین در سوال سوم تحقیق این پرسش مورد بررسی قرار گرفت که آیا کارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شامل هزینه های پرسنلی و سربار شده است یا خیر. به منظور بررسی سوال اول و دوم پرسشنامه ای تهیه گردید و از ۴۸ نفر از حسابرسان سازمان که با نرم افزار حسابرسی ان آشنایی متوسط به بالا داشتند نظر سنجی به عمل آمد. جهت بررسی سوال سوم تحقیق با استفاده از تجزیه و تحلیل هزینه های در سالهای مورد نظر به نتیجه حاصله رسیدیم در این فصل ابتدا به بیان نتایج حاصل از بررسی سوالات تحقیق پرداخته، سپس پیشنهادات تحقیق و پیشنهادات آتی بیان شده اند نتیجه گیری بررسی سوال اول تحقیق این سوال شامل سه سوال فرعی می باشد در این سوالات، این پرسش مطرح گردید که آیا کارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات

حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی شده است یا خیر. به منظور سنجش متغیر کارایی، پرسش‌های ۱۱ الی ۱۵ پرسشنامه طراحی شدند. با توجه به اینکه میانگین ۱۵ متغیر مذکور در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر) می باشد، لذا این نتیجه حاصل می شود که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی گردیده است. لیکن با توجه به این که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نزدیک به ۱ (کمی مناسب) می باشد، نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این طبقه، دارای کارایی کمی مناسب می باشد، همچنین با توجه به این که در شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ میانگین مذکور نزدیک به ۲ مناسب می باشد، این نتیجه حاصل می گردد که نرم افزار حسابرسی سازمان در این دو طبقه کارایی نسبتا مناسبی دارد. نتیجه گیری بررسی سوال دوم تحقیق این سوال نیز شامل سه سوال فرعی می باشد در این سوالات، این پرسش مطرح گردید که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقاء اثر بخشی شده است یا خیر. جهت سنجش متغیر کارایی، پرسش‌های ۱۶ الی ۳۰ پرسشنامه طراحی شدند. با توجه به اینکه میانگین ۱۵ متغیر مذکور در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر) می باشد، بنابراین این نتیجه حاصل شد که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقاء اثر بخشی گردیده است از آنجا که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمتر از ۱ (کمی مناسب) می باشد، نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این طبقه، اثر بخشی ضعیفی دارد، همچنین با توجه به این که در شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ میانگین مذکور نزدیک به ۱ (کمی مناسب) است، نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این دو طبقه دارای اثر بخشی کمی مناسب می باشد. نتیجه گیری بررسی سوال سوم سوال سوم داری دو سوال فرعی می باشد که به شرح زیر بررسی گردید: سوال فرعی اول در این سوال، این پرسش مطرح گردید که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است یا خیر. به منظور بررسی این سوال با استفاده از تفکیک هزینه های عمومی اداری و هزینه سربار و هزینه های پرسنلی برای شرکتهای مورد بحث در سالهای ۸۱ تا ۸۵ صورت گرفته است و نتیجه حاصله این که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در این شرکتها موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است. سوال فرعی دوم در این سوال، این پرسش مطرح گردید که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است یا خیر. با توجه به اینکه از انواع مختلف هزینه های سربا تنها هزینه های نوشت افزار و مطبوعات و هزینه های آموزش و تحقیق می باشند که نرم افزارهای حسابرسی می تواند بر آنها تأثیر گذار باشد، لذا به بررسی این دو هزینه پرداخته شده است. نتایج بررسی حاکی از آن است که نرم افزار حسابرسی بر هزینه نوشت افزار و مطبوعات، فاقد تأثیر می باشد و از هزینه های تحقیق و آموزش، تنها هزینه ای که متاثر از نرم افزار حسابرسی می باشد، هزینه های نصب و پشتیبانی نرم افزار مذکور می باشد. با توجه به افزایش این هزینه ها در طی سالهایی که از بکارگیری این نرم افزار می گذرد نتیجه می شود که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است. نتیجه گیری کلی بررسی سوال سوم تحقیق سوال مذکور بیان می کند که آیا بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است یا خیر. این سوال دارای دو سوال فرعی می باشد که از برایندها پاسخ سوال بدست می آید. نتیجه بررسی سوال فرعی اول کاهش هزینه های پرسنلی توسط نرم افزار سازمان را تایید نمود. در مقابل نتیجه بررسی سوال فرعی دوم افزایش در هزینه سربار توسط نرم افزار مذکور را اثبات نمود بنابر این با مقایسه رقم کاهش یافته هزینه های پرسنلی با رقم افزایشی هزینه سربار این نتیجه حاصل می

گردد که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی در مجموع موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است. نتیجه گیری نهایی نتایج تحقیقات حاکی از آن است که نرم افزار های حسابرسی سازمان از لحاظ کارایی، در طبقه شرکتها و موسسات کوچک دارای کارایی کمی مناسب می باشد و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ کارایی نسبتا مناسبی دارد. همچنین از جهت اثر بخشی، در طبقه شرکتها و موسسات کوچک، اثر بخشی ضعیفی دارد و در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ دارای اثر بخشی کمی مناسب می باشد. در مجموع این نتیجه حاصل می شود که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی، موجب ارتقاء کارایی و اثر بخشی شده است. همچنین نتایج این تحقیقات گویای این مطلب است که رابطه مستقیمی میان حجم و اندازه شرکتها و موسسات حسابرسی شونده و میزان اثر بخشی و کارایی نرم افزار مذکور وجود دارد، به گونه ای که هرچه شرکتها و موسسات حسابرسی شونده بزرگتر شوند، کارایی و اثر بخشی نرم افزار نیز افزایش می یابد. پیشنهاد های کاربردی به منظور استفاده کارا تر و اثر بخش تر از نرم افزار حسابرسی سازمان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می گردد: ۱. پیشنهادات زیر در رابطه با ارتقاء نرم افزار مذکور مطرح می شود: □ به منظور کمک به انجام آزمون های کنترل، قابلیت اتصال این نرم افزار به سیستم های فروش، خرید، حقوق و دستمزد شرکتها و موسسات حسابرسی شونده، فراهم گردد تا حسابرسان بتوانند با دسترسی به اطلاعات این سیستم ها، آزمون های کنترل را با سرعت و دقت بیشتر انجام دهند. □ به منظور دسترسی سریعتر حسابرسان به اطلاعات حسابرسی پرونده جاری در این نرم افزار تعبیه گردد. بنابراین لازم است ایرادات کشف شده توسط حسابرس به سیستم منتقل شود و همچنین شواهد و مدارک مورد نیاز جهت استفاده در پرونده، اسکن شده و به سیستم منتقل گردد. همچنین تعبیه پرونده دائم در سیستم و داشتن قابلیت جستجو در اطلاعات این پرونده، از قبیل جستجو در صورتجلسات هیئت مدیره، مجامع و سایر مدارک، مفید به نظر می رسد. □

به منظور انجام سریعتر و دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی قابلیت انتقال به excel موجود، تقویت شده و در تمامی صفحات گنجانده شود. به عنوان مثال در قسمت گردش ویژه حساب این قابلیت وجود ندارد. □ به منظور ارتقاء توان تحلیلی حسابرسان و مشخص شدن ایرادات بلقوه موجود در اطلاعات مالی صاحبکار، گزینه ای جهت محاسبه نسبت های مالی، مقایسه این نسبت ها با نسبت های مالی سایر واحد های هم صنعت و یا شاخص صنعت، انجام محاسبات مربوط به انواع تسهیلات مالی، تعیین حصة جاری و بلند مدت آن، محاسبه استهلاک دارایی ها و سایر اطلاعات تحلیلی تعبیه گردد. □ به گونه ای برنامه ریزی شود که به تدریج توانایی های یک سیستم خبره به نرم افزار مذکور افزوده گردد. در این راستا حسابرسان باید تجربیات خود در زمینه رسیدگی به اطلاعات مالی صاحبکاران و نحوه دستیابی به ایرادات با اهمیت را به صورت سوال و جواب در آوردند تا این موارد به سیستم انتقال یابد. به مرور و با افزوده شدن این سوال و جواب ها به سیستم، نرم افزار مذکور می تواند به عنوان یک سیستم هوشمند در اختیار حسابرسان در آید. □ به منظور دسترسی سریع تر به اطلاعات سایر شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی، اطلاعات آن شرکت ها و موسسات نیز در نرم افزار تعبیه گردد، به گونه ای که در هنگام حسابرسی یک شرکت، قابلیت دسترسی به اطلاعات سایر شرکتها و موسسات نیز ممکن باشد. □ پیشنهاد می شود به منظور آشنایی بهتر و سریعتر حسابرسان با نرم افزار سازمان، گزینه ای تحت عنوان کمک تعبیه گردد. این گزینه می تواند شامل بخش هایی از قبیل معرفی نرم افزار، راهنمای استفاده از آن با ذکر نمونه و پاسخ به سوالات رایج حسابرسان باشد. ۲. پیشنهاد می شود به مقوله آموزش کارکنان به منظور استفاده کارا تر و اثر بخش تر از نرم افزار مذکور، توجه ویژه صورت پذیرد. در این راستا تشکیل کلاس های آموزشی، آماده سازی راهنمای استفاده از نرم افزار و توزیع آن در میان حسابرسان مفید به نظر می رسد. ۳. با توجه به این که انتقال اطلاعات حسابداری صاحبکار به سیستم نرم افزاری و به روز کردن این اطلاعات، تنها در محل شرکت رایانه‌ای صورت می پذیرد که این امر، اتلاف در وقت و زمان حسابرسی را موجب می گردد، پیشنهاد می شود، سازمان، حقوق متعلق به شرکت مذکور را خریداری نماید و سپس با تعبیه گزینه ای در نرم

افزار مذکور، قابلیت انتقال اطلاعات را توسط حسابرسان فراهم آورد ۴. با توجه به اینکه نرم افزار کنونی ناقص می باشد لازم است پیگیری های لازم جهت ارتقاء و به روز کردن آن انجام پذیرد. بدین منظور پیشنهاد می گردد، مسئولی جهت پیگیری تعیین شود، سپس با برگزاری جلساتی با حسابرسان، نیازها و انتظارات آنان از نرم افزار و راهکارهای مربوط به ارتقاء سیستم شناسایی شود. در این زمینه با توجه به نیاز مبرم به دانش رایانه و برنامه نویسی، لازم است متخصصی در این امر همراه شود. پیشنهاد ها برای تحقیقات آتی ۱. بررسی تاثیر آموزش کارکنان و خدمات پشتیبان سیستم در استفاده بهینه از فناوری اطلاعات و نرم افزارهای حسابرسی ۲. بررسی تاثیر تکنیک های رایانه ای حسابرسی بر فرایند حسابرسی مستمر ۳. بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری موسسات حسابرسی واقع در ایران ۴. بررسی رابطه میان میزان استفاده از فناوری اطلاعات و نوع و ساختار موسسات حسابرسی واقع در ایران ۵. انجام همین مورد مطالعه در سایر موسسات حسابرسی کشور ۶. طراحی فرم سنجش کارایی و اثر بخشی نرم افزار های حسابرسی منابع و مأخذ ۱. انجمن حسابرسان سیستم های اطلاعاتی (۱۳۷۸) حسابرسی کامپیوتر استانداردهای حسابرسی سیستم اطلاعاتی کامپیوتری ترجمه عباس ارباب سلیمانی و ناصر آریا. مرکز تحقیقات تخصص حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی. نشریه شماره ۱۳۰ ۲. بزرگ اصل. موسوی و صفار. محمد جواد (۱۳۸۱). حسابرسی عملیاتی. ماهنامه حسابداری شماره ۱۴۰ ۳. بنی فاطمه کاشانی. سید محمد رضا آشنایی با برخی مفاهیم اساسی حسابرسی عملیاتی (کارایی). مجله حسابرس. تابستان ۴. دانایی فرد. حسن الوانی. سید محمد و آذر. عادل. روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت. رویکردی جامع. انتشارات صفار- اشراقی ۵. دیویس گوردون بوتر. دوک گوردون و نانس ویلیام. حسابرسی کامپیوتری: بکارگیری نرم افزار های عمومی در حسابرسی ترجمه و تالیف ناصر آریا. مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی. نشریه ۱۱۶۷. فرقاندوست حقیقی. کامبیز ارتقای کیفیت یا حفظ ظاهر. مجله حسابرس ۸. کشتکار ملکی حبیب اله کاربرد کامپیوتر در مدیریت و حسابداری. انتشارات سمت ۹. کمیته تدوین استاندارد های حسابرسی اصول ضوابط حسابداری و حسابرسی. استاندارد های حسابرسی ۱۰. کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی مصوبات کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی. مجله حسابرس. شماره ۱۰ بهار.

میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود

محمود امرائی

فصل اول: کلیات تحقیق (۱-۱) مقدمه تحقیق: از آنجا که با نتایج بدست آمده از طریق جوامع آماری مختلف این مشکل که تناسب بین رشته های دانشگاهی یا دانشجویی این رشته وجود ندارد این موضوع احساس می شود که در آینده نه چندان دور با مشکلات عدیده ای جامعه جوان ما رو به رو خواهد شد. با توجه به زیر ساخت های کشور ما که بایستی آن را سی ساله نماید تا تمدنی دو هزار و پانصد ساله و عدم توجه مسئولین و بی برنامه گی نسبت به اوج هرم سنی جوان در طی ده سال اخیر؛ در جامعه ما نبود اما امکانات و ابزارهای مناسب به منظور جذب علاقه مندان هر رشته و به حرفه و موضوع مورد علاقه آنها چنین به نظر می رسد که ما در حال هدر رفت نیروهای بالقوه ای هستیم که به دلایل متعدد ناچارند به سمتی سوق یابند که آنجا به حداقل وضعیت ایده آل خود دست یابند و شاید اصلاً نمی رسند. شاید بتوان علل مواردی همچون سرخوردگی جوانان، افسردگی آنها، انصراف از تحصیل، بی تفاوتی نسبت به پیرامون و... و در بدترین حالت اعتیاد در جوانان و همینطور خودکشی آنها را در این مقوله نیز جستجو کرد به هر ترتیب موضوع مدرن کردن قانونچه ای که بتواند هر فرد را متخصص و علاقه مند به حرفه ای گرداند که بالاترین بهره وری و کارایی را از خود نشان دهد چه برای خویش و چه برای جامعه خویش کاملاً نیاز می باشد و لذا در چنین تقاضایی تلاش برای جستجوی دلایل و علل این نا همگونی که متأسفانه تقریباً درصد زیادی به خود اختصاص داده است؛

پژوهش عمیق خالی از لطف نباشد تا شاید راهکارهای مناسبی با توجه به موارد پیش آمده هم پیشنهاد و هم به کار بسته شود تا ما شاهد هرزرفتن استعداد های انسانی و نارضایتیهای شغلی و در شکل وسیع آن هدر رفتن سرمایه های ملی خود نباشیم. بنابراین در طول این تحقیق قصد بر آن است تا شکلی صحیح از واقعیت اجتماع و وضعیت تحصیلی - اجتماعی دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی ارائه گردد و همزمان با آن با تهیه نظر سنجی های مورد نظر در حجم آماری محدود به دانشگاه امام رضا (ع) بتوان نمونه ای را ارائه داد تا بدین وسیله کورسوی امیدی را در دل جامعه ای روشن کرد که در آینده نزدیک تناسب علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی شان به حداکثر خویش برسد. (۲-۱) بیان مسأله و هدف اصلی تحقیق: دلیل و علت اصلی این تحقیق آن است که در نگاه اول بتوان آماری از میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را بدست آورد و سپس با توجه به این آمار بدست آمده دلایل و عوامل مؤثر را شناسایی کرده و آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد و در نگاه بعد تلاشی گسترده برای یافتن راه حل های مورد نیاز انجام داد تا بتوان آینده را آنچنان تنظیم کرد که بهترین شرایط فراهم گردد (۴-۱) بیان فرضیه های تحقیق: ۱-۳-۱ فرضیه اصلی: دانشجویان رشته تحصیلی خود را با توجه به علاقه اصلی خود را انتخاب می کنند. ۲-۳-۱ فرضیه های فرعی: (۱) میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته شان مؤثر است. (۲) سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب دانشجویان نقش دارد. (۳) مدرک گرایی صرف باعث انتخاب رشته دانشجویان می گردد. (۴) آینده رشته و بازار کار در انتخاب رشته و علاقه دانشجویان نقش دارد. (۵) شیوه تدریس اساتید و سطح عملی آنان موجب علاقه مند شدن دانشجویان می گردد. (۴-۱) اصطلاحات و عبارات کلیدی تحقیق: ۱-۴-۱ دانشجو: فردی که برای ادامه تحصیل در دانشگاه پذیرفته می شود. ۲-۴-۱ استاد: فردی که در دانشگاه تدریس می کند. ۳-۵-۱ علاقه و انگیزش: میل و رغبت در انسان به منظور اشتغال در کار یا امری. ۴-۵-۱ رشته تحصیلی: زمینه ای که دانشجو یا محصل در آن تحصیل می کند. ۵-۵-۱ بازار کار: موقعیتی که در آن افراد به منظور ارضای نیاز اقتصادی و اجتماعی خود فعالیت می کنند. (۵-۱) بیان مسئله تحقیق و سؤالات اصلی تحقیق: مسأله علاقه و رغبت به رشته تحصیلی، مسأله ای است که به شدت مورد توجه ادامه دهندگان راه علم است. پویندگان راه دانش همواره در پی آن هستند تا راه و مقصدی را انتخاب کنند که در آن بتوانند حداکثر تواناییمان خود را به منصف ظهور برسانند و از این طریق نیز نیازهای روحی و روانی خود را پاسخگو باشند. بنابراین می توان اذعان داشت که مساله علاقه به رشته تحصیلی یکی از ارکان پیشرفت در سطح شخصی و نیز در سطح کلان در محیط جوامع نیز می باشد. به طوری که آثار مثبت و منفی این مقوله به طور کاملاً آشکارا قابل لمس است. چه اگر رشته های تحصیلی از روی علاقه و میل باطنی انتخاب شود موجب پیشرفت جامعه گشته و چه اینکه از روی عدم علاقه افرادی به رشته ای که آورده باشند کاملاً بدیهی ها، واضح و مبرهن است که آثار سوء و مخرب به همراه خواهد داشت و این مبحثی است که سهل و ممتنع گشته است چرا که در عین ساده بودن شکل نمی توان راه حل ساده ای برای رفع آن داد و لذا مقوله انتخاب رشته تحصیلی مقوله ای مهم و تأثیر گذار که بایستی مورد توجه بیشتری از درک فرد، خانواده و جامعه قرار بگیرد، و به همین دلیل تصمیم بر آن گرفته شده است تا پیرامون این مبحث مهم و البته کلام جستاری شود تا اینکه ریشه های این مسئله یافت گردد و پس از آن برای رفع این عضلات تا سرحد امکان پیشنهادات مربوطه تقدیم مراجع گشته تا شاید رهنمودی گردد برای اصلاح معایب روز و فراهم آوردن شرایطی بسیار بهتر برای آیندگان. ۱-۵-۱ سؤال اصلی تحقیق: آیا دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود علاقه مند هستند؟ ۲-۵-۱ سؤالات فرعی: (۱) آیا دانشجویان رشته تحصیلی خود را با آگاهی انتخاب می کنند؟ (۲) سطح تحصیلات خانواده و حدیث و خویشانان موجب انتخاب دانشجویان می گردد؟ (۳) اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته نقش دارند؟ (۴) آینده رشته و بازار کار آن موجب انتخاب رشته از سوی دانشجویان می گردد؟ (۵) آیا مسئله دوری از خانواده و شهر در انتخاب رشته دانشجویان مؤثر می باشد؟ (۶-۱) روش تحقیق: از آنجا که تحقیق پیش رو در پی آن است تا میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را مورد بررسی قرار دهد لذا به نظر می رسد بهترین روش

تحقیق برای این امر می‌تواند توصیفی از نوع پیمایشی باشد که در آن از ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات همچون پرسشنامه استفاده می‌شود. (۷-۱) روش گردآوری اطلاعات: همانطور که اشاره شد در این روش سعی بر آن شده است تا نوعی از تحقیق توصیفی پیمایشی ارائه گردد و در این روش اهتمام بر آن شده است تا از ابزاری پرسشنامه و همینطور منابع گذشته تحقیق استفاده شود بنابراین می‌توان روش گردآوری تحقیق را میدانی و پرسش نامه ای نامید که در این روش برای جمع‌آوری اطلاعات هریک آن پرسشنامه‌ها به افراد واجد شرایط تحویل داده می‌شود و سپس به همراه پاسخ دریافت می‌گردد. (۸-۱) جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع) می‌باشد. (۹-۱) قلمرو تحقیق: قلمرو تحقیق از لحاظ موضوعی، مکانی و زمانی به شرح زیر است: (۱-۹) قلمرو موضوعی: بررسی علاقه مندی دانشجویان به رشته تحصیلی خود (۲-۹) قلمرو مکانی: دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع) (۳-۹) قلمرو زمانی: قلمرو زمانی این تحقیق برای دانشجویان ورودی سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ است. (۱۰-۱) موانع و محدودیت‌های احتمالی: از آنجا که برای بدست آوردن اطلاعات نیازمند آن بودیم تا وارد مسائل شخصی افراد شویم لذا همواره احتمال عدم ارائه اطلاعات نادرست موجب نگرانی ما بوده است و نیز می‌توان دامنه وسیع این تحقیق و همچنین حوزه‌های پیچیده مورد بررسی تحقیق پیش رو را هم از جمله موانع و محدودیت در نظر گرفت. فصل دوم: پیشینه ادبیات تحقیق (۱-۲) مقدمه: بررسی میزان انگیزه و علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود همواره بخشی از دغدغه‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد. در جامعه ما نیز این امر به خوبی مشخص است به خصوص که اوج هرم سنی و رشد جمعیت در طی سالهای ۶۴ تا ۶۶ هم اکنون مشغول به تحصیل هستند چه به هنگام انتخاب رشته مورد نظر خود در موقع ورود به دانشگاه و چه در هنگام تدریس خود در رشته‌های پذیرفته شده و نیز پس از اتمام تحصیل همواره این مشکل وجود داشته است که چقدر وجه میزان می‌توان از تخصص این افراد استفاده کرد. افرادی که اگر با فراهم بودن شرایط لازم با آگاهی و از روی علاقه به تحصیل بپردازند قطعاً جامعه‌ای پویا و خود کفارا پدید خواهند آورد که در آن خوشبختی و رضایتمندی را می‌توان در زندگی افراد جستجو کرد. بنابراین مسئله مورد توجه این تحقیق به لحاظ اهمیت در تحقیقات متعدد نیز مورد بحث قرار گرفته‌اند اگر چه همیشه به ذکر مصیبت شبیه بوده‌اند اما حداقل در حد گزارش توانسته‌اند اطلاعات در خوری را به خوانندگان خود منتقل کنند، همه تلاش این تحقیق و تحقیقات گذشته در درجه اول دادن آگاهی و خبر از باطن افراد از انتخاب خود است و در درجات بعدی به دنبال آن هستند تا راه حل‌های موجود را بیابند و آن‌ها را به کاربندند تا فکری به حال جامعه جوان و البته هدف گم کرده و سر در گم امروزه ایران کرد. (۲-۲) تحقیقات انجام شده: دانشجویان بی‌سواد می‌شوند. افت تحصیلی در دانشگاه‌ها نگران‌کننده است. گواه این ادعا، تشکیل کارگروهی در وزارت علوم است تا به بررسی دلایل افت تحصیلی دانشجویان بپردازد. با این که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از رشد جایگاه علمی دانشگاه‌ها و ارتقای کیفی مراکز آموزش عالی سخن می‌گوید؛ چندی پیش سرپرست دفتر مرکزی این وزارتخانه از افت تحصیلی در دانشگاه‌ها ابراز نگرانی کرد. حمید یعقوبی با بیان این که ۳۰ درصد دانشجویان به رشته تحصیلی خود علاقه‌مند نیستند، از اجرای طرح پیشگیری از افت تحصیلی در وزارت علوم خبر داد و البته پس از اعلام این خبر، با وجود اصرار برخی خبرنگاران، حاضر به ارائه اطلاعات بیشتر و مصاحبه با رسانه‌ها نشد. طی سال‌های اخیر، وزارت علوم، افزایش ظرفیت در دانشگاه‌ها و یکسان شدن ظرفیت با تقاضا را از نقاط قوت عملکرد نظام آموزش عالی خوانده؛ در حالی که به گفته همین مسوول، بسیاری از داوطلبان، رشته تحصیلی خود را با علاقه انتخاب نمی‌کنند و به عبارت بهتر؛ هدف، تنها ورود به دانشگاه است. این مطلب را حتی محسن اسلامی، مدیرکل فرهنگی وزارت علوم «خطرناک» می‌خواند که دانشجوی پس از ورود به دانشگاه، کار را تمام شده می‌داند و در زمینه تلاش علمی به سمت سستی می‌رود. با این حال نبود علاقه به رشته تحصیلی می‌تواند تنها یکی از دلایل مهم بی‌انگیزگی و افت تحصیلی دانشجویان باشد و در این پدیده می‌توان دلایل دیگری را جستجو کرد. در این زمینه، مسوولان وزارت علوم صادقانه از عللی چون مدرک‌گرایی و خدمت سربازی و حتی افزایش افت تحصیلی در دانشگاه‌های غیرانتفاعی و دوره‌های شبانه که

دانشجویانی مجبور به پرداخت شهریه هستند، بیش از دیگر دوره‌ها خبر می‌دهند. در این زمینه حتی حسن مسلمی نایینی، مدیرکل دانشجویان داخل در گفتگو با یکی از روزنامه‌ها به شیوه انتخاب رشته در آزمون ورود به دانشگاه خرده می‌گیرد که تنوعی که در زمان انتخاب رشته تا ۱۰۰ رشته در اختیار داوطلبان قرار می‌گیرد، از دیگر عواملی است که به نارضایتی دانشجویان منجر می‌شود. چون هنگام انتخاب رشته، داوطلب تا ۱۰۰ رشته را برمی‌گزیند که قطعاً به بسیاری از آنها علاقه‌مند نیست. مجلس هم نگران است. مجلس شورای اسلامی در نشست با اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس، دعوت از مسوولان وزارت علوم را برای توضیح و پاسخ وضعیت نگران‌کننده افت تحصیلی در میان دانشجویان، سرلوحه کار خود قرار دادند. علی کریمی فیروزجانی یکی از همین نمایندگان است که بر ارائه آمار افت تحصیلی تأکید می‌کند؛ به عقیده وی، اگر حوزه مشاوره در دوره متوسطه فعال باشد و خانواده‌ها و مسوولان آموزش و پرورش و وزارت علوم درباره رشته‌های دانشگاهی به داوطلبان آگاهی بدهند، می‌توان از افت تحصیلی کاست. ابهام در آینده شغلی‌ما افت تحصیلی در دانشگاه‌ها دلایل دیگری هم دارد، از جمله این که جعفر توفیقی، وزیر سابق علوم و تحقیقات به خبرگزاری مهر می‌گوید: در شرایطی هستیم که ظرفیت دانشجویان افزایش یافته ولی دانشگاه‌ها زیاد نشده و استاد، کلاس و امکانات آزمایشگاهی با رشته‌های دانشجویی هماهنگ نیست. از طرفی دانشجویان نسبت به قبل در کنار تحصیل بیشتر به کار می‌پردازند و به دلیل مسائل کسب درآمد، دانشجویان از حالت تحصیل تمام‌وقت خارج می‌شوند، بنابراین نیازهای اقتصادی و تلاش برای تأمین هزینه تحصیل، دانشجویان را به این سمت می‌برد تا کمتر به تحصیل توجه کند. توفیقی که مدت‌هاست در دانشگاه تدریس می‌کند، عقیده دارد که دانشجویان، آینده شغلی روشنی نمی‌بینند، بنابراین تمایل چندانی به فارغ‌التحصیلی و کیفیت تحصیل ندارد. دانشگاه توده‌ای نه دانشگاه نخبگان به رغم اصرار وزارت علوم بر افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها و تلاش برای پاسخگویی به تمام نیازهای تحصیلی جوانان و در حالی که مسوولان این وزارتخانه می‌کوشند تا ظرفیت دانشگاه‌ها را در مقاطع مختلف آنقدر توسعه دهند تا صد درصد داوطلبان کنکور در رشته‌ای پذیرفته شوند، اما این رویکرد در برخی موارد، مورد نقد استادان دانشگاه است. برخی از این افراد به تبدیل شدن دانشگاه‌ها به دانشگاه توده‌ای خبر می‌دهند که بسیاری از افراد، صلاحیت علمی و پایه‌های تحصیلی لازم را برای ورود به دانشگاه ندارند و به این ترتیب، با ورود به کلاس‌های درس، سطح علمی دانشگاه‌ها را با افت جدی روبه‌رو می‌کنند. از سوی دیگر، در حال حاضر بسیاری از دانشگاه‌ها اعم از دولتی، آزاد و... ظرفیت ارائه خدمات رفاهی و دانشجویی را به افراد ندارند و دانشجویان با ورود به دانشگاه با حجمی از مشکلاتی چون خوابگاه نامناسب، اجاره‌های سنگین مسکن، شهریه‌های طاقت‌فرسا، مشکل ایاب و ذهاب و... مواجه می‌شود که در افت تحصیلی او بی‌تأثیر نیست. استاد بی‌انگیزه «۲۵» دانشجوی روی صندلی‌های خشک چوبی نشسته‌اند، استاد میانسال روی صندلی چرمی لم داده و در حالی که عینک نیمه خود را بر سر بینی گذاشته با تن صدای یکنواخت و آرام صحبت می‌کند. یک ساعت و ۴۵ دقیقه به همین منوال می‌گذرد، یکی به ساعتش نگاه می‌کند، یکی تصویر استاد را بر تکه کاغذی می‌کشد، یکی در آخر کلاس پیامک می‌فرستد، دیگری خمیازه‌های کشدار امانش را بریده، دیگری سرش خم شده شاید چرت می‌زند و... «مریم آستان‌پور، دانشجوی سال سوم ادبیات فارسی است می‌گوید بیش از ۹۰ درصد کلاس‌هایشان خسته‌کننده است و هیچ تفاوتی با دوره دبیرستان ندارد. همراه او حرف‌هایش را تکمیل می‌کند: «وقتی سال اول بودیم، خوره کتاب بودیم، دنبال استاد می‌دویدیم تا جواب سوال‌هایمان را بگیریم. با گذشت ۵ ترم احساس می‌کنم استادان بی‌انگیزه‌تر از ما هستند، وقتی سر کلاس می‌آیند، به خود زحمت نمی‌دهند مواد درسی را روی وایت‌برد بنویسند. بعضی‌ها حتی به دانشجویان نگاه نمی‌کنند. جواب سوال‌ها را با بی‌حوصلگی می‌دهند، جزوه‌هایشان ۷ سال پیش نوشته شده و...» هر چند مستمع، صاحب سخن را بر سر ذوق می‌آورد، اما به نظر می‌رسد بعضی از مدرسان دانشگاهی نیز شیوه‌های صحیح تدریس را نمی‌دانند و این مساله در بروز بی‌انگیزگی دانشجویان بی‌تأثیر نیست. علل درونی، علل بیرونی به طور خلاصه، مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وضعیت افت تحصیلی ناشی از

دو دسته عوامل درونی و بیرونی است. نبود تناسب بین ظرفیت فعلی دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار، آشنا نبودن اعضای هیات علمی با نحوه انتقال درس و ارتباط با موقعیت رشته در بازار کار، مطرح نبودن مسائل پژوهشی و آموزش‌های کاربردی در دانشگاه و... از مهم‌ترین عوامل درونی دانشگاه‌ها در افت تحصیلی دانشجویان است. در این میان نبود امید به آینده شغلی مناسب، کم بودن تعداد کارآفرینان، شهریه‌های سنگین دانشگاه‌ها، نبود ارتباط ارگانیک بین دوره‌های آموزش متوسطه و دانشگاهی و نبود روحیه رقابت و مشارکت جمعی در اجرای پروژه‌های علمی از جمله علل بیرونی در این پدیده است. به هر حال کارگروه وزارت علوم بزودی باید به نمایندگان مجلس پاسخ دهد که علت این افت تحصیلی چیست؛ افتی که قطعاً بار مالی سنگینی به وزارت علوم وارد می‌کند و بر جایگاه علمی دانشگاه‌های کشور بی‌تاثیر نخواهد بود.

کشور در بازار کار منوط به داشتن تواناییها و ویژگیهایی است که بخشی از آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به نظر می‌رسد عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاهها با مهارتها و تواناییهای مورد نیاز بازار کار، مهمترین عامل موفق نبودن فارغ التحصیلان در کارایی و اشتغال است. علاوه بر این مورد، برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر اشتغال فارغ التحصیلان تاثیر بسزایی دارند. در این مقاله چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار از دو بعد عوامل بیرونی و درونی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. عوامل درونی، فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می‌شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کارایی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین این عوامل عبارتند از: ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی ۳- عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان ۴- مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن ۵- عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرایند و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان ۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای علمی و کاربردی ۷- ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه ۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاهها. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می‌شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می‌گردند. این عوامل عبارتند از: ۱- رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کارایی ۲- عدم توسعه بنگاههای کارایی خصوصی ۳- عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کارایی و هدایت شغلی ۴- تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود ۵- رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان ۶- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه‌های کلان اشتغال. مقدمه اکثر کشورهای دنیا با مسائل و مشکلات اشتغال درگیرند ولی تعدد عوامل مشکل آفرین و ناشناخته بودن برخی از آنها در کشورهای جهان سوم موجب پیچیده تر شدن موضوع شده است. امروزه مدیریت کلان کشور به دنبال استفاده از روشهای علمی برای شناخت و کنترل عوامل مشکل آفرین در زمینه اشتغال و تبدیل چالشها به فرصتها برای شتاب دادن به حرکت توسعه است. دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عهده دار رسالت‌هایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند و امروزه صاحب‌نظران معتقدند دستیابی به توسعه پایدار فقط در سایه به کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته حاصل می‌شود. بنابراین، برای قرار گرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاهها بتوانند دانشجویان را برای به کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیتهای مختلف در سطح سازمان و جامعه پرورش دهند. در این مقاله به منظور بحث و بررسی پیرامون چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی

مورد نیاز بازار کار، عوامل موثر به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند و سپس تشریح جزئیات هر گروه صورت می‌گیرد. عوامل درونی عوامل درونی فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می‌شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین عوامل درونی در زیر ذکر شده اند. ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاهها و نیازهای آتی بازار کار: براساس مطالعات انجام گرفته جمعیت جوان و فعال کشور تا سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۶۱ میلیون نفر می‌شود و به عبارتی ۲/۵ درصد رشد خواهد داشت. پس سطح اشتغال نیز باید رشدی معادل ۲/۵ درصد در سال داشته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود. یعنی تا سال ۱۴۰۰ در ایران باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی ایجاد شود. براساس و باتوجه به اهمیت موضوع، دولت تدابیری را اتخاذ کرده است. به عنوان مثال، در برنامه سوم توسعه ایجاد حدود چهارمیلیون فرصت شغلی پیش بینی شده است. اما نکته ای که در اینجا مورد نظر است عدم تناسب بین تعداد فرصتهای شغلی تخصصی ایجاد شده در جامعه و تعداد فارغ التحصیلان است. در ایران فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاهها و بخشهای مختلف جامعه موجب شده است که بین ظرفیت پذیرش دانشجو و تقاضای بازار به نیروی متخصص تناسب وجود نداشته باشد که علت آن عدم هماهنگی و انسجام در تصمیم گیری بین نظام آموزش عالی با سایر بخشهای جامعه به دلایلی چون: عدم وجود آمار واقعی، فقدان نگرش استراتژیک در بخشهای دولتی و خصوصی، ناتوانی مدیران در طرح ریزی و برآورد احتیاجات نیروی انسانی براساس استراتژی های کلان توسعه، عدم اجرای برنامه های میان مدت و بلندمدت جذب، اجرای سلیقه ای سیاستها و خط مشی ها و تغییر در برنامه های تدوین شده پس از هر تغییر در مدیریتهاست. ضمن اینکه دفتر گسترش آموزش عالی نیز در صورت تامین امکانات و استاد توسط مقامات محلی و بدون در نظر گرفتن وضعیت اشتغال در آینده برای ایجاد رشته تحصیلی مجوز صادر می‌کند. البته باتوجه به هدف و فلسفه وجودی دانشگاهها که ارتقا سطح علمی و تغییر در نگرش و بینش عمومی مردم و تامین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است. اما فارغ التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم آید. لذا پیشنهاد می‌شود تدبیری اتخاذ گردد که اولاً ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود و ثانیاً مجوزهای ایجاد رشته تحصیلی در دانشگاه دائمی نباشد و با تغییر در کیفیت نیازهای جامعه و تخصصهای جدید، مشخصات مجوزهای صادره تغییر یابند. ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی: یکی از مهمترین اهداف نظامهای آموزشی جوامع فراهم آوردن امکان ارائه آموزش متناسب با مهارتهای شغلی مورد نیاز جامعه است. بنابراین، در طراحی هر نظام آموزشی اثربخش، عوامل مهمی چون شرایط و ویژگیهای داوطلبان، محتوای دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، روشهای تدریس و غیره مدنظر قرار می‌گیرند. از طرف دیگر به هنگام طراحی مشاغل، شرح شغل و شرایط احراز (که تعیین کننده ویژگیهای رفتاری، تواناییها و مهارتهایی هر شغل است) تنظیم می‌گردد. این مهارتها شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت اداری و آشنایی با رایانه هستند. ضمن اینکه داشتن تواناییهای ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگیهای رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزشهای فردی نیز در اینجا مطرح هستند. مهارتها، استعدادهای بالفعل و تواناییها، استعدادهای بالقوه تلقی می‌گردند. در حال حاضر، در آموزش عالی بیشتر سطح تحصیلات به عنوان یک توان یا استعدادهای بالفعل ایجاد می‌شود و این در حالی است که فارغ التحصیلان برای صعود به قله اشتغال به مهارت نیز نیاز دارند. باتوجه به آنچه بیان شد بازبینی در سرفصلهای دروس دوره های آموزشی و تنظیم آنها براساس اطلاعات علمی (نظری) و عملی مورد نیاز رشته ها و زمینه های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی مورد نظر و ایجاد هماهنگی و همسویی بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر ضروری به نظر می‌رسد. ۳- عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان: باتوجه به اینکه پایه و اساس دانشگاه را دو عامل مهم و اصلی یعنی دانشجو و استاد تشکیل می‌دهند علل عدم توانایی دانشگاهها در ایجاد روحیه علمی و انگیزه در دانشجویان را باید در

ویژگی‌های این دو عامل جستجو کرد. دانشجویان اکثراً روحیه علمی و انگیزه کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود فقط به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می‌اندیشند. لذا دانشگاهها باید به فراخور تغییرات در شرایط سنی، سطح اجتماعی و انتظارات جامعه از دانشجویان و همچنین تاثیراتی که حضور در مراکز علمی در روند زندگی دانشجویان می‌گذارد، شیوه آموزشی و تربیتی را ارائه کنند که در دانشجویان انگیزه و روحیه علمی ایجاد کند و این امر زمانی محقق می‌شود که اعضای هیات علمی به عنوان یکی از دو عامل اصلی دانشگاه، دارای روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی باشند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود ضمن انجام اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش سنتی موجود، در جذب استادان، افرادی که دارای روحیه علمی و دانش پژوهی هستند در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد. ۳- مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن: در نظام آموزش عالی گرفتن حداقل نمره قبولی پیش شرطی برای اخذ مدرک فارغ التحصیلی است. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگر، سبب بی انگیزه شدن و از بین رفتن علاقه مندی جمع کثیری از دانشجویان به ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری دروس نظری و فعالیت‌های عملی شده است. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ التحصیلانی می‌شود که دارای روحیه علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج علمی بالاتر، روحیه کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند. تجربه برگزاری امتحان جامع و ارزیابی دانشجویان در برخی رشته‌ها (رشته‌های پزشکی) و مشروط شدن ادامه تحصیل آنان به اخذ نمره قبولی، سبب ورود متخصصان و پزشکانی به جامعه شده که هم در بحث خدمات درمانی و هم در ادامه تحصیل موفقتر بوده‌اند. بنابراین، ضروری است همان‌طور که برای هر درس سرفصل آموزشی به صورت استاندارد تعریف شده، معیارهایی نیز برای ارزیابی فارغ التحصیلان به منظور مشخص کردن حداقل دانش نظری و توان عملی آنان به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود و براساس آن فارغ التحصیلان ارزیابی شوند. ۵- عدم آشنایی اعضا هیات علمی با فرآیندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان: عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرآیندهای عملی انجام امور اجرایی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان به چند عامل ارتباط دارد: - در فرآیند چندساله پرورش یک عضو هیات علمی به علت فقدان ارتباط موثر بین دانشگاه با واحدهای مرتبط به رشته تحصیلی دانشجو و عدم امکان ایجاد واحدهای مشابه محیط‌های کاری در دانشگاهها زمینه آشنایی دانشجویان با مهارت‌های فنی و عملی مهیا نمی‌شود؛ - کم اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، عملیات دانشجویی، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی و به ویژه دوره‌های کارآموزی و پروژه‌های درسی؛ - حاکم بودن روابط و تفاوت قائل نشدن بین فارغ التحصیلان تلاشگر و فعال علمی با سایر افراد به هنگام جذب و عدم توجه به توانمندی‌های فنی و عملی آنها. پیشنهاد می‌شود در داخل دانشگاه نیز به منظور آشنایی بیشتر اعضای هیات علمی با فعالیت بخش‌های مرتبط با تخصص آنها، با اهمیت تلقی کردن پروژه‌ها و واحدهای عملی درسی و دوره‌های کارآموزی، تعیین ضوابط جدید برای پذیرش دانشجویانی متناسب با رشته تحصیلی و مطرح شدن سطح اطلاعات و آگاهی عملی و کاربردی در جذب و ارتقای اعضای هیات علمی اقداماتی صورت پذیرد. ۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی - کاربردی: در حال حاضر در دانشگاهها انتقال دانش بیشتر به صورت نظری و در قالب تعاریف، تئوری‌ها و اصول در کلاس انجام می‌پذیرد و به واحدهای عملی نیز اهمیت چندانی داده نمی‌شود. علی‌رغم ایجاد برخی رشته‌ها در دانشگاه جامع علمی - کاربردی و همچنین ایجاد مراکز آموزش علمی - کاربردی با همکاری و سرمایه‌گذاری موسسات، واقعیت این است که بسترسازی مناسبی برای اجرای برنامه‌های آموزشی علمی - کاربردی صورت نگرفته و بعضاً دچار بیماری تئوری زدگی شده‌اند. فقدان زمینه مناسب برای علمی - کاربردی کردن آموزش در دانشگاهها از سه بعد قابل بررسی است. الف - عدم برنامه ریزی در نظام آموزش عالی برای تامین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی؛ ب - کمبود بودجه دانشگاهها در

تامین فضا، تاسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک آموزشی، اردوها و بازدیدهای علمی؛ ج - بی انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی به دلیل عدم اطمینان به موثر کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کارایی یا در حین اشتغال. بنابراین، پیشنهاد می شود با توجه به نیاز به سرمایه گذاری برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی، دولت و به ویژه سازمان مدیریت و برنامه ریزی عنایت بیشتری به بودجه بخش آموزش داشته باشند و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه را که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص دهند. ۷-

ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه: زمانی که بحث تربیت مطرح می شود هدف هدایت دانشجویان است. به عبارت دیگر، استادان باید در ابعاد مختلف فکری، احساسی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی و حتی سیاسی دانشجویان را هدایت کنند. اما آنچه که در حال حاضر در بیشتر کلاسهای درس و در سطوح مختلف در دانشگاهها مشاهده می شود انتقال مطالب علمی و نظریه های از پیش ثابت شده یا نکات خاصی از ذهن استاد به ذهن دانشجو است که پس از اتمام فرآیند انتقال اگر استاد بدون توجه به بی علاقه دانشجویان، برانجام امتحان یا پرسش و پاسخ در جلسات بعد تاکید ورزد دانشجو ناگزیر به مطالعه و حفظ مطالب به منظور پاسخگویی می شود و اگر تراکم زیاد جمعیت کلاس درس و محدودیتهای زمانی مانع از اجرای پرسش و پاسخ یا ارزیابی توسط استاد شود حفظ کردن مطالب فقط در زمان امتحانات صورت می پذیرد. در بررسی علل ناکارآمدی اعضای هیات علمی با توجه به هدفهای آموزش عالی نقش سه عامل برجسته تر به نظر می رسد؛ الف - ضعف سیستم تحصیلات تکمیلی آموزش عالی در ارتقای سطح علمی دانشجویان؛ ب - ضعف آموزش عالی در تجهیز اعضای هیات علمی به اصول روانشناختی و تربیتی و شیوه های نوین تدریس؛ ج - تراکم بیش از حد دانشجو در کلاسها و عدم رعایت استانداردهای آموزشی. به طور کلی می توان گفت اگر اعضای هیات علمی دارای روحیه علمی، اهل مطالعه، توانمند و آشنا به مباحث روز رشته تخصصی خود باشند و از طرفی نسبت به شیوه های نوین تدریس آگاهی کافی داشته باشند مطمئناً در تدریس موفق بوده و اهداف تربیتی تا حدودی زیادی در دانشگاه محقق خواهد شد. بنابراین، آموزش عالی باید نسبت به شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه اقدام کرده و سیاستها و برنامه هایی را برای آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند. ۸-

مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه: تحت تاثیر شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه برخی از اعضای هیات علمی نگرش اقتصادی به کار داشته و بیشتر در پی کسب درآمد هستند، تعدادی هم با هدف کسب قدرت و جایگاه اجتماعی بالاتر به تصدی گری امور و در اختیار گرفتن مدیریتها و عضویت در احزاب، تشکلهای مختلف اقدام می کنند و برخی هم با نیت اصلاح امور و خدمت رسانی به مردم و محرومان جامعه وارد فعالیتهای سیاسی و اجتماعی شده از فعالیتهای علمی و پژوهشی باز می مانند. دانشجویان به عنوان عامل دیگر تشکیل دهنده دانشگاه با انگیزه هایی چون فراهم شدن زمینه اشتغال در آینده، ارضای تمایلات و هیجانات روحی و گاهی هم به منظور مطرح شدن در بین دانشجویان به فعالیتهای سیاسی و دیگر فعالیتهای دانشجویی غیردرسی می پردازند و البته برخی هم با قرار گرفتن در فضای باز دانشگاه اسیر ارضای تمایلات نفسانی خود می شوند. در هر صورت در سنوات اولیه به علت عدم آگاهی کافی و غلبه هیجانات و احساسات بر منطق، قسمت عمده انرژی دانشگاهیان صرف انجام فعالیتها و درگیریهای سیاسی و دیگر فعالیتهای اجتماعی، شخصی غیردرسی و غیرعلمی می شود و این امر سبب می گردد مسائل آموزشی و پژوهشی در دانشگاه به عنوان اولویت اول مطرح نباشد. بنابراین، پیشنهاد می شود ترتیبی اتخاذ گردد که دانشگاهها در جایگاه اصلی خود به عنوان مراکز مستقل تولیدکننده دانش و علم قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ شود. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. مهمترین عوامل بیرونی در ذیل آورده شده اند. ۱- مشخص نبودن و

رواج نیافتن فرهنگ کاریابی: علیرغم تحولات فرهنگی - اجتماعی جامعه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی هنوز یافت سنتی در بیشتر مناطق کشور حاکم بوده و اشتغال در سازمانهای دولتی و کسب مشاغل لوکس اداری، اشتغال به کار در پایتخت و مراکز استانها، اشتغال در شهرهای خوش آب و هوا، اشتغال در شرکتهای پردرآمد با مزایای بالا و یافتن شغل مناسب در شهر محل سکونت به منظور نزدیک بودن به خانواده از معیارهایی هستند که معمولاً فارغ التحصیلان جامعه ما در زمان کاریابی به آنها توجه دارند و به آنها اولویت می دهند و خانواده ها بر یافتن شغل دولتی در محل سکونت برای فرزندانشان و حفظ خانواده به شکل هسته ای با هدف تامین امنیت خانواده تاکید می ورزند. مجموعه این عوامل و دیگر متغیرها باعث تراکم فارغ التحصیلان بیکار در یک منطقه و اشتغال بی سوادان و غیرمتخصصان در مناطق دیگر به دلیل عدم حضور نیروهای متخصص شده است. هرچند بیکاری و فشار اقتصادی شدید باعث مهاجرت فارغ التحصیلان برای یافتن شغل خواهد شد لیکن پیشنهاد می شود ضمن ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان، دولت در مناطق محروم و دورافتاده و بدآب و هوا تسهیلاتی را فراهم آورد تا فارغ التحصیلان باین امید که پس از چندسال کار با سرمایه مناسب می توانند به محل مورد علاقه خود بازگردند به دنبال کاریابی در این مناطق باشند. ۲- عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی علی رغم تمهیدات در نظر گرفته شده در قانون اساسی در خصوص تقسیم ساختار اقتصادی ایران به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی متأسفانه به دلیل سوء استفاده بخش خصوصی در شرایط بحرانی سالهای اولیه به ویژه در زمان جنگ و تمایل نیروهای ذی نفوذ به در اختیار گرفتن و انحصاری کردن خدمات در بخش دولتی با هدف افزایش قدرت نفوذ خود، به بیشتر دولتی شدن امور منجر گردید که این قضیه اشتغال را نیز تحت تاثیر قرار داده و آن را دولتی کرد. این موضوع امکان فعالیت و قدرت رقابت بنگاههای کاریابی خصوصی را سلب کرد و مانع ایجاد و توسعه این بنگاهها گردید. عدم کارایی بخش دولتی و ضرر و زیانهای وارده به کشور و تحولات ایجاد شده در اقتصاد جهانی توجه مسئولان را به خصوصی سازی بخشهای اقتصادی معطوف ساخته است. اما وجود قوانین و ضوابط اداری دست و پاگیر، قانون کار و برخی قوانین بیمه ای همچنان موانعی را در مسیر ایجاد و توسعه واحدهای تولیدی و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ قرار داده و موجب کاهش جابجایی و جایگزینی نیروی کار در بین بخشهای مختلف اقتصادی جامعه و به حداقل رسانیدن فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی و نهایتاً تعطیلی آنها به دلیل غیراقتصادی بودن فعالیتهاشان می شود. ۳-

بدین خاطر همگام با خصوصی سازی بخشهای مختلف اقتصادی و به تناسب آن باید اصلاحاتی نیز در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار نیز به وجود آید تا امکان فعالتر شدن بنگاههای کاریابی خصوصی فراهم گردد. ۳- عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به ویژه در دهه ۶۰ کانونها، انجمنها و تشکلهای مختلفی از جمله کانونهای فارغ التحصیلان با هدف افزایش قدرت نفوذ و حضور فعال تر تحصیلکرده ها در جامعه و ایجاد بستر مناسب برای فراهم آمدن زمینه اشتغال اعضای آنها تاسیس شدند. بررسی اجمالی چگونگی ایجاد و روند کار این نهادهای غیردولتی نشان می دهد در گذشته، جامعه و به ویژه برخی از مسئولان توانایی پذیرش قدرت نمایی چنین نهادهایی را نداشته اند و از سوی دیگر، اعضا دارای تجربه کافی در زمینه فعالیتهای تشکیلاتی و مشارکتی نبودند که این امر سبب اختلال در روند فعالیت کانونها شده و با گذشت زمان و تحت تاثیر تغییر و تحولات جامعه، کارکرد این کانونها تغییر یافته بعضاً منحل و برخی نیز در حالت رکود و با حداقل فعالیت به راه خود ادامه داده اند. امروزه با ایجاد نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی و دیگر رشته های کاری عملاً فارغ التحصیلان جذب این گونه سازمانها می شوند و این سازمانها باتوجه به ابزارهایی که در اختیار دارند می توانند در بستر سازی برای اشتغال اعضای خود به نحو موثرتری فعالیت کنند.

۴- تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود: عدم توجه به روستاها و مناطق محروم توسط رژیم پهلوی به گسترش بی سوادی و فقر فرهنگی در این مناطق منجر شد. ضرورت ارتقای سطح فرهنگی، شعار محرومیت زدایی انقلابیون و

تمرکززدایی دولت، انتظار مردم از دولت برای توسعه همه جانبه مناطق، شعار انجام اقدامات عمرانی و توسعه ای فعالان سیاسی در مناطق مختلف، حکومت مرکزی و به ویژه وزارت فرهنگ و آموزش عالی را مجبور ساخت نسبت به توسعه آموزش عالی و تاسیس مراکز آموزشی در مراکز استانها و برخی از شهرستانها اقدام کند که این امر به افزایش تعداد فارغ التحصیلان منجر گردید. از سوی دیگر، تمرکز سازمانها، صنایع و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ در کلان شهرها و مراکز استانها سبب شد فارغ التحصیلان سایر مناطق با تصوریافتن مدینه فاضله راهی این شهرها شده و با اضافه شدن به دیگر متقاضیان کار عرصه رقابت را تنگتر و فشرده تر کنند. ضمن اینکه محدود بودن تعداد فرصتهای شغلی و وجود تعداد زیاد متقاضیان کار، باعث ایجاد رقابت شدید بین آنها شده است. بنابراین، دولت باید در واگذاری امتیاز تاسیس بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ، ضمن در نظر گرفتن سایر شرایط توجه بیشتری به تعداد فارغ التحصیلان بیکار مناطق مختلف داشته باشد. ۵- رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان: وجود جمعیت عظیم جوان و تحصیلکرده اما بیکار در سطح جامعه، از یک طرف به عنوان سرمایه اقتصادی و از طرف دیگر به عنوان تهدیدی جدی و بالقوه در ایران مطرح است. متأسفانه علی رغم اهمیت و نقش کارآفرینی، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به علت دولتی شدن امور و مشکلات و تنگناهای دولت، مقوله کارآفرینی مورد توجه نبوده، لذا فرهنگ کارآفرینی رواج چندانی نیافته و به عبارتی ناشناخته مانده است. از دیدگاه بسیاری از صاحب نظران، کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی جامعه است. بنابراین، حذف موانع دولتی موجود در مقابل فعالیتهای تولیدی و اجرای سیاستهای تشویقی و حمایتی از کارآفرینان و فراگیر شدن فرهنگ کارآفرینی می تواند این تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و به تحول اقتصاد ملی ایران منجر شود. از سوی دیگر، بررسی اجمالی کشورهای صنعتی و فراصنعتی نشان می دهد که بخش عمده ای از برنامه های آموزشی دانشگاهها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از ۵۰ دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان و ۸ دانشگاه در سوئد و... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچک اقتصادی تدریس می شود حاکی از درک نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرایند توسعه اقتصادی قائل می شوند. در ایران نیز طی دو سال اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در بیش از ۱۵ دانشگاه اقدام شده که به جز چند دانشگاه بقیه فعالیت چندانی نداشته اند که این امر حکایت از عدم توفیق دولت در فرهنگ سازی در این زمینه می کند. بنابراین، برای فراگیر شدن فرهنگ کارآفرینی، باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس مدارس و دانشگاهها داده شود و افرادی در راس امور قرار گیرند که علاقه مند به ایجاد و توسعه فعالیتهای تولیدی بوده و شرایط مناسب را برای ظهور کارآفرینان فراهم سازند. ۵- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال کشور: ارزیابی برنامه های اشتغال زایی دولتهای گذشته در ایران نشان می دهد علی رغم تلاش و جدیت آنها در تدوین برنامه های بلندمدت اشتغال، این برنامه ها مانند سایر برنامه های اقتصادی - اجتماعی در اجرا با مشکلات متعددی مواجه بوده است که این عدم موفقیت از چند بعد قابل بررسی است: الف - نحوه تدوین سیاستها و خط مشی ها: بررسی اجمالی نحوه تصمیم گیری و خط مشی گذاری در کشور، وجود ناهماهنگی و اختلاف نظر بین قانونگذار و مجری را نشان می دهد. تمرکز تصمیم گیری در پایتخت و مجرب نبودن بدنه کارشناسی دولت مرکزی مانع از بررسی دقیق و کالبد شکافی مسائل و توجه به واقعیتهای محلی و منطقه ای توسط کارشناسان می شود. لذا بعضاً تصمیمها و برنامه هایی اتخاذ و تدوین می شوند که با توجه به شرایط زمانی و مکانی قابل اجرا نبوده و یا اجرای آن با مشکل مواجه است. ب - عدم نظارت و ارزیابی در اجرای برنامه ها: فقدان نظارت یا نظارت کم بر اجرای دقیق برنامه ها شرایط را برای سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی فراهم آورده است. ضمن اینکه عدم اجرای ارزیابیها، نقاط ضعف خط مشی ها را به تصویر نمی کشد و قانونگذار از نتیجه تصمیم های خود مطلع نشده و نسبت به رفع نواقص اقدامی صورت نمی گیرد و همچنان مشکلات در اجرای برنامه ها باقی می مانند. نتیجه گیری با توجه به تعدد عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان باید برای حل این معضل از کلیه

سازمانهای مرتبط به منظور تهیه و اجرای یک طرح جامع و فراگیر در زمینه اشتغال استفاده شود. آنچه که در تدوین طرح فوق باید مدنظر قرار گیرد توجه به عوامل اصلی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی و مسئولیت دادن به سازمانهای مرتبط با آن است. در این مقاله، برخی از عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. باتوجه به بررسی های به عمل آمده و مباحث مطروحه موارد زیر به عنوان نتیجه گیری و همچنین به عنوان یک چهارچوب بنیادی برای تدوین طرح جامع اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی ارائه می گردد. - در بخش تامین اجتماعی و رفاه عمومی به نحوی برنامه ریزی شود که افراد فقط با هدف کسب علم و دانش وارد دانشگاه شوند؛ - ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود؛ - مجوزهای ایجاد رشته های تحصیلی در دانشگاه موقتی باشد و متناسب با زمان و شرایط تغییر کند؛ - سرفصلهای دروس دوره های آموزشی براساس زمینه های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شوند؛ - بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر هماهنگی و همسویی ایجاد شود؛ - اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش موجود انجام گیرد؛ - جذب استادان دارای روحیه علمی و دانش پژوهی در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد؛ - برای ارزیابی فارغ التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان عملی آنان هستند به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود؛ - ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرایی تقویت گردد؛ - در پذیرش دانشجویان، متناسب بودن شرایط دانشجو با رشته تحصیلی مدنظر قرار گیرد؛ - بودجه بخش آموزش عالی تقویت شود و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص داده شود؛ - آموزش عالی باید سیاستها و برنامه هایی را برای شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه و آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، شیوه های تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند؛ - دانشگاهها و مراکز آموزشی در جایگاه اصلی خود قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ گردد؛ - ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان؛ - فراهم آوردن تسهیلات در مناطق محروم دورافتاده و بدآب و هوا به نحوی که فارغ التحصیلان به دنبال کاریابی در این مناطق باشند؛ - انجام اصلاحات در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار به منظور فراهم آوردن امکان فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی؛ - استفاده از توانمندیهای نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی، در بسترسازی برای اشتغال فارغ التحصیلان؛ - برنامه ریزی برای ایجاد مراکز کارآفرینی و حرکت دولت برای فرهنگ سازی در این زمینه؛ - نظارت بر اجرای دقیق برنامه ها به نحوی که از سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی جلوگیری به عمل آورده و امکان اجرای سلیقه ای برنامه های اشتغال را از مجریان سلب کند. تجربه زندگی روزمره دختران دانشجو: مسائل و چشم اندازها توضیح: مرکز مطالعات زنان دانشگاه تهران همایشی یک روزه با عنوان "بررسی علل و پی آمد های فزونی دختران در دانشگاه" برگزار کرد. این همایش روز سه شنبه اول خرداد ۱۳۸۶ ساعت ۸:۳۰ تا ۱۷:۳۰ بعدازظهر در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران (زیر پل گیشا) تشکیل شد و خبر آن پیشتر بر روی همین پایگاه آمد. در زیر خلاصه ای از سخنرانی ناصر فکوهی را می خوانید. اصل این مقاله در مجله پژوهش زنان (دفتر مطالعات زنان) منتشر خواهد شد. پیش از هر چیز لازم است ضمن قدردانی از برگزار کنندگان این همایش که فرصتی برای بحث و تبادل نظر در این زمینه را فراهم کردند انتقادی را نیز مطرح کنم که در بخش نخست سخنانم به آن خواهم پرداخت. عنوان این همایش با استفاده از مفهوم "بررسی علل و پی آمدها" برای برخی از دانشجویان و اساتید این فکر را القا کرده بود که شاید به پدیده بالا رفتن شمار دختران در محیط دانشگاه به مثابه نوعی آسیب اجتماعی نگاه شود، که امیدواریم این تلقی کاملا نادرست باشد. اصولا نگاه به واقعیات اجتماعی و به خصوص چنین واقعیتی با چنین نگاهی خود نوعی آسیب است که باید به تحلیل آن پرداخت. این نکته از آن رو حائز اهمیت است که ظاهرا امروزه گروهی

از کارشناسان از کاهش رقم دختران در ورود به دانشگاه از طریق سیستم های سهمیه بندی جنسی دفاع می کنند که بسیار زیان بار و غیر قابل پذیرش هستند و من نیز ترجیح می دهم از همین موضوع بحث خود را آغاز کنم. ابتدا باید توجه داشته باشیم که پدیده افزایش شمار دختران در دانشگاه ها پدیده ای ایرانی نیست و در اکثر کشورهای جهان اتفاق افتاده است.. واقعیت آن است که با اجتماعی شدن هر چه بیشتر زنان تحصیل در سطوحی هر چه بالاتر بدل به ارزش و سرمایه ای اجتماعی شده است که کنشگران بدان تمایل دارند و این امر نیازی رو به افزایش را در جوامع انسانی به وجود آورده است که خود را همگام با بالا رفتن توسعه یافتگی در افزایش رقم دانشجویان و تحصیلکردگان زن نیز نشان می دهد. این افزایش به ویژه در رشته های علوم انسانی قوی تر است و این نیز پدیده ای جهانی است و لزوماً ربطی به ایران ندارد. اما اینکه چنین پدیده ای را به خودی خود نوعی آسیب اجتماعی تلقی کنیم و تلاش کنیم برای آن راه حل های کاربردی بیابیم موضوعی است که از ابعاد مختلف می توان آن را به زیر سؤال برد. پرسش اول آن است که آیا میان پدیده اجتماعی پدیده اجتماعی شدن زنان و سنت ها و عرف اجتماعی تضاد و اختلافی وجود دارد؟ و اگر چنین اختلافی هست آیا راه حل آن کاهش شمار دختران به شکل مکانیکی در دانشگاه هاست؟ در مورد اول باید گفت که تقابل میان زن/ مرد به مثابه دو موقعیت درونی/ برونی و یک تقسیم کار خانگی / کار معیشتی تقسیم کاری نیست که لزوماً به سنت ما تعلق داشته باشد. در سنت جوامع مختلف ایرانی از اقوام مختلف زنان همواره همان اندازه در خانه کار می کرده اند که در امور معیشتی دخالت داشته اند. از این گذشته جماعت های ایرانی لزوماً مردسالارانه تر از جوامع مشابه خود در کشورهای دیگر از جمله اروپا و آمریکا نبوده اند. این یک واقعیت است که مردسالاری سیستمی جهانی است که ساختارهای جهان کنونی را تعیین کرده و آن را به بن بست کشانده است و بهر رو در تمام جوامع وجود دارد. اما این نیز یک واقعیت است که سنت های موجود در جامعه ما همان اندازه که ممکن است از این مردسالاری تاثیر پذیرفته باشند منابعی نیز برای بالا بردن نقش زن در جامعه دارند که باید از آنها استفاده کرد. هم از این رو این گفتمان که ما به ازای اجتماعی شدن زنان و تحصیلات آنها را به طور خود کار در شکننده شدن نهاد خانواده و سیستم های تربیتی جامعه عنوان می کند چندان معنا و پایه ای ندارد. نیاز به تحصیل به مثابه یک ارزش اجتماعی (صرف نظر از جنبه آسیب شناسانه این موضوع که نه به زن یا مرد بودن بلکه به قطع رابطه سیستم دانشگاهی با بازار کار مربوط می شود) در جامعه ما روندی صعودی دارد. و هرگونه تلاش برای جلوگیری مکانیکی از آن از طریق سهمیه بندی های جنسیتی نه تنها غیر عادلانه است بلکه غیر کارا نیز هست، زیرا سبب می شود که بلافاصله دخترانی که بدین ترتیب از تحصیل محروم می شوند به سوی مدارس عالی و دانشگاه های خصوصی هدایت شوند که امکان دارد از کیفیت پایین تری برخوردار باشند. از این گذشته این اقدام سبب ضربه خوردن به دخترانی می شود که فاقد در آمد و امکانات مالی بالا باشند. به عبارت دیگر ما با این کار صرفاً محرومترین بخش از جامعه را باز هم محروم تر خواهیم کرد. اما اگر به بحث خودم باز گردم و درباره روزمرگی در دانشگاه و برای دختران سخن بگویم. باید این امر را کاملاً در چارچوب مردسالارانه ای قرار داده و تحلیل کنم که خود را نه تنها به روابط بلکه حتی به فضاها نیز منتقل کرده است. دانشگاه های ما فضاهایی کاملاً مردانه هستند که دختران در آنها احساس امنیت و آسایش لازم را نمی کنند. این امر به خصوص در چارچوب زندگی روزمره اهمیت دارد زیرا چارچوب اصلی موقعیت های فرهنگی کنونی در جوامع مدرن زندگی روزمره و سبک زندگی است. دانشگاه ها به مثابه فضاهای مختلطی که پس از دورانی طولانی از جدا سازی جنسیتی جوانان به آن قدم می گذارند هر چند برای پسران طراحی شده اند ولی عملاً باید پذیرای دخترانی باشند که در رفتارهای خود دچار سردرگمی هویتی هستند. این سردرگمی در بررسی که ما به انجام رسانده ایم و به طور تفصیلی در مقاله خواهد آمد به گروه بزرگی از روابط مربوط می شود. که عمدتاً می توان آن را از یک سو در رابطه دختران به عنوان کنشگران اصلی با سایر دختران و پسران دانشجوی، با اساتید و کادر اداری دانشگاه تعریف کرد، و از طرف دیگر در رابطه دختران با خانواده هایشان پیش در طول و پس از فراغت از

تحصیل. آنچه بیشترین فشار را بر دختران در طول مدت تحصیل وارد می‌کند، احساس نوعی نابرابری است که به باور آنها میان ایشان و پسران وجود دارد. دختران از لحاظ عددی در برخی از رشته‌ها از جمله در علوم انسانی اکثریت عددی دارند و در برخی دیگر به ویژه رشته‌های مهندسی در اقلیت هستند. اما در هر دو مورد دو واقعیت دائماً به آنها موقعیت فروتر اجتماعی شان را نشان می‌دهد و سبب بازتولید ساختارهای مردسالارانه می‌شود: نخست نبود چشم‌انداز برای اشتغال و ورود واقعی به جامعه به مثابه یک زن تحصیلکرده و دیگری نبود اساتید زن که به خودی خود گویای نابرابری در سیستمی است که در آن اکثریت عددی در یک سطح (دانشجویی) غیر حرفه‌ای در برابر خود اقلیت عددی را در سطح دیگر (هیئت علمی) حرفه‌ای در تقابل می‌بیند. افزون بر این دختران اغلب موضوع پیش‌داوری‌هایی هستند که ناشی از موقعیت‌های سخت‌تری در کنترل کالبدی است: سخن گفتن با دیگران رفتارهای کاملاً پیش‌پا افتاده خندیدن نشستن یا ایستادن در جایی و غیره همگی به نوعی تعبیر از جانب پسران و حتی دختران دیگر می‌کشند که به مثابه نوعی فشار روانی بر دختران وارد می‌آید. افزون بر این، همین کنترل کالبدی سبب می‌شود که دختران به صورت خود آگاه یا ناخود آگاه و خواسته یا ناخواسته خود را قربانی نوعی پیش‌داوری دیگر نیز ببینند که رفتار آنها با اساتید است در حالی که پسران در این امر همواره خود را در موقعیت برتر می‌یابند. همین امر در کل فعالیت‌های دانشگاهی بارز است و دختران خود را قربانیان شرایطی می‌بینند که پسران برغم (و بیشتر شاید به برکت) رقم کوچکتر خود می‌توانند دست به بازتولید سخت‌موقعیت‌های برتری مردانه خود در روابط درون دانشگاهی بزنند. چارچوب دیگر روزمرگی در دانشگاه رابطه با خانواده است. دختران پیش از ورود به دانشگاه همچون دیگر دانش‌آموزان زیر فشار خردکننده کنکور قرار می‌گیرند اما بنا بر مورد خانواده‌ها واکنش‌های متفاوتی در مورد آنچه باید در این موقعیت انجام دهند بنا بر دختر یا پسر بودن نشان می‌دهند. اغلب خانواده‌ها ظاهراً چندان توهمی نسبت به اشتغال بعدی دختران ندارند و به تحصیل صرفاً به مثابه نوعی سرمایه اجتماعی نگاه می‌کنند اما همین امر سبب می‌شود تلاش کنند بر انتخاب دختران در هدف‌گیری‌های تحصیلی شان تأثیر گذاری کرده و گاه حتی آنها را وادار به انتخاب رشته‌هایی بکنند که چندان تمایلی بدان ندارند. اما موضوع به اینجا ختم نمی‌شود زیرا رابطه خانوادگی برای دختران دانشجو در تمام طول تحصیل و پس از آن همچنان به مثابه عامل و ابزاری الزام‌آور تداوم می‌یابد که دختران را وادار می‌دارد هر چه بیشتر دست به کنترل کالبدی خود بزنند. این امر درباره دخترانی که شهرهای کوچک دور دست به شهرهای بزرگ می‌آیند بسیار بیشتر است و در بسیاری موارد سبب می‌شود که فارغ‌التحصیلان پس از اتمام تحصیل تمایلی به بازگشت به شهر خود را نداشته و اگر این بازگشت انجام بگیرد نیز اغلب دچار مشکلات روانی و اجتماعی می‌شوند. موضع خانواده در مواردی که تحصیل به رده‌های بالاتر می‌رسد در سطح خانواده جدید یعنی خانواده‌ای که خود دانشجو با ازدواج کردن تشکیل می‌دهد میزادامه می‌یابد. و این بار الزامات خانواده سببی به الزامات خانواده نسبی افزوده می‌شود. در این حال دختر دانشجو باید دائماً نبود تضاد را میان نقش‌های مختلف خود (دختر، خواهر، همسر، مادر) با نقش اجتماعی خویش به مثابه دانشجو به خود و به دیگران ثابت کند و فشاری را که ناشی از عدم پذیرش این امر به دلیل وجود کلیشه‌های شناختی است تحمل کند. خروج از دانشگاه نیز به معنی پایان یافتن مشکلات نیست و دختران دانشجو با از دست دادن هویت دانشجویی خود و روزمرگی دانشجویی شان دچار مشکل جدید می‌شوند و آن به دست نیاروندن هویتی اجتماعی در سطح اشتغال است. اختلاف فاحش میان نرخ اشتغال زنان و نرخ تحصیل آنها سبب می‌شود که دختران دانشجوی پیشین تبدیل به زنان خانه‌داری ناراضی شوند که موقعیت جدید خود را نیز به هیچ‌رو نمی‌پذیرند. البته هر اندازه از ابتدا رویکرد دانشجو به تحصیل رویکردی به مثابه یک سرمایه اجتماعی باشد بیشتر در این موقعیت تازه احساس آسایش می‌کند. اما تضاد موقعیت روزمرگی دانشجویی و موقعیت روزمرگی خانه‌بهر رو سبب پدید آمدن موقعیت‌های سردرگمی و بحران‌های هویتی می‌شود که چنانچه ما به فکر چاره برای آن از طریق تأثیر گذاری بر بازار کار نباشیم در آینده‌ای نه چندان دور می‌توانند به بحران‌هایی هر چه عمیق‌تر تبدیل گردند. در

نهایت باید بر این نکته تاکید کرد که تضادهای موقعیتی و هویتی که دختران در حال حاضر با آن روبرو هستند، حاصل تضادی است که میان دو سیستم وجود دارد: نخست سیستمی که در سطح گفتمانی که از یک طرف از پیشرفت دختران و تحصیل به مثابه ارزش‌هایی مطلقاً مثبت دفاع کرده و بنابراین با تبدیل آنها به ارزش‌ها و سرمایه‌های اجتماعی تقاضا را برای تحصیل افزایش می‌دهد و طرف دیگر سیستمی که برای حفظ موقعیت‌های مردسالارانه اجازه تغییر در بازار کار و ترکیب آن و سازوکارهای اجتماعی همراهی‌کننده با آن را نمی‌دهد و به این ترتیب اجازه نمی‌دهد که ساختاری جنسیتی نابرابر حوزه کار تغییر کنند. اگر ما فکری به حال این تضاد نکنیم بی‌شک بحران‌ها در چشم‌اندازی میان و درازمدت به شدت تهدیدکننده خواهند شد. راه خروج از این موقعیت نیز باید به مثابه استراتژی‌ای چندجانبه و با استفاده از منابعی که ما چه در سنت خود و چه در تجربه زندگی جامعه مان در دوران معاصر داریم، تحقق یابد. فصل سوم: متدولوژی تحقیق (۱-۳) مقدمه: به‌طور کلی در اجرای یک تحقیق اینگونه است که می‌بایست به سمت سیستمی بودن حرکت کرد بدین معنی که در فرآیند تحقیق باید از مسائل کلی شروع کرد و سپس مسائل جزئی را که همان اجزاء ریز گام به گام تحقیق است را بیان و تحلیل کرد. موضوع کلی در یک تحقیق باید مورد توجه قرار گیرد نوع نگرش و دیدگاه محقق یا محققین به پدیده‌ای است که می‌خواهند آن تحقیق را انجام دهند و این یادآور آن است که حتماً در روش اعمال شده در تحقیق می‌بایست چهارچوب کلی و جزئی را بیان نمود تا با استفاده از الگوی ذهنی ارائه شده بتوان مراحل و گام‌های بعدی فرآیند تحقیق را شناسایی و به کار گرفت. به‌طور کلی نوع تحقیق بر اساس اینکه از چه زاویه‌ای به آن نگاه می‌کنیم به چهار دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از: الف) هدف تحقیق: دلیل اصلی اینکه تحقیق به منظور تحقق آن انجام می‌شود. ب) فرآیند تحقیق: مراحل و گام‌های موجود در اجرای تحقیق که شامل جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات نیز می‌باشد. ج) منطلق تحقیق: روش ارزیابی و تحلیل و بررسی فرضیه‌ها و قضایا را نشان می‌دهد. د) نتیجه تحقیق: اثر و نقشی که پس از انجام تحقیق بر جای می‌ماند. به‌طور کلی یک تحقیق با بیان یک مسئله یا مشکل آغاز می‌شود بدین صورت که موضوع مورد مطالعه سؤالات فراوانی را در ذهن محقق ایجاد کرده و او پس از بیان آنها و تدوین فرضیه‌های خود به سمت گردآوری اطلاعات و تجزیه تحلیل مطالب بدست آمده می‌پردازد که نتیجه آنها منجر به تایید یا در فرضیات مطرح شده می‌گردد به همین دلیل است که مرحله گردآوری و جمع‌آوری اطلاعات یکی از مراحل مهم تحقیق به شمار می‌رود. در این فصل، روش تحقیق شامل روش‌های گردآوری اطلاعات، جامعه آماری و همچنین پرسشنامه مورد نیاز جهت رد یا تایید فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود. (۲-۳) جامعه آماری تحقیق: به نظر محقق هر چقدر عوامل مؤثر بر متغیرهای تحقیق محدودتر باشد، متغیرهای تحقیق از قابلیت کنترل بیشتری برخوردار خواهد شد و به همین ترتیب قابلیت اتکای رابط بین این متغیرهای و نتایج حاصله از آن معتبرتر خواهد بود. جامعه آماری مورد نظر این تحقیق تمامی دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه امام رضا (ع) می‌باشد. و با توجه به دامنه گسترده این جامعه آماری به ناچار از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردیده است. جامعه این تحقیق شامل ۱۸۰۰ نفر می‌باشد. (۳-۳) نحوه انتخاب نمونه‌ها: با توجه به جامعه آماری تحقیق که در فاصله ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ می‌باشد نمونه مورد نظر تحقیق می‌بایست یک دهم یا یک پانزدهم جامعه آماری را شامل می‌شود یعنی حدود ۱۸۰ نفر..... (۴-۳) روش گردآوری اطلاعات: داده‌های مورد نیاز برای این تحقیق با توجه به پرسشنامه‌هایی که در اختیار دانشجویان قرار گرفته است و نیز منابع موجود در گذشته بدست آمده است. (۵-۳) روش آزمون فرضیه‌ها: تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفته در این تحقیق براساس پاسخ‌نامه‌های داده شده در پاسخنامه‌ها می‌باشد. پاسخ‌نامه‌های در نظر گرفته شده برای سؤالات پرسشنامه شامل ۵ گزینه (۱) کاملاً موافقم (۲) تا حدی موافقم (۳) بی تفاوت (۴) تا حدی مخالفم (۵) کاملاً مخالفم می‌باشد. در خصوص استفاده از این مقیاس، لازم به توضیح است که از طریق این پرسش‌ها از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که از میان چندین گزینه، یک پاسخ را برگزینند. دستورالعمل پرسش‌نامه‌ها معمولاً به پاسخ‌دهندگان می‌گویند که بهترین گزینه را انتخاب کنند. این مقیاس یک مقیاس لیکرت می‌باشد، انعطاف‌پذیری

انواع روشهای جمع آوری اطلاعات را دارا می باشد و جمع آوری و پردازش پاسخ های آن مؤثر و کارا بوده و امکان می دهد تا در زمان اندک و محدود، حجم قابل توجهی از اطلاعات جمع آوری شود. هنگام استفاده از این مقیاس؛ یک موضوع قابل توجه است که گزینه های پاسخ می بایست یک گزینه حد وسط دارا باشند، زیرا به پاسخ دهندگانی که بی طرف هستند اجازه می دهد تا بی طرفی خود را بیان کنند. در مجموع محقق برای عدم استفاده از گزینه حد وسط می بایست دلایل و انگیزه های بسیار قوی داشته باشد. (۳-۶) بررسی روایی پرسشنامه: به منظور بررسی و تایید روایی پرسشنامه نظرات تنی از چندان اساتید که در زمینه تهیه پرسشنامه فعالیت دارند مورد توجه قرار داده شده است که در این راستا توضیحات ایشان به منظور حذف و اضافه کردن بعضی از سؤالات و نیز جا به جایی قسمت های پرسشنامه اقدام شده است و پس از ارائه نمونه هایی پرسش نامه، تقریباً تمامی سؤالات از سوی اعضای جامعه آماری پاسخ داده شده و این پاسخ ها به صورت تک به تک مورد بررسی قرار گرفت. (۳-۷) بررسی پایایی پرسشنامه: اصلاحات و تغییراتی که در پرسشنامه بوجود آمد به دلیل ابهام در بعضی سؤالات و نیز پیچیدگی در تعدادی سؤالات بود که به توضیحات بیشتری نیاز داشتند زیرا باعث می شدند که برداشت های مختلفی از آنها بدست آید. (۳-۸) فرم پرسشنامه فرم نظرسنجی علاقه مندی به رشته تحصیلی با سلام و احترام مخاطب عزیز! فرم نظرسنجی زیر حاوی سؤالاتی پیرامون میزان علاقه مندی به رشته تحصیلی دانشگاهی شما است. اطلاعات بدست آمده صرفاً برای انجام تحقیق پژوهشی مورد استفاده قرار می گیرد. مطمئناً اطلاعات شما در نزد محقق محفوظ خواهد ماند. لطفاً این پرسشنامه را با کمال دقت و صداقت پر نمایید. مشخصات زیر را در صورت تمایل تکمیل نمایید. (با تشکر) نام و نام خانوادگی: رشته تحصیلی: جنسیت: سال

ورودی: معیار سنجش تعریف سوال ردیف کاملاً مخالفم تا حدی مخالفم بی تفاوت تا حدی موافقم کاملاً موافقم

رشته تحصیلی خود را با آگاهی قبلی انتخاب کردم ۱ سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب من مؤثر بوده است ۲ عوامل محیطی و شرایط اجتماعی باعث اجبار من در انتخاب من در رشته شد. (برای آقایان سربازی و برای خانم ها ازدواج) ۳ دانشگاه محل تحصیلم در انتخاب رشته ام نقش داشته ۴ آینده رشته و بازار کار موجب انتخاب من شده است ۵ مسائل مالی و پرداخت شهریه در بی علاقه مندی نسبت به رشته ام مؤثر بوده است ۶ درگیری در مسائل سیاسی و اجتماعی موجب دوری من از رشته ام شده است. ۷ مدرک گرایی فقط باعث علاقه مندی من به رشته ام شده است. ۸ سطح علمی و نحوه تدریس اساتید در افزایش علاقه مندی من مؤثر بوده است ۹ مایلم در مقاطع بالاتر در رشته ام ادامه تحصیل دهم. ۱۰ (اگر شرایط ویژه ای بر انتخاب شما حاکم بوده است لطفاً توضیح دهید.) توضیحات: فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات (۱-۴) مقدمه: با توجه با آنکه نتایج تحقیق از بررسی و مذاقه بر روی اطلاعات بدست آمده، حاصل می گردد پر واضح است که این بخش از فرآیند تحقیق، بسیار مهم و حائز اهمیت می باشد به طوری که تاثیر مستقیم بر روی آثار نهایی تحقیق می گذارد. بنابراین این مرحله علاوه بر این که تاثیر مراحل اول (تعیین فرضیات تحقیق)، دوم (بررسی ادبیات پیش و تحقیقات گذشته) و سوم (تعیین روش تحقیق و روش آزمون مناسب) را نشان می دهد و بر مرحله آخر یعنی نتیجه گیری محقق از فرآیند تحقیق هم تاثیر گذار است پس به طور قطع می توان بیان کرد که این مرحله مهمترین مرحله در فرآیند تحقیق است. (۲-۴) تجزیه و تحلیل داده ها: با توجه به موضوع اصلی تحقیق که بررسی میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود می باشد و فرضیات ارائه شده در فصل نخست؛ پرسشنامه ها در اختیار افراد نمونه قرار گرفت و نتایج حاصله از بررسی های این پرسشنامه ها بصورت تک به تک به این شرح بوده است • در پاسخ به سؤال ۱: ۲۶ نفر معادل ۱۴٪. گزینه اول، ۵۴ نفر معادل ۳۰٪. گزینه دوم، ۴۷ نفر معادل ۲۶٪. گزینه سوم ۳۵ نفر معادل ۱۹٪. گزینه چهارم، ۱۸ نفر معادل ۱۰٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۲: ۳۵ نفر معادل ۱۹٪. گزینه اول، ۳۶ نفر معادل ۲۰٪. گزینه دوم، ۵۳ نفر معادل ۲۹٪. گزینه سوم ۲۹ نفر معادل ۱۶٪. گزینه چهارم، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۳: ۵۷ نفر گزینه اول، ۲۳ نفر معادل ۱۳٪. گزینه دوم، ۲۱ نفر معادل ۱۱٪. گزینه سوم، ۳۶ نفر معادل

۲۰٪ گزینه چهارم، معادل ۵/۳۱٪ و ۴۳ نفر معادل ۲۴٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۴: ۳۴ نفر معادل ۵/۱۸٪. گزینه اول، ۲۶ نفر معادل ۵/۱۴٪. گزینه دوم، ۱۹ نفر معادل ۱۰٪. گزینه سوم، ۴۳ نفر معادل ۵/۲۴٪. گزینه چهارم، ۵۸ نفر معادل ۵/۳۲٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۵: ۶۵ نفر معادل ۳۶٪. گزینه اول، ۴۸ نفر معادل ۲۶.۵٪. گزینه دوم، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪. گزینه سوم ۲۶ نفر معادل ۱۴.۵٪. گزینه چهارم، ۱۴ نفر معادل ۸٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۶: ۱۱ نفر معادل ۵/۶٪. گزینه اول، ۲۴ نفر معادل ۱۳٪. گزینه دوم، ۴۸ نفر معادل ۵/۲۷٪. گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۷٪. گزینه چهارم، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۷: ۳۱ نفر معادل ۱۷٪. گزینه سوم، ۴۲ نفر معادل ۲۳٪. گزینه چهارم، ۱۰۷ نفر معادل ۶۰٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند و کسی گزینه ۱ و ۲ را انتخاب نکرد • در پاسخ به سؤال ۸: ۲۴ نفر معادل ۱۳٪. گزینه اول، ۶۳ نفر معادل ۳۵٪. گزینه دوم، ۳۶ نفر معادل ۲۰٪. گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۸٪. گزینه چهارم، ۲۵ نفر معادل ۱۴٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۹: ۱۶ نفر معادل ۹٪. گزینه اول، ۲۴ نفر معادل ۱۳.۵٪. گزینه دوم، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪. گزینه سوم، ۴۵ نفر معادل ۲۵٪. گزینه چهارم، ۳۰ نفر معادل ۱۶٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۱۰: ۳۲ نفر معادل ۱۸٪، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪. گزینه دوم، ۳۷ نفر معادل ۲۰٪. گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۸٪. گزینه چهارم و ۱۴ نفر معادل ۸٪. گزینه پنجم را انتخاب کرده اند. ۳-۴) طبقه بندی اطلاعات: در بررسی سؤالات مندرج در پرسشنامه چنین می توان گفت که: در سؤال شماره ۱: نشان میدهد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به رشته در حالی وارد ادامه تحصیل شده اند که اطلاعات متوسطی از رشته مورد نظر خود را داشته اند. در سؤال شماره ۲: که نشان دهنده میزان تاثیر و نقش والدین در انتخاب رشته دانشجویان است چنین به نظر می رسد که والدین به صورت یکی از مواردی هستند که در این انتخاب به طور کلی نقش مهمی را ایفا کرده اند. در سؤال شماره ۳: که تایید عوامل محیطی و شرایط اجتماعی را در انتخاب رشته بررسی می کند مشخص می کند که عوامل چون سربازی و ازدواج از جمله عواملی هستند که در اجبار دانشجویان به تحصیل در رشته های که بدان علاقه نداشته اند مؤثر بوده است. در سؤال شماره ۴: در این سؤال دانشگاه محل تحصیل به عنوان عنصر مؤثر مدنظر بوده است و این چنین بدست آمده که در مجموع برای دانشجویان فرقی نداشته است که در چه دانشگاهی تحصیل کنند و این عامل بی تاثیر بوده است. در سؤال شماره ۵: که نشان دهنده آینده نگری دانشجویان به رشته و بازار کار آن است اینگونه بدست آمده است که در این مورد دانشجویان با توجه به آینده رشته خود به این رشته وارد گشته اند. در سؤال شماره ۶: که توانایی مالی دانشجویان در پرداخت شهریه و تاثیر آن برعلاقه دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته است نشان می دهد که این مورد به طور قابل توجهی تاثیر بسیار کمی را در انتخاب رشته ایفا کرده است و تقریباً بی تاثیر است. در سؤال ۷: که این مورد میزان درگیری و توجه دانشجویان به مسائل سیاسی و اجتماعی را مدنظر قرار داده است بیان می کند که این مسائل تقریباً بی تاثیر می باشد به طوری که می توان گفت اصلاً تاثیر ندارد. در سؤال شماره ۸: که بازگو کننده میزان مدرک گرایی در بین اعضای جامعه است این طور بیان می شود که مدرک گرایی می تواند یکی از عوامل مؤثر در انتخاب رشته باشد. در سؤال شماره ۹: که نقش اساتید و سطح عملی آنها را در جذب دانشجویان و علاقه مند کردن آنها بررسی کرده است این چنین دریافت می شود که این مورد تاثیر مهمی در میزان دانشجویان نداشته است. در سؤال شماره ۱۰: که تمایل دانشجویان را برای ادامه تحصیل در همان رشته مورد بررسی قرار داده است این چنین بدست آمده که این تمایل در اکثر دانشجویان به چشم می خورد و آنها مایلند این کار را انجام دهند. ۴-۴) بررسی تأثیر یافته ها بر فرضیات تحقیق: با توجه به منابع بدست آمده از پرسشنامه و تحلیل اطلاعات می توان راجع به فرضیات مطرح شده در ابتدای تحقیق اینگونه گفت: (۱) در مورد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته می توان این چنین گفت که این مورد تاثیر مستقیمی در انتخاب رشته دارد پس این نوع فرضیه تأیید میشود. (۲) سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان فرضیه ای است که پس از تحلیل اطلاعات مشخص گردید که این عامل تاثیر مهم و قابل

توجهی در انتخاب رشته دارد و لذا این فرضیه هم تأیید می‌شود. (۳) این فرضیه مدرک گرایی را باعث انتخاب رشته از سوی دانشجویان دانسته که پس از تحلیل اطلاعات بدست آمده که این فرضیه هم تأیید شد چراکه همچنان مدرک گرایی باعث انتخاب رشته می‌گردد. (۴) فرضیه دیگر بیان می‌داشت که آینده رشته و بازار کار آن در انتخاب رشته مؤثر است که در پایان بررسی بدست آمد که در انتخاب رشته، دانشجویان به این مورد توجه نشان داده‌اند، لذا این فرضیه تأیید می‌شود. (۵) شیوه تدریس و سطح علمی اساتید فرض دیگری بود که در علاقه مندی دانشجویان به رشته شان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت پس از بررسی مشخص شد که این فرضیه رد می‌گردد زیرا نقش اساتید و سطح علمی آنان در این انتخاب کمرنگ بررسی شد. فصل پنجم: خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهادات (۱-۵) مقدمه: در انجام یک فعالیت پژوهشی روند و سیر انجام به گونه ای است که در نهایت منتهی به نتیجه ای می‌گردد که برخاسته از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیق است و این نتایج با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیقات گفته و مبانی نظری و تعاریف موضوعات اصلی تحقیق ادامه یافته و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات می‌بایست روش تحقیق و همین طور فرضیات مطرح شود و در نهایت محقق با در نظر گرفتن همه عوامل به همه اطلاعات آنچه را که منجر به نتیجه اصلی گشته است را بیان می‌دارد. به عنوان آخرین مرحله از فرآیند تحقیق می‌بایست محقق، نتیجه گیری کرده و وضعیت فرضیات مطرح شده را مشخص کند و در پایان نظرات و پیشنهادات خود را ارائه نماید. (۲-۵) نتایج تحقیق: بر اساس تحقیق انجام گرفته می‌توان اینگونه نتیجه گیری کرد که • آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه نسبت به رشته خود، تأثیر مهم و مستقیمی بر میزان علاقه مندی فرد دارد و می‌تواند در طول دوران تحصیل این را نشان دهد • سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان نیز یکی از عوامل مهم مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان می‌باشد که نشان می‌دهد علاقه فرد در این مورد ممکن است تحت تأثیر نظر والدین قرار گیرد • از جمله عوامل مهم و مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه مسأله مدرک گرایی است که گاه سبب می‌شود موضوع علاقه در انتخاب رشته فرد کمرنگ گردد • توجه به آینده و بازار کار رشته انتخاب شده از جمله عواملی بود که نشان می‌دهد در انتخاب افراد تأثیری نداشته است • شیوه تدریس و سطح علمی اساتید هم از آن دسته عواملی است که مشخص گردید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته خود می‌تواند مؤثر و مهم قلمداد شود. (۳-۵) خلاصه تحقیق تحقیق پیش رو، به جهت مشخص کردن میزان علاقه دانشجویان و نوع نگرش آنها به رشته تحصیلاتشان به رشته تحریر درآمده است و پس از بررسیهای فراوان و تجزیه و تحلیل اطلاعات و بررسی عوامل مهم در این باره می‌توان اینگونه ابراز داشت که دانشجویان با آگاهی کافی وارد دانشگاه نشده‌اند و نیز والدین آنها در انتخاب آنها نقش مستقیمی داشته‌اند و نیز نگاه مدرک گرایی موجب آن گردیده است تا مسئله علاقه اندکی نادیده گرفته شود و همینطور عدم توجه به آینده و بازار کار رشته و نیز عدم توانایی اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان نشان می‌دهد که در مجموع و به طور نسبی میزان علاقه دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود در سطح پایین قرار دارد. در فرآیند این تحقیق مراحل زیر صورت گرفته است: فصل اول: کلیات تحقیق و هدف از انجام آن به همراه فرضیه های تحقیق و روش انجام تحقیق... بیان شده است. فصل دوم: منابع گذشته تحقیق مورد نظر را مطرح و بیان داشته است. فصل سوم: چگونگی جمع آوری اطلاعات و نمونه گیری از جامعه آماری به همراه خلاصه ای از اطلاعات جمع آوری شده و نحوه آزمون و فرضیات را مطرح کرده است. فصل چهارم: آزمون فرضیه ها و رد یا پذیرش آنها را در بر گرفته است شایان ذکر است که به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است که در نهایت بعضی از آنها در و بعضی دیگر پذیرفته شده‌اند که در مجموع می‌توان ادعا داشت که فرضیات مطرح شده با اکثریت در موضوع مورد نظر مؤثر هستند (۴-۵) پیشنهاداتی با تحقیقات آینده: مسأله علاقه مندی به رشته تحصیلی و نگرش دانشجویان به رشته خود موضوع بسیار مهمی در طی سالهای گذشته بوده است اما به نظر محقق می‌بایست این تحقیقات از زمان انتخاب رشته در دوره دبیرستان انجام گیرد؛ آنجا که دانش آموز برای آینده تحصیلی خود

تصمیم می‌گیرد که چه گروه و رشته‌ای را انتخاب کند که برآورده کننده نیاز تحصیلی او هستند بنابراین پیشنهاد محقق این است که برای یافتن نتایج دقیق تر باید ابتدا از پیش از دانشگاه اقدام کرد و نیز دامنه فرضیات را نیز گسترش داد چرا که این موضوع و این گونه موضوعات انسانی از آن دسته موضوعاتی هستند که وابسته به یک یا چند متغیر محدود نمی‌شوند. ۵-۵) موانع و محدودیت‌ها: در زمینه تحقیق پیرامون مسئله مهم و درعین حال پیچیده همچون میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود همواره موانعی حضور خود را نشان می‌دهند که باعث می‌شود نتیجه دقیقی از تحقیق بدست نیاید که در ذیل به چند نمونه از آن اشاره می‌شود. ۱- با توجه به اینکه این تحقیق منحصر به دانشجویان دانشگاه امام رضا(ع) می‌باشد و این دانشگاه از نوع غیر انتفاعی می‌باشد شاید برخی سؤالات پرسشنامه از پیش دارای جوابهای مشخص بودند، بنابراین بهتر بود که جامعه آماری و به طبع آن حجم نمونه در سطح و وسیعتری انتخاب می‌شد اما باز هم این مورد تحقیق را دچار کنیدی، اتلاف وقت و سردرگمی و نیز پیچیدگی در نتیجه می‌کرد. ۲- در طول زمان یک تحقیق که از روش پرسشنامه استفاده می‌کند همیشه بیم آن است که مبادا افراد مورد تحقیق از بیان نظرات تحقیق خود امتناع کنند و یا در آن اهمال کننده بنابراین می‌توان این را نیز یک مانع در رسیدن به نتیجه دقیق دانست. ۳- با توجه به موضوع تحقیق می‌توان متصور شد که این موضوع دارای رضایت بسیار زیادی می‌باشد که می‌توان آن را در این باره مورد سنجش و ارزیابی قرار داد اما پرواضح است که با توجه به زمان اندک و حجم وسیع این پروژه، این عمل انجام نشد. ۴- در مورد این تحقیق تلاشهای فراوانی انجام شد تا منابع مفیدی در اختیار محقق قرار گیرد. اما متأسفانه موارد مفیدی یا وجود نداشته اند یا اندک بوده اند و این باعث عدم داشتن اطلاعات کافی نسبت به موضوع تحقیق در ستوه دیگری و در ایام گذشته شد. ۵- با توجه به وجود برخی سؤالات که در مورد آقایان و خانم‌ها شرایط متفاوتی را دارا بوده اند ولی نیاز در این بود که با توضیحات به آنها پاسخ داده شود این تحقیق با شرایط ذکر شده در بندهای فوق در ابتدا بر آن بود تا تحقیق را با تفکیک جنسیت به همراه تفکیک زمان و دوره تحصیل ارائه نماید اما موانع فوق‌الذکر باعث عدم انجام این کار شده اند. پیوست‌ها و منابع و مأخذ منابع و مأخذ: ۱- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، کارآفرینی، تهران شرکت پردیس ۵۷. ۲- عاصمی پور، محمدجواد، (۱۳۷۹)، بررسی نظام آموزشهای علمی - کاربردی و تاثیر آن بر بهره‌وری. مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزشهای علمی کاربردی ص ۵۵. ۴- مکنون، رضا، (۱۳۸۰)، راهبرد آموزش عالی، اشتغال و توسعه کشور، مجموعه مقالات کنگره راهبردی توسعه علمی ایران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ستاد پیشبرد علوم ایران ۱۴۰۰. ۵- نصیری قیداری، حسن، (۱۳۸۱) بسترسازی کارآفرینی، ماهنامه بازاریابی، شماره ۲۲، صفحه ۲. ۶- علی نظری کتولی: کارشناس ارشد مدیریت دولتی و کارشناس امور اداری دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان. ۷- دکتر رامین رحمانی: استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان. ۸- www.ghaseedaknews.ir ۱۰- www.irandiplomacy.ir ۹- www.study.۱۰۰۰.com ۱۱- www.daneshju.ir

بررسی تأثیر هدفمند کردن یارانه‌ها

تحقیق میدانی؛ بررسی تأثیر هدفمند کردن یارانه‌ها و نقش آن بر بهبود زندگی اقشار آسیب پذیر - محققین: حامد نصیر - مهدی خرم پژوه مقدمهدر اصلاح قیمت حامل‌های انرژی، به دلایل اقتصادی جای هیچ تردیدی نیست، زیرا کلیدی‌ترین بخش اصلاحات بخش ساختاری مورد نظر چند برنامه پنج‌ساله توسعه، وارد عمل می‌شود. به این ترتیب امکان کاهش اتکای صرف به نفت را در بودجه‌های سالیانه دولت فراهم می‌کند، به احتمال قوی مصرف برخی از کالاهای انرژی‌زا را بهبود می‌بخشد و به اصلاح ساختار آن دسته از تولیداتی که مصرف بالای انرژی دارند و ... اصلاح رویکردها و نگرش‌های اقتصادی دیگری منجر خواهد شد. اما به رغم

آن که در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، افزایش قیمت حامل‌های انرژی ظرف مدت سه سال تبیین شده است، اما براساس گزارش‌های غیر رسمی مقامات دولتی به نظر می‌رسد سطح قیمت گذاری دولت به گونه‌ای است که افزایش قیمت‌ها را برای همه حامل‌ها و به صورت هم‌زمان و یکباره از ابتدای سال ۱۳۸۸ قطعی می‌داند و علاوه بر آن مالیات هم اخذ می‌شود. ذکر این نکته ضروری است که در اثر اجرای طرحی که اصلاح دفعی، یکباره و هم‌زمان قیمت کل حامل‌ها را در نظر دارد و می‌خواهد در گستره وسیعی، یارانه‌ها را به صورت نقدی پرداخت کند، هیچ مدل و الگویی نمی‌توان مشخص کرد که در عرصه اقتصادی کشور با قطعیت بتواند پیش‌بینی کند که چه روی خواهد داد. لایحه مزبور هیچ‌گونه اسناد پشتیبان مکتوبی که به صورت رسمی و با مهر دولت منتشر شده باشد، ضمیمه ندارد که لاقبل مفروضات و مبانی نظری محاسبات خود را تبیین کرده و همراه لایحه به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرده باشد. برای مثال در ماده (۲) لایحه با احکامی کلی و مبهم، مجوز مالیات‌ها و عوارضی از مجلس درخواست شده است که نه تنها هیچ‌گونه تعریفی از آن به عمل نیامده، بلکه نرخ‌های مالیاتی مزبور نیز مشخص نبوده و قرار است با اخذ این مجوز کلی، نرخ‌های مالیاتی موردنظر را بعداً احتمالاً خود تعیین کند. به این ترتیب فقدان اسناد و پشتیبان مکتوب، رسمی و منتشر شده، بسیاری از سؤالات مورد نیاز برای سیاست‌گذاری را بدون پاسخ گذاشته است. فصل اولیایان مسئله‌ها توجه به ساختار اقتصادی جهان که همه کشورها را به یکدیگر وابسته نموده است، اگر بحران اقتصادی بوجود آید دامنه اثراتش همه رادرمی‌نورد. در این سونامی اقتصادی که اثراتش بر همه آشکار است، کشورهایی که از نظر زیرساخت‌های اقتصادی بر پایه صحیح بنا نهاده شده است، بیشتر تحت تاثیر آثار زاینبار آن قرار می‌گیرند. ایران از جمله آن کشورها می‌باشد. فاصله طبقاتی در ایران روزی بیشتر می‌شود، مهاجرت روستاییان به شهرها جهت دریافت خدمات روبه افزایش است، تورم و بیکاری بیداد می‌نماید، در نتیجه دولت نهم تصمیم گرفت که یارانه‌های، سوخت، آب و برق و گاز را در جهت هدفمند کردن آنها حذف نموده و مبلغ تعیینی را مستقیم به سبد خانوار اضافه نماید. این تصمیم با مخالف‌های اصولی همراه است و برای دولت در آمدزایی باشد. و در مجلس با چالش‌های اساسی روبرو گردیده است. حال برای روشن موضوع به طرح سؤالاتی می‌پردازیم: ۱- آیا طرح هدفمند کردن یارانه در جهت یاری رساندن به اقشار آسیب پذیر از زیرساخت‌های محکمی برخوردار می‌باشد؟ ۲- آیا این طرح بیشتر سیاسی می‌باشد تا اقتصادی؟ ۳- آیا این طرح همانطور که در مجلس مطرح است تورمی، آنهم از نوع بالا- می‌باشد؟ ۴- آیا این طرح تورمی باعث رکود شدید اقتصادی نمی‌شود؟ ۵- آیا طرح هدفمند کردن یارانه‌ها فاصله طبقاتی تشدید نخواهد کرد که در نتیجه نارضایتی اجتماعی را بدنبال خواهد داشت؟ ۶- آیا این طرح باعث مهاجرت‌های بیشتری از روستا به شهر را بدنبال نخواهد داشت؟ ۷- آیا این طرح باعث فرار مغزها و سرمایه‌ها نخواهد گردید؟ اهمیت موضوع طبق توصیه‌های بانک جهانی باید دولت‌ها مصادراً مور را به بخش خصوصی واگذار نمایند و بسته‌های حمایتی را از کالاها و خدمات بردارند تا تواجد شرایط عضویت در سازمان تجارت جهانی قرار گیرند و ایران نیز از این موضوع مستثنی نیست. دولت نهم طرح هدفمند کردن یارانه را به مجلس ارائه نمود که با چالش‌های اساسی همراه است و مجلس در قبال آن موضع‌گیری نموده و آن را به صلاح نمی‌داند. به عقیده دولت این طرح در جهت پشتیبانی از اقشار کم درآمد می‌باشد و به آنها کمک می‌کند تا به ترمیم سبد خانوار خود بپردازند. اهمیت موضوع از آن جهت است که پس از اجرای این طرح قیمت خدمات دولتی در بخش‌های، آب و برق و گاز افزایش چشمگیری خواهد داشت که به طبع آن سایر خدمات و کالا- افزایش خواهند یافت و این برای اقشار کم درآمد فاجعه‌آمیز خواهد بود، و نیاز به کمک خواهند داشت که موضوع این طرح می‌باشد. فرضیه‌های تحقیق ۱- طرح هدفمند کردن یارانه‌ها در جهت کمک به اقشار آسیب پذیر جامعه طراحی شده است. ۲- این طرح در جهت همسان‌سازی واقعی قیمت‌ها می‌باشد. ۳- این طرح تورم‌زا بوده باعث افزایش قیمت‌ها خواهد شد. ۴- این طرح باعث افزایش بیکاری، فاصله طبقاتی و در نتیجه نارضایتی اجتماعی خواهد شد. ۵- به گفته مخالفان، این هدفمند کردن یارانه‌ها بیشتر سیاسی است تا اقتصادی. اهداف تحقیق: هدف کلی بررسی تاثیر هدفمند کردن یارانه‌ها و نقش آن بر زندگی اقشار کم درآمد جامعه: اهداف جزئی ۱- اجرای طرح هدفمند کردن یارانه‌ها باعث

پشتیبانی از اقشار کم درآمد میشود. ۲- اجرای طرح هدفمند کردن یارانه ها باعث واقعی شدن قیمت ها گردیده در نتیجه مشکلات دولت کاهش خواهد یافت. ۳- این طرح تورمی است و باعث افزایش فاصله طبقاتی خواهد شد. ۴- این طرح بیشتر سیاسی است تا یک طرح اقتصادی، و این باعث بوجود آمدن چالش هایی در جامعه خواهد گردید. واژگان کلیدی ۱- هدفمند کردن یارانه ۲- اقشار کم درآمد ۳- تورم ۴- چالش های اقتصادی و سیاسی ۵- نارضایتی اجتماعی ۶- فاصله طبقاتی فصل دوم ادبیات تحقیقی یکسال گذشته آقای دکتر احمدی نژاد رئیس جمهوری اسلامی ایران دو تصمیم مهم اتخاذ کرده است اولی مربوط به سهمیه بندی بنزین و به نوعی حرکت بسمت قیمت واقعی آن و دیگری هدفمند کردن یارانه ها است. اگرچه بسیاری از هواداران محیط زیست ایران از هدفمند نبودن تصمیمات رئیس جمهور که وسیله سازمان تحت مدیریت مستقیم ایشان یعنی سازمان حفاظت محیط زیست ایران در رابطه با مسایل منابع طبیعی و محیط زیست صورت می گیرد، گله مندند و بارها نیز انتقادات خود را به صورت مختلف ابراز داشته اند، اما معتقدند که از تصمیمات هدفمند کشوری با لحاظ بررسی های همه جانبه و کارشناسی باید بدرستی حمایت کرد. سالهای سال است که می بینیم و می دانیم که در بسیاری از تولیدات ما چه در زمینه برق، بنزین، آب، نان و سایر محصولات کشاورزی اسرافهای غیر منطقی و غیر معقول صورت می گیرد محصولاتی که با مشقت و مرارت تولید می شود اما به راحتی هدر می رود. فعلا به مسایل برق و بنزین مصرفی شهروندان کاری ندارم و این معضل را فقط از جنبه تولیدات و ضایعات کشاورزی پی می گیرم چرا که تامین امنیت غذایی در کشور آنهم در زمانه حاضر، که غذا بعنوان یک اسلحه و اهرم در دست برخی قدرت ها بشمار می رود از ضروریات کار است. یکی از مهمترین بخش هایی که در تامین امنیت غذایی نقش اساسی دارد بخش کشاورزی است، زیرا به منظور تامین غذای مورد نیاز جامعه باید غذا به میزان کافی و با کیفیت خوب و سالم وجود داشته باشد. در این راستا کاهش ضایعات یکی از عوامل مهم در افزایش تولید و کاهش واردات محسوب می شود. شاید بسیاری از افراد مصاحبه چهارشنبه شب (۱۲/۴/۸۷) خبرنگار سیمای جمهوری اسلامی ایران را با مسئول آرد و نان کشور دیده باشند آماري که از وضعیت ضایعات نان در کشور ارایه شد حقیقتا تاسف بار است ایشان بصراحت و تاکید اعلام کرد که ۳۰ درصد نان تولیدی که از طریق ۵۵ هزار نانوایی کشور به دست مصرف کننده ها می رسد ضایع شده و دور ریخته می شود یعنی هر سال از ۳۰۰۰ میلیارد یارانه نان حدود هزار میلیارد تومان آن هدر می رود. توجه داشته باشید که این هدر رفت فقط مربوط به محصول خالصی است که بصورت نان و مستقیما تحویل مصرف کننده می شود چنانچه ضایعات مراحل کاشت، داشت و برداشت محصولات نیز به این رقم اضافه شود آه از نهاد هر ایرانی دلسوز بلند می شود. هر چند آمار ضایعات بخش کشاورزی و دامپروری متفاوت است، ولی برآوردهای کارشناسی حاکی از اینست که این ضایعات بطور متوسط در بخش کشاورزی و زیر بخش های زراعی، باغی، دام و طیور، شیلات و آبیان بطور متوسط حدود ۸/۱۷ درصد می باشد. زیر بخش باغبانی با ۱/۲۸ درصد بالاترین و زیر بخش دام و طیور با ۱/۶ درصد کمترین ضایعات را به خود اختصاص می دهند. چنانچه آمار کل تولیدات بخش کشاورزی ۸۵ میلیون تن در نظر گرفته شود و میانگین ضایعات سالانه کشاورزی در ایران همان ۸/۱۷ درصد در نظر گرفته شود، هر سال ۳/۱۵ میلیون تن محصول به دلیل کشاورزی سنتی، نبود صنایع تبدیلی و تکمیلی کافی، انبار و سردخانه و روشهای نوین نگهداری، ضایع می شود که این رقم (بدون در نظر گرفتن ضایعات نان) می تواند تامین کننده غذای حدود ۱۰ تا ۱۵ میلیون نفر در کشور باشد. چنانچه ارزش میانگین هر کیلوگرم محصول ۱۵۵ تومان در نظر گرفته شود، ارزش ضایعات محصول هر سال ۲ تریلیون و ۳۴۵ میلیارد تومان (۶/۲ میلیارد دلار در سال) خواهد بود [۱]. تازه این یک روی سکه است. باید بدانیم که بیش از ۹۰ درصد آب استحصالی برای آبیاری این محصولات را بیش از ۶۰۰ هزار حلقه چاه عمیق و نیمه عمیق از دل سفره های آب زیرزمینی بالا می کشند (جدای از آبهای سطحی) چاههایی که بطور شبانه روزی سهم قابل توجهی از انرژی برق و نفت و گاز این کشور را مصرف می کنند تا فقط آب را از دل زمین بالا بکشند و تاسف بار تر اینکه ۶۰ تا ۶۵ درصد این آب استحصالی تا رسیدن به مزرعه از طریق تبخیر و نفوذ از دسترس خارج می شود و در نتیجه محصولاتی که با

راندمان ایباری ۳۰ تا ۳۵ درصد تولید می‌شوند به این سادگی از گردونه تولید و مصرف بهینه خارج می‌شوند. جان کلام اینکه اگر قرار باشد فقط به گرانی تولیدات برای مصرف بهینه یا پرداخت سهم هر کس بفراخور درآمدش توجه شود و فکری برای بهبود سیستمهای کشاورزی، صنایع تبدیلی و تکمیلی، انبار و سردخانه و روشهای نوین نگهداری و بالاخره روشهای پخت نان با کیفیت بهتر که مستقیماً به دست خانوارها می‌رسد، توجه نشود این ضایعات تولید و مصرف همچنان وجود خواهد داشت. از این روست که سازمان خوار و بار و کشاورزی (۲) [FAO] راههایی را برای جلوگیری از ضایعات مواد غذایی به مسئولان و تامین کنندگان مواد غذایی دولت‌های عضو ارائه داده است. یکی مربوط به بالا- بردن سطح آگاهی عمومی در کاهش ضایعات از طریق روش‌های جلوگیری از ضایعات است که البته این راهکار در درازمدت به بار خواهد نشست و دیگری مربوط به تدوین سیاست‌ها از طرف دولتهاست که اجرای این سیاست‌ها بعد از تدوین اثرگذاری سریعتری در کاهش ضایعات خواهد داشت. یافته‌های این پژوهش همان‌گونه که در متن این گزارش نیز ذکر شده است، براساس جدول داده - ستانده (IO) حاصل شده است. علی‌رغم آن که در کارایی و توانمندی‌های جدول (IO) معمولاً نظریات غلوآمیزی ابراز شده است، به گونه‌ای که آن را تقریباً حلال بسیاری از مجهولات و نادانسته‌های اقتصادی تلقی می‌کنند، اما واقعیت امر آن است که جدول IO دارای نارسایی‌ها و محدودیت‌های عمده‌ای است (که برای وقوف از این نارسایی‌ها، مأخذ لازم در بخش مربوط پانویست شده است) آنچه در مورد جدول IO می‌توان گفت این که صرفاً یک تکنیک آماری است که به طور تجربی مورد استفاده قرار می‌گیرد و این گزارش نیز در همین حد، یافته‌های خود را بیان کرده است که آن‌ها را با واژه‌هایی مانند «احتمالاً»، «انتظار می‌رود» و نظایر آن مطرح می‌کند که عبارتند از: [۱-۲] [http://sharifnews.com/?۱۹۰۶۰] - ماهنامه کشاورز شماره ۳۳۳، تیرماه ۱۳۸۷ تورم ناشی از فشار هزینه‌الف) به صورت دفعی و یکباره چنانچه سناریوی افزایش قیمت کلیه کالاهای انرژی‌زا به صورت هم‌زمان، دفعی و یکباره (آن‌طور که از طریقه قیمت‌گذاری مستفاد می‌شود) انتخاب شود، درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده، احتمالاً ۶/۴۸ درصد بوده که به سطح درصد تغییر شاخص قیمت مصرف‌کننده اضافه می‌شود و انتظار می‌رود درصد افزایش شاخص تولیدکننده ۶/۶۳ درصد باشد که به سطح درصد تغییر در شاخص هزینه تولیدکننده در سال ۱۳۸۶ افزوده می‌شود. ب) به صورت پلکانی در این گزینه، آثار تورمی ناشی از افزایش قیمت کلیه حامل‌ها، به صورت تدریجی و تقسیط افزایش قیمت‌ها طی ۴ سال به صورت برنامه‌ریزی شده و با شیب ملایم محاسبه شده‌اند. رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها به صورت تقسیط (با اعمال متوسط سالیانه تورم پایه) احتمالاً ۵/۱۰ درصد خواهد بود که به سطح درصد تغییر شاخص قیمت مصرف‌کننده در سال ۱۳۸۶ اضافه می‌شود و در مجموع از آثار تورمی دفعی و هم‌زمان همین کالاهای کمتر خواهد بود. تورم ناشی از فشار تقاضا در ماده (۵) لایحه موردنظر، مقرر شده است که ۶۰ درصد خالص مانده وجوه مزبور به منظور پرداخت‌های نقدی یارانه‌ها به گروه‌های هدف مصرف شود. تورم ناشی از فشار تقاضا از همین ماده نشئت می‌گیرد. زیرا یارانه‌ها که تا دیروز به تولیدکنندگان پرداخت می‌شد (عدم‌النفع) از امروز همان یارانه‌ها به مصرف‌کنندگان پرداخت خواهد شد. براساس محاسباتی که مورد استفاده قرار گرفته است ۶۰ درصد مانده وجوه مزبور به ۱۸۰۰۰۰ میلیارد ریال (معادل ۱۸ میلیارد دلار) برآورد می‌شود. این رقم (که با ماهیت درآمدی در دست بخشی از دهک‌ها قرار می‌گیرد)، هرچند درآمد است، اما در ذات خود همان نقشی را ایفا می‌کند که افزایش حجم نقدینگی ایفا می‌کند (فشار تقاضای ناشی از دو مؤلفه پول و کالا). نظر به این که جامعه هدف، هفت دهک (۱ تا ۷) هستند و دهک‌های مزبور، میل نهایی به مصرف بالایی دارند، از این جهت انتظار می‌رود که حداقل ۵۰ درصد از ۶۰ درصد پرداخت نقدی یارانه‌ها (۹۰ میلیارد دلار) با احتمال بالا با افزایش میل نهایی به مصرف، به تقاضا تبدیل شود. به این ترتیب انتظار می‌رود که تورم ناشی از فشار تقاضا، با اجرای پرداخت نقدی یارانه‌ها به هفت دهک اول، در گام اول ۷/۲ درصد که با عملکرد ضریب فزاینده پولی (۵/۱) حدود ۴ درصد باشد. انتظارات تورمیانتظارات تورمی قابل محاسبه نیست (اما محتمل‌الوقوع است)، لذا یافته‌های این پژوهش

می‌توند به عنوان حداقل احتمالی بار تورمی مورد انتظار (که بر سطح قیمت‌های پایه اضافه می‌شود) در نظر گرفته شود. ۴. در این گزارش، برخی از حوزه‌های چالشی و وخیم طرح پرداخت کردن نقدی یارانه‌ها نیز بیان شده و به عنوان توصیه‌های سیاستی، پیشنهاد شده است که اصلح است پرداخت یارانه‌ها به گروه‌های هدف، به جای پرداخت‌های نقدی، از نظام اعطای سهام استفاده شود. با پرداخت نقدی یارانه‌ها، هیچ‌گونه سازوکارهای اقتصادی فراهم نمی‌شود، زیرا مهم‌ترین مؤلفه آن این است که افراد بدون انجام فعالیت اقتصادی، می‌توانند مزد بگیرند و در نتیجه طرح پرداخت نقدی یارانه‌ها علاوه بر زیان‌های اقتصادی و سیاسی، به وجود آورنده یک بنگاه بزرگ خیریه و مخاطبان اعانه‌بگیر خواهد بود. بخش اول - برخی از حوزه‌های چالشی طرح پرداخت نقدی یارانه‌ها ۱. اصلاح قیمت حامل‌های انرژی یکی از اصلی‌ترین محورهای باقی‌مانده از سیاست‌های اصلاح ساختاری برنامه‌های پنج‌ساله توسعه است. این بخش باقی‌مانده و لاینحل سبب افزایش شدید مصرف، قاچاق، فقدان تجهیز منابع کافی برای سرمایه‌گذاری، بروز کسری‌های شدید بودجه، حجیم شدن غیر متعارف نقدینگی و افزایش نرخ تورم بوده است. مضاف بر این‌ها، تأخیر شدید در اصلاح قیمت حامل‌های انرژی سبب نزول بهره‌وری، استقرار فناوری‌های قدیمی و ناکارآمد و ترویج الگوهای غیر بهینه مصرف در زندگی ایرانیان شد. با توجه به این که اصلاح قیمت حامل‌های انرژی، منابع مالی جدیدی را برای دولت فراهم می‌آورد، یکی از سیاست‌های متخذه در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها آن است که منابع مالی مکتسبه به عنوان پروژه نقدی کردن یارانه‌ها در اختیار مردم قرار گیرد. ۲. حساسیت این تصمیم بزرگ استراتژیک نیز اجرای همین سیاست اتخاذی است، زیرا پرداخت نقدی یارانه‌ها به لحاظ آثار بلند مدت آن (که تعهد مالی فوق‌العاده سنگین و غیر قابل بازگشتی را برای دولت‌های فعلی و آینده فراهم می‌کند) باید مستقل از آثار و تبعات آن (نظیر تورم، کاهش رشد اقتصادی، غیر قابل توجیه شدن بسیاری از طرح‌های سرمایه‌گذاری، ... و نظایر آن) بررسی شود. به‌راستی مشخص نیست که آیا دولت به خوبی واقف است که اتخاذ هر نوع سیاستی که در حال حاضر پیاده نماید، تغییر و اصلاح آن سیاست در آینده، فوق‌العاده دشوار و شاید غیر ممکن باشد؟ لذا سیاست پرداخت نقدی یارانه‌ها نه تنها دولت فعلی، بلکه دولت‌های آینده را نیز مکلف و متعهد به انجام آن خواهد کرد. شاید در آینده هیچ دولتی نتواند از ایفای این تعهد شانه خالی کند. ۳. خطر تقبل چنین تعهد سنگینی، آن‌جاست که منابع حاصل برای پرداخت نقدی یارانه‌ها، نوسانات فوق‌العاده شدیدی دارد، نه فقط در این ایام، بلکه در همه دوران تاریخ نفت. بنابراین اصلح است که دولت به خطرات تقبل تعهدات ثابت و پایدار از منبعی که بسیار در نوسان است، دقیق‌تر بیناندیشد. شایان اشاره است که متولدین جدید در کل کشور در هر سال، در دریافت این حق، ذی‌حق می‌شوند. از این جهت، طرح نقدی کردن یارانه‌ها یک پتانسیل خودافزا و خودجوش در درون خودش دارد و مداوماً خود را توسعه می‌دهد، زیرا دریافت‌کنندگان افزایش می‌یابند، اما منابع حاصله دائماً در حال نوسان است، زیرا منبع اصلی آن (نفت) یک کالای فوق‌العاده آسیب‌پذیر است. ۴. با پذیرش طرح نقدی کردن یارانه‌ها، بدعت جدیدی در اقتصاد متولد می‌شود که سریعاً «نهاده» می‌شود. زیرا در بین آحاد جمعیت، انتظارات جدیدی را خلق می‌کند که سریعاً به «حقوق مکتسبه» مبدل می‌شود. در این طرح هیچ‌گونه سازوکارهای اقتصادی فراهم نمی‌شود، زیرا مهم‌ترین مؤلفه آن این است که افراد بدون انجام فعالیت اقتصادی، می‌توانند مزد بگیرند. ۵. تشویق به افزایش جمعیت باید یکی از دغدغه‌های پرداخت نقدی یارانه‌ها تلقی شود. ۶. در اصلاح قیمت حامل‌های انرژی، به دلایل متعدد، تردیدی نیست، زیرا قیمت‌های کاذب فعلی، سال‌هاست که موجب نزول کارایی اقتصادی شده است، اما یک حوزه چالشی آن اتخاذ سیاست اصلاح قیمت‌ها به صورت دفعی، یکباره و هم‌زمان کل حامل‌های انرژی است، ضمن آن که در نظر دارد تا در گستره وسیعی، یارانه‌ها را نقدی پرداخت کند. ۷. موضوع اساسی دیگر این است که عدم تعادل‌های موجود در بازار کالا- و انرژی را به بازار کار منتقل می‌کند. بخش دوم - متدولوژی استفاده شده برای محاسبه بار تورمی اصلاح قیمت حامل‌های انرژی (الگوی متدولوژی تحقیق ۱. ساختار متدولوژی استفاده شده در این گزارش برای محاسبه بار تورمی تغییرات قیمت یک یا چند حامل انرژی، جدول داده - ستانده به‌نگام شده سال ۱۳۸۳ (که در سال ۱۳۸۶

ارائه شده است) مورد استفاده قرار گرفته است. جدول داده - ستانده (IO) یک تکنیک آماری بالنسبه مؤثر است که مبانی نظری آن بر نظریه عمومی لئون والراس بنا شده است. در این نظریه اقتصاد به عنوان یک پیکره واحد و به هم پیوسته تعریف می‌شود که تغییرات در یکی از محورهای آن موجبات تغییر در سایر اجزای اقتصاد را فراهم می‌سازد. جدول OI تجزیه و تحلیل بالنسبه قابل قبولی را از میزان به هم پیوستگی بین فعالیت‌ها و بخش‌های اقتصادی فراهم می‌سازد. ۲. روابط طولی - عرضی افزایش قیمت کالاهای مورد نیاز (حامل‌های انرژی) از راه حساب‌های داده - ستانده قابل استنباط و استخراج است. در این حساب‌ها: ۱-۲. تعداد (n) بخش در اقتصاد وجود دارد. ۲-۲. هر بخش به نهاده‌های اولیه یا واسطه‌ای که از طرف سایر بخش‌ها تولید می‌شود، نیازمند است (کالا- یا محصول ۳-C). ۲-C. هر بخش قیمتی به نام (p) دارد. ۲-۴. قیمت (p) در هر بخش تابعی از قیمت آن بخش‌هایی است که فراهم‌کننده نهاده‌های اولیه یا واسطه‌ای برای آن بخش هستند. طبیعتاً هر اندازه استفاده و به کارگیری از نهاده‌های یک بخش در مقایسه با سایر بخش‌ها بیشتر باشد، لاجرم افزایش قیمت آن نهاده فزاینده‌تری بر قیمت بخش مصرف‌کننده می‌گذارد. ۱. ماتریس سهم هزینه‌ای هریک از حامل‌های انرژی در بسته مصرفی انرژی چهار بخش عمده اقتصاد (صنعت، کشاورزی، خدمات و حمل‌ونقل است) به این ترتیب سطرهای ماتریس، همان بخش‌های اقتصادی و هریک از حامل‌ها نیز ستون‌های آن در سبد هزینه انرژی هستند. حاصل ضرب ماتریس مذکور در بردار شاخص بهای حامل‌های انرژی (p) تغییرات شاخص قیمت انرژی در هر بخش نسبت به قیمت‌های پایه را نشان می‌دهد. ۲. در تمامی محاسبات انجام شده، فرض بر این بوده است که به جای قیمت‌های رایج در جدول IO، قیمت‌های موردنظر در سال هدف به عنوان برون‌زا (درصد تغییر شاخص بها) محاسبه می‌شود. الگوی IO در عین حال دارای محدودیت‌هایی است که بعداً به آن اشاره می‌شود. ب) رفع خطاهای مورد انتظار حامل‌های انرژی در سبد انرژی یکی از خطاهای متداول در محاسبه تورم مورد انتظار از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به‌طور هم‌زمان و یکباره آن است که کل کالاها (حامل‌ها) در یک سبد انرژی در یک زمان واحد و یکپارچه محاسبه می‌شوند و حال آن‌که انجام چنین محاسبه‌ای، خطاست. در محاسبه افزایش قیمت به‌طور هم‌زمان و یکباره باید در هر بار محاسبه، یکی از کالاها (حامل‌ها) از سبد انرژی خارج شوند، زیرا هر حامل در صورت افزایش قیمت، ضمن آن‌که خودش به تنهایی دارای آثار تورمی است، اثر افزایش قیمت سایر حامل‌ها نیز بر روی آن منعکس می‌شود. لذا در محاسبه سبد انرژی، هر بار باید یکی از حامل‌ها از سبد خارج شوند تا اختلاف تورم «تک تک آن‌ها» با «تورم هم‌زمان آن‌ها» محاسبه شوند. پس در هر بار محاسبه، یک قلم از حامل‌ها باید از سبد انرژی خارج و دوباره در سبد انرژی گذارده شوند. برای مثال با افزایش قیمت نفت، گاز، نفت کوره، یا گاز بهای برق قاعداً افزایش می‌یابد پس در این حالت باید حامل برق (به عنوان یک حامل انرژی) از سبد انرژی خارج شده، تا افزایش قیمت برق ناشی از افزایش قیمت نفت، گاز یا گاز مورد مصرف نیروگاه‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد و مجدداً حامل برق در سبد انرژی وارد شده و اینک افزایش مستقیم خود برق مورد محاسبه قرار گیرد. همین‌طور در مورد سایر حامل‌ها ... به همین جهت است که آثار تورمی مستقیم و غیر مستقیم حاصله به مراتب بالاتر از نرخ‌های تورمی تک تک آن‌ها خواهد بود. ج) محدودیت‌ها و نارسایی‌های الگوی داده - ستانده ۱. باید این حقیقت را پذیرفت که در کارایی و توانمندی‌های جدول IO، معمولاً اظهارات غلوآمیزی ابراز می‌شود و آن را حلال بسیاری از مجهولات و نادانسته‌ها تلقی می‌کنند ادعا می‌شود. این الگو سبب شده است تا سیاست‌گذاران اقتصادی روزبه‌روز نیاز بیشتری به آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های آن داشته باشند. باز هم این‌طور ادعا می‌شود که جدول داده - ستانده از اهمیت قابل توجهی برای تحلیل ساختار اقتصادی کشور و برنامه‌ریزی اقتصادی، بررسی تغییرات فناوری و اثر آن بر محیط بهره‌وری، پیش‌بینی سرمایه‌گذاری به تفکیک بخش‌ها برای کشور یا یک منطقه، بررسی آثار زیست‌محیطی فعالیت‌های اقتصادی و ... برخوردار است. ۲. اما واقعیت این است که در توانمندی و کارآمدی جدول داده - ستانده به طرز غیر متعارفی، غلو و اغراق وجود دارد. جدول IO دارای نارسایی‌ها و محدودیت‌های عمده‌ای است که بحث مفصل آن خارج از هدف اصلی این گزارش است. برای وقوف از این نارسایی‌ها و

محدودیت‌ها می‌توان به منع مندرج در این پانویس رجوع کرد. ادر استفاده از جدول داده - ستانده، صرفاً می‌توان گفت که یک تکنیک آماری است که به طور تجربی مورد استفاده قرار می‌گیرد و می‌تواند پرتوی هرچند کم‌رنگ را برای وقوع تبعات ناشی از اصلاح قیمت حامل‌های انرژی ترسیم کند. نتایج و یافته‌های آن به صورت «احتمال دارد» قابل تبیین است و لذا سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نمی‌تواند به صورت قطعی و صددرصد متکی به آن اتخاذ شود. بخش سوم - یافته‌های پژوهش در سناریوی دوم پیشنهادی دولت‌تورم ناشی از فشار هزینه ۱. افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان و یکباره علی‌رغم آن‌که در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، افزایش قیمت حامل‌های انرژی ظرف مدت سه سال تبیین شده است، مع الوصف سطح قیمت‌گذاری‌های دولت به گونه‌ای است که افزایش قیمت‌ها را برای همه حامل‌ها و به صورت هم‌زمان و یکباره و از ابتدای سال ۱۳۸۸، قطعی می‌داند. با توجه به این وضعیت، تحولات ناشی از افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به طور دفعی و یکباره از بعد درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده و درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکننده در قالب جدول ۱ پیش‌بینی می‌شود. جدول ۱- تبعات گزینش این سناریو را برای هر یک از حامل‌ها به طور جداگانه نمایش می‌دهد. در این حالت، چنانچه سناریوی افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان و یکباره انتخاب شوند درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده معادل ۶/۴۸ درصد و درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکننده ۶/۶۳ درصد خواهد بود که به سطح قیمت‌های پایه اضافه می‌گردد. جدول ۱. برآورد آثار تورم احتمالی ناشی از افزایش قیمت حامل‌های انرژی حامل‌ها گزینه تغییر قیمت (ریال) نتایج حاصل از افزایش قیمت‌ها بر از وضعیت موجود به وضعیت پیشنهادی در لایحه دولت درصد افزایش درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکننده

تولیدکننده بنزین ۱	۱۰۰۰	۴۰۰۰	۳۰۰	۷/۱۴	۵/۸	نفت گاز ۲	۱۶۵	۲۷۰۰	۱۵۳۶	۸/۶	۰/۱۲	نفت کوره ۳	۹۵
طبیعی ۶	۱۲۰	۷۵۰	۵۲۵	۱/۸	۵/۱۰	برق ۷	۱۶۷	۸۰۰	۳۷۹	۱/۹	۱۳/۱۱	آثار افزایش هم‌زمان و یکباره کل حامل‌های انرژی	۶/۴۸

شماره ۹۱۵۱، شهریور ۱۳۸۷. ۱. حمل و نقل، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۲. خانگی، صنعت، کشاورزی، حمل و نقل، تجاری، عمومی. ۳. صنعت، حمل و نقل، تجاری، عمومی. ۴. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی. ۵. خانگی، صنعت، حمل و نقل، تجاری، عمومی. ۶. خانگی، صنعت، حمل و نقل، تجاری، عمومی. ۷. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی. ۲. افزایش قیمت کلیه حامل‌های انرژی به طور هم‌زمان به صورت پلکانی در این گزینه، آثار تورمی ناشی از افزایش قیمت حامل‌ها به صورت تدریجی و تقسیط افزایش قیمت‌ها طی چهار سال به صورت برنامه‌ریزی شده با شیب ملایم محاسبه شده است. در این روش محاسبه، فرض شده است که قرار است طی یک برنامه زمان‌بندی شده، قیمت کلیه حامل‌ها به صورت تدریجی افزایش یافته و از قیمت فعلی در سال پایه (۱۳۸۷) به قیمت‌های موردنظر در سال هدف (۱۳۹۱) افزایش یابد برای تحقق چنین هدفی، رشد متوسط سالیانه بین قیمت‌های پایه و قیمت‌های هدف محاسبه می‌شود و در عین حال معادل متوسط نرخ تورم پایه در هر سال ۲۰ درصد (و در چهار سال ۸۰ درصد) برخوردار باشد. با اتخاذ این روش سطح آثار تورمی سالیانه ناشی از این افزایش قیمت به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت به صورت دفعی و یکباره خواهد بود. جدول ۲ فرایند و برنامه اتخاذ چنین گزینشی را برای همه حامل‌ها نشان می‌دهد و جدول ۳ خلاصه شده یافته‌های جدول ۲ را نمایش داده است. چنانچه گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان با اتخاذ روش پلکانی انتخاب شود، در این حالت سطح آثار تورمی آن به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت دفعی، هم‌زمان و یکباره خواهد بود. جدول ۲. تصویر نتایج حاصله از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به صورت پلکانی حامل‌ها سال پایه و سال هدف قیمت در سال پایه و سال هدف افزایش قیمت به صورت پلکانی قیمت پیشنهادی در هر سال (ریال) تغییر در شاخص ۱۰۰-۱۳۸۷ رشد متوسط سالیانه تورم

بترین	(درصد)	رشد متوسط	سالیانه	(درصد)	متوسط	سالیانه	نرخ تورم	(درصد)	متوسط	کل	اصلاح	قیمت	(درصد)
۱۳۸۷	۱۰۰۰	---	---	---	۱۰۰۰	۱۰۰	۰/۳	۱۳۸۸	۴/۴۱	۲۰	۴/۶۱	۱۶۱۰	۱۰۳
۱۳۸۷	۱۰۰۰	---	---	---	۱۳۹۰	۱۰۶	۲۶۰۰	۴/۶۱	۲۰	۴/۴۱	۴۰۰۰	۱۳۹۱	۱۰۹
۶۸۰۰	۱۱۲	نفت	گاز	۱۳۸۷	۱۶۵	---	---	۱۶۵	۱۰۰	۱۳۸۸	۵/۱	۱۳۸۸	۱۰۰
۱۳۸۹	۵/۱۰۱	---	---	---	۱۳۹۰	۱۰۳	۸۰۷	۲/۱۲۱	۲۰	۲/۱۰۱	۲۰	۲/۱۲۱	۱۷۸۰
۲۷۰۰	۲/۱۰۱	۲۰	۲/۱۲۱	۳۹۵۰	۱۰۶	نفت	کوره	۱۳۸۷	۹۵	---	---	---	۹۵
۶/۱۰۲	۲۰	۶/۱۲۲	۲۱۱	۵/۱۰۰	۱۳۸۹	۵/۱۰۰	۲۱۱	۶/۱۲۲	۲۰	۶/۱۰۲	۴۷۰	۰/۱۰۱	۱۳۹۰
۶/۱۲۲	۱۰۴۷	۵/۱۰۱	۱۳۹۱	۱۶۰۰	۶/۱۰۲	۲۰	۶/۱۲۲	۲۳۳۰	۱۰۲	نفت	سفید	۱۳۸۷	۱۶۵
۱۶۵	۱۰۰	۱۳۸۸	۰/۱	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
---	۱۰۲	۲۰	۱۰۲	۲۷۵۰	۱۳۹۱	۱۰۳	۱۸۰۰	۱۲۲	۲۰	۱۰۲	۳۶۶	۱۰۱	۱۳۸۹
---	۱۰۲	۲۰	۱۰۲	۱۲۲	۲۰	۱۰۴	۴۰۰۰	۱۲۲	۲۰	۱۰۴	۴۰۰۰	۱۲۲	۲۰
---	۵۷	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
---	۵۷	۱۰۰	۴/۰	۱۳۸۸	۵/۱۲۶	۲۰	۵/۱۴۶	۱۴۰	۴/۱۰۰	۱۳۸۹	۵/۱۲۶	۱۳۸۹	۴/۱۰۰
۳۴۶	۸/۱۰۰	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۶/۱۰۱	۱۲۰	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۱۳۸۹	۵۸	۲۰	۷۸	۳۸۰	۸/۱۰۳	۱۳۹۰	۸/۱۰۳	۳۸۰	۷۸	۲۰	۵۸	۱۳۹۱	۷/۱۰۵
۱۲۰۰	۵/۱۰۹	برق	۱۳۸۷	۱۶۷	---	---	---	۱۶۷	۱۰۰	۱۳۸۸	۲/۲	۱۳۸۸	۲/۲
۱۳۸۹	۴۸	۲۰	۴۸	۴۷۰	۴/۱۰۴	۱۳۹۰	۴/۱۰۴	۴۷۰	۶۸	۲۰	۴۸	۱۳۹۱	۶/۱۰۶

۱۳۳۰ ۸/۱۰۸ جدول ۳. برآورد رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها به صورت تقسیط در سناریوی دوم دولت‌نوع حامل‌های انرژی درصد رشد متوسط سالیانه تورم (در طول دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۱) بترین ۳/ نفت گاز ۵/۱ نفت کوره ۵/۰ نفت سفید ۰/۱ گاز مایع ۴/۰ گاز طبیعی ۹/۱ برق ۲/۲ اثر افزایش قیمت پلکانی حامل‌های انرژی (تورم شاخص قیمت مصرف‌کننده) ۵/۱۰ درصد مآخذ: یافته‌های پژوهش (تلخیص شده جدول ۳). در جدول ۴، ضریب تأثیر افزایش قیمت هر یک از حامل‌ها بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت، نمایش داده شده‌اند. جدول ۴. ضریب تأثیر افزایش قیمت حامل‌ها بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد حامل‌ها فرایند واحد درصد بترین ضریب تأثیر افزایش قیمت بترین بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۵/۰ نفت گاز ضریب تأثیر افزایش قیمت نفت گاز بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۶ نفت کوره ضریب تأثیر افزایش قیمت نفت کوره بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۱ نفت سفید ضریب تأثیر افزایش قیمت نفت سفید بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۴ گاز مایع ضریب تأثیر افزایش قیمت گاز مایع بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۲ گاز طبیعی ضریب تأثیر افزایش قیمت گاز طبیعی بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۲/۰ برق ضریب تأثیر افزایش قیمت برق بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۲/۰ مآخذ: یافته‌های تحقیق. ب) تورم ناشی از «فشار تقاضا» ۱. شاید در یک رویکرد شتابزده بتوان ادعا کرد که طرح پرداخت نقدی یارانه‌ها (پرداخت ۶۰ درصد از وجوه منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به هفت دهک) دارای آثار تورمی نیست، زیرا این پرداخت‌ها از محل افزایش نقدینگی صورت نمی‌گیرد. اصلاح قیمت حامل‌های انرژی سبب می‌شود که مبالغ ناشی از افزایش قیمت‌ها از حجم نقدینگی موجود جامعه برداشت شده و ۶۰ درصد آن مجدداً (با اتخاذ مکانیسم‌های لازم) به برخی از گروه‌ها (جامعه هدف)، بازتوزیع می‌گردد. بنابراین جریان دریافت‌ها (منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌ها) و جریان پرداخت‌ها (توزیع مجدد به برخی از

گروه‌های هدف) تماماً در چارچوب حجم نقدینگی موجود صورت می‌پذیرد و لذا ادعا می‌شود طرح مزبور از این رویکرد دارای آثار تورمی نیست. شایان اشاره است که تورم ناشی از افزایش تقاضا، به لحاظ فشارهای ناشت گرفته از اضافه تقاضا در بازار پدیدار می‌شود، به عبارت بهتر فزونی تقاضا بر عرضه و فشار ایجاد شده از طرف تقاضا در اقتصاد، یکی از دلایل اصلی تورم شناخته می‌شود. منتهی طرف تقاضا در اقتصاد از دو مؤلفه «بازارپول» و «کالا» تشکیل می‌شود که اقتصاددانان مکتب پولی، دلیل تورم ناشی از فشار تقاضا را افزایش حجم پول می‌دانستند، اما کینز، تغییرات حادث شده در هر دو بازار پول و کالا را از جمله مصادیق تغییر تقاضای کل و فزونی آن بر عرضه قلمداد می‌کند. بنابراین در اقتصاد کینزی، تورم ناشی از فشار تقاضا، تورمی است که در اثر وجود زیادتی تقاضای جمعی به وجود می‌آید و اضافه تقاضا از بخش‌های حقیقی اقتصاد منبث می‌شود. ۲. نتیجه بحث آن است که هر چند پرداخت‌های مربوط به طرح نقدی کردن یارانه‌ها، از محل افزایش نقدینگی صورت نمی‌گیرد و از این جهت ظاهراً آثار تورمی در بر ندارد. اما مهم‌ترین مؤلفه طرح پرداخت نقدی یارانه‌ها آن است که درآمدهای حاصل از طرح عمدتاً از مصرف‌کنندگان عمده انرژی‌ها که در زمره طبقات مرفه می‌باشند گرفته می‌شود و به دهک‌های پایین و متوسط بازتوزیع می‌شود و در این میان با توجه به آنکه دهک‌های متوسط و پایین، میل نهایی به مصرف بالایی دارند، از این جهت مبالغ نقدی یارانه‌ها را به «تقاضا» تبدیل می‌کنند، در این حالت تورم ناشی از فشار تقاضا در بازار کالا و خدمات بروز می‌کند، بدون آنکه حجم نقدینگی افزایش یافته باشد. ۳. بر اساس برآوردهای انجام شده در مرکز پژوهش‌ها، ۱ منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌های انرژی (مابه‌التفاوت درآمد ناشی از قیمت‌های فعلی حامل‌ها و درآمدهای ناشی از قیمت‌های پیشنهادی دولت در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها) بالغ بر ۴۰۰/۰۰۰ میلیارد ریال (معادل ۴۰ میلیارد دلار) پیش‌بینی شده است. ۲. ۴. به دنبال افزایش قیمت حامل‌های انرژی، دولت با دو جبهه اقتصادی جدید مواجه خواهد شد: الف) به لحاظ آنکه، دولت به نوبه خود، یکی از بزرگ‌ترین نهادهای مصرف‌کننده اقلام هشت‌گانه حامل‌های ۳ انرژی است، لذا کالاهای مزبور را باید به قیمت‌های بالاتری خریداری کند. ب) به لحاظ آنکه دولت در اجرای وظایف و تکالیف خود بزرگ‌ترین خریدار کالاهای سرمایه‌ای و نیز کالاها و خدمات مصرفی است، از این جهت ناگزیر سایر کالاها و خدمات موردنیاز را به قیمت‌هایی که با تورم ظهوری جدید، ارائه می‌شوند باید خریداری کند. به عبارت بهتر نخستین مرجع تورمی جدید توسط خود دولت پدیدار خواهد شد که متعاقب آن بنگاه‌ها و نهادهای اقتصادی دولت که خود تولیدکننده کالاها و خدمات هستند، کالاها و خدمات خود را گران خواهند کرد. ج) بر اساس برآوردهای بانک مرکزی، اثر کسری بودجه دولت و یارانه کالاهای اساسی، ناشی از افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوهای مختلف، به طور میانگین ۱۰۰/۱۰۰ میلیارد ریال (معادل ۱۰ میلیارد دلار) پیش‌بینی شده است ۱ این مبلغ ۲۵ درصد از ۴۰۰/۰۰۰ میلیارد اشاره شده در بند «۳» است که دولت به موجب ماده (۸) لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها قرار است آن را به منظور کاهش وابستگی اعتبارات هزینه‌ای دولت به نفت و جبران آثار آن بر اعتبارات هزینه‌ای و تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، هزینه کرد. ۵. به این ترتیب مانده، پس از جبران کسری بودجه برای اجرای سایر سیاست‌ها معادل ۳۰۰/۰۰۰ میلیارد ریال (۳۰ میلیارد دلار) خواهد بود. ۶. به این ترتیب ۶۰ درصد خالص مانده وجوه مزبور یعنی ۱۸۰/۰۰۰ میلیارد ریال (معادل ۱۸ میلیارد دلار) به منظور پرداخت‌های نقدی یارانه‌ها به گروه‌های هدف، مصروف می‌شود. تورم ناشی از فشار تقاضا از همین ماده، ناشت می‌گیرد، زیرا یارانه‌ها تا دیروز به تولیدکنندگان پرداخت می‌شد (با ارزان‌فروشی از نفع ممکن چشم‌پوشی می‌شد) و از امروز همان یارانه‌ها به مصرف‌کنندگان پرداخت خواهد شد، به همین جهت ۱۸ میلیارد دلار مزبور درآمدی است که به جامعه تزریق می‌شود (فشار تقاضای ناشی از دو مؤلفه پول و کالا). با توجه به اینکه دهک‌های متوسط و پایین، میل نهایی به مصرف بالایی را دارند، از این جهت انتظار می‌رود که حداقل در دهک‌های مزبور، با افزایش میل نهایی به مصرف، مبالغ نقدی یارانه‌ها را به عنوان درآمد به تقاضا تبدیل کنند. می‌توان چنین پیش‌بینی کرد که چون جامعه مورد هدف، هفت دهک (۱ تا ۷) هستند، حداقل ۵۰ درصد از ۱۸ میلیارد دلار مزبور با احتمال بالا با افزایش میل نهایی به

مصرف، به «تقاضا» تبدیل شود. ۷. انتظار می‌رود، تورم ناشی از فشار تقاضا با اجرای پرداخت نقدی یارانه‌ها به هفت دهک اول (با فرض آنکه ۵۰ درصد آن به تقاضا تبدیل شود)، احتمالاً ۷/۲ درصد باشد که با تأثیر ضریب فزاینده پول (۵/۱) به ۴ درصد بالغ شود. ج) انتظارات تورمی انتظارات تورمی قابل محاسبه نیست (اما قابل وقوع است). لذا با توجه به عدم امکان محاسبه یا برآورد «انتظارات تورمی»، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به عنوان حداقل بار تورمی مورد انتظار (که بر سطح عمومی قیمت‌های پایه اضافه می‌شود) در نظر گرفته شود. بخش چهارم - نتیجه‌گیری در این پژوهش، «آثار مستقیم» و «غیرمستقیم» بار تورمی مورد توجه بوده‌اند، زیرا افزایش قیمت کالاهای انرژی‌زا با توجه به سهم آن در بودجه خانوار و هزینه تولیدکننده قاعداً منجر به افزایش سطح عمومی قیمت‌ها و افزایش هزینه تولیدکننده می‌شود. اما کالاهای مزبور در عین حالی که کالاهای نهایی مصرف‌کننده هستند، مضاف بر آن در زمره کالاهایی هستند که از بازارهای در هم تنیده برخوردار بوده و لذا علاوه بر آثار مستقیم، افزایش قیمت این محصولات به علت تعامل و روابط پسین و پیشینی که با سایر کالاها و خدمات دارد، منجر به افزایش قیمت بقیه کالاها و خدمات نیز می‌شوند. طبیعی است که سایر کالاها و خدمات نیز در تعامل با سهمی که در هزینه تولیدکننده و بودجه خانوار دارند، منجر به افزایش بالاتری از افزایش ناشی از آثار مستقیم در سطح عمومی قیمت‌ها می‌شوند (آثار غیرمستقیم). در این پژوهش، تعدیلات مربوط به نیروی کار و سرمایه محاسبه نشده‌اند. یافته‌های این پژوهش با توجه به قیمت‌های موردنظر دولت ایجازاً عبارت‌اند از: ۱. در صورت انتخاب گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌های انرژی به صورت هم‌زمان، دفعی و یکباره تورم ناشی از فشار هزینه عبارت خواهد بود از: - درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده ۶/۴۸ درصد که با افزوده شدن آن به سطح تورم ۴/۱۸ درصدی سال ۱۳۸۶ به ۶۷ درصد بالغ می‌شود و انتظار می‌رود درصد افزایش شاخص تولیدکننده ۶/۶۳ درصد باشد، که با افزودن آن به سطح ۸/۱۶ درصد تغییر شاخص بهای تولیدکننده در سال ۱۳۸۶ به ۴/۸۰ درصد بالغ می‌شود. - اما چنانچه گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت تدریجی و پلکانی در طی ۴ سال با شیب ملایم و برنامه‌ریزی شده انتخاب شود، رشد متوسط سالیانه تورم در این گزینه انتظار می‌رود ۵/۱۰ درصد باشد، که با افزوده شدن به سطح تورم ۴/۱۸ درصدی سال ۱۳۸۶ به ۹/۲۸ درصد بالغ می‌شود. ۲. تورم ناشی از فشار تقاضا (پرداخت نقدی یارانه‌ها به دهک‌های ۱ تا ۷ که میل نهایی به مصرف آنها بالاست) با توجه به فرضی که سبب خواهد شد افزایش میل نهایی به مصرف آنها به تقاضا تبدیل شود و این افزایش تقاضا همان نقشی را ایفا نماید که افزایش حجم نقدینگی ایفا می‌کند، احتمالاً ۷/۲ درصد خواهد بود که با تأثیر ضریب فزاینده پولی (۵/۱) به ۴ درصد بالغ می‌شود. ۳. انتظارات تورمی، قابل محاسبه نیست (اما قابل وقوع است) لذا یافته‌های اشاره شده در بالا، می‌تواند به عنوان حداقل احتمالی بار تورمی مورد انتظار (که بر سطح قیمت‌های پایه اضافه می‌شود) در نظر گرفته شود. بخش پنجم - توصیه‌های سیاسی ۱. نتایج یافته‌های پژوهشی این گزارش مؤید این حقیقت است که سطح آثار تورمی سالیانه ناشی از افزایش قیمت کالاهای انرژی‌زا به سطوح قیمت‌های مورد نظر دولت به صورت تقسیط و پلکانی به حالت شیب‌دار و زمان‌بندی شده، به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت محصولات مزبور به صورت دفعی، یکباره و هم‌زمان خواهد بود. با توجه به اینکه آثار تورمی سطوح بالای ناشی از افزایش دفعی و هم‌زمان قیمت حامل‌ها به وجود آورنده شکست ساختار و ظهور حوزه‌های چالشی وخیم‌تر و جدیدی خواهد شد و مضاف بر آن، تمام طرح‌های سرمایه‌گذاری اعم از دولتی و خصوصی (و مهم‌تر از همه قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴) را از کلیه توجیحات اقتصادی خود ساقط خواهد کرد. لذا ارجح و اصلح خواهد بود که گزینه دفعی و هم‌زمان کلیه کالاهای انرژی‌زا در اولویت اول نباشد. ۲. پیشنهاد می‌شود که چنانچه دولت، علاقمند به گزینه افزایش قیمت به طور دفعی و یکباره تا سطح مورد نظر خود است، در گام اول دو کالای بنزین و گازوئیل را انتخاب و افزایش دفعی سایر کالاهای انرژی‌زا را به تدریج به سال‌های بعد موکول کند. ۳. اصلح است که پرداخت یارانه‌ها به گروه‌های هدف، به جای پرداخت‌های نقدی، از نظام اعطای سهام استفاده شود. پرداخت نقدی یارانه‌ها از حوزه‌های چالشی پردغدغه‌ای برخوردار است که در این گزارش، برخی از زوایای آن روشن شده است.

بخش ششم - برآورد آثار تورمی افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی سوم دولت در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، دولت، ضمیمه‌ای را الحاق کرده است که تمرکز خود را روی گزینه‌های قیمتی ۲ و ۳ معطوف کرده است. در صفحات قبل گزینه قیمتی دوم مورد بحث قرار گرفت و در این بخش گزینه قیمتی سوم مورد برآورد قرار می‌گیرد. در اینجا نیز به طوری که ملاحظه می‌شود آثار افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها با رشد متوسط سالیانه ۵/۱۳ درصد به مراتب کمتر از افزایش دفعی و یکباره و هم‌زمان کل حامل‌ها (که ۶/۵۹ درصد است) خواهد بود. جدول ۵. مقایسه کلان آثار افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی دوم و سوم دولت‌حامل‌ها سناریوی دوم قیمتی سناریوی سوم قیمتی تغییرات قیمت (ریال) درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولید کننده تغییرات قیمت (ریال) درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولید کننده

۰/۸	۳۵۰۰	۰/۱۲	۸/۱۶	۲۷۰۰	۵/۸	۷/۱۴	۴۰۰۰	۵/۸	۷/۱۴	۴۰۰۰
۰/۱۴	نفت کوره	۱۶۰۰	۸/۱	۲۰۰۰	۰/۱۶	۱/۲	۲۷۵۰	۰/۱۸	نفت سفید	۲۷۵۰
۳/۱۱	۱/۹	۸۰۰	۸/۱۶	۷/۱۴	۱۳۰۰	۵/۱۰	۱/۸	۷۵۰	۸/۳	گاز طبیعی
۶/۵۹	---	۶/۶۳	۶/۴۸	---	۵/۱۲	۵/۱۲	۵/۱۲	۵/۱۲	۵/۱۲	۵/۱۲
۸/۷۵	شاخص‌های پایه در سال ۱۳۸۶	۴/۱۸	۸/۱۶	۴/۱۸	۸/۱۶	۴/۱۸	۸/۱۶	۴/۱۸	۸/۱۶	۴/۱۸
۰/۷۸	۶/۹۲	---	۶/۹۲	---	۶/۹۲	۶/۹۲	۶/۹۲	۶/۹۲	۶/۹۲	۶/۹۲

جدول ۶. تصویر آثار تورمی افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی سوم دولت‌حامل‌ها تغییرات قیمت (ریال) نتایج حاصل از افزایش قیمت‌ها بر از وضعیت موجود به سناریوی سوم پیشنهادی درصد افزایش درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولید کننده

۳۰۰	۴۰۰۰	۱۰۰۰	۱/۲	۲۰۰۵	۲۰۰۰	۹۵	۳	نفت کوره	۰/۱۴	۲۰۲۱	۳۵۰۰	۱۶۵
۷/۱۴	۵/۸	نفت گاز	۲	۱۶۵	۳۵۰۰	۲۰۲۱	۰/۸	۲۰۲۱	۳۵۰۰	۱۶۵		
۷/۱۴	۹۸۳	۱۳۰۰	۱۲۰	۶	گاز طبیعی	۸/۳	۱/۳	۳۴۰۸	۲۰۰۰	۵۷	۵	
۶/۵۹	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	

۸/۷۵ مآخذ یافته‌های پژوهش: ۱. حمل و نقل، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۲. حمل و نقل، کشاورزی، صنعت، خانگی، تجاری، عمومی. ۳. حمل و نقل، صنعت، تجاری، عمومی. ۴. خانگی، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۵. خانگی، صنعت، حمل و نقل، تجاری. ۶. خانگی، صنعت، حمل و نقل، تجاری، عمومی. ۷. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی.

جدول ۷. تصویر نتایج حاصله از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به صورت پلکانی در سناریوی سوم دولت‌حامل‌ها سال پایه و سال هدف قیمت در سال پایه و سال هدف افزایش قیمت به صورت پلکانی قیمت پیشنهادی در هر سال (ریال) تغییر در شاخص رشد متوسط سالیانه تورم (درصد) رشد متوسط سالیانه (درصد) متوسط سالیانه نرخ تورم (درصد) متوسط کل اصلاح قیمت (درصد) بنزین

۲۰	۴/۴۱	---	۱۳۸۸	۰/۳	۱۰۰	۱۰۰۰	---	---	---	۱۰۰۰	۱۳۸۷
۱۰۹	۴۲۰۰	۴/۶۱	۲۰	۴/۴۱	---	۱۳۹۰	۱۰۶	۲۶۰۰	۴/۶۱	۲۰	۴/۴۱
۱۳۸۸	۹/۱	۱۰۰	۱۶۵	---	---	---	۱۶۵	۱۳۸۷	۱۱۲	۶۸۰۰	۴/۶۱
۶/۱۱۴	---	۱۳۹۰	۸/۱۰۳	۹۰۸	۶/۱۳۴	۲۰	۶/۱۱۴	---	۱۳۸۹	۹/۱۰۱	۳۸۷
---	---	۹۵	۱۳۸۷	نفت کوره	۶/۱۰۷	۵۰۰۰	۶/۱۳۴	۲۰	۶/۱۱۴	۳۵۰۰	۱۳۹۱
۲/۱۳۴	۲۰	۲/۱۱۴	---	۱۳۸۹	۵/۱۰۰	۲۲۲	۲/۱۳۴	۲۰	۲/۱۱۴	---	۱۳۸۸
۲۸۶۰	۲/۱۳۴	۲۰	۲/۱۱۴	۲۰۰۰	۱۳۹۱	۵/۱۰۱	۱۲۲۰	۲/۱۳۴	۲۰	۲/۱۱۴	---
۳۸۷	۶/۱۳۴	۲۰	۶/۱۱۴	---	۱۳۸۸	۴/۱	۱۰۰	۱۶۵	---	---	---
۲/۱۰۴	۲۱۳۰	۶/۱۳۴	۲۰	۶/۱۱۴	---	۱۳۹۰	۸/۱۰۲	۹۰۸	۶/۱۳۴	۲۰	۶/۱۱۴

۱۳۹۱	۳۵۰۰	۶/۱۱۴	۲۰	۶/۱۳۴	۵۰۰۰	۶/۱۰۵	گاز مایع	۱۳۸۷	۵۷	---	---	۵۷	---	۱۰۰	۷/۰
۱۳۸۸	---	۳/۱۴۳	۲۰	۳/۱۶۳	۱۵۰	۷/۱۰۰	---	۱۳۸۹	۳/۱۴۳	۲۰	۳/۱۶۳	۳۹۵	۴/۱۰۱	۱۳۹۰	---
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۱۳۸۸	۴/۳	۱۰۰	۱۲۰	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۱۳۹۱	۸/۱۰۶	۴۸۶	۴/۱۰۱	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۱۳۸۷	۱۶۷	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
۱۳۸۹	۴/۵۶	۲۰	۴/۷۶	۵۲۰	۲/۱۰۵	۱۳۹۰	---	---	---	---	---	---	---	---	---

جدول ۸. برآورد رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها در سناریوی قیمتی سوم دولت‌نوع حامل‌های انرژی درصد رشد متوسط سالیانه تورم (در طول دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۱) بنزین ۰/۳ نفت گاز ۹/۱ نفت کوره ۵/۰ نفت سفید ۴/۱ گاز مایع ۷/۰ گاز طبیعی ۴/۳ برق ۱۶/۲ اثر افزایش قیمت پلکانی حامل‌های انرژی (تورم شاخص قیمت مصرف‌کننده) ۵/۱۳ مأخذ: یافته‌های پژوهش. پیامدهای احتمالی طرح هدفمند کردن یارانه‌ها بخش اصلی و چالش برانگیز طرح تحول اقتصادی دولت، هدفمند کردن یارانه‌هاست که آنهم چیزی نیست جز تبدیل پرداخت یارانه‌ها از حالت غیر مستقیم به حالت مستقیم و احياناً حذف تدریجی آن در مراحل بعدی. این همان سیاستی است که یکی از پایه‌های اصلی سیاست تعدیل اقتصادی در دولت سازندگی و سیاستهای پیشنهادی بانک جهانی بود. بسیاری از دست‌اندرکاران جناح حاکم و قریب به اتفاق آنانکه در کارگروه تحول اقتصادی دولت حضور دارند، از مخالفان سرسخت سیاست مذکور در زمان مطرح شدن در دوران برنامه اول توسعه و مدتها بعد از آن بودند ولی امروز نظر بسیاری از آنان عوض شده و دیگر با سیاستهای آن دوران مخالفت نمی‌ورزند اما برخی از آنان که در رأسشان رئیس دولت قرار دارد همچنان سیاستهای آن دوره را سیاستهای غربی و شکست خورده بر می‌شمرند ولی درعین حال و با افتخار تمام نوید اجرای همان برنامه‌ها را به مردم می‌دهند و در واقع، هم نان مخالفت با دولت آزمون را می‌خورند و هم قصد دارند نان اجرای همان سیاستها را بخورند! رئیس دولت فرد باهوشی است و لذا به چنین تناقضهایی در رفتار و گفتار خود آگاه است ولی بخاطر مهارت فوق‌العاده‌ای که در زمینه سخنوری باب طبع بسیاری از ایرانیان دارد، که در غیاب آزادی نقد مجال بروز پیدا می‌کند، این تناقضها را بخوبی پوشش می‌دهد پس نباید همه چیز را به بی‌تدبیری او و اطرافیان‌ش حواله داد و به صداقت آنان شک نکرد. پیش‌بینی دقیق اثرات انتقال یارانه‌ها از حالت غیر مستقیم به مستقیم، کاری بس پیچیده و سخت و شاید هم غیرممکن است چرا که انجام چنین کاری نیازمند یک بانک اطلاعات دقیق و گسترده از صدها متغیر اقتصادی و اجتماعی داخلی و خارجی از یک سو و یک مدل اقتصادی و اجتماعی کلان از سوی دیگر است تا رفتار متغیرهای گوناگون اقتصادی و اجتماعی را در ارتباط با یکدیگر بتوان شناسائی نموده و به شبیه‌سازی ارتباط میان آنها برای زمان پس از نقدی کردن یارانه‌ها پرداخت. اما چون چنین امکانی در شرایط موجود در دسترس نیست و شاید هم هیچگاه در دسترس قرار نگیرد لذا ناچاریم به روشهای نظری و کلی روی بیاوریم و صرفاً چشم اندازی مات از آنچه که ممکن است به وقوع بپیوندد ارائه دهیم. الف- آثار حذف یارانه‌های غیرمستقیم (۱) با حذف سوبسیدهای پرداختی به تولیدکنندگان و یا عدم عرضه ارزان قیمت مواد اولیه به آنان (مثل نفت خام و سایر حاملهای انرژی)، هزینه‌های تولید بنگاههای اقتصادی شدیداً افزایش یافته و بالتبع، سطح عمومی قیمتها افزایش، تولید جامعه کاهش، میزان بیکاری افزایش و برخی از فعالیتهای اقتصادی و یا فعالیت برخی از تولیدکنندگان به تعطیلی کشیده خواهد شد (۲) با افزایش قیمتهای داخلی، مزیت رقابتی کالاهای داخلی در بازارهای داخلی و خارجی شدیداً کاهش یافته و واردات افزایش و صادرات کاهش می‌یابد و این خود منجر به کاهش بیشتر تولید و اشتغال خواهد شد ضمن آنکه این امر منجر به افزایش نرخ ارز میشود که اگر دولت بخواهد مانع آن شود (با توجه به وفور درآمدهای نفتی و دیدگاههای اقتصادی

خاص دولت موجود چنین چیزی محتمل هم هست)، نقدینگی رشد کرده و سطح عمومی قیمت‌ها افزایش بیشتری خواهد یافت (۳) افزایش قیمت و کاهش تولید در مورد فعالیتهای انرژی بر نظیر حمل و نقل و تولید محصولات فلزی، مصالح ساختمانی و محصولات شیمیایی بیشتر از بقیه فعالیتها خواهد بود. کاهش قیمتی تقاضا نیز در این زمینه مؤثر است و در مورد کالاهایی که کاهش قیمتی تقاضای پائینی دارند مانند نان، مسکن و دارو، افزایش قیمت بیشتر و کاهش تولید کمتر خواهد بود (۴) با توجه به اینکه صنایع انرژی بر عمدتاً سرمایه برند و از سوئی نیز نیروی کار تا حدی جانشین انرژی است لذا در وهله اول شاید چنین بنظر بیاید که در نتیجه حذف یارانه های غیر مستقیم با رشد اشتغال مواجه خواهیم بود اما باید گفت با توجه به اینکه تغییر تکنولوژی تولید از سرمایه بری به کاربری به سختی و با اینرسی بالایی صورت خواهد گرفت لذا پدیده بیکاری محتمل تر است (در مورد کالاهایی که تقاضای آنها نسبت به تغییرات قیمت بی کشش است مانند کالاهای ضروری چون نان و بنزین و دارو و همچنین در مورد کالاهایی که عرضه آنها نسبت به تغییرات قیمت باکشش است مانند مواردی که تغییر خط تولید در مورد آنها آسان است، مصرف کنندگان بیشتر از تولید کنندگان متضرر میشوند (۶) تخصیص منابع بهبود یافته و اتلاف آن شدیداً کاهش می یابد و فرصت برای بهره برداری بیشتر از سایر مزیت‌های رقابتی کشور البته با اینرسی قابل توجهی مهیا می شود و لذا ساختار تولیدی کشور تدریجاً تغییرات اساسی در جهت مثبت پیدا می کند و قدرت رقابتی و کیفیت کالاهای تولید داخل در مسیر بهبود قرار می گیرد (۷) تدریجاً روند جابجایی های جمعیتی در کشور تغییر یافته و تمرکز جمعیت و فعالیت در کلانشهرها متوقف و در مورد برخی از آنها حتی معکوس می گردد (۸) مصرف حامل‌های انرژی کاهش یافته و آلودگیهای زیست محیطی تخفیف می یابد. ب- آثار پرداخت یارانه های غیرمستقیم حذف شده بصورت مستقیم (۱) با پرداخت نقدی یارانه ها، تقاضای کل افزایش یافته و منجر به رشد سریع سطح عمومی قیمت‌ها و افزایش بطئی تولید و اشتغال میشود. رشد تولید به سمت توسعه فعالیتهای کاربر و انرژی اندوز گرایش داشته و از این جهت نیز تأثیر مثبتی بر رشد اشتغال خواهد گذاشت (۲) افزایش تقاضا به احتمال زیاد به سمت کالاهای وارداتی بادوام و همچنین کالاهای غیرقابل مبادله بخصوص مسکن گرایش بیشتری خواهد داشت و ضمن تأثیر کاهنده بر تولید و اشتغال و فشار مضاعف بر خانوارهای کم درآمد به جهت تأثیر افزایشی بر قیمت آن کالاها، بازار ارز را متلاطم نموده و منجر به افزایش نرخ ارز شده و احتمالاً - به رشد نقدینگی و افزایش دوباره قیمت‌ها منتهی می گردد (۳) نکته بسیار مهمی که کمتر مورد توجه قرار میگیرد آن است که بخش قابل توجهی از ۹۰ هزار میلیارد تومانی که از آن به عنوان یارانه نام برده میشود وجود خارجی ندارد بلکه صرفاً میزان "عدم النفعی" است که بابت عرضه ارزان نفت خام و سایر حامل‌های انرژی در مقایسه با قیمت‌های خلیج فارس محاسبه میشود و قطعاً چنین رقمی با حذف یارانه ها، نصیب دولت نخواهد شد که عین آنرا بصورت مستقیم و نقدی توزیع کند. پس رقم آزاد شده در این مورد بسیار کمتر از ۹۰ هزار میلیارد تومان خواهد بود چرا که با حذف یارانه ها، اولاً میزان مصرف حامل‌های انرژی شدیداً کاهش خواهد یافت و ثانیاً فروش حامل‌های انرژی به قیمت خلیج فارس در داخل لزوماً امکانپذیر نمی باشد. در اینصورت اگر دولت بخواهد این کسری را با فروش نفت خام بیشتری جبران نماید بیماری هلندی دامن کشور را در ابعادی وسیع تر از وضع موجود خواهد گرفت ضمن آنکه یکی از هدف‌های اصلی طرح که غیر نفتی کردن اقتصاد کشور عنوان میشود زیر سؤال خواهد رفت (۴) بروز فساد در فرآیندهای مربوط به توزیع نقدی یارانه ها، بسیار محتمل، گسترده و ویرانگر خواهد بود و توزیع درآمد را به شدت به ضرر دهک‌های مورد هدف به هم خواهد زد. ج- جمع‌بندی (برآیند شرایط الف و ب (۱) رشد شدید سطح عمومی قیمت‌ها حتمی است و هرچند که این امر لزوماً به معنی بدتر شدن وضعیت مردم نخواهد بود ولی احتمال بروز چنین وضعیتی زیاد است (۲) حتی اگر پرداخت نقدی بلافاصله پس از حذف یارانه ها صورت گیرد رشد ناشی از پرداخت نقدی یارانه ها در تولید احتمالاً در کوتاه مدت کمتر از کاهش ناشی از حذف یارانه های غیرمستقیم در تولید خواهد بود و لذا رشد بیکاری محتمل است. دلیل این امر، وجود امکان واردات ارزان قیمت، اینرسی جایگزینی تکنولوژیهای تولید قبلی با ساختارهای تولیدی جدید و زمانبری تصمیم گیری فعالان اقتصادی جهت تطبیق با

شرایط جدید می باشد (۳) رشد واردات و کاهش صادرات در نتیجه کاهش مزیت‌های رقابتی کالاهای داخلی در بازارهای داخلی و خارجی به رشددیکاری، افزایش نرخ ارز و به دنبال تلاش احتمالی دولت برای جلوگیری از افزایش نرخ ارز به رشد نقدینگی و نهایتاً رشد بیشتر قیمت‌ها منجر خواهد شد (۴) دولت به منظور جبران کسری اعتبار ناشی از حذف یارانه‌ها نسبت به رقم اعلام شده (۹۰ هزار میلیارد تومان)، احتمالاً برای مدتی به فروش ارز روی آورده و بدین ترتیب باعث رشد نقدینگی و لذا رشد مجدد قیمت‌ها خواهد گردید (۵) افزایش در قیمت کالاهای غیرقابل مبادله به ویژه مسکن و سایر کالاهای بادوام جدی خواهد بود (۶) بار روانی حاصل از افزایش قیمت‌ها، وقفه احتمالی میان اجرای مراحل اول و دوم طرح و تغییر تصمیمات در حین اجرای طرح، می تواند به جو بی اطمینانی دامن زده و پول را داغ کند و ضمن افزایش دادن سرعت گردش پول به رشد قیمت‌ها منجر شود و رشد قابل توجهی نیز در تقاضای کالاهای بادوام و غیر قابل مبادله مثل مسکن ایجاد کرده و قیمت آنها را بازهم بالاتر برد (۷) اعمال تبعیض در توزیع نقدی یارانه‌ها، بخاطر فساد خیزی شدید احتمالاً به تشدید نابرابری در درآمدها منجر شده و در نهایت به زیان دهکهای پائین تمام خواهد شد (۸) بروز تنشهای سیاسی و اجتماعی از دیگر پیامدهای احتمالی تغییر در شیوه توزیع یارانه‌ها خواهد بود. د- خارج از متن (۱) مناسب است که طراحان طرح تحول اقتصادی دولت و به ویژه مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام به این سؤال پاسخ گویند که این طرح چه ارتباطی با برنامه چهارم، چشم انداز بیست ساله و سیاستهای کلی اصل ۴۴ که آنهمه تبلیغات درمورد آنها صورت گرفته است دارد؟ آیا این طرح جایگزین آنهاست یا بخشی از آنها؟ (۲) طرح تحول اقتصادی دولت در بخش یارانه‌ها به لحاظ اقتصادی، سیاستگذاری درستی است ولی دولتی که در فضائی عاری از سرمایه اجتماعی قابل ملاحظه فعالیت می کند و تنشهای گوناگون اجتماعی و اقتصادی و سیاسی در کنار بی تدبیری مفرط او را محاصره کرده است به نظر میرسد که صلاحیت و بسترهای لازم برای اجرای چنین سیاستی را در اختیار نداشته باشد (۳) طرح مورد نظر دولت، آنچیزی را که ما در سایت آینده دنبال می کردیم و آن به حاشیه راندن استقلال مالی دولت از مردم بود در پی نخواهد داشت و اتفاقاً چنین به نظر می آید که هدف طرح در لایه های پنهان آن دقیقاً برعکس این خواسته بوده و قصد دارد کسانی را به دولت وابسته کرده و بالا بیاورد تا پشتوانه آرای دوره بعدی آن باشند (۴) برخی از دست اندرکاران امور به جهت ترس از پیامدهای خطرناک قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی طرح، با اجرای آن مخالفند ولی برخی دیگر علی رغم نگرانی از این موضوع، به نظر میرسد که هدف حذف دولت فعلی به دست خود آن را پیگیری میکنند (۵) برخی نیز یارانه را مشکل نظام می دانند و پیش خود می گویند که احمدی نژاد که سوخته، بگذار این مشکل را نیز حل کند و بعد برود (۶) به نظر میرسد که برخی نیز در این شلوغی منتظرند اوضاع به هم بریزد و به بهانه ناتوانی دولت در اداره امور مربوط به نفت، آنرا از چنگ قوه مجریه در آورده و در اختیار نهادهای دیگری قرار دهند (۷) ظاهراً کم اهمیت ترین هدف طرح، همانی است که پراهمیت ترین هدف آن تبلیغ میشود و آنهم چیزی نیست جز هدفمند کردن یارانه‌ها و افزایش رفاه جامعه. فصل سوم روش تحقیق این پژوهش از نوع پژوهشهای همبستگی است و منظور از پژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲ متغیر یعنی تاثیر هدفمند کردن یارانه‌ها به عنوان متغیر مستقل نقش آن در زندگی اقشار کم درآمد به عنوان متغیر وابسته در جامعه ایرانی می باشد. جامعه آماری: جامعه آماری من شامل کلیه اقشاری که در دایره دریافت یارانه ها قرار می گیرند. نمونه آماری و حجم آن: چون این طرح هنوز تصویب نشده، شامل کلیه افراد شامل دریافت یارانه در ایران میباشد. ابزار نمونه گیری: معرفی: پرسشنامه موجود در این تحقیق میباشد. روش تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه و تاثیر هدفمند کردن یارانه ها و نقش آن بر زندگی اقشار آسیب پذیر از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. پرسشنامه: دانشجویان گرامی پرسشنامه ای که در اختیار شما قرار گرفته است جهت یک تحقیق درسی می باشد، و هدف از آن بررسی تاثیر هدفمند کردن یارانه ها و نقش آن بر زندگی اقشار کم درآمد جامعه می باشد، کلیه اطلاعات این پرسشنامه محرمانه بوده و ذکر نام و نام خانوادگی اختیاری می باشد. از شما که با دقت و تامل به پرسشها پاسخ می

دهید صمیمانه قدردانی و تشکر می کنیم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- تا چه اندازه طرح هدفمند کردن یارانه هامی تواند اوضاع اقتصادی مردم را بهبود بخشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- چه میزان اوضاع بد اقتصادی می تواند در دریافت افراد از این طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- آیا میزان بیکاری می تواند بر مورد قبول واقع شدن طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۴- آیا تا چه میزان وجود فقر مادی در افراد جامعه در دریافت طرح می تواند مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۵- تا چه اندازه به این عقیده که فقر آغاز انحرافات می تواند باشد معتقد هستید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه وجود مشکلات اقتصادی، فقر شدید می تواند اجرای طرح را با اشکال مواجه سازد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می تواند در موفقیت آن مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجاد کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹- آیا برخوردار بودن از برنامه ریزی قوی، پشتوانه مالی و رضایت مردم چه میزان موفقیت طرح را تضمین می کند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰- چه میزان نظرات منتقدان می تواند در اصلاح ساختار طرح مؤثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () فصل چهارم تجزیه و تحلیل در این پژوهش برای اندازه گیری بررسی میزان تاثیر طرح سهام عدالت در بهبود وضع اقتصادی آحاد جامعه از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. هدف در این تحقیق، بررسی تاثیر هدفمند کردن یارانه ها و نقش آن بر بهبود زندگی اقشار آسیب پذیر جامعه می باشد. پس از جمع آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کد گذاری و وار نرم افزار SPSS شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم افزار Excel رسم شده اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می پردازیم: در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می شود. سایر شاخص های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است: شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییرات مقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۱۹/۸ ۳۴ ۱۸ ۱۶ با توجه به جدول فوق ملاحظه می گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن ترین و جوان ترین فرد ۱۶ سال می باشد و بیانگر این نکته است که توقع آنان از دولت بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصد مرد ۲۷ ۱/۵۵ زن ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می تواند به گونه ای مجزا بدون تأثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است. جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت تأهل فراوانی درصد مجرد ۳۸ ۷۶ متأهل ۱۲ ۲۴ در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متأهل بوده اند. جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال فراوانی درصد محصل ۹ ۱۸ دانشجو ۱۰ ۲۰ کارمند ۱۰ ۲۰ آزاد ۲۰ ۴۰ سایر مشاغل ۱ ۲ ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می باشند. جهت بررسی دقیق تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم: جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد

درصد وضعیت تأهل مجرد ۸ ۱/۲۱ ۹ ۷/۲۳ ۷ ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متأهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵

۷ ۳/۵۸ ۰ ۰ با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. (با ۳/۵۸ درصد) جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسی مقاطع تحصیلی فراوانی درصد ابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲ دیپلم ۲۳ ۴۶ کارشناسی ۱۵ ۳۰ بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند. ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناسی و بالاتر از آن می‌باشند. جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسی پاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد

۲۰	۱۰	۳۸	۱۹	۱۰۳	۵	۱۴	۷	۲۲	۱۱	۲۶	۱۳	۲۸	۱۴	۱۴۲	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۲۲	۱۱	۱۶		
۱۸	۹	۱۶	۸	۱۸	۹	۱۶	۸	۱۴۵	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۱۲	۶	۲۶	۱۳	۴۴	۲	۱۲	۶	۲۶	۱۳	
۱۱	۱۴۸	۷	۱۸	۹	۳۸	۱۹	۸	۴	۲۲	۱۱	۱۴۷	۷	۲۶	۱۳	۲۲	۱۱	۱۸	۹	۲۰	۱۰	۳۲۶	۱۶		
۱۴	۲۲	۱۱	۳۶	۱۸	۰	۰	۴	۲	۱۰	۵	۳۸	۱۹	۴۸	۲۴	۶۹	۳	۲۶	۱۳	۲۰	۱۰	۲۶	۱۳	۲۲	
۲۱۳	۱	۲	۱	۶	۳	۵۰	۲۵	۴۰	۲۰	۲۱۲	۱	۶	۳	۱۸	۹	۳۸	۱۹	۳۶	۱۸	۶۱۱	۳	۸	۴	۲۸

۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم: سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر معتقدند که طرح از زیرساخت های قوی برخوردار نیست سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که این طرح بیشتر سیاسی است تا اقتصادی سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، که این طرح آثار توری بالادارد. سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل آنها معتقدند که این طرح رکود اقتصادی بدنبال دارد. سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین تر به این سؤال داده‌اند ممکن است اجرای این طرح فاصله طبقاتی را افزایش دهد. سؤال شش: با توجه به نتایج و عدم امکانات مادی محقق ممکن است اجرای بدون برنامه این طرح باعث افزایش مهاجرت از روستا به شهر گردد. سؤال هفت: با توجه به نتایج حاصله ممکن است اجرای طرح باعث فرار بیشتر مغزها و سرمایه‌ها گردد. سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند اجرای این طرح باعث بهبود اوضاع اقتصادی و همچنین کاهش کسری بودجه دولت می‌شود. سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از برنامه ریزی صحیح و چشتوانه قوی مالی باعث موفقیت طرح خواهد شد. سؤال ۱۰: ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان اجرای این طرح بیشتر در جهت حمایت از اقشار آسیب پذیر جامعه می‌باشد تا سیر ابقاشار. فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهاداتی که برای خارج معنی مثبت تنها توجیه پرداخت یارانه به برخی کالاهاست و غیر از این، توجیه دیگری ندارد، این پیامد خارجی مثبت عبارت است از برخورداری فقرا (گروه هدف در پرداخت یارانه‌ها) از یک حداقل معیشت تعریف شده، به عبارت دیگر هدف گروه خاصی از مصرف کننده هستند که زیر خط فقر به سر می‌برند. در مورد یارانه‌ها تقسیم بندی‌های متعددی وجود دارد. یکی از این تقسیم بندی‌ها این است که یارانه‌ها را به یارانه باز و هدفمند تقسیم می‌کنند. یارانه باز برای همه خریداران یک کالا- به طور یکسان اعمال می‌شود و یارانه را متوجه بازار می‌کند. مثل یارانه بنزین و نان. نوع توزیع این یارانه مستقیماً به خرید برمی گردد به طوری که هر کس در بازار بیشتر خرید کند، بیشتر یارانه خواهد گرفت. از اشکالات این نوع از یارانه‌ها بهره مندی بیشتر خانوارهای ثروتمند از این نوع یارانه‌هاست. البته منوط به اینکه کالای مورد نظر کالای معمولی یا لوکس

باشد چراکه در صورتی که کالایی مورد نظر پست باشد، یارانه باز موجب تحقق هدف ما یعنی حمایت از اقشار فقیر می‌شود. در مواقع پرداخت یارانه باز به مسئله‌های جانمایی نیز توجه داشته باشیم یعنی اگر به یک کالایی یارانه باز دهیم تقاضای آن افزایش یافته و این افزایش در حدی خواهد بود که جانمایی کالاهای دیگر می‌شود. از دیگر انواع یارانه‌ها، یارانه سرانه و هدفمند می‌باشد. کالاهای اساسی که به صورت کوپن عرضه می‌شود از این نوع یارانه‌هاست. این نوع از یارانه؛ نسبت به یارانه باز از لحاظ توزیع درآمد بهتر بوده و توزیع درآمد را به نفع خانوار فقیر تغییر می‌دهد. بنابراین با این تعاریف یارانه هدفمند یارانه‌ای است که افراد فقیر کاملاً شناسایی شده و به آنها پرداخت شود. اما مکانیسم شناسایی گروه‌های هدف (خانوارهای فقیر) چگونه است؟ در اینجا دو نوع خطا معروف به خطاهای یک و دو مطرح می‌شود. خطای یک این است که یارانه به افراد غیرفقیر داده شود و خطای دو این است که افراد فقیر به‌طور کامل شناسایی و تحت پوشش یارانه هدفمند قرار نگیرند. برای شناسایی اینکه کدام یارانه کارآمدتر است، می‌بایست خطای یک و دو حداقل شود. (در این مورد در ایران مطالعاتی صورت گرفته بوده است) برای شناسایی گروه‌های هدف نیاز به استفاده از روش مددکاری می‌باشیم یعنی گروهی خود را به عنوان فقیر معرفی کرده و گروهی دیگر تحقیق کنند که آیا اینها فقیرند یا نه. برای این امر یک سری علائم قابل اثباتی (به صورت شاخص) باید داشته باشیم که فقرای مستحق دریافت یارانه را شناسایی کند. برای هدفمند کردن یارانه **include** و **exclude** لازم است به‌طور مثال گفته می‌شود خانوارهای دارای سرپرست زن از سطح فقر جامعه هم پایین‌تر هستند حال این امر دلیل نمی‌شود تا به همه سرپرستان زن یارانه داده شود چراکه سرپرست زن‌هایی وجود دارند که از همه ثروتمندترند. یارانه سرانه و هدفمند هم می‌تواند به شکل نقد باشد و هم جنسی. هر دو شکل پرداخت، محسناتی را نسبت به همدیگر دارند. از طریق نمودار مطلوبیت و محدودیت بودجه به راحتی می‌توان نشان داد که یارانه نقدی رفاه خالص را افزایش می‌دهد و فرد هر کالایی را می‌تواند انتخاب کند و مطلوبیت او افزایش می‌یابد. اما در مواردی مثل تورم یارانه جنسی بهتر از یارانه نقدی می‌باشد همچنین در مواردی مانند آموزش، بهداشت، غذاهای ضروری مانند شیر و... پرداخت یارانه جنسی ضروری است. بنابراین پرداخت یارانه نقدی به جای یارانه جنسی حد و مرز خاصی دارد و در همه موارد نمی‌توان یارانه‌ها را نقدی کرد. در مورد اقتصاد ایران در مواردی همچون انرژی، نقدی کردن یارانه به نفع رفاه جامعه می‌باشد. برای این مورد دو حسن را مطرح می‌کنیم. اول اینکه افرادی که حامل‌های انرژی همچون بنزین را مصرف نمی‌کنند (مانند افرادی که در روستا زندگی می‌کنند) به حقیقت که سهمی از این منابع است می‌رسند و ثانیاً از قاچاق بنزین جلوگیری می‌شود. همچنین به دلیل عدم تطبیق حداقل دستمزد با نظام مالیاتی موجود و نظام بیمه و پرداخت ناکارا، کسانی که در چرخه تولید هستند را نمی‌توان بالای خط فقر دانست و این امر شناسایی افراد زیر خط فقر را مشکل‌تر می‌کند در حالی که در کشورهای توسعه یافته شناسایی افراد زیر خط فقر به دلیل کارا بودن نظام بیمه و پرداخت به راحتی صورت می‌گیرد. پیشنهاد یارانه ایهدفمند کردن یارانه‌ها و تجدید نظر در نحوه ارائه آن، سال‌هاست که مورد بحث قرار گرفته و ضرورت آن به نحوی که توزیع آن عادلانه گشته و از بار مالی سنگین دولت کاسته شود بر هیچ کس پوشیده نیست ولی هرگونه اقدام برای تغییر در این زمینه باید با بررسی‌های کارشناسی و توجه به تاثیرات اقتصادی آن به خصوص بر اقشار آسیب پذیر صورت پذیرد. با توجه به گزارش اخیر رییس جمهور محترم به مردم، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد. امید است دولتمردان ما توجه لازم را به نظرات کارشناسی ارائه شده داشته باشند. ۱- مایحتاج عمومی که به صورت کالابریک توزیع می‌شود بایستی مورد تجدید نظر قرار گرفته و صرفاً به اقشار کم درآمد و تحت پوشش نهادهای حمایتی محدود گردد تا بتوانند تاثیرات اقتصادی خود را بر جمعیت آسیب پذیر بیشتر نمایند. چنانچه پرداخت نقدی ما به التفاوت کالا یا یارانه آن صرفاً به اقشار کم درآمد باشد، به نحوی که مبلغ مستمری آنان افزایش یابد، تاثیر آن بر تورم محدود خواهد بود. هرگز نبایستی پرداخت سایر یارانه‌ها به صورت نقدی به کل اقشار جامعه تسری یابد که تورم وحشتناکی را به کل کشور تحمیل خواهد نمود. ۲- در مورد یارانه نان و گندم به دلیل عمومیت مصرف آن و استفاده بیشتر دهک پایین جامعه از مصرف نان و گندم باید با

احتیاط بیشتری بر خورد کرد زیرا کاهش یارانه و یا حذف و پرداخت نقدی آن مشکلات زیادی را به وجود می آورد. بایستی با اجرای برنامه صنعتی کردن پخت نان به جای پخت سنتی که هزینه های آن را کاهش می دهد و نیز توسعه نانوبی های فانتزی که اقشار متوسط از آن استفاده می کنند، نسبت به عدم افزایش بار مالی یارانه نان اقدام نمود و یارانه گندم را نیز به دلیل استراتژیک بودن این کالای کشاورزی به کشاورزان پرداخت نمود. ۳- در مورد یارانه بنزین و گازوئیل باید با اجرای مصوبه مجلس ششم مبنی بر افزایش تدریجی سالیانه به رسیدن به قیمت منطقی آن و متناسب با آن توسعه طرح ناوگان حمل و نقل عمومی، مترو و گازسوز کردن خودروها در یک برنامه ۵ ساله اقدام نمود. ۴- یارانه برق و آب را باید با تشویق و بخشودگی کم مصرف ها و جریمه و محاسبه تصاعدی پر مصرف ها و پرداخت ریالی یارانه انرژی به صنعت و کشاورزی مشکل یارانه برق و آب حل کرد. پرداخت ریالی یارانه انرژی به هیچ وجه به مصلحت کشور نیست. ۵- در مورد شیر لازم است یارانه آن به جای شیوه کنونی (که شیر یارانه ای در بعضی از شهرها توزیع می شود و توزیع آن نیز نمی تواند عادلانه باشد)، به دامداران یا صنایع وابسته یارانه شیر پرداخت شود تا بتوانند قیمت محصولات لبنی خود را افزایش ندهند و بدین ترتیب مردم در سراسر کشور بتوانند از محصولات مختلف لبنی بهره مند شوند. ۶- به طور کلی بهتر است یارانه ها به تولید به جای مصرف پرداخت شوند. پرداخت نقدی به جز در موارد خاصی (نظیر پرداخت به کشاورز، دامدار و یا اقشار آسیب پذیر تحت پوشش سازمانهای حمایتی) کار صحیحی نیست و تورم بسیار زیادی را موجب می گردد و تنها در یک مقطع کوتاهی احساس شادمانی زودگذری را به مردم القاء خواهد نمود ولی پس از مدت کوتاهی مردم قدرت خرید خود را از دست خواهند داد. منابع ۱- آثار افزایش قیمت برخی از محصولات انرژی زا (بنزین و گازوئیل بر سطح عمومی تورم پایه)، مرکز پژوهش ها، شماره مسلسل ۹۱۵۱، شهریور ۱۳۸۷. ۲- ارزیابی الگوها و مدل های به کار گرفته شده برای بررسی آثار اقتصادی کاهش یارانه حامل های انرژی، مرکز پژوهش ها، شماره مسلسل ۹۳۲۸، آبان ۱۳۸۷. ۳- جدول منابع حاصل از افزایش قیمت حامل های انرژی، دفتر مطالعات انرژی، صنایع و معادن مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، دی ماه ۱۳۸۷. ۴- ماهنامه کشاورز شماره ۳۳۳، تیرماه ۱۳۸۷ [۱]- ۱۹۰۶۰- <http://sharifnews.com/?۱۹۰۶۰> جدول شاخص های عملکرد اقتصادی در دوره ۱۳۸۱-۱۳۸۶، بانک مرکزی، آبان ۱۳۸۷

ازدواج و موانع آن

تحقیق میدانی؛ بررسی تأثیر ازدواج درست بر سلامت و دوام و نقش آن بر زندگی زوجین - ازدواج برای جوانان مشکل شده است - محققین: حلیمه مشکانی - زینب غفاریان فرد مقدمه هدف از انتخاب این موضوع و طرح آن به علت مطرح نمودن مشکلاتی که از طرف دوستان و آشنایان می شنیدم که ازدواج برای جوانان مشکل شده است یا اینکه آمادگی ازدواج ندارم در صورتی که این امر نیاز همه آنها بوده اما چه می خواستم بدانم، علت چیست؟ با اینکه همه آنها تمایل به این امر را دارند. چرا آن را سرکوب می کنند، هم دختران و هم پسران از طرف هر دو قشر این امر کنار زده می شود و به تاخیر می افتد و موجب ازدواج ها در سنین بالا می شود و سنین بالا موجب افزایش توقعات همین طور تاخیر. این تاخیر تا کجا ادامه خواهد یافت؟ پس از بررسی و تحقیق مهمترین عاملی که باعث بالا رفتن سن ازدواج می شود موانع اقتصادی است که در متن اصلی تحقیق به بررسی و طبقه بندی و اهداف ازدواج و ارائه راهکارها خواهیم پرداخت تا شاید تأثیر گذار باشد. بیان مسئله: زمان با رشد فیزیکی جسم، نیرومندتر می شود و سرانجام به صورت میل و غریزه جنسی، ظهور و بروز پیدا می کند. به همراه بلوغ جنسی، سایر غرایز خفته نیز در وجود جوان بیدار می شود. بلوغ، عواطف و احساسات جوان را شکوفا می کند، او را با دنیای جدیدی آشنا می سازد و جوان در خود احساس تازه ای را می بیند. غریزه جنسی، یک خواسته طبیعی است که باید به درستی و به طور صحیح به آن پاسخ داده شود، زیرا در غیر این صورت، اثرات نامطلوبی را در پی خواهد داشت. همان طور که نمی توان این خواسته طبیعی و خدادادی را نادیده انگاشت و یا آن

را سرکوب کرد، چرا که باعث بروز بحران‌های روحی و اخلاقی در فرد می‌شود، همان‌گونه نیز نمی‌توان آن را بی‌قید و شرط و آزاد گذاشت، زیرا آدمی را به منجلا ب فساد اخلاقی می‌کشاند و از راه صحیح زندگی خارج می‌کند. منطقی نیست که بگوییم این میل، تنها برای لذت جویی و هوس رانی است، چرا که غرض خداوند از ایجاد این کشش و جاذبه جنسی، علاوه بر لذت جویی زن و مرد از یکدیگر، تولید و بقای نسل، ایجاد مهر و محبت و آرامش و سکون روح و روان هر یک از آنان است که با ازدواج میسر است. حال با توجه به سئوالات زیر به روشن شدن مسئله کمک می‌نمایم. ۱- آیا ازدواج راهی برای گریز از مشکلات جوانی و تکامل شدن است؟ ۲- آیا اگر ازدواج با فکرواندیشه همراه باشد، دوام زندگی مشترک تا مین خواهد کرد؟ ۳- آیا اگر در انتخاب همسر معیارهای اجتماعی طرفین رعایت شود، نتیجه قابل قبول بدنبال خواهد داشت؟ اهمیت موضوع: سلامت جامعه در سلامت خانواده، که کوچکترین جزممان جامعه است باید جستجو نمود. اگر جامعه‌ای از آسیب‌های اجتماعی رنج می‌برد، هنوز نتوانسته سلامت خانواده را تأمین نماید. تأمین سلامت خانواده، بستگی به معیارهای درست در انتخاب و تشکیل اولیه هسته آن یعنی معیارهای صحیح انتخاب همسر می‌باشد. به همین دلیل برای انتخاب همسر این قدر سفارش شده است. فرضیات تحقیق: ۱- ازدواج سلامت جسم و روان جوانان را تضمین می‌کند. ۲- سلامت جامعه متکی به داشتن خانواده سالم است. ۳- ازدواج راهی برای گریز از مشکلات روحی و جسمی و تکامل شخصیت است. ۴- دوام زندگی مشترک بستگی به انتخاب صحیح همسر دارد. اهداف تحقیق: هدف کلی بررسی تأثیر ازدواج درست بر سلامت و دوام و نقش آن بر زندگی مشترک زوجین: اهداف جزئی ۱- بررسی میزان تأثیر ازدواج بر سلامت جامعه ۲- بررسی تأثیر ازدواج بر رفع مشکلات جسمی و روحی جوانان ۳- بررسی نقش انتخاب صحیح همسر در دوام زندگی مشترک ۴- تأثیر ازدواج بر آرامش روحی جوانان فصل دوم ادبیات تحقیق: مفهوم ازدواج از دواج اساس و بنیان وجود موجود است و ادامه سلسله نسل انسان، امر مقدسی است که مورد تأکید و توجه اسلام و بزرگان مکتب و پیشینیان سرزمین مان بوده و هست. در دین مبین اسلام تا آن جا توصیه شده که ازدواج را عامل حفظ نیمی از ایمان می‌داند و معتقد است فردی که ازدواج می‌کند باید برای تحصیل نیم دیگر ایمانش بکوشد. رسم دیرین ازدواج از دیرباز در سرزمین کهن ایران وجود داشته و در میان قبایل و طوایف گوناگون، اشکال مختلفی به خود گرفته است و تغییر و دگرگونی آداب و رسوم ازدواج در طول زمان و میان افراد و جوامع مختلف به صورت عرف‌های این مرز و بوم در آمده است که باید با دید احترام و منطقی و جامع به آنها نگریست و از آن‌ها درس گرفت. این عرف‌ها وقتی که با رهنمودهای الهام بخش دین اسلام، عجین شد صورتی معنوی به خود گرفت و زینتش بسی فزونی یافت و تقدس بیش تری پیدا کرد. اما امروزه این رسم دیرپا و مقدس، با تحول اوضاع جهان، از جمله ماشینی شدن زندگی انسان‌ها و صنعتی شدن کشورها، از جمله کشور ما، دستخوش دگرگونی‌هایی شده است. عواملی که بررسی و شناخت همه آن‌ها به پژوهشی عمیق نیاز دارد، باعث شده است که این پدیده برای جوانان که سخن گفتن از ازدواج، بالطبع حضور آنان را می‌طلبد به صورت امری که دست یافتن به آن چندان آسان نیست، در آید. رسم و رسوم ساده و بی‌پیرایه روزگاران پیشین و انجام مراسم به دور از هر گونه ظاهر سازی و تجملات و فخر فروشی و در عین حال توأم با عشق و محبت، به مراسمی پر خرج و صحنه نمایش قدرت و توان مادی خانواده‌ها در آمده است. این امر هشدارها و نگرانی‌های برخی از صاحب نظران عرصه دین و فرهنگ را نیز سبب شده است که مبدا این جریان‌های خدای نکرده به خروج آیین و سیره اسلام و پیشوایان دینی بینجامد. از طرف دیگر مشکلات عدیده اجتماعی را برای جامعه، به وجود آورده است. بی‌شک یکی از دل‌مشغولی‌های مهم جوانان جامعه ما و خانواده‌های آن‌ها ازدواج و تشکیل زندگی مستقل است که برای رسیدن به آن با مشکلات و موانعی روبه‌روند که هم صحبت شدن با آن‌ها و گوش فرا دادن به حدیث دلشان تنها کاری است که از دست ما بر می‌آید. وقتی تاریخ گذشته جامعه‌مان را مطالعه می‌کنیم یا در فیلم‌ها و سریال‌ها و یا به روشی دیگر مشاهده می‌کنیم در می‌یابیم که در گذشته‌ای نه چندان دور ازدواج روند طبیعی و عادی خود را داشت و تنها شرط اصلی ازدواج رسیدن زوجین به سن بلوغ بود و در این زمان ازدواج با کمال صفا و صمیمیت و سادگی انجام

می‌گرفت. اتفاقاً چون زندگی زوج جوان با محبت و صفا و حیا از اطرافیان و احترام به بزرگان شروع می‌شد و از یک سری آرایش‌ها و ظاهرسازی‌های امروزی میرا بود. با ثبات و مستحکم‌تر بود. اما امروزه بالا رفتن توقعات خانواده‌ها و جوانان، محدودیت امکانات رفاهی و مادی و سایر مشکلات اقتصادی و اجتماعی سبب شده است سن ازدواج بالا برود. به نظر می‌رسد که تفاوت‌های اصلی ازدواج‌های قدیم و جدید در این است که الان همگان انتظار دارند که جوانان باید زندگانی خود را با وجود تمام امکانات شروع کنند. در حالی که در گذشته چنین انتظاری که تا حدود زیادی غیر ممکن نیز هست، وجود نداشت. جوانان تمایل دارند امکانات زندگی را خودشان داشته باشند و از این لحاظ نیازمند دیگران از جمله خانواده‌های خود نباشند چرا که در حال حاضر در جامعه ما دیگر کم‌تر جوانی است که بعد از ازدواج در کنار خانواده خود زندگی کند، بلکه برای یافتن شغل و غیره مجبور است خانواده خود را ترک کند در حالی که در گذشته، پسر خانواده وقتی که ازدواج می‌کرد در کنار پدر و مادر و دیگر اعضای خانواده باقی می‌ماند و به کار قبلی خود و خانواده‌اش ادامه می‌داد. بنابراین نیازی بر این که همه امکانات و اسباب زندگی را به تنهایی داشته باشد، احساس نمی‌شد. اکثر جوانان جامعه مان برای ازدواج با مشکلات اقتصادی و اجتماعی زیادی مواجهند که ازدحام جمعیت، کمبود امکانات و منابع، مسکن و غیره از دلایل این مشکلات است که این موانع باید با گذشت زمان و از طریق برنامه‌ریزی‌های میان مدت و بلند مدت برطرف شود. ولی سری دیگر از مشکلات، مشکلاتی‌اند که متأسفانه پندارهای غلط و اغراق آمیز، عادات و رسوم عادی از واقعیت موجود در جامعه، آن‌ها را به جوانان و خانواده‌های آن‌ها تحمیل کرده است و نمونه‌های آن در جامعه ما کم نیست. مثلاً اعتقاد داشتن به این که جوانی که به خواستگاری می‌آید باید شغل مناسب و پر درآمد، ماشین، مسکن، تحصیلات بالا داشته باشد و پول زیادی نیز در مراسم عروسی خرج شود. این‌ها مشکلاتی است که می‌توان با همت و اراده جمعی و واقع‌نگری از میان برداشت و نوید زندگی با دغدغه فکری کم‌تر و انتظارات واقع بینانه‌تر همراه با محبت و صفای بیش‌تر را به جوانان داد. در این زمینه رسانه‌های ارتباط جمعی و ریش سفیدان و افراد متشخص اجتماعی می‌توانند نقش به‌سزائی را ایفا کنند و همواره خانواده‌ها را به ساده زیستی و عدم تجملات و تشریفات و الگو گرفتن از زندگی بزرگان دین اسلام دعوت کنند تا خانواده‌ها بر این باور برسند که خوشبختی در زندگی به خرج کردن پول زیاد، یا میریه و شیربهای بسیار بالا و مهمانی‌های پر هزینه و ... نیست و باید پذیرفت که بالا بودن میزان مهریه زنان، تداوم و خوشبختی زندگی را به همراه ندارد. تعریف ازدواج ازدواج قراردادی است رسمی برای پذیرش یک تعهد متقابل به منظور تشکیل زندگی خانوادگی، تا طرفین ازدواج در سایه آن، در خط مسیر معین و شناخته شده‌ای از زندگی قرار گیرند. این قرارداد با رضایت و خواسته زن و شوهر و بر مبنای آزادی کامل دو طرف منعقد می‌گردد و در پرتو آن روابطی بس نزدیک بین آن دو پدید می‌آید. این قرارداد ارتباط و پیوند دو طرفه به وسیله الفاظ و عباراتی معین انجام می‌گیرد که آن را (عقد) یا (پیمان ازدواج) می‌نامیم. (اکبری، ۱۳۷۹، ۱۵) ضرورت ازدواج به طور کلی ضرورت‌های ازدواج عبارت است از: الف - ضرورت فردی. ب - ضرورت اجتماعی. ج - ضرورت مذهب‌یالف - ضرورت‌های فردی: ۱ - پاسخ مثبت به فطرت: انسان به حکم فطرت، دارای غریزه جنسی است و طبیعت و فطرتش ایجاب می‌کند که ازدواج کند. ۲ - عامل بروز استعدادها: استعدادها برای بروز و تکامل خود نیازمند محیطی امن و آرامند. ازدواج برای جوان آرامش و آسایش ایجاد می‌کند. استعدادهای او را به حرکت در می‌آورد و به او امکان می‌دهد که از آن به نیکی بهره‌وری کند. ۳ - عامل امنیت و آسایش: اصولاً ((بلوغ)) یعنی شکوفایی غریزه، چه برای پسر و چه برای دختر که همراه بحران است. ازدواج این بحران را تسکین می‌دهد، برای جوان محیط امن و آرام ایجاد می‌نماید و در سایه وجود عواطف خانوادگی، روح سرکش او مهار می‌شود. ۴ - عامل نجات از تنهایی: به عقیده دانشمندان و فلاسفه، انسان موجودی مدنی الطبع و بالفطره اجتماعی است. از این رو محتاج پناه و یاور و یاری دلداری است. ازدواج این فایده را دارد که آدمی را از تنهایی و اعتزال نجات دهد و همدلی را در کنار او در بستر او و در آغوش او قرار دهد تا وجودش را عین وجود خود بداند و در غم و شادی و دردش شریک باشد. ب - ضرورت اجتماع‌یازدواج هر چه از یک

نظر، مساله‌ای شخصی و خصوصی است، ولی از نگاهی دیگر دارای جنبه اجتماعی می‌باشد. بر این اساس، ازدواج از ارکان مدنیت راهی مطمئن برای تامین آسایش جامعه و رفاه بشریت است. سود و زیان ازدواج تنها متوجه زوجین نیست بلکه افراد اجتماع نیز به گونه‌ای از آن برخوردار می‌شوند. بی تردید، ازدواج رابطه‌ای است که زوجین را تا حد زیادی از بی بند و باری و روابط نامشروع و انحرافات اخلاقی و جنسی نگاه می‌دارد این سنت مقدس واجب مصونیت انسان از گناهان و معاصی می‌شود لذا در بعضی از روایات ازدواج وسیله حفظ نیمی از دین و در برخی از روایات، دو سوم دین بیان شده است. ج - ضرورت مذهبی ضرورت مذهبی ازدواج از دو جنبه قابل بررسی است: الف - قرآن. ب - سخن معصومین. الف - قرآن: ازدواج یکی از مهمترین و مقدس‌ترین سنت‌های اجتماعی است که در اسلام بسیار مورد توجه قرار گرفته است. قرآن کریم می‌فرماید: از نشانه‌ها و آیات خداوندی است که برای شما از خودتان جفتی بیافرید تا در کنار او آرامش یافته و با هم انس بگیرید و میان شماست و مهربانی برقرار نموده است در این نشانه‌هایی است برای گروهی که متفکرند. (روم) ب - ازدواج در سخنان معصومین: تشکیل خانواده در اسلام بسیار محبوب است، تا آن جا که هیچ سازمان و بنایی نزد خدا محبوب تر از آن نیست. لذا، پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرمود: نزد خداوند هیچ بنایی محبوب‌تر از خانه‌ای نیست که از طریق ازدواج آباد گردد. زیرا منافع و برکات فراوانی دارد. در اینجا به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود. ۱ - عامل حفظ پاکدامنی و کسب اخلاق نیک: ازدواج از نظر اسلام وسیله‌ای برای پاکدامنی است. رسول خدا (ص) به زید بن حارثه فرمودند: ازدواج کن تا پاکدامن باشی. ۲ - عامل تکمیل دین: ازدواج غیر از ایجاد نظم در زندگی، وسیله‌ای برای حفظ و تکمیل دین است و بسیاری از گناهان از وجود آدمی ریشه کن می‌شود و راه برای سعادت‌مندی او از هر سو فراهم می‌گردد. لذا رسول اکرم (ص) فرمودند: هر کس ازدواج کند نیمی از دینش را باز یافته است. در جای دیگر فرمودند: هر کس در ابتدای جوانی ازدواج کند شیطان فریاد می‌کند: ای وای دو سوم دین خود را از شر من حفظ کرد. ۳ - موجب ازدیاد نسل: پیامبر (ص) فرمودند: ازدواج کنید زیرا من به زیادتی شما نسبت به امت‌های دیگر در قیامت مباحثات می‌کنم. ۴ - موجب ازدیاد مسلمانان: پیامبر (ص) فرمودند: چه مانعی دارد که مومن زنی بگیرد تا خداوند فرزندی نصیبش کند که با کلمه لا اله الا الله زمین را گرانبار کند؟ و تعداد موحدین و یگانه پرستان بیشتر شود. ۵ - موجب ازدیاد روزی: پیامبر (ص) فرمودند: روزی را به وسیله زن گرفتن زیاد کنید. پیامبر (ص) فرمود: هر کس ازدواج را از ترس فقر و تنگدستی ترک کند به خدا سوء ظن برده است زیرا خداوند می‌فرماید: اگر آنها (زن و شوهر) فقیر باشند خداوند آنها را از کرم خود بی‌نیاز می‌کند. ۶ - نشانه پیروی از سنت پیامبر اکرم (ص): حضرت علی (ع) فرمودند: ازدواج کنید، ازدواج سنت پیامبر (ص) لسا آن جناب می‌فرمودند: هر که می‌خواهد از سنت من پیروی کند، بداند که ازدواج سنت من است. ۷ - موجب جلب رضایت الهی: پیامبر (ص) فرمودند: هیچ چیز نزد خداوند محبوب‌تر از این نیست که خانه‌ای در اسلام به وسیله ازدواج آباد گردد. ۸ - موجب کسب طهارت معنوی: پیامبر (ص) فرمودند: هر کس می‌خواهد خدا را پاک و پاکیزه ملاقات کند باید متاهل باشد. ۹ - ارزش‌دهی به عبادات: ده رکعت نماز متاهل بهتر از هفتاد نمازی است که مجرد می‌خواند. (اکبری، ۱۳۷۶، ۱۶) ازدواج یک پیمان مقدس است که در میان تمام اقوام و ملل در تمام زمان‌ها و مکان‌ها وجود داشته است. ازدواج یک نیاز و خواسته طبیعی زن و مرد است و همه مکاتب سالم در جوامع بشری به ویژه مکاتب آسمانی و خاصه دین مبین اسلام بر آن صحنه نهاده و پیروان خود را به ازدواج دعوت و ترغیب کرده است. پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید هیچ بنایی در اسلام بنیانگذاری نشده است که نزد خداوند محبوب‌تر از ازدواج باشد بنابراین فواید بسیاری بر ازدواج مترتب است، زیرا ازدواج از فطرت آفرینش ویژه انسان‌ها مایه می‌گیرد. و از ضروریات زندگی هر انسانی به شمار می‌آید. (تالیف استادان طرح آموزش خانواده، ۱۳۷۷، ۱۲۸) اهداف ازدواج از ضروریات زندگی انسان به شمار می‌آید و هدفها و نیازهای بی شماری را تامین می‌کند و از جمله مهم‌ترین هدف‌های ازدواج می‌توان نيل به آرامش و سکون، تامین نیازهای جنسی، بقای نسل، تکمیل و تکامل، سلامت و امنیت اجتماعی و سرانجام تامین نیازهای روانی - اجتماعی فرد را نام برد. ۱ - نيل به آرامش و سکون مهم‌ترین

نیازی که بر اثر ازدواج تامین می‌شود نیاز به آرامش و امنیت و آسودگی است. قرار دادن زوج (همسر) برای هر فرد موجب آرامش و امنیت خاطر است و ایجاد محبت و الفت بین زن و مرد در زندگی خانوادگی نیز از نشانه‌های حکمت و رحمت پروردگار است و علی‌الاصول محیط خانه وسیله آرامش روحی زن و مرد قرار داده شده است. ۲- تکمیل و تکامل هیچ انسانی به تنهایی کامل نیست، به همین جهت پیوسته در جهت جبران نقص و کمبود خویش تلاش می‌کند. هنگامی که فرد در کانون زندگی مشترک قرار می‌گیرد، در سایه انس و الفت و روابط نزدیک بیشتر احساس مسئولیت می‌کند، استقلال می‌یابد. زندگی خویش را هدف‌دار می‌کند و در برخورد با مشکلات و مسائل زندگی از تعاون و کمک‌های همدیگر بهره می‌گیرند. ۳- تامین نیازهای روانی - اجتماعی ازدواج از نظر طبیعی برای انسان نوعی کمال محسوب می‌شود و انسان بر اساس قانون آفرینش و حکم فطرت برای تامین نیازهای مختلف روانی - اجتماعی خود و نیز برای بقای نسل، آرامش جسم و روان و حل مشکلات گوناگون زندگی به ازدواج نیازمند است. ۴- تامین نیازهای جنسی یکی از نیرومندترین غرایز انسان غریزه جنسی است که بر اثر ازدواج تامین این نیاز در مسیر طبیعی و سالم قرار می‌گیرد و زن و مرد را از انحراف و گناه مصون می‌دارد بنابراین تنها وسیله طبیعی و مشروع ارضای این غریزه ازدواج و تشکیل خانواده است. (از استادان طرح جامع آموزش خانواده، ۱۳۷۷، ۱۲۹) نظریه‌هایی در مورد ازدواج (جامعه‌شناسان بعد از تحقیقات دامنه‌داری در علل پیدایش خانواده به این نتیجه رسیده‌اند که عوامل متعددی در این پدیده اصلی (ازدواج) - اجتماعی دخالت دارد ((برخی از جامعه‌شناسان از جمله برینو معتقد هستند که عوامل اقتصادی مهم‌ترین نقش را در پیدایش و ادامه خانواده بازی کرده است و دسته‌ای دیگر عوامل جنسی و روان‌شناسی را در این امر دخیل می‌دانند. یک نظریه جالب درباره علل زناشویی از طرف جامعه‌شناسان آلمانی به نام ((مولریر)) در کتاب ((تحول ازدواج)) اظهار شده است. سه عامل افراد را به طرف ازدواج کشانیده است که عبارت است از نیاز اقتصادی، میل به داشتن فرزند و عشق است. در جوامع اولیه علل اقتصادی اهمیت بیشتری داشته است. و حال آنکه در مدنیت‌های باستانی (زاد و ولد) و در مدنیت امروزی عشق مقام مهم‌تر را دارا بوده است. ب) برتراند راسل فیلسوف معروف انگلیسی رسماً در کتاب خود فصلی تحت عنوان ازدواج تجربی (یا رفاقتی) باز کرده است. وی در این کتاب آورده است ((پیشنهاد ازدواج رفاقتی را یک محافظه کار خردمند کرده است و منظور از آن ایجاد ثباتی در روابط جنسی است وی متوجه شده که اشکال اساسی در ازدواج فقدان پول است. ضرورت پول از لحاظ اطفال احتمالی نیست بلکه از این لحاظ است که تامین معیشت از جانب زن برازنده نیست. و به این ترتیب نتیجه می‌گیرد که جوانان باید مبادرت به ازدواج رفاقتی کنند که از سه لحاظ با ازدواج عادی متفاوت است: اولاً منظور از ازدواج تولید نسل نخواهد بود. ثانیاً مادام که زن جوان فرزندی نیاورده و حامله نشده طلاق با رضایت طرفین میسر خواهد بود. ثالثاً زن در صورت طلاق نسیحق کمک خرجی برای خوراک خواهد بود. من هیچ تردیدی در موثر بودن پیشنهادات وی ندارم و اگر قانون آن را می‌پذیرفت تاثیر زیادی در بهبود اخلاق می‌کرد (مرتضی مطهری، ۱۳۸۰، ۵۲) ج) کلود لوی - اشتراوس در کتاب خود ((ساختارهای ابتدایی خویشاوندی)) در مورد ازدواج چنین می‌نویسد: ((رابطه جنسی مرد و زن جنبه‌ای از یک نیاز کلی است که نهاد ازدواج نمونه و موردی بارز از آن به نمایش می‌گذارد. ملاحظه کردیم که این نیازهای کلی با تمتع عادی، ارزشهای اجتماعی چون حیثیت فرد و حقوق و وظایف و زنان ارتباط می‌یابند. کلیت رابطه مبادله، که ازدواج را پدید می‌آورد، در واقع بین یک مرد و یک زن به این صورت که هر کدام چیزی از خود مایه بگذارند و چیزی را نیز کسب کنند، قانون نمی‌پذیرد. این رابطه بین دو گروه از مردان شکل می‌گیرد و زن صرفاً به شکل یکی از اقلام مورد مبادله نمود نمی‌کند. (مارتین سگالن، ۱۳۷۰، ۷۰) د) بورس کوئن در کتاب مبانی جامعه‌شناسی خود می‌آورد ((همسر گزینی و ازدواج با دو روش انجام می‌گیرد. روش اول انتخاب معمولاً بر اساس عشق و علاقه استوار است و روش دوم انتخاب در اختیار خانواده هاست. برای بسیاری از جوامع ازدواج مبتنی بر عشق یک پیش نیاز طبیعی و ضروری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد، کارآیی زناشویی مبتنی بر عشق و علاقه این است که به جوانان کمک می‌کند که عواطف و محبتی را که خانواده به آنان

مبذول می‌کرد به زندگی تازه منتقل کنند. خصوصیات را که فرد در همسر آینده خود به طور طبیعی جستجو می‌کند شامل جاذبه‌هایی مانند مشابهت سنی، مذهبی و نژادی، پایگاههای اقتصادی - اجتماعی، سطح تعلیم و تربیت، کششها، زیباییها و قیافه اوست. (بروس کوئن، ۱۳۷۹، ۱۷۸) (چ هانری مندارس در رابطه با نظریه خود مبتنی بر ازدواج مبادله‌ای چنین اعتقاد دارد ((کار اساسی ازدواج آن است که دو طایفه یا دو خانواده را که با هم رابطه‌ای ندارند به یکدیگر مربوط کند و در اغلب جوامع تامین این بستگی دو دودمان به عهده زنان است، زن همچون پیوندی اجتماعی است که طایفه‌های متفاوت را در جامعه‌ای واحد گرد می‌آورد و از این لحاظ در روابط اقتصادی، حتی در موارد اضطراری نیز مبادله زنان به صورت ازدواج، تنها راه حل در راه حراست از روابط اجتماعی یا التیام بخشیدن به آفات آن به شمار می‌رفته است. در صورتی که در طایفه‌ای فردی کشته می‌شود طایفه قاتل با ارائه زنی خون بها می‌داد. (ساروخانی ۱۳۸۱، ۸۷) نظریه اسلام درباره ازدواج پیامبر گرامی (ص) در امر ازدواج فرمود: ((هر که ازدواج کند نیمی یا دو سوم دین خود را به چنگ آورده است پس در بقیه پرهیز گار پیشه سازد)) و باز فرمودند: ((هیچ بنا و خانه در نزد خدا از ازدواج کردن محبوب تر نیست)) همه این تاکیدات و سفارش‌ها برای این است که ازدواج یک واقعیت طبیعی و فطری انسان است. هر انسانی اگر همه نیازمندی‌های خود را برطرف کرده باشد ولی ازدواج نکرده باشد چنین انسانی بدون تردید احساس کمبود خواهد کرد و تجربه نشان داده است افرادی که ازدواج نموده‌اند دچار ضعف اعصاب و ناتوانی و پژمردگی شده‌اند و در پرتو ازدواج سکون و آرامش و تعادل واقعی و روحی به دست می‌آید. خداوند در قرآن فرمودند: از نشانه‌های خدا این است که از جنس خودتان برای شما زنان و همسرانی آفرید تا در کنار آنان سکون و آرامش درآیند از این آیه استفاده می‌شود که تنها در پرتو ازدواج سکون و آرامش واقعی به دست می‌آید. پس زیر بنای ازدواج بر اساس یک عطش و خواست فطری انجام می‌گیرد که اگر بر خلاف آن عمل شود مشکلات و دشواری‌های فراوانی به وجود می‌آید. پس تمایلات فطری به طور طبیعی باید ارضاء شود و بهترین پاسخ برای این تمایلات همان پاسخگویی به طور طبیعی است و در امر مسائل جنسی جز ازدواج کردن راهی به طور طبیعی وجود ندارد. (مجید رشیدپور، ۱۳۶۴، ۷) موانع ازدواج امروزه آمار ازدواج به میزان قابل توجهی کاهش یافته است. برخی ازدواج را آنقدر به تاخیر می‌اندازند که شور و طراوت جوانی تقریباً از میان رفته و بهترین فرصت طبیعی ازدواج پایان یافته است. البته این وضع معلول عوامل مختلفی است که به بعضی از آنها اشاره می‌کنیم: ۱- مشکلات مادی و اقتصادی ۲- مهریه سنگین و شیربها ۳- جهیزیه‌های سنگین و چشم هم چشمی ۴- تشریفات زیاد در مراسم عقد و عروسی ۵- ترس از فقر و نبودن افق روشن و نداشتن امید به اداره زندگی در آینده ۶- طولانی شدن دوران تحصیل ۷- امکان ارتباط‌های نامشروع ۸- عدم اعتماد پسران و دختران جوان نسبت به یکدیگر (کیهان نیا، ۱۳۷۷، ۳۹) پای بند شدن به رسومات مرسوم و خیالی و سنگین هزینه‌های ازدواج و توقع‌های بی‌مورد، یکی دیگر از موانع ازدواج در اجتماع است. برآوردن آرزوهای بیجا و تشریفات زائد با هزینه‌های کمرشکن قهرا موضوع را ناممکن و دشوار ساخته است. آیا برای فراهم ساختن مخارج کمرشکن مقدمات عروسی، دست یازیدن به سرقت و چپاول و راه‌های غیر مشروع معقول و صحیح است؟ اگر عروسی و ازدواج یک مساله نظری و طبیعی و شرعی بوده باشد، قهرا مقدمات آن نیز باید شرعی و معقول باشد و لازم است این مقدمات طوری تهیه و آماده گردد که برای همگان مقدور و میسر باشد. در حالیکه رسومی که فعلاً در کشور ماست و هزینه ازدواج را این همه بالا برده‌اند ازدواج به طور طبیعی و بدون تکلف برای اکثریت مردم غیر ممکن است و گناه بزرگ این رفتارها به گردن کسانی است که از ائمه اطهار و سیره آن بزرگواران پیروی ننموده و هوای نفسانی خود را به عنوان رسومات عرفی و ازدواج بر جامعه کنونی تحمیل می‌نمایند. امید است حکومت جمهوری اسلامی مخصوصاً رسانه‌های گروهی با توجه به مسئولیت خطیر و سنگینی که در این رابطه دارند قدم‌های موثر و پیگیرانه‌ای برداشته و با تبلیغات لازم مردم را متوجه عواقب وخیم این قبیل رسوم غلط و پیرایه‌دار بنمایند. یکی دیگر از موانع ازدواج برتری طلبی و اشکال تراشی در مورد انتخاب همسر است. دیانت و فضائل اخلاقی و حریت و آزادی در انتخاب همسر از اصول ازدواج به شمار

می‌رود. هدف‌های اقتصادی و مال‌اندوزی در انتخاب همسر، باعث انحراف در مسیر این امر مقدس است. چه بسا دخترانی هستند که حاضر نشده‌اند با افراد متدین و با اخلاق ازدواج کنند سرانجام شانس ازدواج را به کلی از دست داده‌اند و بالعکس مردان زیادی هم پیدا می‌شوند که به سراغ پیرایه‌ها و شخصیت‌ها کاذب و مادی می‌روند و نتیجه‌اش عدم موفقیت و یا ندامت و سرکوفتگی پس از انجام ازدواج است. دین مقدس اسلام تمام مومنین را نسبت به هم ((کفو)) و همشان می‌داند. بنابراین هر مردی می‌تواند با زنان و یا دختر مومن دیگری ازدواج کند و خود رسول خدا (ص) و ائمه (ع) ما که گل سر سبد موجودات عالمند، با زنان و یا دختر مومن دیگری ازدواج کند، با زنان فقیر و حتی با زنانی که سابقه کنیزی داشته‌اند، ازدواج نموده‌اند و در عمل با سنت‌های جاهلیت و خود برترینی مبارزه نموده و پیروان خود را نیز به این وظیفه خیر مامور ساخته‌اند. لذا پیامبر خدا زنان اغنیاء و اشراف را با مردان فقیر و یا بالعکس تزویج فرموده‌اند تا بدین طریق ریشه آن سنت‌های موهوم را بر کند، که با کمال تأسف بدتر از دوران جاهلیت در عصر ما معمول و حکمفرما شده است و نتیجه‌اش تعطیل و یا کمتر شدن آمار ازدواج و بدبینی و تحقیر دیگران و گسترش فحشاء و انحراف اگر چه به صورت مخفی و زیر پرده ... می‌باشد. عن النبی (ص) المومنون بعضهم اکفأه بعض رسول خدا می‌فرمایند: تمام مومنین و اهل اسلام نسبت به همدیگر کفو و هم طراز می‌باشند و می‌توانند با همدیگر ازدواج کنند. (امینی، ابراهیم، ۳۳) سوء استفاده‌های نامشروع خودداری از ازدواج زمینه را برای روابط جنسی نامشروع و غیر قانونی فراهم می‌کند که نمونه‌های آن در کشورهای غربی که برای خود آمار و حسابی دارند می‌بینیم. بدیهی است کودکی که به دور از ازدواج و یا بدون خواسته والدین در اثر یک ازدواج اجباری پدید آید موجب تنفر اجتماع می‌شود و این که آینده چنین کودکانی چه خواهد شد، به خوبی معلوم نیست. خودداری از ازدواج موجب بیماری‌های و خیمی چون امراض روحی و روانی و خود ارضایی می‌شود. خودداری از ازدواج موجب از دست دادن گرمی و نشاط زندگی است. هر کس در دوران جوانی به ازدواج تن ندهد در دوران پیری با رنج تنهایی مواجه خواهد شد. خودداری از ازدواج موجب توسعه و گسترش فساد و فحشا و بی بند و باری می‌شود. زمانی که زنان و مردان در اثر عواملی تحریک گردیده و نسبت به هم عشق و جاذبه جنسی پیدا کرده‌اند قهرا به سوی فساد و انحراف گام بر می‌دارند. عوامل خطرناک آن را باید از فیلم‌های سکسی و نامناسب و عکس‌های مبتذل و شرم آور، تبلیغات گسترده دشمنان و کتاب‌ها و مجلات نامناسب و منحرف کننده آنها، اختلاط زنان با مردان در مجالس مختلف و گردشگاه‌ها از یک طرف و نارسایی تبلیغات اسلامی و نداشتن پناهگاه مناسب و جذاب و هزینه سرسام آور زندگی و مخارج ازدواج، توأم با بیکاری و تورم موجود از طرف دیگر جستجو کرد. اگر مسئولین امر و افراد متعهد با نفوذ عشق و علاقه‌ای به اصلاح کشور و جوانان داشته باشند باید در ریشه کن کردن عوامل فساد و ایجاد کار و کوشش و تسهیل امور زندگی ازدواج و مبارزه با استعمار فکری دشمنان و اجانب گام‌های موثر و پرتلاشی بردارند. (بابازاده، ۱۳۶۸، ۱۵۵) مشکل مالی و اقتصادی قسمت عمده این مشکل از معضلات ساختگی جامعه ماست و حقیقتاً جزء مشکلات ازدواج نیست. اگر ازدواج ما بر مبنای اسلام و فطرت انسانی استوار بود این مشکل وجود خارجی نداشت یا بسیار اندک بود و کمتر جوانی پیدا می‌شد که نتواند ازدواج کند. کار و استقلال مهمترین مسئله کاهش ازدواج در جوانان ایران مسئله کار آنها می‌باشد. هجوم به ادارت دولتی مسئله لبریزی ظرفیت استخدامی را پیش آورده است. اینک مدتی است که ظرفیت استخدامی دولت کم و بیش به انتها رسیده است. متأسفانه منع استخدام به جز در مواردی استثنایی به ویژه برای افراد لیسانسیه تنها راه چاره‌ای است که توانسته‌اند برای جلوگیری از انفجار تراکم استخدامی ببندیشند و زمینه کارهای تولیدی مترقی هم به مراتب کمتر از تعداد تقاضای موجود است. در این صورت جوانان برای تامین نیازهای خود تا حدود زیادی به والدین وابسته‌اند و تا زمانی که وابستگی وجود دارد نیازی به انتخاب همسر احساس نمی‌گردد. او می‌بیند که سنش رو به افزایش است و باید مستقل گردد و خود تامین کننده نیازهایش باشد، ولی با این هزینه‌های سنگین زندگی و بدون شغل چگونه می‌تواند امیدی قاطع به امنیت اقتصادی آینده خود داشته باشد (فرهنگ قومس، سال دوم، شماره ۸) مسئله مسکن تامین مسکن رویایی است که

تحققش به سهولت امکان پذیر نیست. زناشویی و تشکیل خانواده ناچار به تامین مسکن نیازمند است و با توسعه اطلاعات بهداشتی رشد سلیقه‌های شخصی، تجمل دوستی، استقلال جویی فردی و تهیه مسکن مناسب یکی از مهمترین تاملات و مشکلات جوانان ماست که در تشکیل عائله با آن روبرو می‌شوند. تا کنون با مسائل جوانان را آن چنان که یافته‌ایم از دید خود مطرح ساختیم. مسائل جوانان را به طور کلی می‌توان به دو دسته اساسی تقسیم کرد، بدهکاری‌ها و طلبکاری‌ها. جوانان غالباً کمتر به بدهکاری‌های خویش به اجتماع می‌اندیشند. جوان زیاد طلب است و طلبکار، وی به مسائل خود معمولاً از دریچه دید یک طلبکار می‌نگرد. بدین ترتیب از آنچه که تا کنون از نامه‌ها، پرسشنامه‌ها، مصاحبه‌ها و درد دل‌هایی که در صفحات و ستون‌های مربوط به جراید و غیر آن بر می‌آید جوانان ما سه مسئله زیرین را مسائل و مشکلات اساسی خود در ازدواج می‌پندارند و از رنج آنها شکوه می‌کنند (نشریه فرهنگ قومس، سال دوم، شماره ۸) جهیزیه سنگین جهیزیه گاهامانعی بر سر راه ازدواج دو جوان فراهم می‌سازد. وقتی از دختری علت تاخیر ازدواج پرسیده می‌شود در جواب می‌گوید: هنوز جهیزیه لازم را تهیه نکرده‌ام. به قول آیه الله مکارم که در کتاب مشکلات جنسی می‌فرماید خدا از سر اجتماع ما نگذرد که این همه قید و بندها پابند شوند و ازدواج‌ها را به تاخیر اندازند. این طور نیست که در آغاز جوانی همه اراد خانه و زندگی و همه امکانات زندگی‌شان فراهم بوده باشد، به خصوص پسرهای جوان که در ابتدای راه هستند باید بدانند که خودشان از همه جهت بی‌نیاز نیستند و نباید توقع جهیزیه سنگین از دختر را داشته باشند. جهیزیه در حدی که دو جوان بتوانند در اول زندگی مشترک نیازهای اولیه‌شان را بر طرف نمایند، برای ادامه زندگی باید دست به دست همدیگر داده و نیازهای زندگی را فراهم سازند. آن چه در ازدواج اصالت دارد مساله وجود انسان است که یکدیگر را درک کنند و به مفهوم صحیح زندگی عشق بورزند و اگر دو رکن اصلی یعنی دو انسان به آن درک صحیح داشته باشند بقیه هیچ است و اگر هم درک وجود نداشته باشد مسلماً بقیه چیزها هرگز خوشبختی نمی‌آفرینند، به همین دلیل دستورات عالی مذهب ما برای انجام یک ازدواج صحیح هیچ چیز را به اندازه وجود دو انسان عاقل که خواهان زندگی مشترک زناشویی می‌باشد اهمیت نمی‌دهد و بارها و بارها سفارش کرده است که ازدواج را آسان و ساده بگیرد تا جوان برای اقدام نمودن به آن بر سر راه خود مانعی مشاهده نکند و قدم در این راه بگذارد. (مظاهری، علی اکبر، ۱۳۸۱، ۴۹) تشریفات زیاد در مراسم عقد و عروسی در این جا متأسفانه تحصیل کرده‌ها از بی سوادها بدتر و امروزی‌ها از قدیمی‌ها در این مبارزه ضعیف‌تر و ناتوان‌ترند. تحصیل کرده‌های ما فکر می‌کنند هر چه بیش‌تر در مراسم عقد و عروسی تشریفات باشد و خرج‌های اضافی زیادتر باشد به آن‌ها شخصیت و آبرو می‌دهد و فکر می‌کنند که شخصیت انسان در پرتو این گونه خرج‌های اضافی می‌باشد و شاید هم بگویند که انسان یک بار داماد یا عروس می‌شود ولی این را نمی‌دانند که بسیاری از جوانان که قدرت خرج کردن زیاد و تشریفات زیاد را ندارند، بیش‌ترین ناله‌ها و شکایت‌ها و داد و فریادها به خاطر همین سنگینی بار ازدواج در ایام عروسی و عقد می‌باشد و گر نه اصل و اساس این مسئله ساده‌تر و پاکیزه‌تر و مقدس‌تر از آن است که این همه بدبختی و مانع و دردسر بر سر راه جوانان ایجاد کند و موجب شود که جوانان از ازدواج وحشت داشته باشند. باید کمی تشریفات و خرج کردن‌های اضافی در عروسی‌ها و عقدها را کم نمود. چرا که همین کاهش دادن تشریفات موجب آن می‌شود که با ذخیره نمودن پول در عروسی به بسیاری از مشکلات بعد از عروسی برسند. شروع زندگی که از روز عروسی آغاز می‌شود با سادگی باشد تا در آینده یک زندگی راحت و بی دردسر را داشته باشند. (کیهان‌نیا، ۱۳۷۷، ۵۲) ترس از فقر و نبودن افق روشن زندگی اجتماعی امروز در بسیاری از قسمت‌ها، از صورت یک زندگی طبیعی و صحیح بیرون رفته که یک نمونه از آن کاهش شدید ازدواج و روی آوردن جوانان به زندگی غیر طبیعی مجرد است. کاهش ازدواج در یک کشور و جامعه‌ای صورت نمی‌گیرد، مگر این که یک سری مشکلات و موانعی بر سر راه جوانان قرار گیرد که از جمله آن موانع، ترس از فقر می‌باشد. از امام صادق (ع) نقل شده: کسی که از ترس فقر ازدواج نکند به تحقیق که به خداوند سوء ظن برده است در صورتی که خداوند فرموده است: به لطف خود آنان را بی‌نیاز خواهد فرمود. بسیاری از جوانان به خاطر ترس از فقر از ازدواج

منصرف شده و از این که نتوانند زندگی خود و همسر و فرزندان را در آینده تامین نمایند در هراسند. خداوند بارها و بارها فرمود که به افراد فقیر روزی و رحمت عنایت می‌فرماید پس نباید به خاطر فقر از ازدواج منصرف شد. (کیهان نیا، ۱۳۷۷، ۵۴) ولی گاهی برای فقر بعضی‌ها از خانواده‌ها، خودشان مانع بر سر راه ازدواج ایجاد می‌کنند. فقر خودش نمی‌تواند مانع ازدواج باشد چرا که اگر سیری در زندگی ائمه (ع) به خصوص در زندگی پیامبر اکرم (ص) داشته باشیم پیامبر یک جوان ۲۳ - ۲۴ ساله‌ای بود که از مال دنیا چیزی نداشت و با همان حال به خواستگاری خدیجه رفت. اگر بین دو جوان علاقه و محبت وجود داشت نباید اجازه داد به خاطر فقر و مشکلات مادی نتوانند با هم وصلت نمایند. اسلام به خانواده‌ها هم سفارش فرموده، به پسران و دختران جوان همسر بدهید، اگر چه فقیر باشند و ما هم رحمت و روزی خود را شامل حال آن‌ها می‌گردانیم. ما باید دست جوانان، این امیدهای آینده و نسیم طراوت‌های زندگی را بگیریم و دست آنان را در دست همدیگر قرار دهیم تا با ازدواج و وصلت، یک زندگی آبرومند و سالمی را تشکیل دهند. مشکل در انتخاب همسر یکی از مشکلاتی که بر سر راه نوجوانان و جوانان در مساله ازدواج قرار دارد مشکل در ((انتخاب همسر)) است. یعنی دختر و پسر نمی‌دانند چه کسی را با چه معیارها و صفات و خصوصیتی به عنوان همسر خود انتخاب کنند. (علی اکبر مظاهری، ۵۸، ۱۳۸۱) سنگ‌اندازی و اشکال‌تراشی بزرگ‌ترها و اطرافیان بر نوجوانان و جوانان دختر و پسر واجب است که به خیرخواهی و دلسوزی و صلاح‌دید و نظرات والدین، توجه کنند و از تجربیاتشان استفاده ببرند. ممکن است آنچه را پدر و مادر عاقل و فهمیده در خشت می‌بینند، فرزندان نوجوان در ((آینه)) نینند. اما بعضی از موارد - متأسفانه - پدر و مادرانی و بزرگ‌ترها و اطرافیانی یافت می‌شوند که یا از روی خودخواهی و هوای نفس، و یا از روی جهل و نادانی، تیشه به ریشه فرزندان و نوجوانان می‌زنند و با کج سلیقه‌گی و بهانه‌های خلاف عقل و شرع و اعمال نظرهای غلط و دخالت‌های بیجا بر سر راه آنان ((سنگ‌اندازی)) می‌کنند و باعث بدبختی و تباهی‌شان می‌شوند. وجود برادران و خواهران بزرگ‌تر بعضی خانواده‌ها به خاطر داشتن این عقیده که با وجود داشتن خواهر و برادر بزرگ‌تر در خانواده افراد کوچک‌تر باید منتظر بمانند تا بعد از ازدواج فرزندان بزرگ‌تر خانواده ازدواج کنند ازدواج جوانان را به تاخیر می‌اندازند. (علی اکبر مظاهری، ۱۳۸۱، ۵۸) بی‌تفاوتی والدین ازدواج و حقوق اعضای خانواده یکی از دستورات حیاتبخش اسلام مسأله مشورت و تبادل نظر است. این امر حیاتی انسانها را از گرفتار شدن به ضررهای مختلف سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و نظامی ... مانع شده و راه کمال‌یابی و پیشرفت را به صاحبان خود باز می‌کند و لذا می‌بینیم برای دستیابی به پیروزیها و زندگی بهتر و جلوگیری از ضررها و مشکلات اجتماعی و غیره در سطوح مختلف جهانی و کشوری و اداری افراد صاحب‌نظر دور هم جمع می‌شوند و به تبادل نظر می‌پردازند. بنابراین جوانان عزیز اسلام باید بدانند که موضوع ازدواج در شخصیت و افکار و سرنوشت آنان فوق‌العاده اثر می‌گذارد و از این مسأله نباید بی‌توجهی بگذرند بلکه لازم است در اینگونه موارد از افکار پخته والدین و تجربه‌های پرارزش آنان استفاده نموده تا علاوه بر پیش‌گیری از گرفتار شدن و تحمل ضررهای مختلف از شخصیت والدین نیز با طرح مشورت و نظرخواهی تجلیل کرده باشیم. دین مقدس اسلام علاوه بر دعوت به مشورت در امور مهم اجتماعی و غیره اجازه و نظر پدر و پدرپدر را در ازدواج دختران و دوشیزگان شرط دانسته و بدون اطلاع و رضایت آنان عقد را نیز صحیح نمی‌داند. پدران و مادران زحمات فراوانی را در مورد فرزندان خود متحمل شده‌اند و لذا بر فرزندان لازم است در اینگونه موارد آنچنان باشند که والدین آنان زحماتها را فراموش کرده و عاشق اولاد خود باشند اما اگر والدین از آتش درونی فرزندان خود غفلت نمایند و شعله‌های فروزان غریزه جنسی آنان را نادیده بگیرند به موقع با ازدواج آنان موافقت نمایند و در تهیه مقدمات این امر مقدس بی تفاوت باشند در این صورت ولایت و اجازه آنان از نظر شرعی و عرفی ساقط می‌گردد و جوانان باید در این صورت در مورد ازدواج خود تصمیم بگیرند زیرا هر گونه درنگ کردن در اینگونه موارد باعث گرفتاری و سرکوفتگی و مبتلا شده به گناه و انحراف اخلاقی و جنسی خواهد بود و پدر و مادر نیز شریک جرم می‌باشند. (مجمع البیان ج ۷ ص ۱۴۰) چه بسیارند پدران و مادرانی که کوچکترین توجهی به غریزه جنسی فرزندان خود نمی‌کنند و نیازمندی آنان را به زناشویی نادیده

می‌گیرند و در صورت اظهار فرزندان آنان را ملامت و سرزنش می‌کنند گویا به نظر آنان سرزنش و بی‌تفاوتی درمان غریزه جنسی است اینگونه والدین باید دواران جوانی خود را متذکر باشند که چگونه با این غریزه حیاتی دست و پنجه نرم می‌کردند و بدانند که هم‌اکنون بچه‌های آنان نیز همینطورند. نتیجه اینکه اگر والدین مانع ازدواج فرزندان خود شدند در اینصورت نظر آنان محترم نمی‌باشد. (علی اکبر بابا زاده - مرکز تحقیقات و انتشارات بدر) (بابا زاده، ۱۳۶۸، ۱۵۸) چاپ اولادامه تحصیلات علمی انتخاب همسر عامل دیگری تأخیر ازدواج می‌شود ادامه تحصیلات دبیرستانی یا پیش‌دانشگاهی است. متأسفانه در جامعه ما این عمل خوب و پسندیده مسائل ناپسند و زیانبار و گاهی فاجعه آمیزی را به دنبال خود آورده است و این به خاطر اصل موضوع یعنی ادامه تحصیلات نیست بلکه ناشی از اشتباهات و کج‌سلیقگی‌های خود ماست اصل مشکل این است که دختران و پسران تحصیل کردن را با ازدواج و پذیرفتن مسئولیت زندگی مشترک مغایر و غیر عملی می‌دانند باید به این نکته توجه داشته باشند که با عقب انداختن ازدواج ممکن است دچار ناراحتی‌های روحی و جسمی شوند و پس از گذراندن آن مراحل دیگر سلامتی و شادابی و حوصله نداشته باشند که زندگی سعادت‌مندانه‌ای تشکیل دهند و از آن لذت ببرند. دختر تصور می‌کند که ازدواج مانع درس خواندن می‌باشد زیرا بعد از ازدواج باید همسر داری کند و فرصت برای درس خواندن نخواهد داشت خانواده دختر و پسر نیز همین عقیده را دارند در نتیجه اوضاع چنین شده که سنین ازدواج بالا رفته، پسران و دختران بر خلاف میل طبیعی ملزم می‌دانند که ازدواج را تا پایان دوره تحصیلات به تأخیر بیندازد و مخصوصاً در شهرهای بزرگ. با اینکه تحت شدیدترین فشارهای نیروی غریزه جنسی قرار می‌گیرند چون ادامه تحصیل را برای آینده خود سرنوشت ساز می‌دانند ناچارند فشارهای غریزه جنسی را تحمل کنند. به هر حال غریزه جنسی یک واقعیت است اگر از طریق مشروع ارضاء نشد بیم آن می‌رود از طریق غیر مجاز خود را آشکار سازد. ناهنجاریها و طغیانها، مفاسد اخلاقی انحرافات جنسی، ولگردیها، چشم‌چرانی‌ها، بعضی بیماریهای جسمانی و روانی در بین جوانان دیده می‌شود معلول تأخیر ازدواج و عدم دسترسی به ارضاء مشروع است. مشکلات اخلاقی و اجتماعی جوانان بر اندیشمندان پوشیده نیست و مسئولین را به وحشت انداخته و در پی چاره‌جویی هستند، توصیه می‌کنند برای جوانان تفریحگاه سالم، کتابخانه، پارک و ... تهیه کنید و به این وسیله اوقات فراغت آنها را سرگرم سازید و اشغال کنید تا به انحراف و گناه کشیده نشوند با این اقدامات تا حدی می‌توان جلو مفاسد اخلاقی را گرفت لیکن هیچکدام اینها نمی‌تواند پاسخگوی نیاز طبیعی و خواسته غریزه جنسی باشد و با سرگرمی و بهانه نمی‌شود آن را از مسیر طبیعی منحرف ساخت چنانکه گرسنگی و تشنگی را بوسیله سرگرمی نمی‌توان بر طرف ساخت. دختر و پسر دانشجوی یا دانش‌آموز می‌توانند با مقدمات ساده و کم خرج و بدون تشریفات نامزد شوند و عقد شرعی و قانونی کنند و رسماً همسر یکدیگر شوند اما عروسی عرفی را به تأخیر بیندازد و به تحصیلات ادامه دهند تا در فرصتی مناسب ازدواج کنند در این صورت از انحرافات و زیانهای مجرد بودن در امان خواهند ماند و از آرامش و فایده‌های همسر داری بهره‌مند خواهند شد. مسئولین کشور و مراکز آموزشی نیز می‌توانند به دانش‌آموزان و دانشجویان وام ازدواج بدهند و خوابگاه و سایر امکانات را بر ایشان فراهم سازند مرکز خیریه نیز می‌توانند به صورت وام ازدواج یا بلاعوض و جوهی را در اختیار اینگونه افراد قرار دهند و خانواده دختر و پسر تفاهم کرده زندگی ساده و باصفایی را بر ایشان تنظیم نمایند در خاتمه به جوانان توصیه می‌شود که خود را در این راه پیشقدم شوند و نیاز طبیعی خویش را بدون خجالت با خانواده شان در میان بگذارند و از آنان بخواهند که وسیله ازدواج ساده را بر ایشان فراهم سازند. (علی اکبر بابا زاده - موانع ازدواج) تحلیل روان‌شناختی افزایش سن ازدواج و نقش آن در انحرافات اخلاقی جوانان نیاز جنسی، بخش جدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشکیل می‌دهد و روشن است که کیفیت ارضای این نقش بسیار مهمی در سلامت و بهداشت روانی فرد و جامعه دارد بر اساس آموزه‌های دینی، اگر این نیاز به صورت شرعی و معقول (ازدواج) و در زمان مناسب ارضا شود، باعث آرامش خاطر، رشد شخصیت و نیز استمرار حیات بشر می‌شود، و اگر امکان ارضای صحیح آن فراهم نیاید به صورت انحرافات جنسی و بی‌بند و باری‌های اخلاقی نمودار خواهد شد. در

سال اخیر، آمارها منحنی‌های روبه‌رشد و مشابهی را در زمینه انحرافات و بی‌بند و باری‌های اخلاقی در میان جوانان نشان می‌دهند. این رشد غیر طبیعی و هماهنگ می‌تواند حاکی از عوامل ساختاری همانند باشد. به طور قطع نمی‌توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی‌بند و باری جنسی جوانان دانست؛ در بیشتر موارد، ترکیبی از چند عامل وجود دارند. با این وجود، برخی مطالعات عوامل خاصی را به عنوان عوامل مؤثر در میزان بروز بی‌بند و باری جنسی جوانان شناسایی کرده‌اند. در این مقاله سعی شده است این ایده توضیح داده شود که بی‌بند و باری‌های جنسی و انحرافات اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق‌تر، افزایش سن ازدواج است. این مقاله، ابتدا هنجار دینی سن ازدواج و عوامل مؤثر بر افزایش سن ازدواج را مورد بررسی قرار می‌دهد. سپس به رابطه، افزایش سن ازدواج با انحرافات اخلاقی و جنسی می‌پردازد و در پایان، برای مقابله با انحرافات اخلاقی و رسیدگی به مشکل ازدواج راهکارهایی را ارائه می‌دهد. افزایش سن ازدواج؛ مسئله اجتماعی همان گونه که بیان شد، هدف اصلی این تحقیق و آزمون این فرضیه است که بالا رفتن سن ازدواج باعث افزایش نرخ انحرافات اخلاقی و بی‌بند و باری‌های جنسی در میان جوانان شده است. بدین منظور، ابتدا باید نشان دهیم که سن ازدواج در دهه‌های اخیر افزایش یافته است. اولین گام، تعریف شاخصی برای اندازه‌گیری سن ازدواج است و گام بعدی، تعیین هنجار در این زمینه؛ چرا که صرف نشان دادن افزایش یا کاهش سن ازدواج بدون تعیین هنجار، معنای خاصی در بر نخواهد داشت. الف. مقیاس‌های اندازه‌گیری سن ازدواج در مطالعات کلان نگر (macroscopic) مهم‌ترین شاخصی که در دست رس پژوهشگران قرار دارد، تحقیقات تجربی و نظر سنجی‌های انجام شده در زمینه‌های مورد نظر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند در کشورهای در حال توسعه و از جمله ایران، متوسط سن برای ازدواج جوانان در دهه‌های اخیر افزایش یافته است. به عنوان مثال، پژوهشی در این خصوص حاکی از آن است که میانگین سن ازدواج در ایران برای پسران در سال‌های ۱۳۵۴، ۲۵ سال بوده است، در حالی که بعد از آن (به جز در سال ۱۳۶۵) این روند افزایش داشته است. این تحقیق نشان داده است سن ازدواج دختران از سال ۱۳۵۴ تا ۱۳۸۰ به طور مداوم سیری صعودی داشته است. تحقیقاتی چند که جنبه نظرسنجی دارند نیز افزایش سن ازدواج را نشان داده‌اند. نظر سنجی‌های انجام شده اخیر در تهران حاکی از آنند که جوانان پسر سن ایده‌آل برای ازدواج را بالای ۲۶ سال می‌دانند. این امر بالا رفتن سن ازدواج را نسبت به فضای جامعه، که معمولاً ازدواج‌ها زیر ۲۰ سال انجام می‌شده، نشان می‌دهد. سن ازدواج برای دختران در این تحقیق، ۲۱ تا ۲۵ سال گزارش شده است. به یقین، اگر تحقیق دیگری در این زمینه انجام شود، رشد بیشتری را نشان خواهد داد. علاوه بر مطالعات نظام مند، مورد پژوهی‌ها و یافته‌های بالینی نیز نشان می‌دهند که امروزه جوانان دیرتر ازدواج می‌کنند. تحقیقات تجربی، میانگین اجتماعی را مبنای قضاوت درباره افزایش یا کاهش نرخ سن ازدواج در نظر می‌گیرند. اما با تفحص در آموزه‌های دینی به الگوهای دیگری برمی‌خوریم که بر اساس آن‌ها می‌توان درباره افزایش یا کاهش سن ازدواج قضاوت نمود. ب. هنجار دینی سن ازدواج ازدواج و تأسیس کانون زندگی مشترک خانوادگی یکی از بهترین و مهم‌ترین رسوم اجتماعی انسان‌هاست که از فطرت و آفرینش ویژه آن‌ها مایه می‌گیرد. این نیاز که به صورت فطری در انسان به ودیعت نهاده شده، تا زمان ظهور جوانه‌های بلوغ، همچنان دوران آرام و بی‌حرکی را پشت سر می‌گذارد. اما به مجرد شروع دوران نوجوانی، زمان بیداری آن فرا می‌رسد و آرام آرام تمامی وجود نوجوانان را در بر می‌گیرد و به یکی از پر قدرت‌ترین نیازهای وی تبدیل می‌شود. اگر این نیاز به موقع و به طور صحیح پاسخ داده شود، زمینه سلامت و بهداشت روانی انسان فراهم می‌گردد. از این رو، در آیات و روایات به اهمیت ازدواج و نیز زمان مناسب آن تصریح و تأکید شده است. در قرآن کریم گرچه «سن» خاص و معینی برای ازدواج بیان نشده، ولی از واژگانی همچون «بلوغ»، «بلوغ حلم»، «بلوغ نکاح» و «بلوغ اشد» می‌توان به نحوی سن بلوغ و ازدواج را به دست آورد. شاید رساترین آیه در تعیین سن ازدواج، این آیه شریفه باشد: (وابتلوا الیتامی حتی اذا بلغوا النکاح فان انستم منهم رشدا فادفعوا الیهم أموالهم) (نساء: ۶)؛ یتیمان را آزمایش کنید تا هنگامی که بالغ شده و به نکاح) همسر گزینی تمایل پیدا کنند. اگر آنان را به درک مصالح زندگانی خود آگاه

یافتید، اموالشان را به آنان بدهید. «بلوغ نکاح» در زمانی است که قدرت بر ازدواج پیدا کنند. شیخ طوسی در تفسیر آیه می‌نویسد، «معنای بلوغ نکاح آن است که به مرحله توانایی بر همخوابگی و تولید نسل برسند.» در تفسیر مراغی آمده است: بلوغ نکاح رسیدن به سنی است که استعداد و آمادگی ازدواج حاصل شود. نوجوان در این حالت میل پیدا می‌کند همسر و سرپرست خانواده باشد. از موارد یاد شده استفاده می‌شود که معیار سن ازدواج از نظر قرآن، احساس نیاز به ازدواج، توانایی همخوابگی، قدرت تولید نسل و رسیدن به حد رشد، یعنی توانایی بر تشخیص مصلحت خویش، است. در روایات بدون آنکه به سن خاصی اشاره شود، ترغیب به ازدواج در آغاز جوانی شده است. در مجموع، از روایات استفاده می‌شود که سن پایه برای ازدواج بعد از بلوغ است و اگر شخص احساس نیاز کند، به گونه‌ای که ترک آن موجب گناه شود، ازدواج در این سن واجب می‌گردد. سن ازدواج بر اساس سیره معصومان (علیهم السلام): بر اساس شواهد تاریخی، ازدواج امامان (علیهم السلام) در سنین پیش از ۲۰ سالگی بوده است. این بزرگواران در مورد فرزندانشان نیز همین شیوه را داشتند و نوعاً قبل از ۲۰ سالگی زمینه ازدواج آنان را فراهم می‌نمودند. از آن رو که عمل و سیره معصومان (علیهم السلام) برای ما الگو و حجت است، در تعیین سن ازدواج نیز می‌توانیم سیره آن بزرگواران را به عنوان یک هنجار دینی در نظر بگیریم. ما چه فرم اجتماعی را ملاک قرار دهیم و چه سیره و عمل معصومان را، در هر دو صورت، سن ازدواج افزایش چشمگیری را نشان می‌دهد. به بیان دیگر، سن ازدواج تفاوت معناداری یافته است. عوامل مؤثر در افزایش سن ازدواج مسئله مشکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده‌آل‌ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند، از سوی دیگر، موجب گردیده که جوانان به آسانی تن به ازدواج ندهند. عوامل بسیاری در افزایش سن ازدواج جوانان مؤثرند که برخی از آن‌ها واقعی و برخی دیگر ساخته و پرداخته خود ما می‌باشند. این عوامل عبارتند از: تحول در الگوهای رفتاری در دهه‌های اخیر، تحول جدی در الگوهای رفتاری خانواده‌ها به وجود آمده است. تغییر در الگوی مصرف، نوع پوشاک، مسکن، سطح انتظارات خانواده‌ها و توجه به آراسته بودن ظاهری موجب گردیده که مفهوم زندگی به طور کلی دگرگون شود. امروزه «رفاه» از مهم‌ترین مسائلی است که خانواده‌ها توجه بیشتری بدان مبذول می‌دارند. در حالی که در ۴، ۵ دهه قبل مفهوم «رفاه» کمتر جایی در زندگی افراد داشت. جوان در جستجو و تلاش برای رسیدن به شکلی از زندگی است که رهیافت واقعی جامعه است، اما از سوی دیگر، فرصت‌ها و امکانات مساوی برای دستیابی به این شرایط وجود ندارد. بسیاری از جوانان با این استدلال که تأمین هزینه‌های عقد و عروسی، تهیه منزل و اسباب و لوازم زندگی بسیار سخت است و نمی‌توان از عهده مخارج آینده زندگی برآمد و آبرومند زندگی کرد، بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می‌ورزند. در پژوهشی که به منظور بررسی نگرش دانشجویان دختر دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ازدواج انجام شده، بیش از ۵۲٪ دختران تمایل به ازدواج از خود نشان داده‌اند، اما ۲۵/۳٪ از همین دانشجویان مشکلات مالی را از موانع ازدواج ذکر کرده‌اند. ۱۱ تعداد این قبیل افراد نسبتاً زیاد است و شاید برخی، به ویژه پسران، ناچار می‌شوند تا پایان عصر مجرد زندگی کنند. ۲- ادامه تحصیلات و تحول موقعیت زنان دومین عاملی که موجب افزایش سن ازدواج شده، گرایش به ادامه تحصیلات در بین جوانان است. اغلب پسران و دختران علاقه دارند تحصیلات خود را تا لیسانس و بالاتر ادامه دهند. امروزه تلقی و برداشت جوانان این است که ازدواج فرصت ادامه تحصیل را از آنان سلب می‌نماید. به ویژه تحول موقعیت اجتماعی زنان و گرایش آن‌ها به تحصیلات عالی موجب شده که سن ازدواج افزایش پیدا کند. دختران چنین فکر می‌کنند که بعد از ازدواج به دلیل مسئولیت همسری و یا مادری نمی‌توانند درس بخوانند. خانواده دختر و پسر نیز همین عقیده را دارند و غالباً حاضر نیستند درباره ازدواج فرزندانشان در حال تحصیل اقدام کنند. ۳- اعتقاد به داشتن زندگی آزاد برخی بر این باورند که ازدواج باعث ایجاد محدودیت در بسیاری از خواسته‌ها و نیازهای آنان می‌شود؛ از این رو، ترجیح می‌دهند به شکل مجرد و آزاد زندگی کنند. این گرایش نه تنها در بین پسران وجود دارد، بلکه برخی از دختران آن نیز ازدواج را نوعی محدودیت و موجب سلب آزادی‌های فردی خود می‌دانند. شاید بیشتر افرادی که ازدواج را عامل محدود کننده

آزادی‌های فردی می‌دانند، فلسفه و حقیقت ازدواج را به خوبی درک نکرده و طرفدار آزادی به معنای غربی آن باشند، اما در این میان افرادی هم هستند که با وجود گرایش مذهبی قوی، آسایش، آرامش، خودسازی و سیر و سلوک معنوی را در داشتن نوعی زندگی می‌دانند که در آن قید و بندهای زناشویی و زندگی مشترک وجود نداشته باشد. برخی نیز فرزنددار شدن را مانع رشد اجتماعی مطلوب و کار و تحصیل خود می‌دانند، از این رو، حاضر نمی‌شوند ازدواج کنند. ۴- فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع به نظر می‌رسد بین افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه‌ای دو سویه برقرار باشد. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند روابط آزاد بین دختر و پسر و امکان تمتع و ارضای جنسی، نیاز به ازدواج را در جوانان کم‌رنگ کرده است. در تحقیقی که مشکلات و موانع ازدواج و به ویژه دختران مورد بررسی قرار گرفته، به این نکته اشاره شده که برخی جوانان برای ارضای غرایز طبیعی خود به ارتباط با جنس مخالف بسنده می‌کنند و در نتیجه، وجود زمینه‌های انحرافی و روابط آزاد دختر و پسر را به عنوان یکی از عوامل افزایش سن ازدواج برشمرده است. ۱۳ بنابراین، روابط آزاد دختر و پسر و امکان بهره‌گیری جنسی از طریق غیر ازدواج که در عین حال، مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی‌گذارد، خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است. ازدواج مهمترین قدمی است که یک فرد و زندگی برمی‌دارد این قدم ممکن است تمام زندگی شخص را از نو بسازد یا خراب کند، ممکن است وجود شخصیت شما را بنا کند یا متلاشی سازد. ازدواج پیوند دو شخصیت است با حفظ نسبت نسبی استقلال از یک زن و شوهر برای همکاری مقابل نه از بین بردن یک شخصیت به خاطر تکمیل خواسته‌های دیگری. ازدواج قراردادی است رسمی، برای پذیرش یک تعهد متقابل جهت زندگی خانوادگی، که آدمی در خط سیر شخصی از زندگی قرار می‌گیرد. (روانشناسی ازدواج) محمدرضا دژکام (۱۳۸۱) (----)

(- ازدواج را خبری که تمام افکار آدمی را به خود مشغول می‌دارد تعریف می‌کند. (کارسون) ازدواج را فرایندی از ---- متقابل بین یک مرد و یک زن میدانند که با تحقق بخشیدن به برخی شرایط قانونی بر پا داشتن مراسمی برگزاری زناشویی انجام می‌گیرد. طبق قانون هندیان، ازدواج یک رسم دینی است نه یک قرار داد و این امر در گذشته غیر قابل فسخ بوده. (بل دورانت) می‌گوید (ازدواج‌های به خاطر سود و مصالح هنوز هم به جای مانده است و در بسیاری از کشورها پدر و مادر دختر خود را به کسی میدهند، استعداد پولدار شدن داشته باشد. در دین مسیحیت شرط عقد دائم تنها میان یک مرد و یک زن، حتما باید در تعریف زناشویی و ازدواج قید شود. بر اساس آخرین تحقیقات روان‌شناسی، مفهوم جدید ازدواج با توجه به حفظ نسبی استقلال شخصیت زن و شوهر و امکان رشد و تعالی نیازمندی‌های مشروع و متقابل هر یک از آنها تکوین یافته است روانشناسی ازدواج محمد رضا دژکام ۱۳۸۱ دیدگاه روان‌شناسی: ازدواج عملی است بر اهمیت که احتیاج به روح و جسم سالم، فداکار، قدرت خلاقیت صرف نیرو، شجاعت، اندیشه، توانایی دارد. (روانشناسی ازدواج) (محمدرضا دژکام ۱۳۸۱) تکنیک‌های خاصی تحقیق ۱- دوست دارید در بین بچه‌های کلاس در مورد موضع درسی با چه کسانی همگروه شوید به ترتیب اولویت ۲- شما دوست ندارید با چه کسی همگروه باشید به ترتیب اولویت ۳- حدس می‌زنید چه کسی یا کسانی را انتخاب کنند. ۴- حدس می‌زنید چه کسانی دوست ندارند با شما همگروه باشند؟ فصل سوم روش تحقیق: در این پروژه از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده است. ابتدا مطالب مورد نیاز از طریق اینترنت و کتب موجود و پایان نامه‌های دانشجویی تهیه گردید، و سپس مطالب تکراری و غیر ضروری از میان مطالب موجود حذف گردید. آن گاه مطالب مفید و ضروری انتخاب گردید و در این پروژه از آنها استفاده گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات اولیه از طریق پرسشنامه به بررسی و کنترل اطلاعات پرداخته صحت و سقم آن را مشخص نمودیم. شیوه جمع‌آوری اطلاعات برای دستیابی به نتایج مطالعات تحقیقی و ارزشیابی، ابتدا لازم است معیارهایی تدوین شود که چنین نتایجی براساس آن قرار داشته باشد و به دست آوردن اندازه‌گیری از این معیارها امکان‌پذیر است. در این تحقیق ابزار اندازه‌گیری ما پرسشنامه شخصیتی SCL۹۰ است. روش آماری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و برای تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق از آزمون T گروه‌های مستقل یعنی مقایسه دو میانگین مستقل استفاده شد. لازم به ذکر است که تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام

گرفتن جامعه آماری کلیه کسانی که به طور تصادفی مورد پرسش قرار گرفته اند و به سئوالات پاسخ کامل داده اند، می باشند. فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها: هدف در این تحقیق، بررسی موانع ازدواج جوانان و آرایه راهکارهایی برای رفع این موانع می باشد. جهت بررسی دقیق تر و شناخت صحیح از موانع موجود برای ازدواج نمونه ای ۵۰ تایی از بین جوانان ۱۸ تا ۳۴ ساله به صورت تصادفی ساده انتخاب کرده ایم و پرسشنامه ای ۳۰ سؤالی به همراه برخی مشخصات فردی جهت اخذ نظریات ایشان تهیه و تکمیل شده است. پس از جمع آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کد گذاری و وار نرم افزار SPSS شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم افزار Excel رسم شده اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می پردازیم: در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می شود. سایر شاخص های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است: شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییرات مقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶ با توجه به جدول فوق ملاحظه می گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن ترین و جوان ترین فرد ۱۶ سال می باشد و بیانگر این نکته است که سن ازدواج بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض ازدواج مورد بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصد مرد ۲۷ ۱/۵۵ از زن ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می تواند به گونه ای مجزا بدون تأثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است. جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت تأهل فراوانی درصد مجرد ۳۸ ۷۶ متأهل ۱۲ ۲۴ در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متأهل بوده اند. جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال فراوانی درصد محصل ۹ ۱۸ دانشجو ۱۰ ۲۰ کارمند ۱۰ ۲۰ آزاد ۲۰ ۴۰ سایر مشاغل ۱ ۲ ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می باشند. جهت بررسی دقیق تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم: جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسی وضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد وضعیت تأهل مجرد ۸ ۱/۲۱ ۹ ۷/۲۳ ۷ ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متأهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵ ۷ ۳/۵۸ با توجه به جدول ملاحظه می شود بیشترین افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می باشد. (با ۳/۵۸ درصد) جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسی مقاطع تحصیلی فراوانی درصد ابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲ دیپلم ۲۳ ۴۶ کارشناسی ۱۵ ۳۰ بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می باشند. ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناس و بالاتر از آن می باشند. در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سئوالات ۱ تا ۱۳ می پردازیم: جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سئوالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسی پاسخ سؤال شماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد ۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱

۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۸ ۱۸ ۹ ۳۸ ۱۹ ۸ ۴ ۲۲ ۱۱ ۱۴۷

۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰ ۱۰ ۳۶ ۱۸ ۲۲ ۱۱ ۲۸ ۱۴ ۲۲ ۳ ۸ ۴ ۲۸ ۱۴ ۲۲ ۱۱ ۳۶ ۱۸ ۰ ۱۰ ۰ ۴ ۲ ۱۰ ۵ ۳۸ ۱۹

۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳ ۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به

بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم: سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثر گذاری میزان مهریه، اقوام و نزدیکان در تصمیم‌گیری برای ازدواج داده‌اند و این می‌تواند به عنوان یکی از موانع و مشکلات اساسی در ازدواج مطرح باشد. سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی بالاتر می‌تواند یکی از اهداف آنها در هنگام تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد. سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای اعتقادی و عدم تطابق بین میزان اعتقادات ایشان و شرایط موجود، سبب تأخیر در ازدواج می‌شود. سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط اقتصادی نمی‌تواند عامل مؤثری در تزلزل برای تصمیم‌گیری در ازدواج باشد. سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و رعایت مراتب سنی در بین اعضاء خانواده برای ازدواج را ضروری نمی‌دانند. سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و مهریه سنگین و... ملاکی برای ازدواج پاسخگویان نبوده است. سؤال هفت: با توجه به نتایج مراسم تجملی و تشریفات نمی‌تواند عاملی جهت بروز مشکل در امر ازدواج شود. سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس در انتخاب همسر در حد متوسط و بالاتر به عنوان عاملی مشکل‌آفرین در امر ازدواج است. سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از مسکن مناسب می‌تواند به عنوان مشکلی در هنگام ازدواج مطرح شود. سؤال ۱۰: میزان تحصیلات طرف مقابل در هنگام ازدواج با ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان می‌تواند به عنوان عاملی مهم در انتخاب همسر به عنوان ملاک باشند. سؤال ۱۱: به نظر پاسخگویان این سؤال در حد ۹۲ درصد در سطح متوسط و بالاتر عامل مهمی در هنگام انتخاب همسر می‌باشد. سؤال ۱۲: شغل مناسب در حد ۹۶ درصد و در سطح متوسط و بالاتر به عنوان عامل مهمی در هنگام ازدواج می‌باشد. سؤال ۱۳: این سؤال نمی‌تواند به عنوان عاملی اثرگذار در تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد. فصل پنجم: جمع بندی پژوهشها و نتیجه گیری نکته بسیار مهمی که باید به آن تأکید فراوانی داشته باشیم این است که همواره به یاد داشته باشیم که در امر ازدواج عوامل روانشناختی تأثیر بسزایی دارد. به طوری که ثابت گردیده که در مواردی، ازدواج‌های موروثی با شخصیت در ارتباط می‌باشد. علاوه بر این موضوع در یک نگاه کلی در می‌یابیم که: ۱- ازدواج‌های اجباری تأثیرات سوء جسمانی و روانی دارد و علاوه بر این باعث انحلال کانون خانواده شده و تأثیرات سوئی بر فرزندان و جامعه می‌گذارد. ۲- حتی نشان داده شده که ازدواج به عنوان تعیین‌کننده رفتاری و روانی - اجتماعی طول عمر محسوب می‌شود. ۳- والدین باید سعی نمایند از بن بست ازدواج‌های تحمیلی‌رهایی یابند. ۴- باید توجه داشت که روابط قهر و غضب بین زوجین و شرایط خصم‌آمیز خانوادگی که در آن عوامل شخصیتی موثرند در سازگاری کودکان در خلل زندگی زناشویی مؤثر است به طوری که باید اظهار داشت حتی در دوران بزرگسالی موجب تعارض در سطوح صمیمیت و دل بستگی به والدین نیز می‌شود و همان‌طور که پژوهش‌ها نشان داده موجب خدشه دار شدن روابط کودک - والدین می‌شود. پرسشنامه‌پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت مشکلات و موانع ازدواج جوانان می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- آیا تا چه اندازه توجه به درخواست

مهریه اقوام و نزدیکان در ازدواج شما تأثیر دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- آیا ادامه تحصیل و رسیدن به مدارج بالا- در تصمیم به ازدواج شما مؤثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- آیا میزان اعتقاد مذهبی و مؤمن به باورهای اعتقادی بودن در تأخیر ازدواج مؤثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۴- آیا تا چه میزان وجود فقر مادی در ازدواج باعث تزلزل در تصمیم به امر ازدواج در شما شده است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۵- تا چه اندازه به این عقیده که «ابتدا باید خواهران و برادران بزرگتر ازدواج کنند تا نوبت به بقیه برسد» پایبند هستید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه وجود امکانات مادی و عواملی چون هزینه سنگین، مهریه بالا... در امر ازدواج شما ملاک بوده است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۷- آیا میزان پایبندی شما به گرفتن مراسم‌های تجملی و با تشریفات تا چه اندازه با ملاک‌های شما در امر ازدواج هم خوانی دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۸- سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان توانسته در امر انتخاب همسر برای شما مشکل آفرین باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹- آیا برخوردار بودن از مسکن مناسب تا چه حد می‌تواند در تصمیم‌گیری شما در انتخاب همسر و در نهایت ازدواج تأثیرگذار می‌باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰- میزان تحصیلات فرد مورد نظری که قصد ازدواج با او را دارید تا چه اندازه برای شما مهم است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۱- آیا تا چه اندازه ملاک‌هایی چون «هم سطح بودن تحصیلات، داشتن شغلی مناسب، داشتن امکانات مالی و رفاهی و...» در انتخاب همسر شما مهم است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۲- تا چه اندازه دارا بودن شغل مناسب و یا پردرآمد در تصمیم شما برای ازدواج از اهمیت برخوردار است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۳- آیا تا چه میزان رسیدن به تحصیلات در سطح بالا در تأخیر ازدواج تأثیر دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () منابع: (نشریه: راه مردم، مشکلات ازدواج حدیث بی پایان، ۱۶/۸/۷۸) ۱- اسناد الحاقی به اعلامیه حقوق بشر. ۲- فرید ریک انگلس - منشأ خانواده و دولت ۳- ویل دورانت - تاریخ تمدن. ۴- قرآن سوره نساء. ۵- جرجی زیدان - تاریخ تمدن اسلام ۱- اصول کافی، ج ۵، ص ۳۲۸، حدیث ۲. ۲- بحارالانوار، ج ۱۰۳، ص ۲۲۰. ۳- روم (۳۰) آیه ۲۱. ۴- اصول کافی، همان، ص ۴۰۱، حدیث ۱. ۵- مستدرک الوسائل، ج ۲، ص ۵۳۱، حدیث ۲۱. - ابراهیمی، اختر، بررسی و شناخت خانواده. کتابچه علمی شماره ۹، تهران: کمیته انتشارات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۶۶. - ابراهیمی، اختر. ارتباط درمانی و الگوهای ارتباطی در خانواده. تهران: چاپ اتحاد، ۱۳۷۱. - امینی، ابراهیم، انتخاب همسر. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان پاییز، ۱۳۷۴. - پرسا، شهلا، صدمات و تنبیهات وارده بر اطفال. کتابچه علمی شماره ۱۲، تهران: کمیته انتشارات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران. ۱۳۷۶. - تامسون، تامسون، ژنتیک در پزشکی. ترجمه محمد مهدی اصلانی و حمیدرضا اصلانی. تهران: انتشارات دانش پژوه، ۱۳۷۱.

بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد

کارکنان حسن حجتی - محمد کیمیا

مقدمه فلسفه نظام گرا حکم می‌کند که انسان با تمام ابعاد وجودش در رابطه با کار و زندگی اجتماعی مورد مطالعه قرار گیرد، و زمانی که از امور مربوط به حفظ و نگهداری این موجود استثنائی صحبت می‌شود، باید ابعاد گوناگون و پیچیده را که شامل ویژگی‌های: عاطفی، احساسی، غریزی و ذاتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که متبلور کننده دو نیروی مادی و معنوی وجود انسان هستند، مورد توجه قرار گیرد. تردیدی نیست که برای مطالعه احوال و رفتار اشرف مخلوقات باید از مرز ضوابط و معیارهای ملموس و مادی گذشت و به دنیای معنویت، اخلاق و ارزشها وارد شد، جایی که ابزار و ماشین را در آن موضعی و مکانی نیست. در این

راستا، در این پژوهش، ضمن مروری بر نقش و اهمیت نیروی انسانی در سازمانها، در ابتدا مبانی تئوریک و جنبه‌های مختلف بی تفاوتی و نارضایتی که در نهایت باعث غیبت، جابجایی، ترک کار، استعفا و درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان می شود، مطرح و سپس پس از بررسی، ریشه یابی، تجزیه و تحلیل و اثبات یا رد فرضیه های مطرحه به چاره اندیشی و راه حل مسئله خواهیم پرداخت. فصل اول موضوع: بی شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می دمند، آن را به حرکت درمی آورند و اداره می کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می بخشند. از این رو با پرداختن به موضوع ((دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان)) می توان در ابتدا به علل بی تفاوتی و نارضایتی کارکنان و سپس به شناسایی عوامل ایجاد رضایت و ایجاد انگیزش در کارکنان پرداخت. درمورد رابطه رضایت کارکنان از کار و نحوه کار آنان نظریه‌های متعدد وجود دارد، که آشنایی با آنها برای مدیران و سرپرستان مفید می باشد، ولی لازم به تذکر است که نمی توان به یافته‌های جوامع دیگر که فرهنگ و شالوده‌ای خاص دارند بعنوان کلید حل مشکلات چشم دوخت. بلکه باید با استفاده از این تجربیات، جوامع مختلف از جمله جامعه‌ها، متناسب با شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود راه یابی نمایند. ضمناً توجه به این نکته ضروری است که تقویت روحیه کارکنان از دو مسیر، میسر است. یک مسیر بیشتر جنبه مادی و تأمین نیازهای رفاهی دارد و مسیر دیگر از طریق قوت بخشیدن به ارزشهای مثبت اجتماعی و اخلاقی کارکنان امکان پذیر است که در واقع جنبه معنوی قضیه می باشد. طبیعی است که مورد اخیر از طریق آموزش و پرورش کارکنان و همچنین اعمال شیوه‌های صحیح رهبری و رفتاری حاصل می گردد. که البته در این نوشته سعی گردیده به هر دو جنبه آن اشاره شود. اهمیت و فایده: موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارآیی و اثربخشی سازمانها با کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی و استفاده بهنگام از آنها توسط مدیران لایق و شایسته باهدف تحقق محیطی مطلوب و مناسب. رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران، متولی و مسئول آن هستند. شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی در جهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد. این موضوع از اینرو دارای اهمیت می باشد که درخواست بازنشستگی پیش از موعد و افزایش آن بی شک همان بروز نارضایتی در کارکنان می باشد که در حقیقت می توان آنرا به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان نگاه کرد. نارضایتی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد که بسیار جای تأمل دارد. توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می سازد. نارضایتی شغلی می تواند زمینه ساز پیدایش بخشی از شکایتها، کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، دشواری‌های انضباطی، کم کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابراین اگر در مدیریت منابع انسانی سازمانها، این موضوع مورد توجه قرار نگیرد، آن سازمان محکوم به فنا است. در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی

به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن برنامه‌ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی‌های نیروی انسانی از طریق شیوه‌های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد. نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره‌وری پایدار در کشور و تولید با کیفیت بالا در سطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می‌طلبد. علت و هدف: هدف بررسی و شناخت علل تمایل بعضی کارکنان به بازنشستگی پیش از موعد و راهکارهای حل این موضوع و چاره‌اندیشی جهت پیش‌گیری از آن است، زیرا این امر باعث از دست رفتن این منابع تجربه و سرمایه سازمان قبل از موعد مقرر خود می‌شود. هدف کلی: بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان اهداف جزئی: ۱- بررسی تأثیر عملکرد مدیران بر انجام درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی کارکنان ۲- بررسی تأثیر مسائل رفاهی و نیازهای کارکنان بر درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان ۳- بررسی تأثیر عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود بر درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان ۴- بررسی تأثیر افزایش سطح دانش کارکنان بر درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان طرح مسئله: ۱- آیا عدم رضایت خاطر کارکنان باعث افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنها می‌شود؟ ۲- آیا عملکرد نامطلوب مدیران، عدم شایسته‌سالاری، عدم وجود نظارت و وجود تبعیض در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است؟ ۳- آیا بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم شناخت نیازهای آنها بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد آنان تأثیر دارد؟ ۴- آیا عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان باعث (کاهش انگیزه) و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد خواهد شد؟ ۵- آیا ایجاد انگیزه در کارکنان باعث کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنان خواهد شد؟ ۶- آیا افزایش سطح دانش کارکنان و استفاده از آموزشهای با کیفیت و مستمر جهت کارکنان در (پویایی، نوآوری، خلاقیت) و کاهش درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است؟ ۷- آیا بین عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد؟ فرضیه‌ها: فرضیه اصلی: عدم رضایت خاطر کارکنان باعث افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنها می‌شود. (تک متغیری) فرضیه‌های فرعی: ۱- عملکرد نامطلوب مدیران، عدم شایسته‌سالاری، عدم وجود نظارت-ارزشیابی و وجود تبعیض در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است. (چند متغیری) ۲- بی‌توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم شناخت نیازهای آنها بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد آنان تأثیر دارد. (چند متغیری) ۳- عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان باعث (کاهش انگیزه) و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد خواهد شد. (تک متغیری) ۴- ایجاد انگیزه در کارکنان باعث کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنان خواهد شد. (تک متغیری) ۵- افزایش سطح دانش کارکنان و استفاده از آموزشهای با کیفیت و مستمر جهت کارکنان در (پویایی، نوآوری، خلاقیت) و کاهش درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است. (چند متغیری) ۶- بین عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد. (جهت دار مستقیم) در فرضیه‌های بالا درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان معلول یا همان متغیر وابسته می‌باشد و دلایل مطروحه دیگر علت یا متغیر مستقل است. برای مثال متغیرهای وابسته و مستقل در فرضیه شماره ۱ چنین است. عملکرد نامطلوب مدیران، عدم شایسته‌سالاری، عدم وجود نظارت-ارزشیابی و وجود تبعیض = متغیر مستقل (علت) درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان = متغیر وابسته (معلول) تعریف واژه‌ها: فرضیه: بیان گمان و حدسی عالمانه در مورد وجود روابط احتمالی بین دو یا چند متغیر. متغیر: مفاهیمی هستند که بین دو یا چند ارزش کمی و کیفی قرار می‌گیرند، به عبارت دیگر متغیرها مفاهیمی هستند که می‌توان آنها را مشاهده و اندازه‌گیری نمود. فرضیه تک متغیری: فرضیه‌هایی که در آنها متغیر وابسته تحت تأثیر یک متغیر مستقل قرار می‌گیرد. فرضیه چندمتغیری: فرضیه‌هایی که در آنها متغیر وابسته تحت تأثیر چند متغیر مستقل قرار می‌گیرد. فرضیه جهت دار مستقیم: فرضیه‌هایی که مبین وجود رابطه احتمالی

مستقیم بین متغیرها می‌باشد. روش تحقیق: روش اجرایی تحقیق از لحظه‌ای آغازی گردد که پژوهشگر از جامعه آماری مورد مطالعه به انتخاب نمونه اقدام کند و ابزارهای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات پژوهشی را تهیه و یا برمی‌گزیند و به دنبال آن عملاً فعالیت میدانی تحقیق را شروع می‌کند. در این پژوهش ما به دلیل مطالعه بر روی رابطه و تأثیرات بین چند متغیر مستقل و یک متغیر وابسته از روش تحقیق رابطه‌ای یا همبستگی چند متغیری استفاده نموده‌ایم. فصل دوم تاریخچه: در مورد پیشینه این تحقیق باید گفت که متأسفانه و یا خوشبختانه (بدلیل بدیع و تازه بودن) پیش از این، تحقیق و پژوهشی (در ایران) با این موضوع انجام نشده است. این ادعا با گشت و گذاری در شبکه جهانی اینترنت و جستجو در مقالات و تحقیق‌های موجود قابل اثبات است. البته اساتید، محققین و دانشجویان زیادی دست به انجام تحقیق و نوشتن مقاله در مورد نارضایتی شغلی زده‌اند که از جمله عوامل درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد می‌باشد. در اینجا به نظر می‌رسد پرداختن به تاریخچه بازنشستگی در ایران خالی از لطف نباشد. در گذشته کارفرمایان و صاحبان سرمایه افراد را فقط تا زمانی که کاری از آنها ساخته بود در خدمت نگاه می‌داشتند اما وقتی توانایی از آنان سلب می‌شد، بدون آنکه نسبت به زندگی و معاش مستخدمین پیر و از کار افتاده اندیشه‌ای به خود راه دهند آنان را اخراج و اشخاص جوان را بجایشان به خدمت می‌گماردند. اکثریت طبقه مزدبگیر نیز بعلت پائین بودن سطح دستمزدها نمی‌توانستند برای روز پیری و از کار افتادگی چاره‌اندیشی نمایند و ناچاراً بهنگام از کار افتادگی سربار جوانان خانواده شده و یا آنکه از طریق تکدی امرار معاش می‌کردند. امروزه شرایط فوق تاحدی تغییر یافته است. دولتها و مؤسسات بزرگ به رفاه زمان پیری کارکنان بیشتر توجه نموده و با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی زندگی و معاش دوران پیری و از کار افتادگی را در حد امکان تأمین می‌نمایند. گسترش طرحهای بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی از مظاهر پیشرفت جوامع است. در ایران پس از برقراری حکومت مشروطه، در تاریخ ۰۱/۰۲/۱۲۸۷ شمسی در مجلس اول قانونی با نام «قانون وظایف» وضع شد که برای وراثت ارباب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفای دولت حقوق برقرار شود. طبق این قانون پدر، مادر، عیال و اولاد و نوادگانی که تحت تکفل مستخدم متوفی بودند جمعاً از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده می‌کردند و سهم انان از حقوق وظیفه معادل نصف سهم ذکور تعیین شده بود. حصر وراثت قانونی به صورت فوق به صورتی که فقط شامل افراد نفقه بگیر خانواده می‌گردید و تعیین سهم انان از وظیفه برابر نصف سهم ذکور نشان می‌دهد که قانون مذکور متأثر از اصول مذهبی بوده است. با توجه به اینکه در قانون مذکور برای زمان حیات کارمند و دوران سالخوردگی یا از کار افتادگی او فکری نشده بود بلکه فقط وراثت وی از حمایت اجتماعی برخوردار می‌گردیدند لذا نمی‌توان آن را قانونی جامع در زمینه تأمین کارکنان دولت دانست زیرا در شرایطی که اصل استخدام و تعیین حقوق زمان اشتغال فاقد ضوابط قانونی بود و برای حقوق بازنشستگی و از کار افتادگی نیز پیش بینی لازم بعمل نیامده بود پرداخت حقوق وظیفه به وراثت را می‌توان فقط قدمی در جهت تأمین کارکنان دولت تلقی نمود. اما اولین قانون گذاری در زمینه تأمین اجتماعی کارکنان دولت بعنوان قسمتی از حقوق استخدامی و به منظور حمایت از آنان و وراثت آنان در مقابل پیری و فوت و از کار افتادگی در سال ۱۳۰۱ بعمل آمد. در حقیقت میتوان گفت بیست و دوم آذر ۱۳۰۱ روز پیدایش نظام بازنشستگی در ایران است. قبل از آن در روابط استخدامی دولت و مستخدم حالتی که مستخدم بدون انجام دادن کار از حقوق یا مقرری بهره مند شود وجود نداشت. در فصل چهارم قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ اصولی که در زمینه بازنشستگی پیش بینی شده بود عبارت بود از: • کارمند بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سنی که قاعداً توانایی انجام کار خود را از دست می‌دهد بدون آنکه خدمتی انجام دهد از حقوق بهره مند شود. • هر کس که بعلت حادثه‌ای علیل و از کار افتاده شود و قادر به ادامه خدمت نباشد بدون رعایت خدمت و سن از مقرری خاص استفاده کند. • هر مستخدم که فوت شود خانواده او در حمایت کارفرمایش که دولت است قرار گیرد. در قانون مذکور و قوانین بعدی که در زمینه بازنشستگی و وظیفه در کشور مابه تصویب رسید همیشه هدف اصلی زیر در نظر بوده است: حمایت از کارمند و اعضاء خانواده بلافصل او در مقابل پیری، فوت و از

کارافتادگی لازم به تذکر است، در قانون مذکور کارمند با داشتن ۵۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت می‌توانست بازنشسته شود و امکان بازنشستگی برای کسانی که حداقل دو شرط مزبور را دارا نبودند، وجود نداشت و سن بازنشستگی اجباری نیز ۷۰ سال بوده است. در سال ۱۳۰۹ شرط سنی حذف شد و کارمند می‌توانست با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت متوالی و یا ۲۵ سال خدمت متناوب مشروط به اینکه ۲۰ سال آنرا متصدی باشد بدون توجه به سن بازنشسته شود. قانون فوق‌الذکر یکبار در سال ۱۳۰۸ و بار دیگر در سال ۱۳۲۴ و سپس در سال ۱۳۳۷ شمسی تغییرات بنیادی و اساسی نمود و بالاخره در تاریخ ۳۱/۳/۱۳۴۵ قانون استخدام کشوری فعلی جایگزین قانون گذشته شد و فصل هشتم قانون اخیر الذکر نیز که اختصاص به مقررات بازنشستگی و وظیفه دارد از سال ۱۳۴۵ تاکنون چند بار دچار تغییرات گوناگون شده است. اصلاحات متعدد این قانون اکثر مواد آنرا از صورت اولیه خارج ساخته و در جهت تامین آینده کارکنان دولت ارتقاء داده است. در عین حال برخی از دستگاههای دولتی نیز بنا بر شرایط خاص خود دارای مقررات خاصی در این زمینه جهت کارکنان خود گردیده اند (بانکها، صدا و سیما و..). در جهت تامین آینده کارکنان بخش خصوصی نیز صرف نظر از تسهیلاتی که در ابتدا در جهت خطرات ناشی از حوادث کار در نظر گرفته شد، به مرور برقراری مستمری‌های بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت غیر ناشی از کار نیز با مشارکت کارفرمایان مد نظر قرار گرفت. فصل سوم جامعه آماری: همانگونه که از اسم آن پیداست جامعه آماری مجموعه‌ای از افراد، اشیاء و یا مواردی است که تحقیق درباره آن انجام می‌گیرد و حداقل در یک ویژگی با یکدیگر وجه اشتراک دارند و نتایج حاصل از تحقیق بر این مجموعه قابل تعمیم می‌باشد. در این مبحث ما بدلیل متجانس و همگن بودن عناصر و از طرفی تعداد اندک، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده نموده‌ایم. حجم نمونه: گروه نمونه تعدادی از افراد، اشیاء و یا مواردی است که به تناسب ویژگیهای جامعه آماری به صورت انتخاب تصادفی با یکی از روشها برگزیده می‌شود و به عنوان معرف و نماینده جامعه آماری مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در اینجا بدلیل کمی تعداد جامعه آماری مورد مطالعه (کمتر از ۱۰۰۰ نفر) تنها به انتخاب گروه آزمایش بسنده شده و طبق استاندارد مراحل نمونه‌گیری تصادفی ساده، حداقل ممکن که ۳۰ مورد می‌باشد را انتخاب نموده‌ایم. ابزار جمع‌آوری اطلاعات: ابزاری که ما در جمع‌آوری اطلاعات از آن بهره بردیم به شرح ذیل می‌باشد: ۱- مشاهده، مصاحبه و استفاده از فرمهای پرسشنامه از جمله ابزارهایی می‌باشند که بنا به موقعیت و نوع متغیرها در جمع‌آوری اطلاعات پژوهشی، در زمینه خصوصیات اجتماعی، رفتاری و شخصیتی نمونه‌های انسانی کاربرد دارد. ۲- استفاده از اسناد و منابع نوشتاری کتابخانه‌ای و اینترنتی. روش جمع‌آوری اطلاعات: اطلاعات مورد نیاز این پژوهش با استفاده از روشهای مشاهده طبیعی و مصاحبه نا منظم و سازمان نیافته در حد محدود، استفاده از روش پرسشنامه با سوالات بسته در سطح بالاتر و استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی در سطح گسترده تری گردآوری گردید. نمونه‌های بررسی شده: در بحث انگیزه‌ها، یادآوری این نکته مهم است که افراد، نیازهای بسیاری دارند. همه این نیازها به طور مداوم در تعیین رفتار آنان رقابت می‌کنند. ترکیب این نیازها یا نیروی آنها در مورد همه افراد دقیقاً یکسان نیست. کسانی وجود دارند که فقط به وسیله پول انگیزش پیدا می‌کنند و کسانی دیگر که در درجه اول به تأمین توجه دارند. و بدین ترتیب، با وجود اینکه در مقام مدیر، ما باید به تفاوت‌های فردی توجه کنیم لیکن نباید این تصور پیش بیاید که نمی‌توانیم پیش بینی کنیم که حال در بین کارکنان ما کدام انگیزه‌ها بیشتر از انگیزه‌های دیگر اهمیت دارند. این انگیزه‌ها، انگیزه‌های مسلط هستند، یعنی انگیزه‌هایی که هنوز ارضاء نشده‌اند. سؤال مهمی که مدیران باید پاسخگو باشند این است که کارکنان آنها واقعاً از کارها و مشاغل خود چه می‌خواهند؟ برای پاسخگویی به این سؤال، تحقیقات جالبی در میان کارکنان مؤسسات صنعتی آمریکا صورت گرفته است. در یکی از این تحقیقات از سرپرستان خواستند که سعی کنند خود را جای کارگران بگذارند و عباراتی را به ترتیب اهمیت رتبه بندی کنند. این عبارات چیزهایی را که ممکن بود کارگران از کارشان بخواهند، توصیف می‌کردند. به سرپرستان تأکید گردید که در رتبه بندی عبارات فکر نکنند که خود چه می‌خواهند بلکه فکر کنند که کارگران چه می‌خواهند. علاوه بر سرپرستان، از

خود کارگران نیز خواسته شد همان عبارات را با توجه به آنچه که بیش از هر چیز از کار خود می‌طلبند ارائه نمایند. نتایج حاصله در زیر ارائه شده است که از لحاظ اهمیت از ۱ (بالا ترین) تا ۱۰ (پائین ترین) می‌باشد. نظر کارگران: قدردانی کامل در مقابل انجام کار

۱ احساس مشارکت در انجام دادن امور ۲ درک توأم با همدردی مشکلات شخصی ۳ تأمین شغلی

۴ حقوق و مزد کافی و مناسب ۵ جالب بودن کار ۶ ارتقاء و رشد ۷ وظیفه شناسی مدیریت نسبت به کارگران ۸ شرایط مناسب برای کارگران ۹ انضباط توأم با نزاکت

۱۰ نظر سرپرستان: حقوق و مزد کافی و مناسب ۱ تأمین شغلی ۲ ارتقا و رشد ۳ شرایط مناسب برای کارگران ۴ جالب بودن کار ۵ وظیفه شناسی مدیریت نسبت به کارگران ۶ انضباط توأم با نزاکت ۷ قدردانی کامل در مقابل انجام کار ۸ درک توأم با همدردی مشکلات شخصی ۹ احساس مشارکت در انجام دادن امور ۱۰ چنانچه از نتایج پیداست، سرپرستان عموماً مزد کافی، تأمین شغلی، ارتقاء و شرایط مناسب برای کار کردن را به عنوان چیزهایی که کارگران بیشتر از همه از کار خود می‌خواهند، رتبه بندی کردند. در مقابل، کارگران احساس می‌کردند چیزهایی که بیشتر از همه می‌خواستند عبارت بودند از قدردانی کامل در مقابل انجام کار، احساس مشارکت و اهمیت در کار، و درک توأم با همدردی از لحاظ مشکلات شخصی که همه این محرکات به انگیزه‌های تعلق و احترام مربوط است. جالب توجه این است که چیزهایی که کارگران بیشتر طالب بودند بوسیله سرپرستان آنها بعنوان کم اهمیت ترین موضوع رتبه بندی شده بودند. در برخی موارد، از جانب سرپرستان نسبت به چیزهایی که واقعاً بیشترین اهمیت را برای کارگران دارند حساسیت بسیار اندکی نشان داده می‌شود. ظاهراً آنها فکر می‌کنند، محرکات ارضاء کننده نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی از لحاظ کارگران بیشترین اهمیت را دارند. چون درک و تلقی سرپرستان به موجب این انگیزه هاست، لذا چنان عمل می‌کنند که گویی حق به جانب آنهاست. بنابراین، سرپرستان برای ایجاد انگیزش در کارگران، محرکات معتبر قدیمی یعنی پول، مزایا و تأمین شغلی را به کار می‌برند. در این مرحله ممکن است این نتیجه کلی را بگیریم که افراد نه براساس واقعیت بلکه براساس ادراکات خود عمل می‌کنند. یک مدیر با هرچه بیشتر نزدیکتر کردن ادراک خود به این واقعیت که زیر دستانش واقعاً چه می‌خواهند؟ غالباً می‌تواند بر اثر بخشی خود در کار کردن با آنها بیفزاید. یک مدیر باید افراد خود را بشناسد تا متوجه شود چه چیزی در آنها ایجاد انگیزش می‌کند، او می‌تواند صرفاً به مفروضات متکی باشد حتی اگر یک مدیری از یک کارمند پرسد که راجع به چیز معینی چه احساسی دارد، این کار لزوماً به بازخورد مناسبی منتج نمی‌شود. کیفیت ارتباطاتی که کارکنان یک مدیر با وی برقرار می‌کنند غالباً مبتنی بر رابطه ای است که میان او و افرادش طی یک مدت زمان طولانی استوار گردیده است. ارائه آمار: جدول ذیل بیانگر تأثیر عوامل مختلف بر تصمیم کارکنان به درخواست بازنشستگی پیش از موعد می‌باشد.

ردیف شرح مورد تأثیر آن بر اقدام به درخواست ۱ رضایتمندی از سازمان ۲/۵۲ عملکرد مدیران ۳/۷۴ رعایت اصل شایسته سالاری ۴/۲۴ نظارت و ارزشیابی ۵/۴۴ مسائل رفاهی ۶/۷۰ اطلاع از نتایج عملکرد ۷/۳۰ سطح دانش و آگاهی ۸/۶۶ محیط کاری ۹/۲۶ رفتار همکاران ۱۰/۲۰ عدم شناخت نیازهای کارکنان ۱۱/۹۴ تبعیض ۱۲/۸۴ با توجه به آمار فوق موارد را می‌توان در ۳ دسته تقسیم بندی نمود: ردیفهای ۱، ۲، ۱۰ و ۱۱ = بیشترین تأثیر ردیفهای ۷، ۵، ۲، ۱ = تأثیر متوسط ردیفهای ۳، ۴، ۶، ۹، ۸، ۱۰ = کمترین تأثیر در ادامه به ارائه آمار بازنشستگان استان خراسان رضوی به تفکیک مدرک تحصیلی، گروه سنی و سالهای خدمت که از طریق سایت سازمان بازنشستگی کشوری منتشر گردیده خواهیم پرداخت.

آمار بازنشستگان و بازنشستگان متوفی به تفکیک مدرک تحصیلی در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعداد کل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته مدرک ۲۵/۲۲ ۱۷،۹۱۵ ۶،۶۴۷ ۱۱،۲۶۸ تا پنجم ابتدایی ۷/۸۵ ۵،۵۷۲ ۹۶۵ ۴،۶۰۷ سیکل ۳۲/۰۳ ۲۲،۷۴۸ ۲،۰۶۳ ۲۰،۶۸۵ دیپلم ۱۶/۷۰ ۱۱،۸۶۰ ۸۴۳ ۱۱،۰۱۷ فوق دیپلم ۱۵/۷۷ ۱۱،۱۹۸ ۱،۱۶۵

۱۰,۰۳۳ لیسانس ۱.۲۹ ۹۱۳ ۹۸ ۸۱۵ فوق لیسانس ۱.۱۵ ۸۱۷ ۱۹۳ ۶۲۴ دکتر ۱۰۰.۰۰ ۷۱,۰۲۳ ۱۱,۹۷۴ ۵۹,۰۴۹ جمع آمار بازنشستگان و بازنشستگان متوفی به تفکیک گروه سنی در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعداد کل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته سن ۰.۳۴ ۲۴۳ ۲۱۱ ۳۲ کمتر از ۴۰ سال ۶.۲۱ ۴,۴۱۰ ۵۷۵ ۳,۸۳۵ از ۴۰ تا ۵۰ سال ۴۴.۱۴ ۳۱,۳۵۰ ۱,۶۷۸ ۲۹,۶۷۲ از ۵۰ تا ۶۰ سال ۲۶.۱۱ ۱۸,۵۴۵ ۲,۰۵۹ ۱۶,۴۸۶ از ۶۰ تا ۷۰ سال ۱۲.۶۶ ۸,۹۸۹ ۲,۳۹۰ ۶,۵۹۹ از ۷۰ تا ۸۰ سال ۷.۳۵ ۵,۲۲۳ ۲,۹۷۷ ۲,۲۴۶ از ۸۰ تا ۹۰ سال ۲.۰۱ ۱,۴۲۸ ۱,۲۶۰ ۱۶۸ از ۹۰ تا ۱۰۰ سال ۱.۱۸ ۸۳۵ ۸۲۴ ۱۱ بیشتر از ۱۰۰ سال ۱۰۰.۰۰ ۷۱,۰۲۳ ۱۱,۹۷۴ ۵۹,۰۴۹ جمع سن بازنشستگان از تاریخ تولد تا تاریخ تهیه گزارش می باشد. آمار بازنشستگان و بازنشستگان متوفی به تفکیک سالهای خدمت در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعداد کل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته طول خدمت ۰.۹۸ ۶۹۶ ۶۵۰ ۴۶ از ۰ تا ۱۰ سال ۳.۵۹ ۲,۵۵۰ ۱,۸۸۷ ۶۶۳ از ۱۰ تا ۲۰ سال ۳۳.۵۵ ۲۳,۸۲۵ ۵,۲۳۴ ۱۸,۵۹۱ از ۲۰ تا ۳۰ سال ۶۱.۸۸ ۴۳,۹۵۲ ۴,۲۰۳ ۳۹,۷۴۹ بیشتر از ۳۰ سال ۱۰۰.۰۰ ۷۱,۰۲۳ ۱۱,۹۷۴ ۵۹,۰۴۹ جمع فصل چهارم تجزیه و تحلیل: امروزه اغلب مدیران تشخیص نمی دهند آنچه امروز مردم از مشاغل خود می خواهند با آنچه آنها چند دهه قبل می خواستند، متفاوت است. امروزه در کشورهای پیشرفته و در حال پیشرفت (ایران) کمتر مردمی، به استثنای کسانی که در برخی از زاغه های شهری و محلات فقیرنشین سکونت دارند، از لحاظ نیازهای اولیه نگرانی دارند. ارضای نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی در نتیجه بالا رفتن خارق العاده سطح زندگی، افزایش چشمگیر حقوق و مزایای شغلی در تمام سطوح کار و کمکهای گسترده ناشی از برنامه های دولتی نظیر رفاه، تأمین اجتماعی، کمک درمانی و بیمه بیکاری میسر شده است. چون در این کشورها نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی بخش عظیمی از مردم ارضاء می شوند، لذا مردم به انگیزه های اجتماعی، احترام و خودیابی توجه بیشتری نشان می دهند که مدیران باید از این واقعیتها آگاه باشند. طبق نظریه آبراهام مازلو نیازهای انسان دارای سلسله مراتب است که با نیازهای فیزیولوژیکی آغاز و نیازهای تعلق، منزلت، و بالاخره خودیابی را دربر می گیرد. بدیهی است که در سازمانهای خصوصی، مدیریت جهت پیشرفت سازمان به افراد و انگیزه آنها بهای بیشتری داده و به هر کس طبق کارایی خود اجازه پیشرفت داده می شود. متأسفانه در سازمانهای دولتی بدلیل مدیریت ضعیف و کم رنگ بودن هدف در پیشرفت سازمان به انگیزه های کاری کارکنان اهمیت کمتری داده می شود. همین امر سبب می گردد که در سازمانهای دولتی پیشرفت آنها کند و افراد در سمتهای خود ساکن باقی می مانند. آنچه کارکنان را تشویق می کند که بیشتر تلاش کنند، به طور نزدیک بستگی به رفاه شخصی و افزایش روابط انسانی و نوع کار مورد نظر دارد. محیط کاری خوب، کار جالب، و چشم اندازهای واقعی در مورد تحول شخصی، کارکنان باصلاحیت را مجذوب می کند. انگیزش اول و مهمتر از همه به عواملی غیر از پول بستگی دارد. برعکس، حقوق بالا فی نفسه تضمین نمی کند که افراد از کارشان لذت ببرند. خبر خوب برای مدیریت این است که بتواند سهم زیادی در افزایش انگیزش در کارکنان داشته باشد، بدون اینکه این امر ذره ای هزینه در برداشته باشد. هر چند اگر هم هزینه ای در برداشته باشد منافع آن به سرعت به سازمان بر می گردد. مدیران باید با بهره گیری از عوامل مادی و غیرمادی زمینه شور، علاقه و انگیزه را در کارکنان خود فراهم سازند. مدیران باید راغب گر کارکنان بوده و با ایجاد زمینه های مختلف روانی کارکنان را نسبت به کار ترغیب و پر شور گردانند. مدیران باید «شور آفرین» باشند. "شور"ی که همراه با انگیزش، شعور کاری سرمایه های انسانی سازمان را افزایش میدهد. اثبات یا رد فرضیه ها •: امروزه جلب رضایت کارکنان به اندازه جلب رضایت مشتریان از اهمیت ویژه ای در استراتژیهای کیفیت در سازمانها برخوردار است. این در حالی است که سازمانهای متعدد در راستای بهبود عملکردشان کوشش فراوانی را صرف جلب رضایت کارکنان نموده اند. رضایت شغلی از جمله سازه هایی است که در علم مدیریت جایگاه ویژه ای را به خود اختصاص داده است و متخصصین بهره وری اعتقاد دارند که با افزایش رضایتمندی شغلی، می توان شاهد توسعه منابع انسانی بود. عوامل

گوناگونی در رضایتمندی شغلی مؤثر است که از جمله این عوامل می‌توان به عوامل شخصیتی، اجتماعی و سازمانی اشاره کرد. همانطور که مشاهده نمودید این عامل از تأثیر ۵۲ درصدی برخوردار بود که ما آنرا در ردیف متوسط قرار دادیم •. از خلقت بشریت تا به امروز عده‌ی زیادی بر مسند قدرت تکیه زده‌اند. از این میان حکمرانان بسیاری هستند که هنوز هم با شنیدن نامشان لرزه بر اندام انسان افتاده و تنها ظلمهای آنان به خاطر می‌آید. در مقابل، تاریخ حکمرانانی را به چشم خود دیده که به وجود آنها افتخار میکند. حکام صالحی که حق مظلوم را از ظالم گرفته و عدالت را به نحو احسن اجرا میکردند. اما گوهرائی هم بودند که مستقیماً از جانب خداوند وظیفه تشکیل حکومت را داشته و حکم انتصابشان از سوی بالاترین وجود هستی بود. پیامبر خدا (ص) و سلاله‌ی پاکش به حق جانشینان خدا بر روی زمین بوده و هستند. بعد از رسول الله تنها امام علی (ع) بود که توانست چند سال بر مسند حکومت تکیه زده و عدالت را در جامعه اجرا نماید. ما باید آن چند سال مدیریت اسلامی را الگویی برای تمام زندگی خود قرار دهیم. تا کنون مطالب زیادی از زندگی، حکومت و ولایت مولایمان علی (ع) شنیده‌ایم. مثل اینکه ایشان در وضعیتهای مختلف، رفتارهای [به ظاهر] متضادی از خود بروز میدادند. از نظر امام (ع) یکی از صفات مدیر اسلامی که در نامه نوزدهم نهج البلاغه هم آمده است، مضمون به همین مثال است. ایشان فرمودند: اگر برای تو از ظلم خبری آوردن در مرحله اول قبول نکن. همیشه با تحقیق عمل کن. اگر کسیکه اسلام نیاورده بود از ظلمی به تو مراجعه کرد، او را زیاد نزدیک خود نگردان. اما اگر مسلمانی به تو پناه آورد در انجام امورش سرعت به خرج بده و سریع وارد عمل شو. در انجام امور مردم درشتی و نرمی را به هم آمیز. با آنان گاه به شدت و گاه با نرمش رفتار کن و برای آنان نزدیکی را با دور داشتن در هم بیامیز. از این قبیل رفتارهای را در زندگی مدیریتی حضرت بسیار میتوان مشاهده نمود. اما شاید این امر به ذهن متبادر شود که چگونه یک حاکم میتواند متناقض عمل کند در حالیکه باید یک راه را در پیش بگیرد، نه اینکه مدام تغییر کند. حضرت هم به این امر اعتقاد دارند که یک کارگزار باید یک رویه را پیش بگیرد. ولی این رویه و راه چیست؟ مقصد این راه خدمت به جامعه مسلمین است و گرایش انسانها به اسلام. روش او نرم خوئی با مظلوم است؛ او را جذب نموده و به ظالم درشتی میکند. به مسلمان نزدیک است و از کافر دوری میجوید. این رفتارها نه تنها ناقض یکدیگر نیستند بلکه مکمل هم بوده و خود را تقویت میکنند. چه بسیار مدیرانی که تنها نرم خوئی را رویه خود قرار داده بودند. با همه با ملایمت رفتار میکردند؛ اما هرگز به مقصد نرسیدند. درست مانند مدیرانی که تنها سختگیری را مبنای کار خود قرار داده بودند. رسیدن به سر منزل مقصود در این راه با اعتدال و میانه روی محقق میگردد. این رفتارهای متناقض همان مطلبی است که شهید مطهری در کتاب جاذبه و دافعه علی (ع) به آن پرداخته و آن را به خوبی بسط و گسترش داده است. ایشان وجود این دو صفت جاذبه و دافعه را تنها راه رسیدن به مقصد میدانند. جاذبه همان نرم خوئی است و دافعه همان شدت؛ این دو باید با هم در یک وجود محقق شوند. شهید مطهری اسلام را دین جذب و دفع میدانند. دینی که هم جاذبه دارد و هم دافعه. ایشان افرادی را که تنها جاذبه دارند همانند افرادی تنها دافعه دارند مذمت میکند و سفارش مینماید که این راه به مقصد سعادت بشری نخواهد رسید. این رویه بزرگان نیز میتواند بهترین الگو برای مدیران امروز باشد. مدیران تنها با یک نیرو نمیتوانند موفق باشند؛ جاذبه‌ی صرف، راه موفقیت نیست. این جاذبه باید در کنار یک دافعه ای باشد تا به سنت بزرگان عمل کرده و مدیریتی مطلوب داشته باشیم. همانطور که مشاهده نمودید این عامل از تأثیر ۷۴ درصدی برخوردار بود که ما آنرا در ردیف بیشترین تأثیر قرار دادیم. و اما در مورد اصل شایسته سالاری و نظام ارزشیابی میتوان این طور بیان نمود که: چگونگی ارزشیابی کارکنان و انتصاب و ارتقای آنان از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار در انگیزش و کارآیی نیروی انسانی به شمار می‌رود که متأسفانه به این مهم کمتر توجه می‌شود. در حال حاضر سیستم ارزشیابی کارکنان براساس نظرات شخصی ارزشیابی کننده انجام گرفته و در انتصاب و ارتقای کارکنان، شایسته سالاری کمرنگ بوده و در مواردی نیز اصولاً مد نظر قرار نمی‌گیرد. اما ظاهراً برداشت می‌شود که افراد مناسب در پست های سازمانی مناسب به کار گمارده شده اند و این به دلیل عدم تعریف درستی از

شایسته سالاری است. تعریف شایسته سالاری بایستی در قوانین، بخشنامه‌ها و آئین نامه‌ها نمود یابد. بایستی از شایسته سالاری تعریف دقیقی ارائه شود و عواملی که در این تعریف گنجانده می‌شوند به طور جداگانه امتیازبندی شده و پس از این مرحله است که میزان شایستگی کارکنان تعیین می‌گردد. اما برخلاف مطالبی که ذکر شد مشاهده می‌نماید که این عامل از تأثیر ۲۴ درصدی برخوردار می‌باشد و در ردیف کمترین تأثیر قرار می‌گیرد. ضوابط و مقررات سازمان برای ایجاد نظم و همونوا کردن عملیات سازمان ضروری است. ولی گاهی اوقات ضوابط و مقررات منشأ بروز تخلف می‌شود و آن زمانی است که ضوابط و مقررات ناقص اجرا و یا برای عده‌ای اعمال و برای عده‌ای دیگر نادیده گرفته شود. براین اساس قوانین و مقررات که در سازمان و جامعه برای حل مشکلات و سالم‌سازی محیط تدوین می‌شود اگر خوب اجرا نشود مشکل ساز خواهد شد و این موضوع به‌خاطر این است که وقتی برای عده‌ای مقررات و ضوابط درست اجرا نگردید این دسته افراد احساس بی‌عدالتی و تبعیض کرده و سعی در برقراری تعادل و جبران نارسائیها و کم‌توجهی مدیریت در این زمینه می‌کنند. آنها همچنین با نقض مقررات، کم‌کاری، تمرد، بی‌تفاوتی به سازمان از خود واکنش نشان می‌دهند. این مهم با ۸۴ درصد تأثیر در ردیف بیشترین تأثیر قرار می‌گیرد. • آنچه کارکنان را تشویق می‌کند که بیشتر تلاش کنند، به‌طور نزدیک بستگی به رفاه شخصی و مسائل رفاهی کارکنان دارد. آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می‌تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن واجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن این که برخی از کارکنان برای مشاغل فروش، تعدادی برای مشاغل ستادی و گروهی برای مشاغل تحقیقاتی مناسب‌ترند، آگاهی از این تفاوتها در تصمیم‌گیری مربوط به سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می‌تواند مفید باشد. آگاهی از نیازهای افراد سازمان مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می‌کند. عکس‌العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف متفاوت است و این آگاهی در زمینه تفاوت در نیازها می‌تواند به مدیر کمک کند تا سیستمهای منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند. عدم توجه به مسائل رفاهی و آسایش پرسنل موجب کاهش انگیزه می‌شود. در این مورد ممکن است کارکنان از سازمان خود خارج شوند و به سازمان دیگری بپیوندند که، مشکلات آنها را درک می‌کند و امکانات مناسبی برایشان در نظر می‌گیرد. این دو عامل یعنی مسائل رفاهی و نیازهای کارکنان به دلیل اهمیت ویژه به ترتیب از تأثیر ۷۰ و ۹۴ درصدی برخوردار می‌باشند و در ردیف متوسط و بیشترین تأثیر قرار خواهند گرفت. • یکی دیگر از عوامل مطرح شده در فرضیه‌ها عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان می‌باشد که یکی از دلایل کاهش انگیزه و نارضایتی به شمار آید. به گفته دیگر بازخورد ناکافی از کار انجام شده و ندانستن این که استاندارد عملکرد او چیست، موجب پرداخت بهای گزافی خواهد شد. در روند این تحقیق تأثیر اندک این عامل بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد مشخص گردید و مقدار آن ۳۰ درصد بود. • انگیزش حالتی در افراد است که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد. بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازها و عوامل دلگرمی و اثربخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیط صمیمی و پرجاذبه برای آنان در محیط‌های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرز و بوم را به خود معطوف می‌دارد. چرا که با تلاش و همفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانهای جامعه است که می‌توان بطور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی، کشور واقعا در جهت توسعه و پیشرفت، قدمهای اساسی بردارد. چرا و چگونه پاره‌ای موارد از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تأثیر مثبت حاصل شده و یا بالعکس در اثر کم‌توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه و انگیزه افراد اثر سوء گذاشته است؟ سئوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که، انگیزه چیست؟ چه عواملی باعث بوجود آمدن انگیزه در کارکنان خواهد شد؟ در این پژوهش از مهمترین علل بروز درخواست بازنشستگی پیش از موعد در کارکنان کاهش انگیزه فرض گردیده و سعی شده به سئوالات فوق پاسخ مناسب داده شود. انگیزش یعنی ایجاد انگیزه و بسیج نیروهای نهفته انسانها و جامعه در جهت تحقق اهداف. انگیزه انواع مختلفی دارد که شامل: ۱- انگیزه

پنداری: مانند جلوه کردن یک مقام بی ارزش در نزد صاحب منصب یا مراجعین به آن مقام و یا آرزومند دستیابی بدان مقام. ۲-

انگیزه مادی: مانند انگیزه کسب رفاه مادی، امنیت و ... ۳- انگیزه معنوی: مانند انگیزه نیل به معرفت ا...، کسب رضوان الهی، رسیدن به لقاء الهی و ... اگر انگیزه های معنوی تقویت شود، انگیزه های مادی هم پیرو آن تقویت می شود و انگیزه های پنداری کم رنگ یا بی رنگ می گردد. افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند •. تمهیدات ادامه تحصیل کلیه کارکنان در رشته تحصیلی متناسب با شغل آنان تا بالاترین درجات تحصیلی نیز تأثیر بسزایی در انگیزش نیروی انسانی خواهد داشت. سطح تحصیلی بالا-تر کارکنان، کارآیی آنان را افزایش داده و علاقه به کار و انگیزه در کارکنان جهت احساس مالکیت در کار و اینکه امور اداره را همچون امور شخصی خود تلقی نموده و به آن بها دهند نیز ایجاد می‌گردد. چگونگی و روش های اجرایی ادامه تحصیل کارکنان نیز از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. در صورتی که روش هایی طراحی شود که در آن تبعیض بین کارکنان به چشم بخورد مطمئناً نتیجه عکس داشته و کاهش انگیزه نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت. این عامل با ۶۶ درصد تأثیر در ردیف متوسط قرار می‌گیرد •. از دیگر عوامل تأثیر گذار در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان، عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران می‌باشد، که البته از درجه اهمیت کمی برخوردار است، زیرا با تمهیداتی جزئی میتوان این مسائل را حل نمود. مسائل و مشکلاتی از قبیل: وضعیت بهداشت محیط کار، فاصله محل کار تا محل سکونت، ابزارهای نامناسب کار، عدم تناسب محل کار در طبقات، ضعف سیستم گرمایش و سرمایش محیط کار، ضعف سیستم تعمیر و نگهداری محیط کار، نامناسب بودن وسایل بایگانی و اسناد، تراکم زیاد کارکنان در یک اتاق، رفتار نامطلوب همکاران و ... این عوامل نیز به ترتیب با ۲۶ و ۲۰ درصد تأثیر در ردیف کمترین تأثیر جای خواهند گرفت. فصل پنجم نتیجه: میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک هایی باید باشد که بتواند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهد. همچنین باید اقدامات مؤثر در نگهداری و پویایی نیروی انسانی که نهایتاً به بهسازی آن منجر می‌شود، صورت گیرد و مدیریت برای پرورش توانائی‌ها، ایجاد انگیزش، افزایش روحیه و تعهد به اهداف، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها و همچنین مشکل‌گشائی افراد و سالم‌سازی جو سازمان، وقت کافی اختصاص دهد تا توانائی و اثربخشی منابع توسعه یابد. راه حل‌ها: نیروی انسانی رکن اصلی و بنیانی تشکیل دهنده سازمان است که با تربیت صحیح و هدایت آن، می‌توان جامعه ای هدفمند و محیط کاری سالم را به وجود آورد. جهت دست یافتن به این مهم، وجود مدیریتی توانا و آگاه نسبت به دانش مدیریت و مسائل روز دنیا از اهمیت به سزایی برخوردار است. همانطور که در ادبیات مدیریت بیان شده هر فرد برای انجام فعالیت به دو عامل اصلی دانش و انگیزه نیاز دارد که در پرتو برخورداری از این دو عامل می‌توان انجام موفق هر فعالیت هدفمندی را پیش بینی کرد و در مجموع افراد به واسطه این عوامل است که صاحب قدرت خواهند بود و با افزایش سطح این دو عامل هر سازمان می‌تواند تصویر روشنی از آینده را برای دستیابی به اهدافش ترسیم نماید. مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند از این جهت رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. اگر علل و یا عدم رضایت کارکنان نسبت به کارشان مشخص گردد، می‌توان بمنظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها تلاشهای اساسی تری انجام داد. چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود

آگاه مسئولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد. یکی از راهکارهای مناسب در راه رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی، ایجاد انگیزش روانی در کارکنان است. با توجه به این نکته که ایجاد انگیزش در محیط‌های کاری گوناگون و کارکنان متفاوت می‌باشد، مدیریت بایستی سیاستهای مدیریتی خود را با توجه به محیط کار و شناخت و آگاهی کامل از اوضاع موجود طراحی و اجرا نماید. با توجه به موارد مطروحه و در راستای بهبود سازمان پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد: ۱-

پیشنهاد می‌گردد شرح وظایف هر شغل و پست سازمانی طی فرآیند مهندسی مجدد، اصلاح و به کارکنان تفهیم گردد تا هر یک از کارکنان با وظایف خود به طور دقیق آشنا شوند. پس از این مرحله استاندارد هر یک از کارها تهیه و تعیین و تدوین گردد. بدین صورت می‌توان کارآیی افراد را که نسبت ستاده به استاندارد کار می‌باشد سنجید. در ضمن در کارهایی که به طور دسته جمعی انجام می‌شود نیز می‌توان کارآیی افراد را به صورت گروهی ارزیابی نمود و بدین طریق، گروه‌های کاری در سازمان را نیز مد نظر قرار داد. از طرف دیگر بایستی خصوصیات شخصی افراد از قبیل سطح تحصیلات مرتبط، تجربه و سابقه کاری مرتبط و دانش و مهارت در کار را نیز اندازه‌گیری و برای هر یک از عوامل مذکور امتیازی قائل شد. با این عمل، کارآیی نیروی انسانی (هر یک از کارکنان)، کارآیی گروهی و ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی هر سه ملاک ارزشیابی واقع خواهند شد. ارتقاء و انتصاب کارکنان به مقامات بالاتر نیز بهتر است براساس نتایج ارزشیابی صورت پذیرد. حتی می‌توان با توجه به نتایج ارزشیابی، در صورتی که مشخص شود کارکنان نیازمند آموزش‌های خاص هستند، این افراد را به بخش آموزش منابع انسانی سازمان هدایت نمود. ۲- در خصوص پاداش‌ها و تشویقات، پیشنهاد می‌گردد عوامل و موضوعاتی که می‌تواند منجر به تشویق و پاداش کارکنان شود، به دقت بررسی و تدوین گردد و در صورتی که هر یک از کارکنان عوامل مورد نظر را به درستی به انجام برسانند، مورد تشویق واقع شوند و از تبعیض بین کارکنان به شدت دوری شود. ۳- پیشنهاد می‌شود برای کلیه کارکنان در کلیه سطوح و پست‌های سازمانی، امکان ادامه تحصیل در سطح بالاتر، بدون هر گونه تبعیض برقرار و سهمیه ویژه‌ای در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به این امر اختصاص یابد. همچنین مجوز مرخصی و مأموریت آموزشی و تقبل کامل هزینه تحصیلی آن دسته از کارکنانی که در دانشگاه‌ها پذیرفته شده‌اند نیز برقرار شود. ۴- به کارکنان در انجام امور قسمت خود آزادی عمل داده شود. منظور از آزادی عمل، فکر کردن و عمل نمودن در مورد حیطه کاری خود می‌باشد. در این صورت کارکنان احساس رضایت می‌کنند و با انگیزه مضاعف از کار خود ابراز خشنودی می‌نمایند. ۵- پیشنهاد دیگر رعایت اصل شایسته‌سالاری می‌باشد. شایسته‌سالاری را می‌توان انتخاب بهترین‌ها در مناسب‌ترین جایگاه تعریف کرد. سازمان باید با معیارهای منطقی و علمی بدنبال شایسته‌شناسی و بعد شایسته‌گماری، و در آینده شایسته‌پروری نماید. با توجه به مطالب ارائه شده و با توجه به اهمیت نیروی انسانی برای همه سازمان، لازم است این مسئله مورد توجه خاص قرار گیرد و با اعمال سیاستهای لازم برای افزایش کارآمدی کارکنان، شاهد شکوفائی هرچه بیشتر پرسنل و سازمان در راستای نیل به اهداف آن باشیم. پوست‌ها: نمونه فرم پرسشنامه: آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد بر اساس ابلاغ آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد توسط پرویز داودی، کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دولت در صورت دارا بودن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت برای مردان و حداقل ۲۰ سال برای زنان، بدون لحاظ شرط سنی، می‌توانند با استفاده از حداکثر پنج سال سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند. وزیر امور کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک هیئت دولت بنا به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (۵) ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - مصوب ۱۳۸۶ - و با رعایت تصویب‌نامه شماره ۱۶۴۰۸۲/ت ۳۷۳ هـ مورخ ۱۳۸۶/۱۰/۱۰ آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده را به شرح زیر تصویب نمودند: متن آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت به شرح زیر است: ماده ۱- در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند: الف - قانون: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت - مصوب ۱۳۸۶ - ب - سنوات

خدمات قابل قبول: سنواتی است که طبق قوانین و مقررات مربوط از لحاظ احراز شرایط بازنشستگی جزو سنوات خدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. پ - وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی. ماده ۲- کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در صورت دارا بودن حداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شرط سنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارایه در خواست کتبی مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سال سنوات ارفاقی تا سقف سی سال بازنشسته شوند. تبصره ۱- بانوان شاغل که فاقد شرط سابقه خدمت مقرر در این ماده می‌باشند، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سنوات خدمت قابل قبول می‌توانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند. تبصره ۲- افرادی که در طول مدت اجرای قانون شرایط موضوع ماده (۲) این آیین‌نامه را احراز و بصورت مکتوب در خواست خود را ارایه نمایند و مطابق ماده (۳) این آیین‌نامه تا پایان ۵/۶/۱۳۸۹ با درخواست بازنشستگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین‌نامه خواهند بود. ماده ۳- بمنظور بررسی درخواستی بازنشستگی پیش از موعد در انطباق با برنامه‌های جامع نیروی انسانی دستگاههای دولتی، رییس دستگاه یا بالاترین مقام مسئول دستگاه اجرایی می‌تواند کارگروهی مرکب از مدیران واحدهای ذی‌ربط دستگاه متبوع تشکیل دهد. درخواستهای مشمولان قانون پس از اعلام نظر مدیر بلافاصله متقاضی در کارگروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. تبصره - تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأیید بالاترین مقام دستگاه قابل اجرا خواهد بود. ماده ۴- پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قانون با رعایت مفاد قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵ - و اصلاحات بعدی آن و با احتساب سنوات ارفاقی توسط دستگاه متبوع مستخدم محاسبه و پرداخت می‌شود. تبصره ۱- در مورد مستخدمان پیمانی مطابق آیین‌نامه استخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۲۲۸۲/ت/۶۶۴ مورخ ۱۵/۶/۱۳۶۸ و اصلاحات بعدی آن و در مورد مشمولان قانون کار مطابق احکام مندرج در قانون کار توسط دستگاه متبوع مستخدم عمل خواهد شد.

تبصره ۲- پاداش پایان خدمت بانوان متقاضی با کمتر از بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت به میزان سنوات خدمت قابل قبول (بدون احتساب سنوات ارفاقی) محاسبه و پرداخت خواهد شد. ماده ۵- وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در سال ۱۳۸۶ اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسر کسور بازنشستگی را بصورت یکجا و نیز مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آنان را (همان سال) به ترتیب مقرر در تبصره (۱) ماده واحده قانون محاسبه و به وزارت اعلام کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید. ماده ۶- از سال ۱۳۸۷ تا پنج (۵) سال پس از مهلت اجرای قانون، اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشمول کسور بازنشستگی بطور یکجا و با اعمال ضریب (۱/۱) محاسبه و در ردیف بودجه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی، همچنین مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آن دسته از کارکنانی که تا سال قبل بازنشسته شده‌اند در ردیف جداگانه‌ای ذیل بودجه وزارت پیش‌بینی خواهد شد. وزارت موظف است سهم هر یک از صندوقهای بازنشستگی را سالانه به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید. تبصره - وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند کسور بازنشستگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی را بطور یکجا به صندوقهای بازنشستگی پرداخت نمایند. ماده ۷- کارکنانی که با استفاده از سنوات ارفاقی بازنشسته می‌شوند پی از بازنشستگی از امتیازاتی که در سایر قوانین و مقررات برای کارکنان بازنشسته در نظر گرفته شده یا می‌شود بهره‌مند خواهند شد. ماده ۸- شرکتهای دولتی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌توانند کارکنان واجد شرایط را صرفاً از محل منابع مالی خود و براساس مفاد این آیین‌نامه بازنشسته کنند. ماده ۹- منظور از کارکنان قراردادی در آیین‌نامه، اشخاص زیر هستند: الف - مستخدمان موقت شرکتهای دولتی، مؤسسات و نهادهای عمومی

غیردولتی. ب - آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند. ج - کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۲۲/۳/۱۳۶۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاههای مشمول این قانون اشتغال دارند. د - آن دسته از کارکنان مشمول قانون که براساس مجوزهای قانونی با انعقاد قرارداد در خدمت دستگاههای یادشده بوده‌اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوقهای بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است. تبصره - کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاههای مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند. ماده ۱۰ - دستگاههای مشمول موظفند فهرست کارکنان مشمول قانون را با قید مشخصات استخدامی هر یک از آنان، میزان سنوات ارفاقی و پاداش پایان خدمت پرداختی به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در فواصل شش ماهه ارسال کنند. ماده ۱۱ - وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است هر سال گزارش اجرای قانون را به هیئت وزیران ارائه نماید.

ماده ۱۲ - درخصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهد بود. این تصویب‌نامه در تاریخ ۲۶/۱۲/۱۳۸۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده است. خلاصه گزارش اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت» از دفتر مطالعات اجتماعی مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی بیان مسئله

لایحه بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت بنا به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش، مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در تاریخ ۰۹/۰۲/۱۳۸۶ تقدیم مجلس شورای اسلامی گردید. به موجب این لایحه به دولت اجازه داده می‌شود ظرف مدت سه سال کارکنان واجد شرایط وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند، با (۵) سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و با تشخیص دستگاه مربوط بازنشسته نماید. بازنشستگی پیش از موعد را از ابعاد مختلف باید مورد بررسی قرار داد، چرا که ممکن است گاهی اوقات سازمان‌ها با هدف ارتقای سطح کیفی و مهارت‌های فنی و تخصصی و حفظ و بقای خود ناگزیر به انجام چنین کاری شوند و نیروی جوان و تحصیل کرده را جایگزین نیروهای فاقد قابلیت‌های تخصصی و ناکارآمد نمایند. در این بین توجه به صندوق‌های بیمه گر نیز به عنوان متولی امر بازنشستگی نباید از نظر دور بماند، چرا که بازنشستگی‌های پیش از موعد یکی از عوامل اصلی کاهش توان مالی صندوق‌های بازنشستگی (به جهت برهم خوردن توازن در دریافتی‌ها و پرداختی‌ها) است. هدف از وضع قانون در مقدمه توجیهی لایحه اهداف زیر مدنظر قرار گرفته است: ۱.

متناسب سازی و تعدیل وضعیت اشتغال نیروی انسانی و از سوی دیگر افزایش کارایی و اثر بخشی فعالیت در دستگاه‌های اجرایی

۲. ارتقای کیفی سطح تحصیلات و مهارت‌های فنی و تخصصی نیروی انسانی و زمینه سازی برای تحقق توسعه پایدار ارزیابی لایحه (تبیین موضوع) ۱. ارتقای کیفی مهارت‌های فنی و تخصصی نیروی انسانی و به تبع آن افزایش کارآیی و اثر بخشی دستگاه‌های اجرایی - که دو هدف از هدف‌های سه گانه لایحه پیشنهادی در مقدمه توجیهی را تشکیل می‌دهد - با ریزش و خروج نیروی انسانی موجود از طریق نظام بازنشستگی زودرس و پیش از موعد محقق نمی‌گردد، بلکه می‌توان با افزایش سطح دانش و مهارت کارکنان دولت از طریق ارائه آموزش‌های شغلی بدو خدمت و ضمن خدمت متناسب با شغل و شاغل، زمینه افزایش کارآیی و اثر بخشی در ارائه خدمات دولتی و بهبود میزان پاسخگویی به مردم، توسعه آگاهی‌های عمومی کارکنان دولت، افزایش کیفیت خدمت رسانی و ارتقاء کیفی سرمایه انسانی را فراهم نمود. ۲. برخلاف اهداف انشاء شده در مقدمه توجیهی لایحه پیشنهادی، با تصویب این لایحه عملاً نیروی انسانی متخصص و مجرب و کارشناسان طراح از دستگاه‌های اجرایی و گردونه سیر مراحل تصمیم سازی و تصمیم گیری خارج خواهند شد و کیفیت انجام وظایف و مسئولیت‌های اصلی و تخصصی و ارائه خدمات مطلوب به مردم و جامعه سیر نزولی خواهد پیمود و در نتیجه چنین تفکری، سطح انجام عملیات و فعالیت‌ها به ویژه در مشاغل تخصصی از لحاظ کیفی نه تنها ثابت نخواهد ماند بلکه تقلیل نیز پیدا خواهد نمود، که این امر با اهداف تهیه و تدوین لایحه در

تعارض است. ۳. شاید هدف غایی از طرح لایحه پیشنهادی این موضوع باشد که با خروج مستخدمین دولت از حالت اشتغال از طریق نظام بازنشستگی حتی در مشاغل تخصصی، امکان ایجاد اشتغال برای نیروهای جوان پدید می‌آید که در این صورت باید اذعان نمود، علیرغم ممنوعیت اشتغال بازنشستگان در دستگاه‌های اجرایی (جزء ۲) بند " و " ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی،... با آزاد شدن وقت افراد مذکور، که بازنشستگان جوان را تشکیل خواهند داد و به لحاظ قادر به کار بودن از یک طرف و توان تخصصی و استفاده از تجارب مکتسبه از سوی دیگر، در بخش‌های خصوصی، تعاونی، موسسات و واحدهای غیر دولتی و هر جای دیگر به طور قانونی و غیر قانونی به کار گرفته خواهند شد و فرصت‌های شغلی در اختیار جوانان را اشغال خواهند نمود. ۴. یکی دیگر از ابهاماتی که در لایحه مذکور وجود دارد، عدم تعیین تعداد افرادی است که دستگاه‌های اجرایی بر اساس این قانون می‌توانند بازنشسته نمایند که این مسئله امکان محاسبه بار مالی ناشی از اجرای لایحه را نیز از دولت سلب نموده است. در صورتی که سهم هر یک از دستگاه‌های اجرایی مشمول این قانون مشخص شود، علاوه بر امکان محاسبه بار مالی برای دولت، امکان برنامه ریزی را نیز برای دستگاه‌ها فراهم خواهد نمود. نقاط قوت ۱. ایجاد سازوکار قانونی برای بازنشسته نمودن کارکنان فاقد قابلیت‌های تخصصی و حرفه‌ای؛ ۲. جذب نیروهای متخصص و دارای تحصیلات دانشگاهی که به موجب جزء ۲) بند «و» ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مجاز می‌باشند معادل ۵۰ درصد نیروی بازنشسته، نیروی جدید جذب نمایند. ۳. افزایش کارایی دولت و کاهش هزینه‌های مادی و معنوی دولت در بلند مدت به دلیل خروج برخی نیروهای ناکارآمد ۴. کاهش هزینه‌های دولت بابت نگهداشت نیروی انسانی از جمله هزینه ایاب و ذهاب، امور رفاهی و برخی دیگر از هزینه‌های نامشهود نقاط ضعف ۱. عدم تعیین وضعیت مشمولین قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱. ۲. عدم تعیین تکلیف پاداش پایان خدمت سنوات ارفاقی. ۳. عدم پیش‌بینی سهم سازمان‌های بازنشستگی بابت دریافت سهم کسور کارمند و کارفرما ۴. عدم توجه به تمایل و خواست مستخدم مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد. ۵. فراهم نمودن زمینه حذف برخی نیروهای کارآمد و متخصص و تصمیم ساز و در نتیجه بروز خلأهای تخصصی در سازمان چنانچه در قانون ضوابط مشخص وجود نداشته باشد. ۶. دادن امتیاز (پنج سال سنوات ارفاقی) به نیروهای ناکارآمد و فاقد تخصص و از سوی دیگر ایجاد انگیزه و اشتیاق در برخی افراد جهت کم کاری و بی نظمی با هدف گریز از ادامه خدمت و برخورداری از امتیاز مذکور. ۷. بار مالی ناشی از اجرای لایحه مذکور چندان روشن نیست. (در شرایطی که لایحه مدیریت خدمات کشوری به دلیل عدم پذیرش بار مالی توسط دولت در بلا تکلیفی به سر می‌برد و همچنین بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی که سال‌هاست امکان پرداخت آن فراهم نشده است) ۸. در لایحه مدیریت خدمات کشوری شرط بازنشستگی برای مشاغل غیر تخصصی دارا بودن حداقل ۳۰ سال و برای مشاغل تخصصی ۳۵ سال سابقه خدمت منظور گردیده است. جمع بندی و پیشنهاد با توجه به اینکه کلیات لایحه در کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی مورد تصویب قرار گرفته است، لازم است لایحه به شکلی تدوین گردد که امکان اجرای آن فراهم شود و اشکالات آن نیز برطرف گردد. لذا با توجه به موارد فوق‌الذکر پیشنهاد می‌شود، متن ذیل جایگزین لایحه بازنشستگی پیش از موعد گردد تا آسیب‌ها و چالش‌های احتمالی را به حداقل ممکن کاهش دهد. ماده واحده - به دولت اجازه داده می‌شود ظرف سه سال پس از تصویب این قانون مستخدمین وزارتخانه‌ها، موسسات دولتی، شرکت‌های دولتی کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت داشته باشند با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و با تشخیص دستگاه ذیربط بازنشسته نمایند. خدمت مازاد بر سی سال محاسبه نخواهد شد. تبصره ۱- دولت مجاز است سالانه حداکثر معادل ۵/۱ درصد مستخدمین خود را از این طریق بازنشسته نماید. تبصره ۲- بار مالی ناشی از اجرای این قانون در سال جاری از محل حقوق و مزایای پیش‌بینی شده برای مستخدمین ذیربط تا پایان سال از محل اعتبارات دستگاه‌های مربوطه آنان و برای سال‌های بعد در

قوانین بودجه سنواتی کل کشور پیش بینی و تامین خواهد شد. تبصره ۳- سهم سازمان های بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و کسور سهم کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی، از محل اعتبار تبصره (۱) تامین و به سازمان های مذکور پرداخت خواهد شد. تبصره ۴- سهم سازمان های بازنشستگی بابت کسور سهم کارمند تا رسیدن به سنوات سی سال هر ماهه از حقوق مستخدم برداشت خواهد شد. تبصره ۵- هر نوع استخدام برای جایگزینی بازنشستگان این قانون در دستگاه های فوق الذکر ممنوع می باشد. تبصره ۶- اجرای این قانون در مورد ایثارگران (آزادگان، جانبازان، رزمندگان، افراد خانواده شهدا و مفقودین) مشروط به تقاضای مستخدم می باشد. تبصره ۷- به سنوات ارفاقی پاداش پایان خدمت تعلق نمی گیرد. تبصره ۸- آیین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت ۳ ماه از تاریخ تصویب بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. منابع: ۱- رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، سمت، تهران، ۱۳۸۳، ۲- دشمن زبیدی، اسفندیار، مبانی مدیریت و سرپرستی سازمان، فرهنگ سبز، تهران، ۱۳۸۷، ۳- مرکز تحقیقات علوم اسلامی، مبانی مدیریت از دیدگاه اسلامی، قم، ۱۳۸۶، ۴- رشیدی، آرمین، مبانی نگارش علمی، فرزانه، تهران، ۱۳۸۷، ۵- ریاضی، محسن، مهدوی، میترا، بررسی نظام جذب و نگهداشت نیروی انسانی، ۶- ۸- www.retirement.ir \ ۷- www.modiryar.com \ ۹- www.iren.ir \ ۱۰- www.mgtsolution.com \ به نام خدا بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان حسن حجتی محمد کیمیا موضوع: بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان گردآوری: حسن حجتی - محمد کیمیا ناشر: تیراژ: ۲ نسخه نوبت چاپ: اول - ۱۳۸۸ تنظیم و صفحه آرایی: حسن حجتی - محمد کیمیا شابک: قیمت: بدین وسیله از کلیه دوستانی که ما را در این کار همراهی نمودند و از ریاست محترم دانشگاه که در تصویب طرح و اجرای آن همکاری بی دریغ نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

بررسی دلایل گرایش به مصرف مواد مخدر

حمید مهین جعفرآبادی - راهب علی اسفندیاری

مقدمه مواد مخدر پدیده ای است استعماری که قدرتهای سلطه گر به منظور محو ارزشهای اخلاقی و اجتماعی و تسلط بر جوامع از آن بهره میجویند. در جوامع اعتیادزده معمولاً انواع فساد و جرائم براهتی شایع میشود و تحرک و تلاش و سازندگی بتدریج ضعیف و نابود میگردد. نتیجه و سبب این پدیده شوم، افراد معتادی هستند که از مشخصات بارز آنها تسلیم پذیری، ناتوانی، خمودگی، سستی و بی تفاوتی در برابر مسائل و مشکلات اجتماعی و فردی است و خواسته ای جز دستیابی به مواد افیونی ندارند و برای تامین آن حاضر به انجام هر عمل زشت و ناپسندی از جمله دزدی، تقلب، خودفروشی، خیانت، فحشا و... هستند. اعتیاد به مثابه یک عارضه و آسیب فردی و اجتماعی دارای علل و عوامل، ریشه ها، زمینه ها و همچنین عوارض و تبعات سوء اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، محیطی، روانی و فردی متعددی میباشد، تا آنجا که سلامت فکری، فرهنگی و اقتصادی جامعه را با خطر مواجه میسازد، لذا بایستی در جهت جلوگیری از اشاعه این پدیده شوم، برنامه ریزی و اقدام جدی و همه جانبه ای صورت پذیرد و با عناصری که در جهت ترویج مواد مخدر و اعتیاد و کسب منفعت از این طریق مبادرت میورزند با شدت با شدت و قاطعیت مبارزه شود. به دلیل فراگیر شدن قوانین تشدید مجازات در قبال ورود و عرضه مواد مخدر طبیعی در دنیا و گرانی و محدود شدن دسترسی به آنها، به نظر می رسد در آینده شاهد تغییر الگوی مصرف به این گونه مواد باشیم. مواد صنعتی و شیمیایی دارای ویژگی هایی است که احتمال شیوع روزافزون آن را در جامعه فراهم آورده است. جوان بودن جامعه ایران، وضعیت خاص شهرنشینی که گرایش به این گونه مواد را افزایش می دهد. عواملی که بطور چشمگیر باعث افزایش گرایش به مصرف این نوع مواد گردیده است عبارتند از: ۱) سودآوری تجارت و خرید و فروش این گونه مواد (۲) عدم شناخت و اطلاع مردم و مأمورین دولتی با طیف و گستردگی

این مواد (۳) مصرف آسان (۴) دسترسی آسان به آنها (۵) جذاب و شکیل بودن اقلام در دسترس این مواد (۶) پنهان بودن سوء مصرف این مواد در بین سوء مصرف کنندگان به جهت عدم وجود آثار فیزیکی و جسمانی بارز (۷) عدم وجود قوانین محدود کننده و مجازاتی چشمگیر (۸) قابلیت مصرف آسان از طرف دیگر عدم وجود آمار از میزان شیوع و بروز این گونه مواد در کشور ایران باعث شده است که امکان برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر مقابله‌ای از مسئولین سلب شود. بیشترین طیف مورد تهاجم از سوی این داروها، بخش جوان و نوجوان جامعه را شامل می‌شود، لذا طیف دانش آموز و یا دانشجوی ما به شدت از سوی این مواد تهدید می‌شوند. در صورتی که طرحی برای مقابله با آنها آماده نگردد، این احتمال وجود دارد که بخشی از قشر جوان و نوجوان جامعه پس از برخورد با استرس‌های خانواده و جامعه و مشکلات فردی همچون مسایل تحصیلی، نداشتن فضای مناسب برای مطالعه، نداشتن امکانات کافی برای تهیه وسایل درسی و کمک درسی و ...، متوسل به این گونه مواد گردند. فصل اول مواد مخدر، ایران و جهان تاریخچه مواد مخدر (در جهان و ایران) مکتوبات تاریخی چنین می‌نماید که بشر از آغاز تاریخ از مواد مخدر برای تسکین دردها و آلام خود که به تجربه با آنها آشنا شده بودند استفاده می‌نموده است. بر خلاف آنچه که مشهور است، چینی‌ها اولین مردمی نبودند که با تریاک آشنایی داشتند، گرچه حکما و دانشمندان چینی از دیرباز با خواص درمانی تریاک آشنا بودند ولی احتمالاً در قرن نهم و یا دهم بود که تریاک توسط اعراب به کشور چین معرفی شد. نوشته‌هایی که از تمدن سومری‌ها باقی است، نشان می‌دهد که سومریان از کهن‌ترین اقوامی بودند که نه تنها از تریاک استفاده می‌کردند، بلکه نام «گیاه شفا بخش» نیز بر آن نهاده بودند، که هنوز این نام شایع است. پزشکان آشوری نیز صدها سال پیش از میلاد مسیح به خواص داروئی تریاک پی برده بودند. نوشته‌های باستانی نشان می‌دهد که تریاک در تمام دوره‌های تاریخ بابل، مصر، یونان و روم استعمال می‌شد و حتی هومر شاعر یونانی در آثار خود از گل خشخاش سخن به میان آورده و آن را جزو گل‌های زینتی باغ‌های روم در ششصد سال پیش از میلاد می‌دانسته است. بر اساس پاپیروس‌های باقیمانده از مصریان، مصری‌ها از زمان‌های قدیم خشخاش (تریاک) استعمال می‌کردند و اسم (THE BAICA) مشتق از شهر THEBES است که در آن جا می‌کاشتند، لذا کشت خشخاش با این که در ممالک شرقی از جمله ایران، چین، هند، ترکیه و ممالک اروپایی به عمل می‌آمد، ولی اصل آن از مصر بوده است. مجارستان اولین کشور اروپایی است که با خشخاش آشنا شد و گیاه‌شناسان کشور مذکور هزار و دویست سال پیش از میلاد آن را می‌شناخته و شیره اش را به کار می‌برده‌اند. ساکنان سرزمین هند نیز در شمار نخستین آشنایان به گیاه مواد مخدر «کوکنا» می‌باشند و گفته می‌شود که هنگامیکه داریوش بزرگ آن کشور را گشود هندی‌ها افیون را می‌شناخته و با آن سر و کار داشتند. یونانیان زمان سقراط به آثار طبی تریاک پی برده و برای تسکین و آرامش آلام خود به کار می‌بردند. در ایران دانشمندان و پزشکانی چون محمدبن زکریای رازی و ابن سینا اولین کسانی بودند که به خواص داروئی تریاک آشنا بوده و آن را برای مداوای بیماران خود تجویز می‌کردند. به طور کلی استعمال تریاک در ایران را پاره‌ای ره آورد حمله اعراب یا چنگیز و یا سوغات لشکرکشی نادرشاه به هندوستان می‌دانند. ولی آن چه مسلم است در زمان حکومت صفویان مصرف این ماده متداول بوده و چنانچه از شواهد برمی‌آید، زمان صفویه استعمال تریاک بیشتر به منظور تعدیل اضطراب خاطر بزرگان و در باریان و رجال عالی مقام معمول بود. در قرن دهم هجری شاه طهماسب صفوی مصرف مواد افیونی را جدی تلقی می‌کند و دستور می‌دهد تا تریاک موجود در دربار را معدوم نمایند. در زمان شاه عباس ظاهراً باید مصرف این مواد توسعه بیشتری پیدا کرده باشد زیرا می‌گویند شربت کوکنار که همان جوشانده خشخاش است بسیار رایج بوده به طوریکه شاه عباس دوم ضرورت مبارزه با آن را دریافته و برای جلوگیری از مصرف آن ناگزیر از صدور احکام و فرامین موکدی می‌شود. تا پیش از قرن نوزدهم تریاک در ایران به طور وسیع کشت نمی‌شد و تریاک کشی آن چنان رواج نداشت. تریاک کشی در ایران از زمان ناصرالدین شاه شروع می‌شود. در دوران امیرکبیر کشت خشخاش به صورت آزمایشی در اطراف تهران انجام گرفته است. استعمار انگلیس پس از به زانو در آوردن هند بر آن شد که میان لندن و هندوستان

خط ارتباطی تلگراف برقرار کند و برای اینکار می‌بایست از سرزمین ایران بهره می‌گرفتند و از این جهت آن را به ناصرالدین شاه مطرح و عملی ساختند و به این طریق سیم بانان و کارگران هندی خط ارتباط، از بزرگترین انگیزه‌های گسترش و آموزش تریاک کشی در ایران بودند و خراسان به عنوان تریاک کشی در تیررس آرمان‌های شوم آنان قرار گرفت به طوریکه از سال ۱۸۵۱ پیش قراولان قاچاقچیان این داروی تحذیر کننده و اعتیاد آور در لباس‌های درویش هندی در خراسان و کرمان پراکنده شدند و به تریاک کشی پرداختند. چون انگلیسی‌ها تریاک ایران را خوب می‌خریدند، کشاورزان دست از زراعت گندم کشیدند و به کشت خشخاش روی آوردند. قانون‌های تحدید تریاک (۱۳۲۹ قمری) و انحصار تریاک و مجازات مرتکبین قاچاق مواد افیونی و تولید و توزیع غیرقانونی هر چند ظاهراً در جهت کاهش مصرف این ماده و مبارزه با آن وضع و کنترل محدود هم از بین رفت و در سال‌های جنگ جهانی دوم و بعد از آن قاچاق مواد افیونی و اعتیاد آن رواج بیشتری پیدا می‌کند. در سال ۱۳۳۴ قانون منع کشت خشخاش و جلوگیری از مصرف غیر طبیعی تریاک از تصویب مجلس گذشت و وزارت بهداشتی را مسئول معتادین قرار دادند. در سال ۱۳۴۸ دولت قانون منع کشت خشخاش را لغو کرد و به جای آن قانون کشت محدود خشخاش و سهمیه کوپن تریاک را رواج داد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، در خرداد ماه ۱۳۵۹ قانون سهمیه تریاک معتادان مجاز لغو و دوره ای به مدت شش ماه به عنوان ترک اعتیاد مقرر شد و از آن پس (اتمام مهلت) اعتیاد جرم و معتاد مجرم شناخته شد. فصل دوم علل گرایش به سوء مصرف مواد مخدر گرایش به مواد مخدر امروزه به صورت یک مشکل جدی در سطح جهانی مطرح می‌باشد. در مورد سبب شناسی گرایش به مصرف مواد مخدر و اعتیاد به آنها، فرضیه‌های مختلفی بیان شده است، اما هیچ یک از این نظریه‌ها به تنهایی نمی‌توانند علت مصرف مواد مخدر در یک فرد را تشریح کنند. در اغلب موارد مجموعه‌ای از عوامل در ایجاد مشکل نقش دارند لیکن در هر شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص و در هر فرد برخی از عوامل نقش بارزتری را در مورد سبب شناسی سوء مصرف ایفا می‌کنند. مهمترین این عوامل به طور خلاصه عبارتند از: الف) عوامل فردی: ۱) عوامل زیست‌شناسی: سیستم عصبی، ژنتیک، تأثیر مواد بر سیستم‌های بدن ۲) صفات شخصیتی: اعتماد به نفس پایین، احساس عدم کنترل روی زندگی خود، عدم پذیرش ارزشهای سنتی و رایج، مقاومت در برابر مظاهر قدرت، نیاز شدید به استقلال، صفات شخصیتی ضداجتماعی، پرخاشگری شدید، فقدان مهارت‌های اجتماعی و تطابقی ۳) اختلالات روانپزشکی: اختلال افسردگی، اختلال و وسواسی، اختلال هواس، ترس مرضی، اختلال شخصیت ضد اجتماعی ۴) نگرش و ارزشها: نگرش مثبت به مواد مخدر و باورهای غلط، فقدان ارزشهای مذهبی، اولویت دادن به ارزشهای شخصی، عدم احساس مسئولیت فردی و کنترل خود ۵) موقعیت مخاطره آمیز فردی: مورد آزار یا غفلت قرار گرفتن در دوران کودکی و نوجوانی، بی‌خانمانی یا فرار از خانه، اخراج از مدرسه، تک‌سرپرستی ب) عوامل محیطی: ۱) خانواده: نگرش مثبت یا گرایش به مصرف مواد مخدر در خانواده، از هم گسیختگی خانواده، ناسازگاریها و اختلالات خانوادگی، کمبودهای عاطفی، بیسوادی و ناآگاهی والدین نسبت به مسائل اجتماعی، عدم کنترل فرزندان و روشهای نامناسب تربیتی، فقر خانواده ۲) دوستان: گرایش و فشار دوستان به مصرف مواد مخدر، نیاز به عضویت در گروه ۳) مدرسه: شیوه‌های نامناسب آموزشی، بی‌توجهی به نیازهای دانش آموزان، فقدان مقررات جدی منع مصرف، عدم حمایت و طرد ج) عوامل اجتماعی: ۱) بازار مواد: قیمت مواد مخدر، فراوانی مواد ۲) نارسایی قوانین منع تولید، مصرف، خرید و فروش مواد و عدم اجرای قوانین ۳) کمبود فعالیت‌های جایگزین و کمبود فرهنگ استفاده از مراکز فرهنگی و هنری ۴) کمبود امکانات حمایتی، مشاوره‌ای و درمانی و عدم حمایت اجتماعی از افراد درمان شده ۵) توسعه صنعتی، محرومیت اقتصادی و اجتماعی ۶) فقر ۷) زندگی در محلات آلوده ۸) فقدان مهارت‌های ارتباطی در جامعه ۹) نداشتن سیستم آموزشی مناسب و کمبود آگاهی در خصوص مهارت‌های آموزشی و پرورش ۱۰) بیکاری و شرایط سخت کاری ۱۱) در دسترس بودن مواد مخدر ۱۲) سودآوری بالای قاچاق ۱۳) مهاجرت (بین شهری، داخل استانی) و تنوع قومی و وجود ملیت افغانی ۱۴) نداشتن الگوی مناسب اجتماعی و عدم وجود فضای مناسب برای رشد

فرهنگی (۱۵) عدم تطبیق فرد با محیط کار (۱۶) ضعف اجرای قوانین (۱۷) نگرش مثبت به اعتیاد (۱۸) باورهای غلط در مورد مواد مخدر (۱۹) موقعیت خاص جغرافیایی استان (۲۰) نبودن اتفاق نظر مراجع تقلید در مورد مواد و عدم وجود قبح مصرف مواد (۲۱) غنای اقتصادی (۲۲) توریست پذیری و خصیصه گردشگری (۲۳) برخورد ناصحیح با گروههای آسیب پذیر و در معرض خطر (۲۴) توسعه ناهماهنگ شهری با فرهنگ صحیح اجتماعی و از همه مهمتر عوامل خانوادگی تاثیر گذار بر گرایش به مصرف مواد مخدر بشرح زیر: (۱) از هم گسیختگی خانواده (۲) بعد بالای خانوار (خانواده پرجمعیت) (۳) تنش ها و مشاجرات خانوادگی (۴) بی سرپرستی و تک سرپرستی (۵) وجود فرد معتاد در خانواده (۶) معاشرت های ناسالم (۷) بیسوادی و کم سوادی والدین (۸) نداشتن فرهنگ مشاور در خانواده (۹) نداشتن آموزش های خانواده در جهت روابط زناشویی (۱۰) فقدان مهارتهای ارتباطی در خانواده (۱۱) روابط ناسالم بین اعضای خانواده (۱۲) نداشتن آموزش های لازم در خصوص روش های صحیح تربیتی (۱۳) نداشتن آگاهی والدین از عوارض مصرف مواد مخدر (۱۴) عدم کنترل صحیح فرزندان (۱۵) عدم آگاهی نسبت به نیازهای خانواده (۱۶) فقدان سیستم ارزشی صحیح در خانواده (۱۷) نداشتن فرهنگ صحیح اجتماعی (۱۸) نداشتن ارتباط صحیح والدین با فرزندان (۱۹) سوء استفاده از فرزندان جهت خرید مواد مخدر (۲۰) استرس (شکست در مراحل مختلف زندگی (ازدواج، مالی، تحصیلی، عشق)، دوری از خانواده، از دست دادن نزدیکان، جنگ، ازدواج اجباری، سربازی، حوادث غیر مترقبه) (۲۱) اختلالات روانی (افسردگی، بیماریهای اضطرابی، شخصیت ضد اجتماعی) ویژگیهای فردی: بررسیهای بعمل آمده بیانگر این است که شیوع به مصرف مواد مخدر در افراد مذکور بیشتر از افراد مونث است، همچنین تجرد، بیکاری، ویژگیهای خاص شخصیتی (عدم اعتماد به نفس، کنجکاوی، روحیه لذت طلبی) و نداشتن مهارتهای اجتماعی و فردی در زندگی، پائین بودن سطح سواد و تحصیلات، عدم اطلاعات از مضرات مواد و کم رنگی اعتقادات مذهبی و بیماریهای جسمی از جمله مهمترین عوامل ابتلا به مصرف مواد مخدر میباشد. همچنین کمبودها و نواقص ذیل اشاره به عنوان سدی در مسیر بر طرف نمودن معضل اعتیاد موجود میباشد: (۱) کمبود مراکز مشاوره (۲) کمبود افراد متخصص در زمینه اعتیاد (۳) کمبود مراکز تفریحی، فرهنگی و ورزشی (۴) کمبود مراکز پژوهشی مرتبط با اعتیاد (۵) بالا بودن هزینه استفاده از مراکز فرهنگی (۶) کمبود مراکز اشتغال زایی (۷) کمبود مراکز درمانی معتادین (۸) عدم وجود تخت جهت درمان معتادین (بستری) (۹) پایین بودن کیفیت برنامه های صدا و سیما (۱۰) عدم وجود سازمان مسئول در خصوص مبارزه فرهنگی با اعتیاد (۱۱) نداشتن سیستم ارزشیابی صحیح کلیه فعالیتهای ضد اعتیاد (۱۲) عدم وجود آموزش مناسب در خصوص اعتیاد در جامعه (۱۳) کمبود برنامه های فرهنگی و عدم کارآیی آموزش ها در زمینه فرهنگ دینی شایعترین مواد مورد مصرف در ایران روزگاری ماده مصرفی اصلی معتادان تریاک بود، اما آرام آرام به سمت هروئین و کراک تغییر کرد و امروز مواد صنعتی زنگ خطر بزرگ را به صدا درآورده اند. متأسفانه بسیاری از جوانان به غلط تصور می کنند این مواد خطری ندارند یا اثر آنها موقت است و معتاد کننده نیستند، در حالی که این مواد بسیار خطرناکتر از مواد مخدر سنتی بوده و اثر مخرب آنها دائمی است و ترک آنها نیز به سختی ممکن است. الگوی مصرف مواد مخدر در ایران در حال تغییر است و گرایش نسل امروز به مصرف مواد صنعتی بسیار شده است، این در حالی است که مضرات این گونه مخدر ها به مراتب بیشتر و ناگوار تر از مخدر های سنتی است. علل ایجاد اعتیاد و سوء مصرف مواد سه عامل در گرایش به مواد مخدر موثر است که شامل عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی است. ضعف اخلاق، کنجکاوی، معاشرت با دوستان ناباب و نداشتن اعتماد به نفس و ... از عوامل فردی گرایش افراد به مصرف مواد هستند. کارشناسان مواد مخدر دستیابی به هیجانانگیز دوره جوانی، تقلید از دوستان، خارج شدن از فشارهای عصبی و روانی، فرار از مشکلات زندگی، نابسامانی های زندگی، تنهایی و شکست های اجتماعی را از انگیزه های مصرف مواد اعتیاد آور در بین افراد جامعه بویژه جوانان دانسته است. این کارشناسان بیان داشتند: برای این که افراد بتوانند در مواقع خطر خود را از چنگ اعتیاد دور سازند، ارتقا بخشیدن به توانایی های ایشان کاملاً ضروری به نظر می رسد. افزایش مهارت های زندگی "مهارت حل مشکل، قدرت تصمیم گیری، هنر دوست یابی و ..."

از عوامل حفاظت کننده فردی است که اگر امروز آن‌ها را به فرزندانمان نیاموزیم فردا در غیاب ما در مقابل اصرار دوستان قدرت مقاومت نخواهند داشت. ایشان عوامل خانوادگی را یکی دیگر از گرایش به مواد مخدر دانسته و گفته اند: وجود پیوند و ارتباطات عمیق خانوادگی نقش به‌سزایی در پیشگیری از اعتیاد دارد. اگر محیط خانواده سالم باشد کودک دارای اعتماد به نفس، مهر و محبت و احساس مسئولیت می‌شود. و هر قدر این روابط به سردی سوق پیدا کند و کودک مورد توجه و حمایت قرار نگیرد آماده کجروی، ناسازگاری و ... خواهد شد که خطر اعتیاد در محیط خانواده نیز افزایش می‌یابد. این کارشناسان خاطر نشان کردند: برقراری رابطه صحیح پدر و مادر با کودک سبب می‌شود که رشد شخصیت بچه سیر طبیعی داشته باشد و از انحراف و کجروی مصون بماند. ایشان افزودند: وجود فرد معتاد در خانواده، سهل انگاری در توجه به زنگ خطرها مثل مصرف سیگار، ایجاد تنش و درگیری بین اعضا خانواده، عدم گفت و گو پیرامون اعتیاد در خانواده، فقر مادی یا رفاه اقتصادی خانواده دیگر عوامل گرایش به مصرف مواد هستند. کارشناسان کاهش تقاضای مصرف، عوامل اجتماعی را آخرین علل گرایش به مواد مخدر دانسته و اظهار داشتند: نابرابری های اجتماعی و اقتصادی، در دسترس بودن مواد، بیکاری، فقر، عدم اطلاع رسانی جامع و کامل در زمینه عوارض جسمی، روحی و اجتماعی اعتیاد، وجود باورهای نادرست اجتماعی و ضعف فرهنگ مشاوره از عوامل مهم گرایش به سوء مصرف مواد مخدر به شمار می‌روند. فصل سوم مواد مخدر و اعتیاد عبارت است از مسمومیت تدریجی یا حالتی که بموجب استعمال مداوم یک دارو (طبیعی یا ترکیبی) ایجاد میشود و به حال شخص و اجتماع زیان بخش است و خصوصیات آن از این قرار است: الف) وجود تمایل شدید و مقاومت ناپذیر یا احتیاج یا اضطراب به استعمال دارو یا تحصیل آن از هر راهی که امکان دارد. ب) وجود گرایش به ازدیاد دارو ج) وجود وابستگی روانی و گاهی هم جسمی به آثار دارو. و به تعریف دیگر: هرگونه وابستگی شدید روانی و یا فیزیولوژیکی ارگانسیم نسبت به یک ماده به عنوان اعتیاد شناخته می‌شود و دارای چهار ویژگی عمده می‌باشد که عبارتند از: ۱) تمایل و احتیاج شدید به صورتیکه به هر وسیله ای آن ماده اعتیاد آور را به دست می‌آورد. ۲) وابستگی بدنی و روانی به اثرات ماده اعتیاد آور، وابستگی جسمی یک حالت فیزیولوژیک است که با استعمال مکرر ماده اعتیاد آور به وجود می‌آید و باعث ادامه استعمال آن مواد می‌شود و قطع آن باعث سندرم و نشانه های محرومیت می‌گردد که آن نشانه ها عبارتند از آب ریزش از چشم و بینی و خمیازه و عرق کردن، بی خوابی یا پر خوابی، اضطراب، تهوع، اسهال، دل درد ... ۳) گرایش به ازدیاد مصرف ماده اعتیاد آور که به این پدیده تحمل گفته می‌شود یعنی تحمل دارویی را از دو طریق می‌توان تشخیص داد: الف) نیاز به افزایش مقدار ماده برای رسیدن به مسمومیت یا تاثیر دلخواه ب) کاهش قابل ملاحظه اثرات ماده با مصرف مداوم مقادیر یکسانی از آن دارو. ۴) اثرات منفی و ضرر و زیان نسبت به مصرف کننده و جامعه. مواد مخدر هم ضرر مادی و عوارض روانی برای شخص و هم آسیب اقتصادی و اجتماعی برای جامعه دارد. انواع مواد اعتیاد آور مقدمه ای بر تعریف ماده مخدر در زبان خارجی به کلیه داروهاییکه اعتیاد آور هستند ماده مخدر گفته میشود، در حالی که بسیاری از این مواد نه تنها مخدر نیستند بلکه مهیج و محرک اند. مخدر به معنای چیزی است که ایجاد رخوت و سستی مینماید. همان طور که اشاره شد به بعضی از انواع داروها که اثرات دیگری غیر از ایجاد رخوت و سستی دارند زیر نام مواد مخدر طبقه بندی میگردند. و به ناچار ما هم از این غلط مصطلح پیروی کرده و هر جا نامی از مواد مخدر میبریم مقصود کلیه دارو هائست که صرفنظر از اثرات جسمانی وابستگی روانی و مصنوعیت ایجاد مینماید و اعتیاد آور هستند. در گذشته برای مواد مخدر تعاریفی در نظر می‌گرفتند که به آنچه که امروز به نام تعریف ماده مخدر بیان میشود تفاوت‌های کلی دارد. مثلاً در بعضی از کتب قدیمی مقصود از مواد مخدر مشتقات تریاک است و فقط به مشتقات تریاک اعم از لابراتواری یا غیر لابراتواری به طور کلی مواد مخدر اطلاق میشود. عده ای فقط موادی را که نظارت و کنترل قانونی بر آنها اعمال میشد جزء مواد مخدر میدانستند و این موضوع بیشتر در مراجع قضائی و انتظامی معمول بوده و گروهی نیز هر دارویی را که خواب آور باشد جزء مواد مخدر میدانسته اند، تعریفی که امروز مورد توجه مراجع قضائی، انتظامی و

پزشکی است و سازمان بهداشت جهانی نیز آن را قبول دارد باعث تغییر معنا اعتیاد نیز شده است. شرح ذیل در کتب دارو شناسی برای تعریف ماده مخدر بکار رفته است: تعریف ماده مخدر: سازمان بهداشت جهانی ماده مخدر را چنین تعریف نموده است: هر ماده ای که با تاثیر روی وظایف سیستم مرکزی اعصاب قادر به ایجاد تغییرات روانی و رفتاری و جسمانی در انسان باشد ماده مخدر نامیده میشود. تعریف فوق باعث شده که برای تعریف اعتیاد نیز مفاهیم جدید و تعابیر تازه در نظر گرفته شود که با تعاریف اعتیاد در گذشته متفاوت است، مثلا در گذشته داروئی را که قادر به ترکش نبودند اعتیاد آور و فرد مبتلا به آن را معتاد میدانستند. انواع تقسیم بندی مواد مخدر برای مواد مخدر تقسیم بندیهای متعددی در نظر گرفته شده است، که از آن جمله است تقسیم بندی بر مبنای تهیه دارو که بر مبنای آن مواد مخدر را به دو دسته تقسیم میکنند: دسته یکم: عبارتند از داروهائیکه از منابع طبیعی (گیاهی) به دست می آیند، مثل: تریاک، حشیش و ماریجوآنا دسته دوم: داروهائیکه از منابع معدنی و صنعتی در لابراتوارها و آزمایشگاهها تهیه میشوند، مثل: متادون، لومینال، ال اس دی و هروئین. نوع دیگری از تقسیم بندی مواد مخدر بر مبنای نوع تاثیری است که بر روی بدن انسان دارند: دسته یکم: داروهای مخدر، یعنی داروهائی که ایجاد رخوت و سستی مینمایند مثل تریاک. دسته دوم: داروهای مسکن مثل مرفین. دسته سوم: داروهای منوم (خواب آور) مثل لومینالها. دسته چهارم: داروهای محرک مثل آمفتامین ها. دسته پنجم: داروهای مهیج مثل کوکائین. دسته ششم: داروهای وهم آور و خیال انگیز مثل حشیش. دسته هفتم: داروهای زایل کننده مثل ال اس دی. که البته این نوع تقسیم بندی هرگز نمیتواند مرز مشخصی بین داروهای مورد نظر برقرار کند، زیرا بسیاری از آنها دارای آثار و خواص مشترک هستند. فصل چهارم مواد مخدر صنعتی متاسفانه بسیاری از جوانان به غلط تصور می کنند این مواد خطری ندارند یا اثر آنها موقت است و معتاد کننده نیستند، در حالی که این مواد بسیار خطرناکتر از مواد مخدر سنتی بوده و اثر مخرب آنها دائمی است و ترک آنها نیز به سختی ممکن است. تغییر الگوی مصرف مواد مخدر از سنتی به مواد صنعتی و شیمیایی و استفاده از قرص های روان گردان، تهدیدی جدی است که جوامع امروز را با بحران مواجه کرده است، شناسایی بیش از ۴۰۰ هزار نوع قرص روان گردان در سالهای اخیر، نشان از گرایش نسل امروز به مصرف مخدرهای شیمیایی و صنعتی دارد. این درحالی است که مضرات این گونه مخدرها، به مراتب بیشتر و ناگوارتر از مخدرهای سنتی است. به عقیده پزشکان، مصرف یک ماده اگر موجب شود، فرد به مصرف دوباره آن روی بیاورد، می تواند به عنوان ماده اعتیاد آور تلقی شود، از همین رو، مخدرهای صنعتی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. مواد مخدر امروزه به عنوان یکی از پرسود ترین تجارت های غیرقانونی در جهان مطرح است و گردش مالی آن بین ۱۵۰۰ تا ۲۰۰۰ میلیارد دلار برآورد شده است. مخدرهای صنعتی در واقع ترکیبی از مخدرهای سنتی با مواد شیمیایی هستند. برای نمونه، مخدر سنتی مانند تریاک تنها سستی زا و یا ماده ای هم چون حشیش توهم زاست اما مخدر صنعتی مانند شیشه، اثری ترکیبی از توهم زایی و تحریک بخشی دارد، این درحالی است که هر یک از این تاثیرها در مخدرهای سنتی برعهده یک ماده بوده که اکنون در نوع صنعتی با تجمع خاصیت ها به شکل متقابل مشکل و ضررها نیز به یک باره بر روی فرد عارض می شوند. مخدرهای جدید، به علت ترکیب شیمیایی که دارا هستند، سیستم مرکزی اعصاب را تحریک کرده و موجب بروز نوعی تشنج و حرکات غیرقابل کنترل به همراه تعریق، گشادی مردمک چشم و در مجموع کنش های شدید رفتاری می شوند. در ابتدای شروع مصرف، نمی توان از روی مشخصات ظاهری به اعتیاد افراد پی برد، ولی با ادامه مصرف مواد، رفتارهایی در فرد ایجاد می شود که ممکن است ما را به اعتیاد او مشکوک کند. دانستن این نشانه ها، خانواده ها را در شناسایی اعتیاد اطرافیان یاری می دهد. هیچ گاه نباید با یک علامت، برچسب اعتیاد به افراد زد، بلکه بهتر است خانواده ها مراقبت بیشتری از فرد به عمل آورند و پس از دیدن چند مورد از رفتارهای زیر، موضوع را با پزشک مرکز بهداشتی درمانی در میان بگذارند. نشانه های رفتارها و نشانه های جسمانی از عوامل مصرف مواد مخدر است. کارشناس کاهش تقاضای مصرف مواد مخدر در خصوص عوامل گرایش به مواد مخدر گفت: سه عامل در گرایش به مواد مخدر موثر است که شامل عوامل فردی، اجتماعی و

فرهنگی است. ضعف اخلاق، کنجکاوی، معاشرت با دوستان ناباب و نداشتن اعتماد به نفس و... از عوامل فردی گرایش افراد به مصرف مواد هستند. وی دستیابی به هیجانات دوره جوانی، تقلید از دوستان، خارج شدن از فشارهای عصبی و روانی، فرار از مشکلات زندگی، نابسامانی‌های زندگی، تنهایی و شکست‌های اجتماعی را از انگیزه‌های مصرف مواد اعتیاد آور در بین افراد جامعه بویژه جوانان دانسته است. این کارشناس در ادامه افزود: برای این که افراد بتوانند در مواقع خطر خود را از چنگ اعتیاد دور سازند، ارتقا بخشیدن به توانایی‌های ایشان کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. افزایش مهارت‌های زندگی "مهارت حل مشکل، قدرت تصمیم‌گیری، هنر دوست‌یابی و..." از عوامل حفاظت‌کننده فردی است که اگر امروز آن‌ها را به فرزندانمان نیاموزیم فردا در غیاب ما در مقابل اصرار دوستان قدرت مقاومت نخواهند داشت. وی عوامل خانوادگی را یکی دیگر از گرایش به مواد مخدر دانسته و گفت: وجود پیوند و ارتباطات عمیق خانوادگی نقش به‌سزایی در پیشگیری از اعتیاد دارد. اگر محیط خانواده سالم باشد کودک دارای اعتماد به نفس، مهر و محبت و احساس مسئولیت می‌شود. و هر قدر این روابط به سردی سوق پیدا کند و کودک مورد توجه و حمایت قرار نگیرد آماده کجروی، ناسازگاری و... خواهد شد که خطر اعتیاد در محیط خانواده نیز افزایش می‌یابد. این کارشناس خاطرنشان کرد: برقراری رابطه صحیح پدر و مادر با کودک سبب می‌شود که رشد شخصیت بچه سیر طبیعی داشته باشد و از انحراف و کجروی مصون بماند. وی افزود: وجود فرد معتاد در خانواده، سهل‌انگاری در توجه به زنگ خطرهای مثل مصرف سیگار، ایجاد تنش و درگیری بین اعضای خانواده، عدم گفت و گو پیرامون اعتیاد در خانواده، فقر مادی یا رفاه اقتصادی خانواده دیگر عوامل گرایش به مصرف مواد هستند. این کارشناس کاهش تقاضای مصرف، عوامل اجتماعی را آخرین علل گرایش به مواد مخدر دانسته و اظهار داشت: نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی، در دسترس بودن مواد، بیکاری، فقر، عدم اطلاع رسانی جامع و کامل در زمینه عوارض جسمی، روحی و اجتماعی اعتیاد، وجود باورهای نادرست اجتماعی و ضعف فرهنگ مشاوره از عوامل مهم گرایش به سوء مصرف مواد مخدر به شمار می‌روند. دکتر حامد اختیاری مسئول آزمایشگاه ارزیابی شناختی، مرکز ملی مطالعات اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی اظهار داشت: گسترش انواع مواد مخدر و در دسترس بودن و تغییر الگوی شیوه‌های مصرف آن باعث شده است که عده زیادی از جوانان و نوجوانان به استعمال این مواد گرایش پیدا کرده و سبب بروز مشکلات فراوانی برای خود، جامعه و بنیان خانواده شوند. با توجه به اهمیت و شیوع غیر قابل باور مصرف مواد توهم‌زا در بین افراد جوامع علی‌الخصوص جوانان، لازم دانستیم در این خصوص توضیحاتی را به مخاطبان محترم تقدیم نمائیم: مواد توهم‌زا: توهم‌زاها مجموعه نا هماهنگ و گسترده‌ای از مواد مخدر را تشکیل می‌دهند و بصورت کلی به دو دسته طبیعی و غیرطبیعی تقسیم می‌شوند: از جمله مواد طبیعی می‌توان به گراس، حشیش، ماری‌جوانا، چرس و برخی قارچهای خاص و... اشاره کرد. مواد مصنوعی این دسته شامل MDMA, PCP, DMT, LSD، یا همان اکستازی، کتامین، مسکالین،... می‌باشند. مواد توهم‌زا ناراحتی‌های فکری و ادراکی ایجاد می‌کنند. تحمل نسبت به این داروها خیلی سریع و پس از ۳ تا ۴ روز از مصرف مداوم پدید می‌آید. مصرف این مواد بسته به دوز مصرف و محیط پیرامون فرد می‌تواند سرخوشی، انرژی کاذب و حالتی شبیه گذر از عالم طبیعی و ورود به عالم متافیزیک، توهم‌های شنوایی یا بینائی، هذیان، اختلال در قضاوت، حافظه و هوشیاری ایجاد می‌کند و آشفتگی‌های روانی بسیار شدید در مقایسه با ناراحتی‌های جسمی در هنگام قطع مصرف بوجود می‌آید. بیش از ۱۰۰ نوع ماده مخدر توهم‌زای مصنوعی با ساختارهای متفاوت شناخته شده است که در مقایسه با مواد توهم‌زای طبیعی به مراتب خطرناک‌تر و عوارض شدیدتری دارند. توهم‌زاها در سراسر تاریخ به عنوان قسمتی از مراسم مذهبی و فرقه‌ای مورد مصرف قرار گرفته‌اند و عمده‌ترین مشکل در هنگام مصرف این مواد عدم تشخیص واقعیت با خیال است که باعث فوت و مرگ می‌شود. توهم‌زاها بطور معمول سریع‌ترین تاثیر را بر روی سیستم عصبی گذاشته، باعث افزایش ضربان قلب و دمای بدن، لرزش، تعریق، خشکی دهان، سرگیجه شده و بتدریج اختلال ادراکی و توهم شامل مسخ واقعیت و خطاهای حسی می‌شود که همراه با توهم‌های

بینائی و شنوائی است. رنگها بر احساس تر و موسیقی پر معنی تر شده و با اختلال حس ها به مرحله ای رسیده که صداها دیده و رنگها شنیده می شوند. حس گذشت زمان آهسته می شود و حتی زمان کاملاً متوقف می گردد. و این تجربیات به قدری واقعی می نماید که فرد را فوق العاده تحت تاثیر قرار داده و مجبور می سازد برای رسیدن به تجربیات جدید مدام مصرف خود را افزایش دهد. توهم زاها گاهی باعث ایجاد ارتباط با دیگران و گاهی باعث احساس تنهایی و جدائی از جمع می شود. حافظه کوتاه مدت آسیب دیده، اما خاطرات گذشته های دور ظاهر می شوند و در مواردی بسیار زنده و واقعی هستند. اثر مواد توهم زا برای افراد بسیار متفاوت است، موارد ظهور این علائم و شدت آن وابسته به پارامترهایی چون: (۱) مقدار مصرف و خلوص ماده مصرفی (۲) انتظارات فرد مصرف کننده (۳) حالات خلقی و شناختی قبل از مصرف (۴) محیط فیزیکی مصرف و تجربیات گذشته ناشی از مصرف مواد توهم زا وابسته است. و به همین علت است افرادی که مقادیر کم این ماده را استفاده می کنند بسیاری از موارد زیر را تجربه نکرده اند و عوارض بیشتر جسمی و کمتر ادراکی و احساسی داشته اند. سفر بد (bad trip) مهمترین اثر نامطلوب مواد توهم زا می باشد این عارضه زمانی رخ میدهد که فرد مصرف کننده احساس می کند، تجربه توهم زائی هرگز پایانی نخواهد داشت و در این مرحله قادر به تشخیص واقعیت از اثر دارو نمی باشد. در این حالت فرد دچار اضطراب و وحشت شدید می شود. کنترل خود را از دست می دهد و احساس می کند ارتباطش با محیط بیرون قطع شده است. این مرحله خطرناک بوده و منجر به آسیب رساندن بخود و دیگران می شود و شخص باید سریعاً تحت درمان مناسب قرار بگیرد. بطور کلی توهم زاها گیرنده های سروتونینی را سدمی کنند و در فضای سینا پسی آنها را بلوکه می کنند. و یا از نگاهی دیگر فعالیت سروتونین را تغییر می دهند که همین امر موجب سرخوشی در فرد می گردد و این باور اشتباه را در مردم عادی تقویت کرده که این مواد اعتیاد جسمی ندارند. امروزه ثابت شده است جسم و روان در تقابل با یکدیگر بوده و ریشه بسیاری از بیماری های روانی در جسم یا بالعکس می باشد. اثرات مخرب مواد توهم زا و شیمیائی بمراتب گسترده تر و خطرناکتر از مواد طبیعی می باشد و شیوع گسترده این مواد در سالهای اخیر زنگ هشدار است برای همگان. منابع و مأخذ: (۱) فرچاد- دکتر محمدحسین- آسیب شناسی اجتماعی و جامعه شناسی انحرافات- نشر معلم- سال ۱۳۸۵ (۲) دانش- دکتر تاج زمان- مجرم کیست و جرم شناسی چیست؟- نشر اردیبهشت- سال ۱۳۸۴ (۳) اسماعیلی- دکتر نادعلی- شناخت و درمان اعتیاد- نشر ادب- سال ۱۳۸۲ (۴) شیرین بهادر- سرهنگ علیرضا- مقدمه ای بر مواد مخدر و اعتیاد- ناحیه انتظامی خراسان- بهمن ۱۳۷۰ (۵) روشهای درمان مواد اعتیاد آور- معاونت امنیت ناجا- اداره کل مبارزه با مواد مخدر (۶) شناخت و پیشگیری از بزهکاری و مواد اعتیاد آور- معاونت امنیت ناجا- اداره کل مبارزه با مواد مخدر (۷) نگرشی آماری بر علل گرایش به اعتیاد- دادگاه انقلاب اسلامی (۸) سایت های مربوط به خبرگزاری های: ایسنا- برنا- فارس و ...

بررسی تأثیرات مدیریت موفق بر عملکرد کارکنان

طاهره سلیمانی

تاریخچه اداره کل استاندارد خراسان از سال ۱۳۴۲ فعالیت خود را در زمینه کنترل محموله های صادراتی آغاز نمود، و سپس با اجرای قانون اوزان و مقیاسها، این فعالیت تصمیم به گسترش یافت. هم اکنون با بکارگیری ۹۲ نفر پرسنل رسمی و پیمانی، قرارداد معین و شرکتی با سایر مدارک تحصیلی و برای نیل به اهداف و وظایف، موسسه به شرح ذیل فعالیت می نمایند. ۱- تعیین و تدوین و نشر استانداردهای ملی و انجام تحقیقات کاربردی به منظور تدوین استانداردها و بالا بردن کیفیت تولیدات داخلی و کمک به بهبود روشهای تولید ۲- تزویج استانداردهای ملی و نظارت بر اجرای استانداردهای اجباری ۳- کنترل کیفیت کالاهای صادراتی مشمول مقررات استاندارد اجباری و جلوگیری از صدور کالاهای نامرغوب به منظور ایجاد رقابت با بازارهای بین المللی ۴- کنترل کیفیت کالاهای وارداتی به منظور حمایت از تولید کنندگان داخل و جلوگیری از ورود کالای نامرغوب خارجی ۵-

ترویج سیستم بین‌المللی یکاها SI به عنوان سیستم رسمی اوزان و مقیاسها و کالیبره کردن وسایل سنجش مدیریت اداره کل و کلیه مسوولان و کارکنان آن در انجام این رسالت خود را متعهد به حفظ و ارتقا کیفیت خدماتی می‌دانند که اداره کل در زمینه های زیر ارایه می‌نماید: □ تدوین و توزیع استانداردهای ملی □ نظارت بر اجرای استانداردهای ملی ایران در زمینه های تولید، عرضه، صادرات محصولات و خدمات □ صدور گواهی نامه انطباق محصولات استانداردهای مربوطه به ویژه صدور پروانه های کاربرد علامت استاندارد ایران □ ترویج سیستم بین‌المللی یکاها (SI) به عنوان سیستم رسمی اوزان و مقیاسها در کشور و کالیبره نمودن وسایل سنجش □ نظارت بر عملکرد شرکتهای بازرسی کننده و آزمایشگاههای همکار نظام مدیریت کیفیت استقرار یافته بر طبق استاندارد ایران - ایزو ۹۰۰۱ سال ۱۳۸۰ در بخش های مختلف اداره کل به طور منظم توسط مسوولان و تحت نظارت مدیر کل از لحاظ تداوم، تناسب و کارایی آنها، انطباق با ضوابط، مقررات و میزان نیل به اهداف کیفی قابل ارزیابی مورد بازنگری واقع می‌شود و از نتایج حاصله برای اتخاذ تدابیر لازم در بهبود مستمر عملکرد کیفیت اداره کل استفاده می‌گردد. با توجه به تعهدی که کلیه کارکنان در تحقق این خط مشی دارند بی شک همکاران با درک کامل مفاد این خط مشی و روش های اجرایی و دستورالعمل های ناشی از آن با علاقه و پشتکار در اجرای آنها و حفظ اعتبار اداره کل نهایت جدیت و مشارکت را به کار خواهند برد. مقدمه در محیط کسب و کار حاضر، رقابت سازمان ها از طریق قابلیت آنها برای پاسخ گویی سریع به نیاز های سازمان تعیین می‌شود. مدیریت با هدف افزایش بهره‌وری و بهینه سازی کلیه پارامترهای مجموعه در سالهای اخیر پر رنگ تر شده و توجه زیادی را به خود جلب کرده است. مدیریت یکی از مهم ترین و سازنده ترین پیشرفت های حاصله در حوزه مدیریت منابع انسانی در سالهای اخیر بوده است. این اصطلاح برای اولین بار در سال ۱۹۷۶ توسط بیر و روح به کار رفت. ولی تا اواسط دهه ۱۹۸۰ به عنوان یک رویکرد متمایز شناخته نشد. مدیریت، فرآیندی استراتژیک و یکپارچه است که با بهبود عملکرد افرادی که در سازمان کار می‌کنند و با توسعه قابلیت های فردی و گروهی، موفقیت پایدار سازمان را فراهم می‌نماید. مدیریت با همسو سازی اهداف فردی، گروهی و سازمانی با شایستگی های اساسی و مرتبط کردن ویژگی های مختلف مدیریت منابع انسانی، به ویژه توسعه سازمانی، در جهت رشد سازمان تلاش می‌کند. امروزه با توجه به صرف زمان، نیروی انسانی و هزینه ای فراتر از نیاز، سازمان ها نتوانسته اند به اهداف و خواسته های برنامه ریزی شده برسند و همواره مسائل و مشکلاتی را در طول مسیر تعریف نموده و آمار و ارقام را با چشم بندی خاص ریاضی در مطلوب جلوه دادن عملکرد خود ارائه می‌نمایند. ما معتقدیم که عملکرد مهم است با سطح بالای حرفه ای شدن، تعهد و تلاش موثر در سازمان و می‌خواهیم بهتر عمل کنیم. مدیریت عملکرد ناب تلفیقی از مدیریت عملکرد، مدیریت ناب و تفکر ناب می‌باشد که به بهبود و افزایش بهره‌وری پارامترهای سازمان می‌انجامد. ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها یکی از ویژگی های بارز تمدن بشری است که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان ها افزوده می‌شود. با توجه به اهمیت نقش مدیریت در همه سازمان ها، مدیران بایستی با بهره گیری از قوه خلاقه خویش به پدید آوردن سازمان هایی اقدام نمایند که در آنها شرایط یادگیری و عملکرد بهتر برای کارکنان و حتی خود سازمان فراهم باشد. سازمان هایی که علم مدیریت امروزه آنها را سازمان های یادگیرنده می‌نامد و کارآمدی شان نیازمند خلاقیت در روش ها و نظام های مدیریتی است. لازم به ذکر است در این تحقیق از متخصصان و صاحب نظران (از جمله خانم دکتر نوربخش، خانم مهندس متولی زاده و خانم دکتر نوبری) کمک گرفته شده و نظرات آنها در این خصوص جویا شده است. این تحقیق در ۵ فصل و ۳ نسخه (استاد گرامی، اداره کل استاندارد و محقق) تنظیم شده است. فصل اول طرح تحقیق: که شامل موضوع، اهمیت و فایده تحقیق، علت و هدف تحقیق، طرح مسئله، فرضیه ها، تعریف واژه ها، روش تحقیق، موانع و محدودیتهای تحقیق می‌باشد. فصل دوم مروری بر ادبیات موضوع یا پیشینه تحقیق: که در این فصل با استفاده از منابع موجود، سابقه بحث به صورت منظم و بر اساس مسیر تکاملی تاریخی آن ارائه می‌شود که ممکن

است شامل تعاریف برخی مفاهیم، نظریات، مدلها و تاریخچه می باشد. فصل سوم انتخاب حجم نمونه با توجه به ویژگیهای جامعه آماری می باشد. فصل چهارم شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس اطلاعات جمع آوری شده و فرضیه ها و یافته های تحقیق می باشد. فصل پنجم خلاصه و نتیجه گیری تحقیق می باشد که در این فصل اقدام به نظریه پردازی می شود. و در پایان پیوستها، منابع و مأخذ آورده میشود. چکیده امروزه اصلی ترین مباحثی که در رابطه با مدیریت یک مجموعه مطرح می باشد، برنامه ریزی صحیح، نگرش به توسعه، تصمیم درست در شرایط متغیر، بهبود مستمر، رضایت و حفظ کرامت کلیه ذینفعان، تعالی و رسیدن به سطح ناب است. تمرکز بر جریان ارزش، تکوین ساختار ناب، رفتار سازمانی و کاربرد مقدمات ناب می تواند زمینه ساز یک مدیریت عملکرد ناب باشد در این تحقیق همچنین الزامات ایجاد مدیریت ناب، شرایط لازم و نحوه اداره کردن، ارزیابی، رسیدن به اهداف آرمانی و چگونگی توسعه آن نیز بیان گردیده. آنگاه میزان افزایش بازدهی و درصدرضايت ذینفعان تحلیل شده است. فصل اول - طرح تحقیق موضوع: تاثیرات مدیریت موفق بر عملکرد کارکنان در اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی اهمیت و فایده تحقیق: اصولاً استعدادهای خلاق در محیط های مطلوب شکوفا و متبلور می شوند. بنابراین یکی از الزامات و روش های مهم متبلور کردن خلاقیت به وجود آوردن سازمانی پویا، مستعد، خلاق و به طور کلی یادگیرنده است. از سوی دیگر دنیای کنونی به سمتی پیش می رود که سازمان ها علاوه بر یادگیرنده بودن باید یاد دهنده نیز باشند تا بتوانند از مزیت رقابتی مطمئنی برخوردار گردند. بنابراین ایجاد و بکارگیری سازمان های خلاق و یادگیرنده از مهم ترین و ضروری ترین وظایف مدیران و مسئولان کشور می باشد. در کشور ما ایجاد این سازمان ها با موانع زیادی روبه رو می باشد که باید این موانع شناسایی شده و راهکارهای عملی برای رفع آنها ارائه گردد. از سوی دیگر مدیران و رهبران سازمان ها باید این فرهنگ سازمانی را بومی سازند تا از نتایج مثبت ناشی از بکارگیری آن برخوردار گردند. با توجه به نقش مهم این سازمان ها در دنیای کنونی، پژوهش هایی در این زمینه لازم است تا آثار مثبت حاصل از نهادینه کردن این سازمان ها و موانع موجود در راه ایجاد آنها شناسایی گردد و همچنین راهکارهایی برای رفع این موانع و سرعت بخشیدن به تکامل این سازمان ها ارائه گردد. قوی ترین واحد های اقتصادی با توان تولید بالا و دارا بودن سهم بازار فروش متناسب و ضریب سود آوری در خور توجه و با امکانات و منابع سرشار حداکثر ظرف مدت ۵ دوره مالی متوالی پس از در اختیار گرفتن اداره آنها توسط مدیریتی با عملکرد ضعیف، مشروط به آنکه در این مدت شارژ مجدد سرمایه از ثروت ملی و دوپینگ منابع وجوه از محل اعطای تسهیلات رانتي و یا فروش و حراج اموال و دارایی های ثابت به این واحد ها تزریق نشود، به طور قطع و یقین این واحدهای اقتصادی تهی از منابع، سرشار از تعهدات آتی به صورت ورشکسته و یا متلاشی شده رها خواهند شد. مدیران برای انجام وظایف خود و ایفای نقش های مختلف شان به نحو احسن احتیاج به ساختار ناب دارند. جهت ایجاد سازمان ناب پیدا کردن مدیران متعهد به ناب نخستین و مهم ترین گام است. سپس ساختار ناب ایجاد شده و بین افراد سازمان فرهنگ ناب ایجاد می شود و در نهایت به مدیریت عملکرد ناب می رسیم. همچنین برنامه ریزی استراتژیک جهت دست یابی به چشم انداز ناب نیز از روشهای دست یابی می باشد. سیستم مدیریت عملکرد ناب تصمیمات ویژه و جزئیات پروژه های بهبود را از طریق یک روند گسترش خط مشی و کار روزانه شکل می دهد. شرکت های ناب موفقیت خود را مدیون اتلاف صفر در عملیات هستند و لذا شکست ناپذیرند، اما نه فقط به خاطر اینکه از اتلاف تهی هستند. زیرا آنها در مقابل چیز های غیر قابل پیش بینی و هر چالش جدیدی که از تغییرات غیر منتظره مشتریان و رقبا پیش می آید به خوبی واکنش نشان می دهند. شرکت های ناب، فن آور، انعطاف پذیر و چابک هستند. از آنجا که آنها توانا تر از شرکت های رقیب هستند، فعالیت هایشان معمولاً برای رقبایشان غیر قابل درک است. علت و هدف تحقیق: بررسی عوامل مؤثر در نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارائه الگوی مناسب با هدف بهبود سیستم ارزشیابی عملکرد از طریق بررسی و شناسایی عوامل مؤثر و میزان تأثیر هر عامل در پیشرفت کار، شناخت نقاط قوت و ضعف سیستمهای موجود ارزشیابی عملکرد، کاهش تعارضات بین سازمان و مدیریت کارکنان با ارائه الگوی مناسب،

ایجاد یک فضای درست در زمینه‌های ارتقاء انتصاب، پاداش و تنبیه در قالب یک طرح تحقیق مطالعه و به انجام رسید. برای دستیابی به کارکنان خوب و عالی که بتوانند در طول مدت کاربردی سازمان، از حداکثر تلاش و استعداد و تواناییهای خود برای نیل سازمان به اهداف عالی استفاده کنند، نیاز به توجه به علایق و استعدادهای کارکنان و کارمندان موضوع اصلی و مهم به شمار می‌آید که باید در راس امور قرار گیرد به خصوص در مدیریتهای نوین. علایق کارمندان بسیار متفاوت است. همان طور که روان شناسان بیان کرده اند، از اولین و ابتدایی ترین نیازها، که همان نیازهای جسمانی است شروع شده و به عالیترین نیازها (همان نیاز به خود یابی و کمال) که در راس هرم ترتیب نیازهای مازلو، قرار دارد ختم می‌شود؛ و نسبت به افراد این نیازها متفاوت است. در سالهای اخیر عامل انسانی جایگاه محوری در موسسات / سازمانها و ادارات پیدا کرده است. این پدیده را می‌توان بنیادی ترین تغییر دانست که در دهه اخیر در نگرش های مدیریتی بوجود آمده است. بدین منظور سنجش حس رضایتمندی، علاقه و دل بستگی در بین کارکنان امری ضروری و محوری برای مدیریت است. همچنین شناخت مسائل و مشکلات نیروی کار، مقدمه ای برای یافتن راه حل به منظور رفع این مشکلات و موانع است. عدم بهره وری و بهره وری هردو در محیطهای کاری وجود دارند. فردی که کمتر از معمول کار کند میتواند در سازمان اثر منفی در زیر دستان و همکاران خود داشته باشد و در خارج از سازمان رضایت و خواست مشتریان و ارباب رجوع به مخاطره انداخته شود به ویژه اگر کیفیت دچار مخاطره شود. هدف کلی بررسی عوامل مؤثر در ارتقاء ایجاد شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی اهداف جزئی بررسی میزان تاثیرات مدیریت موفق در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بررسی میزان تاثیرات مدیریت موفق در رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان طرح مسئله منظور از طرح مسئله، سوالاتی است که در ذهن پژوهشگر راجع به یک موضوع، مشکل و ... مطرح می‌شود و هدف از طرح این سوال ذهنی، ریشه یابی علت یا علل بوجود آمدن آن موضوع، مشکل یا پدیده است. • آیا اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی در افزایش عملکرد آنان موثر است؟ (مسئله علمی) • آیا بین رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان، رابطه ای وجود دارد؟ (سوال رابطه ای) • آیا بین عدم مساعد بودن محیط کاری و افزایش عملکرد کارکنان تفاوت وجود دارد؟ (سوال تفاوتی) • آیا عدم وجود تبعیض بین کارکنان بر افزایش عملکرد آنان تاثیر دارد؟ (سوال اثری) • میزان انگیزه و عملکرد کارکنان اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی چقدر است؟ (سوال توصیفی) فرضیه ها در هر تحقیق علمی، فرضیه مبنای حرکت است و بدون آن تحقیق علمی ممکن نیست چرا که فرضیه از بدیهیات بدور است. در تحقیقات مختلف نیر اهمیت فرضیه یکسان نیست و ممکن است کم و زیاد شود اما هرگز حذف نمی‌شود. فرضیه حدس و گمانی عالمانه و از روی بینش علمی محقق است که درباره وجود رابطه علت و معلولی بین دو یا چند متغیر می‌باشد. • اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی در افزایش عملکرد آنان تاثیر دارد. (فرضیه اصلی) • بین رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان، رابطه ای مستقیم وجود دارد. (فرضیه جهت دار مستقیم) • بین عدم مساعد بودن محیط کاری و افزایش عملکرد کارکنان رابطه ای معکوس وجود دارد. (فرضیه جهت دار معکوس) • عدم وجود تبعیض بین کارکنان بر افزایش عملکرد آنان موثر است. (فرضیه تک متغیری) • مشارکت در تصمیم گیری ها، تدوین اهداف و برنامه ها و برقراری نظم و قانون در افزایش عملکرد کارکنان موثر است. (فرضیه چند متغیری) تعریف واژه ها خود آگاهی کسی که می‌خواهد بر دیگران مدیریت کند لازمه اش مدیریت بر خود است منجمله: مدیریت بر زمان و تنش و تعیین اهداف و اولویتهای شخصی بعنوان مثال مدیریت بر زمان و تنش به مدیران کمک می‌کند تا نسبت به سازماندهی پیرامون خود و تطبیق پذیری با آن اقدام نمایند. تعیین چارچوب ماموریت سازمان وظیفه یک مدیر مؤثر ایجاد یک ماموریت شفاف برای سازمانش است یک ماموریت روشن نه تنها باعث انگیزش کارکنان میشود بلکه به آنها القاء می‌کند که کارشان دارای اهمیت است و نکته مهم تر این است که کار فقط برای حقوق و گذراندن زندگی نیست بلکه چیزی مهم تر در پس آن نهفته است. از

چیزی هراس به دل راه ندهد در یک مدیریت مؤثر کارکنان مورد تشویق قرار می‌گیرند تا با هر اشتباهی شرمنده نشوند در یک سازمان می‌بایست آموخت که برای چیزی نو و متفاوت باید تلاش کرد ولی باید آگاه بود که اگر نتیجه مطلوب حاصل نشد یکدیگر را سرزنش ننموده نکته مهم این است که فرد روی چه چیزی تمرکز کند، ترس یا فرصت؟ ارتباط مؤثر با کارکنان این ارتباط ممکن است به سه شکل صورت پذیرد، نوشتاری، زبانی، سخنرانی، داشتن مهارت در هر یک از این زمین‌ها لازم بوده زیرا تقریباً ۸۰٪ وقت مدیران در محیط کار با این نوع ارتباطات پرمی‌شود لذا اهمیت و توجه به آن دور از انتظار نخواهد بود. عبارتی ارتباط مؤثر آن نوعی از ارتباط است که ضمن حفظ رابطه مثبت بین طرفین ارتباط از توجه به مشکل موجود نیز غفلت صورت نمی‌گیرد. نکته قابل اهمیت در ارتباط مدیر با کارکنان پائین‌تر، ارتباط محترمانه‌ای است که نه از موضوع قدرت بلکه بیشتر از جنبه مشارکت است. اگر در ارتباطات انعطاف پذیر باشید این احساس را بوجود می‌آورید که داده‌ها یا انتخابهای دیگری نیز وجود دارد و دیگران هم ممکن است توان کمک به حل مشکل را داشته باشند در نهایت ارتباط مثبت و مؤثر با تعهد زبردستان به تصمیم گرفته شده اعتبار می‌بخشد استفاده مؤثر از قدرت نکته‌ای که در مورد قدرت مطرح است این است که چه کسی قدرت دارد و چگونه آن را بدست می‌آورد، چگونه آن را مهار می‌کند و چگونه از آن استفاده می‌کند استفاده مؤثر از قدرت، بحرانی‌ترین جزء مدیریت است و مدیران قدرتمند دارای این ویژگی هستند که دیگران را نیز قدرتمند بسازند. درک سنتی از قدرت در گذشته عبارت از داشتن کنترل روی رفتار دیگران بوده مثل کنترل رئیس روی کارکنانش ولی مفهوم جدی از قدرت به جای «داشتن اختیار بر روی دیگران» به «توانایی در انجام یک کار» تغییر یافته است تکنولوژی اطلاعاتی استفاده از تیم و مشارکت دادن افراد ما خواه رئیس باشیم یا مرنوس امکان ندارد از کار تیمی گریزی داشته باشیم نتیجه بررسیها حاکی از این است که در تیم ایده‌های زیادی تولید و تصمیم‌گیری و حل مشکل خیلی بهتر از روشهای فردی صورت می‌گیرد و درک بهتر و انگیزش بیشتر و عملکرد خوب را به دنبال دارد. نقش مدیران در ایجاد هماهنگی میان اعضای تیم و پشتیبانی و دادن بازخود و ترسیم یک چشم‌انداز و ایجاد تعهد به چشم‌انداز دارای اهمیت ویژه‌ای است چشم‌انداز به شفاف کردن ارزشهای محوری و اصولی که تیم را در آینده هدایت کند کمک می‌کند روی امکانات تمرکز می‌کند و باعث پیوند محکم اعضا به یکدیگر می‌شود یک مدیر خوب مطمئناً رفتارش با تمام کارکنان خوب است و این رفتار خوب را نه تنها در حقوق و پاداش بلکه در مشارکت دادن آنها در فعالیت روزانه نیز می‌شود دید. مدیر خوب خلاقیت و نوآوری را مورد پشتیبانی قرار میدهد و تمام افراد احساس درگیر بودن در کار را دارند حل مشکل با خلاقیت هرساعتی که سپری می‌شود امکان ندارد افراد با نوعی مشکل و نیاز برای حل آن مواجه نشوند وظیفه مدیر ذاتاً حل مشکلات است و اگر مشکلات نبودند دیگر نیازی به مدیر نبود هرچند دارا بودن تحصیلات عالی و سالها تجربه اندوزی مدیران را در این جهت هدایت میکند که مشکلات را درچارچوب‌های تعریف شده‌ای حل نمایند و لیکن از توانمندی و خلاقیت در حل مشکل دور می‌شوند وظیفه مدیر حل مشکلات سازمان با روشهای خلاق و نه شیوه‌های سنتی است. رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مدیران مسئولیت خطیر مدیریت و رهبری باید به افرادی سپرده شود که ضمن برخورداری از ویژگیهای شخصیتی خاص، شیوه‌های رهبری و مدیریت مناسب را به کار گیرند و از نظر اخلاقی نیز الگو باشند. دوره‌های آموزش ضمن خدمت و آموزش کارکنان باید دوره‌های آموزش ضمن خدمت و آموزش کارکنان را به عنوان یک امر حیاتی و مستمر و مداوم تلقی کرد، زیرا تنها از طریق آموزش می‌توان تلاشهای کارکنان را با امکانات موجود و پیشرفتهای علمی جدید هماهنگ کرد. کیفیت بالای زندگی کاری مفهوم کیفیت زندگی کاری بیانگر اهمیت احترام قائل شدن برای مردم در محیط‌های کاریشان است. به طور خلاصه می‌توان گفت: مواردی که در بالا- بردن کیفیت زندگی کاری تأثیر گذار می‌باشند به شرح ذیل است:

- پرداخت مناسب و عادلانه بر انجام خوب یک کار
- وضعیت کاری سالم و ایمن
- امکان یادگیری و استفاده از مهارتهای جدید
- ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان
- آماده کردن امکانات رشد و پیشرفت و ترقی برای کارکنان
- حفظ حقوق فردی عوامل

موثر بر رضایت شغلی ایجاد «رضایت شغلی» در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصول نتیجه مطلوب می‌شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد. عواملی از قبیل: میزان درآمد، نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقاء شغلی، ایمنی شغلی، عدم ابهام در نقش، شرایط فیزیکی کار، ساختار و فرهنگ سازمانی و ارتباط با همکاران، توجه به ویژگیهای شخصیتی فرد، ارزیابی عملکرد، تناسب، انعطاف، نوآوری و رویکردها و ... که در این مجال اشاره و مروری گذرا به تعدادی از آنها می‌نمایم. میزان درآمد و یا دستمزد این عامل تقریباً برای همه گروههای شغلی از مهمترین عوامل تاثیرگذار به شمار می‌رود. با در نظر داشتن تفاوت فردی و به تبع آن تفاوت در دیدگاهها نسبت به پول، حالت های متنوعی را می‌توان متصور شد. به نظر می‌رسد این عامل برای کسانی که نمی‌توانند از راههای دیگری در کار خود رضایت به دست آورند از اهمیت بیشتری برخوردار است. در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق با تغییر شغل خود حتی با شغلهایی با منزلتی پایین تر اقدام می‌کنند. ایمنی شغلی در بیانی کلی، مفهوم ایمنی در مشاغل به معنای فارغ از خطر بودن تعبیر می‌شود و هر عاملی که بتواند خطرات محیط کار (اعم از جسمی، روحی و روانی) را از بین برده و یا به حد اقل برساند، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. از این رو مواردی مانند نظم، انصاف و امنیت عاطفی تضمین کننده ایمنی شغلی به شمار می‌روند و از سویی مواردی چون تبعیض و پارتی بازی و ... با خدشه دار نمودن شرایط مطمئن سازمانی، می‌تواند احساس ناایمنی و نهایتاً نارضایتی شغلی را به وجود آورد. ارتقای شغلی یکی از پایدارترین یافته‌ها حاکی از این است که هر چه سطح شغل بالاتر باشد رضایت شغلی بیشتر است. از سویی به دلیل آنکه افراد غالباً دوستدار و خواستار ارتقای مقام و پیشرفت در کار خود هستند بنابراین برای افزایش رضایت در سازمانها بایستی در این باره چاره اندیشی شده و برنامه ریزی های دقیقی صورت و انجام پذیرد تا زمینه های ارتقای کارکنان سطوح مختلف در قالب فرآیندی منطقی فراهم گردد. بهره‌وری واژه بهره‌وری برای نخستین بار بوسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) بکار برده شد. وی با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولت را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی می‌داند. در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره بهره‌وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سالهای ۱۹۰۰، فردریک ونیسلو، تیلور و فرانک و لیلیان گیلبریت به منظور افزایش کارآیی، درباره تقسیم کار، بهبود روشها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی را انجام دادند. کارآیی به عنوان نسبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان استاندارد از پیش تعیین شده، تعریف شد. بطور مثال اگر از فردی در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول را داشته باشیم اما در عمل وی ۹۶ واحد تولید کند، گفته می‌شود کارآیی او ۹۶٪ است. بهره‌وری عبارتست از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید: سرمایه، نیروی کار و مدیریت رضایت شغلی و بهره‌وری بر اساس آنچه گفته شد، بدیهی است که رضایتمندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره‌وری دارد، برای تبیین بهتر این رابطه جا دارد به نقش سرمایه عظیم و ارزشمند نیروی انسانی در بهره‌وری اشاره شود. انسان محور بهره‌وری است. کلیه سازمانها با هر ماموریتی که دارند باید بیشترین امکانات را به آموزش و پرورش انسانها از ابعاد مختلف، اختصاص دهند، مواردی همچون آموزشهای رفتاری- شغلی و تخصصی-قوانین و مقررات و آموزش شرح وظایف، آموزش فکر، خودآموزی و دگرآموزی، آموزش خانواده به ترتیب تقویت کار گروهی، تسلط بر شغل، شناخت داخل و خارج سازمان، شناخت حدود و عمق وظایف، نوآوری، پیدایش و توسعه اصل فرد و سازمان یاد گیرنده، تفاهم فی ما بین خانواده های شاغلین و سازمان را در پی خواهند داشت، که در آخر به ایجاد و استقرار، پرورش و گسترش، کاربردی شدن و استمرار بهره‌وری و در کل به ارتقای آن در سازمان خواهد انجامید. بنابراین، رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شغل مناسب در زمان مناسب که در برگیرنده هر دو مفهوم رضایت شغلی و بهره‌وری می‌باشد بهترین گزینه و راهکار به شمار می‌رود. روش تحقیق اطلاعات اولیه برای انجام این پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای حاصل شد و براساس اطلاعات به دست آمده از این طریق اهداف و فرضیه های تحقیق

تدوین گردید. سپس یک سری مطالعات تکمیلی در خصوص موضوع تحقیق به عمل آمد. در مرحله دوم مطالعات میدانی انجام گرفت. در این مطالعات از روش پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه استفاده شده قبلاً در تحقیقی مشابه به کار رفته بود و از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار بود. لازم به ذکر است که پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که توضیحات کاملتر در این باره در فصل روش تحقیق ارائه شده است. موانع و محدودیتهای تحقیق در انجام این پژوهش با محدودیت هایی از جمله محدودیت زمانی مواجه بودیم که این محدودیت ها باید در تعمیم نتایج این پژوهش مد نظر قرار گیرند. در زیر به چند مورد از این محدودیت ها اشاره می کنیم. □ پژوهش حاضر در بین کارکنان اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی صورت گرفته است و لذا تعمیم نتایج آن به سایر جوامع مستلزم انجام پژوهش های دیگری می باشد. □ ممکن است هنگام پاسخ دادن به پرسش ها عواملی مانند محافظه کاری، عدم دقت و صراحت و... بر نحوه پاسخ گویی تاثیر گذاشته باشد. بنابراین در تعمیم یافته ها باید همه این عوامل را در نظر گرفت. □ احتمال خطای تمایل به مرکز نیز می تواند بر روی نتایج به دست آمده از تحقیق تاثیر منفی بگذارد. □ افت نمونه ها از ۹۲ به ۴۱ نیز می تواند از اعتبار تحقیق بکاهد. □ نبود پرسشنامه استاندارد در زمینه تحقیق مورد نظر نیز می تواند از محدودیت های این پژوهش به شمار آید. فصل دوم - مروری بر ادبیات موضوع (پیشینه تحقیق) مدیریت

به عنوان یک پدیده اجتماعی ضروری، در عصر کنونی چنان سیطره خود را بر عرصه های مختلف زندگی مردم تثبیت کرده که کمتر پدیده ای با چنین شتابی گسترش یافته است. "مدیریت" نه تنها در نظام مدرن و متمدن کنونی و در نتیجه تامین نیازهای بنیادین جوامع از لحاظ اقتصادی نهفته است، بلکه نشان دهنده ریشه های اعتقادی جوامع متعدد و نهایتاً مؤید نظریه امکان نظارت بر زندگی و معیشت انسان از طریق سازماندهی سیستماتیک منابع انسانی و اقتصادی است که عوامل انسانی و اقتصادی را برای بهبود زندگی فردی و اجتماعی متشکل می سازد. به سخن دیگر "مدیر" باید دانش پژوه و درعین حال هنرمندی باشد که به سبب وقوفش بر دانش مدیریت و نیز تحت تاثیر ویژگی های فردی، بتواند با بهره گیری مطلوب و بهینه از کلیه امکانات موجود از قبیل: نیروی انسانی، اختیارات سازمانی، تجهیزات و سرمایه، سازمان متبوع خود را در جهت تحقق اهداف تعیین شده هدایت و رهنمون سازد. عملکرد یک سازمان کوچک (خانواده)، یک مؤسسه متوسط (شرکت بازرگانی)، یک سازمان بزرگ (وزارتخانه) و ... حاصل تدابیر و راهبردهای مدیر یا مدیران آن سازمان است که بر مبنای دانش، تجربه، خلاقیت و ... مدیر اتخاذ می شود که باید پاسخگو هم باشد. با وجود پذیرش نقش مؤثر "مدیر" در جامعه و قبول این نکته که بروز مشکلات در هر سطحی ارتباط مستقیم با توانایی های مدیریت دارد، حرکت منطقی و اصولی برای رفع این مشکل مهم صورت نگرفته و دائماً شاهد و ناظر ظهور مشکلات جدیدتری هستیم؟! مشکلاتی که معلول عوامل گوناگونی است که به اختصار به آن اشاره می شود: الف) فقدان معیار انتخاب مدیران: در حالی که در جامعه، حتی تزریق آمپول به بیمار به تخصص، آموزش و به مجوز نیاز دارد و در حالی که حتی یک دندانساز تجربی کاملاً-مغرب اجازه کشیدن یک دندان فاسد بیمار را ندارد و به طور کلی به رغم آنکه اشتغال در هر صنفی مستلزم اخذ مجوز است، شگفت انگیز است که واگذاری مناصب مدیریتی که می تواند موجب نارضایتی و نهایتاً بحران حاد اقتصادی و فرهنگی در هر سازمان شود، بدون ضابطه و نه بر اساس توانایی و شایستگی بلکه عمدتاً بر پایه روابط و احساسات و در چارچوب وابستگی های خانوادگی و گروهی صورت می گیرد. ب) جابه جایی و حتی ارتقای مقام مدیران ناتوان و بد سابقه به جای مؤاخذ و برکناری: بارها دیده شده است مدیر یا مدیرانی که به دلایلی از جمله کسب نتایج بد و حتی لطمه زدن به سازمان که قاعدتاً می بایست حداقل اگر محاکمه و مؤاخذه نمی شوند، برکنار شوند، به منصب دیگری گمارده شده و گاه این دور تسلسل ادامه می یابد. ج) پاسخگو نبودن مدیران: یکی از معضلات بی اعتنایی مدیران به مردم و در نتیجه در اولویت قرار دادن منافع شخصی و گروهی بر مصالح عمومی است. به ندرت دیده شده است مدیری به لحاظ نتایج منفی کار خود یا بخشی از زیر مجموعه مستعفی شده و از مردم عذر خواهی کند و جالب اینجاست هنگام بروز یک حادثه ناگوار، همه در تمام سطوح مدیریتی بسیج می

شوند تا ضمن دفاع از خویش و کارکنان زیر مجموعه خود، قصور را متوجه عوامل خارجی کنند و در صورتی که حادثه ناگوار به فوت افراد منجر گردد، اشخاص فوت شده را مقصر معرفی می کنند. (د) خود محوری و منیت: برخی مواقع هنگام تعویض یک مدیر ارشد، به عنوان اولین واکنش!، مدیریت جدید به طرق مختلف اقدامات مدیر سابق را زیر سؤال برده و با آن مخالفت می کند و در همین حال تلاش می شود مدیران رده های پایین تر قبلی (بدون بررسی عملکرد آنها) با اشخاص مورد نظر مدیر جدید عوض شوند. اقدامی که ضمن تضییع حقوق مردم بابت به هدر دادن هزینه های قبلی و تحمیل هزینه های جدید برای اجرای طرح های مختلف مدیریت قبلی، لاقابل عده ای از مسئولین شایسته از گردونه خدمت خارج و نارضایتی بروز می کند. (ه) گرایش به تملق و چاپلوسی: عامل مهم دیگری که در بروز مشکلات سازمانی دارای نقش عمده ای است، تقویت روحیه چاپلوس پذیری در مدیران است که متأسفانه این پدیده به دلیل ریشه های فرهنگی، در کوتاه مدت قابل رفع نیست. هر چند که دلیل اصلی اشاعه این گرایش، انتخاب و انتصاب مدیران غیرواجد شرایط و ضعیف است تا امکان حتی یک مخالفت کوچک در برابر تصمیمات مقام ارشد را نداشته باشند. نکته دیگری که در بحث مدیریت، حائز اهمیت است، شیوه یا سبک مدیریت است که ظاهراً کم تر به آن توجه شده است: برخلاف تصور همگانی که مدیران موفق را در همه حال موفق ارزیابی می کنند، برای اداره مطلوب هر سازمان ضروری است که مدیری با ویژگی فردی خاص و یا در صورت امکان از مدیران دانش آموخته که قادر به تغییر سبک رهبری بر اساس تجارب و دانش علمی خود هستند، انتخاب شود. برای روشن شدن موضوع، قید چند مورد لازم است: ■ نکته اول: ماهیت فعالیت هر سازمانی مدیریت ویژه خود را می طلبد و نمی توان مدیر یک سازمان با ماهیت کاری معین را در مؤسسه ای دیگر که ماهیت کاری متفاوتی دارد به کار گمارد. ■ نکته دوم: برخی به اشتباه، یکی از ویژگی های مطلوب مدیریت یعنی "فاطعیت" را با "خشونت" اشتباه گرفته و تصور می کنند چنانچه مدیر در برابر کوچکترین اظهار نظر انتقادی محکم برخورد کرده و فرد منتقد را مقهور و منکوب کند، آن مدیر، مدیر مقتدری است! در حالی که این مدیر ناآگاهانه، با تیشه کم تجربگی یا غرور بر ریشه سازمان می زند. ■ نکته سوم: اگر تعریف مورد پذیرش اکثر قریب به اتفاق صاحب نظران این رشته که مدیریت را "انجام دادن کارها به وسیله دیگران" می دانند، محور بحث قرار داده و قبول کنیم که "هدایت" یکی از وظایف مدیر است، از این رو باید بپذیریم هنگامی مدیر می تواند خودش را اثر بخش بداند که انجام کارها به وسیله دیگران با میل و رغبت آنان انجام شود. زیرا لزوماً هر مدیر موفق، اثر بخش نیست. برای مثال چنانچه مدیری مصمم به تحقق هدفهای سازمان از طریق بهره گیری از "قدرت مقام" خود و ایجاد رعب و ترس در کارکنان باشد، ممکن است به هدفهای سازمان برسد و مدیری موفق تلقی شود. در حالی که اگر همین مدیر بتواند با بهره گیری از "قدرت شخصی" و با فراهم کردن محیطی مطلوب و ایجاد انگیزه، کارکنان را به صورت خودانگیخته به سمت هدفهای سازمان به حرکت در آورد، چنین مدیر موفق، مدیر اثر بخش هم هست. تفاوت عمده میان "مدیران موفق" و "مدیران اثر بخش" اینست که دسته اول تا زمانی که دارای قدرت (مقام) هستند کلامشان نافذ است و به دلیل نارضایتی و گاه خشم کارکنان، بروز اتفاقاتی مانند کم کاری، شایعه پراکنی، خرابکاری و ... بعید به نظر نمی رسد. چنین مدیرانی می باید دائماً مراقب و مواظب گفتار و رفتار کارکنان و همکاران خود باشند که همین امر موجب اشاعه جو بدبینی و عدم اعتماد در محیط سازمان می گردد. بنابراین برای انتخاب مدیران موفق و اثربخش رعایت نکات زیر باعث رفع تدریجی مشکلات مدیریتی و در غایت کمک به حل معضلات جامعه نیز می شود.

(الف) برای انتخاب و انتصاب مدیران، معیارهای عمومی و تخصصی تدوین گردد و طبق آن عمل شود. (ب) محور اصلی معیارها، "شایسته سالاری" باشد. (ج) برای ترویج روحیه مسئولیت پذیری و پاسخگویی مدیران آیین نامه های ویژه ای تدوین گردد و بر اجرای آن نظارت شود. (د) در کنار تشویق های رایج، برخورد قاطع با مدیران متخلف و برکناری آنها صورت گیرد. (ه) جابه جایی مدیران تنها در حوزه تجربه و تخصص آنها انجام گیرد. و سرانجام آنکه تعویض مدیران سطوح میانی حتی در صورت تعویض مدیران مافوق آنها، با دلیل و برهان انجام شود. نظریه مک کله لند درباره انگیزش - امیر عسکری یکی از وظایف مدیر ایجاد

انگیزش در کارکنان است. برای این کار مدیر باید عوامل انگیزش کارکنان را بشناسد. مک کله لند توجه به نیازهای زیر را عامل افزایش انگیزش کارکنان می‌داند: ۱ - نیاز به کسب موفقیت؛ ۲ - نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران؛ ۳ - نیاز به کسب قدرت. یکی دیگر از عوامل انگیزش پاداشهای مادی است اما مک کله لند می‌گوید مردم پاداشها را رد نمی‌کنند. اما پاداش برای ارضای خودیابی آنها کافی نیست. اشخاصی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است چه خصوصیات دارند؛ اهل بردو باختهای سنگین نیستند، به شانس اعتقاد ندارند، این افراد از انجام کارهای بسیار ساده و یا بسیار سخت اجتناب می‌کنند، این افراد به دنبال انجام کارهای هم‌اورد طلب هستند و به کارهایی که خود شخص مدیریت آن را به عهده داشته باشد روی می‌آورند. این افراد وقت بیشتری صرف فکر کردن می‌کنند تا کارها را بهتر انجام دهند. مک کله لند می‌گوید می‌توان نیاز به کسب موفقیت را به افراد آموزش و کارایی پرسنل را افزایش داد. سازمانها به وسیله تغییرات رفتاری افراد تغییر می‌کنند، هرچند افراد تغییر را دوست ندارند اما پویایی جزء ماهیت کار است. با این حال، تغییرات مورد نیاز سازمانی در استراتژی و ساختار، کلیدهای تحریک افراد هستند. تحقیقات روانشناسی وجود سه کلید احساسی را تایید می‌کنند که عبارتند از سائق‌های تحریک، دانش و انگیزه که حدود ۸۰ درصد از انسانهای باهوش از نظر ذهنی و کم‌هوش، رفتارشان به این سه عامل بستگی دارد. یکی از وظایف مدیر در یک محیط کاری، این است که باعث انگیزش کارکنان شود. اما انگیزش در تمرین و تئوری کاری مشکل است و فهمیدن آن سخت است. برای اینکه بدانیم چگونه می‌توانیم انگیزش را در افراد افزایش دهیم باید طبیعت و خوی انسانی را ابتدا بشناسیم و مشکلات انسان را بفهمیم. اگر کسی بخواهد مدیریت و رهبری سازمانی را برعهده داشته باشد باید عوامل انگیزش را بشناسد. به خاطر اهمیت این موضوع دانشمندان زیادی بر روی آن کار کرده‌اند از قبیل: (تئوری Y داگلاس مک گرگور)، فدریک هرز برگ (تئوری دو عاملی بهداشت، انگیزش)، التون مایو (تحقیقات هاتورن)، کریس آرگریس، رنسیس لایکرت و دیوید مک کله لند (انگیزش کسب موفقیت) که از میان این دانشمندان به شرح مختصری از نظریه‌های مک کله لند می‌پردازیم. تئوری پیدا کردن نیازها بعضی از نیازها از مشاهدات و تجربیات زندگی به دست آمده‌اند: ۱ - نیاز به کسب موفقیت: تلاش برای انجام دادن بعضی کارهای مشکل و رسیدن به موفقیت؛ ۲ - نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران: به شکل روابط بسته با اشخاص و ایجاد ارتباط متقابل و دوستانه با افراد؛ ۳ - نیاز به کسب قدرت: برای کنترل دیگران یعنی دیگران را وارد کنیم تا به گونه‌ای مخالف رفتار همیشگی خود رفتار کنند. نیاز به کسب موفقیت ایجاد ارتباط با دیگران و نیاز به کسب قدرت تقریباً ۸۰ درصد نیروی محرک و انگیزش تمام افراد است. قبل از نگاه کردن بیشتر به مسائل موفقیت، ایجاد ارتباط با دیگران و قدرت لازم است نکاتی مورد توجه قرار گیرد. هرکس می‌تواند این سه محرک را در درجات مختلفی داشته باشد. محرک‌های یکسان برای افراد مختلف رفتارهای متفاوتی به دنبال دارد. در واقع مردم فکر می‌کنند تصویرهای ثابت و مشخص معانی یکسانی برای افراد مختلف دارند در صورتی که چنین نیست. مک کله لند بیان می‌کند که تعدادی از این عوامل که توضیح داده شده از طریق مشاهده و تجربه به دست آمده‌اند. اما این افرادی که نیاز به کسب موفقیت شدید دارند چه می‌کنند؟ کسانی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است اهل قمار و بردو باختهای سنگین نیستند، به هیچ وجه دوست ندارند که در فرایند موفقیت شانس بیاورند. آنها ترجیح می‌دهند با مسائل و مشکلات روبرو شوند و به جای اینکه نتیجه کار را به حساب شانس بگذارند مسئولیت آن را شخصاً به عهده بگیرند. اما باید به این نکته توجه کرد که این افراد از انجام کارهای بسیار ساده که موفقیت آن صددرصد است و یا کارهای بسیار سخت که امکان موفقیت پایین است اجتناب می‌کنند. افرادی که در خود به شدت احساس نیاز به پیشرفت می‌کنند اگر چنین بیندارند که مسئولیتی را که قبول می‌کنند احتمال موفقیت در آن ۵۰ درصد باشد نهایت سعی خود را خواهند کرد و کار مزبور را به بهترین شکل انجام خواهند داد. و این افراد از کارهایی که جنبه شانس دارد متنفرند. زیرا موقعیتی که در سایه شانس به دست آید هیچ لذتی برای آنها به دنبال نخواهد داشت. این افراد بیشتر به دنبال انجام کارهایی هستند که در اصطلاح هم‌اورد طلب باشند (رابینز -

رفتار سازمانی). پاداشها و برانگیختن میل به موفقیت مردم یکی دیگر از خصوصیات میل به موفقیت مردم این است که به نظر می‌رسد آنها بیشتر نگران موفقیت شخصی باشند تا پاداش آن موفقیت. افراد پاداشها را رد نمی‌کنند اما پاداش برای ارضای خودیابی آنها کافی نیست. مردم از خود پیروزی یا حل کردن یک مشکل لذت بیشتری می‌برند تا اینکه به خاطر آن پاداش یا پول بیشتری دریافت کنند. پول برای انگیزش مردم یک ارزش اولیه است و این برای آنها معنی ارزیابی کردن فرایندها و مقایسه موقعیت آنها با دیگران را فراهم می‌کند و معمولاً مردم پول را برای مقام یا حمایت اقتصادی جستجو نمی‌کنند. بازخورد: تمایل مردم برای نیاز به کسب موفقیت است تا در بازخورد واقعی نتایج کارها موقعیت خود را بیابند و یک موفقیت شخصی به دست آورند. بنابراین، افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است بیشتر به کارهای فروشندگی و یا کارهای خصوصی که خود شخص مدیریت کار را برعهده داشته باشد روی می‌آورند. به علاوه طبیعت بازخورد واقعی برای برانگیختن مردم مهم است. در پاسخهایی که این افراد به سوالهای پیرامون کارشان داده‌اند مشاهده می‌شود که این افراد علاقه‌ای به توضیح خصوصیات شخصیتی خود ندارند. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها زیاد است می‌خواهند واقعیت را بدانند و بازخورد نتایج را ببینند. چرا افرادی که انگیزه کسب موفقیت در آنها بیشتر است عملکرد بهتری دارند؟ مک‌کله لند اینگونه بیان می‌کند چون آنها معمولاً وقت بیشتری صرف فکر کردن می‌کنند تا اینکه چگونه کارها را بهتر انجام دهند. در حقیقت او فهمید هرکجا که فکر بهتری برای انجام کار باشد عملکرد بهتری اتفاق می‌افتد. مثلاً: دانشجویان دانشگاه که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است معمولاً نمره‌های بهتری از دانشجویان ضعیف‌تر می‌گیرند. کسانی که تمایل به کسب موفقیت بیشتری دارند با تشویق کردن، عملکرد بهتری از آنها سر می‌زند چون آنها همیشه سعی در بهتر کردن امور محوله دارند. شرکت‌هایی که تعداد بیشتری از این افراد را در اختیار دارند سریعتر رشد می‌کنند و بازده و سود بیشتری دارند و حتی مک‌کله لند تحلیل‌هایش را از این هم بیشتر توسعه داده و معتقد است در کشورهایی که تعداد افراد با انگیزه کسب موفقیت، بیشتر است رشد اقتصادی ملی بیشتری دارند. آیا این مهارت آموختنی است؟ آیا می‌توانیم انگیزه نیاز به کسب موفقیت را به مردم آموزش دهیم؟ مک‌کله لند در حال قانع کردن دیگران برای پاسخ مثبت به سوال فوق بود. در حقیقت او مشغول توسعه برنامه‌های آموزشی برای افرادی بود که می‌خواستند میل به کسب موفقیت را افزایش دهند او همچنین برنامه‌هایی مشابه را برای قشرهای دیگر جمعیت توسعه داد. انگیزه مردم در کسب موفقیت: انگیزه افراد در کسب موفقیت می‌تواند ستون اصلی اغلب سازمانها باشد اما در مورد استعداد مدیران چه می‌توان گفت؟ همان‌طور که می‌دانیم افراد با میل زیاد به کسب موفقیت، دارای شخصیت‌های تولیدکننده هستند. اما هنگامی که آنها مستقل کار می‌کنند، بهتر کار می‌کنند تا هنگامی که کار گروهی انجام می‌دهند. هنگامی که کاری را خوب انجام می‌دهند میل دارند تا دیگران هم مثل آنها عمل کنند. در نتیجه بعضی وقتها این کمبودها باعث می‌شود تا دیگران تولید و عملکرد آنها را سرکوب کنند و مانع از به حداکثر رساندن پتانسیل آنها شوند. امروزه نیاز است که میل به کسب موفقیت کارکنان افزایش داده شود اما هنوز بسیاری از مدیران فقط به فکر افزایش مهارت کاری پرسنل هستند. یک مدیر خوب بودن کافی نیست و مدیر باید تاثیرگذار باشد. مک‌کله لند به این نتیجه رسید که برانگیختن میل به کسب موفقیت مردم مثل خانواده‌هایی است که انتظارات بیشتری نسبت به تواناییهای فرزندانشان دارند. والدین از فرزندانشان در سنین بین ۶ تا ۸ سالگی توقع دارند در بعضی کارها از خود استقلال نشان دهند و کارهایی را بدون کمک انجام دهند مثل مراقبت از خود در اطراف خانه. اگر والدین این توقعات را زود از فرزند خود داشته باشند و فرزندانشان نتوانند انجام دهند والدین بچه‌ها را سرکوب می‌کنند و شخصیت این کودکان توسعه پیدا نمی‌کند و این احساس را به بچه‌ها می‌دهد که آنها را نمی‌خواهند و آنها بی‌عرضه‌اند. در حالی که آنها هنوز برای این استقلال آمادگی ندارند و به عکس اگر بیش از حد بچه‌ها مورد حفاظت قرار گیرند این بچه‌ها وابستگی زیادی به والدینشان پیدا می‌کنند و همیشه منتظر می‌مانند تا والدین برایشان تصمیم بگیرند. مدیریت در هزاره سوم امروزه عقیده بر این است که همبستگی و انسجام اجتماعی جامعه جدید، تنها با مدیریت

صحیح امکان‌پذیر است. بر اثر مدیریت صحیح، ملتهای ضعیف، قوی می‌شوند. مدیریت در هر سازمانی، به منزله روح آن سازمان است. اگر روح سازمان به ضعف و سستی گراید، مرگ سازمان فرا می‌رسد. گویند که در سپاه نادر، پیری جنگ‌آور، راست و چپ سپاه دشمن را به وحشت انداخته بود و مبارزه جانانه‌ای به نمایش گذاشته بود. نادر که از مهارت و جنگجوی سالخورده، انگشت به دهان مانده بود، دستور داد او را به حضورش بیاورند. مأمور نادر در وسط میدان کارزار، پیر جنگجوی را فراخواند و پیام نادر را به او رسانید. پیر بر خلاف میل باطنی‌اش، چون سرگرم کارزار و حماسه آفرینی بود. به سوی نادر شتافت و عرق ریزان و خسته، با شمشیری آخته به نادر گفت: چرا مرا از وسط میدان کارزار، فرا خوانده‌ای؟ نادر به او گفت: ای پیر، با این گونه نبرد کردن، همه را شگفت‌زده کرده‌ای و به سان جوانان برومند به صف دشمن می‌تازی و پهلوانی می‌کنی؛ آن زمان که کشور مورد تاخت و تاز بود، چرا این گونه ظاهر نشدی؟ پیر در جواب گفت: آن زمان تو نبودی! دنیایی معنا در تفسیر این جمله نهفته است. مدیریت موفق، از پیر فرسوده نیز حماسه می‌آفریند و روح تازه‌ای در کالبد یک سیستم می‌دمد. ویلیام شکسپیر می‌نویسد: بنگرید آن شمع کوچک در دل تاریکی تا کجا نورش را پراکنده می‌سازد. یک عمل نیک و یا یک تصمیم درست از فردی خوش‌فکر نیز در این دنیای تاریک، همین گونه پرتوافشانی می‌کند. [۶] یکی از نکات برجسته دیگر در موفقیت در مدیریت، این است که مدیریت نشانه یک رشته از عملیات است، و مدیر، نشانه مرکزی در ساختار گروه است. از نظر ستو گدل، مدیریت رشته‌ای از عملیات، برای اثرگذاری بر فعالیت توده‌ها در جهت رسیدن به هدف است و میزان موفقیت آن بستگی به میزان اثرگذاری آن دارد و خود نیز متأثر از نظم و هارمونی در تصمیمات یک مدیر است. هاکسلی می‌نویسد: تنها داروی شفا دهنده دردها، نظم و خرد است؛ زیرا عامل وصول به اهداف و نقاط کانونی فعالیتهاست. راسکین می‌نویسد: هر کار درست و منظم و هر فکر شایسته، به چهره مدیریت، زیبایی و موفقیت می‌دهد. آن راس ریموتی راس می‌نویسد: یک مدیر موفق به تسهیم دستاوردها در یک سیستم می‌پردازد و از انگیزش یا کارانه گروهی بهره می‌گیرد؛ زیرا افزایش عملکرد مؤسسه یا سیستم یک سازمان را در میان اکثر یا تمام کارکنان یک قسمت، تقسیم می‌نماید و مشارکت بیشتر کارکنان را موجب می‌گردد. برخی مردم، بسیاری از روشها را در زیرمجموعه سرفصل تسهیم دستاوردها قرار می‌دهند؛ مثل تسهیم منافع و طرحهای پاداش به گروههای کوچک. تسهیل دستاوردهای یک مدیریت مهم‌ترین خصوصیات مشترک در تسهیل دستاوردهای یک مدیریت موفق بدین قرار است: ۱. بهبود عملکرد: یکی از اهداف تمام طرحهای تسهیم دستاوردها، بهبود عملکرد است. این عملکرد که ممکن است به سختی اندازه‌گیری شود، با استفاده از کل زمان واقعی، در مقابل زمان استاندارد یا اندازه‌گیری فیزیکی میزان ستاده، در مقابل میزان داده‌ها به دست می‌آید و با روشهای محاسباتی گسترده و بر اساس بهبود سیستم، صورت می‌گیرد. ۲. دستیابی به چیزی: در این رویه، مدیر همواره باید سعی کند که به سمت ارتقای خود و سازمان و نیروها حرکت کند. این مهم، بیانگر این مسئله است که سازمان نه فقط در چرخش باشد، بلکه باید به گردش درآید و به روزمرگی نیفتند. حضرت امیر المؤمنین علی (ع) می‌فرماید: کسی که دو روزش مساوی و شبیه هم باشد، ضرر کرده است. ۳. تسهیم همه یا بیشتر کارکنان: در گذشته و حتی در مدیریت کلاسیک، طرح تسهیم دستاوردها، گروه انتخاب شده‌ای از کارکنان، مانند کارکنان ساعتی یا کارکنان رسمی سازمان، را شامل می‌شد؛ اما امروزه برای بالا بردن موفقیت سازمان و ضریب رضایت شغلی و رضایت حرفه‌ای، جهت اصلی به سوی شامل نمودن تقریباً تمام افراد است. ۴. مشارکت کارکنان: بسیاری از برنامه‌ها با مشارکت به موفقیت نزدیک‌تر است. امروزه حرکت سازمانها به گونه‌ای است که در بخشهای دولتی و خصوصی، مشارکت قابل ملاحظه کارکنان را می‌طلبد و توسعه بهتر، همکاری، ارتباطات، کار و دستیابی به هدفها مورد تأکید قرار می‌گیرد. امروز در بحث موفقیت مدیران، مفهوم کار هوشمندانه‌تر مطرح است، که به طور معمول، نیازمند اشکالی از توانمندسازی و مشارکت کارکنان است. ۵. جهتگیری دراز مدت: زمان، عامل مهمی در امر مدیریت است و جهتگیریهای یک مدیر بایستی در ظرف زمان تعریف شود و عمده فعالیتها نیز در دراز مدت ترسیم گردد. متأسفانه غالب سازمانهایی که به آنتروپی مثبت (استهلاک

تدریجی) دچار می‌شوند و کمتر به سمت آنتروپی منفی (بازیافت مجدد و مهندسی مجدد) روی می‌آورند، به خاطر برنامه‌ها و دستارودهای کوتاه مدت است؛ و این مسئله، سبب ایجاد مشکلاتی در به کارگیری مشارکت کارکنان می‌گردد. ۶. عدم جهت‌گیری انفرادی: از آنجایی که تسهیم دستارودها، یک جهت‌گیری گروهی است، ظاهراً جهت‌گیری انفرادی یا گروه‌های کوچک، نمی‌توانند شامل یک سیستم گردند و لازم است که قبل از اجرا، اکثر شرکتها و جهت‌گیریهای انفرادی را حذف نمایند. ۷. اداره کردن افراد در محیط کار: یکی از رمزهای موفقیت یک مدیر کارآمد، کار کردن با گروه‌های به عنوان رهبر یک گروه یا مدیر چند گروه مجاز است که بخش مهمی از وظایف او را در بر می‌گیرد. تمایل به انجام دادن کارهای گروهی، به دلیل پیدایی روشهای کاری چند مهارتی و جایگزین شدن ساختارهای غیر سلسله‌مراتبی به جای ساختارهای سنتی سازمانی، روز به روز افزایش می‌یابد. مدیر موفق در ایجاد یک گروه کاری موفق، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد، و یک گروه کاری خوب، محصول فرماندهی یک مدیر است. یک گروه کاری خوب، نیرویی است زنده، در حال تغییر و پویا که در آن تعدادی از افراد به منظور همکاری با یکدیگر، دور هم جمع شده‌اند و به ارزیابی دیدگاههای مختلف می‌پردازند و با کمک همدیگر در جهت رسیدن به اهداف خود تلاش می‌کنند. رابرت هیلر می‌نویسد: همه گروه‌های موفق از یک سری خصوصیات مشترک در همه سازمانها و در سراسر دنیا بهره می‌برند اولین و مهم‌ترین و سنگ بنای همه این خصوصیات، رهبری قدرتمند و اثر بخش است. و در ادامه می‌نویسد: تعداد اعضای گروه در موفقیت یک سازمان، نقش تعیین‌کننده ندارد. یک گروه کاری موفق، ممکن است بین ۲ تا ۲۵ عضو داشته باشد. و مهم‌تر از مسئله تعداد اعضا، مدیریت خلاق و اثر بخش است. این مدیریت خلاق و اثر بخش، برای اینکه بتواند گروه موفق را به سمت اهداف خود پیش ببرد، باید توانایی ایجاد مؤلفه‌های زیر را داشته باشد: ۱. تعیین اهداف ۲. حمایت از گروه ۳. تزریق انگیزش ۴. ایجاد اعتماد ۵. تفویض اختیار ۶. تقسیم وظایف و تعیین مسئولیتها ۷. تشویق افراد به ارائه ایده‌های تازه ۸. بهسازی عملکرد ۹. تسهیم در مسئولیتها ۱۰. ایجاد خودگردانی خودکنترلی از آنجایی که دنیای امروز را دنیای سازمانها می‌دانند و متولیان این سازمانها انسانها هستند، فلسفه وجودی سازمانها، متکی به حیات انسان است. انسانها در کالبد سازمانها روح می‌دمند و آنها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. موارد فوق، مهم‌ترین مؤلفه‌های انسانی سازمانهاست. سازمانها بدون وجود انسان، نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود و حتی با وجود فن‌آور شدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان، چون گذشته باقی خواهد ماند. این نکته نیز حائز اهمیت است که منابع انسانی، با ارزش‌ترین منبع برای سازمانها هستند و آنها باید که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می‌کنند و سرانجام مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند؛ بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثر بخشی را معنا می‌دهند. با این وصف، از آنجایی که منابع انسانی، بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر یا مدیر و سرپرست در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت زیادی برخوردار است و یک مدیر موفق با بهره‌گیری از دانش لازم به این مهم بها می‌دهد. مدیر باید تزریق‌گر انگیزه‌ها باشد؛ زیرا چنین افراد و تیمهایی در محیط کار برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند و در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشند و هم درست برانگیخته شوند، و بدین منظور، باید ابزارها و وسایل انگیزش را شناخت و آنها را به موقع و توسط مدیران لایق و شایسته به کار گرفت تا چنین مهمی محقق شود. رضایت کاری، علاقه، وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان، منوط به ایجاد محیطی است که مدیر متولی و مسئول آن است. ویژگیهای حرفه‌ای مدیران موفق در زمان حاضر، در سازمانها مدیرانی قادرند در صحنه کار، روز به روز به درجه کارایی خود بیفزایند و بهره‌وری خود را افزایش دهند که حرفه‌ای باشند. یکی از تعاریف جدید مدیریت به ما می‌گوید: مدیر باید بداند، بتواند و انسان باشد. دانستن، یعنی دانش لازم و مهارت فنی در بودجه ریزی، نظارت، گزارش دهی و... توانستن، یعنی قدرت مانور و عمل، مانند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هماهنگی، کنترل و... انسان بودن، یعنی مهارت روابط انسانی، درک روابط سازمانی و... بر اساس این محورها،

جدولی از ویژگیهای حرفه‌ای مدیران موفق ارائه می‌گردد. ویژگیهای حرفه‌ای بودن مدیران موفق شایستگی انسجام پایداری انسان‌گرایی دارا بودن دانش روز ۱ Uptoczub. اعتبار بخشی به شخصیت، شغل و سازمانی که در آن کار می‌کند ۱. وظیفه شناسی ۱. گرایش عمیق به اطرافیان ۲. آشنایی تخصصی با حرفه مورد نظر ۲. عملکرد صادقانه ۲. تعهد به کار توجه به رفاه دیگران ۳. کسب مهارتهای ویژه ۳. رهایی از تعصب ۳. وقت شناسی ۳. رعایت احترام متقابل ۴. توان استفاده از مهارتها ۴. بالا بودن درجه فرهنگ کار ۴. آشنایی با مدیریت زمان ۴. احترام به قانون ۵. بازسازی تجربیات ۵. برخورداری از انضباط ۵. جلوگیری از اتلاف در سازمان ۵. درک مشکلات دیگران ۶. گرایش به انجام کار ۶. دارا بودن وجدان کاری ۶. پذیرش مسئولیت به طور مسئولانه ۶. درک انتظارات متقابل ۷. اعتماد کامل به همکاران درصد بالای این ویژگیها در درون افراد، باعث می‌شود که مدیر سازمان همواره به عنوان مرجع تصمیم‌گیری و به صورت یک فرد بالنده سازمانی مطرح شود و موفقیت جمع و سازمان را به ارمغان آورد. از آنجایی که هر ذهنی در سازمان می‌تواند تعداد نامحدودی ایده تولید کند، چنین مدیری با خیل عظیمی از انسانهای ایده‌مند مواجه می‌شود؛ نه اینکه او سوق‌دهنده افرادی باشد که فقط منتظر خزیدن هستند و اصطلاحاً مدیر دست به حرکت فروشی باید بزند. از وظایف مدیر در سازمان، توجه به روحیه کارکنان است. روحیه، نتیجه میلیونها فعل و انفعال جسمی و روحی است که درون ما اتفاق می‌افتد و تغییرات احساسی در ما درباره شغل، سازمان و مدیر به وجود می‌آورد. ممکن است این احساس به وجود آمده، اثر بخش باشد و ممکن است مخرب و کاهنده کارایی. هر نوع روحیه، دارای دو جز اصلی است: ۱. وضعیت روحی؛ ۲. وضعیت جسمی. مدیر در نقش رهبری، باید همواره وضعیت روحی کارکنان را بسنجد و عواملی را که ممکن است در روحیه آنان تأثیر مخرب داشته باشد، از بین ببرد تا میزان رضایت شغلی کارکنان همواره در سطح مطلوبی قرار داشته باشد. عدم توجه مدیر به روحیه کارکنان، میزان نارضایتی را افزایش می‌دهد و عامل کاهش میزان موفقیت اوست OD و موفقیت مدیر موفقیت مدیر یا بازسازی و بهبود سازمان (O.D=OrganizationDexelopmento)، نوعی فعالیت بهینه و کارآمد مدیریت برای ارتقای کیفی و بالندگی سازمان است و در سه سطح فردی و گروهی و ساختار سازمان فعالیت می‌کند. یک مدیر موفق در OD معمولاً: ۱. بر کار تیمی تأکید می‌کند؛ نه تلاش فردی. ۲. تغییر در فرهنگ سازمان را مد نظر دارد. ۳. بر ایجاد انگیزش تأکید می‌کند. ۴. بر پاداش گروهی تأکید می‌ورزد. ۵. بر همکاری مدیران و فرهنگ مشارکت تأکید می‌کند. ۶. ارتقا و چرخه بهره‌وری را مد نظر دارد. ۷. فرآیندی همیشگی را به سمت رقابتهای سالم ایجاد می‌کند. ۸. هدف اصلی آن، تغییر در رفتار و روش و ساختار است. سازمانها به سان موجود زنده به دنیا می‌آیند، رشد می‌کنند، به بلوغ می‌رسند و سرانجام دچار کهولت می‌شوند و از بین می‌روند. برای جلوگیری از مرگ زودرس سازمانها، لازم است سیستم دائماً در خود تغییرات مطلوب ایجاد کند تا اثربخشی لازم را جهت انجام وظایف خود داشته باشد. مدیر آشنا به OD مانند طبیعی است که هدف اصلی او شناختن بیماریهای سازمان و کوشش برای از بین بردن آنها و ایجاد تغییرات مناسب در سازمان، برای پیشگیری از بروز مشکلات جدید می‌باشند. مروری بر پژوهشهای انجام شده - پیترز و واترمن برای نخستین بار در یک پژوهش گسترده، با مطالعه ۴۳ شرکت بزرگ آمریکایی که در شش شاخص: رشد مرکب دارایی‌ها، رشد مرکب سهام، نسبت ارزش بازاری به ارزش دفتری، بازده سرمایه، بازده سهام و بازده فروش از رقبای بالاتر بودند به ۸ اصل اساسی موفقیت در این شرکتها رسیدند و نتایج را در کتابی با عنوان در جستجوی برتری که به یکی از پرفروش‌ترین کتابهای مدیریتی مطرح شد، ارائه دادند. در این پژوهش، هشت ویژگی شرکتی مبتکر و نوآور به این شرح عنوان شد. [تعصب به عمل، تماس نزدیک با مشتری، استقلال و تهور، بهره‌وری از کارکنان، توجه به ارزشها، پایبندی به کار اصلی، ساختارهای ساده و تمرکز و عدم تمرکز] (پیترز و واترمن، ۱۹۸۲). مطالعه مهم بعدی توسط جیمز کالینز و جری پوراس انجام شد که در یک طرح پژوهشی شش ساله با بررسی ۱۸ شرکت که موقعیت خود را برای پنج تا پانزده دهه حفظ کرده بودند، با ۱۸ شرکت دیگر که در مقایسه چندان موفق نبودند، به شناسایی مجموعه اصولی که موجب تمایز این

شرکتها شده بود، پرداخته که در نهایت ویژگیها و فلسفه حاکم بر شرکتهای آرمانی را در کتابی با عنوان ساختن برای ماندن منتشر کردند. رویکرد ساعت سازی نه ساعت گویی، فلسفه هم این و هم آن، هدفهای مهمتر از سود، حاکمیت جهان بینی و حفظ پایداری و پیشرفت، دارا بودن هدفهای بلند پروازانه، انتخاب شایسته، مدیریت درون زاء، پیشرفت و بهبود مستمر، به عنوان ویژگیهای شرکتهای آرمانی عنوان شده است (کالینز و پوراس، ۱۹۹۷). جیمز کالینز (۲۰۰۱) در یک پژوهش ۵ ساله دیگر، ۲۸ شرکت از میان شرکتهای برگزیده مجله فورچون، شرکتهایی را که در یک بازه زمانی ۱۵ ساله سود مرکب سهام آنان به سه برابر ارزش بازار رسیده بود، مورد مطالعه قرار دادند. پژوهش آنها این ویژگیهای را در خصوص این شرکتها آشکار کرد و نتایج در کتابی: با عنوان از خوب به عالی منتشر شد. حاکمیت رهبری سطح پنجم، رویکرد ابتدا فرد بعد هدف، توان رویارویی با حقایق ناخوشایند و درعین حال یقین داشتن به موفقیت، حاکمیت مفهوم خارپشتی و سادگی در دو محور: فرهنگ مبتنی بر نظم گرایی، بهره گیری از شتاب دهنده های فناوری به عنوان مجموعه ویژگیهای شرکتهای رهسپار تعالی مطرح شد (کالینز، ۲۰۰۱). گری هارپست در یک مطالعه از ۵ راز شرکتهای با عملکرد برتر: تیم رهبری قوی، توانایی جذب و نگهداری کارکنان با کیفیت، رویکرد منسجم و منظم به کسب و کار، توانایی استفاده استراتژیک از فناوری، استفاده مناسب از تامین کنندگان قابل اعتماد، نام می برد. (Harpest, ۲۰۰۶)

ویلیام جویس و همکاران در بررسی خود از ۱۶۰ شرکت در صنعت های مختلف و مطالعه بیش از ۲۰۰ تکنیک مدیریتی در طی ۵ سال مجموعه عواملی را که باعث رسیدن به نتایج برتر برای سهامداران می شد بررسی کردند و نتیجه پژوهش خود را فرمول ۴+۲ نامیدند. در این پژوهش دو دسته از عوامل شناسایی شدند که به عوامل اولیه و ثانویه تقسیم می شوند. عوامل اولیه، شامل: استراتژی متمرکز، اجرا، فرهنگ عملکرد و سازمانهای تخت و سریع است. عوامل ثانویه، شامل: هوشمندی، رهبری متعهد، نوآوریهای تحول آمیز در صنعت و رشد از راه مشارکت. برای رسیدن به موفقیت می بایستی تمامی عوامل اولیه و دست کم دو تا از عوامل ثانویه وجود داشته باشند که در اصطلاح به آن فرمول ۴+۲ موفقیت کسب و کار گفته می شود. دالتون در بررسی خود در زمینه عناصر اصلی سازمان، با عملکرد برتر ۵ جزو اصلی یک سازمان با عملکرد برتر را مشارکت کارکنان، تیم های کاری خودگردان، فناوری تولیدی منسجم، یادگیری سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر عنوان کرده است. (Dalton, ۲۰۰۰) هاردستی در بیان ده ویژگی یک سازمان موثر شفاف بودن ماموریت سازمانی، قدرت چشم انداز رهبری، تعهد، باور و تعلق خاطر به چشم انداز مشترک در سرتاسر سازمان، تیم رهبری متعادل و منسجم، هدفها و مقاصد روشن و قابل اندازه گیری، مکانیزمهایی برای دریافت بازخورد از خارج سازمان، اشتیاق به یاد گیری مستمر، در جستجوی تعالی و برتری بودن، فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم گیری کارآمد و پاس داشتن موفقیتهای دسته جمعی را در دستیابی به عملکرد برتر موثر می داند. (Hardesty, ۲۰۰۳) گریگوری اسمیت در مقاله خود، هفت راز ایجاد سازمانهای با عملکرد برتر را، تعهد و مشارکت مدیریت ارشد، تمرکز استراتژیک، تیم های راهبری، شناسایی پروژه های کلیدی بهبود، تیم گرایی، ایجاد منشور و اندازه گیری (سنجش) ذکر می کند. (Smith, ۲۰۰۲) فصل سوم در تحقیقات اجتماعی، پس از انتخاب موضوع برای پژوهش مهمترین اصل، انتخاب جامعه آماری است. منظور از جامعه آماری، همان جامعه اصلی که از آن نمونه یا معرف بدست می آید. لذا جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان، کارشناسان و مدیران اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی خراسان است که به تفکیک به شرح ذیل می باشد: تعداد کل کارکنان موسسه (رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین و شرکتهای) ۹۲ نفر □ تعداد کارکنان رسمی و پیمانی ۶۳ نفر که از این تعداد ۲۷ نفر خانم و ۳۶ نفر آقا می باشد. □ تعداد کارکنان قرارداد کار معین ۱۵ نفر که از این تعداد ۵ نفر خانم و ۱۰ نفر آقا می باشد. □ تعداد کارکنان شرکتهای ۱۴ نفر که از این تعداد ۱ نفر خانم و ۱۳ نفر آقا می باشد.

که در سال ۱۳۸۸ در اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی خراسان مشغول به کار هستند. (نمودار زیر) بعد از تبیین جامعه آماری، در راستای جمع آوری اطلاعات ابتدا باید سعی

شود که از روشهای درست و متناسب استفاده شود چرا که هر پژوهش روش یا روشهای خاص را جهت جمع آوری اطلاعات می‌طلبد و آنگاه باید کوشید تا داده‌ها با کمترین ضریب خطا بدست آیند و از عوامی چون فقدان روح عملی، تعصب و سوگیری پرسشگر و پاسخگو که بر نتایج حاصل تاثیر می‌گذارند دوری جست. باید خاطر نشان کرد که در روش میدانی، بهترین تفکیک در جمع آوری داده‌ها، استفاده از تکنیک پرسشنامه است که پژوهشگر با مراجعه به اعضای نمونه، سوالات را برای آنان بازگو و یا جهت تکمیل به آنها می‌دهد و از این طریق با تکمیل پرسشنامه، اطلاعات لازم جمع آوری می‌شود. در این تحقیق یک پرسشنامه که شامل مقدمه و ۱۹ سوال بود تهیه و تنظیم شده است که در آن از مقیاس ترتیبی استفاده شده است. پرسشنامه مربوطه بعد از اصلاح و بازبینی و جویا شده نظریات کارشناسان و مدیران مربوطه در اختیار کارکنان اداره قرار گرفت. از تعداد ۹۲ نفر از کارکنان اداره فقط ۴۱ یعنی ۴۴٪ پرسشنامه‌ها برگشت داده شدند. در این تحقیق، طبقه بندی اطلاعات بر اساس روش رتبه‌ای انجام شده که به شرح جدول ذیل می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، روش احتمالی از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در این تحقیق با توجه به تعداد جامعه آماری که ۹۲ نفر محاسبه شده و از این تعداد ۳۳ نفر خانم و ۵۹ نفر آقا می‌باشند، تعداد نمونه تحقیق ۴۱ نفر (۴۴٪) می‌باشد که از این تعداد ۲۲ نفر آقا و ۱۹ نفر خانم به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. و از این تعداد ۴ نفر کارکنان شرکتی، ۷ نفر کارکنان قرارداد معین، ۲ نفر کارکنان پیمانی و تعداد ۲۸ نفر از کارکنان رسمی می‌باشند. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تجزیه و تحلیل آماری و عینی و در پردازش اطلاعات از روش پردازش توصیفی اطلاعات استفاده شده است که در این روش بر اساس اطلاعات دقیق و کمی بدست آمده با استفاده از مدل‌های آماری و ریاضی بر تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته و نتایج را سریع، روشن و نزدیک به اقیعیت اعلام می‌دارد بر اساس سوالات پرسشنامه، از سوال ۱ تا ۱۱، کارکنان اداره به شرح جدول ذیل گزینه‌های عالی، خوب، متوسط و ضعیف را علامت زده‌اند. فصل چهارم - تجزیه و تحلیل اطلاعات دانش مدیریت، آگاهی سازمان یافته‌ای است که زیرساز عمل مدیران می‌باشد. موفقیت عملکرد یک سیستم به نحوه مدیریت آن بستگی دارد بنابراین عملکرد یک مدیر در ایجاد هماهنگی بین کارکنان نقش کلیدی دارد و می‌تواند تاثیر بسزایی در موفقیت عملکرد یک سازمان داشته باشد. در این مطالعه توصیفی، ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است که جهت دستیابی به اهداف پژوهش در دو بخش تنظیم گردیده است. بخش اول شامل ۵ سؤال در ارتباط با مشخصات فردی و بخش دوم شامل ۱۱ سؤال در ارتباط با نحوه رضایت کارکنان و عملکرد آنان مطرح گردیده است. یافته‌ها نشانگر آن است که کل شرکت کنندگان در پژوهش از تعداد ۹۲ نفر، ۴۱ نفر یعنی ۴۴٪ که از این تعداد، (۲۳٪) آقایان و (۲۰٪) خانمها بودند. نمونه‌های این پژوهش، تعداد کارکنان رسمی (۴۳ نفر) بودند که از این تعداد ۲۸ نفر و تعداد کارکنان پیمانی (۲۰ نفر) بودند که از این تعداد ۲ نفر و تعداد کارکنان قرارداد کار معین (۱۵ نفر) بودند که از این تعداد ۷ نفر و تعداد کارکنان شرکتی (۱۴ نفر) بودند که از این تعداد ۴ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که نحوه موثر استفاده از سیستم‌های کاری در اداره را ۱۲٪ از افراد عالی، ۴۸٪ خوب، ۳۴٪ متوسط و ۰۴٪ افراد ضعیف اعلام کردند. تناسب بین میزان کار و میزان حقوق دریافتی را ۱۹٪ خوب، ۵۳٪ متوسط و ۲۶٪ افراد ضعیف اعلام کردند. همچنین نتایج پرسشنامه‌ها نشانگر این مطلب بود که روحیه همکاری در اداره به میزان ۵۶٪، مشورت و جلب توجه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها ۴۶٪، میزان رضایت از شرایط محیط کار ۵۳٪، ارتباط افراد با روسا و بقیه همکاران ۶۰٪، معرفی کارکنان به دوره‌های آموزشی ۳۹٪، رعایت قوانین و مقررات اداری ۶۳٪، میزان تقسیم عادلانه کار ۴۰٪، میزان رضایت شغلی ۴۳٪ و میزان تشکر و قدردانی از زحمات کارکنان در اداره ۲۴٪ است. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عملکرد مدیریت براساس فرآیند مدیریت خوب بوده است ولی در ۳/۱ عوامل عملکردی مرحله سوم از قبیل اقدامات لازم جهت رفع احتیاجات مادی و معنوی افراد، ایجاد دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، ایجاد محیط برای ابتکار و نوآوری و تشویق در انجام وظایف و همچنین بعضی از فاکتورهای عملکردی در مرحله پنجم فرآیند مدیریت (کنترل) شامل فراهم آوردن

رضایت بیشتر کارکنان از شغل و شرایط محیط کار و میزان حقوق و دستمزد و پاداش دریافتی، باید تجدید نظر و دقت بیشتری بعمل آید تا رضایت کامل کارکنان و بازدهی بالای افراد را شامل شود. (در قسمت پیوسته نمودارهای نظریات کارکنان به تفکیک نشان داده شده است) فصل پنجم - خلاصه و نتیجه گیری در بازار رقابتی امروزی، ضرورت دارد که سازمانها همواره باید یک گام جلوتر از رقبای باشند بنابراین سازمانها تلاش می کنند که پیوسته برتری رقابتی خود را حفظ کنند. فشارهای فزاینده محیطی و تحولات فراگیر سازمانها را با چالشهای گوناگونی روبه رو ساخته است که ناکارآمدی نگرشها، سیستمها و ابزارهای مدیریتی قدیمی کاملاً آشکار شده است، چرا که با رویکردهای سنتی، نمی توان در بازاری که تمامی قواعد حاکم بر آن دگرگون شده است به رقابت پرداخت. هر شرایطی ابزار ویژه خود را می طلبد و طراحی سازمانی که بتواند نتایج عملکردی برتر، پایدار و فراتر از رقبا و انتظارات ذینفعان را فراهم کند، یک ضرورت است. پژوهشهای، انجام شده در مورد سازمانهایی که در این شرایط مانند نگینی بر پیشانی دنیای کسب و کار می درخشند، نشان می دهد که این سازمانها از یک مجموعه ویژگیهای کلیدی و مشترک بهره مند بوده اند و توانسته اند از این راه نتایج عملکردی فوق العاده ای را کسب کنند. بی تردید فراهم سازی یک سازمان که تمامی ویژگیهای مطرح شده را در یک زمان در بر داشته باشد کمی دور از دسترس به نظر می رسد، چرا که سفر تبدیل شدن از یک سازمان سنتی به یک سازمان متعالی و با عملکرد برتر، سفری طولانی است و مدیران نیز در این راه با چالشهای گوناگونی روبه رو خواهند شد. امروزه داشتن بهره‌وری و ارتقاء آن، نیاز انکارناپذیری برای سازمانها است. مهمترین عامل تولیدی هر سازمان منابع انسانی آن می باشد. مدیریت بعنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روز آوری منابع انسانی و در نتیجه بهبود بهره‌وری نیروی کار به شمار می رود. مدیریت از طریق بهبود جو سازمانی و ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب و حذف عملکرد نامطلوب با استفاده از شیوه های پرداخت تشویقی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد هر چه مدیریت در نیل به اهداف مذکور موفق تر باشد، بهره‌وری نیز افزایش یافته در نتیجه سهم بازار و سود بیشتری را عاید سازمان خواهد نمود. روند مذکور باعث ایجاد ثروت و تداوم و بقاء سازمان در دنیای رقابتی و پرتلاطم امروزی خواهد شد. مدیریت مهم ترین و سازنده ترین نقش در یک سازمان را ایفا می کند. آگاهی از دانش نوین، تجربه بالا و تشخیص صحیح می تواند در جهت دستیابی اهداف سازمانی بسیار راه گشا باشد. مدیریت عملکرد ناب به هدفی فراتر از مدیریت عملکرد امروزی می نگرد و به کاهش اتلاف، حذف ضایعات، بهره‌وری حداکثر و افزایش رضایت ذینفعان و استفاده بهینه از منابع می پردازد. در بهینه سازی نیروی انسانی، افراد سازمان مطلع می شوند کجا قرار دارند به گونه ای که بدانند تا چه حد خوب عمل می کنند لذا از حوزه های بهبود آگاه می شوند. تفویض اختیار امور، سطوح انگیزش، مهارت و تعهد در نیروی کار افزایش می یابد. همچنین انتظارات مدیران از کارکنان و بالعکس به طور روشن بیان می گردد. در استفاده از منابع مالی و تجهیزات میتوان: اصلاح در سیاست پرداخت حقوق و پاداش بی اساس و ثابت، بکار بستن معیارهایی بر پایه ارزش افزایی افراد و اختصاص میزان مناسب بودجه به فعالیتها و پروژهها همراه با نظارت و دست یابی به بازده حداکثر در زمان معین و کیفیت مطلوب را از مزایای مدیریت عملکرد ناب دانست. پیشنهادات تحقیق: با توجه به نتایج کسب شده از این تحقیق و بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه ها پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد - : تدوین و یا اصلاح قوانین و مقررات امور استخدامی ادارات و سازمانها چه دولتی و چه غیر دولتی، مبحث کاربردی تناسب ویژگی های شخصیتی با شرایط شغلی مورد نظر لحاظ گردد. در واقع سازمانها در بدو استخدام می بایست شغل مورد نظر را چون لباسی در نظر بگیرند که کارمندی متناسب و برابر آن لباس برایش انتخاب و جذب کنند که فردا از تنگی یا گشادی آن رنجیده خاطر نگردد. اعمال چنین مواردی در امر بکارگیری منابع انسانی مورد نیاز سازمانها، می تواند کارایی کلی سازمان را تا حداکثر توان پیش بینی شده برساند. نتایج حاصل شده از انجام این تحقیق گواه آشکار این مطلب است که سازمانها و یا شرکتها می

بایست به کیفیت استخدام منابع انسانی خویش که ناشی از تناسب بهینه فرد با شغل می باشد، بیش از هر موضوع دیگری در امر مزیت های رقابتی منابع انسانی خود توجه کرده و معیار های انتخاب افراد را در پست های متنوع و متفاوت سازمان نه به طور یکسان و مشابه، بلکه به طور متناسب با شرایط و ویژگی های مورد نیاز تدوین و بکار گیرند .- به مؤسسه‌ای که در مشاغل خدماتی مانند سازمان های مشاوره مشغول به کارند و در آنها درصد بسیاری از خدمت ارائه شده به مشتری و ارباب رجوع ارتباط مستقیم به توانایی، مهارت، آموزش و ویژگی های فردی کارکنان مانند اخلاق و برخورد با مشتری دارد، پیشنهاد می گردد که بیشتر از سازمان ها و مؤسسات فعال در عرصه های دیگر به امر تناسب شخصیت و شغل کارمندانشان توجه کنند زیرا چنانکه دیده شد، این فرآیند نقشی بسیار اساسی و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان و در نتیجه مؤسسه و سازمان بازی می کند و می تواند مجرای برای اثربخشی بهتر فعالیت های سازمان و مؤسسه باشد .- به مدیران سازمان ها که به دنبال ایجاد تغییر و تحول در حیطه مدیریتی خود بوده و قصد کارآمدتر کردن اداره و سازمان خود را در جلب مشتری، ارائه خدمت به مردم و یا رقابت با رقیبان خود در بازار را دارند، توصیه می شود که سهم بیشتری به تلاش در جهت بکارگیری بهینه کارکنان در شغل ها و پست های موجود در برنامه های مدیریتی خود اختصاص دهند. همیشه تکنولوژی و منابع مالی داروی ناکارآمدی سازمان نمی باشد، بلکه مباحث ساده ای مانند تناسب بیشتر شخصیت با شغل کارکنان در بسیاری موارد آن هم در ادارات و سازمان های داخلی کشور که کمترین توجه به این موضوع شده و می شود، بسیار گره گشا و مفید می باشد. پیوسته با توجه به پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارکنان اداره و نظریات آنان به تفکیک هر سوال به شرح جداول ذیل است : استفاده موثر از سیستمهای کاری در اداره تناسب بین میزان کار و میزان حقوق دریافتی روحیه همکاری در اداره میزان مشورت و جلب مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های مدیریتی میزان رضایت از شرایط محیط کار ارتباط افراد با همکاران ، مدیران و رؤسا در اداره معرفی کارکنان به دوره های آموزشی متناسب با نیاز آنان رعایت قوانین ، مقررات و سلسله مراتب اداری در اداره تقسیم عادلانه کار میزان رضایت شغلی در اداره قدردانی و تشکر از تلاش و کوشش کارکنان مقاله ای تحت عنوان : بی انگیزگی کارکنان خود را متوقف کنید عنوان مقاله: بی انگیزگی کارکنان خود را متوقف کنید مولف/مترجم: ترجمه: یاسر جلالی موضوع: انگیزش و عملکرد چکیده: اغلب شرکتهای اشتباه عمل می کنند. آنها به جای آنکه سعی کنند تا به کارکنان خود انگیزه بدهند، باید از بی انگیزه شدن کارکنان خود جلوگیری کنند. تعداد زیادی از پرسنل وقتی یک کار جدید را آغاز می کنند، بسیار شیفته و علاقه مند آن هستند. اما طبق یافته های تحقیق ما، در ۸۵ درصد شرکتهای، انگیزه پرسنل در شش ماهه اول به سرعت کاهش می یابد و در سالهای بعد نیز روحیه آنها بدتر خواهد شد. این یافته ها بر اساس مطالعه ای شکل گرفته است که بر روی ۲/۱ میلیون نفر از کارکنان ۵۲ شرکت برتر از میان ۱۰۰۰ شرکت مجله فورچون بین سالهای ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۴، توسط مؤسسه تحقیقاتی سیروتا (نیویورک) انجام شده است. این مشکل به اصول و مبانی مدیریت مربوط می شود. یعنی هم به سیاستها و رویه هایی که شرکتهای در مدیریت کردن نیروهایشان به کار می گیرند و هم به روابطی که مدیران به صورت فردی به وسیله گزارشهای مستقیم خود برقرار می کنند. تحقیق ما نشان می دهد که چگونه رفتار و عملکرد مدیران به مشکل بی انگیزگی پرسنل اضافه می کند. همچنین تحقیق ما نشان خواهد داد که مدیران برای تغییر این وضع چه کاری می توانند انجام دهند. سه هدف کلیدی افراد در کار برای آنکه علاقه و شیفتگی را که کارکنان در ابتدای شروع کار خود دارند حفظ کنیم، مدیریت باید سه هدفی را که عده زیادی از کارکنان در کار خود در پی آن هستند، بفهمد و سپس آنها را برآورده کند. این اهداف عبارتند از :- برابری : در مسائلی مثل دستمزد، مزایا و امنیت شغلی با پرسنل به طور عادلانه و برابر رفتار شود .- موفقیت : احساس افتخار کردن از شغل و از کارفرما .- همراهی و رفاقت : داشتن روابط خوب و برابر با همکاران. برای نگهداری یک نیروی کار علاقه مند، مدیریت باید تمام این اهداف را تأمین کند. در شرکتهایی که فقط یکی از این اهداف تأمین می شود، کارکنان یک سوم علاقه مندی کارکنانی را دارند که شرکتهایشان تمام این اهداف را برآورده می سازند. این اهداف نمی توانند

جایگزین یکدیگر شوند. شناختن و درک کردن صحیح پرسنل نمی تواند جایگزین دستمزد خوب شود، پول نمی تواند جایگزین حس افتخار و سربلندی از انجام یک کار شود و سربلندی به تنهایی هیچ تضمینی ایجاد نمی کند. آنچه مدیران به تنهایی می توانند انجام دهند تأمین این سه هدف، هم به سیاستهای یک سازمان بستگی دارد و هم به عملکرد روزمره مدیران که به صورت فردی انجام می گیرد. اگر یک شرکت مدیریت با استعدادی داشته باشد [سعی کند که خیلی خوب شرکت را مدیریت کند]، یک مدیر بد می تواند این مدیریت خوب را در قسمت زیر نظر خودش خراب کند. و برعکس؛ مدیران باهوش و همدل [با کارکنان] می توانند با ایجاد علاقه و تعهد در زیرمجموعه خودشان، بر مقدار زیادی بی مدیریتی یک شرکت غلبه کنند. در حالی که مدیران به صورت فردی نمی توانند همه تصمیمات رهبری (مدیران رده بالای سازمان) را کنترل کنند، با این حال می توانند یک نفوذ عمیق بر انگیزش کارکنان داشته باشند. مهمترین مسئله در انگیزه دادن به پرسنل، ایجاد حس امنیت برای آنهاست، بدین معنی که آنها ترسی نداشته باشند از اینکه اگر عملکرد آنها عالی نباشد، شغل آنها در خطر خواهد بود. کارکنان باید حس کنند که اخراج کردن آنها آخرین راه چاره است و تنها راه برخورد با مشکلات نیست. اما ایجاد حس امنیت فقط آغاز کار است. اگر هر یک از ۸ مرحله زیر درست به کار برده شوند، می توانند نقش کلیدی را در تأمین اهداف کارکنان شما برای کسب موفقیت، برابری و همراهی بازی کنند و آنها را قادر سازند تا شور و شوقی را که در زمان استخدام و شروع به کار داشتند، حفظ کنند. موفقیت یک هدف الهام بخش را القا کنید. یک عامل مهم برای ایجاد اشتیاق (علاقه) در کارمندان، وجود یک هدف سازمانی مشخص، معتبر و الهام بخش است. در واقع برای کارمندان، هدف انجام کار، خیلی اهمیت دارد. آنها باید بدانند که برای چه در این شغل استخدام شده اند و هدف از انجام این شغل چیست. بنابراین، «دلیلی برای بودن» یا «دلیلی برای این جا بودن» برای پرسنل، فراتر از پول قرار خواهد گرفت. هر مدیری باید قادر باشد تا خیلی سریع یک هدف قدرتمند را برای واحد خودش بیان کند. به مثال زیر در مورد هدف یک شرکت توجه کنید. در این مثال یک گروه سه نفره که در یک موسسه بیمه کار می کنند، هدف از کار خود را این چنین توضیح می دهند: کار بیمه ها در ارتباط با مردم است. کار بیمه این نیست که مثلاً شما فرم های بیمه را چگونه پر کرده اید یا اینکه چک ها را چگونه نوشته اید. بیمه یعنی اینکه وقتی مردم بیمار هستند، چگونه مورد مراقبت قرار می گیرند، یا وقتی مشکلی دارند چگونه به آنها کمک می شود. این توضیح بسیار موثر است، زیرا در شرکت کوچکی تهیه شده است که تحت نظر یک هیئت رئیسه پر قدرت و سخنران (سخنور) قرار ندارد و شرکتی است که معمولاً با قوانین و مقررات اداری (بوروکراتیک) شناخته می شود. کسانی که این توضیح را ارائه کرده اند واقعاً درک و احساس درستی از کار خود داشته اند، زیرا که تمرکز آنها بر نکته صحیحی است، چون بر نتیجه کار (مردم) تأکید دارند، تا بر وسایل و ابزارهای انجام کار (پر کردن فرم های بیمه شرح شغل، ابزار قدرتمندی است. اما به همین اندازه هم مهم است که مدیر بتواند موضوع را برای زیردستان شرح دهد و قادر باشد تا برای بیان دلیل انجام وظیفه، با آنها ارتباط برقرار کند. کارکنان را درک کنید. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تمام همکاریهای یک کارمند، چه بزرگ چه کوچک، مورد توجه قرار گرفته است. شعار بسیاری از مدیران این است که «چرا باید برای انجام کاری از کسی تشکر کنم که او برای آن کار دستمزد می گیرد؟» کارمندان این نکته را بسیار بازگو می کنند چقدر به قدردانی اهمیت می دهند. کارکنان همچنین اعلام می کنند که چقدر ناراحت هستند زمانی که مدیران وقتی را اختصاص نمی دهند تا به خاطر انجام صحیح یک کار از آنها تشکر کنند، اما خیلی سریع آنها را به خاطر اشتباهات نکوهش می کنند. درک موفقیتهای فرد توسط دیگران، یکی از نیازهای اساسی انسان است. توجه و درک کردن کارکنان، فضایل و کمالات آنها را افزایش می دهد، یاری کردن باعث می شود که این کمالات بیشتر شود. دستی بر شانه فرد زدن، گفتن جمله «خوب بود»، غذا خوردن با کارمند، اشاره کردن به کار خوب پرسنل نزد مقامات بالا، مقداری انعطاف پذیری در زمان بندی برنامه ها، یک روز مرخصی یا حقوق تشویقی یا حتی یک پیغام تشکر روی میز، اندکی از صدها راهی است که مدیران به وسیله آن می توانند قدردانی خود را از یک کار خوب نشان دهند. چنین

روشهایی بسیار موثر هستند، اگر که بی ریا باشند، با دقت انجام شوند و به وسیله دستمزد منصفانه و قابل رقابت تقویت شوند و همچنین جایگزینی برای آنها مطرح نشود. روشهای دیگر به جای آن اعمال نشود. ۳- برای کارکنان خود یک تسریع کننده باشید. ترکیب کردن مدل فرمان دادن و کنترل کردن، یک راه مطمئن برای کاهش بی‌انگیزگی است. در عوض، نقش کلیدی خود را به عنوان تسریع کننده کارکنان تعریف کنید: این شغل شماست که انجام کارهای آنها را تسهیل کنید. گزارشهای شما، در این منظر، «مشتریان» (طرف مقابل) شما هستند [باید کارشان را راه بیاندازید]. نقش شما به عنوان یک تسریع کننده شامل یک سری فعالیت هاست: برای واحدهای دیگر و سطوح مدیریتی، نقش یک محور را ایفا کنید. برای آنکه علایقشان را بیان کنند، افراد را متقاعد کنید که شما آنچه که آنها برای موفق شدن نیاز دارند را در اختیارشان می‌گذارید. آیا شما می‌دانید که چه چیزی برای کارکنان شما در انجام کارهایشان بیشترین اهمیت را دارد؟ از آنها سوال کنید - نشستهای ناهار و گفتگوهای دوستانه با کارکنان برای این کار خیلی موثر است. اگر به هر دلیلی نمی‌توانید خیلی سریع به یک نیاز یا درخواست بخصوص رسیدگی کنید، خیلی صریح باشید و اجازه دهید تا کارکنان شما بدانند که شما چگونه برای حل مسائل آنها عمل می‌کنید. [آنها را در جریان کار قرار دهید] این یک راه عالی برای ایجاد اعتماد است. کارکنان خود را برای بهسازی هدایت کنید. یک دلیل عمده که بسیاری از مدیران به زبردستان در بهبود عملکرد آنها کمک نمی‌کنند، این است که آنها نمی‌دانند چگونه بدون رنجاندن یا دلسرد کردن پرسنل این کار را انجام دهند. برخی از اصول اساسی زیر این مشکل را برطرف می‌کند. کارکنانی که عملکرد کلی آنها رضایت بخش است، باید از این موضوع با خبر بشوند. اگر کارکنان بدانند که مدیریت به طور کلی از کار آنها خشنود است و حتی در حال کمک کردن به آنهاست، برای بهتر انجام دادن کار، پذیرفتن بازخورد در جهت بهبود و ارتقای آن عمل خواهند کرد. محدودیتهایی که فاصله [دوری از کارکنان] ایجاد می‌کند، مانع می‌شوند از اینکه شخصی بازخورد معنی داری را به طور کامل دریافت کند، بازخوردی که در آن شناخت یک جزء مرکزی است، اما این نکات کلیدی باید اساس هر طرح بازخوردی باشد: بازخورد عملکرد همان ارزش‌یابی سالانه نیست. بازخورد عملکرد واقعی را اگر امکان دارد زمانی که کار تمام شده باشد بگیرید. ارزش‌یابی‌های سالانه رسمی را برای جمع بندی سال به کار ببرید، کارمند را با اشتباهات گذشته اش تحت فشار نگذارید. این را تشخیص دهید که کارمندان می‌خواهند بدانند که چه موقع کم کاری کرده اند. از اینکه کارکنان یک انتقاد شایسته را دریافت کنند، نترسید؛ کارکنان شما نیاز دارند بدانند که چه موقع خوب عمل نکرده اند. در همان زمان، بازخورد مثبت دادن را هم فراموش نکنید. هدف نهایی شما این است که در نهایت تیمی را تشکیل دهید که مستوجب تقدیر باشد. توضیحاتی که در مورد بهبودهای صورت گرفته ارائه می‌شود، باید مشخص، واقعی و غیر احساسی و مستقیماً معطوف به عملکرد کارکنان باشند تا اینکه معطوف به خصوصیات شخصی آنها. از تذکرات ارزیابی کننده کلی (مثل: آن کار بی ارزش است) یا توضیحاتی در مورد انگیزه ها یا خصوصیات شخصی کارکنان (مثل: شما بی دقت بوده‌اید) خودداری کنید. در عوض یک سری جزئیات مشخص و واقعی (قابل لمس) را در مورد آنچه شما حس می‌کنید که حتماً بهبود یافته است و چگونگی این بهبود، تهیه کنید. بازخورد را در ارتباط با وظیفه پرسنل قرار دهید. اجازه ندهید که توضیح شما به چیزی که با وظایف و اختیارات آنها ارتباطی ندارد، مربوط شود. به عقاید و نظرات کارکنان در مورد مشکلات انجام کار، گوش کنید. تجربیات و مشاهدات کارکنان برای مشخص کردن اینکه چگونه مسائل مربوط به عملکرد می‌تواند بهتر مورد توجه قرار گیرد، مفید هستند؛ از جمله اینکه چگونه شما [مدیر] می‌توانید بیشتر مفید باشید. همواره به یاد داشته باشید که شما به چه دلیل بازخورد می‌دهید. شما می‌خواهید عملکرد را بهبود ببخشید نه اینکه برتری خود را بر کارمندان ثابت کنید. بنابراین واقعگرا باشید و بدون اینکه کار غیرممکنی را بخواهید، بر آنچه واقعاً شدنی است، متمرکز شوید. در مورد چیزی که اطلاعی از آن ندارید، پیشنهاد ندهید. از کسی که موقعیت را می‌شناسد برای نظر افکندن به آن موضوع کمک بگیرید. برابری رابطه خوبی با کارکنان داشته باشید. یکی از بی‌حاصلترین قواعد در سازمانها، توزیع

اطلاعات بر مبنای اصل «لزوم دانستن» است. [پرسنل فقط آنچه را لازم است، باید بدانند] این قاعده معمولاً روشی غیر ضروری و مخرب در جهت محدود کردن جریان اطلاعات در یک سازمان است. محروم کردن کارکنان از اطلاعات به خاطر نبود یک رابطه مناسب با مدیریت، یکی از مهمترین یافته‌های منفی است که ما در اظهار نظرهای کارکنان مشاهده کردیم. آنچه کارکنان نیاز دارند تا کارشان را انجام دهند و آنچه به آنها احساس احترام و حس مشارکت می‌دهد، امری است که مدیران باید محدودیتهای خیلی کمی در جریان اطلاعات قرار دهند. چیزی را از کارکنان مخفی نگه ندارید، مگر آن موارد ناچیزی را که واقعاً محرمانه هستند. یک ارتباط خوب نیازمند آن است که مدیران با آنچه که پرسنل می‌خواهند و نیاز دارند که بدانند، خود را هماهنگ کنند. بهترین راه برای این کار سوال کردن از خود پرسنل است - اغلب مدیران باید خودشان را به ارتباط برقرار کردن منظم عادت دهند. این موضوع یک گزینه طبیعی نیست. شما باید ملاقاتهای منظمی را با کارمندان تنظیم کنید، ملاقاتهایی که هدفی به جز ارتباط دو طرفه ندارند. ملاقات با مدیریت باید طرح خاصی داشته باشد، برای آنکه نتایج ملاقات را به پرسنل انتقال دهد و واقعیت را به آنها بگوید. بسیاری از کارکنان در مورد انگیزه‌های مدیریت خیلی مشکوک هستند و چیزهایی برای خود تصور می‌کنند. در ارتباط برقرار کردن با پرسنل به طور منظم بازخورد بگیرید. (نتیجه کار را بررسی کنید) یکی از بزرگترین مشکلات ارتباط برقرار کردن این است که تصور کنید که یک پیام درک شده است. اگر پیگیری کنید اغلب متوجه می‌شوید که پیامها غیر واضح اند یا اینکه مخاطب آنها را نفهمیده است. شرکتها و مدیرانی که این گونه با کارمندان خود ارتباط برقرار می‌کنند، در روحیه کارکنان تاثیر زیادی می‌گذارند. روابط باز و کامل [با کارکنان] نه تنها آنها را در انجام کارهایشان کمک می‌کند، بلکه نشان از احترام گذاردن به آنهاست. - عملکرد ضعیف را تشخیص بدهید. حتماً به ۵ درصد از کارکنان خود که نمی‌خواهند کار کنند، توجه و آنها را شناسایی کنید. بیشتر افراد می‌خواهند کار کنند و از کار کردن افتخار می‌کنند. اما کارکنانی وجود دارند که به کار کردن حساسیت دارند. آنها هر کاری می‌کنند تا از زیر کار کردن فرار کنند. آنها بی انگیزه هستند و یک روش انضباطی - مثل انفصال از کار - تنها راهی است که می‌توان آنها را از طریق آن اداره کرد. این کار روحیه و کارایی بقیه اعضای تیم را افزایش می‌دهد، زیرا آنها می‌بینند که یکی از موانع کارایی آنها برداشته شده است. همراهی و رفاقت کار جمعی (تیمی) را رواج دهید. اغلب فعالیتها برای آنکه به طور موثر انجام گیرند، به یک کار گروهی نیاز دارند. تحقیق نشان می‌دهد که کیفیت یک کار گروهی در زمینه‌هایی مثل حل مسئله معمولاً بیشتر از کار فردی است. به علاوه بیشتر کارکنان وقتی به صورت جمعی کار کنند، انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند. هر زمان که امکان دارد مدیران باید کارکنان را به تیم‌های خود مختار تقسیم کنند، تیم‌هایی که بر مسائلی مثل کنترل کیفیت، زمان‌بندی و بسیاری از روشهای انجام کار کنترل دارند. چنین تیم‌هایی به مدیریت کمتری نیازمند هستند و طبیعتاً به کم شدن صحیح سطوح مدیریتی و کاهش هزینه‌ها منجر می‌شوند. در ایجاد تیم‌ها، همانطور که باید بین افراد رفاقت وجود داشته باشد، باید صلاحیتهای افراد نیز در نظر گرفته شود. یک مدیر باید با دقت ارزیابی کند که چه کسی با چه کسی بهتر کار می‌کند. این موضوع برای ایجاد فرصت در جهت تنوع و مبادله در یادگیری عقاید، روشها و رویکردها در میان کارکنان مهم است. با تیم جدید در مورد وظایفشان و چگونگی عملکردشان و انتظارات شما از محصول کارشان شفاف باشید. توجه به هر سه عامل گوش کنید و درگیر شوید. کارکنان یک منبع غنی اطلاعات هستند، در این مورد که چگونه باید یک شغل را بهتر انجام داد. این اصل در مورد همه انواع کارکنان از ساعتی تا رسمی کاربرد دارد. مدیرانی که با یک روش و شیوه مشارکتی کار می‌کنند، نتایج بزرگی را در ارتباط با کیفیت و بهره‌وری به دست می‌آورند. مدیران مشارکتی به طور مداوم علاقه‌مندی خود را به عقاید و تصورات کارکنان آشکار می‌کنند. آنها صبر نمی‌کنند تا اینکه پیشنهادها به وسیله روابط رسمی یا نظام پیشنهادها جامه عمل به خود بگیرد. آنها به دنبال فرصتی می‌گردند تا گفتگوی مستقیمی با افراد و گروهها داشته باشند، در مورد اینکه برای اصلاح و بهتر کردن اثربخشی چه می‌توان کرد. آنها جو و فضایی را ایجاد می‌کنند که در آن گذشته به اندازه کافی خوب نیست [همواره نیاز به تغییر و

اصلاح وجود دارد] و کارکنان را برای نوآوری‌هایشان شناسایی می‌کنند. مدیران مشارکتی فقط یک بار حدود وظایف را تعریف می‌کنند و بعد به کارکنان آزادی عمل می‌دهند برای آنکه با توجه به دانش و تجربه شان و متناسب با خودشان عمل کنند. در واقع ممکن است روش ایجاد انگیزه قدرتمندتری از آزاد گذاشتن افراد شایسته برای انجام مشاغلشان آن گونه که آنها مناسب می‌دانند، وجود نداشته باشد. منابع و مأخذ کتب و مراجع کتابخانه ای: ۱. Armstrong, M (۱۹۷۶) A Handbook of Personnel Management Practice, 1st ed, Kogan Page, London. ۲. Newton, T and Finday, P (۱۹۹۶) Playing god? : The performance of appraisal, Human Resource Management Journal, ۶(۳), pp ۴۲-۵۶. ۳. عطفی. محمد رضا و مهمان پذیر، فرهاد، مقدمه ای بر مدیریت ناب، انتشارات نگاه دانش، ۱۳۸۴، ۴- صبور اردوبادی؛ احمد نقش تربیتی عادات؛ جلد ۱، تهران: هدی، (بی تا) ۵- ایلی، خدایار و موققی، حسن، مدیریت عملکرد دانشگران (مقاله)، سایت سازمان مدیریت صنعتی. ۶- خوشوقتی، آرمین، ارزیابی عملکرد کارکنان (مقاله)، سایت راهکار و مدیریت، ۱۳۸۴. ۷- خاکی، غلامرضا، مدیریت بهره‌وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ۱۳۸۴، چاپ چهارم. ۸- گروهی از استادان مدیریت، شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۷، چاپ دوم. ۹- ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره‌وری، موسسه نشر ویرایش، تهران، ۱۳۸۰، چاپ سوم.

بررسی علاقه دختران به زیبایی و مد

دبیرستان کارو دانشمحقق: مهری ناصری

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر با هدف بررسی علل علاقه دختران به زیبایی در دبیرستان سال دوم دخترانه کار و دانش و با مقایسه این معیارها در دختران اجرا گردید. روش کار: تعداد ۳۰ دانش‌آموز دختر به شیوه نمونه‌گیری انتخاب و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته «علاقه دختران به زیبایی» مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و همبستگی مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: در پژوهش حاضر بین دختران بین سنین ۱۶-۱۸ ساله از لحاظ علاقه آنها به زیبایی تفاوتی وجود داشت. حدود ۸۰٪ آنها علاقه داشتند زیباتر از آنچه هستند شوند و ۲۰٪ به زیبایی که داشتند راضی بودند. و افرادی که از خود راضی بودند اعتماد به نفس بیشتری نسبت به کسانی که دوست داشتند زیباتر شوند. مقدمه: ای‌آینه به من بگو که من از همه زیباترم! این جمله معروف را حتما شما هم به یاد دارید وقتی زن زشت داستان سفید برفی نقشه‌ها می‌کشید برای از بین بردن دختر زیبای داستان و جلوی آینه می‌ایستاد و از آینه- آن هم از آینه- دروغ می‌خواست؛ بعد هم که به مراد خود نرسید زد آینه را شکست! بحث زشتی و زیبایی از قدیم‌الایام مطرح بوده است و شاید بتوان گفت فلاسفه‌ای چون افلاطون جزو اولین‌هایی بودند که بحث هنر و زیبایی را مطرح کردند. امروزه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان نیز درگیر این قضیه شده‌اند. پژوهش‌های روان‌شناسان مشخص کرده است که زیبایی و زشتی محصول نگرش، تصورات و برداشت‌های افراد از خود یا از پدیده مورد نظر است. در این رابطه دکتر پرویز رزاقی، روان‌شناس، به دو گروه اشاره می‌کند: «افراد زشتی که ادعای زیبایی دارند و افراد زیبایی که ادعای زشتی دارند.» شاید با این موضوع روبه‌رو شده‌اید که دوستان از لحاظ ظاهری تقریباً زشت است اما به محض دیدن دیگران شروع به عیب‌جویی از قیافه و ظاهر آنها می‌کنند. این روان‌شناس علت برخورد ویژه دوست شما را به یکی از دو تا موضوع زیر مربوط می‌داند: «برخی از افراد زشت حاضر به پذیرش زشتی خود نیستند و در نتیجه با مکانیسم دفاعی انکار زشتی با آن برخورد می‌کنند و برخی دیگر به دلیل نگرش مثبتی که از خود دارند زشتی را انکار می‌کنند. در حالی که برعکس این قضیه برای برخی افراد زیبا اتفاق می‌افتد. افراد زیبایی که خود را زشت تصور می‌کنند یا اعتماد به نفس کافی ندارند یا اینکه از نظر باور و تفکر به اشباعی رسیده‌اند که زیبایی را در محور تصور و افکارشان قرار نمی‌دهند و آن را امری عادی تلقی می‌کنند یا اینکه به جنبه‌های دیگر

زندگی مثل معنویات، زندگی خوب و... اهمیت می‌دهند. زیبایی چیست؟ کلمه‌ی زیبایی به معنای «حالت و کیفیت زیبا» بوده و عبارت است از «نظم و هماهنگی که همراه عظمت و پاکی، در شیئی وجود دارد و عقل و تخیل و تمایلات عالی انسان را تحریک کند و لذت و انبساط پدید آورد» یکی از گرایشها در انسان، گرایش به زیبایی و جمال است. در انسان گرایش به جمال و زیبایی چه به معنی زیبایی دوستی و چه به معنی زیبایی آفرینی که نامش هنر است به معنی مطلق وجود دارد. این هم خود یک گرایش است در انسان و هیچ کس نیست که از این حس فارغ و خالی باشد. انسان لباس هم که می‌پوشد کوشش می‌کند تا حدی که برایش ممکن باشد وضع زیباتری برای خودش به وجود بیاورد. اتاقش را زیبا می‌کند. انسان زیباییهای طبیعت را دوست دارد. یک جا که یک آب صاف و زلال می‌بیند، یک استخر، یک دریا، از دیدنش لذت می‌برد، از مناظر خیلی عالی طبیعی لذت می‌برد، از منظره آسمان، از افق، از کوهها، از همه اینها لذت می‌برد، یعنی اینها را زیبا می‌بیند و از زیبایی اینها لذت می‌برد و همین طور است مساله هنر که خودش خلق نوعی زیبایی است، زیبایی در عالم نسبی است. شما می‌بینید انسانی، شیء یا انسان دیگری (معشوقش) در نظرش فوق العاده زیبا و حال آنکه یک انسان دیگر او را زیبا نمی‌بیند. پس معلوم می‌شود به قول این اشخاص زیبایی حقیقت مطلق نیست، یعنی ممکن است یک انسان در نظر انسانی در نهایت زیبایی باشد و همان انسان در نظر انسان های دیگر اصلا زیبایی نداشته باشد. داستان معروف لیلی و مجنون همان نسبت در زیبایی را بیان می‌کند. یعنی برای او زیباست، برای کس دیگر زیبا نیست. این هم خودش مسئله ای است که می‌گویند بر خلاف آنچه انسان ها خیال می‌کنند که زیبایی، عشق می‌آفریند، بر عکس است: عشق، زیبایی می‌آفریند، یعنی اول زیبایی وجود ندارد که بعد در اثر زیبایی، عشق ایجاد شود اول عشق وجود پیدا می‌کند و بعد عشق زیبایی را خلق می‌کند. البته این یک نظر افراطی است. نمی‌شود وجود زیبایی را در خارج به کلی انکار کرد. زشتیها و زیباییها در جهان در جهان زشتی، نمایانگر زیبایی است. زشتیها نه تنها از این نظر ضروری می‌باشند که جزئی از مجموعه جهانند و نظام کل به وجود آنها بستگی دارد، بلکه از نظر نمایان ساختن و جلوه دادن به زیباییها نیز وجود آنها لازم است. اگر ما بین زشتی و زیبایی، مقارنه و مقابله برقرار نمی‌شد، نه زیبا، زیبا بود و نه زشت، زشت، یعنی اگر در جهان، زشتی نبود زیبایی هم نبود، اگر همه مردم دنیا زیبا بودند، هیچکس زیبا نبود، همچنانکه اگر همه مردم زشت بودند هیچ کس زشت نبود. اگر همه مردم همچون یوسف صدیق بودند، زیبایی از بین می‌رفت، و اگر همه مردم در قیافه " جاحظ " بودند زشتی در جهان نبود. اینکه مردم به سوی زیباها کشانیده می‌شوند و مجذوب آنها می‌گردند، به عبارت دیگر اینکه تحریک و کششی به سوی زیبایی پیدا می‌شود به خاطر این است که زشتیها را می‌بینند و از آنان رو گردان می‌شوند، همچنانکه اگر کوهستانها و سرزمینهای مرتفع نبود سرزمین دشت نبود و آب از بالا- به پایین سرازیر نمی‌شد. در حقیقت، جاذبه زیبارویان از دافعه زشت رویان نیرو می‌گیرد. جادوگری و افسونگری زیبایی از صدفه سرب بی فروغی زشتی است. زشتیها بزرگ ترین حق را بر گردن زیباها دارند. اگر زشتیها نبودند زیباها جلوه و رونق نداشتند. اینان معنا و مفهوم خود را از آنان گرفته اند. اگر همه یکسان بودند نه تحرکی بود و نه کششی و نه جنبشی و نه عشقی و نه غزلی و نه دردی و نه آهی و نه سوزی و نه گدازی و نه گرمی و حرارتی. این یک پندار خام است که گفته می‌شود اگر در جهان همه چیز یکسان بود، جهان بهتر بود. گمان می‌کنند که مقتضای عدل و حکمت این است که همه اشیا «همسطح باشند، و حال آنکه فقط در همسطح بودن است که همه خوبیها و زیباییها و همه جوش و خروش ها و همه تحرکها و جنبشها و نقل و انتقال ها و سیر و تکامل ها نابود می‌گردد. نظام جهان، چه از نظر طولی و چه از نظر عرضی، یک نظام ضروری است. خداوند متعال به هر موجودی همان وجود و همان اندازه از کمال و زیبایی را می‌دهد که می‌تواند بپذیرد، نقصانات از ناحیه ذات خود آنها است نه از ناحیه فیض باری تعالی. معنی اینکه زشتی مثلا فلان فایده را دارد این نیست که فلان شخص که ممکن بود زیبا باشد مخصوصا زشت آفریده شد تا ارزش زیبایی فلان شخص دیگر روشن شود تا گفته شود که چرا کار برعکس نشد؟ بلکه معنی این است که در عین اینکه هر موجودی حداکثر کمال و جمالی که برایش ممکن بود دریافت

کرده است، آثار نیکی هم بر این اختلاف مترتب است، از قبیل ارزش یافتن زیبایی، پیدایش جذبه و تحرک و غیره. فصل اول: طرح تحقیق موضوع تحقیق: علاقه دختران به زیبایی (ظاهری) اهمیت و فایده تحقیق: هدف کلی: □ مشخص کردن تاثیرات جامعه و عوامل اجتماعی در میزان علاقه دختران به زیباییهدف جزئی: □ تعیین میزان تاثیر خانواده، دوستان، مردان و همجنسان بر میزان علاقه دختران به زیبایی □ تعیین میزان تاثیر فرهنگ و آموزش بر علاقه دختران به زیبایی □ تعیین میزان تاثیر تبلیغات بر علاقه دختران به زیبایی □ تعیین میزان تاثیر طبقات اجتماعی (خانواده ضعیف و مرفه) بر علاقه دختران به زیباییسوالات علمی: □ آیا جامعه بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا تربیت خانواده (روابط مادر و پدر - الگوبرداری از مادر) و مدرسه در میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا طبقات مختلف اجتماعی از نظر مالی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا فرهنگ و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا تربیت خانواده (روابط مادر و پدر - الگوبرداری از مادر) و مدرسه در میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ آیا تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ فرهنگ و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است □ تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است. محدودیت های تحقیق: در این پژوهش نیاز بود که با حجم نمونه بیشتر رابطه داشت تا بتوان بهتر موضوع را برای آن ها روشن کرد تا بتواند بهتر به سوالهای پرسشنامه پاسخ دهند. یکی از دیگر از محدودیت ها نمی توانستم با اشکال مختلف وارد جامعه شوم تا بتوان رفتار های دیگران را مشاهده کنم. فصل دوم: مروری بر ادبیات موضوع (پیشینه تحقیق) در سال های بسیار دور بحث زیبایی و زشتی تب امروز را نداشت. امروزه این تب چنان افزایش پیدا کرده که جان برخی افراد را هم تهدید می کند. در حال حاضر جامعه ما با دخترهایی روبه رو است که علی رغم چهره زیبایی که دارند حاضر نیستند تحت هیچ شرایطی بدون آرایش دیده شوند. بسیاری معتقدند که معیارهای زیبایی در قرن بیست و یکم تغییر کرده و دیگر معیارهایی که در گذشته وجود داشت، به طور کلی از میان رفته است، به طور مثال آدمی که در ۸۰-۷۰ سال پیش زندگی می کرد به مغزش هم خطور نمی کرد که روزی معیارهای زیبایی از افراد سیاه پوست یا دورگه وام گرفته شود و داشتن لبان کلفت و بزرگ، پوستان بسیار تیره که امروزه به نام پوست "برنزه" معروف است، موهای زبر و موج یا داشتن ابروان بسیار نازک جزو معیارهای زیبایی باشد. نسل بعد از انقلاب در کشور ما الگوهای مناسب و عینی برای رفتار و عمل را داشتند مانند الگو شدن شهدا و ایثارگران و تا حدود زیادی نیز از آن در شکل دادن به هویتشان استفاده کردند اما دو نسل بعد از انقلاب همانگونه که شاهد آن هستیم کم کم به ارزشهایی خود را پایبند نشان می دهند که فاصله فکری و ذهنی آنها را روز بروز از خانواده و جامعه شان بیشتر می کند. از جمله آنها پایبند شدن به ارزشهای زودگذر و غیر منطقی در اکثر موارد و از جمله در نوع پوشش و علاقه به زیبایی می باشد. این ارزشهای غیر منطقی و زودگذر را در انتخاب نوع پوشش، طرز صحبت کردن و آرایش تحت عنوان مدگرایی بررسی می کنیم. البته نمی توان مدگرایی را بعنوان هوس عمومی گذرایی که عیناً شاهد آن هستیم فی نفسه منفی ارزیابی کرد. زیرا مدگرایی با بینش و خط مشی های جدید چه بسا عاملی برای ایجاد تفکر نو و جدید نیز می باشد. اما آنچه در جامعه شاهد آن هستیم پیروی و تقلید کورکورانه از ظواهر گاه در حد افراطی آن است. زیرا که در این مسیر، جامعه فرهنگ مادی و معنوی خود را از دست می دهد و با از دست دادن آنها هر چه سریعتر راه هلاکت و نابودی خود را می پیماید. در تاریخ کشور ما هم آرایش کردن از خیلی وقت پیش بین زنان ایرانی مرسوم بوده. دکتر ویلز که در زمان ناصرالدین شاه قاجار به ایران سفر کرده در سفرنامه خود می نویسد: زنان ایرانی، از سالیان قبل گونه ها را با سرخاب سرخ می کردند و صورت و گردن خود را به کمک پودر سفیداب، سفید، مژه و چشم ها هم به وسیله سرمه به کلی سیاه می شد. آنها حتی عقیده داشتند که استعمال سرمه چشم را تقویت

می‌کند و موجب افزایش بینایی می‌شود! برای تیره تر شدن ابروها هم از وسمه ای که از ساعت ها قبل آن را جوشانده بودند، دم کرده و آماده ساخته بودند، استفاده می‌کردند. این دکتر جامعه‌شناس در این باره هم می‌گوید: «در جوامعی که مسایل اخلاقی، انسانی و سیرت زیبا در درجه دوم اهمیت قرار دارند انسان‌ها در تلاش هستند که به صورت زیبا پردازند. به عنوان مثال معمولاً در زندگی قبیله‌ای، افراد دارای مناسبات با ثبات و روابط انسانی بسیار عمیق هستند. در آنها خویشاوندی و روابط نسبی و سببی اصل است. پسرعموی زشت با دخترعموی زیبا ازدواج می‌کند یا برعکس. این زشتی و زیبایی باعث قطع رابطه نمی‌شود. زشتی و زیبایی ملاک روابط انسانی قرار نمی‌گیرد. چرا در قبایل زن‌ها بینی خود را عمل نمی‌کنند؟ چون یک فرهنگ غنی بر آنها حاکم است و زیبایی در درجه دوم اهمیت قرار دارد.» شاید علت عمده تفاوت زیبایی و زشتی در شهر و روستا به همین موضوع برمی‌گردد. دکتر رجب‌لو می‌گوید: «در شهرها به دلیل اینکه نسبت‌ها کم‌رنگ می‌شود و از سویی دیگر از آنجا که روابط انسانی در پرتو مناسبات مالی، اشتغال، درآمد بالا و داشتن طبقه تعریف می‌شود و از آن جایی که این موارد دایماً در حال تغییر هستند، در چنین جامعه‌ای ارزش و معیار انسانی برابر مناسبات ظاهری زندگی رنگ می‌بازد و افراد سعی می‌کنند صورت ظاهری مساله را حفظ کنند.» فصل سوم: روش جمع‌آوری اطلاعات اطلاعاتی که توسط پرسشنامه از حجم نمونه جامعه آماری که دختران دبیرستان کارو دانش هستند و دخترانی که در سال دوم کلاس B۳ درس می‌خوانند جمع‌آوری شد. میزان آشنایی با فرهنگ ایرانی و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی‌آشنایی با فرهنگ و اسلام ضعیف متوسط خوب علاقه دختران ۵۵٪ ۴۰٪ ۵٪ داشتن اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی اعتماد به نفس ضعیف متوسط خوب علاقه زیبایی ۸۰٪ ۱۵٪ ۵٪ تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی تبلیغات ۱۰٪ ۳۵٪ ۵۵٪ قضاوت افراد (مردان) در میزان علاقه دختران به زیبایی قضاوت ۱۰٪ ۳۰٪

۶۰٪ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات میزان آشنایی با فرهنگ ایرانی و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی یکی از امتیازات فیزیکی انسانها به شما می‌رود که بودن یا نبودن اش برای انسانها پیامدهایی را به دنبال دارد. عکس العمل جوامع گوناگون با فرهنگ‌های متفاوت نسبت به این مساله یکسان نیست. اما بررسی این مقوله اگرچه قابل تعمیم نیست اما قابل تحلیل است. زیبا بودن یا نبودن برای زنان و مردان تقریباً پیامدهای مشابهی دارد اما به واسطه برخی از ساختارهای فرهنگی تثبیت شده در اکثر جوامع وظیفه زیبا بودن به عهده زن و مختص به او شناخته شده است. که در جامعه ما این چنین است. باز بینی وضعیت زنان زیبا به واسطه پاره‌ای از عوامل اجتماعی قابل توجه است. پایگاه و نقش غالب زنان در اجتماع، ازدواج یا وابستگی به یک مرد، بعنوان تنها راه تحرک اجتماعی، شکل‌گیری خود **self** به عنوان شیء عینیت یافته و... از عوامل گوناگونی هستند که این مقوله را قابل تامل می‌سازد. کارشناسان معتقدند که علاقه به زیبایی یک رفتار اجتماعی نوظهور است که به یکباره بصورت تغییر سلیقه‌های ناگهانی در افراد شکل می‌گیرد در حالیکه با فرهنگ و رسوم جا افتاده آن جامعه که افراد بر حسب سابقه و قدمت از آن پیروی می‌کنند تناقض دارد. وقتی فرد در شرایطی باشد که نیازهایش برآورده نشود و الگویی مناسب برای تقلید نداشته باشد در اینصورت این افراد جذب گروههایی می‌شوند که کشش به تولید و الگو برداری در آن گروهها بیشتر باشد. امروزه مردم مدام تلاش می‌کنند تا خواسته‌های کاذب خود را که ثمره مدگرایی است پوشش دهند. این شیوه رفتار آنها را مدام بدهکار نموده و مرتب آینده خویش را پیش فروش می‌نمایند. از نظر فرهنگی معمولاً زنان به لحاظ احساسی بودن واکنش‌هایشان نسبت به محیط، عاطفی تر می‌باشند و بیشتر تحت تاثیر قرار می‌گیرند بنابراین تقلید و گرایش به الگوهای برتر با طبیعت بیولوژیکی زنان تناسب بیشتر دارد. همچنین در زنان زمینه‌های شناخت شهودی بیشتر است. آنها بیشتر به روابط و ظاهر اشخاص توجه می‌کنند و حس زیبا دوستی و زیبایی پرستی در آنها در حد اعلاست. به همین علت است که گرایش به مد و تقلید از طرز لباس پوشیدن تا نحوه آرایش و نوع صحبت کردن در زنان بهتر و زودتر به منصفه ظهور می‌رسد و گرایش به مد در زنان عینی است. مد و محدودیت در تنوع رنگ‌ها باعث شد که زنان و نوجوانان ما به الگو برداری از منابع غیر رسمی رو بیاورند و مافیای مد اروپا با

استفاده از این خلاء مد غرب را با اندکی تعدیل و قیمت ارزان وارد ایران کند. آیات قرآن کریم زیباییها را به خداوند نسبت داده و او را به وجود آورنده تمام زیباییها دانسته‌اند، حوزه این زیبایی محسوس باشد یا غیر محسوس. بهر حال زیباییهای موجود در جهان هستی همه منسوب به خداوند است. «لقد خلقنا الانسان في أحسن التقويم [۲۴]» ما انسان را به نیکوترین صورت و سیرت آفریدیم «و صورکم فأحسن صورکم [۲۵]» و شما را صورت بخشید و صورتهایتان را نیکو ساخت «و صورکم فأحسن صورکم و الیه المصیر [۲۶]». «فتبارک الله أحسن الخالقین [۲۷]». پاک و بزرگوار خدایی که نیکوترین آفرینندگان است. حسن صورت عبارت است از تناسب تجهیزات آن نسبت به یکدیگر و تناسب مجموع آنها با آن غرضی که به خاطر آن غرض ایجاد شده، این است معنای حسن نه زیبایی منظر، چون حسن یک معنای عامی است که در تمامی موجودات جاری است. ابن عباس می‌گوید: انسان در زیباترین صورت یعنی مستوی القامه و مستقیم آفریده شده است. نه مثل سایر حیوانات سرافکنده و افتاده بر صورت. أحسن التقویم یعنی انسانها با کمال در نفوس و اعتدال در جوارح و اعضایشان آفریده شده‌اند و با سخن گفتن و تشخیص دادن و تدبیر امور کردن از دیگر موجودات جدا شده‌اند. طبق فرضیه اعلام شده فرهنگ و معارف اسلامی در میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است. داشتن اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی بیشتر است. نداشتن احساس مثبت به خود و اعتماد به نفس کافی و نیز موقعیتی که انسان در آن قرار می‌گیرد از علل مهم تصور زیبایی و زشتی افراد از خود است. فرضاً اگر فرد در موقعیتی قرار بگیرد که دیگران از وی زیباتر باشند ممکن است خود را زشت بینداند. عوارض این باورهای افراطی حتی می‌تواند شغل و منصب فرد را هم تحت تاثیر قرار بدهد. اعتماد به نفس، ویژگی‌ای است که در سنین پایین، شروع به شکل گرفتن می‌کند و در خانم‌ها زودتر شکل می‌گیرد و زودتر هم تمام می‌شود. در دختران از سن ۷ تا ۹ سالگی شروع و در ۱۵ تا ۱۶ سالگی تمام می‌شود. خانم‌ها اعتماد به نفس را بیشتر در زیبایی می‌بینند. برای همین است که زنان بیشتر از مردان به جای تقویت قدرت و توانمندی به دنبال انواع و اقسام جراحی‌های پلاستیک و زیبایی مثل کاشت گونه، جراحی بینی، لیفتینگ و... هستند در حالی که مردان کمتر به زیبایی چهره اهمیت می‌دهند و بیشتر در باشگاه‌های ورزشی باید سراغ آنها را گرفت. همچنین به جز این موارد دو دلیل عمده دیگر باعث تفاوت در تعریف اعتماد به نفس در زنان و مردان می‌شود: تفاوت‌های روان‌شناختی بین زن و مرد و باورهای به ارث رسیده از نیاکان. به هر حال تفاوت اعتماد به نفس ریشه در هر مساله‌ای داشته باشد در حال حاضر این موضوع به اثبات رسیده است که در انسان جنس مونث زیباتر است و در باورهای عینی مشخص شده مردان زمخت‌تر هستند. زنان دوست دارند زیباتر باشند. آنها موجودیت خود را با زیبایی محک می‌زنند چرا که احساس می‌کنند با زیبایی می‌توانند موجودیت بیشتری را از خود نشان بدهند و بنابر گفته‌های دکتر رزاقی نمی‌شود منکر این افرادی که احساس زیبایی دارند احساس شادابی رفتاری و جسمانی بیشتری دارند اما باید این را هم پذیرفت که زشتی تعاریف مختلفی دارد. همیشه نمی‌توان مورد پسند همگان قرار گرفت. با تغییر دیدگاه می‌توان زندگی بهتری را نصیب خود کرد. افراد با نگرش منفی ضمن زشت شمردن خود سایر محاسن خود را نادیده گرفته و در نتیجه گردابی در ذهنشان ایجاد می‌کنند که بیشتر و بیشتر در محورهای منفی و ضعف‌های جسمانی خود غوطه می‌خورند. ارائه تصویر کلیشه‌ای ناهمخوان با طبیعت از زیبایی زن نه تنها باعث کاهش اعتماد به نفس زنان می‌گردد و موقعیت اجتماعی زنان را متزلزل می‌سازد، بلکه بر روی نقش زن در خانواده نیز بی‌تاثیر نیست و گاه تمایل به باردار شدن و زایمان و شیردادن به کودک را نیز در زنان کاهش می‌دهد. این تصویر نادرست از "زیبایی"، احساس ناخوشایندی دائمی از ظاهر خود را به زنان القا می‌کند، و زنی که دائم دچار احساس نارضایتی از خویش است، چگونه می‌تواند توانایی‌های خود را به دیگران ثابت کند و نقش برابر با مرد را در جامعه ایفا نماید. جالب است که بدانید: کسانی که برای زیبایی دست به آرایش می‌زنند روانشناسان می‌گویند هر چه آرایش تندتر باشد، اعتماد به نفس پایین‌تر است و افراد خجول از آرایشی استفاده می‌کنند که تصور می‌کنند برایشان شخصیت بیشتری می‌آورد. اغلب آرایش خشن و چشم‌هایی با زاویه‌های تند مختص آدم‌های بی‌اعتماد به نفسی است که می‌خواهند

دیگران باورشان کنند و مورد پذیرش جامعه قرار گیرند. بیشتر آنها فکر می‌کنند که در صورت خود نقص عمده ای دارند، این نقص گاهی آنقدر بزرگ جلوه می‌کند که برای رفع آن دست به هر کاری می‌زنند. آرایش در اینجا به کاهش اضطراب و افسردگی ناشی از تصور داشتن نقص کمک می‌کند. این افراد آرایش غلیظ را نه به خاطر مردان بلکه در واکنش به فروپاشی درون خود انجام می‌دهند، یعنی تلاش می‌کنند دیگران چهره غمگین، ژولیده و پریشان آنان را نبینند. طبق فرضیه اعلام شده اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است و یکی از مهمترین عوامل آن است. تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی‌دغدغه زیبا شدن به هر قیمت در سایه تبلیغات گسترده و غیرواقعی، این روزها زنان و دختران زیادی را به سمت مراکز می‌کشاند که اغلب شان با فعالیت های پنهانی و بدون مجوز، کلاه های گشادی بر سر افراد ساده دل می‌گذارند و نتیجه این همه آگهی های فریبنده، نشان از مشکلات ریز و درشتی است که سلامت مردم را تهدید می‌کند. دکتر «زهره نیکبخت»، متخصص و جراح پوست و مو می‌گوید: «بیشتر مراجعه کنندگانش به محض ورود به مطب دقیقی از جدیدترین تبلیغات ماهواره ای حرف می‌زنند اغلب آنان نیز دائم در گفته هایشان با صراحت از علاقه شدید خود برای شبیه شدن به افراد مشهور و هنرپیشه های مختلف سخن به میان می‌آورند. در این میان انگشت اتهام، به سوی وسایل ارتباط جمعی است، و احتمالاً متهم های ردیف اول! آنها دنیای مد هستند: مد لباس، مو و آرایش! کارشناسان علوم اجتماعی معتقدند با ایجاد و گسترش ارتباطات بین طبقات مختلف یک جامعه و در نگاهی وسیع تر، بین جوامع مختلف، مخصوصاً از طریق رسانه های دیداری، افراد به عنوان مخاطب با نمونه هایی آشنا می‌شوند که خارج از فرهنگ و آداب و رسوم و ارزش های جامعه خودشان است، نمونه هایی که به دلیل متنوع بودن در اکثر مواقع به الگو تبدیل می‌شوند. ولی آیا شما هم موافقید که همه تقصیرها را نباید تنها به گردن ماهواره و فرهنگ غرب بیندازیم؟ بهتر نیست به جای این کار، به نقشی که خودمان در ایجاد این مشکلات ایفا کرده ایم توجه کنیم؟ از دیدگاه اجتماعی آن، چنین برمی آید که امروزه با گسترش شبکه های جهانی و نفوذ زیر مجموعه های آن در سراسر دنیا بسیاری از شرکت های تبلیغاتی یا گروه های مختلف از این ابزار و ابزاری مشابه آن برای استفاده های تبلیغاتی خود بهره می‌برند تا از این طریق بتوانند نفوذ فرهنگی روی جوامع به ویژه کشورهای در حال توسعه داشته باشند. بر اساس تبلیغات انسان های خوب در رسانه های دیداری بسیار زیبا، لاغر اندام، موهای بلند و با آرایش ظاهر می‌شوند و انسان های بد و بدسرشت و شیطان انسانهای زشت، پیر با موهای سفید و صورتی پر از چین و چروک ظاهر می‌شوند. بازتاب افراد جامعه بعد از دیدن مثلاً- دختر زیبا فیلم ایکس و دیدن علاقه افراد جامع نسبت به آنها و تعریف و تمجید از آن خود باعث دامن زدن به علاقه دختران به زیبایی میشوند. تبلیغات نیز بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است و دومین عامل مهم علاقه دختران به زیبایی و مهم است. قضاوت افراد (مردان) در میزان علاقه دختران به زیباییاما گاهی تصور زشت بودن به سال های سال قبل برمی گردد یعنی سنین ۲ تا ۱۲ سالگی! روان شناس ها در این باره می‌گویند: «در این سنین افراد خود را با ارزیابی های بیرونی یعنی نگاه دیگران و برداشت دیگران مقایسه می‌کنند. اگر پیام هایی که از محیط، از جمله خانواده می‌گیرند منفی باشد اثرات روان شناختی منفی بیشتری را روی باورهای افراد نسبت به خویشتن ایجاد می‌کنند. اگر خانواده گوش، دماغ، قوز و... فرزند خود را مورد تمسخر قرار بدهند در شکل گیری اعتماد به نفس فرزند تاثیر خواهد داشت. درحالی که در این دوران توجه به زیبایی های فرد بسیار مهم است. باید از فرزند با شرایط خاص، در جمع حمایت شود. باید زیبایی های این فرزند را در جمع بازگو کرد که دیگران به جای توجه به بعد زشتی به بعد زیبایی وی توجه کنند. معمولاً زنان ای که دارای زیبایی تاحدی بیش از معمول اند همیشه مورد توجه قرار می‌گیرند حتی وقتی دختر بچه اند! همه به سر و گوششان دستی می‌کشند و می‌گویند چه دختر قشنگی! محال است که کسی در مواجهه با چنین کودکانی از صفات دیگری مثل خوب بودن، باهوش بودن، منظم بودن، درس خوان بودن و... استفاده کند حداقل در برخورد های اول تنها زیبایی این کودکان جلب توجه می‌کند. حتی به شوخی هم که شده در همان کودکی برایش همسر کاندید می‌کنند و... بسیاری از تعارفات معمول ایرانی که هنوز هم خیلی مرسوم است.

شکل‌گیری شخصیت زنان زیبا تنها با مراقبت و تربیت دقیق والدین امکان پذیر است اما غالباً والدین ایرانی با کودکان خود مخصوصاً دختر بچه‌ها مثل عروسک زیبایی رفتار می‌کنند که قرار است برایشان کسب وجهه کند. دختر بچه‌های زیبا بیشتر از آنکه خود را بعنوان یک انسان یا زن بشناسند بیشتر تصویری چون یک عروسک فریبنده از خود می‌سازند. و به واسطه یادگیری و شرطی شدن حتی در دوران بزرگسالی نیز با تکیه بر فیزیک خود در اجتماع حضور می‌یابند. به زعم من این فرآیند بی‌رحمانه در مورد دختر بچه‌های زیبا باعث تضعیف دیگر نقش‌های اجتماعی می‌شود. زیبایی زن برای شوهرش نشانه‌ای از قدرت و مقبولیت اجتماعی او در جامعه است و شاید یکی از علل گرایش مردان به زنان زیبایی که نزدیک به معیارهای مد روز هستند یکی از دلایل آن باشد. روان‌شناسان اعتقاد دارند که مردان و زنان الگوها و معیارهای کاملاً متفاوتی برای تحلیل زیبایی افراد اطراف خود دارند که با دیدن چهره یک فرد فوراً او را با آن الگوها مطابقت داده و درباره زیبایی آن فرد رای می‌دهند. شاید شما این مطلب را متوجه شده باشید که برداشت شما به عنوان یک خانم از زیبایی با یک آقا متفاوت است ولی دلیل آن را ندانید. به تازگی محققان علت این تفاوت را درک کرده‌اند. به گفته محققان مردان زیبایی را با نیمکره راست مغزشان تحلیل می‌کنند و زنان با تمام مغزشان و به همین دلیل است که نظر آقایان و بانوان درباره زیبایی یک شخص، یک جسم و یا حتی یک منظره می‌تواند با یکدیگر متفاوت باشد. به نظر می‌رسد مرکزی که در تحلیل زیبایی اجسامی که چشم می‌بیند، در بخش راست مغز آقایان فعال است، در حالی که بانوان این تحلیل را با استفاده از رشته‌های عصبی هر دو نیمکره مغزشان انجام می‌دهند. این امر باعث می‌شود نگاه زنان به مقوله زیبایی، نگاهی دقیق‌تر و جزئی‌تر باشد در حالی که مردان با دیدی کلی و اجمالی به زیبایی نظر می‌کنند. حقیقت این است که بیشتر ما در برخورد اول با یک شخص غریبه، زیبایی ظاهری فرد را ملاکی برای ارزیابی شخصیت او قرار می‌دهیم. نتایج یک تحقیق که در یکی از دانشگاه‌های لندن انجام شد، نشان داد که از میان ۱۱ هزار فردی که مورد مطالعه قرار گرفته بودند، افرادی که زیبایی ظاهری بیشتری داشتند، در آمدی بیش از دیگران کسب می‌کردند و کسانی که زیبایی ظاهری کمتری داشتند ۱۳ درصد درآمد کمتری از دیگران داشتند. محققان اعتقاد دارند علت این پدیده اعتماد به نفسی است که زیبایی ظاهری به شخص می‌بخشد تا در موقعیت‌های شغلی و اجتماعی موثرتر و مطمئن‌تر عمل کند. بعضی اعتقاد دارند زیبایی ظاهری به فرد این امکان را می‌دهد که از منافع و امکانات جامعه بیشتر استفاده کند. به عنوان مثال، شغل بهتری کسب کند و در حرفه خود پیشرفت کند و یا بتواند شریک زندگی مناسب‌تری انتخاب کند. خصوصیات یک چهره زیبا گرچه می‌گویند: «زیبایی باید در نگاه تو باشد نه در آنچه بدان می‌نگری»، مطالعات علمی نشان داده‌اند، چهره‌هایی که به نظر ما زیبا و جذاب به نظر می‌رسند، ویژگی‌های خاصی دارند که این ویژگی‌ها را در ۳ گروه اصلی می‌توان جای داد: (۱) سلامت و تندرستی، (۲) زیبایی، (۳) حالتی از معصومیت چهره کودکانکنکه جالب اینکه در میان اکثر زنان، لاغر شدن - صرف نظر از وزن طبیعی آنان - نوعی دستاورد محسوب می‌شود. زنی که وزن کم می‌کند، از سوی زنان همقطارش مورد تشویق و تحسین قرار می‌گیرد و امریکایی‌ها حتی برای آن ضرب‌المثل ساخته‌اند که "هر چقدر لاغر یا پولدار شوی، باز هم کم است.*" از همین رو همه حسرت و آرزوی لاغر شدن را دارند. نوع نگاه مردان به زنان و سیاست‌های مردانه باید اصلاح شود در جامعه امروز ارزش افراد به وضعیت ظاهرشان است و توجهی به شخصیت فرد نمی‌شود. قضاوت افراد هم عامل بسیار مهمی در علاقه دختران به زیبایی است چون دختران دوست دارند مدام از آنها تعریف شوند. در این پژوهش □ تعداد دوستان و رابطه آنها با یکدیگر بر میزان علاقه دختران به زیبایی □ رابطه دختران با خانواده‌هایشان بر میزان علاقه دختران به زیبایی □ سطح طبقاتی خانواده‌ها بر میزان علاقه دختران به زیبایی □ شناخت طبیعت و بیولوژیک دختران بر میزان علاقه دختران به زیبایی مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفت ولی بدلیل نزدیک بودن پاسخ‌ها به همدیگر و مشابه بودن تقریبی آنها نمی‌توان روی آنها کار کرد. بیشتر دختران رابطه خوبی با خانواده‌هایشان داشتند و طبیعت و بیولوژیک خود را می‌شناختند و رابطه با دوستانشان محدود به دبیرستان و خرید بود. فصل پنجم: خلاصه و نتیجه‌گیری در میزان

علاقه دختران به زیبایی عامل زیاد دخیل است ولی در این پژوهش به بعضی از این عاملان اشاره کرده است. که از مهمترین عوامل عبارتند از: □ نقش مهم اعتماد به نفس در درجه اول □ نقش مهم تبلیغات در درجه دوم □ نقش مهم قضاوت دیگران در درجه سوم □ نقش مهم فرهنگ و معارف اسلامی در درجه چهارم □ فاصله طبقاتی خانوادگی، روابط والدین با یکدیگر و با فرزندان که در میزان علاقه دختران به زیبایی نقش دارند. دکتر رزاقی نمی‌شود منکر این حقیقت شد. افرادی که احساس زیبایی دارند احساس شادابی رفتاری و جسمانی بیشتری دارند اما باید این را هم پذیرفت که زشتی تعاریف مختلفی دارد. همیشه نمی‌توان مورد پسند همگان قرار گرفت. با تغییر دیدگاه می‌توان زندگی بهتری را نصیب خود کرد. افراد با نگرش منفی ضمن زشت شمردن خود سایر محاسن خود را نادیده گرفته و در نتیجه گردابی در ذهنشان ایجاد می‌کنند که بیشتر و بیشتر در محورهای منفی و ضعف‌های جسمانی خود غوطه می‌خورند. شاید بهترین راه برای آنکه چهره‌ی شهرمان با پوشش‌های نامطلوب و زننده خراب نشود و جوانانمان تمام فکر و ذکرشان برنزه شدن امروز و سفید شدن فردا و تغییر قیافه و سبزه نباشد، داشتن روش تربیتی در خانواده و مدرسه بهترین راه حل است. برای داشتن جوانانی شاد، توانا، بالنده، با اعتماد به نفس و مهم تر از همه با ایمان باید از همان ابتدای کودکی شروع کنیم. فردا دیر است. هر روزی را که ما از دست دهیم، هستند افرادی که از غفلت‌مان سوء استفاده کنند و بزرگ‌ترین سرمایه‌های زندگی مان - فرزندانمان - را به دنبال خواسته‌های خود بکشند. پس پدر و مادر، هشیار باشید! احتمالاً همه ما در صفحه حوادث روزنامه‌ها می‌خوانیم که دختر یا پسری جوان در حین سرقت اتومبیل یا مثلاً تلفن همراه دستگیر شد که اگر با دید اجتماعی و نظر کارشناسی به قضیه نگریسته شود حتماً رد پای یکی از دلایل فوق را پیدا خواهیم کرد. البته در نقطه مقابل از نقش وسایل ارتباط جمعی و تبلیغات و افزایش درآمد خانواده‌ها و متنوع شدن نیازهای امروزه جامعه بشری نیز نباید غافل بود. متأسفانه مدگرایی در جامعه ما در تمامی اقشار رسوخ کرده است و همین عامل سبب اشاعه آن شده است. طبیعی است که در این گیر و دار بزرگسالان به دلیل کوله بار تجربه سعی می‌کنند تا حدودی ثابت بوده اما جوانان بدلیل اقتضای سن و سال براحتی الگوبرداری می‌نمایند. بنابراین وظیفه والدین، روانشناسان و مددکاران اجتماعی که بیشترین ارتباط را با جوانان دارا هستند، می‌باشد که با ارائه الگوهای مناسب و عینی جوانان و نوجوانان را در بحران یاری دهند و با ارائه برنامه‌های برتر هویت اصلی جامعه را در جوانان و نوجوانان زنده نگه دارند و نگذارند جامعه آینده از درون تهی گردد. اگر دلیل آن‌ها این بود که همه این کار را انجام می‌دهند پس ما هم انجام می‌دهیم نتیجه بی‌فکری و تقلید است و خانواده‌ها مسئول هستند زیرا که آن‌ها را راهنمایی نکرده‌اند. زمان در حال گذر است و از شاهزاده سوار بر اسب رؤیایا خبری نیست. انتظار بی‌ثمر، دخترک را نومید می‌کند و این نومیدی، سرآغاز لغزش‌ها و سقوط‌هایی برگشت‌ناپذیر است. شدت و حدت این ناامیدی به شرایط و موقعیت خانواده و فضایی که دختر در آن رشد می‌کند و می‌بالد، بستگی دارد. باید تا دیر نشده فکری به حال این همه زیبایی کرد؛ زیبایی و طراوتی که در پس پرده انتظار - انتظار درازمدت برای خواستگار - پنهان مانده است. راه‌گریز برای دخترک عجول و گریزپا آماده است، اگر پایه‌های خانواده بر بنیانی محکم و استوار قرار نگرفته باشد. نامادری، ناپدیری، اعتیاد یکی از والدین، طلاق و بسیاری از عوامل شناخته شده که از فرط تکرار در متن‌ها و مقاله‌های روان‌کاوانه، اهمیت حیاتی خود را از دست داده‌اند، راه‌گریز را برای دختر هموارتر کمی هم بشنوید از دردسرهای زیبایی: شاید زیبایی به عنوان یک امتیاز برای زنان محسوب شود و بسیار از پیامدها و محاسن چنین خاصیتی صحبت شده اما معایب زیبا بودن زن در بستر اجتماع مقوله‌ای است که کمتر به آن توجه شده است. گاهی گوشه و کنار می‌شنویم که پدر و مادرها خیلی هم مایل نیستند دخترشان زیبا باشد. حتی مثل‌های عامه هم به نوعی این مساله را تقویت می‌کند مثل اینکه زشت‌ها شانس‌شان بهتر است یا مال به شبی و زیبایی به تبی بند است. هر چند که بعضی به هر وسیله‌ای برای رفع نقایص هر چند اندک‌شان تلاش می‌کنند اما بعضی از زنان نیز آرزو می‌کنند کمتر زیبا بودند حضور زنان زیبا در اجتماع نیز با محدودیتهایی مواجه است. مشاغلی که امکان دستیابی آن برای زنان زیبا فراوان ترند بیشتر جزء مشاغل خدماتی‌اند.

فروشنده‌گی، منشی‌گری، مهمانداری هواپیما، مانکن شدن، هنرپیشگی و... از جمله مشاغلی است که اهمیت ویژه‌ای به فیزیکی و زیبایی متقاضیان شغل قائل است. خیلی از زنان علی‌رغم میل‌اشان جذب چنین مشاغلی می‌شوند و باز به واسطه چهره خود در برخی از مشاغل موفق نخواهند بود در اصول پژوهشگری تکیه بر چهره عادی و عاری از هرگونه عنصر جالب توجه تاکید شده. بنابراین بخاطر پیامدهای نامناسب بر نتیجه پژوهش زنان زیبا در چنین مشاغلی موفق نیستند. گاه گوشه و کنار می‌شنویم که چهره زیبا برای کار خبرنگاری نیز چندان مناسب نیست. اشاره به ناامنی و آزار و اذیت‌هایی که اطراف زنان زیبا انباشته شده و باعث محدودیت آنها در فعالیتهای اجتماعی و شغلی باشد مهمترین آسیب زندگی اینگونه زنان است. مورد توجه بیش از حد مردان قرار گرفتن همواره در معرض نگاه جنسی قرار داشتن، مورد آزار و اذیتهای خیابانی قرار گرفتن است. در خیلی از موسسات و ادارات استخدام زنان زیبا را باعث کاهش بهره‌وری و ایجاد تنش در محیط کار می‌دانند و از استخدام این زنان پرهیز می‌کنند. در برخی از شرکت‌ها و موسسات نیز تنها بخاطر جذابیت جنسی آنها را استخدام می‌کنند و متعاقباً برای آنها مزاحمت ایجاد می‌کنند. بسیاری از زنان زیبا بعنوان کالا‌های جذاب و شاخصی برای طبقه سرمایه‌دار و مرفه جامعه محسوب می‌شوند و به عنوان نمادی از قدرت و مقبولیت برای مردان این طبقه محسوب می‌شوند. بطور نمونه در امریکا چندین دهه است که زنان سیاه‌پوست نیز به عنوان ملکه زیبایی در مسابقات سراسری برگزیده می‌شوند. هنرپیشه‌های زن چاقی و باقیافه معمولی هستند که بسیار معروف شده‌اند و بدون شرم درباره‌هیکل خود صحبت می‌کنند. پس می‌توان در جامعه معیارهای زیبایی را عوض کرد. منابع و مآخذ - موسسه جهانی سبطن - خبرگزاری برنا - گروه اینترنتی نیک صالحی www.niksalehi.com مجله سلامت پیوست ۱ چه افرادی بیشتر از همه به دنبال زیبایی هستند؟ با توجه به بررسی‌های انجام شده که اغلب در کشورهای اروپایی و آمریکا بوده است، حدود ۲۰ درصد افرادی که جراحی زیبایی بینی انجام می‌دهند مبتلا به اختلالات روان‌تژی مانند اضطراب، وسواس و افسردگی و حدود ۷۰ درصد نیز مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته و اختلال شخصیت وسواسی هستند و فقط ۱۰ درصد اعمال جراحی ناشی از حالت واقعا غیرطبیعی بینی است. از نظر سنی، اعمال جراحی زیبایی بینی بیشتر در سنین ۱۵ تا ۲۵ سال انجام می‌شود و در میان تحصیلکرده‌ها و افراد مرفه فراوان‌تر است. هر چند طبقات اجتماعی متوسط و پایین هم با وجود هزینه بالای این قبیل اعمال با تحت فشار قرار دادن خود و خانواده به این امر اقدام می‌کنند. چند درصد از جراحی‌های بینی برای زیبایی دلایل روحی روانی دارد و چرا این جراحی رو به تزاید است؟ همه ساله تعداد بسیار زیادی در ایران به خصوص تهران عمل جراحی زیبایی انجام می‌دهند که به طور عمده شامل جراحی بینی، لیپوساکشن (برداشتن چربی از نواحی گوناگون بدن) و کشیدن پوست صورت برای برطرف کردن چین و چروک است. این جراحی‌ها بیشتر برای احساس رضایت از ظاهر خود و به تعبیری افزایش اعتماد به نفس انجام می‌شود. درصد زیادی از این افراد مبتلا به اختلالات شخصیت خودشیفته و وسواسی و همچنین اختلالات اضطرابی مانند بیماری وسواس و یا اختلال افسردگی هستند. تبلیغات روزنامه‌ها و مجلات که به طور عمده همراه با عکس است نیز در ترغیب افراد موثرند. آیا برای اعمال جراحی بینی نیاز به مشاوره روان‌پزشکی است؟ بله. به‌طور قطع باید پیش از اقدام به این عمل از مشاوره یک روان‌پزشک بهره گرفت. زیرا این افراد قبل از عمل در ارتباط میان فردی دارای مشکل هستند، اغلب گوشه‌گیر و افسرده هستند، نسبت به ناراحتی‌های خود بصیرت و بینش کافی ندارند، ناراحتی خود را به اشتباه به ظاهر خود نسبت می‌دهند و با عمل جراحی زیبایی برای از بین بردن آن اشکال اقدام می‌کنند. از نظر شخصیتی نیز اغلب افرادی که جراحی زیبایی بینی انجام می‌دهند، ویژگی‌های وسواسی بارزی دارند و در درجه دوم، افراد دارای شخصیت خودشیفته که کمال‌گرایی آنها متمرکز به خود و با هدف افزایش جذابیت است، این اعمال را انجام می‌دهند. آیا تاکنون با بیمارانی مواجه بوده‌اید که عمل جراحی بینی انجام دهند اما هنوز احساس ناخوشایندی داشته باشند؟ بله. در روان‌پزشکی اختلالی به نام بدشکلی بدن وجود دارد که نوعی اختلال شبه جسمی (سوماتوفرم) است و یک احساس ذهنی مداوم درباره زشت بودن برخی از جنبه‌های ظاهر یا چهره در افراد وجود دارد، با وجود

اینکه ظاهر آنها طبیعی و یا تقریباً طبیعی است. اساس این اختلال، باور یا ترس قوی بیمارگونه است از اینکه ظاهر جذابی ندارد و یا حتی نفرت‌انگیز است. این افراد بیشتر به متخصصان پوست یا جراحان پلاستیک مراجعه می‌کنند تا روان‌پزشکان. علایم این بیماری عبارتند از باور یا هذیان واضح انتساب (اغلب درباره توجه دیگران به عیب ادعایی بدن)، اجتناب از آینه و سطوح شفاف و یا برعکس، نگاه کردن بیش از حد در آینه و کوشش برای پنهان کردن نقص فرضی (با آرایش یا تغییر لباس). درمان از طریق روش‌های جراحی یا درمان‌های پوستی تقریباً بدون استثنا ناموفق است. به همین علل، چنین افرادی پس از عمل نیز دچار مشکل خواهند بود و چه بسا پس از عمل جراحی، بینی آنها وضعیتی بدتر از قبل پیدا می‌کند و افسردگی آنها را افزایش می‌دهد. آیا جراحی بینی واقعا به افزایش اعتماد به نفس کمک می‌کند؟ در بعضی افراد که بینی بزرگ یا ناموزون دارند، عمل جراحی به افزایش اعتماد به نفس کمک می‌کند ولی تقریباً در بیماران نتیجه خوبی ندارد. یک سوم این بیماران خانه‌نشین می‌شوند زیرا نگران‌اند که از سوی دیگران مورد تمسخر قرار گیرند و حتی حدود یک پنجم آنها نیز اقدام به خودکشی می‌کنند. ولی به جرات می‌توان گفت که بخش عظیمی از این بیماران از رویارویی اجتماعی و شغلی دوری می‌جویند و عملکرد اجتماعی آنها کاهش می‌یابد. از نظر شما چه افرادی برای جراحی بینی مناسب هستند؟ افرادی که از نظر شخصیتی مشکلی نداشته باشند، عملکرد خانوادگی، اجتماعی و شغلی خوبی داشته باشند و بهتر از همه با تایید اطرافیان، بینی آنها ظاهر نابهنجار و ناموزونی داشته باشد و یا این عمل در تنفس آنها تاثیر مثبت داشته باشد.

تأثیر نماز بر ابعاد شخصیتی و اعتماد به نفس جوانان

محقق: ملیحه زرگری

مقدمه حمد و سپاس خدایی را سزااست که شکر شاکرین و حمد حامدین و ذکر ذاکرین و سعی خالصین متوجه درگاه اوست. ستایش بیکران مرا و راست که در خلق خویش هیچ کاستی نگذاشت بل همه مخلوقات حتی پست‌ترین شان را به راستی بگذاشت. تسبیح لایتناهی بر آستان او که آدمی را در مسیر سعادت بر همه موجودات، ولایت و تاج خلافت در سیاره زمین بر او کرامت و خلعت «لقد کرما» بر اندامش عنایت و بعد از تکوین، مصداق «فتبارک» بر قامتش مقالت فرمود. حمد و آفرین بر ذات جهان آفرین که هستی را آمیخته با حکمت و تعالیم را برای بشر همراه با مصلحت و برای وصول به سربلندی و عزت توأم ساخته است. و درود بی پایان بر ختم پیامبران و فص رسولان و اهل بیت و پاکان که شریعت به دست ایشان پایان و حجت خدا به عصمت آنان تمام گردید. درود بی منت و سلام با عزت بر سالکان راه طریقت و شاهدان کوی حقیقت که سر در راه حفظ شریعت در کف اخلاص نهاده و نزد دوست تحفه بردند. با حمد بی انتهی بر ذات ربوبی و درود بی منتی بر شأن مصطفوی، مصحف بی مقدار نماز را محمد ساخته تا شاید از این فریضه الهی که بزرگترین و مهمترین فریضه در تمامی ادیان الهی تشریح شده، نفوس مستعده بهره گیرند. بر همه جوانان معزز و مکرم، معرفت به این نکته لازم است که در دین مبین اسلام، نماز لیک همه ذاکران، عمل آزادگان، طواف عارفان، میقات کعبه عاشقان، سعی و صفای پاکدلان، پرواز بیدار دلان مقصد سالکان، داروی دل‌های مجروح، شفای قلب‌های محزون و تسکین دل‌های مفتون است. نماز کمال عابدان و معراج عالمان، معبد عاشقان و گل خوشبوی بوستان قلب پاک جوانان است. جوان چون واجد قلب پاک و فاقد و فارغ از هرگونه ارزش‌های ناپاک است می‌تواند با نماز، پلهای کمال را طی کند و به قله جمال باریابد. با برپایی نماز به مقام سروری و سیادت راه یابد و دعای اللهم اجعلنی للمتقین اماما (خدایا مرا پیشوای پرهیزکاران قرارده) را ورد کلام خود سازد. چون که هیچ عملی مثل نماز بینی شیطان را به خاک مذلت نمی‌ساید و توجهات الهی را نصیب انسان نمی‌سازد و هیچ بندهای جز از طریق نماز به مقام قرب نمی‌رسد. بسیار زیبا فرموده اند آن رهبر فرزانه که: «مبتدی‌ترین انسانها رابطه خود را با خدا به وسیله نماز آغاز می‌کنند. برجسته‌ترین اولیاء خدا نیز بهشت خلوت انس خود با محبوب را در نماز

می‌جوید. این گنجینه ذکر و راز را هرگز پایانی نیست و هر که با آن بیشتر آشنا شود جلوه و درخشش بیشتری در آن می‌یابد. پس بیائیم همت نمائیم که با تمسک به نماز به مقام قرب، راه یابیم و جوانی خویش را با سیره مردان الهی گره زنیم تا شاید در جهان جاودانی در منزلتگاه صادقان و صالحان منزل گزینیم که طوبی لهم و حسن مآب. چکیده تحقیق: اگر با این دیدگاه که "نماز کاملترین پاسخ برای عالیترین نیازهاست" به سراغ نظریات روانشناسان انسانگرا برویم، متوجه خواهیم شد، که چگونه مفاهیم متعالی نماز قابل مقایسه با هر یک از موضوعات مطرح در این گرایش غنی از روانشناسی است. بعنوان مثال اگر به آن قسمت از نظریات "گلدشتاین" که بهبود روشهای مقابله با مشکلات را شرط لازم برای نزدیک شدن به مفهوم خود شکوفائی می‌دانست توجه کنیم و به یاد آوریم که نماز چگونه به انسان احساس امنیت روان می‌دهد و توانایی مقابله در برابر استرس‌ها را فزونی می‌بخشد و یا اگر نظریه "کارل راجرز" پیرامون self-direction (توانایی فرمان دادن بخود) را با توانایی که شخص نماز گزار، به مدد نماز در کنترل نفسانیات خود، پیدا می‌کند. مقایسه نماییم تصدیق خواهیم کرد که همه تعالیم اساسی نظریه روانشناسی انسان‌گرا، را می‌توان در آموزشهای نماز پیدا کرد. حال با توجه به اینکه این فریضه سه بار در روز انجام می‌شود درباره برگزاری یا عدم برگزاری، اهمیت یا بی‌اهمیت بودن نسبت به انجام این فریضه، زمان برگزاری (اول وقت یا نامنظم)، هدف انسان از برگزاری نماز و استفاده از خدمات و امکانات جهت برگزاری این تکلیف، تاثیر آن بر میزان رشد انجام این فریضه، تبلیغات و اثرگذاری از طریق رسانه‌ها و جراید، بهینه شدن و نحوه اثرگذاری آن تحقیقاتی انجام داده ایم تا نظرات ما اگر مثمرتر باشد راهگشایی شود جهت شکوفایی نسل جوان انشاء... فصل اول - طرح تحقیق موضوع تحقیق: در این تحقیق درباره تاثیر نماز در ابعاد شخصیتی فرد و موفقیت او در جامعه بررسی می‌کنیم. میزان تاثیر برگزاری نماز بر روی مولفه‌های شخصیتی فرد در اجتماع بررسی می‌شود و نقش موثر نماز را از جنبه‌های گوناگون ارزیابی می‌گردد. اهمیت و فائده تحقیق: آگاهی از نظرات اقشار مختلف و تاثیر رابطه نماز بر بالا- بردن میزان عقیده و ایمان افراد به ما کمک می‌کند که بدنبال راههایی جهت ادای این فریضه باشیم و چگونه فرد را در مسیر نیل به سمت خودآگاهی و اعتماد به نفس قرار دهیم و ضریب سلامت از طریق تحکیم سلامت روانی جامعه باشیم. برای بیان اهمیت این موضوع کفایت به جمع نورانی "نمازگزاران اسوه" اشاره نماییم. چرا که همه این مؤمنین، از تمامی فرایندهای خود، با بهره از متکاملترین پاسخ ممکن یعنی "نماز" برخوردار شده‌اند حقیقت، قاطعیت، نیکی، یگانگی و تمامیت، فرار از دوگانگی، کمال و همه فرایندهای دیگر، همگی در آموزشهای نماز حضور زنده و محسوس دارند و هر کس به فراخور حال خود، برای وصول هر یک از آنها چنانچه به نماز نزدیک شود، پاسخی عالی تر از حد تصور دریافت می‌کند و "نماز" تکرار شکوهمند درس خود شکوفائی در پیشگاه مبداء آفرینش است. اما مفهوم دیگر اینکه شخص نماز گزار ناگهان به یک احساس ابر آگاهی و هوشیاری بسیار بالا، سرخوشی و جذبه عمیق، در آمیخته شدن و همسو شدن پر انسجام با همه عالم، دگرگونی در احساس زمان و مکان، دست می‌یابد. این تجربه قوی غالباً در افرادی که از نظر روانی کاملاً "سالم" هستند، رخ می‌دهد و قرار گرفتن در برابر این تجربه آثار مفید و دیر پای برجا می‌گذارد. اما چنانچه بخواهیم برای آن مفهومی جامع تر و همه شمول تر را پیدا کنیم، کفایت که باز هم به "نماز روی نماییم و به آن بعد نماز توجه کنیم که غرق در مضامین عارفانه است. شاید کمتر کسی به این نکته فکر کرده باشد که منظور از کلمه "شما" در سومین سلام نماز (السلام علیکم و رحمه الله و برکاته) (که تنها سلام واجب نماز است، به کیست! و این "سلام بر شما" خطاب به چه کسانی اطلاق می‌شود؟ عارفان نماز این سلام نماز را "سلام عارفانه" آن دانسته‌اند، که خطاب به همه هستی و آفرینش و خطاب به همه موجودات حاضر در آن، از ذرات کوچک اتمی گرفته تا کهکشانهای بی‌انتهای سر داده می‌شود. چرا که همه این اجزای آفرینش، بدون استثناء مشغول حمد و ثنای الهی‌اند و پیوسته و مداوم، توحید را اقرار می‌کنند و شاید به واسطه این حمد و تسبیح دایم و ابدی، مورد خطاب تنها سلام واجب نماز قرار می‌گیرند. بدین ترتیب نماز گزار، پس از فرستادن سلام بر نبی گرامی اسلام (ص) (السلام علیکم ایها النبی و

رحمه الله و برکاته) و سلاله بر همه بندگان صالح خدا، از جمله خودش (السلام علينا و علی عباد الله الصالحین) سرانجام بر تمام اجزای آفرینش سلام می‌فرستند و این جلوه‌ای شکوهمند از "در آمیخته شدن و همسو شدن پرانسجام با عالم در خود دارد. و اضافه بر آن، این که نمازگزار حقیقی، یعنی آنان که به تعبیر امام صادق (ع)، "نماز عاشقانه" به جای می‌آورند در راز و نیاز با معبود خویش، به چنان جذبه و خلسه ای وارد می‌شوند و چنان از حیثه زمان و مکان خارج می‌گردند که حتی اگر تیر دردناک و سهمگین از پای مبارکشان بیرون بکشند، هرگز از آن سرخوشی و جذبه عمیق خارج نمی‌شوند. و چه عاشقانه بود نماز علی (ع) و چه زیباست تعبیر جاودانه علی (ع) از عشق.. آری! او که در قبله "نماز" به دنیا آمد و در محراب "نماز" رستگار شد و این گونه "عشق" را برای آفرینش، عظمت و معنا بخشید و جاودانه کرد. و چه ملکوتی است، نماز فرزند علی (ع)، حضرت امام زمان (عج)، که جهان در انتظار عدالتش خون می‌گرید. هدف تحقیق: نماز بهترین طاعات و فاضلترین عبادات است، چنانکه در حدیث نبوی وارد شده است که نماز ستون دین است، هرگاه مقبول شد همه عبادات مقبول است و اگر مردود گشت همه عبادات مردود است و چون مقصد اصلی از نماز، یاد حق تعالی است و تجدید عهد با او و ثنای او از روی مسکنت و خشوع و سؤال مهمات از او با بتهال و خضوع، پس هر آینه بنده را ناچار است از حاضر ساختن دل در آن، و فهمیدن آنچه می‌گوید بزبان... نیز در حدیث نبوی است که نیست هر بنده‌ای را از نماز او اثری و ثمری مگر آنچه که فهمیده است از آن و دل با خود داشته در آن و بروایت صحیح از امام محمد باقر علیه السلام منقول است که همانا بنده را بالا برده شود از نمازش همه آن و نیمه آن، سه یک آن و چهار یک آن یا اندک آن و بالا برده نشود از نمازش مگر آنچه را که روی دل بر آن داشته است. در حدیث دیگر وارد شده است که هر که نماز گذارد و در آن با نفس خود سخنی نگوید از امور دنیا، یعنی جز بامر نماز نیندیشید و از علائق دنیوی در خاطر نگذارند، چون از آن نماز فارغ گردد میانه او و حق تعالی گناهی نماند، مگر آنکه آمرزیده شود. با توجه به اینکه اکثریت مردم ایران مسلمان و نماز یکی از واجبات دین بشمار می‌آید و همچنین نقش قشر جوان در جامعه از پررنگ ترین نقش هاست باعث ترغیب اینجانب جهت پیگیری موضوع نماز و تاثیر این مهم در شخصیت و اعتماد به نفس قشر جوان گردید. نظرسنجی و پرس و سوالها از اқشار سنی متفاوت کمک شایانی در جهت تهیه و تنظیم این تحقیق به ما نمود. مسائل و فرضیه های تحقیق در این طرح از دو گروه متغیر استفاده شده است: الف: متغیرهای مستقل ب: متغیرهای وابسته الف: متغیرهای مستقل: تعداد دفعات برگزاری نماز اول وقت در روز - برگزاری نماز اول وقت در روز در مساجد ب: متغیرهای وابسته: اعتماد به نفس - نظم - تبلیغات فرهنگی - موفقیت - ارتباطات اجتماعی فرضیات تحقیق: جهت برقراری ارتباط بین متغیرهایی طرح فرضیاتی به صورت زیر تدوین شده است الف: بین برگزاری نماز و اعتماد بنفـس رابطه معناداری وجود دارد. ب: بین برگزاری نماز و نظم رابطه معناداری وجود دارد. ج: بین برگزاری نماز و تبلیغات فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد. د: بین برگزاری نماز و ارتباطات اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. ه: بین برگزاری نماز و تعداد دفعات برگزاری در اول وقت رابطه معناداری وجود دارد. و: بین برگزاری نماز در مساجد و موفقیت رابطه معناداری وجود دارد. روش تحقیق: در این تحقیق براساس فرضیات مطرح شده و طرح تحقیق پرسشنامه‌ای تهیه گردید و پرسشنامه‌های عودت داده شده پس از جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل بر روی داده‌ها صورت گرفته است. این تحقیق بر اساس روش آماری - همبستگی رابطه ای تهیه گردیده است. و رابطه و تاثیر برگزاری نماز بر متغیرهای ذکر شده ارزیابی گردیده است. موانع و محدودیت ها با توجه به اینکه موضوع تحقیق جنبه مذهبی داشت در انتخاب افراد جهت تحقیق باید دقت بیشتری می‌شد و محدودیت وجود داشت زیرا پایبند بودن واقعی به اصول مذهبی یکی از جنبه های مهم این تحقیق به شمار می‌آید. زمان انجام این تحقیق با توجه به جمع‌آوری اطلاعات خیلی کم بود. فصل دوم - مروری بر پیشینه تحقیق نقش نماز در شخصیت جوانان قال الامام علی بن ابی طالب (علیه السلام): «الله الله فی الصلوة فانها عمود دینکم»: «خدا را، خدا را در نظر گیرید در توجه به نماز، که پایداری دینتان به نماز باشد». گرچه هر یک از احکام و فرائض دینی به جای خود از اهمیت و ارزش خاصی

برخوردار است، اما در این میان بعد از معرفت الهی هیچ فریضه‌ای به والایی مرتبه نماز نرسد. چرا که این، تنها نماز است که معراج مؤمن و عامل تقرب انسان وارسته، به خدا شناخته شده و معیار پذیرش همه واجبات قرار گرفته است. به این جهت آخرین پیام سفیران الهی، سفارش به نماز، این استوانه استوار دین بوده، چنانچه پرسش نخستین روز رستاخیز هم از آن خواهد بود. آری نماز، تنها محبوب دلدادگان به حضرت حق و روشنی دیده و چراغ راه پویندگان کوی دوست و محفل انس خلوت نشینان وادی عرفان است. آنان که زندگی را بی یاد او نخواهند و رستگاری خویش را با شهادت در محراب نماز بینند «فزت ورب الكعبة» و با تمام وجود در راه زنده داشتن نام و یاد خدای خویش و اقامه نماز و راز و نیاز با او کوشند و سرانجام خود فدایی راه نماز شوند «اشهد انك قد اومت الصلوة» این همه، جایگاه ویژه و عظمت فوق العاده این فرضیه الهی را روشن می‌سازد و همگان را به تعظیم این عالیترین نمونه شعائر الهی وادار می‌کند، که هم خود، اهل نماز و راز و نیاز باشند و هم در جهت اشاعه فرهنگ نورانی نماز در جامعه تلاشی پیگیر نمایند، (الذین ان مكناهم فى الأرض اقاموا الصلوة)، تا به وظیفه دینی خود عمل نموده باشند و همواره مشمول رحمت بی پایان الهی قرار گیرند. و در این راستا فضیلت اهل قلم حوزه، رسالتی بس عظیم دارند که با تألیف و انتشار آثار ارزشمند دینی، فرهنگ نماز و انس با خداوند متعال را در جامعه دینی ترویج دهند و رایحه دلپذیر معنویت را به فضای جان همگان بویژه نسل جوان برسانند. برای پرداختن به این موضوع که نماز در ساختار شخصیت جوان، موجد چه آثاری بوده و نقش و تأثیر آن تا چه حدی است به نظر می‌رسد که تبیین و توضیح چند مطلب در این باب لازم و ضروری باشد. نخست حقیقت و روح نماز است و دیگری اهمیت دوران نوجوانی و جوانی و نیز روحیه انفعالی و تأثیر پذیری این نسل (نسل جوان) در مقابل عوامل خارجی است. به نظر می‌رسد تا وقتی که مطالب و مسائل مزبور روشن نشود و جایگاه خود را پیدا نکنند فواید و آثار این امر عبادی یعنی نماز در زندگی جوانان در پرده‌ای از ابهام خواهد ماند و قطعاً موضوع مورد بحث، موضع و جایگاه حقیقی خود را پیدا نکند. لذا به همین خاطر ابتدا به مطالب مزبور پرداخته، سپس ارتباط نماز با تعدیل و تکامل شخصیتی و ایفای نقش آن در زندگی فردی و اجتماعی جوانان را بیان خواهیم کرد. روح و حقیقت نماز نماز لفظ و واژه‌های است که در متون دینی ما بعنوان «صلاة» از آن یاد شده و دارای معانی متعددی بوده که یکی از آن معانی، همین عمل مخصوصی است که به نام «نماز» در دین اسلام تشریح شده است. این لفظ در برخی از آیات به معنای سلام و تحیت آمده است آنجا که خداوند در قرآن می‌فرماید: *ان الله وملائكته يصلون على النبي يا ايها الذين آمنوا صلوا عليه وسلموا تسليما*. «همانا خداوند و فرشتگان بر پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) درود می‌فرستند شما هم ای اهل ایمان بر او صلوات و درود بفرستید و با تعظیم بر او سلام گوئید» و در آیه دیگر با اشاره به همین معنی می‌فرماید: *هو الذى يصلى عليكم وملائكته اوست خدایی که هم او و هم فرشتگانش بر شما تحیت و رحمت می‌فرستند»* و به معنای دعا هم در برخی از آیات آمده است. آنجا که به پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) دستور گرفتن زکات داده می‌شود خداوند می‌فرماید بعد از گرفتن زکات برای آنها و در حقیقت دعا کن. *خذ من اموالهم صدقة تطهرهم وتزكهم بها وصل عليهم ان صلواتك سکن لهم*. «ای رسول ما، تو از مؤمنان صدقات را بگیر تا بدان واسطه نفوس آنان را پاکیزه سازی و آنها را به دعای خیر یاد کن همانا دعای تو در حق آنان، موجب تسلی خاطر آنهاست». «صلاة» به هر دو معنای مزبور که در حقیقت به معنای واحد بر می‌گردند که همان دعا باشد مورد بحث ما نیست بلکه مراد از «صلاة» همان معنایی است که با طریق مشخص و با ارکان مخصوص و جزئیات معین از طرف شارع مقدس، حقیقت پیدا کرده است و پیامبر خاتم (صلی الله علیه وآله وسلم) آن حقیقت نازل را در عمل تشریح و خود، آن را تحقق عملی بخشید. نه تنها شخص پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) در طول عمرش به عمل بدان پای بند بود بلکه همه مسلمین موظف بودند که آن را شبانه روز پنج بار بجای آورند. *اقم الصلاة لدلوك الشمس الى غسق الليل*. «نماز را از زوال خورشید تا نهایت تاریکی شب برپا دار» که این آیه اشاره اجمالی به نمازهای پنج‌گانه دارد. نماز با این شیوه مرسوم که مصداق آن برای همه مسلمین روشن و آشکار است چیزی نیست که مورد فهم و درک نباشد چون آنچه که از سنت رسول اکرم (صلی الله علیه وآله وسلم)

وسلم) و اهل بیتش استفاده می‌شود پر واضح است که این تلقی از نماز یعنی اعمال مخصوصه‌های که با تکبیره الاحرام شروع و به سلام ختم می‌گردد. و این است معنای دیگری که از آیات استفاده می‌شود. آنچه که مسلم است این است که این عمل ظاهری که اصطلاحاً بدان نماز گفته می‌شود تمام حقیقت نماز نیست بلکه این صورت و چهره ظاهری آن است. نماز امری است الهی که تحقق آن همانند سایر امور دارای ظاهر و باطن است که در متون دینی به هر دو جهت آن اشارت رفته است. تصویر ظاهری نماز همان است که با اعمال مخصوصه انجام گیرد و حفظ آن نیز فرض و واجب است اما روح و باطن نماز عبارتست از: اخلاص، حضور قلب، ذکر خداوند و تعظیم در مقابل او، امید و دل بستگی به ذات ربوبی، اعتماد و رکون به وجود سرمدی و محو شدن در مقابل ذات یکتایی که در مقابل عظمت و جلالت او قیام نموده است. حقیقت نماز اعم از معنای ظاهر و باطن است و محدود و محصور نمودن آن به ظاهر، چون محدود نمودن حقیقت انسان و انسانیت او به جسم مادی است. همانطور که حقیقت انسان در این جسم خاکی و هیكل مادی قالب گیری شده و به اطوار مختلف و گوناگون درآمده و به این شکل ظاهری وجود یافته است چنانچه خداوند فرماید: «وقد خلقتکم اطوارا» (وبه تحقیق شما را به صورت گوناگون آفرید) حقیقت نماز هم چون سایر امور در باطن و روح او نهفته شده که این قالب و صورت را پذیرا شده است هر گاه آن حقیقت بخواهد در عالم خارج تحقق یابد قطعاً باید در همین طور و قالب خاص باشد و در غیر این صورت نماز نبوده بلکه پدیده دیگری است. هر گاه این قالب خاص و صورت ظاهری نماز با روح و باطن آن آمیخته و قرین گردد نماز حقیقت خود را یافته و تأثیر خود را می‌گذارد. در چنین صورتی است که این امر الهی، ستون دین قرار می‌گیرد. پس نمازی که فقط ظاهر داشته باشد و فاقد روح باشد معطی شی نخواهد بود. بنابر این قیام به ظاهر آن، تحرکی در نماز گزار ایجاد نخواهد کرد و از سوی ذات باری به این نماز اقبال و توجهی نیست چنانچه از رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه و آله وسلم) روایت شده که فرمودند: «خداوند متعال نظر نمی‌افکند به نمازی که آدمی دل خود را با بدن خود به نماز حاضر نکند». پس حقیقت نماز اعم از صورت ظاهری و معنای باطنی است و تمسک به هر یک از این دو بدون دیگری نماز نیست در نتیجه هم کسانی که به ظاهر آن تشبث جسته و از روح آن بی‌خبرند از حقیقت نماز غافلند و هم آنانکه نماز نمی‌خوانند و ادعا دارند که ما به معنا و حقیقت آن رسیده ایم معرفتی از نماز ندارند چون نماز در هر دو صورت فاقد حقیقت است. اهمیت دوران جوانی: بر هیچ اهل علمی پوشیده نیست که در شکل گیری شخصیت هر فرد، مقطع جوانی از جایگاه خاص و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شاید بتوان گفت که ثبات شخصیت هر انسانی در این سنین آغاز و به هر نحوی که شکل گیرد غالباً به همان صورت قوام یافته و تثبیت می‌گردد و به همین دلیل در روایات بر اهمیت و برتری این مقطع سنی تأکیدات زیادی شده و نیز روانشناسان این دوره را حیات مجدد انسان نامیده‌اند. صاحب شریعت اسلام، حضرت خیر الانام که از سر چشمه وحی الهام می‌گرفت در تکریم و احترام به جوانان فرمودند: «فضیلت و برتری جوان عابد که از آغاز جوانی خدا را عبادت کند بر پیری که وقت پیری مشغول عبادت گردد چون فضیلت پیغمبران است بر سایر مردم» و در جای دیگر با اشاره به ارزش جوانی می‌فرماید: اغتم شبابک قبل هرمک. «جوانیتان را قبل از فرارسیدن پیری غنیمت و قدر بدانید» و خطاب به والدین و مربیان در برخورد با جوانان و نوجوانان می‌فرماید: «به شماها در باره نوبالغان و جوانان به نیکی سفارش می‌کنم که آنها دلی رقیقتر و قلبی فضیلت پذیرتر دارند. خداوند مرا به پیامبری برانگیخت تا مردم را به رحمت الهی بشارت دهم و از عذابش بترسانم. جوانان سخنان مرا پذیرفتند و با من پیمان محبت بستند ولی پیران از قبول دعوتم سرباز زدند و به مخالفتم برخاستند. سپس به آیه ای از قرآن اشاره کرد و درباره مردم کهن سال و پیر که مدت زندگی آنان به درازا کشیده و دچار قساوت قلب شده‌اند سخن گفت» همه این سخنان گوهر بار که در خطاب به مسلمانان تأکید داشتند علاوه بر سیره عملی و برخورد بزرگوارانه و محترمانه‌ای که با جوانان داشته‌اند حاکی از حساسیت عنفوان جوانی است. بنابر این از منظر علم و دین، در تمام عمر و طول حیات انسانی هیچ برهه‌ای مهمتر از دوره نوجوانی و جوانی نیست. یکی از روانشناسان معروف غربی بنام دکتر «مای لی» در اهمیت این دوره از عمر آدمی چنین می‌گوید: «در نوجوانی مسأله

شخصیت و هویت با شدت تمام از نو وارد میدان می شود پس نوجوانی و جوانی یکی از مراحل و مراتب بارور هستی است که طی آن ساختهای قطعی شخصیت و هویت بزرگسال تثبیت شده یا دوباره مطرح می گردند» انعطاف پذیری روحیه جوانان: نسل جوان تنها قشر منحصر به فردی است که بیشترین روحیه تأثیر پذیری را داراست شفافیت روحیه جوانان و حساسیت ایشان، عامل اصلی توجه دستگاههای تبلیغاتی استکبار و بنگاههای فرهنگی غرب، برای سوق دادن آنان به انحرافات اخلاقی و اهداف پلید خویش در طول تاریخ بوده است. درست از زمانی که دنیای غرب در اثر تحقیقات و مطالعات خود به این نتیجه رسید که جوانان آسیب پذیرترین قشر هر جامعه اند با تشکیل بنگاههای فرهنگی تبلیغی همه همت خود را در به دام انداختن آنان به فساد و تباهی تحت عنوان آزادی و عناوین مقدس دیگر به کار گرفت تا اینکه به اغراض استکباری و سلطه طلبی خود دست یازد. اگر چه غرب در القای فرهنگ خود به کشورهای اسلامی از راههای متعدد و در سطوح مختلف وارد عمل شده است ولی تاریخ بهترین شاهد و گواه است که نفوذشان بیشتر از طریق جوانان تحصیل کرده یا عوام مقلد (جوانانی که به مبانی دین آشنایی چندانی ندارند) بوده است که سقوط اسلام در اندلس (اسپانیای فعلی) یا سلطه غرب بر مسلمانان الجزایر بهترین نمونه تاریخی است. روح ظریف و باقد است، احساسات پاک و با لطافت، عواطف زلال و با صداقت، جوان را چون گلی شکفته و با طراوت نموده است که بیشترین تأثیر پذیری را برای پژمرده شدن داراست. تشبیه نوجوان و جوان به نهال نارس در کلمات معصومین، حاکی از همین مطلب است که او را میتوان به هر جهتی هدایت نمود بر خلاف درخت تنومندی که کسی قادر به جهت دهی او نیست مگر با بریدن تنه آن درخت. بنابر این جوانی با نوعی اثر پذیری روحی و حالات انفعالی و تشویشات ذهنی همراه و آمیخته است که کمتر صبغه و رنگ عقلی و استدلالی دارد. به همین جهت عوامل خارجی در جهات مثبت یا منفی بیشترین اثر را در او میگذارد. آنچه که از دیدگاه اسلام مهم است سوق دادن او به سوی تکامل انسانی و اهداف متعالی است. سنت و سیره پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله وسلم) و اولاد طاهرینش نسبت به جوانان، مبین همین نکته است. پس صرفاً بکار گرفتن احساسات جوانان و تشویق و تحریص آنان از قدرت احساسی و عاطفی مقصود شارع مقدس نیست بلکه سوق دادن آن در قلمرو دین و عقلانی نمودن اهداف عالی انسانی، همه همت رهبران دین میباشد و ادعای ما این است که همه تعالیم دین و احکام الهی خصوصاً نماز در همین راستا بر مسلمین فرض و واجب شده است. نیازهای غریزی و فطری جوانان و پاسخ آن با تمهید مقدمات و مطالبی که ذکر شد میتوان گفت که فلسفه همه عبادات دینی در این نکته معطوف است که متأثرترین قشر یعنی جوانان را مؤثرترین قشر در اجتماع انسانی قراردهد. چون احساس به یک تکیه گاه محکم و امنیت و آرامش در پناه آن تنها عنصری است که میتواند به جوان اعتماد و اطمینان بخشیده و او را از اضطرابات درونی و تشویشات ذهنی رها سازد. همه مشکلات و معضلات روحی و روانی که هویت او را در معرض خطر انداخته و ثبات شخصیت او را از کف شربوده و خلاء عظیمی را در او ایجاد کرده ناشی از نداشتن یک ملجاء و عدم دست یابی به یک پناهگاه دائمی و مستحکم است. همه صاحبان مکاتب کوشیده‌اند تا به نحوی این آتش احساسات درونی را خاموش و یا حداقل از شعله‌های آن بکاهند. به همین خاطر راه حلهایی چون آزادی بیقید و شرط جوانان در ارضای هواهای نفسانی و غرایز حیوانی و سوق دادن و جهت دهی ایشان به میخانها و کاهوارها و صدها طرق دیگر را بعنوان پناهگاه ارائه دادند اما پس از رویکرد جوانان به آن مأمنهای بظاهر مستحکم، سقفهایشان فرو ریخته و به واهی و خیالی بودن آنها پی برده‌اند. چون با ارضاء نیازها و دفع هواهای نفسانی، اهداف خود را تأمین شده نمیافتند. «امروزه اشتیاق شدید جوانان سراسر جهان به شنیدن موسیقی و پوشیدن لباسهای جین که زبان حال میل به آزادی از قید و بندها و تحرک و تکاپو و اعلام استقلال یک تنه از قید ضوابط و معیارهای اجتماعی است کاملاً واضح است. جوانان در زندگی و حیات جوانی خویش امور زیادی را در حال تجربه کردن میباشند او چون سایر افراد جامعه اما عاطفی و احساسیتر از دیگران در صدد دست یابی به امری است که قلبش را بدان واسطه تسکین بخشیده و نوعی آرامش را تحصیل نماید و لیکن به هر چیزی که روی میآورد بعد از مدت کوتاهی در مییابد که آن عنصر، مطمئن و واقعی نیست. البته

تشخیص این امر در ابتدای سنین نوجوانی و جوانی بسیار دشوار است شور و هیجان جوانی در جوانان غالباً فرصت تعقل و اندیشه اینکه انسان برای یک زندگی و حیات طولانی و اهداف متعالی خلق شده را از او سلب کرده و به همین خاطر او بعد از تجربه عملی، به پوچی و بیپایگی بسیاری از مأمنهایی که بدان پناه آورده است پی خواهد برد. و دشمنان دین خصوصاً غرب به خاطر درک همین نیازهای فطری و غریزی جوانان تلاش زیادی انجام میدهند تا این گرایشها را به جهاتی که اهداف آنها را تأمین میکند سوق دهند و آنها را از کمالات معنوی و دینی منحرف سازند. کسی که خود مدت زیادی از عمرش را در میان غریبها سپری کرده و الاذن هم زندگی خود را با آنها در حال تجربه کردن میباشد قضاوت و داوری چنین است که گوید: «در شیوه زندگی کنونی غرب کشش و گرایشی هست که افراد جامعه را به زیستن در لحظه کنونی فارغ از همه تاریخ و گذشته و غرق شدن در طلب سرفرازیهای لحظهای و لذت حسی آنی و میدارد. پرستش قهرمانان ورزشی و میل به رکورد شکنی دائمی و فایق آمدن بیوقفه بر طبیعت نشان دهنده یک وجه از این دل مشغولی به تن است در حالی که جنبه بسیار ویرانگرتر همین گرایش را میتوان در استفاده از مواد مخدر و طبعاً مشروبات الکلی، روابط جنسی آزاد و نظایر آن دید که تماماً از تلاش نفس برای غرق نمودن خود در لذتهای آنی جسمی و غریزی حکایت دارد. بدیهی است که ورزش مستلزم انضباط و سخت کوشی است و این از جهات مثبت آن است. اما بزرگداشت بیش از حد ورزش و کما بیش پرستیدن قهرمانان ورزشی ناشی از اهمیت گزافی است که به تن داده شده است. علاوه بر اینکه نقش و اهمیتی که به ورزش داده میشود ابتدا بی ارتباط با اشتیاق به لذت جوییهای جسمانی نیست. که همه این عوامل متضمن از دست رفتن ایمان و اعتقاد جوانان به معیارهای اخلاقی است». یک جوان مسلمان با تحصیل معرفت و دستیابی به علوم مقدس دینی باید خود را مجهز ساخته و به دامی که جوانان غربی بدان گرفتار آمدند هویت خود را از دست ندهد. نقش نماز و تعالیم دینی در شخصیت جوانان اینکه در انسان تمایلات و گرایشاتی وجود دارد که او را متوجه به اهدافی میسازد و میخواهد به دست یابی با آن اهداف خود را تسکین و اطمینان ببخشد نشانه آن است که باید چنین ملجائی وجود داشته باشد. چون اقتضای حکمت بالغه الهی این است که هیچ نیازی را بدون پاسخ نگذارد. آری اگر انسان احساس عطش و گرسنگی میکند باید آب و طعامی باشد تا رفع تشنگی و گرسنگی نماید. حال باید دید که چه عواملی اضطراب او را رفع میکنند و چه دارویی برای او شفا بخش است و کدام طبیب به درد او عالم میباشد؟ تردیدی نیست که روح و حقیقت تعالیم دین به نیازهای روحی و گرایشات غریزی و فطری او برگشت میکند و با جزم و یقین میتوان گفت که هیچ یک از دستورات دین بیارتباط با تکامل انسانی او نیست. «جان و جوهر پاسخ اسلامی به دنیای متجدد در جهات دینی و معنوی و فکری زندگی بشر نهفته است. همین جهات است که کردار بشر و نحوه تلقی او را از جهان پیرامون رقم میزند. مهمترین پاسخ یک جوان مسلمان و مهمترین گامی که باید او پیش از هر چیز بردارد این است که قوت ایمان خود را حفظ کند و اعتمادش را به صدق و اعتبار وحی اسلامی از دست ندهد. دنیای متجدد به تدریج تباہ شده است و در صدد است همه آنچه را که مقدس و طبعاً دینی است از بین ببرد و بخصوص با اسلام به عنوان دینی که از نگرش قدسی نسبت به زندگی و قانون الهی در برگیرنده همه افعال و اعمال بشر عدول نکرده است مخالفت دارد. اکثر مشرکان غربی حدود دو قرن به اسلام میتاختهاند و سعی داشتهاند به مسلمین یاد دهند که دین خود را چگونه بفهمند» (۱). همه این تلاشها بدان جهت صورت میگیرد که اسلام چون مسیحیت و یهودیت تحریف نشده و متون واقعی آن در دست است و پاسخ همه معضلات را میتوان در او جست. حاکم دینی وقتی مصالح دیگران را با اجرای احکام و تعالیم دین در تعارض ببیند. مصالح گروه را نادیده گرفته و اقامه دین را ترجیح میدهد. یکی از وظایف مهم حاکمین دینی تبلیغ و هدایت مردم بسوی عبودیت الهی و بندگی خداوند خصوصاً اقامه نماز در جامعه است. الذین ان مکناهم فی الارض اقاموا الصلاة. مؤمنان کسانی هستند که هر گاه در زمین آنان را قدرت بخشیم نماز را پیا میدارند» سوره مبارکه حج، آیه ۴۱. این آیه بدان معنی نیست که وقتی حاکمان دینی به حکومت رسیدند اقامه نماز میکنند بلکه برای برپایی نماز در جامعه تلاش میکنند. چنانچه امام حسین (علیه السلام) در تفسیر آیه مزبور

فرمودند که این آیه در مورد ما خاندان اهل بیت نازل شد و مصداق آن اهل بیت رسول الله (صلی الله علیه وآله وسلم) میباشند. و میدانیم که مصداق محتوا و معنای آیه را محدود نمیکند یعنی چنین نیست که اگر وظیفه ائمه معصوم (علیهم السلام) چنین است وظیفه و مسئولیت دیگران این نباشد بلکه آیه تعمیم دارد بر ائمه (علیهم السلام) و آنانکه پیروشان میباشند. پس اگر حاکمیت در این امور که جزء مبانی و اصول اولیه دین میباشند تساهل بورزد و در این راستا قصور و کوتاهی داشته باشد و ارتباط و پیوند حاکم با اصول اساسی دین چون نماز سست گردد در دینی بودن آن تردید هست. اگر چه این امر نباید بصورت تصنعی و صوری یا به نحو ابزاری مورد استفاده قرار گیرد چنانچه در بسیاری از جوامع اسلامی عرب مشاهده میشود. که آنان برای فریب مردم بدان متوسل میشوند. نماز مهمترین وسیله تقرب به خدا یکی دیگر از امتیازات نماز بر سایر اعمال عبادی و احکام دینی این است که نماز بهترین وسیله تقرب و نزدیکی به خداست. هر چند هدف همه احکام و عبادات دینی برای نزدیکی بندگان به معبود تشریح و وضع گردیده‌اند ولی تردیدی نیست که همه آنها بصورت یکسان و یکنواخت انسان را به خدا نزدیک نمیکند. بلکه هر کدام دارای درجات و مراتب میباشند، بعنوان مثال حج و جهاد و صوم و زکات همه وسیله‌های برای قرب و نزدیکی به خدایند اما اثری که در جهاد هست در حج نیست و یا اثر و نتیجه‌های که در حج وجود دارد در زکات نیست. پس تأثیر همه اینها مساوی نیستند. آنچه که از متون دینی بر میآید این است که تأثیر نماز به مراتب بالاتر و بیشتر است. در روایتی از امام موسی کاظم (علیه السلام) هفتمین پیشوای شیعیان چنین منقول است که: افضل مایتقرب به العبد الی الله بعد المعرفة به الصلاة. «بهترین چیزی که بنده بعد از شناخت خدا به وسیله آن به درگاه الهی تقرب پیدا میکند نماز است». آنچه که از این روایت و روایات مشابه آن فهمیده میشود دو نکته مهم است یکی اینکه انسان محتاج و نیازمند به نزدیکی و تقرب است تا کمال خود را بیابد یعنی هر انسانی برای رسیدن به کمال نیازمند تقرب الهی است. و نکته مهم دیگر اینکه بدون سبب و وسیله این تقرب و تکامل حاصل نمیشود. برای سیر معراجی و سفر روحانی نیاز به براق است و بهترین براق تقرب به سوی خداوند متعال که تکامل انسانی در پرتو آن نهفته است. چونکه پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) فرموده‌اند: الصلاة معراج المؤمن. «نماز عروج دهنده مؤمن به سوی خداست» (اعتقادات مجلسی، ص ۲۹). پس نزد تقوا پیشگان بهترین وسیله نزدیکی به خداوند و رمز رستگاری نماز است و منشأ همه انحرافات رفتاری و مفاسد اخلاقی دوری از این راز است و هر که آگاه از این راز است در زندگی سرافراز است اما برای کسی که از عظمت راز نماز بیتماس است برای او راه بسی دور و دراز است. قرآن و نماز دو سفره الهی در زمین انسان در این نظام هستی طوری آفریده شد که باید بر اساس نظام علی و معلولی تدریجاً رشد یابد تا به کمال رسد. بر خلاف فرشتگان که آخرین مرحله رشد و تکامل را در ابتدای خلقت خود دارا هستند. در این مسیر رشد و تکامل (جسمی و روحی) هر یک از انسانها با استفاده و بکارگیری از نعمات و برکات الهی پیش میروند. در رشد جسمانی هر چه قدر از نعمات الهی در زمین بهره بیشتری برد میتواند هیکل و قیافه بزرگتر و قویتری پیدا کند نسبت به کسی که از آن برکات الهی بیبهره است. و در رشد معنوی و تکامل روحی هر چه از قوه عاقله بهتر استفاده نماید فرد آگاهتر و متکاملتر و دارای روح بلندتری خواهد بود. بنابر این خداوند اسباب و وسائل رشد (روحانی و جسمانی) را برای او فراهم ساخته است اگر این انسان قادر به تکامل است باید ابزار تکامل در او باشد. خداوند علاوه بر فراهم نمودن زمینه کامل برای تکامل انسان در درون، دو سفره پر برکت برای غذای روحش در زمین پهن نموده است که آن دو سفره الهی قرآن و نمازند. هر کس میتواند به فراخور تفکر و اندیشهاش از این دو سفره گسترده استفاده نموده و روح خود را تکامل بخشد. رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه وآله وسلم) در یک جا میفرماید: القرآن مآدیه الله. «قرآن سفره الهی است». و در جای دیگر میفرماید: الا ان الصلاة مآدیه الله فی الارض قد هناها لاهل رحمة فی کل یوم خمس مرات. «آگاه باشید نماز سفره گسترده خدا در زمین است که خداوند آن را روزی پنج بار برای اهل رحمتش گوارا نموده است» (مستدرک الوسائل، ج ۱ ص ۱۷۰). پس بیائیم با تأمل و تفکر عقلانی در کنار این دو سفره الهی که به پهنای زمین برای ما انسانها گسترانده شده بنشینیم و هر چه بیشتر و بهتر روح خود را تغذیه

نموده و مراحل تکامل خود را طی نمائیم که در غیر این صورت و با فاصله گرفتن یا خارج شدن از این دو دبستان الهی سعادت و تکامل نصیب کسی نمیشود. نماز موجب گشایش مشکلات دنیا هیچ یک از اعمال عبادی و امور دینی در حیات و زندگی انسان بیتأثیر نیستند بلکه هر یک از آنها در حد خود مؤثر واقع میشوند و میزان تأثیر آنها بنابر اهمیتی است که شارع برای آنها در نظر گرفته است. در باب تأثیر نماز آثار زیادی را برشمرده‌اند که یکی از آنها حل مشکلات دنیویاست یعنی نماز میتواند بسیاری از معضلات و مشکلات نمازگزار را در زندگی مادیاش از بین ببرد و آنها را از سر راه او بردارد. این مطلب در زندگی بوعلی سینا معروف است که میگفت هر گاه برای من در مسائل علمی مشکلی پیش می‌آمد و توانایی حل آن را در خود نمیدیدم به مسجد جامع شهر رفته و دو رکعت نماز میخواندم و مشکل من حل میشد. این سیره همه علمای دین از سابق بوده و هست و منشأ روایی هم بر این سیره علماء وجود دارد. چون در روایات به تواتر رسیده است که انبیاء و اولیاء الله در رفع هر مشکلی و دفع هر دشمنی به نماز متمسک میشدند. پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) در اوقات فشار زندگی و تنگی و سختی معیشت، اهل بیت خود را به نماز توصیه میکردند. در پندها و نصایح حضرت عیسی بن مریم وارد شده است که به حواریون خود میفرمود: «ای یاران من به حق به شما میگویم: هیچ چیزی از عبادات و نیکیها در رسیدن و توفیق یافتن به شرف و منزلت آخرت، و هیچ یاور و ناصری بر مشکلات و سختیهای دنیا بهتر و بالاتر از نماز دائمی نیست. و چیزی نزدیکتر به خدای مهربان از نماز نیست. پس همیشه نماز را اقامه کنید و زیاد نماز بخوانید و هر عمل شایسته‌های انسان را به خدا نزدیک میکند اما نماز به خدا نزدیکتر است و اثرش بیشتر میباشد» (تحف العقول، ص ۵۰۸) و نیز از امام باقر (علیه السلام) در روایتی دیگر چنین آمده است که فرموده‌اند: «همانا مثل نماز برای نمازگزار، مثل مردی است که بر سلطانی وارد گردد و اظهار حاجت کند پس آن شخص سلطان، ساکت و آماده استماع و شنیدن سخنان صاحب حاجت گردد تا اینکه از درخواستش فارغ شود همچنین است نمازگزار مسلمان تا هنگامی که به نماز ایستاده خداوند نظر رحمتش را از او قطع نخواهد کرد و انوار الهی شامل حال اوست تا وقتی که از نمازش فارغ گردد» (بحار الانوار، ج ۸۲ ص ۲۳۱). پس نماز میتواند چنان قدرتی را در نمازگزار ایجاد کند که او بر همه معضلات و سختیهای زندگی فائق آید و با آنها دست و پنجه نرم کند لذا با وجود همین اثر در نماز است که مشاهده میشود انسانهای اهل نماز چون کوه در مقابل مصائب و سختیها مقاومت میکنند و هیچ باد تندی آنها را به حرکت در نمی‌آورد. اما در مقابل افراد بینماز تحمل کمترین سختیها را در زندگی ندارند و مشکلات زندگی آنها را به هر سمتی که بخواهد سوق میدهد. و اندوه و غم تمام وجودشان را فرا میگیرد. امام صادق (علیه السلام) میفرماید: «چه مانعی دارد که چون یکی از شما غم و اندوهی از غمهای دنیا بر او درآمد وضو بگیرد و به مسجد برود و دو رکعت نماز بخواند و برای رفع اندوه خود، خدا را بخواند مگر نشنیده‌های که خدا میفرماید: «واستعینوا بالصبر والصلوة». نماز باعث بخشش گناهان یکی از آثار و برکات نماز واقعی این است که گناهان انسان را میزداید و موجب عفو و بخشش قرار میدهد گویی که نماز وسیله‌ای است برای نمازگزار که نزد بارگاه الهی از صاحبش شفاعت میکند و بهتر بگوئیم که نماز اکسیری است که هرگاه بر چیزی تماس حاصل کند بر ارزش آن میافزاید. نماز تاریکی را از قلب نمازگزار خارج و نورانیت در باطن او ایجاد میکند. از امام صادق (علیه السلام) منقول است که: «کسی که دو رکعت نماز بخواند و بداند که در نماز چه میگوید و بعد از اتمام هر نماز گناهی بین او و خداوند باشد خدا او را میبخشد» (۲). و از رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه و آله وسلم) حدیث شده که فرمودند: «هر گاه به نماز ایستاده ای و توجه کردی و فاتحه‌الکتاب را قرائت کردی و در حد امکان سوره‌های کوچک یا بزرگ قرآن را خواندی پس رکوع و سجود تمام انجام دادی آنگاه تشهد و سلام دادی اثر این نماز تو آمرزش تمامی گناهانت میباشد که در مابین دو نمازی میباشد آن نمازی که قبلاً بجا آوردی و نمازی که بعداً خواندی. پس آنچه از نماز عاید تو میگردد همانا آمرزش کلیه گناهانت میباشد». و نیز در روایتی از پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) نماز پنجگانه به نهر آبی تشبیه شده است که روزانه پنج بار انسان خود را در آن نهر شستشو میدهد. برای چنین انسانی هیچ گناهی باقی نماند مگر گناهان مهلک مثل انکار رسالت پیامبران

و انکار امامت و یا ظلم و ستم به برادران دینی» (۲). بنابراین این بر ما که از معاصی و گناهان مبرا نبوده بلکه آلوده به انواع معصیتها میباشیم فرض است که این آلودگی را در خود پاک سازیم و نماز بهترین وسیله برای پاکسازی آلودگیهای درونی انسانهاست. نماز عامل نجات از عذاب الهی دنیای مادی که ما در آن زندگی میکنیم گذرگاهی نیست و انسان برای هدفی ابدی و غرضی جاودانه خلق شده است. دنیا محل کاشت و آخرت جای برداشت است. تمام تلاش و همت انسان عاقل در این امر خلاصه میشود که خود را به کمالات نفسانی رسانده تا در زندگی اخروی از تنعمات الهی که همان آثار و نتایج اعمال دنیوی اوست برخوردار گردد. در این دنیا که حیات موقت ما در آن تقدیر و تعیین شده اگر با اعمال حسنه همراه باشد در آخرت رضوان الهی را بدنبال دارد و اگر با اعمال سیئه همراه باشد عذاب الهی را. آنچه که میتواند موجب نجات و رهایی انسان از عذاب و خشم الهی گردد و او را از جهنم دور ساخته و وارد جنت نماید نماز است. چنانچه پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) فرموده‌اند: نجوا انفسکم اعمالوا وخیر اعمالکم الصلاة. «خودتان را از عذاب الهی نجات دهید و عمل کنید که بهترین اعمال شما نماز است» مستدرک الوسائل، ج ۱ ص ۱۷۵. نماز بهترین توشه اخروی است و بهترین وسیله برای رساندن بنده به درجات عالی و موجب تحریم آتش است. چگونه ممکن است که جسم و قلب انسانی هماهنگ در مقابل پروردگارش تعظیم نماید و خدا آن بدن را در قیامت در آتش قهر خود بسوزاند؟ چنین چیزی ممکن نیست چنانچه امام باقر (علیه السلام) فرموده‌اند: «هیچ مؤمنی نیست که در وقت نماز در حال سجود و یا رکوع یا قیام باشد مگر اینکه خدا جسمش را بر آتش حرام کرده است» جامع احادیث الشیعه، ج ۴ ص ۲۷. عبد الرحمن بن سمره میگوید. روزی محضر پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) بودم حضرت فرمودند من دیشب عجایی دیدم عرض کردم یا رسول الله (صلی الله علیه و آله وسلم) جان و اهل و اولاد ما فدای تو باد برای ما بیان بفرمائید چه دیدید؟ حضرت فرمودند: دیدم مردی از امت مرا که ملائکه عذاب او را محاصره کرده بودند در این حال نمازش آمد و مانع از عذابش شد. در روایتی طولانی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) چنین فرمودند: «ای فرزندان آدم آتشی را که با دست خود برافروختهاید خاموش کنید پس برمیخیزند و وضو میگیرند بعد از آن گناهان و معاصیشان ساقط میشود آن هنگام که نماز میخوانند هر چه از زشتیها که در ما بین دو نماز مرتکب شده‌اند بخشوده میشود. مجددا در ما بین دو نماز آتش میافروزند. همین که هنگام نماز ظهر فرا رسد منادی حق ندا دردهد که ای انسانها برخیزید و آتشی را که برای سوزاندن خویش برافروختهاید خاموش کنید پس برمیخیزند و وضو میگیرند و نماز به جا میآورند آنگاه هر چه که در ما بین دو نماز مرتکب شده بودند بخشوده میشود. و هرگاه وقت نماز عصر فرارسد چنین است که در نماز ظهر گذشت و با فرارسیدن وقت نماز مغرب واقامه آن معصیتهای قبل از مغرب او آمرزیده میشود پس میخوابند در حالیکه آمرزیده شده‌اند و چیزی از گناهان بر آنان نیست بعد از آن گروهی در راه خیر سیر میکنند و گروهی در راه شر». و خلاصه اینکه: «نماز بنده خدا در محشر تاجی است بر سر او. و موجب نورانیت صورتش، لباس برای بدن وی و ساتر و حایل بین او و آتش جهنم است». نماز بازدارنده زشتیها اینک نماز آدمی را از فحشا و زشتیها دور میسازد تردیدی نیست چون که این صریح کلام الهی است اما نماز چقدر در این دوری مؤثر میباشد باید گفت که میزان دوری نماز گزار از زشتیها به اندازه درک او از نماز است نه به مقدار زیادی ظاهر آن. یعنی هر چه درک نماز گزار از نماز بیشتر باشد فاصله دوری او بیشتر است. چنانچه امام صادق (علیه السلام) فرموده‌اند: «آگاه باشید همانا نماز حاجز و حائلی است از طرف خداوند در روی زمین پس آن کسی که دوست دارد بداند که چقدر از منافع نمازش را درک کرده و بهره برده است دقت کند و بنگرد که اگر نمازش حاجز و حائل بین او و فواحش و منکرات است پس از منافع نماز به قدری که از گناه و فواحش دوری کرده درک نموده و استفاده کرده است. اگر کسی میخواهد بداند چه قدر مقام نزد خدا دارد نگاه کند ببیند خداوند متعال نزد او چه قدر مقام دارد و کسی که عملی را انجام داده پس به دقت به عملش بنگرد اگر آن عمل شایسته و نیکو و خالص بود پس او را ادامه دهد. و اگر عمل بدو زشتی بود دیگر تکرار نکند و از آن اعمال به شدت اجتناب کند. که اگر چنین کند به راستی که خداوند به زیاد کردن روزیش و برآوردن حاجتش

سزاوارتر است. کسی که در خلوت مرتکب گناهی میشود پسباید در خلوت حسنه و کار شایسته‌های نیز انجام دهد و چنانچه کسی در میان انظار گناه کرد پس باید آشکار کار نیکی را انجام دهد» بحار الانوار، ج ۷۸ ص ۱۹۹. عنایت الهی به نمازگزار در نظام هستی مخلوقات طوری آفریده شده اند که در همه آنات لحظات زندگی محتاج به خالق خویشند و عنایات الهی همیشه بر مخلوقات خود ساری و جاری است و لیکن عنایت الهی بر دو قسم است که یک قسم آن عنایت عام است که همه بندگان اعم از مؤمن و کافر را شامل میشود و قسم دیگر عنایت خاص است که مختص گروه خاصی از بندگان است که آن گروه خاص کسانی هستند که اهل نمازند. انسانهای اهل نماز از رحمت رحیمیه و خاصه الهی برخوردارند و خداوند نظر ویژه به آنها دارد چنانچه در کلام وحی از رسول خدا (صلی الله علیه و آله وسلم) چنین روایت شد که: «اذا قام العبد المؤمن فی صلاته نظر الله - عز وجل - الیه. (وقتی که بنده مؤمن به نماز میایستد خداوند سبحان به او نظر میکند) وسائل الشیعه، ج ۳ ص ۲۱. که این همان نظر و توجه خاص الهی را گویند. چون نظر عام خداوند هرگز از هیچ بندهای قطع نمیشود. و همچنین در روایت وارد شده است که خداوند فرشتگان خاصی را مأمور میسازد که در حق انسان نمازگزار دعا کنند و از خداوند طلب آموزش برای او نمایند. پس توجهی که خداوند بر اهل نماز دارد آن توجه خاص را نسب به دیگر بندگان ندارد. چون که او نسبت به خدایش توجه خاص دارد. آثار نماز در عالم قبر زمانی که حیات آدمی در این دنیا خاتمه یابد و صفحه زندگی مادی او بسته گردد وارد عالمی بسیار تنگ و تاریک میشود که نه نوری است و نه مونس، نه همدی و نه کمک کاری. او در آنجا تنهای تنهاست. اطراف او را تاریکی محض فراگرفته و وحشت قبر سراسر وجودش را پوشانده است. تمام خواسته‌های این است که کسی برای او چراغی روشن نماید و یا او را دلجویی داده تا مقداری از ترس و وحشتش کاسته گردد هیچ فریادرسی برای او نیست مگر اعمال نیکی که در دنیا انجام داده است و نماز یکی از بهترین دوستانی است که در آن لحظات حساس و وحشت انگیز به فریادش میرسد. رفیق تنهایی او شده و نوری در تاریکی قبرش ایجاد میکند. پیامبر (صلی الله علیه و آله وسلم) فرمودند: ان الصلاة تأتي الی المیت فی قبره بصورة شخص انور اللون یونسه فی قبره ویدفع عنه احوال البرزخ. «همانا نماز بصورت انسانی سفید چهره وارد قبر میت شده و با او انس میگیرد و وحشتهای برزخ را از او برطرف میکند» لئالی الاخبار، ج ۴ ص ۱. همه موارد هفدهگانه‌ای که بیان شد نشانه اهمیت و آثار این فریضه الهی بود. باشد که همه ما آنچنان که شایسته است به اهمیت آن پی برده و آثار آن را در حیات دنیوی و اخروی لمس نمائیم. دانشمندان امروزی هم معتقدند که بیشتر سختیهای زندگی نشأت گرفته از ضعف روحی و وابستگی به امور مادی است. آنکس که امید و ایمان به خدا دارد و به حقیقت هستی دل بسته باشد از سختیها و نگرانیها در امان است، این نکته هم در زندگی فردی و هم در حیات اجتماعی صادق است. سعادت‌مندترین افراد جامعه باشند در حالیکه مشکلات و سختیهای آنها به مراتب بیشتر از دیگران است. با توجه به همین نکته است که قرآن علت اصلی اضطرابات و نگرانیها و مشکلات زندگی را در اعراض و رویگردانی از یاد خداوند یعنی ترک نماز و عبادات میداند. پس برای ما مسلمانان جای هیچ تردیدی وجود ندارد که گشایش زندگی و سعادت و آرامش دنیا و آخرت در پرتو ایمان به خداوند و یاد او نهفته و همه تنگناهای زندگی و ناهمواریهای آن از عدم بکارگیری عقل و دوری از تعالیم دین سرچشمه میگیرد. و آرامترین زندگی در دنیا و نیز در آخرت نصیب مؤمنترین افراد و ناآرامترین آن برای غیر مؤمنین است. این یک اصل و قاعده کلی است که هدایت یافتگان در طول تاریخ، سجده کنندگان و نمازگزاران و عبادت پیشگان و گمراهان و ضالین، هوا پرستان و غافلان از یاد خدا و تارکین نماز بوده اند. اختلال شخصیت نارسیتییک به اعتقاد بسیاری از روان پزشکان درمان "اختلال شخصیت خود شیفته" بی نهایت مشکل است، چون برای پیشرفت درمان، خود این افراد باید دست از خودشیفتگی بردارند که این کار راحتی نیست و در واقع هنوز داروی شیمیایی که بر "عدم تعادل ناقل های عصبی" مربوط به خودخواهی انسان غلبه کند، ساخته نشده است. اما پزشکان معنوی بشر، از قرن ها پیش، راه حل های بی نظیر و درخشانی، برای مقابله با خودخواهی و تکبر او پیشنهاد کرده اند که بنا بر فرمایش حضرت علی (ع) در صدر این راه حل ها "نماز" جای دارد. در مطالب قبلی گفتیم که در سرتاسر

اذکار نمازهای یومیه، ضمائر متکلم مع الغیر (جمع) به جای ضمائر متکلم وحده (مفرد) به کار رفته است، به این معنی که پیوسته "ما بودن" و "نه" من بودن "در نماز، تکرار و تلقین می گردد و این موضوع در رفع بسیاری از اختلالات پیچیده شخصیتی، از جمله اختلال شخصیت اسکیزوئید (منزوی)، اختلال شخصیت ضد اجتماعی، اختلال شخصیت اسکیزوتایپی (اسرار آمیز)، اختلال شخصیت خودشیفته و .. نقش مهم و اساسی دارد. چرا که در همه این اختلالات برتری "من" نسبت به "ما" زیر بنای بیماری به حساب می آید. در حالی که در جریان نماز این "ما" است که اهمیت می یابد و "من" بودن انسان (به عنوان مثال خودخواهی و تکبر او) به فراموشی سپرده می شود. اما جالب این جاست که در اذکار نماز تنها یک جا سخن از "من" به میان می آید و آن زمانی است که بنده ی ناتوان، در نهایت ذلت در مقابل پروردگار خود، کرنش می کند و به رکوع می رود. پس آن گاه خود را در مقابل آفریننده خویش به خاک می اندازد و به سجده می رود و می گوید: سبحان ربی الاعلی و بحمده. "سجده" در روایات بالاترین مرتبه قرب نمازگزار، به پروردگار معرفی شده است. شاید سخن گفتن از "من" در لحظاتی سرشار از خشوع و هنگام افتادن به خاک، و فلسفه آن که سجده نزدیک ترین حالت بنده نسبت به خدا معرفی شده است، این نکته باشد که "من" را باید از میان برداشت و به خاک سپرد تا به "او" نزدیک شد. فصل سوم - حجم نمونه و جامعه آماری جامعه آماری: با توجه به گستردگی حجم بسیار بالای افراد تعداد ۱۰۰۰ پرسشنامه تهیه و به صورت تصادفی در اختیار قرار داده شد که تعداد ۷۴ برگه پرسشنامه تکمیل شده و محاسبات بر مبنای پرسشنامه‌های برگشت شده انجام شده است. با توجه به اینکه جامعه نمونه مورد بررسی از حجم کمی برخوردار است و چنانچه نمونه مورد نظر بزرگتر می بود و پرسشنامه‌های توزیع شده به تعداد بیشتری برگشت می نمود نتیجه گیری از خطای کمتری برخوردار است. ضمناً در صفحه بعد نمونه پرسشنامه آمده است. نام و نام خانوادگی: میزان تحصیلات:

شغل: ۱- معمولاً - چند بار در روز نماز را در اول وقت بجا می آورید؟ ضعیف متوسط خوب
 ۲- نمی دانم ۲- چقدر از میزان اعتماد به نفس خود در زندگی رضایت دارید؟ ضعیف متوسط خوب
 ۳- نمی دانم ۳- رابطه بین نظم و نماز چگونه است؟ ضعیف متوسط خوب
 ۴- نمی دانم ۴- چند بار در روز نماز را در اماکن مذهبی و مساجد بجا می آورید؟ ضعیف متوسط خوب
 ۵- نمی دانم ۵- نقش تبلیغات و فعالیتهای فرهنگی در خصوص برگزاری فریضه نماز چقدر می دانید؟ ضعیف متوسط خوب
 ۶- نمی دانم ۶- تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق به چه میزان است؟ ضعیف متوسط خوب
 ۷- نمی دانم فصل چهارم - تجزیه و تحلیل اطلاعات مشخصات فردی پاسخگویان جنس پاسخگویان: از پرسشنامه‌های بدست آمده جنسیت پاسخگویان مشخص شده که براساس آن ۹/۶۸ درصد پاسخگویان را برادران و ۱/۳۱ درصد را خواهران تشکیل می دهند. جدول شماره (۱) توزیع پاسخگویان بر حسب جنس جنس پاسخگو تعداد درصد مرد ۳۹ ۸/۵۲ زن ۳۵ ۲/۴۷ جمع ۷۴ ۱۰۰
 میزان تحصیلات پاسخگویان: مشخصه دیگری که مورد سنجش قرار گرفته، میزان تحصیلات پاسخگویان می باشد که براساس آن تحصیلات پاسخگویان به ۵ گروه شامل ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، کاردانی و کارشناسی تقسیم شده است. براین اساس ۷/۷۱ درصد پاسخگویان دیپلم، ۲/۱۲ درصد پاسخگویان کاردانی و ۲/۱۶ درصد پاسخگویان کارشناسی میزان تحصیلات خود را مشخص نموده اند. جدول شماره (۲) توزیع پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات میزان تحصیلات تعداد درصد دیپلم ۵۳ ۷/۷۱ کاردانی ۹ ۲/۱۲ کارشناسی ۱۲ ۲/۱۶ جمع ۷۴ ۱۰۰
 شغل پاسخگویان: از مشخصات فردی دیگری که از پاسخگویان خواسته شد، نوع اشتغال آنان می باشد که براساس آن مشاغل پاسخگویان به ۷ گروه تقسیم شده است و عبارتند از مشاغل آزاد، کارمند، فرهنگی، خانه دار، دانشجو، محصل و مشاغل متفرقه. براین اساس ۶/۲۱ درصد پاسخگویان شغل آزاد، ۳/۷۰ درصد کارمند و ۱/۸ درصد دارای مشاغل متفرقه می باشند. جدول شماره (۳) توزیع پاسخگویان بر حسب مشاغل شغل پاسخگو

تعداد درصد آزاد ۱۶ ۶/۲۱ کارمند ۵۲ ۳/۷۰ متفرقه ۶ ۱/۸ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای بر حسب مشاغل تعداد دفعات برگزاری نماز در اول وقت: از پاسخگویان خواسته شد تا مشخص نمایند تاکنون چند مرتبه توفیق برگزاری نماز در اول وقت را در روز داشته اند؟ پاسخهای بدست آمده در ۴ گروه تقسیم شده که گروه اول یک تا ۲ مرتبه، گروه دوم بین دو تا چهار مرتبه، گروه سوم بین ۴ تا ۵ مرتبه و گروه چهارم بدون جواب بوده اند. ۱/۳۱ درصد پاسخگویان در گروه اول، ۷/۲۹ درصد در گروه دوم، ۱/۳۱ درصد در گروه سوم و ۱/۸ درصد در گروه چهارم (بدون جواب) می باشند. جدول شماره (۴) توزیع پاسخگویان بر حسب دفعات توفیق برگزاری نماز اول وقت در روز توفیق برگزاری نماز در اول وقت در روز تعداد درصد ۱ تا ۲ ۲۳ ۱/۳۱ ۲ تا ۴ ۲۲ ۴۷/۲۹ تا ۵ ۲۳ ۱/۳۱ بدون جواب ۶ ۱/۸ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای تعداد دفعات برگزاری نماز در اول وقت نظر پاسخگویان را درباره ارزیابی آنان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس جویا شدیم از پاسخهای به دست آمده ۵۰ درصد پاسخگویان این تغییرات را خوب، ۲۳ درصد پاسخگویان تغییرات را متوسط و ۵/۹ درصد پاسخگویان تغییرات را ضعیف اعلام نموده اند. جدول شماره (۵) توزیع پاسخگویان نماز گزار بر حسب ارزیابی آنان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس خود ارزیابی تعداد درصد خوب ۳۷ ۵۰ متوسط ۱۷ ۲۳ ضعیف ۷ ۵/۹ بدون جواب ۱۳ ۶/۱۷ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای بر حسب ارزیابی پاسخگویان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس خود تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت فرد را ۷/۷۹ درصد پاسخگویان خوب، ۵/۱۷ درصد متوسط، ۷/۲ درصد ضعیف و بقیه اظهار بی اطلاعی کردند. جدول شماره (۶) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از نماز اول وقت در مساجد و موفقیت ارزیابی تعداد درصد خوب ۵۹ ۷/۷۹ متوسط ۱۳ ۵/۱۷ ضعیف ۲ ۷/۲ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از نماز اول وقت در مساجد و موفقیت تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم را ۲/۶۶ درصد پاسخگویان خوب، ۲/۲۰ درصد متوسط، ۵/۱۳ درصد ضعیف و بقیه اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۷) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از برگزاری نماز اول وقت و نظم ارزیابی تعداد درصد خوب ۴۹ ۲/۶۶ متوسط ۱۵ ۲/۲۰ ضعیف ۱۰ ۵/۱۳ بدون جواب - - جمع ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از برگزاری نماز اول وقت و نظم تاثیر فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی و ادای نماز در اول وقت میزان تاثیر فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی در خصوص برگزاری فریضه نماز در اول وقت را ۲/۴۲ درصد پاسخگویان خوب، ۴/۳۲ درصد متوسط و ۷/۶ درصد ضعیف بیان کرده اند و بقیه در این مورد اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۸) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی و ادای نماز در اول وقت ارزیابی تعداد درصد خوب ۳۵ ۲/۴۲ متوسط ۲۴ ۴/۳۲ ضعیف ۱۵ ۴/۲۵ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی بر ادای نماز در اول وقت تاثیر برگزاری نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق را ۸/۸۷ درصد پاسخگویان خوب، ۵/۴ درصد متوسط و ۱/۸ درصد ضعیف بیان کرده اند و بقیه در این مورد اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۹) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی ارزیابی تعداد درصد خوب ۶۵ ۸/۸۷ متوسط ۳ ۵/۴ ضعیف ۶ ۱/۸ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی فصل پنجم - خلاصه و نتیجه گیری تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت فرد رابطه مستقیم دارد با توجه به اینکه ۷/۷۹ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم رابطه مستقیم دارد با توجه به اینکه ۲/۶۶ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. تاثیر

فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی و ادای نماز در اول وقت میزان تاثیر فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی و برگزاری فریضه نماز رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه ۲/۴۲ درصد پاسخگویان گزینه خوب و ۴/۳۲ درصد گزینه متوسط را انتخاب نموده اند. تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق بین میزان تاثیر برگزاری فریضه نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق رابطه مستقیم است. زیرا ۸/۸۷ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. پیوسته فهرست منابع نقش نماز در شخصیت جوانان، حجت الاسلام والمسلمین مصطفی خلیلی بهره وری در آموزش های نماز، دکتر حسن توانایان فرد روان پزشکی لنینفورد - ریس مقاله شخصیت ترجمه: دکتر حسن مرندي شخصیت منزوی، ترجمه فارسی کاپلان - سادوک جلد سوم از جمله مطالعات " راث بندیکت و مارگارت مید " درباره تاثیر اجتماع و فرهنگ بر شخصیت انسان روان پزشکی " لنینفورد - ریس، "مقاله اختلالات پسیکوپاتیک ترجمه: دکتر احمد محیط و سواس فکری، ترجمه سیناپس کاپلان - سادوک - جلد ۲ دکتر مای لی - شخصیت - ترجمه دکتر محمود منصور تاثیر نماز بر ابعاد شخصیتی و اعتماد به نفس جوانان محقق: ملیحه زرگری استاد راهنما: جناب آقای یاراحمدی با تشکر فراوان از اداره کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی مرکز فن آوری اطلاعات و ارتباطات آستان قدس رضوی (ICT) و همچنین همکاران محترم در دبیرخانه کل آستان قدس رضوی که مرا در تهیه این تحقیق یاری نمودند

عوامل مؤثر بر رضایت مندی زنان شاغل

رضا هاشم زاده

چکیده در این تحقیق عوامل مؤثر بر میزان رضایتمندی زنان شاغل در سازمان بهداشت در شهر مشهد مورد بررسی قرار گرفته است. روش مورد استفاده در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی است که با توجه به بررسیهای انجام شده نتیجه گیری شد که عوامل علاقه مندی به شغل، روشن بودن وظایف و ارزش اجتماعی شغل بر رضایت مندی زنان شاغل تاثیر گذار می باشد. فصل اول طرح مسئله بیان مسئله ۱-۱ - مقدمه در این پروژه تاثیر عواملی چون سن، مدرک تحصیلی، سابقه کار، نوع شغل، نوع مسکن، میزان در آمد، تنوع کار، ارزش اجتماعی شغل و رضایتمندی از زندگی بر میزان رضایتمندی زنان شاغل از شغل خود مورد بررسی قرار گرفته است تا بتوان بازده و کار آیی زنان شاغل در وزارت بهداشت از قبیل بیمارستانها، در مانگاهها، مطبها و... را افزایش داد. برای انجام این بررسی از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. داده های مورد استفاده در این پروژه از ۶۰ پرسشنامه حاوی سوالات فردی و سوالاتی مربوط به فرضیه های پژوهش جمع آوری گردیده است. سپس تجزیه و تحلیل جهت تایید فرضیه ها و ارتباط آنها با متغیر وابسته بعمل آمد. ۱-۲ - بیان فرضیه ها فرضیه ۱: بررسی اهمیت سن بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۲: بررسی اهمیت تحصیلات بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۳: بررسی سابقه کاری بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۴: بررسی اهمیت نوع شغل بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۵: بررسی اهمیت در آمد تقریبی بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۶: بررسی اهمیت علاقه مندی به شغل بر میزان رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۷: بررسی اهمیت ثبات شغلی بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۸: بررسی اهمیت تعصب زنان بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۹: بررسی اهمیت روشن بودن وظایف بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۱۰: بررسی اهمیت تنوع کار بر میزان رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۱۱: بررسی اهمیت ارزش اجتماعی شغل بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۱۲: بررسی اهمیت رضایت از زندگی بر رضایت مندی زنان شاغل فصل دوم اهمیت و ضرورت تحقیق بررسی اهمیت کار زنان) ابتدا تاریخ مختصری از تقسیم کار و نقش زنان ارائه می گردد، کار موضوعی می باشد که از ابتدای تکامل بشر مطرح بوده است. بطوریکه مارکس می گوید انسان را کار می آفریده است. در واقع مهمترین عامل تکامل بشر را مارکس کار می داند. و نقل قولی از اولین تافلر از کتاب موج سوم در مورد تاثیر کار و جنسیت: یکی از باورهای غالبی مرسوم اینست که مردان را در سوگیری خود نسبت به مسایل، عینی و زنان را ذهنی می داند اگر در این ادعا کمی هم حقیقت وجود

داشته باشد نه ناشی از واقعیت به اثبات رسیده بیولوژیکی بلکه ناشی از تاثیرات روانی شکاف نامرئی است. تافلی این شکاف راناشی از این می داند که در دوره پایان کشاورزی و آغاز انقلاب صنعتی زنان در خانه ماندند ولی مردان وارد جامعه شدند. در واقع مردان در کار مزدی شرکت کردند و این تاثیرات خاصی را در روحیه و روابط اجتماعی آنان داشته است. تافلر می گوید: «مردمسئولیت انجام کار پیشرفته را برعهده گرفت و زن عقب ماند تا نوع قدیمی و عقب افتاده تر کار را انجام دهد. مرد از آنجا که بود به سوی آینده حرکت کرد و زن در گذشته ماند.» او در بخشهای دیگر کتاب خود، علت راتفاوتهای جنسیتی ایجاد شده و دیگری را نیز ناشی از حضور مرد در جامعه مطرح می کند. از جمله اینکه وقت شناسی مردان را ناشی از حضور مردان در جامعه و یادگیری تعاریف صنعتی زمان و نظم و وقت شناسی زنان را ناشی از این عدم حضور می داند. این بیانگر نقش کار در شکل گیری جنسیتی است. در اینجا نگاهی گذرا به تاریخ می اندازیم که از ابتدای تکامل بشر در جوامع مختلفی وجود داشته است از جمله گروههای شکارچی-گردآوری خوراک کار به نوعی دارای تقسیماتی بوده است. در این دوره طبق تحقیقات مردم شناسی تقسیم کار بیشتر بر حسب سن و جنس بود امر شکار با توجه به وضعیت بدنی و حالت جنگجویی به عهده مردان و گردآوری و نگهداری خوراک بر عهده زنان و کودکان همراه آنان بود. پس از این دوره که انسان شروع به تولید غذا می کند-تقریباً حدود ۸۵ الی ۱۰ سال پیش- گروههای شکار و گردآوری خوراک به دودسته کوچ نشینان دامپرور و کشاورزان یکجا نشین تبدیل می شود. در هر دو گروهها نیز زنان و مردان بطور یکسان فعال بودند و یا هستند، زیرا نمونه های آن هنوز در برخی از نقاط جهان وجود دارد. بطوریکه می بینیم در طول تاریخ بشر زنان و مردان هر دو همراه هم در عرصه کار حضور داشتند و حضور آنها تقریباً به یک اندازه و مساوی بود بجز در زمانهایی که زنان برای فرزندآوری برای مدتی فعالیت کمتری داشتند. اما با صنعتی شدن و انقلاب صنعتی به دلایل و شرایط خاص زنان مجبور شدند در خانه بمانند و کار خانگی را انجام دهند و مردان بیشتر در عرصه اجتماع حاضر شدند. تا اینجا تا حدودی نقش و اهمیت کار در شکل گیری برخی از ویژگیهای جنسیتی زنان و مردان مطرح شد. این نقش می تواند در عملکرد های هر دو گروه تاثیرات مختلفی داشته باشد از جمله در تربیت فرزندان یا نقشهای اجتماعی هر دو جنس مهم است. همانطور که گفتیم پس از انقلاب صنعتی حضور زنان در عرصه کار بسیار کم می شود. اما کم کم با رشد صنعت و سرمایه داری و نیاز به نیروی کار، کارخانه داران متوجه نیروی کار عظیم زنان شدند که در خانه تقریباً بلااستفاده مانده بود. بدین سان تلاشهایی برای کشاندن زنان به عرصه کار شروع می شود. بدین ترتیب درصد حضور زنان در جامعه بیشتر می شود. بطوری که امروزه بین ۳۵ تا ۶۰ درصد زنان دارای سنین بین شانزده تا شصت ساله دارای کار مزدی بیرون می باشند. در مورد دلیل حضور بیشتر زنان می توان گفت: یکی از دلایل آن کاهش نیروی کار مردان در دوران جنگ جهانی اول بود. در سالهای زمان جنگ، زنان بسیاری از کارهایی را که منحصر در حوزه کارهای مردانه محسوب می شد به خود اختصاص دادند البته پس از بازگشت مردان از جنگ جای خود را بدست آوردند اما الگوی ثابت شکسته شد. اگر در سالهای ۱۹۴۵ فقط ۲۹ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می دادند در حال حاضر این به مقدار ۴۵ درصد نیروی کار رسیده است. در سال ۱۹۹۷ بیش از ۷۵ درصد زنان بین سنین ۲۵ تا ۴۵ ساله از نظر اقتصادی فعال بودند. که این شامل شاغلین در کار مزدی و یا آنهایی که جویای کار بودند می باشند. اما گرچه حضور زنان در جامعه از نظر کمی بیشتر می شود، اما از نظر کیفی بیشتر زنان در حوزه هایی از فعالیت اجتماعی قرار دارند که به عنوان کارهای سطح پایین محسوب می شود. مثل معلمی، پرستاری، منشی گری، همچنین کارهای نیمه وقت که معمولاً کارهای سطح پایین، موقتی و با مزد اندک می باشد. حال گیدنز این نابرابری در اشتغال زنان و مردان را در سه حوضه جدا سای شغلی، تمرکز در کار نیمه وقت و شکاف دستمزد می داند. او می گوید: کارکنان زن بطور سنتی در شغلهای با دستمزد کم و تکراری متمرکز بودند. بسیاری از شغلها بسیار جنسیتی شده است بدین سان به آنها شغلهای زنانه می گویند از قبیل منشی گری، شغلهای نگهداری کودکان (مثل پرستاری، مددکاری و بچه داری) بطور وسیعی به عهده زنان بوده شغلهای زنانه محسوب می شوند. به این سه مورد نامی شغلی را

نیز می‌توان اضافه کرد بیش از نیمی از کارهای نیمه وقت در دست زنان است. اشتغال موقت دارای ویژگیهای عمدتاً غیر تخصصی و ساده، مزد کمتر، فقدان پرداختی رفاهی و بیمه... می‌باشد که با توجه به بالا بودن نسبت اشتغال موقت زنان می‌توان گفت نامنی شغلی در کار زنان بیشتر است. در بخش کارهای انعطاف پذیر نیز نسبت اشتغال زنان بیشتر است. با توجه به سرشت کار انعطاف پذیر که معمولاً نیمه وقت بود و فاقد امنیت شغلی می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که کارهای موقت بیشتر به عهده زنان و کارهای دائمی به عهده مردان می‌باشد. کارهای انعطاف پذیر معمولاً کارهای است که با تغییر شیوه کار و اطلاعاتی شدن آن یک سری از کارها بسیار تخصصی شده و یکسری از کارها کاملاً ساده و غیر تخصصی می‌باشد. معمولاً حوزه‌هایی که کارهای ساده و تکراری دارد، بیشتر کارهای نیمه وقت را پوشش می‌دهد که در این حوزه‌ها اقبالیتهای کمتری در جامعه داشتند، مثل زنان، اقلیتها و یا کسانی که امکان کار تمام وقت را نداشتند مثل دانشجویان، بیشتر وارد این حوزه‌ها شدند. این حوزه‌ها معمولاً امنیت شغلی کمتری دارند و نیازی هم به تخصص زیاد ندارند. در واقع با افزایش اقتصاد دانش محور قطبی شدن کارها هم بیشتر می‌شود، یعنی یک قطب بسیار مهارتی و یک قطب بسیار ساده در این نوع کار بحثهای فقدان تامین اجتماعی، بازنشستگی، حمایتهای رفاهی فرزندان آوری و غیره وجود ندارد. بدین معنا که در اقتصاد جدید انعطاف پذیر این امکانات رفاهی مطرح نیست. با توجه به اینکه زنان بیشترین شرکت را در این اقتصاد دارند می‌توان گفت که از نظر بحثهای تامین اجتماعی و بطور کلی امنیت اجتماعی بسیار ضعیف تر از مردان هستند. در مورد شکاف دستمزد می‌توان گفت از ابتدا زنان در کارهایی قرار داشتند که دارای دستمزد کمتر و به کارهای زنان معروف بوده است اگرچه این شکاف در حال کم شدن است گیدنز یکی از دلایل وجود و دوام شکاف دستمزد را جداسازی شغلی می‌داند. ((جداسازی شغلی را اساس جنسیت یکی از مهمترین عوامل دوام شکاف دستمزد بین زنان و مردان است)) زنان حضور بسیار زیادی در بخش‌های شغل‌های مزد کم دارند. بیش از ۴ درصد از زنان مبلغی بسیار پایینی دریافت می‌کنند علیرغم برخی از بهبودها زنان همچنان در توزیع درآمد در بخش پردرآمد در نقاط پایین تری قرار دارند. حال طبق آمار وار قام بدست آمده می‌توان گفت در گروه‌های سنی پایین تر شکاف دستمزد کمتر است. این به خاطر تحصیلات بالاتر و عدم تاهل در گروهها است. در کارهای تخصصی تر معمولاً نابرابری مزد کمتر است زنان در شغل‌های سنتی بیشتر مشغول بودند همچنین معلمی و پرستاری که دریافتی اندکی دارد. همچنین در گروه‌های ازدواج نکرده کمترین شکاف دیده می‌شود اما با ازدواج و ترک کار با افزایش وظایف خانگی و کار نیمه وقت، نابرابری دستمزد بیشتر می‌شود، و موجب افزایش شکاف دستمزد می‌گردد. این نشانگر افزایش نابرابری روابط خانوادگی است. همچنین با ترک کار و بازگشت دوباره به کار بخشی از سوابق و تجربه کاری و مهارت از دست می‌رود که این عوامل نیز موجب افزایش اختلاف دستمزد و از دست دادن موقعیتهای شغلی برای زنان می‌گردد. حال بنا به خبرگزاری فارس به نقل از روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان اعضای شورای فرهنگی - اجتماعی در پانصد و بیستمین جلسه خود ضمن تاکید بر اجرای سیاستهای اشتغال زنان به تنظیم برنامه، آئین نامه و ضوابط اشتغال بر این سیاستها، پیشنهاد هائی در این زمینه مطرح کردند که اهم آنها عبارتند از: بررسی تاثیر مادی و معنوی حضور زنان در خانه، ارزیابی مشکلات مادی و معنوی از عدم حضور آنان در خانه در زمینه‌های مختلف تربیتی، تحصیلی، روانی و ضرورت حل مشکلات فقر و رعایت حقوق اقتصادی خانواده‌ها توسط دولت به منظور کاهش اشتغال ناخواسته زنان که صرفاً به علت فقر و مشکلات خانواده صورت می‌گیرد. بر اساس این گزارش تعمیم بیمه حرفه و مشاغل آزاد به زنان خانه دار به منظور تامین حقوق و نیازهای ضروری و اولیه آنان، حمایت از زنان سرپرست خانوار با حمایت از اجرای طرح‌های خود اشتغالی و توسعه مولد خانگی، ضرورت توجه به شایسته سالاری نه جنسیت، در بکارگیری نیروهای توانمند در سطوح عالی مدیریت با توجه به تحصیلات، تجارت و سلامت اقتصادی زنان، اجرای قوانین موجود در خصوص تقلیل ساعت کار روزانه زنان کارمند و همکاری لازم مدیران در این خصوص، حذف ساعت کاری شبانه و اضافه کاری اجباری بانوان، انجام کار کارشناسی دقیق برای تقلیل سنوات خدمت و کار نیمه وقت بانوان

و اجرای طرح‌های حمایتی مکمل مانند ساعت کار مهد کودکان و حق بازنشستگی به کار زنان بعد از دوران بارداری و شیردهی عدم بکارگیری زنان در ساعات کاری متغیر به منظور جلوگیری از استرس تغییر ساعت کار والگو گرفتن از شرایط و امتیازات و تسهیلات دیگر کشورها برای زنان شاغل به لحاظ ایفای مسئولیت‌های مادری خصوصا در شرایط حساس بارداری، شیردهی و... از دیگر نکات مطرح شده در این پیشنهادات است. البته این اولین بار نیست که در مورد حقوق و نیازهای زنان در رابطه با کار بیرون از خانه و کارمزدی طرحی ارائه می‌شود. (در سال ۱۹۳۶ با کمک سازمان جهانی (LO) لایحه آئین کارخانه‌ها و موسسات صنعتی به تصویب رسید. در این لایحه رعایت حداقل استانداردهای مربوط به ایمنی، بهداشت و حقوق دوران بارداری کارگران الزامی شد. برای اولین بار، زنان کارگر به تقاضاهای ویژه جنس خود دست یافتند که از جمله می‌توان به مرخصی دوران بارداری و دریافت حقوق در زمان شیردهی به کودکان خود در ساعات کاری اشاره کرد.) در سالهای اخیر فعالیتهای انجمن‌های غیر دولتی زنان گسترش بیشتری یافته و در عرصه‌های مختلف از جمله اشتغال و شرایط کار نیز پیشرفت‌هایی انجام شده است. این فعالیتها بیشتر در جامعه پس از انقلاب اسلامی بیشتر شده و توسعه یافت. از نظر خانم رستمی چهار عامل موجب این توسعه بود. (مشارکت گسترده زنان در انقلاب سال ۱۹۷۹ فعالیت جمعی در مساجد برای تهیه غذا و ارائه خدمات بهداشتی برای سر بازان در طول جنگ بین ایران و عراق، تحمیل حجاب و تفکیک زنان از مردان، که به صورت عجیبی موجب مشارکت بسیاری از زنان مذهبی در عرصه‌های سیاسی شد و گسترش تناقضاتی که بین دولت اسلامی و سایر نهادها وجود داشت که به تدریج آگاهی زنان را از وضعیت خود بیشتر می‌کرد. البته در کشور ما همچون کشورهای اروپایی زنان در مراکز تصمیم‌گیری دارای قدرت اندکی هستند. این شامل اتحادیه‌ها و انجمنها صنعتی می‌باشد. (تحقیقاتی که در بهره‌زنان و اتحادیه‌های صنفی ایران صورت گرفته است نشان می‌دهد که زنان ایرانی در اتحادیه‌ها، سندیکاها، شوراهای انجمنهای حرفه‌ای مشارکت داشته‌اند و تعدادشان در این عرصه‌ها همچنان روبه افزایش است، ولی همواره در اقلیت قرار داشته و در فرایند‌های تصمیم‌گیری صدای بسیار ضعیفی به گوش رسیده است)) سرانجام بطور کلی برای بهبود شرایط کاری زنان که موجب مشارکت بیشتر آنان در کار و حضور در اجتماع و در نتیجه پیشرفت مادی و معنوی جامعه می‌گردد، میتوان راهکارهای زیر را پیشنهاد داد. - ایجاد فرصتها: فراهم آوردن محیط کاری مناسب برای کار زنان که بتوان با حقوق عادلانه و بدون مزاحمت و خشونت‌های رایج در جامعه بر علیه زنان، براحتمی کار کرده و امکان پیشرفت در حوزه‌های مختلف را داشته باشند. ایجاد این محیط مناسب با دومورد زیر امکان پذیر می‌گردد. ۱- کار فرهنگی: بسیاری از باورهای مردم در مورد وظایف زنان و شان و منزلت زنان با واقعیت‌های مسلم زندگی هماهنگی ندارد. اینکه زن در تربیت فرزندان نقش اساسی دارند امری پذیرفتنی است. اما مادری که در جامعه حضور نداشته و از سازوکارهای اجتماعی بی‌خبر باشد چگونه می‌تواند فرزندان را پرورش دهد که بتوانند در آینده در این اجتماع زندگی کرده و از پس مشکلات و مسائل خود برآیند. ۲- اصلاح قوانین: بسیاری از قوانین به جا مانده از سنت و باورهای کهنه می‌باشد که با دانش و منطق امروز سازگار نیست. اصلاح این قوانین و حرکت در جهت تصویب قوانین روزآمد زمینه را برای مشارکت هر چه بیشتر زنان در اقتصاد کشور فراهم می‌کند. - ایجاد شرایط مساعد کاری در حوزه‌های مختلف اقتصادی مهمترین عامل برای حضور زنان در محیط‌های کاری می‌باشد. جامعه‌ای که صرفا از فعالیتهای مردان تشکیل شده باشد نمی‌تواند بدون نقص و مسئله باشد. (هرگونه اتحاد مردانه بدون واسطه و حضور و اعمال قدرت زنان موجب می‌گردد که زمینه‌های درونی حرکت به سوی کمال نرود و بطور مستقیم و یا غیر مستقیم در کوتاه مدت و یا در طول زمان در جهت رقابت مخرب خواهد بود)) در مطالعات جامعه‌شناختی دیدگاه دوجنسی می‌تواند موجب درک بهتر فرایندهای جامعه گردد. (مسئله مهم در بررسی‌های مرتبه اجتماعات (شامل روانشناسی، روانشناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی) دیدگاه دوجنسی داشتن در این بررسی‌ها می‌باشد). فرق یک اجتماع کاملا زنانه با یک اجتماع کاملا مردانه چیست، هر کدام از این گروهها چه رفتاری دارند. گروه، اجتماع، شورش، تعامل‌های اجتماعی، نهادهای اجتماعی و غیره... اگر با دیدگاه دوجنسی بررسی نشود موجب

درک غلط از عملکرد و پدیده‌های اجتماعی می‌گردد. برای مثال تعامل در یک گروه که تماما از اعضای زن تشکیل گردیده است و یا رفتار جماعت در حالتی که فقط جماعت در حالتی که فقط مردانه است متفاوت از اجتماعی است که تعدادی زن در بین آنها باشد. گفته می‌شود که در محیط‌های کاملا مردانه به ویژه اگر مدتی نیز از زنان جدا باشند طرز صحبت کردن به سمت بی ادبانه تر شدن گرایش پیدا می‌کند و تمایل به یاغی‌گری و توطئه‌چینی افزایش می‌یابد - وضعیت زنان در ایران مشابه با کشورهای در حال توسعه در وضعیت مطلوبی نیست. در واقع می‌توان گفت الگوی اشتغال زنان در ایران تقریباً از اقتصاد مبتنی بر نفت تاثیر پذیرفته است. بعلاوه صنعتی شدن مبتنی بر استراتژی واردات از صنایع تحت سلطه مردان حمایت می‌کند. گرایشهای جنسیتی که برخی محدودیتها را برای اشتغال زنان ایجاد می‌نماید، سطح نازل سواد در زنها، عدم دسترسی زنان به مهارتها، حرفه‌ای نسبت به مردان و عرضه و تقاضا برای کار زنان نیز مهر و نشان خود را بر الگوی زنان ایرانی بر جای گذاشته است. مع‌هذا نتایج سرشماری و بررسیهای انجام شده در بخش صنعت نشان می‌دهد که رشد خود اشتغالی در میان مردان و زنان و محدودیتها، فرصتهای شغلی برای زنان در بخش رسمی اقتصاد همچنان اهمیت دارد. نرخ بیکاری در بین زنان بسیار بالاست. به نظر می‌رسد ابداعات جدید قانون در ایران تحت تاثیر واقعتهای بازار کار ایران و تاکید ایدئولوژی اسلامی بر نقش و اهمیت خانواده و والدین صورت گرفته است. سهم زنان در کل نیروی کار کشور از ۱۰ درصد فراتر نمی‌رود. اکثریت زنان شاغل را معلمان و فعالان خدمات بهداشتی تشکیل می‌دهند. بجز صنایع دستی نقش زنان در تولید صنعتی پیشرفته بسیار محدود می‌باشد. بخش بزرگی از زنان در بخش خصوصی بابت کار خود مزد در یافت نمی‌کنند. اینها جزو معدود مشکلات زنان شاغل می‌باشد. حالا اگر شرایط اقتصادی و اجتماعی مناسب برای اشتغال زنان در خارج از خانه را فراهم کنیم، شاید بتوانیم از مشکلات زنان شاغل را حل کنیم. فصل سوم آمار توصیفی روش تحقیق در این گونه روشها غالباً روش نمونه‌گیری را بکار می‌برند تا هنگام استنباط خصایص جامعه از روی نمونه خطای آنرا برآورد کرد. اطلاعات جمع‌آوری شده طی تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و تفسیر شده و از آنها نتیجه‌گیری خواهد شد. لازم به ذکر است که در این نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده که در زمانها و مکانهای مختلف انجام شده است. برای بدست آوردن داده‌های مورد نظر پرسشنامه استفاده شده که در آخر به پیوست ارائه گردیده است. نمونه‌ها نیز به صورت کاملاً تصادفی در سطح شهر و در مراکز مختلف بهداشتی و در مانی توزیع گردیده و داده‌های مورد نظر بدست آمده است و با رسم نمودارهای دایره‌ای و همچنین بابه کارگیری بعضی از روشهای و محاسبات آماری به نتایج مربوطه دست یافتیم. در این تحقیق متغیر رضایتمندی زنان به عنوان متغیر وابسته و کلیه متغیرهای مورد بررسی به عنوان‌های مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. ۱-۳: توزیع فراوانی رده‌های مختلف سنی - با توجه به آمار و بررسی‌های انجام شده در بین ۶۰ خانم (۱۹.۹٪) در گروه سنی ۲۰-۲۵ (۴۱.۶٪) در گروه سنی ۲۵-۳۵ و (۳۷.۹٪) در گروه سنی ۳۵ به بالا قرار دارند. ۲-۳: فراوانی رده‌های مختلف تحصیلات - ملاحظه می‌شود که (۳۳.۵٪) از زنان شاغل دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم و (۱۰.۶٪) دارای مدرک فوق دیپلم و (۴۷.۲٪) دارای مدرک لیسانس و (۷.۵٪) دارای مدرک فوق لیسانس می‌باشند ۳-۳: رده‌های مختلف سوابق شغلی - (۱۴.۳٪) از زنان شاغل دارای سابقه شغلی کمتر از یک سال هستند. (۱۵.۵٪) دارای سابقه شغلی بین یک تا پنج سال می‌باشند (۲۶.۱٪) دارای سابقه شغلی بین ۵ تا ۱۰ سال هستند (۲۲.۴٪) از زنان دارای سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۰.۵٪) دارای سابقه بیشتر از ۱۵ سال هستند ۳-۴: رده‌های مختلف نوع شغل (۱۸.۶٪) از زنان شاغل دارای شغلهای آموزشی فرهنگی می‌باشند (۴۷.۲٪) از زنان دارای شغلهای اداری دفتری هستند (۲۴.۲٪) دارای شغلهای علمی تخصصی هستند (۲.۵٪) از زنان دارای شغلهای خدماتی (۱.۹٪) دارای شغلهای مدیریتی (۴.۳٪) دارای شغلهای سرپرستی هستند. ۳-۵: رده‌های مختلف درآمد (۱۳.۷٪) از زنان دارای درآمد تقریبی بالای ۵۰۰ هزار تومان (۱۸.۶٪) دارای درآمد تقریبی ۳۰۰ الی ۵۰۰ هزار تومان (۲۹.۲٪) دارای درآمد تقریبی بین ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار تومان (۳۷.۳٪) دارای درآمد تقریبی بین ۱۰۰ الی ۲۰۰ هزار تومان هستند ۳-۷: فراوانی رده‌های مختلف

رضایت مندی شغلی (۴۱.۶٪) از زنان دارای رضایت مندی شغلی بالایی هستند (۵۴.۶٪) از زنان رضایت شغلی نسبی دارند. (۳.۱٪) رضایت شغلی بسیار کمی هستند ۳-۸: توزیع فراوانی رده های مختلف علاقه مندی به شغل (۳۵.۴٪) از زنان شاغل به شغل خود علاقه مندی زیادی دارند (۲۰.۵٪) از زنان علاقه متوسطی به شغل خود دارند (۳.۷٪) تا زنان علاقه کمی به شغل خود دارند (۲.۵٪) از زنان شاغل علاقه بسیار کمی به شغل خود دارند ۳-۹: توزیع فراوانی رده های مختلف ثبات شغلی (۴۸.۴٪) استخدام پیمانی (۷.۵٪) به طور آزمایشی (۲۸٪) استخدام قراردادی (۱۵.۵٪) از زنان شاغل استخدام رسمی هستند ۳-۱۰: توزیع فراوانی رده های مختلف تعصب زنان شاغل (۳.۷٪) از زنان شاغل نسبت به شغل خود تعصب بسیار کمی دارند (۹.۹٪) نسبت به شغل خود تعصب کمی دارند (۲۶.۷٪) از زنان نسبت به شغل خود تعصب دارند (۴۹.۷٪) نسبت به شغل خود تعصب زیادی دارند ۳-۱۱: توزیع فراوانی رده های مختلف روشن بودن وظایف (۱۹.۳٪) از زنان دارای مشاغلی با وظایف بسیار روشن هستند (۵۷.۱٪) از زنان دارای مشاغلی با وظایف روشن (۱۶.۸٪) دارای مشاغلی هستند که وظایفشان به طور نسبی روشن هستند (۳.۱٪) از زنان دارای مشاغلی هستند که وظایفشان روشن نیست. (۳.۱٪) از زنان دارای مشاغلی هستند که وظایفشان بسیار کم روشن هستند ۳-۱۲: توزیع فراوانی رده های مختلف تنوع کار (۴۵.۹٪) از زنان شاغل دارای شغل های متنوع است (۴۹.۷٪) از زنان با تنوع نسبی برخوردار هستند (۳.۷٪) از زنان شاغل از شغل هایی با تنوع کم برخوردار هستند ۳-۱۳: فراوانی رده های مختلف ارزش اجتماعی شغل (۰.۰۶٪) از زنان شاغل از ارزش اجتماعی بسیار بالایی برخوردار هستند (۱۰.۶٪) ارزش اجتماعی بالا (۲۹.۲٪) ارزش اجتماعی نسبی (۳۴.۲٪) ارزش اجتماعی کم (۲۴.۸٪) از زنان از ارزش اجتماعی شغلی بسیار کمی برخوردار هستند ۳-۱۴: فراوانی مختلف رضایت از زندگی (۵۲.۲٪) از زنان شاغل متاهل از زندگی خود رضایت زیادی دارند (۳۸.۵٪) از زنان شاغل متاهل از زندگی خود رضایت دارند (۸.۷٪) از زندگی خود رضایت کمی دارند فصل چهارم تجزیه و تحلیل اطلاعات در این فصل به بررسی رابطه متغیرها می پردازیم. برای بررسی این رابطه نمودارهای پراکنش داده ها در مقابل همدیگر رسم شد بین بعضی از متغیرها رابطه خطی یا مستقیم وجود دارد که حاکی از آن است که بین متغیرها رابطه ای وجود دارد. همچنین از ضریب همبستگی نیز بکار گرفته شد که در نتیجه به اطلاعات زیر رسیدیم ۱- اطلاعات حاکی از آن است که بین رضایتمندی زنان شاغل و متغیر سن رابطه ای وجود ندارد یعنی در هر چه سن زنان بالاتر می رود نمی توان ادعا کرد رضایتمندی زنان نیز بیشتر می شود. همچنین بین رضایتمندی زنان شاغل و متغیر تحصیلات رابطه ای وجود ندارد ۲- بین رضایتمندی زنان شاغل و سابقه کاری رابطه ای وجود ندارد ۳- همچنین نمی توان ادعا کرد که بین رضایتمندی زنان شاغل و سابقه کاری رابطه ای وجود ندارد ۴- در آمد در رضایتمندی شغلی زنان شاغل تاثیری ندارد ۵- این ادعا که در آمد بیشتر باعث رضایتمندی شغلی بیشتر می شود نیز رد می شود. با توجه به میانگین رتبه ها نتیجه می گیریم زنانی که در آمد تقریبی آنها بین ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار تومان است بیشترین رضایت شغلی را دارند و زنانی که در آمد خانوار آنها تقریباً بین ۱۰۰ الی ۲۰۰ هزار تومان می باشد کمترین رضایت شغلی را دارند ۶- ادعا کرد بین رضایت مندی زنان شاغل و علاقه مندی به شغل رابطه وجود دارد. ۷- این ادعا که ثبات شغلی بهتر باعث رضایت مندی بیشتر می شود نیز رد می شود. با توجه به میانگین رتبه ها نتیجه می گیریم زنانی که به طور پیمانی مشغول به کار می باشند بیشترین رضایت شغلی را دارند و زنانی که به طور سازمانی مشغول به کار می باشند کمترین رضایت شغلی را دارند. ۸- بین رضایتمندی زنان شاغل و تعصب زنان رابطه ای وجود ندارد ۹- بین رضایتمندی و روشن بودن وظایف رابطه وجود دارد. ۱۰- بین رضایتمندی زنان شاغل و تنوع کار رابطه ای وجود ندارد ۱۱- همچنین بین رضایت مندی زنان شاغل و ارزش اجتماعی شغل رابطه وجود دارد ۱۲- بین رضایتمندی زنان شاغل و رضایت از زندگی رابطه ای وجود ندارد. در این قسمت به بررسی جداول توافقی بین متغیرهای ثبات شغلی، تعصب زنان نسبت به شغل، تحصیلات و سن با متغیر رضایت مندی زنان شاغل می پردازیم متغیر سن با توجه به تحقیق و بررسی های انجام شده در می یابیم که از بین ۳۲ نفر زن شاغل که در گروه سنی ۲۰ الی ۲۵ سال هستند ۲۹ نفر دارای رضایت

شغلی هستند و ۳ نفر رضایت شغلی ندارند و ۶۳ نفر زن شاغلی که در گروه سنی ۲۵-۳۵ هستند ۵۹ دارای رضایت شغلی هستند و ۴ نفر رضایت ندارند و ۶۱ زن شاغلی که در گروه سنی بالای ۳۵ سال هستند و ۵۶ نفر دارای رضایت شغلی هستند و ۵ نفر رضایت ندارند - پس می توان نتیجه گرفت و ادعا کرد که سن زنان شاغل در رضایت در رضایت شغلی آنها تاثیر ندارد متغیر تحصیلات از بین ۵۴ نفر شاغلی که در دارای تحصیلات دلم وزیر دلم هستند ۵۲ نفر دارای رضایت شغلی هستند و از بین ۱۷ زن شاغل که در ای تحصیلات فوق دیپلم هستند همگی رضایت شغلی دارند و از بین ۷۶ نفر زن شاغل که دارای تحصیلات لیسانس هستند ۶۸ دارای رضایت شغلی هستند و از بین ۱۳ نفر زن شاغلی که دارای تحصیلات فوق لیسانس دارند ۱۱ نفر دارای رضایت شغلی هستند و از بین ۱۲ نفر زن شاغلی که رضایت شغلی ندارند ۲ نفر دیپلم و ۸ نفر لیسانس و ۲ نفر فوق لیسانس هستند حال می توانیم ادعا کنیم مدرک تحصیلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنها تاثیر ندارد. متغیر ثبات شغلی از بین ۷۸ زن شاغلی که استخدام رسمی هستند ۷۳ نفر دارای رضایت شغلی هستند و از بین ۱۴۸ زن شاغلی که رضایت شغلی دارند ۷۳ نفر استخدام رسمی و ۱۰ نفر استخدام آزمایشی و ۴۱ نفر پیمانی و ۲۴ نفر سازمانی هستند از بین ۴۵ زن شاغلی که استخدام پیمانی هستند و ۴۱ نفر رضایت شغلی دارند و ۴ نفر رضایت ندارند و از بین ۷۸ نفر زن شاغلی که استخدام رسمی هستند ۷۳ نفر رضایت شغلی دارند و ۵ نفر رضایت شغلی ندارند پس می شود ادعا کرد که ثبات شغلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنها تاثیری ندارد متغیر تعصب زنان از بین ۱۴۸ نفر زن شاغلی که رضایت شغلی دارند ۵ نفر نسبت به شغل خود هیچگونه تعصبی ندارند و ۱۵ نفر تعصب کمی نسبت به شغل خود دارند و ۱۵ نفر تعصب نسبی به شغل خود را دارند و ۳۷ نفر نسبت به شغل خود تعصب زیادی دارند و ۷۶ نفر نسبت به شغل خود بسیار زیادی دارند و از بین ۷۹ زن شاغلی که نسبت به شغل خود تعصب زیادی دارند ۷۶ نفر دارای رضایت شغلی هستند و ۳ نفر رضایت شغلی ندارند پس نمی توانیم ادعا کنیم که تعصب شغلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنها تاثیر ندارند. نتیجه گیری در این پروژه هدف بررسی اثرات متغیرهای (سن، مدرک تحصیلی، سابقه کاری، نوع شغل، نوع مسکن، میزان درآمد خانوار، میزان علاقه مندی به شغل، میزان ثبات شغلی، میزان تعصب زنان به شغل خود، تنوع کار، میزان روشن بودن وظایف، میزان ارزش اجتماعی شغل و میزان از زندگی زنان در سطح بیمارستانها، در مانگاها، مطبها) بر میزان رضایت مندی شغلی این زنان شاغل بود. با توجه به بررسی ها و تحقیق های انجام شده این نتایج حاصل شد که فقط سه متغیر علاقه مندی به شغل، روشن بودن وظایف و ارزش اجتماعی شغل از عوامل اثر گذار بر رضایت مندی شغلی زنان بود.

تأثیر مصرف شیر بر دانش آموزان مقطع ابتدایی

محمد رضا شهردار شهریمدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهد

پیشگفتار با استعانت از خداوند متعال فرصتی دست داد تا در مورد شیر مدارس که چند سالی در مدارس ایران رواج پیدا کرده است بحث و گفتگو و تحقیقی ارائه شود برای این منظور این حقیر مجموعه ای را که تقدیم می کنم حاصل کمک های دوستان و اساتید دانشگاه و به منظور ارائه یک کار تحقیقی در جهت آموزش هرچه بهتر درس روش تحقیق استاد ارجمند جناب آقای احمد یار احمدی می باشد که در طی گردآوری آن از ایشان راهنمایی گرفته شده است. برای شروع کار ابتدا باید موضوع تحقیق را مشخص می کردم و محدودی آن را نیز از نظر وسعت کار تعیین می شد و پس از انتخاب موضوع که بررسی تاثیر شیر بر دانش آموزان ابتدایی ناحیه ۵ آموزش و پرورش بود با مراجعه به مرکز آموزش و پرورش ناحیه ۵ (بهمراه معرفی نامه معتبر از سوی دانشگاه) با مسئول رفاهی این اداره جناب آقای شریعتی در خصوص طرح تحقیق بصورت شفاهی مشورت نمودم و ایشان با استناد به مدارک موجود تعداد مدارس تحت پوشش شیر مدارس و تعیین دانش آموزان ذینفع راهنمایی های جامعی در این مورد ارائه نمودند پس از تعیین جامعه آماری برای مشخص کردن حجم نمونه ارزش نمونه تصادفی استفاده نموده ام و در این میان از کل

۱۱۳ مدرسه ابتدایی تعداد ۱۷ مدرسه را نشانه گذاری نموده ام که با استفاده از روش مصاحبه و مستقیم و مشخص کردند سئوالات خاص از مدیران این مدارس در ساعات مشخص مصاحبه به عمل آمد که نتایج و شرح عملیات در فصول تحقیق موجود به تفصیل آمده است امید است تا گامی در جهت بهبود و گسترش فرهنگ توزیع و رواج مصرف شیر برای همه هموطنان عزیز برداشته داشته شده باشد. فصل اول تأثیر مصرف شیر در مدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهد مقدمه شیر: مایع ای سفید رنگ و محلولی مقوی که بدلیل اهمیت مصرف و نقش آن در سلامت جامعه، امروزه مصرف سرانه شیر (مقدار شیری که هر نفر در یک سال می نوشد) را در کشورهای مختلف جهان به عنوان شاخص توسعه در نظر می گیرند. "ترکیبات شیر" ترکیبات عمده شیر را آب، چربی، پروتئین، لاکتوز (قند شیر)، ویتامین ها و مواد معدنی تشکیل می دهند. شیر یک ترکیب مغذی و کامل می باشد. شیر به عنوان دارو در اغلب نوشته های باستانی و در طب قدیم از شیر به عنوان دارو در درمان بعضی بیماریها یاد شده است. امروزه نیز این عقیده وجود دارد که شیر بهترین غذا برای بیماران می باشد. به علت سهل الهضم بودن این ماده آن را همواره در رژیم تغذیه ای بیماران قرار داده و مصرف شیر در برنامه غذایی روزانه اکثر افراد جامعه توصیه می شود. کلسیم یکی از مهمترین ترکیبات معدنی مغذی می باشد و باید از طریق غذا وارد بدن انسان شود. کلسیم نقش اساسی در استحکام استخوان ها و سلامت دندانها دارد. از دیگر فواید کلسیم می توان به نقش آن در انقباض ماهیچه ها، لخته شدن خون، انتقال پیامهای عصبی نام برد. هر لیوان شیر (۲۵۰ میلی لیتر) حدود ۳۱۵ میلی گرم کلسیم دارد که ۳۰ درصد کلسیم مورد نیاز بدن انسان را تأمین می کند. بنابراین مصرف روزانه سه لیوان شیر می تواند نیاز بدن به کلسیم را کاملاً مرتفع سازد. جذب کلسیم در بدن به عوامل خاص بستگی دارد. برای مثال تعادل کلسیم با فسفر اهمیت زیادی در جذب کلسیم دارد به این دلیل مصرف قرص های کلسیم بدلیل داشتن کلسیم غیر بیولوژیک از جذب مناسبی برخوردار نمی باشند. اهداف تحقیق: ۱- تأثیر مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ۲- تأمین مقداری از مواد مورد نیاز بدن مانند کلسیم و فسفر ۳- بوجود آوردن فرهنگ مصرف شیر در خانواده های ایران سؤال ها: ۱- آیا مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر دارد؟ ۲- آیا می توان با مصرف یک لیوان شیر به دانش آموزان مقداری از نیاز بدن آنها را تأمین کرد؟ ۳- آیا می توان از مصرف شیر در مدارس فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده ها رواج داد؟ فرضیه ها: ۱- مصرف شیر می تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد. ۲- می توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز بدن دانش آموزان را تأمین کرد. ۳- مصرف شیر در مدارس می تواند فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده های ایرانی رواج دهد. روش تحقیق: به لحاظ بدست آوردن اطلاعات بصورت کمی از مدارس ناحیه ۵ مشهد و بدست آوردن علتها و معلولهای متأثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و کسب اطلاع از این موضوع که آیا مصرف شیر می تواند فرهنگ سازی شود یا خیر و یا مقداری از مواد مورد نیاز بدن که در شیر وجود دارد می تواند با مصرف یک لیوان شیر در روز تأمین گردد یا نه از روش تحقیق تجربی (آزمایشی) استفاده گردیده است. موانع و محدودیت های تحقیق: از آنجایی که این طرح تحقیقاتی باید در سطح مدارس ناحیه ۵ اجرا می گردید و با مراجعه به اداره رفاهی ناحیه ۵ آموزش و پرورش باید هماهنگی می گردید با مراجعه به این اداره و صحبت با مسئول و مدیر اداره رفاهی آموزش متوجه این موضوع شدم که این اداره به جهت هماهنگی کردن سفرهای تفریحی مدیران و سایر فرهنگیان محترم در تیرماه ۸۸ روبرو شدم و به راحتی نمی شد از آنها اطلاعات گرفت؛ و از طرف دیگر چون تحقیق میدانی این پروژه در تیرماه قرار گرفته بود و با سال تحصیلی پایان یافته بود به زحمت می شد مدیران مدارس انتخاب شده بعنوان نمونه آماری را پیدا نمود و از آنها اطلاعات گرفت. از طرف دیگر آمار شیر مدارس در طی سال تحصیلی بدلیل ثابت نبودن دانش آموزان در مهرماه و آبانماه بخاطر جابه جایی دانش آموزان متغیر می باشد و بصورت متوسط می توان گفت که آمار ماههای دی و بهمن ماه سال تحصیلی دقیق تر است. لذا آمار بررسی شده در این تحقیق میانگین آمار دانش آموزان در سال تحصیلی ۸۷ می باشد که از ناحیه ۵ آموزش و پرورش اتخاذ گردیده است. فصل دوم: مروری بر ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق: بر اساس آمار موجود

در خوشبینانه ترین حالت سرانه مصرف شیر در کشور ما حداکثر به ۸۰ کیلوگرم می‌رسد و این در حالیست که میانگین سرانه مصرف جهانی شیر بسیار بیشتر از این مقدار است. حتی این رقم در کشورهای اروپایی به ۳۰۰ تا ۴۰۰ کیلوگرم در سال می‌رسد. مصرف سرانه پائین شیر در ایران می‌تواند در تمام شئون زندگی مردم کشور تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر مردم ایران به لحاظ برخورداری از سلامتی، رفتار تغذیه‌ای مناسب، میزان بهره‌وری در کار و ... به همین نسبت از متوسط جهانی عقب هستند و به همین نسبت هم به سوء تغذیه و بیماری‌هایی نظیر پوکی استخوان، بیماری‌های قلبی، عروقی، بیماری‌های گوارشی، فشار خون و البته کوتاهی قد مبتلا هستند. با توجه به سرعتی که جامعه جهانی در مسیر توسعه یافتگی در پیش گرفته به نظر می‌رسد اگر برای رفع این کمبود چاره‌ای اندیشیده نشود، در آینده نه چندان دور، مشکلات زیادی دامنگیر کشورمان شود. توزیع شیر یارانه‌ای یکی از راهکارهایی است که از سوی برخی کارشناسان به عنوان ابزاری برای افزایش مصرف شیر پیشنهاد می‌شود. در سال ۸۷ در مجموع ۴۸۰ میلیارد تومان یارانه برای شیر خانوار و مدارس اختصاص داده شده بود. در حال حاضر توزیع شیر یارانه‌ای تنها در مدارس ابتدایی و راهنمایی دخترانه و پسرانه بصورت یک روز در میان صورت می‌گیرد. بنا به گفته مدیر عامل صنایع شیر در مورد وضعیت شیر مدارس در ایران سهم شیر مدارس از مصرف ملی حدود ۷/۲ درصد است؛ این در حالی است که این رقم در تایلند ۲۵ درصد مصرف ملی، ژاپن ۹ درصد، آمریکا ۷ درصد و فنلاند ۵ درصد است. شیر مدارس در ایران طبق بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری از سال ۸۳ و در مهرماه آن سال در مدارس توزیع گردید و تاکنون ادامه دارد و امید است با اجرای این طرح در مدارس بتوانیم سطح مصرف شیر را در سرانه شیر ایران افزایش یابد. فصل سوم چگونگی انتخاب حجم نمونه از جامعه آماری و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات از آنجایی که جامعه آماری مورد مطالعه مدارس ابتدایی ناحیه ۵ مشهد می‌باشد، کلیه مدارس این ناحیه از حیث این موضوع که هر مدرسه ابتدایی مهم از دخترانه یا پسرانه که شیر مدارس استفاده می‌کردند چند مدرسه می‌باشد، لیست گرفته شد و تعداد دانش‌آموزان هر مدرسه تعیین گردید و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد حجم نمونه دانش‌آموزان از کل جامعه آماری محاسبه شد و سپس برای رسیدن به حجم نمونه باید بطور تصادفی چند مدرسه تعیین می‌شد که جمعیت دانش‌آموزان آن تکمیل کنند این حجم بودند لذا محاسبه بشرح ذیل می‌باشد. ۱- تعداد مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۵ که از شیر مدارس استفاده می‌کردند، ۵۹ مدرسه شامل ۱۵۵۳۷ نفر ۲- تعداد مدارس ابتدایی پسرانه ناحیه ۵ که از شیر مدارس استفاده می‌کردند، ۵۴ مدرسه شامل ۱۵۸۱۷ نفر ۳- کل دانش‌آموزانی که در ناحیه ۵ مشهد از شیر مدارس استفاده می‌کردند ۳۱۳۵۴ نفر در ۱۱۳ مدرسه ۴- متوسط تعداد دانش‌آموزان هر مدرسه بطور میانگین به نفر $31354 \div 113 = 277$ حجم نمونه دانش‌آموزان بر اساس کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر از این قرار است: $21354 - 10000 = 11354$ نفر $500 = 10000 \times$ نفر ۱۰۰۰۰ هر برای تعیین مابقی حجم نمونه به ازاء هر ۱۰۰ نفر ۲۰ نفر تعیین شده است پس: $4280 = 214 \times 20$ $214 \div 100 = 214$ نفر ۴۷۸۰ = ۵۰۰ + ۴۲۸۰ پس کل حجم نمونه از آنجایی که میانگین هر مدرسه ۲۷۶ نفر می‌باشد. تعداد مدارس حجم نمونه ۱۷ ؟ $4780 \div 276$ پس نهایتاً نتیجه این می‌شود که برای کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر تعداد ۴۷۸۰ نفر حجم نمونه تعیین شده می‌باشد که باید در سطح ۱۷ مدرسه این ناحیه مورد بررسی قرار بگیرد که بطور تصادفی این مدارس تعیین شد و با مراجعه به این ۱۷ مدرسه و با استفاده از روش مصاحبه و جواب گرفتن سؤالات منظم نقطه نظرات مدیران این مدارس یادداشت شد و در خصوص سؤالات تهیه شده جوابها ثبت گردید. فصل چهارم تجزیه و تحلیل اطلاعات بهمانطور که ذکر شد از روش مصاحبه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که از ۱۷ مدرسه ابتدایی ناحیه ۵ مشهد تنظیم شده بود و نتایج زیر بدست آمده است: در مورد سؤال اول مصاحبه (بنظر شما استفاده از شیر مدرسه می‌تواند در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مؤثر باشد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۱ نفر جواب مثبت و ۶ نفر جواب منفی داده‌اند. در مورد سؤال دوم مصاحبه (بنظر شما شیر بعنوان یک ماده غذایی کامل و مصرف آن در مدارس می‌تواند مقداری از نیاز بدن دانش‌آموزان را تأمین

کند؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۳ نفر نظر مثبت و ۶ نفر نظر منفی داشته‌اند. در مورد سؤال سوم مصاحبه (بنظر شما با مصرف شیر در مدارس می‌توان فرهنگ مصرف شیر را بعنوان یک ماده ضروری و لازم در سبد غذایی ایرانیان رواج داد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۷ نفر نظر مثبت و ۱۰ نفر نظر منفی داشته‌اند. در مورد سؤال چهارم مصاحبه (آیا از نحوه توزیع شیر در مدارس رضایت دارید؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۹ نفر نظر مثبت و ۸ نفر نظر منفی داشته‌اند. با توجه به نقطه نظرات مصاحبه‌شوندگان در مورد سؤال اول می‌توان گفت که ۷/۶۴٪ موافق و ۳/۳۵٪ مخالف این پیشنهاد می‌باشند و در نتیجه می‌توان گفت فرضیه اول مطرح که شیر در پیشرفت دانش آموزان مؤثر است اثبات می‌گردد و در مورد سؤال دوم که ۴/۶۷٪ افراد موافق و ۶/۳۲٪ مخالف می‌باشند فرضیه دوم پژوهش را شامل این موضوع بود که با مصرف شیر می‌توان تا حدودی نیاز بدنی جسمی دانش آموزان را تأمین کرد به اثبات می‌رسد و در مورد سؤال سوم که ۱/۴۱٪ موافق و ۹/۵۸٪ مخالف هستند فرضیه سوم طرح را به این موضوع اشاره داشت که مصرف شیر در مدارس می‌تواند فرهنگ مصرف شیر را در خانواده‌های ایرانی رواج دهد مردود می‌باشد. سؤال چهارم مصاحبه که سؤالی آزاد می‌باشد این را به اثبات می‌رساند که ۹/۵۲٪ موافق و ۱/۴۸٪ مخالف با نحوه توزیع شیر می‌باشند. پس نتیجه آن می‌شود که توزیع شیر در مدارس تقریباً یک روال حدوداً رضایت بخش داشته‌است. سؤالهای موافق مخالف موافق مخالف نتیجه فرضیه مربوط به سؤال ۱ ۱۱ نفر ۶ نفر ۶۴/۷٪ ۳۵/۳٪ قبول شده ۲ نفر ۱۳ نفر ۴ نفر ۶۷/۴٪ ۳۲/۶٪ قبول شده ۳ نفر ۷ نفر ۱۰ نفر ۴۱/۱٪ ۵۸/۹٪ مردود است ۴ نفر ۹ نفر ۸ نفر ۵۲/۹٪ ۴۸/۱٪ آزادفصل پنجم خلاصه و نتیجه گیری براساس تحقیق به عمل آمده مشخص گردید که مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر می‌باشد و می‌توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز جسمی دانش آموزان را تأمین کرد. و با مصرف شیر در مدارس به طور قطع نمی‌تواند فرهنگ مصرف شیر را در خانواده‌های ایرانی رواج داد. لذا پیشنهاد می‌شود این روش توزیع شیر در مدارس حفظ شود و در حل مشکلات موجود بر سر راه توزیع شیر به نحو صحیح مقتضی کوشید و با فرهنگ سازی مناسب از طریق رسانه‌ها و وسایل ارتباط جمعی دیگر فواید مصرف شیر را به تمام اقشار جامعه منعکس کرد تا انشاءالله به جایی برسیم که جزء اولین کشوری باشیم که از نظر مصرف سرانه شیر مقام اول را در بین سایر کشورهای جهان کسب نماییم. منابع و مأخذ: ۱- پیشگفتار: اینترنت ۲- مجله سلامت

مورد کاوی؛ فرار از خانه

از هم گسیختگی خانواده (جدایی یا فوت والدین) و کاهش انسجام و یکپارچگی آن و افزایش سوء رفتارهای والدین (اعم از والدین یا ناپدری و نامادری) که منجر به اخراج یا فرار فرزندان از خانه می‌شود، از یک طرف میزان مشکلات (نیازهای ارضا نشده) فرزندان را می‌افزاید و از طرف دیگر میزان احساس امیدواری ایشان را در حل مشکلات، (حتی در آینده دور) می‌کاهد. لذا به واسطه این که فرد اولین یا دومین فرزند خانواده بوده و احساس استقلال نموده و مسائل خانواده را درک می‌نماید و یا به عبارتی نیازمند پذیرش و خانواده و جامعه ای می‌باشد، از این رو با کوتاه شدن دستش از مشارکت و مشورت مردم و کاهش اهمیت و احترام اجتماعی نزد مریبان مدرسه، دست نیاز به سوی دوستان و همسالان (معاشرت‌های ترجیحی) برداشته تا از این طریق احساس احترام و انتظار پذیرش نزد دوستان را کسب نماید. لیکن وقتی در برخورد با دوستان ناباب به بزهکاری و انواع انحرافات اجتماعی دست می‌یازد، به تدریج هاله‌ای از احساس عدم تعلق اجتماعی پیرامون خود متصور می‌شود و هر چند که در محیط‌های بازسازی (کانون / زندان) سعی دارد اخلاق و رفتار خود را بهتر نماید و این بهتر شدن اخلاق و رفتار خود را به رخ جامعه نیز بکشد، معهذاً با کم‌رنگ بودن رفتارهای مثبت مددکاران، و عدم رضایت از کانون، و از همه مهمتر برچسب مجرم و این داغ باطله زدن بر یاس و ناامیدی وی افزوده شده که گاهاً در بحث‌های گروهی نوع انحراف آن قدر نزد فرد عجیب جلوه داده می‌شود که به نوعی بر تکرار جرم و یا وسعت بخشیدن به آن به صورت باند بزهکاران تمایل نشان می‌دهد. بنابراین اگر خانواده،

مدرسه و مردم اهل محل نتوانند بر رفتار و انتظارات نوجوانان نظارت کافی داشته باشند و ارزشها و هنجارهای اجتماعی را در کانال طبیعی آن به آنها بیاموزند و به آنها بقبولانند که از برخی از نیازها که مورد قبول جامعه نیستند، اجباراً یا کاملاً چشم پوشی کنند و یا گاه با برخی از نیازهای جامعه پسند تعویض و یا شکل و روش ارضای آنها را با هنجارهای اجتماعی تطبیق دهند و یا نیازهای کاذب برای آنان تولید نمایند، دیگر نمی توان از محیط های بازسازی (کانون / زندان) توقع داشت وظایف ناکرده مربوط به خانواده، مدرسه و مردم اهل محل را به همان طریق فوق الذکر کانالیزه کرده و به توفیق کاملاً بایسته و شایسته نایل آیند، اما می توان امیدوار بود که با عنایت مسئولین متعهد و متخصص جامعه، تنها نظارت بیشتری بر این نوجوانان به اصطلاح بزهکار داشته باشند بلکه سعی شود با مکانیسم های پیشگیرانه از راهها و وسایل ارتکاب بزهکاری و انحرافات اجتماعی (نظیر امکانات تحصیلی، امکانات شغلی، امکانات گذران اوقات فراغت و ...) را دقیقاً مد نظر قرار داده و برنامه ریزی های عاجلی را در مورد جوانان و نوجوانان به اجرا گذارند. (صدفی، ذبیح ا...، ۱۳۷۲) شروع انحرافات نوجوان از محیط خانواده است. در خانواده شخص متولد می شود و دوران نوجوانی را در آن طی می کند و جامعه پذیری او شکل می گیرد. فرآیند اجتماعی شدن در صورتی ناموفق است که نتواند هنجارهای جامعه را ملکه افراد سازد. در این صورت از قانون شکنی احساس پشیمانی نمی کنند. نابهنجاری و مجرمیت های ناشی از عدم تحقق گرایز و نیازهای نوجوانان می باشد که خانواده نقش اساسی در ارضا نیازها دارد. به طور کلی خانواده و اعضای آن، محله و مردم، مدرسه و مریبان، مبلغین ارزشهای اعتقادی و دینی و وسایل ارتباطی جمعی نقش بسیار موثر در تعلیم ارزشها را دارد. (سرابندی، علیم - ۱۳۷۶) ارتکاب جرم ریشه در شرایط گوناگون اجتماعی - اقتصادی دارد بنابراین بررسی وضعیت اجتماعی - اقتصادی بزهکاران و شناخت عوامل موثر در ارتکاب جرم، جهت کنترل و پیشگیری ضرورت کامل دارد. (بهروان، حسین - ۱۳۷۰) جامعه شناسان امروز معتقدند که بزهکاری پدیده ای اجتماعی و ناشی از طرز کار جامعه است بنابراین بزهکاری را نمی توان امری فردی و شخصی دانست. برخی از آنان عقیده دارند همان گونه که شخص، راه و رسم زندگی و یا به اصطلاح هنجارهای اجتماعی را می آموزد به همان گونه نیز بزهکار در خرده فرهنگ بزهکاری سهیم می شود و نقشها و یا وظایف بزهکار را می آموزد و نسبت به گروه بزهکاران احساس تعلق می کند. لذا درک چگونگی فرآیند نهادی شدن بزهکاری، با مطالعه ویژگیهای اجتماعی، اقتصادی بزهکاران ارتباط دارد. (بهروان، حسین - ۱۳۷۰) نابسامانی خانواده، سردی روابط عاطفی والدین، متارکه و طلاق، وجود ناپدیری یا نامادری، فقر فرهنگی و بی سواد و اعتیاد از مهمترین عوامل برانگیزاننده تمایل به فرار در نوجوانان بوده است. (سعیدی، محمد - ۱۳۷۲) هیچ جامعه ای در حالت ایده آل خود عاری از نابهنجاری نبوده و انفکاک رفتار فرد از هنجارهای تعمیم یافته، گریز ناپذیر می باشد انحراف و جامعه توأماً استقرار یافته اند. در عین حال پدیده انحراف، میکروبی در بطن اجتماع است، جایی که فرد روند فرهنگ پذیری را درک می کند. نهاد خانواده، کانون مناسبی را جهت تزریق عاطفه و وجدان اخلاقی در این راستا پدید می آورد. بدین وصف جا دارد که عوامل مستقر در خانواده که قادرند با ارائه نقش ایده آل خود زمینه جامعه پذیری را ایجاد نمایند مورد بررسی قرار گیرند. عوامل و شرایطی نظیر پیوند های عاطفی اعضای خانواده، گسستگی روابط اعضا، حمایت های عاطفی، روابط اخلاقی و وجه ابزاری خانواده. (امانت، حمید - ۱۳۷۳) به نظر، رشد و تکامل بعضی از انحرافات ریشه در مسائل و مشکلات خانواده خصوصاً از هم پاشیدگی خانواده دارد. گزارشات و بررسیها غالباً نشان می دهد بعضی از نوجوانان بزهکار و منحرف، از خانواده های از هم پاشیده هستند. از آنجایی که سلامتی جامعه به سلامتی اعضای آن بستگی دارد، باید عوامل و شرایطی که افراد جامعه و سلامتی جامعه را به خطر می اندازد بررسی و مشخص گردد. (کرجالیان، حسن - ۱۳۷۱ - ۱۳۶۹) از جمله علل نابسامانی های روانی - اجتماعی ناشی از اختلالات جنسی، سوء استفاده های جنسی در دوران کودکی می باشد، که این افراد در عین حالی که در بحرانی شدید بسر می برند سعی در انکار ضربه جنسی وارده می کنند و یا در صورت عدم انکار، اصرار به فراموش نمودن آن را دارند و حتی سعی در اختفای پیگیری های درمان اختلالات

ناشی از ضربه جنسی خود از جانب خانواده، بستگان و افراد بیگانه می‌نمایند. بارزترین اثرات سوء عدم امکان بیان و پیگیری این قضیه در زمان کودکی در روابط بزرگسالی ظاهر می‌شود. تأثیر در ارتباطات بین فردی به صورت احساس گناه و تقصیر و سرزنش و عدم اعتماد به نفس، ترس، عدم انفعال، افسردگی، گوشه نشینی و کناره‌گیری، حالت های هیپوکندریاک، احتیاط روانی، اختلال چند شخصیتی، شخصیت زدایی و یا به صورت جنبه هایی از ناسازگاری و بزه نظیر فرار از مدرسه، کج خلقی ها، دزدی، ارتکاب جرم و حتی سوء استفاده های جنسی بچه ها و آدم کشی، بدبینی به جنس مرد و بیزاری از وی، متزجر شدن از ازدواج و بدنبال آن بروز روابط همجنس بازی، کارآیی پایین شغلی، جدایی از گروه دوستان و همسالان و انزوا طلبی، تأثیر پذیری و غیره از جمله اثرات سوء در ارتباطات بین فردی می باشد. واکنش اطرافیان به اشکال مختلف نسبت به مشکل فرد به صورت بیرون کردن از خانه یا فرار و امتناع از روابط و غیره تجلی می یابد. (تهرانی - ۷۰ - ۱۳۶۹) در پژوهش توصیف انحرافات و نابهنجاری های متداول بین دختران و زنان شهر مشهد و تبیین علل و عوامل موثر بر آنها فرضیه های مربوطه که بر اساس نظریه میدانی لوین، مطالعه اکتشافی و سایر نظریه و دیدگاههای دیگر تهیه شده عبارتند از: رابطه بین میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، میزان تأثیر گروه دوستان، میزان پایبندی فرد به شعائر مذهبی، وضع زندگی والدین، درآمد خانواده، تفاوت سنی فرد با والدین، تفاوت سطح سواد با همسر، وجود دوستان ناباب، تصور فرد از خود، تصور فرد از قضاوت دیگران درباره او، تراکم جمعیت در خانواده، کنترل اجتماعی، سن ازدواج، تعداد دفعات ازدواج و محل زندگی و و احتمال انحراف. روش پژوهش به صورت پیمایشی (surray) و تکنیک تحقیق نیز مصاحبه توأم با پرسشنامه بوده است، که برای انجام آن دو نمونه از جامعه آماری انتخاب شده است. (گروه آزمایش و گروه گواه). گروه آزمایش عبارت بودند از ۱۲۵ دختر و زن جوان ۱۳ تا ۲۸ ساله که در مرکز بازپروری حریت و زندان وکیل آباد مشهد نگهداری می شوند و گروه گواه ۱۲۹ نفر از دختران و زنان ساکن مشهد که هنگام پژوهش خارج از مرکز یاد شده به سر می بردند انتخاب گردیدند. واحد تحقیق فرد می باشد. فرضیه هایی که از آزمون رد عبور کردند عبارتند از: رابطه بین وضعیت تحصیلی، وضعیت تأهل، وضع زندگی والدین، تفاوت سطح سواد فرد با همسر، تأثیر گروه دوستان، تفاوت سنی فرد با والدین، میزان پایبندی به شعائر مذهبی و و احتمال انحراف و نیز فرضیه هایی که از آزمون رد عبور نکردند عبارتند از: رابطه بین وضعیت تأهل، تفاوت سنی و فرهنگی و سطح سواد با همسر، رابطه عاطفی فرد با همسرش، میزان رضایت فرد از زندگی با والدین و تراکم جمعیت در خانواده و اهمیت دادن به نظریات دیگران و احتمال انحراف. (موسوی، سید علی اصغر - ۱۳۷۷) در پژوهش و بررسی مسائل مربوط به بزهکاری نوجوانان و جوانان، هدف بررسی رابطه بین بزهکاری و شیوه های رفتاری خانواده های مستبد، سهل گیر و نا اطمینان بخش است. این بررسی به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه از ۴۰ نفر از جوانان بزهکار کانون اصلاح و تربیت انجام گرفته است. یافته ها نشان می دهد که خانواده های مستبد، سهل گیر و غیر اطمینان بخش در بروز بزهکاری تأثیر بسیاری دارند و در مقایسه با خانواده های مستبد و سهل گیر، خانواده - های سهل گیر، در این نمونه، بزهکاری را موجب شدند. در مقایسه خانواده مستبد و غیر اطمینان بخش، خانواده های غیر اطمینان بخش در این نمونه زمینه های بزهکاری را مهیا کرده اند. در مقایسه خانواده غیر اطمینان بخش و سهل گیر، خانواده های سهل گیر در این نمونه بروز بزهکاری دامن زدند. (قویدل، پروانه - ۱۳۷۰) در پژوهش بررسی ویژگی های دانش آموزان دختر و پسر بزهکار شهرستان بروجرد، بر اساس داده های بدست آمده، تعداد دانش آموزان دختر بزهکار در مقطع راهنمایی بیشتر از دانش آموزان پسر بزهکار محاسبه شده است، چنانکه ۶۴ درصد کل دانش - آموزان دختر و ۳۶ درصد آنها پسر بوده اند. حدود ۵۰ درصد نمونه آماری در خانواده های ۵ و ۶ نفره زندگی می کنند. بیشتر دانش آموزان فرزند اول و وسط خانواده هایشان می باشند. حدود ۱۰ درصد والدین آنها یا معتاد بوده یا فوت کرده یا از خانواده آنها جدا شده و یا دچار بیماری شدید هستند. ۶۶ درصد از پدران و ۷۳ درصد از مادران این دانش آموزان یا بی سواد بوده و یا سواد در حد خواندن و نوشتن دارند. همان طوری که از مجموعه یافته ها در این زمینه

مشخص است وضعیت دانش آموزان در یک پیوستار طبیعی در حد پایین تر از نقطه تعادل قرار دارد بدین معنی که وجود زمینه های نامساعد خانوادگی اعم از: عوامل اقتصادی، فرهنگی و اخلاقی آمادگی فرزندان آن خانواده ها را برای کج روی های رفتاری و اخلاقی فراهم می نماید. احتیاج، داشتن کنجکاو، آزار و اذیت، تحریک دوستان، عادت داشتن به این قبیل اعمال، کمک کردن به دیگران، آزمایش نمودن، جرأت شخصی، جلب توجه دیگران، جبران احساس حقارت و نهایتاً کسب لذت و خوشحالی نیز از دیگر عوامل بروز بزهکاری بوده است. (مهیدیان، محمد جعفر - ۷۳ - ۱۳۷۲) در پژوهش بررسی علل فرار نوجوانان از خانه محقق سعی کرده که از طریق مصاحبه و پرسشنامه علل و انگیزه های فرار نوجوانان از خانه را تعیین نماید. در این راستا پاسخ ۶۰ نفر نوجوان فراری دستگیر شده با پاسخ ۶۰ نفر از نوجوانان راهنمایی و دبيرستانی به عنوان گروه گواه (کنترل) مقایسه شده است. تقریباً ۱۰۰ درصد فراریان وضعیت خانواده خود را آشفته و نابسامان توصیف کرده اند. در صورتی که ۹۰ درصد گروه کنترل وضعیت خانواده خود را رضایت بخش یا کاملاً رضایت بخش توصیف نموده اند و تنها ۱۰ درصد اظهار داشته اند، که گهگاه شاهد مشاجره والدین خود بوده اند. ۴۳ درصد پدران نوجوانان فراری بی سواد بوده اند، در حالی که در گروه کنترل تنها ۱۱ درصد بی سواد بوده اند و آزمون های آماری معنی دار بودن تفاوت بین دو فراوانی را تأیید نموده است. از نظر میزان تحصیلات، یافته های تحقیق نشان می دهد ۷۰ درصد نوجوانان در گروه آزمایش قبل از اتمام دوره ابتدایی ترک تحصیل کرده اند و تنها ۶/۶ درصد آنها به دبیرستان راه یافته اند. از نظر تعداد اعضای خانواده، میانگین جمعیت در گروه اول ۲۵/۷ نفر و در گروه کنترل ۹۵/۶ نفر می باشد. از نظر وضعیت تحصیلی دو گروه می توان نارضایتی از وضعیت تحصیلی خود را بوضوح در گروه اول مشاهده کرد، در صورتی که در گروه دوم (گواه) اکثراً از وضعیت تحصیلی خود راضی بوده اند. افراد فراری پس از ترک خانه با ۳/۶۳ درصد سرقت بیشترین جرم و ۷۳ درصد ایراد ضرب و جرح کمترین جرم را داشته اند. ۷۵ درصد نوجوانان فراری بیش از یک بار سابقه فرار از خانه را داشته اند. ۶۲ درصد مادران گروه اول بی سواد بوده اند. از نظر سنی، توزیع سن پدران در گروه اول بیشتر در وسط منحنی قرار دارد. از نظر شغلی ۳۵ درصد پدران در گروه کنترل دارای مشاغل اداری بوده اند. در صورتی که در گروه آزمایش تنها ۵/۱۲ درصد کارمند بوده و مابقی مشاغلی چون کارگری و کشاورزی و سایر مشاغل آزاد را برشمرده اند. تفاوت عمده پژوهش حاضر با سایر تحقیقات انجام شده در این است که: اولاً، حجم نمونه در مقایسه با سایر پژوهش های انجام شده در ایران افزایش چشمگیری را نشان می دهد. ثانیاً برای اولین بار گروهی به عنوان گروه گواه جهت مقایسه اطلاعات بدست آمده از گروه آزمایش انتخاب شده است. ثالثاً، فرضیه های بیشتری مورد آزمون قرار گرفته است. رابعاً یافته های تحقیق نظر پروفیسور باتاویا را که بین ولگردی و بزهکاری رابطه وجود دارد، را تأکید کرده است. نتایج به دست آمده در بسیاری از موارد با پژوهش های قبلی هماهنگی دارد، مگر: ۱- در خصوص عامل ریسک و انجام کارهای متهورانه که در تحقیقات پروفیسور کایادویا و شاو و دیگران سهم عمده ای در فرار دارد، در پژوهش حاضر کمتر مشاهده شده است. ۲- نسبت فرار در ایران در مقایسه با سایر کشورها مثل آمریکا و یا فرانسه بسیار کمتر است. ۳- عدم کنترل بر نمایش فیلم های عاشقانه و... در کشورهایی چون هند و آمریکا تأثیر عمیقی بر فرار نوجوانان از خانه داشته است. ۴- حفظ قداست و قوام خانواده در جوامع اسلامی و ایران عامل مهمی در پیشگیری از فرار نوجوانان از خانه به حساب می آید. (سعیدی، محمد - ۱۳۷۲) در تحقیقات جرایم جوانان به این نتیجه می رسیم که میزان جرایم در شهرها با ده فرق دارد، در شهر بیشتر است و نیز بی سواد با جرم رابطه مستقیم دارد، زیرا اکثر جرایم در گروه های سنی ۱۵-۱۸ سال صورت گرفته و نیز نوع محله - پائین شهر و بالای شهر در تعداد جرایم دخالت دارند. این نوع جرایم عبارتند از: سرقت، اعمال منافی عفت، قتل، نزاع، دزدی ماشین و وسایل نقلیه و قاچاق مواد مخدر. نیمی از جرایم انگیزه اقتصادی داشته اند و بیش از نیمی کارگر بقیه کاسب کار و پیشه ور. در مورد جرایم زنان مجرد بیش از زنان متأهل مرتکب جرم می شوند. در جرایم زنان ۸ درصد مرتکب زنا، محصنه و ۷۱ درصد مرتکب فرار و دایر کردن فاحشه

خانه . فقر و نیاز مادی اصل مهمی در سوق زنان به خود فروشی بوده است و گاه نیز می توان علل سبکسری و هوس رانی را نیز به آن افزود . به طور کلی عوامل مختلفی از قبیل عوامل طبیعی ، اجتماعی ، اقتصادی و خانوادگی در بروز جرایم موثرند . مهمترین مشکلات جوانان ۳۵ - ۱۵ ساله مشکل اقتصادی و اجتماعی است که گرایش آنها را به طرف جرم موجب می شود و گاهی نیز اثرات نظام سیاسی را در ارتکاب جرایم موثر دانسته اند و در مواردی کمبود محبت و جستجویی برای تطبیق دادن خود با اجتماع و دیگران و نگرانی از دنیای آینده را هم می توان به آن اضافه کرد . وسایل انتقال افکار از قبیل : مطبوعات ، رادیو ، سینما و تلویزیون در جرایم جوانان تأثیر می گذارند و در آنها گرایشی به ناسازگاری به وجود می آورند . (رهنما ، گیتی - ۴۸ - ۱۳۴۷)

در بررسی عوامل اجتماعی بزهکاری نوجوانان در تهران سوال اصلی تحقیق این بوده است که آیا شرایطی نظیر پیوندهای عاطفی اعضای خانواده ، گسستگی روابط اعضا ، حمایت‌های عاطفی ، روابط اخلاقی و وجه ابزاری خانواده در شدت بزهکاری موثر نیستند و اینکه تاثیرات به چه میزان است ؟ تشکیل چهار چوب نظری تحقیق بر اساس نظریه های عوامل اجتماعی - فرهنگی با ره - یافت خانواده ، تئوری های اجتماعی انحراف (انحراف فرهنگی ، کنترل اجتماعی ، تئوری فشار) تئوری دورکیم ، تئوری پارسنز ، تئوری مرتن ، تئوری هیرشی ، تئوری پیوند افتراقی تئوری کلوارد و اوهلین و تئوری بلومر - میر می باشد . روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرس و جوی شفاهی استانداردیزه با ابزار پرسشنامه و سوالات بسته با حجم نمونه ۱۲۰ نفر گروه آزمایش و ۱۲۰ نفر گروه گواه می باشد . با استفاده از نرم افزار کامپیوتری برنامه SPSS به ارائه جداول و نمودارهای فراوانی ، دیاگرامهای رگرسیونی و محاسبه همبستگی های رگرسیونی - تست پرداخته شده است . در این تحقیق ضریب همبستگی چندگانه نهایی متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۸۵ درصد و ضریب تعیین نهایی به میزان ۷۲ درصد به دست آمده و آخرالامر به تفسیر روابط میان وجه ابزاری ، خانواده گسسته و حمایت خانوادگی با شدت بزهکاری پرداخته و با توجه به معادله استاندارد رگرسیونی (با ترکیب خطی) هر کدام با میزان توضیح دهندگی ۴۲/۰ ، ۲۲/۵ و ۵۳/۵ به اثبات رسیدند . در نهایت مدل جدیدی جهت بررسی های آتی محققین ارائه شده که به رابطه بین متغیرهای مستقل وضعیت امتزاج یافته ، تغلیب وجه ابزاری و وضعیت پناهندگی می پردازد . (امانت ، حمید - ۱۳۷۳) در پژوهش بررسی اثرات عوامل جامعه پذیری ، در رفتار بزهکارانه جوانان در شهر شیراز تلاش شده است به این سوال اساسی پاسخ داده شود که : چرا در جامعه ، برخی از دختران و پسران جوان سال مرتکب فعالیت های بزهکارانه می شوند ؟ بر همین اساس ، متغیرها و فرضیات طرح شده ، از سه دیدگاه تئوریک عمده یعنی نظریات فشار ، خرده فرهنگی و کنترل اجتماعی برای پاسخگویی به این سوال ، اخذ شده اند . در این مطالعه ، اطلاعات مورد نیاز ، از طریق پرسشنامه خود - گزارشی و با شیوه نمونه گیری تصادفی قشربندی شده چند مرحله ای ، از یک نمونه ۴۴۱ نفری از دختران و پسران دبیرستانی ۱۴ تا ۱۹ ساله به دست آمده است . در این تحقیق ، واحد نمونه گیری ، از میان افراد به اصطلاح سالم جامعه انتخاب شده اند ، نه از میان بازداشت شدگان و یا مطالعه پرونده محبوسین . در تحلیل آماری داده ها ، تکنیکهای آزمون - تی ، تحلیل واریانس یک طرفه ، رگرسیون چند متغیره (روش چند مرحله ای) مورد استفاده قرار گرفته اند . در مجموع ، نتیجه نشان داد که ، گرچه عوامل مشترکی در تبیین رفتار بزهکارانه دختران و پسران موثر بوده اند ، اما عوامل دیگری نیز بوده اند که صرفاً با رفتار بزهکارانه پسران همبستگی داشته اند . نتایج حاصل یک ارتباط نیرومندی را بین متغیر (دل بستگی های جوانان به ویژه پسران به دوستان بزهکار خود) و رفتار بزهکارانه جوانان (متغیر وابسته) نشان می دهد . همچنین این نتایج نشان می دهد که میزان مشارکت جوانان به ویژه دخترانی که دل بستگی های ضعیفی به قواعد حاکم بر خانواده و مدرسه داشته اند ، در فعالیت های بزهکارانه افزایش داشته است . ($P < ۰.۱/۰$) غالباً دخترانی که در مدرسه موفقیت تحصیلی نداشته اند یا عضو خانواده ای از هم پاشیده (نابسامان) بوده اند ، رفتارهای بزهکارانه آنها افزایش داشته است . ($P < ۰.۵/۰$) بین دو عامل مذکور (افت تحصیلی و از هم پاشیدگی خانواده) رابطه معناداری با رفتار بزهکارانه پسران مورد مطالعه ، نداشته اند . همچنین پسرانی که متعلق به خانواده های طبقات پایین بوده اند ، مسن تر از بقیه پسران

جوان سال بوده اند ، بیشتر مرتکب فعالیت های بزهکارانه شده اند . ($P < 0.05$) سه عامل مذکور رابطه معنی دار و قابل قبولی با رفتار بزهکارانه دختران مورد مطالعه نداشته اند . سرانجام نتایج نشان دادند که نظریه های فشار ، خرده - فرهنگی و کنترل اجتماعی ، در تبیین رفتار بزهکارانه جوانان مورد مطالعه ، معنی دار می باشد . (شیری ، احمد علی - ۱۳۷۶)

<div class="e">

اندیشه های اقتصادی امام موسی صدر

محقق : محمد روح بخش

مقدمه اندیشه های اقتصادی امام موسی صدر از دیدگاه اقتصاددان ها و علمای دینی: این نوشتار تلاشی است برای شناختن، استنباط و ارائه آراء و دیدگاههای امام موسی صدر در دوران اقامت در ایران و لبنان با استفاده از مقالات منتشر شده، سخنرانی های ایراد شده و اقدام های صورت گرفته و بالاخره مؤسسات و سایر آثار و یادگارهای باقیمانده از ایشان این منابع در مجموع نشان می دهند که امام موسی صدر دین اسلام را آئین زندگی تلقی میکند که به همه جوانب حیات بشر نظر و برای آن برنامه دارد از جمله مکتب اقتصادی اسلام برای از میان برداشتن فقر و برقرار ساختن عدالت راه و روشی دارد که متفاوت از مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی است اگر صاحبان عوامل تولید را برای سهولت به دو گروه کارگران و سرمایه داران تقسیم کنیم ، امام صدر نشان می دهد که حقوق و امتیازاتی که مکتب اسلام هنگام بستن قراردادهای استخدام با بنگاه ها برای ایشان وضع کرده موجب فزونی امتیازات و حقوق مکتسبه نیروی کار بر صاحب سرمایه می شود با تداوم فعالیت های اقتصادی و بستن مکرر این قراردادها ، امتیازات حقوقی نیروی کار هنگام توزیع مجدد درآمد مزیتی نسبی برای او فراهم می آورد شهید محمد باقر صدر نیز همین امتیاز را هنگام توزیع قبل از تولید و توزیع بعد از تولید برای نیروی کار قایل هستند به علاوه، برنامه زکاتی که در اسلام پیش بینی شده ، به تعبیر امام موسی صدر، یک برنامه مالیاتی برای تأمین مخارج فعالیت ها و مدیریت دولت نیست ، بلکه روشی است برای ایجاد توازن درآمد در جامعه تا جایی که برای همه افراد رفاه نسبی تأمین شود . علاوه براین نظریه به نظر می رسد که امام موسی صدر برای توسعه اقتصادی مسلمانان راهی مستقل و متفاوت از مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی پیشنهاد می کنند که بر هدایت و پرورش استعدادهای انسانی و افزایش انباره آن در اقتصاد کشور مبتنی است انباشت و تراکم سرمایه انسانی در مکتب اسلام موجب تداوم رشد اقتصادی و اشتغال منابع بشری و محافظت از محیط زیست می شود و مآلاً رفاه و سعادت کل جامعه را تأمین می کند این راه توسعه اقتصادی در سیره مبارک پیامبر اسلام برای پیشبرد اقتصاد مسلمانان نیز مشاهده می شود . طرح تحقیق اهمیت و فایده تحقیق : آشنایی با مواردی همچون تفکرات اقتصادی امام موسی صدر، دیدگاه های برخی از اقتصاددان ها و علمای اسلام ، و تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری از مباحث موجود در تحقیق از اهداف این تحقیق میباشد . با توجه به اینکه موضوع تحقیق اینجانب شامل جامعه آماری نمی باشد لذا از ارائه پرسش نامه و مصاحبه خودداری شد . مروری بر ادبیات موضوع : حوزه علمیه قم از بدو تأسیس شاهد تحولات سیاسی و اجتماع عظیمی در عرصه کشور و منطقه بوده است . برخی از این تحولات چون تحکیم حاکمیت رضاخان و اقدامات ضد دینی او مانند کشف حجاب و حمله مسلحانه به مسجد گوهرشاد برای موجودیت حوزه و دینداری مردم تهدیدی مستقیم بود و برخی دیگر مانند بروز جنگ جهانی دوم ، سقوط رضا شاه و ورود متفقین به ایران امنیت کل کشور را به خطر انداخت چندی از روی کار آمدن محمدرضا پهلوی نگذشت که نهضت ملی شدن نفت آغاز و کشور با تحول سیاسی درونی و مآلاً دخالت آشکار بیرونی مواجه شد این تغییر و تحولات همچنان ادامه داشت تا قیام ۱۵ خرداد برپا شد و سپس با گسترش و همه گیر شدن مبارزات مردم به رهبری امام خمینی به پیروزی انقلاب اسلامی ایران انجامید . طبیعی است که مؤسس حوزه علمیه قم ، مرحوم آیت الله عظمی حائری و وصی ایشان مرحوم آیت الله عظمی صدر و سایر مراجع ، مستقیم یا غیر مستقیم ، در تحولات یاد

شده مشارکت داشتند و رسالت حساس دینی خود را ایفا می کردند بالطبع سایر علما، مدرسان و طلاب حوزه علمیه قم نیز در معرض این تحولات قرار می گرفتند و در برابر آنها مواضعی پیدا میکردند. علاوه بر تحولات سیاسی یاد شده، حرکت های فکری و آرمانی چندی از غرب و شرق وارد ایران شد که حکومت پهلوی پیرو و مجری حرکت نخست و حزب توده و گروه های دیگر خواستار به قدرت رسیدن مکتب کمونیستی بودند این مرام ها و تفکرات نیز اندیشمندان و علمای حوزه را متأثر می کرد و برای تبیین و روشننگری دین اسلام و جلوگیری از گمراهی مردم فعالیت های فکری، تربیتی، و تبلیغی میکردند. در این حوزه علمیه، سید موسی صدر به تحصیل علوم دینی پرداخت و مدارج علمی را طی کرد تا به مرحله اجتهاد رسید در همین دوران ایشان و شهید بهشتی تصمیم می گیرند که وارد دانشگاه شوند و تحصیلات دانشگاهی را نیز تجربه کنند ایشان نخستین طلاب حوزه علمیه بودند که وارد دانشگاه شدند با این تفاوت که امام موسی در رشته اقتصاد تحصیل کرد و شهید بهشتی رشته معقول و منقول را انتخاب کرد پس از تمام کردن رشته اقتصاد، و همچنین دروس خارج قم، امام موسی و جمعی از همفکران او در صدد انتشار مجله ای بر می آیند که دیدگاه حوزه و یا دست کم چیزی را عرضه کنند که ایشان از مکتب اسلام شناخته و دریافت کرده اند چنان که گفته شد، تحولات سیاسی و فکری که در قرن اخیر کشور دچار تنش ها و نهضت های زیادی کرده و موجب مطرح شدن مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی شده بود، برای ارائه دیدگاه ها و مواضع مکتب اسلام نیاز مبرمی را پدید آورده بود مجله مکتب اسلام با این هدف به معرفی دیدگاه های دین اسلام درباره این تحولات سیاسی و فکری پرداخت سلسله مقالاتی که امام موسی صدر در این مجله نوشت، به معرفی اقتصاد در مکتب اسلام اختصاص داشت چند گاهی که از انتشار مجله مکتب اسلام گذشت، مجله مکتب تشیع نیز بیرون آمد در این مجله که از اصحاب فکر حوزه علمیه قم تقاضای مشارکت شده بود، امام موسی باز به اقتصاد اسلام و شیوه رفع اختلاف طبقاتی از دیدگاه اسلامی پرداخت در سال های نخست هجرت به لبنان، آموزش های دینی و احیای سنت های مذهبی مد نظر و اهتمام قرار می گیرد ولی به مجرد این که امکاناتی فراهم می شود، رهبر شیعیان لبنان مدرسه فنی و حرفه ای جبل عامل را تأسیس می کند تا جوانان شیعه ضمن آموزش دین، حرفه های مهندسی، کشاورزی و هنری را یاد بگیرند و فنون مختلف شوند سال بعد، که امام موسی مجلس اعلای شیعیان در لبنان را تأسیس کرد، خود نیز به مباحث اقتصاد اسلامی در آن پرداخت. فرضیه های امام موسی صدر آنچه به اختصار تشریح شد نشان دهنده دیدگاه های اسلامی رهبر شیعیان لبنان است تحولاتی که در ایران رخ داد و خطرهایی که برای حوزه علمیه قم پیش آمد، هر صاحب نظری را در حوزه به چاره اندیشی و امی داشت در زمینه های حقوقی و فلسفی، حوزه علمیه پیوسته پیشگام و صاحب موضع بود و صاحب نظران چندی به تحلیل مسائل مربوطه می پرداختند درسیاست نیز حکما با عرضه حکمت علمی و سیاست مدن اندیشه هایی را مطرح کرده بودند آنچه تدوین و تبیینش بسیار مورد نیاز بود، به ویژه پس از انتشار افکار اشتراکی، مواضع اقتصادی اسلام بود بی دلیل نیست که امام صدر به شرکت در دانشگاه و تحصیل در رشته اقتصاد مصمم شد این قرائن نشان میدهد که وی دین اسلام را آئین زندگی برای بشر می داند که قادر است پیوسته انسان را راهنمایی و مشکلاتش را حل کند و او را به طریق صواب پیش براند اسلام از نظر وی رابطه انسان و پروردگار و طبیعت را نشان می دهد و نقش و رسالت انسان را در حیات دنیوی و سرانجام او را در حیات اخروی آشکار می کند به علاوه، راه و رسم زندگی را در این جهان از طریق نظریه و مواضع خود به انسان نشان می دهد از جمله، مکتب اقتصادی اسلام چگونگی فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی و رسیدن به عدالت اقتصادی را نشان می دهد. پس، از نظر امام صدر، اسلام دین عبادی صرف نیست؛ بلکه فرهنگ، آئین و رسالتی برای زندگی است این مذهب برای تمام ابعاد زندگی انسان برنامه و دستورالعمل دارد و نظام اسلامی هنگامی که استوار می شود که همه ابعاد فکری و اجتماعی آن در همه شئون زندگی انسان حاکم گردد درعین حال، اگر چنین شرایطی پیش نیاید، هر بخشی از نظام اسلامی که اجرا شود، آثار خود را به ارمغان خواهد آورد، گرچه این آثار آنگاه کامل خواهد شد که بقیه بخش های نظام اسلامی نیز پدید آیند. به علاوه، مکتب اقتصادی اسلام، مکتبی

است که از جهان بینی اسلام سرچشمه می‌گیرد و راه حلی که برای شکوفایی زندگی اقتصادی بشر ارائه می‌کند مستقل و متفاوت از مکاتب مادی و ادیان دیگر است به نظر می‌رسد که دست کم از هنگامی که امام صدر به تحصیل علم اقتصاد در دانشگاه پرداخت، در پی کشف و تدوین و عرضه این مکتب بوده و هرگاه در ایران و لبنان فرصت مقتضی یافته، به معرفی آن پرداخته است. توزیع درآمد میان صاحبان نهادهای تولید می‌دانیم که در تحلیل‌های اقتصادی، برای سهولت، دست اندرکاران در فعالیت‌های اقتصادی را به دو گروه تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان تقسیم می‌کنند تولیدکننده کسی است که دانش و مهارت انتخاب نهادهای تولید و استفاده از آن‌ها را به منظور تولید محصول یا کالاهایی معین دارد کشاورزان و صنعتگران جزو این گروه‌ها؛ ایشان نحوه استفاده از آب و زمین را برای تولید غلات و حبوبات و یا نحوه ترکیب مواد خام را به کمک ابزار برای تولید پوشاک و مسکن و غیره می‌دانند از طریق فروش کالا و پرداخت هزینه نهادهای به کار رفته، به کسب سود می‌پردازند مصرف‌کنندگان این توانایی را ندارند، بنابراین برای کسب درآمد، نهادهایی را که در مالکیت خود دارند به تولیدکنندگان عرضه می‌کنند مصرف‌کنندگان غالباً می‌توانند از نیروی کار خویش استفاده کنند؛ بنابراین، در مقابل استخدام و کار کردن برای بنگاه‌ها، دستمزدی می‌گیرند و معیشت خود را تأمین می‌کنند برخی دیگر از مصرف‌کنندگان صاحب زمین و مستغلاتند و با اجاره دادن آنها درآمد کسب می‌کنند بالاخره، برخی دیگر ابزار یا تجهیزات سرمایه‌ای مانند خودرو، تراکتور یا ادوات برقی و مکانیکی دارند و باز از طریق کرایه دادن آن‌ها تأمین معاش می‌کنند. در علم اقتصاد چند سؤال مطرح است: ۱- تولیدکنندگان چه محصولاتی را تولید کنند که مورد نیاز مصرف‌کنندگان باشد و رفاه ایشان تأمین شود؟ ۲- چگونه محصولات تولید شده میان مصرف‌کنندگان توزیع شود تا در مجموع همه آنان برآورده شود؟ ۳- بنگاه‌ها عوامل تولید را چگونه برگزینند و چقدر از هر کدام به کار برند تا بتوانند کالاهای مورد نیاز جامعه را تأمین کنند؟ در نظام سرمایه‌داری خالص و نه مختلط این مهم را دستگاه بازار به تنهایی عهده دار است و در نظام سوسیالیستی خاص، دولت با نظام برنامه‌ریزی به تأمین نیازهای جامعه می‌پردازد اقتصاددانان نشان داده‌اند که هر دو نظام در شرایط مفروض خود می‌توانند به اهداف خویش برسند لیکن در عمل، هر دو نظام با ناکامی‌های فراوان روبه‌رو و به تجدیدنظر در اهداف، آرمان‌ها، فرض‌ها و روش‌های کاربردی خود ناگزیر شدند نظام سرمایه‌داری پس از کینز به سرمایه‌داری و در چین به ورود سرمایه‌داری و رونق بخش خصوصی و به تعبیر دولتمردان آن‌جا به وجود یک سرزمین و دو نظام رضایت داد. یکی از مسائل طرف توجه هر دو نظام، رفاه نسبی صاحبان عوامل تولید یا گروه‌های مختلف مصرف‌کننده از یک سو و از سوی دیگر مشارکت ایشان در پیشبرد تولید و رشد اقتصادی هر چه بیشتر است اقتصاددانان کلاسیک رشد و توسعه را مدیون افزایش فعالیت سرمایه‌گذاری می‌دانستند گسترش این فعالیت موجب ازدیاد حجم سرمایه‌های مادی چون ماشین، ساختمان‌ها، سدها، نیروگاه‌ها و پالایشگاه‌ها می‌شود که خود عامل گسترش فعالیت‌های تولیدی بیشتر در آینده خواهد بود بنابراین عامل رشد اقتصادی در این مکتب تراکم یا انباشت سرمایه است. شرط لازم برای سرمایه‌گذاری، وجود ذخایر پس‌انداز است آن دسته از مصرف‌کنندگان که می‌توانند پس‌انداز کنند و آن را در اختیار سرمایه‌گذاری قرار دهند، صاحبان سرمایه‌های مادی‌اند، نه کارگران؛ زیرا، گروه اخیر طبق نظر کلاسیک‌ها دستمزدی دارند که فقط کفایت حداقل معیشت ایشان را خواهد کرد اگر وضع کارگران بهبود یابد، به علت بهتر شدن وضع معیشتی و یفاهی ایشان، مرگ و میر کم و جمعیت زیاد می‌شود این افزایش که عرضه نیروی کار را بالا می‌برد، مجدداً باعث پائین آمدن میزان دستمزد می‌گردد در وضعیت اخیر کارگران به تأمین نیازهای اساسی خود قادر نیستند و به فقر و تنگدستی دچار می‌شوند این پدیده تکرار می‌شود تا دستمزدی را که بازار تعیین می‌کند فقط برای تأمین حداقل معیشت کارگران کافی باشد بنابراین تنها گروه از مصرف‌کنندگان که می‌توانند پس‌انداز و جریان سرمایه‌گذاری را تقویت می‌کنند و موجب انباشت سرمایه در اقتصاد می‌شوند سرمایه‌دارانند ریکاردو هیچ مشارکتی در فرآیند رشد و توسعه اقتصادی برای زمین‌داران، قائل نیست اجاره‌ای که بابت زمین‌های محدود کشاورزی نصیب ایشان می‌شود به علت

گران شدن قیمت غذا و محصولات کشاورزی است، نه به سبب فعالیت ایشان در احیای زمین یا افزایش بهره وری آن به زعم ریکاردو عرضه زمین های کشاورزی و حاصلخیزی آن ها ثابت است و افزایش نمی یابد بنابراین ، افزایش تقاضا صرفاً موجب به کارگیری زمین می شود؛ منتهی زمین های حاصلخیز زودتر از بقیه به زیر کشت رفته و به تدریج که زمین های نامرغوب به کار گرفته می شوند، زمین های حاصلخیز نسبت به آن ها درآمدی مازاد به نام اجاره پیدا می کنند پس درآمد زمین داران ناشی از کار و کوشش نیست و از این رو ریکاردو پیشنهاد کرد که دولت این در آمد باد آورده را با وضع مالیات بر زمین از ایشان پس بگیرد پس در تحلیل اقتصاددانان کلاسیک تنها گروه فعال و مؤثر در پیشبرد اقتصاد سرمایه دارانند . دیدگاه مارکس ، اقتصاددان مطرح غرب : مارکس نظریه کلاسیک ها را مبنی بر ضرورت انباشت سرمایه برای رشد اقتصادی پذیرفت، لیکن ابزار و تجهیزات سرمایه را محصول دسترنج کارگران به حساب می آورد و آنها را کار مترکم تلقی می کرد . مارکس همانند سایر کلاسیک ها ارزش محصول را مارکس معلول کار می دانست بنابراین کارگران عامل اصلی رشد محصول ملی در اقتصادند . وضع معیشتی کارگران هنگامی از آنچه کلاسیک ها ترسیم کردند بهتر می شود که بر سرمایه داران غلبه کنند و نهاده سرمایه را خود به کار گیرند؛ گرچه این غلبه بدون انقلاب و قهر پدیدار نخواهد شد و رهایی کارگران از فرآیند استثمار بدون آن محقق نخواهد شد در نهایت دولتی که نماینده طبقه کارگران است زمام امور اقتصادی و سیاسی را به دست خواهد گرفت و با ملی کردن عوامل تولید ریشه غصب حقوق و استثمار کارگران را قطع خواهد کرد . ملاحظه می شود که مکتب سرمایه داری کلاسیک ها که عامل رشد اقتصادی را در سرمایه گذاری و انباشت سرمایه می داند از میان کل مصرف کنندگان برای سرمایه داران نقش و اهمیت قائل است و مکتب سوسیالیستی مارکس کارگران را سرمنشاء تولید کل و تداوم آن به حساب می آورد به همین علت مازاد اقتصادی حاصل از فعالیت های تولیدی را مکتب سرمایه داری از آن سرمایه دار و مکتب سوسیالیستی متعلق به نیروی کار می داند برخلاف فیزیوکرات ها، زمین در فرآیند تولید و توسعه و بالطبع سهم شاخصی برای صاحبان نهاده های تولید در هر دو مکتب مبنای مکتبی و ارزشی دارد و نه پایه علمی و بی طرف هنوزهم در علم اقتصاد برای توزیع محصول نظریه ای اثباتی داده نشده است مدت کوتاهی نظریه تولید کرانه ای توزیع مطرح شد، ولی بزودی مشخص شد که اگر تابع تولید یعنی رابطه ظاهری نهاده های تولید با حداکثر محصول درخور وصول همگن خطی نباشد، یعنی اگر عوامل تولید به نسبت معینی تغییر کردند، محصول هم درست به همان نسبت تغییر کند، نه بیشتر و نه کمتر، این نظریه کاربرد ندارد . نظریه توزیع در مکتب اقتصادی اسلام از دیدگاه علمای دینی هرفعالیت تولیدی یا مبادله ای در اقتصاد یک کشور باید صورت قانونی داشته باشد لذا سهم و امتیازاتی که صاحبان عوامل تولید در فعالیت های تولیدی به دست می آورند تابع حقوقی است که قانون برای در نظر می گیرد امام موسی صدر در نخستین مقالات خود در مجله مکتب اسلام، نشان می دهد که امتیازاتی که مکتب اسلام برای بستن قرارداد و مشارکت نیروی کار منظور کرده است بیشتر از سرمایه است. در فعالیت های تولیدی نیروی کار هم می تواند مزد معین درخواست کند و هم به در سود یا درآمد حاصل از آن فعالیت مشارکت کند چنانچه فعالیت موردنظر با خطر همراه باشد و نیروی کار مایل نباشد که در آن سهیم شود، می تواند با درخواست دستمزد معین به استخدام درآید برعکس، اگر محصول از بازار خوبی برخوردار و احتمال سودآوری آن زیاد باشد، کارگر می تواند که در تولید آن شریک شود احکام و قراردادهای اسلامی اختیار هر دو شکل قرارداد را به نیروی کار می دهند اما صاحب سرمایه مادی فقط می تواند کرایه معینی طلب کند و نمی تواند شریک شود این امتیازی که نظام حقوقی اسلام به نیروی کار می دهد موجب بهره مند شدن این عامل و یافتن مزیت هنگام بستن قراردادهای مختلف می شود از آن جا که این اختیارات در کلیه فعالیت های اقتصادی برای نیروی کار محفوظ می ماند، درآمد حاصل از تولید میان کار و سرمایه به نفع نیروی کار توزیع می شود، به شرطی که سایر عوامل ثابت باشد امام موسی صدر نشان می دهد که حقوق و مزایایی که مکتب اسلام برای نیروی کار در نظر گرفته به مراتب بیشتر از مکاتب سرمایه داری و اشتراکی است عوامل دیگری که بر توزیع درآمد مؤثر است، عبارت است از

نوع فناوری و کمیابی عوامل تولید اگر فنون مورد استفاده در صنایع کاربر باشد، با افزایش تولید، نیروی کار به نسبتی بیشتر از سرمایه به استخدام درخواهد آمد و بالطبع سهم آن نیز در درآمد ملی افزایش خواهد یافت چنانچه صنایع، سرمایه بر باشند، جریان توزیع درآمد به نفع عامل سرمایه خواهد بود فراوانی و کمیابی عوامل تولید به ویژه منابع طبیعی تابع اوضاع محیطی و جغرافیایی اقتصاد است. پیشرفت فناوری در اقتصاد یکی تابع فراوانی و کمیابی عوامل تولید است و دیگری بودجه‌های تحقیقاتی معمولاً فن و تکنیک در جهتی پیش می‌رود که نهاده‌های فراوان را بتوان جانشین عوامل کمیاب کرد و از این طریق موجب صرفه‌جویی اقتصادی شداز سوی دیگر با بودجه‌ای که دستگاه دولت برای تحقیقات معین می‌کند می‌تواند مسیر علم و صنعت را نیز جهت بخشد از آن جا که تأمین امکانات برای یک زندگی مرفه حق همگی خانوارها و وظیفه دولت در یک نظام اسلامی است بر اساس نظر امام موسی صدر دولت می‌تواند از بودجه زکات برای این مهم، استفاده کند بودجه مزبور ممکن است برای تحقیقات در زمینه کاربر کردن فناوری مورد استفاده قرار گیرد تا بدون دخالت دولت، متقاضیان کار همگی به استخدام در آیند پس از برقراری شرایط اشتغال کامل، دولت می‌تواند از بودجه زکات برای بارور کردن بهبود سازمان و کیفیت نیروی کار کمک گیرد. پس مکتب اقتصادی اسلام جریان توزیع درآمد حاصل از تولید میان کار و سرمایه را در مرحله اول به کمک احکام قانونی و حقوقی خود به نفع نیروی کار هدایت می‌کند در مرحله بعد، اگر تناسب لازم در وضع معیشتی کارگران پیش نیاید، از بودجه زکات استفاده خواهد کرد طبق شواهدی که امام موسی از آیات و روایات در مقاله اسلام و مشکل اختلاف طبقاتی عرضه میکند، نتیجه می‌گیرد که تا حد تأمین رفاه کامل برای شاغلان از این بودجه می‌توان استفاده کرد بودجه مزبور شامل خمس نیز می‌شود؛ ولی چنانچه کفاف رفع نیاز خانوارها را نکنند دولت می‌تواند که از وجوه برای تحقیقات فن آوری استفاده کند و زمینه اشتغال نیروی کار را در اقتصاد پدید آورد. پس ملاحظه می‌شود که راه و رسم مکتب و نظام اسلامی برای توزیع درآمد شاید متفاوت از نظام های سرمایه داری و سوسیالیستی است نظام حقوقی و سیاستگذاری دولت اسلامی و در عین حال وضعیت طبیعی و جغرافیایی و به تعبیر دیگر امکانات تولیدی در هر اقتصاد، در تقسیم مازاد اقتصاد میان عوامل تولید مؤثر است نظام حقوقی و سیاستگذاری دولت به هنگام لزوم امتیازهای نیروی کار را برای بهره‌مند شدن از این مازاد افزایش می‌دهد سیاست توسعه فنون کاربر را دولت تا جایی ادامه می‌دهد که بتواند مشکل بیکاری غیر اختیاری را در جامعه حل کند از این طریق مسأله فقر نیز خود به خود رفع می‌شود، چه تمامی جویندگان کار اشتغال لازم را پیدا میکنند نهادهای کمیاب، به خاطر همین ویژگی، خود نیز از مازاد اقتصادی سهمی خواهند برد، همین پدیده همراه با سیاست تحقیقاتی دولت موجب می‌شود که در فرآیند تولید به تدریج عوامل فراوان جانشین نهاده‌های کم نظیر و یا حتی مستهلک‌شدنی بشوند جانشین شدن نهادهای تجدید پذیر به جای عوامل تجدیدنپذیر که یکی از شرایط لازم توسعه اقتصادی پایدار است و به تحقیق و تفحص نیاز دارد، یکی از مصادیق فرآیند جانشین کردن عوامل کمیاب است سیاست تحقیقاتی دولت می‌تواند این فرآیند را هم جهت دهد و هم تسریع کند پس روش نظام اسلامی برای مبارزه با فقر، مصادره اموال اغنیا و در اختیار گرفتن ابزار تولید یا گرفتن مالیات از گروه پر درآمد و پرداختن آن به فقرا نیست؛ بلکه از بین بردن منشاء فقر است با افزایش اشتغال و مهارت و تخصص نیروی کار نظام اسلامی عوامل موجد فقر را از میان می‌برد این جهاد علیه فقر به برکت شیوه توزیع درآمد میان کار و سرمایه و توسعه فنون کاربر صورت می‌گیرد این عوامل موجب می‌شوند که بخش عمده‌ای از مازاد خالص اقتصادی که در فرایندهای تولید ایجاد می‌شود به نیروی کار تعلق گیرد شیوه توزیع درآمد میان صاحبان نهاده‌های تولید در مکتب اسلام بدین گونه از سایر مکاتب متفاوت می‌شود این فرایند توزیع، چنان که گفته شد، تحت تأثیر حقوق مالکیت، نوع فناوری توسعه یافته در اقتصاد و کمیابی عوامل تولید است در مکتب اسلام دولت جانشین بخش خصوصی نمی‌شود تا جریان توزیع درآمد را عادلانه کند، بلکه با نقشی که در هدایت فناوری تولید و تأمین اجتماعی و توازن درآمد میان صاحبان عوامل تولید ایفا می‌کند این جریان را جهت می‌بخشد بر این محمد باقر صدر نقشها به ویژه تأمین اجتماعی و توازن درآمد تأکید می‌ورزد و

آن‌ها را طریقه‌ای برای عادلانه کردن توزیع در آمد در مکتب اسلام معرفی می‌کنند امام موسی صدر نیز می‌رسد به همین وظیفه دولت اشاره دارد هنگامی که درباره اختیارات دولت برای استفاده از بودجه زکات بحث می‌کنند شهید صدر بر جنبه توازن میان درآمدها علاوه بر تأمین حداقل معیشت تأکید می‌ورزد و امام موسی به استفاده از زکات برای تأمین رفاه همه صاحبان عوامل تولید نظر دارد؛ و به همین ویژگی وسعت و توانایی بودجه زکات توجه دارد هنگامی که می‌گوید زکات صرفاً مالیات نیست. از بحث‌های این بزرگان می‌توان فهمید که دولت توازن در آمد را می‌تواند از طریق جهت بخشیدن به فناوری تولید، محقق و یا با استفاده از بودجه زکات آن را هدایت کند بدین طریق نظام حقوقی و سیاست‌گذاری در نظام اسلامی جریان توزیع در آمد را شکل می‌دهد.

فرضیه‌های مکتب اسلام درباره فرآیند توسعه اقتصادی: آنچه مکتب اسلام عامل توسعه اقتصادی تلقی می‌کند و تجربه مسلمانان صدر اسلام آن را گواهی می‌دهد باز از نظریات مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی متفاوت است که در قسمت قبل تشریح شد با توجه به مقامی که انسان در جهان بینی اسلام دارد، خلیفه الله از ایشان است، و تمام نعمت‌های الهی به خاطر بهره‌مندی او خلق شده و هدف از نبوت و تنزیل وحی برقراری قسط در زندگی دنیایی و رستگاری او در آخرت است، عامل رشد و توسعه اقتصادی نیز در وجود او نهفته و ذخیره سرمایه انسانی او است در ادبیات اقتصادی امروز، مهارت و تخصصی که انسان با آموزش و کارآموزی پیدا می‌کند سرمایه انسانی خوانده می‌شود، زیرا این عامل همانند سرمایه مادی موجب افزایش تولید و بهره‌وری است مراد از نیروی کار، کار ساده و بدنی است که همه افراد به درجات مختلف توانایی‌های جسمی و بدنی دارند البته کسانی که نقص عضو دارند، یا سالمندند، این توانایی و بنابراین نیروی کار را ندادند ولی سرمایه انسانی توانایی‌های ذهنی و مهارت‌های شغلی است که صرفاً با تحصیل و ممارست به دست می‌آید و صاحبان مشاغل و حرفه‌های گوناگون و نیز متخصصان و دانشمندان و هنرمندان دارای این سرمایه اند پزشکان، مهندسان، مدیران، هنرمندان، و ورزشکاران همه صاحبان این نهاد تولیدی اند در واقع سرمایه انسانی حاصل شکوفا ساختن استعدادهای انسانی است از آن جا که همه استعدادهای مختلف به طور تصادفی در میان افراد بشر توزیع شده است، بارور کردن و از قوه به فعل رساندن آن‌ها موجب می‌شود که همه افراد بشر اعم از مرد و زن به این عامل تولیدی مجهز شوند در مکتب اقتصادی اسلام همین عامل منشاء رشد و توسعه اقتصادی معرفی می‌شود و افزایش انباره آن در هر اقتصادی باعث رشد اقتصادی می‌گردد. در قسمت قبل تشریح شد که احکام حقوقی اسلام برای نیروی کار در مرحله توزیع درآمد امتیاز خاصی قایل است شهید محمد باقر صدر نشان می‌دهد که همین اولویت هنگام توزیع ثروت‌های طبیعی اولیه و نیز هنگام استخدام آن‌ها در فرآیندهای مختلف تولیدی نیز وجود دارد سیاست تأمین اجتماعی که به نظر شهید صدر یکی از وظایف دولت در نظام اسلامی است به تقویت و بارور شدن همین عامل در اقتصاد می‌انجامد و جوب زکات به معنی کلی آن که خمس و انفاق را هم در بردارد، طبق برداشت امام موسی صدر فقط مالی نیست؛ صاحبان حرفه و فن و دانش نیز باید از سرمایه انسانی خود زکات بپردازند یا انفاق کنند زکات العلم نشره امام موسی در یکی از درس‌های اقتصاد اسلامی خود در مجلس الشیعی الاعلی در لبنان روایتی را از پیامبر اکرم نقل می‌کنند که حضرتش از مردم می‌پرسند آیا می‌خواهید راه بهشت را به شما نشان دهم؟ سپس می‌فرمایند: صنعوا الفرق به مهارت شغلی ندارند، فن و حرفه بیاموزید پس راه بهشت، راهی که طبق آن فقر و جهل و بیماری و بی‌سوادی از میان برداشته می‌شود و زمینه غصب و ظلم و استثمار از بین می‌رود زیرا مردم به توسعه اقتصادی دست می‌یابند و رزق حلال نصیبشان می‌شود و به خیرات و مبرات توفیق پیدا می‌کنند روشی است که استعدادهای بالقوه مسلمانان را از طریق تعلیم و تربیت، کارآموزی، پژوهش، برنامه‌ریزی مدیریت نیروی انسانی به فعلیت می‌رساند و انباره سرمایه انسانی ایشان را افزایش می‌دهد از آن جا که رشد اقتصادی نیازمند سرمایه‌گذاری است و حجم تولیدات در هر اقتصادی به برکت آن رشد می‌کند، اندوخته سرمایه انسانی باعث افزایش ابتکار در شیوه‌های تولید و ابداع در به کارگیری عوامل تولید می‌شود در نتیجه کارایی فعالیت‌های تولیدی بالا رفته و میل به سرمایه‌گذاری در اقتصاد افزایش می‌یابد افزایش جریان سرمایه‌گذاری خود موجب تراکم سرمایه‌های

جسمانی و انسانی جدید و بیشتر شدن حجم تولید و اشتغال و مآلاً توسعه اقتصادی می شود پس راه توسعه اقتصاد است شکوفا کردن این ذخیره که در وجود همه انسان ها به ودیعه گذاشته شده موجب توسعه‌ای فراگیر، مردمی و عادلانه می شود هر کس بیشتر برای بارور کردن استعداد های خود و آموزش حرفه و صنعت تلاش کند، به شایستگی ها و توانمندی های بیشتری برای کسب درآمد در فعالیت های مختلف اقتصادی دست می یابد و خود به خود نصیب بیشتری می برد این جریان توسعه اقتصادی که از یک طرف با افزایش ظرفیت سرمایه های انسانی و به تبع آن سرمایه های مادی در اقتصاد موجب افزایش تولید و درآمد کل در اقتصاد و از سوی دیگر موجب توزیع بهینه آن میان شرکت کنندگان در این جریان می شود . هر کس با زحمت و تلاش بیشتر، از ارزش کل حاصل شده در فعالیت های تولیدی سهم بیشتری به دست می آورد پس این روند توسعه ، درآمد ملی را به گونه ای میان افراد و گروه های انسانی توزیع می کند که به هر کس سهمی به اندازه تلاش، کوشش و مشارکت او در تولید می رسد، و به عبارت دیگر پاداش هر کس به اندازه حق او می شود؛ حقی که در اثر کار و تلاش و آموزش و تجربه به دست می آید، مصداق اعطاء کل ذی حق حقه قرار می گیرد و یک جریان اقتصادی پایدار و عادلانه در مکتب اسلام محسوب می شود . به نظر می رسد که آن راه توسعه اقتصادی که هم از نظر فلسفه و هم از جنبه عمل و سیاستگذاری از الگوهای مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی متفاوت است، شیوه ای است که مد نظر امام موسی صدر قرار دارد با تکیه بر عامل انسانی و هدایت ، بارور و تجهیز کردن همین نیرو است که پیامبر اکرم اقتصاد مسلمانان صدر اسلام را از وضع دشوار و سخت سال های اولیه هجرت در مدینه در آورند و در کمتر از هشت سال آن را اقتصادی شکوفا و توسعه یافته کردند تا جایی که جانشینان پیامبر اکرم همین سیاست را دنبال کردند، توانستند فرهنگ، تمدن، و توسعه را برای کشورهای تازه گشوده شده به ارمغان بیاورند با الهام از همین راه توسعه اقتصاد اسلامی است که مشاهده می شود که در اولین فرصتی که رهبر شیعیان در لبنان پیدا می کند به تأسیس مدرسه حرفه ای جبل عامل که می پردازد در آن رشته های برق، مکانیک، صنایع غذایی، تجاری، و حتی قالبی بافی آموزش داده شود و پس از چندی برای دختران مدرسه پرستاری، و صنایع و هنرهای دستی ایجاد می کند تأسیس همین نوع مدارس بعدها از جنوب به بیروت گسترش پیدا می کند و سیاستی می شود که حتی پس از غیبت او نیز دنبال می شود . در مقاله اسلام و مشکل اختلاف طبقاتی پس از آن که امام موسی صدر نشان می دهد که منشاء اختلاف طبقات اقتصادی توزیع درآمد به شکل های ناپذیرفتنی در اسلام است به یک اختلاف درآمد می پردازد که مورد تأیید مکتب است و ناشی از تفاوت در انباره سرمایه انسانی است در پایان مقاله یاد شده می گوید. اکنون اختلافات دیگر مردم را از قبیل اختلاف در قوای بدنی، فکری، تفاوت در عواطف و اخلاق و استعداد صنعتی و هنری مطالعه می کنیم در این مورد، نه تنها در دین اسلام برای برطرف کردن این اختلافات کوششی دیده نمی شود برخلاف روش مارکسیسم بلکه از پاره ای کلمات بزرگان اسلام استفاده می شود که وجود این تفاوت ها لازم و رحمت است همین تفاوت ها سبب می شود که وظایف گوناگون اجتماع را هر کس بر حسب استعداد خود به عهده بگیرد و هیچ وظیفه ای زمین نماند چه هر کس بر حسب ذوق و تخصص و تفاوت نیروی فکری و علمی خود کاری را متعهد می شود و جامعه از تخصص و تفاوت نیروی فکری و هنری و صنعتی او با دیگران بهره مند می شود و برای این که این تفاوت ها کدورتی ایجاد نکند و سبب تفاخری نشود و صمیمیت یک جامعه که به اعضای گوناگون نیازمند است به هم نخورد، برای وظایف افراد خانواده نسبت به یکدیگر و نسبت به همسایه و دوستان و استاد، دستورات اخلاقی بسیار وسیعی داده شده است و برای تعاون و همکاری و جلوگیری از هر نوع سوء تفاهم تأکیدات بلیغی شده که خود در خور بحثی مشروح و دامنه دار است . نگاهی بردیدگاه میلتون فریدمن منتقد اقتصادی : پل کراگمن استاد دانشگاه اقتصاد پرینستون و نویسنده کتاب "اقتصاد بین الملل : نظریه و سیاست " که یکی از مشهورترین کتب موجود در زمینه اقتصاد بین الملل بدون توسل به محاسبات ریاضی است ، در سال ۱۹۹۱ جایزه جان بتیس کلازک را از سوی انجمن اقتصادی آمریکا دریافت کرد . فلسفه اقتصادی کراگمن می تواند در مکتب نئوکینزی قرار گیرد . وی همچنین یکی از منتقدین سیاست های داخلی و خارجی جورج

بوش است. نوشته زیر که حدود یک ماه پیش توسط کراگمن منتشر شده است ضمن تجلیل از فریدمن و بیان توانایی های علمی و اقتصادی او به انتقاد از برخی نظرات وی پرداخته و معتقد است همانطور که فریدمن علیه کینز قیام کرد و دست به انجام اصلاحات زد در حال حاضر نیز علم اقتصاد نیازمند یک اصلاح طلب دیگر است. تاریخ تفکر اقتصادی قرن بیستم بی شباهت به تاریخ مسیحیت قرن شانزدهم نیست. پیش از انتشار کتاب تئوری عمومی اشتغال، بهره و پول توسط جان مینارد کینز در سال ۱۹۳۶، مذهب رسمی علم اقتصاد - به خصوص در زبان انگلیسی - تفکر بازار آزاد بود. اگر چه گهگاه ارتدادهایی در این مذهب صورت می گرفت اما این موارد همیشه ناکام مانده و متوقف می شد. کینز در سال ۱۹۳۶ نوشت که اقتصاد کلاسیک "همچنانکه تفتیش عقاید مقدس، اسپانیا را تحت سلطه خویش در آورده - انگلستان را تسخیر کرده است." ادعای اصلی اقتصاد کلاسیک این بود که تقریباً پاسخ همه مسائل و مشکلات باید به نیروهای عرضه و تقاضا واگذار شود. ما در زمان وقوع رکود بزرگ، اقتصاد کلاسیک هیچگونه تفسیر و راه حلی برای گذار از رکود ارائه نکرد. در اواسط دهه ۱۹۳۰ چالش های پیش روی مذهب مرسوم اقتصاد تاحدی زیاد بود و نمی توانست بیش از این به درازا بکشد. در این هنگام کینز نقش مارتین لوتر را ایفا نمود و با نگاه تیزبینانه خود ارتداد قابل احترامی را از مذهب رایج علم اقتصاد انجام داد. اگر چه کینز به معنای واقعی یک چپ گرا نبود اما برای نجات سرمایه داری قیام کرد، نه برای تسخیر آن بلکه نظریه او بیان می کرد بازارهای آزاد متضمن دسترسی به اشتغال کامل نیستند و بدین ترتیب منطق دخالت گسترده دولت در اقتصاد را فراهم نمود. کینزینسم یک اصلاح بزرگ در تفکر اقتصادی بود و به طور غیر قابل اجتنابی توسط یک ضد انقلاب بنیان گذاری شد. اما در این میان تعداد زیادی از اقتصاددانان در فاصله سال های ۱۹۵۰ تا ۲۰۰۰ تلاش های زیادی برای احیا، بقا و زنده نگه داشتن اقتصاد کلاسیک ایفا نمودند، اما هیچیک از آنها به اندازه میلتون فریدمن تاثیر گذار نبودند. اگر کینز مارتین لوتر بود، فریدمن هم ایگناتیوس لویولا -، موسس یسوعیون بود. همانند یسوعیون، پیروان فریدمن نیز همانند یک ارتش وفادار به آرمان های او عمل کردند و بهتر بگوییم - به طور ناقص - در برابر ارتداد کینزینسم جنگیدند. با پایان قرن بیستم اقتصاد کلاسیک دوباره بسیاری از نواحی تحت قلمرو سلطنتی خود را باز پس گرفت و به راستی بخش اعظم این اعتبار را مدیون میلتون فریدمن بود. غایت آرزوی اقتصاد این است که علم باشد نه الهیات؛ چرا که اقتصاد مربوط به زمین است نه آسمان. نظریه کینز در ابتدا به طور گسترده ای انتشار یافت چرا که بهتر از اقتصاد کلاسیک به شناسایی جهان اطراف ما پرداخت و در این راه نیز موفق بود. انتقاد فریدمن از کینز نیز کاملاً موثر واقع شد بدلیل اینکه به درستی نقاط ضعف کینزینسم را شناسایی نمود. در این نوشته به برخی از اشتباهات فریدمن نیز اشاره خواهیم کرد. برای مثال در مواردی چنین به نظر می رسد که فریدمن با خوانندگان خود رو راست نبوده است. اما من او را همانند یک اقتصاددان بزرگ می ستایم. میلتون فریدمن سه نقش عمده را در اندیشه اقتصادی قرن بیستم ایفا نمود. فریدمن اقتصاددان بود، مطالب خود را به صورت تکنیکی می نوشت و تحلیل های وی در خصوص رفتار مصرف کننده و تورم کمتر سیاسی بود. فریدمن کارآفرین سیاستی بود و حاصل چند دهه تلاش او اکنون به نام مانیترایسم (پول گرایی) شناخته می شود که سرانجام فدرال رزرو و بانک مرکزی انگلستان در اواخر دهه ۱۹۷۰ این رویکرد را در اجرای سیاست پولی خود پذیرفتند و البته چند سال بعد نیز آن را کنار گذاشتند. فریدمن یک ایدئولوگ هم بود، مروج بزرگ دکتربین بازار آزاد. فریدمن تمامی این نقش ها را با ایمان به واقعیت های کلاسیک اقتصاد بازار ایفا نمود. تاثیر گذاری فریدمن به عنوان یک مروج و مبلغ بازار آزاد تا حدی به دلیل شهرت او به عنوان یک نظریه پرداز اقتصادی با بینشی عمیق و دقیق بود. اما تفاوت های عمده ای میان دقت کارهای او به عنوان یک اقتصاددان حرفه ای و دمدمی مزاج وجود دارد و همین امر گاهی اوقات منطق نوشته های او را در جایگاه یک متفکر عمومی با سوال روبه رو می سازد. در حالی که کارهای نظری فریدمن توسط اقتصاددانان جهان مورد ستایش واقع شده است اما یک دو سویه گرایی در نظرات سیاستی و به ویژه ترویجی او در خصوص بازار آزاد وجود دارد. که عبارت است از: ۱ - ابتدا به بررسی نظریه های اقتصادی فریدمن می پردازیم. در طی دو قرن

گذشته تفکر علم اقتصاد همواره تحت سیطره مفهوم انسان اقتصادی (Homo economicus) بوده است. انسان اقتصادی فرضی، می‌داند که چه می‌خواهد و ترجیحات او می‌تواند در قالب تابع مطلوبیت و به شکل ریاضی بیان می‌شود و انتخاب‌های او در نتیجه محاسبات عقلایی ناشی از حداکثر ساختن تابع مطلوبیت به دست می‌آید. مصرف‌کننده تصمیم می‌گیرد که کدام کالا را مصرف نماید، سرمایه‌گذاران تصمیم می‌گیرند که پول خود را در کجا سرمایه‌گذاری نمایند: به بازار سهام بروند یا اوراق قرضه دولتی بخرند. بنابراین تصمیمات همه آنها بر پایه این فرض اتخاذ می‌شود که آنها به مقایسه مطلوبیت نهایی گزینه‌های مختلف در دسترس خود می‌پردازند. "به راحتی می‌توان به این قصه خندید." هیچکس و نه حتی برندگان نوبل اقتصاد واقعا تصمیمات خود را بر مبنای این روش اتخاذ نخواهند کرد. اما بیشتر اقتصاددانان و حتی خود من، معتقدند که فرضیه انسان اقتصادی بسیار مفید است، چرا که انسان اقتصادی مورد نظر اقتصاددانان، شکل ایده آل آن چیزی است که به آن فکر می‌کنند. افراد ترجیحاتی دارند، حتی اگر ترجیحات آنها واقعا به طور دقیق توسط تابع مطلوبیت بیان نشود و حتی اگر آنها مطلوبیت خود را نیز حداکثر نکنند با اینحال معمولا تصمیمات معقولی اتخاذ می‌کنند. البته ممکن است این سوال پیش آید که چرا اقتصاددانان انسان را آنگونه که هست مطالعه نمی‌کنند؟ پاسخ این است که انتزاع و ساده‌سازی استراتژیک تنها روشی است که اقتصاددانان می‌توانند برخی نظم‌های فکری را بر پیچیدگی زندگی اقتصادی واقعی تحمیل نمایند و در این راه فرضیه رفتار عقلایی یک ساده‌سازی کاملا پرثمر است. اما سوال این است که چگونه باید این فرضیه را به کار گرفت؟ کیتز به طور همه‌جانبه انسان اقتصادی را مورد حمله قرار نداد و به جای اینکه نظریه پردازی خود را بر مبنای تحلیل دقیق آنچه یک تصمیم‌گیر عقلایی انجام می‌دهد، بنابر این نظریه خود را بر اساس فروض روانشناسانه معقولی بنا کرد. از دیدگاه کیتز تصمیمات تجاری از روحيات حیوانی (animal spirits) ناشی می‌شدند از جمله اینکه تصمیمات مصرف‌کننده بر اساس یک مبنای روانشناسانه اتخاذ می‌شود و مصرف‌کننده تنها بخشی از افزایش درآمد و نه همه آن را به مصرف اختصاص می‌دهد. اما آیا واقعا ایده کیتز برای کاهش نقش انسان اقتصادی مفید بود؟ پاسخ فریدمن این بود که خیر، در مقاله ۱۹۵۳ خود با نام "روش‌شناسی اقتصاد اثباتی" بحث کرد که "نظریه‌های اقتصادی" باید مورد قضاوت قرار گیرند اما نه با واقع‌گرایی روانشناسانه بلکه با توانایی آنها برای پیش‌بینی رفتار عوامل اقتصادی. دو مورد از بزرگترین پیروزی‌های فریدمن به عنوان یک نظریه پرداز اقتصادی از کاربرد فرضیه رفتار عقلایی و مباحثه با اقتصاددانانی که در ماورای این فرضیه می‌اندیشیدند بدست آمده است. فریدمن در کتاب ۱۹۵۷ خود به نام "نظریه تابع مصرف" بحث می‌کند که بهترین روش برای پس‌انداز و مصرف، روش کیتز یعنی توسل به نظریه پردازی روانشناسانه نیست بلکه بهترین روش این است که افراد را به گونه‌ای در نظر بگیریم که ببینیم آنها ثروت خود را در طول زندگی چگونه هزینه می‌کنند و در این مسیر تصمیمات عقلایی اتخاذ می‌کنند. این ایده لزوماً ضد کیتزی نبود در واقع بزرگترین اقتصاددان کیتزی یعنی فرانکو مودیگیلیانی به همراه آلبرت آندو همزمان و مستقل از فریدمن ایده مشابهی را ارائه کرد که حتی در مورد رفتار عقلایی محتاط‌تر از نظریه فریدمن بود. "فرضیه درآمد دائمی" فریدمن و "الگوی سیکل زندگی" مودیگیلیانی چندین پارادوکس آشکار در مورد رابطه میان درآمد و مخارج را حل نمودند و در واقع به عنوان بنیان و پایه تفکر اقتصاددانان در خصوص مسائل مربوط به مصرف، مخارج و پس‌انداز تا به امروز باقی مانده‌اند. تلاش فریدمن در مورد رفتار مصرفی فرد عقلایی به خودی خود باعث شهرت آکادمیک وی شد. با این حال پیروزی بزرگتر او از کاربرد فرضیه انسان اقتصادی در خصوص نظریه پردازی در مورد تورم بدست آمد. در سال ۱۹۵۸ فیلیپس اقتصاددان متولد نیوزلند اشاره کرد که یک همبستگی تاریخی میان بیکاری و تورم وجود دارد به گونه‌ای که تورم بالاتر با بیکاری کمتر همراه بوده و هست. مدتی اقتصاددانان این رابطه را به عنوان یک رابطه باثبات و قابل اعتماد پذیرفتند. بر اساس مباحث اصلی مطرح در مورد منحنی فیلیپس دولت ناگزیر از یک انتخاب سیاستی بود. برای مثال دولت باید تورم بالاتر را در ازای دستیابی به بیکاری کمتر بپذیرد؟ در سال ۱۹۶۷ فریدمن در یکی از جلسات انجمن اقتصادی

آمریکا عنوان کرد حتی اگر طبق داده های اقتصادی، وجود رابطه میان تورم و بیکاری تأیید شود، در بلند مدت چنین رابطه ای وجود ندارد. او گفت "همواره یک مبادله موقت میان تورم و بیکاری وجود دارد اما این یک مبادله همیشگی و دائمی نیست." به عبارت دیگر اگر سیاست گذار بخواهد از طریق سیاستی که تورم بالاتری ایجاد می کند بیکاری کمتری به دست بیاورد تنها در کوتاه مدت و به طور موقت موفق به انجام این کار خواهد بود. بر اساس نظرات فریدمن بیکاری دوباره افزایش خواهد یافت حتی اگر تورم همچنان در سطح بالایی باقی بماند. به عبارت دیگر اقتصاد چنانکه بعدها ساموئلسن آن را نام گذاری کرد در شرایط رکود تورمی قرار (stagflation) دارد. فریدمن چگونه به این نتیجه رسید؟ البته ادموند فلیس که جایزه نوبل اقتصاد را در سال ۲۰۰۶ برد همزمان و به طور مستقل از فریدمن به همین نتیجه دست یافته بود (در مورد نظریه مصرف، فریدمن فرضیه رفتار عقلایی را به خدمت گرفت. او معتقد بود که بعد از یک دوره تورم دائمی، افراد انتظارات تورمی خود را در تصمیمات آینده خود دخیل نموده و تمامی اثرات مثبت تورم بر اشتغال را خنثی می کنند. برای مثال، یکی از دلایلی که تورم ممکن است منجر به اشتغال بیشتر شود این است که زمانیکه قیمت ها سریعتر از دستمزدها افزایش می یابند استخدام بیشتر کارگران سودمندتر خواهد بود. اما کارگران می دانند که قدرت خرید دستمزدهای حقیقی آنها با توجه به وجود تورم کاهش خواهد یافت، بنابراین آنها دستمزدهای بالاتر و متناسب با رشد قیمت ها را مطالبه می کنند. در نتیجه بعد از افزایش تورم، اشتغال افزایش نخواهد یافت. در زمانی که فریدمن و فلیس ایده های خود را مطرح نمودند، آمریکا تا حدی تورم دائمی را تجربه می کرد. تورم پایدار دهه ۱۹۷۰، آزمونی را برای فرضیه فریدمن فلیس فراهم نمود. با اطمینان کامل همبستگی تاریخی میان تورم و بیکاری براساس پیش بینی فریدمن - فلیس نقض شد: در دهه ۱۹۷۰ در حالی که برخلاف ثبات قیمتی دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ نرخ تورم دو برابر شد، نرخ بیکاری بالا و بالاتر رفت. اما تورم بعد از یک دوره بیکاری شدید یعنی رکود بزرگ، تنها در دهه ۱۹۸۰ تقریباً تحت کنترل بود. فریدمن و فلیس با پیش بینی پدیده رکود تورمی یکی از بزرگ ترین موفقیت های اقتصاد بعد از جنگ را بدست آوردند. این موفقیت و پیروزی بیش از هر چیز وضعیت میلتون فریدمن را به عنوان یک اقتصاددان بزرگ تثبیت کرد. نکته جالب توجه اینکه اگرچه فریدمن با به کارگیری فرضیه عقلانیت فردی گام های بزرگی در اقتصاد کلان برداشت اما او می دانست که در کجا توقف نماید. در دهه ۱۹۷۰ برخی اقتصاددانان تحلیل فریدمن را جلوتر بردند و چنین بحث کردند که حتی در کوتاه مدت نیز رابطه ای میان تورم و بیکاری وجود ندارد به دلیل اینکه عوامل اقتصادی، رفتار دولت را پیش بینی می کنند و انتظارات خود را بر مبنای آن شکل می دهند. این دکترین اکنون با نام انتظارات عقلایی (از سوی مکتب کلاسیک جدید) شناخته می شود. اما فریدمن هرگز به سوی این گروه نرفت. احساس واقعی او این بود که دکترین انتظارات عقلایی ایده انسان اقتصادی را در حالت حدی آن به کار گرفته است. فریدمن در سال ۱۹۶۷ آزمون زمان را متوقف نمود در حالی که بینش های وسیع تری در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ توسط نظریه پردازان انتظارات عقلایی مطرح شد. در طی چندین دهه تصویر و شهرت میلتون فریدمن تحت تاثیر بیانات او در زمینه سیاست پولی و دکترین او یعنی پولگرایی (مانیتاریسم) بود. البته اکنون تا حدی عجیب می نماید که مانیتاریسم و همینطور برخی از نکاتی که فریدمن در مورد پول و سیاست مطرح می کرد، اکنون به عنوان یک شکست مورد توجه می باشد. برخلاف آنچه او در مورد مصرف یا تورم گفته بود، آشکار است که پول گرایی گمراه کننده بوده و شاید هم این امر عملی بوده است. برای درک اینکه بدانیم مانیتاریسم چه بود در ابتدا لازم است بدانیم که تعریف پول در اقتصاد چیست؟ زمانی که اقتصاددانان در مورد عرضه پول صحبت می کنند منظور آنها ثروت افراد نیست. منظور آنها تنها بخشی از ثروت است که به طور مستقیم می تواند برای خرید کالا و خدمات مورد استفاده قرار گیرد. پول رایج در گردش کاغذهای سبزی که عکس فرد محبوب در هر کشور یا رییس جمهور متوفی بر روی آن حکاکی شده است پول است و همچنین سپرده های بانکی که شما می توانید با چک آنها را سریعاً مورد استفاده قرار دهید. اما سهام، اوراق قرضه و دارایی های واقعی پول نیستند چرا که آنها قبل از اینکه بخواهند برای خرید مورد

استفاده قرار گیرند باید به یکی از دو مورد قبل تبدیل شوند. اگر عرضه پول صرفاً از پول نقد در گردش تشکیل شده باشد در این صورت عرضه پول تحت کنترل دولت، یا به عبارتی همان بانک مرکزی قرار دارد. واقعیت این است که عرضه پول شامل سپرده های بانکی نیز می شود و همین امر موضوع را پیچیده تر می سازد. بانک مرکزی پایه پولی - مجموعه پول در گردش، پول موجود در بانک ها و سپرده های بانک ها در بانک مرکزی را تحت کنترل دارد که البته شامل سپرده های بانکی افراد نمی شود. در شرایط عادی کنترل مستقیم بانک مرکزی بر پایه پولی به منظور کنترل عرضه پول، کافی است. پیش از کینز اقتصاددانان عرضه پول را به عنوان ابزار مدیریت اقتصادی بررسی می کردند. اما کینز معتقد بود که در شرایط رکود زمانی که نرخ های بهره خیلی پایین هستند تغییر در عرضه پول اثر ناچیزی بر اقتصاد دارد. منطق کینز چیزی شبیه این بود: اگر نرخ های بهره ۴ یا ۵ درصد باشد هیچ کس پول نقد بلا استفاده نمی خواهد. اما در شرایطی شبیه به سال ۱۹۳۵ که نرخ بهره اوراق قرضه خزانه داری آمریکا تنها ۱۴ درصد بود انگیزه برای به کارگیری پول در هیچ کاری وجود ندارد. بانک مرکزی سعی می کند تا با چاپ گسترده پول اقتصاد را نجات دهد. سیاست پولی کاملاً فن شناختی است و تا حد زیادی شکل غیرسیاسی دخالت دولت در اقتصاد است. اگر بانک مرکزی تصمیم به افزایش عرضه پول بگیرد به ازای آن اوراق قرضه دولتی از بانک های خصوصی خریداری می کند و در مقابل آن اعتباری در اختیار بانک ها قرار می دهد و از این طریق پایه پولی افزایش می یابد و در مقابل، سیاست مالی باعث دخالت بیشتر دولت در اقتصاد می شود. اگر سیاستمداران تصمیم بگیرند که فعالیت های عمومی را برای گسترش اشتغال مورد استفاده قرار دهند آنگاه باید تصمیم گیری کنند که این کار را کجا و چگونه انجام دهند. اقتصاددانان متمایل به بازار آزاد اعتقاد دارند که همواره سیاست پولی مورد نیاز است و آنهایی که دوستدار نقش بیشتر دولت هستند معتقد به اجرای سیاست مالی هستند. تفکر اقتصادی بعد از پیروزی انقلاب کینزی اولویت را به سیاست مالی داد در حالی که سیاست پولی به کناری رانده شده بود. همچنانکه فریدمن در سال ۱۹۶۷ در انجمن اقتصادی آمریکا بیان کرد: "پذیرش بینش های کینزی در اقتصاد بدین معنی بود که سیاست پولی به کنار گذاشته شد و گویا پول مهم نبود. اگر چه این رویکرد تاحدی مبالغه آمیز بود، سیاست پولی در طی دو دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ بسیار کم مورد توجه قرار گرفت". با این حال فریدمن برای احیای اهمیت پول قیام کرد و تلاش او با انتشار مقاله تاریخ پولی ایالات متحده ۱۹۶۰-۱۸۶۷ با همکاری آنا شوارتز به اوج رسید. اگر چه کار تاریخ پولی فریدمن فوق العاده بود و یک قرن از توسعه پولی آمریکا را در بر می گرفت در عین حال بیشترین بحث و جدل را در مورد رکود بزرگ ایجاد کرد. بر اساس این تحقیق تغییرات در حجم پول نقش مستقلی در نوسانات ادواری ایفا می کرد. در این مطالعه آنها نشان دادند که هر چند حجم پول چه در دوره های انبساطی و چه در دوره های انقباضی رو به افزایش بوده است اما نرخ رشد عرضه پول در طی انقباض سطح فعالیت های اقتصادی کندتر از انبساطها بوده است. فریدمن و شوارتز معتقدند که عواملی که انقباض پولی را در رکودهای عمده آمریکا بوجود آوردند عمدتاً مستقل از تغییرات همزمان یا قبلی در درآمد پولی و قیمت ها بوده است. در تحلیل فریدمن و شوارتز رکود بزرگ فقط به خاطر ناتوانی فدرال رزرو در جلوگیری از کاهش شدید حجم پول عمیق تر شد که در فاصله بین اکتبر ۱۹۲۹ تا ژوئن ۱۹۳۳ حجم پول حدود یک سوم کاهش پیدا کرد. آنها می گویند که سیستم فدرال رزرو می توانست با اتخاذ سیاست های دیگری از فرو ریختن بانکداری و به دنبال آن از کاهش حجم پول و رکود شدید اقتصاد جلوگیری کند. اما منظور آنها از این کار چه بود؟ از همان آغاز مقاله موقعیت فریدمن - شوارتز کمی بی ثبات است و در گذر زمان ارائه مساله خام تر می شود نه ماهرانه و تقریباً چنین به نظر می رسد که یک بی صداقتی روشنفکرانه در کار آنها دیده می شود. در اینجا ممکن است یک قیاس مفید باشد. فرض کنید که نوعی آنفولانزا شیوع می یابد و پس از آن با ارائه تحلیل و از طریق فعالیت های مناسب مراکز کنترل بیماری، اپیدمی می توانست کنترل شود. در این جا رفتار عادلانه این است که مقامات دولتی را برای شکست در انجام فعالیت مناسب مقصر بدانیم؟ اما این تنها کش دادن مساله است که بگوییم دولت در شیوع بیماری مقصر بوده است و شکست

مراکز کنترل بیماری‌های ناشناخته اولویت بازارهای آزاد بر دولت بزرگ است. هنوز بسیاری از اقتصاددانان و خوانندگان غیر متخصص با استفاده از ایده فریدمن و شوارتز بانک مرکزی آمریکا را عامل رکود بزرگ می‌دانند و به عبارت دیگر معتقدند که رکود بزرگ نشانگر دخالت گسترده دولت در اقتصاد است و در سال‌های بعد من گفته‌ام که ادعای فریدمن به طور خام رد می‌شود و این شکل تحلیل رکود بزرگ سوء تعبیر و عدم درک درست مطلب را تغذیه می‌کند. در سال ۱۹۷۶ فریدمن در گفت‌وگو با مجله نیوزویک گفت: "حقیقت این است که رکود بزرگ در نتیجه سوء مدیریت دولت بوجود آمده است". این گفته باعث شد تا خوانندگان سریعاً نتیجه‌گیری کنند که اگر دولت وارد عمل نشده بود رکود اتفاق نمی‌افتاد. اما در حقیقت آنچه فریدمن و شوارتز ادعا کردند این بود که دولت باید بیش از پیش در اقتصاد دخالت کند. چرا اهمیت مباحث مربوط به نقش سیاست پولی در دهه ۱۹۳۰ بیش از ۱۹۶۰ بود؟ این موضوع تا حدی بدین دلیل بود که آنها برنامه ضد دولتی گسترده فریدمن را پذیرفتند. در حالی که مهم‌ترین دلیل این موضوع طرفداری فریدمن از پول‌گرایی بود. بر اساس این دکترین، دولت باید رشد عرضه پول را به طور یکنواخت ادامه دهد و نباید هیچگونه انحرافی در آن صورت پذیرد حال آنکه مهم نیست که در اقتصاد چه اتفاقاتی رخ می‌دهد؟ مکتب پول‌گرایی سیاست پولی را در جایگاه خلبان اتوماتیک اقتصاد قرار می‌دهد. به عبارت دیگر هر گونه تشخیص در بخش دولتی را از چرخه سیاست‌گذاری حذف می‌نماید. حوزه علمیه قم از بدو تأسیس شاهد تحولات سیاسی و اجتماعی عظیمی در عرصه کشور و منطقه بوده است برخی از این تحولات چون تحکیم حاکمیت رضاخان و اقدامات ضد دینی او مانند کشف حجاب و حمله مسلحانه به مسجد گوهرشاد برای موجودیت حوزه و دینداری مردم تهدیدی مستقیم بود و برخی دیگر مانند بروز جنگ جهانی دوم، سقوط رضا شاه و ورود متفقین به ایران امنیت کل کشور را به خطر انداخت چندی از روی کار آمدن محمدرضا پهلوی نگذشت که نهضت ملی شدن نفت آغاز و کشور با تحول سیاسی درونی و مآلاً دخالت آشکار بیرونی مواجه شد این تغییر و تحولات همچنان ادامه داشت تا قیام ۱۵ خرداد برپا شد و سپس با گسترش و همه‌گیر شدن مبارزات مردم به رهبری امام خمینی به پیروزی انقلاب اسلامی ایران انجامید. طبیعی است که مؤسس حوزه علمیه قم، مرحوم آیت الله عظمی حائری و وصی ایشان مرحوم آیت الله عظمی صدر و سایر مراجع، مستقیم یا غیر مستقیم، در تحولات یاد شده مشارکت داشتند و رسالت حساس دینی خود را ایفا می‌کردند بالطبع سایر علما، مدرسان و طلاب حوزه علمیه قم نیز در معرض این تحولات قرار می‌گرفتند و در برابر آنها مواضعی پیدامی‌کردند. علاوه بر تحولات سیاسی یاد شده، حرکت‌های فکری و آرمانی چندی از غرب و شرق وارد ایران شد که حکومت پهلوی پیرو و مجری حرکت نخست و حزب توده و گروه‌های دیگر خواستار به قدرت رسیدن مکتب کمونیستی بودند این مرام‌ها و تفکرات نیز اندیشمندان و علمانی حوزه را متأثر می‌کرد و برای تبیین و روشن‌گری دین اسلام و جلوگیری از گمراهی مردم فعالیت‌های فکری، تربیتی، و تبلیغی می‌کردند در این حوزه علمیه، سید موسی صدر به تحصیل علوم دینی پرداخت و مدارج علمی را طی کرد تا به مرحله اجتهاد رسید در همین دوران ایشان و شهید بهشتی تصمیم می‌گیرند که وارد دانشگاه شوند و تحصیلات دانشگاهی را نیز تجربه کنند ایشان نخستین طلاب حوزه علمیه بودند که وارد دانشگاه شدند با این تفاوت که امام موسی در رشته اقتصاد تحصیل کرد و شهید بهشتی رشته معقول و منقول را انتخاب کرد پس از تمام کردن رشته اقتصاد، و همچنین دروس خارج قم، امام موسی و جمعی از همفکران او در صدد انتشار مجله‌ای بر می‌آیند که دیدگاه حوزه و یا دست کم چیزی را عرضه کنند که ایشان از مکتب اسلام شناخته و دریافت کرده اندچنان که گفته شد، تحولات سیاسی و فکری که در قرن اخیر کشور دچار تنش‌ها و نهضت‌های زیادی کرده و موجب مطرح شدن مکاتب سرمایه‌داری و سوسیالیستی شده بود، برای ارائه دیدگاه‌ها و مواضع مکتب اسلام نیاز مبرمی را پدید آورده بود مجله مکتب اسلام. با این هدف به معرفی دیدگاه‌های دین اسلام درباره این تحولات سیاسی و فکری پرداخت سلسله مقالاتی که امام موسی صدر در این مجله نوشت، به معرفی اقتصاد در مکتب اسلام اختصاص داشت چند گاهی که از انتشار مجله مکتب اسلام گذشت، مجله مکتب تشیع نیز بیرون آمد در این مجله که از

اصحاب فکر حوزه علمیه قم تقاضای مشارکت شده بود، امام موسی باز به اقتصاد اسلام و شیوه رفع اختلاف طبقاتی از دیدگاه اسلامی پرداخت در سال‌های نخست هجرت به لبنان، آموزش‌های دینی و احیای سنت‌های مذهبی مد نظر و اهتمام قرار می‌گیرد ولی به مجرد این که امکاناتی فراهم می‌شود، رهبر شیعیان لبنان مدرسه فنی و حرفه‌ای جبل عامل را تأسیس می‌کند تا جوانان شیعه ضمن آموزش دین، حرفه‌های مهندسی، کشاورزی و هنری را یاد بگیرند و فنون مختلف شون‌سال‌ها بعد، که امام موسی مجلس اعلای شیعیان در لبنان را تأسیس کرد، خود نیز به مباحث اقتصاد اسلامی در آن پرداخت. خلاصه و نتیجه‌گیری به نظر می‌رسد که سرمایه انسانی زیر بنای تمام نظریات اقتصادی برداشت شده از مکتب و نظام اسلامی است امام موسی صدر نقش کار را در توزیع درآمد و امتیازات آن را در مقابل سرمایه به وضوح نشان می‌دهد شهید محمد باقر صدر علاوه بر توزیع درآمد، اهمیت آن را هنگام توزیع اولیه ثروت و نیز در فرآیند تولید نشان می‌دهد پیداست که نیروی کاری که می‌تواند زمین مواتی را احیا و یا معدنی را کشف و بهره‌برداری کند یا در یک سفره زیرزمینی با حفر چاه آب حیات‌کننده نیروی کار ساده‌ای نیست، بلکه صاحب کاری است دارای علم و تجربه و مهارت و مدیریت؛ یعنی آنچه سبب احیای در انفعال و حیات در مشترکات می‌شود سرمایه انسانی اشخاص است که در نیروی کارشان، اعم از کار عملی یا فکری متبلور می‌شود پس عامل اصلی و مهم در نظام اسلام هنگام توزیع اولیه ثروت، تخصیص عوامل تولید، و توزیع مجدد درآمد سرمایه انسانی است. انگار که منشاء رشد و توسعه اقتصادی نیز در نظر امام صدر و شهید صدر همین عامل است، چه با افزایش انبوه آن در اقتصاد ابداعات و اختراعات زیاد می‌شود و سرمایه‌گذاری‌های مادی توجیه اقتصادی پیدا می‌کند و صاحبان سرمایه انسانی آن‌ها را اجرا می‌کنند حقوقی که مکتب اسلام برای دست‌اندرکاران فعالیت‌های اقتصادی وضع کرده و نظام ارزشی و اخلاقی که برای هدایت ایشان تدوین کرده است مطابق با آنچه امام موسی صدر و شهید صدر برداشت کرده اند به توسعه و تقویت انبوه سرمایه انسانی مسلمانان می‌انجامد عدالتی که مورد نظر مکتب اقتصادی اسلام است و شهید صدر در اقتصاد ما و شهید مطهری در آثار خود آن را تبیین کرده‌اند و مبتنی بر رسیدن حق به حق دار در فعالیت‌های اقتصادی معرفی کرده است. مشاهده می‌شود که نظریات اقتصادی تولید و توزیع و توسعه نه فقط از جنبه مکتبی و ارزشی با نظریات مشابه در مکاتب سرمایه‌داری و اشتراکی متفاوتند، بلکه ابزارها و نهادهایی هم که نظام اسلامی برای تحقق آن‌ها به کار می‌برد جامع‌تر و کامل‌تر از کاربرد تنها یک نهاد بازار یا بیت‌المال است که مکاتب یاد شده بدان تکیه می‌کنند در واقع تفاوت نظریات اقتصادی در مکتب اقتصادی اسلام با مکاتب سرمایه‌داری و اشتراکی موضوعی است که امام موسی صدر تلاش کرده است تا با قلم و قدم خود از ایران تا لبنان به شیعیان مولای خود بنمایاند. منابع و مآخذ نام خانوادگی: حجتی کرمانی نام: علی نام کتاب: اقتصاد در مکتب اسلام نام ناشر: جهان آرا محل نشر: تهران نام خانوادگی: تفضلی نام: فریدون نام کتاب: تاریخ عقاید اقتصادی نام ناشر: نشر نی محل نشر: تهران

تفکر مثبت در سالمندان

نیلوفر نصیری مقدمه: ترقی و پویایی و اعتلای هر جامعه‌ای جز در داشتن عناصر و اعضای سالم و کارآمد در آن اجتماع نمی‌باشد افرادی که علاوه بر وضعیت جسمانی مناسب از لحاظ وضعیت روحی و روانی نیز در حد متعادل و مطلوبی باشند. بدون تردید تقارن سلامتی جسمانی و روانی اصلی‌ترین نتیجه‌اش داشتن جامعه‌ای شکوفا و با آتیه است. سلامت روانی مقوله‌ای بسیار حائز اهمیت است چرا که تأثیر روح و روان بر عملکرد جسمانی بر هیچ کس پوشیده نیست. در این راه بزرگان مذهبی ما و همچنین دانشمندان علوم پزشکی از دیر باز بر مبحث سلامت روان تأکید داشته‌اند. مولوی علیه‌الرحمه می‌فرماید: تن ز جان و جان ز تن مستور نیست لیک کس را دید جان دستور نیست لذا پرداختن به این بحث به دلیل اهمیتش لازم و ضروری می‌باشد. حداقل دانستن وضع موجود یک جامعه از لحاظ سلامت روان به افرادی که قصد برنامه‌ریزی برای آینده آن جامعه را دارند در برآورده

های معقولانه کمک خواهند کرد. فصل اول: نقش تفکر مثبت در بالا- بردن سطح امید به زندگی سالمندانی که در مراکز نگهداری می شوند مقدمه: نقش تفکر مثبت در زندگی انسانها بسیار حائز اهمیت است بدهی است انسانها با مثبت اندیشی می توانند به هدفهای خود نزدیک و نزدیکتر شوند امروز درک این مطلب توسط انسانها آنها را به سوی کتابهای حول این موضوع سوق میدهد. حال اینکه به نتایج جالبی هم رسیده اند و در این رابطه کتابهای بسیاری به چاپ رسیده ما نیز در این تحقیق به این موضوع می پردازیم. باماشینی شدن زندگی انسانها کمتر فرصت دارند به خود بیاندیشند بلکه بیشتر درگیر مشکلات خود هستند. سالمندان نیز از این غائله مستثنی نیستند. اهمیت و فایده: بیان علتها و اهداف تحقیق در این پژوهش مهمترین هدف محققین دستیابی به وضعیت موجود سلامت روان سالمندان نمونه مورد نظر سالمندان ساکن می باشد. نقش تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی سالمندانی که در مراکز نگهداری میشوند در این تحقیق آشکار خواهد شد. هدف کلی: - اینکه آیا تفکر مثبت در زندگی آنها نقشی دارد؟ - تعیین اینکه چقدر ممکن تاثیر گذار باشد... هدف جزئی: - اینکه سن آنها نیز تاثیر دارد و نقش تفکر مثبت را خنثی میکند یا خیر؟ بیان مسائل علمی در طول قرن بیستم انسان پیش از تمام تاریخ بشریت دستخوش دگرگونی از نظر شیوه های زندگی روابط اجتماعی و مسائل اقتصادی گردیده است. تلاش در جهت صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی و زندگی مکانیزه که لازمه آن قبول شیوه های نوین برای زندگی است. اثر معکوس بر سلامت انسان گذاشته و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشخص نموده است. یکی از این ابعاد سلامت روان افراد جامعه است. مقوله ای که اگرچه تازگی ندارد لیکن از نظر تخصصی دیر زمانی نیست که به آن توجه گردیده است. با توجه به شیوع بیماری روانی در جامعه اهمیت تلاش در جهت اعتلای سلامت روانی افراد هر اجتماعی بارزتر می گردد. مهمترین مسأله در این ارتباط پیشگیری از مسائلی است که باعث می گردد سلامت روان افراد جامعه مختل گردد و بالطبع پیامدهای منفی در پی داشته باشد. پیشگیری از بروز این عوامل نیز جز با آشنایی با وضعیت موجود سلامت روان در افراد جامعه ای که قصد پیشگیری در آن را داریم ممکن نیست. چرا که آشنایی با وضع موجود ما را به اوضاع امیدوار می سازد و یا ما را جهت بکارگیری روشهای مناسب، در جهت از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و بکارگیری ابزارهای مناسب در این جهت یاری می نماید. بحث سلامت روان سالمندان به دلیل پرورش نسل از اهمیت ویژه ای برخوردار است لذا در این پژوهش سعی شده است تا بر سلامت روان سالمندان ساکن در خانه سالمندان نظری بیفکنیم از نظر علمی نقش تفکر مثبت در سطح امید به زندگی سالمندان ارزشمند است زیرا در این زمان که زندگی انسانها روز به روز بیشتر رو به ماشینیب گام بر میدارد نقش سالمندان را در زندگی خود نمی توان نادیده گرفت. (زیرا آنها انبار تجربه اند) - آیا بین تفکر مثبت و میزان سطح امید به زندگی سالمندان با نگهداری آنها در مراکز رابطه ای وجود دارد؟ - آیا میزان تفکر مثبت و سطح امید به زندگی در زنان سالمند و مردان تفاوت وجود دارد؟ - میزان تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی سالمند و میزان تفکر مثبت و میزان سطح امید به زندگی سالمندان با نگهداری آنها در مراکز رابطه ای وجود دارد - تعاریف آنها - بین تفکر مثبت و میزان سطح امید به زندگی سالمندان با نگهداری آنها در مراکز رابطه ای وجود دارد - میزان تفکر مثبت و سطح امید به زندگی در زنان سالمند و مردان تفاوت وجود دارد - میزان تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی چقدر است - میزان تفکر مثبت بر سطح امید به زندگی سالمندان - ماندن سالمندان در مراکز بر روی تفکر مثبت آنها نقش معکوس دارد انتخاب روش تحقیق: - توصیفی (عرضی) وجود موانع و محدودیتها: در این تحقیق مشکلات زیادی وجود داشت از قبیل: - وجود زمان ناکافی و هزینه های جانبی. - نبود مرکزی که لیست کل این مراکز را به طور اختصاصی در دست داشته باشد و بتوان راهنمایی گرفت. - همکاری نکردن موسسات معتبر و دارای سابقه. - سالمندانی که در مراکز نگه داری میشوند دارای مشکلات بسیاری هستند که روند تحقیق را کند میگردمانند: - مشکلات شنوایی - مشکلات بینایی - آلزایمر - نداشتن حوصله به علت افسردگی - نداشتن سواد کافی (در نتیجه پر کردن پرسشنامه بهده خود و محقق) فصل دوم: فصل دوم (پیشینه تحقیق) سازگاری افراد هر جامعه با مقتضیات همان اجتماع اصلی که بایست به آن توجه خاص نمود بی تردید

این سازگاری نیز جز در پرتو سلامت افراد جامعه چه از لحاظ جسمانی و چه از بعد روانی امکان پذیر نخواهد بود. در این حیث سلامت روان به دلیل تأثیر فراوان آن بر وضعیت جسمانی اهمیت بیشتری می باشد لذا لزوم شناخت وضعیت موجود سلامت روان به منظور هر گونه برنامه ریزی جهت تأمین آن در جامعه ضروری به نظر می آید. به منظور شناخت وضع موجود ارزیابیهای روان شناختی افراد قطعاً کمک موثری خواهد نمود. کما اینکه تنها اصول روان شناختی در این بین یگانه نیستند. بلکه قوانین جامعه شناختی نیز در ارتباط با بحث سلامت روان بکار می آیند. پدید آورنده بحث سلامت روان شناختی در جامعه و افراد مجموعه عواملی است که شناخت تک تک آنها میسر نخواهد بود لیکن آشنایی با نظریات گوناگون در مکاتب مختلف در ابتدای بررسی وضعیت سلامت روان قطعاً مفید خواهد بود. اهمیت دیگر این مسأله آن است که در بحث در این ارتباط هیچ گاه به صورت یک بعدی و با پرداختن به یک جنبه عمل ننموده ایم فصل سوم: حجم نمونه ما در این تحقیق نتوانسته ایم به روشهای متداول حجم نمونه انتخاب کنیم زیرا سالمندان ما تا کاملاً از کار افتاده نباشند به این مراکز مراجعه نمی کنند. به هر حال از دو موسسه ای که مارا یاری دادند (از ۱۵۰ نفری که ۵۰ نفر آن ها در منازل پوشش داشتند) تعداد ۲۰ پرسشنامه به دست آمد. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده. پرسشنامه ما به شرح زیر است. مزایای این پرسشنامه این است که هم به صورت انتخابی هم تشریحی قبا پاسخگویی است. پرسشنامه: ۱- فکر می کنید اگر در منزل در کنار خانواده خویش بودید راحت تر به زندگی می پرداختید.

بله خیر توضیحات: ۲- فکر می

کنید این موضوع (در کنار خانواده بودن) بر سطح امید به زندگی شما تأثیر می گذارد. بله خیر توضیحات: ۳- فکر می کنید اگر در کنار خانواده خود

بودید تأثیر تفکر مثبت در شما بیشتر می شد. بله خیر توضیحات

: ۴- آیا دوست دارید در اینجا باشید ولی

خانوادتان به سراغ شما بیایند. بله خیر توضیحات

: ۵- آیا این موضوع دیدار خانواده در شما

احساس خوشایندی ایجاد می کند. بله خیر توضیحات

: ۶- آیا از وضعیت خود راضی هستید.

بله خیر توضیحات: ۷- آیا حس

می کنید تفکر مثبتی که در دیدار با خانواده پیدا می کنید باعث طول عمر شما می شود. بله خیر توضیحات

: ۸- آیا همسر شما در قید حیات است. بله

خیر توضیحات: ۹- فکر می کنید

تأثیری که ایشان بر روی شما دارد (داشت) به شما روحیه می دهد (می داد) بله خیر توضیحات

: ۱۱- فکر می کنید حال که ایشان هست یا

اگر بود طول عمر شما بیشتری داشتید. بله خیر توضیحات

: ۱۲- به طور کلی در این وضعیت به طول

عمر شما کمک می کند؟ بله خیر توضیحات

: جمع آوری اطلاعات چطور پیر می شویم؟

تا به حال به این موضوع فکر کرده‌اید که چطور پیر می شویم و یا اینکه از کجا می فهمیم که شخصی پیر شده است؟ وقتی پیر

می شویم بدنمان تغییرات زیادی پیدا می کند. دستگاه‌های مختلف در بدن کم کم فرسوده می شوند و این فرسودگی از کارایی آنها

می‌کاهد. در حالت کلی، ماهیچه‌ها، رگ‌های خونی، چشم‌ها، گوش‌ها و دیگر ارگان‌های بدن قابلیت ارتجاعی خود را از دست می‌دهند. مقابله با حس تنهایی در سالمندان برای مقابله با حس تنهایی در سالمندان باید از شیوه‌های مشاوره شناختی با فرد، آموزش جامعه به منظور تغییر نگرش نسبت به کهولت، و دارو درمانی استفاده کرد. سالمندان منبعی از تجارب و خاطرات تلخ و شیرین گذشته هستند که نباید بلا استفاده باقی بمانند. رویکرد داستان گویی (TELLING STORY) و نقل تجارب و خاطرات گذشته توسط سالمندان، علاوه بر اینکه نسل حاضر را در جریان وقایع موثق گذشته قرار می‌دهد، موجب می‌شود سالمندان در جامعه نقش شایسته و به حقی برای خود به دست آورند. نیاز به سخن گفتن و مستمع داشتن در انسان بسیار نیرومند است، زیرا بخش عمده حمایت‌های روانی انسان از طریق تعاملات کلامی با دیگران تأمین می‌شود. علیرغم سودمندی تعامل کلامی برای سالمندان، آنها به دلیل مشکلاتی در زمینه محاوره کلامی، آلازایمر (کندی در سخن گفتن و فراموشی) مستمعان خود را از دست می‌دهند و جامعه کمتر با آنها به گفت و شنود می‌پردازد. آموزش جامعه در نحوه تکلم با سالمندان، و صبر و حوصله گوینده می‌تواند به میزان قابل ملاحظه‌ای سطح تشویش ذهنی سالمندان را در تعاملات اجتماعی شان کاهش دهد. متأسفانه اکنون روش غالب و نامناسب محاوره با سالمندان به صورت غیر کلامی، اشاره سر و دست و جملات کوتاه و مقطع می‌باشد که میزان طرد شدگی سالمندان از جامعه را به خوبی نشان می‌دهد. باز بد نیست بدانید که تحقیقات متعدد ثابت کرده که وجود حداقل یک نفر از سالمندان خانواده در کنار دیگر اعضا توانسته است به میزان قابل توجهی به برقراری فضای خانوادگی سالم کمک کند و حتی برای فرزندان خردسال مایه علاقمندی و دلگرمی باشد. از طرفی دیگر ما در مکتب انسان سازی چون اسلام پرورش می‌یابیم که می‌فرماید: اطاعت پدر و مادر اطاعت خداست، نافرمانی پدر و مادر نافرمانی خداست و در جایی دیگر می‌فرماید: هر که پدر و مادر خویش را خشنود کند، خدا را خشنود کرده و هر کس سالمندان، دومین گروهی هستند که در معرض افسردگی قرار می‌گیرند: یک روانپزشک پدر و مادر خویش را خشمگین کند، خدای را ناخشنود کرده است. اما زندگی در کنار سالمندان هم نیاز به ویژگی‌های اخلاقی خاصی دارد... به نیمه پر لیوان نگاه کنید این سالمندان تنها! هنگامی که درباره سالخوردگی سخن می‌گوییم یا می‌شنویم، معمولاً با واژه‌هایی مانند از بین رفتن، خراب شدن، کاهش، از دست دادن و... سروکار داریم. در حالی که دوره‌ی سالخوردگی، از ویژگی‌های مثبت نیز برخوردار است. در اینجا، با نگرشی مثبت به این ویژگی‌ها می‌نگریم: - هنر و خلاقیتی که در جوانی فرا گرفته شده است، با افزایش سن، از بین نمی‌رود؛ - با انگیزه و فعالانه زندگی کردن، سبب می‌شود که سلول‌های مغزی رشد کنند و شبکه بیشتری را تشکیل دهند؛ - بدن از نظر فعالیت جنسی، در آرامش است؛ - توانایی سازگاری با شرایط افزایش می‌یابد و استرس کاهش پیدا می‌کند؛ - می‌توان مسئولیت‌های بیشتری را برای حفظ تندرستی خود پذیرفت؛ - انسان، در این دوره از دیدگاه بهتری به خود می‌نگرد؛ - بالا رفتن اعتماد به نفس و اطمینان خاطر سبب می‌شود به آنچه که دیگران درباره ما می‌گویند، چندان اهمیت ندهیم؛ - هر فرد سالخورده‌ای بهتر از دیگران می‌داند که چه چیزی برایش رضایت بخش است؛ - ظرفیت عشق ورزیدن به دلیل افزایش اشتیاق و از خود گذشتگی، زیاد می‌شود؛ - سطوح اضطراب کاهش می‌یابد؛ - حق شناسی عمیق‌تر می‌شود؛ - احساس شوخ طبعی افزایش می‌یابد. تغییرات اجتماعی همراه با افزایش سن، تغییراتی در جامعه پیرامون ما نیز اتفاق می‌افتد، از جمله دوستان قدیمی و خویشان از دست می‌روند. از دست دادن همسر، خواهر یا برادر، خویشان و دوستان نزدیک سبب می‌شود که فرد به انسانی گوشه‌گیر و منزوی تبدیل گردد. برای جلوگیری از انزوا و گوشه‌گیری، بهتر است که در فعالیت‌های اجتماعی شرکت کنیم. از خانه خارج شویم و از هر فرصتی برای ملاقات با افراد جدید استفاده کنیم؛ البته دوستان تازه هرگز نمی‌توانند جایگزین افرادی شوند که از پیش از به دنیا آمدن نخستین فرزندتان یا پیش از سفید شدن موهایتان می‌شناخته‌اید. زندگی با دوستان و ایجاد یک شبکه حمایتی، می‌تواند بر تنهایی غلبه کند و احساس انزوا را کم‌رنگ‌تر سازد. هر قدر با افراد بیشتری برخورد کنید، شانس بیشتری برای تشکیل پیوندهای تازه خواهید داشت و در سال‌های آتی نیز

دوستان زیادی خواهید داشت. در زندگی خانوادگی نیز، سالخوردگان، همانند کودکان به ارتباط نزدیک با اعضای خانواده نیاز دارند. اگر در فاصله طولانی نوه‌ها و فرزندان خود را ملاقات می‌کنیم، بهتر است که امکان ملاقات با آنها را در فاصله‌های زمانی کوتاهتر فراهم کنیم، فرزندانمان را با این که اکنون خود پدر یا مادر هستند، در آغوش بگیریم، نوه‌هایمان را بغل کنیم و ارتباط نزدیک و صمیمانه‌ای با آنها برقرار کنیم. نگرش‌های مثبت دوره سالخوردگی وجود دیدگاه‌های مثبت و تحرک و فعالیت، به موفقیت در دوره سالخوردگی می‌انجامد. سالخوردگی، فقط پشت سر گذاشتن روزهای جوانی نیست، بلکه با ورود به این دوره می‌توان: - در زندگی، خطر کرد، - به باورهای خود احترام گذاشت، - انعطاف پذیر و سازگار بود، - به فراگیری تازه‌ها پرداخت و سرگرمی‌های تازه‌ای پیدا کرد، - از دست دادن عزیزان ناراحت کننده است اما نباید دوره اندوه و غم به مدت طولانی ادامه یابد، - و نیمه پرلیوان را دید. اگر نوه‌ها به دیدن پدر بزرگ یا مادر بزرگ می‌آیند، لازم است که به نکته‌های ایمنی زیر حتماً توجه کنیم: داروهایی که به طور عادی به وسیله بزرگسالان مصرف می‌شوند، حتی در مقادیر جزئی، می‌تواند برای کودکان مرگ آور باشند. قرص فشارخون، داروی پایین آوردن قندخون و بسیاری از داروهای دیگر، برای کودکان خطرناکند. در سال ۲۰۰۲ تقریباً ۳۰ کودک آمریکایی بر اثر مسمومیت دچار آسیب دیدگی شدند و بالاخره فوت کردند. کنجکاوای کودکان طبیعی است. عادت‌های افراد سالمند نیز کنار کنجکاوای آنان، خطرآفرین است. سالمندان به طور معمول، در روز چند نوع دارو مصرف می‌کنند. آنها داروهای خود را در کنار تخت، روی میز آشپزخانه و... می‌گذارند. این محل‌ها، دسترس کودکان هستند. به علاوه، ظرف‌های داروی بدون درپوش محافظ و قرار دادن دارو در جیب لباس یا در یک فنجان نیز خطرناک است. پدر بزرگ و مادر بزرگ حامی مهمی برای فرزندان و حتی نوه‌هایشان به شمار می‌آیند. آنها مشاور امور مالی هستند. حمایت عاطفی فرزندان را نیز بر عهده دارند، به ویژه وقتی که مسئولیت نگهداری و گاه پرورش نوه‌هایشان را نیز می‌پذیرند. امروزه بعضی از کشورها به دلیل افزایش تعداد طلاق، بارداری در دوران نوجوانی، ایدز، مرگ یا ناتوانی والدین، خشونت والدین، زندانی شدن والدین، سرپرستی کودکانشان به پدر یا مادر بزرگ یا هر دو سپرده می‌شود. در حالی که میانگین سنی این افراد بین ۳۰ تا ۷۰ سالگی است. خود آنها نگرانی‌های مالی و روحی دارند، توقف مسئولیت‌های اجتماعی سبب بروز اندازه، عصبانیت و گاه آزرده‌گی خاطر آنها می‌شود. در کنار همه‌ی این موارد، آنها باید شوک فرهنگی ناشی از نگهداری نوجوانان، از نسلی متفاوت را نیز تحمل کنند. علاوه بر این، تأمین مایحتاج نوه‌ها، بار مالی سنگینی را برای پدر و مادر بزرگ‌ها ایجاد می‌کند. کودکان نیز از عوامل خطرناک، آزار، اعتیاد پدر و مادر به مواد مخدر یا الکل و یا اندوه ناشی از فقدان پدر و مادر خود در امان نیستند. اما نگهداری از نوه‌ها با وجود مشکلات ذکر شده می‌تواند بسیار مثبت و خرسند کننده باشد. آنها می‌توانند تجربه‌های خود را در اختیار نوه‌هایشان بگذارند، دورنمای ذهنی آنها را شکل دهند و سرمشق سالمی برای نوه‌هایشان باشند. توصیه می‌شود که افراد خانواده از خدمات مشاوره خانواده بهره‌مند گردند، به ویژه معلمان و کارشناسان کودک و نوجوان نقش مهمی در راهنمایی پدر بزرگ‌ها و مادر بزرگ‌ها برای نگهداری از نوه‌هایشان، ایفا می‌کنند. - خبرگزاری دانشجویان ایران - واحد علوم پزشکی تهران - خبرگزاری دانشجویان ایران - واحد علوم پزشکی تهران سرویس بهداشت و درمان سالمندان، دومین گروهی هستند که بعد از نوجوانان در معرض افسردگی قرار می‌گیرند. دکتر مجید صادقی، روانپزشک و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در گفت و گو با خبرنگار سرویس بهداشت و درمان خبرگزاری دانشجویان ایران واحد علوم پزشکی تهران گفت: سالمند نیز مانند هر فرد دیگری ممکن است دچار افسردگی شود و یکی از عوامل موثر در افسردگی سالمندان، عوامل بیولوژیک بدن و ایجاد تغییرات پیری در مغز است و براساس تحقیقات انجام شده سالمندان به طور متوسط روزی ۶ نوع دارو مصرف می‌کنند که تداخل و تأثیرات این داروها می‌تواند در فرد سالمند ایجاد افسردگی کند. وی گفت: عوامل روانشناختی یا همان احساس پیر بودن و ناکارآمد بودن نیز می‌تواند ایجاد افسردگی کند همچنین سالمندان در معرض از دست دادن افراد متعددی از دوستان و آشنایان قرار دارند که این

خود باعث افسردگی می‌شود. وی افزود: در ایجاد افسردگی در سالمندان، نگرش یک جامعه به سالمند نیز اهمیت دارد، به عنوان مثال باید دید تا چه حد در خانواده یک فرد سالمند جایگاه دارد و مورد پذیرش است و در سطح اجتماعی تا چه میزان پذیرفته می‌شوند و از توانایی‌هایشان استفاده می‌شود. در نتیجه تمامی عوامل بیولوژیک، روانی و اجتماعی می‌توانند فرد سالمند را مستعد بروز افسردگی کنند. دکتر صادقی در خصوص بروز افسردگی در سالمندان گفت: یک سری علائم افسردگی از قبیل احساس اندوه، لذت نبردن از مسائل روزمره، اشتغال ذهنی به مرگ و اختلالات خواب و اشتها (چه به صورت افزایش و چه در جهت کاهش خواب و اشتها) علائمی هستند که در تمام افسردگی‌ها مشترکند اما آنچه که به صورت مشخصه در سالمندان بروز می‌کند، اختلالات حافظه و عدم شناخت اطرافیان و عدم تمرکز است. وی ادامه داد: فرد سالمند به محیط اطراف بی‌علاقه و بی‌توجه شده و فراموش‌کار می‌شود. این حالت در فرد سالمند حتی ممکن است با بیماری‌های دیگری همچون دمانس (زوال عقل) اشتباه شود. دکتر صادقی گفت: همانطور که ایجاد افسردگی علل مختلفی دارد، درمان‌های نیز درمان‌های مختلفی است. به عنوان مثال اگر فرد دچار مشکلات جسمی است و از داروهای مختلف استفاده می‌کند، ابتدا باید مشکلات جسمی او را حل کرد. تأثیراتی که بسیاری از داروها در بدن می‌گذارند می‌تواند باعث ایجاد افسردگی شود. وی اضافه کرد: از روش‌های دیگر درمانی، درمان‌های دارویی است که باید فرد از داروهای ضدافسردگی استفاده کند و در مواردی که بیماری سالمند بسیار شدید و پیشرفته است به نحوی که سوء تغذیه پیدا کرده و یا افکار خودکشی دارد ممکن است که از الکتروشوک نیز استفاده شود. عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در پایان گفت: البته درمان‌های روان‌شناختی و اجتماعی نیز از اهمیت برخوردارند به نحوی که سالمند باید بداند که مورد توجه خانواده و اطرافیان است و از تجربه‌اش استفاده می‌شود. همچنین خانواده‌ها نیز می‌توانند وظایفی را به سالمندان محول کنند تا آنها احساس بهبودی نداشته باشند. و باید توجه داشت که سالمندان سرعشان کم و دقتشان زیاد است و می‌توان کارهایی که نیاز به سرعت بالا ندارد را به آنها واگذار کرد. تفکر مثبت احتمال ابتلا زوال عقلی در سن بالا را کاهش می‌دهد. قانون‌ها قانون عادت: حداقل ۹۵ درصد از کارهایی که انجام می‌دهیم از روی عادت است. پس می‌توانیم عادت‌هایی را که موفقیت‌مان را تضمین می‌کنند در خود پرورش دهیم؛ و تا هنگامی که رفتار مورد نظر به صورت اتوماتیک و غیر ارادی انجام نشود، تمرین و تکرار آگاهانه و مداوم آن را ادامه دهیم. قانون انتخاب: زندگی ما نتیجه انتخاب‌های ما تا این لحظه است. چون همیشه در انتخاب افکار خود آزاد هستیم، کنترل کامل زندگی و تمامی آن‌چه برایمان اتفاق می‌افتد در دست خودمان است. قانون تفکر مثبت: برای رسیدن به موفقیت و شادی، تفکر مثبت امری ضروری است. شیوه تفکر شما نشان‌دهنده‌ی ارزش‌ها، اعتقادات و انتظارات شماست. قانون تغییر: تغییر، غیر قابل اجتناب است و ما باید استاد تغییر باشیم نه قربانی آن. نویسنده میلاد ضعیفی - کانون طراحی وب سایت گامرون مادران فراموش شده - نویسنده میلاد ضعیفی مهری مهرنیا در آسایشگاه سالمندان دلتنگ است مهری مهرنیا می‌گوید: «هیچ کس سراغمون نمی‌یاد و نمی‌پرسند زنده‌ایم یا مرده» این بازیگر پیشکسوت سینما و تئاتر ایران که به گفته‌ی خودش از یک ماه گذشته در آسایشگاه سالمندان به‌سر می‌برد، در دیدار گروه هنری خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، که به مناسبت «روز مادر» انجام شد، گلایه‌مند بود از این‌که به او گفته‌اند، برای ده، بیست روز به آن‌جا می‌بریم تا حوصله‌ات سر نرود. اما می‌گوید: آمدم و دیگر ماندگار شدیم. او از خانواده‌اش، همسر و فرزندانش که در گذشته‌اند، یاد می‌کند و تنها از برادرزاده‌ای که او به هم به دنبال زندگی خودش است، نام برد. این بازیگر پیشکسوت از خانه‌اش هم یاد می‌کند: «هیچ‌جا خونگی خود آدم نمی‌شه؛ اما به من گفتن برای خرج مریضی، اونو فروختن». چگونه مثبت اندیش باشیم؟ همانطور که گفته شد افکار از چنان قدرتی برخوردارند که می‌توانند سازنده یا ویرانگر باشند، بنابراین باید به خود و فرزندانمان بیاموزیم که افکارمان را هوشمندانه کنترل کنیم تا در زندگی به موفقیت‌ها و کامیابی‌های بزرگی دست یابیم. ۱- نسبت به خودمان احساس خوبی داشته باشیم و خود را خوب، توانا و با ارزش بدانیم. ۲- لیستی از صفات مثبت خود تهیه کنیم و راه‌های تقویت آنها را بیابیم و تجربه

کنیم. ۳- لیستی از افکار منفی خود در طی روز تهیه و سعی کنیم برای هر فکر منفی یک فکر مثبت معادل بیابیم تا به کمک آن بتوانیم با افکار منفی مقابله کنیم. ۴- سعی کنیم در گفتار و برخوردهای روزانه از کلمات و جملات مثبت استفاده کنیم، مثلاً در ملاقات با دیگران بجای استفاده از کلمه «خسته نباشید» که دارای بار منفی و القای حس خستگی است، بگوییم «خدا قوت»، «شاد باشید» و یا «پر انرژی باشید» ۵- افکار خود را متوجه خوبی‌ها و جنبه‌های مثبت زندگی کنیم تا به مرور مثبت‌نگر شویم. ۶- با خوش‌بینی سعی کنیم، دستوراتی به ذهن خود بدهیم که اندیشه‌های جدید مثبت شکل گیرند. ۷- هر روز صبح که از خواب بر می‌خیزیم با نگاه کردن به منظره‌ی یک تابلوی نقاشی زیبا و یا اسماء‌الله روز خود را با نشاط و خوش‌بینی آغاز کنیم. ۸- از افراد منفی‌نگر یا موقعیت‌هایی که باعث ایجاد افکار ناخوشایند و منفی می‌شوند دوری و یا سعی کنیم کمتر با آنها برخورد داشته باشیم. ۹- به مشکلات به عنوان محکی برای ارزیابی توانایی‌های خود نگاه کنیم و هرگز نتیجه‌ی بدی را پیش‌بینی نکنیم، زیرا مشکلات فقط به اندازه‌ای مهم هستند که ما آنها را مهم می‌پنداریم. ۱۰- به لحظات و خاطرات زیبا و دوست داشتنی گذشته‌ی خود فکر کرده و سعی کنیم آنها را تکرار نماییم. ۱۱- از تردید و دودلی دوری کرده و کارها را با جدیت دنبال کنیم. ۱۲- به ندای منفی درونی خود و تلقین‌های مخرب و نگران‌کننده‌ی دیگران بی‌توجه باشیم و سعی کنیم عکس آنها را انجام دهیم. ۱۳- به قدرت بی‌کران خداوند ایمان داشته باشیم و با خود تکرار کنیم که من لیاقت بهترین‌ها را دارم و با لطف خدای بزرگ به آنها خواهم رسید. ۱۴- از میان اهداف خود هدفی را انتخاب کنیم که امید بیشتری به موفقیت آن داریم و در تلاش برای تحقق آن، به فکر تأیید یا تکذیب دیگران نباشیم. ۱۵- در توصیف احوال و زندگی خود از کلمات مثبت استفاده کنیم. ۱۶- در تعریف از افراد خانواده یا دوستان از کلمات مثبت و روحیه بخش استفاده کنیم (فلانی شخص بسیار شریف و بزرگواری است). ۱۷- از چشم و هم‌چشمی و حسادت که باعث ایجاد افکار منفی می‌شود دوری و سعی کنیم روش زندگی خود را خودمان انتخاب کنیم. ۱۸- هرگز شعار خواستن، توانستن است را فراموش نکنیم و بدانیم که در سایه‌ی سعی و تلاش به آنچه خواهیم می‌رسیم. ۱۹- قدر لحظات زندگی را بدانیم و از آنها به خوبی استفاده کنیم، زیرا هرگز تکرار نخواهد شد. ۲۰- برای تغییر اوضاع و شرایط نامساعد اقدام کنیم و مطمئن باشیم که می‌توانیم آنها را از بین ببریم. ۲۱- از خود انتظار بیش از حد نداشته باشیم و خود را همه فن حریف ندانیم، به عبارت دیگر از کمال‌گرایی مطلق که باعث اضطراب و احساس عجز و ناتوانی می‌شود خودداری کنیم. ۲۲- خود را از قید و بندهای آزاردهنده رها ساخته و ساده زندگی کنیم تا فکر و خیال آسوده‌ای داشته باشیم. ۲۳- از انزوا و گوشه‌گیری که باعث ایجاد افکار منفی می‌شود دوری کرده و اوقات خود را در جمع خانواده، فامیل و دوستان سپری کنیم. ۲۴- هر وقت احساس کردیم که افکار منفی سراغمان آمده است، وضعیت خود را تغییر دهیم و به کاری سرگرم شویم. ۲۵- ممکن است هنگام خواب در رختخواب افکار منفی به سراغمان بیاید، تا خسته نشده‌ایم به رختخواب نرویم. ۲۶- هرگز به هیچ وجه خود را بدبخت، ناتوان و درمانده احساس نکنیم. ۲۷- اعتماد به نفس خود را در هر شرایطی حفظ کنیم و هرگز به دیگران اجازه ندهیم که آن را متزلزل کنند. باید متوجه باشیم که اعتماد به نفس کلید خلق تفکر مثبت است. ۲۸- خندیدن را فراموش نکنیم. خندیدن باعث می‌شود تا افکار ناراحت‌کننده و منفی جای خود را به افکار مثبت و شاد بدهند. اجرای راهکارهای تقویت مثبت هیچ هزینه‌ای ندارند و به سن و سال افراد نیز مربوط نمی‌شوند. فقط باید این شعار را فراموش نکنیم: اگر افکارمان را کنترل کنیم، زندگی مان متحول می‌شود. سالمندی و افسردگی دوران سالمندی معمولاً به منزله ایامی جهت استراحت، فراغت و تفکر و اوقاتی جهت انجام اموری که به علت تعلیم و تربیت فرزندان و مشغله کاری در دوران جوانی و میانسالی به تعویق افتاده است به شمار می‌آید. دوران سالمندی معمولاً به منزله ایامی جهت استراحت، فراغت و تفکر و اوقاتی جهت انجام اموری که به علت تعلیم و تربیت فرزندان و مشغله کاری در دوران جوانی و میانسالی به تعویق افتاده است به شمار می‌آید. متأسفانه، فرایند سالمندی همیشه نیز اینچنین ایده آل و مطلوب نیست. مشکلات سنین بالای زندگی نظیر اختلالات طبی مزمن و ناتوان‌کننده، فقدان افراد و دوستان مورد علاقه و ناتوانی شرکت

در فعالیت های رضایت بخش، موجب تغییرات و عوارض نامناسبی در بهزیستی افراد مسن می شود. همچنین یک فرد مسن ممکن است به علت ضعف در بینایی، کاهش شنوایی و سایر تغییرات جسمانی و نیز فشارهای بیرونی نظیر محدودیت منابع مالی، حس عدم کنترل بر زندگی را تجربه نماید. مجموعه این عوامل منجر به بروز عواطف منفی نظیر غمگینی، اضطراب، احساس تنهایی و کاهش عزت نفس می شود که اینها نیز به نوبه خود موجب عقب نشینی اجتماعی و بی علاقه‌گی نسبت به امور در آنها می گردد. افسردگی یکی از پیامدهای جدی سالمندی، افسردگی مزمن یا افسردگی دوره ای و مکرر است. افسردگی مزمن پیامدهای جسمانی و روانی توانمندی دارد به نحوی که شرایط سلامت افراد مسن را پیچیده تر کرده باعث بروز مشکلات جدیدی می شود. بررسی ها نشان می دهد که برخی تغییرات طبیعی جسمانی مرتبط با سالمندی ممکن است خطر ابتلا فرد را به افسردگی افزایش دهد. مثلا کاهش تراکم ویتامین ب لازم برای رشد و بازسازی سلولها در خون و سیستم عصبی ممکن است به بروز افسردگی، معلولیت ذهنی و دمانس مغزی کمک نماید. پژوهشگران همچنین احتمال می دهند که ممکن است رابطه ای بین شروع افسردگی در اواخر زندگی و بیماری آلزایمر وجود داشته باشد. افسردگی به هر علتی، می تواند زنگ خطر برای سایر عوارض جسمانی در سالمندان باشد. میزان مرگ و میر در مردان و زنان سالمندی که هم از افسردگی و هم از احساس تنهایی رنج می برند بیشتر از سالمندانی است که از زندگی شان راضی و خشنود هستند. برنامه های درمانی جهت بیماران مسن افسرده ای که مبتلا به بیماری های قلبی و عروقی و سایر بیماری های عمده هستند معمولا طولانی تر از افراد مسن سالم و کمتر توام با موفقیت بوده است. به علاوه احساس ناامیدی و انزوا که اغلب باعث ایجاد افکار خودکشی می شود در میان افراد سالمند به ویژه در میان آنانی که دارای ناتوانی های جسمی یا محکوم به زندگی در خانه های سالمندان هستند شایع تر است ●. خطری برای زندگی روزانه افسردگی همچنین می تواند به صورت بالقوه تاثیرات مخربی بر سلامتی افراد مسن در سایر جنبه ها نیز داشته باشد. مثلا منجر به عادات غذایی نامناسبی گردد که نتیجه آن چاقی مفرط یا بالعکس به طور آشکار موجب از دست دادن اشتها و کاهش سطوح انرژی و بعضی مواقع نیز موجب شرایطی شود که به آن بی اشتهایی مربوط به پیری می گویند. افراد مسن افسرده میزان بالایی از بی خوابی و کاهش حافظه را نیز تجربه می کنند. همچنین آنان نسبت به افراد عادی واکنش های زمانی طولانی تری داشته و در ارتباط با امور آشپزی، رانندگی، خوردن دارو توسط خودشان و سایر کارهایی که مستلزم توجه کامل است مشکلات فزاینده تری دارند ●. چه اقداماتی لازم است انجام گیرد؟ آنگاه که سالمندی بخشی اجتناب ناپذیر از زندگی می شود، نیازی نیست که افسردگی هم جزئی از آن باشد. پژوهشگران در این مورد که شناخت زود هنگام، تشخیص و درمان افسردگی می تواند باعث خنثی سازی و جلوگیری از عواقب عاطفی و جسمانی آن گردد اتفاق نظر دارند. در اینجا برخی از اقداماتی که در مورد مقابله با افسردگی در سالمندان می توان انجام داد ذکر می گردد: از محدودیت های جسمانی افراد مسن آگاه باشید. آنان را ترغیب نمائید قبل از اینکه هر گونه تغییری در رژیم غذایی خود بدهند یا ملزم به هر فعالیتی شوند که موجب استرس (تنش جسمانی و روانی) در آنان گردد با یک پزشک مشورت کنند. به تفاوت ها و ترجیحات فردی آنان توجه کنید زیرا افراد مسن کمتر مایلند که سبک و شیوه زندگی خود را تغییر دهند، آنان ممکن است جهت انطباق با عادات جدید یا انجام کارهایی که برای برخی از همسن و سالهایشان فوق العاده لذت بخش باشد بی علاقه باشند. روانشناس متخصص امور سالمندان (روانشناس سالمندی) می تواند جهت رویارویی سالمندان با افسردگی راهبردهای فردی مناسبی را ارائه دهد. در برخورد با افراد مسن بسیار محتاط و موقع شناس باشید. فرد مسنی که دارای عزت نفس شکننده ای است ممکن است هر گونه تعریف و تمجید نابجا را هر چند با نیت خیر صورت گرفته باشد دال بر ضعف روانی و جسمانی خود تلقی کند. برخی نیز ممکن است از هر تلاشی برای دخالت در امورشان رنجیده خاطر شوند. یک روان شناس حاذق می تواند به دوستان و اعضای خانواده سالمند کمک نماید تا در قبال چنین موارد حساسی رویکردهای مثبت تری نسبت به سالمندان در پیش گیرند. منبع: خبرگزاری فرانسه نویسنده: ترجمه: بهزاد بیگلریگی گزارش: روزنامه مردم سالاری به جنگ اضطراب برویم ()

نویسنده: شهناز سلطانی) هر کس در زندگی ترس‌ها و نگرانی‌هایی دارد. اضطراب - به شرط خوب بودن - پاسخ مناسبی به این نگرانی‌هاست. از نظر روان‌کاوان اگر اضطراب ناشی از ترس و نگرانی، فرد را به یادگیری راه‌های مقابله با معضلات زندگی برانگیزد خوب است. اما اگر این اضطراب، شدید، طولانی و بی‌تناسب با موقعیت تهدیدکننده به وجود آمده باشد نابهنجار و مرضی تلقی می‌شود به طوری که به ناتوانی می‌انجامد. * حالت‌های جسمی و روانی ناشی از اضطراب موجب به وجود آمدن حالت‌های جسمی و روحی خاصی می‌شود که بسیاری از آنها عواقب ناگواری در پی دارد. دکتر «حسین ابراهیمی مقدم» روان‌شناس با اشاره به برخی از این حالات می‌گوید: «نگرانی (برای مثال مادری که همواره نگران وضع جسمانی فرزندش است)، ترس از وقوع رویدادهای بد (کسی که منتظر شنیدن اتفاقات ناگوار است)، ترس از دست دادن کنترل (پدری که می‌ترسد با از دست دادن کنترل، فرزند خود را بشدت تنبیه کند) و عصبانیت و ناتوانی از رسیدن به آرامش (نوجوانی که همواره حالت‌های عصبانیت از خود نشان می‌دهد) برخی از حالت‌های روانی ناشی از اضطراب محسوب می‌شود. برخی از تغییرات جسمانی پس از اضطراب نیز که از برانگیختگی شاخه سمپاتیک دستگاه عصبی خود مختار مغز حاصل می‌شود، افزایش ضربان قلب و فشار خون، سرخ شدن صورت و غش کردن است.» * یک سوم بزرگسالان دچار اضطراب اند آمارها بر مبنای تحقیقات و پژوهش‌ها نشان می‌دهد یک سوم بزرگسالان دچار ناراحتی‌های روان‌شناسی بویژه اضطراب‌اند. در این میان زنان، سالمندان و افراد کم‌درآمد از سهم بیشتری از اضطراب و مردها، جوانان و کسانی که در طبقه اقتصادی مرفه هستند از سهم کمتری از آن برخوردارند. دکتر ابراهیمی مقدم درباره علت و چرایی این مسأله می‌گوید: «با توجه به بافت فرهنگی خاص جامعه ما معمولاً زنان از موقعیت‌های شغلی پائین‌تر و درآمد کمتر و به تبع آن از امنیت اجتماعی کمتر برخوردارند، این عوامل به خودی خود اضطراب‌زاست. سالمندان هم به علت پدیده شکاف نسل‌ها، کم‌رنگ شدن عقاید و هنجارهای ارزشی، کم‌توجهی فرزندان به آنان، کم‌بودن میزان احساس امنیت اجتماعی بویژه امنیت اقتصادی و عاطفی و در برخی مواقع نبود حمایت‌های تأمین اجتماعی از بالاترین میزان اضطراب رنج می‌برند. به گواه پژوهش‌های محققان، جوانان با توجه به قدرت ریسک‌پذیری بالاتر و تکیه بر نیروهای جوانی و کم‌توجهی به استرس‌های موجود در اطراف خود و برخورداری از امید به آینده، و اعضای طبقه بالای اقتصادی هم به لحاظ دستیابی به امکانات بهتر، تفریح بیشتر، امنیت شغلی و آینده روشن‌تر به خوبی از اضطراب فاصله می‌گیرند.» نیازهای سالمندان امروزه دوران پس از ۶۰ سالگی را که اصطلاحاً دوران بازنشستگی نامیده می‌شود، دورانی نیست که فقط به انتظار مرگ سپری شود. بلکه همانگونه که جامعه‌شناسان گفته‌اند این مرحله از عمر، دوران سوم زندگی است. در جامعه ما افراد به طور متوسط تا ۸۰ سالگی امید به زندگی دارند. در این دوران سالخوردگان را می‌توان به شرح زیر تقسیم‌بندی کرد: ۱- امکانات به اندازه کافی دارند و مایلند به استراحت بپردازند ۲- به علت احتیاج به درآمد، به کار خود ادامه می‌دهند یا حداقل اگر کاری باشد، مایلند ادامه دهند. ۳- امکانات مالی دارند ولی چون نمی‌خواهند «از کار افتاده» محسوب شوند، مایلند کار کنند. ۴- از کار افتاده و بیمارها. نیازهای سالمندان را در گروه‌های چهارگانه بالا می‌توان به شرح زیر تقسیم‌بندی کرد: ۱- احتیاجات عاطفی ۲- احتیاجات معیشتی ۳- احتیاج به تفریح ۴- احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی ۵- امنیت admin):!

(document.write(addy۴۸۷۰۵

)" (document.write

< n </script---//<

>--!

'<\" (document.write(' <span style=\\display: none

--//<


```
</script> آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید!>
(document.write('<span
(document.write('span
--//<
```

<script> احتیاجات عاطفی احتیاجات عاطفی همواره وجود داشته و به همان ترتیبی که سن افراد بالا-تر می رود، نیازها نیز افزایش می یابد. در گذشته توجه فرزندان به پدر و مادرها و اصولاً افراد جوان تر نسبت به مسن ترها، بیشتر بود و اخلاق و رسوم حکم می کرد که به سالمندان بیشترین احترام گذاشته شود. اما امروزه که غالب سالمندان به تنهایی در خانه خود به سر می برند، هر قدر هم که وضع زندگی آنها خوب باشد، از توجه عاطفی دیگران و اقدامات جامعه بی نیاز نیستند. احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی افسردگی بیشتر در میان سالمندانی وجود دارد که تنها زندگی می کنند و علاوه بر آن دچار ناراحتی های جسمانی نیز هستند. بعضی از آنها بیش از یک بار در ماه تماس دیگری با فرزندان خود ندارند و تمام روابط و گفتگوی آنها در صحبت های چند دقیقه ای برای مثال با پستیچی و مغازه دار خلاصه می شود. از این رو ضروری است که محیط مناسب و بهتری برای زندگی آنها مهیا شود تا افسردگی های ناشی از تنهایی کاهش یابد. سالمندانی که علیرغم سن بالا در فعالیت های اجتماعی حضور دارند و از روابط اجتماعی نسبتاً خوبی برخوردارند، به بیماری های مختلف به ویژه بیماری های روانی کمتر دچار می شوند. سالمندان از احساس بطلان و بیکاری و برکنار ماندن از زندگی اجتماعی رنج می برند. برای رفع این احساسات باید برنامه های جمعی برای سالمندان در نظر گرفت، مثلاً سالمندان با هم به مطالعه روزنامه و مجله پردازند، به گردش ها و سفرهای کوتاه دسته جمعی بروند و مورد مشورت قرار گیرند. مسئله مهم دیگر، کار است. کار سبک بهترین وسیله برای گذراندن عمر در کهنسالی می باشد. کار نه تنها پاسخگویی به یک نیاز واقعی در ارتباط با سالمندان است بلکه با مدیریت صحیح، نتایج کار سالمندان می تواند پاسخگویی قسمت های زیادی از نیازهای جامعه باشد. امنیت سالمند احتیاج به امنیت روحی و جسمی دارد و باید در طراحی فضاهای مرتبط با سالمند این مسئله مورد توجه قرار گیرد. سالمند باید مطمئن گردد که در موقع ضرورت به کمکش خواهند شتافت و یا در موقع بیماری سریع معالجه خواهد شد و در فضایی که پا می گذارد آرامش دارد و مورد آزار قرار نخواهد گرفت. برخی احساسات مشترک سالمندان: ۱- احساس غم و اندوه به خاطر عدم توجه فرزندان و اطرافیان که عمری برای رفاه آنان تلاش کرده اند. ۲- احساس تنهایی به علت طرد شدن. ۳- احساس یأس و ناامیدی. ۴- احساس اضطراب و نگرانی. ۵- احساس هرز رفتن و بیهوده بودن. ۶- احساس سر بار بودن. جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است. سالمندان به اندازه ای که دیگران به آنها به عنوان پیر و از کار افتاده نگاه می کنند خود را ضعیف و ناتوان احساس نمی کنند. چنانکه در یک خانواده گرم و مهربان اغلب سالمندان بسیار راحت، آرام، مقاوم و با نشاط روزگار می گذرانند در نتیجه این افراد حوصله نگهداری نوه ها را با همه شیطنت هایشان دارند. سالمندان به دلیل بازنشستگی و دوری از فرزندان، نیاز به ارتباط و توجه عاطفی بیشتری را در خود احساس

می‌کنند که این نیاز باید مورد توجه قرار گیرد و ارضا شود. برنامه ریزی صحیح و استفاده از وجود سالمندان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می‌کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می‌برد و هم منبعی مفید و ارزشمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعد قرار می‌دهد. زن یا مردی که خود را زمانی صاحب قدرت و نفوذ می‌داند به یکباره خود را تنها و بدون قدرت می‌یابد و این ناراحتی گاهی به حوادثی نامناسب می‌انجامد و موجب ناراحتی روانی سالمند می‌گردد. ویژگی‌های دوران سالمندی دوران سالمندی که ما آن را سنین بالای ۶۰ سالگی تعریف می‌کنیم، دارای برخی ویژگی‌های جسمی، اجتماعی و روانی است: ۱- یکی از این ویژگی‌ها کاهش نسبی قوای جسمی است به طوری که با بالا رفتن سن، نیروهای جسمی فرد به نسبت رو به کاهش می‌گذارد. ۲- ویژگی دیگر «بازنشستگی» و دور شدن از موقعیت‌های شغلی گذشته است که کاهش مسئولیت‌های مرتبط با شغل و در نتیجه کاهش ارتباطات اجتماعی فرد را به همراه دارد. ۳- از دیگر ویژگی‌ها تنهایی یا احساس تنهایی است. به خصوص در مواردی که شخص شاهد از دست دادن یکی از دوستان، بستگان و هم‌سن و سالان و افراد هم‌دوره خویش است، لذا هر روز بیش از پیش احساس تنهایی به او دست می‌دهد. پذیرش شرایط دوره سالمندی در بین افراد مختلف و با فرهنگ‌های گوناگون متفاوت است، برخی به مرور از مشارکت در زندگی اجتماعی کناره می‌گیرند و در مقابل، جامعه نیز آنها را به کنار می‌زند به طوری که ممکن است دچار نوعی احساس بیهودگی و افسردگی شوند. برخی با نقش‌های جدیدی که مطابق با وضعیت آنهاست این دوره را به دوره‌ای نسبتاً فعال و رضایت‌بخش بدل می‌سازند. برنامه ریزی صحیح و استفاده از وجود سالمندان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می‌کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می‌برد و هم منبعی مفید و ارزشمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعد قرار می‌دهد. در هر حال علاوه بر خصوصیات فردی، شرایط اجتماعی و به ویژه شرایط خانوادگی شخص سالمند هم بسیار مهم است. شرایط مناسب خانواده و جامعه می‌تواند شخص را به سوی پذیرش وضعیت جدید سوق دهد و شرایط نامناسب خانواده و جامعه می‌تواند او را منزوی و تنها کند. به علاوه میزان سلامت جسمی شخص سالمند در این مرحله از زندگی، عاملی مهم در وضعیت زندگی اجتماعی اوست، چرا که برای هر نوع مشارکت اجتماعی در مورد سالمندان، ابتدا میزان سلامت آنها مطرح می‌باشد. نظریه توارثی طبق این نظریه مسئله توارث در طول عمر، عامل مهمی محسوب می‌شود. یعنی سن مرگ والدین و اجداد، صرف‌نظر از موارد مرگ در اثر سوانح، معیاری است برای تعیین طول عمر فرزندان. علل سالمندی دانشمندان در مورد علل تکامل جسمی بشر با هم توافق ندارند. در گردهمایی جمعیت پیشرفت علوم آمریکا که در سال ۱۹۷۴ برگزار شد چهار نظریه ارائه شد: ۱- اختلال در کنش دستگاه ایمنی ۲- مکانیسم پیر شدن سلولی ۳- اختلال در دستگاه غدد مترشحه داخلی ۴- عوامل توارثی دو نظریه دیگر نیز وجود دارند که عبارت‌اند از: ۵- نظریه فرسودگی ۶- نظریه مواد زائد اکثر دانشمندان معتقدند که پیر شدن با نوع محیطی که ما در آن زندگی می‌کنیم (مثلاً هوای آلوده یا تمیز) و همچنین به طرز زندگی ما (مثلاً کمیت و کیفیت غذاها، ورزش کردن و ...) بستگی دارد. سن اجتماعی سن اجتماعی نقش‌هایی را معین می‌کند که انسان می‌تواند، می‌خواهد و بایستی در اجتماع بر عهده بگیرد یا آرزوی بر عهده گرفتن آنها را دارد. سن روانی و عاطفی می‌دانیم که تکامل ویژگی‌هایی دارد. مثلاً یک شخص زمانی از نظر روانی کامل شناخته می‌شود که بتواند مسئولیت‌های خود را در جامعه بر عهده بگیرد. انسان در ۷۰ سالگی به مرگ نزدیک می‌شود، این امر می‌تواند اثرات روانی داشته باشد. همچنان که نتوگارتن اشاره می‌کند: زندگی برحسب مدت زمانی که برای زندگی کردن باقی مانده است سازمان‌دهی می‌شود نه برحسب مدت زمانی که از بدو تولد طی شده است. دگرگونی روانی را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد: ۱- دگرگونی‌های شناختی، یعنی دگرگونی‌هایی که شیوه تفکر، همچنین توانایی‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ۲- دگرگونی‌هایی که عاطفه و شخصیت را شامل می‌شود. سن جسمی و زیستی غیر از سن زمانی، معیار دیگری نیز می‌تواند به تعریف سالمندی کمک کند؛ این معیار عبارت است از دگرگونی جسمی و زیستی. با وجود موارد

استثنایی، پیری جسمی تدریجاً حاصل می‌شود، به طوری که تعیین لحظه‌ای که شخص از نظر جسمی پیر می‌شود غالباً قراردادی است. اکثر مردم احساس می‌کنند که نیروی بدنشان بین ۳۰ تا ۳۵ سالگی نقصان می‌یابد، ولی تا زمانی که فعالیت‌های روزانه‌شان تحت تأثیر این نقصان قرار نمی‌گیرد آنها توجه زیادی به این امر نمی‌کنند. پیر شدن جسمی تصویری را که ما از خود داریم تغییر می‌دهد، پیر شدن جسمی به دیگران پیغام می‌دهد که باید رفتار خود را نسبت به ما عوض کنند. ژان پل سارتر چنین می‌نویسد: یک پیر هرگز خودش را پیر احساس نمی‌کند. من از طریق دیگران در می‌یابم که پیرم، اما خودم پیری خودم را احساس نمی‌کنم. سن زمانی ساده‌ترین راه برای تعریف سالمندی عبارت است از شمردن تعداد سال‌هایی که از بدو تولد طی شده است. به طور کلی ۶۵ سالگی را آغاز پیری تعیین می‌کنند. در مورد بعضی اشخاص، انتقال به تدریج انجام می‌گیرد، حال آنکه در مورد بعضی دیگر انتقال از دوره‌ای به دوره دیگر به سرعت و همراه با صدمات روحی به وقوع می‌پیوندد. در خصوص شخصی که بالاچار بازنشسته شده است، شصت و پنجمین سال زندگی ممکن است به معنای ورود ناگهانی به دوره پیری تلقی شود. در سایر موارد پیر شدن با ملائمت پیش می‌آید، مثلاً از طریق موهایی که سفید می‌شوند، کودکانی که از کانون خانواده جدا می‌شوند، دوستانی که فوت می‌شوند و... در جامعه ما سن ۶۵ یا ۷۰ سالگی آغاز سالمندی را مشخص می‌کند، زیرا با سن بازنشستگی مطابقت دارد. بنابراین ورود به دوره سالمندی را تا اندازه‌ای قانون معین می‌کند. چون سن قراردادی و اجباری بازنشستگی، که معمولاً ۶۵ سالگی است - گاهی می‌تواند تا ۷۰ سالگی ادامه یابد. البته بعضی اشخاص لااقل از نظر قانون دیرتر از دیگران پیر می‌شوند. با توجه به پراکندگی زیاد سنینی که در دوره موسوم به سالمندی است، می‌توان افراد سالمند را به دو گروه تقسیم کرد: سالمند جوان و سالمند واقعی. اثرات فردی کهولت انزوا، تنهایی، احساس هرز رفتن، ناامیدی، ناامنی، اضطراب، احساس سربار بودن، اثرات ناشی از کهولت بر سالمند است. که در نتیجه استفاده از مسکن‌ها، آرامبخش‌ها و (در کشورهای خارجی مشروبات الکلی) را در این گروه سنی به شدت رواج داده است. بیماری روانی مثل افسردگی از جمله اثرات سوئی است که کهولت برای سالمند به ارمغان می‌آورد. تنهایی روی تهیه غذا، میزان خوردن غذا و حتی بر متابولیسم و تغییرات بیولوژیکی مؤثر است. «ویلیام جیمز» می‌گوید: در حالی که دیگران در کنار سالمند حضور دارند او می‌تواند تنها باشد. البته کسی که تنها زندگی می‌کند، احتمال تنهایی او بیشتر است. سالمندان فاقد منابع مجدد دوستی هستند، زیرا اکثر آنها کار نمی‌کنند و موقعیت ایجاد روابط دوستانه در فضای کار را ندارند و دوستان هم سن و سالشان را نیز به نوعی از دست داده‌اند. این مسئله تنهایی آنها را افزایش می‌دهد. گنجینه‌های زندگی (روز جهانی سالمندان) «و خداوند شما بندگان را آفرید، سپس شما را می‌میراند و بعضی را به سن پیری و انحطاط می‌رساند». اشاره: سالمندی، مصیبتی جانکاه نیست که به آن با دیدی منفی بنگریم و برایش متأسف باشیم. این دیدگاه که آدمی، پیری و سالمندی را تنها از دید ضعف قوا و انحطاط بدن یا ضعف دید و گوش و دیگر حواس مورد توجه قرار دهد، اشتباهی بس بزرگ است. ارزش سالمندی تا بدان جاست که رسول اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله، سالمندان را مایه برکت، و وجود آنان را در میان خانواده و جمع، همانند پیامبر در میان امت به شمار آورده‌اند. سالمندی، مرحله‌ای از مراحل عمر، همراه با زیبایی‌هایی است که بیشتر افراد به دلیل ناآگاهی یا نداشتن زمینه مناسب، با نگرانی و تأسف با آن برخورد می‌کنند و به آن حساسیت نشان می‌دهند. سالمندی، دوران برداشت محصول زندگی است که آدمی حاصل تلاش و فعالیت سال‌های عمر دراز و طولانی خود را در پیش رو می‌یابد. مزایای سالمندی: سالمندی، هم از لحاظ فردی و هم از لحاظ اجتماعی مزایایی دارد. احساس کمال و پختگی، احساس بی‌نیازی از دیگران، بردباری در برابر مشکلات، داشتن اوقات فراغت برای سیر به سوی کمال، و نیز مجال رسیدگی به خود و ارزیابی خویش، از جمله مزایای فردی، و حرمت و احترام، عزیز بودن در خانواده، مورد احترام بودن در میان جمع، امر و نهی‌های ارشادی، توجه مردم به او به عنوان منبع فکر و اندیشه، و نیز مورد مشورت قرار گرفتن، از جمله مزایای اجتماعی سالمندی است. از دیدگاه اسلام، موی سپید سالمند همانند نوری است که نباید آن را از بین برد. امام علی

علیه‌السلام می‌فرماید: «اثر پیری و موی سپید را از بین نبرید که آن خود نور و جلاست». این نور تنها برای دنیا و تنها در این سرای نیست. پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله هم می‌فرماید: «کسی که مویش در اسلام سپید گردد، در روز قیامت برای او نوری و جلایی خواهد بود». سالمندی؛ کمال و ورزیدگی: سالمندی، نشان دهنده کمال آدمی است. آدمی پس از عمری تلاش و بندگی خداوند، قدم در مرحله‌ای می‌نهد که می‌تواند از فرصت و موقعیت جدیدش در راه تکمیل و تکامل و درست اندیشیدن استفاده کند و موقعیت خود را در جامعه و خانواده محکم‌تر سازد. او می‌تواند چنان در معنویت غرق شود که درجاتی عالی یابد و حتی مایه نجات گروهی از گمراهی و عذاب گردد. سالمندان، دنیایی از تجربه‌ها و آگاهی‌ها را به همراه دارند و می‌توان گفت تاریخی متحرک هستند. اینان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل و دشواری‌ها، ورزیده و با تجربه شده‌اند و روز به روز بر تجربه هاشان افزوده شده و آن‌ها را پربارتر و کامل‌تر ساخته است. ارزش سالمندی: سالمند، انسانی پراج و گران قدر است؛ از آن بابت که عمری را در راه اسلام و مکتب به سر آورده و گنجینه‌های از تجربه‌ها و آگاهی‌ها به شمار می‌آید. او در دوران زندگی سردی و گرمی بسیار چشیده است و می‌تواند برای جامعه خیر و سعادت پدید آورد. سالمند قادر است برای جامعه فکر و اندیشه تولید کند که حاصل آن، پربار کردن زندگی و حتی افزایش تولید مادی است. سردی و گرمی‌هایی که او در طول زندگی چشیده، می‌تواند وسیله‌ای برای هموار کردن راه زندگی اعضای کم‌سال‌تر جامعه به شمار آید. همه ابعاد وجودی او، درس سازندگی است. وجود او در جامعه، غنیمی است برای همگان و تجربه‌ها و دانش‌هایش روشن‌کننده راه زندگی و چراغی فرا راه سعادت جامعه است. سالمندی؛ دوران تجدید صفات: آدمی به هر میزان که سالخورده‌تر می‌شود، تصور روشن‌تری از زندگی به دست می‌آورد؛ راه و روش زندگی را بهتر فرا گرفته و متوجه لغزش‌ها و اشتباه‌های گذشته می‌شود. در دوران سالمندی، بسیاری از حالات و صفات تجدید و احیا می‌شود و نقاط مثبت و منفی بسیاری بروز و ظهور پیدا می‌کند. اصولاً دوران سالخورده‌گی، با نوعی بیداری همراه است که سالمندان در آن فرصت می‌یابند گذشته و آینده را در نظر مجسم کنند و همه آنچه بوده و خواهد بود را به صحنه آورند. این حالت‌ها ممکن است افراد را شاد یا ناراحت کند. در این سنین، تازه آدمی متوجه می‌شود که لذت‌ها چه زود فانی شدند و روزهای جوانی به چه سرعتی گذشتند و از دست رفتند. فکر و احساس سالمندان: سالمندان، فکر و اندیشه‌ای خاص دارند که ناشی از دیده‌ها، شنیده‌ها و تجربه‌هایی است که در طول مدت زندگی به دست آورده‌اند. برخی این اندیشه را در خود می‌پرورانند که به پختگی و کمال رسیده‌اند، اندیشمند و صاحب رأی‌اند و می‌توانند الگوی دیگران باشند. اینان احساس می‌کنند که افرادی بی‌حساب نیستند و مورد شور و مشورت قرار می‌گیرند. برخی نیز احساس می‌کنند که از سوی فرزندان و خانواده خویش طرد شده‌اند و جامعه آنها را قبول ندارد. سالمندانی که راه ارتباطی میان خود و خدا را نمی‌یابند، در روزگار پیری، احساس پوچی و بی‌خاصیتی دارند و گمان می‌کنند که نمی‌توانند منشأ اثر باشند و این، احساس آزاردهنده را برای آنان پدید می‌آورد. تظاهرات سالمندی: سال‌های پیری را می‌توان سال‌های متانت و آرامش دانست. سالمندی که عمری کار کرده و مسئولیت بسیاری را پذیرفته و به انجام رسانده است، اکنون در نزد وجدان احساس رضایت می‌کند؛ اما سالمندانی نیز هستند که قرار و آرام خود را از دست داده و بر گذشته خود ناراحت و متأسف‌اند، به ویژه اگر عمر را به بیهودگی گذرانده باشند. زود رنجی و نازک دلی، رکود و خمودی یا سرگرم شدن به کار و برنامه‌ای که حاصل ارزنده‌ای ندارد، تعصب در گفتار و عمل که گاه خود مانعی بزرگ برای ایجاد تفاهم و اشتراک فکری آنهاست و نیز رعایت آداب و رسومی که ممکن است بی‌ریشه بوده یا از گذشتگان به ارث رسیده و در آنان پایدار شده باشد، از جمله تظاهراتی است که در وجود افراد پیر و سالمند بروز و ظهور می‌کند. سالمندی؛ دوران هجوم بیماری‌ها و عارضه‌ها: سالمندی، دوران هجوم بیماری‌ها و عارضه‌های گوناگون است؛ چنان که می‌توان گفت سالخورده‌گی، آشیانه بسیاری از مرض‌ها و زمینه‌های نامناسب زندگی و هجوم بیماری‌های گوناگون است. زوال جوانی و فرو افتادن آدمی در پیری و سالمندی، به صورت ناگهانی و یک باره نیست، بلکه صورت تدریجی دارد. آنها آهسته آهسته وارد این مرحله می‌شوند و روز به روز بر ضعف‌شان

افزوده می‌گردد و به تدریج بستری و گرفتارشان می‌کند. همچنین بیماری‌های روانی بسیاری هستند که سالمندان از آن رنج می‌برند. برای درمان این بیماری‌ها، تنها نباید به تجویز داروهای مختلف اکتفا کرد، بلکه شایسته است فرد سالمند خواسته‌های جوانی خود را به دور انداخته و بیشتر از خود مراقبت کند و اطرافیان نیز بکوشند تا موجبات آسایش و راحتی او را فراهم آورند. نقش سالمندان در خانواده: در یک خانواده متعارف و متعادل، سالمندان نقش سرپرست، راهنما یا کدخدایی را ایفا می‌کنند که کارشان امر و نهی، هدایت و ارشاد و تنظیم سیاست کلی خانواده است. فرزندان از آنها پیروی کرده و شیوه زندگی را می‌آموزند. سالمندان، پاسدار ارزش‌ها و حافظ سنت‌های اصیل و ارزیاب فرهنگ و میراث اجتماعی هستند. آنان با معاشرت و انس با نسل جدید، می‌کوشند مفهوم زندگی را برای آن‌ها روشن کنند، و مراقب باشند لغزش و خطایی از ایشان سرزنند، اخلاق و ادب را به آنها بیاموزند و حفظ و حراست از دستاوردها را به آنان آموزش دهند. سالمندان، همانند نگاهبانی هستند که امور و جریان‌های داخل شونده و بیرون رونده را تحت مراقبت دارند و تلاش می‌کنند خانواده در مسیر صواب هدایت شود. فاصله نسل‌ها: از مسائل مهم عصر کنونی، فاصله میان جوانان و سالمندان است. مخالفت سالمندان با نسل جدید، به صورت بدبینی، تحقیر و گاه دشمنی و حمله است و مخالفت جوانان با آنها، به صورت مقاومت در برابر سالمندان و طغیان در برابر امر و نهی آنهاست. نوجوانی و تجددطلبی جوانان از یک سو، و پای‌بندی سالمندان به سنت‌ها از سوی دیگر، زمینه را برای درگیری‌ها و آسیب‌پذیری‌ها فراهم می‌کند. برای از میان بردن این فاصله و داشتن محیطی آرام و با صفا، باید دست جوان در دست سالمند قرار گیرد تا هر دو از وجود یکدیگر بهره‌برند. شناخت علل زمینه‌ساز ایجاد اختلافات، شناخت طبیعت دو نسل و انتخاب راه مناسب برای نزدیک کردن دو نسل به یکدیگر، در ایجاد این محیط آرام و با صفا بسیار مؤثر است. توانایی‌های سالمندان: سالمندان به ظاهر پیر و ناتوان شده‌اند و به عبارتی به مرحله باز نشستگی رسیده‌اند، اما واقعیت این است که این افراد، توانایی‌های بسیاری دارند که به تناسب سن و امکان می‌توانند آنها را مورد استفاده و بهره‌برداری قرار دهند. بسیاری از این افراد برای نسل جوان افرادی مهم و قابل اعتمادند که می‌توانند به تربیت جوانان پرداخته و مشکلات و مسائل آنان را حل کنند. سالمندان با تجربه‌ها و اندوخته‌هایی که دارند، قادرند اعضای خانواده و جامعه را در حل مشکلات یاری دهند و شادی و طراوت در زندگی به وجود آورند. تدابیری که سالمندان برای زندگی در پیش می‌گیرند و تلاش‌هایی که در زندگی به کار می‌برند، بسیار مهم و ارزنده است. نیاز جامعه به سالمندان: جامعه و نسل جوان، به هدایت و ارشاد نیاز دارد تا بتواند در مسیر صحیح زندگی گام بردارد. سالمندان از این جهت که صاحب آگاهی‌ها و اطلاعات فراوان هستند، می‌توانند با فراهم آوردن موجبات هدایت و ارشاد جوانان، جامعه‌ای را از سقوط در سراشیبی انحطاط و زوال حفظ کنند. سالمندان، گنجینه‌هایی از تجربه‌های زندگی را به همراه دارند و می‌توانند برای نسل جوان، مشاور و راهنمای خوبی باشند. آنان با استفاده از خطرات شیرین و تلخ زندگی خود یا حتی آنچه از دیگران دیده یا شنیده‌اند، می‌توانند به راهنمایی افراد پرداخته و با گذشت و صفای خود، به انتقال ارزش‌های سنتی پردازند و وظیفه نسل جوان را در مورد آینده زندگی و مردم روشن کنند. برکت وجود سالمندان: وجود سالمندان مایه برکت جامعه است. آنها، اختلاف‌ها و درگیری‌هایی را که در محیط خانواده‌ها پدید می‌آید، کج‌روی‌ها و انحراف‌هایی که در جامعه انسانی رخ می‌نماید و روابط تیره و نابه‌سامانی که در جامعه‌ها وجود دارد را با بیان و مراقبت خود از میان برده و به حل و رفع دشواری‌ها می‌پردازند. سالمندان، راهنما و رهبر همه‌اند و نه تنها نسل جوان، که گاه میان‌سالان هم به رهبری آنها نیازمندند. اختلاف‌ها به دست آنها رفع و حل می‌شود و تجربه‌های آنها ارزنده و کارساز، و طرز فکر و اندیشه‌شان جهت دهنده و رهایی بخش است. جوان نمی‌تواند مدعی شود به علت بالا بودن سطح علم و مدرک تحصیلی، از سالمند بالاتر و برتر است. اگر ارزش وجودی آنها و آگاهی‌هایشان را همواره در نظر داشته باشیم، چه برکتی بالاتر از برکت این نسل و چه نعمتی برتر از نعمت وجود سالمندان. خواسته‌های سالمندان: سالمندی برای همگان است و خواه ناخواه خواسته‌هایی را به همراه دارد که باید بسیاری از آنها برآورده شود. جنبه‌های انسانی درباره سالمندان نباید فراموش شود، به

ویژه احترام به شخصیت آنان که امری ضروری است. سالمندان معمولاً خواستار احترام‌اند و می‌خواهند مورد توجه و عنایت باشند. اگر دستور دادند، به آن توجه شود و دیگران، امر و نهی آن‌ها را پذیرا باشند. احترام اطرافیان به آنان، موجب رضایت خاطر و شادابی آنهاست، به خصوص از آن بابت که در سایه آن احساس امنیت می‌کنند و میدانی برای تلاش و فعالیت خود می‌یابند. در صورتی که خواسته‌های آنها با احترام برآورده شود، ریشه بسیاری از عصبانیت‌ها در سالمندان می‌خشکد و عواطفشان بیشتر و محبت‌شان به اطرافیان افزون‌تر خواهد شد و تحمل و مدارای زیادتری در خصوص رفتار دیگران از خود نشان می‌دهند. نیازهای عاطفی سالمندان: برای حفظ سالمندان از عوارض گوناگونی که در سر راهشان است، باید آنها را در شرایط محیطی مناسبی قرار داد که وجود عواطف گرم و مهرورزی، و نیز احترام و قدرشناسی از جمله شرایط مهم به وجود آمدن چنین محیطی است. حرمت گذاری بر سالمندان به ویژه در محیط خانواده، قدرشناسی و سپاس‌گزاری از تلاش‌ها و فعالیت‌های آنان و سرمایه‌گذاری‌های مادی و معنوی‌شان درباره نسل جدید و جامعه، تنها نگذاشتن آنان، برقراری ارتباط و ایجاد تفاهم با ایشان، هم دردی با آنان و گوش سپردن به دردها و سخن‌هایشان، در اولویت قرار دادن مسائل آنها و حل هر چه سریع‌تر مشکلاتشان، نادیده گرفتن خطاهایی که ممکن است از آنها سر بزنند، محبت به آنان و حمایت از آنها، از جمله وظایفی است که تک تک افراد خانواده در مقابل سالمندان و برای به وجود آوردن محیطی گرم باید به اجرا در آورند. موقعیت سالمندان در دنیای صنعت: در دنیای غرب، بیشتر سالمندان جایگاه شایسته‌ای ندارند و مشکلات مالی، عاطفی، روانی و جسمی فراوانی گریبانگیر آنهاست. در آنجا وضعیت زندگی به گونه‌ای است که به آن امیدوار نیستند. به سر بردن در تنهایی و انزوا به علت دوری از خانواده و فرزندان، وضعیت روانی و روحیه آنان را به شدت متأثر کرده است؛ به گونه‌ای که برخی از آنها در خانه سالمندان، بیمارستان‌ها یا اتاق انفرادی‌شان غریبانه می‌میرند و کسان و خویشان‌شان، حتی در دفن و تشییع آنها شرکت نمی‌کنند. در غرب اخلاق‌ها و رفتارها به گونه‌ای است که به سالمندان بی‌اعتنایی می‌شود و این کمبود، جزئی از فرهنگ و تمدن آن دیار گشته است. اقدامات دولت هم درباره آنها فریب کارانه و ظاهرسازی است و گاه برای آنان مشکل آفرین نیز می‌شود. راز بی‌عزتی سالمندان در دنیای فناوری: بی‌عزتی سالمندان در دنیای غرب و بی‌احترامی به آنان، دلایل گوناگونی دارد که از جمله آنها می‌توان به طرز فکر در دنیای صنعت برای ارزشمندی انسان اشاره کرد. در دنیای صنعت و فناوری، به هر میزان که توان تولید انسان بیشتر باشد، ارزش و احترام او زیادتر است؛ البته این امری است که در اندیشه اسلامی جنبه حیوانی دارد. تولید کننده نبودن سالمندان و نوع تفکر نسل جوان در این زمینه، وابسته نبودن به مکتب و مذهبی انسان گرا و نیز کمبود مهر و محبت، سببی برای رعایت نکردن حقوق و شئون سالمندان در این گونه جوامع می‌باشد و حاصل آن هم این است که چنین جوامعی، در سیه روزی و بدبختی و در شرایط سختی زندگی را می‌گذرانند. سالمندان در دنیای سنتی: در جوامع سنتی، سالمندان موقعیت شایسته‌ای در خانواده و اجتماع دارند. افراد جامعه برای ایشان ارزش قائل‌اند و آن‌ها را رئیس و داور خویش می‌شناسند. نقش کلی پیران در محیط خانواده و اجتماع، نقش رئیس، معلم و راهنماست. در جوامع سنتی، پدر بزرگ و مادر بزرگ، هسته مرکزی تشکیلات فامیلی هستند. آنها در نزد فرزندان و نوه‌ها محترم‌اند و وجودشان در آن محیط، نقش کدخدایی را دارد که امور به دست او سر و سامان می‌گیرد. تصور اطرافیان در مورد سالمندان این است که وجود آنها در خانه همچون شمعی است که محیط زندگی را روشن می‌کند و موجبات ثبات و شادمانی اعضای خانواده را فراهم می‌آورد. این جوامع، هم نشینی سالمندان را برای خود غنیمتی می‌شمارند و تصورشان این است که دیدن فرد سالمند، آدمی را به یاد خدا می‌اندازد. جایگاه سالمندان در اسلام: اسلام به جامعه سالمندان با نظر احترام و تکریم می‌نگرد و با همه توجهی که به جوانان دارد، با سالمندان به شیوه‌ای رفتار می‌کند که افراد جامعه، وجود آنان را بی‌ارزش و بی‌مقدار نپندارند. حمایت از سالمندان، از اموری است که مورد توصیه اسلام و ارزش به شمار می‌آید. در اسلام سالخورده‌گی نشانه و نماد تجربه و دانایی است و سالخورده‌گان از مقام اجتماعی شگفتی برخوردارند، به ویژه از آن جهت که آنها گنجینه‌ای از دانش‌ها، تجربه‌ها، معلومات و

اندیشه‌ها به حساب می‌آیند. از این رو باید مورد دلجویی، محبت و احترام قرار گیرند و شخصیت‌شان گرامی داشته شود. رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله می‌فرماید: به پیران و بزرگان خود احترام کنید و بر کوچک‌تران خود رحمت و عنایت داشته باشید». ضرورت ارتباط با سالمندان: وجود افراد سالمند در جامعه غنیمت است و آدمی قدر آنها را هنگامی می‌شناسد که خود فرد بزرگسال یا پدر و مادر شود و به جایگاه این افراد پی ببرد. بر این اساس، ارتباط با سالمندان با نسل جوان، امری ضروری است. جوان ناگزیر است در مسیر زندگی، روش درست و استواری داشته باشد و این هدف قابل دسترسی نیست، مگر اینکه آدمی راه خود را پخته و استوار سازد و از تجربه‌های آنها بهره گیرد که عمری این راه و برنامه را پیموده‌اند. بسیاری از افتادگان، سقوط‌ها و انحطاط‌ها به دلیل نادانی است و جوان به علت قدرت و غرور، راه بهره‌گیری درست از آن را نمی‌شناسد و زندگی با سالمندان، جلو این سقوط‌ها و انحطاط‌ها را می‌گیرد. جوان با بهره‌مندی از تجربه‌های سالمندان می‌تواند نتیجه و حاصل عمر را غنا ببخشد و از مسیر اصلی خود منحرف نشود. وظایف جوانان در برابر سالمندان: جوانان برای برقراری ارتباطی شایسته و نیکو با سالمندان، باید با وظایف خود آشنا شده و آنها را به بهترین شکل ممکن اجرا کنند. پذیرش و تحمل سالمندان، به ویژه پدر و مادر سالمند و حفظ و نگهداری آنها با صبر و بردباری، رعایت حرمت سالمند که سرباز زدن از آن نوعی تخطی از فرمان الهی است، بهره‌مندی از تجربه‌های آنها و نیز مهرورزی و رفع مشکلات آنها، از جمله وظایفی است که جوانان در خصوص سالمندان بر عهده دارند تا بتوانند زندگی آینده خود را بر پایه مشارکت آن پیران فرزانه پی‌ریزی کنند و با استفاده از تجربه‌های ایشان، به آرامش و موفقیت در زندگی برسند. وظایف مردم در مورد سالمندان: در یک جامعه متعادل و اسلامی، مردم در مورد سالمندان وظایف و مسئولیت‌هایی دارند که باید به آنها توجه کنند. احساس مسئولیت در قبال سالمندان، رعایت احترام آنها و پاسداری و حمایت از منافع و مصالح ایشان، برآورده کردن توقعات و پذیرفتن آنان با رویی گشاده، قدرشناسی از آنها و ارج نهادن زحماتشان، مشارکت دادن ایشان در امور زندگی و جامعه، رعایت اصول انسانی در برخورد با آنها و گرامی داشت مقام ارزشمند سالمندان، وظایفی است که سرپیچی از آنها، نه تنها موجب خشم خداست، بلکه نظام حیات را هم دگرگون می‌کند. کوچک شمردن سالمندان ضمن آنکه نوعی نادانی به شمار می‌آید، در واقع نوعی خراب کردن بنایی است که آدمی خود در آن رشد یافته است. خانه سالمندان: خانه سالمندان به صورت و شکل جدید، ره آوردی از غرب و حاکی از عدم احساس مسئولیت درباره انسان و ارزش‌های او و بینشی صرفاً مادی در مورد اوست. نسل جوان غرب برای رفاه و آسایش خود، سالمندان را که عمری در تولید و تلاش بوده‌اند، از خود طرد کرده و به سرای سالمندان می‌برند. اسلام ضمن تأسف از این مسئله، می‌کوشد موجباتی را پدید آورد که سالمندان در خانه و در کنار فرزندان زندگی کنند که عمری به تربیت و پرورش آنها همت گماشته و سرمایه عمر و جوانی خود را در آن راه گذاشته‌اند. در اسلام اداره سالمندان به عهده فرزندان است و آنها باید با نهایت قدرشناسی و عزت این کار را انجام دهند. تأسیس خانه سالمندان، از دو اندیشه رفاه و آسایش اطرافیان و رفاه و آسایش سالمندان ریشه می‌گیرد؛ البته دور داشتن سالمندان از محیط خانواده، در حقیقت محروم کردن آنها از مصاحبت‌ها و محبت‌های بی‌دریغ است. پذیرش سالمندی: دنیا چون پلی است بر گذر که مراحل عمر را یکی پس از دیگری بر روی آن خواهیم گذراند. همان‌گونه که دوران جنینی، کودکی و جوانی را پشت سر می‌نهیم، دوران پیری و کهولت را هم تجربه خواهیم کرد. بازنشستگی و سالمندی، مرحله‌ای خاص از زندگی انسان است و سازگاری شخص با شرایط و عواقبی را می‌طلبد که در این مرحله برای آدمی پدید می‌آید. دوران سالمندی را هم می‌توان چون دوران جوانی و میانسالی زیبا کرد و بدون هیچ‌گونه ناراحتی و مشکلی آن را گذراند. یافتن وضع موجود، خوش‌بینی به آینده، پذیرش واقعیت سالمندی، نترسیدن از بازنشستگی و توجه به زیبایی‌های سالمندی، و نیز ایجاد نوعی سرگرمی و شغل برای خویش، از جمله توصیه‌هایی است که رعایت آنها، پذیرش سالمندی را آسان می‌کند. زهرا رضائیان تفکر مثبت در سالمندان شایع‌تر است: سلامتیران: تازه‌ترین مطالعاتی که در مرکز تحقیقات جمعیت تگزاس انجام شده است، نشان می‌دهد که بسیاری از سالمندان آمریکایی احساس آرامش

و سلامت می‌کنند. به گزارش یونایتدپرس، دانشمندان پس از بررسی هزار و ۴۵۰ فردی که در سن ۶۰ سالگی و بالا-تر بودند دریافتند که افراد در این سن نسبت به کسانی که در سنین پایین‌تری هستند، احساس آرامش و خرسندی بیشتری دارند. نتایج این تحقیقات که در نشریه پزشکی و جامعه درج شده است، نشان می‌دهد که برخلاف تحقیقات قبلی که نشان می‌داد با افزایش سن افراد احساس افسردگی بیشتری می‌کنند، این مطالعه مشخص کرد که پیری و سالمندی همیشه با افسردگی همراه نیست و سالمندان بیش از جوانان به مثبت‌اندیشی فکر می‌کنند و عصبانیت و اضطراب در آنها کمتر است. <http://www.salamatiran.com>

تفکر مثبت احتمال ابتلا زوال عقلی در سن بالا را کاهش می‌دهد اگر می‌خواهید در سنین سالمندی از حافظه خوبی برخوردار باشید نگرانی‌ها را از خود دور کرده و مثبت‌بیاندیشید به گزارش مرکز خبری امید به نقل از رویترز، دانشمندان دانشگاه ایالت کارولینای شمالی دریافتند سالمندانی که نگرانی کم‌تری به خود راه داده و تفکرات منفی را از خود دور می‌کنند کم‌تر از سالمندان دیگر دچار کمبود حافظه می‌شوند. محققان عملکرد افراد ۶۰ تا ۷۰ ساله را با ارزیابی تست‌های هوش به آن‌ها مورد بررسی قرار داده و دریافتند سالمندانی که از دید مثبتی برخوردار بودند بسیار بهتر از دیگران به این تست‌ها پاسخ دادند. فعالیت‌های اجتماعی سالمندان سبب می‌شود که آن‌ها کمتر از آن‌دسته از افرادی که بیکار هستند احساس نگرانی کرده و به افکار منفی بیاندیشند. مثبت‌اندیشیدن سالمندان با انجام کارهای مثبت و بافایده توسط آن‌ها که سبب ایجاد امیدواری در آن‌ها می‌شود به کاهش ایجاد زوال قلبی در آن‌ها کمک می‌کند. <http://www.omidnews.ir> مثبت‌اندیشی و اضطراب هر کس در زندگی ترس‌ها و نگرانی‌هایی دارد. اضطراب - به شرط خوب بودن - پاسخ مناسبی به این نگرانی‌هاست. از نظر روان‌کاوان اگر اضطراب ناشی از ترس و نگرانی، فرد را به یادگیری راه‌های مقابله با معضلات زندگی برانگیزد خوب است. اما اگر این اضطراب، شدید، طولانی و بی‌تناسب با موقعیت تهدیدکننده به وجود آمده باشد نابهنجار و مرضی تلقی می‌شود به طوری که به ناتوانی می‌انجامد. نگاهی به خشونت علیه سالمندان امروزه هنگامی که بحث خشونت در خانواده مطرح می‌شود اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی زنان و کودکان را قربانیات اصلی خشونت در خانواده تلقی کرده و از سالمندان کمتر یاد می‌کنند. اگر چه وجود همسر آزاری و کودک آزاری در جوامع مختلف به تناسب ساختار فرهنگی و اجتماعی شان متفاوت بوده و در مقایسه با پدیده سالمند آزاری از فراوانی بیشتری برخوردار است اما این امر دلیل بر نفی سالمند آزاری نیست. می‌توان گفت در این مورد نیز همانند سایر مسائل سالمندی از توجه به آن غفلت ورزیده شده و در مواردی خصوصاً در کشورهای در حال توسعه که در معرض تغییرات و تحولات فراوانی هستند به‌بوته فراموشی سپرده شده است. از آنجا که ساختار سنی جمعیت در حال حاضر متفاوت از گذشته می‌باشد و تعداد افراد سالمند نسبت به کل جمعیت به‌طور مداوم در تمام کشورها رو به افزایش است لذا این شرایط ایجاب می‌کند که توجه به سالمند و مسائل سالمندی بیش از پیش مورد توجه مسئولین جامعه قرار گیرد. امروزه هنگامی که بحث خشونت در خانواده مطرح می‌شود اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی زنان و کودکان را قربانیات اصلی خشونت در خانواده تلقی کرده و از سالمندان کمتر یاد می‌کنند. اگر چه وجود همسر آزاری و کودک آزاری در جوامع مختلف به تناسب ساختار فرهنگی و اجتماعی شان متفاوت بوده و در مقایسه با پدیده سالمند آزاری از فراوانی بیشتری برخوردار است اما این امر دلیل بر نفی سالمند آزاری نیست. می‌توان گفت در این مورد نیز همانند سایر مسائل سالمندی از توجه به آن غفلت ورزیده شده و در مواردی خصوصاً در کشورهای در حال توسعه که در معرض تغییرات و تحولات فراوانی هستند به‌بوته فراموشی سپرده شده است. از آنجا که ساختار سنی جمعیت در حال حاضر متفاوت از گذشته می‌باشد و تعداد افراد سالمند نسبت به کل جمعیت به‌طور مداوم در تمام کشورها رو به افزایش است لذا این شرایط ایجاب می‌کند که توجه به سالمند و مسائل سالمندی بیش از پیش مورد توجه مسئولین جامعه قرار گیرد. در دهه ۸۰ میلادی، محققان با پدیده‌ای جدید یعنی اعمال خشونت نسبت به سالمندانی که با خانواده زندگی می‌کردند روبرو شدند و معلوم شد که درصدی از افراد سالمند در خانواده مورد بدرفتاریهای جسمانی، روانی یا بی‌توجهی قرار

دارند. در حال حاضر نیز انجمن پزشکی امریکا تخمین می‌زند که در ایالات متحده از بین افراد مسن ۸/۱ میلیون نفر مورد بدفتاری قرار می‌گیرند. با این وجود و پس از گذشت ۲۰ سال از مبحث خشونت و مشخص شدن صورت‌های گوناگون آن، هنوز این پدیده کاملاً شناخته نشده است. با آنکه خشونت‌های فیزیکی در مورد کودکان بیشتر از سایر زمینه‌ها مورد بررسی قرار گرفته و اطلاعات در این زمینه کامل‌تر است اما با توجه به روال تاریخی بررسی‌ها، باید گفت که بررسی‌های خشونت نسبت به کهنسالان هنوز قدم‌های اولیه خود را برمی‌دارد. امروزه محققان علاوه بر خشونت جسمانی (تنبیه بدنی) به انواع دیگر خشونت نیز اشاره کرده و از خشونت روانی (تحقیر، دشنام از میان بردن اعتماد به نفس، سرزنش) خشونت اقتصادی (در مضیقه مالی دائم قرار دادن قربانی) خشونت اجتماعی انزوای اجتماعی و ممانعت از برقراری روابط اجتماعی) و خشونت جنسی نام می‌برند. اگر چه امکان دارد سالمندان به نوعی قربانی همه خشونت‌های فوق‌شوند اما به نظر می‌رسد بیشترین مقدمه‌ای که در مورد سالمندان عمومیت دارد خشونت روانی است. خشونت روانی شامل بی‌احترامی لفظی مداوم، اذیت و آزار، تهدیدهای متداول مانند دوست نداشتن سالمند، مورد پسند نبودن، دشنام دادن، تمسخر و استهزاء سالمند در جمع، ممنوعیت برقراری ارتباط با دیگران، بی‌توجهی نسبت به نیازهای جسمانی، اجتماعی و روانی سالمند، همه خشونت روانی است که سلامت روانی سالمند را به مخاطره می‌اندازد و موجب بروز احساساتی چون، بی‌میلی به زندگی، سرزنش خود، نداشتن اعتماد به نفس و نگرش مثبت، احساس یأس و ناامیدی و درماندگی، ترس از مردم، اضطراب، احساس گناه، احساس حقارت، احساس عدم شایستگی و خودارزشمندی و نهایتاً کناره‌گیری سالمند می‌شود. در مواردی نیز که خشونت بین اعضای دیگر خانواده رخ می‌دهد، احساس فضای رعب و وحشت را در خانه حاکم کرده و شاهد بودن همین خشونت در خانه توسط سالمندان و کودکان می‌تواند خود تجربه‌ای از خشونت در خانه تلقی شود. متأسفانه بعضی از سالمندان برای رهایی از خشونت خودکشی را به عنوان آخرین راه دانسته و اقدام به خودکشی می‌نمایند. از طرف دیگر چون تن و روان آدمی وابسته به هم بوده و سلامت یکی در گرو سلامت شادابی دیگر است، لذا در بیشتر موارد نیز این ناراحتی‌های روانی منجر به بروز بیماری‌های جسمانی در سالمندان شده و سلامت آنان را به مخاطره می‌اندازد. در سال ۱۹۹۶ دوست‌های عضو در چهل و نهمین اجلاس جهانی بهداشت، موافقت کردند که خشونت یک اولویت بهداشت عمومی است و همگان را برای طرح عملیاتی علمی جهت پیشگیری و مبارزه با آن فراخواندند. در بخشی از بیانیه مدیر کل سازمان جهانی بهداشت در خصوص خشونت چنین عنوان شده است: «مدت زمان طولانی است که خشونت مورد غفلت همگانی بوده و پاسخ اجتماعی به آن بیش از آنکه به پیشگیری بیانجامد، پاسخی واکنش بوده است. زمان آن رسیده که برای دستیابی به سلامت عمومی، تلاشی در جهت پیشگیری و درمان خشونت و عواقب آن به عمل آید. در واقع سلامت عمومی با درگیری تمام افراد در مواجهه با این مشکل اعتبار یافته و همچنان که نیازمند مشارکت قوی دولت، اجتماعات محلی، دستگاه‌های قضایی و سازمانهای غیردولتی است، نیازمند مشارکت اشخاص مسئول و تحقیق در بهداشت عمومی، آموزش و پرورش و علوم اجتماعی می‌باشد. در حقیقت برای رفع خشونت در جوامع ما همکاری تمام افراد از هر جنس اعم از پیر و جوان مورد نیاز می‌باشد. آنچه که مسلم به نظر می‌رسد این است که سالمند آزاری در کنار کودک و همسر آزاری در خانواده ایرانی وجود دارد. اما تا کنون هیچ بررسی خاصی در این زمینه صورت نگرفته است. بنابراین لازم است ضمن توجه ویژه به این حوزه، تمهیدات لازم در جهت کاهش، درمان و پیشگیری از سالمند آزاری فراهم گردد. پیشنهادات ذیل در این خصوص ارائه می‌شود. تهیه و تدوین قوانین و مقررات حمایت از سالمند تشکیل انجمن حمایت از سالمندان با مشارکت خود آنان تشکیل کمیته حذف خشونت علیه سالمندان خارج سازی حمایت از سالمندان از مرحله ترحم و تغییر نگرش افراد جامعه نسبت به این گروه خاص آموزش خانواده‌های دارای سالمند در مورد رعایت نکات ایمنی پرنمودن زندگی روزانه سالمندان با فعالیت‌های مفید در جهت ارتقاء عزت و اعتماد به نفس آنان توجه به بهداشت روانی و جسمانی سالمندان انجام بررسی‌های علمی در مورد ابعاد و گستردگی

سالمند آزاری به منظور حساس سازی، آگاهی و اقدامات لازم در سطح جامعه و در نهایت اینکه باید عوامل حمایت کننده از افراد بویژه سالمندان در برابر هر گونه خشونت گسترش یافته و در برنامه ریزی جهت کاهش انواع گوناگون خشونت و عواقب آن مورد استفاده قرار گیرد. نوشته شده توسط نینا: <http://www.newmind.mihanblog.com> استرس مغز سالمندان را کوچک می کند: در یک سری از مطالعات، محققان اثرات قرار گرفتن طولانی مدت در معرض هورمونهای استرس را بر عملکرد مغز سالمندان، بزرگسالان جوان و کودکان بررسی کردند. در اولین مطالعه، سطوح کورتیزول را در گروهی از سالمندان طی یک دوره ۳ تا ۶ ساله سنجیدند و دریافتند که عملکرد سالمندان دارای سطوح بالای کورتیزول در تستهای حافظه بدتر از عملکرد سالمندان دارای سطوح متوسط یا پایین کورتیزول بود. <http://pezeshkan.org>

نیازهای سالمندان: امروزه دوران پس از ۶۰ سالگی را که اصطلاحاً دوران بازنشستگی نامیده می شود، دورانی نیست که فقط به انتظار مرگ سپری شود. بلکه همانگونه که جامعه شناسان گفته اند این مرحله از عمر، دوران سوم زندگی است. در جامعه ما افراد به طور متوسط تا ۸۰ سالگی امید به زندگی دارند. در این دوران سالخوردهگان را می توان به شرح زیر تقسیم بندی کرد: ۱- امکانات به اندازه کافی دارند و مایلند به استراحت بپردازند. ۲- به علت احتیاج به درآمد، به کار خود ادامه می دهند یا حداقل اگر کاری باشد، مایلند ادامه دهند. ۳- امکانات مالی دارند ولی چون نمی خواهند «از کار افتاده» محسوب شوند، مایلند کار کنند. ۴- از کار افتاده و بیمارها. نیازهای سالمندان را در گروه های چهارگانه بالا می توان به شرح زیر تقسیم بندی کرد: ۱- احتیاجات عاطفی ۲- احتیاجات معیشتی ۳- احتیاج به تفریح ۴- احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی ۵- امنیت احتیاجات عاطفی: احتیاجات عاطفی همواره وجود داشته و به همان ترتیبی که سن افراد بالاتر می رود، نیازها نیز افزایش می یابد. در گذشته توجه فرزندان به پدر و مادرها و اصولاً افراد جوان تر نسبت به مسن ترها، بیشتر بود و اخلاق و رسوم حکم می کرد که به سالمندان بیشترین احترام گذاشته شود. اما امروزه که غالب سالمندان به تنهایی در خانه خود به سر می برند، هر قدر هم که وضع زندگی آنها خوب باشد، از توجه عاطفی دیگران و اقدامات جامعه بی نیاز نیستند. احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی: افسردگی بیشتر در میان سالمندانی وجود دارد که تنها زندگی می کنند و علاوه بر آن دچار ناراحتی های جسمانی نیز هستند. بعضی از آنها بیش از یک بار در ماه تماس دیگری با فرزندان خود ندارند و تمام روابط و گفتگوی آنها در صحبت های چند دقیقه ای برای مثال با پستیچی و مغازه دار خلاصه می شود. از این رو ضروری است که محیط مناسب و بهتری برای زندگی آنها مهیا شود تا افسردگی های ناشی از تنهایی کاهش یابد. سالمندانی که علیرغم سن بالا در فعالیت های اجتماعی حضور دارند و از روابط اجتماعی نسبتاً خوبی برخوردارند، به بیماری های مختلف به ویژه بیماری های روانی کمتر دچار می شوند. سالمندان از احساس بطالت و بیکاری و برکنار ماندن از زندگی اجتماعی رنج می برند. برای رفع این احساسات باید برنامه های جمعی برای سالمندان در نظر گرفت، مثلاً سالمندان با هم به مطالعه روزنامه و مجله بپردازند، به گردش ها و سفرهای کوتاه دسته جمعی بروند و مورد مشورت قرار گیرند. مسئله مهم دیگر، کار است. کار سبک بهترین وسیله برای گذراندن عمر در کهنسالی می باشد. کار نه تنها پاسخگویی به یک نیاز واقعی در ارتباط با سالمندان است بلکه با مدیریت صحیح، نتایج کار سالمندان می تواند پاسخگوی قسمت های زیادی از نیازهای جامعه باشد. برخی احساسات مشترک سالمندان: ۱- احساس غم و اندوه به خاطر عدم توجه فرزندان و اطرافیان که عمری برای رفاه آنان تلاش کرده اند. ۲- احساس تنهایی به علت طرد شدن. ۳- احساس یأس و ناامیدی. ۴- احساس اضطراب و نگرانی. ۵- احساس هرز رفتن و بیهوده بودن. ۶- احساس سر بار بودن. جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوای قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در

انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است. سالمندان به اندازه ای که دیگران به آنها به عنوان پیر و از کار افتاده نگاه می کنند خود را ضعیف و ناتوان احساس نمی کنند. چنانکه در یک خانواده گرم و مهربان اغلب سالمندان بسیار راحت، آرام، مقاوم و با نشاط روزگار می گذرانند در نتیجه این افراد حوصله نگهداری نوه ها را با همه شیفتت هایشان دارند. سالمندان به دلیل بازنشستگی و دوری از فرزندان، نیاز به ارتباط و توجه عاطفی بیشتری را در خود احساس می کنند که این نیاز باید مورد توجه قرار گیرد و ارضا شود. برنامه ریزی صحیح و استفاده از وجود سالمندان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می برد و هم منبعی مفید و ارزشمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعد قرار می دهد. زن یا مردی که خود را زمانی صاحب قدرت و نفوذ می دانست به یکباره خود را تنها و بدون قدرت می یابد و این ناراحتی گاهی به حوادثی نامناسب می انجامد و موجب ناراحتی روانی سالمند می گردد. فصل چهارم: تجزیه تحلیل اطلاعات: بنا به تعریف واژه نامه، بزرگسالی به معنای فرد کاملاً رشد یافته و بالغ است (موریس ۱۳۷۶، ص ۱۸)، به طوری که با این تعریف تصور می کنیم مرحله رشد پایان پذیر است و بزرگسالی شروع شده است. اما استفاده مکرر از این عبارت در مجامع علمی معنای آنرا از بین برده است و در عوض تمایل بر این است که فکر کنیم، رشد بزرگسال به نوعی همان تداوم رشد در دوران کودکی منتها پس از تحصیلات دانشگاه است. افراد مسن معمولاً گرفتار مشکلات و مسائل خاصی هستند. یکی از این مشکلات عدم فعالیت و قدرت انرژی جوانی است. اغلب مردان پیر، از کار خود بازنشسته شده اند و یا اینکه قدرت ارائه کار را ندارند، بنابراین اکثراً احساس ناایمنی و تنهایی و از دست دادن مقام اجتماعی می کنند. آنها این تصور را دارند که کسی به وجود آنها احتیاج ندارد و دیگران بر ایشان اهمیتی قائل نیستند واقعیت آنها خیلی شبیه کودکی است که اولیایش او را طرد کرده باشد. زنان و بویژه زنهای خانه دار از این جهت خوشبخت ترند زیرا می توانند به کارهای منزل ادامه دهند و بسیاری از اوقات نیز از نوه های خود مواظبت کنند شاید این امر یکی از دلایل طول عمر زنان باشد، زیرا فعالیت هایی که مورد علاقه آنان است در سن ۶۰ یا ۷۰ سالگی خاتمه پیدا نمی کند. برای افراد مسن مهم است که احساس کنند دیگران هنوز به وجود آنان محتاج اند و قادرند که به فعالیت روزانه خود، البته در حد امکان ادامه دهند. اگر آنها تا این درجه احساس اهمیت و ایمنی کنند، به احتمال زیاد در معرض ابتلای به امراض روانی و جسمی که در این سنین خیلی شایع است، قرار نخواهد گرفت. زیرا اگر طرد شوند احساس ناامنی و اضطراب و حقارت خواهند کرد و اگر بالعکس از آنها حمایت زیادتر از حد شود احساس اتکا و عدم استقلال در وجودشان تشدید می شود. اگر به افراد مسن اجازه فعالیت داده نشود، به اجبار به مقدر زیادی در عالم رویا و خاطرات گذشته فرو خواهد رفت، در صورتی که با فعالیت مناسب زندگی جسمی و روانی آنها سالم تر و شاداب تر خواهند بود فصل پنجم: خلاصه و نتیجه گیری با توجه به فرضیه های زیر که در فصل اول نیز آمده بود به این نتایج دست پیدا میکنیم: - بین تفکر مثبت و میزان سطح امید به زندگی سالمندان با نگهداری آنها در مراکز رابطه ای وجود دارد زیرا آنها خانواده را ترجیح میدهند و به دور از خانواده افسرده تر و در نتیجه به زندگی بی میل میشوند. - میزان تفکر مثبت و سطح امید به زندگی در زنان سالمند و مردان تفاوت وجود دارد زیرا مردان راحت تر این موضوع را پذیرفته و با همسالانشان به ادامه زندگی می پردازند. - میزان تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی در آنها نقش بسزائی دارد زیرا آنها وقتی به این مراکز سپرده می شوند حس کنار گذاشتن از جامعه را دارند. - ماندن سالمندان در مراکز بر روی تفکر مثبت آنها نقش معکوس دارد مخصوصاً در جنس مونث. مشکل بازنشستگی، بخصوص با توجه به بالا رفتن انتظار زندگی در کشورها از یک سو و تغییر نیافتن قوانین قدیمی بازنشستگی که سن ۶۰ سالگی یا ۳۰ سال را مبنا قرار می دهد از سوی دیگر یک معضل جدی برای گروهی از افراد است. نکته بسیار مهم در دوره بازنشستگی احساس ارزشمندی

و مورد احتیاج بودن است. حفظ ارتباط با شغل گذشته و کار پاره وقت و مشاوره ای (با دریافت حقوق یا افتخاری) نیز کمک بزرگی برای احساس وجود فرد است پیوستهها: مقایسه رشد جمعیت سالمند در ایران و شهر تهران ایران سال جمعیت جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر درصد ۱۳۳۵ ۱۸۹۵۴۷۰۴ ۷۵۸۶۷۰ ۱۳۴۵ ۴ ۲۵۷۸۸۷۲۲ ۹۹۳۰۴۵ ۱۳۵۵ ۸/۳ ۳۳۷۰۸۷۴۴

۱۱۸۶۴۷۰ ۱۳۶۵ ۵/۳ ۴۹۴۴۵۰۱۰ ۱۴۹۳۳۸۲ ۱۳۷۵ ۳ ۶۰۰۵۵۴۸ ۲۵۸۷۴۳۷ ۱۳۸۵ ۳/۴ ۷۰۴۷۲۸۴۶ ۵۱۳۰۰۰۰

تهران ۲۷/۷ سال جمعیت جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر درصد ۱۳۳۵ ۱۵۶۰۹۳۴ ۵۲۰۱۳ ۱۳۴۵ ۳/۳ ۲۷۱۹۷۳۰

۸۱۲۹۵ ۱۳۵۵ ۳ ۴۵۳۶۲۶۴ ۱۴۸۹۲۹ ۱۳۶۵ ۳/۳ ۶۰۱۰۰۷۵ ۲۰۳۰۶۲ ۴/۳

تبیین اخلاق خادم رضوی

و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی حمید رضا ضمیری

پیشگفتار: تحقیقی که در دست دارید مدخل عمومی و مقدماتی است در باب تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی، بحث حاضر در مجموع زمینه ای مناسب برای نگرش نو در خصوص تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی می باشد. مؤلف ویژگیها و فضایل اخلاقی ایمانی خادم رضوی را در عرصه های گوناگون و از زوایای متفاوت مباحث اخلاقی بررسی کرده است و در ادامه به آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه پرداخته است. امیدوارم که چنین مباحثی برای خوانندگان، محققان و دانشجویان عزیز بسیار سودمند و مفید باشد. و شما عزیزان با مطالعه این تحقیق پیشنهادات و انتقادات خود را در جهت تکمیل کردن ابعاد مطالعه این شناخت و نقش آن در زندگی نویسنده را یاری نمائید.

سپاسگذار محمیدرضا ضمیری انتخاب موضوع: اولین مرحله در یک چارچوب طرح تحقیقاتی انتخاب موضوع می باشد، انتخاب و تنظیم موضوع تحقیق، از آن دست مسائل مهمی است که نیاز به تأکید بیشتر دارد، چون هیچ نوع فعالیت تحقیقی مثبتی را نمی توان صورت داد مگر آنکه موضوع آن از پیش مشخص، معین و روشن گردیده باشد، با توجه به همین ملاحظات است که انتخاب و تنظیم موضوع پژوهش را باید بدون شتابزدگی و در نهایت تعمق بررسی کرد با توجه به آشنایی و شناخت محقق از محیط و شرایط کاری در حوزه اماکن متبرکه رضوی مناسب دیدم تا موضوع مورد تحقیق را در حیطه فعالیت های خادمان و پیرامون آن انتخاب نمایم. نوع موضوع انتخاب شده تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی (Applied Research) و موضوع آن تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی این موضوع پس از پیشنهاد در مورخه ۱۴/۱۲/۸۷ در مورخه ۲۲/۱۲/۸۷ به تصویب استاد راهنما رسید و از مورخه ۲۰/۱/۸۸ و به طور پیوسته و مرحله به مرحله با مراحل تفصیلی اجرای یک طرح پژوهشی انجام گرفت. مقدمه و بیان اهمیت موضوع: مبنای نظری: در حال حاضر هر فردی به تناسب استعدادها و تواناییهای ذاتی خویش و یا به اقتضای شرایط اجتماعی و محیطی، برای تأمین معیشت خویش شغل خاصی را انتخاب می کند و هر شغل نیز اخلاقیات خاص خود را می طلبد، مسائل اخلاقی مورد نیاز یک کارمند بانک با مسائل اخلاقی مورد حاجت یک آموزگار یا استاد دانشگاه یا مسائل اخلاقی یک کارگر ساختمانی با مسایل اخلاقی یک مدیر فرودگاه متفاوتند. در این خصوص ویژگیها و خصوصیات اخلاق خادم رضوی بسیار متفاوت تر از بقیه می باشد و نیاز به شناخت و ارزیابی بیشتری است. مبنای تاریخی: اخلاق در قرآن کریم و روایتهای اسلامی و سیره معصومین علیه السلام و بزرگان اهمیت و جایگاه ارزشمندی دارد. در سوره شمس خدای متعال پس از چند سوگند می فرماید: (قد افلح من زکیها و قد خاب من دسیها) هر که نفس را پاک گردانید قطعا رستگار شد و هر که آلوده اش ساخت نومید شد. از پیامبر (ص) روایت شده است: (انما بعثت لایتمم مکارم الاخلاق) همانا مبعوث شدم تا مکارم اخلاقی را تکمیل کنم استاد شهید مطهری در کتاب تعلیم و تربیت اسلام در خصوص فلسفه اخلاق به چندین نظریه اشاره دارد که یکی از آن ها نظریه

کانت یا وجدان اخلاقی: کارهای اخلاقی توسط وجدان اخلاقی به انسان الهام می‌شود در حقیقت این کارها و سرشت و فطرت انسان را به کمال و سعادت دعوت می‌کند. اهمیت و جایگاه تحقیق: در حال حاضر نسل‌های جدید جامعه ما، شیوه‌های جدیدی از نگرش به آموزش، کتاب‌خوانی، خانواده، ازدواج، مذهب و گرایشهای سیاسی را تجربه می‌کند و در واقع نسل‌های جدید در حال تولید ارزش در این حوزه هستند. در جهان پیشرفته بلکه پیشرفته، امروز اخلاق اسلامی همه ابعاد زندگی اعم از مادی معنوی فردی و اجتماعی انسان را در بر می‌گیرد. مسئله اخلاق و ویژگیهای آن در کانون توجه بسیاری از اندیشمندان علوم اجتماعی قرار دارد یکی از مهم‌ترین علت‌های این پدیده تغییر پذیری بیشتر هویت‌های انسانی - اجتماعی در دنیای مدرن است در حالی که در بخش مهمی از تاریخ بشر ارزشها و هویت‌های انسانی - اجتماعی کمتر در معرض تغییر و دگرگونی بوده‌اند. شهر مقدس مشهد سالانه پذیرای زائران و ارادتمندان جهت تشریف به بارگاه منور حضرت رضا(ع) هستند و هر کدام با توجه به سلیقه مختلف، طیفها و طبقات مختلف جامعه نیازمند ارائه خدمات نوین و مطابق روز می‌باشد. در این تحقیق جهت استفاده از ویژگیهای اخلاق خادم رضوی و انواع خدمت و آئین در اماکن متبرکه رضوی که از جایگاه مهمی برخوردار شده است به تجزیه و تحلیل پرداخته می‌شود. چکیده: آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش، به طور فطری ارزشهای اخلاقی را درک می‌کند و به آن‌ها گرایش دارد، به همین روی پژوهشهای اخلاقی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اندیشمندان بوده است. اما امروزه توسعه تکنولوژیک جوامع صنعتی و پیچیده تر شدن روابط انسانی و نیز ظهور بحران‌های اخلاقی در اینگونه جوامع تحقیق و پژوهش را در ابعاد مختلف اخلاق بیش از پیش ضرورت بخشیده است. در این تحقیق، اخلاق خادم رضوی که محدوده فعالیت‌های خود را در حوزه‌های خاصی از زندگی فردی و اجتماعی قرار داده و با تطبیق، استدلالها، اصول و ارزشها در حوزه رفتارهای اخلاقی به ارزش‌گذاری آنها می‌پردازد و در ادامه انواع و آئین خدمت‌خادمان رضوی در اماکن متبرکه رضوی تشریح می‌گردد، در این مقاله از روش تحقیق زمینه‌ای (موردی) و تکنیک استفاده از پرسشنامه استفاده گردیده است. جمعیت آماری ما خادمان افتخاری در اماکن متبرکه رضوی با جمعیت ۴۶۲۳ نفر در بین ۵ نوع خدمت صورت گرفته است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۸ نفر استفاده گردیده است. فصل اول: طرح تحقیق طرح مسأله یا سؤال علمی: دردنیای بالنده، پوینده، جهت‌دهنده و رقابتی پژوهش، بعد از انتخاب موضوع و عنوان سازی مناسب تحقیق، قدم اساسی بعدی، تبیین و کالبد شکافی صحیح و دقیق مسئله است اگر محقق بداند دنبال چیست و درصدد پاسخگویی به چه چیزی است، جست و جوی منابع و تبیین مسئله کار آسانی خواهد بود. در این تحقیق با توجه به این که خادم رضوی مخصوص به حوزه فعالیت در مکان مشخص و آئین و نوع خدمت مختص به فضا و مکانی واحد می‌باشد در خصوص سؤال علمی یکی از نوع سؤالهای رابطه‌ای که آیا بین تاثیرات اخلاقی خادم رضوی و آئین و نوع خدمت در اماکن متبرکه رضوی با نحوه عملکرد و توسعه خدمت‌رسانی رابطه‌ای وجود دارد؟ که در ادامه این تحقیق بررسی می‌کند که آیا جایگاه و اهمیت اخلاق در بین خادمان رضوی در عملکرد خدمتی آنان تاثیر دارد؟ آیا الگوپذیری از مفاهیم بنیادی فضیلت‌های اخلاقی در بین خادمان رضوی نقش دارد؟ آیا خدمت در اماکن متبرکه تابع مقررات، آداب و رسوم و تشریفات خاصی صورت می‌گیرد؟ آیا انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی در خدمت‌رسانی مطلوب اثر دارد؟ بیان علت‌ها و اهداف تحقیق: یک تحقیق در بستر علم یا علوم مسأله‌ساز آن تحقیق صورت می‌گیرد. اما از دیگر سو علم خود در بطن جامعه رشد و نمو می‌یابد که به جامعه شناسی علم، متکفل بررسی همین رابطه میان جامعه و علم است. جامعه برای علم مسأله می‌سازد آن را به سوی نیازهای خود می‌راند و حتی بنا بر برخی نظریات در این حوزه، پاسخهای خاص را نیز براساس ساختار اجتماعی موجود فراهم می‌سازد و یا به سوی آن پاسخها رهنمون می‌گردد. بنابراین تحقیق هدفی دیگر نیز دارد و آن پاسخگویی به یک نیاز اجتماعی است. علمی که به نیازها و مسایل اجتماعی بی‌تفاوت باشد، به زودی از عرصه جامعه حذف می‌گردد و یا به گوشه عزلت و تاریکی رانده می‌شود. مردمان آن دسته از مقولات و انباشته‌های ذهنی را که بتوانند پاسخگوی مشکلات عملی

آنها در عرصه زندگی باشد، علم می‌نامند و این امر هدف علمی تحقیق را میسازد. آنچه هدف نظری یا کلی تحقیق پیش رو می‌باشد تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی می‌باشد. و در مقابل، اهداف عملی تحقیق یا اهداف جزئی آن شامل پاسخگویی به اهداف جزئی زیر که شامل: ۱- تعبیر جایگاه و اهمیت اخلاق نزد خادمان رضوی در افزایش سطح عملکرد خدمتی ۲- تدوین مفاهیم بنیادی و تاثیر گزار فضیلت‌های اخلاقی در بین خادمان رضوی ۳- تشریح انواع خدمت، مقررات و ضوابط مطابق با آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی ۴- انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی که منتج به خدمت رسانی مطلوب می‌گردد. تعیین فرضیه‌ها: ۱- فرضیه اصلی: بررسی تأثیرات تبیین اخلاق خادم رضوی فرضیه‌های فرعی ●: شناخت اهمیت و فضیلت‌های اخلاقی در راستای توسعه رفتار و عملکرد خدمتی خادم رضوی مؤثر است ●. لحاظ داشتن علوم اخلاقی - اجتماعی - روانشناسی در ارتقای تصمیم‌گیری‌های سازنده خادم رضوی نقش دارد ●. گسترش مناسبات و معاشرتهای اخلاقی در نزد خادمان رضوی در افزایش رضایتمندی مراجعان اثر دارد ●. ضرورت الگوپذیری همه جانبه از مفاهیم بنیادی فضیلت‌های اخلاقی در بین خادمان رضوی ۲- فرضیه اصلی: معرفی آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی فرضیه‌های فرعی ●: نقش مهم تفکیک انواع خدمت در سهولت پاسخگویی و خدمت رسانی مطلوب ●. انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی از ضروریات بشمار می‌رود ●. بیان شرح وظایف خدمه نقش بسیار سازنده‌ای در رشد و توسعه در سازمان و بهبود دیدگاه زائران به مجموعه را دارد ●. تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمت‌ها و تبادل اطلاعات و تجربیات بین کشیکها در توسعه خدمت رسانی شده و حتی منجر به ایده‌های جدید و متنوع و نهایتاً به کارآفرینی منجر شود. انواع فرضیه‌ها بر حسب فرم و شکل ظاهری: فرضیه‌های چندمتغیری ●: شناسایی فضیلت‌های اخلاقی، لحاظ داشتن علوم اخلاقی - اجتماعی و روانشناسی متغیر مستقل ۱ گسترش مناسبات و معاشرت‌های اخلاقی در توسعه خدمت رسانی و تصمیم‌گیریهای خادم متغیر مستقل ۳ متغیر وابسته رضوی مؤثر است ●. تفکیک انواع خدمت، انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی، تحکیم و ارتقاء، تعامل بین انواع خدمتها متغیر مستقل ۱ متغیر مستقل ۲ متغیر مستقل ۳ در توسعه خدمت رسانی و حتی منجر به ایده‌های جدید و کارآفرینی می‌شود. متغیر وابسته انواع فرضیه‌ها از نظر نوع رابطه بین متغیرها: ۱- فرضیه‌های جهت دار مستقیم: که مبین وجود رابطه احتمالی مستقیم بین متغیرها می‌باشد ●. بین ضرورت و اهمیت اخلاق و شناسایی فضیلت‌های اخلاقی ایمانی با تبیین اخلاق خادم رضوی رابطه مستقیمی وجود دارد ●. بین اطلاع رسانی انواع خدمت و شرح وظایف خدمه با شیوه خدمتگزاری، در اماکن متبرکه رضوی رابطه مستقیمی وجود دارد. ۲- فرضیه‌های جهت دار معکوس: که بیانگر وجود رابطه احتمالی معکوس بین متغیرها می‌باشد ●. عدم آشنائی وظایف اخلاقی خادم رضوی با نوع خدمت رابطه معکوس وجود دارد. ۳- فرضیه‌های جهت نامعلوم: فرضیه‌هایی هستند که رابطه علت و معلول بین متغیرها را بدون مشخص شدن نوع آن مطرح می‌سازند ●. بین میزان درآمد خادم رضوی با نوع خدمت ایشان رابطه‌ای وجود دارد. ۴- فرضیه‌های خنثی: عدم احتمال وجود رابطه بین دو متغیر را بیان می‌کند. بین نوع خودروی مورد استفاده خادم رضوی بانوع خدمت ایشان رابطه‌ای وجود ندارد. تعاریف و مفاهیم: در بحث بیان اخلاق خادم رضوی و نوع آئین خدمت در اماکن متبرکه رضوی واژگان و اصطلاحات بسیار زیادی با مقاصد مختلف و به مناسبات متنوعی بکار برده شده است. این واژگان به لحاظ مفهومی شباهت‌های بسیاری با همدیگر دارند، به همین جهت گاه‌ها به غلط به جای یکدیگر به کار می‌روند. ما در اینجا سعی کرده‌ایم تا با ارائه تعریفی از اصطلاحاتی که از نظر ظاهری به هم شبیه به نظر می‌رسند و در این حالت تفاوت مفهومی بسیاری با یکدیگر دارند پردازیم: الف - اخلاق: اخلاق جمع «خُلُق» است. خلق حالت و کیفیتی باطنی است که با چشم سر و حواس ظاهری دریافتنی نیست. هر خلق مقتضی رفتار خاصی است. کسی که صفت و خلق سخاوت را داراست به نیازمندان انفاق می‌کند و در سختی‌ها به دیگران کمک مالی می‌دهد. ب - محبت: محبت در لغت به معنای دوستی و علاقه است

که می‌توان آن را به طور کلی به محبت خود و محبت دیگران تقسیم کرد. آنچه از ویژگی‌های مؤمن به شمار می‌آید و در متون دینی بر آن تأکید نموده است محبت به خداوند و پس از آن محبت به پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) است. پ - مفهوم تسلیم بودن در برابر خداوند: تسلیم خدا بودن به معنای پیروی بی‌چون و چرا از دستورهای اوست که در متون دین آن را تعبد و عبادت می‌خوانند. ت - مفهوم خوف و رجا: ترس و امید یا خوف و رجا دو حالت نفسانی اند که در شرایطی خاص بر انسان عارض می‌شوند. هرگاه کسی بداند یا احتمال دهد در آینده امری ناخوشایند برای او رخ می‌دهد دچار ترس می‌شود و بر عکس اگر بداند یا احتمال دهد امری خوشایند برای او روی خواهد داد، حالت امیدواری بر او عارض می‌شود. ث) توکل: توکل در لغت به معنای واگذاشتن است. مؤمن امور خود را به خدا وا می‌گذارد، غیر خدا، مؤمن تنها به توانایی و لطف خداوند اعتماد و اطمینان دارد. ج) شکر: شکر در لغت به معنای شناخت نعمت و سپاسگذاری از نعمت دهنده است. شکر خدا نیز به معنای اعتراف به نعمت‌های خداوند سرپیچی نکردن از دستوره‌های او است. چ) صبر: صبر در لغت به معنای حبس کردن و بازداشتن است. بنابراین اگر کسی خود را از انجام کاری باز دارد صبر کرده است. ح) اخلاص: اخلاص در لغت به معنای پیراستن از آمیزه‌ها است. اخلاص آن است که مؤمن در انجام هر کاری قصد و نیت خود را از هر چیزی جز خداوند پیراسته کند. خ) اعتدال و میانه روی: حد وسط دو چیز را میانه می‌گویند. علمای اخلاق معتقدند هر کاری دو حد نهایی دارد: افراط و تفریط. اعتدال و میانه روی میانه افراط و تفریط است. د) احسان: احسان در لغت به معنای نیکی کردن است که بستگی به نوع کار فرد با دیگران دارد و به معنای انجام کار خوب بدون چشم داشت است. ذ) عدل: عدل آن است که نیکی را به نیکی و بدی را به بدی پاسخ دهیم. عدالت یعنی به حق حکم و داوری کردن - انصاف نیز مترادف عدل است. ر) امر به معروف و نهی از منکر: معروف در لغت به معنای «شناخته شده» است بنابراین هر رفتاری که در میان مردم رایج باشد معروف است - منکر نیز در لغت به معنای ناشناخته است و به معنای کلی‌تر امر به معروف عبارت است از ارشاد به راه‌های رشد و نجات بخش و نهی از منکر عبارت است از منع از آنچه با شریعت موافق نیست. ز) عفت: عفت در لغت به معنای بازداشتن نفس از کارهای ناپسند و زشت است و در علم اخلاق به حالتی نفسانی گفته می‌شود که بر اثر اعتدال قوه شهویه به وجود می‌آید و انسان را از افراط و تفریط در شهوت باز می‌دارد. ژ) سخن نیکو: سخن نیک، سخن راستی است که نه بیهوده است و نه پیامدی منفی دارد. س) عفو و گذشت: عفو، صفح، حلم، کظم غیظ و آزره‌هایی هستند با معانی نزدیک به هم، عفو به معنای بخشیدن خطای خطا کار و تنبیه نکردن او و معادل گذشت کردن در زبان فارسی است. ش) مفهوم همیاری در کارهای نیک: تعاون و همیاری، به معنای یاری کردن یکدیگر است. همیاری در کارهای نیک و همیاری نکردن در گناه و تعدی اساس سنت اسلامی است. ص) خدمت: انجام وظیفه در حرم مطهر رضوی و اماکن متبرکه در کمال اخلاص و ارادت و حسب ضوابط و ترتیبات خاص از سوی خدمه، خدمت نامیده می‌شود. ض) خدمه: کسانی که در روضه منوره و رواق‌های اطراف حرم مطهر و صحن‌ها و کفشداری‌ها خدمت می‌کنند و تشریفات، آداب و رسوم مقرر در حرم مطهر را انجام می‌دهند خدمه نامیده می‌شوند. خدام بر حسب مکان و نوع خدمت در یکی از گروه‌های زیر مفتخر به دریافت حکم می‌شوند: ۱- خادم ۲- فراش ۳- حافظ ۴- کفشدار ۵- دربان ط) کشیک: نگهبانی و خدمت شبانه روزی خدمه حرم مطهر است که از صبح روز خدمت شروع و به صبح روز بعد ختم می‌شود. ظ) سرکشیک، معاون کشیک خدام: به فردی اطلاق می‌شود که به موجب حکم تولیت عظمای آستان قدس رضوی به مدت سه سال منصوب می‌شود و مطابق آیین نامه خدمت می‌کند. سرکشیک‌های فراشان، دربانان و کفشداران به پیشنهاد اداره خدمه و صدور حکم از سوی معاون اماکن متبرکه و امور زائرین آستان قدس رضوی برای مدت سه سال منصوب می‌شوند. ع) ناظم کشیک: خادمی است که به پیشنهاد معاون اماکن متبرکه و امور زائرین و با حکم قائم مقام تولیت عظمای آستان قدس رضوی منصوب می‌شود و در نوبت کشیک خود وظایف تعیین شده را انجام می‌دهد. غ) صدر الحفاظ: از میان حفاظ آستان قدس رضوی یک نفر به موجب تولیت عظمای آستان قدس برای مدت سه سال به عنوان صدر الحفاظ منصوب

می شود. ف) خدمت فوق ضریح: غبارروبی و تعویض پوشش، گلدانها و جمع آوری نذورات فوق ضریح مطهر است که توسط سرکشیک و در غیاب وی توسط معاون کشیک همه روزه انجام می شود. ق) خطبه: مجموعه ای است مشتمل بر ستایش پروردگار و صلوات بر رسول خدا(ص) و ثنای ائمه اطهار(ع) و به ویژه حضرت رضا(ع) و حضرت قائم آل محمد(عج) که در مراسم تحویل و تحویل کشیک ها، سرکشیک یا معاون کشیک، خطبه را قرائت می کند، ولی در خطبه شب عاشورا و شب شهادت حضرت رضا(ع) طبق سیره معمول توسط یکی از مداحان اهل بیت(ع) با صدای بلند و آهنگین خوانده می شود. ک) صفه: عبارت است از حضور حفاظ، خدام و فراشان در دارالحفاظ و قرائت قرآن، مدح ۱۴ معصوم(ع) از منشآت خواجه نصیر الدین و خطبه در هر صبح و شام برابر آئین نامه. گ) لباس خدمت: لباس رسمی خدمت برای خادم، فراش، حافظ و کفشدار عبارت است از شلوار، لباس مشکی با یقه شکاری و برای دربان عبارت از کت و شلوار مشکی با یقه شکاری و کلاه مخصوص. ل) نشان خدمت: نشانی است مخصوص آستان قدس حاوی کلمه طیبه لا اله الا الله و بیانگر نوع خدمت در ذیل آن که برای خادم، فراش، حافظ و کفشدار در سمت چپ لباس و برای دربان جلو کلاه نصب می شود. م) درجات خدمت: عبارت است از رسمی، افتخاری، تشریفی ن) خدمت موروثی: انتقال خدمت است به ورثه و شامل خدمه رسمی می باشد. و) اکبر اولاد: به پسر بزرگتر براساس شناسنامه اطلاق می شود به شرط آنکه دارای رشد، تعهد و توان خدمتگزاری باشد. ه) حق دفن: استفاده از امتیاز دفن خدمه متوفی به صورت رایگان در حوزه اماکن متبرکه است به شرط داشتن شرایط لازم. ی) نایب: کسی است که به جای یکی از خدمه رسمی یا افتخاری برابر آئین نامه برای خدمت معرفی می شود. موانع و محدودیت های تحقیق: ۱- با توزیع ۳۰۸ پرسشنامه تعداد ۲۶۵ پرسشنامه بازگشت ۲- عدم همکاری بعضی از خادمان رضوی مبنی بر این که نیاز به همکاری آنها در گروه هماهنگی با مسوولین و مقامات بالاتر می باشد. ۳- گروهی از آزمودنیها تمایل به انجام مصاحبه در خارج از اماکن متبرکه رضوی را داشتند و روش پرسشنامه را صحیح نمی دانستند با توجه به وسعت فضایی و زمانی از روش پرسشنامه به لحاظ زمان و دسترسی صحیح اطلاعات استفاده شد. فصل دوم: پیشینه تحقیقمرووری بر منابع موجود در تحقیقات گذشته: در ارتباط با هر موضوع تحقیقی، منابع و تحقیقات مختلفی ممکن است وجود داشته باشد، محقق می تواند با توجه به مراجع دسترسی اطلاعات، منابع مرتبط با موضوع تحقیق خود را مشخص کند و از آنها استفاده لازم را ببرد در خصوص اخلاق و معیارهای اخلاقی تحقیقاتی بسیار زیاد صورت گرفته است. با توجه به اینکه تبیین اخلاق خادم رضوی و آیین و انواع خدمت منحصر به مکان مشخصی می باشد سعی شده است خصوصیات و ارزشهای اخلاقی انسانی در سطحی بالاتر در بین خادمان رضوی تسری و لحاظ گردد در این خصوص مطالعات اجمالی در تدوین مقاله داشته که به آن ها در ذیل اشاره می شود: ۱- اخلاق اسلامی (مبانی و مفاهیم)، محمد داودی، تهران، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم، دفتر نشر معارف ۱۳۸۷.۲- آئین زندگی (اخلاق کاربردی)، احمد حسین شریفی، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم، دفتر نشر معارف، ۱۳۸۴. ۳- آشنایی با اخلاق اسلامی - محمد حسن حائری (یزدی) - مشهد: بنیاد پژوهشهای اسلامی - ۱۳۸۶ - ۴- تعلیم و تربیت در اسلام، مرتضی مطهری، تهران، صدرا، شانزدهم، ۱۳۶۷. ۵- آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی. اختصاصی آستان قدس رضوی که در جلسه مورخ ۸/۶/۸۳ هیأت امنا به تصویب مقام منبع تولید عظمای آستان قدس رسید. مبانی نظری: بسیاری از دانشمندان و علمای اسلام در خصوص علم اخلاق و فضایل و ویژگیهای آن به نقد و بررسی پرداخته اند. در بین دیدگاه ها از متفکران بزرگ چون خواجه نصیر الدین طوسی. ملا احمد نراقی و شهید مطهری نکاتی ذکر می شود خواجه نصیر الدین طوسی: خواجه نصیر در کتاب اخلاق ناصری صفحه ۱۴ در تعریف علم خود از علم اخلاق نقش شناخت را برجسته کرده و می گوید: علمی است که به آن که نفس انسان چگونه خلقی اکتساب تواند کرد که جملگی احوال و افعال که به اراده او از او صادر می شود جمیل و محور بود. ملا احمد نراقی در کتاب معراج السعاده: در بیان فایده اخلاق گفته است فایده علم اخلاق پاک ساختن نفس

است از صفت های رذیله و آراستن آن به ملکات جمیله که از آن به تهذیب اخلاق تعبیر می شود. شهید مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام: آن ها که پیشنهاد اخلاق می کنند می دانیم دو دسته هستند. یک دسته اساس اخلاقتان بر خودخواهی و خودپرستی است، بر تقویت خود است، بر تنازع بقا است، بر طرفداری از خود است، یک رکن و یک اساس بیشتر برای اخلاق قائل نیستند و آن، کوشش برای حفظ حیات شخصی است. پایه اخلاق آنها «خودی» است. مثل اخلاقی که مثلاً نیچه پیشنهاد می کند، و حتی اخلاق کمونیستی هم چنین اخلاقی است نمی تواند غیر از منافع - آن هم منافع شخصی باشد یعنی مبنای فلسفی کمونیسم این امکان را به ما نمی دهد که اخلاق خودش را توسعه بعد و از مبنای خودی یک درجه بالا-تر برود. از این ها که بگذریم سایر روشهای اخلاقی و تربیتی که در دنیا هست کلماتی را به وجود آورده و فضائل را اصطلاح کرده اند تحت عنوان فضائل اخلاقی مثل عدالت، راستی، امانت و غیره؛ تمام این اخلاق ها یک نوع مبارزه با خودی است وقتی که بشر می گوید راستگو باش و دروغ نگو، یعنی آنجا که منفعت شخصی هست، به خاطر منفعت شخصی راستی را از دست نده. راستی یک نوع پا روی «خود» گذاشتن است. همین طور است وقتی به بشر می گویند نفاق نداشته باش، دزدی نکن، به عدالت پایبند باش، انصاف داشته باش، مساوات را رعایت کن، همه این فضائل که فضائل اخلاقی گفته می شود یک نوع مبارزه کردن با خودی است. فصل سوم: روش انجام تحقیق جمعیت آماری: جمعیت آماری در این تحقیق خدمتگزاران افتخاری در بارگاه حضرت رضا(ع) می باشند با توجه به اطلاعات آماری ۴۶۲۳ نفر که در ۵ نوع خدمت که ۹۷۰ نفر خادم - ۱۹۰۹ نفر کفشدار - ۴۹۷ نفر فراش - ۵۷ نفر حافظ - ۱۱۹۰ نفر دربان می باشند. حجم نمونه و شیوه نمونه گیری: روش نمونه گیری با توجه به این که جامعه آماری مورد استفاده خادمان اماکن متبرکه رضوی بوده، متجانس بوده و همگی مرد هستند از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. که پس از نمونه گیری تصادفی ۳۰۸ نفر استخراج گردید. روش تحقیق: روش مورد استفاده در این تحقیق، روش تحقیق زمینه ای (موردی) است با توجه به منحصر بودن رضوی در موقعیت و مکان مشخص و واحد، اطلاعات جمع آوری از نوع تحقیقات موردی یا Case study به عمل آمد. در این تحقیق از تکنیک استفاده از پرسشنامه استفاده شده است. در بررسی و جمع آوری داده ها به این ترتیب عمل شده که در مرحله اول یکسری اطلاعات از طریق اسناد و منابع نوشتاری، شنیداری و دیداری با استفاده از منابع کتابخانه ای مورد استفاده شد و در ادامه از تکنیک پرسشنامه استفاده شد به این ترتیب عمل شد که پس از یافتن فرد در حوزه اماکن متبرکه رضوی بر حسب نوع خدمت خادم، حافظ، فراش کفشدار، دربان پرسشنامه به وی تحویل می گردد تا آن را کامل نماید و سپس در تاریخ معینی از آن فرد تحویل گرفته می شود در طرح سؤالات پرسشنامه از سؤالات بسته استفاده شده است. روایی و پایایی: پس از تهیه و تدوین پرسشنامه ابتدا یک نمونه کوچک اجرا شده و مطالعه مقدماتی pilot _ study و سپس به پنج نفر از مسؤول کشیک دربانها، کفشدارها، حافظ و خادم و همچنین جهت تایید نهایی خدمت استادراهنما جهت تعیین اعتبار نشان دادیم و مواردی را اصلاح نمودیم. جهت پایایی زمان و شرایط تکمیل پرسشنامه برای همه نمونهها یکسان قرار داده شد. فصل چهارم تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق جدول شماره ۱: نیاز به شناخت اخلاق در توسعه رفتار و عملکرد خدمتجنس نوع خدمت بین سنین ۳۰ تا ۴۰ سن ۴۱ تا ۵۰ سن ۵۱ تا ۶۰ ۶۱ سال به بالا جمع خادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳ فراش ۴ ۲۸ ۱۷ ۳ ۵۲ حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸ کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵ ۸۳ دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸ نمودار شماره ۱: نیاز به شناخت اخلاق در توسعه رفتار و عملکرد خدمتی خادم رضوی موثر است تحلیل شماره ۱: شناخت اخلاق راه شناسایی استعداد های گوناگون انسان و فضایل و رذایل روحی آدمی را نشان می دهد. همچنین شیوه ایجاد تعادل میان امیال گوناگون را می شناساند. با توجه به جدول و نمودار شماره ۱ با توجه به فرضیه و پرسشهایی که در خصوص لزوم همه جانبه شناخت اخلاق در توسعه عملکرد خدمتی صورت گرفته شد اکثر خادمان بر صحت این فرضیه اعمال نظر داشتند. جدول شماره ۲ لحاظ داشتن اخلاق در ارتباط تصمیم گیری خادم رضوی نوع علمنوع خدمت علوم اخلاقی علوم اجتماعی علوم روانشناسی هر ۳ مورد

جمع‌مخادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳ ۲۸ ۱۷ ۳ ۵۲ حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸ کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵

۸۳ دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸ نمودار شماره ۲: لحاظ داشتن علوم اخلاقی - اجتماعی - روانشناسی در ارتقاء تصمیم‌گیری‌های سازنده خادم رضوی اخلاق است که علم و فن آوری و تکنولوژی را در راستای خواست خدای متعال و خدمت به بندگان خدا و پرهیز از به کارگیری آن در راه ارضای تمایلات و خواسته‌های شهوانی انسانهای لجام گسیخته، سمت و سو و جهت می‌دهد. تحلیل شماره ۲: دانشی که در مسیر رستگاری، راهنمای انسان است تا در سایه تعالیم حیات بخش اسلام و در راستای شکوفایی استعدادهای درونی برای نیل به آن غرض اصلی رهنمونش باشد، دانش اخلاق اسلامی است با توجه به لحاظ داشتن سه علوم اخلاق، اجتماعی و روانشناسی با توجه به جمع و کسر اطلاعات از ۵ نوع خدمت استنباط شد که یادگیری هر سه علم در بهبود خدمت رسانی و با زائران اهمیت بسزائی دارد و طبق آمار فوق لحاظ داشتن علوم روانشناسی بالاخص روانشناسی با زائر با توجه به اینکه در برخوردهای روزمره خادمان، زائرین اولین و مهمترین مخاطبان مجموعه زیارتی و خدماتی محسوب می‌شوند این علم روانشناسی جایگاه بیشتری نسبت به سایر علوم دارد. جدول شماره ۳: لزوم گسترش مناسبات اخلاقی در افزایش رضایتمندی مراجعات جنس نوع خدمت بین سنین ۳۰ تا ۴۰ سن ۴۱ تا ۵۰ سن ۵۱ تا ۶۰ ۶۱ سال به بالا جمع‌مخادم ۴

۱۲ ۶ ۱ ۲۳ ۱۹ ۳۱ ۱ ۵۲ حافظ ۳ ۲۶ ۱۷ ۲ ۴۸ کفشدار ۲ ۳۸ ۳۴ ۹ ۸۳ دربان ۲۷

۳۹ ۲۹ ۷ ۱۰۲ ۳۰۸ نمودار شماره ۳: گسترش مناسبات اخلاقی در نزد خادمان رضوی در افزایش رضایتمندی مراجعان اثر دارد تحلیل شماره ۳: مناسبات و معاشرتهای اخلاقی خادمان رضوی نه تنها باید در حیطه فعالیت خدمتی و کاری جهت زائرین باشد بلکه در کلیه معاشرتها و مناسبات اخلاق در خارج از حوزه اماکن متبرکه رضوی لحاظ دارد. با توجه به اینکه زائرین حرم رضوی در پی کسب امنیت و آسودگی خاطر و سهولت در خدمت رسانی می‌باشد افزایش سطح آگاهی و گسترش اخلاق از طریق آداب و مراودات روزانه بر این موضوع افزایش رضایتمندی مراجعان صحنه گذاشته است با توجه به میانگین آزمودنیها که بین سطوح دیپلم و فوق دیپلم بر موضوع گسترش معاشرات اخلاقی صحنه گذاشته است. جدول شماره ۴: لزوم الگوپذیری از مفاهیم بنیادی اخلاق در خادم رضوی درجه کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمع‌مخادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳ ۲۸

۱۷ ۳ ۵۲ حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸ کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵ ۸۳ دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸ تحلیل شماره ۴: منظور از مفاهیم بنیادی و عام اخلاقی مفاهیمی هستند که به حوزه‌های خاص اختصاص ندارند و هم حوزه‌های اخلاقی را در بر می‌گیرند با توجه به اینکه خادمان رضوی منحصر به مکان واحد و مشخصی تعریف ارائه خدمت می‌نمایند لحاظ داشتن کلیه مفاهیم بنیادی اخلاقی در آنها امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. با توجه به کسب اطلاعات از طریق پرسشنامه بیش از ۹۵٪ در قالب ۵ نوع خدمت مختلف از جایگاه و مراتب مفاهیم بنیادی اخلاقی از جمله محبت، تسلیم بودن در برابر خداوند، توکل، صبر، اخلاص، میانه روی و امر به معروف و نهی از منکر و..... برخوردار است با آموزشهای بیشتر و تداوم آموزشهای کوتاه مدت درون سازمانی و لزوم جلسات کارشناسی بیشتر به این امر مهم ۱۰۰٪ دست یابیم. جدول شماره ۵: شیوه تفکیک انواع خدمت درجه یا کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمع‌مخادم ۱۸ ۴ ۱ ۰ ۲۳ ۳۸ ۱۱ ۳

۰ ۵۲ حافظ ۳۸ ۸ ۲ ۰ ۴۸ کفشدار ۶۹ ۱۰ ۴ ۰ ۸۳ دربان ۸۴ ۱۳ ۵ ۰ ۳۰۸ نمودار شماره ۵

شیوه تفکیک انواع خدمت تحلیل شماره ۵: با مشاهده از جدول و نمودار شماره ۵ با توجه به شیوه تفکیک خدمت در اماکن متبرکه رضوی تحت بررسیها و کارشناسیهای مختلفی که توسط کارشناسان زبده در امر خدمت رسانی و همچنین مسئولین محترم آستانقدس که تمامی هم و غم خود را معطوف به خدمتگزاری شایسته در خور زائرین عزیز نموده اند تقسیم بندی خدمت بر مبنای ۵ نوع خدمت که با آئین نامه خدمتی در اماکن متبرکه رضوی که با نظر هیئت امانا و تصویب مقام منبع تولید عظمای آستانقدس رضوی رسیده است، این امر تاثیر داشته است. در آمار فوق تعداد ۱۵ نفر از آزمودنیها شیوه یا تفکیک را متوسط اعلام کرده اند

که جای بسی تأمل است که البته این در خصوص اینکه پاسخهای ما چهارگزینه ای بوده و یا حتی زمان کافی در اختیار نداشته اند این را اعلام نموده اند در حالیکه در بقیه موارد نظر افراد بسار عالی صورت گرفته که در مقابل این اعداد کوچک لطمه ای به ارزش و ثبات کار نمی آورد. جدول شماره ۶: لزوم تحکیم و ارتقاء تعادل بین انواع خدماتها در توسعه خدمت رسانی و کارآفریندردجه یا کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمع‌خادم ۰ ۱۲ ۳ ۸ ۲۳ فراش ۰ ۳۶ ۶ ۱۰ ۵۲ حافظ ۰ ۳۷ ۲ ۹ ۴۸ کفشدار ۳ ۶۴ ۵ ۱۱ ۸۳ دربان ۸ ۵۳ ۵ ۳۶ ۱۰۲ ۳۰۸ نمودار شماره ۶: تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدماتها در توسعه خدمت رسانی و کارآفرینی موثر است تحلیل شماره ۶: در مجموعه های فرهنگی - زیارتی همیشه باید بنا بر این موضوع گذاشته شود که نباید در اکثر اوقات خدمت رسانی را در سطح عالی و بهینه تعریف نمائیم. نگرش تمامی ما و مسئولین آستان قدس رضوی باید معطوف به این مسئله باشد که نقاط ضعف در امر خدمت رسانی محسوس می باشد و درصدد باشیم تا این کاستی و ضعف را به حداقل رسانیده شود با توجه و تحلیل آمار و نمودار فوق تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمت در حد عالی و مطلوب نمی باشد و شاید این جزء فرضیه های رد شده محسوب شود اما اگر خواسته باشیم درصدد خدمت رسانی بهینه و در سطح استاندارد و مطلوب باشیم باید کاستی ها را پذیرفته و در صدد اصلاح باشیم در این خصوص چندین راه حل و راهکار را می توان در نظر گرفت که یکی می تواند تشکیل کارگروههایی متشکل از نمایندگان ۵ نوع خدمت بوده و در راستای توسعه خدمت رسانی و کار آفرینی تبادل افکار و عقاید صورت گیرد. فصل پنجم: خلاصه و نتیجه گیری فلاسفه و اندیشمندان حتی پیروان مکتبهای مادی نیز هر یک با بینش و اهداف خاص خود از تربیت و اخلاق سخن گفته و اصول و روشهایی را برای آن ارائه داده اند که این خود بیانگر اهمیت و سرنوشت ساز بودن این مسأله برای انسان در هر شرایط و همه جوامع است. نتیجه گیری در این تحقیق در جهت پرسشهای مطرح شده در آغاز تحقیق است که جایگاه و اهمیت اخلاق و الگو پذیری از مفاهیم بنیادی فضیلتهای اخلاقی در عملکرد خدمتی خادمان تأثیر داشته و خدمت در اماکن متبرکه رضوی تابع مقررات و آداب و رسوم خاص بوده و انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی در خدمت رسانی مطلوب اثر دارد. و نتیجه دیگر اینست که حضرت رضا علیه السلام را همچون سایر امامان معصوم به عنوان بهترین الگو برای همه اقشار جامعه معرفی نمود. حضرت با رفتارهای سازنده خویش درسهایی چون برابری و برادری و نیز رعایت کردن حقوق دیگران و همچنین عبادت خالصانه خداوند و اینکه هیچگاه از خداوند مأیوس و ناامید نشویم و ما نیز با کسب استعدادهای خود در زمینه های علمی در شکوفا شدن استعدادهایمان کوشش نمائیم و در نتیجه از آن برای خدمت به جامعه و خلق استفاده کنیم. ارائه پیشنهادات: ۱- لزوم آموزشهای بیشتر و شناخت روز افزون فضیلتهای اخلاقی در بیشتر خادمان رضوی در همه کشیکها ۲- تداوم آموزشهای کوتاه مدت سازمانی و برون سازمانی در خصوص افزایش سطح آگاهیهای خادمان ۳- توجه بیش از حد به امر آموزش علوم اخلاقی - اجتماعی و بالاخص روانشناسی که مورد اخیر روانشناسی برخورد با زائرین مد نظر می باشد. ۴- لزوم جلسات کارشناسی بیشتر حداقل بصورت ماهیانه در جهت حفظ و ارتقاء بیش از پیش تعامل بین کشیکها ۵- استفاده از نظرات جمعی به خصوص استفاده از پیشنهادات و انتقادات زائرین در خصوص بهبود رفتارهای خدمتی و توسعه و ارتقاء خدمت ۶- ایجاد و تحکم بیشتر با مجموعه های فرهنگی و نظارتی در خصوص امر خدمت رسانی از قبیل سازمان تبلیغات اسلامی و اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی و..... ۷- تشکیل کارگروههایی متشکل از نمایندگان انواع خدماتهای موجود در اماکن متبرکه رضوی و ایجاد تبادلهای فکری - عقیدتی و خدمتی و آسیب شناسی کلیه موارد خدمتی و حتی اینکه در جزئی ترین موارد نقص و کاستیها اظهار نظر و راهکار تهیه گردد. فصل ششم: پیوستها، منابع و مأخذ برخی دیگر از مفاهیم و فضیلتهای اخلاقی خادم رضوی: رضا: یعنی انسان در مسیر سیر و سلوک به مرتبه ای برسد که بکوشد خدا از او راضی باشد و از مقدرات الهی راضی باشد. توحید: این مقام از تسلیم بالاتر است، زیرا انسان در مقام تسلیم خود را مالک خود می داند و برای خود وجودی قائل است که آن را تسلیم خدا می کند. قناعت: یعنی اکتفا و

راضی بودن به اندک از متاع دنیا تواضع: یکی از خصلتهای بسیار ارزشمند و از راههای تهذیب نفس و تربیت اخلاقی است. پیداست انسان فروتن می تواند از برکات تعلیم و تربیت در جامعه برخوردار شود. شرح وظایف خدمه در حرم مطهر، رواق ها، صحن ها و کفشداری ها به شرح زیر است: الف- حفظ پاکیزگی و طهارت در اماکن متبرکه، روضه منوره رواق ها و صحن ها. ب- حضور در رواق های دار الحفاظ و دارالسعاده و شرکت در مراسم صفا و خطبه صبح و شام. ج- حفظ نظم و تأمین آرامش در رواق ها، صحن ها و کفشداری ها و اماکن متبرکه و ارائه تذکرات و راهنمایی های لازم به زائران با رعایت احترام و اخلاق اسلامی. د- برف روبی صحن ها و بام حرم مطهر و اماکن متبرکه. ه- خدمت فوق ضریح مطهر، و قفل کردن درهای حرم مطهر به هنگام شستشو و مواقع خاص. و- شرکت در مراسم خطبه شب عاشورا، شب شهادت حضرت رضا علیه السلام و شام غریبان. ز- حضور در مراسمی که شرکت خدمه در آن ضروری به نظررسد، و به طور شفاهی یا کتبی به آنان اعلام یا ابلاغ شود. ح- امضای دفاتر حضور و غیاب در اوقات مقرر. ط- دریافت کفش زائران و تحویل آن به ارائه دهنده پلاک با نهایت ادب و احترام. گ- گزارش لیست خدمه به تفکیک درجه‌دیف نوع خدمت خادم کفشدار فراش دربان دربان ویژه حافظ خادم مسجد

گوهرشاد جمع ۱ رسمی ۱۹۱ ۰ ۷۸ ۱۳۳ ۰ ۲۱ ۰ ۴۲۳۲ رسمی غیر موروثی ۱۵ ۰ ۱ ۰ ۴ ۰ ۰ ۰
 ۲۰ ۳ افتخاری ۴۶۲ ۱۲۷۹ ۱۱۳ ۶۰۶ ۰ ۶ ۰ ۲۴۶۶۴ افتخاری م. گ ۰ ۰ ۰ ۰ ۱ ۰ ۱ ۰ ۴۲ ۴۴۵
 تشریف ۲۶۰ ۵۴۸ ۳۰۵ ۲۴۱ ۱۲۴ ۲۴ ۰ ۱۵۰۲۶ تشریف آزمایشی ۰ ۳۸ ۰ ۴۱ ۰ ۰ ۰ ۸۴۷
 آزمایشی ۰ ۴۴ ۰ ۴۰ ۰ ۵ ۰ ۸۴ جمع ۹۲۸ ۱۹۰۹ ۴۹۷ ۱۰۶۶ ۱۲۴ ۵۷ ۴۲ ۴۶۲۳ پرسشنامه محقق:

حمید رضا ضمیری دانشجوی رشته روابط عمومی مرکز آموزش علمی کاربردی آستان قدس رضوی موضوع تحقیق: تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضویهدف تحقیق: بررسی تاثیرات تبیین فضیلت های اخلاقی خادم رضوی و معرفی آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضویجناب آقای: سن:

میزان تحصیلات: با تشکر و امتنان فراوان از حسن همکاری و مساعدت جنابعالی در خصوص اهمیت پاسخگویی به سوال های ذیل، اینجانب با کمال صداقت تاکید فراوان خویش را به محرمانه ماندن اطلاعات، اعلام کرده و اینکه پاسخهای سازنده جنابعالی ما را در ارائه تحقیق سودمند یاری خواهد کرد. ۱- شناخت اهمیت اخلاق نزد خادم رضوی را تا چه حد در توسعه رفتار و عملکرد خدمتی می دانید؟ عالی خوب متوسط

۲- لحاظ داشتن چه علمی را در ارتقاء تصمیم گیریهای خادم رضوی مناسب می دانید؟ علوم اخلاقی علوم اجتماعی روانشناسی همه موارد ۳- گسترش مناسبات و معاشرتهای اخلاقی در خادم رضوی در افزایش رضایتمندی چه اثری دارد؟ عالی خوب متوسط ضعیف ۴- الگوپذیری از مفاهیم بنیادی اخلاقی در بین خادم رضوی را چگونه می بینید؟ عالی خوب متوسط ضعیف ۵- نظر شما در خصوص کیفیت تفکیک انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی چه می باشد؟ عالی خوب

متوسط ضعیف ۶- تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمتها را در توسعه خدمت رسانی و حتی کارآفرینی به چه صورت است؟ عالی خوب متوسط ضعیف منابع و مآخذ: ۱- اخلاق اسلامی (مبانی و

مفاهیم)، محمد داودی، تهران، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم، دفتر نشر معارف، ۱۳۸۷.۲- آئین زندگی (اخلاق کاربردی)، احمد حسین شریفی، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم، دفتر نشر معارف، ۱۳۸۴.۳- آشنایی با اخلاق اسلامی، محمد حسن حائری (یزدی)، مشهد، بنیاد پژوهشهای اسلامی، ۱۳۸۶.۴- تعلیم و تربیت در اسلام، مرتضی مطهری، تهران، صدرا، شانزدهم، ۱۳۶۷.۵- آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی، اختصاصی آستان قدس رضوی که در جلسه مورخه ۱۳۸۳/۶/۸ هیأت امناء به تصویب مقام

منبع تولید عظمای آستان قدس رضوی رسید .

تناسب شخصیتی دانشجویان پرستاری

برای تحصیل و کار در این حرفه محسن ادیب حاج باقری، منصور دیانتی مقدمه. ریزش زیاد دانشجویان پرستاری و بی میلی بسیاری از پرستاران برای تداوم اشتغال در این حرفه، توجه صاحب نظران را به ضرورت در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی افراد در هنگام گزینش برای این رشته، جلب نموده است. با توجه به فقدان مطالعه قبلی در زمینه میزان تناسب شغلی شخصیتی دانشجویان پرستاری در ایران، این مطالعه با هدف تعیین خصوصیات شخصیتی دانشجویان جدیدالورود پرستاری و بررسی تناسب آن برای تحصیل و کار در این حرفه انجام شد. روش‌ها. پژوهش به صورت توصیفی در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران، کاشان و یکی از واحدهای دانشگاه آزاد صورت گرفت. انتخاب نمونه به صورت آسان انجام شد و ۵۲ نفر از دانشجویان جدیدالورود سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ با استفاده از پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج. شصت و سه و پنج دهم درصد از دانشجویان مؤنث و ۵/۳۶ درصد مذکر و دارای میانگین سنی $22 \pm 2/1$ سال بودند. براساس نتایج به دست آمده، ۲/۴۴ درصد از دانشجویان به لحاظ شخصیتی خصوصیات مناسب برای حرفه پرستاری نداشتند. ۷۷ درصد از دانشجویان اظهار داشتند که در موقع انتخاب رشته اطلاعات کمی در مورد آن داشته‌اند. بحث. نزدیک به نیمی از دانشجویان پرستاری، به لحاظ بارزترین خصوصیات شخصیتی با خصوصیات لازم برای حرفه پرستاری سازگاری نداشتند. پیشنهاد می‌شود که از آزمون‌های شخصیت و تست‌های رغبت‌سنج برای انتخاب بهترین دانشجویان از میان افرادی که صلاحیت‌های علمی و استعداد تحصیلی خوبی را نشان داده‌اند، برای تحصیل در رشته پرستاری استفاده شود. واژه‌های کلیدی. خصوصیات شخصیتی، دانشجویان پرستاری، حرفه پرستاری، اشتغال، تحصیل. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳؛ ۴(۱۲): ۵-۱۱ مقدمه هر حرفه‌ای، بسته به نوع تولیدات یا خدماتی که ارائه می‌دهد، نیاز به فراگیری دانش، مهارت و نیز ویژگی‌های خاص فردی دارد. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگی‌های فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی مبذول نگردد، سازگاری فرد با آن شغل دچار مشکل خواهد گردید (۱). امروزه، برای گزینش افراد و دادن اجازه ورود به بسیاری از حرفه‌ها، از آزمون استفاده می‌شود. در ایران نیز، هر ساله آزمون ورودی دانشگاه‌ها برای تعیین صلاحیت افراد، برای ورود به دوره‌های آموزشی و مشاغل مختلف برگزار می‌شود. به نظر می‌رسد که چند پیش فرض اساسی برای انتخاب دانشجویان برای رشته‌های مختلف وجود دارد که شامل مواردی از قبیل: «داوطلبان در تعیین رشته به علائق، توانایی‌ها، خصوصیات روحی و جسمی خود و تناسب آن با شغل کاملاً توجه می‌کنند»، «انتخاب یک رشته توسط داوطلب نشانگر شناخت او از آن رشته است»، «از روی نمرات کسب شده در آزمون، می‌توان صلاحیت افراد را برای حرفه‌های مختلف شناسایی کرد»، «هر فرد که نمره بالاتری در آزمون کسب نماید، دارای صلاحیت برای حرفه‌های پراهمیت‌تر و حساس‌تر است»، می‌شود. با توجه به اینکه شرکت در آزمون و انتخاب رشته، آزاد و داوطلبانه است، انتظار می‌رود که افراد، دارای انگیزه کافی برای تحصیل در آن رشته بوده و پس از اشتغال در آن، خدمات با کیفیتی را ارائه دهند. متأسفانه، گزارشات نشان می‌دهد که بسیاری از دانشجویان پرستاری در مدت تحصیل، دارای انگیزه کافی نیستند، تمایل پرستاران برای اشتغال در این حرفه کاهش یافته، و با وجود افزایش تعداد پرستاران در سطوح کارشناسی ارشد و دکترا، نه تنها کیفیت خدمات پرستاری به موازات آن افزایش نیافته، بلکه به نظر می‌رسد کاهش هم یافته باشد (۳ و ۲). عوامل مختلفی، از جمله: اشکال در گزینش دانشجو، روش‌ها و محتوای تدریس و نیز چگونگی ارزیابی دانشجویان می‌تواند در این مشکل نقش داشته باشد (۴). هدف از برگزاری آزمون، گزینش مناسب‌ترین افراد برای یک رشته یا حرفه است. این امر هنگامی به بهترین وجه تحقق می‌یابد که افرادی برای ورود به یک حرفه انتخاب شوند که ویژگی‌های آنها با خصوصیات آن حرفه سازگاری داشته باشد (۵). مروری بر چگونگی

پذیرش دانشجو در رشته پرستاری در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که این مسأله مورد غفلت قرار گرفته است. در اسلوانی، تنها داشتن دیپلم دبیرستان برای پذیرش دانشجوی پرستاری کافی است (۶). مدارس پرستاری امریکا نیز از آزمون‌های همانند سایر رشته‌ها و یا از آزمون‌های استعداد، و در برخی از موارد، از آزمون‌های معلم‌ساخته که صرفاً توانایی‌های لازم برای کسب پیشرفت تحصیلی را می‌سنجند، برای گزینش داوطلبان استفاده می‌کنند (۷ و ۳). در ایران نیز، آزمون سراسری، صرفاً به سنجش اطلاعات نظری و استعداد تحصیلی داوطلبان می‌پردازد، در حالی که هم شرایط تحصیل و هم شرایط کار پرستاری با سایر رشته‌ها متفاوت است. به دلیل همین تفاوت، در سال‌های اخیر، محققان تأکید نموده‌اند که لازم است افرادی برای تحصیل در این رشته انتخاب شوند که علاوه بر آمادگی و استعداد تحصیلی، درجاتی از ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی متناسب با این حرفه را داشته باشند. از این رو، استفاده از آزمون‌هایی که علاوه بر استعداد تحصیلی، سنجش شخصیت را نیز شامل گردد، پیشنهاد نموده‌اند (۷ تا ۱۰). بررسی مشاغل مختلف و شرایط محیط کار آنها، و تعیین خصوصیات شخصیتی لازم برای این مشاغل، نشان می‌دهد که حرفه پرستاری نیاز به شخصیتی اجتماعی دارد، اگرچه درجاتی از خصوصیات شخصیتی جستجوگر و هنری نیز لازم است (۱). با توجه به اهمیت گزینش صحیح از میان داوطلبان ورود به حرفه پرستاری و فقدان مطالعه قبلی در این زمینه در ایران، این مطالعه با هدف تعیین خصوصیات شخصیتی دانشجویان جدیدالورود پرستاری و بررسی تناسب آن برای تحصیل و کار در این حرفه انجام شده است. امید است نتایج آن بتواند به عنوان گامی در راه ارتقای خدمات پرستاری و افزایش رضایت حرفه‌ای شاغلین در این حرفه و مددجویان آنها مفید واقع گردد. روش‌ها پژوهشی توصیفی در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و کاشان و یکی از دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است. انتخاب دانشکده‌ها بر اساس تفاوت رتبه آنها و در نتیجه تفاوت رتبه دانشجویان پذیرفته شده در آنها انجام شد. به این ترتیب، کوشش شد تا نمونه پژوهش، نماینده‌ای از جامعه بزرگتر پذیرفته‌شدگان در رشته پرستاری باشد. انتخاب نمونه در محل‌های پژوهش، به صورت آسان انجام شد. به این ترتیب که کلیه دانشجویان جدیدالورود پرستاری که برای نیم‌سال اول سال تحصیلی ۸۱-۸۰ در دانشکده‌های مذکور ثبت نام نموده بودند، به عنوان واحد پژوهش تلقی گردیدند (N=۵۰۹۰، نفر تهران، ۲۰ نفر کاشان، ۲۰ نفر آزاد). برای جمع‌آوری داده‌ها، در هر یک از محل‌های پژوهش، پژوهشگر با هماهنگی قبلی با مدرس مربوطه، در یکی از جلسات درسی اولین یا دومین ماه تحصیل دانشجویان نامبرده شرکت کرد و پس از بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه برای شرکت در تحقیق، به معرفی پرسشنامه و توضیح درباره نحوه تکمیل آن پرداخت و نیز توضیحاتی را درباره ویژگی‌های بارز هر یک از تیپ‌های شخصیتی اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر ارائه داد. آن گاه پرسشنامه در میان دانشجویانی که مایل به شرکت در تحقیق بودند (۷۵ نفر) توزیع و از آنها خواسته شد تا پس از ۲۴ ساعت، پرسشنامه‌های تکمیل شده را عودت دهند. تاکنون بیش از ۴۰۰ تحقیق در کشورهای مختلف با استفاده از پرسشنامه هالند انجام شده و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته و در مواردی نیز، از آن برای توزیع دانشجویان در رشته‌های دانشگاهی استفاده شده است که هالند خلاصه‌ای از آنها را در یک کتاب راهنمایی شغلی به چاپ رسانده است (۱). ابزار جمع‌آوری داده‌ها دارای دو قسمت بود: الف. پرسشنامه‌ای که ضمن سؤالاتی درباره مشخصات دموگرافیک، دربردارنده سه سؤال بود. یک سؤال چند گزینه‌ای درباره نظر هر فرد در مورد تیپ شخصیتی خودش (از میان تیپ‌های شخصیتی اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر)، یک سؤال در مورد اینکه در هنگام انتخاب رشته پرستاری تا چه حد درباره این رشته اطلاع داشته و چه تصویری از این حرفه در ذهن خود داشته است؟ و نیز یک سؤال درباره هدف فرد از انتخاب رشته پرستاری. ب. پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند. این پرسشنامه شامل ۳ بخش است: بخش اول. طبقه‌بندی شغلی، حاوی لیستی از ۵۰۰ شغل که متناسب با تیپ‌های شخصیتی به ۶ طبقه: اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر تقسیم شده‌اند. بخش دوم. جستجوی خودفرمان، که شامل ۶ قسمت است: ۱. آرزوهای شغلی. در این بخش که به صورت سؤال باز است، از فرد خواسته می‌شود تا تاریخچه‌ای از

آرزوهای شغلی خود را به ترتیب از جدیدترین تا قدیمی‌ترین آنها بنویسد. ۲. فعالیت‌ها. در این قسمت لیستی از فعالیت‌های اجتماعی، هنری، قراردادی، واقع‌گرایانه، متهورانه و جستجوگرانه وجود دارد که فرد به صورت علاقه دارم یا علاقه ندارم، پاسخ می‌دهد. در نهایت، جمع مواردی که فرد ابراز علاقه نموده است، محاسبه می‌شود. ۳. صلاحیت‌ها. در این قسمت، لیستی از فعالیت‌هایی که فرد به خوبی قادر به انجام آنهاست ارائه شده که به صورت بلی - خیر جواب داده می‌شود و در پایان، جمع جواب‌های مثبت حساب می‌گردد. ۴. مشاغل. در این قسمت، لیستی از مشاغل ارائه شده که فرد علاقه یا عدم علاقه خود را به صورت بلی خیر ابراز می‌دارد و در پایان جمع جواب‌های مثبت حساب می‌شود. ۵. خودسنجی. در این قسمت، فرد توانایی‌ها و مهارت‌های مکانیکی، علمی، هنری، تدریس، فروشندگی، امور دفتری، دستی، ریاضی، موسیقی، دوستی و تعاون و مدیریت اداری خود را با همسالان مقایسه می‌کند و در هر زمینه، به خود نمره‌ای از یک تا هفت می‌دهد. ۶. سازمان‌دهی پاسخ‌ها. در این قسمت، مجموع نمرات بخش‌های مختلف محاسبه می‌شود و در نهایت، یک کد اختصاصی سه حرفی برای هر فرد به دست می‌آید که اولین حرف آن نشانگر بارزترین خصوصیت شخصیتی فرد بوده و با استفاده از آن می‌توان در لیست مشاغل، مشاغلی را که با خصوصیات شخصیتی فرد سازگارتر است، پیدا نمود. در این پژوهش، پرسشنامه اطلاعات فردی همراه با قسمت‌های دو تا پنج از پرسشنامه هالند برای پاسخ‌گویی در اختیار دانشجویان قرار گرفت و سازمان‌دهی پاسخ‌ها توسط محقق انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به شیوه دستی و با استفاده از آمار توصیفی انجام شد. برای تعیین تناسب شخصیتی دانشجویان با حرفه پرستاری، بارزترین ویژگی شخصیتی فرد که در بخش سازمان‌دهی پاسخ‌ها به دست آمد، مورد استفاده قرار گرفت. به این ترتیب، هرگاه دانشجوی دارای یکی از تیپ‌های اجتماعی، جستجوگر و هنری بود، از نظر شخصیتی با حرفه پرستاری سازگار تلقی می‌شد. افرادی با سایر تیپ‌های شخصیتی، برای این حرفه مناسب تلقی نشده‌اند. تجزیه و تحلیل پاسخ دانشجویان به سؤالات باز به روش تحلیل محتوا انجام شد. به این منظور، پس از چند بار مطالعه هر پاسخ، مفهوم و معنای اصلی موجود در آن استخراج و به صورت کدهایی ثبت گردید، سپس کدهای مشابه در یک طبقه قرار گرفت. نتایج از مجموع ۷۵ پرسشنامه تحویل داده شده، ۵۲ نفر پرسشنامه را تکمیل و عودت دادند (میزان برگشت ۱/۶۸ درصد) که ۵/۶۳ درصد از آنها مؤنث و ۵/۳۶ درصد مذکر و دارای میانگین سنی $22 \pm 2/1$ سال بودند. جدول یک توزیع تیپ‌های شخصیتی را در نمونه پژوهش، براساس نظر افراد و نیز نتایج حاصل از پرسشنامه شغلی - شخصیتی هالند نشان می‌دهد. چنان که مشخص است، بیش از ۴۴ درصد از واحدهای پژوهش، خود را دارای شخصیتی واقع‌گرا می‌دانستند ولی براساس پرسشنامه، این میزان در حدود ۲۵ درصد بوده است. همچنین مشخص شد که در مجموع ۸/۵۵ درصد از دانشجویان دارای شخصیت اجتماعی یا جستجوگر و یا هنری بوده‌اند، در حالی که در حدود ۴۵ درصد از دانشجویان به لحاظ شخصیتی، خصوصیات مناسب برای حرفه پرستاری نداشته‌اند. جدول ۱. توزیع درصد تیپ‌های شخصیتی در نمونه پژوهش براساس نظر افراد و نتایج حاصل از پرسشنامه شغلی - شخصیتی هالند. تیپ شخصیتی نظر افراد پرسشنامه هالند اجتماعی ۸(۴/۱۵) ۱۳(۲۵) جستجوگر ۶(۵/۱۱) ۱۱(۲/۲۱) هنری ۳(۸/۵) ۵(۶/۹) واقع‌گرا ۲۳(۲/۴۴) ۱۳(۲۵) متهور ۷(۵/۱۳) ۷(۵/۱۳) قراردادی ۳(۷/۵) ۵(۶/۹) در پاسخ به این سؤال که در هنگام انتخاب رشته پرستاری چقدر در مورد آن اطلاع داشتید؟ در حدود ۲۳ درصد از افراد اطلاعاتی در حد متوسط و بالا داشته‌اند و ۷۷ درصد اظهار نمودند که در موقع انتخاب رشته، اطلاعات کمی در مورد آن داشته‌اند. اکثر این افراد اطلاعات درستی در مورد حرفه پرستاری نداشته و در ذهن خود از این رشته تصویری نزدیک به پزشکی داشته‌اند بگونه‌ای که داده‌های مربوط به ذهنیت افراد در ارتباط با حرفه پرستاری در چهار طبقه «فقدان اطلاع و ذهنیت خاص» (۸/۳۰ درصد)، «وجود تصویر نزدیک به پزشکی» (۴/۴۰ درصد)، «کمبود اطلاع» (۳/۱۷ درصد) و «شناخت کافی» (۵/۱۱ درصد) قرار گرفت. در ارتباط با هدف از انتخاب رشته پرستاری به ترتیب: ورود به دانشگاه (توسط ۲/۲۱ درصد)، تصور اینکه این رشته زمینه ادامه تحصیل در رشته پزشکی را فراهم می‌کند (توسط ۲/۲۱ درصد)، یافتن شغل (توسط ۲/۱۹ درصد)، عدم

دقت در انتخاب رشته (توسط ۴/۱۵ درصد)، خدمت به انسانها (توسط ۴/۱۳ درصد) و انتخاب رشته توسط دیگران (توسط ۶/۹ درصد) به عنوان مهمترین دلایل ذکر شده بودند. بحث نتایج پژوهش نشان داد نزدیک به نیمی از واحدهای پژوهش به لحاظ بارزترین خصوصیات شخصیتی با خصوصیات لازم برای حرفه پرستاری سازگاری نداشتند. مطالعات دیگر نیز، نتایج تقریباً مشابهی را گزارش نموده و استفاده از آزمون‌های شخصیت‌سنج را برای پذیرش دانشجو در رشته پرستاری و پزشکی پیشنهاد نموده‌اند (۱۰ تا ۱۳). بر اساس داده‌ها، تفاوت محسوسی میان نظر افراد درباره تیپ شخصیتی خود و نتایج استخراج شده از پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند وجود داشت. این مسأله احتمالاً تا حدی ناشی از آن است که واحدهای پژوهش در سن جوانی بوده و ضمن اینکه هنوز بلوغ شخصیتی کافی نیافته‌اند، شناخت کافی نیز از خود ندارند. مارلو (Marlow) دوره نوجوانی و جوانی را دوره‌ای می‌داند که افراد به لحاظ شخصیتی هنوز در حال شکل‌گیری بوده و ثبات کاملی ندارند (۱۴). همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشتر واحدهای پژوهش در هنگام انتخاب رشته، آگاهی مناسبی در مورد حرفه و شرایط کار پرستاری نداشته‌اند، به نظر می‌رسد همان گونه که دیگران بیان نموده‌اند، بسیاری از دانشجویان پرستاری با بینش عامیانه وارد این رشته می‌شوند (۲). افرادی که با شناخت ناکافی وارد حرفه‌ای می‌شوند، نه تنها قادر نخواهند بود سطح فعالیت را به حد نصاب و استاندارد لازم برسانند، بلکه در معرض فشارهای روانی نیز قرار می‌گیرند (۵). بنابراین، لازم است که مسؤولان رویه‌هایی را در پیش گیرند که به افراد کمک کند تا قبل از انتخاب یک رشته در آزمون سراسری، اطلاعات مناسبی در مورد آن حرفه و شرایط کاری آن به دست آورند. متخصصان هدایت شغلی هر نوع انتخاب شغل و راهنمایی حرفه‌ای را مستلزم شناخت خصوصیات شغل و شناخت خصوصیات شخصیتی، رغبتی و سوابق افراد، هم از سوی گزینش‌کنندگان و هم از سوی داوطلبان می‌دانند. در غیر این صورت، ناسازگاری شغلی شخصیتی منجر به عملکرد ضعیف شاغل شده و ممکن است امنیت و رفاه دیگران را به خطر اندازد (۵). حرفه و شرایط کار پرستاری به شخصیت‌هایی اجتماعی، هنری و جستجوگر و به خصوصیات مانند صبر و خویشتن‌داری، صمیمیت، رفتار اجتماعی، روحیه همکاری و کمک به دیگران، احساس مسؤولیت، عشق به انسان‌ها و... نیاز دارد (۱) که چنین خصوصیات در آزمون‌های معمول گزینش برای این حرفه سنجیده نمی‌شود. مطالعات دیگر با اشاره به این مطلب، آن را از علل فقدان انگیزه در دوران تحصیل و نیز ترک شغل و بی میلی پرستاران برای اشتغال در این حرفه پس از اتمام تحصیل دانسته‌اند (۷ و ۲). هدف از برگزاری آزمون سراسری ورود به دانشگاه‌ها آن است که آمادگی داوطلبان برای ورود به حرفه‌ها و دوره‌های آموزشی بررسی و مناسب‌ترین افراد برای یک حرفه انتخاب شوند. با این حال، این آزمون برای رشته‌های مختلف بطور یکسان برگزار شده و خصوصیات شخصیتی و ویژگی‌های روحی-روانی لازم برای حرفه‌های مختلف را نمی‌سنجد. از این رو، با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که از آزمون‌های شخصیت و تست‌های رغبت‌سنج برای انتخاب بهترین دانشجویان از میان افرادی که صلاحیت‌های علمی و استعداد تحصیلی خوبی را نشان داده‌اند، برای تحصیل در رشته پرستاری استفاده شود. به عبارت دیگر، بهتر است پس از سنجش توانایی‌های علمی داوطلبان ورود به دانشگاه، از میان افرادی که رشته پرستاری را انتخاب کرده‌اند، اسامی دو برابر ظرفیت هر دانشکده اعلام شود و سپس با استفاده از آزمون‌های شخصیت و تست‌های رغبت‌سنج، مناسب‌ترین افراد برای تحصیل در رشته پرستاری انتخاب شوند. این کار می‌تواند از ریزش دانشجویان در طی تحصیل کاسته و تا حد زیادی رضایت شغلی و کیفیت مراقبت ارائه شده پس از اشتغال آنها را تضمین نماید. این پژوهش اولین گام در راستای بررسی تناسب شغلی شخصیتی دانشجویان پرستاری بوده و بر روی نمونه محدودی از دانشجویان صورت گرفته است. همچنین با توجه به داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش و پاسخ ۱/۶۸ درصد از دانشجویان به تحقیق و محدود بودن دانشکده‌های پرستاری مورد بررسی، نتایج به دست آمده ضرورتاً به همه دانشجویان پرستاری قابل تعمیم نیست. انجام پژوهش مشابه در سطح وسیع‌تر می‌تواند اطلاعات بیشتری را در این زمینه فراهم نماید.

منابع ۱. حسینیان س، یزدی م. در ترجمه: حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره به انضمام پرسشنامه. هالند جال (مؤلف).

چاپ اول. تهران: صاحب اثر. ۱۳۷۳. ۲. Ghazi F., Henshaw L. How to keep student nurses motivated. Nursing Standard ۱۹۹۸ ۱۳(۸): ۴۳-۸. ۳. National League for nursing. Official guide to undergraduate and graduate nursing schools. Boston: Jones & Bartlet Co. ۱۹۹۹. ۴. چگونه می‌توان انگیزه دانشجویان پرستاری را حفظ نمود. فصل‌نامه پرستاری دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران ۱۳۷۹؛ (۹): ۸-۱. ۵. اردبیلی ی. راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی. تهران: نصر. ۱۳۷۴. ۶. Dornik E, Vidmar G. Impact of nursing education in Slovenia on nurses' publishing in their professional Journal. Stud Health Technol Inform ۲۰۰۳ ۹۵: ۷۹۴-۹. ۷. Ehrenfeld M, Rotenberg A, Sharon R, Bergman R. Reasons for student attrition on nursing courses. Nursing Standard ۱۹۹۷, ۱۱(۲۳): ۳۴-۸. ۸. Stuart CC. Assessment, supervision and support in clinical practice. Edinburgh: Churchill Livingstone Co. ۲۰۰۳. ۹. منابع انسانی. تدبیر ۱۳۸۰؛ ۱۱۸: ۲۰-۲۶. ۱۰. ذوالفقاری ب؛ ادیبی پ. ملاکهای پذیرش دانشجویان پزشکی. مجله دانشکده پزشکی. ویژه‌نامه چهارمین همایش آموزش پزشکی. ۱۳۷۹: ۲۰۳. ۱۱. Long NR., Gordon CJ. Variables important in the selection of New Zealand nurses: implementation and evaluation of a multivariate selection technique. Int J Nurs Stud ۱۹۸۱, ۱۸(۴): ۲۲۷-۳۵. ۱۲. Fujita M, Uchino Y, Ohara H. Study on personality characteristics of nursing students (۱). A comparison of student groups of various nursing courses at the time of school admission. Kango Kyoiku ۱۹۸۷ ۲۸(۳): ۱۶۷-۷۱. ۱۳. Martin MJ, Vila J, Capellas R. Studies of the personality of nursing students. Rev Enferm ۲۰۰۰ ۲۳(۹): ۶۴۳-۶. ۱۴. Marlow DR, Redding BA. Textbook of pediatric nursing. ۶th ed. Philadelphia: WB Saunders Co. ۱۹۸۸. دکتر محسن ادیب حاج‌باقری (استادیار)، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان. (e-mail):

(document.write(addy۸۴۰۹۲

)" (document.write

< n </script--//\<

>--!

'<' \ (document.write (' <span style='\display: none

--//<

<script>/ آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا

اسکریپت دارید!-->

)>'/' (document.write

'< (document.write ('span

--//<

<script>/ منصور دیانتی (مربی)، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی کاشان. این مقاله در تاریخ ۱۸/۶/۸۳ به

دفتر مجله رسیده و در تاریخ ۱۴/۱۰/۸۳ پذیرش گردیده است

<div class="e">

بررسی علل گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش

چکیده‌های پژوهش درصدد آن است تا به شناخت گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در شهر قزوین بپردازد و علل گرایش آنان به این شاخه را باز شناسد. روش این تحقیق توصیفی است همه فراگیران بزرگسال ۴۰-۱۶ ساله غیر شاغل مشغول به تحصیل در پایه های دوم و سوم مدارس کاردانش بزرگسال شهرستان قزوین به تعداد ۲۳۵۲ نفر به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است که از این تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که حاوی ۲۰ سؤال کوتاه پاسخ چند گزینه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه برابر ۸۷/۰ بدست آمد. نتایج پژوهش به شرح زیر می باشد: ۱. دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. ($p < 0.01/0$) ۲. به نظر می رسد عامل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. ($p < 0.01/0$) ۳. سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بوده است ($p < 0.01/0$) ۴. گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در طبقه سنی ۲۰-۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است ($p < 0.01/0$) ۵. گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش به ترتیب اولویت به هر یک از زمینه های تحصیلی، خدمات، صنعت و کشاورزی بوده است. ۶. گرایش زنان بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بیشتر از مردان بوده است ($p < 0.01/0$). مقدمه اهمیت و ضرورت توسعه آموزشهای فنی و حرفه ای به عنوان یکی از شاخه های توسعه و ابزارهای تحقیق برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور بر کسی پوشیده نیست. تامین نیروی متخصص و ماهر برای اجرای هر برنامه ضرورتی امکان ناپذیر است که بدون توجه به آن سرمایه گذاری های مادی و انسانی به هدر خواهد رفت به همین دلیل از عواملی سالهاست مانع تحقق واقعی اهداف برنامه های اقتصادی و اجتماعی شده، فقدان یا کمبود نیروی متخصص و ماهر متناسب با نیازهای اجرایی برنامه ها به خصوص در بخش میانی آن بوده است که البته وزارت آموزش و پرورش تربیت و تامین آن را به طور گسترده به عهده دارد. تحول در نظام آموزشی دوره متوسطه به رغم اهداف متعددی که برای آن منظور شده، در نهایت متوجه تامین و پر کردن خلا نیروهای ماهر و متخصص در بخش میانی بازار کار با نگرش واقع بینانه نسبت به اجرای برنامه های توسعه در کشور است. آنچه اقتصاد جهانی را بیش از پیش مشخص می کند بازارهای کار ملی و بین المللی است که هر روز متفاوت تر از پیش است. امروزه کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظامهای آماده سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در تکنولوژی های نوین مهارت داشته و از مهارتهای تخصصی برخوردار باشند. معمولاً نظام آموزش حرفه ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده سازی افراد برای کار قلمداد می شود. در این رهگذر آموزش بزرگسالان نیز به خود اتکایی و بهره گیری از حقوق اساسی، افزایش بهره وری و بازدهی کار کمک می کند و قطعاً به سطوح عالی آموزش و سعادت نسلهای آینده منجر می شود. آموزش بزرگسالان باید به عنوان یکی از عوامل توسعه انسانی و سرمایه گذاری سودمند، از محدودیتهای تعدیل ساختاری مصون باشد. بیان مسئله همزمان با برنامه های توسعه سرمایه گذاری عمرانی در کشور، توجه به منابع نیروی انسانی ماهر از اولویت خاصی برخوردار می باشد از آنجایی که آموزش متوسطه منبع اصلی تربیت نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر به شمار می رود و از اینرو تاثیر ویژه ای در میزان موفقیت برنامه های توسعه اقتصادی و اجتماعی می گذارد که این مهم با آموزش در شاخه کاردانش امکان پذیر شده است. اکنون لزوم ارتباط و هماهنگی آموزش و پرورش با نیازهای بازار کار و تلفیق آموزش با کار بیش از پیش احساس می گردد، لذا برنامه ریزان آموزشی

کوشش کرده اند در این خصوص به نحوه مطلوبی برنامه ریزی کرده و در سطح وسیعی آنرا اجرا کنند. در نظام جدید آموزش متوسطه در کنار شاخه های نظری و فنی و حرفه ای برای تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخشهای مختلف اقتصادی، شاخه کاردانش ایجاد گردیده است. انتظار می رود که فراگیران با استعداد و توانمند و با علاقه فراوان به این شاخه گرایش پیدا کنند تا بتوان از طریق آن به هدف راهبردی یعنی ایجاد اشتغال از راه آموزش رسید. واضح است علاوه بر آثار مهمی که این آموزش ها برای ایجاد اشتغال مولد دارد آثار فرهنگی و تربیتی برای پرورش افراد متکی به خود و مستقل نیز به دنبال دارد. محقق به دلیل دست اندر کار بودن در آموزش افراد بزرگسالان در این شاخه در مدارس بزرگسالان در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر تقاضای ثبت نام و ادامه تحصیل بزرگسالان در این شاخه بوده است. هجوم بیش از حد بزرگسالان به مدارس شاخه کاردانش سبب گردیده است مدارس و آموزشکده های فنی و حرفه ای موجود نتوانند پاسخگوی تقاضای متقاضیان به ادامه تحصیل در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) باشند. حتی این نگرانی وجود دارد که تقاضای ادامه تحصیل داوطلبان در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) در رشته های خاصی سبب تراکم و اشباع منطقه و ناحیه از نیروهای ماهر و نیمه ماهر در یک یا چند رشته خاص گردد. به منظور اینکه بتوانیم با شناسایی گرایش فراگیران بزرگسال به آموزشهای کاردانش در جهت تصمیم گیری مناسبتر برای آموزش اینگونه فراگیران از قبیل ایجاد و یا تنوع رشته ها و تناسب آن با نیاز منطقه اقدامات جدی بعمل آوریم و همچنین به منظور اینکه بتوانیم تدابیری در برنامه ریزیهای آتی برای تضمین اشتغال فارغ التحصیلان بزرگسال غیرشاغل شاخه مذکور به عمل آوریم لازم است که پاسخهای منطقی و عملی برای سوالهای ذیل داشته باشیم: علل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش از دیدگاه آنان در مدارس کاردانش شهر چیست؟ و اینکه چه تفاوتی در گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل زن و مرد به آموزشهای کاردانش وجود دارد؟ مرور پیشینه تحقیقه طور کلی تا اواخر قرن نوزدهم آموزش حرفه ای در اروپا به سه روش رواج یافته بود. اولین روش تمرکز مدارس در مدارس صنعتی بود که این امکان را فراهم می آورد که رابطه بسیار نزدیک بین آموزش نظری و عملی وجود داشته باشد. دومین روش این بود که دانش آموزان مدت معینی را در کارخانجات کارآموزی می کردند و روش سوم بدین صورت بود که کارگاهی با همان ویژگیها و اهداف کارخانه های بزرگ در مدارس احداث می نمودند (ون گران، ۱۹۶۶). نخستین کشوری که بمنظور پاسخگویی سریع به نیازهای صنایع جدید برنامه آموزشی و حرفه ای را در مدارس خود طراحی نمود، پروس (آلمان) بود. این اقدام در واقع تلاشی برای غلبه بر رهبری تجاری انگلیسی ها بود. آنها برای تعلیم بیشترین افراد در کوتاه ترین زمان ممکن، راه چاره را چنین یافتند که از بهترین آموزشهای حرفه ای در مدارس استفاده کنند. آلمانی ها دریافته بودند کشوری که نیروی انسانی خود را به بالاترین مهارتها مجهز کند، موفقیتهای صنعتی و تجاری را کسب خواهد کرد و چنین ذخیره ای خصوصاً برای کشورهای که از منافع طبیعی محدود برخوردارند، اهمیت بسیار زیادی دارد. مدارس آلمانی پس از مدتی به صورت الگویی برای دیگر کشورهای اروپایی درآمد. ابتدا انگلیس و سپس اتریش، سوئد، ایتالیا، فرانسه و بالاخره روسیه به تقلید مدارس آلمان و برنامه و روش آنها، مدارس حرفه ای ایجاد نمودند. (ون گران، ۱۹۶۶). برنامه روزانه مدارس صنعتی آلمان شامل یک ساعت آموزش خواندن و نوشتن و کار در کارخانه برای بقیه مدت بود. مدرسه در تمام مدت روز و سراسر سال فعالیت داشت. با وجود آن که این مدارس مورد حمایت مردم قرار نگرفت و خیلی زود از میان رفت اما بدون اثر هم نبود. مهم ترین اثر این مدارس آن بود که دانش آموزان آلمانی تمایل زیادی برای بدست آوردن تواناییهای فنی پیدا نمودند و در انگلستان نیز این امکان فراهم شد که بچه ها بتوانند به مدرسه بروند، چه در غیر آن صورت به دلیل عدم توانایی در پرداخت شهریه، این امر غیر ممکن بود. (ربرترزی، ۱۹۶۵). با وجود آنکه اروپا از مدتها به این نتیجه رسیده بود که برای استفاده از امکانات و منابع طبیعی محدود باید روی نیروی انسانی خویش سرمایه گذاری نماید اما در امریکا تا به اجرا در آمدن ((قانون مریل)) در سال ۱۸۶۲ میلادی از آموزش حرفه ای در مدارس خبری نبود. (ون

گرانته (۱۹۶۶) در کشور ژاپن ضرورت آموزش حرفه ای در سال ۱۸۷۱ با تاسیس دفتر آموزش فنی در قسمت آموزش و پرورش تشخیص داده شد. برنامه آموزش حرفه ای در این کشور تا قبل از جنگ جهانی دوم به کارآموزی شغلی و همچنین مختصری آموزش عمومی اختصاص یافته بود. (ربرترزی، ۱۹۶۵) زیبا کلام (۱۳۶۴) می گوید اندیشمندان هندی نیز نیاز به تغییرات اجتماعی را که از راه تعلیم و تربیت در هند و قبول نیاز به تغییرات و اصلاحات اجتماعی، نظیر ریشه کن ساختن فقر عمومی، بیکاری و اینکه بسیاری از مشکلات سیاسی با بی نیازی از دولتهای بیگانه و خودکفایی عملی حل خواهد شد، پذیرا شدند و این باعث پیشرفت علم و صنعت در این کشور شد. در طول ۵۷ سالی که از استقلال هند می گذرد پیشرفتهای عظیم فنی و علمی شایان توجهی نصیب هند گشته است و دانشمندان موفق به انجام تحقیقات علمی در زمینه های مختلف گشته اند. تعلیم و آموزش فنی و حرفه ای و آموزش کارهای دستی و تربیت تکنسین و مهندس اکنون در هند نه تنها به خوبی شکل گرفته بلکه به طور مداوم در حال پیشرفت است و دست اندکاران آموزش به طور دائم در صدد رفع مشکلات مربوط به آن از لحاظ کیفیت هستند. تاریخ شروع آموزش فنی و حرفه ای در هند را میتوان زمان احداث اولین انستیتوی آموزش فنی و حرفه ای بین سالهای ۱۹۳۷ و ۱۹۲۱ دانست. نظام آموزشی هند در دوره متوسطه ۵ سال می باشد و ۲ سال تحصیلات عالیه دبیرستانی وجود دارد که از آن به نظام ۱۰+۲ یاد می کنند. تعلیمات عالیه از سه سال دوره دانشجویی عمومی تشکیل یافته (ادبیات و علم) و برای رشته های مهندسی، طب و کشاورزی این دوره ۴ تا ۵/۴ سال می باشد. دیپلم دوره های تکنسین در پلی تکنیکهای هند ارائه می شود و ورود به آن پس از طی ده سال دوره دبستان و دبیرستان است. و سطح این دوره ها متوسطه است و رشته های ساختمان - مکانیک و مهندسی برق ارائه می شود. دانش آموزانی که دوره دبیرستان را به اتمام می رسانند، بخصوص در رشته های علمی، غالباً تحصیلات عالیه خود را در کالجهای مهندسی و انستیتوهای تکنولوژی ادامه می دهند. فرضیه های تحقیق ۱. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود. ۲. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود. ۳. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود. ۴. بین گرایش زنان و مردان فراگیر بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش تفاوت معنی داری وجود ندارد. روش، جامعه، نمونه و روش نمونه گیری از آنجائیکه در این تحقیق هدف توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است روش تحقیق توصیفی می تواند برای شناخت هرچه بیشتر شرایط موجود و یاری دادن به فرآیند تصمیم گیری مفید و موثر باشد. همچنین برای توزیع ویژگیهای جامعه آماری مورد نظر از روش پیمایشی استفاده گردیده است که خود می تواند برای پاسخگویی به چگونگی وضعیت موجود بکار رود. جامعه تحقیق شامل کلیه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۱۶ تا ۴۰ ساله در حال تحصیل در مدارس کاردانش بزرگسال (شبهانه) شهر قزوین در سال تحصیلی ۸۰-۷۹ می باشند. تعداد کل مدارس مذکور مشتمل بر ۷ واحد آموزشی در سطح ۲ ناحیه آموزش و پرورش شهرستان قزوین و منطقه البرز بوده است. از این تعداد یک واحد آموزشی دخترانه دولتی و یک واحد آموزشی دخترانه غیردولتی، یک واحد آموزشی پسرانه دولتی و چهار واحد آموزشی پسرانه غیردولتی می باشد، تعداد افراد جامعه به ترتیب ۳۹۲ نفر فراگیران زن و ۱۹۶۰ نفر فراگیران بزرگسال مرد می باشند که جمعاً ۲۳۵۲ نفر خواهند بود. با توجه به هدف پژوهش مطالعه و شناخت علل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل در مدارس کاردانش بزرگسال است بدین منظور ابتدالیست کلیه مدارس معجری شاخه کاردانش بزرگسال در سه ناحیه آموزش و پرورش شهرستان قزوین تهیه شد که پس از مشخص شدن تعداد جامعه مورد نظر پرداخته شد. در این راستا تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان افراد نمونه برآورد گردیدند که با توجه به نسبت موجود افراد در جامعه و به تفکیک جنسیت و واحد آموزشی به ترتیب ۶۴ نفر زن و ۳۲۰ نفر مرد و به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش برای سنجش نظرات افراد مورد مطالعه و آزمون فرضیه های تحقیق اقدام به تهیه و تدوین پرسشنامه نگرش سنج محقق ساخته

با درجه بندی و احکام پنجگانه لیکرت شامل گزینه های "کاملاً موافقم"، "موافقم"، "مطمئن نیستم"، "مخالفم" و "کاملاً موافقم" و در دو بخش تنظیم شد. بخش اول آن مربوط به اطلاعات فردی پاسخگویان (آزمودنیها) از قبیل جنس، سن و پایه تحصیلی و رشته تحصیلی می باشد و بخش دوم آن شامل ۲۰ سوال بسته پنج گزینه ای جهت بررسی نظرات افراد آزمودنیها پیش بینی گردیده است. امتیازات سطوح طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" به ترتیب از ۱ تا ۵ خواهد بود. برای اعتبار یابی و تعیین روایی سوالات پرسشنامه به شیوه زیر عمل شد: - پرسشنامه پژوهش با نظرخواهی از تعدادی اساتید و استاد راهنما و مشاور، اصلاح شده و به صورت نهایی درآمد. بنابراین می توان گفت که پرسشنامه از روایی صوری برخوردار است. - با توجه به اینکه پرسشنامه با شرح ساده و روشنی از اهداف و نیز نحوه پاسخگویی به آن شروع شده، سوالات و گزینه های آن طوری طراحی شده اند که پاسخگویان به راحتی بتوانند به آنها پاسخ گویند، بنابراین پرسشنامه دارای روایی ساختار نیز می باشد. - پرسشنامه تهیه شده به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع و پس از جمع آوری با استفاده از فرمول محاسبه کرانباخ، ضریب اعتبار آزمون در هر یک از فرضیات و کل پرسشنامه محاسبه که به ترتیب برای فرضیه اول عدد ۰.۹۶٪ و فرضیه دوم عدد ۰.۸۷٪ و فرضیه سوم عدد ۰.۸۸٪ و در کل پرسشنامه برای کل آزمودنیها عدد ۰.۹۳٪ بدست آمد. بحث و نتیجه گیری ۱. بیشتر فراگیران غیرشاغل بزرگسال مدارس کاردانش را افراد ۱۵ تا ۲۰ سال تشکیل می دهند ۲. بیشترین فراوانی و درصد مربوطه در هر دو جنس متعلق به پایه سوم می باشد ۳. بیشترین فراوانی و درصد مربوطه تحصیل کنندگان در شاخه کاردانش مربوط به رشته های نقشه کشی ساختمان و کامپیوتر است و گرایش اکثر آنان به سمت رشته هایی با زمینه صنعت بوده است ۴. از نظر آماری و از دیدگاه فراگیران بزرگسال دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود (P/0.01). < نتیجه فوق، نتیجه بدست آمده در تحقیق فانی (۱۳۷۸)، را مورد تایید قرار می دهد که در تحقیق مذکور آمده است هنرجویان معتقدند که تضمین اشتغال فارغ التحصیلان به مقدار زیادی در ایجاد علاقه و رغبت آنان به انتخاب رشته های فنی و حرفه ای و کاردانش موثر بوده است. همچنین نتیجه بدست آمده در پژوهش میری چیمه (۱۳۷۴) را با عبارت ((امید زودتر دست یافتن به اشتغال و درآمد، باعث روی آوردن دانش آموزان کاردانش به تحصیل در شاخه کاردانش به تحصیل در شاخه کاردانش شده است)) را مورد تایید قرار می دهد ۵. زنان بیشتر از مردان دستیابی سهل تر به شغل را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش می دانند ۶. سهولت کسب دیپلم موجب گرایش فراگیران بزرگسال به آموزشهای کاردانش می شود که نتیجه فوق، نتیجه بدست آمده در تحقیق افشاری، (۱۳۷۵) با این عبارت که ((دانش آموزان به جهت مشکل بودن دروس نظری سایر شاخه ها به شاخه کاردانش گرایش پیدا کرده اند)) را مورد تایید قرار می دهد. همچنین به نظر می رسد که از نظر آماری زنان بیشتر از مردان سهولت کسب دیپلم را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش دانسته اند ۷. سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش می شود. نتیجه فوق نیز، نتیجه بدست آمده ذوالقرنین، (۱۳۷۳) با این عبارت که ((هنرجویان دبیرستانها در مقایسه با دانش آموزان دبیرستانهای نظری به نسبت بیشتر ابراز کرده اند که قصد ادامه تحصیل دارند)) را مورد تایید قرار می دهد. همچنین نتیجه بدست آمده نتیجه پژوهش اروج پور، (۱۳۷۴) را با عبارت "اطمینان از ادامه تحصیل فارغ التحصیلان دختر و پسر در هنرستانها تا سطوح عالی، عامل ترغیب دانش آموزان به رشته های فنی و حرفه ای است" را مورد تایید قرار می دهد. از طرفی زنان بیشتر از مردان سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش می دانند ۸. بین گرایش زنان و مردان فراگیر بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش تفاوت معنی دار وجود دارد. در مجموع گرایش زنان به آموزشهای کاردانش بیشتر از مردان است. نتیجه فوق، نتیجه بدست آمده در تحقیق و پژوهش اروج پور، (۱۳۷۴) را با عبارت "دختران بیشتر از پسران، تضمین کار فارغ التحصیلان هنرستانی را عامل ترغیب در انتخاب این شغل برای تحصیل می دانند" را مورد تایید قرار می دهد ۹. گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش در مجموع

در طبقه سنی ۲۰-۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است. ولی از نظر فراوانی و درصد فراوانی، بیشتر فراوانی و درصد مربوطه به طبقه سنی مذکور اختصاص دارد یعنی احتمالاً دانش آموزان سنین ۲۰-۱۵ سال بدلیل بازماندگی از تحصیل در مدارس روزانه و از دست دادن شرایط ثبت نام در سایر شاخه‌ها ناگزیر به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش شده‌اند. ۱۰. گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور دستیابی سهل تر به شغل، سهولت کسب دیپلم و سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته در مجموع به ترتیب به زمینه خدمات و سپس به زمینه صنعت و در آخر هم به زمینه کشاورزی بوده است. پیشنهادها ۱. پیشنهاد می‌شود با توجه به تمایل فراگیران بزرگسال غیرشاغل به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش، آموزش و پرورش منطقه و ناحیه تسهیلات بیشتری برای پاسخگویی به متقاضیان ثبت نام اینگونه مدارس قائل شوند. ۲. پیشنهاد می‌شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش جهت دستیابی سهل تر به شغل، به ایجاد و تضمین اشتغال مناسب فارغ التحصیلان شاخه مذکور پس از تحصیل با هماهنگی سایر دستگاهها توجه خاصی مبذول گردد. ۳. پیشنهاد می‌شود رشته‌های مهارتی مصوب در مدارس کاردانش بزرگسالان متناسب با آمایش و نیاز منطقه و محدوده جغرافیایی واحد آموزشی و متناسب بازار کار صورت گیرد تا متناسب با نیازمندیهای بازار کار به آماده سازی فراگیران بزرگسال غیرشاغل پردازند تا از عدم تناسب آماده سازی افراد برای بازار کار کاسته گردد. ۴. پیشنهاد می‌شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسالان غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته، تسهیلات لازم از جمله ایجاد و تاسیس مراکز و رشته‌هایی متناسب با بازار کار در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای ایجاد گردد. ۵. پیشنهاد می‌شود پذیرش و ثبت نام فراگیران در مدارس کاردانش در رشته‌های کاردانش براساس نیاز مراکز حرف و صنایع در منطقه صورت گیرد و از تمرکز ثبت نام در یک زمینه یا گروه تحصیلی جلوگیری به عمل آید. ۶. با عنایت به گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به رشته‌های خاصی در زمینه خدمات و صنعت، پیشنهاد می‌شود برنامه ریزیها و اقدامات اساسی در جهت برقراری ارتباط مناسب بین نوع آموزشهای مهارتی فراگیران و نیازهای بازار کار صورت پذیرد. ۷. از آنجائیکه فراگیران بزرگسال غیرشاغل زنان نسبت به مردان علاقه بیشتری به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش از خود نشان داده‌اند پیشنهاد می‌شود اقدامات لازم در جهت ایجاد شرایط مناسب از قبیل تنوع رشته‌ها و تناسب آن با نیاز منطقه و زنان در مدارس و آموزشکده‌ها صورت گیرد. ۸. پیشنهاد می‌شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به موجب سهولت کسب دیپلم، تدابیری اتخاذ گردد که به منزلت و ماهیت این گونه آموزشها نسبت به سایر دیپلمه‌ها خدشه‌ای وارد نگردد. ۹. با توجه به گرایش قابل ملاحظه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۲۰-۱۵ سال جوان به آموزشهای کاردانش پیشنهاد می‌شود تدابیری اتخاذ گردد تا با آموزشهای مهارتی مناسب و مورد نیاز بازار کار خلاء موجود نیروهای ماهر جوان در بخشهای صنعت و خدمات و کشاورزی مرتفع گردد.

<div class="e">

مورد کاوی؛ فرزند سالاری

دکتر سید محمد صادق مهدوی

فصل اول کلیات ۱-۱- بیان مسئله تغییر، ویژگی معمول و در واقع ذاتی پدیده‌های اجتماعی است. (گی روشه) با نگاهی به تاریخ حیات اجتماعی انسان، متوجه تحولات عظیم آن می‌شویم. بدیهی است که دوام و بقای این حیات مستلزم توسعه، تکامل و به کارگیری ابزار و تکنیک‌های جدید برای فراهم ساختن شرایط جدید و لازم جهت زندگی همیشه در تغییر است. حیات اجتماعی متضمن نیروهای دافع یکدیگر است. این نیروها مدام در جهت حفظ نظم اجتماعی یا بی‌نظمی و تغییر اجتماعی عمل می‌کنند. در واقع، ما در نبرد دائمی میان سازوکارهای کنترل اجتماعی، و تمایلات اجتماعی برای انحراف، تضاد و نارضایتی زندگی می‌کنیم.

(Turner, ۱۹۹۴) بدین ترتیب هر پدیده یا مسئله‌ی اجتماعی را می‌توان و باید در یک فرآیند نظم و تغییر مورد توجه و بررسی قرار داد. به تبع تحولات یادشده، خانواده و مسائل مربوط به آن نیز از جمله مقولاتی است که در طول تاریخ دستخوش تحولات عظیمی در عرصه‌های مختلف از جمله ابعاد، نقش و کارکرد بوده است. می‌توان گفت که امروزه بسیاری از وظایف و نقش‌های خانواده به نهادها و سازمان‌های دیگر واگذار شده است. از جمله دستاوردهای این تحولات و جابه‌جایی نقش‌های خانواده، پیدایش وضعیت جدیدی است که در آن محور فعالیت‌ها و مسائل خانواده فرزندان شده‌اند. پژوهش حاضر به بررسی پدیده‌ای به نام «فرزندسالاری» پرداخته که ناشی از ظهور این وضعیت جدید در خانواده‌ی ایرانی و تغییر نوع نگاه به فرزندان و روش‌های تربیتی آنهاست. فرزندسالاری به عنوان یک پدیده‌ی خاص، تا آنجا که نگارنده مطالعه و بررسی کرده است، نه در آثار جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی اروپایی و نه در نوشته‌های محققان امریکایی و نه حتی در آثار اندیشمندان مسلمان، با خصوصیات و ویژگی‌هایی که در پژوهش حاضر عنوان خواهد شد به کار نرفته است. از این رو، اصطلاحی مناسب این پدیده در زبان‌های اروپایی، مانند «مادرسالاری» و «پدرسالاری»، رواج نیافته است. در نوشته‌های محققان مسلمان، بویژه همسایگان ما مثل پاکستان، ترکیه، عراق و عربستان هم اصطلاح فرزندسالاری با محتوایی که در این اثر توضیح داده خواهد شد معمول و مصطلح نیست. با این حال، در آثار محققان مذکور، کلمات و اصطلاحاتی وجود دارد که به لحاظ مفهومی تا اندازه‌ای به این اصطلاح نزدیک است. همچنین در بخش نظری این تحقیق از آثار و نوشته‌های جامعه‌شناسان غربی استفاده شده است، اما با توجه به اینکه این نظریات به تنهایی قادر به تبیین پدیده‌ی فرزندسالاری نیستند، ترکیب و پیشنهاد جدیدی، هم درباره‌ی محتوا و هم معنای این اصطلاح ارائه خواهد شد. (مهدوی، ۱۳۸۱) تاریخ‌نگاران خانواده نشان داده‌اند که نگرش به فرزندان در دوره‌ی کودکی و وظایف والدین نسبت به آنها طی قرن‌ها تغییر کرده است. به این معنی که جهت تربیت در خانواده‌های امروزی، با جهت تربیت در خانواده‌های سنتی گذشته به کلی دگرگون شده است. اگر در گذشته اهداف نظام تربیتی سنتی «صداقت»، «نظافت» و «اطاعت از بزرگتر» بود، امروزه هدف نظام‌های تربیتی بار آوردن فرزندان مطیع نیست، بلکه تربیت فرزندان «مستقل» و «مسئولیت‌پذیر» است. این استقلال و مسئولیت‌پذیری مهمترین شاخصه و ویژگی نظام تربیتی امروزی است. (Hofer, ۱۹۹۲, ۱۴۴) این تغییر رفتار والدین با فرزندان، شخصیت خاصی را در فرزندان شکل داده است که عده‌ای از متخصصان امور اجتماعی، روان‌شناسان و کارشناسان کودک از آن با عنوان «فرزندسالاری» یا «فرزندمداری» یاد می‌کنند. (مهدوی، ۱۳۷۴) ۱-۲- اهمیت مسئله جامعه‌ی ما نیز به‌مانند بسیاری از جوامع دیگر، دستخوش تحولات و دگرگونی‌های عمیقی شده است. این تحولات با پیروزی انقلاب اسلامی بارزتر و چشمگیرتر شدند. به این معنی که کل نظام اجتماعی دستخوش تحول و دگرگونی شد و به تبع آن نظام اقتصادی، فرهنگی و سیاسی عمیقاً تغییر یافت. این تحولات، نظام ارزشی و تربیتی را هم تغییر داد. بدیهی است که توسعه و نوسازی و دگرگونی، علاوه بر شرایط مناسب و لازم، تبعاتی نیز خواهد داشت. از این رو، روابط درونی خانواده (نگرش اعضای خانواده به یکدیگر و مسائل اجتماعی و مناسبات میان اعضا) تغییرات فاحشی داشته که شناخت این تغییرات و منشأ آنها بسیار حائز اهمیت است. ۱-۳- اهداف تحقیق خانواده اولین نهادی است که فرد زندگی خود را در آن شروع می‌کند و عمده‌ترین نقش را در شکل دادن به شخصیت فرد دارد. به علت مسائل و مشکلات و شاید برخی مزایای ناشی از شرایط و وضعیت جدید خانواده و مناسبات خانوادگی، لازم است تا به روش علمی و دور ماندن از پیشداوری‌های نامناسب، به بررسی یکی از مسائل مربوط به خانواده پرداخته شود تا شاید با شناخت بهتر بتوان راهکارهای مناسبی برای فراهم ساختن شرایط توسعه و پیشرفت به دست داد یا دست کم قدمی به آن سو برداشت. از این رو، قصد داریم تا به بررسی زمینه‌ها و عوامل ایجاد فرزندسالاری در نهاد خانواده بپردازیم و در صورت امکان میزان و شدت آن را نیز بسنجیم. به عبارت دیگر، به طور مشخص، پس از تعریف فرزندسالاری می‌خواهیم به سؤالات زیر پاسخ دهیم: آیا پدیده‌ای که در جامعه‌ی ما وجود دارد، همان پدیده‌ای است که در غرب به عنوان فرزندمحوری و فرزندسالاری از آن یاد شده یا پدیده‌ای است خاص

جامعه‌ی ایرانی؟ اگر وجود دارد شدت آن چقدر است؟ عواملی که منجر به ایجاد فرزندسالاری می‌شوند، کدامند؟ فصل دومز مینه‌ی نظری ۱-۲- تعریف مفاهیمقبل از آنکه به تئوری‌های مورد استفاده در این تحقیق جهت تبیین موضوع بپردازیم، لازم است ابتدا به معانی و مفاهیم فرزندسالاری و تعاریف وابسته به آن پرداخته شود. ۱-۱-۲- تعریف خانوادهکنفوسوس خانواده را به عنوان «پایه‌ی دولت»، آگوست کنت آن را «واحد اجتماعی» و چارلز هورتون کولی خانواده را اولین و ایده‌آلی‌ترین مثال برای «گروه‌های نخستین» می‌دانست، گروه‌هایی که وظیفه‌ی آنها نگهداری و حمایت از موجودیت انسانی است و خالق زیباترین احساسات شناخته‌شده‌ی بشری هستند. ۲-۱-۲- تعریف مفهومی - لغوی فرزندسالاریفرزندسالاری به مفهوم محور بودن فرزندان در خانواده است. همچنین اصطلاح «فرزندمداری» نیز برای آن به کار رفته است. برای نزدیک شدن به مقصود، می‌توان به واژه‌ها و اصطلاحاتی که به جهت کاربرد درازمدت آنها مفهوم مشخصی دارند اشاره کرد. از جمله اشراف‌سالاری، دیوان‌سالاری، پدرسالاری یا مادرسالاری. واضح است که تحت چنین عناوینی، به اهمیت، نفوذ و نقش اساسی اشراف، دیوان، پدر و یا مادر در عرصه‌های گوناگون نظر داریم و آنها را مدار و محور فعالیت می‌دانیم. ۳-۱-۲- تعریف ساختاری فرزندسالاریاگر ساختار را مجموعه‌ی نقش‌ها، نوع رابطه و ترکیب آنها با هم در خانواده بدانیم، درمی‌یابیم که امروزه جایگاه، نقش و مناسبات اعضای خانواده دچار دگرگونی شده و عناصر آن جایگاه و نقش دیگری پیدا کرده‌اند. همچنین سمت و سوی روابط و سلسله‌مراتب نیز متحول شده‌اند. پیدایش خانواده‌هایی با ساخت هسته‌ای در قرن اخیر، بستر مناسبی را برای فرزندمحوری و فرزندسالاری به وجود آورده است. حال آنکه در گذشته، به علت وجود خانواده‌هایی با ساخت گسترده و تناسب ساخت چنین خانواده‌هایی با ریش سفیدسالاری، اصولاً با پدیده‌ی فرزندسالاری روبه‌رو نبوده‌ایم. امروزه در خانواده‌های هسته‌ای، کاهش اقتدار پدر و افزایش حقوق مادر و همچنین همسان پنداشتن فرزندان با بزرگسالان، سنگ بنای مناسب برای پیدایش و رشد فرزندمداری و فرزندمحوری را فراهم کرده است. به طوری که فرزندان دارای اعتبار، ارزش و اهمیت بیشتری در چشم والدین شده‌اند. ۴-۱-۲- تعریف کارکردی فرزندسالاریکارکرد عبارت است از وظیفه، نقش، مسئولیت یا عملکرد یک ساختار یا یک هیئت (فرم‌اسیون) اجتماعی که به عهده‌ی یک فرد، ساختار یا یک نهاد گذاشته شده است. مثلاً مهمترین کارکرد مدرسه عبارت است از تعلیم، تربیت، آموزش و اجتماعی کردن بچه‌ها. کارکرد خانواده تأمین نسل و اجتماعی کردن فرزندان است. خانواده‌ی فرزندسالار دارای کارکردهایی متفاوت از کارکرد خانواده‌هایی از انواع پیشین است. بدیهی است فرآیند مهم و حیاتی اجتماعی شدن، از این پدیده تأثیر می‌پذیرد و شخصیت متناسب با آن شکل می‌گیرد و به تدریج نظام ارزشی و هنجاری خانواده و جامعه متحول می‌شود. ۵-۱-۲- تعریف فرزندسالاری در تحقیق حاضر فرزندسالاری ناظر به وضعیتی است که در آن محور و اساس تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و به طور کلی مجموعه‌ی امور خانواده در عرصه‌های مختلف، به طور مستقیم یا غیرمستقیم، فرزندان باشند. فرزندسالاری در ایران با استقلال فکری، استقلال رفتاری و استقلال اقتصادی منافات دارد، بدین معنی که فرزندان از همه‌ی امتیازات، امکانات و مزایای خانواده برخوردارند، ولی توان تصمیم‌گیری و استقلال رفتاری را ندارند و از حیث اقتصادی هم کاملاً به درآمد خانواده‌ی خود وابسته‌اند. ۲-۲- پیشینه‌ی تحقیق در سال ۱۹۶۱، تحقیقی توسط گینزبرگ (Ginzberg) صورت گرفت. گینزبرگ ادعا می‌کند روش‌های تربیتی فرزندمداران زمانی به وجود آمد که نظام ارزشی والدین و رفتار آنها تغییر کرد، شیوه‌ی فکری سنتی و تربیتی متعلق به نسل گذشته کنار گذاشته شد و ارزش‌های تازه و روش‌های تازه بر روابط والدین با فرزندان حاکم گردید. به این معنی که فرزندان در نظام تربیتی امروزی به منزله‌ی دوست والدین تلقی می‌شوند؛ روابط بچه‌ها با والدین خیلی صمیمانه‌تر و دوستانه‌تر شده است و همشأن خود آنها محسوب می‌شوند و از منزلت یکسانی با والدین برخوردارند و والدین هم نظرات و خواسته‌های فرزندان را جدی تلقی می‌کنند. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱) در سال ۱۹۸۳، تحقیقی با عنوان «آیا فرزندان خیلی زودتر به مفهوم خود (Self Concept) دست پیدا می‌کنند؟» توسط وایت، اشپایزمن و کاستوس (Costos, Speisman, White, ۱۹۸۳) انجام

گرفته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که: دستیابی به مفهوم «خود» برای فرزندان، ۲ تا ۳ سال زودتر در مقایسه با نسل قبل حاصل می‌شود و خود این دستیابی به مفهوم خود، معلول جدایی و استقلال زودتر و زود هنگام‌تر فرزندان از والدین است. (همان) در سال ۱۹۸۳، تحقیقی با عنوان «تجددطلبی یا فردیت‌طلبی دوران کودکی» توسط «تایهر» صورت گرفت. تایهر می‌گوید: دوران بچگی تبدیل به دورانی شده است که فرد به تنهایی و آن‌طور که خودش دوست دارد، دور از دیگران، کودکی‌اش را می‌گذراند. بچه‌ها دوست دارند کودکی‌شان را با ابزار مدرن، زندگی مدرن، لباس مدرن و موزیک مدرن طی کنند. بچه‌ها در این سنین با نگرانی و وسواس شدید از طرف والدین خود مراقبت می‌شوند. والدین با وسواس شدیدی مراقب مسائل بهداشتی، تغذیه و رفاه بچه‌ها هستند. این را به اصطلاح «Social Uterus» یا بچه‌هایی که در «رحم اجتماعی» بزرگ می‌شوند یا به تعبیری می‌توان گفت لای پنبه بزرگ می‌شوند و کمتر با محیط و جهان واقعی آن‌طور که هست، روبه‌رو می‌شوند. (نقل از مهدوی ۱۳۸۱) در تحقیق دیگری که در سال ۱۹۸۴ توسط باکسر (Boxer) صورت پذیرفته، آمده است: درگیری والدین باعث می‌شود که بچه‌ها زودتر جدا شوند و این جدایی بهره‌ی مثبتی به نام استقلال دارد، اما بدون تبعات منفی برای فرزندان نیست و این امکان وجود دارد که رشد عاطفی آنها را با اشکالاتی مواجه کند. امروزه این شیوه‌ی تربیتی، یعنی شیوه‌ی تربیتی «فرزندمدارانه» و «کودک‌مدارانه» بیشتر در بین اقشار متوسط معمول شده است. این روش تربیتی تازه جایگزین روش تربیتی سنتی – که مبتنی بر امر و نهی بود – شده است. پایه‌ی روش تربیتی فرزندمدارانه و کودک‌محورانه بر این استوار است که «والدین باید با فرزند خود حرف بزنند، برایش وقت بگذارند و با او بحث کنند و قانعش کنند و توضیح بدهند و امر و نهی نکنند.» روش قانع کردن، به علت آنکه مستلزم صرف وقت و انرژی زیاد و نیازمند آگاهی و شناخت وسیع والدین از مسائل مهم تربیتی است، دشوار به نظر می‌رسد و طاقت زیاد والدین را طلب می‌کند. این روش در ایران، برعکس جوامع اروپایی، پیروان چندانی نیافته است. (همان) والدین مایلند که روش تربیتی سنتی را به کار برند، چون خیلی کوتاه است، وقت و انرژی کمتری می‌گیرد و حتی بعضی‌ها هم معتقدند که بازدهی آن بهتر است. اما به هر حال، این شیوه امروزه عملاً کارکرد خود را، حداقل در جوامع غربی، از دست داده و همان روش مبتنی بر توضیح دادن و بحث کردن با بچه و بالا بردن آگاهی‌های عمومی فرزندان مقبولیت پیدا کرده است. این شیوه را دوسوان (Deswaan) به اختصار «شیوه‌ی تربیتی عبور از مرحله‌ی آمريت و دستوردهی به مرحله‌ی بحث و قانع کردن»، یا به عبارت دیگر «با هم کنار آمدن» نامیده است؛ یعنی امر و نهی والدین و اطاعت فرزند، تبدیل شده است به صحبت کردن با او و قانع کردنش. زیرا امروزه فرزندان می‌توانند از طریق بحث و گفت‌وگو نیازهای خود را ابراز کنند و به خواسته‌های خود نزد والدین مشروعیت و مقبولیت ببخشند. (Teichert, ۱۹۹۰). «سودریک نیریده بورگ» در کتاب «جوانان در جوامع مدرن» در مقاله‌ای با عنوان «ملاحظات در باب موقعیت خانوادگی فرزندان» گفته است: نظام تربیتی امروزی بیشتر متوجه تربیت «شخصیت فرزند» است و به ویژگی‌های شخصیتی بچه‌ها توجه می‌کند و آنها را به رسمیت می‌شناسد. بین والدین و فرزندان اطاعت و زورگویی دیگر جایی ندارد و بچه‌های بزرگتر در بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها با والدینشان شریک هستند و «رابطه‌شان با یکدیگر رابطه‌ی کاملاً افقی و دوستانه و صمیمانه است.» یونیس (Youniss) تحقیقی در سال ۱۹۸۵، با عنوان «عوامل مؤثر بر استقلال فکری کودکان» انجام داده و به این نتیجه رسیده است که: استقلال در فکر و اندیشه و رفتار، نتیجه‌ی رابطه‌ی خوب والدین و فرزندان است. به عبارت دیگر، معتقد است اگر رابطه‌ی والدین با بچه‌ها بهتر باشد، بچه‌ها زودتر به استقلال در اندیشه و حتی استقلال در مادیات و زندگی اقتصادی نایل می‌شوند. همچنین در این تحقیق بچه‌ها در پاسخ به سؤال «چگونگی ارزیابی حسن رابطه با والدین» اظهار داشته‌اند که حسن رابطه با والدین چند نکته‌ی مثبت و پرخیر و برکت برای آنها دارد. اولاً اینکه اگر رابطه‌شان با والدین خوب باشد، مشکلات اقتصادی‌شان کمتر می‌شود؛ به این معنی که والدین به بچه‌هایی که رابطه‌ی مناسبی با آنها دارند، بهتر کمک می‌کنند و راحت‌تر پول می‌دهند. ثانیاً عدم اطمینان بچه‌ها و نگرانی‌شان از حضور در جامعه و برخورد با مسائل مختلف بسیار کاهش پیدا

می‌کند و نهایتاً حمایت‌های معنوی و مادی بیشتری از سوی والدین خود دریافت می‌کنند. با این حال، جوانان ذکر کرده‌اند که در خیلی از مواقع، برقراری رابطه‌ی خوب با والدین امکان ندارد، زیرا انتظاراتی که از بچه‌ها دارند با آنچه که بچه‌ها می‌توانند انجام دهند همیشه بر هم منطبق نیستند. والدین انتظار رفتار دیگری را دارند و بچه‌ها رفتاری را بجز آنچه که مد نظر والدین است از خودشان نشان می‌دهند و از این رو، ضمن اینکه بین والدین و فرزندان تضاد به وجود می‌آید، جدایی فرزندان از والدین هم سریع‌تر صورت می‌پذیرد. جدایی والدین از فرزندان باعث استقلال زودتر فرزندان می‌شود. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱) در سال ۱۹۸۸، تحقیقی در این زمینه توسط هوفمان (Hofmann) انجام شد که خلاصه‌ی تحقیق از این قرار است: خانواده‌ها بسیاری از رفتارهایشان را در جهت هماهنگی با رفتارهای بچه‌ها در مدرسه اصلاح کرده‌اند. نوجوانان امروزه خودشان زندگی اجتماعی‌شان را برنامه‌ریزی می‌کنند، در حالی که برنامه‌ریزی زندگی بچه‌ها در نظام تربیتی گذشته و در سال‌های قبل توسط والدین انجام می‌شد. (تیفکر، ۱۹۹۰) در مطالعه‌ی فند (Fend، ۱۹۸۸) نشان داده می‌شود که قلمرو تصمیم‌گیری والدین روزبه‌روز در خانواده‌های فرزندمدار و فرزندمحور کاهش و قلمرو تصمیم‌گیری فرزندان افزایش پیدا می‌کند، یا بهتر است بگوییم که کنترل‌های خانوادگی و والدین روی بچه‌ها کاهش پیدا می‌کند، به طوری که مثلاً ساعت خواب و میزان تماشای تلویزیون را والدین تعیین نمی‌کنند، بلکه این خود بچه‌ها هستند که تصمیم می‌گیرند چه ساعتی بخوابند، چند ساعت تلویزیون تماشا کنند و با کی رفت و آمد داشته باشند. در این خانواده‌ها انتظار والدین از بچه‌ها و همچنین خواسته‌ی عاطفی آنها از بچه‌ها در یک امر خلاصه می‌شود و آن این است که درس بخوانند و رفتار بچه‌های تربیت‌شده و باتشخص را از خود نشان دهند. در این نوع خانواده‌ها والدین فشار زیادی را بر خود می‌آورند تا کارآیی خودشان را بالا ببرند و دائماً در زندگی با نگرانی و ترس و دلهره دست به گریبان‌اند. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱) گرهارد (Gerhard، ۱۹۸۸) در یک بررسی با عنوان «روش‌های ابراز و اظهار عواطف» به این نتیجه رسیده است که امروزه بچه‌ها حق دارند و می‌توانند عواطفشان را اظهار و ابراز کنند، در حالی که در نظام تربیتی سنتی بچه‌ها اجازه نداشتند که عواطف درونی و امیال باطنی‌شان را آن‌طوری که هست، ابراز کنند و بایستی حریم‌ها و حجاب‌ها را نگه می‌داشتند. بچه‌ها برای بیان یک مطلب باید فکر می‌کردند که آیا مجاز به مطرح کردن آن مطلب هستند و اگر مجاز هستند چگونه باید آن را بیان کنند، ولی امروزه خیلی بی‌پرده و صریح خواسته‌ها و تمایلات خود را ابراز می‌کنند. روابط والدین و فرزندان در دهه‌های اخیر از حالت رسمی بودن بیرون آمده است و فرزندان کاملاً بی‌پرده عواطف و احساسات خود را در مقابل والدین بروز می‌دهند. (همان) گینزبرگ (Ginzberg) در مقاله‌ای با عنوان «ارزش‌ها و ایده‌آل‌های جوانان امریکایی» اظهار می‌دارد: والدین تحمل زیادی در برابر خواسته‌ها و تمایلات فرزندان از خود نشان می‌دهند؛ به این معنا که اجازه می‌دهند فرزندان با آزادی کامل حرف‌های دل خودشان را بیان کنند. (همان) یکی دیگر از مشخصه‌های خانواده‌های فرزندمدار به نظر گینزبرگ این است که نوع تنبیهات به کلی تغییر یافته و به جای تنبیه بدنی سعی شده است که با نرمی و آرامش و حوصله صحبت شود و آنها را به وجدان و باطن خودشان ارجاع دهند و از آنها بخواهند که خودشان درباره‌ی این موضوع بیندیشند و سعی کنند که راه صحیح و درست را برگزینند. به طور کلی، می‌توان گفت که امروزه الگوهای تربیتی سنتی که رکن اصلی‌اش تربیت استبدادی و نظام تربیتی مستبدانه بود و اطاعت و فرودستی را از بچه‌ها طلب می‌کرد، به کلی دگرگون شده و جایش را به شیوه‌ی تربیتی مدرن داده است. (همان) شولاین (Schulein، ۱۹۹۰) در تحقیق خود اظهار می‌دارد که: هر چقدر فرزندمحوری افزایش می‌یابد، به تبع آن نگرانی و ترس والدین و بخصوص مادران هم در مورد بچه‌ها مرتباً زیاد می‌شود. در سال ۱۹۹۱، انگفر (Engfer) ضمن تحقیقی در این زمینه می‌گوید: الگوهای تربیتی لیبرالیستی یا الگوهای تربیتی به اصطلاح مدرن، مبتنی است بر رد تنبیه جسمی کودک، یعنی که بچه را نباید کتک زد. در حال که در قدیم تنبیه را جزء اصول و پایه‌های تربیتی می‌دانستند و معتقد بودند که اگر می‌خواهند بچه‌ای سالم تربیت شود و درست پرورش پیدا کند، حتماً باید کتک بخورد تا آدم شود. کتک زدن فرزندان جزء اصول و ارکان نظام تربیتی گذشته بود. در حالی که امروزه اعتقاد

دارند بچه نباید تنبیه جسمی شود و کتک بخورد. این کتک خوردن دارای تبعات منفی، مضر و حتی خطرناکی برای بچه‌هاست. یکی دیگر از وجوه امروزی نظام تعلیم و تربیت «اگالیتاریسم» یعنی برابری زن با مرد و برابری خردسال و کودک با بزرگسال است. در نظام تربیتی گذشته زن با مرد فرق می‌کرد، یعنی مردها کاملاً برتر و مهمتر بودند و جنس برتر را تشکیل می‌دادند و بزرگسالان با کودکان برابر نبودند و کودکان ارزش مساوی با بزرگسالان نداشتند. در این مورد برخی از جامعه‌شناسان می‌گویند کاهش موالیذ باعث شد که بچه‌ها اهمیت پیدا کنند و خود این اهمیت پیدا کردنشان در به وجود آمدن نظام فرزندمحورانه مؤثر بوده است. (همان) نیسن (Nissen، ۱۹۹۳) رودیگر (Rudiger) و پایکرت (Peuchert) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که: زندگی بچه‌ها بیش از پیش از زندگی در خیابان و معابر عمومی و بازی با همسالان به زندگی در چارچوب آپارتمان یا فضای بسته‌ی نیمه‌عمومی مانند اتحادیه و باشگاه محدود می‌شود. آنها این امر را با عنوان «کودکی محصور در آپارتمان» یا «آپارتمانی کردن کودکان» نامیده‌اند. یکی از ویژگی‌های خانواده‌های فرزندمدار مرتب کردن اتاق توسط مادر یا خدمتکار است و بچه‌ها نقشی در مرتب کردن اتاق خودشان ندارند. یکی دیگر از مشخصات خانواده‌های فرزندمحور این است که بچه‌ها دارای وسایل سمعی - بصری از قبیل ویدئو، تلویزیون، ضبط، واکمن و چیزهای اختصاصی دیگر هستند. خلاصه اینکه والدین بچه‌ها را بسیار حمایت می‌کنند و بچه‌ها مسئولیت کمتری در امور خانه دارند. (شل، ۱۹۹۳)... در خانواده‌های فرزندمدار هر کدام از بچه‌ها دارای یک اتاق جداگانه و خاص خودشان هستند. (فوکس و بخنر، ۱۹۹۸) از دیگر مشخصه‌های خانواده‌های فرزندمدار این است که بچه‌ها از بیشترین امکانات رفاهی خانواده برخوردارند. روی این نکته هم کافمن (Kaufmann) خیلی تأکید می‌کند: در این گونه خانواده‌های فرزندمحور، بچه‌ها بسیار حمایت می‌شوند، در حالی که مسئولیتی که بچه‌ها در خانواده و در قبال این همه حمایت به عهده می‌گیرند بسیار کم است و بالاخره اینکه انتظار این بچه‌ها از والدین روزبه‌روز بیشتر می‌شود و انتظار والدین از آنها کمتر. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱) امروزه شیوه‌ی تربیتی والدین به صورتی است که بچه‌ها زودتر استقلال پیدا می‌کنند و روی پاهای خودشان می‌ایستند و این استقلال هم از جهت رفتاری و هم از جهت اقتصادی و هم از جهت فکری است. (آلساگر، ۱۹۹۵) در سال ۱۹۹۸، برترام (Bertram) تحقیقی در این زمینه انجام داد. او معتقد است که: رابطه‌ی پسر با مادرش به نوعی مناسبات دوستانه تبدیل شده است، بالعکس روابط پدر - پسر خیلی پر زد و خورد و پر کشمکش است و به همین جهت یکی از ویژگی‌های نظام فرزندمحور این است که نقش‌هایی که به عهده‌ی پدر بود کم کم به عهده‌ی مادر گذاشته می‌شود. اکنون خیلی از نقش‌های تربیتی به عهده‌ی مادر گذاشته شده است. یکی دیگر از مشخصه‌های نظام فرزندمحور اصرار خانواده‌ها برای هماهنگ کردن رفتار و ارزش‌های درون خانوادگی‌شان با ایجابات و الزامات نظام تربیتی و رفتاری مدرن است. به این معنی که خانواده‌ها می‌خواهند هر طوری که شده حتماً نظام تربیتی و رفتاری خانواده را با مدرسه هماهنگ کنند. به همین دلیل، تغییرات شگرفی در نحوه‌ی رفتار والدین با فرزندان به وجود آمده است. (همان) مثلاً مدرسه امروزه به عنوان یکی از ارکان تربیتی مدرن فرزندان مطرح است که در گذشته وجود نداشت. خانواده‌ها برای آنکه فرزندانشان طبق برنامه‌های مدرسه انجام تکلیف کنند و از عهده‌ی امتحانات برآیند، رفت و آمدهای خود را محدود می‌کنند، بچه را از کار در منزل معاف می‌کنند تا او به درسش برسد و برایش سرویس می‌گیرند که راحت‌تر به مدرسه برود و برگردد. به این ترتیب با غیبت پدر از منزل برای تأمین مخارج مدرسه، سرویس و چیزهای دیگر، مادر به جای پدر ایفای نقش می‌کند و بعضی وظایف مربوط به فرزند را به جای او انجام می‌دهد. رودیگر یکی دیگر از ویژگی‌های خانوادگی فرزندمحور را چنین بیان می‌کند: بین والدین و فرزندان توازن قدرت برقرار است. یعنی اینکه قدرت والدین و عرصه‌ی تصمیم‌گیری آنها کاهش پیدا کرده و سهم بچه‌ها در تصمیم‌گیری‌ها افزایش یافته است و بنابراین والدین تنها افرادی نیستند که در خانواده تصمیم می‌گیرند. مدرنیسم و به طور کلی زندگی جدید، با همه‌ی پیچیدگی و با همه‌ی عناصر سازنده‌اش، باعث شده است که مناسبات زندگی و نظام ارزشی عوض شود و این تغییر مناسبات زندگی و نظام ارزشی باعث شده که زندگی جوانان و نوجوانان در

داخل خانواده هم دستخوش تحول و تغییر بشود. تینکر معتقد است که امروزه اغلب جوانان و نوجوانان در شهرهای بزرگ زندگی می‌کنند و در شهرهای مدرن نیاز به مسکن مستقل دارند. شهر تکه‌تکه شده است و در آن قلمروهای مستقلی وجود دارد، مانند محلات مسکونی، تجاری، اداری، تفریحی و ... و این تقطیع و تفکیک شهر، قلمروها و عرصه‌های زندگی شهری باعث تقطیع زندگی جوانان شده است. این دگرگونی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای را روی دگرگون شدن انتظارات بچه‌ها داشته و این دگرگون شدن انتظارات بچه‌ها اثر مستقیم روی انتظاراتشان از والدین گذاشته است. (همان) ۲-۳- تئوری‌های تحقیق‌رسان، بررسی جامعه‌شناختی پدیده‌ی فرزندسالاری مد نظر بوده است، اما این موضوع هم مانند موضوعات دیگر مورد مطالعه‌ی جامعه‌شناسی به گونه‌ای است که نمی‌توان دقیقاً حوزه‌ی مطالعه را - بیشتر روان‌شناختی یا جامعه‌شناختی بودن آن - مشخص کرد. از طرف دیگر، بر اساس مطالعات و بررسی‌های انجام‌شده در خصوص زمینه و سوابق مطالعات موضوع، تاکنون پژوهشی درباره‌ی این پدیده به روش علمی و به طور خاص در جامعه‌شناسی صورت نگرفته است. از این رو، مناسب دیده شد که با استفاده از رویکردها و مباحث تئوریک هر دو حوزه - روان‌شناسی و جامعه‌شناسی - به تبیین و توضیح مسئله پرداخته شود. بنابراین، با توجه به تعاریف فوق، سعی شده است تا بر اساس نظریه‌ها و مطالعات و فرضیات به دست آمده گامی در جهت سنجش موضوع برداشته شود. ۲-۳-۱- نظریه‌های جامعه‌شناسی‌همان‌طور که قبلاً هم ذکر شد، «تغییر» شرط اساسی حیات اجتماعی است. اما تغییر، که با «نظم» دو وجه یک شبکه تلقی می‌شوند، با تبدیل شدن به یکدیگر و داشتن کارکردهای مناسب، در جهت فراهم ساختن شرایط مطلوب برای توسعه عمل می‌کنند. در نظامی که به تازگی در آن تغییراتی صورت گرفته است، آشفتگی حداقل به صورت دوره‌ای دیده می‌شود. با این حال، بدیهی است اگر تغییرات ایجادشده در هر نظام اجتماعی، در جهت رفع اشکال و انجام اصلاحات و معطوف به نظمی عمیق‌تر و گسترده‌تر باشد، توسعه حاصل خواهد شد، در غیر این صورت چیزی جز اختلال و سوء کارکرد نخواهیم داشت. اما کنترل و حصول نظم چگونه ممکن است؟ جان‌اتان ترنر معتقد است که: به منظور یافتن پاسخ این سؤال باید شیوه‌ی ایفای نقش مردم برای حصول کنش متقابل و همکاری را مشخص کرد. مردم باید به آنچه درست و نادرست یا ویژه و غیر ویژه است برسند. سؤال اینجاست که چگونه باید به توافق دست یابند. ترنر اضافه می‌کند: بر اساس نظریه‌ی کنش متقابل، نظم اجتماعی به واسطه‌ی فرآیندهای غیررسمی بین اشخاص ناشی می‌شود. (Turner, ۱۹۹۴) ۲-۳-۲- نظریه‌ی کنش متقابل نظریه‌ی کنش متقابل مبتنی است بر یک اصل طبیعی و آن این است که: «انسان موجودی است اجتماعی.» یعنی ناگزیر از زندگی دسته‌جمعی است، و بین انسان‌هایی که به طور دسته‌جمعی زندگی می‌کنند قطعاً روابط و مناسباتی وجود دارد. جامعه‌شناسان به این روابط و مناسبات که همیشه وجود دارند، «کنش متقابل» (interaction) می‌گویند. یکی از فرایندهای حیاتی در کنش متقابل، اجتماعی شدن است. منظور از اجتماعی شدن آن است که افراد یاد بگیرند چگونه در موقعیت‌های متفاوت رفتار کنند که رفتارشان با نرَم‌های اجتماعی مطابقت داشته باشد و نابهنجار تلقی نشود. فرد در موقعیت‌های متفاوت رفتار متفاوتی از خود نشان می‌دهد. او وقتی در مقابل فرزند خود قرار می‌گیرد به عنوان یک پدر طرز رفتار خاصی دارد و وقتی به عنوان یک فرزند در مقابل والدین خود قرار بگیرد طرز برخورد دیگری دارد. نظریه‌ی کنش متقابل چگونگی این برخوردها و مناسبات را تعیین می‌کند و به فرد می‌گوید که در فلان شرایط چطور باید رفتار کند. گفتیم که انسان موجودی اجتماعی است. لازمه‌ی حفظ حیات اجتماعی، وجود هنجارها و ارزش‌ها و باورهای مشترک بین افراد یک اجتماع است. اگر یک رفتار خاص برای هر یک از افراد جامعه‌ی ما معانی مختلفی داشته باشد، وارد وضعیتی می‌شویم که معیاری برای سنجش رفتار و انتظارات خود نداریم و هیچ دستورالعملی در رابطه با چگونگی رفتار با یکدیگر نمی‌یابیم. مثلاً فرض کنیم عده‌ای در یک اتاق نشسته باشند. وقتی انسان محترمی وارد می‌شود افراد می‌ایستند و همه می‌دانند که اگر کسی نایستد قصد بی‌حرمتی داشته است. به این ترتیب، ایستادن در جامعه‌ی ما یک هنجار و یک الگوی رفتاری است که احترام را نشان می‌دهد. اگر چنین قراردادهایی در یک جامعه نباشد افراد دچار سردرگمی می‌شوند و مثلاً با ورود استاد به

کلاس بعضی می‌ایستند، بعضی می‌نشینند، بعضی (مثل ژاپنی‌ها) تعظیم می‌کنند و بعضی (همچنان که در اروپا مرسوم است) روی میز می‌کوبند. به این ترتیب، مشخص می‌شود که توافق بر حداقلی از ارزش‌ها و هنجارها لازمی حفظ زندگی اجتماعی از سردرگمی و ازهم‌پاشیدگی است. با این حال، ذهن انسان، یگانه‌مبنای ارزش‌های جامعه‌ای که در آن رشد می‌یابد نیست، بلکه انسان‌ها این توانایی ذهنی را دارند که پیوسته خود را با یکدیگر و موقعیت موجود تطبیق دهند و به این ترتیب معنای یک ارزش یا هنجار خاص را دریابند. حال فرایند تطبیق معانی و ارزش‌ها را در روابط و مناسبات خانواده در نظر می‌گیریم. اگر انعطاف‌پذیری مقولات ذهنی و فرایند تطابق معانی از طرف والدین باشد، یک جریان یک‌سویه حاصل خواهد شد که در آن فرزندان شکل‌دهنده‌ی معانی و مقولات ذهنی والدین خواهند بود. به این ترتیب، می‌بینیم که امروزه در فرایند شکل‌دادن معانی، فرزندان بیشتر فاعل هستند و والدین مفعول. به این معنی که امروزه فرزندان بیشتر از گذشته بر ارزش‌ها، هنجارها و الگوها و معیارهای ذهنی والدین تأثیر می‌گذارند و کمتر از سابق از ارزش‌های آنان الگو می‌پذیرند. جامعه‌شناسان معتقدند بچه در سنین کودکی بین خود و عروسکش، خود و مادرش، خود و اشیای اطرافش تمایز قائل نیست و همه‌ی اطرافش را جزئی از خود می‌بیند. بچه وقتی تصویری از خود به دست می‌آورد که خود مستقل را بشناسد و مهمترین کارکرد اجتماع، دادن تصویر خود به فرد است. مثلاً پدر یک خانواده، پدر بودن را بخشی از خود خویش می‌داند. اینکه او پدر است و چه پدری است، تصویری است که خانواده‌اش به دنبال رفتار و مناسبات او با آنان به او می‌دهد؛ یعنی او نمی‌تواند به‌تنهایی پدر باشد. با این مثال، مشخص می‌شود که دیگران در شکل‌گرفتن خود فرد مؤثرند. اما نکته‌ای که می‌توان در اینجا مطرح کرد که وضوح بیشتری به بحث ببخشند، مفهوم «خود آینه‌سان» چارلز هورتن کولی است. منظور کولی از خود آینه‌سان همان ظرفیتی است که انسان دارد تا خود خویش را به گونه‌ای بنگرد که هر پدیده‌ی اجتماعی دیگر را می‌بیند. این مفهوم را می‌توان به سه بخش تقسیم کرد: ۱. این تصور که در ذهن دیگران چگونه ظاهر می‌شویم؛ ۲. این تصور که آنها درباره‌ی ظاهر ما چه قضاوتی می‌توانند داشته باشند؛ ۳. اینکه در نتیجه‌ی تصویری که از قضاوت دیگران درباره‌ی خود داریم، احساسی از غرور یا سرافکنندگی را درباره‌ی خویش می‌پرورانیم. (همان، ۲۸۸) بنابراین، هرگاه فرزندان در فرایند کنش‌های متقابل، احساس کنند که والدین و به‌طور کلی دیگران، جایگاهی بیش از حد لازم برای آنان قائلند، آن‌گاه بر اساس آن نوع تصویری که دیگران از آنان به دست می‌دهند، عمل خواهند کرد. در مناسبات بین افراد همیشه کسانی هستند که هنجارفرست هستند: طرز لباس پوشیدن، تکیه کلام‌ها و عقاید این افراد روی بقیه تأثیر دارد؛ مثل هنرپیشه‌های بنام، ورزشکاران یا بعضی دوستان. این افراد توانایی آن را دارند که رفتارهای خود را برای دیگران الگوی رفتاری کنند. استرایکر نیز که از نظریه پردازان کنش متقابل است می‌افزاید که انسان‌ها از طریق کنش متقابل یاد می‌گیرند که دیگران انتظار چه نوع رفتاری از آنان را دارند. تصویری که دیگران از فرد به او می‌دهند، بر کنش‌های او تأثیر می‌گذارد. هرگاه فرزندان طی فرایندهای کنش متقابل احساس کنند والدین جایگاهی بیش از پیش برای آنان قائلند، بر اساس همان نوع تصویر که به او می‌دهند عمل خواهند کرد. با نگرش هابزی می‌توان گفت انسان موجودی است که زیر سلطه‌ی امیال پایان‌ناپذیرش قرار دارد، لذا نیازمند نظم بخشیدن و کنترل امیال خویش است. تعلیم و تربیت یعنی آموختن اطاعت از انضباط. (آرون، ۸۶-۸۲) بدیهی است که عدم اطاعت از قواعد و عدم کنترل امیال، به از دست رفتن نظم جامعه منجر خواهد شد. ویلفرد دو پارتو (۱) در طبقه‌بندی عواطف دو دسته عواطف را مطرح می‌کند: ۱. خویش‌پرستی؛ ۲. جامعه‌پذیری. (نوروزی، ۲۹) سازش و اعتدال میان عواطف خویش‌پرستانه و خیر مشترک، نفع جمعی یا رفاه عامه، لازمی حفظ حیات اجتماعی است. فرد اصولاً مایل به ارضای نیازهای خود است و لذت را مورد توجه قرار می‌دهد. لذا اگر نظارت و کنترلی بر رفتار فرد نباشد، یا بر عکس، کنش‌های متقابل اجتماعی به گونه‌ای باشند که فرد را در توجه بیشتر به امیال و لذات ترغیب کنند، یا آنها را برای او مشروع جلوه‌گر نمایند، بدیهی است که تعادل لازم میان این عواطف از دست می‌رود و با نوعی خویش‌پرستی جایگزین می‌شود. زیمل در بحث درباره‌ی فرهنگ نوین آورده است: تعداد حلقه‌های تعلقات خانوادگی فرد

نوین، از تعداد حلقه‌های فعالیت‌های شغلی و مذهبی او جدایند. به این معنا که هر فرد در شبکه‌ای از حلقه‌های به هم متصل زندگی می‌کند. روابط او با گروه‌های مختلف، او را به آنان پیوند می‌دهد. در گذشته این حلقه‌ها برای هر فرد فقط به یک نوع محدود می‌شد و آن نوع هم حلقه‌های خویشاوندی بود. فرد بین خویشاوندان بزرگ می‌شد، به مدرسه، باشگاه یا کلاس‌های زبان نمی‌رفت، نزد پدر حرفه‌ای او را می‌آموخت و کار آبا و اجدادی خود را پیش می‌گرفت. یعنی همکار و دوست و آشنای او خویشان او بودند، و در نهایت بین خویشاوندان خود ازدواج می‌کرد. امروزه، با گذشت زمان، حلقه‌های فعالیت‌های فرد در گروه‌های دیگر (مدرسه، دانشگاه و...) نیز منشعب شده است. و وابستگی چندگانه به انواع حلقه‌های اجتماعی به خود آگاهی بیشتر فرد منجر شده است. همین که فرد از حلقه‌ی کوچکی که شخصیتش را در چهارچوب محدوده‌هایش اسیر کرده است رهایی می‌یابد، یک نوع رهایی را درک می‌کند. انشعاب حلقه‌های تعلق گروهی، یک نوع احساس یاری شدن و آزادی را بیدار می‌سازد. وجود شبکه‌ی حلقه‌های اجتماعی، پیش شرط پیدایش فردگرایی است. (کوزر، ۱۳۶۸، صص ۲۶۴-۲۶۳) در جهان نوین، صورت‌های فرماندهی و فرمانبری نیز خصلت تازه‌ای به خود می‌گیرند. در اینجا دیگر هیچ فردی تحت چیرگی تام دیگران در نمی‌آید. فرزندان با عضویت و پیوستن به گروه‌های متعدد دیگر، و بالا رفتن آگاهی‌هایشان، از حلقه‌ی خانواده و والدین و تسلط آن قدری رهایی می‌یابند. اینجاست که نقش حلقه‌های دیگر در چگونگی کنش‌ها و شکل دادن مناسبات از اهمیت برخوردار می‌شود. تورشتاین و بلن که به بحث کالبدشکافی عادات فکری و شیوه‌های رفتار حاکم بر روابط کنشگران اجتماعی می‌پردازد، در مورد سرچشمه‌های اجتماعی رقابت در امور بشری می‌گوید: حرمت نفس (Self-esteem) همان بازتاب حرمتی است که دیگران برای انسان قائل می‌شوند. از این رو، اگر فرد به خاطر عدم توفیق در رقابت‌های مورد پسند جامعه، چنین حرمتی را به دست نیاورد، از فقدان حرمت نفس رنج خواهد برد. و بلن ریشه‌ی انگیزه‌ی تلاش وقفه‌ناپذیر در یک فرهنگ رقابت‌آمیز را، هراس فرد در از دست دادن حرمت نفس می‌داند. (کوزر، ۱۳۶۸، ص ۱۳۶۱) اگر فرد از سطح استاندارد لیاقت یا مالکیت‌های مادی پذیرفته‌شده در جامعه‌ی خود کم بیاورد، در چشم اعضای دیگر اجتماع احترامش را از دست می‌دهد و در احترام به خودش نیز دچار کمبود می‌شود، زیرا مبنای معمولی احترام به نفس، همان احترامی است که دیگران برای او قائل می‌شوند. مثلاً اگر خانمی دائم به شوهرش بگوید که «تو عرضه نداری پول دربیاری... فلانی را نگاه کن بین چقدر زرنگه... تو نمی‌تونی...»، مرد نه تنها احترام خود را نزد دیگران از دست می‌دهد، بلکه خودش هم رفته‌رفته به این باور می‌رسد که بی‌لیاقت است و در احترام به خود نیز دچار کمبود می‌شود. بدین ترتیب، هرگاه که تملک دارایی مبنای حرمت همگانی می‌شود، ثروت رضایت‌خاطری برای دارنده‌ی آن ایجاد می‌کند که همان احترام به نفس خوانده می‌شود. در یک فرهنگ رقابتی که انسان‌ها ارزش خود را در مقایسه با ارزش دیگران می‌سنجند، هر کس پیوسته در تلاش است که از دیگران پیشی بگیرد تا از نظر ارزشمند بودن از دیگران کم نیاورد و تب چشم و همچشمی همگان را فرا می‌گیرد. به نظر و بلن: مصرف چشمگیر، تن‌آسایی چشمگیر و نمایش چشمگیر و وجود مقام‌ها، ارزش‌ها و وسایلی که عنوان بلندپایگی را با خود دارند، وسایلی هستند که انسان‌ها با آنها می‌کوشند تا در چشم اطرافیان‌شان برتر جلوه کنند و در ضمن برای خودشان نیز ارزش بیشتری قائل می‌شوند. (همان، ۳۶۲) اعضای هر قشری طرح زندگی قشر بالاتر از خود را سرمشق قرار می‌دهند و با تمام توان می‌کوشند تا آن‌گونه زندگی کنند. گرچه طبقه‌ی فقیر در جامعه‌ی نوین از نظر مادی در موقعیت بهتری نسبت به گذشتگان خود قرار دارد، اما جایگاهی که ثروت به طبقات بالاتر داده، موجب شده است که رنجی که فقرا امروزه می‌برند به مراتب بیشتر از رنجی باشد که گذشتگان می‌بردند. در واقع و بلن به محرومیت نسبی توجه کرده و قصد طرح آن را داشته است. به زعم و بلن: آنچه که انسان امروزی را به جنبش وامی‌دارد، وابستگی او به پس‌انداز و داد و ستد نیست، بلکه میل به پیشی گرفتن از دیگران، او را به تکاپو وامی‌دارد. (همان، ص ۳۶۳) تلاش انسان برای رهایی از محرومیت، بر چگونگی شکل‌گیری معانی و مناسبات و روابط (کنش متقابل) تأثیر قابل توجهی می‌گذارد. وقتی یک رفتار یا طرز تفکر تبدیل به ارزش شود، افراد برای دستیابی به این ارزش جدید

حاضرند هزینه‌های متفاوتی را متحمل شوند و حتی دست به تغییرات اساسی در خانواده (ساختاری و نقشی) بزنند. مثلاً در گذشته فرزند و مخصوصاً پسر به منزله‌ی نان‌آور بود، چه کشاورز و دامدار و چه کاسب. پسرها از بچگی نزد پدر کار می‌کردند و اصولاً اینکه بچه‌ای برای خانواده‌ی خود خرج داشته باشد پذیرفته نبود. از نظر همه، بچه نیروی کار خانواده بود و بچه‌ای خوب بود که بیشتر کار کند. اما امروزه والدین حاضرند برای اینکه فرزندانشان ادامه‌ی تحصیل دهند، فشار مالی زیادی را متحمل شوند و مادر در خارج از منزل مشغول به کار شود تا از هزینه‌ی کلاس زبان بچه‌ها گرفته تا دیگر هزینه‌های بالای کلاس‌های کنکور آنان تأمین شود و در صورت امکان، او را به خارج بفرستند. ۲-۳-۳- گروه مرجعین گروه‌هایی که شخص به آنها تعلق دارد، برخی مهم‌تر از دیگر گروه‌ها هستند. اینها گروه‌هایی هستند که فرد هویت خود را بر اساس آن گروه تعریف می‌کند و معیارهای رفتاری خود را از آن گروه اخذ می‌کند، و به اعتبار همین تعریف است که پنداشت از خود در افراد شکل می‌گیرد. گروه‌های مرجع آنهایی هستند که فرد معیارهای آنها را به عنوان مبنای نیات مهم زندگی‌اش ارزیابی کند. (جابری، ۱۳۷۵، ص ۱۳) تصور کنید فردی با گروه همسالان خود در دانشگاه که همه تلفن همراه دارند خیلی انس گرفته است و اوقات فراغت خود را با آنان می‌گذراند. و در واقع این گروه را گروه مرجع خود کرده است. به این ترتیب، داشتن تلفن همراه برای او نیز مهم خواهد بود. همچنین از نظر مرتن: انسان‌ها معیارهای دیگران مهم را به منزله‌ی مبنای ارزیابی از خود به کار می‌برند. (همان) در اینجا باید اشاره کرد: چنانچه خانواده کارکرد کمتری در اجتماع داشته باشد، گروه همسالان نیرومندتر می‌شود و جای خانواده را پر می‌کند. (همان) به بیان دیگر، هر گاه و به هر نسبت فرد گروه مرجع و دیگران مهم خارج از خانواده داشته باشد و در عین حال خانواده کارکرد خود را حفظ کند، حلقه‌ی اتصال و پیوستگی میان فرد با خانواده سست‌تر و با دیگر گروه‌ها محکم‌تر می‌شود. در این خصوص باید گفت: والدینی در اجتماعی کردن موفق بوده‌اند که فرزندان هم‌جهت با ارزش‌های خود تربیت کرده باشند. در صورت عدم موفقیت والدین، می‌توان گفت که فرزندان آنها در جریان نسل‌ها به جایی رسیده‌اند که با ارزش‌های آنان همسو نبوده است. (جابری، ۱۳۷۵) در خصوص گروه مرجع و دیگران مهم، به نکته‌ی دیگری می‌توان اشاره کرد. افراد حساس هنگامی احساس ارزشمندی می‌کنند که ارزیابی دیگران از آنان مثبت باشد، یعنی انعکاس ارزیابی دیگران، احساس ارزشمند بودن را در آنان بیافریند. مثلاً اگر دیگران یک جایگاه بالای اجتماعی (مثلاً مدیرکل یک وزارتخانه) را در حد توان و لیاقت او ارزیابی کنند، بر اساس ارزیابی مذکور، او نیز ارزیابی مثبت از خود را توسعه خواهد داد و بدین گونه شخص متقاعد می‌شود که او واقعاً سزاوار کسب آن موضع اجتماعی مساعد بوده است و آن را حق خود می‌پندارد. (جابری، ۱۳۷۵) ۲-۳-۴- نظریه‌ی نقش سنتی مادران (Mothers Traditional Role Theory) بر اساس این نظریه، هر چه قدر مادران وقت بیشتری در منزل به سر ببرند، بر آینده‌ی فرزندان تأثیر بیشتری خواهند داشت. (جابری، ۱۳۷۵). همچنین میزان رابطه‌ی اجتماعی والدین با کودک، بویژه مادر، در جهت‌گیری ارزشی آنها مؤثر است. بدین ترتیب، مادران شاغل تأثیر کمتری بر فرزندان خود دارند. به عبارت دیگر، هنگامی که مادر با عدم حضور خود در منزل نقش خود را در فرآیند اجتماع‌پذیری فرزندان از دست می‌دهد، عاملان دیگر این نقش را ایفا می‌کنند و کارکرد خود را دارند. از این رو، هر چه والدین و فرزندان وقت بیشتری را در برقراری رابطه‌ی اجتماعی و صحبت با یکدیگر صرف کنند، نفوذ خانواده بر کودک بیشتر می‌شود و والدین قابلیت کنترل بیشتری بر نفوذ خود پیدا می‌کنند: از این نظر، مادرانی که در خارج از منزل کار می‌کنند، نفوذ کمتری بر کودکان خود دارند، زیرا کودک - بویژه در دوره‌ی رو به جوانی - نیاز بیشتری به ارتباط با والدین خود دارد و این در حالی است که مادر خارج از منزل در بازار کار مشارکت دارد. (جابری، ۱۳۷۵) گروهی دیگر از صاحب‌نظران آورده‌اند که: مشارکت بیشتر مادران در بازار کار، به منزله‌ی وقت کمتر برای حضور در منزل، به معنای بی‌ثباتی بیشتر در جامعه‌پذیری کودکان است. (همان) اگر فرزندان به اولیایشان احساس نزدیکی نکنند و آنها را محرم راز خود ندانند، اگر والدین قادر نباشند که بر کار بچه‌ها نظارت داشته باشند، نفوذ والدین تحلیل خواهد رفت. والدینی که ساعت‌ها بیرون منزل به سر می‌برند، وقت کمتری را صرف

فرزندان می‌کنند و اقتدارشان در منزل و تسلطشان بر فرزندان زیر سؤال می‌رود. (ATONEETAL, ۱۹۹۱, p.۳۱۱) بنابراین، از آنجا که کیفیت روابط والدین - فرزندان عامل اصلی تعیین موفقیت فرزندان است، از این رو باید به منابع اجتماعی، یعنی جو عاطفی یا جو اجتماعی و نحوه‌ی ارتباط و طرز برخورد افراد یک خانواده با هم توجه کرد. در این خصوص می‌توان اشاره کرد که: نظر افراد خانواده نسبت به هم، احساسات و علاقه‌ی آنها به یکدیگر، دخالت یا عدم دخالت آنها در کارهای هم و همکاری یا رقابت با همدیگر است که نحوه‌ی ارتباطشان را نشان می‌دهد. (جابری، ۱۳۷۵، صص ۹۷-۹۶-۲-۳-۵- شخصیت در نظام کنشطبق نظریه‌ی آدلر: کودکان نازپرورده مردمانی می‌شوند مستبد و خودرأی، با حس اجتماعی پرورش نیافته و رشد نکرده. این افراد انتظار دارند که اجتماع خود را با خواهش‌های خودپسندانه‌ی آنها موافق کند و سازش دهد. (همان، ص ۴۱۱) بدیهی است فردی که در دوران جامعه‌پذیری و در خانواده، پیوسته نیازهایش ارضا شده باشد، چنین تصور و انتظار دارد که والدین نیز آن‌طور که او می‌خواهد باشند و به تعبیر دیگر، ابزاری در جهت تأمین منافع او باشند. نکته‌ی دیگری که باید در خصوص تعلیم و تربیت به آن اشاره کرد این است که آ. سابتکو معتقد است: کودک خانواده بهتر است منحصر به فرد نباشد، چرا که خیلی زود مرکز توجه خانواده می‌شود... در خانواده‌ای که چند کودک وجود دارند، محبت به طور مساوی بین همه تقسیم می‌شود. در خانواده‌هایی که تعداد فرزندان زیاد است طفل از همان سنین کودکی به تعاون اجتماعی خو می‌گیرد. (سابتکو، ۱۳۵۰، ص ۱۲) اگر رابطه‌ی دوستانه‌ی والدین با فرزندان از حدود خود خارج شود، عمل تربیت دچار نقصان می‌گردد. بدین ترتیب، کودکان شروع به تربیت کردن والدین می‌کنند و دیگر صحبتی از اطاعت و حرف‌شنوی در بین نخواهد بود. (همان، ص ۲۵) اگر فرزند عادت کند که خواسته‌ها و احتیاجات خود را ارضا نماید و توجهی به خواسته‌ها و احتیاجات سایر اعضای خانواده نداشته باشد موجودی تک‌رو بار خواهد آمد. (همان ص ۵۵) والدینی که به بهانه‌ی معنی بخشیدن به زندگی خود یا حفظ سعادت خانوادگی هیچ چیز را از فرزندان خویش دریغ نمی‌کنند و از ترس آزردن فرزند و از دست دادن محبت وی حتی حکومت خانه را به آنان می‌سپارند، باعث می‌شوند که این قبیل کودکان با علم به تشنگی والدین به محبت کردن پیوسته، از این عطش، سوءاستفاده کنند و به صورت ستمگران مستبدی در آیند که همه‌ی افراد خانواده باید غلام حلقه‌به‌گوش آنان شوند. (حییم، ص ۱۲۹) بنجامین در کتاب «پرورش فرزند در عصر دشوار ما» آورده است: والدین به کودکان خود حرمت بسیار می‌گذارند و از آنان می‌خواهند که در پیشرفت به سوی تمدن و تکنولوژی از آنها سبقت بگیرند. اثر مستقیم چنین رفتاری این است که والدین امیال و خواسته‌های خود را تابع فرزندان قرار می‌دهند و حتی خود را کوچک و بی‌مقدار می‌دانند. (بنجامین، ۱۳۶۸، ص ۱۱۵) همچنین او معتقد است که: اعتقاد افراطی در این زمینه که کودکان ما باید آنچه را که خودمان از آن محروم بوده‌ایم به دست آورند، چنان میدانی به کودکان می‌دهد که آنها خود را حاکم بر نسل پدری خود می‌دانند. (همان، ص ۱۷۴) اطاعت پدر و مادر در برابر خواسته‌ها و در واقع دستورات فرزند، او را تشویق می‌کند تا هر روز از روز پیش بیشتر احساس حاکمیت کند. (همان، ۱۷۹) در خاتمه می‌توان فرضیات و مدل ذیل را با توجه به چهارچوب تئوریک مطرح شده جهت تبیین مسئله استنتاج کرد. فرضیات: ۱. هر قدر والدین در مقابل فرزندان انعطاف پذیرتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است. ۲. هر قدر نگرش فرزندان به والدین بیشتر ابزاری باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۳. هر قدر فرزندان خواسته‌های خود را بیشتر بر مصالح خانواده ترجیح دهند، خانواده فرزندسالارتر است. ۴. هر قدر تمکین و انتقادپذیری فرزندان از والدین کمتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۵. هر قدر میزان انتقادات فرزندان از والدین بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۶. هر قدر جو خانواده سردتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۷. هر قدر والدین نسبت به آینده نگران‌تر باشند، خانواده فرزندسالارتر است. ۸. هر قدر بین ارزش‌های والدین و فرزندان ناهماهنگی بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۹. هر قدر میزان فشارهای هنجاری بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۱۰. هر قدر گروه‌های مرجع از خانواده دورتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است. فصل سوم روش تحقیق روش بررسی تجربی یک مسئله، پس از تعریف و تعیین چهارچوب نظری، ابتدا به عوامل به هم وابسته‌ی ذیل

بستگی دارد: اول، اطلاعاتی درباره‌ی نمونه‌ی آماری و وضعیت و شرایط آن؛ دوم، چهارچوب عملی تحقیق در ارتباط با تئوری‌ها و تعیین متغیرها و عوامل مؤثر مورد بررسی؛ سوم، روش مناسب برای بررسی چهارچوب و متغیرهای فوق؛ چهارم، یافتن معرف‌های مناسب برای متغیرها، بر اساس ارزش‌های حاکم بر جامعه‌ی آماری؛ پنجم، تهیه‌ی تکنیک مناسب برای سنجش معرف‌ها؛ ششم، تعیین حجم و شیوه‌ی اندازه‌گیری. ۱-۳- مشخصات نمونه‌ی آماری و شیوه‌ی نمونه‌گیری نمونه‌ی آماری در این تحقیق، تشکیل شده است از ۹۰۳ نفر از زنان متأهلی که دارای حداقل یک فرزند در سنین ۱۳ تا ۱۸ سالگی بودند. این مقدار به صورت تصادفی از میان مناطق بیست‌گانه‌ی تهران انتخاب شده و با آنان مصاحبه به عمل آمده است. ۲-۳- تحقیقات مقدماتی در این مرحله، ابتدا پرسشنامه‌ی تهیه‌شده به صورت آزمایشی مورد استفاده قرار گرفت و سپس با رفع نقاط ضعف و مشکلات آن، پرسشنامه‌ی نهایی برای سنجش موضوع تدوین شد. ۳-۳- تعیین متغیرهای مورد بررسی بر اساس چهارچوب تئوریک و اطلاعات کسب‌شده در تحقیقات مقدماتی، متغیر وابسته و عوامل و متغیرهای مؤثر بر ایجاد پدیده (متغیرهای مستقل و معرف‌ها) به صورت زیر طبقه‌بندی شدند: ۱-۳-۳- متغیر وابسته و معرف‌ها در اینجا مقصود ما بررسی فرزندسالاری است. بنابراین، فرزندسالاری متغیری است که تغییراتش وابسته است به تغییرات یک سری علل و عوامل، و مقصود ما این است که تأثیرات این عوامل را بر متغیر وابسته بررسی کنیم، یعنی عوامل مؤثر بر فرزندسالاری و میزان تأثیر هر یک از عوامل را دریابیم. فرزندسالاری معرف‌هایی دارد. خانواده‌ی فرزندسالار است که شاخص‌های ذکرشده در زیر کم و بیش در مورد آن صدق کند. خانواده‌ی فرزندسالار تصمیم‌گیری‌ها؛ نفوذ فرزندان در فرزندان کانون توجه خانواده هستند؛ در مقابل خواسته‌های فرزندان؛ فدا شدن مصالح والدین؛ انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان. ۲-۳- متغیرهای مستقل و معرف‌ها عواملی که بر میزان فرزندسالاری تأثیر می‌گذارند، عواملی هستند که مستقلاً تغییر می‌کنند و بر حسب میزانی که اختیار می‌کنند، فرزندسالاری را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. متغیرهای مستقل از این قرارند: ۱- ابزاری نگرستن خانواده؛ ترجیح خود (فرزند) بر تمکین و انتقادپذیری؛ جو خانواده والدین با فرزندان؛ میزان و نوع رابطه‌ی عملکرد خانواده در قبال حل مشکلات والدین و محرم دانستن آنها؛ احساس نزدیکی به نگرانی از آینده؛ احساس تکلیف محرومیت نسبی والدین؛ احساس میزان یا سطح ارضای نیازها هنجاری؛ فشارهای ویژگی‌های شخصی پاسخگویان؛ تعداد بچه‌ها؛ تک فرزندی؛ شغل پدر؛ سن پدر؛ تحصیلات پدر؛ شغل مادر؛ سن مادر؛ تحصیلات؛ نوع مسکن؛ امتراژ زیر بنا؛ تعداد اتاق‌ها؛ اتومبیل ۳-۴- تحقیقات اصلی از مصاحبه‌ی کتبی و تحقیقات مقدماتی، بر اساس اطلاعات و تجربیات به دست آمده، موضوع مورد بررسی مجدد قرار گرفت و به فرضیه‌های اصلی تجزیه شد و سپس برای هر یک از فرضیه‌ها معرف‌های لازم و تکنیک‌ها و شیوه‌های مناسب برای سنجش آنها انتخاب گردید و در مرحله‌ی بعد، پس از یافتن پرسشگران قابل اعتماد و آموزش آنها، تحقیقات اصلی آغاز شد. ۳-۴- استخراج نتایج اطلاعات به دست آمده ابتدا به صورت خام و بدون طبقه‌بندی در جداول مادر استخراج شد و سپس به همان صورت وارد کامپیوتر گردید تا با استفاده از نرم‌افزار L ISREL، میزان برازش داده‌های تجربی با یک مدل ایده‌آل و محاسبه‌ی میزان خطا در برازش مدل نظری به مدل تجربی به دست آید و همچنین با استفاده از نرم‌افزار SPSS از طریق آزمون‌های آماری، رد یا قبولی فرضیات با توجه به چهارچوب نظری طرح‌شده، مورد بررسی قرار گرفت و به کمک آزمون‌های آماری، تأثیر و تأثر هر کدام از متغیرها بر یکدیگر و بر مسئله‌ی تحقیق، توضیح و تفسیر شد. به منظور بررسی روابط بین متغیرها (با توجه به سطح مقیاس هر یک از آنها) آزمون‌های ذیل به کار گرفته شد: تحلیل واریانس (Anova)؛ اِتا (Eta) در سطح سنجش یک‌فاصله‌ای با متغیرهای اسمی یا ترتیبی مورد استفاده قرار گرفت؛ ضریب همبستگی؛ تحلیل رگرسیون چندمتغیری جهت اخذ همبستگی بین کلیه‌ی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (در سطح سنجش فاصله‌ای) مورد استفاده قرار گرفت. ضمناً در تمام این ضرایب آماری، سطح معنی‌داری برای همبستگی متغیرها، کمتر و مساوی یک‌صدم درصد است که از طریق آزمون t و آزمون فیشر (آزمون‌های معنی‌دار بودن ضرایب همبستگی) با حداقل ۹۹ درصد اطمینان به دست می‌آید. فصل چهارم یافته‌ها در اینجا ابتدا کمیت‌های مرتبط

با انواع متغیرها و روابط بین آنها گزارش شده و سپس بر اساس قضایا و فرضیات مشتق از رهیافت‌های عنوان‌شده در فصل دوم، مورد تفسیر قرار گرفته است. ابتدا رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل با ابعاد چهارگانه‌ی متغیر وابسته مورد توجه قرار خواهد گرفت و نهایتاً متغیر وابسته به طور کلی با متغیرهای مستقل در رابطه قرار می‌گیرند. همچنین در این بخش با استفاده از تحلیل «ساختارهای کوواریانس (LISREL)» تلاش خواهد شد تا مدل نظری را با مدل تجربی مورد مقایسه، و مدل اندازه‌گیری و ساختاری مناسب مورد برآزش قرار گیرد. در پاسخ به این سؤال که «بعضی‌ها معتقدند بچه‌ها خودشان مشکل آفرین هستند، نظر شما در این باره چیست؟»، ۹/۱۸ درصد از پاسخگویان کاملاً مخالف، ۹/۲۴ درصد از پاسخگویان مخالف، ۳/۲۰ درصد از پاسخگویان بی‌نظر، ۲/۲۶ درصد از پاسخگویان موافق، ۳/۸ درصد از پاسخگویان کاملاً موافق و ۳/۱ درصد از پاسخگویان به این سؤال جواب نداده یا جواب‌های بی‌ربط داده‌اند. در پاسخ به این سؤال که «عده‌ای معتقدند که پدرها و مادرها باید از خواسته‌ها و نیازهای خودشان بگذرند و بیشتر به فکر بچه‌ها باشند، به نظر شما این گفته تا چه حد صحیح است؟»، ۶/۹ درصد از پاسخگویان خیلی کم، ۳/۱۰ درصد از پاسخگویان کم، ۹/۳۷ درصد از پاسخگویان متوسط، ۱/۲۵ درصد زیاد، ۷/۱۶ درصد از پاسخگویان خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند و ۷/۰ درصد از پاسخگویان این سؤال را بی‌جواب گذاشته‌اند. در پاسخ به این سؤال که «عده‌ای می‌گویند برنامه‌ی خانه باید بر اساس نظر بچه‌ها تنظیم شود، با این گفته چقدر موافقت می‌کنید؟»، ۳/۱۷ درصد از پاسخگویان خیلی کم، ۶/۲۸ درصد از پاسخگویان کم با این گفته موافق بوده‌اند، ۲/۳۵ درصد از پاسخگویان در حد متوسطی، ۶/۱۵ درصد از پاسخگویان زیاد با این گفته موافق بوده‌اند، ۰/۳ درصد از پاسخگویان خیلی زیاد با این گفته موافق بوده‌اند، ۳/۰ درصد از پاسخگویان جوابی به این سؤال ندادند. واکنش پاسخگویان در ارتباط با این سؤال که «پدر و مادران در دوران کودکی چقدر به شما توجه می‌کردند؟» به قرار زیر است: ۶/۱۴ درصد از پاسخگویان این توجه را خیلی کم، ۳/۱۷ درصد پاسخگویان کمی، ۲/۳۴ درصد از والدین در حد متوسط، ۳/۲۰ درصد زیاد و ۶/۱۳ درصد پاسخگویان مقدار این توجه را در حد خیلی زیادی بیان داشته‌اند. در پاسخ به این سؤال که «شما چقدر به بچه‌ها توجه می‌کنید؟»، ۳/۷ درصد پاسخگویان گفتند که کم و خیلی کم، ۳/۱۵ درصد پاسخگویان در حد متوسط و بالغ بر ۰/۷۷ درصد پاسخگویان در حد زیاد و خیلی زیاد به بچه‌های خود توجه می‌کنند و ۳/۰ درصد پاسخگویان به این سؤال جوابی نداده‌اند. در پاسخ به این سؤال که «قبلاً خود شما چقدر فرصت اظهار نظر در امور مهم خانواده را می‌یافتید؟»، ۹/۲۹ درصد چنین فرصتی را خیلی کم و ۲/۲۹ از پاسخگویان این فرصت را کم دانسته‌اند. ۳/۲۱ درصد هم وجود چنین فرصتی را برای خود در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. ۶/۱۹ درصد پاسخگویان در این مورد فرصت‌ها را زیاد و خیلی زیاد بیان داشته‌اند. در مقابل، وقتی سؤال می‌شود که «شما چقدر به فرزندانتان فرصت اظهار نظر می‌دهید؟»، ۰/۸ درصد پاسخگویان گفته‌اند که در حد کم یا خیلی کم به فرزندانشان فرصت اظهار نظر می‌دهند، ۲/۳۶ درصد پاسخگویان فراهم کردن چنین فرصتی را از ناحیه‌ی خود برای فرزندانشان در حد متوسط دانسته‌اند و ۸/۵۵ درصد پاسخگویان (بیش از نیمی) اعلام داشته‌اند که در حد زیاد و خیلی زیاد به فرزندانشان فرصت ابراز نظر می‌دهند. از پاسخگویان پرسیده شد که «در خانه‌ی شما چقدر میل و خواسته‌ی بچه‌ها در تنظیم برنامه‌ی منزل تأثیر دارد؟»، ۹/۱۴ درصد والدین نقش بچه‌ها را در تنظیم برنامه‌ی خانواده خیلی کم و کم دانسته‌اند. ۹/۴۱ درصد پاسخگویان این مقدار را در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. همچنین به ترتیب ۲/۲۸ و ۰/۱۴ درصد والدین نقش فرزندان را در تنظیم برنامه‌های خانه در حد زیاد و خیلی زیاد دانسته‌اند. ۱ درصد پاسخگویان به این سؤال جواب نداده‌اند. نتایج نشان می‌دهند که بین شغل مادر و فرزندمداری و فرزندسالاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، به این معنی که شاغل بودن مادر، خانواده را در جهت فرزندمداری و شاغل نبودن او خانواده را در جهت فرزندسالاری هدایت می‌کند. نتایج همچنین رابطه‌ی معنی‌داری بین داشتن اتومبیل و فرزندسالاری را نشان دادند، یعنی فرزندسالاری در خانواده‌هایی که دارای اتومبیل هستند، از شدت بیشتری برخوردار است. ۱-۴- روش رگرسیون چندمتغیره در اینجا با استفاده از روش رگرسیون چندمتغیره به بررسی رابطه‌ی بین متغیرها می‌پردازیم تا اولاً بدانیم ترکیب چندین متغیر مستقل، چگونه

بر متغیر مستقل عمل می‌کند و ثانیاً مقدار مشارکت هر یک را پیش‌بینی کنیم. در فصل پیش برای فرزندسالاری چهار بُعد تعریف کردیم، اکنون در مورد هر یک بررسی‌هایی انجام می‌دهیم. ۱. نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاری عوامل مؤثر بر نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها: میزان توجه به بچه‌ها بچه‌ها تنظیم برنامه‌ی خانواده توسط کتک زدن مادر، میزان پذیرش انتقادهای بچه‌ها از جانب والدین تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، میزان برآوردن نیازهای شما به بچه‌ها، تخصیص امکانات رضایت بچه‌ها از والدین گذشت و ایثار بچه‌ها از پدر، موارد انتقاد تأمین نیاز بچه‌ها، وقت برای بچه‌ها با وارد کردن اولین متغیر (میزان توجه به بچه‌ها)، نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که از کل تغییرات مربوط به «نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها» ۲۳۷/۰ متعلق به اولین متغیر بود. وارد کردن متغیر دوم نشان داد که ۳۱۱/۰ تغییرات «نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها» را متغیرهای اول و دوم (تنظیم برنامه‌ی خانواده توسط بچه‌ها) با همدیگر تبیین می‌کنند. به این ترتیب، تنظیم برنامه توسط بچه‌ها به تنهایی ۰۷۴/۰ کل تغییرات را باعث می‌شود. با وارد کردن متغیر سوم تغییرات به ۳۷۷/۰ می‌رسد. بنابراین، کتک زدن مادر به تنهایی ۰۶۵/۰ تغییرات را موجب می‌شود. به این ترتیب، میزان مشارکت هر متغیر در تغییرات «نفوذ فرزندان بر تصمیم‌گیری‌ها» به دست می‌آید. در تحلیل رگرسیونی از ابعاد فرزندسالاری، که به روش Enter انجام شد، متغیرهای زیر جمعاً توانستند ۵۴۵/۰ از تغییرات «نفوذ فرزندان بر تصمیم‌گیری‌ها» را باعث شوند: برآوردن انتظارات بچه‌ها، میزان توجه به بچه‌ها، دور هم جمع شدن، گذشتن والدین از خواسته‌های خود، موارد انتقاد از پدر، میزان امید به آینده، تهیه‌ی امکانات، صرف وقت برای بچه‌ها، دادن آزادی به بچه‌ها، ترس از مادر، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، مواظبت بچه‌ها از والدین، احترام بچه‌ها به والدین، کتک زدن مادر، شکست و موفقیت مشترک، مخفی‌کاری، توجه والدین شما به شما، تمایل به مشارکت حل مشکلات غیرمالی، میزان انجام کار دلبخواه، انتقاد بچه‌ها از والدین، هم‌صحبتی، به هدف رسیدن بچه‌ها، تخصیص امکانات به بچه‌ها، سرزنش والدین، تلاش در حل مشکلات، ترس از پدر، دیدن تلویزیون، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، تنظیم برنامه‌ی خانه، کتک زدن پدر، صحبت راجع به مشکلات، میزان برآوردن نیازهای شما، تأمین نیاز بچه‌ها، میزان پذیرش انتقاد بچه‌ها، حرف‌شنوی بچه‌ها، گذشت و ایثار بچه‌ها، فرصت اظهار نظر والدین به شما، رضایت بچه‌ها از والدین. ۲. انعطاف‌پذیری والدین، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاری عوامل مؤثر بر «انعطاف‌پذیری والدین» چنین است: تلاش در حل مشکلات کتک زدن پدر انتقاد از پدر، صرف وقت برای بچه‌ها، صحبت راجع به مشکلات تحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد فرزندسالاری (انعطاف‌پذیری والدین)، شامل پنج متغیر است. وارد کردن متغیر اول (تلاش در حل مشکلات فرزندان) ۰۳۴/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله‌ی بعد، متغیرهای اول و دوم (تلاش در حل مشکلات فرزندان و کتک زدن پدر) توانستند ۰۶۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی نماید. پس از آن متغیرهای حاضر در مرحله‌ی دوم به همراه متغیر سوم (انتقاد از پدر) ۰۸۹/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دادند و متغیر جدید به تنهایی ۰۲۲/۰ از تغییرات را تبیین کرد، متغیر چهارم (صرف وقت برای بچه‌ها) ۰۱۱/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح داد و آخرین متغیر (صحبت راجع به مشکلات) ۰۱۰/۰ از تغییرات متغیر وابسته را بیان کرد. جدول تحلیل رگرسیونی بُعد انعطاف‌پذیری والدین، به عنوان یکی از ابعاد فرزندسالاری به روش Enter و شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۱۱۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته (انعطاف‌پذیری والدین) را توضیح دهند: دور هم جمع شدن، موارد انتقاد از پدر، صرف وقت برای بچه‌ها، تلاش در حل مشکلات، ترس از پدر، انتقاد بچه‌ها والدین، کتک زدن مادر، تمایل به مشارکت، صحبت راجع به مشکلات، کتک زدن پدر، موارد انتقاد از مادر، مخفی‌کاری، هم‌صحبتی، ترس از مادر. ۳. فرزندان، کانون توجه خانواده، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاری عوامل مؤثر بر انعطاف‌پذیری والدین چنین است: رضایت بچه‌ها از والدین فرصت اظهار نظر به آنها تنظیم برنامه‌ی خانه، تخصیص امکانات به بچه‌ها، کتک زدن مادر والدین به بچه‌ها، توجه صحبت راجع به مشکلات بچه‌ها، تقلید از کار مردم برای مخفی‌کاری جدول تحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد فرزندسالاری (فرزندان کانون توجه خانواده) شامل ۹ متغیر است.

رضایت بچه‌ها از والدین ۳۱۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر دوم (فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها) ۰۵۵/۰ از تغییرات در متغیر وابسته را تبیین می‌کند. متغیر سوم (تنظیم برنامه‌ی خانه توسط بچه‌ها) ۰۳۸/۰ تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر چهارم (تخصیص امکانات به بچه‌ها) ۰۲۴/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. متغیر پنجم (کتک زدن مادر) ۰۲۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر ششم (توجه والدین به بچه‌ها) ۰۱۷/۰ تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر هفتم (صحبت راجع به مشکلات) ۰۱۰/۰ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. متغیر هشتم (تقلید از کار مردم برای بچه‌ها) ۰۰۸/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد و متغیر نهم (مخفی‌کاری) ۰۰۴/۰ از تغییرات متغیر مستقل را باعث می‌شود. جدول تحلیل رگرسیون بُعد «فرزندان، کانون توجه خانواده» که به روش **Enter** انجام شد شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۵۱۵/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند: رضایت بچه‌ها از والدین، دیدن تلویزیون، میزان امید به آینده، تخصیص امکانات به بچه‌ها، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، دور هم جمع شدن، مواظبت بچه‌ها از والدین، ترس از پدر، کتک زدن مادر، تلاش در حل مشکلات، مخفی‌کاری، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، تمایل به مشارکت، صرف وقت برای بچه‌ها، برآوردن انتظارات بچه‌ها، تنظیم برنامه‌ی خانه، هم‌صحبتی، ترس از مادر، فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها، کتک زدن پدر، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، توجه والدین به بچه‌ها، صحبت راجع به مشکلات ۴. فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزند، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاری عوامل مؤثر بر «فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزند» از این قرارند: تمایل به مشارکت هم‌صحبتی بچه‌ها تأمین نیاز تهیه‌ی امکانات تلاش در حل مشکلات دیدن تلویزیون بچه‌ها از والدین مواظبت کتک زدن مادر تخصیص امکانات به بچه‌ها جدول تحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد متغیر (فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزند) شامل نه متغیر است. متغیر اول تمایل به مشارکت است که ۱۴۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر دوم (هم‌صحبتی) ۰۴۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر سوم (تأمین نیازهای بچه‌ها) ۰۳۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر چهارم (تهیه‌ی امکانات) ۰۲۸/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر پنجم (تلاش در جهت حل مشکل بچه‌ها) ۰۱۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته تبیین می‌کند. متغیر ششم (دیدن تلویزیون) ۰۱۲/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر شماره‌ی هفت مواظبت بچه‌ها از والدین است که ۰۱۲/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر هشتم کتک زدن مادر است که ۰۱۱/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد و متغیر نهم (تخصیص امکانات به بچه‌ها) ۰۰۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. جدول تحلیل رگرسیونی بُعد فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزند، به روش **Enter** محاسبه شده و شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۳۲۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند: میزان امید به آینده، حل مشکلات غیر مالی، کتک زدن مادر، مواظبت بچه‌ها از والدین، رضایت بچه‌ها از والدین، تمایل به مشارکت، دور هم جمع شدن، شکست و موفقیت مشترک، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، صرف وقت برای بچه‌ها، ترس از پدر، تهیه‌ی امکانات، سرزنش والدین، تلاش در حل مشکلات، تنظیم برنامه‌ی خانه، ترس از مادر، هم‌صحبتی، تأمین نیاز بچه‌ها، کتک زدن پدر، صحبت راجع به مشکلات، دیدن تلویزیون ۵. متغیر وابسته‌ی نهایی: فرزندسالاری جدول تحلیل رگرسیونی فرزندسالاری (شامل چهار بُعد بررسی شده‌ی فوق) که به روش **Enter** محاسبه شده، دارای متغیرهایی است که در زیر آورده می‌شود و جمعاً ۶۹۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته (فرزندسالاری) را توضیح می‌دهد: برآوردن انتظارات بچه‌ها، تخصیص امکانات به بچه‌ها، مخفی‌کاری، تلاش در حل مشکلات، موارد انتقاد از مادر، میزان امید به آینده، دور هم جمع شدن، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، مواظبت بچه‌ها از والدین، شکست و موفقیت مشترک، صرف وقت برای بچه‌ها، گذشتن والدین از خواسته‌های خود، انتقاد بچه‌ها از والدین، ترس از مادر، تهیه‌ی امکانات، تنظیم برنامه‌ی خانه، توجه والدین به بچه‌ها، کتک زدن مادر، کتک زدن پدر، به هدف رسیدن بچه‌ها، سرزنش والدین، هم‌صحبتی، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، دیدن تلویزیون، ترس از پدر، تمایل به مشارکت، صحبت راجع به مشکلات، حل

مشکلات غیر مالی، رضایت بچه‌ها از والدین، فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها یافته‌ها و نتایج نشان‌دهنده‌ی تأیید فرضیات در این تحقیق است. هرچقدر انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان بیشتر باشد تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر نگرش فرزندان به والدین بیشتر ابزاری باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر قدر فرزندان خواسته‌های خود را بیشتر بر مصالح خانواده ترجیح دهند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر تمکین و انتقادپذیری فرزندان از والدین کمتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت که به ترتیب ۴۴٪، درصد بر روی نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها و ۷۹٪ درصد بر روی انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان که از ابعاد متغیر وابسته‌اند تأثیرگذار است. هرچقدر انتقادات فرزندان از والدین بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر جو خانواده سردتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر والدین نسبت به آینده نگران‌تر باشند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر بین ارزش‌های والدین و فرزندان ناهماهنگی بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر والدین احساس محرومیت نسبی بیشتری داشته باشند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر میزان ارضای نیازهای فرزندان بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر میزان فشار هنجاری بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. تنها فرضیه‌ی گروه‌های مرجع که هرچقدر گروه‌های مرجع از خانواده دورتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است تأیید نشده است. فصل پنجم پیشنهادها در اینجا با استفاده از دستاوردهای نظری، تجربی و روشی، سعی می‌کنیم سؤالاتی که در ابتدای بخش اول مطرح شد را پاسخ گوئیم. ۱. آیا پدیده‌ای که در جامعه‌ی ما وجود دارد، همان پدیده‌ای است که در غرب به عنوان فرزندمحوری و فرزندسالاری از آن یاد می‌شود؟ در پاسخ به سؤال فوق ابتدا باید به ویژگی‌های این پدیده در غرب توجه کرد. صنعت، فرزندمداری غربی، فرزندسالاری ایرانی روند صنعتی شدن در جامعه‌شناسی به عنوان نقطه‌ی عطفی محسوب می‌شود که به دنبال خود بسیاری از تغییرات ساختاری و رفتاری را دامن زده است. در اینجا بیشتر قسمتی مورد نظر است که به «تغییرات ساختاری و کارکردی خانواده» دامن می‌زند. پیشرفت صنعت، پیدایش کارگاه‌ها و کارخانه‌ها و نیاز به نیروی کار، نه تنها مهاجرت روستاییان به شهرها را باعث شد، بلکه زنان را هم از عرصه‌ی خانواده به محیط کار کشاند و این خود سرآغاز و نقطه‌ی عطفی در تحولات خانواده محسوب می‌شود، زیرا زن همیشه وظیفه‌ی خانه‌داری و بچه‌داری را بر عهده داشت و اصولاً کار زن در خارج از خانه کاری ناپسند شمرده می‌شد. می‌گویند هنگامی که مردان انگلیسی می‌شنیدند خانم آنها متقاضی کار در یک کارگاه صنعتی است، رگ‌های گردنشان از غیرت متورم می‌شد. از آنجایی که فرهنگ عمومی پذیرای اشتغال زنان نبود، این کار با تأنی و به آرامی انجام شد تا تغییرات اساسی در خانواده به وجود آمد که مهمترین آن غیبت زن از خانه بود. شهرهای بزرگ که خود زاده‌ی عصر صنعت و مهاجرت بودند، شیوه‌ی زندگی نوینی را طلب می‌کردند. به این معنا که خانواده‌ها به جای اینکه وابسته به زمین باشند و به روستا زمینگیر، می‌بایست از قدرت تحرک و جابه‌جایی برخوردار شوند، یعنی بتوانند سریع از جایی به جای دیگر منتقل شوند. قدرت مانور و جابه‌جایی و آمادگی برای نقل مکان ایجاب می‌کرد تا خانواده از یک خانواده‌ی تولیدکننده‌ی وابسته به زمین به صورت خانواده‌ی مصرف‌کننده‌ی محصولات کشاورزی درآید، ابعادش کوچکتر شود و حتی اثاثه‌اش هم مختصر باشد، به طوری که بتوان آن را در یکی دو اتاق جا داد تا با شیوه‌ی زندگی تازه سازگار شود. خلاصه اینکه زندگی در شهرهای بزرگ که لازمه‌ی عصر صنعتی است، به نوعی جدید از خانواده نیازمند بود با ابعاد کوچکتر (تعداد فرزندان کمتر)، غیر وابسته به زمین، و پدر و مادر شاغل در مشاغل صنعتی یا خدماتی مرتبط با صنعت. زندگی در شهرهای بزرگ و صنعتی باعث شد تا روستازادگان (حداقل نسل دوم مهاجران) به تحصیل پردازند و این امر باعث تحرک طبقاتی و تغییر منزلت اجتماعی آنان شد. در جامعه‌ی تازه، زن و شوهر مجبور بودند تخصصی داشته باشند، زیرا در جوامع صنعتی افرادی می‌توانند از مزایای بالا

برخوردار باشند که تحصیل کرده و متخصص باشند. متخصص بودن و شاغل بودن یعنی اینکه زن و شوهر هر دو بیرون از خانواده کار کنند. با کار کردن زن در بیرون از خانواده، بخش زیادی از کارکردهای سنتی خانواده به نهادهای تازه تأسیس یافته‌ی شهری واگذار شد. این واگذاری تعدادی از کارکردهای خانواده به نهادهای تازه تأسیس، باعث تغییر ساخت خانواده و ایجاد خانواده‌ی هسته‌ای شد. خانواده‌ای که در آن مادر لزوماً حضور تمام وقت ندارد و تنها مربی و تنها فرد مرجع کودک به حساب نمی‌آید. مقتضیات اجتماعی از یک سو و تحولات و تغییراتی که بعد از پیدایش صنعت در علوم و از جمله علوم انسانی به وجود آمد از سوی دیگر، تعریفی تازه از انسان و روابط انسانی و اصول تربیتی به وجود آورد که مهمترین آنها عبارت بود از اینکه باید شیوه‌ی زندگی را چنان به فرزندان آموخت که بتوانند تفکر و تعقل نمایند، تصمیم بگیرند و عمل کنند؛ یعنی تصمیمات خود را به مرحله‌ی اجرا درآورند. فرزندسالاری به عنوان یک پدیده‌ی خاص و با ویژگی‌هایی که در جامعه‌ی ما وجود دارد، تا آنجا که نگارنده بررسی کرده، در آثار جامعه‌شناسان و روان‌شناسان مورد مطالعه قرار نگرفته، با این حال در آثار این محققان کلمات و اصطلاحاتی وجود دارد که تا اندازه‌ای به این اصطلاح نزدیک است. برای دانستن ویژگی‌های فرزندسالاری غربی لازم است پیش‌زمینه‌های آن را بررسی کنیم. همان‌طور که پیش از این ذکر شد، به طور کلی در خانواده‌های امروزی جهت تربیت با خانواده‌های سنتی گذشته کاملاً متفاوت شده است و هدف بار آوردن فرزندان مطیع نیست، بلکه تربیت فرزندان مستقل و مسئولیت‌پذیر است و این استقلال و مسئولیت‌پذیری، مهمترین ویژگی نظام تربیتی امروز است. در جوامع غربی، برای رسیدن به این استقلال و مسئولیت‌پذیری فرزندان، حوزه‌ی اختیارات و تصمیم‌گیری فرزندان در خانواده گسترش یافته است، فرزندان زودتر از والدین جدا می‌شوند و از ابعاد مختلف دارای استقلال هستند. شیوه‌های تربیتی هم به نحوی است که چنین روندی را تسهیل می‌کند. در جامعه‌ی ما استفاده از شیوه‌های تربیتی جدید، حوزه‌ی اختیارات فرزندان را گسترش داده است، اما منجر به استقلال فرزندان نشده است. فرزندان در بسیاری از امور خود تصمیم می‌گیرند، اما هنوز به لحاظ مادی و معنوی وابسته به حمایت‌های والدین خود هستند. بنابراین، خانواده‌ی ایرانی نه تنها به اهداف شیوه‌های تربیتی نوین دست نیافته‌اند، بلکه استفاده از شیوه‌های تربیتی جدید نتایج دیگری نیز به دنبال داشته است. یکی از این نتایج، فرزندسالاری است که در آن فرزندان به عناصر بسیار تأثیرگذار تبدیل شده‌اند و محور اساسی تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و به طور کلی مجموعه‌ی امور خانواده در عرصه‌های مختلف به طور مستقیم و غیرمستقیم هستند و امور خانواده بر اساس نیازها و خواسته‌ها و اهداف فرزندان استوار است. این پدیده در ایران با استقلال فکری، رفتاری و اقتصادی منافات دارد، به نحوی که علی‌رغم در اختیار داشتن تمامی امکانات، از توانایی افراد در حوزه‌ی کار کاسته شده است و خانواده به واسطه‌ی تأثیرگذاری متغیرهای مختلف که در ادامه‌ی این بحث خواهد آمد، خود را ملزم به حمایت از فرزندان می‌بیند. پس فرزندسالاری در ایران با فرزندمحوری در غرب حداقل در نتیجه‌ی کار متفاوت است. ۲. عواملی که منجر به ایجاد فرزندسالاری می‌شوند، کدامند؟ در پاسخ به سؤال دوم که چه عواملی بر روی فرزندسالاری تأثیر گذارند، باید به روش‌ها و سازوکارهایی چند اشاره کرد. از عواملی که بر فرزندسالاری تأثیر گذار بوده‌اند می‌توان به متغیرهای مستقل که در فصل سوم آورده شده است، اشاره کرد. «نگرانی از آینده» به عنوان یکی از متغیرهای مستقل به شمار می‌آید. اینکه چرا والدین از آینده نگران‌اند و بدین لحاظ به سوی فرزندسالاری پیش می‌روند و چه سازوکاری منجر به ایجاد چنین وضعیتی می‌شود را باید از یک طرف در ضعف و کمبود امکانات و ساختارهای حمایتی جامعه جست‌وجو کرد و از طرف دیگر به واسطه‌ی «احساس عدم امنیت» نسبت به آینده، والدین تمامی ابزار و امکانات را با این پیش‌فرض که کمکی در جهت پیشرفت فرزندان باشد در اختیار آنها قرار می‌دهند و کمترین مسئولیت‌ها را به آنها واگذار می‌کنند و مصالح خود را در مقابل خواسته‌های فرزندان فدا می‌کنند تا فرزندان نشان با در اختیار داشتن بهترین شرایط - بویژه در جامعه‌ی امروزی که تنها راه پیشرفت را تحصیل و دانشگاه تشکیل می‌دهد - به موفقیت دست یابند و در واقع آینده‌ی فرزندانشان تضمین شود. نگرش ابزاری به والدین - یعنی دیدن والدین به عنوان وسیله‌ای در جهت

رفع نیازها - متغیر دیگری است که بیشتر حاصل اختلال در روابط حمایتی و بویژه در ساختارهای حمایتی است (حمایت‌های بهداشتی مثل بیمه یا بورسیه‌های تحصیلی و...). این ساختارها معمولاً از سوی دولت‌ها به وجود می‌آیند. موضوع ساختارهای حمایتی و تأمین رفاه افراد جامعه موجب پیدایش نوعی از حکومت در زمان‌های اخیر در جامعه‌ی غربی تحت عنوان «دولت رفاه» شده است. در جامعه‌ی ما این ساختارها یا بیشتر ناقص عمل می‌کنند یا اساساً شکل نگرفته‌اند. به همین دلیل والدین به فرزندان به عنوان ابزاری نگاه می‌کنند که می‌تواند در زمان کهولت موجب رفع نیازها و مشکلات آنها شود و چنین ابزاری از دیدگاه والدین نیازمند مراقبت و رسیدگی بیش از حد است. می‌توان گفت که با ظهور ساختارهای حمایتی در جامعه، از میزان چنین نگرشی به عنوان یکی از عوامل اصلی بروز فرزندسالاری کاسته خواهد شد. احساس تکلیف در مقابل فرزندان را نیز باید با رجوع به جامعه و بررسی ساختاری این مسئله جست‌وجو کرد. اجتماع امروزی ما بسیاری از وظایفش را بر عهده‌ی خانواده و والدین گذاشته و این مسئله منجر به نوعی احساس تکلیف والدین در مقابل فرزندان شده است. اگر جامعه بتواند نقش‌هایی را که باید والدین عهده‌دار شوند انجام دهد، والدین کمتر نگران فرزندان خود خواهند بود. تقویت مدارس در جهت حضور بهتر و بیشتر فرزندان در مدارس از چنین احساسی خواهد کاست، در نتیجه، موجب کاهش فرزندسالاری خواهد شد. چنانچه مدارس مانند جوامع غربی امکانات هنری و ورزشی را برای دانش‌آموزان فراهم آورند، بسیاری از هزینه‌هایی که امروزه خانواده‌ها به دلیل فشار هنجاری در جهت رسیدگی به چنین اموری پرداخت می‌کنند از بین خواهد رفت و از طرف دیگر، والدین به فرزندان به عنوان یک کالای لوکس و گرانبها که باید با دقت از آن مراقبت و دائم برایش هزینه کرد، نخواهند نگرست. امکان ایجاد شرایطی که فرزندان بتوانند بخشی از وقت خود را در آن مکان‌ها سپری کنند، از میزان خواسته‌های آنها می‌کاهد و روندی را موجب می‌شود که فرزندان به صورت بسیار شدید به کانون توجه خانواده تبدیل نشوند و نهایتاً از میزان فرزندسالاری کاسته شود. از جمله عوامل تأثیرگذار دیگر می‌توان به نوعی حالت گذر از شیوه‌ی تربیت سنتی به شیوه‌ی تربیت مدرن اشاره کرد که در آن خانواده‌های ایرانی به علت قرار گرفتن در شرایطی با انبوه اطلاعات و پژوهش‌های علمی در زمینه‌های تربیتی، نسبت به شیوه‌ی تربیتی که در گذشته خود آن را به صورت مستقیم تجربه کرده‌اند، به دیده‌ی شک و تردید نگاه کنند و از سوی دیگر، هنوز با به کارگیری شیوه‌ی تربیتی مدرن فاصله دارند و به نوعی شاید در حالت سعی و خطا به سر می‌برند. این تضاد بین شیوه‌های تربیتی گذشته و جدید و همچنین وجود بعضی خانواده‌ها که از شیوه‌های نوین پیروی می‌کنند موجب می‌شود که والدین در بقیه‌ی خانواده‌ها مایل به اعمال این روش‌ها باشند و به نوعی دچار احساس محرومیت نسبی شوند و برای رفع آن در صدد آزادی دادن و توجه به فرزندان باشند. از طرف دیگر، جایگاه ارزشی بالای فرزندان و خانه‌دار بودن مادران ایرانی، فرزندان را از یک سری تسهیلات (مرتب کردن اتاق، معاف کردن از کار در منزل و...) برخوردار می‌کند. در چنین وضعیتی، رسانه‌های جمعی می‌توانند با استفاده از متخصصان در ترویج این شیوه‌های تربیتی جدید اثرگذار باشند. در تأیید گفته‌های بالا باید به متغیر «انتقادپذیری والدین» که از ویژگی‌های روش‌های جدید تربیتی به شمار می‌آید و استفاده‌ی نادرست از آن منجر به ایجاد و بروز پدیده‌ی فرزندسالاری می‌شود اشاره کرد. گرچه یکی از ارکان اصلی در شیوه‌ی تربیتی مدرن، بحث و قانع کردن فرزندان و در واقع، نوعی عقلانی و منطقی تربیت کردن فرزندان است، اما این بُعد به واسطه‌ی حضور ابعاد دیگر در خانواده‌ها (همچون عدم استقلال در تصمیم‌گیری‌های فرزندان) کارکرد منفی داشته است. تضاد شیوه‌های تربیتی سنتی با شیوه‌های تربیتی مدرن از دیگر سو، به بروز حالت «احساس محرومیت» نسبی در والدین منجر می‌شود و والدین چنین احساسی را با توجه هر چه بیشتر فرزندان خود جبران می‌کنند که این توجه افراطی زمینه‌های بروز فرزندسالاری را فراهم می‌سازد. میزان «صمیمیت» در خانواده و روابط مثبت درون خانواده را شاید به واسطه‌ی عدم تعریف شفاف و روشن از چنین روابطی بتوان از عوامل مؤثر در زمینه‌ی ظهور فرزندسالاری به شمار آورد. در واقع، خانواده‌های ایرانی با نشان دادن محبت بیشتر به فرزندان، آنها را به نوعی حاکم بلامنازع خانواده‌ها می‌کنند و والدین را در مقابل خواسته‌های آنان تسلیم می‌نمایند. این وضعیت در

نهایت شرایط فرزندسالاری را مهیا می‌کند. ویژگی‌های فرزند در خانواده‌ی فرزندسالار ۱. استفاده از امکانات رفاهی (بیشتر از والدین)؛ ۲. عدم همکاری در امور منزل؛ ۳. انجام ندادن امور شخصی و مربوط به خود؛ ۴. بالا بودن سطح توقع از والدین؛ ۵. تحکم نسبت به والدین (از طریق تهدید و دست زدن به کارهای خلاف میل آنان)؛ ۶. اختلاف نظر با والدین (نظر والدین را در هیچ زمینه‌ای قبول ندارد و رأی خود را همیشه درست می‌داند)؛ ۷. به والدین به چشم حقارت نگاه می‌کند و در ذهن خود آنها را جاهل، عقب مانده و بی‌اطلاع می‌داند؛ ۸. ولخرج است و بی حساب و کتاب پول خرج می‌کند؛ ۹. به دنبال خرید چیزهایی است که تازه آمده و «مُید» شده است. منابع و مآخذ منابع فارسی - آرون، ریمون، مراحل اساسی اندی‌شه در جامعه‌شناسی، ۱۳۷۴، باقر پرهام، انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی. - چلبی، مسعود، جامعه‌شناسی نظم، ۱۳۷۵، نشر نی. - جابری، موسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان آموزش و امید به تحریک اجتماعی، ۱۳۷۵. - حمیم، سلیمان، فرهنگ لغت یک جلدی، ۱۳۷۴، انتشارات فرهنگ معاصر. - ریتزر، جرج، نظریه‌ی جامعه‌شناسی در دوران معاصر، محمدصادق مهدوی و همکاران، ۱۳۷۴، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. - روشه، گی، کنش اجتماعی، ۱۳۷۰، هما زنجانی‌زاده، دانشگاه فردوسی مشهد. - کوزر، لوئیس، زندگی و اندیشه‌ی بزرگان جامعه‌شناسی، ۱۳۶۸، محسن ثلاثی، انتشارات علمی. - مهدوی، محمدصادق، دست‌نوشته‌ی منتشر نشده، ۱۳۸۱. - مهدوی، محمدصادق، عوامل مؤثر بر رضایت زن و شوهر، ۱۳۷۴، انتشارات مبتکران.

هواپیمایی ساوسوست

ترجمه و تلخیص: مرتضی شانی

در سال ۱۹۹۲ شرکتهای هواپیمایی جمعاً ۲ میلیارد دلار ضرر داده و با احتساب زیان سال ۱۹۹۲، عملکرد زیانبار آنها جمعاً به ۸ میلیارد دلار رسید. سه شرکت معروف هواپیمایی TWA، کنتیتال و امریکا وست مشمول ذیل فصل ۱۱ قانون ورشکستگی قرار گرفته و دیگران نیز در صف الحاق به آنها شدند. در این میان یک شرکت هواپیمایی به نام ساوسوست (South West) سودآور و در حال رشد بود. میزان رشد فروش آن در سال ۱۹۹۲ تنها ۲۵٪ بود. این هواپیمایی با قیمت‌های پایین و اصول کار ساده تحت مدیریت هربرکلر (Herb Kelleher) اداره و توانست از یک موقعیت استثنایی، نهایت حسن استفاده را بنماید. این شرکت چگونگی این کار را انجام داد؟ هرب - د - کلر پدر کلر مدیر یک شرکت صابونسازی در شهر هادون نیوجرسی بود. او از دانشگاه ویرلیان و دانشکده حقوق دانشگاه نیویورک فارغ‌التحصیل شد و در سال ۱۹۶۱ به سان‌آنتونیو برگشت تا با کمک ناپدری خود یک شرکت حقوقی دایر کند. او در سال ۱۹۶۸ به همراه یک گروه از سرمایه‌داران با سرمایه ۵۶۰۰۰۰ دلار کمپانی ساوسوست را دایر کردند که سهم کلر از این سرمایه فقط ۲۰۰۰۰ دلار بود. در سالهای اولیه، کلر به عنوان هماهنگ‌کننده، اداره قسمتی را به عهده داشت، اما در سال ۱۹۷۸ به عنوان رییس منصوب و با رفتارهای خاص به شاخصترین فرد شرکت تبدیل گردید. او شخصاً در برنامه‌های تلویزیونی و کانالهای تجاری شرکت میکرد و در قبال تبلیغ رقبا که میگفتند ((مسافرین باید از مسافرت با این هواپیمایی خجالت بکشند)) دفاع نموده و مزیت‌های اقتصادی پرواز با ساوسوست را تبلیغ میکرد. آغاز هواپیمایی ساوسوست در سال ۱۹۶۷ در ناپکین برای ایجاد پروازهای ساده و بدون تشریفات و قیمت کم بین شهرهای ایالت تگزاس به وجود آمد و برای کسب حق پرواز در مسیر مثلث بین دالاس، هوستون و سان‌آنتونیو، در یک دعوی سه ساله با شرکتهای دیگر یعنی تگزاس انترنشنال و کنتیتال درگیر شد. در سال ۱۹۷۱ ساوسوست توانست خود را تثبیت نماید و در سال ۱۹۷۵ با در اختیار داشتن چهار دستگاه هواپیما در بین سه شهر، وارد بورس سهام گردید. در ابتدا ساوسوست در لبه مرگ و زندگی با قیمت‌های پایین با رقبای دیگر گرفتار بود. برای شرکتهای کوچک، رقابت در عرصه قیمت با رقبای قوی مساوی با ناکامی است. زیرا شرکتهای کوچک نمیتوانند به سهولت منابع و شرایط خود را با رقبا تطبیق داده و در عرصه رقابت دوام بیاورند، ولی هواپیمایی ساوسوست با صرف‌جویی در هزینه‌های عملیاتی

که امکان آن برای رقبای بزرگ وجود نداشت، توانست خود را در میدان رقابت حفظ کند. تا چه زمانی شرکت‌های هواپیمایی بزرگ می‌توانند برای رقابت با قیمت پایین ساوسوست به فعالیت توأم با زیان خود ادامه دهند؟ در سالهای اولیه، ساوسوست با سایر رقبا نیز نظیر دالاس و لوفیلد مبارزه کرد. فرودگاه لوفیلد نزدیک به مرکز شهر بود و از نظر جغرافیایی علیرغم رشد پروازها قابل توسعه نبود. تجهیزات جدید براساس آخرین فناوری در فرودگاه بین‌المللی دالاس/فورت ورت نصب گردید که دارای فضای کافی برای هرگونه توسعه آتی بود ولی مشکلی که وجود داشت فاصله زیاد ۳۰ دقیقه‌ای با مرکز شهر دالاس داشت. ساوسوست توانست از انتقال اجباری به فرودگاه جدید معاف و کار خود را در فرودگاه لوفیلد ادامه دهد اما رقبا در سال ۱۹۷۸ کنگره را ترغیب به تصویب قانونی کردند که پرواز از فرودگاه لوفیلد به خارج از تگزاس را منع کرد. ساوسوست بعد از مذاکرات لازم در چارچوب یک الحاقیه آن قانون، اجازه یافت که از فرودگاه لوفیلد فقط به چهار ایالت همجوار تگزاس بتواند پرواز کند. این الحاقیه به ساوسوست تحمیل شد ولی خمیر مایه موفقیت‌های او در استراتژی پروازهای کوتاه گردید. رشد در طول دهه ۱۹۷۰ هواپیمایی ساوسوست نه به صورت سریع، ولی به آرامی رشد یافت و بازار تگزاس را با ارائه قیمت پایین و تعدد پرواز قبضه کرد. به طور مثال قیمت یک سره دالاس - هوستون ساوسوست در سال ۱۹۸۷ در مقابل ۷۹ دلار نرخ سایر شرکت‌های هواپیمایی فقط ۵۹ دلار بود. در دهه ۱۹۸۰ تعداد مسافرینی که توسط ساوسوست جا به جا شدند، سه برابر گردید. در پایان ۱۹۸۹ هزینه‌های عملیاتی ساوسوست نسبت به درآمد به ازاء هر مایل که شاخص اثربخشی است، زیر ۱۰ درصد یعنی معادل ۵٪ کمتر از میانگین سایرین بود. اگر چه سود به طور تدریجی نسبت به سایر شرکتها افزایش یافت ولی کلر در رابطه با توسعه کمپانی به سیاست محافظهکارانه با اتکا به منابع و درآمد داخلی بسنده کرد و پرهیز از وام را به کار بست. شاید این احتیاط، از ملاحظه نتایج توسعه‌های بیمارگونه سالهای ۱۹۸۶ ناشی شد. او به اتکاء این سیاست، شرکت در حال فروپاشی ((میوز ایر کورپوریشن)) را به قیمت ۶۸ میلیون دلار خریداری و عنوان آن را به ((ترانس استار)) تبدیل کرد. تا سال ۱۹۹۳ پروازهای ساوسوست به ۳۶ شهر در ۱۵ ایالت گسترش یافت و شرکت ۱۴۱ فروند هواپیمای کم مصرف جت بوئینگ ۷۳۷ در اختیار داشت که هر کدام روزانه ۱۱ پرواز داشتند. در طول این مدت تأکید روی افزایش مسافر، تعدد پرواز، زمان انتظار کم و نرخ استثنایی (میانگین ۵۸ دلار) بود و با استفاده از فرودگاههای اقماری به جای فرودگاههای شلوغ مسافرین سایر شرکت‌های هواپیمایی را ربوده و سهم بازار خود را توسعه داد. به عنوان نمونه ساوسوست پرواز به کیولند را در فوریه ۱۹۹۲ آغاز و در پایان سال تعداد پروازهای خود را به ۱۱ پرواز در روز رسانید. در سال ۱۹۹۲ فرودگاه ناپکین - کیولند با ۷۴/۹٪ رشد نسبت به سال ۱۹۹۱ رکورد جابجایی تعداد مسافر را به دست آورد که بخش اعظم آن به گفته مدیر توسعه تجارت هوایی از طریق هواپیمایی ساوسوست حاصل گردید. رشد ساوسوست در بخشی از بازار به مراتب سریعتر از پیشینی بود. در خط هوایی شیکاگو، شرکت هواپیمایی میدوی در نوامبر ۱۹۹۲ از دور خارج و با آمدن ساوسوست به کالیفرنیا سایر رقبا نیز خطوط پروازی خود را تعطیل کردند. زیرا توان رقابت با نرخ ۵۹ دلار در خطوطی که نرخ آن قبلاً ۱۸۶ دلار بود، نداشتند. اکنون پاره‌ای از شهرها که ساوسوست پرواز نداشت، تقاضای برقراری خط پرواز شدند به عنوان مثال دو کمیسیونر همراه با مدیر اطاق بازرگانی ساکرامنتو به دالاس آمد و تقاضای برقراری خط پرواز کرد. کلر قول مساعد برای چندین ماه بعد داد و مشابه چنین درخواستها به تعداد ۵۱ فقره در این مدت دریافت گردید. ساوسوست با ویژگیهای خاص خود در حال گسترش بود و نرخ اکثر مسیرهای آن کمتر از نرخ اتوبوس و یا حتی سواریهای شخصی بود. تا سال ۱۹۹۱ کلر هیچ شرکتی را به عنوان رقیب در برابر خود نداشت و اعلام کرد که ((ما الان با اتومبیل رقابت میکنیم نه هواپیما)) . ما قیمت‌های خود را در روی زمین بر اساس قیمت سواریهای فورد، گرایسلر، جنرال موتورز، تویوتا و نیسان معین کرده و آن را در هواپیما به کار میبریم. عناصر موفقیت در موفقیت ساوسوست تحت نظر و مدیریت کلر با ویژگیها و شخصیت متمایز و نیل به دریچه استراتژیک فرصت، فاکتورهای کلیدی نظیر کنترل هزینهها، تعهد کارکنان و رشد محافظهکارانه نقش وافر داشت. کنترل هزینه ساوسوست ارزاترین شرکت هواپیمایی در امریکا بود. حتی اصلیترین

رقیب او خواست که قیمت‌ها را پایین آورد ولی به لحاظ رو به رو شدن با زیان نتوانست آن را ادامه دهد. اما بر عکس ساوسوست این کار یعنی کاهش قیمت را نتوانست انجام دهد. به طور مثال هزینه عملیاتی ساوسوست به ازاء هر صندلی - مایل، ۱۵٪ کمتر از هزینه‌های امریکن وست، ۲۹٪ کمتر از دلتا، ۳۲٪ کمتر از یونایتد و ۳۹٪ کمتر از هواپیمایی یو-اس بود. موارد زیادی در این صرفهجویی تأثیر داشتند مثلاً شرکت کلاً از هواپیماهای بوئینگ ۷۲۷ استفاده میکرد در نتیجه هزینه‌های آموزش، تعمیر و موجودی قطعات یدکی به مراتب کمتر از سایرین بود. از طرف دیگر در آمد زمانی به دست می‌آید که هواپیماها پرواز کنند. ساوسوست از این نظر و برگشت سرمایه نسبت به سایرین برتری داشت. رقبا برای تخلیه مسافر - نظیف و مسافرگیری حداقل به یک ساعت وقت نیاز داشتند در صورتی که ۷۰٪ درصد پروازهای ساوسوست این کارها را در کمتر از ۱۵ دقیقه و ۱۰٪ پروازها آن را در ۱۰ دقیقه انجام میدادند. تعهد کارکنانعلیرغم عضویت کارکنان در اتحادیه، کلر در ساوسوست برای ایجاد روح صمیمیت کارهایی انجام داد که دیگر رقبا قادر به انجام آن نبودند. به عنوان مثال برخلاف سایر شرکتهای هواپیمایی ساوسوست قادر شد در مورد تمیز کردن هواپیما با خدمه پروازی و حتی خلبان به توافق برسد و بهره‌وریهای عملیاتی را بالا ببرد. کلر در زمان پرکاری و شلوغی مسافر از استخدامهای لجام گسیخته پرهیز کرد تا در زمانهای معمولی مجبور به اخراج آنها نباشد. این کار سبب شد که کارکنان ضمن احساس امنیت شغلی، به شرکت تعلق خاطر پیدا نمایند. برخوردهای ساده و شوخطبعی کلر بیش از دیگران در ایجاد جو صمیمی تأثیر داشت و او اعتقاد داشت که شوخی و جوک نیروبخش است و مردم با آن از کارشان لذت برده و بهره‌وری بالا می‌رود. رشد محافظهکارانه سیاستهای محافظهکارانه کلر در رابطه با توسعه شرکت در موفقیت آن تأثیر بسزایی دارد. او در مقابل وسوسه‌های توسعه جهشی (مثلاً پرواز به اروپا و رقابت شاخ به شاخ با شرکتهای بزرگ خطوط بزرگ) پرهیز کرد. حتی در توسعه جغرافیایی داخلی نیز ذهنیت محافظهکاری او ظاهر میشد و او اصرار داشت که برای ایجاد خط پروازی به هر شهر باید ابتدا امکانات لازم برای ۱۰ تا ۱۲ پرواز و نه یک یا ۲ پرواز فراهم، سپس اقدام گردد. تا اواخر سال ۱۹۹۸ در بین هواپیمائی های بزرگ، تنها هواپیمائی ساوسوست در طول ۲۶ سال گذشته استمراراً سودده باقی ماند. فروش عملیاتی به ۲/۴ میلیارد دلار و سود خالص از ۲۷ میلیون دلار در سال ۱۹۹۲ به ۴۴۳ میلیون دلار افزایش یافت. مجله فوربس در ۱۹۹۹ هرب کلر را به عنوان مدیر سال امریکا انتخاب کرد. چه چیزی میتوان یاد گرفت؟ هر شرکت که قادر به حفظ قیمت خود زیر قیمت سایر رقبا، و کسب سود بدون فدا کردن کیفیت و یا خدمات باشد، دارای مزیت رقابتی است. ساوسوست قادر به انجام این کار در حین ساده‌کردن عملیات خود بود. رقابت بر اساس قیمت کمتر در صنایع نیز به کار برده میشود، زیرا رقبا به سرعت میتوانند قیمت خود را بدون واگذاری هرگونه امتیاز با شرایط تطبیق دهند. در این شرایط سود از بین می‌رود و مشتریان در کوتاه مدت از این گونه رقابت بهره‌مند میشوند. قدرت استراتژی گل بازار (Niche): تمرکز تلاشهای بازاریابی روی بخش مشخصی از مشتریان و پیدا کردن مورد خاص تحت عنوان ((گل بازار)) یک مزیت رقابتی محسوب میشود. این استراتژی زمانی مناسب است که رقیب قبلاً وارد آن عرصه نشود، در چنین شرایط آن مورد خاص، تبدیل به دریچه استراتژیک فرصت میشود. پرسشها ۱- آیا فکر میکنید میزان تعهد و ایثار کارکنان ساوسوست با رفتن کلر کم خواهد شد؟ علت پاسخ مثبت و یا منفی خود را شرح دهید. ۲- اثربخشی اتحادیه کارکنان ساوسوست را ارزیابی نمایید. ۳- کاهش قیمت برای تطبیق استراتژی بسیار آسان بوده و یک مزیت کوتاه مدت، برای هر رقیب ایجاد میکند. به نظر شما موارد و یا مقاطعی که برای کاهش قیمت در جنگ قیمت مناسب است، مشخص نمایید. ۴- آیا فکر میکنید موقعیت ساوسوست ادامه یافته و غیرقابل رقابت باقی میماند؟ اگر پاسخ شما مثبت و یا منفی است علت آن را شرح دهید.*تدبیر

ارتباط در آمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم

مولفین: مهدی نیک نژاد - جهانبخش قهاری

مقدمه: با توجه به وجود ذخایر نفتی فراوان در کشور ما از طرفی، و وجود اختلاف طبقاتی چشم گیر در جامعه از طرف دیگر، بر آن شدیم تا مطالعه دقیقی در مورد ارتباط درآمد نفت کشور با وضعیت اقتصادی مردم داشته باشیم. در این زمینه یک سری چالش های درآمد نفتی ایران مورد بررسی قرار گرفته و راهکارهای مناسب برای ایجاد رفاه عمومی

مطرح گردیده است. نحوه فصل بندی در این تحقیق به شرح زیر است: ۱- فصل اول: طرح تحقیق ۲- فصل دوم: پیشینه ی تحقیق ۳- فصل سوم: روش تحقیق ۴- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات ۵- فصل پنجم: نتایج و ارائه پیشنهادات کاربردی ۱-۱- مقدمه از آنجا که هیچ گونه فعالیتی در هیچ یک از عرصه های زندگی و در جهان هستی بدون استفاده از انرژی میسر و امکان پذیر نیست؛ بنابراین به سادگی می توان دریافت که اقتصاد جوامع بشری بدون وجود انرژی ناممکن است. باز هم باید تأکید شود که نفت یک منبع انرژی است که انسان در قیاس با سایر انرژی ها خیلی سریع و در زمان کوتاه تری به استفاده از آن عادت کرده و در همه شئون زندگی به کار گرفته است. نفت همچنین به عنوان ماده ای با موارد استفاده همگانی و عمومی و داشتن فرآورده های متعدد و گوناگون، اهمیت فراوان دارد. ۱-۲- اهمیت و فواید موضوع تحقیق: از آنجا که نفت به عنوان یکی از منابع مهم تأمین نیازهای انرژی جهانی به شمار می رود، اقتصاد نفت خام جنبه بین المللی پیدا کرده است، هر چند که اقتصاد فرآورده های نفتی مربوط به نیازهای داخلی جوامع و کشورها است، با این حال در زمینه اقتصاد فرآورده های نفتی نیز جنبه جهانی آن آشکار است. در جهان امروز، نفت نه تنها به عنوان یک عامل تعیین کننده اقتصادی و صنعتی، که به عنوان یک عامل سیاسی و امنیتی نیز مطرح است. در واقع نفت عاملی اساسی برای رسیدن به هدف های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تأمین امنیت ملی به حساب می آید. ۱-۳- اهدافم اکنون ما در ایرانی زندگی می کنیم که غالب درآمد آن از نفت است. آگاهی در مورد درآمد نفتی به بینش صحیح ما نسبت به شرایط اقتصادی و لزوم بازنگری در رفتارهای گذشته کمک زیادی می کند. هدف کلی: تعیین ارتباط درآمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم. اهداف جزئی: ۱- تعیین ارتباط درآمد نفت با نرخ بی کاری. ۲- تعیین ارتباط درآمد نفت با نرخ تورم. ۳- تعیین ارتباط درآمد نفت در بالا بردن انگیزه ی دانایی مردم. ۱-۴- مسائل علمی: سؤال اصلی: آیا بین درآمد نفت و وضعیت اقتصادی مردم رابطه ای وجود دارد؟ سؤالات فرعی: اولین سؤال: آیا بین درآمد نفت و نرخ بیکاری رابطه وجود دارد؟ دومین سؤال: آیا بین درآمد نفت و نرخ تورم رابطه ای وجود دارد؟ سومین سؤال: آیا درآمد نفت بر انگیزه ی دانایی در مردم اثر دارد؟ (سؤال اثری) ۱-۵- روش فرضیه سازی: قبل از بیان فرضیات لازم به ذکر است که روش فرضیه سازی در این تحقیق به روش میانبر می باشد. در این روش سؤالات و پرسش های مربوط به مسائل علمی از حالت استفهام خارج شدند. ۱-۶- فرضیات فرضیه ی اصلی: ۱- میزان درآمد نفت بر وضعیت اقتصادی مردم مؤثر است. (فرضیه ی تک متغیری) فرضیات فرعی: ۲- بین درآمد نفت با نرخ بیکاری رابطه ی معکوس وجود دارد. (فرضیه جهت دار معکوس) ۳- بین درآمد نفت با نرخ تورم رابطه وجود دارد. (فرضیه جهت نامعلوم) ۴- بین درآمد نفت و انگیزه ی دانایی و بهره وری رابطه ی معکوس وجود دارد. (فرضیه جهت دار معکوس) ۲-۱- مقدمه در این بخش برخی مطالعات انجام گرفته در رابطه درآمد نفت و ارتباط آن با وضعیت اقتصادی مردم از جهات مختلف مورد بررسی قرار می گیرد. ۲۲-۴- مقاله: نفت ما و نفت نروژ تالیف: مصطفی صبوریامروزه بر هیچ کس پوشیده نیست که ایران به عنوان یکی از بزرگترین تولیدکنندگان و صادرکنندگان نفت در دنیا، بهره درازمدتی از فعالیتهای نفتی خود نبرده است. چرا که مبنای تدوین بودجه و دیگر فعالیتهای کلان اقتصادی دولت در ایران، از همان ابتدای امر، چشم دوختن به دلارهای نفتی بوده که به شراین اقتصاد کشور تزریق می شد. پرداختن به این نکته که دست یافتن به اهداف سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران، حتی با فروشی افزون بر فروش کنونی نفت و درآمدهای حاصل از آن بسیار بعید می نماید، امری است تکراری. چنانکه دولت و مجلس نیز در ماه های اخیر با گویشهای متفاوت و حتی در مواردی، صریحاً به این نقطه ضعف بزرگ در سیستم اقتصادی، مخصوصاً در نظام تدوین بودجه اشاره کرده اند؛ تا جایی که یکی از اعضای کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی در مصاحبه ای میزان وابستگی بودجه سال ۸۷ به

نفت را ۲/۵ برابر قانون برنامه چهارم بیان کرده است. در این مقاله سعی خواهد شد تا با مقایسه ساختاری نظامهای تدوین بودجه در کشور ایران و عربستان به عنوان ریش سفیدان عرصه نفت در خاورمیانه و از طرفی نروژ، به عنوان یکی از بزرگترین کشورهای نفتی هم در عرصه تولید و مصرف و هم در عرصه تکنولوژی، به بیان راهکارهای پیشرفت در این عرصه، یادآوری فرصتهای از دست رفته، نمایاندن نقاط ضعف ایران در قطع رشته وابستگی به نفت و مقایسه آماری بودجه این سه کشور بپردازیم تا روشن شود که اقتصاد کدام یک از این سه کشور، مخصوصاً ایران (به عنوان مدل کمتر توسعه یافته) و نروژ (به عنوان مدل توسعه یافته در صنعت نفت) بوی نفت می دهد

عربها نیز با وجود بالا-رفتن قیمت نفت و غنی شدن کشور از نظر اقتصادی با یک چالش جدی روبه رو هستند و آن هم اینکه به موازات افزایش درآمد ناشی از فروش نفت که ۸۰ درصد منابع مالی عربستان را تشکیل می دهد، نرخ تورم و بیکاری نیز روندی صعودی را طی می کند. به نحوی که برای اولین بار از دهه هفتاد میلادی به بعد عربستان شاهد دو رقمی شدن نرخ تورم بوده است. دو برابر شدن هزینه خرید خواروبار، دو برابر شدن قیمت برنج، افزایش ۳۰ درصدی قیمت گوشت و افزایش نرخ بیکاری به ۳۰ درصد در بین جوانان ۱۶ تا ۲۶ ساله از نشانه های پاسخگو نبودن تمهیدات اعراب در تنظیم درآمد و هزینه های جاری کشور است. هرچند عربستان سعودی اعلام کرده که قصد کاهش هزینه ها و در نتیجه

کنترل تورم را در سال ۲۰۰۸ داشته است، اما در عملی کردن این ادعا چندان موفق نبوده است. عربستان سعودی معمولاً بیش از آنچه در بودجه پیش بینی شده است، هزینه می کند. هزینه های این کشور در سال ۲۰۰۷ در مقایسه با آنچه پیش بینی شده بود، ۱۷ درصد بیشتر بود. هزینه های عربستان در سال ۲۰۰۸ نیز در قیاس با سال گذشته ۹/۷ درصد بیشتر است. وزارت دارایی عربستان در گزارشی رشد اقتصادی این کشور را در سال جاری ۴/۳ درصد پیش بینی کرده است. مرور اجمالی تاریخ نروژ نشان می دهد که امکانات ایران و کشورهای نظیر عربستان برای دست یافتن به سطح رفاهی نزدیک به سطح رفاه نروژ - حداقل با توجه به امکانات اقتصادی - چندان هم دور از ذهن نیست. نروژ در حال حاضر یکی از مرفه ترین کشورهای اروپا و دنیا محسوب می شود و به هیچ وجه نمی توان ادعا کرد که این رفاه عمومی و اقتصادی را مدیون نفت است. بلکه این پیشرفت و انقلاب اقتصادی در نروژ مدلول مدیریت علمی و صحیح بر منابع نفتی این کشور بوده است. این درحالی است که یکی از اصلی ترین آموزه های کودکان نروژی در مدارس، یادآوری جایگاه نروژ در مقام فقیرترین کشور اروپا در سال ۱۹۰۵ است. نروژ همیشه دارای منابع طبیعی بوده است اما فقط ورود نیروی کار تحصیلکرده است که به نروژیها اجازه داد تا از این منابع در مقیاسی قابل توجه استفاده کنند. عامل اصلی در تحول اقتصادی نروژ، انباشت سرمایه انسانی و سرمایه طبیعی عامل ثانویه بوده است. انباشت سرمایه انسانی می تواند بدون سرمایه طبیعی هم سطح زندگی را بالا ببرد (برای مثال کشورهای ژاپن و سنگاپور)، اما سرمایه طبیعی بدون منابع انسانی لازم برای بهره برداری از آن، کمک اندکی کرده یا حتی وضع را بدتر می سازد. نکته دیگری که به نقش آن در رشد اقتصادی نروژ با توجه به درآمدهای دولت از منابع نفتی باید توجه داشت، مدل مدیریتی دولتمردان نروژی بر صندوق ذخیره ارزی است. نروژ نیز صندوقی دارد به نام «صندوق وجوه نفت» که همان مکانیزم صندوق ذخیره ارزی ما را دارد. با این تفاوت که عدول از قوانین استفاده از وجوه ذخیره ارزی در نروژ برخلاف کشور ما تقریباً غیرممکن است و سیاستمداران نروژی با سختگیریهایی که در این زمینه داشته اند به وجوه آن به عنوان سرمایه ای برای نسلهای آینده می نگرند. برای همین است که دولتمردان نروژی با اجتناب از ضرورت تراشی، کمتر به فکر برداشت از حساب ذخیره ارزی اند و سعی می کنند تا با استفاده از منابع مالی جاری و مدیریت جریان پولی، به همان درآمد جاری بسنده کنند و در استفاده از وجوه حساب صندوق، بردباری بیشتری به خرج دهند. مهمتر از همه اینکه قانون مستحکم صندوق نفت نروژ اجازه نمی دهد که تمایلات و سلیقه های سیاسی در رفتار حساب ذخیره ارزی تأثیر بگذارد. جدای از بحث قوی یا ضعیف بودن مدیریت، سؤالی که مطرح می شود این است؛ آیا نروژ در حالی که درآمدی بیشتر از ایران، از فروش

نفت خود دارد، شاهد افزایش روزافزون نرخ تورم در کشورش است یا خیر؟ مسلماً خیر! ایران توانسته است رتبه پنجم را در رده بندی پرتورم ترین کشورهای جهان به خود اختصاص دهد و این در حالی است که نروژ درست در نقطه مشابه و در قعر این رده بندی قرار دارد. در واقع نروژ یکی از ۷ کشوری است که در سال ۲۰۰۷ میلادی کمتر از یک درصد تورم داشته است. بنابراین، این توجیه که تورم بالای موجود در ایران، حاصل رشد ناگهانی قیمت نفت در بازارهای جهانی است، ادعایی واهی است، چرا که با آمار فروش بالا-تر، نروژ باید بیشتر از ایران درگیر مشکل تورم می بود، که نیست. با این حساب می توان به این نتیجه رسید که اقتصاد ایران با وجود فروش کمتر از نروژ، بیشتر بوی نفت می دهد. کشورهایی نظیر نروژ که نفت، این نعمت خدادادی را، سرمایه ای متعلق به اکنونیان و فرداییان می دانند تمام تلاش خود را برای استفاده بهینه از شوکهای نفتی دهه های اخیر به کار بسته اند، درحالی که کشورهایی نظیر ایران و عربستان، تنها به فکر پرکردن چاله هایی بوده اند که متأسفانه روزه روز عمیقتر شده اند. بدون شک نفت، در تمام سیستمهای تدوین بودجه از ابتدا تا به حال، اولین و آخرین راه محسوب شده و همین امر، موجب دامن زدن به عقب ماندگی جبران ناپذیری در مقایسه با کشورهای نظیر نروژ تازه به نفت رسیده یا مالزی که تقریباً از زمان انقلاب اسلامی گامهای بلند خود را برداشته، شده است. پیامدهای تکیه بر این تکیه گاه رو به اتمام هیچ گاه خوشایند نبوده و نیست و کشور باید به فکر تولید تکنولوژی، تربیت نیروی انسانی کارآمد و آموزش مدیران توانمندی در حوزه انرژی باشد که در غیر این صورت، هر روز شاهد تنگ تر شدن مجال پیشرفت در تمام حوزه های انرژی خواهیم بود. از این نکته هم نباید غافل شد که نروژ و کشورهای دیگر از این دست، با بالا رفتن قیمت نفت دست به توسعه انرژیهای تجدیدپذیر زده اند، یعنی کاری که ایران به دلیل قیمت ارزان گاز و امیدوار بودن به منابع نفت خویش، تمایل چندانی بر انجام دادن آن ندارد. در پایان، جملات زیر از رئیس موزه نفت نروژ خالی از فایده نخواهد بود: ما باید این ثروت را با درایت و برای رفاه مردم خرج کنیم و باید بیشتر به فکر حفظ درازمدت این منابع باشیم. به همین دلیل، یک صندوق ارزی نفت به وجود آورده ایم و هزاران میلیارد کرون در آنجا ذخیره کرده ایم. این ثروت برای آینده است، برای این است که از این منابع بیش از حد برای رفاه امروزمان استفاده نکنیم. به نظر من، این سیاست صحیحی است و فکر می کنم که مسئولان تا به حال با ذکاوت عمل کرده اند. ۳-۱- نوع تحقیق بر مبنای هدف: تحقیق حاضر به دلیل اینکه در پاسخگویی به یک نیاز تهیه شده است و به دنبال حل یک مشکل در کوتاه مدت است از نوع تحقیقات کاربردی میباشد. ۳-۲- نوع تحقیق بر اساس روش: این تحقیق به دلیل اینکه رابطه ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می دهد از نوع تحقیقات رابطه ای (همبستگی) می باشد. ۳-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات: در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از روش مصاحبه استفاده شده است. همچنین از اطلاعات واقعی سایت ها و چندین کتاب بهره برده شده است. ۳-۴- جامعه آماری: جامعه ی آماری در این مطالعه تنی چند از رجال سیاسی کشور و کارشناسان نفت و انرژی و همچنین عده ای از اساتید اقتصاد دانشگاه امام رضا (ع) میباشد. ۳-۵- روش نمونه گیری و حجم نمونه: در این مطالعه به منظور نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. از این روش زمانی استفاده می شود که جامعه آماری از اعضای متجانس باشد و یا اختلاف بین عناصر جامعه اندک باشد. مثلاً برای ما که در این تحقیق، نمونه ها متخصصین امر هستند، فرقی نمی کند زن باشند یا مرد و یا چه رشته ای باشند، بلکه فقط متخصص بودن ملاک است. ۳-۶- محدودیت های تحقیق: محدودیت زمانی: تحقیق مذکور الزاماً باید در مدت یک ترم تحصیلی و در یک بازه زمانی دو، سه ماهه به پایان می رسد. ۴-۱- مقدمه در این فصل به ارائه اطلاعات دست یافته از طریق مصاحبه ها و تجزیه و تحلیل آن خواهیم پرداخت و سپس به رد یا پذیرفتن نظریه های مربوطه می پردازیم. ۴-۲- مصاحبه با ریاست دولت هشتم: گزارشگر: بفرمایید چه محورهایی در اجلاس اوپک مورد توجه خواهد بود و جمهوری اسلامی ایران چه سیاستی را دنبال خواهد کرد؟ آقای رییس جمهور: این اجلاس بیشتر برای تحکیم روابط میان اوپک و استحکام پایه های آن به عنوان یک سازمان مهم و تعیین کننده در عرصه حیات اقتصادی دنیا خواهد بود. هر چند که همه نفت و انرژی دنیا را اوپک تامین نمی کند، اما نقش بسیار اساسی و عمده ای

دارد و تاکنون هم ثابت شده است که هر گاه همبستگی و همگرایی میان اعضای اوپک بیشتر باشد، ضمن این که از منافع تولیدکنندگان دفاع خواهد شد و منافع آنها حفظ خواهد شد، در بازار هم یک نوع ثبات و آرامش برقرار خواهد بود. ما، معتقدیم که اوپک قوی و متحد، هم می تواند تامین کننده منافع خود کشورهای عضو باشد و علاوه بر تامین منافع کشورهای عضو در عرصه اقتصاد جهانی هم منشاء ثبات و آرامش بشود. بیشترین هدف این اجلاس، همان همبستگی و تاکید بر این همبستگی و تقویت پایه های اوپک و یافتن راه کارهایی برای گسترش فعالیت های آن و بارورتر شدن آن و نیز تعیین قیمت نفت و میزان تولید است که بیشتر به عهده اجلاس وزرای نفت کشورهای عضو اوپک است. امیدوارم که این نشست برای همه کشورها منشاء خیر باشد و بتوانیم به تفاهم های اساسی برسیم. طبعاً ما، در این اجلاس مواضع خودمان را که سعی می کنیم با معدل مواضع اعضاء نزدیک باشد، بیان خواهیم کرد و امیدوارم که این نشست منشاء خیر باشد. گزارشگر: در آستانه قرن بیست و یکم، با توجه به صحبت هایی که شما کرده اید، پیش بینی می شود که اوپک به چه سمت و سویی حرکت کند؟ آیا باید شاهد همکاری های بیشتر برای ثبات بازار نفت باشیم؟ آقای رییس جمهور: منظور ما، از این نشست همین است که نظر اعضای اوپک به هم نزدیک تر بشود و سازوکارهای قابل محاسبه تر و دیرپاتری را برای بقا، تقویت و فعالیت های اوپک پیدا بکنیم، اما مساله بازار مساله پیچیده و خاصی ست. امروز اجلاس اوپک با وضعیت خاصی که در بازار نفت ایجاد شده، همزمان شده است و ما، شاهد یک سلسله اعتصابات و ناآرامی ها در کشورهای غربی و به خصوص اروپایی در اعتراض به قیمت های بالای نفت هستیم که تولیدکنندگان نفت تا حدودی خودشان را هم سو با مصرف کننده نهایی می دانند یعنی من فکرمی کنم که در این مقطع از زمان، تولیدکنندگان و مصرف کنندگان نهایی هر دو از وضعیت موجود گله دارند، چون آن چه که امروز به دست تولید کنندگان می آید، مسلماً کمتر از آن حد منطقی و عادلانه ای ست که باید به دست بیاورند. نفت، ماده مهم و حیاتی و زیربنای اقتصاد جهانی ست و مهم ترین انرژی موجود است و با کمال تاسف، کم ترین مبلغی که مصرف کننده نهایی می پردازد، به دست تولید کنندگان می آید و بیشترین سود و منفعت را کشورها و دولت های غربی به طور خاص می برند یعنی فشارهایشان را بر مصرف کننده می آورند و از طرف دیگر فشارهایی را که به حق از طرف مصرف کننده می آید، می خواهند از جیب کشورهای تولید کننده بردارند. امروز ۶۸ درصد بهایی که مصرف کننده در اتحادیه اروپا می پردازد، پولی ست که دولت ها به عنوان مالیات می گیرند، ۱۶ درصد آن، سهم تولید کنندگان می شود و ۱۶ درصد هم سهم انتقال و تبدیل نفت خام به فرآورده و این ها می شود و راه درست این است که دولت های اروپایی این مسوولیتی را که در مقابل مردم شان دارند یعنی ایجاد رفاه، آن را از جیب تولید کنندگان بردارند و در این زمینه برای ایجاد ثبات به یک تعادل برسیم که هم منافع تولید کننده تامین بشود و هم مصرف کننده و هیچ راهی وجود ندارد، جز این که دولت های غربی از میزان مالیات های خودشان کم بکنند که متأسفانه، در نشستی که اخیراً داشتند، مثل این که همچنان بر این عزم استوارند که هزینه قطعی خودشان را در مقابل شهروندانشان از جیب تولید کنندگان بردارند و فکر می کنم این مساله ای ست که مورد توافق همه اعضای اوپک است که ما، به جد باید از منافع تولید کننده دفاع بکنیم. ما نمی توانیم مسایل سرنوشت ساز زندگی مان را تابع تصمیم های غیرعادلانه ای بکنیم که کشورهای غربی حتی حاضر شده است که نفت را با قیمت های پایین تر عرضه بکنند، چون این قیمتی که امروز به دست ما میرسد، قیمت های واقعی نفت نیست، ولی برای این که تنش ایجاد نشود، به یک حداقلی از قیمت اکتفا کرده است و به هیچ وجه نمی تواند از این قیمت پایین بیاید و مصرف کننده اروپایی هم که به حق از پرداخت زیاد ناراحت است، باید همگام با تولید کنندگان نفت فشارش را زیادتر بکند که کشورهای غربی دست از این منفعت جویی بی جا و غیرعادلانه شان بردارند. در این صورت است که ما می توانیم دارای یک ثبات و آرامش باشیم که هم تولید کننده راضی باشد و هم مصرف کننده و هم در بازار ثباتی باشد که بتوانیم در عرصه برنامه ریزی های اقتصادی در داخل کشورمان و در سطح جهان به یک راه کار اطمینان بخشی برسیم. تجزیه و تحلیل این مصاحبه: برای این کار ابتدا باید شرح مختصری درباره ی

سازمان اوپک و چگونگی عملکرد آن بدانیم که در ذیل آمده است. سازمان کشورهای صادر کننده نفت با نام اختصاری اوپک، یک کارتل نفتی است که متشکل از کشورهای الجزایر، ایران، عراق، کویت، لیبی، نیجریه، قطر، عربستان سعودی، امارات متحده عربی، اکوادور، آنگولا و ونزوئلا است. مقر بین المللی اوپک از سال ۱۳۴۴ در شهر وین در کشور اتریش بوده است. هدف اصلی این سازمان، آنچنان که در اساسنامه بیان شده، به این شرح است: «هماهنگی و یکپارچه سازی سیاست‌های نفت کشورهای عضو و تعیین بهترین راه برای تامین منافع جمعی یا فردی آنها، طراحی شیوه‌هایی برای تضمین ثبات قیمت نفت در بازار نفت بین المللی به منظور از بین بردن نوسانات مضر و غیر ضروری؛ عنایت و توجه ویژه به کشورهای تولید کننده نفت و توجه خاص به ضرورت فراهم کردن درآمد ثابت برای کشورهای تولید کننده نفت؛ تامین نفت کشورهای مصرف کننده به صورت کارآمد، مقرون به صرفه و همیشگی؛ و بازده مناسب و منصفانه برای آنهايي که در صنعت نفت سرمایه گذاری می کنند.» [۱] تصمیماتی که اوپک اتخاذ می کند تأثیر بسیار زیادی بر قیمت نفت در جهان دارد. من باب مثال، در زمان بحران انرژی ۱۹۷۳ اوپک از ارسال نفت به آن دسته از کشورهای غربی که در جنگ یا کیپور یا جنگ اکتبر، از اسرائیل حمایت می کردند، خودداری کرد. در آن جنگ، کشورهای غربی به حمایت از اسرائیل با مصر و سوریه وارد جنگ شدند. خودداری اوپک از ارسال نفت به کشورهای غربی باعث شد قیمت نفت در بازارهای جهانی ۴ برابر افزایش بیابد. این رشد قیمت که به مدت ۵ ماه ادامه داشت، در ۱۷ اکتبر ۱۹۷۳ شروع شد و در ۱۸ مارس ۱۹۷۴ به پایان رسید. پس از آن کشورهای عضو اوپک در ۷ ژانویه ۱۹۷۵ با هم موافقت کردند و قیمت نفت خام را ۱۰٪ افزایش دادند. در آن زمان، کشورهای عضو اوپک، از جمله آن کشورهایی که از قبل صنعت نفت خود را ملی کرده بودند، به اتفاق خواستار برقراری نظم نوین اقتصاد جهان با ائتلاف کشورهای اصلی تولید کننده نفت شدند. آن کشورها که موفق شدند اولین اجلاس اوپک را در الجزیر ترتیب دهند، خواهان قیمت ثابت و عادلانه برای کالا، یک برنامه بین المللی غذا و کشاورزی، انتقال فناوری از شمال به جنوب و دموکراتیک کردن نظام اقتصادی بودند. از این اطلاعات و اطلاعات موجود در مصاحبه اینگونه بر می آید که تصمیماتی که در اوپک اتخاذ می شود از جمله قیمتی که بر نفت اعمال میشود نقش بسیار عمده ای در میزان درآمد سرانه یک کشور داشته و بدیهی است با تغییر درآمد سرانه ی خانوارها وضعیت اقتصادی آنها نیز تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. ۴-۳- مصاحبه با آقای وزیر همامه وزیر سابق نفت: گزارشگر: خیلی از کاربران، در مورد این سخن رئیس جمهور که فرمودند: پول نفت را سر سفره مردم می آوریم سؤال می کنند شما به عنوان یک عضو هیئت دولت چقدر آن را در تحقق این شعار موفق می بینید؟ آقای همامه: این شعاری که مطرح شد از دید من و خود آقای احمدی نژاد، ایجاد سطح زندگی بهتر، ایجاد اشتغال و رفاه برای مردم است که حاصل آوردن نفت سر سفره مردم است. شما شاهد سفرهای استانی هیئت دولت هستید، شاهد تصمیم هایی که در زمینه اشتغال و طرحهای زود بازده در استانها و محرومیت زدایی از چهره استانهای محروم هستید که این تصمیمات همان تحقق شعارها است. اگر انشاءالله این تصمیمات عملی شود که در حال انجام است کاملاً چهره این استانها و شهرستانها تغییر خواهد کرد و محرومیت از این استانها دور خواهد شد. این همان چیزی است که قبلاً هم گفته شده است. گزارشگر: اگر شما بخواهید سه تا از دغدغه‌های مهم وزارت نفت را نام ببرید آنها چه هستند؟ آقای همامه: در ۳ بخش کار داریم که هر بخشی می تواند اولویت خود را داشته باشد یکی از وظایف، سوخت رسانی است. طبیعی است که به محض اینکه زمستان می رسد باید به فکر سوخت باشیم و در آن لحظه اولویت اول سوخت رسانی است و باید مواظب کمبودها باشیم و طبیعتاً همین مطلب ما را به فکر سرمایه گذاری می اندازد تا سوخت را تامین نمایم پس اولویت در این مورد سرمایه گذاری است. از طرفی دیگر درآمد کشور به نفت بستگی دارد پس ما تولید نفت خام، نحوه فروش آن و نحوه صادرات و قیمت آن؛ همیشه در اولویت اصلی است چون انتظارات بسیار است. خوراک صنایع کشور از طریق ما یا در بخش نفت و پتروشیمی تامین می شود پس اولویت در کار ما کاملاً تعریف شده است و اولویت در کارها یکی یا دو اولویت نیست و هیچ کدام را با دیگری نمی توان مقایسه کرد واقعاً همه

آنها در کنار هم اولویت اول هستند و نباید از هیچ یک غافل شد. گزارشگر: وضعیت بنزین در کشور به یکی از نمادهای اصلی سوء مدیریت راهبردی تبدیل شده است و هنوز مشخص نیست که وضعیت بنزین چگونه خواهد شد؟ و جمع یارانه ناشی از سوخت اعم از بنزین، نفت و گازوئیل و... در حدود ۳۵ میلیارد دلار برآورد می شود! نظر شما در مورد این موضوع چیست؟ آقای هاما: آنچه مسلم است این است هیچ کشوری به اندازه ایران انرژی مصرف نمی کند، شدت انرژی (مقدار انرژی تولید شده / برای یک واحد کالا) مصرفی مان حتی از عربستان هم بالاتر است، ما ۱۵ برابر ژاپن و ۷ برابر عربستان مصرف می کنیم و این نشان از یک بی انضباطی در مصرف انرژی است و اصلی ترین دلیل آن قیمت پایین آن است. خوب یک روزی نرخ تلفن و موبایل به اندازه ای پایین بود که کسی به آن اهمیت نمی داد ولی از موقعی که گران شد مسئله تغییر کرد. ولی قیمت های انرژی در کشور به حدی پایین است که توجهی به آن نمی شود و مردم برای آن اهمیتی قائل نمی شوند. مثلاً در زمستان که خانه های مردم گرم می شود پنجره های خانه را باز می کنند و در تابستان هم موقعی که خانه خیلی خنک می شود پنجره را باز می کنند. این نظر شخصی بنده است که تا موقعی که مسئله قیمت سوخت در کشور حل نشود این وضعیت حل شدنی نیست. و هر روز که این مسئله دیرتر حل شود یک معضل بزرگی در کشور ایجاد می کند. دلیل قاچاق سوخت، آلودگی هوا، مصرف بی رویه سوخت همین قیمت پایین آن است. همه این معضلات برای این است که تصمیم های درستی در سالهای گذشته گرفته نشده است و در تبصره ۱۳ قانون بودجه سال ۸۵ یک سلسله پیش بینی هایی شده است که دولت موظف است ترافیک های عمومی را با افزایش اتوبوس و گسترش مترو در شهرهای بزرگ کاهش دهد و خودروهای فرسوده را از دور خارج نماید و ۴۰۰ هزار دستگاه خودرو را گاز سوز نماید و دیگر دستورات عملی ها را انجام دهد و در نهایت بنزین را سهمیه بندی نمایند. پیش بینی شده بود که این کارها تا مرداد ماه انجام شود به همین دلیل ۵/۲ میلیارد دلار برای واردات بنزین هزینه شد و از وسط سال این سهمیه بندی انجام شود. طبیعی است خرید اتوبوس و گسترش مترو و... در طی ۳ یا ۴ ماه امکان پذیر نیست و باید بررسی شود و دولت هم ناراحتی مردم را نمی تواند تحمل کند و رفاه مردم را می خواهد و مسئله سهمیه بندی بنزین فعلاً عقب افتاد تا شرایط فراهم و امکان پذیر گردد. از نظر شخص من باید قیمت اصلاح گردد ولی آنچه که از نظر دولت مطرح است با توجه به تکالیفی است که بودجه و برنامه به آن وارد کرده است باید در چارچوب آن عمل کند و به احتمال زیاد سهمیه بندی بنزین با تأخیر انجام خواهد گرفت. تجزیه و تحلیل این مصاحبه: با توجه به اطلاعات این مصاحبه هرچه درآمد نفت روبرو فزونی رود این درآمد صرف پروژه های فرهنگی، ورزشی، عمرانی و افزایش سطح خدمات دولتی به مردم میشود. بدیهی است با ایجاد اینگونه امکانات برای مردم سطح رفاه عمومی افزایش یافته و وضعیت اقتصادی خانواده ها بهبود می یابد. با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات مصاحبه ی اخیر و مصاحبه با ریاست دولت هشتم میتوان فرضیه اصلی این تحقیق را با قاطعیت پذیرفت. یعنی میزان درآمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم ارتباط داشته و رابطه ی این دو نیز از نوع مستقیم است. ۴-۴- مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا (ع): مصاحبه با دکتر خطیب سمنانی سؤال: آیا میتوان رابطه ی معناداری بین درآمد نفت و نرخ تورم ایجاد نمود؟ آقای دکتر خطیب: افزایش درآمد نفت باعث افزایش تولید ناخالص داخلی میشود. این افزایش همچنین سبب افزایش عرضه ی کالاهای مصرفی نهایی شده و بدیهی است که افزایش عرضه کاهش قیمت را به دنبال دارد و نرخ تورم را پایین می آورد. سؤال: آیا تغییر در درآمد نفت بر میزان نرخ بیکاری مؤثر میباشد؟ آقای دکتر خطیب: طبیعتاً اگر درآمد نفت صرف ایجاد نهادهای تولیدی و ایجاد اشتغال برای جوانان گردد از نرخ بیکاری به میزان چشمگیری کاسته خواهد شد. سؤال: رابطه ی بین درآمد نفت و انگیزه ی دانایی در بین اقشار جامعه را تشریح نمایید. آقای دکتر خطیب: در کشورهای کم توسعه یافته به علت بالا بودن نسبت ساعات استراحت به ساعات کار میتوان اینگونه نتیجه گرفت که افزایش درآمد نفت به مثابه ایجاد روح رخوت در بین جمعیت شاغل کشور می باشد و انگیزه ی دانایی و بازدهی تولید رابه شدت می کاهشد. اما در کشورهای توسعه یافته درآمد نفت هیچگونه تاثیری بر انگیزه دانایی افراد و بازدهی تولید آنها ندارد. مصاحبه با جناب آقای لطفی سؤال: آیا میتوان رابطه ی معناداری بین درآمد

نفت و نرخ تورم ایجاد نمود؟ آقای لطفی: در کشورهای کم توسعه یافته ای مثل کشور ما به علت اعمال تحریم ها و فشار های اقتصادی شدید درآمد نفت نمیتواند به تنهایی با تورم مبارزه کند و نرخ تورم مادامی که این تحریم ها و فشار های سیاسی-اقتصادی وجود دارد بالاست. سؤال: آیا تغییر در درآمد نفت بر میزان نرخ بیکاری مؤثر میباشد؟ آقای لطفی: درآمد نفت به شرط وجود دولتی کارآمد باعث پایین آمدن نرخ بیکاری خواهد آمد. منظور از کارآمدی دولت در اینجا دولتی است که بتواند میزان قابل توجهی از درآمد نفت را به ایجاد فرصت شغلی تخصیص دهد. سؤال: رابطه ی بین درآمد نفت و انگیزه ی دانایی در بین اقشار جامعه را تشریح نمایید. آقای لطفی: اصولاً- در کشورهای کم توسعه یافته و دارای ذخایر نفت همانند کشور ما درآمد نفت با کاهش انگیزه دانایی همراه است چون در این کشور ها اندیشه ی غالب بر این است که دانش و فناوری از آن کشور ها ی توسعه یافته بوده و نیاز مردمی در کشورهای کم توسعه یافته با درآمد نفت تامین شده و نیازی به دانایی و پیشرفت تکنولوژی نمیشود. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه با آقایان خطیب و لطفی از اساتید دانشگاه امام رضا (ع): افزایش درآمد نفت در صورت وجود نداشتن تحریم ها و فشار های سیاسی و اقتصادی باعث افزایش بازدهی تولید و این خود باعث افزایش عرضه کالا به بازار و افزایش عرضه کالا باعث کاهش قیمت و کاهش نرخ تورم میشود. بنابراین این فرضیه که "درآمد نفت با نرخ تورم رابطه دارد" با توجه به تحلیل فوق پذیرفته شده و با شروط قید شده رابطه ی آن نیز با درآمد نفت از نوع مستقیم خواهد بود. همچنین اگر دولت درآمد نفت را صرف ایجاد فرصت شغلی برای جوانان کند از جمله اینکه این درآمد را صرف راه اندازی واحدهای تولیدی و صنعتی کند نرخ بیکاری نیز کاهش خواهد یافت و این فرضیه نیز تایید میشود. اما درآمد نفت فقط باعث کاهش انگیزه دانایی در کشورهای کم توسعه یافته میشود و تاثیری بر میزان انگیزه دانایی در افراد کشورهای پیشرفته و توسعه یافته ندارد بنابراین صحت فرضیه ی مربوطه فقط در مورد کشورهای کم توسعه یافته قابل تایید و پذیرفتنی است. ۵-۱- مقدمه: درست است که درآمد نفتی نقش بسیار عمده ای را در بالابردن وضعیت اقتصادی مردم یک جامعه ایفا میکند ولی این درآمد به خودی خود نمیتواند رفاه جامعه را تامین کند مساله ای که در ایجاد رفاه جامعه حائز اهمیت است اینست که جامعه فارغ از افزایش یا کاهش درآمد نفتی مبدل به یک جامعه صنعتی شود. راه های متفاوتی برای صنعتی شدن یک جامعه ی توسعه نیافته وجود دارد که در قسمت ارائه ی پیشنهادات کاربردی به سه مورد از اهم آن اشاره میشود. ۵-۲- ارائه پیشنهادات کاربردی: از جمله راهبردهای صنعتی شدن سیاست جانشینی واردات است که در مقابل آن سیاست توسعه ی صادرات وجود دارد که شرح مختصری از این دو در زیر آورده شده است. در ادبیات اقتصادی توسعه، سیاست ها و راهبردهای متعدد و دیدگاه های گوناگونی در دنیا مطرح شده است که هر یک بر پایه نظری خاص استوار بوده و بعضاً در زمینه مورد نظر با یکدیگر در تقابل و تضاد هستند. پس از فروپاشی بلوک نظام کمونیستی و کشور شوروی سابق، نظام لیبرال غرب سعی در گسترش سلطه خود و ایجاد یک جهان تک قطبی به رهبری آمریکا از طریق تسلط بر منابع اقتصادی و انرژی و گسترش نظریات اقتصادی خود در دنیا دارد. وجه مشخصه نظریات اقتصادی نظام سرمایه داری غرب بر پایه نظریات اقتصاددانان نئوکلاسیک قرار دارد که بر لزوم گسترش خصوصی سازی افراطی در کشورهای جهان سوم به تقلید از کشورهای سرمایه داری غرب، آزادسازی قیمت ها، تأکید بر گسترش سرمایه گذاری خارجی، کاهش تعرفه ورود کالا- و تأکید بر اتخاذ سیاست توسعه صادرات استوار است. در راستای اتخاذ سیاست توسعه صادرات در کشورهای جهان سوم، تمامی بنگاه های اقتصادی در این کشورها برای تولید به منظور صادرات بدون توجه به نیازهای اساسی کشور خود سازماندهی می شوند و برای تأمین نیازهای فزاینده خود به کالاهای مصرفی، صنعتی و کشاورزی مجبور خواهند شد به بازارهای جهانی و سایر کشورها- به خصوص کشورهای پیشرفته- روی آورده و به این ترتیب، وابستگی شدید به خارج از کشور پیدا خواهند کرد. به بیان ساده تر، کشورهای جهان سوم در تقلید و تبعیت از دستورالعمل های بانک جهانی، صندوق بین المللی پول و سازمان تجارت جهانی و بدون توجه به نیازهای ضروری و حیاتی خود باید منابع تولیدی خود را در تولید کالاهای مورد نیاز سایر کشورها- به خصوص در چارچوبی که نظام سلطه گر سرمایه داری غرب

بر جهان حاکم کرده است- به کار گیرند و به این ترتیب، توان خودکفایی در زمینه علوم و فنون، صنعت و کشاورزی را از دست داده و امنیت ملی و غذایی آنها در معرض تهدید قرار می‌گیرد و به دنبال آن استقلال سیاسی و اقتصادی خود را نیز از دست خواهند داد. در چارچوب نظریات اقتصادی که سازمان تجارت جهانی بر آن اساس شکل گرفته است، کشورهای جهان سوم در جهت توسعه صادرات باید اجازه دهند واردات کالاهای مورد نیازشان از سایر کشور با کمترین تعرفه وارداتی صورت گیرد و خود نیز سعی کنند در بازارهای جهانی کالای خود را به پایین‌ترین قیمت به فروش برسانند. در چنین وضعیتی کشورهای جهان سوم که از نظر فناوری عقب مانده‌تر از کشورهای پیشرفته هستند و قدرت پرداخت یارانه‌های کلان به تولیدکنندگان را ندارند، توان رقابت در تولید و فروش محصولات مهم و اساسی صنعتی، کشاورزی و خدمات فنی را در بازارهای جهانی نخواهند داشت و ناچار به تولید کالاهای عموماً غیرراهبردی، مواد اولیه و خام معدنی - که قیمت بالایی در بازارهای جهانی ندارد- می‌پردازند. با ادامه این روند، کشورهای جهان سوم با ارزش ناچیز حاصل از صادرات محصولات خود اقدام به واردات بی‌رویه مواد غذایی، محصولات صنعتی و خدمات فنی از سایر کشورها به خصوص کشورهای پیشرفته می‌کنند و برای تأمین مخارج ارزی و کاهش درآمدی که به آن دچار می‌گردند، مجبور هستند که به گرفتن وام از سایر کشورهای استعمارگر و مؤسسات بین‌المللی تحت سلطه آنها اقدام کنند. با توجه به اخذ وام‌های سنگین و تراز بازرگانی منفی که با آن روبه‌رو هستند، این کشورها قادر به پرداخت بدهی‌های خود نخواهند بود و با گذشت زمان بدهی این گونه کشورها به کشورهای سرمایه‌دار غرب و مؤسسات وابسته سنگین‌تر شده و عملاً ناچار به تبعیت از سیاست‌ها و دستورات کشورهای استعمارگر خواهند بود. در مقابل سیاست توسعه صادرات که بعضاً کشورهای جهان سوم در چند دهه گذشته به آن تن داده و به پیشرفت و توسعه مورد نظر دست نیافته‌اند، سیاست جایگزینی واردات و خودکفایی در علوم و فنون و تولید محصولات اساسی و سرمایه‌ای، مطرح است که می‌تواند بهبود تراز بازرگانی خارجی، اشتغال‌زایی و استقلال سیاسی و اقتصادی و پیشرفت را برای کشورهای جهان سوم به ارمغان آورد. البته هر دو سیاست یعنی توسعه صادرات و جایگزینی واردات مزایا و معایبی برای اقتصاد هر کشور می‌تواند داشته باشد؛ به این صورت که سیاست توسعه صادرات سبب توجه به اصل مزیت اقتصادی و افزایش کارایی دارد. اما در مقابل استقلال سیاسی و اقتصادی را به خطر انداخته و تبعیت از کشورهای استعمارگر را به دنبال دارد. با این حال، سیاست جایگزینی واردات - خودکفایی - می‌تواند استقلال سیاسی و اقتصادی، امنیت غذایی و پیشرفت در علوم و فنون را سبب شود و در عین حال بهره‌مندی از مزایای صدور کالا و حضور در بازارهای جهانی و کسب درآمد از این طریق نیز قابل دسترسی است. در مجموع می‌توان گفت که برای کشورهای جهان سوم با توجه به جمع‌جهات و تجربیات تاریخی ۶۰ سال گذشته ترکیبی از سیاست جایگزینی واردات و سیاست توسعه صادرات، راهبرد مناسب و کارایی برای تسریع در رشد و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود و به این ترتیب می‌توان از مزایای هر دو سیاست بهره‌مند شد و از معایب آنها پرهیز کرد. با توجه به اصول متعدد قانون اساسی که بر خودکفایی در علوم و فنون، صنعت و کشاورزی تأکید دارد و همچنین با توجه به هدف چشم‌انداز ۲۰ ساله که کشور ایران باید قدرت اول منطقه جنوب غرب آسیا و خاورمیانه گردد و نیز شرایط و امکانات طبیعی و فناوری کشورمان بهترین راهبرد برای تسریع رشد و توسعه کشور ایران تلفیق دو سیاست جایگزینی واردات و توسعه صادرات است. به این ترتیب می‌توان ضمن حفظ استقلال و افزایش ضریب امنیت ملی از طریق خودکفایی و پیشرفت در علوم و فنون و تولیدات صنعتی و کشاورزی، از مزایای طبیعی کشور و استعداد متخصصان برای تولید و صدور محصولات مختلف به کشورهای خارجی و حضور در بازارهای جهانی نیز بهره‌مند شد. به‌طور مثال در کشور ما پس از پیروزی انقلاب اسلامی توانستیم در زمینه‌های صنعتی مانند خودروسازی، محصولات اساسی کشاورزی مانند گندم، فناوری‌های زیستی و صنایع نظامی نه تنها به خودکفایی دست یابیم و امنیت ملی کشور را افزایش دهیم، بلکه در این زمینه‌ها به صادرات قابل توجهی به سایر کشورها دست یافتیم که نشان می‌دهد تلفیق سیاست خودکفایی جایگزینی واردات به‌عنوان اولویت اساسی و درجه یک کشور و سیاست توسعه صادرات به‌عنوان

یک سیاست مکمل برای کشور ایران مناسب است. سومین راهبرد صنعتی شدن سیاست اقتصاد باز با رشد درون‌زا می‌باشد که به شرح مختصری از آن نیز می‌پردازیم: در استراتژی اقتصاد باز تأکید خاص بر بخش تجارت خارج و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی خارجی است. کشوری که استراتژی اقتصاد باز را دنبال می‌کند می‌بایست درهای خود را نه تنها بر روی تجارت خارجی بلکه بر روی حرکت‌های بین‌المللی عوامل تولیدی چون کار، سرمایه و تکنولوژی، باز بگذارد. چنین استراتژی می‌تواند برای کشورهایی که دارای بازارهای داخلی کوچک هستند، مناسب باشد مشروط بر آنکه بتوانند در بازارهای جهانی حضور یابند و به رقابت بپردازند. بدیهی است که در این راه می‌بایست در جهت افزایش استانداردهای کیفی محصولات خود و کاهش هزینه‌های تولیدی گام بردارند، تا بتوانند در عرصه رقابت‌های بین‌المللی موفق گردند. میردال که از نظریه پردازان معروف این علم است اعتقاد دارد که صادرات کالاهای سنتی به سود کشورهای در حال توسعه نیست. آنها باید به ترکیب صادرات خود توجه کنند و با عنایت به شرایط بازارهای بین‌المللی و نیازهای جامعه بشری و کوشش‌های قیمتی و درآمدی کالاهای به امر صادرات بپردازند. بطور کلی در این سیاست اعتقاد بر این است که از طریق ایجاد شرایط مناسب جهت ورود سرمایه‌های خارجی، تشویق و گسترش صادرات و برداشتن موانع از سر راه تجارت خارجی و امکان دستیابی به توسعه اقتصادی فراهم می‌شود. رعایت مواردی از جمله موارد زیر می‌تواند در موفقیت سیاست تشویق و گسترش صادرات موثر واقع شوند: ۱. بکارگیری سیاست‌های پولی و مالی مناسب به منظور کاهش مصرف داخلی و ایجاد مازاد تولید برای صادرات. ۲. ثبت قیمت‌ها و جلوگیری از فشار تورمی. ۳. استفاده از تکنولوژی برتر در تولید کالاهای صادراتی و ارتقاء کیفیت کالاهای صادراتی و کنترل آن. ۴. از بین بردن موانع بر سر راه صادرات و گسترش آنها. ۵. ایجاد تسهیلات جهت تامین مواد اولیه و کالاهای سرمایه‌ای و واسطه‌ای مورد نیاز کالاهای صادراتی. ۶. تامین اعتبار مالی لازم به جهت گسترش تولیدات کالاهای صادراتی، و همچنین تامین تسهیلات زیربنایی لازم مانند حمل و نقل و بیمه. ۷. ارائه اطلاعات لازم به صادرکنندگان در مورد شرایط بازار بین‌المللی، نوسانات ارزی کشور واردکننده و بطور کلی شرایط اقتصادی واردکننده کالاهای صادراتی مورد نظر. منابع: کتب: ۱. خطیب، محمدعلی، اقتصاد توسعه نیافتگی و نظریات توسعه اقتصادی، تمرین، مشهد، چاپ اول، ۲۳۲، ندا نوید. ۲. جعفری، علی و دیگران، نفت و توسعه، اداره کل روابط عمومی وزارت نفت، تهران، چاپ سوم، ۴۲۰، آینده. مقالات: ۳. شرفی، شهرام، تاثیر نفت بر توسعه نیافتگی، ۴ص. ۴. زواری، سید عبدالمجید، چالش‌ها و آسیب‌های پیش روی ایران از منظر قدرت نرم، ۱۲ص. ۵. صبوری، مصطفی، نفت ما و نفت نروژ، ۳ص. مصاحبه‌ها: ۶. خاتمی، محمد، رییس‌جمهور وقت، مصاحبه نامنظم، دفتر نهاد ریاست جمهوری، ۱۲ آبان ۱۳۸۳. ۷. وزیر همامانه، علی، وزیر نفت وقت، مصاحبه نامنظم، دفتر وزارت نفت، ۲ مرداد ۱۳۸۵. خطیب، محمدعلی، استاد دانشگاه امام رضا (ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا (ع)، ۶دی ۱۳۸۸. لطفی، عباسعلی، استاد دانشگاه امام رضا (ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا (ع)، ۱۷دی ۱۳۸۸. سایت‌ها: ۱۰. www.nioc.com ۱۱. www.wikipedia.com ۱۲. www.aftab.com

حسابداری منابع انسانی در بخش دارو

استفاده از حسابداری منابع انسانی در بخش و توزیع دارو پوریا اولادزاد - دانشجوی MBA صنعتی شریف چکیده: یکی از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد سازمانها است. در این مبحث، ارزش اقتصادی منابع انسانی به مثابه دارایی با اهمیت موسسه تلقی و امکان آرایه آن در صورت‌های مالی مطرح می‌گردد. امروزه مدیران اطلاعات وسیعی از منابع عادی و مالی سازمانهای خود دارند، اما در مورد منابع انسانی اطلاعات آنها کم و محدود است. بنابراین، اگر مدیران بخواهند در کار خود به درستی کارآمد باشند، باید بتوانند ارزش منابع انسانی را به درستی اندازه‌گیری کنند و حسابداری منابع انسانی برای این منظور به

وجود آمده است. به عبارت دیگر ورود حسابداری منابع انسانی در حوزه مدیریت سبب شده است که مدیران به اهمیت افرادی که در انجام و اداره‌ی امور سازمان نقش دارند، آگاهی بیشتری یابند و از اطلاعات حسابداری منابع انسانی برای افزایش اثربخشی مدیریت بر منابع انسانی سازمان خود بهره‌گیرند. در این مقاله سعی می‌شود با توجه به اینکه درآمد شرکت‌های پخش و توزیع دارو به عنوان سازمانهای خدماتی بسیار وابسته به نیروی انسانی آنهاست، قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در این شرکتها در کشور بررسی شده و نیز مناسب‌ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها تعیین گردد. یافته‌های مقاله حاکی از آن است که در مقایسه با معیارهای اندازه‌گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه، قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت‌های پخش و توزیع دارو در کشور در مجموع تقریباً در سطح کم می‌باشد و نیز مناسب‌ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها از میان پنج روش انتخابی روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) می‌باشد. همچنین یافته‌های دیگری نیز به صورت جانبی از تحقیق حاصل شده است که در ادامه مطرح می‌گردد. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان مالی (به عنوان استخراج‌کننده و نیز استفاده‌کننده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی) و نیز مدیران بازرگانی و فروش (به عنوان استفاده‌کننده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی برای افزایش اثربخشی مدیریت بر منابع انسانی) چهار شرکت بزرگ پخش و توزیع دارو در کشور می‌باشند. واژه‌های کلیدی: حسابداری منابع انسانی، روشهای حسابداری منابع انسانی، اثر بخشی، امکان‌سنجی مقدماتی: امروزه ارزش بسیاری از شرکت‌ها بخصوص شرکت‌های خدماتی تا حد زیادی تابع دانش و مهارت نیروی انسانی آنهاست. پس نیروی انسانی مقدم بر سرمایه و مستقل از آن است، زیرا ارزش افزوده حاصل از سرمایه موجود، تابع میزان دانش و مهارت نیروی انسانی استفاده‌کننده از آن می‌باشد، بنابراین منابع انسانی در مقایسه با سرمایه، ممتازتر و برتر بوده و استحقاق توجه بیشتری را دارد. از طرفی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران، استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدفهای کوتاه مدت و بلند مدت سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص، نگهداری و بکارگیری منابع آنهاست و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع سازمانی است و نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع هر سازمانی از این امر مستثنی نمی‌باشد. موضوع حسابداری منابع انسانی از مباحث با اهمیت و جدیدی است که در کشور ما مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی نیازمند اطلاعات مناسب در مورد تمام منابع اقتصادی مورد استفاده‌ی واحد اقتصادی می‌باشند، بالطبع اطلاع از منابع انسانی مورد استفاده‌ی سازمان نیز مورد توجه ایشان است. سرمایه‌گذاران به عنوان استفاده‌کنندگان صورتهای مالی به اطلاعاتی درباره‌ی ارزش دارایی‌های انسانی و تغییرات این دارایی‌ها در طی دوره‌ی مالی برای اخذ تصمیمات صحیح‌تر سرمایه‌گذاری نیاز دارند. مدیریت واحدها نیز به عنوان دسته‌ای دیگر از استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی برای برنامه‌ریزی و کنترل منابع انسانی به چنین اطلاعاتی نیازمندند. علاوه بر این حسابداری منابع انسانی روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره‌گیری از منابع انسانی است. بنابراین استفاده از حسابداری منابع انسانی در سیستم‌های حسابداری واحدهای اقتصادی می‌تواند تاثیر چشمگیری در افزایش اثربخشی تصمیماتی داشته باشد که در ارتباط با نیروی انسانیست. بنابراین می‌توان در یافت که هدف اصلی حسابداری منابع انسانی بهبود بخشیدن کیفیت تصمیمات مالی مورد اتخاذ ذینعان داخل و خارج یک سازمان از طریق وارد کردن متغیرهای سرمایه انسانی به جمع سایر متغیرهای سنتی تصمیم‌گیری می‌باشد. اطلاعات منابع انسانی مخلوق نیازهای عصر خود یعنی گسترش دانش بشری استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری می‌باشد. در کشورهای در حال توسعه و به ویژه در ایران، کارکنان ماهر و متخصص جزء منابع نادری است که مدیریت تمامی واحدهای اقتصادی و نهادهای اجتماعی برای ارتقاء سطح عملکرد خود در جستجوی آن هستند و یا با صرف هزینه‌های گزاف سعی دارند تا به هر گونه‌ی ممکن منابع انسانی موجود خود را برای رسیدن به سطح مطلوب آموزش دهند. نداشتن اطلاعات، درباره‌ی اینکه ارزش اقتصادی چنین منابع کمیابی چقدر است و یا چه میزان از مخارج انجام

شده، ارزش به حساب دارایی بردن دارد و چه میزان هزینه دوره تلقی می‌گردد، از نقاط ضعف سیستم‌های موجود حسابداری در ایران به شمار می‌آید. با توجه به مطالب عنوان شده می‌توان به نقش مهم اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی در افزایش اثربخشی تصمیمات مدیران و سایر ذینفعان پی‌برد و از آنجا که درآمد و موفقیت شرکت‌های پخش و توزیع دارو وابستگی زیادی به استفاده موثر از نیروی انسانی‌شان دارد یافتن این موضوع که این شرکتها در کشور ما از نظر قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در چه سطحی هستند و نیز مناسب‌ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها چه روشی است (با توجه به امکانات حسابداری و نیز دانش استفاده‌کنندگان نسبت به اطلاعات جهت تجزیه و تحلیل و نیز افزایش اثربخشی) می‌تواند بسیار مفید باشد. طرح سوالات تحقیق: با توجه به اهداف و علل ذکر شده، سوالات تحقیق پیرامون دو مسئله اصلی ذیل می‌باشد: ۱- آیا امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت‌های پخش و توزیع دارو وجود دارد؟ ۲- در صورت امکان، مناسب‌ترین روش ارزشیابی قابل اعمال با توجه به دانش و آگاهی از نحوه استفاده موثر از اطلاعات حاصله توسط استفاده‌کنندگان (در اینجا مدیران مالی، بازرگانی و فروش شرکت‌های پخش و توزیع دارو) کدام است؟ قلمرو تحقیق: قلمرو مکانی: از نظر مکانی قلمرو تحقیق شامل دو شرکت بزرگ و دو شرکت متوسط پخش و توزیع دارو می‌باشند که بخش عمده‌ای از توزیع و فروش دارو و تجهیزات پزشکی را در سطح کشور عهده‌دار می‌باشند. قلمرو موضوعی: از نظر موضوعی چهارچوب موضوع پژوهش، حسابداری منابع انسانی با تمرکز بر روشهای ارزشیابی منابع انسانی می‌باشد. ادبیات موضوعی تحقیق: تعریف و تاریخچه حسابداری منابع انسانی حسابداری منابع انسانی عبارت است از شناسایی و ارزیابی منابع انسانی سازمان و گزارشگری به اشخاص ذینفع. در این تعریف سه بخش اساسی پیرامون منابع انسانی وجود دارد: شناسایی: تشخیص کمیت و کیفیت آن و تهیه آمار مناسب. ارزیابی: اندازه‌گیری ارزش اقتصادی و تعیین میزان مالی آن. گزارشگری: تنظیم و ارائه گزارش‌های مالی مناسب در مورد آن. با توجه به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیمگیری، حسابداری منابع انسانی (Human Resource Accounting) اطلاعاتی فراهم می‌آورد که مدیران هر چه بهتر و مفیدتر بتوانند از منابع انسانی تحت اختیارشان استفاده کنند. یکی از هدفهای عمده‌ی حسابداری منابع انسانی، گسترش کاربرد روشهای معتبر و درخور اطمینان برای اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی در سازمان است. به عادت دیگر حسابداری منابع انسانی عبارت است از معیارها و استانداردهای اندازه‌گیری نیروی انسانی در یک سازمان صنعتی، بازرگانی یا خدماتی با توجه به تجزیه و تحلیل کمی و کیفی اینگونه سرمایه‌گذارها. به عبارت ساده‌تر یک موسسه صنعتی یا بازرگانی باید از ارزش سرمایه‌گذاری در نیروی خود آگاه باشد. همچنین بتواند نرخ بازگشت این سرمایه را نیز محاسبه کند و بداند که آیا بازده سرمایه‌گذاری رضایت بخش است یا نه؟ حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری در محدوده‌ی مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیارسنجی و گزینش هزینه و ارزشگذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر موسسه است. این هزینه‌ها، نظیر سایر هزینه‌ها، از بخشهای جاری و سرمایه‌ای - یا به تعبیر دیگر هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم - تشکیل می‌شود. ■ هزینه منابع انسانی از دو بخش هزینه‌ی اولیه و هزینه‌ی جایگزینی تشکیل می‌شود: (۱) هزینه‌های اولیه: هزینه‌های اولیه منابع انسانی کلیه وجوهی هستند که برای تامین و پرورش نیروی انسانی مصرف می‌شود و شامل هزینه‌های گزینش نیرو، استخدام، استقرار، جهتهی و آموزش حین خدمت، بازآموزی و آموزشهای کاربردی و تخصصی برای کسب مهارتهای لازم می‌شود. این تعریف در مورد سایر منابع نیز کاربرد مشابهی دارد، چرا که هزینه‌های اولیه کارخانجات و تجهیزات همان مبالغی هستند که برای تحصیل این منافع صرف می‌شود. (۲) هزینه‌های جایگزینی: هزینه‌هایی هستند که باید برای جایگزینی کارکنانی که در حال حاضر در موسسه یا واحد مشغول به کار هستند، متحمل شد. این هزینه‌ها به دو بخش تقسیم می‌شود: الف- هزینه‌های جایگزینی پستی یا شغلی ب- هزینه‌های پرسنلی ■ هزینه‌های جایگزینی پستی: هزینه‌هایی هستند که باید برای جایگزین کردن فردی در یک پست سازمانی با شخصی که بتواند

خدمات مشابهی را در این پست سازمانی ارایه دهد، پرداخت شود و این گونه هزینه‌ها خود از سه بخش (تأمین، پرورشی یا آموزشی و کناره‌گیری) تشکیل می‌شوند. هزینه‌های کناره‌گیری: مبالغی هستند که برای کناره‌گیری هر یک یا تعدادی از شاغلان پستهای سازمانی صرف می‌شوند. این هزینه‌ها عبارتند از هزینه پاداش یا اجرت کناره‌گیری، هزینه‌ی مابه‌التفاوت پیش از کناره‌گیری، هزینه‌ی خالی ماندن پست سازمانی. نباید فراموش کرد که هزینه پاداش یا اجرت کناره‌گیری در واقع همان هزینه‌ی بازخرید سنوات خدمت (مزایای پایان خدمت) است و هزینه‌های مابه‌التفاوت پیش از کناره‌گیری ناشی از کاهش بهره‌وری فرد قبل از کناره‌گیری است. هزینه‌های خالی ماندن پست سازمانی، هزینه‌ای است غیر مستقیم که از کاهش کارآیی پستهایی که از خالی ماندن پست مورد نظر تاثیر می‌پذیرند. تحقیقات در مورد حسابداری منابع انسانی از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب «مدیریت انسانی» گسترش یافته است، این مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع با ارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می‌دهد و معتقد به رفتاری شایسته و در خور این ارزشهاست. تعیین نقطه شروع حسابداری منابع انسانی به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی مشکل است. در سال ۱۹۷۶ مجله حسابداری، فهرست سازمانها و جوامع مربوط به این مبحث را که یازده مورد از آنها مربوط به پایان نامه‌های منتشر نشده دوره دکتری بود و نیز اولین مرجع را که اساس کار دابلین و لاتکا در سال ۱۹۳۰ بود، منتشر کرد. سالهای ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ را می‌توان دوره‌ی توجه هر چه بیشتر به حسابداری منابع انسانی دانست. اما از ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۰ توجه به حسابداری منابع انسانی از طرف محافل علمی و تجاری کاهش یافت. در سال ۱۹۷۰ بسیاری از نویسندگان علاقه مند بودند تا به عنوان پیشکسوتان حسابداری منابع انسانی و ارایه کنندگان اندیشه‌های جدید مطرح شوند. این اندیشه‌ها به طور متداول به حسابداری دارایی‌های انسانی اشاره میکرد اما بیانیه‌های کوتاه آن درباره‌ی کارکنان در بلندمدت موجب تعمیم اهمیت منابع انسانی شد. فلم هولتز پنج مرحله را در توسعه‌ی حسابداری منابع انسانی ذکر می‌کند: «مرحله اول سالهای ۱۹۶۶-۱۹۶۰: در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی، استنتاجی از نظریه‌ی اقتصادی «سرمایه انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روانشناسی سازمانهای متمرکز و تاثیر نقش رهبری در سازمان بود. «مرحله‌ی دوم سالهای ۱۹۷۱-۱۹۶۶: تحقیقات فنی و عملی در این دوره به الگوهای برای اندازه‌گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمانهای واقعی معطوف گشت. «مرحله‌ی سوم سالهای ۱۹۷۶-۱۹۷۱: این دوره را می‌توان دوره‌ی توجه به پژوهشگران و سازمانها به حسابداری منابع انسانی دانست. سازمانهای کوچک تلاش بیشتری برای به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند. برآوردها و نتیجه‌گیریهای به عمل آمده بر اساس تاثیرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه‌گذاران بود. «مرحله چهارم سالهای ۱۹۸۰-۱۹۷۶: این دوره، دوره‌ی توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه‌های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بوده است. «مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تا کنون: که دوره توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی است. این مساله به کمک مطالعات جدید، به صورت کوشش بعضی از سازمانهای بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است. در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت بوجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها مانند یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی در موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافته است که از یک طرف جزو منابع نامحدود تلقی می‌شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد و در حسابداری نوین نیز مباحثی را مطرح کرده است. در مجموع با بررسی‌های به عمل آمده مشخص گردید که پژوهشگران تحقیقات گسترده‌ای را در زمینه‌های مختلف حسابداری منابع انسانی آغاز نموده‌اند، که عمده این تحقیقات حول سه محور اصلی زیر بوده است: ۱- تدوین و پی‌ریزی مدل‌ها و روشهایی برای سازمانها به منظور اندازه‌گیری بهای تمام شده و ارزش (پولی و غیرپولی) کارکنان. ۲- طراحی سیستم‌های کاربردی برای استفاده از اطلاعات حسابداری منابع

انسانی. ۳- تعیین اثر حسابداری منابع انسانی بر رفتار و طرز تلقی مردم (بررسی اثر ادراکی و رفتاری اطلاعات منابع انسانی) عمده تحقیقات انجام شده پیرامون آثار احتمالی اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات سرمایه گذاران، مدیران، اعتباردهندگان و سایر استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری یعنی حول محور سوم بوده، که طی سال های ۷۶-۱۹۷۱ صورت گرفته است. محققانی از قبیل الیاس (۱۹۷۲)، هندریکس (۱۹۷۶)، توماسین (۱۹۷۷)، شوان (۱۹۷۶)، اکلن (۱۹۷۶)، فلم هولتز (۱۹۷۶)، لیکرت (۱۹۷۶) و هرمانسون (۱۹۷۶) مطالعاتی در این زمینه داشته اند، که نتایج اکثر آنها نشان داد که اطلاعات منابع انسانی تاثیر معنی داری (از نظر آماری) بر تصمیمات داشته است. تحقیقاتی نیز پیرامون سایر محورهای ذکر شده صورت گرفته است که بیشتر جنبه کاربردی موضوع را شامل می شود، از جمله این تحقیقات می توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- "نقش حسابداری منابع انسانی در منابع انسانی" توسط میتال و تایال (۲۰۰۶) ۲- بکارگیری روش ارزشیابی خالص ارزش فعلی تعدیل شده در شش شعبه یک مؤسسه حسابرسی توسط اوگان (۱۹۸۶) ۳- آزمون حسابداری منابع انسانی در یک شرکت هواپیمایی توسط کانن (۱۹۹۵) ۴- "بکارگیری بهای جایگزینی به عنوان معیار ارزشگذاری" توسط پوزی و کارپر (۱۹۸۵) ۵- "حسابداری منابع انسانی" توسط اریک فلمهلتز (۱۹۹۹) ۶- "ضرورت حسابداری منابع انسانی و کاربرد آن" توسط بارکنز و ویلارد (۱۹۹۹) البته تحقیقات و مطالعات دیگری نیز در این زمینه حسابداری منابع انسانی صورت گرفته است. به طور کلی سیستم های متعددی برای اندازه گیری HRA وجود دارد که از آن ها می توان به: بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC)، بهای جایگزینی (RC)، بهای هزینه فرصت از دست رفته، جریانهای تنزیل دستمزد، جریان عواید تنزیل شده، خصصتهای ریالی، ارزش بازار برای نیروی انسانی، حالات قدمت، مدل ارزشگذاری فردی، مدل ارزشگذاری گروهی و نیز مدل های ریاضی اشاره کرد. در این تحقیق از پنج روش اول که به صورت عمده در سایر تحقیقات استفاده شده است بهره گرفته ایم. در ادامه توضیح کوتاهی در مورد پنج روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی داده شده است. روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC): در این روش، ارزش منابع انسانی از طریق محاسبه بهای تمام شده تاریخی آن محاسبه می گردد. بهای تمام شده منابع انسانی شامل هزینه های استخدام و آموزش کارکنان است که برای یک فرد شامل دو جزء مستقیم و غیر مستقیم است. روش بهای جایگزینی (RC): ارزش جایگزین همان جایگزین کردن منابع انسانی جدید بجای منابع انسانی موجود در سازمان است که ارزش جایگزین در این روش شامل مخارج برآوردی و اقلامی به شرح زیر است. الف) برآورد هزینه های استخدام افراد جدید برای شاغل موجود ب) برآورد هزینه های آموزش افراد جدید ج) برآورد هزینه های انتقال یا اخراج افراد شاغل. روش بهای هزینه فرصت از دست رفته: در این روش خدمات نیروی انسانی متخصص برای اشتغال در بخش های مختلف یک سازمان و مراکز سرمایه گذاری به مزایده گذارده می شود. بالاترین پیشنهاد برای خدمات نیروی انسانی مورد مزایده، که باعث جذب و از سوی پیشنهاد کننده ارائه می گردد به عنوان ارزش خدمات نیروی انسانی و سرمایه قیمت پیشنهاد دهنده محسوب می شود. روش جریانهای تنزیل دستمزد: برای تعیین ارزش منابع انسانی طبق این روش باید موارد زیر برآورد و تعیین گردد: الف) درآمد سالیانه فرد در آغاز تا بازنشستگی، ب) سن بازنشستگی فرد و احتمال بقای وی و ج) نرخ تنزیل درآمد سالیانه و آتی برای تعیین ارزش فعلی. روش جریان عواید تنزیل شده: برای تعیین ارزش منابع انسانی طبق این روش باید سه متغیر زیر تعیین و برآورد گردد: الف) دوره زمانی ارزشیابی که همان طول خدمت مورد انتظار می باشد و احتمال قرار گرفتن در موقعیت های خدمتی مختلف که فرد در طی خدمت مورد انتظار در هر یک از آنها به ارائه خدمات مشغول خواهد شد، ب) محاسبه و برآورد مورد انتظار در نتیجه استفاده از خدمات آینده منابع انسانی و ج) ارزش فعلی منافع آتی از درآمد و منافع مورد انتظار آینده را باید تنزیل نمود. روش تحقیق: تحقیق حال حاضر از حیث هدف، کاربرد و نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. در این تحقیق از دو روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است. از روش کتابخانه ای به منظور شناسایی روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی و شیوه اعمال هر یک از

روشها و نیز عوامل موثر و معیارهای لازم جهت مناسب بودن یک روش اندازه گیری استفاده شده است. از پرسشنامه نیز به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده ها استفاده شده است. در این تحقیق از پرسشنامه ای که اریک فلیمهلتر و دوستانش در تحقیقی با همین موضوع طراحی کردند استفاده شده است. پرسشنامه از دو قسمت به شرح زیر تهیه شده است: الف) سؤالاتی در زمینه میزان مخارج مرتبط با منابع انسانی و نیاز به سیستم حسابداری منابع انسانی و در اصل به امکان سنجی، محاسبه برآورد و ثبت و نگهداری متغیرها و پارامترهای ارتباط با روشهای ارزشیابی انتخابی پرداخته است. در این قسمت جمعا ۳۲ سوال براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد تنظیم شده است. در این قسمت قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی به طور کلی و نیز قابلیت اعمال هر یک از پنج روش انتخابی در ارزشیابی حسابداری منابع انسانی مورد ارزیابی قرار می گیرد. در اینجا ۵ روش عمده: بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC)، بهای جایگزینی (RC)، بهای هزینه فرصت از دست رفته، جریانهای تنزیل دستمزد و روش جریان عواید تنزیل شده در نظر گرفته شده است. ب) در قسمت دوم سؤالات در زمینه مقایسه معیارهای لازم برای مناسب بودن یک روش ارزشیابی طبق تئوری اندازه گیری حسابداری مطرح شده است. در این قسمت ۷ سوال بر اساس طیف سه گزینه‌ای لیکرت ۱ به معنای ضعیف، ۲ به معنای متوسط و ۳ به معنای خوب طراحی شده است. معیارهایی که در این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته اند شامل موارد زیر است: ۱) درجه عینیت (انطباق با واقعیت) اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، ۲) درجه قابلیت اتکاء اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، ۳) امکان تهیه به موقع اطلاعات در نتیجه بکارگیری روش، ۴) به صرفه نبودن بکارگیری روش ارزشیابی با توجه به میزان هزینه لازم برای اجراء، ۵) رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات و در نتیجه استفاده از روش، ۶) درجه مرتبط بودن اطلاعات حاصله از بکارگیری روش و ۷) میزان سازگاری اطلاعات حاصله از بکارگیری روش با سیستم های فعلی حسابداری. جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری شامل دو شرکت بزرگ و دو شرکت متوسط بخش و توزیع دارو و تجهیزات پزشکی می باشد که بخش عمده ای از توزیع و فروش دارو و تجهیزات پزشکی در کشور را بر عهده دارند. دلایل انتخاب این جامعه آماری به شرح زیر است: برخورداری شرکت های فوق از منابع انسانی ماهر و متخصص، وابستگی شدید درآمد این شرکتها به منابع انسانی کارآمد و بالابودن هزینه های استخدام و آموزش در این گروه. در پاسخ به سوال اول تحقیق، نمونه آماری به صورت زیر از چهار شرکت مربوطه انتخاب شده است و علت در نظر گرفتن این نمونه آماری این بود که در پاسخ به سوال اول تواما نیاز به نظر تولیدکنندگان و استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری منابع انسانی بود بنابراین پرسشنامه بین کارشناسان مالی و کارشناسان بازرگانی توزیع گردید. گروه نمونه آماری معاونت مالی مدیر مالی کارشناس مالی خرید کارشناس مالی فروش کارشناس مالی حقوق و دستمزد حسابدار معاونت بازرگانی مدیر کل فروش مدیر فروش منطقه ای تهران مجموعتعداد افراد که پرسشنامه برای شان ارسال شد ۴ ۴ ۴ ۴ ۱۰ ۱۰ ۱۰ ۱۰ ۱۲ ۴ ۴ ۶ ۶ ۶۴ تعداد پرسشنامه دریافت شده ۴ ۴ ۴ ۴ ۹ ۹ ۸ ۸ ۴ ۴ ۴ ۸ ۸ ۳ ۴ ۳

۵۰ در پاسخ به سوال دوم چون نیاز به تخصص مالی بود تنها از جامعه آماری کارشناسان مالی استفاده گردید که همانطور که گفته شد تعداد پاسخ های معتبر ۴۰ عدد است. با توجه به اینکه پرسشنامه های مذکور در یک تحقیق استاندارد مورد استفاده قرار گرفته بود به نظر باید دارای پایایی و روایی باشد اما برای اطمینان از پایایی پرسشنامه های مذکور تعداد ۱۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه اول با ۳۲ سوال ۰.۸۹۶ و برای هر یک از سوالات پرسشنامه دوم که معیارهای سنجش هستند به ترتیب: عینیت ۰.۷۴۵، قابلیت اتکا ۰.۷۱۶، تهیه به موقع اطلاعات ۰.۹۰۶، به صرفه بودن ۰.۸۷۵، رعایت بی طرفی ۰.۸۱۰، درجه مربوط بودن اطلاعات ۰.۶۷۸ و میزان سازگاری ۰.۸۹۳ بوده است که نشان دهنده آن است که پرسشنامه های مذکور از پایایی مناسبی برخوردارند. همچنین جهت آزمون روایی سوالات، هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات دو تن از اساتید دانشگاهی استفاده گردید، با توجه به استاندارد بودن

پرسشنامه تنها تغییرات اندکی با توجه به جامعه آماری مورد نظر در پرسشنامه ها صورت گرفت ، بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه ها همان خصیصه مورد نظر محقق را می سنجدند. روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات: پس از جمع آوری پرسشنامه ها و جمع آوری داده ها در فایل کامپیوتری با استفاده از نرم افزار ۱۵ SPSS پاسخ ها از طریق آمار توصیفی فراوانی ها تجزیه و تحلیل گردید و روش مناسب با استفاده مقایسه شاخص های آماری محاسبه شده تعیین گردید. یافته ها در سه بخش زیر حاصل گردید: ۱- یافته های تحقیق و نتایج حاصله در رابطه با امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور ۲- یافته های تحقیق در زمینه انتخاب مناسبترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکت ها ۳- سایر یافته ها و نتایج بدست آمده یافته های تحقیق و نتایج حاصله در رابطه با امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور: با توجه به روش های ارزشیابی، این نتیجه حاصل گردید که لازمه اعمال یک روش، وجود امکان شناسی، محاسبه، برآورد و ثبت متغیرها و پارامترهای مربوط به آن روش می باشد. یافته های تحقیق در این مورد در جدول زیر به طور خلاصه آمده است که در ادامه به طور مفصلتری ارائه می گردد. در این تحقیق قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی به طور کلی به دو صورت فردی و گروهی و نیز قابلیت اعمال هر یک از پنج روش انتخابی در ارزشیابی حسابداری منابع انسانی به دو صورت فردی و گروهی اندازه گیری شده است. در تعیین قابلیت اعمال روشها چون کارشناسان مالی آشنایی بیشتری با موضوعات حسابداری منابع انسانی داشته اند برای نظرشان ضریب یک و برای نظر کارشناسان بازرگانی به علت آشنایی کمتر با موضوع تحقیق ضریب ۰.۷ در نظر گرفته شده است. جریان عواید تنزیل شده جریانهای تنزیل دستمزد بهای هزینه فرصت از دست رفته روش بهای جایگزینی (RC) بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) روش ارزشیابی قابلیت اعمال از نظر متخصصان مالی (ضریب ۱) ۲۰۲۵۶ ۲۰۱۶۵۶ ۱۰۴۳۵۲

۲.۴۷۷۸ ۲.۱۴۵۳ به صورت فردی ۱.۸۶۷۳ ۲.۱۶۹۲ ۱.۵۱۲۲ ۲.۳۱۴۱ ۲.۴۳۵۰ به صورت گروهی از نظر مدیران بازرگانی و فروش (ضریب ۰.۷) ۱.۹۵۵۳ ۲.۱۶۶۹ ۱.۴۵۵۶ ۲.۲۳۱۴ ۲.۵۶۸۱ به صورت فردی ۱.۸۳۷۱ ۲.۱۴۴۳

۱.۴۷۷۲ ۲.۲۲۷۸ ۲.۴۱۸۶ به صورت گروهی ۱.۹۹۶۶ ۲.۱۶۶۱ ۱.۴۴۳۶ ۲.۱۸۰۸ ۲.۵۱۵۰ در مجموع به صورت فردی با اعمال ضرایب اهمیت ۱.۸۵۴۸ ۲.۱۵۸۹ ۱.۴۹۷۸ ۲.۲۷۸۶ ۲.۴۲۸۲ در مجموع به صورت گروهی با اعمال ضرایب اهمیت ۱.۹۲۵۷ ۲.۱۶۲۵ ۱.۴۷۰۷ ۲.۲۲۹۷ ۲.۴۷۱۶ در مجموع با اعمال ضرایب اهمیت تعیین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی در مجموع در شرکت های پخش و توزیع دارو: ۲.۰۵۲۰ است که در مقایسه با معیارهای اندازه گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه مورد بررسی بیانگر این است که قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در مجموع در این شرکت ها تقریباً در سطح کم می باشد. میانگین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی به صورت فردی در شرکت های پخش و توزیع دارو: ۲.۰۶۰۴ و میانگین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی به صورت گروهی در شرکت های پخش و توزیع دارو: ۲.۰۴۳۷ است که نشان میدهد قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی در این شرکت ها به صورت فردی بیشتر است. روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC): میانگین درجه قابلیت اعمال این روش بطور کلی با توجه به امکان شناسایی و ثبت هزینه های استخدام و آموزش نیروی انسانی و همچنین امکان برآورد متوسط دوره خدمت مورد انتظار برای کارکنان معادل ۲.۴۷۱۶ است که در مقایسه با معیارهای ارزیابی مورد استفاده (۱ تا ۵) طبق پرسشنامه بین دو معیار کم و متوسط می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۵۱۵۰) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۴۲۸۲) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است. روش بهای جایگزینی (RC): لازمه اعمال این روش وجود امکان برآورد هزینه های استخدام و آموزش افراد جدید بجای افراد شاغل و برآورد هزینه های اخراج یا انتقال افراد شاغل می باشد. میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل ۲.۲۲۹۷ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی ، امکان اعمال

این روش تقریباً کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۱۸۰۸) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۲۷۸۶) امکان اعمال این روش بصورت گروهی بیشتر است. روش بهای هزینه فرصت از دست رفته: برای اعمال روش فوق امکان پذیر بودن تقسیم واحدهای اقتصادی به بخش های مختلف (مراکز سرمایه گذاری) و همچنین وجود شرایطی برای ایجاد فرآیند مزایده بین این قسمت ها برای تعیین ارزش خدمات یک فرد یا گروهی از پرسنل لازم است. با توجه به نوع شرکت های پخش و توزیع دارو به نظر می رسد این روش از قابلیت بسیار کمی برای اعمال برخوردار باشد که نتایج تحقیق هم تایید کننده این موضوع می باشد. میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل ۱.۴۷۰۷ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی، امکان اعمال این روش تقریباً بسیار کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۱.۴۴۳۶) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۱.۴۹۷۸) امکان اعمال این روش بصورت گروهی بیشتر است. روش جریانهای تنزیل دستمزد: میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل ۲.۱۶۲۵ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی، امکان اعمال این روش تقریباً کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۱۶۶۱) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۱۵۸۹) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است. روش جریان عواید تنزیل شده: بر اساس پاسخ سؤالات مربوط به امکان اعمال روش ارزشیابی جریان عواید تنزیل شده و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آنها، میانگین درجه امکان اعمال این روش ۱.۹۲۵۷ شد که کمتر از ۲ می باشد و نشان می دهد امکان اعمال این روش تقریباً کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۱.۹۹۶۶) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۱.۸۵۴۸) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است. یافته های تحقیق در زمینه مناسب ترین روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی قابل اعمال در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور: معیار مناسب بودن یک روش اندازه گیری، برخورداری اطلاعات حاصل از بکارگیری آن از ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری می باشد. این ویژگی ها شامل موارد زیر می باشد: (۱) درجه عینیت (انطباق با واقعیت) اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، (۲) درجه قابلیت اتکاء اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، (۳) امکان تهیه به موقع اطلاعات در نتیجه بکارگیری روش، (۴) به صرفه نبودن بکارگیری روش ارزشیابی با توجه به میزان هزینه لازم برای اجراء، (۵) رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات و در نتیجه استفاده از روش، (۶) درجه مربوط بودن اطلاعات حاصله از بکارگیری روش و (۷) میزان سازگاری اطلاعات حاصله از بکارگیری روش با سیستم های فعلی حسابداری. در قسمت (ب) پرسشنامه به دلیل انتخاب مناسب ترین روش ارزیابی قابل اعمال از این ویژگی ها استفاده شده است. بدین صورت که میزان برخورداری اطلاعات حاصل از اعمال هر یک از این ویژگی های کیفی مد نظر در سه سطح ضعیف، متوسط و خوب مورد سنجش قرار گرفته اند. بر اساس تجزیه و تحلیل اطلاعات استخراج شده از پرسشنامه های دریافتی نتایج زیر را در زمینه سؤال دوم طرح تحقیق قابل بیان می باشد. روش معیار بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) روش بهای جایگزینی (RC) بهای هزینه فرصت از دست رفته جریانهای تنزیل دستمزد جریان عواید تنزیل شده درجه عینیت ۲.۷۳ ۲.۱۵ ۱.۳۰ ۱.۱۳ ۱.۱ درجه قابلیت اتکا ۱.۲۸ ۲.۱۸ ۱.۷۵ ۱.۲۵ ۱.۰۸ به موقع بودن اطلاعات ۲.۷۵ ۲.۱ ۲.۰۳ ۲.۰۵ ۱.۵۶ به صرفه بودن ۲.۷۳ ۱.۶۵ ۱.۲۵ ۱.۲۳ ۱.۱۳ رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات ۲.۷۰ ۱.۲۳ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۰۵ مربوط بودن اطلاعات حاصله ۲.۷۰ ۲.۰۸ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۰۸ سازگاری اطلاعات حاصل ۲.۷۵ ۱.۴۳ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۰۸ میانگین کل معیارها ۲.۵۲ ۱.۸۳ ۱.۴۲ ۱.۲۷ ۱.۱۷ مشاهده می شود مناسب ترین روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی قابل اعمال در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور بر اساس یافته های تحقیق، روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل می باشد که بر اساس نظر جامعه آماری این روش از حیث مناسب بودن جهت اعمال و قابلیت استفاده موثر در این نوع شرکتها تقریباً خوب می باشد. سایر روشها از حیث قابلیت اعمال در این شرکتها از متوسط کمتر و در مورد دو روش جریانهای تنزیل دستمزد و جریان عواید تنزیل شده

قابلیت اعمال روش تقریباً کم می باشد که با توجه به ساختار حسابداری این شرکت ها انتظار این موضوع نیز می رفت. سایر یافته های تحقیق: بر اساس نتایج سوال ۱ میزان اطلاعات مدیریت در زمینه مخارج مرتبط به منابع انسانی با میانگین ۲.۵۱۳۲ از حد متوسط کم تر و بر اساس نتایج سوال ۲ میزان علاقه مدیریت به داشتن اطلاعاتی در زمینه مخارج مرتبط با منابع انسانی برای اهداف کنترل و برنامه ریزی مورد نیاز در این مورد، با میانگین ۴.۰۱۵ زیاد می باشد. پس مشاهده می شود استفاده موثر از سیستم های حسابداری منابع انسانی و آموزش مدیران در بکارگیری نتایج این سیستم ها در برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد کارکنان تا چه اندازه می تواند کارا باشد. بر اساس تجزیه و تحلیل سؤالات ۶، ۷ و ۸ که در مورد هزینه ی تحمیل شده بر شرکت جهت جذب و آموزش کارکنان می باشد می توان دریافت که این دو عنصر هزینه بعنوان بخشی از بهای تمام شده مخارج مرتبط با نیروی انسانی، زمانی بعنوان هزینه سرمایه ای در حسابها منظور خواهد شد که مبلغ آن از اهمیت بیشتری برخوردار باشد. با مقایسه میانگین دو عنصر هزینه در می یابیم که میزان هزینه های آموزش کارکنان با میانگین ۳.۶۳۵۱ از میزان هزینه جذب آنان با میانگین ۳.۴۲۱۲ بیشتر می باشد که این می تواند ناشی از فرآیند جذب نامناسب در این شرکت ها باشد. با ایجاد یک سیستم جذب موثر در این شرکت ها می توان علاوه بر کاهش هزینه مربوط به جذب، هزینه آموزش ناشی از ناکارآمدی نیروی انسانی در این شرکت ها را کاهش داد. همچنین میزان هزینه های جذب و آموزش کارکنان با میانگین ۳.۵۲۸۲ بین دو معیار متوسط و زیاد است. بر اساس تجزیه و تحلیل سوال ۹ که میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش بازدهی و توان نیروی انسانی مورد بررسی قرار می دهد، میانگین میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و بازدهی نیروی انسانی ۳.۸۲۰۰ است که با توجه به نتایج فوق، میانگین حاصله میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و قدرت بازدهی نیروی انسانی تقریباً زیاد می باشد. این امر نشان می دهد که در این نوع شرکت ها اگر واحد مدیریت منابع انسانی از آموزش های لازم برای نیروی انسانی را پیش بینی و برنامه ریزی کند و از طرف دیگر توجه خاصی به موثر بودن این آموزش ها داشته باشد می توان علاوه بر کاهش هزینه های آموزش با هزینه کمتر سبب افزایش بیشتر کارایی کارکنان در این شرکت ها شد. دو یافته فوق به اهمیت واحد منابع انسانی در کاهش هزینه (بخصوص هزینه های جذب و آموزش) و افزایش بهره وری کارکنان اشاره دارد. بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات: با توجه به یافته های تحقیق می توان چنین نتیجه گیری نمود که قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی منابع انسانی در مجموع در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور با میانگین ۲.۰۵۲۰ در مقایسه با معیارهای اندازه گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه تقریباً در سطح کم می باشد. علت این امر ضعف سیستم های حسابداری مورد استفاده در این شرکتها در ایجاد اطلاعات مورد نیاز روشهای ارزشیابی منابع انسانی و نیز عدم آگاهی مدیران در تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله برای افزایش اثر بخشی نیروی انسانی می باشد. همچنین قابلیت اعمال این روشها به صورت فردی با میانگین ۲.۰۶۰۴ در مقایسه با قابلیت اعمال به صورت گروهی با میانگین ۱.۸۴۳۷ بیشتر می باشد. یافته های تحقیق در زمینه مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال نشان می دهد که با قبول این فرضیه که بین روش ارزشیابی انتخاب شده به لحاظ مناسب بودن برای اعمال، اختلاف معنی داری (به لحاظ آماری) وجود دارد، از طریق تجزیه و تحلیل داده های حاصل از تحقیق و نیز معیارهای در نظر گرفته شده مشخص شد که روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) با میانگین ۲.۵۲ در مقیاس لیکرت سه گزینه ای (ضعیف، متوسط، خوب) روش تقریباً خوبی بوده و از سایر روشهای مطرح شده در این تحقیق برای شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور مناسبتر می باشد. همچنین این نتیجه حاصل گردید که میزان اطلاعات مدیریت در زمینه مخارج مرتبط به منابع انسانی با میانگین ۲.۵۱۳۲ از حد متوسط کم تر ولی در مقابل میزان علاقه مدیریت به داشتن اطلاعاتی در زمینه مخارج مرتبط با منابع انسانی برای اهداف کنترل و برنامه ریزی مورد نیاز در این مورد، با میانگین ۴.۰۱۵ زیاد می باشد. علاوه بر این به این نتیجه رسیدیم که میزان هزینه های آموزش کارکنان با میانگین ۳.۶۳۵۱ از میزان هزینه جذب آنان با میانگین ۳.۴۲۱۲ بیشتر بوده و میزان هزینه های جذب و آموزش کارکنان با میانگین ۳.۵۲۸۲ بین دو معیار

متوسط و زیاد قرار دارد که نشان دهنده ضعف در سیستم جذب این شرکت ها می باشد. علاوه بر این اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و بازدهی نیروی انسانی با میانگین ۳.۸۲۰۰ تقریباً زیاد می باشد. این امر نشان می دهد که در این نوع شرکت ها اگر واحد مدیریت منابع انسانی آموزش های لازم برای نیروی انسانی را پیش بینی و برنامه ریزی کند و از طرف دیگر توجه خاصی به موثر بودن این آموزش ها داشته باشد می توان علاوه بر کاهش هزینه های آموزش، با هزینه کمتر سبب افزایش بیشتر کارایی کارکنان در این شرکت ها شد. یافته های فوق اهمیت واحد منابع انسانی در کاهش هزینه (بخصوص هزینه های جذب و آموزش) و افزایش بهره وری کارکنان را نشان می دهد و نیز به تاثیر روشهای حسابداری منابع انسانی در کارا تر بودن تصمیمات مدیران اشاره دارد. در انتها پیشنهاد می گردد دوره هایی در جهت نحوه استخراج و نیز نحوه استفاده موثر از اطلاعات منابع انسانی برای مدیران مالی و سایر مدیران بخصوص مدیران بازرگانی این شرکت ها گذاشته شود تا علاوه بر آگاهی از اهمیت و کاربرد حسابداری منابع انسانی در افزایش اثر بخشی نیروی انسانی شرکت بتوانند از این ابزار قدرتمند به طور موثر بهره گیرند. همچنین پیشنهاد می شود در ادامه این تحقیق، پژوهشی در راستای اثربخشی اطلاعات حسابداری منابع انسانی در افزایش کارایی نیروی انسانی این نوع شرکت ها صورت گیرد تا علاوه بر اینکه نشان دهنده اهمیت و کاربرد حسابداری منابع انسانی است دریچه ای را به سوی کاربردی کردن این موضوع در شرکت ها باز کند.

منابع:

۱. Flamholtz.Eric G. (۱۹۹۹), Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications.
۲. Gupta .R.K. (۲۰۰۳), Human Resource Accounting.
۳. Kulshreshtha .M.K, Sandeep Mittal, Shalini Tayal . (۲۰۰۶), Role of human resource accounting in HR.
۴. Flamholtz.E.G,A model for Hr valuation ,the accounting review PP ۲۵۳-۶۷ April ۱۹۷۱۵.
- Ogan,P, Application of Human resources value model accounting organization and society ۱۹۷۸,PP ۱۹۵-۲۱۷۶.
- Mee,M.J, The tasks of human asset accounting, Accounting and business research.
۷. Elias.N.S, The effects of human asset statements on the investment decision.
۸. Tamassini, Assessing the impact of human resource accounting, the accounting review

مهندسی مجدد کالا و مواد مناطق نفتخیز جنوب

مهندسی مجدد برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد مناطق نفتخیز جنوب دکتر محمدرضا حمیدی زاده-محمد نصیر منجری تبیین الگوی مهندسی مجدد برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد برای شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب: چکیده: با توجه به اهمیت روز رسانی امر تدارک و تأمین کالا و مواد و نقش حساس و زیربنایی سیستم های تدارکاتی در تحقق اهداف مختلف سازمانهای تولیدی و تبیین مهندسی مجدد این پژوهش در شرکت های ملی مناطق نفتخیز جنوب بخش حفاری صورت گرفته است. در این مقاله با بررسی عملکرد واحد تدارکات شرکت، الگوی مهندسی مجدد بکارگیری فرآیند سیستم MRP در شرکتهای مذکور مورد ارزیابی قرار می گیرند تا از مشکلات پیش روی تا حدودی کاسته شود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ای با ۳۵ گویه استفاده شد. از مسئولان نظام برنامه ریزی احتیاجات مواد و کالای نمونه آماری خواسته شد نظریات خود را درباره هر یک از مؤلفه های مدل مهندسی ارائه نمایند تا براساس نتایج، پیشنهاد ویژه این تحقیق به شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب برای استفاده از فرآیند برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری نمود واقعی بگردد. واژه های کلیدی: مهندسی مجدد؛ مدل MRP؛ کارایی

عملیاتی تدارکات؛ کارایی مالی؛ هماهنگی درونی. مقدمه واحد تدارکات شرکت ملی نفتخیز جنوب مسئولیت کنترل موجود و سفارشات حدود ۱۸۰،۰۰۰ قلم کالا را سالانه برای پشتیبانی عملیات تولید و بهره برداری شرکت‌های بهره بردار، مهندسی، ساختمان، عملیات حفاری، تعمیرات چاهها و تعمیرات ماشین آلات دوار و سایر تجهیزات شرکتها بر عهده دارد. هزینه های انبارداری و نگهداشت کالا، وجود منابع قابل توجه کالای راکد و مازاد یکی از معضلات نهادینه این سیستم است. روشهای غیرعلمی و سنتی از مهمترین علل کارایی ضعیف واحد تدارکات شرکت بوده و علی رغم تلاش مداوم و پیگیری کارکنان واحد تدارکات حل این مشکلات امکان پذیر نبوده است. در روشهای سنتی تأکید بر کنترل موجودی و رعایت قوانین و دستورالعمل هاست. پایه این روشها، محیط با اطمینان بالا و مدیریت سیستم های واکنشی است که از بسیاری جهات با مشکلات و موانع جدی، هزینه های بالای نگهداری و کنترل موجودی و انعطاف پذیری در تحویل به موقع محصول به مشتریان روبرو است، در حالی که شرایط روز تأمین کالا- سرعت در عمل و تصمیم گیری بموقع و پرداختهای حساب شده، مؤثر و اطمینان بخش را می طلبد. برای مهندسی مجدد طراحی و تبیین الگوی استقرار نظام برنامه ریزی احتیاجات کالا- و مواد دو زمینه زیر مورد بررسی قرار گرفته است: الف) میزان انطباق پذیری و سازگاری مدل MRP با فرآیند تأمین کالا و مواد در شرکت؛ ب) ارزیابی پیامدهای بکارگیری مدل MRP بر عملکرد سازمان تدارکات شرکت. در این پژوهش با تأکید بر لزوم حل معضلات مذکور الگوی کاربردی برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری این شرکت مطرح می شود که حدود ۱۸۰ منابع مالی بخش تدارکات را در بر می گیرد (Drucker, 1990, Richardson, 2007). مبانی نظری سیستم برنامه ریزی مواد روش نوینی است که از نظر مدیریت و اداره کردن، موجب کاهش مقدار موجودی ها و ارتقای سرعت عمل و هزینه های مترتب می شود زیرا تنها آن دسته از اقلام اصلی و یا فرعی را نگهداری می کند که به آنها نیاز است و تأخیرهای پردازش سفارش را کاهش می دهد. لذا این مدل موجب پایان کارها در موعد مقرر، حفظ تعهدات زمانی تحویل کالا و کاهش زمان ساخت محصولات می شود. شرکت‌های بسیاری با بهره گیری از سیستم برنامه ریزی مواد مورد نیاز در صدد هستند طی سه مرحله بخشی یا تمام محصولات خود را براساس تولید بموقع عرضه نمایند (Flapper, 1991). کارخانه هایی که چند محصول مختلف را تولید و از برنامه ریزی مواد مورد نیاز استفاده می نمایند برنامه ریزی تولید را با در نظر گرفتن محدودیت ظرفیت و تلفیق برنامه ریزی مواد مورد نیاز با کنترل فعالیتهای تولیدی کارگاهی به صورت سلسله مراتبی و بر پایه فناوری اطلاعات توسعه داده اند. از این رو، سیستم اطلاعاتی برای محاسبات دقیق از میزان موجودی و زمان ساخت محصول را بکار می گیرند. علاوه براین، نیازمند داشتن یک برنامه جامع تولید برای مشخص کردن زمان تکمیل مقادیر مختلف محصولات نهایی است (Richardson, 2007, Lehman, 2007). تولید بموقع، برنامه ریزی مواد مورد نیاز و تکنولوژی تولید بهینه نیازمند روشهای متنوع مدیریتی است. سیستم های برنامه ریزی مواد، نیازمند نظم و انضباط خاص، تعهد و جدیت برنامه ریزان، سرپرستان، مدیران و کارکنان خط تولید در اجرای آن است؛ پس از تنظیم اولویتهای برنامه های MRP، باید همه به آن وفادار باشند و از آن تبعیت کنند، و اگر بین برنامه و کار واقعی اختلافی بروز نماید بلافاصله اقدامات لازم باید جهت اصلاح و تنظیم سیستم به عمل آید. کلید اصلی ایجاد تعهد به برنامه در میان کارکنان نیز هم در ساختار و هم در صداقت و درستی سیستم مذکور نهفته است؛ لذا سیستم همواره باید به طور دقیق و قابل باور نگهداری شود (Richardson, 2007, Plener, 1986). در حالی که بر پایه آینده نگاری، امکانپذیری تلفیق برنامه ریزی مواد مورد نیاز و تولید بموقع وجود دارد، امکان ادغام این دو دیدگاه در سطح عالی دیده می شود به هر حال، لازم است درباره اندازه دسته های سفارشی در برنامه ریزی تأمل بیشتری صرف شود، برای هر کدام راهکاری جهت تعیین اندازه دسته ها در فرایند تصمیم گیری و برنامه ریزی مواد مورد نیاز ارائه شود (Flack, 1991, Flepper et al, 2007, Drucker, 1986). در این پژوهش برای تبیین الگوی مهندسی مجدد، معیارهای MRP با استفاده از مکانیزمهای پیش بینی شده در چارچوب دو دسته متغیرهای مستقل و وابسته مطابق جدول ۱، مورد ارزیابی قرار می

گیرند. ۱) سیستم های فرآیند برنامه ریزی؛ ۲) سیستم های پیش بینی کالا و مواد و احتیاجات؛ ۳) قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا- و مواد؛ ۴) ارتقاء سیستم تدارکات براساس MRP؛ ۵) ارتقاء کارایی مالی سیستم تدارکات؛ ۶) هماهنگی درون سیستمی. جدول ۱. مراحل مدل و الگوی توزیع متغیرهای معیارهای مدل مراحل مدل و معیارها متغیر مستقل متغیر وابسته سیستم فرآیند برنامه ریزی • برنامه ریزی تلفیق ظرفیت • برنامه ریزی سرانگشتی ظرفیت • برنامه ریزی جامع تولید • برنامه ریزی احتیاجات کالا- و مواد • برنامه ریزی پیش بینی فروش • سیستم MRP سیستم های پیش بینی • پیش بینی احتیاجات کالا و مواد • پیش بینی مرحله ای کالا و مواد (درخت محصول)؛ • پیش بینی سفارش گذرای هفتگی • پیش بینی سفارش گذاری ماهیانه • پیش بینی دسترسی به موجودی کالا- و مواد • پیش بینی دریافت کالا- در زمان مورد نیاز • سیستم تدارکات کالا و مواد رابطه بین فروشندگان و شرکت سیستم MRP؛ قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان • تأمین مرحله ای کالا و مواد توسط فروشندگان برای تحویل • برنامه ریزی برای تحویل بموقع ارتباط درازمدت • برنامه ریزی فروشندگان مواد • انعقاد قرار داد • سیستم MRP؛ تأمین بموقع کالا- و مواد • قیمت کمتر • رضایت مشتری • کیفیت مطلوب • گردش اطلاعات دقیق و بموقع؛ افزایش کارایی عملیات سیستم تدارکات • دسترسی به اطلاعات کالا بهبود می یابد • ضایعات و دورافتادگی کالا کاهش می یابد • سیستم کنترل موجودی عملکرد بهتری خواهد داشت • میزان موجودی کالای راکد، کاهش می یابد • کاهش موجودی • رضایت مصرف کننده • کاهش هزینه ضایعات؛ افزایش کارایی سیستم مالی تدارکات • مدیریت بهتر نقدینگی • کاهش میزان بدهی به فروشندگان • کاهش هزینه های ایمنی • کاهش قیمت تمام شده کالای خریداری شده • کاهش هزینه ضایعات • کاهش هزینه های نگهداری • کاهش گردش و سازمانی • سیستم MRP • پرداخت بموقع • استفاده از منابع جهت پرداختهای ضروری • افزایش کارایی (استفاده مطلوب از دارایی های نقدی) • افزایش توان رقابتی و تسریع در فروش کالا- • رضایت مشتری • افزایش درآمد حاصل از فروش کالای غیرضایعاتی • افزایش توان استفاده از منابع کنترل بهتر استفاده مالی؛ هماهنگی درون سیستمی • ارتباطات طویل المدت • افزایش ارتباط بین مصرف کنندگان و تدارکات • افزایش ارتباط بین واحد تدارکات و مالی • سرعت در گردش اطلاعات • سیستم MRP • شناخت بهتر طرفین قرارداد • تسهیل و بهبود ارتباط فیما بین • افزایش کارایی سیستمی. ۲۰۰۷ Lewis, ۲۰۰۷ Lehman, ۲۰۰۳ Jagdev et al., Source: دسته بندی مراحل و معیارهای مذکور براساس همگرایی با معیارهای مورد نظر در سیستم MRP انجام گرفته است. فرضیه های پژوهش برای دستیابی به اهداف تحقیق و تدوین فرضیه ها از مدل تحلیلی پژوهش شکل ۱، استفاده شده است (Lawrence, ۲۰۰۷). برای شناخت عوامل تأثیرگذار بر مدل، فرایند کار و مؤلفه های آن از مدل فرایندی شکل ۱، استفاده می شود. شکل ۱. مدل فرایندی پژوهش فرضیه مهم: استقرار سیستم MRP با فرآیند تأمین کالا- و مواد در بخش حفاری مناطق نفتخیز جنوب سازگار است؛ فرضیه اول: امکان تحقق فرآیند برنامه ریزی عملیات براساس فرآیند MRP وجود دارد. فرضیه دوم: استقرار فرآیند MRP برنامه ریزی از طریق پیش بینی را امکان پذیر می سازد. فرضیه سوم: استقرار فرآیند MRP قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد را افزایش می دهد. فرضیه چهارم: با استقرار فرآیند MRP کارایی سیستم عملیات تدارکات ارتقاء می یابد. فرضیه پنجم: با استقرار فرآیند MRP کارایی سیستم مالی تدارکات افزایش می یابد. فرضیه ششم: هماهنگی درون سیستم بطور خودبخود ارتقاء می یابد. فرآیند و ویژگیهای اولیه پژوهش در این پژوهش برای اجرای موفق فرایند MRP از الگوریتم شکل ۲ استفاده می شود. شکل ۲. فرآیند مهندسی مجدد برای مدل تحقیق جامعه آماری تحقیق قریب ۵۰۰ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب بوده است. حجم نمونه به روش نمونه گیری از نوع طبقه بندی شده و تصادفی هفتاد و چهار نفر تعیین شد. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه ای با ۳۵ سوال است. سؤالات در غالب فرضیه های شش گانه و پاسخهای بسته است. در این پژوهش از روایی نهادی یا ظاهری و از ضریب آلفای کرونباخ جهت اندازه گیری میزان پایایی و همبستگی سؤالات استفاده شده است. مقدار کرونباخ با مقدار ۰.۹۴ در بخش های جزیی

و کلی پرسشنامه و نشانگر همسانی بالای درونی سؤالات با نظرات بالای پاسخ دهندگان است. تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها براساس داده‌های جداول ۲ الی ۷، می‌توان دریافت پیش فرضهای اولیه مهندسی مجدد برای بکارگیری فرآیند برنامه ریزی کالا و مواد در شرکت موجود بوده و به جز یک مؤلفه که امکان سفارش گذاری هفتگی است سایر مؤلفه‌ها میانگین بالای ۳ دارند. از این رو، می‌توان اظهار داشت که امکان بکارگیری مدل MRP عملی و قابل اجرا است. با بررسی امکان سفارش گذاری ماهیانه میانگین آن ۶/۳ می‌باشد، لذا از این جهت نیز مشکلی وجود نخواهد داشت، از طرفی براساس جدول شماره ۷، امکان وجود پیش شرطهای مورد نیاز و پیش بینی کالا مواد مورد تأیید قرار گرفته است، در نتیجه بکارگیری مدل برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری مناطق نفتخیز جنوب امکان پذیر است. با تحلیل داده‌ها می‌توان دریافت در صورت استقرار برنامه ریزی کالا و مواد قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد قریب ۵۶٪ بهبود می‌یابد. مشکل مطرح در این زمینه فرهنگ سازمانی فعلی است که روشهای نوین کمتر در آن نهادینه شده و ثانیاً به ماهیت و نوع کالاهای حفاری بر می‌گردد که به علت ارزیابی بالا و تکنولوژی خاص قدرت تغییر پذیری کمتری را برای تأمین کنندگان فراهم می‌آورد. - میزان کارایی عملیات سیستم تدارکات در مجموع ۸۳٪ است که این مؤلفه می‌تواند آثار بسیار بالایی مبتنی بر روند تأمین کالا و اجرای عملیات حفاری داشته باشد. - میزان کارایی مالی سیستم تدارکات در مجموع ۷۸٪ است که مشکلات اساسی معاملات بین فروشندگان و شرکت را بنحو مطلوبی کاهش می‌دهد. - هماهنگی درون سیستمی به میزان ۸۰٪ بهبود یافته است، این بهبود موجب کاهش فشار روانی کارکنان برای هماهنگی‌های لازم می‌شود و فرصت و وقت کافی برای انجام بهتر وظایف بوجود می‌آورد. رتبه بندی مؤلفه‌های شرایط برای مهندسی مجدد سیستم براساس میزان اثربخشی آنها هنگام استقرار و بکارگیری سیستم برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در جدول ۸ و ۹ ارائه شده است. جدول ۲. توزیع اندازه‌های آماری امکان تحقق فرآیند برنامه ریزی عملیات براساس فرآیند MRP اندازه‌های آماری مؤلفه‌ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۶۳ ۷۵۳۸/۳ ۷۷۳۰/۰ ۶/۲۰٪

۴۷ برنامه ریزی تلفیقی ظرفیت در سیستم وجود دارد. ۲۶٪ ۹۲۴۳/۰ ۴۱ ۵۵ ۵۴۰۵/۳ ۴۱ ۵۵ ۵۴۰۵/۳ برنامه ریزی سرانگشتی ظرفیت در سیستم وجود دارد. ۲۲٪ ۸۴۴۴/۰ ۵۲ ۷۰ ۸۳۷۸/۳ ۵۲ ۷۰ ۰۶۸/۴ ۷۸۲۲/۰ ۲۳/۱۹٪

احتیاجات کالا و مواد وجود دارد. ۲۰٪ ۹۰۹۷/۰ ۳۹ ۵۲ ۴۷۳/۴ ۳۹ ۵۲ ۰۶۸/۴ ۷۸۲۲/۰ (پیش بینی تعداد چاه‌ها اجرا می‌گردد). ۲۶٪ ۸۴۸/۰ ۲۳۷ ۶۴ ۲۴/۳ ۲۳۷ ۶۴ ۲۴/۳ توزیع اندازه‌های آماری امکان ریز و پیش بینی کالا و مواد مورد نیاز براساس MRP اندازه‌های آماری مؤلفه‌ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۸۳۰۴ ۰۹۵/۴ ۶۰ ۸۱ ۰۹۵/۴

پیش بینی احتیاجات کالا و مواد بطور کلی مقدور می‌باشد (۴۰ ۶۷ ۸۳۸/۳ ۷۹۲۹ ۲۱٪). (BOM پیش بینی کالا- و مواد بصورت مرحله بندی برای تکمیل کالای نهایی مقدور می‌باشد. ۵/۴٪ ۱۰۹۹ ۴۴۶/۲ ۱۰ ۱۲ ۴۴۶/۲ امکان سفارش گذاری بصورت هفتگی مقدور می‌باشد. ۲۶٪ ۹۴۶۰ ۶۵۸/۳ ۴۲ ۵۰ ۶۵۸/۳ ۹۴۶۰ ۲۶٪

امکان سفارش گذاری بصورت سالیانه و دریافت کالا بصورت ماهیانه وجود دارد. ۲۳٪ ۸۶۵۸ ۸۲۴/۳ ۴۹ ۶۰ ۸۲۴/۳ ۸۶۵۸ ۲۳٪

به موجودی کالاها در هر مرحله میسر است. ۲۹٪ ۹۷۳۶ ۳۶۵/۳ ۳۴ ۴۶ ۳۶۵/۳ ۹۷۳۶ ۲۹٪

دریافت کالا در زمان نیاز با توجه به شرایط حمل و نقل کالا مقدور می‌باشد. ۲۷٪ ۹۲ ۵۴/۳ ۲۳۷ ۵۶ ۵۴/۳ ۹۲ ۲۳۷ ۵۶ ۵۴/۳

توزیع اندازه‌های آماری استقرار MRP برای ارتقای قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد اندازه‌های آماری مؤلفه‌ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۸۴۱۰/۰ ۲۵٪ ۳۴ ۴۶ ۳۹۲/۳ ۳۴ ۴۶ ۳۹۲/۳

فروشندگان و تأمین کنندگان امکان برنامه ریزی و تحویل بموقع کالا با قیمت تمام شده کمتری وجود خواهد داشت. ۱۹٪ ۷۱۲۳/۰

۳ ۷۱۶/۳ ۴۶ ۶۲ ۴۶ ۶۲ ۷۱۶/۳ ۲۰٪

تأمین کنندگان فرصت کافی و بیشتری برای تأمین کالاها با کیفیت مطلوب خواهند داشت. ۲۰٪ ۶۹ ۸۹/۳ ۷۷۳۹/۰

۵۱ با توجه به منافع دراز مدت، تأمین کنندگان تلاش می‌نمایند تا رضایت خریدار را هر چه بیشتر تأمین نمایند. ۲۶٪ ۹۲۴۹/۰

۳/۵۲/۳۹ تأمین کنندگان امکان انعقاد قرارداد برای زنجیره تأمین کالا- را دارا بوده و اطلاعات دقیق، و درست و بموقع را دریافت و به لایه ها منتقل می نمایند. ۲۳٪. ۰/۸۲۵/۳۰۶/۵۶۲۰۹ جمع جدول ۵. توزیع اندازه های آماری استقرار سیستم MRP برای ارتقای کارایی عملیات سیستم تدارکات اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۸٪. ۰/۷۶۴۴/۴۰۱۳۵/۸۰۵۹ با استقرار سیستم MRP موارد ذیل را چگونه ارزیابی می نمایند؟ کالا و مواد مورد نیاز بموقع تأمین می گردد. ۱۶٪. ۰/۶۸۸۴/۴۰۲۷/۴۰۶۴ دسترسی به اطلاعات کالا بهبود می یابد ۲۱٪. ۰/۸۵۹۶/۴۰۲۷/۴۰۵۷ ضایعات و دورافتادگی کالا کاهش می یابد ۱۱٪. ۰/۵۲۸۸/۴۰۷۱۶/۴۰۶۳ سیستم کنترل موجودی عملکرد بهتری خواهد داشت ۱۶٪. ۰/۶۹۱۰/۴۰۳۵۱/۴۰۶۵ میزان موجودی کالا را کد، کاهش می یابد ۱۶٪. ۰/۷۰۶/۴۰۳/۴۰۸۸۳ جمع جدول ۶. توزیع اندازه های آماری استقرار سیستم MRP برای بهبود کارایی مالی سیستم تدارکات اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۹٪. ۰/۷۹۹۴/۴۰۱۲۳/۴۰۶۳ از نقدینگی جهت پرداختهای خرید، استفاده بهینه خواهد شد. ۲۲٪. ۰/۸۱۵۴/۳۰۸۱۵۴/۴۰۶۵ میزان بدهی به فروشندگان کاهش می یابد. ۲۱٪. ۰/۴۸۴۴/۴۰۵۶ هزینه های ایمنی انبارها کاهش می یابد. ۲۱٪. ۰/۸۱۷/۳۰۸۲۴/۳۰۷۰ قیمت تمام شده خرید کالا کاهش می یابد. ۲۱٪. ۰/۸۲۸/۴۰۰۰/۴۰۵۸ هزینه ضایعات کالا کاهش می یابد. ۱۹٪. ۰/۷۸۳/۴۰۱۷۶/۴۰۵۹ هزینه های نگهداری کالا کاهش می یابد. ۲۰٪. ۰/۸۱۹/۴۰۱۴/۴۰۵۶ کنترل های مالی بهبود می یابد. ۱۵٪. ۰/۶۶۸/۴۰۳۳۸/۴۰۶۸ ارتباطات بین واحدهای مالی و تدارکات تسهیل و بهبود می یابد. ۲۰٪ جمع جدول ۷. توزیع اندازه های آماری هماهنگی درون سیستمی برای بهبود خود به خود اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۴٪. ۰/۵۹۹/۴۰۲۵۷/۴۰۴۴ ارتباطات دراز مدت بین فروشندگان و شرکت شناخت موجب بهتر طرفین جهت رفع نیازهای متقابل می گردد. ۱۷٪. ۰/۷۰/۴۰۵۴/۴۰۴۱ ارتباطات بین واحدهای متقاضی و تدارکات تسهیل و بهبود می یابد. ۲۰٪. ۰/۸۲۸/۴۰۲۰۷/۴۰۵۷ جریان اطلاعات بین واحدهای مختلف بطور کلی آسانتر انجام می پذیرد. ۱۵٪. ۰/۶۴۷/۴۰۳۳۸/۴۰۶۷ دادن اطلاعات بموقع به خریداران رضایت آنان را ارتقاء می بخشد. ۱۹٪. ۰/۷۳۴/۳۰۸۱/۴۰۶۷ دادن اطلاعات جامع به (عوامل توزیع) باعث کاهش قیمت‌های پیشنهادی آنان می گردد. ۱۹٪. ۰/۷۶۲/۳۰۹۱/۳۰۵۳ اطلاعات کافی و بموقع در اختیار سازمان گمرکات و بنادر و کشتیرانی قرار می گردد. ۱۷٪. ۰/۷۱۲/۴۰۰۹/۴۰۳۵۷ جمع جدول ۸. وضعیت، اندازه های آماری و نتایج آزمون فرضیه ها شرح فرضیه نوع آزمون آماره محاسبه شده ناحیه بحرانی نتیجه امکان تحقق فرایند برنامه ریزی عملیات براساس فرآیند MRP در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب (حفاری) حداقل ۶۰٪ است. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۷۰۳٪ قبول فرضیه امکان برنامه ریزی و پیش بینی کالا و مواد در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب (حفاری) براساس MRP حداقل ۶۰٪ است. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۷۰۲٪ قبول فرضیه استقرار MRP قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد را حداقل ۶۰٪ افزایش می دهد. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۷۰۲٪ قبول فرضیه با استقرار سیستم MRP کارایی عملیات سیستم تدارکات حداقل ۶۰٪ افزایش می دهد. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۰۴٪ قبول فرضیه با استقرار سیستم MRP کارایی مالی سیستم تدارکات حداقل ۶۰٪ افزایش می یابد. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۱۶٪ قبول فرضیه با استقرار سیستم MRP هماهنگی درون سیستمی بطور خود بخود حداقل ۶۰٪ افزایش می یابد. آزمون نسبت وقوع H₀ ۶۴/۱ -۵٪ قبول فرضیه جدول ۸، نشان می دهد آزمون فرضیه های اول و دوم (امکان بکارگیری سیستم MRP در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب «تدارکات بخش حفاری») مورد تأیید قرار گرفته است. دیگر فرضیه ها که آثار عملیاتی سیستم MRP را مورد آزمون قرار می دهند نیز مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین، شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب با بکارگیری فرایند مهندسی مجدد برای استقرار سیستم MRP می تواند تا حد بسیاری مشکلات فعلی را کاهش دهد. این آثار در الگوی ارزیابی اثربخشی مؤلفه ها که در جداول ۲ الی ۷ ارائه شدند، قابل استنباط هستند. با بررسی رتبه بندی مؤلفه ها در جدول ۹، مشخص می شود که سه مؤلفه رابطه فروشنده / شرکت، ارتباط مالی /

تدارکات، و اطلاع رسانی به خریدار بیشتر اثربخشی را از استقرار مدل MRP کسب می کنند. به طور کلی، هیچ‌ده مؤلفه، با اثربخشی بالای هفتاد درصد، تضمین اثربخشی بالای استقرار موفق مدل MRP خواهند بود. جدول ۱۰، رتبه بندی مؤلفه های سیستم فرایند پنجگانه برنامه ریزی را براساس اثربخشی نشان دهد؛ از این رو، هر پنج مؤلفه سیستم، اثربخشی بالای پنجاه درصد را به ارمغان می آورند. جدول ۹. رتبه بندی مؤلفه های مدل تحقیق براساس میزان اثربخشی آنها مؤلفه تحقیق میزان اثربخشی رابطه فروشده / شرکت ۹۵ ارتباط مالی / تدارکات ۹۲ اطلاع رسانی به خریدار ۹۱ کاهش موجودی راکد ۸۸ دسترسی به اطلاعات کالا ۸۶ استفاده مطلوب نقدینگی ۸۵ کنترل بهتر موجودی ۸۵ رابطه متقاضی / تدارکات ۸۱ پیش بینی احتیاجات کالا و مواد ۸۱ کاهش هزینه نگهداری ۸۰ تحویل کالا به خط تولید ۸۰ کاهش هزینه ضایعات ۷۸ جریان اطلاعات ۷۷ کاهش تعداد ضایعات ۷۷ بهبود کنترل مالی ۷۶ اطلاع رسانی به گمرکات ۷۲ کاهش هزینه های ایمنی ۷۱ کاهش هزینه های خرید ۷۰ کاهش بدهی به فروشندگان ۶۹ رضایت خریدار ۶۹ اطلاع رسانی به عوامل توزیع ۶۷ درخت محصول ۶۷ دسترسی به موجودی کالا ۶۶ کیفیت مطلوب کالا ۶۲ دریافت ماهیانه ۵۷ قیمت تمام شده کمتر ۵۴ ارسال اطلاعات برای فروشده ۵۲ برنامه ریزی فروشدهگان ۴۶ دریافت بموقع کالا ۴۶ سفارش هفتگی ۱۶ جدول ۱۰. رتبه بندی مؤلفه های سیستم استقرار فرایند برنامه ریزی براساس میزان اثربخشی مؤلفه ها میزان اثربخشی برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد ۷۸/۰ برنامه جامع تولید ۷/۰ برنامه ریز تلفیقی ظرفیت ۶۳/۰ برنامه ریزی سرانگشتی ظرفیت ۵۵/۰ برنامه ریزی پیش بینی فروش ۵۲/۰ نتیجه گیری براساس یافته این پژوهش می توان اظهار داشت شرکت مناطق نفت خیز می تواند با تهیه طرح جامع مهندسی مجدد برای بروز رسانی پویای ساختار و فرایندهای درونی عملیات به صورت مرحله ای نسبت به اعمال و استقرار سیستم های مورد نظر مبادرت ورزد؛ از این رو انتظار می رود در صورت بکارگیری سیستم MRP به تواند اولاً در هزینه های خرید کالا بصورت گسترده صرفه جویی کند و بجای اعزام مأمورین خرید بصورت روزانه به بازار محلی و دیگر مناطق و یا ارسال تقاضاها به شرکت پشتیبانی ساخت و تهیه کالا در تهران با انعقاد قراردادهای خرید از هزینه های جانبی پرهیز کند. شرکت می تواند با داشتن برنامه مصرف سالیانه از سازندگان و یا فروشدهگان درخواست کند کالای مورد نیاز را در زمان مصرف تحویل نمایند و از نقدینگی خود به نحو مطلوب استفاده کند و دیگر با حجم انبوه کالای مازاد روبرو نشوند و مشکلات نقدینگی برای خرید کالاها و قطعات مورد نیاز کاسته شود. نظیر چنین قراردادهایی سالیان متمادی است که در شرکت ملی مناطق نفتخیز در مورد مواد شیمیایی حفاری از قبیل باریت، بنتونیت، فروبار و مانند اینها با تأمین کنندگان منعقد می شود. شرکت با این گونه مواد کمترین مشکلات را داشته، لذا این الگو می تواند برای سایر واحدها و دیگر اقسام مورد بهره گیری واقع شود. منابع (۱) حمیدی زاده، محمد رضا (۱۳۸۷)، تصمیم گیری نوین، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی، چاپ اول.

Drucker, Peter F., Management: Task, Responsibilities Practices, Transaction (۲ Publishers, New York, ۲۰۰۷. ۳) Flack, R.N. "The Integration of MRP II and Just in Time ۳. International Conference on Manufacturing Engineering, Pp. ۱۲۳-۱۲۵, ۱۹۸۶. ۴) Flapper, S.D.P. Miltonbury, G.J. Wijingaurd, J. "Embedding JIT into MRP", Intl. J. Prod. Res., Vol. ۲۹, No. ۲, Pp. ۳۲۹-۳۴۱, ۱۹۹۱. ۵) Jagdev, H.S. et al, Strategic Decision Making Modern Manufacturing, Springer, London, ۲۰۰۳. ۶) Lawrence, J., Applied Management Science, John Wiley & Sons, Incorporated, Chicago, ۲۰۰۷. ۷) Lehman, I.P., Managerial Economics, Denver: Black Well Publishing, ۲۰۰۷. ۸) Lewis, P. James, Fundamentals of Project Management. Amacom DIV American Management Assn, New York, ۲۰۰۷. ۹) Plener, T.G. Best T.D. MRP, JIT and OPT: What is "Best ۲" Prod. Invent. Management, Vol. ۲۷, No. ۲, Pp.

Richardson, S. "Finite-Capacity Scheduling with Factor", Integrated Systems Conference, Pp. ۱۲۴-۱۲۷, ۱۹۹۰. (۱۰، ۱۹۸۶، ۲-۲۸)

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی؛ شماره ۳

بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمان

۰۷:۵۹

بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمان

دکتر سید مهدی الوانی-دکتر علی اصغر پورعزت-ابوالقاسم سیار

بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران)- دکتر سید مهدی الوانی-دکتر علی اصغر پورعزت-ابوالقاسم سیار- چکیده: موضوع عدالت از دیرشمار جزء مهمترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت، مفهوم وسیعی است و در هر حوزه‌ای کاربرد ویژه خود را دارد و در زندگی بشر، از حیات فردی گرفته تا نهادهای بسیار پیچیده اجتماعی بویژه دولت و سیستم اداری آن مد نظر قرار می‌گیرد. عدالت حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی را استمرار می‌بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می‌آورد. در سیستم عدالت‌گرا، مدیران دستگاه‌های دولتی موظفند با افراد سازمان به نحوی رفتار کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نگردد، همواره نیک خواهانه و انسان دوستانه با آنها رفتار شود و عدالت و انصاف را در توزیع منابع و امکانات، رویه‌های سازمانی و اداری و مراودات خود، رعایت نمایند؛ ضمن اینکه از طرف دیگر تعهد سازمانی فراگردی است مستمر که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان، سازمان متجلی می‌شود. این پژوهش درباره رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران انجام شده است. دلالت عدالت بر تعهد سازمانی رابطه‌ای است که در رصد بقا و پایداری سازمان مدنظر قرار گرفته است. نتایج پژوهش بر این مهم دلالت داشته، رابطه عدالت و تعهد سازمانی را تأیید می‌نماید. واژگان و مفاهیم کلیدی: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، تعهد عاطفی، تعهد تکلیفی، تعهد مستمر. مقدمه حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به دست می‌آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می‌دهند، موضوع بسیاری از پژوهش‌های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است (افجه، ۱۳۸۵: ۳۲۲). دو تن از محققان، عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصفانه یا غیر منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها می‌دانند (Folger & Cropanzano, ۱۹۹۸). ادراک برخورد غیر منصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، جابجایی و ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودروئی با سازمان می‌گردد (Kohlmeier & Parker, ۲۰۰۵: ۳۵۷). ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای منجر گردیده است (Cropanzano, ۲۰۰۱: ۲۰). مفهوم تعهد سازمانی، که اخیراً بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (مقیمی، ۱۳۸۵: ۳۹۲)، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفا داری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. با توجه به اهمیت و نقش عدالت سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان، در این پژوهش به بررسی رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته می‌شود و بررسی می‌گردد که بین عدالت و تعهد سازمانی چه نوع رابطه‌ای وجود دارد. سپس به بررسی رابطه هر کدام از مؤلفه‌های

عدالت سازمانی یعنی عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده ای بر ابعاد متفاوت تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، عاطفی و مراوده ای پرداخته می شود. تعریف مسألهدر تحقیقات علوم انسانی، عدالت سازه ای تلقی می شود که در فضای روابط اجتماعی ایجاد می گردد. در یک رویکرد در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می آید که بیشتر افراد آنرا عادلانه ادراک نمایند. مطالعه درباره عدالت سازمانی در سی سال اخیر رشد قابل ملاحظه ای داشته است و مجموعه ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میدانی را در بر می گیرد. جالب آنکه موضوع عدالت سازمانی، یکی از پرارجاع ترین موضوعات مطالعه سازمانی، در دهه های اخیر بوده است. گرین برگ معتقد است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمان ضرورتی اساسی است و سازمان باید در جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد (Greenberg, 1987: 14). رعایت عدالت سازمانی توسط مدیران، موجب افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ابداع و نوآوری و ماندگاری آنان در سازمان و در نهایت موجب موفقیت و پیروزی سازمان می شود و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره مند می نماید. بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهد شد تا میزان رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی بر مؤلفه های تعهد سازمانی بررسی گردد. با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمانها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزشها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند (Greenberg & Baron, 1989). پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزشهای سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشهای سازمان اندازه گیری می کنند (Porter & Steers, 1984). راولز عدالت را مهمترین شاخص سلامتی مؤسسات اجتماعی می داند (راولز، ۱۹۷۱: ۱۵۷). گرینبرگ نیز بر آن است که تحقیقات مربوط به عدالت سازمانی، بسیاری از پیامدهای رفتاری سازمان را تبیین می کند (Greenberg, 1987: 9-22). بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه های توزیع منابع و پاداشهای سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود. با این مقدمه مسأله تحقیق عبارت است از اینکه: «چه رابطه ای میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و حالات متفاوت تعهد سازمانی وجود دارد؟». مروری بر ادبیات پژوهش عدالت سازمانی - عدالت از زیباترین، مقدس ترین و عالی ترین واژه های مطرح شده در قاموس تمدن بشری است که رعایت آن از دیدگاه هر انسان سلیم الفطره ای، از ضروری ترین امور به شمار می آید و معمولاً هر انسانی، هر چند خود ستمکار باشد، بر ارزش رعایت عدالت صحنه می گذارد (دهقان، ۱۳۸۱: ۸۶). بر اساس فرهنگ دهخدا عدالت در لغت به معنی استقامت بوده، در شریعت عبارت است از استقامت بر طریق حق و با اجتناب از آنچه محظور (ممنوع) است در دین (رضاییان، ۱۳۸۴: ۳۷). در فرهنگ آکسفورد، عدالت بر حفظ اصول قانونی، اجتماعی و اخلاقی، از طریق اعمال اقتدار یا قدرت دلالت دارد (Taylor, 2003: 3). در مکتب تشیع، عدل یکی از اصول دین به شمار می آید و بر اساس احکام اسلام، امام و پیشوا، قاضی باید عادل باشد، شاهد محکمه و امام جمعه و جماعت، همگی باید عادل باشند. استاد مطهری، چهار معنی یا چهار کاربرد را برای کلمه عدل مدنظر قرار می دهد: (۱) موزون بودن، (۲) تساوی و نفی هر گونه تبعیض، (۳) رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق، (۴) رعایت استحقاقها در افاضه وجود و رحمت به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد (مطهری، ۱۳۷۷: ۹۴۹). اهمیت رعایت عدالت در سازمان - دو تن از محققان، عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصفانه یا غیر منصفانه بودن رفتار سازمان با آنها تعریف کرده اند. ادراک برخورد غیر منصفانه سازمان توسط افراد، باعث کاهش روحیه، جابجایی و

ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودرروئی با سازمان می‌گردد (Kohlmeier & Parker, ۲۰۰۵: ۳۵۷). مفهوم عدالت مبتنی بر مجموعه‌ای از اصول اخلاقی انتزاعی است که افراد به علت احترام به ارزشهای انسانی، نسبت به آنها حساس هستند (۸۱۲-۸۰۳: ۲۰۰۲، Maureen) و پورعزت، (۱۳۸۷: ۲۴۵-۲۳۹). لیند و تایلر در مطالعه اینکه چرا عدالت مهم است، دو مدل را شناسایی کردند: مدل منفعت شخصی و مدل ارزش گروهی. در مدل منفعت شخصی، اهمیت عدالت بر این مبنا توجیه می‌شود که، حداکثرسازی درآمد شخصی را امکان پذیر می‌سازد؛ یعنی افراد بدین دلیل برای رویه‌های منصفانه ارزش قائلند که معتقدند رویه‌های منصفانه نهایتاً به نتایج مطلوب منجر می‌شوند. در مدل ارزش گروهی عدالت مهم تلقی می‌شود، زیرا کارکنان با ادراک رفتار منصفانه سرپرستان با آنها، از شأن عضویت و هویت گروهی مطلع می‌شوند. فولگر (۱۹۹۸) رویکرد سومی را برای درک اهمیت عدالت معرفی می‌کند و آن را یک ویژگی اخلاقی می‌داند. عدالت سازمانی مجموعه‌ای از پیامدهای روانی و رفتاری را دنبال دارد؛ زمانی که افراد احساس می‌کنند با آنها به طور غیر منصفانه رفتار شده، تعهد و عملکرد کاریشان کاهش می‌یابد و کمتر تمایل خواهند داشت که به همکارانشان کمک کنند. ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خود شکننده میان اعضای سازمان می‌شود و رفتارهایی چون ابراز خستگی، غیبت و افزایش مقاومت در برابر تغییر را افزایش می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۲: ۱۲۳). همچنین پیامدهایی چون تلافی کردن، انحراف و تندخویی و نظایر آن در پژوهشهای مرتبط با عدالت و بی‌عدالتی مدنظر قرار گرفته است. بایس و تریپ (۱۹۹۶)، کارشکنی را پاسخی منطقی در برابر بی‌عدالتی می‌دانند. گرین-برگ (۲۰۰۲) نیز معتقد است که دزدی در محیط کار، عکس العملی به بی‌عدالتی است. وی مطرح می‌کند که سعه صدر افراد و آموزش اصول اخلاقی به آنان این عکس‌العمل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عدالت توزیعی - عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشهاست. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳). لوندال (۱۹۶۷) عدالت توزیعی را از دیدگاه افرادی که عمل تخصیص را انجام می‌دهند مورد بحث قرار داده است. از این رو مدل قضاوت عادلانه لوندال، نگرش فعالانه‌تری را نسبت به تئوری برابری در نظر می‌گیرد. در بحث از عدالت توزیعی، اصل مبادله مدنظر قرار می‌گیرد. یعنی افراد به آنچه با خود به سازمان و جامعه آورده‌اند به منزله مبادله‌ای در قبال آنچه دریافت کرده‌اند، می‌نگرند (Lambert, ۲۰۰۳: ۴). در حالی که بر اساس قضاوت عادلانه لوندال، قضاوت‌های افراد در مورد انصاف، فقط بر مبنای قاعده عدالت و انصاف نیست، بلکه قاعده برابری و قاعده نیاز نیز نقش مهمی در این قضاوت‌ها ایفا می‌کند. عدالت رویه‌ای - عدالت رویه‌ای با ادراک افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان (نه با توزیع واقعی درآمدها) سر و کار دارد؛ مانند رویه‌های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سطوح متفاوت جامعه یا سازمان، نحوه برخورد با شکایتها و نزاعها، و نحوه توزیع درآمدها میان افراد (Folger and Konovsky, ۱۹۸۹: ۳۲). در بحث از عدالت رویه‌ای نیز مانند نظریه برابری، ادراکات انسانها نقش مهمی دارند و واکنش افراد جامعه نسبت به رویه‌ها به چگونگی ادراکشان از رویه‌ها، نه ماهیت واقعی آنها، بستگی دارد. زیرا از نظر روان‌شناختی، انسانها بر اساس واقعیات رفتار نمی‌کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت، واکنش نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۹). به طور کلی دو چارچوب برای مطالعه عدالت رویه‌ای ارائه شده است: (۱) مدل ابزاری (نفع خود) و (۲) مدل رابطه‌ای (ارزش گروهی). مدل ابزاری - بر اساس این مدل، افراد برای نتایج کوتاه مدت در فعالیتهای جمعی مشارکت نمی‌کنند، بلکه آنان در عملکرد خود به داد و ستدهای آتی نیز توجه دارند. در واقع رویه تصمیم‌گیری از آن جهت اهمیت دارد که می‌تواند اطلاعات مربوط به منافع آتی افراد را آشکار سازد و آنها می‌توانند تخمین بزنند که فرصتهای آتی، برایشان نوید بخش خواهد بود یا نومید کننده. افراد فراگردهای عادلانه را نسبت به فراگردهای ناعادلانه ترجیح می‌دهند؛ زیرا سرانجام، فراگردهای عادلانه به سود اقتصادی بیشتری منتج می‌شوند. بنابراین عدالت رویه‌ای

در چشم‌اندازی روشن نسبت به آن دسته از نتایج اقتصادی که ممکن است از رویه‌ها حاصل شوند، ارزیابی می‌شود (Cropanzano, Russel and Maureen, ۲۰۰۱). مدل رابطه‌ای - بر اساس مدل رابطه‌ای، گروه‌های اجتماعی ابزار مفیدی برای کسب منافع اجتماعی و احساسی‌اند. برای مثال گروه‌ها می‌توانند به افراد حس قدر و منزلت و قدرت بدهند؛ در نتیجه افراد انرژی زیادی صرف تلاش برای بهبود روابط اجتماعی خود با دیگران می‌کنند. مطابق مدل رابطه‌ای، رویه‌ها تا حدی که حاکی از احترام گروه (یا دست کم یکی از مسئولان آن) نسبت به افراد باشد، عادلانه ارزیابی می‌شوند. مدل رابطه‌ای همچنین معین می‌کند که افراد رویه‌ها را نسبت به سه مشخصه زیر مورد ارزیابی قرار می‌دهند: (۱) از تعصب به دور باشند (بی‌طرفی)، (۲) حاکی از علاقه تصمیم‌گیرنده به علائق و منافع افراد باشند (خیرخواهی)، (۳) برای افراد وجهه و اعتبار به ارمغان آورند (شناسایی اعتبار). دانشمندان اغلب عدالت توزیعی را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیص‌های اقتصادی یا نسبتاً اقتصادی و عدالت رویه‌ای را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیص منافع اجتماعی و احساسی تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر عدالت توزیعی را، با تسامح، برابر با منافع اقتصادی و عدالت رویه‌ای را برابر با منافع اجتماعی و احساسی دانسته‌اند (Cropanzano, Russel and Maureen, ۲۰۰۱). (عدالت مرادده‌ای - افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنها می‌شود استنباط می‌کنند. این پدیده تحت عنوان «عدالت مرادده‌ای»، توسط دو پژوهشگر به نامهای بایاس و مواگ در سال ۱۹۸۶ مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس افراد نسبت به کیفیت برخورد در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساسند (Bobocel, ۱۹۹۷: ۷۷). عدالت مرادده‌ای، جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را در بر می‌گیرد (Cohen & Spector, ۲۰۰۱: ۲۸۱). تعهد سازمانی - در دهه‌های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. با وجود این، توافق، اجماع و اتفاق نظر درباره چگونگی تعریف تعهد و تعیین شاخصهای آن وجود ندارد. به علاوه استفاده از واژه‌های متعدد برای توصیف این پدیده واحد بر این آشفتگی می‌افزاید. «پورتر» (۱۹۷۴) و همکارانش تعهد سازمانی را بر حسب میزان شدت تعیین هویت یک فرد با سازمان خاص و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان مذکور تعریف نموده‌اند. مدل سه بخشی تعهد سازمانی (مدل آلن و می‌یر) این مدل که توسط «می‌یر» و «آلن» (۱۹۹۱) ارائه گردید، از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده‌اند که تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشهایی که درباره تعهد سازمانی صورت گرفته‌اند، معمولاً به سه موضوع کلی پرداخته‌اند: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند. نقطه مشترک هر سه دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که: الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده و ب) به طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد. تعهد عاطفی، بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزشها و اهداف سازمان و میزان درگیری وی با سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند، عضویت خویش را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در سازمان ادامه می‌دهند، چرا که از صمیم قلب مایل به انجام چنین کاری هستند. تعهد مستمر، بر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان تأثیر داشته، فرض بر این است که کارکنانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر باشند، در سازمان باقی خواهند ماند؛ زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها یک ضرورت است و به آن نیاز دارند. تعهد هنجاری یا تکلیفی، بر احساس دین و الزام به ماندن در سازمان دلالت داشته، افرادی که این نوع تعهد در آنها وجود دارد، معتقدند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که بر گردن دارند و احساس می‌کنند که باید در سازمان باقی بمانند. روش‌شناسی تحقیقات اهداف پژوهشهدف اصلی این پژوهش

عبارت است از: بررسی و تحلیل رابطه بین «عدالت سازمانی» و «تعهد سازمانی» در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. برای دستیابی به هدف اصلی، تعدادی هدف فرعی نیز تدوین گردید که عبارتند از •: سنجش میزان «رعایت عدالت سازمانی» توسط مدیران سازمان •: بررسی میزان عدالت ادراک شده توسط کارکنان •: سنجش میزان «تعهد سازمانی» کارکنان. مدل مفهومی تحقیق و فرضیه‌های پژوهشیا توجه به مبانی نظری در مورد مفاهیم عدالت و تعهد سازمانی و ابعاد آنها، مدل مفهومی تحقیق تدوین گردید و بر مبنای آن فرضیات تحقیق ارائه شدند (شکل ۴). در این راستا با توجه به تقسیم عدالت سازمانی به سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای، همچنین تفکیک تعهد سازمانی به سه رکن تعهد عاطفی، تعهد تکلیفی و تعهد مستمر، می‌توان فرضیه‌های پژوهشی را به شرح ذیل تدوین کرد: فرضیه‌های تحقیق فرضیه اصلین «عدالت سازمانی» و «تعهد سازمانی» رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه‌های فرعی ۱. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۲. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۳. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد. ۴. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۵. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۶. بین «عدالت رویه‌ای» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد. ۷. بین «عدالت مراوده‌ای» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۸. بین «عدالت مراوده‌ای» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد. ۹. بین «عدالت مراوده‌ای» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد. روش تحقیق تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نظر نوع، تحلیل همبستگی دو متغیره است. تحقیق کاربردی است، زیرا نتایج آن برای گروههای متفاوت برنامه‌ریزان و مدیران قابل استفاده است و توصیفی است، چون بدون دستکاری متغیرها و مؤلفه‌های آنها انجام می‌پذیرد. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی نیز استفاده شد. در جریان مطالعه پیمایشی از پرسشنامه‌ای با ۳۰ سؤال استفاده شد که ۱۵ سؤال آن مربوط به عدالت سازمانی و ۱۵ سؤال آن مربوط به تعهد سازمانی بود. در طراحی پرسشنامه تعهد سازمانی، از پرسشنامه استاندارد سه بعدی مدل آلن و می‌تیر استفاده شده و پرسشنامه عدالت سازمانی با توجه به مبانی نظری و پژوهشهای قبلی صورت گرفته و ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی، طراحی شد. از این رو برای تأیید اعتبار ظاهری پرسشنامه، از فن دلفی استفاده شد. پس از تدوین و طراحی پرسشنامه، بین خبرگان توزیع و سپس اعتبار ظاهری آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این آزمون به بررسی و محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه طراحی شده می‌پردازد. در این پژوهش سه آلفای کرونباخ محاسبه گردید: ضریب‌های آلفای به دست آمده برای پرسشنامه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳۹۹، ۰/۸۲۳۳ و ۰/۹۰۴۵ بودند از اعتبار بالای پرسشنامه حکایت داشتند. قلمرو، جامعه و نمونه آماری این پژوهش در فاصله زمانی اردیبهشت تا ماه ۱۳۸۶ لغایت تابستان ۱۳۸۷ انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر، کارکنان «شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران» بود. این شرکت پس از تغییرات در ساختار سازمانی شرکت ملی گاز ایران طبق مصوبه مجمع عمومی شرکت ملی گاز، در تاریخ ۱۶ بهمن ۱۳۸۴ از طریق ادغام شرکت مهندسی و ساختمان گاز و مدیریت مهندسی و اجرای طرح‌ها تشکیل گردید. فلسفه وجودی این سازمان، نظارت بر اجرای طرح‌های خطوط انتقال گاز در سطح ملی است. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از پنج مدیریت، پنج اداره، ده نفر مجری طرح خطوط انتقال گاز، سه نفر مشاور، پنج نفر عضو هیئت مدیره و دبیرخانه کمیسیون مناقصات تشکیل شده است. این شرکت ۸۰۰ نفر نیروی انسانی دارد که ۵۸۰ نفر رسمی، ۱۰ نفر پیمانی و ۲۱۰ نفر قراردادی هستند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد و متناسب با تعداد پرسنلی که در هر مدیریت و اداره مشغول بودند، به‌طور نسبی تعدادی انتخاب شدند. اندازه نمونه برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸۰٪ از میان جامعه ۸۰۰ نفری، از رابطه ذیل به دست آمده است. این اطلاعات در جریان پیش

مطالعه‌ای که صورت گرفت برای تعیین اندازه نمونه مناسب برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۹۰٪ به دست آمده‌اند. بنابراین با توجه به رابطه فوق، اندازه مناسب برای نمونه برابر با ۲۵۱ شد؛ از این رو تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های گردآوری شده از روشهای متفاوتی استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد، سپس با استفاده از یافته‌های جانبی تحقیق، با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن، جهت رتبه‌بندی ابعاد تعهد و عدالت سازمانی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش ابتدا سئوالات مربوط به هریک از مؤلفه‌ها از پرسشنامه استخراج شدند و از مجموع آن‌ها میانگین گرفته شد تا میزان توجه به مؤلفه‌های مدل پژوهش در جامعه مورد مطالعه، به دست آید. این سئوالات با استفاده از طیف ۶ مقیاسی طراحی شدند. در این سئوالات از گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «تا حدودی مخالفم»، «تا حدودی موافقم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» استفاده شد و به ترتیب نمرات یک تا شش به آنها اختصاص یافت. آزمون به کار گرفته شده برای سنجش وجود رابطه بین دو متغیر، آزمون اسپیرمن بود که نتایج ذیل به دست آمد: جدول ۱: نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه اهم... بحث و نتیجه‌گیری احساس عدالت به مثابه نتیجه قضاوت افراد متعاقباً موجب می‌شود که در یک رفتار واکنشی، افراد رفتاری محبت‌آمیز و تعهدآور از خود بروز دهند. واضح است که نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه مورد نظر خواهد بود و در رویکرد سیستمی به «تعهد سازمانی» (یعنی تعهد جزء نسبت به سیستم) تعبیر می‌شود. اگر انسان به عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی‌اش، نسبت به سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه‌ای مسالمت‌آمیز برقرار می‌کند (پورسعید، ۱۳۸۴). با توجه به ابعاد مطرح شده در ادبیات موضوع، مشخص گردید که عدالت و تعهد سازمانی هر کدام لافل در سه بعد قابل بررسی هستند. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین عدالت توزیعی و سه بعد تعهد سازمانی، عدالت مرادده‌ای و سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضمن اینکه یافته‌ها نشان می‌دهند که بین عدالت رویه‌ای و تعهد مستمر و تکلیفی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و فقط فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار نگرفت و بین عدالت رویه‌ای و تعهد عاطفی رابطه‌ای مشاهده نشد. همچنین یافته‌های جانبی تحقیق نشان می‌دهند که میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان از دو نوع دیگر عدالت بیشتر بوده، تعهد تکلیفی کارکنان نیز بیشتر از تعهد عاطفی و مستمر آنان است. بنابراین با توجه به نتیجه پژوهش و از آنجا که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد، ملاحظه می‌شود که تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد؛ از این رو توصیه می‌گردد که مدیران به این امر مهم توجه داشته باشند و در جهت تحقق عدالت از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا افراد متعهد، به ارزشها و اهداف سازمان بیشتر پایبند بوده و فعالانه در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد. قابل تأمل است که این پژوهش را می‌توان با در نظر گرفتن نمونه‌های متفاوت، و آسیب‌شناسی عدالت سازمانی از ابعاد گوناگون تکمیل نمود. بدین ترتیب که عوامل مؤثر بر کاهش رعایت عدالت بررسی گردد و حتی‌القدر برای توسعه عدالت و در نتیجه آن تعهد سازمانی تلاش شود. منابع و مأخذ ۱. آشوری، محمد (۱۳۸۳)، «حقوق بشر و مفاهیم مساوات، عدالت و انصاف»، فصلنامه مطالعات راهبردی، ۲. اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰)، «تعهد سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۱۲، ص ۶۶.۳. باقری، فردین (۱۳۸۵)، «عدالت اجتماعی در گستره جهانی»، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۴. پورسعید، فرزاد (۱۳۸۴)، «فراگیری و پایداری؛ اصول راهنمای تحقق عدالت اجتماعی در ایران ۱۴۰۴ هجری شمسی»، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۳۲.۵. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵.۶. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، «طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری دولتی برای تحقق عدالت

اجتماعی بر مبنای مدل حکومت حق مدار علوی در نهج البلاغه»، رساله دکتری مدیریت سیاستگذاری عمومی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس. ۷. پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، «عدل موعود»، آخرین سلسله چالشهای بشری در تصویرگری جامعه عدل، نشریه گل نرگس، صص ۲۹.۸-۳۱. دلاور، علی (۱۳۸۰) «روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی»، تهران، انتشارات نشر ویرایش. ۹. دنهارت، رابرت بی (۱۳۸۲)، «تئوریهای سازمانهای دولتی»، ترجمه الوانی و دانایی فرد، تهران، صفار. ۱۰. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان»، تهران، انتشارات سمت. ۱۱. ساروخانی باقر (۱۳۷۵) «روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی»، پژوهشگاه علوم انسانی، مطالعات فرهنگی. ۱۲. ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، «تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت»، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۱۳. ۶۵. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۷)، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران»، انتشارات آگاه. ۱۴. سیار، ابوالقاسم و حسن اسلامی، (۱۳۸۶)، «رفتار شهروندی سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۵. ۱۸۷. شفیع فر، محمد (۱۳۸۳)، «دموکراسی و عدالت اجتماعی با تاکید بر قانون اساسی جمهوری اساسی ایران»، شماره ۲۳. ۱۶. فاتحی، محمد حسین، (۱۳۸۳)، «مالیات و وظایف توزیعی دولت»، مجله مجلس و پژوهش، شماره ۴۵، صص ۹۳۱۷. قاضی زاده، کاظم (۱۳۸۴)، «بازخوانی مسئله عدالت اجتماعی»، نشریه حمایت، ۱۵ و ۱۶/۸/۸۴. مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲)، «بهره‌وری نیروی انسانی» بررسی رضایت شغلی، تعهدسازمانی و امنیت شغلی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره اول، دوره سوم. ۱۹. مشبکی، اصغر و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «نقش استعاره‌ها در فراگرد دانش افزایی درباره سازمان: مروری بر پیامدهای کارکردی و کژکردی استفاده از استعاره‌ها»، سخن سمت ۷، شماره اول، بهار، صص ۶۴.۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۷)، «مجموعه آثار» (صدرا، قم. ۲۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵)، «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی»، تهران، ترمه. منابع لاتین

Bies, Robert J., "Interactional Justice: The Sacred and the Profane", in Jerald Greenberg and Russell Croponzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*, Stanford, California: Stanford University Press, ۲۰۰۱... Celep, C. (۲۰۰۲). "Antecedents of organizational commitment In educational organizations". *Trakya university Edirne, Turkey*. Erdheim & Wang & Zicker, ۲۰۰۶, P.۹۶۱. Studying relationship between organizational justice and organizational commitment in National Iranian Gas Engineering Company. Dr. Seied Mehdi Alvani. Dr. Ali asghar Pourezzat. Abolghasem Sayyar. Abstract. The Concept of Justice has been considered as one of the most important discussions since past times and also it has continually been dealt with as a main apprehension by human kind and specially scholars from different sciences. Justice is a broad concept. It has its own application in any field and is also being considered throughout past times, from personal lifetime to very complex social institutions especially it is being seen in government and its bureaucratic system. Justice extends the duration and permanence of social systems and integrates social elements beside each other, while injustice incurs to separate and also annihilate them. In a justice – based system, all managers of governmental institutions are to behave in such way through which nobody's dignity insulted and behaved benevolently. Managers are also to observe justice to distribute the resources, facilities, organizational procedures and their interactions. Furthermore, organizational

commitment is a continuous process which can be appeared by participating people to make organizational decisions and concentrating to organizational people and their success & welfare. This research study has been done over the relationship which exists between justice and organizational commitment in Iran Gas Development & Engineering Corporation. The effect of justice on organizational commitment is the relationship which is considered at the top of organizational stability. The given results imply on this issue and also confirm the relationship between organizational commitment & justice. Keyword: Distributive justice, procedural justice, interactional justice, Affective commitment, continue commitment, Normative commitment

بررسی وضعیت مدیریت دانش در شرکت توسعه صنعتی الکترونیک

(فریبا سیدجعفر نگرز، دکتر عباس فرزهدانشگاه صنعتی امیرکبیر بهمن ۱۳۸۸ چکیده: دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. در این مقاله این نقش در مدیریت نوآوری با توجه به نوع خلاقیت مورد نیاز، نوع صنعت و ساختار خاصی که آن سازمان داراست، روشن گردیده است. در فرایند نوآوری اجزای دانش ضمنی و تصریحی با یکدیگر ادغام گردیده و به سختی قابل جدا شدن هستند. از سوی دیگر، در این پژوهش نیاز به تجزیه و تحلیل مستقیم به منظور دستیابی به نتایج صحیح مدیریت دانش ضمنی در فرایند خلاقیت، بیان گردیده است. مدیران و محققانی که در زمینه تعامل منابع انسانی و شبکه‌ها فعالیت می‌کنند باید برای دانش ضمنی اهمیت بیشتری قائل شوند زیرا دانش ضمنی جریان فرایند برهمکنش و فعل و انفعال شخصی است. بنابراین، تحقیقات، انتقال فراست و شهود، یا به عبارتی دیگر آنچه انسانها درون خود حس می‌کنند، در جوی غیر رسمی و رودررو بهتر عمل می‌کند. در نتیجه در این فضا به راحتی می‌توان از ایده‌های جدید، محصولات یا فرایندها خلاقانه جهت حل مشکلات به صورت انعطاف پذیر، بهره‌مند گردید. کلید واژه‌های مدیریت دانش، دانش ضمنی، دانش تصریحی، نوآوری، خلاقیت، مقدماتی‌های اخیر «مدیریت دانش» به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمانهای با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمانها نشان‌دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است. (نلسون و ویتتر، ۱۹۸۲) اگرچه مدیریت، آگاهی از پتانسیل‌های منابع دانش است، اما هنوز اتفاق نظری درباره ویژگیهای این دانش و روشهای بهره‌گیری از آن وجود ندارد. مدیریت دانش تبدیل داده و اطلاعات به یکدیگر به واسطه فناوری اطلاعات صورت می‌گیرد ولی فناوری اطلاعات گزینه ناتوانی برای تبدیل «اطلاعات» به «دانش» است. عوامل اجتماعی، «دانش» و «اطلاعات» را بهتر به یکدیگر تبدیل می‌کنند اما همین عوامل در تبدیل «داده» به «اطلاعات» کند هستند. این یکی از دلایلی است که ما اعتقاد داریم مدیریت دانش از طریق بهینه‌سازی دو عامل زیر سیستم‌های اجتماعی و فناوری بهتر انجام می‌شود. ریشه‌های این دیدگاه را می‌توان در چشم‌اندازهای اجتماعی- فناوری سازمان یافت. (امری، ۱۹۵۹؛ تریست و بامفورس، ۱۹۵۱) «داده» و «اطلاعات» بر مبنای «سازمان» و «اطلاعات» و «دانش» بر مبنای «تفسیر» از یکدیگر متمایز شده‌اند. بنابراین بحث این است که دانش ترکیب سازمان یافته‌ای است از «داده» که از طریق قوانین، فرآیندها و عملکردها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده (ماراکاس، ۱۹۹۹) و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می‌شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به «دانش» تبدیل

می شود (بات، ۲۰۰۱). بنابراین تمایز بین «اطلاعات» و «دانش» به دیدگاه کاربر بستگی دارد. دانش یک مضمون وابسته است از آن رو که «مفاهیم» در ارتباط با یک الگوی مشخص تفسیر می شود. (ماراکاس، ۱۹۹۹، ص ۲۶۴) نوآوری دانشرشته مدیریت دانش به عنوان منبع و سرچشمه اصلی مزیت رقابتی در آینده شناخته شده است. این بدان معنا نیست که در دنیای به شدت رقابتی امروز نمی توان از مدیریت دانش برای کسب مزیت رقابتی و پیشبرد اهداف و مقاصد نوآوری در سازمانها استفاده کرد، بلکه می توان قاطعانه ادعا کرد که امروزه مهارتهای مدیریت دانش می تواند در پیگیری و تحقق نوآوری در سازمانها موثر واقع شود. علاوه براین، مدیریت نوآوری نیز که با مسائل و موضوعاتی نظیر مدیریت کارآمد فرایند نوآوری سر و کار دارد توجه و اقبال بسیاری را به خود جلب کرده است (GIGET, ۱۹۹۷, ۲۰۰۲, HARKEMA AND BROWAEYS, ۲۰۰۴, GOH). از آنجا که نوآوری به عنوان یکی از عناصر مهم و کلیدی کسب و کار محسوب می شود، امروزه مدیریت دانش به عنوان یکی از وظایف و کارکردهای اصلی سازمان محسوب می شود. علی رغم مطالبی که بیان شد تحقیقاتی که در زمینه دستیابی، مدیریت و کاربرد داراییهای دانش در نوآوری انجام گرفته است هنوز کافی نبوده است. امروزه، مدیریت دانش و مدیریت نوآوری دو حوزه مدیریتی متمایزی هستند که به نظر می رسد دارای تاثیرات و نتایج مجزایی هستند. با وجود این، یکی از دغدغه‌های عمده و اصلی مدیران ارشد سازمانها این است که از طریق کاربرد موثر داراییهای دانش به ایجاد، تحکیم و توسعه نوآوری پردازند. ترکیب مدیریت دانش و نوآوری افزایش رقابت بین بنگاه‌ها در مقیاس جهانی باعث شده است که تفکیک یا عدم تفکیک حوزه‌های مدیریت دانش یا مدیریت نوآوری موضوع چندان استراتژیک و مهمی به شمار نیاید. در عوض، موضوع استراتژیک و مهم کاربرد مدیریت دانش در فرایندهای مدیریت نوآوری است که موجب می شود سازمانها عملکرد خود را ارتقا ببخشند. برای اینکه بتوانیم چشم انداز روشنی به مدیریت استراتژیک نوآوری دانش بگشاییم، لازم است که دو جریان فکری پشتیبان مدیریت دانش و مدیریت نوآوری را بیان کنیم. رویکرد استراتژیک به مدیریت دانش و مدیریت نوآوری ممکن است به ترکیب و یکپارچه سازی بیشتر این دو حوزه منجر گردد. برای اینکه این جنبه از مدیریت نوآوری دانش درک شود یک چارچوب مدیریت استراتژیک ارائه می گردد که به عنوان یک الگوی مفهومی قادر است به سازمانها کمک کند که درک کنند چگونه می توان نوآوری دانش را از طریق یک روش کلی، جامع و هماهنگ هدایت کرد. عناصر تشکیل دهنده نوآوری دانشا اولین بار پیترا دراکر بود که از اصطلاح کارگر دانش (knowledge worker) (استفاده کرد. در واقع تا همین اواخر بود که مدیران و سیاستگذاران سازمانی دریافتند نوآوری موفق نوآوری دانش مدار است. «آمی دون» نوآوری دانش را بدینگونه تعریف می کند: ایجاد، توسعه، تبدیل و کاربرد افکار جدید در قالب کالاها و خدمات قابل فروش که موجب موفقیت سازمانها، اعتبار اقتصاد یک ملت و پیشرفت و ترقی یک جامعه می شود. نوآوری دانش دو عنصر کلیدی دارد: اول شناسایی دانش به عنوان یک عامل کلیدی و دوم اقدامات مربوط به مدیریت دانش. دانش صریح و دانش ضمنی صاحب نظران دانش را به دو دسته تقسیم می کنند: دانش صریح و دانش ضمنی. «نوناکا» و نویسندگانی دیگر از جمله «پولانی» دانش تصریحی را دانشی می دانند که می توان آن را به سادگی نوشت یا بیان کرد و در پایگاه داده‌ها ذخیره کرد. این نوع از دانش را می توان فرم داد و به صورت یک فرمول علمی و یا کتابچه راهنما بین افراد سازمان منتشر کرد. دستورالعملها، مقررات، قوانین، رویه‌های انجام کار، آئین‌نامه‌ها، شرح جزئیات و... که به صورت رسمی در بین افراد سازمان به آسانی قابل انتقال هستند همه دانش تصریحی به حساب می آیند. به عبارت دیگر، دانش صریح یا آشکار دانشی است که به آسانی قابل انتقال می باشد و می توان آن را به کمک یک سری از نشانه‌ها مثل حروف، اعداد و... در قالب نوشته، صدا، تصویر، عکس، نرم افزار، پایگاه داده و... مدون و کدگذاری کرد؛ به همین دلیل به اشتراک گذاری دانش صریح به راحتی امکان پذیر است. معمولاً دانش صریح در سازمانها به شکل اسناد حاصل از فعالیت های تحقیقاتی، مستندات تولید یا تعمیرات، قوانین، رویه‌های کاری، برنامه‌های روزمره و... در می آیند که بر اساس آنها هر یک از کارکنان به انجام وظایف خود مشغولند. در مقابل،

دانش ضمنی شخصی بوده و فرموله کردن آن بسیار مشکل است. این نوع از دانش که از طریق تسهیم تجربیات با مشاهده و تقلید اکتساب می‌شود، ریشه در اعمال، رویه‌ها، تعهدات، ارزش‌ها و احساسات افراد داشته؛ قابل کدگذاری نبوده؛ و به سادگی از طریق زبان بیان نمی‌شود. دانش ضمنی و نوآوری‌عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوریهاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و متقابلاً مدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. مدیریت نوآوری در واقع فرایندی است که از طریق ترکیب و یکپارچگی اجزای مختلف دانش به پدیدآوردن بدیهیات می‌پردازد. در این عصر ضمن تلاش‌های بسیاری که در زمینه ساختاردهی و مهندسی مجدد فرایندها و همچنین کاهش هزینه‌ها به منظور کسب سودآوری، توسط شرکتها انجام گرفته است، اینک نوبت این است تا بسیاری از آنها به تجدید سبب محصولات خود از طریق ایجاد نوآوری بپردازند. در این راستا خلاقیت و تولید افکار و اندیشه‌های نو توسط مدیران و کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و جایگاه والایی را در سازمان به خود اختصاص داده است. امروزه سازمانهایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پررقابت ادامه حیات بدهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند نقش دانش ضمنی به عنوان یک اهرم کلیدی در ایجاد نوآوری مورد تأکید قرار گرفته و با هدف موفقیت خلاقیت، ضمن استناد بر تحقیقات انجام شده در این حیطه، ابعاد مرتبط دانش ضمنی و مدیریت نوآوری بررسی و تشریح می‌شود. بر این اساس در آغاز با مروری بر ادبیات مدیریت دانش ضمنی و مدیریت نوآوری، نقش دانش ضمنی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی در سه بعد: تکامل دانش ضمنی، حیاتی سازی آن و انتقال دانش ضمنی بررسی شده، سپس با بیان سه محور: انواع نوآوری، نوع صنعت و ساختار سازمانی یک سازمان خلاق در مدیریت نوآوری، مدلی یکپارچه از ارتباط و تاثیر مدیریت دانش ضمنی بر مدیریت نوآوری ارائه می‌گردد. کار میدانیکی از رویکردهای علمی در ارزشیابی رویکرد مبتنی بر هدف می‌باشد که در این راهنما سعی شده الگوریتمی مناسبی برای اجرای ارزشیابی درونی مبتنی بر هدف ارائه گردد. هدف اصلی از چنین ارزشیابی ارتقاء دانش بوده و این مهم از طریق فرایندی انجام می‌گیرد که منجر به قضاوت یا توصیه‌ها و پیشنهادهای در خصوص مدیریت دانش می‌گردد. بطور معمول ماهیت چنین ارزشیابی‌هایی بیشتر کیفی است. پرسشنامه (در پیوست ارائه شده است) مجموعه‌ای از سوال‌هاست که پاسخ دهنده با ملاحظه آنها پاسخ لازم را ارائه می‌دهد. در این راستا ارزیابی بر روی شرکت توسعه صنعتی الکترونیک انجام گرفت، این شرکت در زمینه تجهیزات پزشکی فعالیت می‌نماید. و نمایندگی چندین شرکت امریکایی را در ایران برعهده دارد. شایان ذکر است که تعداد پرسنل این شرکت ۶۸ نفر می‌باشد. نتایج کار میدانی این موضوع کاملاً روشن است که هر سازمانی با توجه به نوع صنعت، نوع خلاقیت و ساختار سازمانی ویژه‌ای که داراست به منظور به کارگیری دارایی‌های دانش ضمنی موجود در راستای موفقیت خلاقیت، مکانیسم‌ها و ساختارهای مختلفی را به کار می‌گیرد. مشکلاتی که در حوزه فرایند خلاقیت رخ می‌دهند، اغلب آن قدر پیچیده هستند که تنها بر پایه یک تجزیه و تحلیل ساده قابل حل نیستند. «بلوم» در مطالعات موردی خود نشان داده است که در مراحل انتهایی فرایند نوآوری، دانش ضمنی، به سرعت گرفتن این فرایند کمک کرده، در نتیجه به موفقیت در نوآوری منجر می‌گردد. در شکل ۲ ارتباط بین مدیریت دانش ضمنی و مدیریت نوآوری دیده می‌شود. «ریتر» موفقیت نوآوری را با دو بعد موفقیت در نوآوری محصول و موفقیت در نوآوری فرایند تعریف می‌کند. او معتقد است: «خلاقیت موفقیت آمیز به افزایش سود و درآمد منجر می‌شود». وی در چهار سازمانی که مورد آزمون قرار داد، از طریق به کارگیری دانش ضمنی صحیح، مراحل انتقال و اجرای ایده‌ها را در فرایند نوآوری کوتاه کرد. در ادامه باید به این نکته اشاره کرد

که در نظر گرفتن محدودیت ذاتی گزینه‌های مختلف، قبل از اینکه مراحل واقعی آزمون آغاز شوند، به سرعت گرفتن این فرایند منجر می‌گردد. موفقیت فرایند نوآوری زمانی به وقوع می‌پیوندد که در هر مرحله آن بر یک بحران، خواه از طریق سرعت گرفتن فرایند یا ممانعت از توقف فرایند، غلبه شود. این موضوع نشان می‌دهد که با مدیریت صحیح دانش ضمنی مشکلات به وجود آمده به روشی انعطاف‌پذیر حل خواهند شد و در تمامی مراحل فرایند خلاقیت (از کشف ایده گرفته تا ورود به بازار و استفاده)، دانش ضمنی اهمیت زیادی در جهت موفقیت خلاقیت خواهد داشت. تصمیم‌گیری در فرایند خلاقیت شدیداً به فن دانش ضمنی بستگی دارد. در نتیجه دانش ضمنی نقش مهمی را در تمام مراحل فرایند نوآوری ایفا می‌کند. این موضوع کاملاً روشن است که در تمام مراحل فرایند نوآوری (کشف و ایجاد ایده) میزان نامشهودی و ملموس نبودن افزایش می‌یابد، بنابراین دانش ضمنی، نقش مهمی را در هر مرحله از فرایند خلاقیت ایفا می‌کند. بنابر تحقیقات انجام شده، این گونه استنتاج می‌شود که مدیریت دانش ضمنی لازم است به منظور توانایی در پیشینه‌سازی موفقیت خلاقیت و نوآوری، همراستا با مدیریت نوآوری یک سازمان پذیرفته شده و بر سه بعد مختلف دانش ضمنی (تکامل، حیاتی‌سازی و انتقال دانش ضمنی) تأکید شود. هر چه دانش ضمنی مرتبط‌تری در مراحل مختلف فرایند خلاقیت وارد شود، مدیریت نوآوری به صورت کارا و موثرتر عمل خواهد کرد که این امر منجر به افزایش موفقیت خلاقیت می‌گردد. ارائه راهکار الگوی مارییچ - مارییچ دانش - پل ارتباطی دانش آفرینی و خروجی‌های سیستم مدیریت دانش - در حقیقت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و نیز استفاده از دانش صریح برای گسترش دانش ضمنی در میان افراد است. دانش جدید همواره با فرد آغاز می‌شود. یک محقق برجسته دیدگاهی دارد که او را به ثبت اختراعی جدید رهنمون می‌سازد. بینش یک مدیر میانی در مورد روند بازار، کاتالیزوری برای معرفی یک محصول جدید و مهم است. یک کارگر ساده پس از سالها تجربه به نوآوری در یک فرآیند جدید می‌رسد. در تمام این مثالها دانش فردی کارکنان به دانش سازمانی تبدیل می‌شود که برای شرکت به عنوان یک کل ارزشمند است. قرار دادن دانش فردی در اختیار دیگران، فعالیت اصلی سازمانهای دانش آفرین است. این کار به‌طور مداوم و در تمام سطوح سازمان انجام می‌شود. الگوی مارییچ دانش چنین است: ۱- ضمنی به ضمنی: بعضی اوقات فردی دانش ضمنی خود را به‌طور مستقیم با فرد دیگری در میان می‌گذارد. برای مثال وقتی تاناکا به عنوان شاگرد سرنانوی هتل شروع به کار کرد توانست مهارت‌های ضمنی او را از طریق مشاهده، تقلید و تمرین یاد بگیرد. آنچه او یاد گرفته بود تبدیل به قسمتی از دانش ضمنی او شد. ۲- صریح به صریح: فرد می‌تواند قسمتهای مجزایی از دانش صریح را با یکدیگر ترکیب کند و یک کل جدید تشکیل بدهد. برای مثال حسابرس یک شرکت را در نظر بگیرید. او اطلاعات مختلف سازمان جمع‌آوری و با کنار هم قرار دادن آنها یک گزارش مالی تهیه می‌کند. این گزارش، دانش جدیدی است که از ترکیب اطلاعات کسب شده از منابع مختلف به‌دست آمده است. اما این ترکیب نیز، به معنای واقعی، دانش موجود شرکت را گسترش نمی‌دهد. ۳- ضمنی به صریح: وقتی تاناکا توانست دانش ضمنی خود در مورد پخت نان را توضیح بدهد، آن را به دانش صریح تبدیل کرد و بنابراین توانست آن را با همکارانش در تیم تحقیقات در میان بگذارد. مثال دیگر را می‌توان در مورد حسابدار شرکت عنوان کرد. او به جای تدوین یک برنامه مالی معمولی برای شرکت خود، براساس دانش ضمنی حاصل از تجارب سالیان دراز، یک رویکرد ابداعی جدید برای کنترل بودجه شرکت ابداع کرد. ۴- صریح به ضمنی: ضمن اینکه دانش صریح جدید در سازمان به کار می‌رود، کارکنان شرکت آن را به تدریج نهادینه و از آن برای گسترده‌تر کردن، بسط دادن و اصلاح چارچوبهای دانش ضمنی خود استفاده می‌کنند. گروه‌های تخصصی (Community of Practices) گروه‌های تخصصی گروه‌هایی متشکل از افراد می‌باشند که هر یک در یک حوزه کاری متخصص بوده و به منظور حل برخی مشکلات، یادگیری و توسعه ایده‌های جدید دور هم گرد آمده‌اند. تشکیل و به کارگیری گروه‌های تخصصی (CoP) در قسمتهای کلیدی سازمان یکی از راه‌های عملیاتی جهت مدیریت دانایی‌ها به عنوان یک سرمایه می‌باشد همانگونه که سازمان‌ها به صورت سیستماتیک و با حساسیت سرمایه‌های مشهود خود را مدیریت می‌نمایند. در عصر

دانش محور پیچیده شدن دانش ها و پیشرفت علم و تکنولوژی ایجاد نوعی تضاد نموده است، همزمان با نیاز به متخصصان قوی تر و فعالیت به صورت تخصصی تر روی دانش ها- که مستلزم زمان بیشتر می باشد- بازه عمر دانش ها کوتاه تر شده است! در نتیجه بدون وجود گروههایی که به صورت تخصصی روی حوزه های حساس دانش تمرکز کرده باشند، همراه شدن با این سرعت بالای تغییرات غیر ممکن می باشد. بی توجهی به حفظ دارایی های دانشی حساس سازمان می تواند منجر به یک تاثیر منفی شدید گردد علی الخصوص زمانی که یک کارمند کلیدی و یا مرتبط با یک پروژه و یا فرایند کاری خاص باشد. در این صورت زمان زیادی جهت جایگزینی اطلاعات و دانش های از دست رفته سازمان نیاز می باشد. در بسیاری از موارد سازمان دست به تولید دانایی هایی می زند که در اختیار اعضای قبلی سازمان وجود داشته است و می تواند باعث ایجاد زیان های غیر قابل جبران گردد. گروههای تخصصی (COP) همچنین فرصتهایی جهت ایجاد نوآوری در سازمان می باشند. نوآوری فرایندی است که به ندرت به صورت انفرادی ایجاد می گردد و معمولاً نتیجه تلاش های گروهی و تسهیم دانش می باشد. بنابراین اهمیت تشکیل گروههای تخصصی با هدف ایجاد هم افزایی جهت پیشرفت های کاری به صورت مضاعف برای سازمان نمود پیدا می کند. نتیجه گیری دنیایی که ما در آن زندگی می کنیم مملو از داده ها و اطلاعاتی است که در فضای ماده پراکنده هستند. برای از دست ندادن و استفاده بهینه از آنها ناگزیر به اداره کردن آنها هستیم. این عمل به وسیله مدیریت دانش انجام می شود. اما برای مقابله با تغییرات و تاختن به سوی هدف در اجتماع پیشرفته امروزی، باید علاوه بر مدیریت دانش فعلی دست به خلاقیت و نوآوری زد و راههای جدید را آزمود. ایجاد دانش جدید، پاره ای از روشهای آن و نیز رابطه ورودی و خروجی سیستم مدیریت دانش، یعنی سازمانهای یادگیرنده-یاددهنده و مربی از مباحثی بودند که در این مقاله مطرح شدند. بجاست که مدیران با دقت و تامل بیشتری این مباحث را دنبال کنند تا بتوانند در دنیای متلاطم و پر رقابت کنونی خود و شرکتهای خود را به سر منزل مقصود برسانند. منابع و مراجع ۱. جعفری، مصطفی. کلاتر، سیدکیانوش. «مدیریت دانش در سازمان»؛ تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۴۲، اسفند ۱۳۸۲. ۲. میرزاییگی، جهانشاه، انتقال دانش و حفظ مهارت: نیاز پیوسته فرایند جهانی شدن، مجله مدیر ساز، مرداد ۱۳۸۴. ۳. الوانی. سید مهدی، «سازمانهای یاددهنده نسل جدید سازمانهای یادگیرنده». «مدیریت و توسعه». شماره ۱۸. صفحات ۸-۱۷. ۴. ۱۳۸۲. تامس. اچ. دانپورت و لارنس پروساک، «مدیریت دانش»، دکتر حسین رحمان سرشت، انتشارات شرکت طراحی مهندسی قطعات ایران خودرو، ۱۳۷۹.

۵. Bajarria, H.J., "Knowledge Creation and Management: Inseparable Twins", Total Quality Management, ۲۰۰۰, Vol. ۱۱, Issue ۴-۶. ۶. Delic, Kemal A. Lahaix, Dominique, "Knowledge Harvesting, Articulation, and Delivery", Hewlett-Packard Journal, ۱۹۹۸, Vol. ۴۹, Issue ۲. ۷. Hatten, Kennet. Rosenthal, Stephen, "Creating Knowledge through Experiments", Knowledge Management Rewiew, ۲۰۰۰, Vol ۳, Issue ۴. ۸. Kershberg, Lany, "Knowledge Management in Heterogeneous Data Warehouse Environment", ۲۰۰۱. ۹. Loshin, Pete, "Knowledge Management", Computer World, ۲۰۰۱, Vol ۳۵, Issue ۴۳. ۱۰. Marwick, A.D., "Knowledge Management Technology", IBM System Journal, ۲۰۰۱, Vol. ۴۰, Issue ۴. ۱۱. Morey, Daryl Mayburg, Mark Thuraisingham, Bhavani, "Knowledge Management", Massachusetts Institute of Technology, ۲۰۰۰. ۱۲. Nonaka, I., "How Organizations Learn", International Thomson Business Press, ۱۹۹۶, P.P. ۱۸-۳۱.

پیوسته پرسش اهمیت (۹-۰) برخوردار (۰-۹) رهبری / آیا سازمان شما دارای چشم انداز و استراتژی مشخص در حوزه دانایی می باشد، مدیران ارشد سازمان به آن پایبند هستند و نقش دانش در پیشبرد شرکت به درستی مشخص و مکتوب گردیده است؟

۸ ۷-۲ ارزیابی دانشی / آیا سازمان شما سرمایه های دانشی خود را با روشی سیستماتیک اندازه گیری و مدیریت می نماید و گزارشات مناسبی را در این زمینه تدوین می کند؟ ۷ ۵۳- فرایندها / آیا در سازمان شما فرایندهای مدونی جهت جمع آوری، ارزیابی و سازماندهی به دانش های حساس سازمانی و برون سازمانی طراحی گردیده است؟ ۷ ۶۴- دانش ضمنی / آیا شما بهترین متخصصان در حوزه های مختلف کاری سازمانتان را می شناسید و آیا مکانیسم های مشخصی جهت تبدیل دانش ضمنی آنها به دانش آشکار موجود می باشد؟ ۸ ۵- فرهنگ، ساختار / آیا تسهیم دانش در واحدهای سازمان فعالانه مورد تشویق و پاداش دهی قرار می گیرد؟ آیا فضای سازمان موجب تشویق افراد به تسهیم دانش می گردد؟ ۶ ۳

۶- بهره برداری دانشی / آیا در سازمان شما دانش و مدیریت دانش منجر به تولید محصولات و خدمات جدید و یا ارائه خدمات بهتر به مشتریان و افراد خارج سازمانی مرتبط با سازمان می گردد؟ ۸ ۶

۷- افراد، مهارت ها / آیا نقش ها و افراد مشخصی مختص به مدیریت دانش تعریف و مشخص گردیده اند و آیا تمامی مدیران ارشد و متخصصان سازمان آموزش های لازم در حوزه مدیریت دانش را دریافت نموده اند؟ ۷ ۸۵- زیر ساختهای تکنولوژیکی / آیا امکانات لازم جهت تبادل و تسهیم دانش های حیاتی از طریق سیستمی با قابلیت های بالا در سازمان فراهم آمده است؟ ۶ ۲۹- نوآوری و خلاقیت / مدیریت دانش تا چه حد نوآوری و خلاقیت سازمان موثر است؟ ۸ ۷۱۰- ساز و کارهای دانش آفرینی / آیا دانش آفرینی در سازمان شما وجود دارد؟ برای این امر از چه ساز و کارهایی استفاده می گردد؟ ۷ ۵

مدل ارزیابی عملکرد کارکنان ملی نفت

مدل برای ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان شرکت ملی نفت ایران سید علی صدرالسادات چکیده: مدیریت در سازمان برای نیل به اهداف خود به دنبال استقرار نظامات و سیستم هائی می باشد تا فضای مساعد برای افزایش بهره وری را تضمین کند. از مهمترین این نظامات، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان جهت بررسی رفتارها و قابلیت های آنان و رشد و شکوفائی آن برای رسیدن به اهداف سازمان می باشد. در بررسی سیستم های ارزیابی عملکرد بکار گرفته شده در سازمانها و مؤسسات مختلف بطور کلی این نتیجه بدست می آید که مؤسسات و سازمانهای مزبور براساس نیاز و در چهارچوب مدلهای علمی مطرح شده از ناحیه صاحب نظران علم مدیریت، بصورت تجربی نسبت به انتخاب و استقرار نوعی نظام ارزیابی عملکرد برای کارکنان خود، اقدام نموده اند، بگونه ای که صرف نظر از شرایط و ویژگی های نیروی انسانی از بسیاری جهات با هم شباهت دارند. برای انتخاب و طراحی الگوی ارزیابی عملکرد موثر و متناسب با شرایط شرکت ملی نفت ایران بر اساس فرآیند بررسی رویکردهای مختلف ارزیابی عملکرد کارشناسان، تعیین رویکردهای ارزیابی عملکرد متناسب با شرکت ملی نفت ایران، تعیین روش های ارزیابی متناسب با شرکت ملی نفت ایران، تعیین روش های مناسب ارزیابی عملکرد در سطح حوزه های عملکردی شرکت ملی نفت ایران و روش های مناسب در سطح ستاد و حوزه های کاری شرکت ملی نفت ایران مورد توجه قرار گرفته که در این مقاله به آنها پرداخته می شود. این مقاله منتج از نتایج یک مطالعه علمی است که در شرکت ملی نفت صورت پذیرفته است. مقدمه: با توجه به اینکه بهبود بهره وری یکی از اهداف مستمر هر سازمان است و این امر تابعی از بهسازی عملکرد کارکنان است، در این رابطه ارزیابی عملکرد کارکنان نقش برجسته ای پیدا می کند زیرا اگر نظام ارزیابی بگونه ای اثر بخش، طراحی گردد باعث می شود که ارزیابی برای اهداف و مقاصد ارزیابی مثل ترفیع، تنزل، پرداخت، ... و مقاصد پرورشی مثل رنامه ریزی (بهسازی عملکرد و توانمندسازی کارکنان و ...) موثر، واقع شود. فرآیند های ارزیابی عملکرد با توجه به کاربردهای فراوان نتایج حاصل از آن، نیازمند توجه خاصی می باشد. پژوهشهای زیادی در زمینه کاربرد نتایج حاصل از ارزیابی صورت گرفته، از آن جمله پژوهشی است که توسط " استیفن رایبیز " در ۶۰۰ سازمان شده که جدول شماره (۱) یافته های این پژوهش را نشان می دهد. کاربرد در: درصد پاداش دهی

۶/۸۵ بازخورد عملکردی ۱/۶۵ آموزش و بهسازی منابع سازمانی ۳/۶۴ ارتقاء و ترفیع ۳/۴۵ برنامه ریزی نیروی انسانی ۱۱/۴۳ ارتقاء یا انفصال از خدمت ۳/۳۰ تحقیقات و مطالعات نیروی انسانی ۲/۱۷ جدول شماره (۱): کاربرد نتایج ارزیابی عملکرد در پژوهشی که در بیش از ۵۰۰ شرکت انجام شده است حدود ۹۰٪ شرکت‌ها از سیستم ارزیابی عملکرد برای افزایش پرداخت شایستگی و ۸۷٪ برای مرور عملکرد و ۷۹٪ به عنوان فرصتی برای تعیین اهداف دوره آینده استفاده کرده‌اند (رابینز، ۱۳۷۶). طی یک نظر سنجی از ۱۰۶ روان‌شناس صنعتی ۱۰ کاربرد مختلف برای داده‌های حاصل از ارزیابی عملکرد عنوان شده است که به ترتیب عبارتند از: (کرینتر، ۲۰۰۱) ۱- مدیریت حقوق و دستمزد ۶- شناسایی عملکرد ضعیف ۲- ارائه بازخورد عملکردی ۷- کمک به تعیین و تعریف اهداف ۳- شناسایی نقاط قوت و ضعف افراد ۸- تصمیمات در خصوص ترفیع ۴- مستند سازی ۹- بازخرید و یا بازنشستگی پرسنل ۵- تشخیص عملکرد فردی ۱۰- ارزیابی میزان دستیابی به اهداف با توجه به اهداف و نتایج حاصل از ارزیابی که بطور خلاصه مرور شد این بررسی بر آن است. که با مطالعه منابع، مدلی برای ارزیابی مؤثر برای عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران پیشنهاد نماید که بیشترین اهداف و نتایج مطرح شده را پوشش داده کارآئی مناسب کارکنان را در شرایط کنونی ارزیابی نماید. همچنین مدیران بتوانند با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد افراد، امکان پرورش توانمندیها و شایستگی‌های کارکنان را از طریق برنامه ریزی کار راه شغلی و تعیین مسیر شغلی در آینده فراهم نموده چشم انداز شغلی روشن تری را برای رشد و پیشرفت آنها مهیا نمایند. با توجه به مطالب بالا دستاوردهای مورد نظر تحت عنوان پیامدهای ساختاری و رفتاری از طریق نمودار زیر تحت عنوان جایگاه و نقش ارزیابی عملکرد در فرآیند توسعه منابع انسانی کارکنان نمایش داده شده است. پیامدهای ساختاریرنامه ریزی، تعیین مسیر شغلی تعدیل حقوق و مزایا بهسازی عملکرد کارمندیابی و انتخاب تعیین نیازهای آموزشی بهبود ارتباطات داخلی کاهش تعارضات و فشارهای روانی سازمان توسعه خلاقیت و نوآوری ساخت استعدادهای بالقوه پیامدهای رفتاری با توجه به نکات یاد شده در خصوص ضرورت و نتایج نظام ارزیابی عملکرد، مهمترین دغدغه هر سازمان نوع و چگونگی این نظام متناسب با اهداف و وظایف و بستر عملکرد آن می باشد. بدیهی است نظام ارزیابی عملکرد در یک سازمان آموزشی یا یک سازمان صنعتی و یا یک سازمان داخلی نسبت به یک سازمانی که دارای ارتباطات گسترده بین المللی است می تواند متفاوت باشد. بنابراین نظام ارزیابی مؤثر که متناسب با مجموعه ویژگیها و شرایط یک سازمان باشد برای توسعه منابع انسانی سازمان امری ضروری و قابل توجه است. چهارچوب نظری (تئوریک) بحث: چنانچه این تعریف از چهارچوب را بپذیریم که: چهارچوب نظری مبنایی است که تمامی ارکان یک پژوهش بر روی آن استوار می گردد، یک شبکه منطقی توسعه یافته، توصیف شده و کامل بین متغیرهایی که از طریق فرآیندهائی مثل مصاحبه، مشاهده، بررسی ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش تهیه می شود. (دکتر غلامرضا خاکی ۱۳۷۸) با یک بررسی اجمالی در نظامهای ارزیابی عملکرد بکار گرفته شده در سازمانها و مؤسسات مختلف در کشورمان به این نتیجه می رسیم که این نظامات بیشتر در اثر تعامل خواست مدیران و کارشناسان آن سازمان بوجود آمده و از یک مدل عملی مناسبی تبعیت نمی کند. در حالیکه چنانچه بخواهیم این نظام (نظام ارزیابی عملکرد کارکنان) نتیجه مستقیم در بهبود مستمر سازمان داشته و باعث توانمندسازی کارکنان گردد باید به نحوی این نظام طراحی گردد تا در راستای اهداف و نوع کارکرد سازمان قرار گیرد. از طرف دیگر با یک بررسی اجمالی این برداشت حاصل می شود که وجه ممیزه اصلی نظامهای ارزیابی عملکرد کارکنان در انتخاب نوع رویکرد ارزیابی بعنوان فلسفه اصلی نظام و روش های ارزیابی متأثر از نوع رویکرد ارزیابی می باشد. و عوامل دیگری مثل دوره ارزیابی، منابع ارزیابی، کاربرد منابع ارزیابی عوامل تابعی رویکرد و روش های ارزیابی عملکرد می باشند. بنابراین مبنای تئوریک و نظری یک نظام ارزیابی عملکرد مؤثر که بتواند عاملی اساسی برای بهبود مستمر در جهت توسعه منابع انسانی سازمان باشد بصورت زیر می باشد. پیشینه و تحلیل موضوع: نیروی انسانی امروزه بعنوان مهمترین منبع سازمانی به شمار آمده و دامنه

تأثیرات آن ابعاد وسیع تری از سازمان را دربر می‌گیرد. نسل جدید نیروی کار دیگر با روش‌های سنتی قابل اداره کردن نبوده و محرک‌های اقتصادی اثر انگیزش پیشین خود را نخواهد داشت. براین اساس بقاء و موفقیت سازمانهای امروزی در گرو بهره‌وری نیروی انسانی آنهاست. به بیان دیگر، چالش جدید مدیران، هنر مدیریت آنهاست. هم‌سوئی اهداف فردی و اهداف سازمانی و بهبود مستمر عملکرد از جمله عواملی است که می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر نمی‌توان از نیروی انسانی انتظار عملکرد عالی داشت، در حالیکه نیازهای اجتماعی و امنیتی او را برآورده نساخت. وجود نظامی که بتواند به این خواسته‌ها پاسخ داده و امکانات رشد و ترقی افراد را فراهم آورد، یک ضرورت به شمار می‌آید. لازمه تحقق این امر وجود سیستم‌های اداری و منابع انسانی اثربخش میباشد که بعنوان سیستم‌های پشتیبانی کننده در سازمانها انجام وظیفه نمایند. فلسفه بهبود مستمر حفظ انعطاف پذیری سازمان در مواجهه با تغییرات است و پیش فرض آن این است که "بهبود امری دائمی است و می‌تواند هر لحظه اتفاق بیفتد" اما همچنانکه پیترو دراکر نیز بدان معتقد است "چیزی را که نتوان اندازه‌گیری کرد، نمی‌توان آن را مدیریت نمود" لذا یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب می‌تواند چنین نقشی را در سازمان ایفا نماید. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از مهمترین نظامات منابع انسانی است که کارکردها و پیامدهای آن سیرسیستم‌های منابع انسانی و بسیاری از تصمیمات پرسنلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. وجود یک نظام ارزیابی کارآمد و اثربخش می‌تواند در شناسایی استعدادها و توانمندیهای بالقوه افراد نقش بسزایی داشته باشد. از سوی دیگر نظام ارزیابی عملکرد مناسب می‌تواند حس اعتماد و اطمینان کارکنان را از درستی تصمیمات پرسنلی افزایش داده و باعث انگیزه‌های کاری گردد. در سازمانی همچون شرکت ملی نفت ایران با حدود ۵۰ هزار کارمند و بعنوان یکی از عمده‌ترین قطب‌های اقتصادی کشور بهره‌وری نیروی کار اثرات بسیاری را نه تنها بر عملکرد سازمان بلکه بر اقتصاد ملی کشور برجای خواهد گذاشت براین اساس، وجود یک نظام ارزیابی عملکرد اثربخش جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری و بهبود مستمر در این سازمان عظیم مؤثر در اقتصاد ملی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان در شرکت ملی نفت ایران... ویژگی‌های مدل ارائه شده: ۱- عدم تمرکز و انعطاف پذیری در انتخاب روش‌های ارزیابی ۲- عدم اتکاء زیاد به قضاوت‌های ذهنی سرپرستان و اتکاء بیشتر به شاخص‌ها و معیارهای عینی قابل سنجش با توجه به رویکرد فرایندگرا- نتیجه محور ۳- عینیت بخشیدن به شاخص‌های ارزیابی با تفکیک حوزه‌های عملکردی و نیز سطوح وظایف در ستاد و حوزه‌های اجرایی و عملیاتی. با توجه به اینکه پژوهش انجام شده در چهارچوب سوالات پژوهش و محدود به بررسی رویکرد و روش‌های مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران بعنوان اصلی اثرگذار در نظام ارزیابی عملکرد بوده و به سایر عوامل با اثرات کمتر پرداخته است لذا الزامات اجرای مدل پیشنهادی در سه سرفصل زیر مطرح و پیشنهاد گردیده است.

الف- بستر مناسب برای کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی. ب- عوامل دیگری که باید در تعامل با نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی قرار گیرد. ج- سیستم‌ها و عواملی که نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی مشروط به آن است. مطرح و پیشنهاد گردیده است.

الف؟ کارآمدی نظام ارزیابی عملکردی پیشنهادی چه بستری نیاز دارد؟ مهمترین عوامل بستر ساز نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی به قرار زیر است: الف- ۱- ایجاد واحد مستقل و پاسخگو برای برنامه‌ریزی و اجرای هماهنگی ارزیابی عملکرد. انسجام و هماهنگی میان واحدهائی که به نوعی با نظام ارزیابی عملکرد کارکنان مرتبط می‌باشند. از یک رو پیامدهای آن به واحدهائی نظیر امور اداری، امور کارکنان و برنامه‌ریزی نیروی انسانی مربوط می‌شود و از سوی دیگر صدور بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی برعهده واحد تدوین مقررات و روشهای ادارات بدون اینکه هماهنگی لازم میان برنامه‌ریزی و اجرا وجود داشته باشد. لذا لزوم وجود یک واحد مستقل کارشناسی به منظور انجام هماهنگی در زمینه فراهم نمودن دستورالعمل‌های اجرایی روشن و کامل، آموزش و اطلاع‌رسانی به مدیران و کارکنان و نیز نظارت بر اجرای فرآیند ارزیابی و رسیدگی به شکایات بعنوان بستر مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. الف- ۲- لزوم مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابی یافته‌های حاصل از

آسیب شناسی نظام ارزیابی فعلی شرکت ملی نفت ایران بر این نکته تأکید دارد که شرایط و زمینه های لازم جهت اجرای اثربخش نظام ارزیابی مؤثر فراهم نیست. به عبارت دیگر اثربخشی کم نظام ارزیابی بیش از آنکه به ابعاد و اجزای آن مربوط باشد به نحوه اجراء و شرایط آن مرتبط است. اظهارات کارکنان در آسیب شناسی انجام شده توسط شرکت ملی نفت ایران نشان می دهد که علیرغم باور به ضرورت وجود یک نظام ارزیابی عملکرد اثربخش به سیستم موجود اعتماد زیادی ندارند، مهمتر آنکه آگاهی آنها در مورد ویژگی ها و عملکرد این نظام محدود است. در مقابل مدیران باور چندان به نقش و اهمیت ارزیابی در مجموعه خود ندارند شاید به همین دلیل برای ارائه بازخورد به کارکنان خود اهمیت زیادی قائل نبوده و نتایج ارزیابی معمولاً "محرمانه تلقی می شود، صحبت کردن با کارکنان در مورد هدفها و انتظارات عملکردی نیز اگرچه جزء اجزای مهم یک نظام ارزیابی اثربخش به شمار می آید در سیستم فعلی جایگاه تعریف شده ای ندارد. لذا به عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت نظام ارزیابی جدید مشارکت دادن کارکنان در فرآیند ارزیابی و انجام مصاحبه در ابتدا و پایان دوره اهمیت فراوان داشته باید بستر سازی شود. الف-۳- آموزش و آگاه سازی مدیران در مورد ضرورت و اجرای نظام ارزیابی جدید. اغلب مدیران و سرپرستان اعتقاد دارند که آگاهی و مهارت لازم را در مورد روش های ارزیابی را دارا می باشند در صورتیکه در بررسی انجام شده خود اذعان داشته اند که شاخص های ارزیابی بصورت مکتوب و قابل اندازه گیری عینی نبوده و تعریف روشنی از استانداردهای عملکردی وجود ندارد. از سوی دیگر تأثیر تعصبات شخصی و خطاهای انسانی را در ارزیابی ها بالا می دانند لذا آموزش و اطلاع رسانی مدیران نه تنها در زمینه باورسازی و ایجاد فرهنگ ارزیابی بلکه در مورد روش ها و فنون ارزیابی ضروری به نظر می رسد. ب- نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی با چه عوامل دیگری باید در تعامل باشد؟ نظام ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت چنانچه بخواهد یک نظام ارزیابی عملکرد مؤثر باشد باید بتواند با عوامل دیگری همچون موارد زیر در تعامل سازنده باشد. ب-۱- همسوئی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان با تحولات و اصلاحات در نظام اداری شرکت ملی نفت ایران-۲- تعامل با سیستم های جانشینی و ارشدیت مشاغل در شرکت ملی نفت ایران در جهت کمک به استقرار شایسته سالاریب-۳- تعامل با نظام آموزشی خاص شرکت ملی نفت ایران و تقویت ارتباط نظام ارزیابی با نظام آموزش و بهسازی کارکنان شرکت ملی نفت ایران-۴- لزوم جداسازی پاداش های مترتب بر نتایج ارزیابی از نظام پرداخت کارکنان-۵- برقراری ارتباط مناسب میان نتایج ارزیابی و تنبیهات کارکنان (اختیارات مطرح در قانون رسیدگی به تخلفات کارکنان) ج- نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی مشروط به چه عواملی است؟ نظام نوین ارزیابی عملکرد شرکت ملی نفت براساس مدل ارائه شده باید مشروط به شروط زیر باشد: ج-۱- تدوین نظام ارزیابی عملکرد در کنار ایجاد سیستم مدیریت عملکرد این نظام باید براساس نظام ارزیابی EBO بتواند در کنار نظام مدیریت عملکرد شرکت قابل توجه باشد به نحوی که اهداف سازمانی واحدی و فردی تبیین و بصورت مداوم اندازه گیری گردد. ج-۲- تبیین اهداف روشن و دقیق برای نظام ارزیابی تحقق اهداف چندگانه ممکن است با تضاد و تعارض همراه گردد در نظام ارزیابی فعلی شرکت ملی نفت ایران نتایج ارزیابی برای دستیابی به اهداف پرورشی طراحی شده است که در عمل برای مقاصد ارزیابانه بکار گرفته می شود. هدف ارزیابی تعیین کننده شاخص ها و روش های مورد استفاده است اولین گام اساسی در جهت استقرار یک نظام مطلوب ارزیابی تعیین دقیق هدف برای آن است. ج-۳- لزوم طراحی ابزار سنجش قوی، روش ها و فرم های مناسب برای ارزیابی عملکرد در این خصوص باید اقدامات مناسب صورت پذیرفته که بدلیل محدودیت ها در این پژوهش امکان بررسی و ارائه پیشنهادات عینی و عملی امکان پذیر نبوده است. ج-۴- بهره گیری از منابع متعدد (چندگانه) در ارزیابی کارکنان منظور از منابع متعدد مورد نیاز نظام ارزیابی جدید که باید مورد توجه قرار گیرد موارد زیر می باشد :- مشارکت کارکنان در ارزیابی مدیران- مشارکت ارباب رجوع در ارزیابی کارکنان- مشارکت همکاران در ارزیابی- استفاده از خودارزیابی در فرآیند ارزیابی است تمامی موارد فوق در طراحی دستورالعمل ها و فرم های مربوط به نظام نوین ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران بعنوان

یک شرط ضروری باید بصورت عینی و عملی مورد توجه قرار گیرد. ج- ۵- افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابی یکی دیگر از شروط لازمه عمل برای نظام ارزیابی عملکرد جدید افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابی است که در موارد زیر تبلور پیدا می کند. - مشارکت مؤثر کارکنان و تعیین ملاک ها و استانداردهای عملکردی و رفتاری - بهبود سازوکارهای مربوط به بازخورد متقابل ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان - ایجاد و تقویت کمیته های بررسی اعتراضات کارکنان نسبت به فرآیند و نتایج ارزیابی - ۶- شرایط و ویژگی های ارزیابی کنندگان: به لحاظ اهمیت و حساسیت امر ارزیابی کارکنان ضروری است ارزیابی کنندگان دارای شرایط و ویژگی های زیر باشند: - عدالت و انصاف را در ارزیابی کارکنان رعایت کنند - از صداقت و شهامت لازم در ارزیابی دیگران برخوردار باشند - امکان و فرصت مشاهده تلاش، نحوه انجام وظایف و رفتار و نتایج کارکنان را داشته باشند - در ارتباط کاری با کارکنان باشند و انگیزه لازم را برای ارزشیابی کار آنان داشته باشند - دانش و مهارت لازم برای سنجش معیارهای ارزیابی داشته باشند. منابع: - خاکی، غلامرضا، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، تهران دانشگاه وزارت فرهنگ و آموزش عالی، انتشارات درایت ۱۳۷۸- دسلر گری، ۱۹۴۲ مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی - میر سپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر ۱۳۸۱- ارائه مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران، مدیریت امور اداری شرکت ملی نفت ایران ۱۳۸۳ - مفاهیم و

راهبردهای توانمندسازی کارکنان، ناهید نادری، دکتر سعید رجائی پور، عبدالرسول جمشیدیان، مجله تدبیر شماره ۷۸۶

Wendell-French and Robert W Hull man, - Management by ives : The Twam Approach, -

(California Management Review ۱۳ (Spring ۱۹۷۵) سید علی صدرالسادات

Summary of the Research

In order to achieve the goals of the organizations, managements are seeking means and procedures to create appropriate atmospheres to guarantee the increase of the effectiveness. One of the most important approaches of this kind is employee performance evaluation systems, to study their behaviors, capabilities and their developments, to meet organizational ives. In studying performance appraisal systems in organizations and institutions, it is concluded that concerned managements have tried to select and utilize the performance appraisal systems, on the basis of their needs and the visions and experiences of management science scholars. Further studies reveal that in setting up main performance evaluation considerations, selecting especial and appropriate approaches, in addition to classical and traditional approaches, such as evaluation sources, evaluation cycle periods, levels, coverage and So on, are required in implementing an effective performance evaluation systems. In this basis and to select and design an effective model, suitable to National Iranian Oil Co. characteristics, the following sequence of processes are recommended as a process and result oriented employee performance evaluation system. On the basis of research questions, out of different evaluation method and enquiring the views and comments of performance evaluation scholars, the Process/Result Oriented Evaluation Approach was approved. In

second phase ,and out of ۱۴ highly recognized performance appraisal Methods ,and enquiring from sample population of evaluation based on management by ive, graphic rating scales, critical incident technique ,work standards. And Direct Index Approach, an effective and appropriate evaluation system has been assigned to National Iranian Oil Co. Studying and reviewing job grouping of National Iranian Oil Co, the above recognized approaches has been considered in every duties field , and on the basis of different characteristics and features of each duties field ,a combination of techniques has been considered for employee of that field. In a complementary effort, and considering specific duty differences in headquarter (staff) and line sectors in each duties field ,the selected appraisal methods were studied. Finally the following model, on the basis of Process/Result Oriented conceptual frame work , the performance evaluation technique were assigned to duties fields of National/Iranian Oil Co, in different Levels and operations. (Line and staff) In total, the offered performance appraisal model , and on the basis of National Iranian Oil Co . characteristics ,has the following specialties :۱- Decentralization and flexibility in selecting evaluation systems۲- Not much dependence on mental judgment of supervisors and depending more on visual, tangible , and measurable elements and rates۳- Justification and recognition of performance evaluation rates in different fields and operational levels. In the final section of the research . The execution requirements of the model .are proposed under following three headings :A- Proper platform for the effectiveness of proposed performance appraisal system B- Other factors to be considered in implementing proposed performance evaluation system C- Provisions, conditions and system required in implementing the proposed performance evaluation system. Considering the research limitation, the complementary processes to enrich the proposed performance appraisal system, has been specified for interested researcher in future, academic or professional purposes

بررسی پذیرش اجتماعی سهمیه بندی بنزین

و عوامل مؤثر بر آنسید امیر طالبیان- مسعود گلچین- عبدالله عمرانی مجد
چکیده: در تیرماه سال ۱۳۸۶، طرحی به نام سهمیه بندی بنزین در جهت کاهش مشکل توزیع و مصرف بنزین کشور به اجرا در آمد که اثرات و بازتاب های زیادی داشته است . از آنجا که هر گونه تغییر در سیستم توزیع انرژی و سوخت در زندگی مردم اثری مستقیم دارد و از طرفی هم هر گونه برخورد و عکس العمل مردم در مواجهه با این طرح بر میزان موفقیت و برآوردن انتظارات از آن تأثیرگذار خواهد بود، این مطالعه با تکیه بر جنبه اجتماعی آن میزان پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین را مورد بررسی قرار داده است. این تحقیق، کمی و پیمایشی و ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات آن، پرسشنامه مصاحبه ای بوده است. جمعیت آماری

تحقیق، همه کسانی است که با وسائل نقلیه شخصی و عمومی بنزین سوز و دوگانه سوز اعم از سواری، وانت و موتور سیکلت، در سطح شهر تهران تردد می‌کنند و حجم نمونه آن ۳۵۳ نفر بوده است. شیوه نمونه‌گیری تلفیقی از نمونه‌گیری خوشه‌ای و سهمیه‌ای بوده است. نتایج آن بدین صورت بوده که طرح سهمیه بندی از سوی ۵/۲۹ درصد از پاسخگویان کم و خیلی کم پذیرفته شده و در میان ۵/۴۴ درصد پاسخگویان در حد متوسط و همچنین از طرف ۱/۲۵ درصد پاسخگویان نیز بطور زیاد و خیلی زیاد مورد پذیرش واقع گردیده است. بطوریکه نمره پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین برابر ۷/۴۹ از ۱۰۰ بدست آمد. همچنین متغیرهای نفوذ اجتماعی از طریق متابعت، ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی، متغیرهای نگرش نسبت به طرح، کنترل رفتار ادراکی، نفوذ اجتماعی از طریق درونی سازی، انتظارات دیگران و انتظار فایده از طرح بر پذیرش اجتماعی طرح تأثیر مستقیم داشتند که در مجموع مدل تحقیق توانست ۶۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید. بطور کلی در این تحقیق طرح سهمیه بندی بنزین با رویکردی اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. واژگان کلیدی: بنزین، طرح سهمیه بندی بنزین، پذیرش اجتماعی، وسائل نقلیه بنزین سوز و دوگانه سوز، تهران ۱. مقدمهها توجه به اهمیت بخش حمل و نقل به عنوان یکی از بخشهای عمده مصرف انرژی کشور، مدیریت مصرف سوخت از اهمیت ویژه‌ای در مدیریت مصرف انرژی برخوردار است، در این میان بنزین به عنوان سوخت غالب خودروهای تولیدی، با توجه به تولید روز افزون خودرو در جهان، یک کالای استراتژیک محسوب می‌گردد. در ایران نیز همواره تأمین بنزین مصرفی کشور یکی از مسائل مهم کشور بوده است. در سالهای اخیر نیز سناریوهای زیادی در مورد نحوه قیمت گذاری و سیستم توزیع سوخت و بخصوص بنزین در کشور مطرح بوده و مورد بررسی قرار گرفت که از آن میان می‌توان به افزایش تدریجی قیمت آن، حذف یارانه پرداختی سوخت و آزاد سازی قیمت آن، سهمیه بندی بنزین و ... اشاره نمود. طرح سهمیه بندی بنزین و استفاده از کارت هوشمند سوخت مدتها در نهادهای مختلف کشور مطرح و مورد بررسی بود، بطوریکه در حین مذاکرات تدوین قانون بودجه سال ۱۳۸۳ در مجلس که در آخرین روزهای سال ۱۳۸۲ از تصویب مجلس ششم گذشت، اولین بار در متن پیشنهادات مطرحه نمایندگان محترم در صحن علنی بحث کنترل عرضه و مصرف بنزین به وسیله کارت هوشمند سوخت مطرح و به تصویب رسید و در متن قانون بودجه ۱۳۸۳ آمد (آقای، ۱۳۸۶). تا اینکه سرانجام طرح سهمیه بندی بنزین با نظر و تصمیم دولت و مجلس محترم شورای اسلامی کشور با آماده شدن زیر ساختها و شرایط مورد نظر از جمله صدور کارت سوخت برای صاحبان وسائل نقلیه و نیز تجهیز پمپهای بنزین به دستگاه های کارت خوان و افزایش جایگاه های گاز، در ساعت بیست و چهار روز پنجم تیر ماه سال ۱۳۸۶ به اجرا درآمد. ۲. طرح مسئلهبر اساس آمارهای منتشره مصرف سرانه بنزین برای هر ایرانی در سال ۱۳۸۲ برابر با ۳۱۰ لیتر در سال معادل ۸/۰ لیتر در روز بوده است که این رقم در سال ۱۳۸۵ به ۳۸۶ لیتر معادل ۰۶/۱ لیتر در روز رسیده است، یعنی رشدی بالغ بر ۵/۲۴ درصد در یک دوره سه ساله داشته است. (شریفی درآباد، ۱۳۸۶: ۳۷) طبق آمار سال ۱۳۸۵ روزانه بطور متوسط ۷۴ میلیون لیتر بنزین در کشور مصرف شده که با توجه به ظرفیت تولید بنزین پالایشگاه های کشور، حدود ۴۰ درصد آن از طریق واردات با صرف هزینه هنگفت ارزی تأمین شده است. همچنین به علت پایین بودن قیمت انرژی در کشورمان، دولت هر سال مبالغ سنگینی را صرف یارانه انرژی و بویژه سوخت می‌کند. در سال ۱۳۸۵ مبلغ یارانه پرداختی برای بنزین، ۱۵ میلیارد دلار بود که ۶ میلیارد دلار آن هزینه یارانه پرداختی جهت واردات بنزین و ۹ میلیارد دلار آن نیز برای مصرف داخلی ۷۴ میلیون لیتر در روز بود. (شریفی درآباد، ۱۳۸۶: ۴۱) در این شرایط بر طبق آمار ترازنامه انرژی سهم دهک دهم درآمدی از یارانه بنزین ۷/۳۲ درصد و سهم دهک اول ۳/۱ درصد است و از آنجا که روی هم بالغ بر ۵۰٪ از کل یارانه بنزین نصیب دهک های نهم و دهم می‌گردد دهکهای بالای درآمدی سهم بسیار بیشتری از یارانه بنزین دارند. از طرفی هم با نگاهی به روند مصرف انرژی و شاخصهای بهره‌وری مصرف انرژی مانند شدت انرژی و مصرف سرانه انرژی می‌توان به این نتیجه رسید که سیاستهای صرفه جویی انرژی در ایران موفقیتی در حد انتظار نداشته است. (حاجی میرزایی و نادریان، ۱۳۸۵: ۲۴) علاوه بر این مسائل،

موضوعاتی چون قاچاق بنزین، ترافیک، آلودگی هوا، موجب گردید تا طرح سهمیه بندی بنزین با هدف برطرف کردن و یا کاهش مشکل توزیع و مصرف بنزین کشور به اجرا گذاشته شود. با توجه به اینکه اجرای طرحی به این وسعت اثرات و بازتاب های زیادی می تواند بر جای نهد، اکنون که دو سال از اجرای آن می گذرد این سوال وجود مطرح می شود که این طرح تا چه توانسته اهدافی را که برای آن متصور بوده است را برآورده سازد؟ آیا این طرح کماکان می تواند پاسخگوی مسأله توزیع بنزین کشور باشد؟ اگرچه مسائل پیرامون این طرح در نگاه اول بیشتر جنبه اقتصادی دارد ولی وجود ارتباط تنگاتنگ میان سیستم حمل و نقل و عوامل انسانی و همچنین ارتباط مستقیم مردم با طرح سهمیه بندی موجب می شود هر گونه تغییر در سیستم توزیع انرژی و سوخت در زندگی مردم اثری مستقیم داشته باشد بطوریکه هرگونه برخورد و عکس العمل افراد جامعه در مواجهه با این طرح بر میزان موفقیت و برآوردن انتظارات از آن تأثیرگذار خواهد بود. امروزه در مباحث ارزیابی تأثیرات اجتماعی علاوه بر شاخصهای بنیادی و کلیدی همچون دسترسی به مؤلفه پذیرش در طرح ها و پروژه هایی که با مردم سر و کار دارند، توجه زیادی می شود. بنابراین از آنجا که طرح سهمیه بندی بنزین ارتباطی مستقیم با مردم دارد، میزان پذیرش اجتماعی این طرح و همراهی مردم با آن است، نقش بسزایی در میزان موفقیت طرح دارد. پذیرش اجتماعی به زبان ساده عبارت است از میزان تصدیق یک پدیده یا رویداد در جامعه که برانسون آن را چنین تعریف می کند " روشهای به هم پیوسته ابراز رضایت عمومی که به وسیله آن قضاوتها به کمک الگوهای قابل شناسایی و سیاسی قشرهای مختلف شهروندان بسط داده می شود " حال سوالی که مطرح می شود آن است که میزان پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی چقدر است؟ و چه عواملی بر آن اثرگذارند؟^۳. اهمیت و ضرورت تحقیق شرایط فعلی با اجرای طرح سهمیه بندی، اگرچه چارچوبی برای میزان مصرف بنزین صاحبان وسایل نقلیه تعیین شده است، اما از سهم عوامل انسانی و اجتماعی مؤثر بر رفتار مصرفی کاسته نشده است، زیرا بنزین، کالایی استراتژیک محسوب می شود و همه لایه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... از آن متأثرند و هرگونه تغییر در قیمت و یا شیوه توزیع آن بر همه سطوح جامعه تأثیرگذار خواهد بود. امروزه با رشد و توسعه علوم اجتماعی و لزوم تعامل مناسب بین علوم مختلف و تغییر پارادایم تک بعدی توسعه به سوی برقراری توسعه پایدار در جوامع، همه جوانب اقتصادی، محیطی و اجتماعی طرح ها و پروژه ها می بایست مد نظر قرار گیرد بطوریکه در رویکردهای نوین توسعه ای نظیر تئوری توسعه پایدار بر نقش مردم در پایداری و کارایی طرحها و پروژه های توسعه ای تأکید شده است. در واقع نیاز به تحلیل مناسب اجتماعی برای پروژه های توسعه ای از طبیعت خود فرآیند توسعه اقتصادی سرچشمه می گیرد، فرآیندهای اقتصادی در یک خلاء روی نمی دهد بلکه همواره در یک پس زمینه اجتماعی جای می گیرند که جهت و شکل و نتایج آنها را مورد تأثیر قرار می دهد. (Cernea & Kudat, 1997, p.7) امروزه همانطور که در ادبیات ارزیابی تأثیرات اجتماعی نیز مطرح است علاوه بر شاخصهای بنیادی و کلیدی همچون دسترسی ضرورت توجه به شاخص پذیرش نیز در طرح ها و پروژه هایی که با مردم سر و کار دارند، کاملاً احساس می شود. در مورد طرح سهمیه بندی بنزین نیز با شناخت بهتر مصرف کنندگان و آگاهی از نگرش و رفتار آنان در زمینه مصرف بنزین و میزان و قابلیت پذیرش اجتماعی طرح هایی این چنینی و با شناسایی عواملی که در این امر مؤثرند، می توان امید زیادی به موفقیت راهکارهای بکار گرفته شده داشت و حتی می توان از آن جهت برنامه ریزی آینده نیز بهره لازم را برد. بنابراین با توجه به توضیحات ارائه شده در تحقیق حاضر، با تکیه بر عوامل اجتماعی - جنبه ای که علیرغم اهمیت زیاد آن چندان به آن پرداخته نشده است - سعی شده مدلی جهت پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین طراحی گردد تا ضمن اینکه میزان پذیرش اجتماعی طرح توسط افراد مشخص شود، عواملی که بر آن مؤثرند نیز شناسایی شده و سهم هر یک از عوامل تعیین گردد. بدین ترتیب طراحی مدل تحقیق حاضر رویکردی جدید است که نتایج حاصل از آن ضمن آنکه می تواند اطلاعات مفیدی در مورد طرح سهمیه بندی بنزین ارائه دهد، می تواند الگو و راهنمایی برای موضوعاتی با شرایطی مشابه این تحقیق باشد. ۴. اهداف تحقیق با توجه به توضیحات ارائه شده، اهداف تحقیق حاضر به شرح ذیل می باشند: (۱) بررسی میزان پذیرش

اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین (۲). شناخت عوامل مؤثر بر پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی و تعیین سهم هر یک از عوامل ۵. پیشینه و ادبیات موضوع در زمینه مصرف انرژی مطالعات و تحقیقات زیادی با رویکرد فنی و اقتصادی انجام شده است ولی توجه کافی به عوامل اجتماعی مؤثر بر آن نیز نشده است. در مورد طرح سهمیه بندی بنزین نیز عمده تحلیل‌ها نتیجه تحقیق و پیمایش علمی نیست و بیشتر با رویکرد اقتصادی به این موضوع پرداخته شده است. در مورد مفهوم پذیرش اجتماعی نیز می‌توان اظهار داشت این مفهوم در ایران مفهومی جدید محسوب می‌گردد، در تحقیقات خارجی نیز اگرچه به مفهوم پذیرش اجتماعی توجه شده ولی بیشتر بر مفهوم پذیرش تکنولوژی تکیه دارد و کمتر جنبه اجتماعی آن لحاظ شده است. با توجه شرایط خاص موضوع تحقیق، در این پژوهش سعی بر آن شده است تا با استفاده از نظریه‌ها و مدل‌هایی که ناظر بر رفتار، نگرش و پذیرش تکنولوژی بوده‌اند و همچنین با بهره گرفتن از مطالعات پیشین مرتبط، مدلی تلفیقی طراحی شود تا بتواند پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین را بهتر تبیین نماید. در این پژوهش با توجه به ادبیات نظری و پیشینه تجربی، پذیرش اجتماعی در دو بعد در نظر گرفته شده است: ۱. برداشت ذهنی پذیرش که قصد و نیت افراد را از پذیرش طرح شامل می‌شود ۲. بخش عینی آن که بیشتر ناظر بر جنبه رفتاری پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین است مبنای تئوریک مدل تحقیق، نظریه رفتار برنامه ریزی شده آیزن و فیشن باین قرار داده شده است و مطابق مدل هو و چاو، هر سه عامل تأثیرگذار بر پذیرش (فردی، تکنولوژیک و اجرایی) مورد توجه قرار گرفته است. برای طراحی این مدل علاوه بر موارد ذکر شده از نظریه نفوذ اجتماعی کلمن، نظریه گافمن، نظریه یادگیری اجتماعی جولین روتر، نظر لاک وود در مورد عوامل مؤثر بر کنش و واکنش، رویکرد سیستمی تحلیل رفتار مصرف کننده، مدل پذیرش تکنولوژی و همچنین از مباحث جامعه‌شناسی تکنولوژی بهره گرفته شده است. ۷. فرضیه‌های تحقیق ۷-۱: فرضیه‌های اصلی: بر اساس مدل و چارچوب نظری تحقیق، فرضیه‌های اصلی تحقیق به شرح ذیل زیر می‌باشند: ۸. روش شناسی تحقیق این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روشی نیز تحقیقی کمی و پیمایشی محسوب می‌گردد که ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات آن، پرسشنامه مصاحبه‌ای بوده است. در این مطالعه واحد مشاهده فرد و واحد تحلیل شهروندان تهران هستند و جمعیت آماری تحقیق، همه کسانی بوده که با وسایل نقلیه شخصی و عمومی بنزین سوز و دوگانه سوز اعم از سواری، وانت و موتور سیکلت، در سطح شهر تهران تردد می‌کنند. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۳ نفر تعیین گردید. شیوه نمونه‌گیری که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت تلفیقی از نمونه‌گیری خوشه‌ای و سهمیه‌ای بوده است، بدین صورت که بطور تصادفی ۷ منطقه از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران به عنوان مناطق مورد نمونه‌گیری در نظر گرفته می‌شوند و بعد از تعیین سهم هر منطقه با استفاده از آمار جذب سفر مناطق منتخب، با توجه به اینکه نمونه‌های این تحقیق شامل راننده‌های خودروهای شخصی، موتور سیکلت، وانت مسافری، تاکسی، آژانس، مسافربر شخصی می‌شود با توجه به سهم هر یک از این وسایل نقلیه در سفرهای روزانه شهر تهران، سهم هر یک در تعداد نمونه‌های مشخص شده در مناطق تعیین گردید و نمونه‌ها بطور تصادفی در پارکینگ‌های عمومی، پمپ بنزین‌ها، ایستگاه‌های تاکسی، آژانس‌ها و اماکن عمومی انتخاب شدند. آمار جذب سفر و سهم هر یک از مناطق در جدول (۱) نشان داده شده است. ۸-۱. تعریف و چارچوب اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق ۸-۱-۱. متغیر وابسته: پذیرش اجتماعی تعریف نظری: پذیرش اجتماعی، میزان تصدیق یک پدیده یا رویداد در جامعه است. برانسون، پذیرش اجتماعی را چنین تعریف می‌کند "روش‌های به هم پیوسته ابراز رضایت عمومی که به وسیله آن قضاوتها به کمک الگوهای قابل شناسایی و سیاسی قشرهای مختلف شهروندان بسط داده می‌شود" (عسکری، ۱۳۸۵: ۴). تعریف عملیاتی: مطابق تعریف، در این تحقیق میزان پذیرش اجتماعی، میزان رضایت افراد از طرح سهمیه بندی بنزین و میزان تصدیق آن است که این تصدیق و رضایت می‌تواند ذهنی و رفتاری باشد. بنابراین برای اندازه‌گیری این مفهوم می‌بایست پذیرش ذهنی افراد نسبت به طرح و همینطور بعد رفتاری آن که در واقع رفتاری است که فرد در ارتباط با طرح انجام می‌دهد را مورد بررسی قرار داد. ذهنی: این بعد به پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین در ذهن فرد اشاره دارد و

می توان آنرا با استفاده از یک طیف لیکرت و در نظر گرفتن مواردی نظیر اعتقاد به لزوم محدودیت برای کنترل مصرف بنزین، اعتقاد به لغو طرح سهمیه بندی و مناسب دانستن طرح سهمیه بندی بنزین برای کشور و همینطور میزان رضایت از اطلاع رسانی و نحوه اجرای طرح و ... آنرا مورد سنجش قرار داد. رفتاری: رفتاری که فرد در ارتباط با طرح سهمیه بندی بنزین انجام می دهد که می توان با توجه مواردی نظیر: چگونگی تأمین بنزین مازاد، عدم خرید و یا فروش بنزین مازاد، عدم استفاده از کارت سوخت دیگران، استفاده مناسب از سهمیه بنزین، عدم دستکاری کارت سوخت در صورت توانایی و .. آنرا سنجید. ۸-۱-۲. متغیرهای مستقل: ۱-۲-۱-۸. نگرش نسبت به طرح: تعریف نظری: گوردون آلپورت معتقد است، «نگرش عبارتست از یک نوع آمادگی فکری و اعصابی (احساسی) که بوسیله تجربه سازماندهی می شود و بر روی عکس العمل های انسان نسبت به کلیه پدیده ها و وضعیت هایی که با او سروکار دارند، تأثیری جهت دهنده یا پویا می گذارد.» (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۵) تعریف عملیاتی: برای اندازه گیری این متغیر از طیف برش قطبین استفاده می شود که در آنها مواردی نظیر سودند یا غیر سودند بودن طرح، مثبت یا منفی بودن طرح، مفید و مضر بودن طرح و خوب یا بد بودن طرح و ... با مشخص نمودن جایگاه نظر فرد در بین زوجهای ذکر شده، مورد ارزیابی قرار می گیرد. ۸-۲-۱-۲. ارزیابی شرایط تسهیلی سازمانی تعریف نظری: ارزیابی افراد از میزان حمایتی که ساختار سازمانی یا فنی مرتبط، از استفاده آنها از تکنولوژی یا طرح می کند. چه از نظر مدیریتی و چه از نظر امکانات و تدارکات مرتبط با آن. از جمله توسعه حمل و نقل عمومی و تعداد جایگاه های گاز و روند صدور و دریافت کارت سوخت، هماهنگی مجریان طرح با سایر سازمانهای مرتبط و ... (Pervan & Schaper, ۲۰۰۴; Venkatesh et al, ۲۰۰۳) تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر، مواردی نظیر: نحوه دریافت کارت سوخت، جایگاه های گاز، کارکرد دستگاه های کارت خوان، روند صدور کارت سوخت، حمل و نقل عمومی، نحوه دوگانه سوز کردن خودروها و هماهنگی سازمانهای مربوطه مورد نظر قرار گرفته است. ۸-۲-۱-۳. نفوذ اجتماعی: تعریف نظری: درجه و میزانی است که فرد ارزیابی می کند که دیگران مهم باور دارند که فرد باید رفتار مورد نظر را انجام دهد. که تأثیر آن در رفتار در خلال متابعت، هویت سازی و درونی سازی است (Venkatesh & Davis, ۲۰۰۰). متابعت: زمانی است که یک فرد رفتار تحمیل شده را می پذیرد نه به علت باورهایش، بلکه به جهت انتظار پاداش و یا اجتناب از تنبیه. هویت سازی: زمانی است که نفوذ را می پذیرد به علت اینکه می خواهد بوسیله آن با برقراری رابطه با دیگران برای خود هویت بسازد. درونی سازی: زمانی است که فرد نفوذ را می پذیرد به علت اینکه موضوع مرتبط با رفتار چه از نظر ذهنی و چه عملی ذاتاً مطلوب فرد و مطابق ارزشها و باورهایش است (Kelman, ۱۹۵۸: p ۵۳). تعریف عملیاتی: متابعت: این متغیر توسط میزانی که فرد تنها بخاطر اجباری بودن طرح (تحمیل شده توسط دولت) از آن استفاده می کند و شرایط و قوانین آن را به جهت اجتناب از تنبیه رعایت می کند سنجیده شده است. هویت سازی: در این قسمت از احساس سربلندی و همچنین صحبت با دیگران راجع به طرح و نیز حس تملک نسبت به طرح پرسیده شده است. درونی سازی: جهت سنجش آن از اهمیت طرح برای فرد و نیز استفاده فرد از طرح بخاطر ارزشهای جامعه و همچنین بخاطر تطابق ارزشهای فرد و جامعه و ... پرسیده شده است. شایان ذکر است بر اساس نتایج تحلیل عاملی پیش آزمون در تحقیق حاضر، هویت سازی و درونی سازی با یکدیگر ادغام شدند. ۸-۲-۱-۴. کنترل رفتار ادراکی تعریف نظری: ادراکات افراد از تواناییهایشان جهت انجام یک رفتار (Francis & et al, ۲۰۰۴: ۹). تعریف عملیاتی: برای سنجش این مفهوم از دو شاخص توانایی شخصی در انجام رفتار و قابلیت کنترل فرد استفاده می شود شاخص توانایی شخصی در انجام رفتار با سادگی یا سختی صرفه جویی در مصرف بنزین برای فرد و کنار آمدن با مشکلات طرح، مورد سنجش قرار می گیرد و شاخص قابلیت کنترل با نگران بودن از تمام شدن سهمیه بنزین و همچنین جا گذاشتن و یا گم کردن کارت سوخت سنجیده می شود. ۸-۱-۲-۵. ارزیابی فایده: تعریف نظری: درجه ای که شخص معتقد است که استفاده از این سیستم ویژه برایش سودمند است (Venkatesh et al, ۲۰۰۳: ۴۲۸, Davis ۱۹۸۹, ۳۲۰). تعریف عملیاتی: از فرد در مورد آثار مثبت و همینطور منفی که طرح

سهیمه بندی بنزین برای او و کشور داشته است پرسیده می شود مانند اینکه تا چه حد بر شغلش اثر گذار بوده است، تا چه حد طرح سهیمه بندی بر کاهش آلودگی هوا، ترافیک، کاهش مصرف بنزین کشور و... تأثیر گذار بوده است و همچنین طرح سهیمه بندی تا چه حد موجب تورم و یا شکل گیری انحرافات اجتماعی از قبیل دزدی بنزین و کارت سوخت و ... شده است. ۸-۱-۲-۶. انتظار فایده: تعریف نظری: انتظار فایده یعنی اینکه فرد تا چه اندازه از موضوع مورد نظر انتظار فایده و سودمندی دارد (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۸). تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر میزان انتظار سودمندی که فرد از طرح سهیمه بندی در مواردی چون کاهش ترافیک، آلودگی هوا، کاهش مصرف سوخت، اثر مثبت بر زندگی فرد دارد، مورد پرسش قرار می گیرد. ۸-۱-۲-۷. انتظار دیگران تعریف نظری: انتظاری که افراد یا گروههایی که در واقع نقش یک مرجع کنترل کننده و هدایت کننده رفتار را دارند از انجام رفتاری خاص توسط فرد. در واقع انتظار آنکه یک رفتار خاص توسط دیگران مهم چگونه ارزیابی می شود (رفیع پور، ۱۳۷۲: ۱۱). تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر، میزان تأثیر انتظاراتی که دیگران مهم از او در ارتباط با طرح سهیمه بندی و یا مصرف بنزین فرد دارند، در ۳ مورد مورد سنجش قرار گرفته است: استفاده درست از سهیمه بنزین، صرفه جویی در مصرف بنزین، استفاده از حمل و نقل عمومی ۸-۱-۲-۸. نگرش به طرحهای دولتی تعریف نظری: تعریف نگرش در قسمت نگرش نسبت به طرح سهیمه بندی ارائه شده است. تعریف عملیاتی: برای اندازه گیری نگرش مردم به طرحهای دولتی، ۴ مورد در نظر گرفتن رفاه مردم در طرح های دولتی، اعتماد به طرح های دولتی، برنامه ریزی مناسب برای طرح ها و موفقیت طرح های دولتی مورد سنجش قرار گرفته شده است. ۸-۲-۲. بررسی روایی و پایایی سنجه های تحقیق در این پژوهش برای تعیین روایی (اعتبار) اندازه گیری متغیرها از روش اعتبار صوری یعنی میزان توافق متخصصان یک امر در رابطه با یک شاخص یا معیار استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق به چند نفر از اساتید و پژوهشگران صاحب نظر ارائه شد و نظرات آنها در رابطه با تصحیح و تغییرات لازم، در پرسشنامه نهایی اعمال گردید. همچنین از طریق پیش آزمون تعداد ۳۲ نفر قبل از توزیع و تدوین نهایی پرسشنامه بمنظور بررسی سؤالات پرسشنامه و میزان سنجش مفاهیم مورد نظر در تحقیق از طریق گویه های مربوطه و همچنین رفع اشکالات احتمالی پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفتند. برای تعیین میزان پایایی سنجه های تحقیق، گویه ها و سوالات مرتبط با مفاهیم مورد نظر در تحقیق با استفاده از داده های پیش آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج به صورت زیر بدست آمد. جدول (۳)، میزان پایایی سنجه های تحقیق ۹. نتایج و یافته ها ۹-۱. توصیف متغیرهای وابسته و مستقل... ۱۰. جمع بندی و نتیجه گیری سبب گستردگی موضوعی چون طرح سهیمه بندی بنزین می بایست سه قطب را در این موضوع دخیل دانست ۱. قطب سیاسی ۲. قطب اقتصادی ۳. قطب فرهنگی - اجتماعی. بطوریکه دولت نماینده قطب سیاسی و نظام قدرت با اجرای طرح سهیمه بندی و اتخاذ تصمیمات و تدابیری جهت اجرای آن است. قطب اقتصادی نیز عامل برانگیزاننده ای که علت اصلی اجرای طرح سهیمه بندی به آن بر می گردد، بطوریکه چگونگی تأمین سوخت و بویژه بنزین به عنوان کالایی اساسی که در سالهای اخیر گریبانگیر اقتصاد کشور بوده است. همچنین قطب فرهنگی - اجتماعی به منزله بستری است که رویدادهای مربوطه در این بستر اتفاق می افتند و هرگونه رفتار و یا کنشهایی که در این بستر صورت می گیرد ارتباط مستقیم با سرنوشت طرح سهیمه بندی بنزین خواهد داشت. بازیگران اصلی این بستر، به عنوان استفاده کنندگان این طرح انسانهایی هستند که بدون در نظر گرفتن آنها و رفتارهایشان، هیچ تحلیلی در مورد مسائل طرح سهیمه بندی بنزین از قدرت تبیینی بالایی برخوردار نخواهد بود. بدین ترتیب در مطالعه حاضر سعی شد عواملی که موجب بروز رفتارهای افراد در قبال طرح سهیمه بندی بنزین می شوند، تحلیل و تبیین شوند تا ضمن تحلیل وضع موجود رویدادهای آینده را نیز در مورد این طرح و طرحهای مشابه پیش بینی نمود بطوریکه با توجه به پیوستگی قطب های ذکر شده نتایج این مطالعه بتواند چراغ راه قطب های سیاسی و اقتصادی کشور در مورد این موضوع باشد. طبق رهیافتی که " بر ساخته شدن اجتماعی تکنولوژی (SCOT)" نام دارد، طرح سهیمه بندی بنزین نیز با توجه به تغییر الگوی رفتاری، از حالت انفعالی به سمت رفتاری مداخله گر، پذیرش اجتماعی

طرح سهمیه بندی بنزین و نحوه درک و رفتار افراد در مورد این طرح، لازمه موفقیت آن خواهد بود که بر اساس یافته های تحقیق حاضر این میزان برابر ۷/۴۹ از ۱۰۰ با انحراف معیار ۴۳/۱۵ بدست آمد. بطوریکه می توان اظهار داشت، پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین از سوی مردم تهران در حد متوسط رو به پایین قرار دارد. اگرچه این برای طرحی که به نوعی محدودیت برای مردم ایجاد کرده نمی تواند کارنامه چندان ضعیفی باشد ولی وقتی این را در مقیاس وسیع تری همچون کشور در نظر بگیریم آنگاه متوجه می شویم که چه خیل زیادی از افراد این طرح را نپذیرفتند و یا در حد کمی پذیرفتند بطوریکه بخشی از مشکلاتی که هم اکنون کشور در ارتباط با این طرح با آن مواجه است می تواند ناشی از همین باشد در حالیکه می توان با در نظر گرفتن مواردی که در قسمت عوامل مؤثر بر پذیرش طرح مورد بحث قرار گرفته است، با ارتقای سطح پذیرش اجتماعی طرح در جامعه، تا حدی موجب کاهش و یا پیشگیری از برخی مشکلات پیش روی طرح گردید. نتایج مطالعه حاضر در شناسایی و سهم هر یک از عوامل مؤثر بر میزان پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین در تبیین آن نشان داده که متغیرهای نفوذ اجتماعی از طریق متابعت، ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی، نگرش نسبت به طرح، کنترل رفتار ادراکی، نفوذ اجتماعی از طریق درونی سازی، انتظارات دیگران و انتظار فایده از طرح بر میزان پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین در تبیین آن نشان داده که متغیرهای نفوذ اجتماعی از طریق متابعت که رابطه معکوس و منفی با پذیرش اجتماعی طرح داشته، بقیه موارد رابطه ای مثبت با آن داشته اند. در اینجا با توجه به ماهیت اجرایی طرح سهمیه بندی بنزین دولت را می توان به عنوان عامل بیرونی در نظر گرفت که با اجباری کردن طرح سعی بر اعمال نفوذ بر کنش افراد و چگونگی تأمین بنزین آنها دارد. که این اجبار در استفاده از طرح با توجه به نتایج تحلیل رگرسیونی مؤثرترین عامل در تبیین پذیرش طرح شناخته شده است. در واقع دولت علیرغم آنکه با اجباری کردن استفاده از طرح سهمیه بندی بنزین، در پی ثبات در حوزه مصرف بنزین کشور بوده است ولی این اجبار که به کمک اقتدار دولت در عرصه تولید و توزیع بنزین اعمال شد، به علت برداشت و درک متفاوت از اهداف طرح ها و برنامه ها از سوی مجریان طرح سهمیه بندی بنزین و مردمی که برنامه برای آنان طرح ریزی و اجرا شده، تأثیری مثبت بر پذیرش طرح از سوی افراد نداشته است. همچنین با توجه نظریه هو و چاو در مورد پذیرش تکنولوژی، مشخصه های سازمانی و اجرایی طرح سهمیه بندی بنزین که تحت عنوان متغیر ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی در مدل در نظر گرفته شده بود، به عنوان دومین عامل مؤثر بر پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین شناسایی شده که اثری مثبت داشته است بطوریکه هرچه ارزیابی افراد از آن شرایط تسهیلی سازمانی مطلوب تر باشد، پذیرش طرح نیز بالاتر خواهد بود. به عبارت دیگر می توان با لحاظ کردن یک سری موارد و ارتقای سطح تسهیلات مربوط به طرح تا اندازه زیادی موجب ارتقای سطح پذیرش طرحی مانند سهمیه بندی بنزین، از طرف مردم و جامعه، شد. همچنین متغیرهای دیگری که به شواهد تجربی بر پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین اثر گذار بوده اند نوع نگرش نسبت به طرح و همچنین کنترل رفتار ادراکی، نفوذ اجتماعی از طریق درونی سازی، انتظارات دیگران و همچنین انتظار فایده از طرح بوده است. بنابراین با تغییر نگرش افراد نسبت به طرح می توان میزان پذیرش آن را از سوی افراد ارتقا داد و از آنجائیکه نگرش به طرح خود از سه متغیر ارزیابی فایده، انتظار فایده و نگرش به طرح های دولتی اثر می پذیرد، می بایست با مورد توجه قرار دادن این متغیرها و ارتقای آنها موجب نگرش مثبت تر افراد نسبت به طرح گردید. همچنین با توجه به نتایج هرچه استفاده از طرح و کنار آمدن با آن از سوی افراد راحت تر ارزیابی شود و موجب نگرانی کمتری باشد میزان پذیرش طرح بالاتر خواهد بود. بنابراین لازم است با اطلاع رسانی های به موقع و مناسب سطح نگرانی افراد را کاهش یابد. نفوذ اجتماعی از طریق درونی سازی متغیر دیگری است که بر متغیر وابسته این مطالعه تأثیر مستقیم دارد. از آنجا که دسته ای از عوامل به عنوان عوامل درونی وجود دارند که کنشگر را از درون جهت می دهند، چنانکه نتایج تجربی هم گویای آن است، مکانیسم ها و فرآیندهای اجتماعی (شامل فرآیند جامعه پذیری) توسط درونی سازی ارزشها و هنجارهای مرتبط با مصرف بنزین و طرح سهمیه بندی با ارتقای همنوایی فرد با جامعه، شرایطی را فراهم می کنند که موجب کاهش نیازمندی

به نیروی اجرایی برای الزام و انجام و رعایت ضوابط طرح سهمیه بندی می شوند. در مورد انتظارات دیگران به عنوان متغیر تأثیرگذار بر پذیرش اجتماعی، با تکیه بر نظریه یادگیری اجتماعی می توان گفت اگر از رفتاری انتظار مثبت وجود داشته باشد، آنگاه مردم علاقه بیشتری نسبت به آن رفتار و انجام دادن آن از خود نشان می دهند. همچنین انتظار فایده از طرح، کمترین تأثیرگذاری را بر متغیر وابسته تحقیق در بین متغیرهایی که اثر مستقیمشان شان معنی دار بوده، داشته است. این متغیر که از مدل رفتار برنامه ریزی شده وام گرفته شده است مبین آن است که هر چه افراد انتظار فایده بیشتری از طرح داشته باشند، طرح سهمیه بندی را بیشتر مورد پذیرش قرار می دهند. همچنین با توجه به نتیجه تحلیل مسیر این متغیر بطور غیر مستقیم نیز با اثرگذاری بر متغیر نگرش به طرح بر میزان پذیرش طرح تأثیر می گذارد. بنابراین با توجه به نتایج مطالعه و سطح پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین، می توان اظهار داشت با برنامه ریزی و اجرای دقیق و ارائه تسهیلات مطلوب تر در کنار طرح های این چنینی و برطرف کردن مشکلات اجرایی آن، ظرفیت اجرا و پذیرش اجتماعی طرحهای مشابه در ایران تا حدودی وجود دارد. ۱۱. پیشنهادات: در این بخش با استفاده از نتایج پژوهش پیشنهاداتی کاربردی در خصوص پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی و کاهش مشکلات اجتماعی ناشی از اجرا و لغو آن ارائه می گردد. ۱. یکی از مشکلات صاحبان خودرو که عینیت زیادی در سطح شهر تهران دارد و رفع آن تا اندازه زیادی می تواند بر آرام شدن جو روانی در این خصوص مؤثر باشد، مشکل کمبود جایگاه های گاز و بنزین است. که با در نظر گرفتن روند افزایشی خودروهای دوگانه سوز در ناوگان حمل و نقل شهر تهران و شماره گذاری روزانه ۳۵۰۰ خودرو و موتور سیکلت در تهران، می بایست افزایش جایگاه های گاز و بنزین در اولویت های اجرایی سازمانهای ذیربط قرار گیرد. ۲. با توجه به اهمیت انتظارات دیگران و ارتقای سطح حساسیت جامعه بخصوص در میان خانواده ها، برنامه های آگاه سازی و اطلاع رسانی در غالب تبلیغات های تلویزیونی، کارگاه های آموزشی برای خانواده ها و برگزاری برنامه های فوق برنامه در مدارس در موضوعاتی چون روشهای صرفه جویی در مصرف سوخت، فرهنگ استفاده از حمل و نقل عمومی و... می توانند تا حد زیادی در این راستا مفید واقع شوند. ۳. با توجه به عدم رضایت افراد از کمیت حمل و نقل عمومی در تهران و همچنین از آنجا که دسترسی آسانتر به وسیله نقلیه شخصی، کم بودن و شلوغی حمل و نقل عمومی از دلایل اصلی استفاده از وسیله نقلیه شخصی بجای عمومی از نتایج بدست آمده بوده است، گسترش سیستم حمل و نقل عمومی در شهر تهران می بایست در اولویت برنامه ها قرار گیرد. ۴. می بایست با ارتقای هم ذات پنداری با منافع جمعی در ارتباط با طرح سهمیه بندی ضمن کمرنگ تر شدن نقش اجبار و متابعت در استفاده از طرح، موجبات پذیرش بیشتر آن در جامعه فراهم گردد. بطوریکه می توان با زمینه سازی برای ارتقای روحیه و اخلاق شهروندی و همچنین اعمال سیاستهایی تشویقی نظیر تقدیر از افرادی که مصرف بهینه داشته و سعی می کنند رفتاری در چارچوب ضوابط طرح داشته باشند و یا... افراد را به رعایت ضوابط طرح ترغیب نمود به گونه ای که از جنبه اجبار آن کاسته و جنبه انگیزشی و داوطلبانه آن بیشتر شود. ۵. انتظار افراد از فایده های طرح سهمیه بندی می بایست بالا رود. این نکته می تواند برای اجرای طرح های مشابه جدید نیز کاربرد داشته باشد. از کاربردهای دیگر آگاه سازی، ارتقای سطح درک افراد از توانایی شان در ارتباط با طرح (کنترل رفتار ادراکی) می باشد که این امر نیز به پذیرش بیشتر طرح می انجامد. ۶. با توجه به ارزیابی ضعیف افراد از نحوه دوگانه سوز کردن خودروها، در بخش ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی، لازم است تا ضمن سازگار کردن بیشتر موتور خودرو با گاز مورد استفاده و کاهش مدت انتظار افراد را برای گاز سوز کردن خودروهایی که در هنگام تولید، گاز سوز نشده اند، نظارت دقیقی بر مراکز و نمایندگی هایی که خودروها را دوگانه سوز می کنند، صورت گیرد تا مردم اعتماد بیشتری به خودروهای دوگانه سوز داشته باشند. ۷. با توجه به اینکه نگرش به طرح های دولتی چندان مثبت نمی باشد، می بایست با ارتقای سطح اعتماد مردم به دولت و طرح های اجرایی آن این نگرش و ذهنیت را به تدریج و در دراز مدت تغییر داد. منابع: آقایی تبریزی، محمد، ۱۳۸۶، واقعیت های ناگفته درباره سهمیه بندی و وضعیت بنزین؟ حاجی میرزایی، سید محمدعلی، نادریان، محمد امین، ۱۳۸۵، آسیب شناسی

برنامه های صرفه جویی در مصرف انرژی در ایران، نشریه بررسیهای اقتصاد انرژی شماره ۶، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی؟ دواس، دی. ای، ۱۳۸۳، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ ناییبی، تهران، نشر نی؟ رفیع پور، فرامرزی، سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی. وزارت جهادسازندگی. ۱۳۷۲؟ شریفی درآباد، مهدی، ۱۳۸۶، بررسی وضعیت مصرف بنزین در ایران و راهکارهایی برای بهبود مصرف آن، بررسی های اقتصاد انرژی، شماره ۱۰، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی؟. عسکری، محسن، ۱۳۸۵، پذیرش اجتماعی شاخصی فراگیر در مسائل ترافیکی و حمل و نقل، هفتمین همایش مهندسی حمل و نقل و ترافیک ایران

Cernea Michael M, Kudat Ayse, (۱۹۹۷) Social Assessments for Better Development, Case? Studies in Russia and Central Asia.? Davis, F. D. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology," MIS Quarterly (۱۳:۳), ۱۹۸۹, pp. ۳۱۹-۳۳۹.? Francis, Jillian, Martin P Eccles, and etl, (۲۰۰۴), CONSTRUCTING QUESTIONNAIRES BASED ON THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR, Centre for Health Services Research, University of Newcastle.? Kelman, Herbert C, ۱۹۵۸, Compliance , identification and internalization tree process of attitude change. Conflict resolution , volume II , number I? Schaper, Louise, Pervan, Graham, A Model of Information and Communication Technology Acceptance and Utilisation by Occupational Therapists, Decision Support in an Uncertain and Complex World: The IFIP TC۸/WG۸.۳ International Conference ۲۰۰۴.? Venkatesh , Viswanath , Morris , Michael , Davis , Gordon , Davis , Fred, USER ACCEPTANCE OF INFORMATION TECHNOLOGY: TOWARD A UNIFIED VIEW , MIS Quarterly Vol. ۲۷ No. ۳, pp. ۴۲۵-۴۷۸/September ۲۰۰۳? Venkatesh, V. & Davis, F. D. ۲۰۰۰, "A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: four longitudinal field studies", Management Science, vol. ۴۶, no. ۲, pp. ۱۸۶-۲۰۴.

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۴ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

مدیریت استراتژیک در مصرف آب شرب

با مطالعه موردی شهر قم عبدالهادی مطهری - مدیر دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب بدون درآمد شرکت آبفای قم: چکیده: انتقال آب از سرشاخه های دز، بهبود و توسعه زیرساختهای شهری و تحولات آتی دیگر منطقه، موجب رشد فزاینده جمعیت و به تبع آن افزایش نیاز آبی در کلان شهر قم خواهد شد. با تفکر استراتژیک در شرایط محدود آبی این شهر، راهبرد مدیریت توانمند عرضه و تقاضای آب شرب اجتناب ناپذیر است. استراتژی نهادینه کردن مدیریت مصرف برای شهروندان قمی، انتخابی راهبردی برای استفاده پایدار از آب خواهد بود. در این مقاله رویکردهای چهارگانه مدیریت مصرف آب؛ شامل (۱) اجتماعی- فرهنگی، (۲) فنی- مهندسی (۳) اقتصادی- تعرفه ای و (۴) قانونی - آئین نامه ای تشریح شده و در ادامه به معرفی استراتژی راهگشا خواهیم پرداخت این استراتژی باید در سطوح مختلف شهروندی، به صورت یکپارچه، جامع، فراگیر و پویا جهت اصلاح الگوی مصرف به کار گرفته شود. در غیر این صورت، به علت برتری تقاضای انتظاری آب نسبت به منابع آبی آن در ۲۰ سال آینده، محدودیت جدی در برابر

توسعه همه جانبه این شهر وجود خواهد داشت. کلمات کلیدی: آب شرب، قم، نیاز آبی، رویکردهای اصلاحی، استراتژی راهگشا.

۱- مقدمه آب در بخشهای مختلف شرب، کشاورزی و صنعت به مصرف می‌رسد. درصد مصرف آب در این بخشها به ترتیب به میزان ۶،۹۲ و ۲ درصد برای کشورمان می‌باشد. اگرچه آب آشامیدنی، سهم کمتری از مصارف عمده آب را داراست، اما شکی نیست که اولین و مهمترین بخش در تامین آب است، زیرا که کیفیت و آسیب پذیری منابع از نقطه نظر آلودگی، حائز اهمیت زیادی است. لذا در این مقاله، مدیریت مصرف آب شرب مد نظر قرار گرفته است. آب و رقابت جهت سیطره بر منابع محدود آن، یکی از مهمترین حوزه های چالش برانگیز هزاره سوم خواهد بود. رشد جمعیت، توسعه صنعتی و اجتماعی و تغییرات آب و هوایی هر یک از سویی، منابع محدود آب سالم را تحت فشار قرار داده اند. اگر چه آب سالم در طول تاریخ بشر هرگز کالای کم ارزشی نبوده، اما تصور خطرناک فراوان انگاری آب، موجب گردیده است که بسیاری از مردم جهان بر اثر مدیریت غیر صحیح در تولید و مصرف به مرزهای تنش آب برسند. بویژه در منطقه خشک خاورمیانه؛ رشد جمعیت، تغییرات اقلیمی و کاهش شدید سرانه منابع آب در دسترس می تواند در صورت عدم مدیریت صحیح، زمینه ساز چالشهای بین المللی جدی گردیده و صلح، ثبات و توسعه پایدار منطقه را با آسیبهای جدی مواجه سازد. بحران آب زودتر از اغلب کشورهای جهان دامنگیر کشور خشک ایران شده است. کم آبی چند ساله اخیر اگر چه در نگاه بسیاری امری گذرا تلقی می شود، ولی در حقیقت می توان آنرا پیش قراول بحران گسترده آب دانست که در صورت عدم برنامه ریزی منسجم، لطمات جبران ناپذیری را بر پیکره آسیب پذیر اقتصاد کشور وارد خواهد ساخت. کشور ما به دلیل دارا بودن اقلیمی نیمه بیابانی در وضعیت خشک به سر می برد و پراکندگی و نوسان قابل ملاحظه بارش در کشور مزید بر علت شده تا اغلب اوقات با کمبود آب در کشور مواجه باشیم. میانگین بارش جهانی ۸۰۰ میلیمتر بارندگی در سال است. اما کشور ما تنها ۲۵۲.۲ میلیمتر میانگین سالانه بارندگی دارد و این رقم کمتر از یک سوم بارش های جهانی است. مقدار بارش سالانه در ایران با ناهماهنگی مکانی فراوانی همراه است به طوری که فقط ۱٪ از مساحت ایران بارشی بیش از ۱۰۰۰ میلیمتر را داراست و این در حالیست که ۲۸٪ از سطح کشور، بارش سالیانه کمتر از ۱۰۰ میلیمتر دارد. از ۴۱۵ میلیارد متر مکعب بارش سالیانه در ایران، حدود ۷۰٪ آن تبخیر می شود. با ورود سالیانه دوازده میلیارد متر مکعب آب ورودی از مرزها به داخل کشور، کل منابع آبی تجدید پذیر ایران به ۱۳۵ میلیارد متر مکعب می رسد. علاوه بر محدودیت مقدار منابع آب، هزینه های تولید آب و محدودیتهای ملی و اعتباری نیز توسعه بیشتر منابع آب را با مشکل و محدودیت مواجه کرده است. [۳] در حال حاضر سرانه آب در دسترس هر فرد ایرانی حدود ۱۷۸۰ متر مکعب در سال است و ایران در مرز تنش آبی واقع شده است. [۱] اگرچه نقش کلیدی در فرآیند توسعه در مقوله آب در کشور بر کسی پوشیده نیست، ولی عمده اقدامات صورت گرفته در جهت پاسخگویی به نیازهای آبی ایران از طریق مدیریت تولید و تامین آب بوده و کمتر به طرف دیگر این برابری که همانا مدیریت مصرف صحیح آب است، توجه می‌شود. این در حالیست که در برنامه های مدیریت جامع آب، مدیریت مصرف نقش اساسی خود را به عنوان یک راه حل موازی و گاه جایگزین برای پاسخگویی به نیازهای آبی نشان داده اند. به منظور مقابله با چالشهای ناشی از محدودیت منابع آب در مسیر توسعه اقتصادی و اجتماعی، مدیریت استراتژیک مصرف آب راه حلی جهت جلوگیری از به بن بست رسیدن این توسعه، در افق بلند مدت خواهد بود. این مقاله ابتدا به معرفی مدیریت استراتژیک مصرف آب و سپس به ارائه رویکردهای موثر مدیریت مصرف در بخشهای چهارگانه فنی، اجتماعی، اقتصادی و قانونی پرداخته و در ادامه به بررسی و مطالعه شهر قم از این منظر می پردازد. و به این نتیجه دست می‌یابد که عدم به کار گیری این رویکردها به صورت یک استراتژی راهگشا (یکپارچه، جامع، فراگیر و پویا) در مدیریت مصرف آب قم - به علت برتری تقاضای انتظاری آب نسبت به منابع آبی ۲۰ ساله - بحرانهای جدی در مقوله کم آبی برای این کلان شهر در پی خواهد داشت. ۲- مدیریت استراتژیک مصرف آب مدیرت را فرایندی برای حل مسایل مربوط به تامین هدفهای مشترک به نحو مطلوب از طریق استفاده موثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک

محیط در حال تغییر تعریف کرده اند. [۲] مدیریت استراتژیک عبارت است از برنامه‌ای هماهنگ، جامع و پیوسته که تواناییها و منابع را با محیط ارتباط می‌دهد. مدیریت راهبردی به عنوان هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیماتی است که ما را قادر می‌سازد به هدفهای بلندمدت خود دست یابیم به عبارتی دیگر فرایند اتخاذ تصمیماتی که به توفیق، ادامه حیات یا مرگ منجر می‌شود. استراتژی می‌تواند به عنوان فرایند تعیین اهداف بنیادی بلندمدت، اتخاذ شیوه کار و تخصیص منابع لازم برای تحقق این اهداف، تعریف شود. برای کارآمد شدن مدیریت استراتژیک باید از ابزار ساده و مهمی به نام تفکر استراتژیک بهره برد. تفکر استراتژیک، استفاده از چارچوبهای ذهنی مختلف برای بررسی و تحلیل و در نهایت تصمیم‌گیری موقعیتهای استراتژیک می‌باشد. با این تفکر، می‌توان به صورت منطقی و نظام یافته در برنامه ریزی استراتژیک به مدل دلخواه دست یافت. مدلی که گهگاه می‌تواند منجر به بهبودهای شگرف شود. [۴] مدیریت منابع آب در سطح کلان به فرایندی از برنامه ریزی، ساماندهی، هدایت و کنترل جهت ایجاد توازن بین نیازهای مربوط به آب و هزینه‌های مربوطه اطلاق می‌گردد. در زیر مجموعه مدیریت منابع آب دو مفهوم دیگر با عناوین مدیریت عرضه (تامین) و مدیریت تقاضا (مصرف) مطرح است. مدیریت تامین را مجموعه فعالیتهایی جهت شناسایی، توسعه و استخراج آب از منابع جدید به شیوه اقتصادی و مهندسی گویند. مدیریت تقاضا به فرایندی جهت شناسایی شیوه‌های مصرف و ابزارهای موجود برای ارتقاء سطوح و الگوهای مصرف آب اطلاق می‌گردد. [۶] شکل (۱) حوزه‌های مدیریت عرضه و تقاضا را در سیستمهای آب نشان می‌دهد. با توجه به محدودیتهای موجود در منابع آب امروزه از مدیریت ترکیبی تولید و مصرف استفاده می‌گردد. مدیریت ترکیبی (توامان) دو سیاست متفاوت و یک هدف واحد است. در این رویکرد با آب باید به عنوان یک کالای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برخورد شود. و همچنین مدیریت منابع آب باید در چارچوبی یکپارچه، در هر دو سو، شامل مدیریت تولید آب و مدیریت مصرف آب تحلیل شود. [۳] در تلفیق تعاریف ارائه شده برای مدیریت مصرف آب، مدیریت استراتژیک مصرف آب گزینه‌ای است که در این مقاله پیشنهاد شده است. یعنی با استفاده از تفکر استراتژیک در مدیریت منابع آب، راهبرد مورد نیاز در مدیریت مصرف اتخاذ گردد. مدیریت استراتژیک مصرف یعنی ایجاد توازن بین (ذخایر موجود و توان تولید آینده آب) با (میزان نیاز مقادیر مصرف در زمان حال و آینده) و با ویژگیهای بلندمدت، شرایط محدود و داشتن نقشی حیاتی. این ایجاد توازن با مقابله همیشگی بین تولید و مصرف رصد خواهد شد. و به کمک رویکردهای اصلاحی مصرف و ابزارهای لازم جهت ارتقای سطح مصرف به الگوی مصرف امکان پذیر می‌باشد. نکته مهم درارایه این نگرش مدیریتی، نهادینه شدن فرهنگ مدیریت مصرف به صورت پایدار است. زیرا استراتژی اتخاذ شده از منظری فراگیر مطرح است. مدیریت استراتژیک مصرف آب، مستلزم تخصیص منابع و صرف وقت زیاد است و اثرات عمده‌ای بر پیشرفت منطقه در بلندمدت خواهد داشت. این راهبردها، آینده‌نگر و در تقابل با تغییرات محیط اتخاذ می‌گردد. برنامه‌های مدیریت مصرف می‌تواند به عنوان یک تکنولوژی تکمیلی یا جانشین در جهت پاسخگویی به نیازهای آبی، قابل بررسی باشد. این برنامه باید به عنوان بخشی از یک استراتژی بلندمدت برای تدارک آب شرب سالم و پایدار اجرا گردد. ۱-۲- اهداف مدیریت مصرف آب اهداف استراتژیک در مدیریت مصرف آب از جنبه‌های گوناگونی قابل بحث و گفتگوست. هدف استراتژیک، هدف بلندمدت (۱۰ تا ۲۰ ساله) و بلند پروازانه‌ای است که بر شالوده منابع اصلی (منابع آبی و سرمایه‌ای) کنونی استوار می‌شود. تبیین این هدف به منطقه امکان می‌دهد که فعالیتهای مدیریتی خود را حول آن متمرکز سازد و سرمایه‌گذاریهایی لازم برای طرحهای مدیریت مصرف را انتخاب، و آنها را در فعالیتهای عملیاتی خود به کار گیرد. به طور کلی این اهداف در سطوح راهبردی، راهکاری و عملیاتی به صورت زیر می‌تواند باشد:

- مقابله با رشد مصرف بی‌رویه و اطمینان از وجود همیشگی منابع آب سالم و در دسترس
- رفع موانع در توسعه‌های اقتصادی و اجتماعی
- افزایش آمادگی در مقابل خشکسالی وسایر شرایط بحرانی
- منتفی کردن و کوچک کردن و یا به تاخیر انداختن نیازهای توسعه‌ای دسترسی به منابع جدید و سیستمهای آب و فاضلاب
- کاهش برداشت از

منابع و تعدیل در اثرات متقابل کمی/کیفی چرخه آب • کاهش اثرات منفی زیست محیطی • کاهش هزینه های نگهداری، بهبود و توسعه تاسیسات آبی • کاهش مصرف انرژی و افزایش عمر مفید تاسیسات ۲-۲- مفاهیم مدیریت مصرف آب جهت دستیابی به اهداف تعیین شده و اتخاذ راهبردهای مشخص و فراگیر شناخت مفاهیم مدیریت مصرف آب ضروری است. این مفاهیم شامل موارد زیر است • عوامل موثر در تقاضای آب • آنالیز سرانه کل • اجزای مصارف خانگی • الگوی مصرف عوامل موثر در تقاضای آب سه عامل اصلی شرایط اقلیمی و آب و هوایی، جمعیت و قیمت آب می‌باشد. این عوامل به طور کلی میزان تقاضای آب را در یک منطقه مشخص می‌کند؛ عوامل دیگری نظیر فشار شبکه آبرسانی، کیفیت آب، وجود کنتور اندازه گیری، دسترسی به شبکه های جمع آوری فاضلاب، سهولت تامین آب، سطح درآمد مصرف کننده، سطح بهداشت و فرهنگ مردم، نوع مسکن، و صنعتی یا غیر صنعتی بودن شهر را هم می‌توان به آنها اضافه کرد. جدول شماره (۱) تخمین برخی عوامل موثر بر میزان مصرف آب را نمایش می‌دهد. جدول (۱): تخمین برخی عوامل فرعی موثر بر میزان مصرف آب عوامل اثر برحسب درصد فشار در شبکه ± 15 کیفیت آب ± 5 نبودن کنتور $20 +$ الی $100 +$ نبودن شبکه جمع آوری فاضلاب $15 -$ قیمت $20 \pm$ اجزای سرانه کل آب عبارتند از: مصارف خانگی، عمومی، تجاری و صنعتی، فضای سبز و هدررفت واقعی آب. مهم ترین نوع مصرف در سرانه کل، مربوط به مصارف خانگی است. اجزای مصرف خانگی عبارتند از: حمام، ظرفشویی، توال، روشویی، لباسشویی و سایر مصارف. نتایج مطالعات تعیین میزان اجزای مصرف آب خانگی در تهران در سال ۱۳۸۵ در جدول (۲) ارائه شده است. جدول (۲): اجزای مصرف آب خانگی شهر تهران [۲] شرح میزان مصرف (لیتر) درصد از کل ماشین لباسشویی ۱۷ ۶ شیر ظرفشویی ۷۷ ۲۸ شیر روشویی ۲۲ ۸ توال فرنگی و ایرانی ۵۰ ۱۸ حمام ۸۳ ۳۰ روشویی حمام ۱۷ ۶ سایر ۱۰ ۴ میزان مصرف یک نفر در روز ۲۷۶ لیتر طبق نتایج مطالعات میدانی در شهر مقدس مشهد، بیشترین مصرف آب در ابتدا مربوط به فعالیتهای شستشوی ظروف و لباس سپس استحمام است، بقیه فعالیتها در رتبه های بعدی قرار گرفته اند. [۱۱] که نتایج این مطالعات با جدول شماره (۲) در تهران مطابقت دارد. از مشاهده این مطالعات و با یک تفکر استراتژیک در مدیریت مصرف آب خانگی به این نتیجه می‌رسیم که کاهش مصرف در بخش شستشوی ظروف و حمام از اهمیت بیشتری نسبت به شیرهای روشویی دارد. که گاهی اوقات با استفاده از تجهیزات کم مصرف، سرمایه گذاری های اولیه در استفاده از سرشیرهای روشویی و حتی شیرآلات الکترونیکی گران قیمت آغاز می‌شود. و این یک راهبرد نا مطلوب خواهد بود. جداول الگوی مصرف جهت تعدیل مصارف خانگی توسط مراجع مختلف در جدول شماره (۳) ارائه شده است؛ که می‌تواند یک راهنمای کلی برای مصرف کنندگان باشد. البته این ارقام با توجه به عوامل موثر در مصرف می‌تواند برای شهرهای مختلف کشور متفاوت باشد. جدول (۳): الگوهای پیشنهادی مصرف آب خانگی [۲ و ۶] ردیف نوع مصرف مقدار (لیتر به ازای هر نفر در شبانه روز) الگوی مصوب هیئت شرایط خشکسالی WHO پیشنهاد ۱ آشامیدن ۵ ۵ ۲۵ پخت و پز ۱۰ ۵ ۳ استحمام ۵۰ ۴۰ ۴۳۰ لباسشویی ۲۰ ۱۰ ۵۲۰ ظرفشویی و نظافت ۲۵ ۲۰ ۱۵ ۶ دستشویی و توال ۳۰ ۲۰ ۷۸ کولروتویه ۵ ۵ ۸ - متفرقه ۵ - - جمع کل ۱۵۰ ۱۰۵ ۳۸۱ - رویکردهای مدیریت مصرف آب مدیریت مصرف آب دارای ابعاد گسترده ای بوده و یک اقدام کلی و همه جانبه است و صرفاً به یک روش و یا ابزار محدود نمی‌شود بلکه مجموعه‌ای از تکنیکهاست که هر یک از آنها به یکی از ویژگی های خاص مدیریت آب رسیدگی می‌کند. رویکردهای مدیریت مصرف آب شامل دامنه‌ای از تکنیکها و ابزارهایی است که می‌تواند به چهار گروه (۱) اجتماعی- فرهنگی، (۲) فنی- مهندسی، (۳) اقتصادی- تعرفه ای و (۴) قانونی - آئین نامه ای تقسیم بندی شود. به طور کلی مدیریت استراتژیک مصرف به منظور افزایش اثر بخشی و بهره وری بیشتر، در آغاز بر تکنیکهای اجتماعی - فرهنگی تکیه دارد و تکنیکهای قانونی- آئین نامه ای را در اولویت بعدی قرار دارد. در حقیقت استراتژیهای وابسته به رفتار مصرف کنندگان بر راهبردهای وابسته به تکنولوژی برتری

دارد. ۴- رویکرد اجتماعی-فرهنگی مدیریت صرف این رویکرد شامل کلیه روشها، تکنیکها و ابزارهای مورد نیاز برای ارتقاء آگاهی عمومی و تغییر رفتار مصرف کننده به منظور استفاده بهینه و صرفه جویی در مصرف آب و حمایت از طرحهای مورد نظر اطلاق می‌گردد. این تکنیکها با هدف انگیزش و ایجاد نگرش مثبت و هنجارهای مناسب، به کار گرفته می‌شود. این فعالیتها پیش نیاز دیگر فعالیتهای مدیریت مصرف آب است. در اتخاذ این رویکرد توجه به نکات زیر دارای اهمیت است •: کاهش مصرف آب با آموزش و فرهنگ مردم مرتبط است •. کاهش مصرف آب امری مشارکتی است •. در کاهش مصرف آب باید تفاوت گروهها را پذیرفت •. پارادایم حاکم بر نگرش فعلی مردم نیاز به تغییر دارد. رفتارها و نیت مردم نسبت به صرفه جویی در مصرف آب به نگرش و میزان آگاهی آنان نسبت به مسایل مربوط به آب بستگی دارد. از این روست، برای موفقیت آمیز بودن مدیریت مصرف آب، لازم است تا آگاهی ها و نگرشهای مردم اصلاح و ارتقا یابد. از آنجایی که مصرف آب، یک پدیده رفتاری است و چون هیچ پدیده رفتاری مستقل از فرهنگ یک جامعه نیست، از این رو برای جلوگیری از مصرف بی رویه آب، باید رفتارهای نامناسب فرهنگی در جامعه اصلاح گردد. رفتار مصرف کنندگان را با کمک روشهای زیر می‌توان اصلاح کرد •:

استفاده از آموزه های دین اسلام در خصوص اهمیت آب و لزوم صرفه جویی و جلوگیری از اسراف آن • استفاده از آموزش همگانی برای اصلاح الگوی مصرف آب و نهادینه کردن فرهنگ صرفه جویی ۴-۱- صرفه جویی در اسلام و اهمیت آب در قرآن اصولاً نگاه اسلام به مسئله اقتصاد نگاهی در راستای بهره وری مناسب و درست از امکانات و وسایلی است که خداوند در اختیار بشر به طور مستقیم و یا با تولید و کار قرار داده است. از این رو از مردم می خواهد که هر چیزی را درست و به شکل مناسب آن مورد استفاده قرار داده و از اسراف و تبذیر و عدم بهره مندی از آن خودداری ورزند. لذا بنیاد امور در حوزه تولید و توزیع و مصرف آب در بینش و نگرش قرآنی میانه روی است. هرگونه رفتارهای بیرون از این چارچوب از نظر قرآن نه تنها نادرست و نابهنجار بلکه گناه و گناه جرم قانونی تلقی می شود. خداوند در آیاتی چون آیه ۱۴۱ سوره انعام از مردم می خواهد که از اسراف و تبذیر دوری ورزیده و هزینه های خویش را در چارچوب اعتدال قرار دهند. در آیه ۳۱ سوره اعراف از مردم می خواهد که از نعمت های خداوند استفاده کرده و از آن بخورند و بیاشامند ولی اسراف نکنند؛ زیرا اسراف امری ناپسند در نزد خداوند است و اهل اسراف را خداوند دوست نمی دارد. در حقیقت این آیات به معنای صرفه جویی و بهینه سازی مصرف در اقتصاد امروز جهان است. خداوند اعتدال در مصرف و دوری از اسراف و تبذیر را اصلی مهم در هزینه کرد اموال اقتصادی برشمرد و نیز در آیه ۲۶ سوره اسراء و همچنین ۶۷ سوره فرقان بر آن تأکید می ورزد. در اهمیت آب در قرآن کریم همین نکته بس است که کلمه "ماء" به معنای گوناگون آب در ۴۳ سوره شریفه قرآن و حدود ۶۳ بار تکرار شده است. ذکر صفات آب، تشبیهات آب در کلام الهی نیز قسمت دیگری از مباحث آب در قرآن مجید است. اهمیت آب در آموزه های دینی و تشیع نیز تا بدان جاست که حضرت علی (ع) آب را مهریه همسر بزرگوار خود به واسطه مهر و صفا و مظهر کون و مکانی آن قرار داده است. و روایات متعددی از معصومین (ع) در این خصوص وارد شده است [۱] با این تفاسیر، آب و اهمیت صرفه جویی در مصرف آن، ریشه در آموزه های دینی مردم مسلمان ایران دارد و استفاده و تبیین آن توسط علما و مراجع، نقش موثری در رویکرد فرهنگی مدیریت مصرف آب خواهد داشت.

۴-۲- استفاده از آموزش همگانی آموزش همگانی طیف وسیعی از برنامه های فرهنگی و آموزشی است که باید اصلاح رفتار و ارتقاء روشهای مصرف و همچنین اصلاح الگوی مصرف آب را به دنبال داشته باشد. این روشها می‌تواند شامل گنجاندن مباحث مهم مرتبط در کتب درسی مقاطع گوناگون تحصیلی و تالیف کتب تخصصی در دانشگاهها باشد. به کار گیری رسانه های دیداری و شنیداری، تبلیغات محیطی، برنامه های عمومی آموزشی، آموزش به زنان خانه دار و اجرای برنامه ها و جشنواره های مستمر صرفه جویی در مدارس و مهدهای کودک به منظور تشویق نو آموزان به صرفه جویی، استفاده از گروه های خاص و مردمی روشهای دیگر این رویکرد است. همچنین استفاده از کاتالوگهای آموزشی و هشدارهای تبلیغاتی در این خصوص مفید خواهد بود.

نتایج یک تحقیقات میدانی بر روی ۲۷۶ مهدکودک در شهر اصفهان اثرات اقدامات فرهنگی - آموزشی را در راستای اصلاح الگوی مصرف آب در این مهدها، به طور گسترده و به میزان ۴۱ درصد صرفه جویی (۳۲۹۸ متر مکعب از ۸۰۱۱ متر مکعب) نشان می‌دهد. [۲۱] نتایج بررسی دیگری بر روی میزان آگاهی شهروندان در خصوص بهداشت آب در قم نشان می‌دهد، مهمترین منبع کسب اطلاعات شهروندان را در این زمینه رادیو و تلویزیون است. [۲۲] برخی از پیامهای آموزشی مفید جهت مصرف بهینه آب عبارتند از:

- با هر دقیقه دوش گرفتن بین ۲۰ الی ۴۰ لیتر آب مصرف می‌شود. بنابراین بهتر است زمان مورد نیاز برای دوش گرفتن را کاهش دهیم و استفاده از وان نیز ضروری نمی‌باشد.
- می‌توانیم با استفاده از یک لیوان آب، دندان‌های خود را مسواک بزنیم و هنگام مسواک زدن جریان آب را قطع کنیم.
- هنگام وضو گرفتن شیر آب را بدون استفاده باز نگذاریم.
- مواظب خرابی سیفون توالت‌ها باشیم چون در صورت خرابی حدود ۱۵۰ لیتر در شبانه روز آب هدر می‌رود.
- چکه کردن و نشت آب از شیر و لوله‌ها موجب هدر رفتن مقدار زیادی آب در هر ۲۴ ساعت می‌شود. پس همواره شیرها را بررسی کرده و در صورت خرابی در مورد رفع این مشکل و تعویض واشر آن‌ها اقدام نماییم.
- هنگام شستن میوه و سبزی راه خروجی ظرفشویی را ببندیم، و آن را تا نیمه پر از آب کنیم. سپس سبزی و میوه را در آن بخیسانیم و ضد عفونی کنیم و در پایان سبزی‌ها را با دوش مخصوص آب کشی کنیم.
- ماشین لباسشویی را با حداکثر ظرفیت مورد استفاده قرار دهیم، هنگامی از آن استفاده کنیم که لباس به اندازه کافی جمع شده باشد و در نتیجه ماشین با ظرفیت کامل کار کند.
- چند بطری آب آشامیدنی در یخچال بگذاریم تا ناچار نشویم شیر آب را برای خنک شدن باز بگذاریم و مقادیر قابل توجهی آب را هدر دهیم. استفاده از یخ نیز مفید خواهد بود.
- باغچه را تنها در ساعات خنک روز آبیاری کنیم. این کار از رشد گیاهان انگلی جلوگیری کرده و تبخیر آب را به حداقل می‌رساند.
- گذرگاه و پله‌ها را با جارو پاکیزه نگه داریم، اگر این کار با شیلنگ انجام دهیم، مقدار زیادی آب به هدر خواهد رفت.
- برای شستن اتومبیل از چند سطل آب به جای شیلنگ استفاده کنیم.
- کولر آبی را بازدید کنیم و در صورت اتلاف آب شیرهای شناور بادوام و محکم به کار ببریم. و با استفاده از سایه بان بر روی کولرها از تابش مستقیم نور خورشید به آن جلوگیری نماییم.
- معمولاً کودکان بازی با آب را دوست دارند و مقدار زیادی آب را هدر می‌دهند. بنابراین توصیه می‌شود مواظب کودکان خود باشیم.
- در فصل تابستان و بخصوص در گرمترین ساعات روز که مصرف آب بیشترین حد خود را دارد، سعی کنید مصارف غیر ضروری را کاهش دهید تا آب به همه تعلق گیرد و فشار آن کاسته نشود و یا قطع نگردد.
- با استفاده از یک آجر و یا بطری، ظرفیت سیفون و یا فلاش تانک توالت را کاهش دهیم.
- در مواردی که امکان پذیر است از وسایل کاهش دهنده مصرف نظیر شیرهای قطع و وصل، سر شیرهای پودر کننده و شیرهای فشارشکن استفاده نماییم.
- آب را دور نریزید مگر اینکه مطمئن شوید دیگر نمی‌توان آن را مصرف نمود. [۱۹] بر اساس نتایج مطالعات صورت گرفته در مشهد، راهکارهای موثر در بهینه سازی اصلاح الگوی مصرف آب در بخش خانگی به ترتیب اهمیت عبارت از: فرهنگ سازی، تبلیغات و اطلاع رسانی، بهبود و اصلاح وسایل انتقال آب، تشویق و تنبیه مشترکین و افزایش قیمت می‌باشد. [۱۱] نتایج تحقیقات دیگری در کاشان نشان می‌دهد که میزان آگاهی مردم نسبت به ضرورت صرفه جویی در مصرف آب و کارایی روشهای مختلف صرفه جویی بر نگرش آنها به آب و نیز بر رفتار آنها در جهت صرفه جویی آب تأثیر معنی داری دارد. [۱۴] ۵-

رویکرد فنی - مهندسی مدیریت صرف این رویکرد شامل کلیه اقدامات فنی و مهندسی جهت ارتقاء و اصلاح الگوی مصرف آب شرب می‌باشد. به کارگیری تجهیزات کاهنده مصرف و روشهای بهبود لوازم و تاسیسات آب بر و اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی منازل، در این رویکرد مورد تأکید قرار می‌گیرد. ۵- ۱- وسایل کاهنده مصرف بیشتر مصارف آب به کمک وسایل مختلفی مانند شیر آب، سردوشی حمام و سیفون صورت می‌گیرد. بسته به طراحی این وسایل، میزان آب مصرفی برای انجام یک فعالیت خاص، کم یا زیاد می‌شود. یکی از روشهای حفظ و صرفه جویی آب، ترغیب مصرف کنندگان به استفاده از وسایل و

شیرآلاتی است که کم‌مصرف طراحی شده‌اند. از این طریق آب کمتری برای انجام یک کار معین مورد نیاز است، بدون آنکه باعث ناراحتی مصرف‌کننده شود. صرفه‌جویی آب مرتبط با مصارفی است که به شدت جریان وابسته‌اند. سرشیرهای کاهنده مصرف و محدود کننده جریان، که روی شیرهای آشپزخانه و حمام برای ایجاد یک جریان آب محدود و کنترل شده نصب می‌شوند، از جمله این قطعات می‌باشند. این قطعات با مکانیزم مخصوص خود، مثلاً مخلوط کردن هوا با آب، کاهش فشار و پودر کردن آب، مصرف آب را کاهش می‌دهند. از جمله قطعات دیگر که برای کاهش مصرف آب به کار می‌روند، سردوشهای حمام می‌باشند. میزان مصرف آب برای دوش گرفتن از طریق وسایلی کاهش خواهد یافت که دارای دو ویژگی باشند: (۱) شدت جریان محدود (۲) سرعت زیاد و ذرات بسیار ریز مجزا. وسایل مختلفی در دنیا برای کاهش مصرف آب متداول است. متداول‌ترین این ابزار عبارتند از:

- وسایل کاهنده فشار که در داخل شیرهای معمولی و نیز سردوشها نصب می‌شود
- سردوشهای پخش کننده و پودر کننده آب که آب را با هوا مخلوط می‌کنند (هم برای حمام و هم برای شیرهای مصرف معمولی)
- وسایل کاهنده مصرف برای فلاش تانک‌ها؛ مانند دیواره‌های جداکننده
- فلاش تانکهای کم مصرف
- شیرهای ترموستاتی که آب گرم و سرد را بصورت متناسب مخلوط می‌کنند
- شیرها و دوشهای کم مصرف زمان دار
- شیرهای دسته‌دار بجای شیرهای مجزا
- شیرهای الکترونیکی قطع و وصل آب
- فلاش تانک‌های دو مرحله ای
- توالت‌های مخصوص دفع مواد زاید با هوای فشرده و یا ایجاد خلا
- ماشین لباسشویی با کنترل مصرف نسبت به میزان لباس کارخانجات مختلف تولید کننده وسایل کاهنده مصرف، اعداد مختلفی راجع به میزان کاهش مصرف آب، که توسط این قطعات حاصل می‌شود، منتشر کرده‌اند. به هر حال برای رسیدن به کاهش قابل ملاحظه در مصرف آب توسط این وسایل دو نکته مهم زیر را باید در نظر گرفت:
- نگهداری و اطمینان از نصب این وسایل که نیاز به بازرسی دارد
- تعیین ساختار تعرفه ای مناسب برای آب که مکمل اجرای طرح وسایل کاهنده مصرف است. [۷] مزایای استفاده از تجهیزات کاهنده مصرف آب عبارتند از:
- صرفه جویی در مصرف و دست‌یابی به اهداف مدیریت مصرف آب
- کاهش هزینه های آب بهاء برای مصرف کنندگان
- افزایش رضایت مندی مردم بسیاری از مطالعات میدانی بر تاثیر نصب این قطعات بر مولفه های مصرف شامل، مقدار کاهش مصرف رضایت مندی تاکید دارند در نمونه ای از این تحقیقات که در سال ۱۳۸۳ توسط مرکز مطالعات آب و محیط زیست دانشگاه صنعتی شریف در شهر کاشان انجام شد، با نصب سرشیرها و سردوشهای کاهنده مصرف، کاهش ۲۲ درصدی در مصرف آب مشترکین مورد آزمایش حاصل شد و براساس تحلیلهای اقتصادی انجام گرفته نسبت سود به هزینه این قطعات ۵.۸ به ۱ محاسبه شد. [۱۶] همچنین نصب شیر آلات زماندار در مدارس، مراکز آموزشی و بعضی از مساجد یزد کاهش ۲۰ تا ۸۰ درصدی در مصرف آب این اماکن را ثابت کرده است. [۱۵] ۵-۲ بهبود لوازم خانگی مصرف کننده آب امروزه استفاده از فناوری های نوین در کاهش مصرف آب بسیار موثر بوده است. به طور مثال تولید لباسهای با الیاف نانو که باعث دیرتر کثیف شدن آن شده و بالطبع نیاز کمتری به آب برای شستشوی آنها می‌باشد. همچنین اختراع ماشین لباسشویی بدون مصرف آب؛ شرکت زیراکس به منظور کاهش مصرف آب توسط دانشمند انگلیسی پروفیسور "استفن بورکنشاو" از دانشگاه لیدز دستگاه لباسشویی تولید کرده است که آب مصرف نکرده و به جای پودرهای شیمیایی از دانه‌های پلاستیکی استفاده می‌کند. به این شکل که لباسهای مرطوب در داخل ماشین لباسشویی قرار گرفته و دانه های پلاستیکی به عنوان مواد تمیز کننده، آنها را شستشو داده و پاک می‌کنند و در انتهای این روند، لباسها به صورت کاملا خشک از ماشین خارج می‌شوند. [۲۰] بعضی از لوازم خانگی آب بر، که از تکنولوژیهای قدیمی استفاده می‌کنند نیز با تغییراتی در نحوه استفاده از آنها، آب کمتری را مصرف خواهند کرد. کولرهای آبی یکی از این موارد است. نتایج یک مطالعه آزمایشگاهی توسط کمیته تحقیقات آب منطقه ای خراسان رضوی در سال ۱۳۸۶ نشان می‌دهد با استفاده از نصب سایه بان بر روی کولرهای آبی به منظور جلوگیری از تبخیر آب، میتوان ۱۰ درصد در آب مصرفی این وسیله صرفه جویی کرد. طی یک گزارش تحلیلی ارائه شده در آبفای شهر قم با به کارگیری سایه

بان بر روی کولرهای آبی، امکان صرفه جویی ۶۶ لیتر در ثانیه ای آب در فصل گرم سال خواهیم بود. [۹] ۵-۳- اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی برای اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی و همچنین بهبود فرایندهای کاهش مصرف آب، راهکارهای زیر توصیه می‌شود •: باز چرخانی و استفاده مجدد از آب خاکستری (همه فاضلاب تولیدی خانه بجز توالت را آب خاکستری گویند •) جمع آوری و استفاده از آب باران برای مصارف نظافت عمومی و باغچه منازل • انجام کنترل نشت در شیرهای آب و سیستم شبکه داخلی منازل • کاهش حجم فلاش تانکهای حجیم به کمک اشیای پر کننده در مخزن آن • عایق بندی لوله های آب گرم و سرد • اصلاح طراحی سیستم لوله کشی ساختمان • قرائت کنتور آب و رصد میزان مصرف توسط خود مشترک ۶- رویکرد اقتصادی- تعرفه ای مدیریت مصرف یکی از پارامترهای موثر بر الگوی مصرف و مدیریت در مصرف آب، نرخ آب است. تعیین قیمت مناسب برای آب هم موجب صرفه جویی آن توسط مصرف کنندگان و کاربرد بهینه آن در مصارف تجاری و صنعتی شده و هم درآمدی از فروش آن برای شرکتهای آب و فاضلاب حاصل می شود تا بخش عمده ای از هزینه های خدمات آبرسانی و تصفیه آن را تأمین نماید. از طرفی رعایت بهداشت و سلامتی شهروندان به شدت به عرضه آب بستگی دارد و گرانی آب، بهداشت عمومی را با مشکل مواجه می سازد. در ایران وضعیت موجود سیستم نرخ گذاری آب در درجه اول تحت تأثیر ملاحظات سیاسی- اجتماعی می باشد و به تبع آن عملکردهای مالی و اقتصادی از درجه اهمیت کمتری برخوردار است. کم توجهی به ارزش ذاتی و جایگاه اقتصادی آب در چرخه تقاضا و مصرف آب مهمترین مسائل بخش آب در کشور است. تلقی رایگان بودن آب مهمترین تهدید در بهره برداری پایدار از منابع محدود آب شیرین است. از طرفی، در بعضی از نقاط کشور از جمله شهر تهران، بی کشش بودن تقاضای آب یعنی عدم تأثیرپذیری کاهش مصرف آب با افزایش قیمت نشان داده شده است. [۵] بنابراین در این شرایط، قیمت گذاری تصاعدی آب به تنهایی سیاست مؤثری برای ایجاد انگیزه در مصرف کنندگان به صرفه جویی در مصرف آب نخواهد بود. مطابق تخمین جدول (۱) حداکثر میزان تاثیر قیمت آب بر کاهش مصرف آب ۲۰ درصد می‌باشد. ۶-۱- استفاده از تعرفه های تشویقی تعرفه رایگان برای مصارف کمتر از ۷ متر مکعب در ماه، و آب بهاء مخفف برای مشترکین کم مصرف و همچنین تعیین میزان الگوی مصرف (با شرایط آب و هوایی برای هر شهر) برای اعمال تعرفه های پله ای و تصاعدی روشهایی برای کنترل مصارف آبی و توزیع عادلانه آب به مشترکین است. همچنین تعرفه های تشویقی می‌تواند شامل موارد زیر باشد •: اعمال تعرفه ای مناسب با شرایط و هزینه های سیستم تولید و توزیع • تفاوت قائل شدن برای مناطق شهری بزرگ و جوامع کوچک در تعرفه ها • تخفیف برای خرید لوازم کم آب بر • پرداخت تشویقی برای تعدیل مصرف به مشترکینی که قبول نمایند: - یک سهمیه مشخص را مصرف نمایند. - محدود کننده جریان در انشعاب آنها نصب شود - باغچه خود را کوچک یا حذف کرده یا از آب غیر شرب یا گیاهان کم آب بر استفاده نمایند. [۶] ۷- رویکرد قانونی- آئین نامه ای مدیریت مصرف دولت با اقدامات قانونی و اعمال آئین نامه ها خواهد توانست عوامل بحران را در مدیریت مصرف آب را کنترل نماید. هماهنگی میان طرح جامع آب کشور با طرح آمایش سرزمین در ایران، توسعه متوازن مناطق مختلف کشور و به حداقل رساندن مهاجرت به مراکز بزرگ جمعیتی؛ کاهش چالشهای آبی در تقاضای آب را به دنبال خواهد داشت. تدوین قوانین کاربردی به همراه ضمانت اجرایی در این راستا موثر خواهد بود. ۷-۱- استفاده از برچسب آب تهیه و به کارگیری برچسب بهره وری مصرف آب بر روی کلیه تجهیزات و لوازم خانگی آب بر و همچنین رتبه بندی ساختمانها بر اساس راندمان در مصرف آب از جمله اقدامات قانونی در مدیریت بهینه مصرف آب است. شکل (۲) انواع برچسبهای آب در بهره وری و رتبه بندی مصرف را نشان می‌دهد. این برچسبها میزان مصرف آب در ادوات آب بر را رتبه بندی می‌کند و تعداد ستاره بیشتر به معنی راندمان بالاتر محصول در مصرف آب است. استفاده از برچسب آب بر روی انواع شیرآلات، لوازم بهداشتی، ماشینهای لباسشویی و ظرفشویی و کولرهای آبی کاربرد دارد. به طور مشابه در برخی کشورهای از برچسبهای خاص برای نشان دادن میزان مصرف آب توسط تاسیسات در ساختمانها

استفاده می‌شود. و هر ساختمان با درجه راندمان بالاتر، میزان مصرف کمتر آب را نشان می‌دهد. شکل (۲): انواع پرچسب آب در بهره‌وری و رتبه بندی مصرف ۷-۲- نظارت بر اجرا و نصب تاسیسات داخلی آب ساختمانها تدوین مقررات ساختمان در راستای بهینه سازی مصرف علاوه بر تاثیر در اقدامات فرهنگی، باعث تسریع اصلاحات ابزاری و استفاده از تاسیسات و تجهیزات کاهنده مصرف خواهد شد. وجود مبحث ۱۶ مقررات ملی ساختمان و اصلاحات لازم در فواصل زمانی مشخص برای اعمال سیاستهای مدیریت مصرف ضروری است. در حال حاضر تفاهم نامه جدیدی بین سازمان نظام مهندسی و شرکتهای آب و فاضلاب در حال اجرایی شدن است که هدفش پیاده سازی ضوابط و الزامات مدیریت تقاضا و مصرف وفق مدیریت یکپارچه آب در تاسیسات منازل و ساختمانهاست. مباحث مطرح شده در شیوه نامه این طرح، توصیه‌های حداقلی در رعایت الزامات فنی و مهندسی در ساختمان است. ۷-۳- استفاده از روشهای نوین و متنوع در توزیع آب تنوع بخشی به عرضه آب، ریسک آسیب پذیری سیستم توزیع را در شرایط بحرانی کاهش می‌دهد. توزیع آب بسته بندی، استفاده از تجهیزات آب شیرین کن و شبکه های دوگانه به فراخور شرایط منطقه روشهای شناخته شده ای در این خصوص هستند که می‌تواند با تشویق دولت و با افزایش آزادی عمل در روشهای توزیع، توسط سرمایه گذاری بخش خصوصی انجام شود. ۸- مدیریت استراتژیک مصرف آب شهر قم شهری درحاشیه کویربا خصوصیات اقلیمی نیمه بیابانی و گرم و خشک و همچنین متوسط بارندگی سالانه (۳۰ ساله این استان) ۲/۱۶۳ میلیمتر که این رقم در حدود ۷۱/۶۴ درصد بارش دراز مدت کشور (۲/۲۵۲ میلیمتر) می‌باشد. [۱۷] وجود مرقد مطهر حضرت فاطمه معصومه (س)، مسجد مقدس جمکران، حوزه های علمیه تشیع، قرار گرفتن درحوزه نفوذ تهران و راههای ارتباطی ۱۵ استان بزرگ کشور و نیز تواتر روایات و احادیث متعدد معصومین (ع) در مدح و ستایش این شهر، قم را به عنوان شهری زیارتی، مهاجرپذیر و یک کانون جذب جمعیت در کشور و جهان تشیع مطرح کرده است. پیش بینی جمعیت شهری قم در افق ۱۴۰۰ بارشد ۲۹.۴ درصدی برابر ۱.۲۹۵.۹۵۵ نفر خواهد بود. [۸] همچنین افزایش بی سابقه اعتبارات و توجه نظام مقدس جمهوری اسلامی به شهر کریمه اهل بیت (ع) در جهت بهبود زیر ساختهای شهری و عمرانی، احداث شهرکهای متعدد صنعتی، ورود صنایع مادر به استان و طرح انتقال آب با کیفیت عالی از سرشاخه های دز به قم، عواملی برای رشد فزاینده جمعیت در افق آتی این شهر است و نهایتا افزایش نیاز آبی را به همراه خواهد داشت. مطابق سند ملی توسعه استان اولین و عمده ترین تنگناها و محدودیت های توسعه در استان قم، کمبود جدی آب (کاهش سطوح سفره های آب زیرزمینی، کاهش منابع آب و خاک از نظر کمی و کیفی و کمبود آبهای سطحی) و کمبود آب آشامیدنی سالم است. که برای مقابله با این محدودیت بایستی با مدیریت صحیح در مصرف این کالای استراتژیک چاره ای اندیشید. شناخت وضعیت منطقه و دانستن اطلاعات مربوط به مدیریت مصرف در این شهر از اهمیت بالایی برخوردار است. در پژوهش علمی انجام شده با مؤلفه های ده گانه مؤثر بر افزایش مصرف آب قم [درجه حرارت، جمعیت ساکن، جمعیت مسافری عبوری و زائرین اقامتی، میزان نزولات آسمانی، فشار شبکه، قیمت آب، فضای سبز شهری، افزایش بهداشت و رفاه عمومی جامعه و تغییر الگوی مصرف (توسعه استفاده از دستگاه های آب شیرین کن، استخر، سونا و جکوزی خانگی و توال فرنگی)، مشترکین خاص صنعتی و تلفات فیزیکی شبکه]، نشانگر آن است که دمای هوا اثرگذارترین مؤلفه بر رشد مصرف می‌باشد. کشش دمایی مصرف استخراج شده ۱.۵ بوده است. یعنی ۱٪ افزایش دما معادل ۵/۱٪ افزایش مصرف آب می‌باشد. [۱۲] اجزای سرانه کل شهر قم بر اساس اطلاعات پایه اقلام جدول بالانس ۱۳۸۷، در جدول (۴) ارایه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود سرانه کل این شهر ۲۳۲ لیتر درروز است. یکی از علل بالا بودن آن درصد بالای فضای سبز شهری است. جدول (۴): اجزای سرانه کل شهر قم [۱۰] شرح تعداد حجم مصرفی (م۳) درصد از کل خانگی ۱۹۸.۲۶۰ ۵۴.۷۴۰.۹۹۵

| | | | | | | | | |
|----------------------|-------|-----------|------|---------------|-----------|-----------|-----|-------------|
| عمومی اداری و آموزشی | ۲.۱۳۲ | ۷.۱۵۲.۶۷۷ | ۸.۳ | تجاری و صنعتی | ۸۳۱۸ | ۱.۸۶۹.۰۹۰ | ۲.۲ | کل فضای سبز |
| هدررفت واقعی | ۹.۵ | ۹.۷۴۵.۶۸۸ | ۱۱.۴ | سایر | ۴.۱۴۳.۲۴۷ | ۴.۸ | جمع | ۸۵.۷۹۰.۳۰۷ |

۹۶۰

سرانه کل (لیتر در روز) ۲۳۲ لیتر مطالعه مستقلى در خصوص تعیین اجزای مصرف خانگی در قم صورت نگرفته است، اما میزان مصرف سرانه خانگی برای جمعیت تحت پوشش خانگی با بعد ۴.۶ نفر در خانوار، در سال ۱۳۸۷ به میزان ۱۶۵ لیتر در روز است. البته این رقم بدون در نظر گرفتن میزان مصرف آب شیرین، از شبکه دوم می‌باشد. مصرف سرانه آب شیرین برای آشامیدن در سال ۱۳۸۷ بالغ بر ۲.۸ لیتر در روز بوده که بایستی در رقم سرانه کل شبکه بهداشتی آب قم، در نظر گرفته شود. در حال حاضر سرانه خانگی این شهر بیشتر از کلیه الگوهای پیشنهادی در جدول (۳) بوده و لازم است اصلاح الگوی مصرف جدی گرفته شود.

۸-۱- پیش بینی نیاز آبی قم جمعیت فزاینده، کمبود منابع آبی و کیفیت بسیار نامناسب آب شهر قم از دیرباز همواره جدی ترین چالش مطرح در حوزه مدیریت شهری قم بوده و هست به طوری که در سال های اخیر با گرم شدن اقلیم قم و افزایش بی رویه جمعیت، این چالش تا مرز وقوع بحران گسترش یافته است. جدول شماره (۵)، سناریوهای محتمل برای آب مورد نیاز قم تا افق ۱۴۱۰ را نشان می‌دهد. پیش‌بینی می‌شود بهبود کیفیت آب شهر قم از طریق تامین آب از سرشاخه‌های دز، توسعه صنعت و افزایش نرخ مهاجرپذیری و جمعیت شهری، نیاز آبی را به شدت افزایش دهد. حتی چنانچه در خوشبینانه‌ترین شرایط، رشد مصرف، از آهنگ رشد ۳ درصدی پیروی کند، نیاز آبی شهر قم در افق ۱۴۱۰، بالغ بر ۱۶۳ میلیون متر مکعب خواهد بود. این در حالی است که تخصیص آب از سرشاخه های دز برای شهر قم در همان افق، مقدار ۱۶۰ میلیون متر مکعب تعیین شده است. از این رو در صورت عدم اتخاذ استراتژی مناسب و نداشتن برنامه منطقی برای پیاده‌سازی و نهادینه کردن اثربخش راهکارهای مدیریت مصرف، برنامه ریزیهای بلند مدت انجام شده در خصوص تامین آب قم به چالش اساسی کشیده خواهد شد. بنابراین ضروری است در سیاستها و راهبردهای میان‌مدت و بلندمدت عرضه و تقاضای آب شهر قم تجدید نظر بعمل آید. جدول (۵): سناریوهای محتمل نیاز آبی تا افق ۱۴۱۰ (میلیون متر مکعب) [۱۲] درصد رشد مصرف سال ۵٪ ۴٪ ۳٪ ۹۷ ۹۲ ۸۸ ۱۳۸۹ ۱۰۲ ۹۶ ۹۰

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|-----|-----|------|------|-----|------|-----|------|-----|-----|------|------|-----|-----|------|------|-----|
| ۱۳۹۰ | ۱۰۷ | ۱۰۰ | ۹۳ | ۱۱۲ | ۱۳۹۱ | ۱۰۴ | ۹۶ | ۱۱۸ | ۱۳۹۲ | ۱۰۸ | ۹۹ | ۱۲۳ | ۱۳۹۳ | ۱۱۲ | ۱۰۲ | ۱۳۹۴ | ۱۳۰ | ۱۱۷ |
| ۱۰۵ | ۱۳۹۵ | ۱۳۶ | ۱۲۱ | ۱۰۸ | ۱۳۹۶ | ۱۴۳ | ۱۲۶ | ۱۱۱ | ۱۳۹۷ | ۱۵۰ | ۱۳۱ | ۱۱۵ | ۱۳۹۸ | ۱۵۸ | ۱۳۶ | ۱۱۸ | ۱۳۹۹ | |
| ۱۶۵ | ۱۴۲ | ۱۲۲ | ۱۴۰ | ۱۷۴ | ۱۴۰ | ۱۴۸ | ۱۲۵ | ۱۸۲ | ۱۴۰۴ | ۱۵۳ | ۱۲۹ | ۱۴۰۲ | ۱۹۱ | ۱۶۰ | ۱۳۳ | ۱۴۰۳ | ۲۰۱ | ۱۶۶ |
| ۱۳۷ | ۱۴۰۴ | ۲۱۱ | ۱۷۳ | ۱۴۱ | ۱۴۰۵ | ۲۲۲ | ۱۸۰ | ۱۴۵ | ۱۴۰۶ | ۲۳۳ | ۱۸۷ | ۱۵۰ | ۱۴۰۷ | ۲۴۴ | ۱۹۴ | ۱۵۴ | ۱۴۰۸ | |
| ۲۵۷ | ۲۰۲ | ۱۵۹ | ۲۶۹ | ۱۴۰۹ | ۲۱۰ | ۱۶۳ | ۱۴۱۰ | ۲-۸ | | | | | | | | | | |

مدیریت مصرف بهینه آب در سطح کشور و همچنین شهر قم، نیاز به پژوهشهای گسترده ای دارد ولی لازم است که توسط محققین به بررسی و تحلیل میدانی این علل پرداخته شود. در حال حاضر متولیان صنعت آب با روشهای گوناگون و پراکنده ای سعی در مدیریت مصرف و اصلاح الگوی استفاده از آب را در کلان شهر قم دارند. اما تاکنون اعداد کمی چشم گیری در دست یابی به این اهداف منتشر نشده است. انتخاب یک استراتژی راهگشا و پذیرش آن توسط مصرف کنندگان برای رسیدن به اهداف مدیریت استراتژیک مصرف آب ضروری است. این استراتژی بایستی چهار مشخصه مهم و موثر جامعیت، یکپارچگی، فراگیر بودن و پویایی را داشته باشد. جامعیت آن به مفهوم شامل شدن تمام تکنیکها و رویکردهای مختلف مدیریت مصرف است. و یکپارچگی به معنی ارتباط کامل بین اجزا، روشها و راهکارهای این سیاست کلی است. چنانچه یک راهبرد توسط همه ذینفعان مورد پذیرش و اجرا قرار نگیرد قطعاً با عدم موفقیت رو برو خواهد شد، لذا یک استراتژی راهگشا برای مردم خوب قم، فراگیر بودن و استراتژی محور بودن آن است. استراتژی بهبود مصرف بایستی پویا بوده تا در دراز مدت با نیازهای آبی مصرف کنندگان تطبیق نماید و همیشه به عنوان یک طرح غالب در چرخه مصرف آب منطقه حضور داشته باشد. این استراتژی راهگشا برای مردم قم می‌تواند موفقیت را برای استفاده پایدار از منابع آبی منطقه برای شهروندان در پی داشته و یک توازن همیشگی بین نیازهای آبی و توان تولید در بلند مدت برقرار نماید. انتقال آب از سرشاخه های دز به قم، هزینه ای بالغ بر یک هزار میلیارد تومان در بر دارد. این پروژه با ابعاد ملی

و مسافت بیش از ۳۰۰ کیلومتر و احداث حدود ۴۰ کیلومتر تونل سنگی در حال اجرا است. هزینه یک متر مکعب آب بعد از انتقال تا تصفیه خانه آب قم با نرخ بهره ۱۰ درصد و بدون تنزیل به حال، مبلغ ۴۵۱۸ ریال خواهد بود. و این رقم شامل هزینه های تصفیه، انتقال و توزیع آن تا قم نخواهد بود. [۱۳] اگر مصرف کنندگان و تصمیم گیرندگان اطلاع کافی از هزینه های اقتصادی- اجتماعی این طرح ها داشته باشند، علاقه مندی و نگرش آنها به صرفه جویی بیشتر و بهتر خواهد شد. نکته بسیار مهم در انتقال آب بین حوزه ای و از راه طولانی به شهر قم این است که با انتقال آب و افزایش منابع در دسترس این شهر، مسئله کمبود آب در میان مدت حل خواهد شد و در دراز مدت با کمبود ناگهانی روبرو خواهد شد. چرا که رسیدن آب به این شهر موجب افزایش جمعیت و تقاضای آب از طریق مهاجرت و تغییر الگوی مصرف خواهد بود. لذا باید به مردم باوراند که آب کالایی گران بهاست و هیچ ماده ای جایگزین آن نمی-شود. علاوه بر اینها، حضور مراجع دینی و فقها در فضای معنوی قم این امکان را می-دهد که استراتژی راهگشا توسط این بزرگان و از طرق مختلف ارتباطی خصوصاً مهمترین منبع کسب ارتباطی یعنی رادیو و تلویزیون تبیین شده و همگان در به کار گیری آن به عنوان وظیفه ای شرعی و قانونی کوشا باشند چرا که آموزشهای همگانی توسط فقها تاثیر مستقیم و مضاعفی در تغییر نگرشها و باورهای مردم خواهد داشت. ۱۰- نتیجه گیری کمبود آب در قم یکی از عوامل محدود کننده اصلی توسعه فعالیت‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در دهه های آینده به شمار می رود. متأسفانه در کشور ما هنوز استفاده مطلوب از آب به شکل یک فرهنگ، جایگاه خاص خود را پیدا نکرده است، به همین جهت برای دستیابی به منابع آبی پایدار، مدیریت استراتژیک مصرف آب یک اصل اساسی و ضروری است. این مهم جز با استفاده از یک استراتژی راهگشا با جامعه، یکپارچه گی، فراگیری و پویایی لازم و استفاده از رویکردهای چهارگانه مدیریت مصرف آب (اجتماعی - فنی - اقتصادی - قانونی) بین شهروندان قمی میسر نیست. مجموعه اقداماتی که تاکنون در این شهر در ارتباط با تأمین آب شهری انجام شده، عمدتاً در زمینه مدیریت تولید و عرضه بوده است و کمتر توجه به مدیریت مصرف آب گردیده است. به همین دلیل تجدید نظر در الگوی مصرف و صرفه جویی آب خصوصاً در بخش مصرف خانگی در این شهر از اهمیت و اولویت اول برخوردار است. مراجع ۱- یونسلو، صادق، اصلاح الگوی مصرف آب، پژوهش فرهنگ، چاپ اول ۱۳۸۸ ۲- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گستر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، موسسه عالی بانکداری ایران، چاپ پنجم، ۱۳۸۰ ۳- راهنمای مدیریت مصرف آب، شرکت آبفای کشور، مهندسین مشاور سما، ۱۳۸۸ ۴- استیسی، رالف، تفکر استراتژیک و مدیریت تحول: دیدگاههای بین المللی درباره پویایی سازمان، ترجمه جعفری، مصطفی، کاظمی موحد، مهزیار، رسا، ۱۳۸۴ ۵- تجریشی، مسعود، ابریشم چی، احمد، مدیریت تقاضای منابع آب در کشور، دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۳ ۶- دفتر مدیریت کاهش آب به حساب نیامده آبفای کشور، راهنمای مدیریت تقاضا در سیستمهای آب و فاضلاب، ۱۳۸۶ ۷- نظرزاده، مهدی، مدیریت جامع آب شهر کاشان با تاکید بر جنبه های اقتصادی و اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۱ ۸- سبزآبادی، احمد، دفتر برنامه ریزی و بودجه استاندارد قم، پیش بینی جمعیت استان قم در افق ۴۰۰، ۲۵۹، تیر ۱۳۷۸ ۹- مطهری، عبدالهادی، گزارش تحلیلی استفاده از سایه بان بر روی کولرهای آبی در شهر قم، دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب بدون درآمد آبفای قم، ۱۳۸۹ ۱۰- مطهری، عبدالهادی، گزارش اقلام پایه بالانس استان قم، ویرایش ششم، ۱۳۸۷ ۱۱- یزدان داد، حسین، مظلوم، بی بی زهرا، مقاله بررسی عوامل موثر بر الگوی مصرف آب و بهینه سازی آن در مصرف خانگی (مطالعه موردی: شهر مشهد)، سومین همایش ملی آب و فاضلاب، اسفند ۱۳۸۸ ۱۲- دبیرخانه کمیته تامین و توزیع آب شرکت آبفای قم، گذری بر بحران آب در شهر قم، فروردین ۱۳۸۷ ۱۳- شرکت آب منطقه ای تهران، مهندسین مشاور مهتاب قدس، طرح انتقال آب از سرشاخه های دز به قم رود، مردادماه ۱۳۸۵ ۱۴- نظرزاده، مهدی، ابریشم چی، احمد، تجریشی، مسعود، ارزیابی نگرش و نیت رفتاری شهروندان کاشان نسبت به آب شهری، مجله علمی- پژوهشی آب و فاضلاب، شماره ۴۶، تابستان ۱۳۸۲ ۱۵- پاکدل، سیاوش، مدیریت مصرف آب در شهر یزد، دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب

بدون درآمد آبفای یزد، ۱۳۸۷ ۱۶- ابریشم چی، احمد، تجریشی، مسعود، مدیریت جامع آب شهر کاشان، مجموعه مقالات پژوهشی، طرح‌های بی‌ن دانش‌گاهی، دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۳ ۱۷-
 ۱۹ - <http://www.qomportal.ir> ۱۸- http://www.qmrw.ir//DorsaPax/Data/Sub_0/File/1.doc
 ۲۱ <http://yard.ir/post/885> ۲۰- <http://www.abfa-qom.com/fa/ro/frugality>

شفیعا، محسن، کاوه، حامد، حیدری، علی، اثرات گسترده اقدامات فرهنگی انجام شده در راستای اصلاح الگوی مصرف آب: بررسی روی کودکان و نتایج حاصل از آن بر کل جامعه، مجله شهراب، ۴۳۶، فروردین ۱۳۸۹ ۲۲- سپهرنی، بهنام، فهیمی نیا، محمد، حسینی، ثریا، بررسی میزان آگاهی و نظرسنجی از شهروندان قمی در خصوص بهداشت آب و راهکارهای ارتقاء آن، سومین همایش ملی آب و فاضلاب، اسفند ۱۳۸۸

مدیریت علمی ایران و مهاجرت نخبگان

سعید هداوند - شرکت صنایع الکترونیک ایران چکیده: امروزه تمامی کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه برای حفظ یا ایجاد بنیانهای توسعه یافتگی و ارتقای قدرت رقابت خود با دیگر کشورها، علم و فناوری را به عنوان محور اصلی فعالیتهای خود مورد توجه قرار می دهند. باتوجه به اینکه علم و فناوری محصول فعالیتهای پژوهشی است و در صورتی که فعالیتهای علمی و پژوهشی با سایر فعالیتهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ترکیب گردد قطعاً توسعه پایدار حاصل گردید. بنابراین، برپایه ضرورت‌های ملی، ضروری است با شناخت و تحلیل مشکلات موجود، استراتژی‌های موثر در جهت توسعه فعالیتهای علمی و پژوهشی تهیه و تدوین گردد. در این مقاله ۹ چالش اساسی در مدیریت علمی ایران و نیز پیامدهای مربوطه در خروج نخبگان از کشور مورد بررسی تحلیلی قرار می گیرد. کلید واژه‌ها: پژوهش، توسعه علمی، فرار مغزها، مقدم‌مهرشد روزافزون علم و دانش و افزایش اطلاعات و آگاهیها موجب ظهور فناوریهای جدید گردیده است. به گونه ای که همواره رابطه مستقیمی بین جم اطلاعات علمی و پیشرفت فناوریها از یک سو و ایجاد رفاه و امنیت ملی از سوی دیگر وجود دارد. امروزه برای پیشرفت علمی و آموزشی و رسیدن به حداقلهای توسعه یافتگی، پژوهش و تحقیق سنگ بنای اولیه به شمار می رود و به همین جهت است که همواره می توان میان کم و کیف عملکرد پژوهشی در هر جامعه و میزان توسعه یافتگی آن جامعه رابطه مستقیمی برقرار کرد. به گونه ای که می توان ادعا کرد که بدون آن هیچ کشور قادر به شناسایی و حل مشکلات موجود و طرح استراتژی در جهت توسعه و پیشرفت نخواهد بود. بر همین اساس و باتوجه به اینکه توسعه علمی در گرو پژوهش است رویکرد اصلی خود را معطوف به این عامل اساسی کرده و در نظر داریم با نگاهی تحلیلی، برجسته ترین چالشهای موجود در مدیریت علمی ایران را به نقد کشیده و تحلیل خود را متوجه مهمترین پیامد منفی حاصل از این امر یعنی خروج نخبگان از کشور معطوف سازیم. چالشهای اساسی در مدیریت علمی ایران ۱- شرایط سیاسی و فرهنگی: امروزه پژوهش واقعیتهای اجتماعی است که در فرایند آن اجزا و عناصر عدیده ای نظیر موضوع پژوهش، متولی، پژوهشگر، بودجه و امکانات و... در تعامل با یکدیگر قرار گرفته و ساختار پژوهش را به وجود می آورند که این ساختار در تعامل با جامعه، فرهنگ و نگرشهای حاکم بر آن تعیین کننده کم و کیف عملکرد علمی و پژوهشی به شمار می رود. به عنوان مثال، در کشورهای توسعه یافته، پژوهش یکی از عناصر اصلی توسعه محسوب شده و کاملاً نهادینه گردیده است به گونه ای که محققان شاغل در بخشهای دولتی و خصوصی کاملاً تحت نظارت مستقیم مراکز علمی فعالیت می کنند. اما در جوامع در حال توسعه، نهادهای پژوهشی عمدتاً وابسته به دولت بوده و سرنوشت آنها با تحولات سیاسی و اجتماعی گره خورده است. در این جوامع، نهادهای مستقل علمی از جایگاه و نقش تعیین کننده ای برخوردار نبوده و بخش دولتی هم چندان تمایلی به سرمایه گذاری در حوزه علم و پژوهش از خود نشان نمی دهد. لذا می توان گفت ضعف پژوهشی و عقب ماندگی علمی مهمترین دغدغه و مانع

اصلی توسعه این جوامع محسوب می‌گردد، به طوری که بدون رفع آن هیچ‌گاه توسعه اصیل و پایدار حاصل نخواهد گردید. (۱)

ایران که از لحاظ پژوهش و ساختارهای علمی وضعیتی مشابه سایر جوامع در حال توسعه دارد با چالشهایی چون ضعف و کمبود شدید مراکز مستقل علمی و وابستگی به بخش دولتی، عدم حمایت همه‌جانبه دولت از نهادهای تحقیقاتی و مهمتر از همه ضعف شدید مدیریت تصمیم‌گیری در نظام علمی و پژوهشی روبرو بوده و این سبب گردیده تا تولید علمی در ایران دچار رکود چشمگیری گردد و ما از نظر کمی و کیفی از استانداردهای جهانی پژوهش عقب بیفتیم. هر چند مسئولان، روشنفکران و دانشگاهیان متفق القولند که پیشرفت در گرو توسعه علمی و پژوهشی است اما پژوهشگران نیز از فقر پژوهش و تحقیقات در ایران گله‌مند هستند و براین باورند که این اندک توجه به پژوهش نیز مانند سایر مسائل که در ایران اتفاق می‌افتد موسمی است و به زودی جای خود را به عنوان دیگری خواهد داد. مشخص شدن جایگاه و نقش پژوهش و نهادینه کردن آن در تاروپود جامعه و فرهنگ حاکم بر آن و نیز اهمیت بخشیدن به آن در سیاستگذاریها و مدیریتهای کلان از جمله مسائلی است که می‌بایست هرچه سریعتر به آن پرداخته و راهکارهای اجرایی مناسبی برای آن اندیشید. نکته اصلی در مورد سیاستگذاری برای توسعه این است که کشور در راستای توسعه ملی باید رویکرد مشخصی را داشته باشد و با برنامه ریزی‌های مناسب به ایجاد ساختارهای تحقیقاتی پویا اقدام ورزد. در حال حاضر، ساختارهای موجود، تقلیدی از الگوهایی است که با شرایط جامعه ما تناسب چندانی نداشته که در چنین شرایطی، کشور بسیار مشکل می‌تواند در مسیر توسعه علمی قرار گیرد. از پیامدهای این امر می‌توان به عدم هماهنگی در سیاستگذاری، عدم هماهنگی بین سیاستگذاری و اجرا، غیرواقعی بودن اولویتهای تحقیقاتی تدوین شده و نبود یک رویکرد نظام‌گرا در تحلیل و تبیین نیازها، تداوم شکاف بین مراکز پژوهشی و دستگاههای اجرایی، روشن نبودن استراتژی توسعه کشور، وابستگی روانی به فناوری خارجی و بی‌توجهی به توان داخلی، اشاره کرد که جملگی از مهمترین چالشهای نظام سیاستگذاری و تصمیم‌گیرنده به شمار می‌رود که فرایند تحقیقات و سرمایه‌گذاریهای حاصله را بی‌اثر خواهد ساخت. ۲- مدیریت موسسات علمی و پژوهشی: اگرچه مدیریت کلان علمی کشور در مقایسه با گذشته عملکرد بهتری داشته و نسبت به تحقیق و پژوهش رویکرد مطلوبی را از خود به نمایش گذاشته و به شاخصهای مدیریت علمی نزدیکتر گردیده است ولی هنوز در بخش پژوهش، مدیریتهای بی‌برنامه و همراه با روزمرگی است و لذا ساختار اجرایی و اداری ما توان استفاده از نتایج کارهای پژوهشی را ندارد. انتصاب مدیران پژوهشی بدون توجه به شرایط احراز و نیازمندیهای شغل مدیریت پژوهشی، از شایعترین بیماریهای مدیریتی در کشور ما است. به اعتقاد دکتر محمدعلی برخوردار رییس دانشگاه تربیت معلم ایجادنشدن باور و ایمان پژوهشی بین مدیران و مسئولین ذیربط مهمترین مشکل و عامل اصلی در ضعف مدیریت پژوهشی و نداشتن یک سیستم کارآمد به شمار می‌رود (۳) در واقع ساده‌انگاری در خصوص اداره سازمانهای پژوهشی اغلب موجب گردیده که مدیریت آنها آسان تشخیص داده شود و بعضا افراد با پایین‌ترین سطح از شایستگیهای مورد نیاز مناصب مدیریت این سازمانها را برعهده گیرند که وقوع چنین حالتی علاوه بر عدم برنامه‌ریزی مناسب پژوهشی، اتلاف بودجه‌های تحقیقاتی و گریزان شدن محققان از امر تحقیق و پژوهش، دشواریهای موجود در حوزه علمی را نیز افزایش خواهد داد. در حوزه کلان که متولی سیاستگذاری علمی و پژوهشی است اقدامات جدی و اساسی صورت نمی‌پذیرد و در موسسات علمی و پژوهشی نیز که می‌بایست از سیاستهای کلان پیروی و براساس آن برنامه‌ریزی کنند. تلاشهایی که حاکی از توجه به این وظیفه مهم مدیریتی باشد کمتر دیده می‌شود. (۲) ضعف مدیران پژوهشی در ایجاد بستر مناسب برای پژوهش، چندگانگی مدیریت، بی‌توجهی و بی‌اعتمادی مدیران نسبت به دستاوردهای پژوهشی، شکافهای نگرشی و ارتباطی میان مدیران، محققان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیریهای مختلف بی‌اعتمادی غالب مدیران میانی کشور نسبت به نقش تحقیقات در تقویت بنیانهای اقتصادی و اجتماعی و ده‌ها عامل دیگر از جمله عواملی است که ضعف و ناکارآمدی نظام آموزشی و ساختار فرهنگی جامعه را در بلندمدت موجب شده و زمینه مناسبی را برای فرار مغزها و نخبگان کشور فراهم می‌

آورد. ۳- سیستم اطلاع رسانی و تبادل علمی: یکی از نقاط ضعف عمده نظام پژوهشی کشور که موجب شکاف و پراکندگی بین فعالیتهای تحقیقاتی، دوباره کاری، هدررفتن منابع و همچنین تضعیف روند مبتنی ساختن تصمیمات بر نتایج پژوهشها می گردد، فقدان یک سیستم کارآمد اطلاع رسانی و نظام هماهنگی است. نبود مدیریت در این بخش سبب موازی کردن بسیاری از پژوهشها گردیده و این موجب شده تا تولیدات علمی معطل بماند. ضعف نظام اطلاع رسانی و نارسایی در سیستم طبقه بندی و نگهداری اطلاعات و عدم دسترسی به پژوهشهای انجام شده در سطح ملی و بین المللی از جمله مسائل و مشکلات منحصر به فردی است که نظام علمی و پژوهشی ما به آن مبتلاست و در نتیجه به دلیل ناتوانی در گردآوری، مستندسازی، سازماندهی، ذخیره سازی و اشاعه به موقع اطلاعات، بسیاری از فعالیتهای تحقیقاتی تکراری گردیده و تصمیم گیرها نیز تحت تاثیر ضعف یا فقدان اطلاعات بااطمینان و قوت کافی اتخاذ نگردد. به اعتقاد دکتر حمید شرکاء پژوهشگر اقتصادی و استاد دانشگاه داشتن یک مرجع قوی و علمی برای مدیریت و سیاستگذاری و ایجاد ساز و کارهای مناسب در جهت اطلاع رسانی و نظام مند ساختن دستاوردهای پژوهشی از جمله ضروریات مهم و اساسی در بخش پژوهش می باشد (۳) که در این رابطه عدم ارتباط بین مراکز و موسسات علمی و پژوهشی با سایر بخشهای جامعه و عدم پیوند علمی و تحقیقاتی با مراکز تولیدی و خدماتی، زمینه های مناسب برای حمایت از پژوهش را فراهم نساخته و مانع رشد و ترغیب نیروهای پژوهشگر در پرداختن به تحقیق می گردد. ضعف در ساختار اطلاع رسانی از پیشرفتهای علمی و دستاوردهای ارزنده تحقیقاتی در سایر کشورها، نارساییهای متعدد در نظام اطلاع رسانی از حیث تولید و مستندسازی اطلاعات و ایجاد شبکه های اطلاع رسانی، عدم سرمایه گذاری لازم در اشاعه فرهنگ تحقیق ناهماهنگی بین سازمانی میان مراکز تحقیقاتی، دانشگاهها و دستگاههای اجرایی که در یک زمینه فعالیت دارند. ضعف ساختار ارتباطی مراکز تحقیقاتی و محققان کشور با مراکز پژوهشی منطقه ای و بین المللی، ضعف کتابخانه ها در پاسخگویی به نیازهای محققان، کمبود وسایل و تجهیزات نوین اطلاع رسانی، ضعف سیستم پستی در عرضه خدمات سریع و مطمئن و ارزان برای بخش پژوهش و محققان که از مهمترین چالشهای سیستم اطلاع رسانی علمی در داخل کشور محسوب می گردد موجب انزوای علمی جامعه ما و زمینه ای برای خروج نخبگان از کشور و مهاجرت به کشورهای توسعه یافته محسوب می گردد. ۴- اعتبارات تحقیقاتی: مقایسه هزینه سرانه تحقیقاتی کشورهای مختلف موید این مدعا است که شکوفایی و رشد امور تحقیقاتی تا چه حد با مسئله بودجه اختصاصی ارتباط مستقیم دارد. برآورد اعتبارات تحقیقاتی کشورهای پیشرفته جهان حاکی از آن است که این کشورها بیش از ۲ درصد تولید ناخالص ملی خود را صرف تحقیق و توسعه می کنند. (طبق آمارهای منتشره کشورهای بزرگ صنعتی ۹۶ درصد هزینه های مربوط به تحقیق و توسعه جهان را به کار برده اند). در این کشورها اعتبارات تحقیقاتی مرتباً روند صعودی داشته است. به عنوان مثال در سال ۱۹۹۰ در کشور آلمان حدود ۲/۹ درصد از تولید ناخالص ملی صرف تحقیقات گردیده است که این رقم در سال ۱۹۹۱ به ۳/۵ درصد افزایش پیدا کرده است. (۲) این در حالی است که در کشور ما حجم سرمایه گذاری در امور علمی بسیار اندک است و به دلیل عدم اهتمام مسئولان ذیربط، بخش خصوصی نیز اقبال به سرمایه گذاری نشان نمی دهد. کل سرمایه گذاری دولت در جهت توسعه علمی در مجموع سه برنامه توسعه در مقایسه با سایر کشورها بسیار ناچیز است. (۴) به گونه ای که اعتبارات پژوهشی در ایران نه تنها سیر صعودی نداشته بلکه سیر آن به طور یکنواخت و گاهی نزولی است. مثلاً قرار بود در پایان برنامه پنج ساله اول یک درصد از تولید ناخالص ملی به امر پژوهش اختصاص یابد ولی متأسفانه در پایان برنامه پنج ساله سوم به ۰/۳۳ درصد محدود گردیده است. (۳) دکتر رضا منصوری معاون پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با اشاره به اینکه از کمبود ۱۲ درصدی اعتبارات پژوهشی در کشور برخورداریم می گوید: طبق برنامه سوم توسعه، اعتبارات تحقیقات می بایست افزایش می یافت که باتوجه به این برنامه باید در سال ۸۲ حدود ۰/۷۵ درصد از تولید ناخالص ملی به تحقیقات اختصاص یابد که این رقم هم اکنون ۰/۳۳ درصد است. (۳) این در حالی است که در اکثر کشورهای توسعه یافته به طور میانگین ۲ درصد از تولید

ناخالص ملی صرف پژوهش می‌گردد اما در ایران و در سال ۱۳۸۲ کسری از تولید ناخالص ملی که قرار بود صرف پژوهش گردد فقط ۰/۷۵ درصد است که اگر این عدد را با میانگین اروپا یعنی ۲ درصد مقایسه کنید می‌بینید که برای تولید علمی باید هزینه کرد در حالی که ما حتی به اندازه بضاعت مالی خود نیز صرف پژوهش نمی‌کنیم و اگر قرار است این فاصله علمی کم شود حتی کافی نیست بودجه پژوهشی ایران به ۲ درصد تولید ناخالص ملی برسد. افزایش درصد بودجه پژوهشی به مقداری بیش از میانگین کشورهای صنعتی، کاری است که کشورهای آسیای شرقی نظیر کره جنوبی و ژاپن کرده‌اند. (۶) استفاده از منابع و اعتبارات تحقیقاتی در فعالیتهای غیرتحقیقاتی، ناهماهنگی اعتبارات تحقیقاتی و آموزشی و ضعف جایگاه تحقیقات در نظام بودجه ریزی کشور و نهایتاً وجود مشکلات مربوط به جذب بودجه‌های ارزی، از جمله مشکلات اساسی موجود در تامین بودجه‌های مورد نیاز علمی و تحقیقاتی کشور بوده که بدنه تحقیقاتی کشور را به شدت در معرض آسیب قرار داده است. ۵- مشارکت بخش خصوصی در پژوهش: متولی پژوهش و توسعه علمی در کشور دولت بوده و تاسیس مراکز و نهادهای پژوهشی در دست دولت است. بنابراین، نقش مراکز خصوصی در تولید علم کمرنگ است. این در حالی است که وزارت علوم در سالهای اخیر و در دو ماده ۱۰۱ و ۱۰۲ امتیازات خاصی را به منظور فعال کردن و مورد تشویق قرار دادن مراکز خصوصی جهت انجام فعالیتهای پژوهشی در نظر گرفته است. دکتر عزت‌الله سام آرام بر این باور است که هرچند دولت اقداماتی را در خصوص پژوهش انجام داده است ولی نشان داده که عملاً توانایی اداره پژوهش کشور را نداشته و نمی‌تواند متولی مناسبی برای آن به شمار رود زیرا اغلب پژوهشگران در دانشگاهها بوده اما بیشتر بودجه و امکانات پژوهشی در اختیار دولت و اداره‌های اجرایی است. (۳) اگرچه در سالهای اخیر سازمانهای متعدد غیردولتی برای پژوهش و پیگیری امور تحقیقاتی در حوزه‌های مختلف ایجاد شده است اما آنچه که می‌تواند موجب تامل و نگرانی در این خصوص گردد تبعیت کامل این سازمانها از الگوهای سازمانهای غیرپژوهشی به ویژه الگوهای دولتی در طراحی ساختار و تشکیلات و انتخاب شیوه و راهکارها است، الگوهایی که ناکارآمدی آنها در تحقق هدفها و انجام وظایف سازمانی آشکار گردیده است. در واقع سازمانهای پژوهشی غیردولتی با تبعیت از شیوه‌های سازمانی فاقد اثربخشی از ابتدا با بیماری تاسیس می‌گردند که در صورت بی‌توجهی به آنها در نهایت با ابتلا به فلج مغزی، ناکامی از حصول اهداف را به عنوان کمترین عارضه به دنبال می‌آورند. بدیهی است تاسیس چنین سازمانهایی نه تنها هیچگونه مشکلی را حل نخواهد کرد و قادر به پیمودن فاصله‌های علمی موجود میان کشور با سطح جهانی نخواهد بود بلکه بر مسائل و مشکلات موجود نیز افزوده و هزینه‌های بسیاری را بر پیکره تحقیقات کشور وارد خواهد ساخت. ضعف شدید فرهنگ تعاون و کارجمعی میان مراکز تحقیقاتی و پژوهشگران و روشن نبودن استراتژی‌های سازمانی از دغدغه‌ها و چالشهای موجود در این بخش است. ۶- ساختار تحقیقاتی دانشگاهها و موسسات علمی و پژوهشی: در تمامی دنیا دانشگاهها و موسسات علمی (اعم از دولتی و خصوصی) تامین‌کننده اصلی نیازهای علمی و پژوهشی به شمار می‌روند ولی در کشور ما این مراکز علمی وضعیتی به غایت اسفبار دارند. نظام اداری دانشگاهی و مراکز پژوهشی و تحقیقاتی ما هیچ تناسبی با یک نظام تحقیقاتی و پژوهشی پویا و پژوهنده ندارند. تصویب و اجرای آیین‌نامه‌ها و مقررات انعطاف‌ناپذیر، عهده‌داری صرفاً وظیفه‌نظارت و نه هدایت نظام آموزش عالی از سوی وزارت علوم، از جمله مسائلی است که موجب گردیده تا دانشگاهها با فراموشی پژوهش، خود را وقف آموزش کنند. و طبیعی است که در چنین شرایطی تعداد زیادی از استادان دانشگاهها، استاد به معنای واقعی کلمه نخواهند بود. بلکه در بهترین حالت، معلمان حرفه‌ای هستند که از راه تدریس روزگار می‌گذرانند و جالب است که بدانیم در جوامع پیشرفته صنعتی، استادان دانشگاهها موظف به انجام کارهای علمی و تحقیقاتی، نوشتن مقالات و کتابهای علمی در هر سال تحصیلی هستند و چنانچه مقدار کارهای تحقیقاتی ایشان از حد معینی کمتر باشد از ادامه همکاری آنها با دانشگاه جلوگیری به عمل خواهد آمد. به عبارت دیگر، اولویت با تحقیق است نه تدریس. به عنوان مثال در ژاپن دانشگاهها حدود ۴۲ درصد پژوهشگران و ۳۴ درصد از کل هزینه‌های تحقیقاتی را به خود اختصاص داده‌اند.

(۴) در حالی که در کشور ما این قضیه معکوس است. استادان غالباً حداکثر توان خود را صرف تدریس می‌کنند و کمتر با تحقیق سروکار دارند. نتایج یک طرح تحقیقاتی انجام گرفته از اعضای هیئت علمی در دو دانشگاه تهران و شهید بهشتی (دانشگاه تهران ۳۵ نفر) و دانشگاه شهید بهشتی (۲۷ نفر) درباره عوامل گرایش به فعالیتهای تحقیقاتی حکایت از آن دارد که اصلاح ساختار اداری پژوهش، توجه به نتایج تحقیقات و کاربردی بودن آن، افزایش میزان درآمد فعالیتهای تحقیقاتی، افزایش بودجه و اعتبارات تخصیص یافته و اصلاح آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در رشد فعالیتهای پژوهشی موثر است. نکته قابل توجه ای که در این تحقیق اکثریت اعضای هیئت علمی دانشگاهها از آن به عنوان عامل بازدارنده در انجام تحقیقات یاد کرده اند بی نظمی و بی سازمانی اجتماعی موجود است که سبب می‌گردد ایشان بیشتر درگیر حل مسائل روزمره خود شوند. (۳) به عبارت دیگر، در شرایطی که فرد برای زندگی خود نمی‌تواند برنامه منظمی داشته باشد نبایستی انتظار داشت که امر تحقیق برای او در اولویت باشد. دکتر محمدحسین سلیمی ریاست وقت دانشگاه امیرکبیر معتقد است که پایه گذاری دانشگاهها در ایران براساس ساختار و عملکردی کامل و همه جانبه طراحی نشده و یا حداقل عملکرد آن همه جانبه نبوده است. از این رو دانشگاه رسالت اصلی خود را آموزش تلقی کرده و لذا رسیدگی به سایر امور از جمله امور پژوهشی به صورت بخشهای جنبی و درجه دوم و سوم اهمیت تلقی شده اند» (۳) عمده چالشهایی که موجب گردیده تا پژوهشهای دانشگاهی نتواند جایگاه خود را در جامعه احراز کند در مسائلی همچون ضعف مفرد فرهنگ پژوهش و رواج سطحی نگری در جامعه، تاکید نظام آموزشی بر یاددهی به جای یادگیری و پژوهش، عدم وجود کادر علمی صرفاً پژوهشی، متکی بودن اعتبارات مالی دانشگاهها بر بودجه دولت و عدم تلاش آنها در بازاریابی تحقیقات برای کسب درآمد، شفاف نبودن اهداف و رسالتهای دانشگاهها، عدم پویایی برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشگاهها، فقدان ارتباط تنگاتنگ معاونتهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه به عنوان اجزای یک کل و با اهداف مشترک و نهایتاً افزایش روزافزون میزان پذیرش دانشجو بدون در نظر گرفتن قابلیتها و توان دانشگاهها می‌توان جستجو کرد. ۷- ایجاد انگیزه در محققان: روانشناسان اجتماعی بر این باورند که جوامعی که تعداد زیادی از افراد آن، نیاز فراوانی برای موفقیت نشان دهند بخت بیشتری برای رشد و توسعه دارند. اگر بخواهیم این نظریه را در زمینه مسائل و چالشهای علمی در کشور خودمان مطرح کنیم شاید بتوان گفت که این نیاز در بین محققان ایرانی کمتر احساس می‌شود. بسیاری از محققان دارای انگیزه و رغبت کافی برای پژوهش نیستند. در ایران دغدغه اصلی محققان و پژوهشگران ابتدایی به جای موضوع تحقیق، تامین منابع مالی است. ضمن اینکه در شرایط فعلی به دلیل بالا بودن هزینه های پژوهش، محققان گزینه تحقیق را به عنوان گزینه اول انتخاب نمی‌کنند. (بخشی از این هزینه ها شامل هزینه های روانی، مادی و اجتماعی است. هراس از بازتاب نتایج پژوهشی و یا عدم بازگشت یافته های پژوهشی برای جبران ضعفهای پژوهش و عدم به کارگیری نتایج پژوهش در فعالیتهای اجرایی حتی ممکن است پژوهشگر را دچار عارضه های روانی کند). پروفیسور عبدالسلام، فیزیکدان برجسته مسلمان و برنده جایزه نوبل بارها در نوشته ها و سخنرانیهای خود تاکید کرده است که پژوهشگران نیازمند خدمات و تسهیلات پژوهشی درجه اول هستند که طیف وسیعی از انواع خدمات و تسهیلات را در بر می‌گیرد. برای جلوگیری از خروج نخبگان علمی می‌توان شرایط را به گونه ای ایجاد کرد که آنها با رغبت و رضایت خاطر جذب فعالیتهای تحقیقاتی گردند. (۷) حذف بوروکراسی پیچیده کنونی، رفع مشکلات معیشتی محققان، امکان ارائه تحقیقات برتر در خارج از کشور، فراهم ساختن امکان انتشار کار تحقیقاتی، ایجاد روشهای ساده تر برای تصویب طرحها، فراهم کردن امکان ادامه تحصیل در مقاطع عالی، از جمله اقدامات اساسی است که اگر مهیا گردد قطعاً گامی در جهت رفع موانع و حرکت به سوی توسعه پایدار است. ۸- ساختار سازمانهای دولتی: بوروکراسی موجود برای تصویب یک طرح تحقیقاتی در مراکز علمی یا دولتی آنقدر آزاردهنده است که محققان را از انجام کار تحقیقاتی دلسرد کرده و در نتیجه آنها جذب فعالیتهای حاشیه ای می‌شوند. مقررات اداری و قوانین و ضوابط دست و پاگیر برای پژوهشگران از مهمترین چالشها در سازمانهای علمی و پژوهشی است. تحقیق و

پژوهش فرهنگ خاصی را داراست و محققان دارای خصوصیات متفاوتی هستند و بنابراین می‌بایست محیط‌های مناسب فرهنگی هم برای آنها ایجاد کرد. (۸) محقق گرایش به نواندیشی دارد، به داشتن حق انتخاب علاقه مند است. تمایل به فرهنگ بسیط دارد. دارای شجاعت اخلاقی و صراحت در رویارویی با مسایل است. تمایل به ریشه یابی و جستجوی علل پدیده‌ها دارد و بدیهی است که شرایط و محیط کار باید به گونه‌ای فراهم شود که با این خصوصیات در تضاد نباشد. پژوهشگران به دلیل نوع تربیت فکری و عملی خود به شدت از آشفتگی و بی‌سامانی گریزانند و در محیط‌هایی که فاقد انضباط حرفه‌ای و یا دارای ضوابط دست و پاگیر اداری باشند رنج می‌برند. در واقع آنها محیط‌های غیررسمی تر را ترجیح می‌دهند و به همین دلیل، مقررات اداری حاکم بر گروه‌های پژوهشی باید تا حد زیادی متفاوت از مقررات حاکم بر گروه‌های تولیدی یا ستادی باشد. از برجسته‌ترین چالش‌های موجود در این بخش می‌توان به فقدان بدنه تحقیقات قوی در سازمان‌های پژوهشی، نبود نظام و سازوکار صحیح ارزیابی و نظارت بر اجرای طرح‌های تحقیقاتی، نبود آیین نامه استخدامی ویژه محققان، وجود مقررات دست و پاگیر در مورد نحوه مشارکت آنها در طرح‌های تحقیقاتی از نظر مدت زمان اشتغال در هر ماه و نظایر آن، عدم شفافیت قوانین و مقررات در زمینه حق تملیک و ثبت اختراعات و نوآوریها اشاره کرد. ۹- نیروهای پژوهشگر: کارشناسان بر این باورند که همین سهم ناچیز بودجه نیز در اختیار برخی از پژوهشگرانی قرار می‌گیرد که متخصص نیستند و این بودجه ناچیز نیز نه تنها به هدر می‌رود بلکه موجب خواهد گردید تا پژوهش‌ها کاربردی نباشد و اگر پژوهشی کاربردی نباشد دارای جایگاه علمی نخواهد بود که این امر از یک طرف بی‌اعتمادی دستگاه‌های اجرایی به پژوهش و یافته‌های پژوهشی را به همراه خواهد داشت و از طرف دیگر بخش‌های تحقیقاتی و علمی نیز نمی‌توانند از امکانات و تسهیلات بخش‌های اجرایی برای انجام تحقیقات بهره‌مند شوند. کمبود نیروهای پژوهشگر و عدم برنامه‌ریزی جامع و علمی برای تربیت چنین نیرویی در زمره مهمترین عوامل بازدارنده انجام تحقیقات و مانعی بزرگ در راه توسعه علمی کشور است. بنابر آمارهای موجود تعداد محققان و پژوهشگران ژاپن در سال ۱۹۹۶ حدود ۵ هزار نفر در یک میلیون است. در کره جنوبی و سنگاپور در همین سال این رقم به ترتیب ۲۱۹۳ و ۲۱۳۸ به یک میلیون می‌رسد. اما این درصد در ایران به ۳۳۸ در یک میلیون می‌رسد. (۹) اگر شاخص تعداد مقالات همین پژوهشگران برای هر یک میلیون نفر جمعیت منظور شود خواهیم دید که کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورها نظیر مصر، ترکیه و کره از رتبه پایینی برخوردار خواهد شد. با این حال، جای بسیار خوشحالی است که اخیراً در مجله معتبر ۵، NATURE مقاله در دوره ۱۹۹۳-۱۹۹۷ و ۱۴ مقاله در دوره ۱۹۹۷-۲۰۰۱ از ایران در جدولی با ۳۱ کشور - جزو پراستنادترین مقالات از بین به ترتیب ۳۴/۹۸۲ و ۳۸/۲۶۳ مقاله علمی دنیا قرار گرفته است. (۵) به هر حال تامین شدن زندگی پژوهشگر و عدم اطمینان خاطر وی از حاصل کار و تلاشش، فقدان نداشتن انگیزه جهت اقدام به کار تحقیقاتی و همچنین نبودن رقابت سازنده بین پژوهشگران سبب گردیده تا شمار نیروی انسانی شاغل در این بخش به حداقل ممکن رسیده و آن تعداد باقیمانده نیز در جستجوی راهی برای خروج از کشور باشند. فرار مغزها اگر بپذیریم که قدرت برتر جهان از آن کسانی است که قدرت علمی و تکنولوژیک بیشتری دارند وصف آرای و مبارزه قدرت در نظام نوین جهانی نه براساس تعداد و نوع تسلیحات جنگی بلکه برحسب نیروهای متخصص و نخبه علمی تعیین می‌گردد، باید این واقعیت را نیز قبول داشته باشیم که با از دست دادن چنین نیروهایی و پیوستن آنان به کشورهای توسعه یافته، در واقع به تضعیف خود کمک کرده و حداقل یک آجر به مصالح بنای قدرت کشورهای توسعه یافته اضافه کرده ایم. یک برآورد نشان می‌دهد که در ۲۰ سال گذشته حدود ۴۰۰ میلیارد دلار بابت از دست دادن متخصصان خویش متضرر شده ایم. حدود ۱۵۰ هزار دکتر و مهندس ایرانی در خارج از کشور زندگی می‌کنند که اگر به طور متوسط آموزش و پرورش هر کدام از آنها ۲۰ هزار دلار هزینه داشته باشد، محاسبه کنید که چه سرمایه عظیم علمی و مالی از ایران خارج و جذب کشورهای دیگر گردیده است. (۱۰) واقعیت آن است که کشور ما از لحاظ حفظ و نگهداشت نخبگان علمی و نیز به کارگیری آنان ناتوان بوده است، بنابر گفته دکتر احمد آقازاده عضو هیئت علمی دانشگاه علامه

طباطبایی ۷۲ درصد از برگزیدگان ایرانی المپیادها جذب دانشگاه‌های آمریکا شده‌اند، به طوری که در سال ۱۳۸۰ از مجموع ۱۲۵ نفر برگزیدگان المپیادهای دانش آموزی و دانشجویی تعداد ۹۰ نفر به آمریکا رفته و مابقی جذب سایر کشورهای اروپایی شده‌اند. وی علت اساسی اینگونه مهاجرتها را عدم توسعه علمی و پژوهشی، عدم شایسته‌سالاری و منزوی شدن نیروهای علمی و کارآمد بر می‌شمارد. (۱۱) اصولاً فرار مغزها، سوای از برنامه ریزیهای دقیق و حساب شده کشورهای پیشرفته، مویده تاثیر مستقیم دانش ناپذیری، نبود سازمانهای برنامه ریز و بی توجهی فراوان به امر تحقیق و پژوهش و عدم ایجاد انگیزه در محققان است. پروفیسور محمد عبدالسلام معتقد است علت اصلی مهاجرت نخبگان معمولاً مسائل مادی و دریافت حقوق بیشتر نیست بلکه عامل مهمتر، زیربنای بهتر کشورهای پیشرفته از نظر علمی است. براین اساس وی معتقد است که با ایجاد زمینه‌های علمی بهتر، برنامه ریزی در جهت توسعه پژوهش و فراهم آوردن امکان دسترسی به یافته‌های جدید علمی و نیز ایجاد مکانیسم‌های ایجاد انگیزه، می‌توان از خروج نخبگان از کشور جلوگیری کرد. (۱۲) در حالی که اکثر کارشناسان عواملی همچون شرایط ساختاری مبدا و مقصد مهاجرت، ساختار نظام علمی جامعه و نهایتاً عوامل شخصی را از مهمترین علل خروج نخبگان بر می‌شمارند (۱۳) متغیرهای دیگری نظیر عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، کاری و حرفه‌ای در این قضیه دخیلند. عوامل موثر در خروج نخبگان علمی از کشور عوامل اقتصادی: فاصله‌های زیاد در آمدی، ناکافی بودن فرصتهای شغلی و...؛ عوامل اجتماعی: تبعیض عدم برخورد اجتماعی مناسب، عدم رفاه اجتماعی و...؛ عوامل سیاسی: متغیر بودن سیاستهای علمی، اقتصادی و...؛ عوامل فرهنگی: نوع نگرش به علم، نظامهای علمی، پژوهشی و...؛ عوامل کاری: عدم تسهیلات مناسب، عدم پیشرفت شغلی مناسب و...؛ عوامل حرفه‌ای: عدم بهره برداری مناسب از دانش، محدودیت امکان آشنایی با پیشرفتهای علمی (۱۴). ارتباط بین فرار مغزها با سطح زندگی، نابرابریهای درآمدی، افزایش بی‌رویه جمعیت، رشد فزاینده و لجام گسیخته فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، رشد کند اقتصادی، بی‌اعتنایی به جایگاه و نقش علم و بی‌توجهی یا کم‌توجهی به تحقیقات و پژوهشهای علمی و تخصصی و عدم برخورداری از یافته‌های جدید علمی معنی‌دار جلوه می‌کند. (۱۵) با وجود تمام تلاشهای دولت در طی سالهای اخیر و به ویژه در برنامه سوم توسعه نسبت به رفع چالشها و موانع علمی برشمرده شده، متأسفانه هنوز کاستیهای بسیاری به چشم می‌خورد که اثرات منفی بی‌شماری از جمله کندی توسعه یافتگی و از دست دادن متخصصان را به دنبال خواهد داشت. با اعتقاد به اینکه ایران فعلی در دوره زاینده‌گی و بارآوری علمی قرار داشته و با آنکا به نیروهای علمی خویش می‌تواند جایگاه مناسبی در عرصه‌های علمی به خود اختصاص دهد، باید به یاد داشته باشیم که به ازای هر متخصصی که مهاجرت می‌کند، یک پروژه تحقیقاتی، یک ابتکار و یک نوآوری را که بالقوه از آن ما بوده است از دست می‌دهیم و در اختیار دیگران می‌گذاریم. در واقع یک نیروی مستعد و تلاشگر را در خدمت حل مسائل و معضلات فنی و علمی جامعه بیگانه قرار داده و از واقعیهای جامعه خود غافل می‌مانیم. (۱۶) یکی از مهمترین آسیبهایی حاصل از فرار مغزها، زیان دهی شدید جامعه علمی است. فقدان تحقیقات علمی و کاربردی، فقدان تالیف کتابهای دانشگاهی معتبر و نظایر آن از یک سو جامعه را با فقر منابع علمی و در نهایت با ایستایی علم، تحقیق و تالیف مواجه می‌کند و از سوی دیگر، باعث حل نشدن بسیاری از مسائل و معضلات اقتصادی، فنی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی خواهد گردید. بررسی کم و کیف وضعیت علمی ایران و نیز جامعه متخصصان و نخبگان علمی که از کشور خارج شده یا قصد مهاجرت دارند گویای این واقعیت است که بخش اعظم این جامعه نبود یک سیستم و مدیریت منسجم در بخش علم و پژوهش و بی‌توجهی به حفظ حقوق و محققان و متخصصان را از دلایل عمده مهاجرت بر می‌شمرند. با نگاهی به آمارهای مربوط به پدیده فرار مغزها، پیامدهای بسیار ناگوار آن غیرقابل تصور می‌نماید. در این آمارها در یک سو، کشورهای صنعتی و به اصطلاح کشورهای مقصد قرار دارند. (۱۷) به گونه‌ای که اخیراً کشورهای بزرگ صنعتی اعلام کرده‌اند که تا سال ۲۰۲۰ نیازمند ۸۰ میلیون نفر نیروی کار متخصص هستند و لذا طبیعی است که برنامه‌ای جهت جذب سالانه حدود ۵ میلیون نفر مهاجر متخصص را طراحی و تدوین کرده

اند و در سوی دیگر کشورهای جهان سوم (از جمله ایران) قرار دارند که بخش وسیعی از سرمایه های علمی خود را به راحتی تقدیم بیگانگان می کنند به گونه ای که زیان کشور ما از صادرات مغزهای علمی بالغ بر ۳۸ میلیارد دلار برآورد شده است، در حالی که درآمد تقریبی سالانه کشور ما از محل صادرات نفت قریب به ۱۲ میلیارد دلار اعلام گردیده است. (۱۸) بی توجهی به فرهنگ پژوهش و عدم برنامه ریزی و بسترسازی علمی و نیز نداشتن سازوکارهای اجرایی مناسب برای این کار، خود عامل مصرف زدگی ما در عرصه های علمی و نیز وابستگی اقتصادی است. وابستگی به درآمدهای نفتی ما را با واردات انبوه فناوریهای غربی روبرو ساخته و موجب احساس بی نیازی به علم و پژوهش شده است. با مزمن شدن بیماری جامعه علمی ایران و نیز افزایش نرخ بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی (به طوری که در حال حاضر در برخی از حوزه های علمی، دانش آموختگان با نرخهای ۲۰ تا ۳۰ درصدی بیکاری روبرو هستند) طبیعی ترین واکنش به این بیماری مزمن، جستجوی کار در آن سوی مرزها است. با خروج نخبگان از کشور، توان تولید علمی و بنیه اقتصادی کشور تضعیف شده و کارآیی سرمایه فیزیکی نیز رو به کاستی می رود. همچنین با این برون رفت، خلاقیت و نوآوری کم شده و مزیت های رقابتی کشور از بین می رود و بدین ترتیب به سمت فقر پایدار پیش خواهیم رفت. به عبارت دیگر، هر قدر نقش و سهم سرمایه های انسانی در توسعه ملی کاهش یابد به همان میزان برداشتها، انتظارات و دریافتهای نخبگان از چشم اندازهای آینده در رفتارها و کنشهای آنان به مراتب کم رنگ تر خواهد گردید. نتیجه گیری و پیشنهادات توجه به ارتباط مستقیم بین چالشهای توسعه علمی و خروج نخبگان از کشور بنابراین، می بایست راههای جلوگیری از فرار مغزها را نیز در توسعه برنامه های علمی و پژوهشی جستجو کرد. به عبارت دیگر، آن دسته از تدابیر و برنامه هایی که به رفع چالشهای علمی منجر خواهد گردید می تواند به جذب و حفظ نخبگان نیز بینجامد. پس راه حل های زیر تدابیری است برای دو بیماری فقر علمی/پژوهشی و نیز فرار مغزها، به شرط اینکه نگرش مثبت، برنامه ریزی، حوصله و استمرار را فراموش نکنیم: ۱- ایجاد سازمان یا متولی اطلاع رسانی در جهت اشاعه یافته های پژوهشی در داخل یا خارج از کشور و سهولت دستیابی به نتایج آن توسط متقاضیان و نیز ایجاد راههای ارتباطی با نخبگان علمی ایرانی و خارجی در خارج از کشور؛ ۲- سیاستگذاری و ابلاغ ساز و کارهای لازم برای احیا و تقویت منزلت دانشمندان و محققان در کشور توسط دستگاههای ذیربط؛ ۳- ارایه ساز و کارهای کنترلی به منظور تعدیل و تطبیق پرورش نیروهای متخصص در جامعه برحسب فرصتهای شغلی و نیازهای بازار کار در میان مدت و ایجاد بسترها و مقدمات تامین تقاضای اجتماعی تحصیلات دانشگاهی و دانش اندوزی در بلندمدت؛ ۴- اصلاح ساختار نظام آموزش و پژوهش کشور و اقدام در خصوص تقویت و نوسازی آن و تلاش در جهت تربیت نیروی انسانی خلاق، تصمیم گیرنده، محقق و نیز اجرای نظام شایسته سالاری به جای دیوان سالاری؛ ۵- تاسیس موسسات علمی و پژوهشی در جهت شناسایی، ساماندهی و رفع دغدغه های محققان و نیز استفاده بهینه از توان علمی آنان؛ ۶- تقویت منابع مالی در زمینه تحقیقات و اختصاص عادلانه بودجه های تحقیقاتی به بخشهای مختلف آموزشی و پژوهشی؛ ۷- تاسیس شهرکهای علمی و تحقیقاتی برای محققان و تامین نیازهای علمی آنان؛ ۸- تجدیدنظر در بودجه های تحقیقاتی دانشگاهها و تخصیص اعتبارات و امکانات ویژه برای آنان؛ ۹- تاسیس مراکز کارایی برای فارغ التحصیلان و نخبگان دانشگاهی؛ ۱۰- ایجاد زمینه و بستر مناسب در خصوص تقویت رابطه صنعت و دانشگاه که موجب علاقه مندسازی محققان به توسعه صنعتی کشور، جذب سرمایه های داخلی و اشتغال زایی در صنایع می گردد؛ ۱۱- بسترسازی فرهنگی در جهت بسط فرهنگ پژوهش و ایجاد روحیه تحقیق؛ ۱۲- ایجاد تعاملات مناسب بین بخشهای دولتی و نهادهای مستقل علمی براساس یک الگوی مکمل مبتنی بر توانایی و تخصص هریک از این بخشها. منابع و ماخذ: ۱- پژوهش علمی و موانع آن در ایران، ماهنامه فرهنگ پژوهش، شماره ۱۰۰، ۱۳۸۱. ص ۵۳.۲۵۲ - جوان، خسرو، نظام تحقیقاتی در ژاپن، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۱، ۱۳۷۰، ص ۶۳.۳ - سعادت، لیلا، بدون جایگاه، بدون آینده، روزنامه همشهری، مورخه ۳۱/۲/۸۲.۴ - منصوری، رضا، نگرشی بر وضعیت تحقیقات در ایران، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۱، ۱۳۷۰، ص ۶۰۵ - مقام تحقیقاتی واقعی

ایران در جهان، روزنامه همشهری، مورخه ۷/۶/۸۳۶ - هداوند، سعید. پژوهش و پژوهش محوری در قاب بایدها و نبایدها، ماهنامه صنایع الکترونیک، شماره ۱۰، ۱۳۸۲، ص ۶۳. ۷ - آسیب شناسی پژوهش، روزنامه اطلاعات، مورخه ۱۳۸۰/۲/۱۸ - امینی نیک، سعید و دیگران، پژوهش در ایران، وضعیت موجود - موانع، ماهنامه گلشن اندیشه، شماره های ۲ و ۳، ص ۴۶ و ۴۷.۹ - جایگاه پژوهش در جمهوری اسلامی ایران، ماهنامه اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره های ۱۹۱ و ۱۹۲، ۱۳۸۱، ص ۷۲ و ۷۳.۱۰ - خبرنامه تحقیقات و فناوری، شماره ۱۳، پاییز ۱۳۸۱. ص ۲۳ و ۲۴.۱۱ - مشرف جوادی، محمدحسن، فرار مغزها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲، ۱۳۸۲.۱۲ - محسنی، منوچهر، مبانی جامعه شناسی علم، تهران: انتشارات طهوری، ۱۳۷۲، ص ۴۳.۱۳ - وحیدی پریدخت، مهاجرت بین المللی و پیامدهای آن، تهران: سازمان برنامه ریزی و بودجه، ۱۳۶۴، ص ۴۴.۱۴ - کامینگز، شیائوهنگ، فرار مغزها و انتقال تکنولوژی معکوس، مترجم: مجید محمدی، تهران: نشر قطره، ۱۳۷۶، ص ۷۶.۱۵ - پدیده مهاجرت و فرار مغزها، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۱۴، ۱۳۸۰، ص ۱۳۳.۱۶ - حاضری، علی محمدی، نقش تحصیلات تکمیلی در فرایند توسعه ایران، مجموعه مقالات سمینار جامعه شناسی (جلد اول)، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۳، ص ۳۵.۱۷ - فولادی، محمد، بررسی پدیده فرار مغزها، ماهنامه معرفت، ۱۳۸۱، ص ۹.۱۸ - وقوفی، حسن، فرار مغزها، موسسه فرهنگی و انتشاراتی زاهد، ۱۳۸۱، ص ۹.

رویکرد نوآورانه در رفع چالش صنعت نفت

رویکرد نوآورانه در رفع چالش های صنعت نفت مسعود هاشمیان - مسعود زارعی - هومن مشهدی چکیده: نوآوری عبارت است از بهره برداری از ایده های جدید به نحوی که ایجاد ارزش افزوده و مزیت رقابتی کند. نوآوری چه از دیدگاه فردی و چه درون سازمانی، از طریق بکارگیری روشهای کاملاً جدید و یا از طریق بهینه کردن روشهای موجود و تطابق آنها با شرایط جدید حاصل می شود. نوآوری در صنعت نفت تا کنون بیشتر در استفاده متفاوت از یک تکنولوژی قدیمی، ارائه یک تکنولوژی جدید به منظور کاهش هزینه ها، تولید از میدانهای با عمر زیاد و برداشت از میدانهایی که تاکنون تولید آنها مقرون به صرفه نبوده، نمود داشته است. در این تعریف، نوآوری بکارگیری روشهای پیشرفته ای است که افزایش درآمد حاصل از منابع نفت و گاز کشور را به دنبال داشته باشد. اما نگرش مدیریتی جدید مستلزم تفکر نوآورانه نه تنها از بعد تکنولوژیکی بلکه در کلیه فعالیتهای صنعت می باشد. با رویکردهای مختلفی می توان نوآوری در صنعت نفت را مورد بررسی قرارداد. یکی از این رویکردها، شناسایی چالش های عمده پیش روی این صنعت و طبقه بندی آنها در حوزه های مختلف و در نهایت، ارائه روشهای نوآورانه برای رفع مهمترین نقاط ضعف داخلی صنعت و تهدیدات خارجی آن می باشد. در این مقاله با اتکا به مطالعات آسیب شناسی صنعت نفت و گاز و اولویت بندی این چالش ها بر مبنای تأثیر آنها در تحقق اهداف وزارت نفت، مهمترین چالش کنونی وزارت نفت - محدودیت در تامین منابع مالی - که رفع آن بیشترین رشد و شکوفایی را نصیب صنعت نفت کشور خواهد نمود، مورد بحث قرار گرفته و روشهای نوین در جهت رفع آن با تفصیل لازم پیشنهاد می گردد. ۱. مقدمه نوآوری عبارت است از بهره برداری از ایده های جدید به نحوی که ایجاد ارزش افزوده و مزیت رقابتی کند. نوآوری چه از دیدگاه فردی و چه درون سازمانی، از طریق بکارگیری روشهای کاملاً جدید و یا از طریق بهینه کردن روشهای موجود و تطابق آنها با شرایط جدید حاصل می شود. آن چیزی که مسلم است مفهوم نوآوری همواره با تغییر، توأم بوده هر چند که لزوماً اختراعی را در بر نداشته باشد. نوآوری گرچه معمولاً با خلاقیت همراه است اما مفاهیم کاملاً جداگانه ای را شامل می شوند. نوآوری کاربردی کردن خلاقیتها به منظور ایجاد ایده هایی نو و تغییراتی محسوس در وضع موجود است. به عبارت دیگر نوآوری، بالفعل کردن خلاقیتهای بالقوه درون سازمانی است؛ در عین حال خلاقیت، شالوده و زمینه ساز نوآوری به حساب می آید. می توان چنین برداشت کرد که خلاقیت بیشتر در سطح افراد سازمان مطرح می شود حال آنکه نوآوری با مفاهیم کلی سازمان در ارتباط خواهد بود. در قرن اخیر رشد اقتصادی، گسترش فناوری اطلاعات و

کاربرد تکنولوژیهای نوین باعث ایجاد تغییرات اساسی در استراتژیهای صنعتی، نیازمندیهای مصرف کنندگان و شرایط زیست محیطی شده است. وجود این تغییرات از یک طرف و افزایش رقابت در بهره‌مندی از منابع محدود موجود به منظور افزایش درآمد از طرف دیگر، لزوم توجه بیشتر به مقوله نوآوری در سازمانها با هدف ایجاد مزیت رقابتی پایدار، حفظ بقا در عرصه رقابت و ماندگاری در بازار را در پی خواهد داشت. نوآوری در سازمانها در رابطه مستقیم با اهداف از پیش تعیین شده سازمانی، برنامه کسب و کار و همچنین موقعیت در بازار رقابتی پیگیری و دنبال می‌شود. معمولاً سازمانها بخشی از درآمدهای خود را صرف نوآوری و ایجاد تغییر در کالا و خدمات می‌کنند؛ هرچند هزینه تخصیص یافته شده بسته به شرایط بازار و در سازمانهای مختلف متفاوت خواهد بود. در ساختار سازمانها نوآوری همراه با رشد و از طریق مفاهیمی همچون بهبود کیفیت، ایجاد بازار جدید، توسعه محصول، کاهش هزینه تولید، بهبود مراحل تولید، همخوانی با محیط زیست، کاهش مصرف انرژی، ایجاد مزیت رقابتی و گسترش سهم بازار بررسی می‌شود. این مفاهیم با استفاده از ابزارهایی همانند تکنولوژی، تجارت، سیستمهای اجتماعی و ساختار سیاسی قابل حصول خواهند بود.^۲ ضرورت نوآوری در صنعت نفتامروز با گذشت یک قرن از اکتشاف و تولید نفت در ایران، همچنان صنعت نفت نیازمند به توسعه و ایجاد توان تکنولوژیکی بالا جهت تولید می‌باشد. آنچه که در آینده، توسعه تکنولوژی در صنعت نفت و گاز را با چالش مواجه خواهد ساخت، نگرش به تولید به عنوان هدف اصلی صنایع بالادستی است. مسلماً نگرش نوآورانه به تولید به مثابه هدف اصلی و همچنین توجه به جنبه‌های توسعه توان علمی و فنی صنعت، باعث می‌شود تا به درستی برای توسعه صنعت نفت و گاز بر پایه تکنولوژی برنامه ریزی شود و این صنعت، همواره نقش اصلی خود را به عنوان تولید کننده انرژی حفظ کند. رویکردهای آینده‌نگرانه مؤید آن است که ارزش افزوده حاصل از تولید تکنولوژیهای مرتبط با صنعت نفت، در آینده به مراتب بیش از سرمایه‌گذاریهای موجود در منابع نفت و گاز منجر به ارتقای ارزش افزوده کل این صنعت شده و این موضوع روز به روز شفاف‌تر می‌گردد. همچنین ظهور تکنولوژی‌های نو خصوصاً "نانو تکنولوژی در سالهای اخیر و جهش خیره کننده آن در صنایع مختلف باعث شده است تا عرصه تکنولوژیها دگرگون شود. نوآوری در ساخت و توسعه نانو کاتالیستها که می‌تواند اثراتی از جمله واکنشهایی با انتخاب پذیری، راندمان و بهره اقتصادی بیشتر، در آینده داشته باشد. بنابراین صنعت دینامیک و پویای نفت و گاز در آینده در جهت رسیدن به اهداف بلندمدت چشم‌انداز، چاره‌ای جز اندیشیدن و تبدیل ایده‌ها به نوآوری در صنعت پیچیده نفت ندارد. اما نکته قابل توجه اینکه برخلاف تفکر رایج که تمرکز اصلی نوآوری را در زمینه تکنولوژی می‌داند، نگرش مدیریتی جدید مستلزم تفکر نوآورانه در کلیه فعالیتهای صنعت می‌باشد. با ارایه راهکارهای نوآورانه در تمامی حوزه‌های مهندسی، منابع انسانی، مالی، فروش و بازاریابی، اطلاعاتی و سایر واحدهای سازمانی می‌توان گامی در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان برداشت. این تفکر مستلزم این است که نوآوری و ارایه راهکارهای خلاقانه در جهت بهبود مستمر فعالیت‌های سازمان، بصورت فرهنگ سازمانی درآید. بدین ترتیب هر شخص در حوزه کاری خود با بهره‌گیری از خلاقیت خود می‌تواند سهمی در ارتقای سازمان ایفا نماید و بنابراین نوآوری به عنوان عنصری تلقی می‌شود که باید در تمامی بخش‌های سازمان نفوذ کرده و بر تمامی فرآیندهای اصلی و پشتیبانی زنجیره ارزش سازمان تاثیر گذار باشد. صنعت نفت به عنوان محرک اصلی اقتصاد کشور، دارای ظرفیت‌های بسیار بالا و بعضاً بالقوه در جهت تسریع در رشد اقتصادی کشور و نیز ارتقای نقش کشور در عرصه بین‌المللی می‌باشد. مسلماً در راستای ارتقای عملکرد صنعت نفت کشور و رفع مشکلات پیش روی آن، ارایه راهکارهای نوآورانه متناسب با شرایط و توانمندی‌های کشور، بسیار کارا تر و مؤثرتر از کپی برداری از روش‌ها و راه‌حل‌های مورد استفاده سایر کشورها و یا شرکت‌های نفتی دنیا می‌باشد. این امر یعنی طرح رویکردی جدید به نوآوری برای توسعه صنعت نفت در راستای ایجاد شکوفایی در اقتصاد ملی، در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.^۳ رویکرد چالش‌محور برای نوآوری در صنعت نفت رویکردهای مختلفی برای پیاده‌سازی بحث نوآوری در صنعت نفت در جهت ارتقای بهره‌وری این صنعت می‌تواند در پیش گرفت. یکی از این رویکردها، بررسی فرآیندهای

تشکیل دهنده زنجیره ارزش و فعالیتهای پشتیبانی آن در سازمان و در نهایت ارایه نوآوری در راستای بهبود فرآیندهای کاری آنها می باشد. رویکرد دیگر که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است، شامل شناسایی چالش های عمده پیش روی صنعت نفت در حال حاضر در حوزه های مختلف مدیریتی و عملیاتی و سپس ارایه روش های نوآورانه برای رفع این چالش ها می باشد. مطمئناً روشهای پیشنهادی باید با توجه به ظرفیت ها و شرایط حال حاضر کشور طرح گردیده و به نسخه برداری از روش های موفق مورد استفاده توسط سایر کشورها و یا شرکت های خارجی اکتفا نشود. در هنگام بررسی عوامل خارجی تاثیر گذار بر عملکرد یک سازمان، فرصت ها و تهدیدات پیش روی آن و برای بررسی عوامل داخلی نیز، نقاط قوت و ضعف سازمان، شناسایی و مورد تحلیل قرار می گیرد. بنابراین به منظور شناسایی چالش ها و مشکلات عمده پیش روی صنعت نفت، می توان نقاط تهدید خارجی و نقاط ضعف داخلی سازمان را مورد بررسی قرار داد. بدیهی است که در مواجهه با چالش ها هر سازمان باید بتواند با ارایه استراتژی ها و روش های نوآورانه، اثرات عوامل تهدید کننده را کاهش داده و یا از آن پرهیز نماید و همچنین در راه رفع نقاط ضعف خود بکوشد. در مطالعات آسیب شناسی انجام گرفته در معاونت برنامه ریزی وزارت نفت، چهار شرکت اصلی تابعه وزارت نفت مورد بررسی قرار گرفته و عمده چالش های پیش روی آنها در راستای تحقق کامل شاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفت در مقایسه با برنامه های پیش بینی شده، شناسایی شده اند. مدل تجزیه و تحلیل داده ها در مطالعه مورد اشاره، ماتریس علل آسیب پذیری بوده و برای تخصیص اوزان مورد استفاده در تحلیل، از نظرات متخصصین در قالب روش دلفی استفاده شده است. ۴. نتایج مطالعه آسیب شناسی صنعت نفت شاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفت که نمایانگر عملکرد آن در راستای تحقق برنامه های در نظر گرفته شده صنعت نفت می باشد و در مطالعه آسیب شناسی مورد اشاره، مورد بررسی قرار گرفته اند، به شرح زیر می باشند. این شاخص ها از میان شاخص هایی انتخاب شده اند که در سند بخشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت کشور بعنوان شاخص های بخش نفت و گاز در برنامه چهارم توسعه، تعیین شده و مورد تصویب قرار گرفته اند. جدول ۱. شاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفت

رديف شاخص های کلیدی رديف شاخص های کلیدی ۱ ظرفیت تولید نفت خام ۸ صادرات فرآورده های نفتی ۲ نسبت نفت اکتشافی قابل استحصال به تولید نفت خام ۹ واردات فرآورده های نفتی ۳ ضریب بازیافت نفت خام (اولیه و ثانویه) ۱۰ متوسط مصرف گاز طبیعی ۴ متوسط تولید میعانات گازی ۱۱ صادرات گاز طبیعی ۵ گاز در دسترس برای تزریق ۱۲ واردات گاز طبیعی ۶ مجموع تولید فرآورده های نفتی اصلی ۱۳ گازهای سوزاننده شده ۷ مجموع مصرف فرآورده های نفتی اصلی ۱۴ سرمایه گذاری از محل منابع خارجیاخذ: مطالعه آسیب شناسی، معاونت برنامه ریزی وزارت نفت همچنین از میان تهدیدات خارجی و نقاط ضعف شناسایی شده صنعت نفت ایران، به منظور معنی دار شدن میزان تاثیر هر یک از این عوامل بر روی شاخص های ارایه شده فوق، بنا به نظر متخصصین، ۱۲ عامل به عنوان مهمترین عوامل داخلی و خارجی انتخاب شده اند. این عوامل به همراه درجه اهمیت آنها، که بر مبنای امتیاز موزون آنها محاسبه شده است، در جدول زیر ارایه شده اند. جدول ۲. مهمترین چالش های وزارت نفت و درجه اهمیت آنها رديف عوامل داخلی و خارجی امتیاز موزون ۱ محدودیت در دسترسی به منابع مالی بین المللی ۹۶/۱۲۲ آثار ناشی از تحریمها و فشارهای بین المللی ۱۸/۱۱۳ محدودیت منابع مالی داخلی صنعت نفت برای سرمایه گذاری ۸۵/۹۴ محدودیت در دسترسی به تکنولوژی های نوین ۷۷/۹۵ افزایش هزینه اجرای طرح ها ۸۹/۸۶ مشارکت محدود بخش خصوصی ۸۰/۶۷ الگوی نامناسب مصرف ۷۴/۶۸ وقفه های عملیاتی فنی ۲۶/۴۹ عدم تحولات ساختاری و مشکلات مدیریتی ۱۶/۴۱۰ موانع قانونی ۰۹/۴۱۱ محدودیت در منابع انسانی متخصص ۳۱۲ عدم استفاده از روشهای نوین بازاریابی ۲۱/۲ ماخذ: مطالعه آسیب شناسی، معاونت برنامه ریزی وزارت نفت

نظرمطور که در جدول فوق دیده می شود، محدودیت در دسترسی به منابع مالی بین المللی و نیز محدودیت منابع مالی داخلی صنعت نفت برای سرمایه گذاری، به ترتیب در رتبه های اول و سوم اهمیت قرار گرفته اند؛ از طرفی، آثار ناشی از تحریمها و فشارهای بین المللی که به عنوان عامل دوم تعیین شده است نیز باعث محدودیت جذب سرمایه گذاری خارجی در

صنعت نفت کشور می‌گردد. بدین ترتیب بنا به نظر متخصصین صنعت نفت، در حوزه مالی، مشکل تامین مالی پروژه‌های صنعت نفت، از مهمترین چالش‌های حال حاضر این صنعت می‌باشد. ۵. راهکارهای نوآورانه در جهت رفع مشکل تامین مالی سرمایه گذاری، از مهمترین عوامل در جهت توسعه صنعت نفت کشور و به تبع آن توسعه اقتصادی کشور می‌باشد. با توجه به افت طبیعی میزان تولید نفت خام کشور بدلیل وارد شدن اکثر میادین نفتی کشور به نیمه دوم عمر خود و در نتیجه افت فشار طبیعی آنها، و نیز بدلیل نیاز به افزایش توان تولید فعلی کشور به منظور حفظ جایگاه کنونی در اوپک و نیز تثبیت موقعیت ممتاز در عرصه سیاست بین‌الملل، جذب منابع مالی به منظور سرمایه گذاری در پروژه‌های متنوع صنعت نفت، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. از طرفی دستیابی به اهداف چشم‌انداز نظام در بخش نفت و گاز نیز مستلزم سرمایه گذاری‌های کلان در این صنعت می‌باشد. مطالعات برنامه جامع صنعت نفت نشان داده که میزان نیاز به سرمایه گذاری‌های جدید در طی ۲۰ سال آینده بالغ بر ۵۰۰ میلیارد دلار می‌باشد. به عبارت بهتر، این صنعت بطور متوسط سالانه نیاز به ۲۵ میلیارد دلار سرمایه گذاری در سطوح مختلف بالادستی و پایین دستی دارد. گذشته از آن، این حجم سرمایه گذاری در صنعت، اثرات مثبت چشمگیری را بر کل اقتصاد ملی به دنبال خواهد داشت. پیش‌بینی درآمدهای صادراتی حاصل از نتایج این سرمایه گذاری‌ها اعم از نفت خام، فرآورده و محصولات پتروشیمی مؤید آن است که طی ۲۰ سال آینده در مجموع بیش از ۳۸۰۰ میلیارد دلار عاید کشور خواهد شد؛ به عبارتی حدود ۱۹۰ میلیارد دلار سالانه. این ارقام نشان دهنده پتانسیل‌های نهفته این صنعت برای تسریع در عبور اقتصاد ایران به سمت توسعه یافتگی و تحقق اهداف چشم‌انداز ملی است. محدودیت در دسترسی به منابع مالی اعم از داخلی و بین‌المللی که عمدتاً ناشی از تحریم و فشارهای بین‌المللی است، افزایش هزینه‌های سرمایه‌های طرح‌ها و پروژه‌های صنعت نفت بدلیل افزایش شدید قیمت‌های جهانی در سالهای اخیر، کاهش سهم درآمدی شرکت ملی نفت ایران از ارزش تولید نفت خام کشور و در نتیجه عدم امکان استفاده از آن در طرح‌های توسعه‌ای خود و مسایل قانونی در کشور در بخش نفت و گاز که باعث شده تنها امکان استفاده از روش‌های فاینانس و بیع متقابل برای استفاده از سرمایه‌های خارجی وجود داشته باشد، از مهمترین مشکلات صنعت نفت در تامین مالی پروژه‌ها می‌باشند. در این میان، ضرورت ارایه راهکارهای نوآورانه به منظور جذب سرمایه‌گذاران خارجی و نیز هدایت سرمایه‌های داخلی به سمت بخش نفت و گاز کاملاً احساس می‌گردد. در ادامه راهکارهای پیشنهادی در این زمینه ارایه می‌گردد. ۱- جذاب تر کردن سرمایه گذاری در صنعت نفت برای جذب سرمایه‌های داخل کشور به رغم فشارهای خارجی برای محدود کردن دسترسی ایران به منابع سرمایه‌گذاری بین‌المللی، با جذاب تر کردن سرمایه گذاری در پروژه‌های صنعت نفت و اتخاذ مشوق‌های مناسب، می‌توان سرمایه‌های داخلی بیشتری را در جهت تامین مالی این پروژه‌ها جذب نمود. آمارها نشان می‌دهد که در حال حاضر، حجم نقدینگی کشور بالغ بر ۱۴۵۱ میلیارد ریال یا معادل ۱۵۶ میلیارد دلار است که گردش بدون برنامه آن در اقتصاد ملی می‌تواند آثار مخربی را از جمله افزایش تورم دنبال داشته باشد. به همین دلیل در ادامه، سه راهکار پیشنهادی در جهت استفاده از این منبع عظیم بالقوه برای سرمایه‌گذاری در صنعت نفت ارایه شده است. - تعامل دو بخش اقتصادی نفت و مسکن و استفاده همزمان از ظرفیت‌های آنها یکی از راهکارهای نوآورانه برای شرایط کنونی اقتصاد ایران، تعامل دو بخش اقتصادی نفت و مسکن و استفاده از ظرفیت‌های آنها با یک مکانیزم منطقی به منظور جذاب کردن سرمایه‌گذاری در صنعت نفت برای مردم و از طرفی کمک به بازار مسکن می‌باشد. جذاب کردن سرمایه‌گذاری برای عموم مردم می‌تواند باعث گرایش آنها به سرمایه‌گذاری در بخش نفت شود که این خود در آمدزدایی و توسعه را برای کشور در پی خواهد داشت. در این میان، تامین مسکن به عنوان اساسی‌ترین نیاز زندگی، یکی از مواردی است که هم به صورت دغدغه جوانان، خانواده آنها و هم دولت درآمده و همچنین بدلیل سودآور بودن این بخش در سالهای اخیر، بخش عظیمی از نقدینگی جامعه را نیز به خود جذب کرده است. یکی از راهکارهایی که در خصوص تامین مسکن در برخی کشورها مورد استفاده قرار گرفته است، تأسیس مجتمع‌های مسکونی توسط شرکت‌ها با استفاده از تسهیلات

دولتی و سپس اجاره دادن واحدها در بلند مدت با نرخ مصوب دولت به افراد می باشد؛ این شرکت ها حق فروش واحدهای مسکونی را نخواهند داشت. با توجه به هدفی که از اجرای طرح فوق مدنظر قانونگذاران بوده است و نیز به منظور جذاب کردن سرمایه گذاری در صنعت نفت، می توان راه حلی مطابق با شرایط حال حاضر کشور اندیشید. هدف تأسیس مجتمع های فوق الذکر، تضمین تأمین مسکن با اجاره ای معقول برای بلند مدت می باشد- زیرا درصد اعظم سرمایه و امکانات ساخت مسکن شرکت ساختمانی توسط دولت تأمین شده است. حال می توان با اضافه کردن حلقه بخش نفت به زنجیره فوق، راه حل زیر را پیشنهاد نمود: سرمایه های افراد برای سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت، به این بخش سپرده می شود و بدین ترتیب منابع مالی مورد نیاز برای راه اندازی این پروژه ها با هدایت جریان نقدینگی موجود در جامعه به سمت این صنعت، تأمین می گردد. از محل درآمدهای حاصل از اجرای این پروژه ها نیز دستگاهی که متولی امر تأمین مسکن می باشد، شروع به ساخت این واحدهای مسکونی می نماید که این امر، مهمترین مشوق برای سرمایه گذاران خواهد بود؛ مطمئناً مابقی منابع مالی مورد نیاز برای احداث این واحدها از طریق کمک های دولتی و خود شرکت سازنده تأمین خواهد گردید. در این میان، مسئولیت وزارت نفت، اجرای پروژه ها با هدف مدیریت کارآمد و مؤثر در جهت اتمام به موقع و با کیفیت آنها در چارچوب بودجه های تعیین شده، و در نهایت تضمین پرداخت سود تعهد شده به واحد متولی مسکن می باشد. لازم به ذکر است که مخاطب اصلی برای خرید سهام این پروژه ها، در وهله اول جوانان و در وهله بعد خانواده هایی است که به فکر تأمین مسکن برای فرزندان خود در آینده می باشند. شکل ۱. سیستم تعاملی بخش های اقتصادی نفت و مسکن بدیهی است که اندیشیدن به راهکار اجرایی این طرح و رفع موانع مربوط با آن - خصوصاً در فاز اجرا- از پیش نیازهای نهایی شدن یک راه حل واقعی و کارا می باشد. مسلماً هماهنگی بین دو دستگاه اجرایی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار بوده و نیازمند تعامل و نیز روشن کردن تمامی موارد مربوط به مسئولیت های طرفین و پاسخگویی آنها در قبال سرمایه های افراد می باشد. سرعت در اجرای این پروژه ها و برآوردن تعهدات نیز می تواند باعث از بین بردن یا کم رنگ کردن عدم اعتماد مردم به برخی دستگاه های دولتی باشد. بهر حال با توجه به هدف مقاله حاضر که با دید تأمین منابع مالی برای پروژه های صنعت نفت نوشته شده است، تنها مسئولیت ها و وظایف وزارت نفت مدنظر بوده و مرحله بعدی این زنجیره، یعنی چگونگی تأمین مسکن اجاره ای و راهکارهای آن، مورد توجه قرار ندارد. همچنین به منظور جذابتر کردن این فرصت سرمایه گذاری برای افراد، می توان راهکارهای نوآورانه بیشتری را نیز در این سیستم اندیشید. تخصیص درصدی از سود پروژه ها - علاوه بر سود مشارکت افراد در اجرای آنها- به عنوان وام به نهاد مسئول تهیه مسکن؛ و یا حتی جذب درصدی از کارمندان مورد نیاز صنعت نفت از میان سهامداران پروژه ها، می تواند علاوه بر جذاب کردن بیشتر سرمایه گذاری، گامی نیز در جهت افزایش مشارکت و تلاش افراد برای هر چه کارآمدتر کردن صنعت نفت محسوب گردد. مسلماً این کارمندان با در اختیار داشتن سهام پروژه ها، انگیزه بیشتری برای ارائه نوآوری در حل مسایل از خود نشان خواهند داد. همچنین باید در نظر داشت که در صورت اجرای این طرح در شهرستانها، در جهت تمرکززدایی جمعیتی از مرکز کشور و سوق دادن آن به سمت شهرستانها می توان گامی هر چند اندک برداشت. راهکار ارائه شده فوق در جهت طرح ایده تعامل بخش های نفت و مسکن برای بهره مند شدن همزمان افراد جامعه، صنعت نفت و وزارت مسکن بوده و مسلماً در مرحله بعد، کار کارشناسی مبسوطی به منظور ارائه راهکارهای مناسب و بهینه طراحی و پیاده سازی این سیستم و نیز محاسبه دقیق جریان های مالی و متغیرهایی همچون نرخ های سود، میزان نیاز به تسهیلات دولتی و آورده شده شرکت ساختمانی مورد نیاز می باشد. - ایجاد صندوق پس انداز دانشجویی دیگری از راهکارهایی که به منظور تشویق مردم به سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت می توان اتخاذ نمود و تجربه اجرای آن در برخی کشورها نیز وجود دارد، فروش سهام پروژه ها با درصد سود مشخص به خانواده ها و پرداخت شهریه دانشگاه دانش جویان آنها در آینده، از محل سود سهام می باشد. بدین ترتیب پرداخت شهریه دانشگاه برای خانواده، تضمین شده و نگرانی از این بابت برای آنها در آینده وجود نخواهد داشت. از این طریق می

توان سرمایه‌های کوچک را از یک الی پنج میلیون تومان به سمت سرمایه‌گذاری بلندمدت جذب نمود که خود بالغ بر رقم بسیار قابل توجهی خواهد شد. - انتشار سهام ممتاز پروژه های سرمایه گذاری صنعت نفت و به‌ویژه پارس جنوبی میدان عظیم پارس جنوبی از میدان مشترک گازی کشور بوده و مخازن آن بین کشورهای ایران و قطر در خلیج فارس واقع است. بهره برداری از این میدان مشترک در بخش ایرانی یک دهه دیرتر از کشور همسایه، قطر، آغاز شده و در حال حاضر پنج فاز از مجموع ۲۴ بلوک در نظر گرفته شده جهت توسعه این میدان، به بهره برداری رسیده است. برداشتهای یک جانبه از این میدان مشترک و یا برداشتهای بیشتر کشورهای همسایه، افت فشار را در بخش بهره برداری باعث شده که در نهایت منابع گاز را به سوی طرف دیگر میدان سوق می دهد. با توجه به پتانسیل بالای تولید گاز از این میدان عظیم و نقش فزاینده گاز طبیعی در بازار انرژی در سالهای آینده، توجه به توسعه و راه اندازی فازهای پارس جنوبی از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. از طرف دیگر پروژه های این میدان از جمله پروژه هایی است که برای عموم مردم شناخته شده تر بوده و بهره برداری از آنها، آثار فیزیکی و روانی مثبتی بر افزایش رفاه جامعه خواهد داشت. یکی از راهکارهای پیشنهادی جهت تامین مالی پروژه های این میدان، استفاده از سهام ممتاز می باشد. هنگامی که شرکت به راحتی نتواند به منابع مالی دسترسی پیدا کند به منظور جلب مشارکت بیشتر عموم و تجمع منابع مالی می تواند از راهکار انتشار سهام ممتاز استفاده نماید و به عبارتی امتیازات بیشتری را برای سهامداران پیشنهاد نماید. مهمترین ویژگی این گونه سهام، سود ثابت آن و یا به عبارتی تضمین پرداخت سود تعهدشده توسط شرکت به سهامداران می باشد. حتی در صورت زیان دیدن شرکت نیز سود این سهام در سالهای بعد بصورت تجمعی به سهامداران پرداخت می گردد و بدین گونه جذابیت بیشتری برای سرمایه گذاری در پروژه ها برای افراد پدید می آید. از دیگر مزایای این گونه سهام می توان به پرداخت نرخ سودی بالاتر از نرخ سود سهام عادی اشاره نمود و همچنین سود حاصل از سرمایه گذاری، پیش از دارندگان سهام عادی، به صاحبان سهام ممتاز پرداخت می گردد. مجموعه این مشوق ها می تواند شرکت را در جذب منابع مالی موردنیاز خود کمک نماید. علاوه بر موارد فوق که با هدف جذاب تر کردن سرمایه گذاری در بخش نفت مطرح شدند، راهکارهای زیر نیز برای تامین مالی پروژه های صنعت نفت پیشنهاد می گردد. ۲- تخصیص درصدی از درآمدهای حاصل از صادرات نفت خام برای سرمایه گذاری در پروژه های توسعه میداین مشترک نفت و گاز از میان میداین نفتی و گازی کشف شده و توسعه یافته کشور، برخی از آنها با کشورهای همسایه مشترک می باشند. اولویت برداشت و افزایش مقدار تولید از مخازن مشترک، از جمله اهداف وزارت نفت محسوب می گردد. در این میان، تامین منابع مالی موردنیاز جهت تسریع در اجرای طرح های لازم جهت تولید از این میداین یا افزایش سهم تولید از آنها از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. با توجه به مشترک بودن این میداین، تاخیر در توسعه و بهره برداری از آنها می تواند سهم بیشتری از این منابع و بالتبع درآمد بیشتری را نصیب کشورهای همسایه کند. بدین لحاظ پیشنهاد می گردد که جدا از سهم درآمدی شرکت ملی نفت ایران از ارزش نفت خام تولیدی کشور، درصدی از درآمد صادرات نفت خام را مستقیماً به سرمایه گذاری در پروژه های توسعه اینگونه میداین اختصاص داد. مسلماً تخصیص این منبع مالی، موجب درآمدزایی بیشتر این صنعت در سالهای آتی و همچنین توسعه سریعتر این میداین در کشور و برداشت عادلانه از آنها خواهد بود. ۳- انتشار اوراق مشارکت بین المللی صنعت نفت می تواند از طریق انتشار اوراق مشارکت بین المللی، بخشی از سرمایه موردنیاز پروژه های عظیم خود را تامین نماید. شایان ذکر است که انتشار اوراق مشارکت بین المللی علاوه بر کمک به حل مشکل تامین مالی پروژه ها، زمینه حضور ایران را در بازارهای جهانی سرمایه فراهم می سازد. میزان سود پرداختی شرکت ملی نفت ایران به اوراق مشارکت برای سرمایه گذاران خارجی بسیار جذاب می باشد؛ زیرا امروزه در بسیاری از کشورها تعداد سرمایه گذاران و مجموع سرمایه های در دست آنها بر نیاز پروژه های موجود پیشی گرفته بطوری که رقابت در تامین مالی پروژه ها بین سرمایه گذاران ایجاد شده است و برخی از آنها با قبول سودهای مشارکت پایین تر نیز تامین مالی پروژه ها را برعهده گرفته اند. ۴- اجرای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی و

سرمایه‌گذاری در پروژه‌های صنعت نفت از محل فروش سهام شرکت‌ها به مردمدر اجرای سیاست‌های خصوصی‌سازی، می‌توان درآمدهای حاصل از فروش سهام شرکت‌های پایین دستی صنعت نفت را مجدداً در جهت درآمدزایی و توسعه این صنعت، در پروژه‌های نفت و گاز سرمایه‌گذاری نمود. به این ترتیب می‌توان راهکاری مناسب برای گردش منابع مالی اتخاذ کرده و از منابع مالی حاصله مجدداً، برای تاسیس مجتمع‌های تولیدی مختلف در صنعت نفت استفاده نمود. جمع‌بندیکشور ایران با بهره‌برداری بهینه از مزیت دارا بودن سهم بالایی از ذخایر نفت و گاز جهان، می‌تواند نقش ممتاز و تاثیرگذاری در عرصه بین‌المللی ایفا نماید. رسیدن به این منظور، نیازمند حفظ سطح تولید کنونی و توسعه آن به منظور کسب سهم بیشتری از بازار انرژی در آینده می‌باشد. با رویکرد شناسایی چالش‌های عمده صنعت نفت در راه نیل به هدف فوق و ارایه روشهای نوآورانه برای رفع آنها، می‌توان گامی در جهت ارتقای سطح عملکرد وزارت نفت و به تبع آن تسریع در توسعه اقتصادی کشور برداشت. در مقاله حاضر با بررسی مختصر نتایج مطالعات انجام گرفته در معاونت برنامه‌ریزی وزارت نفت در خصوص آسیب‌شناسی صنعت نفت کشور، محدودیت در تامین مالی پروژه‌ها از محل منابع مالی داخلی و بین‌المللی، از عمده‌ترین چالش‌های پیش روی صنعت نفت در حال حاضر شناسایی گردید. در ادامه، چند راهکار نوآورانه در جهت رفع این چالش عمده ارایه گردید. تعدادی از راهکارهای ارایه شده با هدف جذاب تر کردن سرمایه‌گذاری در پروژه‌های صنعت نفت و ارایه مشوق‌های بیشتر به مردم برای جذب سرمایه‌ها در بخش نفت بوده و بقیه راهکارها نیز در صورت تصویب می‌توانند گامی در جهت حل مشکل مورد اشاره محسوب گردند. منابع:

Gardner CA, Acharya T and Yach D., "Technological and Social Innovation: a Unifying .1
New Paradigm in Global Health," Health Affairs, ۲۶, No. ۴ (۲۰۰۷): ۱۰۵۲-۱۰۶۱۲. Sarkar,
Soumodip (۲۰۰۷). Innovation, Market Archetypes and Outcome- An Integrated
.Framework, Springer Verlag, ISBN ۳۷۹۰۸۱۹۴۵X

۳. گزارش آسیب‌شناسی عوامل و شاخص‌های کلیدی بخش نفت در سال ۱۳۸۵، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت بر منابع هیدروکربوری وزارت نفت، شهریور ماه ۱۳۸۶۴. علی اصغر زارعی، همایون نسیمی، "مدیریت نوآوری در صنعت نفت"، فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، شماره ۱، زمستان ۱۳۸۶۵. فرد آر. دیوید، "مدیریت استراتژیک"، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم، ۱۳۸۳۶. نماگرهای اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۴۹، سه ماهه دوم سال ۱۳۸۶۷. برنامه جامع تولید و مصرف نفت و گاز طبیعی تا افق ۱۴۰۳، معاونت برنامه‌ریزی وزارت نفت، ویرایش هشتم، زمستان منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی؛ شماره ۲ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت

www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

ارزیابی تأثیرات اجتماعی پروژه‌های صنعت نفت و گاز

سید امیر طالبیان عبدالله عمرانی مجید

چکیده: ورود صنعت، خاصه صنایع مدرن به اجتماعات محلی موجب دگرگونی‌هایی در ساختار منطقه می‌شود که یکی از نتایج آن توسعه صنعتی منطقه است. در بیشتر موارد این توسعه صنعتی منجر به توسعه اجتماعی منطقه نشده است و این عدم تحقق توسعه اجتماعی در بسیاری از موارد موجب اخلاص در پیشبرد پروژه‌های توسعه‌ای و صنعتی نیز گردیده است، که زیانهای مالی و غیر مالی فراوانی را به دنبال داشته است. در حالیکه می‌توان طی برنامه‌ای مشخص به این مهم دست یافت بطوریکه با توسعه اجتماعی، علاوه بر افزایش تأثیرات مثبت و کاهش تأثیرات منفی به پایداری توسعه اقتصادی و منافع حاصل از آن در منطقه

و نیز در سطح کشور کمک نمود. از طرفی به علت پیچیدگی جوامع محلی و ارتباط شدید مؤلفه‌های مختلف مؤثر بر رفتار آنها و تنوع این مؤلفه‌ها و تفاوت‌های آنها در جوامع مختلف محلی، ضرورت مطالعه اجتماعات محلی مرتبط با پروژه و ارزیابی تأثیرات عوامل اجتماعی بر پروژه‌ها در کنار سایر ارزیابی‌هایی که برای پروژه‌ها انجام می‌شود، احساس می‌شود. مقاله حاضر به شناخت و بررسی این تأثیرات، اهداف و چگونگی مطالعه و ارزیابی آنها در جهت کاهش اثرات منفی و افزایش تأثیرات مثبت این عوامل در پروژه‌های صنعت نفت و گاز می‌پردازد. بدین منظور در مقاله حاضر پس از ارائه تعریف، اهمیت و فواید ارزیابی تأثیرات اجتماعی، متغیرهای مورد بررسی، همچنین مراحل مختلف و چگونگی انجام ارزیابی اجتماعی مورد بحث قرار گرفته است. به این امید که بتوان گامی در جهت پیشبرد بهتر اهداف پروژه‌ها برداشته و زمینه توسعه پایدار اجتماعی را در جامعه بیش از پیش فراهم نمود. واژه‌های کلیدی: تأثیرات اجتماعی، گروه‌های ذینفع، ارزیابی، جوامع محلی، پیامد، انتظارات، مشارکت، صنعت نفت و گاز. مقدمه ورود صنعت به اجتماعات محلی موجب دگرگونی‌هایی چون تغییر در ساختار اکولوژیکی منطقه، روابط اقتصادی و اجتماعی، شیوه معیشت و سبک زندگی مردم و ... می‌شود که این تغییرات معمولاً با توسعه صنعتی منطقه همراه خواهد بود. ولی در خلال جریان توسعه صنعتی نمی‌بایست از کنار تغییرات ایجاد شده در اجتماعات محلی با بی‌تفاوتی گذشت و به جامعه و مردم بومی منطقه که طرح‌های توسعه‌ای در مجاورت آنها قرار دارد بی‌توجهی نمود، چرا که توسعه صنعتی می‌تواند با لحاظ کردن یک سری شرایط منجر به توسعه اجتماعی گردیده و از طرفی پیامدهای توسعه اجتماعی می‌تواند به نوبه خود تأثیر بسیار زیادی در پیشبرد اهداف طرح‌های توسعه‌ای داشته و حتی موجب افزایش سود آوری اقتصادی طرح گردد. از طرف دیگر مطالعات نشان می‌دهد بسیاری از مشکلات و موانع به وجود آمده در مسیر اجرای پروژه‌ها، به دلیل قضاوت‌های سطحی در مورد افراد و گروه‌های درگیر و ذینفع در پروژه و عدم تعامل مناسب با آنها و براساس انتظارات و ارزش‌های آنها بوده است. (مسلمی، فضل‌ی، اسماعیل پور، ۱۳۸۵، ص ۱) این نوع قضاوت‌ها، موجب نادیده گرفتن محدودیت‌های اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های افراد جامعه محلی، دست کم گرفتن گروه‌های ذی‌نفوذ و مرجع و در نتیجه موجب بروز مشکلات فراوان و تحمیل زیان‌های فراوان بر سر راه پروژه‌های ملی و منطقه‌ای بویژه در صنعت نفت و گاز (که می‌توان گفت بزرگترین و مهمترین صنایع کشور و دارای ویژگی‌های سیاسی-اقتصادی فوق‌العاده‌ای است) می‌شود. نیاز به تحلیل مناسب اجتماعی برای پروژه‌های توسعه‌ای از طبیعت خود فرآیند توسعه اقتصادی سرچشمه می‌گیرد، فرآیندهای اقتصادی در یک خلاء روی نمی‌دهد بلکه همواره در یک پس‌زمینه اجتماعی جای می‌گیرند که جهت و شکل و نتایج آنها را مورد تأثیر قرار می‌دهد. (Cernea & Kudat, ۱۹۹۷, p۷) بررسی‌ها نشان می‌دهد که به علت اینکه مکان‌یابی پروژه‌ها بیشتر بر اساس توجیه اقتصادی و سیاسی انجام می‌شود، در بعضی از شرایط ممکن است اهداف پروژه، با بعضی شرایط اجتماعی-اقتصادی جامعه محلی تقابل پیدا نموده که این امر خود را بصورت رفتارهای غیرقابل انتظار طرفین (مجری پروژه و اجتماع محلی) نشان می‌دهد. بطوریکه بعضاً دیده شده است، مردم محلی به علت تغییر در وضعیت عمومی زندگی و کسب و کارشان و از طرفی عدم برآورده شدن انتظاراتشان از پروژه، با اقدامات اعتراض آمیز خود که حتی در مواقعی با اقدام به درگیری‌های وسیع و آسیب رساندن به منافع پروژه همراه بوده، موجب تعویق اجرای پروژه و ضرر و زیان‌های مالی فراوانی شده‌اند. بنابراین در جهت تحقق وسامان دهی توسعه اجتماعی، انجام ارزیابی اجتماعی قبل و بعد از اجرا و همچنین در حین انجام پروژه (فرآیندی) می‌تواند در کنار ارزیابی‌های اقتصادی و محیط زیستی که عمدتاً برای پروژه‌های صنعت نفت و گاز انجام می‌شود، در نهایت موجب افزایش رفاه اجتماعی، مشارکت و هم‌سوایی مردم بومی با طرح‌های توسعه‌ای و صرفه جویی اقتصادی و دستیابی هر چه بیشتر به اهداف پروژه‌ها گردد. در واقع مشابه مدیریت و مهندسی عوامل اقتصادی و محیط زیستی که در بخش صنعت و طرح‌های توسعه انجام می‌شود لازم است عوامل اجتماعی مرتبط با پروژه نیز مدیریت شوند تا بتوان از طریق توسعه اقتصادی و صنعتی به تحقق توسعه اجتماعی در جامعه محلی دست یافت. بنابراین با توجه به پیچیدگی جوامع محلی و ارتباط شدید

مؤلفه‌های مختلف مؤثر بر رفتار آنها (مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و مذهبی) و تنوع این مؤلفه‌ها و تفاوت‌های آنها در جوامع و اجتماعات مختلف محلی ضرورت مطالعه ای دقیق و عمیق بر روی اجتماعات محلی مرتبط با پروژه و ارزیابی تأثیرات متقابل اجتماعی پروژه‌ها و اجتماعات محلی، جهت کاهش تأثیرات نامطلوب و افزایش تأثیرات مثبت در پروژه‌های نفت و گاز و ایجاد زمینه توسعه پایدار در منطقه، به نحو روشنی احساس می‌شود، البته مطلوب آنستکه مجموعه عوامل فنی، اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی در یک بسته و بصورت فرآیندی در کلیه مراحل پروژه مدیریت شوند تا به معنای تام کلمه اعمال مهندسی اجتماعی صورت گیرد. تعریف ارزیابی اجتماعی: ارزیابی اجتماعی فرآیند تهیه چارچوبی جهت اولویت بندی، جمع آوری، تحلیل و دسته بندی اطلاعات اجتماعی و مشارکت در طراحی و ارائه عملیات توسعه ای است. (Social Assessment, p.۲۸, ۱۹۹۸) +

ارزیابی تأثیرات اجتماعی: اصطلاح ارزیابی اجتماعی برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ بکار رفت ولی راهنماها و اصول آن در سال ۱۹۹۴ تدوین شد. (شارع پور، ۱۳۸۴، ص ۳۱). ارزیابی تأثیرات اجتماعی فرآیند ارزیابی و مدیریت تأثیرات یک پروژه، طرح، برنامه و یا سیاست بر مردم است. (Vanclay Frank, ۲۰۰۰, P.۲) در تعریفی دیگر ارزیابی تأثیرات اجتماعی فرآیندی است که بر تأثیرات فرهنگی و اجتماعی توسعه و تصمیمات و دستاوردهای آنها برای جمعیت‌های بشری، اجتماعات و افراد تمرکز دارد. (Sadler, Verocai & Vanclay, ۲۰۰۰, P.۳) ارزیابی تأثیرات اجتماعی پایه ای جهت گفتگوی مستمر و محافظت از مردم فقیر است و دانش بومی را در مورد نیازها و احتیاجات افراد فقیر، کم درآمد و اقشار آسیب پذیر و همینطور گروه‌های پردرشد، تشکیل می‌دهد، از طرفی تأثیرات توسعه ای پروژه‌ها را افزایش داده و موجب صرفه جویی در هزینه‌های واقعی خواهد شد. در واقع ارزیابی تأثیرات اجتماعی عبارت است از تحلیل، نظارت و مدیریت بر پیامدهای اجتماعی پروژه. این پیامدها می‌توانند مثبت باشند یا منفی، آشکار باشند یا پنهان، خواسته باشند یا ناخواسته. (شارع پور، ۱۳۸۴، ص ۳۲) اهداف ارزیابی تأثیرات اجتماعی: ۱. شناسایی افراد ذینفع جهت مشارکت در طراحی پروژه ۲. اطمینان از اهداف و انگیزه‌های پروژه جهت بستر سازی نسبت به تغییرات قابل پذیرش ۳. کم کردن و یا دوری از آثار منفی پروژه ۴. افزایش ظرفیت مشارکت در پروژه ۵. مشخص کردن استراتژی‌های معین بخشهایی که اهداف و موضوعات توسعه اجتماعی را لحاظ می‌کنند. فواید ارزیابی اجتماعی:؟ فواید اقتصادی: ۱. ارزیابی اجتماعی می‌تواند مقولات اجتماعی که به عنوان ریسک و یا فرصت برای پروژه تلقی می‌شوند را، شناسایی و ارزیابی کند ۲. ارزیابی اجتماعی می‌تواند بر طراحی و ارتقای کیفیت پروژه تاثیر گذار باشد ۳. می‌تواند به مدیریت تأثیرات کوتاه مدت و بلند مدت پروژه کمک کند ۴. می‌تواند در تهیه ورودی‌های مهم جهت طراحی مشارکت مؤثر افراد ذینفع در پروژه، بدست آوردن اجماع و همکاری میان بخشها و مدیریت توقعات مردم، مفید واقع شود. از آنجا که انجام ارزیابی اجتماعی برای پروژه‌های حوزه نفت و گاز موجب انطباق و سازگاری با اجتماع محلی شده و در نهایت به توسعه اجتماعی منطقه منجر خواهد شد. توسعه اجتماعی خود می‌تواند متضمن پایداری توسعه اقتصادی حاصل از ورود صنعت به منطقه باشد، هنگامیکه مردم بومی در راستای اهداف پروژه مشارکت داشته باشند و با پروژه همراهی کنند، در سود و زیان پروژه نیز خود را سهیم خواهند دانست و از منافع پروژه در مقابل تهدیدات دفاع خواهند نمود که در واقع این امر موجب پایداری منافع توسعه اقتصادی خواهد شد که ورود صنعت در منطقه زمینه ساز آن بود؟ فواید اجتماعی: ۱. دسترسی افراد ذینفع و درگیر پروژه به کمپانی‌ها جهت ارائه نظرات و پیشنهادات و مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها ۲. شناسایی فرصتها و استفاده از ظرفیتهای بومی و محلی منطقه در تهیه کالا و خدمات مورد نیاز ۳. کمک به ساخت ظرفیتهای بومی در خدمات زیر بنایی و حمایت محیطی ۴. افزایش ظرفیت انسانی بواسطه انتقال بهترین شیوه‌ها ۵. سرمایه گذاری اجتماعی جهت برآوردن نیازهای اجتماع محلی و پروژه ۶. حمایت از منابع فرهنگی اجتماعات محلی از طریق شناسایی، حفظ و حراست از آداب و رسوم و سنن ساکنین محلی ۷. شامل کردن اجتماعات محلی در فهم بهتر از تأثیرات مثبت و منفی تغییرهایی که باید در ارزیابی تأثیرات اجتماعی مورد بررسی قرار گیرند

۱. شاخص‌های جمعیتی: جمعیت حاضر و تغییرات مورد انتظار، تنوع نژادها و قومیتها، همچنین مهاجرت‌ها و هجوم ساکنین موقتی و فصلی و ... ۲. ساختار اجتماع و نهادها: اندازه، ساختار و سطوح سازمانهای رسمی محلی، اندازه و سطح فعالیتهای انجمنهای داوطلبانه، سازمانهای مذهبی، دوستانه و خانوادگی و نیز چگونگی ارتباط این گروه‌ها و سازمانها. ۳. منابع سیاسی و اجتماعی: چگونگی توزیع قدرت، مکانهای تأثیرگذار و قابلیت و ظرفیت رهبری در میان گروهها و افراد از طریق اجتماع و یا مذهب. ۴. تغییرات خانوادگی و فردی: متغیرهایی که بر زندگی روزمره افراد و خانواده‌ها تأثیر می‌گذارد شامل: نگرش، ادراک و شبکه روابط خانوادگی و دوستی. این تغییرات از نگرش نسبت سیاستهای دگرگونی شبکه خانوادگی و دوستی تا درک خطر، بهداشت و امنیت را، در بر می‌گیرد. ۵. منابع اجتماع: شامل خصوصیات منابع طبیعی و استفاده از آنها می‌شود دسترسی به خدمات اجتماعی و مسکن شامل: بهداشت، سیاست، حفاظت در برابر آتش سوزی و امکانات فضلابی. در همه مراحل اجرای ارزیابی تأثیرات اجتماعی می‌بایست، تأثیر هر یک از متغیرهای شناسایی شده مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. از آنجا که بسیاری از پروژه‌های صنعت نفت و گاز، در جاهایی اجرا می‌شود که مردم محلی در آن مناطق حضور دارند و ناگزیر از تعامل با مردم هستند، جهت اجرای ارزیابی تأثیرات اجتماعی، می‌بایست این متغیرها، در هر یک از مراحل اجرای پروژه، بررسی گردند و میزان تغییرات آنها مورد ارزیابی قرار گیرد. در واقع ارزیابی اجتماعی یک نوع امکان‌سنجی در پروژه‌ها و مکمل مطالعات مالی، اقتصادی، فنی و محیطی است آگاهی از بافتهای اجتماعی، سازمانهای اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تفاوت‌های اجتماعی و دیگر متغیرهای اجتماعی که بر مبنای یک مطالعه منسجم و منظم و مشاوره با ذینفعان پروژه صورت می‌گیرد، نوعی مدل دیگری از امکان‌سنجی پروژه هاست. (Kudat, word bank, P. ۴۴) همچنین می‌توان گفت تأثیرات اجتماعی پروژه نسبت به تأثیرات محیط زیستی از اهمیت بیشتری برخوردارند و حتی ارزیابی، مدیریت و پیش‌بینی تأثیرات اجتماعی بسیار مشکل‌تر است، زیرا صنایع نفت و گاز در سطوح منطقه و ملی و حتی بین‌المللی دارای نمود بالایی هستند و تأثیرات اجتماعی پروژه ممکن است در بستر وسیعی از برنامه‌های اجتماعی، محیطی و سیاسی بروز کنند. پروژه‌های صنعت نفت و گاز دارای مراحل مشخص و مختلفی هستند که هر مرحله واجد آسیب‌پذیری از ابعاد متفاوت و نیز احتمال جرعه یک تضاد می‌باشد. مراحل چون ساخت و خاتمه دو زمان خاص در چرخه پروژه هستند، جاهاییکه تغییرات سریع در جریان مالی و کارگزینی پروژه می‌تواند منجر به بروز تحولات و اعتراضات خشونت‌آمیز گردد. به عنوان مثال امر تملک اراضی روستاها در منطقه پارس جنوبی از آغاز موجب بعضی نگرانی‌ها، شکایات و اعتراضات مردم بومی گردیده تا آنجا که هنوز پس از گذشت سالها، بدلیل عدم امکان تملک کلیه اراضی مورد نیاز، امر مهم فنس‌کشی و تعیین محدوده منطقه آزاد پارس جنوبی میسر نگردیده است. بدیهی است به همین دلیل شکل‌گیری منطقه ویژه انرژی پارس جنوبی تا کنون متوقف مانده و هنوز مقررات گمرکی ویژه که می‌توانست در محدوده فنس‌کشی قابل اجرا باشد عملیاتی نگردیده است. طبیعی است فرصتها و فواید زیادی که از استقرار منطقه ویژه بدلیل برخورداری از مقررات و ترجیحات منطقه آزاد می‌توانست عاید منطقه و بخش انرژی کشور شود تا کنون معوق و معطل مانده است. در نمودار زیر انواع ریسک‌هایی که یک پروژه در مراحل مختلف با آنها روبرو است، نشان داده شده است. (Goldwyn & Switzer, ۲۰۰۴) بنابراین پروژه‌ها علاوه بر اینکه با ریسکهای فنی و تکنیکی و محیطی روبرو هستند، با ریسک‌های اجتماعی که بعضاً با سرنوشت پروژه و رسیدن به اهداف مورد نظر در ارتباط مستقیم هستند، نیز مواجهند. همانطور که در نمودار بالا نیز مشاهده می‌شود، ریسک اجتماعی در مراحل اولیه پروژه یعنی در مرحله اکتشاف و امکان‌سنجی نمود بیشتری دارد. بنابراین می‌بایست در این مرحله با بکارگیری شیوه‌های مناسب بطور مستمر بر روند تأثیرات متقابل پروژه و اجتماع نظارت و توجه ویژه نموده و در جهت کاهش و یا از بین بردن تأثیرات منفی و در واقع کاهش ریسک اجتماعی پروژه اقدام نمود. بنابراین ارزیابی اجتماعی می‌بایست به عنوان یک بخش بزرگی از مدیریت پروژه از مرحله مقدماتی و نظری پروژه تا رهاسازی آن اجرا گردد. بدیهی است در صورت مدیریت تأثیرات اجتماعی در مراحل اکتشاف و

امکان سنجی، ریسک اجتماعی در سایر مراحل کاهش یافته و پشتوانه لازم برای طی مراحل بعدی پروژه بیش از پیش فراهم می‌گردد. مراحل اجرای ارزیابی تأثیرات اجتماعی: شامل کردن و دخالت دادن گروه‌های ذینفع: دخالت دادن گروه‌های ذینفع و افراد درگیر پروژه پایه مراحل ارزیابی تأثیرات اجتماعی است، این امر به افراد درگیر پروژه اجازه می‌دهد در طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای پروژه‌ها وارد شوند. این گروه‌ها ممکن است متعدد و متنوع باشند، برخی زود شناسایی شوند و برخی دیگر تا موضوع خاصی پیش نیاید درگیر پروژه نمی‌شوند. مثلاً در پروژه‌های دریایی شناسایی آنان می‌تواند بسیار مشکل باشد. این افراد، مردمی هستند که تحت تأثیر پروژه قرار گرفته و یا بر پروژه تأثیر می‌گذارند، آنها نمایانگر مردم بومی و محلی، گروه‌های دوستی، NGOها، آژانس‌های دولتی، کارگران و پیمانکاران هستند. این افراد باید جهت شناسایی توانایی‌شان برای تأثیر در پروژه و عملیات و اجتناب از تأثیرات منفی مورد ارزیابی قرار گیرند. زمان بندی شامل کردن مؤثر این گروه‌ها می‌تواند تدریجی و طولانی باشد بخصوص در نواحی جدید فعالیت‌های نفت و گازی. مشاوره یکی از عمومی‌ترین روش‌های دخالت دادن گروه‌های ذینفع است. مشاوره مردم محلی را آگاه می‌کند که اطلاعات جستجو شده، جهت کاهش اثرات منفی آینده و شناسایی فرصتهایی جهت توسعه و پیشرفت شرایط اقتصادی-اجتماعی کنونی خواهد بود. مشاوره‌های عمومی اولیه اغلب در جهت اطمینان دادن به افراد مربوطه است از اینکه آنها کنار گذاشته نخواهند شد و بطور مؤثری در تصمیمات مربوط به پروژه، مورد نظر قرار خواهند گرفت. همچنین یکی از موارد بسیار مهم در این قسمت، توانمندسازی اجتماعات محلی مجاور طرح‌های توسعه‌ای است بطوریکه با در نظر گرفتن شرایط جدیدی که بوجود آمده جهت ایجاد تعادل در منطقه و همراه کردن مردم در طرح‌ها و مشارکت هر چه بیشتر آنها می‌بایست با رویکرد حذف محدودیت‌ها و موانع ساختاری ارتباط اجتماع محلی و صنعت، نقش مردم بومی در پیشبرد اهداف طرح و پروژه بطور واضح مشخص شود تا طی برنامه‌ای مدون بتوان تعادلی را که قبل از ورود صنعت در منطقه وجود داشته، مجدداً بر مبنای شرایط جدید برقرار نمود. مراحل ارزیابی تأثیرات اجتماعی در مدل زیر شرح داده شده است: در حالت ایده‌آل، ارزیابی اجتماعی در یک پروژه از همان ابتدا و در مرحله نظری پروژه هنگامی که تصمیم گرفته می‌شود در یک مکانی پروژه‌ای انجام شود، شروع شده و در مراحل بعدی و در چرخه انجام پروژه می‌تواند بکار برده شود. زمان مراحل در ارزیابی اجتماعی به چرخه پروژه نفت و گاز ارتباط دارد که در شکل زیر نشان داده شده است: رهاسازی / عملیات / ساخت طراحی و مهندسی مفهوم سازی و مرحله نظری پروژه همانگونه که در نمودار نشان داده شده است در هر یک از سه مرحله نظری، طراحی و عملیات، فعالیت‌های مختلفی انجام گرفته که از طریق درگیر کردن افراد ذینفع و پس از ارزیابی تأثیرات منجر به کاهش ریسک و افزایش سود می‌گردد. در ادامه توضیحاتی پیرامون هر یک از این فعالیتها بیان گردیده است؟ تعیین قلمرو: تعیین قلمرو در واقع حد و مرز مطالعه جهت پرهیز از تلاشهای بیهوده است. در این مرحله اطلاعات مقدماتی کافی جهت تعیین ناحیه مورد تأثیر پروژه، مشخص کردن قلمرو مباحثی که توسط ارزیابی تأثیرات اجتماعی پوشش داده می‌شود و آن سطح از شامل کردن افراد ذینفع مورد نیاز خواهد بود. لازم به ذکر است که یک شامل کردن دقیق گروه‌های ذینفع در مرحله تعیین قلمرو می‌تواند تأثیر بسزایی در بالا بردن موفقیت ارزیابی اجتماعی داشته باشد. شاخص‌های اصلی که در تعیین قلمرو ارزیابی اجتماعی تأثیر می‌گذارند شامل موارد زیر است: ۱) IPIECA (۲۰۰۴). شاخصهای پروژه شامل: اندازه، پیچیدگی و مرحله در چرخه نفت و گاز و زمانبندی فعالیت‌های پروژه ۲. ابهامات پروژه و مقیاس زمانی جهت راه حل‌ها ۳. پیشینه تاریخی منطقه، ویژگی جغرافیایی خاص یا هنجارهای فرهنگی بومی، بویژه مواردی از تاریخ شکست یا پیروزی پروژه‌های مشابه و همچنین هر اعتراض اجتماعی ۴. نیازهای قانونی ۵. نتایج اولیه شناسایی افراد ذینفع و شامل کردن اولیه آنها ۶. شناسایی گروه‌های آسیب پذیر (افراد کم درآمد، اقلیتها، مردم بومی و ...) این نکته بسیار مهم است که قلمروی که در ارزیابی تأثیرات اجتماعی تعیین می‌شود، باید واقعی باشد. اجرا کردن یک ارزیابی اجتماعی شامل مشارکت افراد ذینفع، ممکن است همیشه آسان نباشد، امنیت و سایر

موارد، مشارکت را محدود می‌کنند؟ طراحی و برنامه ریزی پایه ریزی اطلاعات مبنایی: بعد از تعیین قلمرو نوبت به جمع آوری داده های پایه ای است. این داده ها پایه مدل سازی تأثیرات بالقوه پروژه را شکل خواهند داد. ابزار مختلفی در جمع آوری اطلاعات می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند: منابع اطلاعاتی ثانویه/ شامل سرشماری ها، ثبت های دولتی، متون تاریخی، گزارشهای تحقیقی- تکنیک های مصاحبه های کیفی/ جهت پر کردن شکاف میان داده های تحقیقات پیمایشی و اطلاع از چگونگی رهبری و هماهنگی سازمانهای محلی و اجتماعی و...- داده های کمی / جهت اطلاعاتی چون اطلاعات مفید در باب خانواده ها، درآمد جاری و مصرف اقشار آسیب پذیر، مهارت، آموزش و بهداشت نیروی کار و...- ارزیابی روستایی مشارکتی / تجربه نشان داده شده است که رویکرد های مشارکتی مناسب می‌تواند موجب ارتقای کیفیت داده های جمع آوری شده گردد.- تحلیل زنجیره ای - کاربردی / در مراحل ابتدایی پروژه بسیار مفید است. تهیه صورت کالاها و خدمات مورد نیاز پروژه، این امکان را می‌دهد که موجبات توسعه فرصتها برای مردم بومی و تجارت محلی فراهم شود؟ ارزیابی تأثیرات بعد از مرحله جمع آوری داده های مبنای مرحله بعدی، تحلیل جهت پیش بینی اثرات مثبت و منفی پروژه نفت و گاز مورد نظر است. تأثیرات نباید مربوط به زمان انجام پروژه یا عملیات باشد. تأثیرات ثانویه ای که اغلب خارج از کنترل شرکت ها است نیز باید در نظر گرفته شوند. همچنین تأثیر تجمعی پروژه های نفت و گاز بر تأثیر سایر پروژه های توسعه ای هم می‌بایست در نظر گرفته شود. جمع تأثیرات بالقوه پروژه می‌بایست ارزیابی شود. این موضوع بخصوص جهت تشخیص هر اثر مضر و ناسازگار بر اقشار ضعیف اهمیت می‌یابد؟ انتشار یافته ها منتشر کردن یافته ها در طرحهای توسعه ای جهت کاهش اثرات منفی و افزایش اثرات مثبت بسیار اهمیت دارد، بطوریکه با انتشار نتایج و دستاورد ها می‌توان سطح آگاهی مردم را نسبت به آثار و پیامدهای طرح ها و پروژه های صنعتی بالا برد. این امر علاوه بر بالا بردن اطمینان مردم بومی نسبت به پروژه ها، موجب همراهی بیشتر مردم و کاهش تأثیرات منفی پروژه ها از طریق آموزش می‌شود. همچنین این یافته ها می‌تواند موجب آگاهی و اطلاع بیشتر مدیران پروژه های صنعتی از دستاوردها و پیامدهای طرح ها و پروژه های صنعتی گردد. بطوریکه با استفاده از تجارب طرح های مشابه و عدم تکرار روشهای نادرست گذشته، می‌تواند موجبات افزایش تأثیرات مثبت و کاهش تأثیرات منفی طرح های توسعه ای بویژه در صنعت نفت و گاز را فراهم آورند. لازم به ذکر است که انتشار یافته ها نیازمند فرآیندی مستمر است؟ کاهش تأثیرات نامطلوب و افزایش فواید پروژه در خلال یک طرح عملی در خلال به بحث گذاشتن یافته ها و دستاوردها با طراحان و برنامه ریزان و همینطور شامل کردن افراد ذینفع، راههای کم کردن تأثیرات نامطلوب و افزایش تأثیرات مثبت مشخص خواهد شد. کنترل اثرات منفی در پروژه های نفت و گاز بر اجتماعات محلی بیشتر از طریق مقررات طبیعی اعمال می‌شود. اینها شامل امنیت و بهداشت شغلی، استانداردهای محیطی (شبکه آب رسانی و انتشار هوا و صدا) و برای پروژه های بزرگتر، تصویب طرح ها با استانداردهای منتج از ارزیابی تأثیرات اجتماعی و محیطی است. (P.19, 2004, Matthews, Neal, Stuttle, Herd & Warner) جهت کاهش تأثیرات نامطلوب باید مراحل زیر انجام شوند: ۱. پیش بینی و اجتناب از اثرات نامطلوب پروژه ۲. کاهش اثرات نامطلوب ۳. غرامت و جبران اثرات نامطلوب برای انجام این امور شرکتهای نفتی و گازی می‌بایست طرحی عملی با زمان بندی و بودجه مشخص داشته باشند که در آن بطور واضح نقش و مسوولیت همه کارکنان و بخشها و همچنین نقش پیمانکاران در اجرای کاهش تأثیرات نامطلوب، بطور واضح مشخص شده باشد، حتی قبل از انتخاب پیمانکاران؟ اجرا و راه اندازی: در فرآیند ارزیابی اجتماعی، حمایت مدیریتی دارای اهمیت فراوانی است. حمایت مدیریتی تخصیص مناسب یافته ها و منابع را تضمین خواهد کرد. در واقع همکاری میان تمام بخشها اعم از بخشهای داخلی خود شرکتها و همچنین گروههای مدنی جامعه، اجتماعات مورد تأثیر و همینطور سازمانهای دولتی و پیمانکاران، در فرآیند ارزیابی اجتماعی بسیار با اهمیت است و موجب پیشبرد هر چه بهتر پروژه خواهد شد. شرایط لازم برای اجرای اجتماعی باید بطور واضح در استراتژی قراردادها در نظر گرفته شود. مکانیزم های نظارتی باید همزمان با شروع پروژه برقرار گردیده و هر انحرافی از تأثیرات

پیش بینی شده توسط ارزیابی اجتماعی را مشخص کند؟. بازبینی: در فواصل معینی از روند پروژه، کارهای برخلاف طرح عملی و نتایج نظارت باید مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد. در برخی شرایط، ممکن است اقداماتی که در جهت کاهش اثرات نامطلوب و افزایش اثرات مطلوب انجام می شوند بطور کامل بعد از پروژه و یا چرخه فعالیتها، مؤثر نباشد، در چنین شرایطی فرآیند ارزیابی تأثیرات اجتماعی نیازمند بررسی و معتبر ساختن مجدد است. ممکن است در موارد زیر این بازبینی مورد نیاز باشد: ۱. در پایان فاز ساخت، هنگامی که سطح استخدام ها بصورت معنی داری کم می شود ۲. در زمان فعالیت‌های بیرونی پروژه در برابر فعالیت‌های دیگر شرکتها. برنامه های دولتی و غیره. ممکن است علت تأثیرات اجتماعی در اطراف فعالیت‌های پروژه باشد؟. رسیدگی و تحقیق / نظارت مستقل ارزیابی تأثیرات اجتماعی دست خوش برخی فرآیندهای رسیدگی و تحقیق مستقل قرار می گیرد که در بیشتر مواقع هزینه برعهده شرکت های نفتی و گازی است. قلمرو این بازرسی برحسب نیاز متغیر است. می تواند مستلزم بازدیدهای قانونمند و از فرآیند ارزیابی اجتماعی توسط عده ای از افراد ذینفع و درگیر پروژه بصورت نماینده باشد و یا از بخشهای مستقل از فرآیند ارزیابی اجتماعی برای این امر دعوت شود. تصمیم برای رسیدگی و نظارت مستقل، به مقررات قانونی، انتظارات افراد ذینفع، مزایای اعتبار و خوش نامی و منابع مورد نیاز مستقل، وابسته است. (IPIECA, 2004) لازم به ذکر است که نتایج عملیات ارزیابی و نظارت برای تمام پروژه های توسعه ای زیر نظر بانک جهانی، صرف نظر از منابع مالی شان اجباری است. هدف از این برنامه ها تهیه یک بازخورد مداوم و مستمر برای افراد مختلف درگیر در پروژه جهت قادر کردن آنها به اصلاح عملکرد، اطمینان از دستاوردهای پروژه و افزایش تأثیرات بویژه برای گروه های فقیر و آسیب پذیر است. همانطور که می دانیم فرآیند ارزیابی تأثیرات اجتماعی به خوبی ارزیابی تأثیرات محیط زیست، پایه ریزی نشده است و تعداد بسیار محدودی از شرکتها و کمپانی های نفتی و گازی، منابعی را جهت انجام این امر در اختیار دارند. (Kudat, word bank, P. ۷۶) ارزیابی اجتماعی و مردم بومی بطور کلی در سطح جهان، مردم بومی مناطقی که پروژه ها در آنجا انجام می شوند، مسائل زیادی را با ارزیابی اجتماعی تجربه کرده اند. در برخی از موارد بطور کامل از ارزیابی اجتماعی کنار گذاشته می شدند و در برخی موارد نیز فقط بطور اسمی به عنوان یک بخش از کار در نظر گرفته می شدند اما در عمل قادر به مشارکت مؤثر در ارزیابی اجتماعی نبودند و تأثیری در نتایج آن نداشتند. البته این ممکن است به علت کمبود وقت و نداشتن زمان کافی برای انجام ارزیابی های اجتماعی در پروژه ها باشد بویژه اینکه گرفتن نظرات مردم بومی و اعمال نظر آنها در تصمیم گیری ها نیازمند زمان نسبتاً طولانی است. از طرفی، گروه های بومی اغلب به علت فقدان منابع مالی و اطلاعات تکنیکی و مهارتهای لازم، نمی توانند مشارکت مؤثر داشته باشند. بسیاری از مسائل مرتبط با ارزیابی اجتماعی برای مردم بومی مشکلات عدیده ای را بوجود می آورند. یکی از آن مسائل تمرکز ارزیابی اجتماعی بر تأثیرات کوتاه مدت است و اینکه بسیاری از تأثیرات میان مدت و بلند مدتی را که پروژه می تواند بر مردم بومی بگذارد را نادیده می گیرد. دومین مسئله این است که ارزیابی اجتماعی تمایل به این فرض دارد که باید توسط آن اتفاقات را قبل از رخ دادن پیش بینی و برای آنها برنامه ریزی کرد، یعنی طوری طراحی شود که تأثیرات مثبت و منفی را پیش بینی کند. اما تنها یک رویکرد پیش بینی کننده نمی تواند کافی باشد. یک پروژه ممکن است دستاوردهایی داشته باشد که در زمان انجام ارزیابی اجتماعی قابل پیش بینی نیستند. سومین مسئله این است که ارزیابی اجتماعی اصولاً به عنوان مبنایی جهت کاهش تأثیرات منفی پروژه در نظر گرفته می شود، حال آنکه مردم بومی علاوه بر آن خواهان سهم بردن در فواید و تأثیرات مثبت در اثر توسعه و پیشرفت پروژه ها هستند. نتیجه گیری: با توجه به اینکه امروزه در جوامع توجه زیادی به مباحث توسعه پایدار و توسعه اجتماعی می شود، یکی از شیوه هایی که می تواند در تحقق این امور نقش بسزایی داشته باشد، برقراری رابطه میان صنعت و اجتماع است. در واقع اگر بتوان میان صنعت و اجتماع تعامل مناسبی برقرار نموده و پروژه های صنعتی در مکانهایی که اجرا می شوند با اجتماعات محلی ارتباط متقابل داشته باشند بطوریکه مردم محلی پروژه را پذیرفته و در پیشبرد پروژه مشارکت داشته باشند، پروژه می تواند موجب ایجاد فرصتهای شغلی و بستر ساز توسعه

در منطقه گردد. این امر مستلزم شناخت دقیق از تأثیرات متقابل اجتماعی میان پروژه و جامعه یا اجتماع محلی است. با توجه به موارد پیش گفته، ارزیابی تأثیرات اجتماعی پروژه ها در این زمینه می تواند بسیار مفید واقع گردد. با ملحوظ داشتن ارزیابی تأثیرات اجتماعی در پروژه های صنعت و بویژه صنعت نفت و گاز می توان گامی در جهت پیشبرد بهتر اهداف پروژه ها برداشته و زمینه توسعه پایدار اجتماعی را در جامعه بیش از پیش فراهم نمود. علاوه بر اینکه در صورت عدم انجام مطالعات ارزیابی اجتماعی، تأثیرات منفی ناخواسته و یا غیر قابل انتظار، ممکن است لطمات فراوانی را به پیشبرد اهداف پروژه و یا توسعه جوامع محلی تحت تأثیر وارد نموده که جبران آن در بعضی مواقع مستلزم صرف هزینه های فراوان اقتصادی و اجتماعی است. منابع: ۱. شارع پور، محمود، (۱۳۸۴)، بررسی اثرات اجرای پروژه های گاز بر اجتماعات محلی، انجمن جامعه شناسی ایران ۲. مسلمی، عبدالرضا، فضلای، هوشنگ، اسماعیل پور، نوید، (۱۳۸۵)، مقاله بررسی ویژگیهای اجتماعی - اقتصادی جوامع محلی در حوزه های نفتی سروستان - سعادت آباد و خشت - کمارج.

۳) Cernea Michael M, Kudat Ayse, (۱۹۹۷) Social Assessments for Better Development, Case Studies in Russia and Central Asia, ENVIRONMENTALLY SUSTAINABLE DEVELOPMENT STUDIES AND MONOGRAPHS SERIES NO ۱۶۴. Goldwyn, Rachel (International Alert), Switzer, Jason (International Institute of Sustainable Development), Assessments, Communities and Peace – A Critique of Extractive Sector Assessment Tools from a Conflict Sensitive Perspective (۲۰۰۴) International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) (۲۰۰۴), A Guide to Social Impact Assessment in the Oil and Gas Industry. ۶) Kudat, Ayse, Social Assessment: A Comprehensive Framework for Development Initiatives, Word Bank. ۷) Matthews, Petter, Neal, Ian, Stuttle, Jennifer, Herd, Camilla, Warner, Michael, (۲۰۰۴) Enhancing the Social Performance of Engineering Services Contractors. ۸) Rietberg, Jennifer, Cracken, Mc, Narayan, Deepa, (۱۹۹۸), Participation Social Assessment, (Tools and Techniques), Word bank. ۹) Sadler, Barry, Verocai, Iara, Vanclay, Frank, (۲۰۰۰) Environmental and Social Impact assessment for Large Scale Dams Prepared for the WCD. ۱۰) Vanclay, Frank, (۲۰۰۰), Social Impact Assessment, Social Impact Assessment, Center for Rural Social Research, Charles Stuart University, Australia

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۱ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

بررسی یادگیری سازمانی در تأمین اجتماعی

بررسی یادگیری سازمانی در تأمین اجتماعی آذربایجان غربی دکتر غلامرضا رحیمی - دکتر ناصر پور صادق - مهدی علوی
موضوع: بررسی یادگیری سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمانی در مدیریت درمان تأمین اجتماعی آذربایجان غربی: چکیده:
یکی از راههای کسب مزیت رقابتی پایدار، تاکید و توجه بر یادگیری مستمر کارکنان سازمان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. مسلماً، محیط متغیر امروز، به سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارت، توانایی هاو

تکنولوژی‌های رقبای، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوند سازمانهای یادگیرنده سازمانهایی هستند که به عنوان یک کل و مجموعه هماهنگ یاد می‌گیرند و پیش می‌رود. او خود را می‌یابد و جلو می‌رود کسی او را کنترل نمی‌کند سازمانهای یادگیرنده سازمانهایی هستند که خود کنترل و خود فراگیرنده است و مسیر خویش را می‌یابد و به سوی هدف پیش می‌رود. در این مطالعه یادگیری سازمانی در سه بعد فردی و تیمی و سازمانی در مدیریت درمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی به شیوه مارسیک و واتکینز بررسی و ضمن مطالعه میدانی از تجزیه تحلیل های آماری چون آزمون میانگین و آزمون χ^2 و تست اسمیرو کولموگراف برای تعیین نرمال بودن توزیع و ضرایب پیرسون برای تعیین همبستگی متغیرها و مقدار آلفای کروناخ برای تعیین پایایی پرسشنامه بهره گرفته شده است. نتایج این آزمونها همگی ارتباط کامل و معنی دار مثبت یادگیری سازمانی را در هر سه بعد در مدیریت درمان آذربایجان غربی با میزان عملکرد سازمانی تایید نمودند. مقدمه: یادگیری با متد قدیمی سازمان نمی‌تواند برای دنیای امروزی که با پیشرفت سریعی رو به جلو حرکت می‌کند و امروز آن با دیروز آن به کلی متفاوت است جوابگو باشد. سازگاری با محیط های آشوبناک نیاز به سازمان های منعطف و تخصص های انعطاف پذیر دارد و این اصل اساسی در تقدیر سازمان های امروزی است. سیستمهای بی نظم در ارتباط با محیطشان مانند موجودات زنده عمل می‌کنند و نوعی تطابق و سازگاری پویا بین خود و محیط پیرامونشان ایجاد می‌کنند و به اصطلاح یاد می‌گیرند. آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن، در عمل، کارکرد خوبی دارد. به علاوه اگر راهکارهای بدست آمده از ارتباط های درک شده مختلف را با توجه به قدرتشان درست جمع بندی کنیم می‌توانیم با ترکیباتی از شرایط دست و پنجه نرم کنیم که هنوز تجربه مواجهه با آنها را نداشته ایم. این کار با روش فعال سازی گسترشی (Spreading activation) صورت می‌گیرد (Heylighen, 1999). این روشی است که مغز ما هر روز با دیگر سیستم های پیچیده به آن شیوه سر و کار دارد پس ما دنبال تطابق و سازگاری پویا بین خود و محیط، آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن ضرورت سازمانهای امروزی است لذا در این تحقیق ما ضمن تبیین نکات فوق سعی خواهیم کرد که یادگیری سازمانی را به عنوان قدم اول برای دست یابی به حالات آرمانی مذکور در کلیه سازمانها خصوصا در مدیریت درمان آذربایجان غربی معرفی نماییم. سوال اصلی این است که آیا بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ای وجود دارد؟ و اگر رابطه ای است این رابطه مستقیم است یا معکوس؟ این موضوع در سه بعد فردی تیمی و سازمانی بر اساس چارچوب مارسیک و واتکینز بررسی گردید. چارچوب یادگیری مارسیک و واتکینز: مارسیک و واتکینز (1999) سازمان یادگیرنده را سازمانی که بطور مستمر می‌آموزد و خود را متحول می‌سازد [می‌دانند]... سازمانی که یادگیری را فرایندی مداوم و به شکلی استراتژیک، کاربردی می‌سازد. فرایندی که با کار تلفیق شده و به موازات آن در تکاپوست (یانگ، واتکینز، مارسیک، 2004: 33). مولفه های 7 گانه ویژگی سازمان یادگیرنده به شرح ذیل می‌باشند:

- یادگیری مستمر: بیانگر تلاش سازمان جهت خلق و ایجاد فرصت های یادگیری مداوم برای همه ی اعضا می باشد
- پرسش و گفتگو: این بعد به تلاش سازمان برای ایجاد فرهنگ پرسش، باز خورد، و آزمایش باز می گردد
- یادگیری تیمی: به روحیه همکاری و مهارت های همکاری باز می گردد که استفاده اثربخش از تیم را استحکام می بخشد
- توانمند سازی: نمایانگر فرآیندی در سازمان جهت ایجاد و به اشتراک نهادن یک آرمان مشترک و باز خورد گرفتن از اعضا در مورد شکاف بین وضعیت موجود و آرمان است
- سیستم جایگیری: نشان دهنده ی تلاش هایی است که به منظور استقرار سیستمی جهت تجسم بخشیدن و به اشتراک گذاردن یادگیری صورت می گیرد

 ارتباط و اتصال سیستم: این بعد منعکس کننده ی تفکر جهانی و اعمالیست که جهت اتصال و ارتباط سازمان به محیط داخلی و خارجی اش انجام می شود

- رهبری استراتژیک: گویای حدودی است که مدیران بصورتی استراتژیک می‌اندیشند که چه سان از یادگیری برای ایجاد تغییر و حرکت سازمان در جهات جدید و در بازارهای نو استفاده کنند. فرضیه های تحقیق: فرضیه اصلی

بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. فرضیه های فرعی ۱- بین یادگیری فردی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. ۲- بین یادگیری تیمی - گروهی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. ۳- بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد. نوع تحقیق: روش تحقیق و مطالعه ما از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه عمل از نوع توصیفی - پیمایشی و همبستگی می باشد. روشهای تحلیل آماری: از نرم افزار SPSS. برای تحلیل بهره برده شده است. قلمرو تحقیق: قلمرو موضوعی در این تحقیق بررسی یادگیری سازمانی در سه بعد یادگیری فردی تیمی و سازمانی در مجموعه مدیریت درمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی و بررسی اینکه آیا این یادگیری ارتباطی با عملکرد سازمانی دارد یا نه؟ قلمرو مکانی تحقیق نیز ادارات تابعه این مدیریت شامل خود مدیریت درمان واقع در شهر ارومیه و بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه - پلی کلینیک حضرت فاطمه زهرا (س) ارومیه - پلی کلینیک های میاندوآب و خوی و بوکان - دی کلینیک مهاباد و درمانگاههای تامین اجتماعی نقده - ماکو و سلماس می باشد. قلمرو زمانی تحقیق نیز شامل مطالعات در پاییز ۸۸- زمستان ۸۸- بهار ۸۹ می باشد شاخص های ارزیابی عملکرد محدود به بازگشت سرمایه متوسط بهره وری زمان لازم برای بازار یابی زمان پاسخگویی به شکایات مشتری سهم بازار هزینه معاملات رضایت مشتری تعداد پیشنهادات اجرا شده تعداد خدمات ارائه شده در صد کارکنان ماهر درصد کل صرف شده برای تکنولوژی و اطلاعات در صد افرادی که مهارتهای جدید یاد می گیرند می باشند. روش تحقیق - جامعه و نمونه آماری و شیوه تعیین حجم نمونه و ابزار گرد آوری داده ها: این پژوهش بر آن است که سطوح یادگیری سازمانی (فردی، گروهی، سازمانی) را در مدیریت درمان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دهد. جامعه مورد پژوهش مدیریت درمان تامین اجتماعی آذربایجان غربی بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول محاسبه شده تعیین حجم نمونه که از جزوه درسی روش تحقیق جناب آقای دکتر فرهاد نژاد ایرانی صفحه ۹۴ اقتباس شده است استفاده گردیده که این جدول "منسوب به سه دانشمند به نامهای کهن و مورگان و کرجسای بوده که در آن تعداد مورد نیاز اعضای نمونه با توجه به حجم جامعه مشخص شده است. لازم به ذکر است که این اعداد از طریق محاسبه با انواع فرمولهای آماری بدست آمده اند و اعتبار دارند." (ایرانی ۸۵ص ۹۳) که تعداد کل پرسنل مدیریت درمان آذربایجان غربی ۱۱۰۷ نفر طبق آمار تحویلی از آن مدیریت محترم بود که ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. روش گرد آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه ای تواءمان بوده و ابزار جمع آوری داده ها در شیوه میدانی پرسشنامه ای متشکل از ۵۵ سوال اصلی و ۵ سوال عمومی بوده که به سبک لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه استاندارد از نوع بسته و منظم بوده و منسوب به دو دانشمند صاحب نظر در این زمینه به نامهای واتکینز و مارسیک می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی تحلیلی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. آمار استنباطی نیز در نتیجه گیری ها به کار می رود. روش نمونه گیری: روش نمونه گیری تصادفی بوده و از طریق انتخاب کاملاً تصادفی شماره های پرسنلی کارمندان توسط یک برنامه ساده کامپیوتری که در ضمیمه آورده شده است تعداد ۲۹۱ شماره را به دست می دهد و اقدام به توزیع پرسشنامه بین این افراد گردیده است. روش گرد آوری اطلاعات: اطلاعات اولیه از طریق مطالعه کتب و پایان نامه ها و منابع و مقالات اینترنتی حاصل گردیده که همان مطالعات کتابخانه ای خواننده می شوند. در مرحله بعد از طریق مطالعات میدانی که شامل توزیع و گردآوری پرسشنامه و بررسی آماری داده ها است به گردآوری اطلاعات پرداخته ایم. ابزار گرد آوری داده ها: همانطور که ذکر شد پرسشنامه ابزار اصلی گرد آوری داده ها در این مطالعه بود. البته فیش برداری از کتب و کپی از سایت های اینترنتی البته با حفظ منابع و با اذعان به مرجع آنها انجام گردید. در مرحله میدانی از مطالعه منابع آماری مدیریت درمان و نشریه های آن مدیریت بهره گرفته شد. روائی و پایایی ابزار سنجش: روائی: برای تعیین روائی (اعتبار) پرسشنامه و این که آیا پرسشنامه تهیه شده می تواند به ما در رسیدن به هدفمان کمک

کند یا نه؟ از نظرات گرانبهای خبرگان امر استفاده گردیده و مورد تایید ایشان است. پایایی: برای تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه و این که آیا پرسشنامه تهیه شده می تواند در شرایط گوناگون و تکرار شدن نتایج یکسانی را خواهد داد از روش آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS استفاده گردید که مقدار آن (۰.۹۳۹) به دست آمد که از ۰.۷ بالاتر بوده و نشان می دهد که پرسشنامه پایایی لازم را دارد نتایج آزمون اسمیرو کالموگراف هم حاکی از نرمال بودن توزیع متغیرها بود (Asymp. = ۰.۰۰۰ Sig. (۲-tailed)) اهمیت موضوع و علت بررسی یادگیری سازمانی: به نظر گاروین "، سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش و اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصیرتهای جدید مهارت دارد. "گاروین و برخی از صاحب نظران دیگر با تسری مصادیق مدل سیستم باز به سازمان و در نظر گرفتن قابلیت نظیر قابلیت " مغز انسان " برای آن مدل، این نظریه را توسعه دادند. گاروین بر این باور است که یادگیری سازمانی درست مثل یادگیری انسانی، سه مرحله دارد: ۱) شناخت (یادگیری مفاهیم جدید)؛ ۲) رفتار (توسعه مهارتها و توانائیهای جدید)؛ و ۳) عملکرد (انجام کار، به طور واقعی). تحقق هر سه مرحله فوق، مستلزم آن است که فاصله موجود میان نظریه و عمل حذف شود. طبق نظر گاروین، سازمان برای استفاده از فکرهای جدید در بهبود عملکرد سازمانی و تبدیل آنها به برنامه های عملی، به پنج مهارت نیاز دارد: ۱) حل مسأله؛ ۲) کسب تجربه؛ ۳) یادگیری از تجربه خود و تاریخ؛ ۴) یادگیری از دیگران؛ ۵) انتقال یا اجرا. اگر سازمانهای امروزی در صدد پیشرفت باشند (به جای اینکه فقط در اندیشه حفظ و تداوم حیات خود باشند)، به همه مهارتهای فوق نیاز دارند. دکتر میرسپاسی در کتاب خود می نویسد: در شرایط فعلی جهان حد اقل ۴ تغییر عمده در استراتژی های بهسازی منابع انسانی مشاهده می شود. ۱ - تاکید بر کسب مزیت رقابتی از طریق ایجاد سازمانهای یادگیرنده که نه تنها نیاز روز را تامین کند بلکه در جهت کسب توانایی ها و دانش مورد نیاز برای شرایط رقابتی بازار جهان نیز فعال عمل کند (میرسپاسی، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷) مراحل یادگیری: ذوب، فراگیری، انجماد که به ترتیب به معنی فراموش کردن الگوهای رفتاری و سیاستهای گذشته و سپس تغییرات مورد نظر و در پایان تثبیت الگوها و سیاستهای جدید است. (ویلیام گلوک و لارنس جاچ به نقل از خلیلی شورینی ص ۱۳۷) انسف معتقد است یادگیری سازمانی که عمدتاً از طریق آزمایش و خطا حاصل می شود می تواند آلتر ناتوی برای یادگیری رویکرد منطقی و تحلیلی باشد. (میرسپاسی، ۱۳۸۴، ص ۲۳) فالر نیز بر این باور است که هر چه انسانها آموخته اند از طریق آزمون و خطا بوده است و به دیگر سخن تنها از طریق خطاها درسی آموخته اند. (رضائیان ۱۳۸۶ ص ۳۵۲) یکی از مزایای اصلی یادگیری سازمانی این است که سازمانها را قادر می سازد تا تغییر را بموقع و به روشی اثر بخش اداره کنند در صنایع با حرکت بسیار تند همچون IT، نیاز به سطح بالایی از یادگیری، حیاتی است. نکات زیر به عنوان پایه ای برای فرایند ادغام مدیریت دانایی و یادگیری سازمانی به کار گرفته می شود: مدیریت، رهبری و تعهد به یادگیری را آشکار می سازد و دانایی را به وسیله طراحی رفتارهای مطلوب و تشخیص کارکنانی که آزادانه سهم می شوند (شراکت دارند)، مشترک می کند. آنچه افراد یاد می گیرند، ذخیره نمی شود بلکه آزادانه و بدون نظارت در این اطلاعات سهم می شوند. اعتماد، شالوده توزیع آشکار دانایی است. انجمنهای کار و شبکه های میان کارکردی، یادگیری همکارانه و تولید دانایی را به نحو مجازی و فردی حمایت می کند. حل مسئله خلاق، نوآوری و پرسشگری، بسیار ارزشمند هستند و رسمیت می یابند. تفکر و تحقیق به عنوان عناصر مهم فرایندهای کار در سطح فردی و تیمی ارزشمند هستند. دانایی به وسیله افراد تولید می شود و فناوری به عنوان یک وسیله، نه به عنوان ارباب، به سازمان خدمت می کند. خلق دانایی، شامل خودانگیختگی و ظهور شبکه های خود - سازماندهی، می شود. آزمایش (به عنوان مثال، خلبانی) در آزمون تسلط دانایی، بدون سازی و روشهای انتقال، امری مهم است که هر دو فرایند اندازه گیری کمی و کیفی را شامل می شود. ساختار به عنوان قسمتی از فرایند مهم است اما در واقع، دغدغه این است که تضمین کنیم تا خودانگیختگی، خلاقیت و نوآوری خاموش نشود. سازمانها در قرن بیست و یکم، بی وقفه با تغییر مواجهند. برای اینکه آنها را به رقابت موثر در بازارهای کاملاً رقابتی توانا

سازیم، نکته کلیدی این خواهد بود که چگونه آنها یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند و به تبع آن چگونه سازمانها، این دانایی را مدیریت کنند. در مرکز و کانون این، افراد هستند نکات فوق درجهت بعد انسانی تدوین شده اند، زیرا این افرادند که موفقیت‌های سازمان خود را تعیین می کنند و آنها هستند که رهیافت جدید در یادگیری همکارانه را باور خواهند کرد با توجه به هزینه بالای استخدام افراد مستعد، تلفیق دو مولفه مدیریت عملکرد و مدیریت یادگیری می تواند با پرورش افراد مستعد در سازمان، ریسک نگهداشتن کارکنان را کاهش دهد. مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور پیرامون موضوع به همراه معرفی اجمالی مدیریت درمان آذربایجان غربی: مطالعات انجام شده مرتبط به مسئله یادگیری سازمانی در داخل کشور بیشتر محدود به مطالعات کتابخانه ای و چاپ مقالات علمی در نشریه های مختلف می باشد اما تعدادی از این نوع مطالعات توسط محققین به شیوه میدانی نیز انجام شده است بسته به اهمیت تحقیق تعداد انگشت شماری را ذکر می نمایم: ۱- در مهر ماه ۱۳۸۳ در دانشگاه تربیت مدرس طی یک رساله تحقیقی دوره دکترای ارتباط بین قابلیت یادگیری و تحول سازمانی به شیوه مورد کاوی در سازمانهای ایرانی تبیین گردید. ۲- در شهریور ۱۳۸۵ در موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی میزان یادگیری سازمانی در واحدهای مختلف سازمان حمایت از مصرف کنندگان و تولیدکنندگان توسط فرزانه یوسفی ونوز اندازه گیری گردید که سازمان مورد مطالعه را از نظر یادگیری سازمانی در حد پایین تر از متوسط معرفی نمود. ۳- در سال ۱۳۸۴ در دانشگاه تهران توسط خانم وحیبه اسماعیلی مکانیزمهای یادگیری سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران واقع در تهران بررسی گردید که حاکی از وجود مکانیزمهای مناسب برای یادگیری سازمانی که شامل تسهیل گری یادگیری و تشخیص نیازهای یادگیری و نیز برآوردن نیازها و اجرای دانش در سطح سازمان مورد مطالعه بود. ۴- بررسی عوامل موثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهر سازی در دانشگاه شهید بهشتی تهران در پاییز ۱۳۸۵ توسط سید قوام هاشمی ۵- ارائه مدلی برای اندازه گیری یادگیری سازمانی در صنعت قطعه سازی ایران در ۱۳۸۵ در دانشگاه تربیت مدرس توسط هدی داور زنی ۶- ارزیابی یادگیری سازمانی در شرکت پارت سازان در دانشگاه مازندران در بهار ۱۳۸۵ توسط احسان هراتی که شرکت مزبور را فاقد وضعیت یادگیری سازمانی معرفی کرده است. ۷- مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی - کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش توسط مرجان صفاری در دانشگاه تربیت مدرس به همین شیوه و چارچوب مارسیک و واتکینز که آن سازمانها را دارای شرایط یادگیری سازمانی نمی داند در سال ۱۳۸۳ در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران یک مطالعه از این نوع انجام شد. این پژوهش بر آن است که سطوح یادگیری سازمانی (فردی، گروهی، سازمانی) را در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران از دیدگاه مدیران پرستاری مورد بررسی قرار دهد. پژوهش شامل مترون، سوپروایزرها و کلیه سرپرستاران بیمارستان بود نتایج حاکی از این بود که بیمارستان از نظر سازمان یادگیرنده در سطح مطلوبی قرار ندارد واحدهای زیرمجموعه مدیریت درمان در بخش درمان مستقیم این مدیریت بابت بهره گیری از یک بیمارستان ۲۵۶ تختخوابی، یک دی کلینیک در شهرستان مهاباد، ۲ پلی کلینیک در شهرستانهای ارومیه و سلماس، یک کلینیک طب کار، سه درمانگاه تخصصی در شهرستانهای خوی، میاندوآب و بوکان و ۲ درمانگاه عمومی در شهرستانهای ماکو و نقده امور مربوط به درمان بیمه شدگان را انجام میدهند فرضیه ها: نتایج آزمون χ^2 square با متد مجانبی (asymptotic) حاکی از ارتباط کامل متغیرهاست $\text{Asymp. sig.} = 0.000$. نتایج آزمون χ^2 square با متد مونت کارلو با اطمینان ۹۵٪ حاکی از ارتباط کامل متغیرهاست $\text{Sig.} = 0.000$. Mont carlo sig. با متد مونت کارلو با اطمینان ۹۵٪ $\text{Sig.} = 0.010$ upper bound lower bound = ۰.۰۰۰ نتایج آزمون χ^2 square با متد مونت کارلو با اطمینان ۹۹٪ حاکی از ارتباط کامل متغیرهاست $\text{Sig.} = 0.000$. Mont carlo sig. با متد مونت کارلو با اطمینان ۹۹٪ $\text{Sig.} = 0.016$ upper bound lower bound = ۰.۰۰۰ نیز در این ارزیابی طبق نتایج آماری پارامترهای مربوط به ptial correlation ، و ضریب پیرسون با سطح ۰.۰۱ و ۰.۰۵ که نتایج

طبق جداول آماری ضمیمه مشهود است در کل مولفه های عملکرد با متغیرهای یادگیری کل سازمان ارتباط مثبت دارد. $\alpha = 0.0002$ (tailed significance) در این ارزیابی طبق نتایج آماری پارامتر های مربوط به Bivariate correlation، و ضریب پیرسون با سطح ۰.۰۱ و ۰.۰۵ که نتایج طبق جداول آماری ضمیمه مشهود است در کل مولفه های عملکرد با متغیرهای یادگیری در سه بعد فردی تیمی و سازمانی و در نهایت یادگیری سازمانی ارتباط مثبت دارد. $\alpha = 0.0002$ (sig(2-))

تایید می باشند. نتایج: در پژوهش حاضر ۱۹.۹ درصد از پاسخ دهندگان مدیر میانی و ۴۵ درصد از آنها ناظر و ۲۹.۲ درصد خود را کارشناس بدون پست مدیریتی معرفی کرده اند پس درصد بسیار بالایی از پاسخ دهندگان ناظر و یا کارشناس بدون وابستگی مدیریتی می باشند. (انحراف از میانگین ۰.۴۷۷۳ و واریانس ۰.۶۶۶ و انحراف استاندارد ۰.۸۱۵۸۷) حدود ۹.۶ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دوره راهنمایی بوده و ۸۰.۴ درصد دارای گواهی رسمی دانشگاهی می باشند. ۱۰ درصد نیز در حال آموزش می باشند. پس درصد بالایی از پاسخ دهندگان دارای مدرک دانشگاهی هستند. (انحراف از میانگین ۰.۲۵۹۹ و واریانس ۰.۱۹۷ و انحراف استاندارد ۰.۴۴۳۳۳) نوع کار سازمان نیز خدماتی (از نوع درمان) و درآمد سالیانه آن بین ۲ تا ۲۵ میلیون دلار که حدود ۲ تا ۲۵ میلیارد تومان می باشد. نتایج به دست آمده از تحلیل های آماری بیانگر توزیع نرمال نمرات مولفه ها بوده (اسمیرو کولموگراف تک نمونه ای) و پرسشنامه پایایی لازم را دارد (ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۳۹ که بزرگتر از ۰.۷ می باشد) نتیجه اصلی اینکه بین یادگیری سازمانی (در سه بعد فردی تیمی و سازمانی) و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد. و این رابطه کاملاً مثبت است. طبق همان نتایج می توان ادعا کرد که در سازمان مورد مطالعه ما افراد آزادانه در مورد اشتباهات با نیت یادگیری از آنها بحث نمی کنند (میانگین ۲.۹۳۴۷ که پایین تر از ۳ است) ولی خود افراد مهارت های مورد نیاز آتی خود را تعیین می کنند (میانگین ۳.۰۰۳۴ که بالاتر از ۳ است) همچنین در سازمان افراد به همدیگر کمک می کنند تا یاد بگیرند (میانگین ۳.۴۵۳۶) ولی همین افراد در اخذ کمک هزینه نقدی و غیر نقدی تحصیل زیاد خوشبین نیستند (میانگین ۲.۶۹۰۷) اما به آنها زمان و فرصت لازم برای حمایت از یادگیری داده می شود (میانگین ۳.۰۹۶۲) اما متأسفانه افراد مشکلات کاری خود را زیاد به حساب فرصت های یادگیری نمی گذارند (میانگین ۲.۸۴۱۹) و برای یادگیری پاداشی دریافت نمی کنند (میانگین ۲.۴۹۸۳) در سازمان مورد مطالعه افراد از بازخور باز و مطمئن برای همدیگر مطمئن نیستند. (میانگین ۲.۸۴۱۹) و متأسفانه عقیده دارند که به نگرش های سایرین قبل بیان مطلبی توجه نمی کنند (میانگین ۲.۹۷۹۴) نیز به پرسیدن چرایی تصمیمات تشویق نمی شوند. (میانگین ۲.۴۵۰۲) اما هر موقع که نگرششان را بیان می کنند آنچه را که دیگران فکر می کنند را نیز می پرسند (میانگین ۳.۲۸۵۲) همچنین جای خوشبختی است که افراد موافق اند که با احترام با هم رفتار می کنند. (میانگین ۳.۹۵۱۹) و برای جلب اعتماد و درستی همدیگر وقت صرف می کنند. (میانگین ۳.۱۴۰۹) همچنین در سازمان مورد مطالعه تیم ها برای مطابقت با اهدافشان آزادی عمل دارند (میانگین ۳.۰۴۴۷) ولی با تیم ها عالانه رفتار نمی شود (میانگین ۲.۶۹۷۶) اما تیم ها هم بر وظایف و هم بر عملکرد بهتر تمرکز دارند. (میانگین ۳.۱۹۵۹) تیم ها طرز فکرشان را بازبینی می کنند ۳.۱۴۴۳ تیم ها به علت دستاوردهایشان پاداش دریافت می کنند ۳.۲۹۲۱ تیم ها مطمئن هستند به آنها ارزش داده می شود ۳.۰۳۷۸ اما در کل سازمان ارتباطات دو طرفه آنچنان که باید باشد نیست ۲.۶۹۴۲ و دسترسی به اطلاعات در هر زمانی مقدور نیست ۲.۹۳۸۱ و سازمان منابع اطلاعاتی به روزی از کارمندان خود را نگه نمی دارد ۲.۹۶۹۱ و سیستمهای اندازه گیری شکاف عملکردی ایجاد نمی شود. ۱۲.۸۰۰۷ اما تجارب برای همه کارمندان در دسترس خواهد بود. ۳.۰۰۶۹ و روش سیستماتیک ارزیابی نتایج آموزش را دارد. ۳.۲۵۰۹ سازمان افراد را به عنوان دارندگان ابتکار عمل می شناسد ۳.۲۴۰۵ و به افراد در انجام مأموریت هایشان قدرت انتخاب گزینه هایی را می دهد. ۳.۱۵۴۶ و از افراد برای تبیین چشم اندازها دعوت می نماید. ۳.۳۰۲۴ و قدرت کنترل منابع لازم را به افراد می دهد. ۳.۰۵۱۵ اما از کارمندان ریسک پذیر حمایت نمی کند. ۲.۶۴۲۴ و همترازی چشم اندازها بین سطوح مختلف را ایجاد نمی کند

۲۰۷۹۳۸. و به افراد برای ایجاد تعادل بین کار و خانه و خانواده کمک نمی‌کند. ۲۰۴۴۶۷. و کارمندان را برای اندیشیدن از یک دیدگاه جهانی تشویق نمی‌کند. ۲۰۹۰۰۳. اما همه را برای لحاظ کردن دیدگاه مشتری در تصمیمات تشویق می‌کند. ۳۰۶۱۱۷. اما به تاثیر تصمیمات بر روحیه کارمندان زیاد توجه نمی‌کند. ۲۰۴۵۰۹. و با محیط بیرون خود برای بر آورده کردن نیازهای دو جانبه زیاد همکاری نمی‌کند. ۲۰۶۵۹۸. اما برای گردآوری جوابها از سطح سازمان پافشاری می‌کند. ۳۰۷۰۱. ولی رهبران از درخواستهای یادگیری زیاد حمایت نمی‌کنند. ۲۰۹۴۱۶. همچنین مدیران عالی اطلاعات به روز در مورد رقبا و روند کاری سازمان را با کارمندان در میان نمی‌گذارند. ۲۰۸۵۵۴. و به بقیه برای پیاده سازی چشم اندازها زیاد میدان نمی‌دهند. ۲۰۷۴۲۳. اما مدیران عالی و رهبران سازمانی پیروانشان را راهنمایی و ارشاد می‌نمایند. ۳۰۲۰۲۷. و به طور مرتب در پی فرصت های یادگیری هستند. و اطمینان دارند که فعالیتهای سازمان با ارزشهای آن سازگار است ۳۰۳۰۵۸. در سازمان مورد مطالعه برگشت سرمایه بیشتر از پارسال است ۳۰۴۴۷. اما بهره وری متوسط زیاد بالا نیست ۲۰۸۸۳۲. و زمان بازار یابی کمتر از پارسال است ۲۰۹۴۸۵. اما زمان پاسخگویی به مشتری کمتر است و سریعتر در خواست مشتری اجابت می‌شود ۳۰۴۰۵۵. سهم بازار (همان میزان مراجعه مشتری) بالاتر از قبل است ۳۰۲۵۴۳. اما هزینه معاملات کمتر از پارسال نیست. ۲۰۹۴۵۰. و رضایت مشتری از سال قبل هم بیشتر نیست. ۲۰۸۹۳۵. اما میزان پیشنهادات اجرا شده بیشتر از سال قبل است. ۳۰۱۴۰۹. تعداد خدمات هم نسلت به سال قبل متنوع تر و بیشتر شده است ۳۰۲۳۷۱. درصد کارکنان ماهر و مجرب نیز افزایش داشته است. ۳۰۹۲۸. و درصد کل صرف شده برای تکنولوژی و پردازش اطلاعات بیشتر از پارسال است. ۳۰۹۲۸. و تعداد افرادی که هر روز مهارت های جدید یاد می‌گیرند بالاتر از قبل است. ۳۰۲۴۰۵. آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن، در عمل، کارکرد خوبی دارد. به علاوه اگر راهکار های بدست آمده از ارتباط های درک شده مختلف را با توجه به قدرتشان درست جمع بندی کنیم می‌توانیم با ترکیباتی از شرایط دست و پنجه نرم کنیم که هنوز تجربه مواجهه با آنها را نداشته ایم. این کار با روش فعال سازی گسترشی (Spreading activation) صورت می‌گیرد (Heylighen), ۱۹۹۹. این روشی است که مغز ما هر روز با دیگر سیستم های پیچیده به آن شیوه سر و کار دارد پس ما دنبال تطابق و سازگاری پویا بین خود و محیط، آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن ضرورت سازمانهای امروزی استبه عنوان پیشنهاداتی کاربردی برای مدیریت درمان آذربایجان غربی: باید نکات زیر را در نظر داشته باشد: ۱- استفاده از فکرهای جدید در بهبود عملکرد سازمانی و تبدیل آنها به برنامه های عملی: برای این منظور مدیریت محترم درمان باید از طریق انواع فعالیت های ترفیعی و تشویقی موجبات ارائه فکر ها و ایده های جدید را توسط پرسنل و کارمندان خود و سایر افراد اعم از مشتری (بیمار) یا همراه مشتری (بیمار) فراهم نماید که می‌توان به چاپ بروشور هایی با این منظور یا نظر سنجی از آنها اشاره نمود. همچنین مدیریت درمان باید فرصت های مطالعاتی لازم را برای آن عده از پرسنل مشنق و علاقه مند خود فراهم نموده و از هزینه کردن در این موارد کوتاهی ننماید. ۲- ایجاد محیطی که یادگیری افراد را در این مجموعه تسهیل می‌سازد: یادگیری در یک محیط کاری بسیار با یادگیری در مدرسه و دانشگاه متفاوت است. هنر مدیریت درمان می‌تواند در تبدیل آن به یک دانشگاه سازمانی همانطور که به مفهوم دانشگاه سازمانی در بخش مربوط به مطالعات داخل و خارج در همین زمینه اشاره گردید نمود پیدا کند. در یک دانشگانه یا موسسه آموزشی رسالت افراد تحصیل علم و یادگیری است اما در مجموعه مدیریت درمان رسالت اصلی چیز دیگری است و آن برداشتن درد و رنج بیماری از دوش دردمندی است و این امر به جز دانایی و آگاهی به علم روز درمان و دارو مقدور نیست پس کمک به یافتن جایگاه تحصیل علوم درمانی در این مجموعه پیشنهاد دیگر اینجانب به مدیران مدیریت درمان مورد مطالعه می‌باشد و لازمه آن تصویب بخشنامه های داخلی که تحصیل و مطالعه تسهیل بنمایند و ابلاغ آنها به ادارات تابعه و نیز انواع کمکهای مالی به کارمندان جویای دانش و تعدیل قوانین دست و پاگیر اداری برای این دسته از پرسنل از جمله قوانین مرخصی ماهانه و مرخصی های بدون حقوق می‌باشد. ۳- ایجاد

سازمانی که از تجربه های خود پند می گیرد: این بند مطالب بسیاری را در خود دارد. ثبت وقایع حساس علمی یا وقایعی که به نوعی به سازمان ارتباط پیدا کرده و آن را تحت تاثیر قرار می دهد البته با در نظر گرفتن شدت و ضعف آن و ارائه آن برای همه پرسنل در زمانهای معینی مثلا- در جلسات مختلف ماهانه به گونه ای که این موضوعات ملکه ذهنی برای پرسنل گردد. اعلام راهکارهای مناسب هم همزمان با این کار متمر ثمر خواهد بود. ۴- مدیریت درمان به دنبال آموزش و آماده سازی کارکنان برای رویارویی با شرایط آتی اش باشد: به عنوان مانور هایی برای کارگروههای بسیاری که در مجموعه مورد مطالعه وجود دارند مثل گروههای CPR کمیته راهبری تاسیسات انبار و ... این گروهها باید شرایط بحرانی محتمل که در آینده پیش خواهد آمد را شبیه سازی نموده و برای رویای با آنها انواع آمادگی ها را یاد گرفته یا منابع لازم برای پشتیبانی را درخواست نمایند.

۵- مدیریت درمان یادگیری را برای تمام اعضا تسهیل نماید و به طور مداوم آن را انتقال دهد: از راهکارهای مرتبط به این بند می توان نکات زیر را برشمرد: ارائه بروشور های آموزشی داخلی با بیانی ساده و قابل فهم. برگزاری دوره های آموزشی مستمر و همگانی که در آنها به پرسنل نه به عنوان یک کارمند بلکه به عنوان یک میهمان ویژه نگریسته شود و از انواع پذیرایی های مختلف غافل نگردد تا عده بیشتری از پرسنل جذب این تشکل های آموزشی گردند. برقراری امکان دسترسی به اینترنت و کتابخانه های مختلف دیجیتال و غیر دیجیتال از طریق انعقاد قراردادهای همکاری بین کتابخانه های موجود در سطح شهر. ۶- مدیریت درمان به آموزش کارکنان اهمیت دهد و یادآور می شود که همواره علاقه مند فراگیری باشند: ارج نهادن به آنچه که کارمند یاد گرفته و خواهان مطالب جدید یاد گرفته شده توسط کارمند بودن نکته اصلی این بند است بسیاری از ما همه روزه مطالب جدید زیادی را می آموزیم ولی آیا تاکنون این اتفاق برای ما پیش آمده که این مطلب جدید را به گونه ای در سازمان خودمان به شکلی که مفید باشد پیاده کرده و به اصطلاح بومی نماییم و سازمان هم سریعا ما را به خاطر استفاده از این مطلب جدید ما را مورد تقدیر قرار دهد؟ فرض کنید که اگر چنین باشد چه شور و حالی برای یادگیری به ما دست خواهد داد؟ ۷- مدیریت درمان با کارکنان ارتباط همه جانبه ای برقرار کند و اطلاعات لازم را به موقع در اختیارشان قرار دهد. ۸- مدیریت درمان آگاهی و شناخت را سرلوحه ی رشد حرفه ای کارکنان قرار دهد. ارج نهادن به مقام کسب علم علاوه بر این که در سخن و ادعای مدیریت باید باشد باید در عمل نیز مدیریت با اعطای پادشاهی یا ارتقا هایی که به خاطر کسب علم و یا همان رشد علمی و حرفه ای کارکنان پایبندی خود را به ادعاهایش ثابت نماید. پیشنهاداتی برای محققان آتی: ۱- پیشنهاد می گردد از داده های کمی در قالب ابزارهای دیگر اندازه گیری هم عملکرد و هم یادگیری در کنار پرسشنامه های یادگیری برای به دست آوردن نتایج دقیق تر استفاده گردد. ۲- پیشنهاد می گردد در دوره های زمانی مختلف که می تواند سالانه نیز باشد جهت پایش یادگیری و سنجش عملکرد برای حصول مدلهای یادگیری و تعیین روند یادگیری و تاثیر آن و استمرار آن اقدام گردد. ۳- پیشنهاد می گردد اهمیت این موضوع و حیاتی بودن آن دائما چه در طول زمان تحقیق و چه بعد از آن به مدیران سازمان گوشزد گردد. ۴- پیشنهاد می گردد در سازمانهای مختلف این سنجش و بررسی انجام گرفته و با هم مقایسه شود. منابع و مآخذ: منابع فارسی: ۱- مبانی فلسفی تئوری سازمان دکتر حسن میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶ سمت ۲- مبانی مدیریت استراتژیک نوشته هانگر و ویلن ترجمه دکتر اعرابی و ایزدی ۱۳۸۶ دفتر پژوهش های فرهنگی ۳- مدیریت تحول در سازمان فرنچ و بل ترجمه و نگارش الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۲، نشر صفار و اشراقی ۴- شبکه کوانتومی: (به نقل از شبکه ۴ سیما) ۵- مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی شدن ناصر میرسپاسی ۱۳۸۴ نشر میر ۶- مبانی مدیریت رفتار سازمانی دکتر علی رضائیان ۱۳۸۶ سمت ۹- مجله اطلاعات و فناوری شماره ۴۷ مهر ماه ۸۸ ۱۰- مبانی مدیریت استراتژیک جی دیوید هانگر و ال ویلن دکتر اعرابی و ایزدی ۱۱- استراتژی اندیشه بزرگ برنند اچ اشمیت ترجمه دکتر ناصر پور صادق دکتر فرهاد نژاد ایرانی و رضا رسولی ۱۲- سیستمهای اطلاعات مدیریت پیشرفته دکتر هوشنگ مومنی انتشارات ستاره سپهر ۱۳۸۵۱۳- مدیریت تکنولوژی طارق خلیل ترجمه دکتر

سید محمد اعرابی و داود ایزدی ۱۳۸۶ دفتر پژوهش‌های فرهنگی ۱۴-مدیریت و رفتار سازمانی پروفیسور جان آر شرمر هورن ترجمه مهدی ایرانزاد پاریزی ۱۳۸۶ نشر مدیران ۱۵-مدیریت منابع انسانی دکتر اسفندیار سعادت ۱۳۸۶ سمت ۱۶-مدیریت عمومی دکتر الوانی ۱۳۸۵ نشر نی ۱۷-مبانی مدیریت رفتار سازمانی دکتر علی رضائیان ۱۳۸۶ سمت ۱۸-تفکر استراتژیک و مدیریت تحول رالف استیسی ترجمه دکتر مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی موحد ۱۳۸۷ رسا ۱۹-مدیریت رفتار های سیاسی در سازمان دکتر علی رضائیان ۱۳۸۶ سمت ۲۰-مدیریت استراتژیک آرنولد هگس و نیکلاس مجلوف ترجمه غلامرضا معمازاده و ناصر پورصادقو سعید صیاد منابع انگلیسی:

Learning-Org Dialog on Learning Organizations.htm-۱ Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (۱۹۹۳). Sculpting the Learning-۲ Organization. San Francisco: Jossey-Bass.Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (Eds.). (۱۹۹۶). In Action-: Creating the Learning Organization. Alexandria, VA: ASTD Press.Marsick, Victoria J. & Watkins, Karen E. (۱۹۹۹). Facilitating Learning-۴ Brookfield, VT: Gower.Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (Eds.), (May ۲۰۰۳). Making-۵ Learning Count! Diagnosing the Learning Culture in Organizations, Advances in Developing Human Resources, Vol. ۵, No.۲. Thousand Oaks, Ca:Sage-۶ Adapted from 'The Learning NGO', Bruce Britton (۱۹۹۸). MS Excel version developed Marc Steinlin (Helvetas). ModifiedCunningham, ۲۰۰۶The Training Needs Analysis Toolkit.htm-۷ peter senge and the theory and practice of the learning organization.mht-
۱۰-http://www.nis.wvu.edu/wvu/guest_commentary_ten_characteristics.htm, ۲۰۰۳-۹
NovinErtebatIsp.htm-۱۱\Tadbir

ارزیابی کیفیت خدمات: شرکت بیمه ایران

ارزیابی کیفیت خدمات مطالعه موردی: شرکت بیمه ایران

دکتر محمد حسین مشرف-حسن رضائی-سید مجتبی میرآقایی

خلاصه: با توجه به افزایش نقش سازمان های خدماتی در عرصه های مختلف اقتصادی و اهمیت موضوع کیفیت در عرصه های رقابتی، موضوع کیفیت خدمات به عنوان یکی از اهرم های استراتژیک و محورهای کلیدی در صحنه رقابت شناخته شده است و اخیرا در بسیاری از تحقیقات مورد توجه مدیران و صاحب نظران قرار گرفته است. امروزه هر سازمانی چه دولتی و چه خصوصی، بدون توجه به بهبود کیفیت خدمات خود نمی تواند در کسب و کار خود موفق باشد و در واقع محکوم به نابودی می باشد. بدین منظور هر سازمان خدماتی برای ارزیابی و بهبود کیفیت خدمات خود در درجه اول می بایستی نیازها و انتظارات مشتریان خود را شناسایی کرده و در فواصل زمانی مشخصی میزان رضایت مشتریان شان را از خدمات خود بررسی کرده و نسبت با بهبود آن تمام تلاش خود را به کار گیرند. از مهمترین مدل های که به منظور ارزیابی کیفیت خدمات شرکت های خدماتی از دیدگاه مشتریان به طور وسیعی مورد استفاده قرار گرفته است، مدل سروکوال می باشد، که در این تحقیق از این مدل استفاده می شود. یکی از مهمترین سازمان های خدماتی که نقش مهم و تعیین کننده در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می کند، شرکت های بیمه می باشند. در این مقاله هدف آن است تا با استفاده از مدل کیفیت خدمات (سروکوال) میزان شکاف کیفیت خدمات را در ارتباط با ۵

بعد کیفیت خدمات، یعنی عوامل ملموس، قابلیت اطمینان، پاسخگویی، قابلیت اعتبار و همدلی، شناسایی کرده و تعیین کنیم که از نظر بیمه گزاران شرکت سهامی بیمه ایران، بیشترین شکاف در ارتباط با کدام بعد کیفیت خدمات می باشد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که کیفیت خدمات شرکت سهامی بیمه ایران، برآورده کننده انتظارات بیمه گزاران نمی باشد و بیشترین شکاف، مربوط به دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی می باشد و کمترین شکاف مربوط به ابعاد ملموس شرکت های بیمه ایران می باشد و در پایان می توان گفت، که توجه مدیران شرکت سهامی بیمه ایران، بایستی بر بهبود ویژگی های خدماتی متمرکز باشد که مستقیماً بر دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی اثرگذار باشد، چرا که شکاف مربوط به این دو مؤلفه از بقیه موارد بیشتر می باشد. کلمات کلیدی: کیفیت خدمات، رضایت مشتری، وفاداری، شرکت بیمه ایران، مدل سروکوال. مقدمه امروزه بخش خدمات در اقتصاد کشورها نقش کلیدی ایفا می کند به طوری که بیش از ۷۵ درصد تولید ناخالص ملی کشورهای توسعه یافته، مربوط به بخش خدمات آنها می باشد و این میزان پیوسته در حال افزایش می باشد، از طرف دیگر بیش از ۷۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه یافته نیز در بخش خدمات آن کشورها مشغول به فعالیت می باشند [۱]. امروزه به دلیل وجود فشارهای رقابتی شدید، یکی از مهمترین استراتژی های که سازمان های خدماتی از طریق آن می توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند، بهبود کیفیت خدماتشان می باشد [۲]. اهمیت توجه به مبحث کیفیت خدمات نه تنها در شرکتهای انتفاعی، بلکه در سازمان های غیر انتفاعی مثل انجمن های خیریه و نهادهای مذهبی مثل کلیساها نیز مورد توجه قرار گرفته است [۳]. بررسیهای مختلف در این زمینه نشان می دهد که بهبود کیفیت خدمات نتایج ارزنده ای را برای سازمان ها به همراه داشته و نهایتاً منجر به رضایت و وفاداری مشتریان، کسب سهم بازرای بیشتر و نهایتاً سودآوری بیشتر سازمان می گردد [۴]. در واقع به جرات می توان گفت که سازمان های خدماتی که امروزه موضوع کیفیت خدمات را به طور ویژه ای مورد توجه قرار ندهند، نمی توانند در کسب و کار خود موفق باشند [۵]. به طور کلی می توان گفت که امروزه کیفیت خدمات به عنوان یک اهرم استراتژیک، نقش ویژه ای در موفقیت سازمان های خدماتی دارد [۶]. از این رو تعجب آور نیست که بسیاری از صاحب نظران و محققان، مباحثی مثل کیفیت خدمات، مدیریت کیفیت خدمات، ارزیابی کیفیت خدمات سازمان ها و ... را مورد توجه قرار دهند [۷]. همان طوری که در بالا ذکر شد، امروزه به دلیل افزایش رقابت، سازمان ها بایستی به دنبال افزایش کیفیت خدمات خود بوده و در پروسه های زمانی مختلف اقدام به ارزیابی کیفیت خدمات خود از دیدگاه مشتریان خود نمایند تا از این طریق از گردونه رقابت با دیگر سازمان ها عقب نمانند. یکی از ابزارهای که در بسیاری از سازمان های خدماتی به منظور ارزیابی کیفیت خدمات می تواند مورد استفاده قرار دهد، استفاده از مدل کیفیت خدمات (مدل سروکوال) می باشد [۸] که در ادامه بیشتر توضیح داده خواهد شد. مدیران سازمان های خدماتی بایستی این نکته را مورد توجه قرار دهند که کیفیت خدمات یک اهرم استراتژیک و سودآور برای سازمان ها به حساب می آید [۹]. آنها بایستی بدین باور دست یابند که سرمایه گذاری بر ارتقای کیفیت خدماتی که توسط آنها به مشتریان ارائه می گردد، در بلند مدت مزایای زیادی را عاید آنها خواهد نمود و نهایتاً منجر به بقای آنها در صحنه رقابت می گردد [۱۰]. یکی از مهمترین شرکت های خدماتی که نقش ویژه ای در اقتصاد کشورها ایفا می کند، شرکتهای بیمه می باشند. در این مقاله در ابتدا ادبیاتی در ارتباط با کیفیت خدمات و بیمه بیان شده و در ادامه با استفاده از مدل سروکوال، میزان کیفیت خدمات در شرکت بیمه ایران مورد ارزیابی قرار می گیرد و به دنبال آن هستیم تا شکاف بین انتظارات و ادراکات بیمه گزاران را مورد بررسی قرار دهیم. ادبیات تحقیق (کیفیت خدمات - مفهوم کیفیت خدمات مفهوم کیفیت خدمات توسط تحقیقاتی که توسط پاراسورامان و همکارانش [۱۱] [۱۲] [۱۳] صورت گرفته، تحت تاثیر قرار گرفته است. در ادامه تعاریفی از مفهوم کیفیت خدمات ارائه می گردد: □ کلس معتقد است که کیفیت خدمات، سه بعد فیزیکی، موقعیتی و رفتاری را در بر می گیرد. به عبارت دیگر کلس معتقد است که کیفیت خدمات عبارت است از تمرکز بر چیزی که به مشتریان تحویل داده می شود، موقعیتی که خدمات در آن ارائه می شود و اینکه آن خدمات چگونه ارائه می شود [۱۴]. □

کیفیت خدمات عبارت است از توجه مستمر سازمان به برآورده ساختن نیازها و خواسته های مشتریان خود [۱۵]. کیفیت خدمات عبارت است از میزان اختلاف موجود بین انتظارات و درک او از خدمات دریافتی [۱۲]. این تعریف گاهی اوقات توسط رابطه $Q = P - E$ نشان داده می شود، که در این رابطه P نشان دهنده درک مشتری، E نشان دهنده انتظارات و Q بیانگر کیفیت خدمات دریافتی است. کیفیت خدمات و مفاهیم مرتبط ۱- کیفیت خدمات و رضایت مشتریان رضایت مشتری به عنوان یک عامل کلیدی در شکل گیری تمایل خرید آتی مشتریان به شمار می رود. همچنین مشتریان راضی به احتمال زیاد از تجربه خودشان نزد دیگران صحبت خواهند کرد و این امر منجر به تبلیغات دهان به دهان و اثر شبکه ای مثبت برای شرکت می گردد [۱۶]. این امر بویژه در فرهنگ های شرقی که زندگی اجتماعی به گونه ای شکل گرفته است که ارتباطات اجتماعی با دیگر افراد جامعه را بهبود بخشد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. ارتباط بین کیفیت خدمات و رضایت مشتریان در بسیاری از تحقیقات مورد توجه مدیران و محققان قرار گرفته است [۱۷]. در برخی از مطالعات کیفیت و رضایت هم معنی به کار برده شده اند در حالی که در برخی دیگر بین این دو تمایز قائل شده اند. با این وجود سؤال اساسی این است که آیا کیفیت خدمات رضایت را تحت تاثیر قرار می دهد یا رضایت کیفیت را تحت تاثیر قرار می دهد. در بسیاری از مطالعاتی که اخیراً صورت گرفته است این امر تایید شده است که کیفیت خدمات، رضایت مشتریان را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین برخی دیگر از آنها بر این امر تاکید دارند که یک رابطه همبستگی بین ابعاد کیفیت خدمات و رضایت مشتریان وجود دارد. در شکل زیر به برخی از تحقیقات که به بررسی رابطه بین رضایت و کیفیت پرداخته اند همراه با نتیجه حاصل از این تحقیقات به صورت خلاصه اشاره شده است. (Parasuraman et al., 1998).

[۲۰۰۶] Olorunniwo et al. [۱۹] Jamali, Dima (۲۰۰۷) [۱۸] Parasuraman et al. (۱۹۹۴) [۱۲]
 Agus, A. & Barker, S. [۲۲] Sureshchandar et al. (۲۰۰۲) [۲۱] Ismail et al. (۲۰۰۶) [۲۰]
 ward, T. & Al-Hawari, M. (۲۰۰۶) [۲۴] Olorunniwo & Maxwell, K. (۲۰۰۶) [۲۳] (۲۰۰۷)

| کیفیت خدمات | رضایت | رضایت کیفیت خدمات | رضایت رضایت | کیفیت خدمات |
|--------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------|
| رضایت | کیفیت خدمات رضایت | کیفیت خدمات رضایت | کیفیت خدمات رضایت | کیفیت خدمات رضایت |
| دو متغیر حفظ مشتری | رضایت | کیفیت خدمات بهبود عملکرد مالی | رضایت | کیفیت خدمات جدول (۱): |

برخی از تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط کیفیت خدمات و رضایت مشتریان ۲- کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان امروزه با توجه به رقابت شدیدی که بین رقبای جذب مشتریان جدید وجود دارد، ایجاد وفاداری در مشتریان، برای بقای سازمانها امری حیاتی به حساب می آید. بدین منظور بسیاری از سازمانها به طرق مختلف از جمله دنبال کردن بازاریابی رابطه ای و حفظ رابطه خود در بلند مدت، سعی در ایجاد وفاداری در مشتریان خود دارند [۲۶]. در بسیاری از تحقیقاتی که در زمینه ارتباط بین کیفیت خدمات، رضایت مشتریان و وفاداری آنها صورت گرفته است این نتیجه حاصل شده است که رضایت مشتریان نقش میانجی در اثر کیفیت خدمات بر وفاداری مشتریان دارد. به عبارت دیگر می توان گفت در بسیاری از مطالعات از جمله تحقیقات زیر، محققان به این موضوع معتقدند که کیفیت خدمات مشتریان و برآورده ساختن رضایت مشتریان، دو پیش نیاز اساسی برای تحقق وفاداری در مشتریان می باشد. (Chow, et al. (۲۰۰۷) [۲۸] Hume, et al. (۲۰۰۶) [۲۷] Wilkins, et al. (۲۰۰۷)

Grass & Ocass ([۳۱] Karatepe, et al. (۲۰۰۵) [۳۰] Ehigie, B (۲۰۰۶) [۲۹]

[۳۲] (۲۰۰۵) ... , در برخی دیگر از تحقیقات رابطه معنی داری بین ابعاد کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان شناسایی شده است [۳۳]. عوامل تعیین کننده کیفیت خدمات کیفیت یک پدیده تک بعدی نیست، بلکه پدیده ای چند بعدی است. بنابراین رسیدن به کیفیت خدمات، بدون شناسایی جنبه های مهم کیفیت خدمات ممکن نیست. در ادامه به عوامل تعیین کننده کیفیت خدمات پرداخته خواهد شد. مدل گرونروز گرونروز در مدل خود در ارتباط با کیفیت خدمات سه بعد را معرفی می کند: (۱) کیفیت فنی :

کیفیت فنی یا ستاده که به ستاده واقعی از ارائه خدمات اشاره دارد بعد و از اینکه خدمت ارائه شد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. ستاده آن چیزی است که مشتری از سازمان دریافت می‌کند. ستاده خدمت، اغلب توسط مصرف‌کننده به شیوه‌ای عینی ارزیابی می‌شود. (۲) کیفیت عملیاتی: کیفیت فرآیند یا عملیاتی به کیفیت فرآیندها و رویه‌ها در تولید و ارائه خدمات به مشتریان اشاره دارد. با توجه به همزمانی تولید و مصرف خدمات، کیفیت فرآیند معمولاً در هنگام انجام خدمت از سوی مشتریان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این عنصر از کیفیت، به تعامل بین ارائه‌کننده و دریافت‌کننده خدمت اشاره دارد و اغلب شیوه‌ای ذهنی ادراک می‌شود. (۳) تصویر ذهنی شرکت: این بعد به ادراکات مشتری از سازمان خدماتی مربوط می‌شود. تصویر ذهنی به کیفیت ستاده و وظیفه‌ای، قیمت، فعالیتهای ارتباطی بیرونی، موقعیت فیزیکی، آراستگی و تمیزی شعبه، شایستگی و رفتار کارکنان سازمان بستگی دارد. [۳۴] ابعاد کیفیت خدمات (گرونروز، ۲۰۰۱) مدل پاراسوراماندل اولیه‌ای که توسط پاراسورامان و همکارانش در سال ۱۹۸۵ ارائه شد در نمودار زیر ارائه گردیده است. تلاشهای این محققان پایه‌ای برای تحقیقات بعدی به شمار می‌رود. در سال ۱۹۸۵ پاراسورامان و همکارانش بیش از ۲۰۰ ویژگی کیفیت خدمات را طبقه‌بندی نمودند. این ویژگی‌ها از طریق مصاحبه با مشتریان ۴ بخش خدماتی مجزا یعنی بانکها، سازمانهای ارائه‌دهنده کارتهای اعتباری، شرکت‌های خدماتی تعمیر و نگهداری و مرکز تلفن بدست آوردند. پاراسورامان و همکارانش با استفاده از این ۲۰۰ ویژگی استاندارد را برای ارزیابی کیفیت خدمات با توجه به ۱۰ عامل بالقوه ارائه نمودند. ابعاد ده‌گانه کیفیت خدمات در ادامه به طور خلاصه مطرح می‌شوند: ۱- تسهیلات، وضعیت ظاهری و امکانات عرضه‌کننده (عوامل ملموس): این عوامل به شرایط فیزیکی، تزئینات، ظاهر و آراستگی محل ارائه خدمت، ظاهر و آراستگی کارکنان و مدرن بودن تجهیزات اشاره دارد. عوامل ملموس در خدمات با تماس بالا از اهمیت بالاتری برخوردار هستند. ۲- قابلیت اطمینان: توانایی ارائه خدمت در اولین زمان به شکل صحیح ۳- پاسخگویی: توانایی رسیدن به شکایات و ارتقاء خدمات به شکلی اثر بخش ۴- قابلیت اعتماد: اندازه‌ای که خدمات باور می‌شود. شهرت و اعتبار سازمان در رفتار کارکنان جلو‌باجه، همگی در قابلیت اعتماد سهم می‌باشند. ۵- شایستگی: کارکنان باید دارای اطلاعات، دانش و مهارت‌های لازم جهت انجام خدمت به شکل اثربخش باشند. برای مثال یک کارمند بایستی در ارتباط با نرخ سپرده‌ها و نحوه محاسبه آنها اطلاعات کافی داشته باشد تا به مشتری در زمینه سپرده‌گذاری پول خود توصیه‌های مفیدی را ارائه دهد. ۶- تواضع: ادب، احترام، توجه و رفتار دوستانه نشان دادن در مقابل مشتریان ۷- امنیت: عدم احساس خطر، ریسک و شک و تردید ۸- دسترسی: سادگی دسترسی و برقراری تماس با سازمان برای رفع شکلات مشتریان ۹- ارتباطات: مطلع ساختن مشتریان درباره خدمات به شیوه‌ای که برای مشتریان قابل درک باشد ۱۰- درک و شناخت مشتری: این بعد مستلزم تلاش در جهت درک نیازها و خواسته‌های ویژه مشتریان، توجه فردی نشان دادن به آنان و شناخت مشتریان همیشگی است. این محققان در بررسی‌های خود بین ارتباطات، شایستگی، تواضع، قابلیت اعتماد و امنیت و نیز بین دسترسی و درک مشتریان همدلی، قابلیت اعتماد پاسخگویی، قابلیت اطمینان ابعاد ملموس ابعاد مدل سروکوال ابعاد ده‌گانه اولیه برای

پاسخگویی شایستگی تواضع امنیت قابلیت اعتماد امکان دسترسی ارتباط درک و شناخت مشتری جدول (۲): ارتباط بین ابعاد سروکوال و ابعاد ده‌گانه اولیه برای ارزیابی کیفیت خدمات همبستگی قوی یافتند. بنابراین آنها را در دو بعد کلی اطمینان خاطر و همدلی ترکیب کردند. بدین ترتیب آنها ابعاد پنجگانه عوامل ملموس، قابلیت اعتماد، پاسخگویی، قابلیت اطمینان و همدلی را به عنوان پایه‌ای برای ساختن ابزاری جهت سنجش کیفیت خدمات که به مدل "کیفیت خدمات" مشهور است به کار بردند. عوامل تعیین‌کننده کیفیت خدمات ۱- دسترسی ۲- ارتباطات ۳- شایستگی ۴- تواضع ۵- قابلیت اعتماد ۶- قابلیت اطمینان ۷- پاسخگویی ۸- امنیت ۹- عوامل محسوس ۱۰- درک / شناسایی مشتری عوامل تعیین‌کننده کیفیت خدمات (parasuraman, et al, ۱۹۸۵, ۴۳) سنجش کیفیت خدمات و مدل کیفیت خدمات بری، پاراسورامان و زیتامل اولین کسانی بودند که تلاش کردند تا

روشهای مختلف ارزیابی کیفیت را مقایسه و طبقه بندی نمایند. مدل کیفیت خدمات را پاراسورمان و همکارانش در سال ۱۹۸۵ ارائه کردند و هدف آنها ارزیابی کیفیت خدمات بود. در این مدل کیفیت خدمات نتیجه مقایسه انتظارات و ادراکات مشتریان می باشد. رویکرد *servqual* کیفیت خدمات را در پنج معیار مورد ارزیابی قرار می دهد: ۱- ملموسات: تجهیزات فیزیکی، ابزار، ظاهر کارکنان، ابزار ارتباطی در محیط کار. ۲- قابلیت اطمینان: توانایی سازمان خدماتی در عمل به وعده های خود به طور دقیق و مستمر. ۳- پاسخگویی: تمایل سازمان خدمت دهنده به یاری رسانی به ارباب رجوع و ارائه خدمات به موقع و سریع. ۴- قابلیت اعتماد: ترکیبی از موارد زیر می باشد: □ صلاحیت: دارا بودن دانش و مهارتهای ضروری برای ارائه خدمات. □ ادب: احترام و دوستانه بودن برخورد کارکنان سازمان با مشتریان □ امنیت: پایین بودن احتمال خرید، شک و تردید □ اعتبار: اعتماد، قابل قبول بودن و امانت داری کارکنان ۵- همدلی: ترکیبی از موارد زیر: □ درک مشتری: تلاش برای شناسایی مشتریان و نیازهای ویژه آنها □ ارتباط: مطلع نگاه داشتن مشتریان از طریق زبانی که برای آنان قابل فهم بوده و گوش دادن واقعی به صحبت های آنها □

قابلیت ایجاد ارتباط با مشتری و سهولت تماس. این مقیاس در سال ۱۹۹۱ بازبینی شد، که مقیاس تجدید نظر شده در این سال شامل دو بخش می باشد که شامل ۲۲ سؤال (مربوط به ۵ بعد)، به منظور ارزیابی انتظارات و ادراکات مشتریان می باشد. در این دو بخش از پاسخگویان خواسته می شود تا نظر خود را در رابطه با اینکه از خدمات چه انتظاری دارند و اینکه چگونه خدمات را درک می کنند، در یک مقیاس ۷ تایی از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف بیان کنند. [۳۵] جدول (۳): مقیاس کیفیت خدماتگزینه (انتظارات)

کاملاً موافق کاملاً مخالف شرکت X عالی، دارای تجهیزات مدرن است. ۴ ۵ ۶ ۷
 ۳ ۲ ۱ گزینه (ادراکات) کاملاً موافق کاملاً مخالف شرکت X، دارای تجهیزات مدرن است.

۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ یکی از مزیت های بسیار مهم مدل کیفیت خدمات آن است که روایی و پایایی آن در طیف گسترده ای از حوزه های خدماتی نظیر بانکها، شرکت های بیمه، بیمارستانها، فروشگاهها، دانشگاهها، صنعت توریسم، خدمات حمل و نقل، هتلها و رستوران ها و... تایید شده است. هر چند که برای استفاده از این ابزار در برخی از خدمات باید تعدیلاتی در این ابزار صورت پذیرد با این حال مقیاس کیفیت خدمات هنوز بهترین گزینه برای تحقیقات مقطعی و الگو برداری در بخش های مختلف خدماتی به شمار می رود. پاراسورمان و همکارانش در تحقیقات خود بر این نکته تاکید دارند که ابزار مقیاس کیفیت خدمات یک مقیاس پایا و معتبر از کیفیت خدمات می باشد. آنها همچنین عنوان می کنند که این ابزار در طیف وسیعی از حوزه های خدماتی بی نظیر مؤسسات مالی، کتابخانه ها، هتل ها، مراکز درمانی و... قابلیت کاربرد دارد. [۳۶]

تحقیقات انجام شده بانک Al-Hawari et al. (۲۰۰۶) [۳۸] Glave.N, et al. (۲۰۰۷) [۳۷] Baummann et al.

Arasli et al. (۲۰۰۵) [۴۱] Awasthi et al (۲۰۰۶) [۴۰] Lympelopoulos, c. (۲۰۰۶) [۳۹] a1. (۲۰۰۶)

[۴۲] (۲۰۰۵) هتل و رستوران Nadiri et al. (۲۰۰۵) [۴۴] Bartleet, James (۲۰۰۷) [۴۳] صنعت توریسم

Jansson, A & Klefsjo, B. (۲۰۰۶) [۴۶] Eragi, M. (۲۰۰۶) [۴۵] بیمارستان ها Jabnoun et [۴۸]

Siengthai et al. (۲۰۰۵) [۴۷] (a1. (۲۰۰۵) کتابخانه ها Kumar sahu , Adhok (۲۰۰۷) [۴۹] خدمات حمل و نقل

راه آهن خدمات حمل و نقل هوایی Prayag, G. (۲۰۰۷) [۵۱] Cavan, R & Corbett, L. (۲۰۰۷) [۵۰] خدمات پستی

Tsoukatos, E & Rand, G. (۲۰۰۶) [۵۳] Tahir et [۵۲] Palaima et al (۲۰۰۷) صنعت بیمه

[۵۴] (a1. (۲۰۰۵) ب) بیمه بررسی وضعیت صنعت بیمه در ایران پیشرفت صنعت بیمه با توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور رابطه

متقابل دارد. بهبود وضع اقتصادی یک کشور و افزایش سطح اجتماعی آن، منجر به پیشرفت و رونق صنعت بیم هدر آن کشور

خواهد شد و متقابلاً- پیشرفت و اشاعه بیمه نیز به بهبود وضعیت معیشتی و افزایش سطح اجتماعی مردم در جامعه کمک خواهد کرد. تشخیص اینکه که کدام یک عامل توسعه و بهبود دیگری است، کار ساده‌ای نیست. اما می‌توان به جرات گفت که اگر اقتصاد یک کشور متکی بر بیمه و تامین ناشی از آن نباشد، آن اقتصاد در معرض تهدید و مخاطرات فراوانی قرار خواهد گرفت [۵۳]. در حال حاضر در بازار بیمه کشور ۴ شرکت بیمه دولتی و ۱۳ شرکت خصوصی در حال فعالیت می‌باشند که در میان آنها شرکت بیمه ایران دارای با در اختیار داشتن بیش از ۵۰ درصد بازار بیمه کشور، بیشترین نقش را در بازار بیمه کشور ایفا می‌کند که بدین علت، این تحقیق در شرکت بیمه ایران انجام شده است. در حال حاضر، با توجه به اطلاعات آماری سال ۱۳۸۴، ۸۶٪ سهم بازار بیمه در اختیار شرکت های بیمه دولتی و در حدود ۱۴٪ آن در اختیار شرکت های بیمه خصوصی قرار دارد که سهم شرکت های بیمه خصوصی در حال افزایش می‌باشد. با وجود اهمیت ویژه‌ای که صنعت بیمه یک کشور در توسعه اقتصادی یک کشور دارد، متأسفانه صنعت بیمه آنچنان که باید مورد توجه قرار نگرفته است و سهم شرکت های بیمه‌ای ایرانی کمتر از ۱۰ درصد بازار جهانی بیمه می‌باشد. بنابراین برای اینکه شرکت های بیمه ایرانی بتوانند سهم بازار بیشتری را کسب کنند بایستی، علاوه بر توجه به نیازها و انتظارات بیمه گزاران داخلی خود، از رقابت در صحنه های بین المللی غافل نگردند. [۵۵] مقایسه شاخص های ارزیابی عملکرد صنعت بیمه ایران با متوسط های جهاندر ارتباط با صنعت بیمه دو شاخص مهم ارزیابی عملکرد وجود دارد که معمولاً به طور سالانه توسط شرکت های بیمه در سراسر جهان محاسبه و اعلام می‌گردند. این دو شاخص عبارتند از: • حق بیمه سرانه: این شاخص نشان دهنده این امر است که متوسط حق بیمه پرداختی بر هر فردی در یک کشور چقدر می‌باشد. هر چه این نسبت در یک کشور بیشتر باشد، نشان دهنده توسعه یافتگی بیشتر صنعت بیمه آن کشور می‌باشد و بالعکس • نسبت حق بیمه به تولید ناخالص داخلی (GDP): برای مقایسه وضعیت صنعت بیمه با کل اقتصاد کشور از این شاخص استفاده می‌شود. برای محاسبه این نسبت میزان حق بیمه های دریافتی کل کشور را بر تولید ناخالص داخلی آن کشور تقسیم می‌کنند. در جدول زیر روند این دو شاخص طی سال های ۱۳۸۴ - ۱۳۸۰ نشان داده شده است، همان طور که مشاهده می‌شود طی این ۵ سال این دو شاخص به طور مرتب افزایش یافته اند. جدول (۵): شاخص های ارزیابی عملکرد صنعت بیمه در کشور ایران (۱۳۸۴ - ۱۳۸۰) عنوان ۱۳۸۰

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|--|
| ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | ۱۳۸۴ | حق بیمه سرانه (ریال) | ۸۸،۸۸۷ | ۱۳۸،۸۰۸ | ۱۸۸،۸۵۴ | ۲۵۶،۵۴۰ | ۳۱۴،۰۶۷ | نسبت حق بیمه |
| ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | ۱۳۸۴ | به تولید ناخالص داخلی (درصد) | ۸۷/۰ | ۰۲/۱ | ۱۳/۱ | ۲۵/۱ | ۲۷/۱ | هر چند این دو شاخص نشان از یک حرکت رو به رشد |

در صنعت بیمه ایران می‌باشد، اما مقایسه این دو نسبت با متوسط نرخهای جهانی حاکی از آن است که در این زمینه بایستی تلاش های بیشتری صورت پذیرد. [۵۶] عنوان متوسط های جهانی حق بیمه سرانه (ریال) ۵/۵۱۸ نسبت حق بیمه به تولید ناخالص داخلی (درصد) ۵۲/۷ روش پژوهشروش تحقیق در پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی و براساس روش از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه بیمه گزاران شرکت بیمه ایران می‌باشد و روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری ساده است و حجم نمونه آماری پژوهش ۱۶۲ نفر است. با این حال چون بیشتر در هنگام توزیع پرسش نامه ها به دلایل گوناگون نظیر پاسخ ندادن یا باز پس ندادن پرسش نامه، الگوی یکنواخت در پاسخ دهی، پاسخ های نامربوط و غیره، تعدادی از آنها قابل استفاده نیستند و برای جلوگیری از کاهش حجم نمونه در مجموع ۱۹۰ پرسش نامه تکثیر و توزیع گردید که پس از بررسی و حذف ۲۸ پرسش نامه نامناسب در نهایت از اطلاعات مربوط به ۱۶۲ پرسش نامه استفاده شد. پرسش نامه ها در دو نوع الف و ب تهیه و توزیع گردید و از بیمه گزاران بیمه ایران خواسته شد ابتدا در پرسش نامه الف مؤلفه ها را به لحاظ انتظاراتشان از یک شرکت بیمه ای ایده آل رتبه بندی کنند سپس در پرسش نامه ب همان مسافران میزان رضایتمندی خود را بر اساس ادراکاتشان از عملکرد واقعی شرکت بیمه ایران به لحاظ همان ویژگی ها رتبه بندی نمودند. هر کدام از این پرسش نامه ها دارای ۲۲ شاخص هستند که بر اساس طیف هفت درجه ای لیکرت طراحی شده اند. برای تعیین پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای

کرونیخ استفاده شده است که پایایی ۹۳/۰ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بسیار بالای پرسش نامه است. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه حجم جامعه آماری نامعلوم و در نتیجه میانگین و واریانس آن نیز مجهول بوده و هم چنین حجم نمونه بزرگ است (n=۱۶۲)، برای آزمون فرضیه ها لازم است از توزیع t استیودنت استفاده شود برای آزمون فرضیه ها از روش مقایسه زوجی یا آزمون فرضیه نمونه های جفت شده جامعه استفاده شده است. فرضیات تحقیق ۱. میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. ۲. میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتماد شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. ۳. میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل پاسخگویی شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. ۴. میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. ۵. میانگین انتظارات بیمه گزاران از عامل همدلی شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. بررسی و توصیف داده های مربوط به ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان در این قسمت به توصیف داده های مربوط به ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان مانند جنسیت، میزان تحصیلات، سمت، سابقه، میزان آشنایی با اینترنت و نحوه کار با آن، آشنایی با مزایای استفاده از تجارت الکترونیکی، میزان آشنایی با قوانین و مقررات تجارت الکترونیکی پرداخته می شود. در هر مورد جدول وضعیت پاسخ دهندگان شامل تعداد فراوانی، درصد و درصد تجمعی بیان و نمودار فراوانی نسبی آن آمده است. الف- جنسیت: بر اساس یافته های جدول (۶) ۷۹/۰ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۳/۹ درصد از آنها زن می باشند. جدول (۶): وضعیت پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت جنسیت فراوانی درصد زن ۱۵ ۳/۹ مرد ۱۴۷ ۷/۹۰ کل ۱۶۲ ۱۰۰ ب- سن: پاسخ دهنده از نظر تحصیلات در پنج سطح زیر ۳۰ سال، ۳۱-۴۰، ۴۱-۵۰، ۵۰-۶۰ و بالای ۶۰ سال مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از این بررسی در جدول (۷) نشان داده شده است. جدول (۷): وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن سن فراوانی درصد زیر ۳۰ ۹ ۶/۵۴۰ ۳۱-۴۰ ۵۲ ۴۱-۵۰ ۶۳ ۵۱-۶۰ ۳۸۶۰ ۹/۳۸۶۰ ۶۳ ۴۱-۱/۳۲۵۰ ۱۶۳۲۵۰

مجموع ۱۶۲ نفری که به این گزینه پاسخ داده اند ۹ نفر (۵/۶ درصد) زیر ۳۰ سال، ۵۲ نفر (۳۲/۱ درصد) ۳۱-۴۰، ۶۳ نفر (۳۸/۹ درصد) ۴۱-۵۰، ۲۶ نفر (۱۶ درصد) ۵۱-۶۰ و ۱۲ نفر (۴/۷ درصد) بالای ۶۰ سال داشته اند. ج- سطح تحصیلات: پاسخ دهنده از نظر تحصیلات در پنج سطح زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از این بررسی در جدول (۸) نشان داده شده است. جدول (۸): وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سطح تحصیلات سطح تحصیلات فراوانی درصد زیر دیپلم ۱۷ ۵/۱۰ دیپلم ۳۶ ۲/۲۲ فوق دیپلم ۲۸ ۳/۱۷ لیسانس ۶۶ ۷/۴۰ فوق لیسانس و بالاتر ۱۵ ۳/۹ کل ۱۶۲ ۱۰۰ همانطور که (۸) نشان می دهد، از مجموع ۱۶۲ نفری که به این گزینه پاسخ داده اند ۱۷ نفر (۱۰/۵ درصد) زیر دیپلم، ۳۶ نفر (۲۲/۲ درصد) دیپلم، ۲۸ نفر (۱۷/۳ درصد) فوق دیپلم، ۶۶ نفر (۴۰/۷ درصد) لیسانس، و ۱۵ نفر (۹/۳ درصد) فوق لیسانس و بالاتر می باشند آزمون فرض اول: ابعاد ملموس و فضای فیزیکی فرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد. فرضیه یک: میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. $D = E$ فرضیه صفر: $H_0: D \leq E$

(P) ادراکات - انتظارات $(D \geq E)$ فرضیه یک: $H_1: D < E$

آزمون فرض (۱) نتیجه آزمون سطح خطا

مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات E رد H_0 فرض H_0 رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که ابعاد ملموس خدمات بیمه ای شرکت بیمه ایران، توانسته است که پاسخگویی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد. آزمون فرض دوم: بعد قابلیت اطمینان فرضیه صفر:

میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها میباشد. فرضیه یک: میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. $H_0: D \leq P$ (۰) ادراکات - انتظارات $D \geq P$ (P)

آزمون فرض (۲) نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات E رد H_0 ۰۵/۰ ۶۴۵/۱ ۸۲/۱۴ ۳۷/۶ ۴۵/۴ ۹۳/۲ با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H_0 رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه قابلیت اطمینان، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد. آزمون فرض سوم: مؤلفه قابلیت اعتماد فرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتبار شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها میباشد. فرضیه یک: میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتبار شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. (P) $D = E - P$ (۰) ادراکات - انتظارات $E)H_1: D \geq$ آزمون فرض

نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات E رد H_0 ۰۵/۰ ۶۴۵/۱ ۴۴۵/۸ ۴۲/۱ ۹۸/۳ ۱۴/۶ با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H_0 رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه اعتماد، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد. آزمون فرض چهارم: مؤلفه مسؤلیت پذیری فرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه مسؤلیت پذیری شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد. فرضیه یک: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه مسؤلیت پذیری شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. (P) $D = E - P$ (۰) ادراکات - انتظارات $H_0: D \leq$ آزمون فرض

نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات E رد H_0 ۰۵/۰ ۶۴۵/۱ ۸۲/۸ ۷۰/۱ ۶۸/۴ ۳۹/۶ با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H_0 رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه مسؤلیت پذیری، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد. آزمون فرض پنجم: مؤلفه همدلی فرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه همدلی شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد. فرضیه یک: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه همدلی شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. (P) $D = E - P$ (۰) ادراکات - انتظارات $E)H_1: D \geq$ آزمون فرض

نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات E رد H_0 ۰۵/۰ ۶۴۵/۱ ۴۴/۱۰ ۹۱/۱ ۲۳/۴ ۳۵/۶ با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H_0 رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه همدلی، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد. خلاصه میانگین انتظارات و ادراکات بیمه گزاران، همچنین میزان شکاف هر ۵ بعد کیفیت خدمات به طور خلاصه در جدول زیر نشان داده شده است. همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، بیشترین شکاف کیفیت خدمات در شرکت بیمه ایران، مربوط به دو مؤلفه پاسخگویی و همدلی و کمترین شکاف مربوط به ابعاد ملموس می باشد. به

عبارت دیگر می توان گفت که اکثریت بیمه گزاران بیمه ایران از نحوه پاسخگویی و درک انتظارات بیمه گزاران ، توسط شرکت بیمه ایران، ناراضی می باشند و مقدار بالای شکاف این دو مؤلفه گویای این امر می باشد. ابعاد مختلف کیفیت خدمات میانگین ادراکات (P) میانگین انتظارات (E) شکاف (Gap) ابعاد ملموس ۴۳/۵ ۵۸/۶ ۱۸/۱ قابلیت اطمینان ۴۵/۴ ۳۷/۶ ۹۲/۱ پاسخگویی ۹۸/۳ ۱۴/۶ ۱۶/۲ قابلیت اعتماد ۶۸/۴ ۳۹/۶ ۷۱/۱ همدلی و درک مشتریان ۲۳/۴ ۳۵/۶ ۱۲/۲ نتیجه گیری با توجه به اهمیت نقش کیفیت در شرکت های بیمه، مدیران شرکت سهامی بیمه ایران بایستی با استفاده از رویکردی استراتژیک و پویا به مدیریت کیفیت خدمات خود پرداخته و کیفیت را به عنوان منبعی برای تقویت و تفکیک سازی خدمات خود از دیگر رقبا مورد توجه قرار دهند و در فواصل زمانی مشخصی میزان رضایت بیمه گزاران خود را از خدمات دریافتی مورد ارزیابی قرار دهند ، چرا که این امر آنها را قادر به شناسایی نقایص و نقاط قوت خود کرده و به مرور زمان منجر به بهبود کیفیت خدمات آنها می گردد. نتایج حاصل از ارزیابی کیفیت خدمات شرکت سهامی بیمه ایران، با استفاده از مدل سروکوال که مشتمل بر ۲۲ سؤال برای ارزیابی ادراکات و انتظارات بیمه گزاران با استفاده از مقیاس ۷ درجه ای لیکرت می باشد، نشان می دهد که نحوه ارائه خدماتی که توسط شرکت سهامی بیمه ایران ارائه می شود، جوابگوی انتظارات مشتریان این شرکت بیمه نمی باشد . با توجه با اینکه، شرکت بیمه ایران بزرگترین شرکت بیمه دولتی در کشور می باشد که بیش از ۵۰ درصد سهم بازار بیمه کشور را در اختیار خود دارد و از حمایت‌های مختلف دولت برخوردار می باشد، مدیران ارشد این شرکت بایستی، بیشتر به نیازها و انتظارات بیمه گزاران خود توجه نمایند و از طریق استقرار برنامه های مختلف کیفیت خدمات، بر بهبود و ارتقاء ویژگی های خدماتی متمرکز باشد که مستقیماً بر دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی اثرگذار باشد، چرا که شکاف مربوط به این دو مؤلفه از بقیه موارد بیشتر می باشد. منابع : ۱. Oke, Adegoke. , " Innovation types and innovation management practices in service companies", International Journal of Operations & Production Management", Vol. ۲۷ No. ۶ (۲۰۰۷), pp. ۵۶۴-۵۸۷۲. Lagrosen, S. & Lagrosen, Y., " Exploring service quality in the health and fitness industry", Managing Service Quality, Vol. ۱۷ No. ۱, ۲۰۰۷, pp. ۴۱-۵۳۳. Sower, V., & F. Fair . "There is More to Quality than Continuous Improvement: Listening to Plato", Quality Management Journal, ۱۲/۱, ۲۰۰۶, pp. ۸-۲۰۴. Bell ,S.J. & Eisingerich, A.B., "The paradox of customer education : Customer expertise and loyalty in the financial services industry", European Journal of Marketing Vol. ۴۱ No. ۵/۶, ۲۰۰۷, pp. ۴۶۶-۴۸۶۵. Lai, F. Li, D. & Bai, Ch., "An empirical assessment and application of SERVQUAL in mainland China 's mobile communications industry", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴ No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۴۴-۲۶۲۶. Kong, M. & Jogaratnam, G., "The influence of culture on perceptions of service employee behavior", Managing Service Quality, Vol. ۱۷ No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۷۵-۲۹۷۷. Abdullah, F., "Measuring service quality in higher education: HEdPERF versus ERVPERF", Marketing Intelligence & Planning, Vol. ۲۴ No. ۱, ۲۰۰۶, pp. ۳۱-۴۷۸. Schroder, A. Larsson, B. & Ahlstrom, G., "Quality in psychiatric care: an instrument evaluating patients' expectations and experiences", International Journal of Health Care Quality Assurance Vol. ۲۰ No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۴۱-۱۶۰۹. Yap ,K.B. & Sweeney, C. , "Zone-of-tolerance moderates the service quality-outcome relationship" , Journal of Services

Marketing, ۲۱/۲ (۲۰۰۷), pp.۱۳۷-۱۴۸۱۰. Paswan, A. Spears, N. & Ganesh, G., "The effects of obtaining one's preferred service brand on consumer satisfaction and brand loyalty", Journal of Services Marketing, ۲۱/۲(۲۰۰۷), pp.۷۵-۸۷ ۱۱. Parasuraman, A., Berry, L.L. and Zeithaml, V.A. , "Perceived service quality as a customer-based performance measure: an empirical examination of organizational barriers using an extended service quality model", Human Resource Management, Vol. ۳۰, No. ۳, ۱۹۹۱, pp. ۳۳۵-۶۰.۱۲. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., "A conceptual model of service quality and its implications for future research", Journal of Marketing, Vol. ۴۹, No. ۳, ۱۹۸۵, pp. ۴۱-۵۰.۱۳. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., A., "Communication and control processes in the delivery of service quality", Journal of Marketing, Vol. ۵۲ No. ۲, ۱۹۸۸, pp. ۳۵-۴۸.۱۴. Ross, I. & Juwaheer, A., "Service quality and store performance: some evidence from Greece", Managing Service Quality, Vol. ۱۵ No. ۱, ۲۰۰۳, pp. ۲۴-۵۰.۱۵. Miao, H. & Bassham, M., "Embracing customer service in libraries", Library Management, Vol. ۲۸ No. ۱/۲, ۲۰۰۷, pp. ۵۳-۶۱.۱۶. Andaleeb, S. & Conway, C., "Customer satisfaction in the restaurant industry: an examination of the transaction-specific model", Journal of Services Marketing, ۲۰/۱(۲۰۰۶), pp.۳-۱۱ ۱۷. Molina, A. Consuegra, D. & Esteban, A., "Relational benefits and customer satisfaction in retail banking", International Journal of Bank Marketing, Vol. ۲۵ No. ۴, ۲۰۰۷, pp. ۲۵۳-۲۷۱۸. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., "Reassessment of expectations as a comparison standard in measuring service quality: implications for further research", Journal of Marketing, Vol. ۵۸, No. ۱, ۱۹۹۴. pp. ۱۱۱-۲۴.۱۹. Jamali, Dima., "A study of customer satisfaction in the context of a public private partnership", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴ No. ۴, ۲۰۰۷, pp. ۳۷۰-۳۸۵.۲۰. Olorunniwo, F. Maxwell K. and Udo, Godwin, "Service quality, customer satisfaction, and behavioral intentions in the service factory", Journal of Services Marketing, Volume. ۲۰, No ۱, ۲۰۰۶, pp • ۵۹-۷۲.۲۱. Ismail, I., Haron, H., Nasir Ibrahim, D. and Isa, Salmi Mohd, "Service quality, client satisfaction and loyalty towards audit firms: Perceptions of Malaysian public listed companies", Managerial Auditing Journal, Vol. ۲۱, No. ۷, ۲۰۰۶, pp. ۷۳۸-۷۵۶.۲۲. Sureshchandar G.S., et al., "relationship between Service quality and customer satisfaction: A Factor Specific Approach", Journal of Services Marketing, Volume. ۱۶, No ۴, ۲۰۰۲, pp • ۳۶۳-۳۷۹.۲۳. Agus, A., Barker, S. and Kandampully, J., " An exploratory study of service quality in the Malaysian public service sector", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴, No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۷۷-۱۹۰.۲۴. Olorunniwo, Festus and Maxwell K., " A typology analysis of service quality, customer satisfaction and behavioral

intentions in mass services", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۶, No. ۲, ۲۰۰۶, pp. ۱۰۶-۱۲۳.۲۵.

Ward, Tony and Al-Hawari, Mohammed, "The effect of automated service quality on Australian banks' financial performance and the mediating role of customer satisfaction", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. ۲۴, No. ۲, ۲۰۰۶, pp. ۱۲۷-۱۴۷.۲۶.

Tontini, G. & Silveira, A., "Identification of satisfaction attributes using competitive analysis of the improvement gap", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. ۲۷ No. ۵, ۲۰۰۷, pp. ۴۸۲-۵۰۰.۲۷.

Wilkins, H., Merrilees, B. and Herington, C., "Towards an understanding of total service quality in hotels", *International Journal of Hospitality Management*, ۲۰۰۷, p. ۱۴, available at: www.sciencedirect.com/science/journal/02784319 ۲۸.

Chow, I.H., Lau, V.P., Lo, T.W., Sha, Z. and Yun, H., "Service quality in restaurant operations in China: decision- and experiential-oriented perspectives", *International Journal of Hospitality Management*, ۲۰۰۷, p. ۱۳, available at: www.sciencedirect.com/science/journal/02784319 ۲۹.

Hume, M., Mort, G.S., Liesch, P.W. and Winzar, H., "Understanding service experience in non-profit performing arts: implications for operations and service management", *Journal of Operations Management*, Vol. ۲۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۰۴-۲۴.۳۰.

Ehigie, Benjamin., "Correlates of customer loyalty to their bank: a case study in Nigeria", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. ۲۴, No. ۷, ۲۰۰۶, pp. ۴۹۴-۵۰۸.۳۱.

Karatepe, O.M., Yavas, U. and Babakus, E., "Measuring service quality of banks: scale development and validation", *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. ۱۲, ۲۰۰۵, pp. ۳۷۳-۸۳.۳۲.

Grace, D. and O'Cass, A., "An examination of the antecedents of re patronage intentions across different retail store formats", *Journal of Retailing and Consumer Services*, ۲۰۰۵, Vol. ۱۲, pp. ۲۲۷-۴۳.۳۳.

Perez, M. Abad, G.C. Carrillo, G. & Fernandez. R., "Effects of service quality dimensions on behavioural purchase intentions : A study in public-sector transport", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۷ No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۳۴-۱۵۱.۳۴.

Gronroos, C., "A service quality model and its marketing implications", *European Journal of Marketing*, Vol. ۱۸ No. ۴, ۱۹۸۴, pp. ۳۶-۴۴.۳۵.

Lee, M.C. and Hwan, I.S., "Relationships among service quality, customer satisfaction and profitability in the Taiwanese banking industry", *International Journal of Management*, Vol. ۲۲ No. ۴, ۲۰۰۵, pp. ۶۳۵-۴۸.۳۶.

Miguel, P. Salomi, G. & Abackerli, A., "Assessing internal service by measuring quality dimensions in a Manufacturing company", *Third International Conference on Production Research Americas' Region ۲۰۰۶ (ICPR ICPR-AM۰۶)* ۳۷.

Baumann, Ch. , Burton, S. and Elliott, G., "Prediction of attitude and behavioural intentions in retail banking", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. ۲۵, No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۰۲-۱۱۶.۳۸.

Glaveli, N., Petridou, E., Liassides, Ch. And Spathis, Ch., "Bank

service quality: evidence from five Balkan countries", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۶, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۸۰-۳۹۴.۳۹. Al-Hawari, M. and Ward, T., "The effect of automated service quality on Australian banks' financial performance and the mediating role of customer satisfaction", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. ۲۴, No. ۲, ۲۰۰۶, pp. ۱۲۷-۱۴۷.۴۰.

Lymperopoulos, C., Chaniotakis, I. and Soureli, M., "The importance of service quality in bank selection for mortgage loans", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۶, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۶۵-۳۷۹.۴۱.

Awasthi, K & Dogra, Balram(), "Measuring service quality in banks : An assessment of service quality dimentions", *Abstract Submitted to the Conference on Global Competitiveness*, Indian Institute of Management Kozhikode, ۲۰۰۵.۴۲.

Arasli, H. Mehtap-Smadi, S. and Katircioglu, S., "Customer service quality in the Greek Cypriot banking industry", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۵, No. ۱, ۲۰۰۵, pp. ۴۱-۵۶.۴۳.

Bartlett, E. James, "Analysis of service quality in restaurants in China: An Eastern Perspective", *Proceeding of the ABR & TLC Conference*, University of South Carolina, ۲۰۰۷. ۴۴.

Jonsson, A. and Klefsjo, B., "Which service quality dimensions are important in inbound tourism? A case study in a peripheral location", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶ pp. ۵۲۰-۵۳۷.۴۵.

Eraqi, Mohammed I., "Tourism services quality (TourServQual) in Egypt :The viewpoints of external and internal customers", *Benchmarking: An International Journal*, Vol. ۱۳, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۴۶۹-۴۹۲.۴۶.

Jonsson, A. & Klefsjo, B., "Which service quality dimensions are important in inbound tourism? A case study in a peripheral location", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶, pp. ۵۲۰-۵۳۷.۴۷.

Jabnoun, N. and Rasasi, A.J., "Transformational leadership and service quality in UAE hospitals", *Managing Service Quality*, Vol. ۱۵, No. ۱, ۲۰۰۵, pp. ۷۰-۸۱.۴۸.

Siengthai, S., Krairit, D. & Paul, H., "Technology usage, quality management system, and service quality in Thailand", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. ۱۸, No. ۶, ۲۰۰۵, pp. ۴۱۳-۴۲۳.۴۹.

Kumar, Ashok, "Measuring service quality in an academic library: an Indian case study", *Library Review*, Vol. ۵۶, No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۳۴-۲۴۳.۵۰.

Cavana, R., Corbett, L. and Glenda, Y., "Developing zones of tolerance for managing passenger rail service quality", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. ۲۴, No. ۱, ۲۰۰۷, pp. ۷-۳۱.۵۱.

Prayag, Girish. "Assessing international tourists' perceptions of service quality at Air- Mauritius", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. ۲۴ No. ۵, ۲۰۰۷, pp. ۴۹۲-۵۱۴.۵۲.

Palaima, T. & Auruskeviciene, V., "Modeling relationship quality in the parcel delivery services market", *Baltic Journal of Management*, Vol. ۲ No. ۱, ۲۰۰۷, pp. ۳۷-۵۴.۵۳.

soukatos, E. and Rand, G., "Path analysis of perceived service quality, satisfaction and loyalty in Greek

insurance", Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶, pp. ۵۰۱-۵۱۹.۵۴. Tahir, I.M. and Wan Ismail, W.Z., "Service quality in the financial services industry in Malaysia: the case of Islamic banks and insurance", International Review of Business Research Papers, Vol. ۱ No. ۲, ۲۰۰۵, pp. ۱۰-۲۱.۵۵. www.cent-ir.com

سایت بیمه مرکزی ایران
 سایت شرکت سهامی بیمه ایران دکتر محمد حسین مشرف جوادی عضو هیئت علمی دانشکده
 علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان حسن رضائی گل آباد کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان سید مجتبی
 میرآقایی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

الگوی توانمندسازی روانشناختی شرکت گاز

طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت گاز اصفهان

دکتر محمد مشرف - آرش شاهین - مرتضی طغیانی - مجتبی میرآقایی

چکیده: با بررسی ادبیات دو نوع رویکرد به توانمندسازی وجود دارد: رویکرد اول یا " رویکرد مکانیکی " توانمندسازی را مترادف با تفویض قدرت تصمیم گیری به رده های پایین تر سازمان می داند. رویکرد دوم یا " رویکرد ارگانیکی " توانمندسازی را مفهومی چند وجهی می داند که بر حسب ادراکات کارکنان نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله تعریف می کنند، و آن شامل پنج بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن، خودمختاری و اعتماد در شغل می شود. برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. به طور کلی برخی از عوامل مربوط به شرایط سازمانی و ماهیت ساختار رسمی سازمان که لازمه توانمندی کارکنان می باشد، و در تدوین این تحقیق به بررسی آن ها پرداخته شده است شامل: داشتن اهداف روشن، ساختار سازمانی، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، دسترسی کارکنان به منابع و رشد حرفه ای کارکنان می باشد. هدف از انجام تحقیق، بررسی میزان توانایی کارکنان بر اساس ابعاد توانمندسازی و رابطه هر یک از فاکتورهای شرایط سازمانی با سطح توانمندی کارکنان و در پایان طراحی الگوی توانمندسازی برای کارکنان می باشد. پژوهش حاضر به دلیل ماهیت موضوع، توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز شهرستان اصفهان در سال ۱۳۸۶-۱۳۸۵ که شامل ۳۴۴ نفر بودند، جامعه آماری را تشکیل داده اند که به صورت نمونه گیری تصادفی ۱۱۷ نفر در مطالعه شرکت داده شده اند. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است. روایی و پایایی ابزارهای اندازه گیری محاسبه و برای تحلیل اطلاعات از روش های t تک گروهی و ضریب همبستگی بهره گیری به عمل آمد. یافته های این تحقیق نشان می دهد که: سطح توانمندی کارکنان از بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن و خودمختاری در حد مطلوبی می باشد ولی از بعد اعتماد در حد مطلوبی نمی باشد. همچنین در مورد رابطه فاکتورهای سازمانی با سطح توانمندی کارکنان، یافته های تحقیق نشان می دهد که، بین میزان توانمندی و فاکتورهای داشتن اهداف روشن، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، آموزش و دسترسی کارکنان به منابع رابطه معنادار و مستقیم، و با فاکتور ساختار سازمانی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. مقدمه: از سال ۱۹۹۰ به بعد این بحث مطرح شده است که سازمانها با کارکنانی توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست که خود را با تغییرات و فق داده و رقابت کنند. امروزه فاصله اصلی و عمیق میان ملت ها از حیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری. چالش اصلی نیروی انسانی است. امروزه قدرت رقابتی ملت ها در کیفیت سرمایه انسانی آنها است. امروزه فعالیت های فردی و مجزا نمی تواند کارساز باشد و افراد یک سازمان در قبال خود، کل افراد و اهداف سازمان مسئول هستند. در واقع توانمندسازی بر آن است که با ایجاد علاقه، انگیزش و آموزش، قابلیت ها و شایستگی های کارکنان را

پیروراند و تحقق اهداف سازمان را بر عهده افرادی توانمند بگذارد. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. به عبارت دیگر توانمندسازی به معنای ایجاد شرایطی است که افراد بتوانند کارهایشان را اولاً با انگیزه درونی انجام دهند، ثانیاً با موفقیت کامل به سرانجام برسانند (عبدالهی، ۱۳۸۴). مبانی نظری و پیشینه تحقیق: مفهوم توانمندسازی توانمندسازی در اصل یک مفهوم مالکیت دارد و با سیستم عقیدتی مدیریت بالا شروع می‌شود. هنوز بسیاری از مدیران نتوانسته‌اند این پندار را از خود دور کنند که کارکنان هر روز صبح هنگام شروع کار از خود می‌پرسند «چگونه امروز می‌توانند حداقل کار را انجام دهند؟» در صورتی که هر کارمند نیاز دارد بداند که چه چیز او را پیروز و یا اینکه چه چیزی او را متعهد تر می‌کند. انسانها همیشه می‌خواهند تفاوت به وجود آورند. و سازمان سخت نیازمند آن است که تفاوت به وجود آید (بلانچارد، ۱۳۸۱). به عبارت دیگر توانمندسازی، عبارت است از پربارسازی عمودی و سایر روش‌های مشابه برای افزایش آزادی عمل کارکنان. برخی از صاحب‌نظران و محققان توانمندسازی را کم و بیش همان مدیریت مشارکتی می‌دانند. یعنی مشارکت زیردستان در تصمیم‌گیری‌ها و حداکثر ساختن درگیری آنها در سازمان (کیم، ۲۰۰۲). برخی دیگر توانمندسازی را شکلی از عدم تمرکز می‌دانند که مستلزم واگذاری اختیارات تصمیم‌گیری اساسی به زیردستان است. در توانمندسازی کارکنان نه تنها نیازمند اختیار هستند، بلکه بایستی آموزش کافی و اعتبار مالی و اطلاعات کافی را دارا باشند تا بتوانند در زمینه تصمیم‌های خود پاسخگو باشند (یون، ۲۰۰۱). توانمندسازی عبارت است از یاد دادن چیزهایی به دیگران که می‌توانند انجام دهند تا به شما کمتر متکی باشند (هیل و هاک، ۲۰۰۴). تعریف جامعی از توانمندسازی ارائه شده است که هفت بعد اساسی را در بر می‌گیرد: ۱- اختیار: مدیران بایستی به منظور توانمندساختن زیردستان خود، اختیار لازم را به آنها تفویض نمایند. ۲- تصمیم‌گیری: به زیردستان باید اجازه تصمیم‌گیری در امور سازمان داده شود. ۳- اطلاعات: باید اطلاعات لازم و کافی در اختیار زیردستان قرار داده شود. ۴- استقلال: باید استقلال کافی بدون نظارت شدید به زیردستان داده شود. ۵- خلاقیت و نوآوری: باید به زیردستان اجازه استفاده از راه‌های خلاق و ابتکاری داده شود. ۶- دانش و مهارت: کارکنان توانمند دانش و مهارت لازم برای پذیرش کارها را بایستی داشته باشند. ۷- مسئولیت: افراد در برابر کارهایی که قبول می‌کنند مسئولیت خواهند داشت (پیترز و دیگران، ۲۰۰۲). رویکردهای توانمندسازی: کوین و اسپریتزر با مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت‌های پیشتاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمندسازی تشخیص داده‌اند: رویکرد مکانیکی: بر اساس این دیدگاه، توانمندسازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین می‌باشد توانمندسازی فرآیندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف را برای کارکنان فراهم می‌نماید و اجازه می‌دهد تا آنان در صورت نیاز تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرآیندها را انجام دهند. رویکرد ارگانیکی: طبق این رویکرد، توانمندسازی به معنی ریسک‌پذیری، رشد و تغییر و همچنین اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آنها می‌باشد. ساختارهای سازمانی موجود مانع انجام کار درست می‌شوند. کارکنان توانا اشتباهاتی را دارند ولی برای این اشتباهات نباید تنبیه شوند. کارکنان توانمند باید خواستار عفو و بخشش باشند تا آسان‌گیری. آنان باید کارآفرین و ریسک‌پذیر باشند و همچنین حس مالکیت نسبت به سازمان داشته می‌باشند آنها باید برای ایجاد هم‌افزایی، تفاوت‌ها را آشکار و حل نمایند. به طور خلاصه از این دیدگاه، توانمندسازی به عنوان فرآیند ریسک‌پذیری و رشد شخصی تعریف شده است (مات هیوز و دیگران، ۲۰۰۳). ابعاد توانمندسازی روانشناختی ۱- احساس معنی دار بودن "معنی دار بودن" فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، به این معنی که آنها احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شخص به شغل. با معنی بودن به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به تلاش برای اهدافی دارند که برایشان دارای مفهوم باشد (گرس لی و دیگران،

۲۰۰۴). ۲- احساس شایستگی (خودکارآمدی) شایستگی "یا" خودکارآمدی، "اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارهای مهارتی است. در واقع خودکارآمدی اعتقاد فردی به تغییر انگیزه، منابع شهودی و زنجیره ای از اقدامات با توجه به الزامات وضعیتی خاص می باشد که می توان آن را نقطه مقابل عجز و ناتوانی دانست. به عبارت دیگر شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد و خودکارآمدی پایین موجب می شود که افراد از موقعیت هایی که نیازمند مهارت های مناسب است اجتناب کنند (کلی داس، ۲۰۰۲). ۳- احساس خودمختاری (خود تعیینی) در حالی که شایستگی یک مهارت رفتاری است، "خودمختاری" یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش قدمی و تنظیم فعالیت است. خودمختاری بیانگر استقلال در پیش قدمی و استمرار رفتارها و فرایندهاست. احساس خودمختاری با از خودبیگانگی کمتر در محیط کار و رضایت شغلی بیشتر و سطوح بالاتر عملکردشغلی و فعالیت کارآفرینانه بیشتر و سطوح بالاتر درگیری شغلی و فشار کاری کمتر همراه است. از دیدگاه مکتب های مدیریتی، آزادی عمل یا خودمختاری بایستی متناسب با نوع کار و مسئولیتی باشد که برعهده فرد است باشد. بین آزادی عمل و اختیارات اعطا شده به فرد بایستی تعادل و تناسب باشد (بیلد، ۲۰۰۶). ۴- احساس موثر بودن "مؤثر بودن" عبارت است از حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارا می باشد. افرادی که بعد موثر بدون در آنها قوی است به محدود شدن توانایی های خود توسط موانع بیرونی اعتقاد ندارند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می توان کنترل کرد، آنها احساس "کنترل فعال" دارند، که به آنها اجازه می دهد تا محیط را با خواسته های خود همسو کنند. بر خلاف "کنترل منفعل" که در آن خواسته های افراد با تقاضاهای محیط همسو می شود. افرادی که دارای احساس موثر بودن هستند، می کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می بینند، حفظ کنند (ساسیادک، ۲۰۰۶). ۵- احساس اعتمادافراد توانمند دارای حسی به نام "اعتماد" هستند، مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. این افراد این اطمینان را حفظ می کنند که حتی در مقام زیر دست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، عدالت و صفا خواهد بود. معمولاً معنی این احساس آن است که آنان اطمینان دارند که متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی طرفانه رفتار خواهد شد (سالی و فلاحرتی، ۲۰۰۳). داشتن این احساس که رفتار دیگران ثابت و قابل اعتماد است و اطلاعات را می توان با اطمینان تلقی کرد و اینکه به قول و قرارها عمل خواهد شد، همگی بخشی از شکل گیری احساس توانمندی در افراد است (گوئر، ۲۰۰۱). شرایط سازمانینظریه پردازان مدیریت و سازمان معتقدند برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. سازمان، مدیریت و کارکنان باید آمادگی های لازم را داشته باشند، تغییر سازمان هر می به سازمان دایره ای، تغییر طرز تلقی کارکنان، ایجاد انگیزش از طریق دادن قدرت و منزلت، مدیریت مشارکتی، استقرار رهبری تسهیل کننده و تشکیل گروه های توانمند از عوامل توانمند سازی کارکنان می باشد (راندالف، ۲۰۰۰). ۱- داشتن اهداف و بینش روشن اهداف روشن و چالش برانگیز یکی از عوامل زمینه ساز توانمند سازی کارکنان می باشد. در بحث ویژگی های سازمانی که توانمند سازی افراد را تسهیل می کنند، اولین عامل داشتن چشم انداز روشن و چالش برانگیز است. افراد خیلی توانمند احساس می کنند که دیدگاه مدیریت ارشد و راهبردهای سازمان را درک کرده اند. به واسطه این درک آنها احساس خواهند کرد که شایستگی لازم برای انجام وظایف محوله را به صورت مستقل دارند، تا اینکه منتظر دستورات و رهنمودهای مدیریت ارشد باشند (تابورا، ۲۰۰۰). ۲- ساختار سازمانیصاحب نظران و پژوهشگران مدیریت، "ساختار سازمانی" را یکی از عوامل مرتبط با توانمند سازی کارکنان می دانند. معمولاً "ساختارهای دیوان سالار" و "سبک های مستبدانه مدیریت به پرورش وابستگی کارکنان، انکار عقاید آنها، با مهارت انجام ندادن کارها، عدم معنی دار بودن اهداف سازمانی و ناتوانی در کارکنان را به دنبال دارد. ولی در سازمانهای توانمند ساختار سازمانی به گونه ای طراحی شده است که کارکنان می توانند برای نیل به نتایج مورد نظرشان و آنچه انجام دادن آن لازم است، کار کنند، نه اینکه صرفاً ادای تکلیف کنند و از بابت آن

پاداش دریافت نمایند (مینتبرگ، ۱۳۷۷). ۳- ارزیابی عملکرد این اصل در هر کاری صادق است که «اگر نتوانید چیزی را ارزیابی کنید، امکان بهسازی آن وجود ندارد». هدف اصلی «ارزیابی عملکرد»، «کمک به افراد در انجام کار بهتر است نه تنبیه یا اعطای پاداش». صاحب‌نظران، ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی را از عوامل مرتبط با توانمندسازی می‌دانند (سعادت، ۱۳۸۵). در یک سازمان توانمند که افراد در مسئولیت‌ها سهیم هستند باید در ارزیابی عملکرد مشارکت داشته باشند. یکی از مهمترین دگرگونی‌هایی که باید در نظام‌های مدیریت عملکرد حاصل شود، جابه‌جایی کانون توجه نظام است. به جای فرمول «پرداخت در ازای وقت»، باید فلسفه «پرداخت در ازای عملکرد» حاکم شود (کوک و کراسمن، ۲۰۰۴). ۴- نظام پاداش دهیکنترل‌نهایی که مفیدترین پشتیبانی در فرآیند توانمندسازی به شمار می‌رود، پاداش است. برقرار کردن ارزش‌های اساسی و تعیین اهداف، همانند پاداش‌ها، شیوه‌های شناخته شده‌ای برای کسب نتایج مطلوب هستند. پاداش‌ها به طور کلی مورد علاقه ما نیستند، بلکه پاداشی مورد توجه است که از توسعه و گسترش توانمندسازی، مانند «نفوذ مبتنی بر صلاحیت»، حمایت می‌کند. برای توانمند کردن کارکنان در یک نظام پاداش‌دهی مناسب، باید سهم هر فرد مشخص باشد (کینلا، ۱۳۸۳). ۵- رشد حرفه‌ای کارکنان آموزش کارکنان، توسعه و رشد حرفه‌ای آنان جزء اساسی برنامه توانمندسازی است. در سازمان‌های جدید که با عنوان سازمان‌های یادگیرنده شناخته شده‌اند، مدیران به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن علاقه زیادی از خود نشان داده‌اند، این علاقه به دلیل آن است که توانمندسازی در ترویج فرهنگ یادگیری نقش بسزایی دارد. در سازمان‌های جدید رهبر باید محیطی را فراهم نماید که به هر فرد اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهیم شود. در این گونه سازمان‌ها کارکنان می‌خواهند یاد بگیرند و توانایی‌های خود را توسعه دهند. این امر، بدان معنی است که آنها بایستی با مجموعه‌ای از چالش‌های مداوم و مستمر روبرو شوند (ابطحی، ۱۳۸۳). ۶- دسترسی کارکنان به منابع توانمندسازی با فراهم کردن انواع منابع سازمانی که به افراد در انجام وظیفه کمک می‌کند، ارتباط دارد. مدیرانی که کارکنان را توانمند می‌سازند همانند مدافعان عقب در تیم فوتبال هستند تا بازیکنان خط حمله. آنان بیشتر فراهم‌کننده منابع و برطرف‌کننده موانع هستند و کمتر خط‌دهنده و فرمانده‌اند. بنابراین یکی از ماموریت‌های اساسی مدیران توانمندساز، کمک به کارکنان در جهت نیل به اهداف خود است. مهمترین منابعی که مدیران توانمندساز می‌توانند فراهم آورند، منابعی هستند که به افراد کمک می‌کنند تا بر روی کار و زندگی خود کنترل داشته باشند، یعنی پرورش احساس خودکارآمدی و احساس استقلال فردی (عبداللهی، ۱۳۸۵). بیان مسئله: دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها به عنوان زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فنآوری و تجهیزاتی نیست بلکه آنها باید کارکنان یعنی سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب‌نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند باشند. سؤالات پژوهش: سؤالات کلی: ۱- سطح توانمندی کارکنان بر اساس ابعاد توانمندسازی در شرکت گاز اصفهان در چه حدی است؟ ۲-

آیا بین توانمندی کارکنان و عوامل سازمانی در شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ سؤالات فرعی: ۱- آیا بین عوامل داشتن اهداف شفاف و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ ۲- آیا بین عوامل نظام پاداش‌دهی و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ ۳- آیا بین عوامل دسترسی کارکنان به منابع و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ ۴- آیا بین عوامل میزان آموزش کارکنان و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود

دارد؟۵- آیا بین عوامل ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟۶- آیا بین عوامل ارزیابی عملکرد و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ اهمیت و ارزش تحقیق: توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. دلایل شدت توجه مدیران به توانمندسازی می‌توان ناشی از عوامل زیر باشد: ۱- مطالعات مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است. ۲- تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمانها حاکی از این است که سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد. ۳- تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبرد های توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد. روش تحقیق: روش تحقیق در این نوع پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. که برای جمع‌آوری ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده و جهت آزمون و بررسی فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز شهرستان اصفهان در سال ۱۳۸۵-۱۳۸۶ می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. برای گردآوری داده‌های مربوط به گویه‌های شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی دار بودن از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و جهت گردآوری داده‌های مربوط به گویه اعتماد از پرسشنامه میسرا استفاده شده است. و جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به عوامل مؤثر سازمانی از پرسشنامه توانمندسازی وتن و کمرون استفاده شده است. که ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی برابر ۹۰/۰ بوده است و ضریب پایایی پرسشنامه شرایط سازمانی ۹۱/۰ بوده است. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات: آمار توصیفی: بر اساس داده‌های به دست آمده حاصل از پرسشنامه عمومی، اطلاعات تفصیلی در خصوص مشخصات و ویژگی‌های عمومی نمونه به دست آمده که به صورت مرتب در جدول شماره (۱)، بدانها اشاره شده است. جدول شماره (۱): اطلاعات تفصیلی در خصوص مشخصات و ویژگی‌های عمومی نمونه تغییرها فراوانی درصد فراوانی جنسیت مردزن ۱۰۸۹ ۴/۹۲۷/۷ سابقه خدمت بین ۵-۱۰ ۱۰-۱۵ ۱۵-۲۰ سالین ۲۰-۲۵ سال بالاتر از ۲۰ سال ۱۲۱۵۹۲۴۵۷ ۴۸/۲۰۷/۷۵/۱۲۷/۱۰۸/۴ جنسیت بین ۳۰-۴۰ ۴۰-۵۰ ۵۰-۶۰ سالین ۶۰-۷۰ سال بالاتر از ۷۰ سال ۱۴۲۷۴۷۲۹ ۲۴/۴۰۸/۲۴۲/۱۲۱/۲۴ تحصیلات زیر دیپلم دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس ۸۴۵۱۶۴۰۸

۶/۳۴۸/۱۳۲/۳۸۷/۸۶۵ آمار استنباطی: سؤال اصلی اول: سطح توانمندی کارکنان بر اساس ابعاد توانمندسازی در شرکت گاز اصفهان در چه حدی است؟ برای تأیید یا عدم تأیید سؤال اصلی اول می‌بایست سؤال‌های فرعی یک الی پنجم را مورد بررسی قرار داد. لذا در قسمت ذیل، به بررسی سؤال‌های پنجگانه اول پرداخته شده است. سؤال فرعی اول: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد شایستگی در حد مطلوبی می‌باشد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۲)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ()، فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تأیید می‌گردد. جدول شماره (۲): آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به سؤال اول سؤال اول میانگین t درجه آزادی $N-P$ شایستگی ۲۱۹/۴ ۴۲۹/۲۴

۱۱۶ ۱۱۷ ۰۰/۰ سؤال فرعی دوم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد خودمختاری در حد مطلوبی می‌باشد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: در آزمون این فرضیه، فرض H_0 معرف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ‌های سؤالات مربوط به فرضیه عامل خودمختاری از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H_0 رد می‌شود. در غیر اینصورت، فرض H_0 مورد قبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد. در نتیجه با توجه به جدول (۳)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ()، فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تأیید می‌گردد. جدول شماره (۳): آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به سؤال فرعی دوم سؤال دوم میانگین t درجه آزادی $N-P$ خودمختاری ۷/۳ ۴۳۰/۹ ۱۱۶

۱۱۷ ۰۰۰/۰ سؤال فرعی سوم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد مؤثر بودن در حد مطلوبی می باشد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: در آزمون این فرضیه، فرض H_0 معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل مؤثر بودن از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H_1 رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H_0 مورد قبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد. در نتیجه با توجه به جدول (۴)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ()، فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تأیید می گردد. جدول شماره (۴): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی سوم سؤال سوم میانگین t درجه آزادی $N - P$ مؤثر بودن ۶۶۳/۳ ۸۶۴/۸ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰۰۰/۰ سؤال فرعی چهارم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد معنی دار بودن در حد مطلوبی می باشد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: در آزمون این فرضیه، فرض H_0 معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل معنی دار بودن از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H_1 رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H_0 مورد قبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد. در نتیجه با توجه به جدول (۵)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ()، فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تأیید می گردد. جدول شماره (۵): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی چهارم سؤال چهارم میانگین t درجه آزادی $N - P$ معنی دار بودن ۲۴۲/۴ ۶۷۳/۲۱ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰۰۰/۰ سؤال فرعی پنجم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد اعتماد در حد مطلوبی می باشد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: در آزمون این فرضیه، فرض H_0 معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل اعتماد از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H_1 رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H_0 مورد قبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد. در نتیجه با توجه به جدول (۶)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ()، فرض H_0 پذیرفته می شود و فرض مقابل یا H_1 رد می گردد. جدول شماره (۶): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی پنجم سؤال پنجم میانگین t درجه آزادی $N - P$ اعتماد ۷۳۷/۲ -۷۱۶/۳ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰۰۰/۰ سؤال اصلی دوم: آیا بین توانمندی کارکنان و عوامل سازمانی در شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟ برای تأیید یا عدم تأیید سؤال اصلی دوم می بایست سؤال های فرعی شش الی یازده را مورد بررسی قرار داد. لذا در قسمت ذیل، به بررسی سؤال های ششگانه دوم پرداخته شده. سؤال فرعی ششم: آیا بین عوامل داشتن اهداف شفاف و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل داشتن اهداف روشن رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و داشتن اهداف روشن رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۷) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پسمی توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۷۸/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با داشتن اهداف روشن یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۹/۲۲٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر تعیین اهداف قابل توجیه است. جدول شماره (۷): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و داشتن اهداف روشنتوانمند سازی با تعداد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد اهداف روشن

۴۷۸/۰ ۲۲۹/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ سؤال فرعی هفتم: آیا بین عوامل نظام پاداش دهی و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل نظام پاداش دهی رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و نظام پاداش دهی رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۸) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۷۷/۰ می باشد می توان گفت که بین

سطح توانمندی کارکنان با نظام پاداش دهی یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۸/۲۲٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر نظام پاداش دهی قابل توجیه است. جدول شماره (۸): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و داشتن اهداف روشنتوانمند سازی با معادلات زمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد نظام پاداش دهی ۴۷۷/۰ ۲۲۸/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ سؤال فرعی هشتم: آیا بین عوامل دسترسی به منابع و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل دسترسی به منابع رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و دسترسی به منابع رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۹) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۵۸/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل دسترسی به منابع یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۲۱٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر دسترسی به منابع قابل توجیه است. جدول شماره (۹): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل دسترسی به منابع معادلات زمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد دسترسی به منابع ۴۵۸/۰ ۲۱۰/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ سؤال فرعی نهم: آیا بین عوامل ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ساختار سازمانی رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ساختار سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۰) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۵۱۳/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل ساختار سازمانی یک ارتباط معنی دار و غیر مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۴/۲۶٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر ساختار سازمانی قابل توجیه است. جدول شماره (۱۰): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل ساختار سازمانی توانمندی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد ساختار سازمانی ۵۱۳/۰- ۲۶۴/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ سؤال فرعی دهم: آیا بین عوامل ارزیابی عملکرد و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ارزیابی عملکرد رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ارزیابی عملکرد رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۱) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۸۱/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل ارزیابی عملکرد یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۱/۲۳٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر ارزیابی عملکرد قابل توجیه است. جدول شماره (۱۱): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل ارزیابی عملکرد توانمند سازی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد ارزیابی عملکرد ۴۸۱/۰ ۲۳۱/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ سؤال فرعی یازدهم: آیا بین عوامل آموزش و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟ در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید: فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل رشد حرفه ای کارکنان رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل رشد حرفه ای کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۲) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با

۳۹۹/۰ می‌باشد می‌توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل رشد حرفه ای کارکنان یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می‌توان گفت که ۲/۱۵٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر رشد حرفه ای کارکنان قابل توجیه است. جدول شماره (۱۲): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل رشد حرفه ای کارکنان توانمند سازی با بعد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداد آموزش ۳۹۹/۰ ۱۵۲/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ ارائه مدل تجربی

آزمون فرضیه های تحقیق، چگونگی رابطه هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته که در قالب فرضیه های این پژوهش مطرح شده بود، مشخص گردید. از این جهت در مجموع ۶ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به داده های جمع آوری شده و فعالیت های آماری مربوط، تمامی فرضیه ها تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. در این بخش با استفاده از تکنیک های چندمتغیره از قبیل تحلیل رگرسیون چند گانه و تحلیل مسیر چگونگی روابط درونی متغیرهای مرتبط با متغیر وابسته پژوهش، تعیین و سهم هر یک از آن ها در تبیین متغیر وابسته پژوهش و چگونگی این سهم به لحاظ میزان همبستگی، نوع سهم از جهت مثبت یا منفی بودن، نوع ارتباط (مستقیم یا غیرمستقیم) مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این پژوهش به منظور روابط چند متغیری چند گانه و بخش اثرات جمعی و همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته پژوهش، تعیین همبستگی چند گانه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تحقیق و نیز بیان توان تبیین مدل های پژوهش از تکنیک تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شده است. با توجه به تعداد زیاد متغیرهای مستقل، از روش گام به گام که روش مناسبی برای این امر می‌باشد استفاده شده است، جدول شماره (۱۱). (سرمد و دیگران، ۱۳۸۲). جدول شماره (۱۳) نتایج آزمون رگرسیون چند گانه مدل تجربی تحقیق ضریب همبستگی چند گانه: ۷۱۹/۰ مقدار (F):

۰۱۹/۳۰ ضریب تعیین: ۵۱۷/۰ سطح معناداری: ۰۰۰/۰ ضریب تعدیل شده: ۵۰۰/۰ متغیر ضریب استاندارد شده

ضریب همبستگی چند گانه ضریب تعیین ضریب تعدیل شده سطح معنا دار ساختار سازمانی از یابی عملکرد نظام پاداش

دهی اهداف روشن ۴۱۵/۰ - ۰۲۳۴/۰ ۰۲۵۰/۰ ۱۷۲/۰ ۰۶۹۴/۰ ۰۶۶۰/۰ ۵۱۳/۰ ۰۵۱۷/۰ ۰۴۸۱/۰ ۰۴۳۶/۰ ۰۲۶۴/۰ ۰۴۶۷/۰ ۰۵۰۰/۰ ۲۵۷/۰ ۰۴۲۶/۰ ۰۰۵/۰ ۰۰۰۱/۰ ۰۰۰۵/۰

شکل مجموع مجذورات درجه آزادی میانگین مجذورات F_{sig} رگرسیون باقیمانده کل

۰۱۹/۳۰ ۰۰۰/۰ تحلیل مسیر برای آزمون مدل تجربی یا مدل های طراحی شده در پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده می‌شود که نتایج آن مناسب بودن مدل را فراهم می‌سازد. در این شیوه با طراحی دیاگرام مسیر، روابط مستقیم و غیر مستقیم و نیز عدم رابطه (در صورت فرض صفر بودن همبستگی در متغیر) بین تعدادی از متغیرها نشان داده می‌شود. علاوه بر آن در شیوه تحلیل مسیر علاوه بر روابط خطی به روابط غیر خطی بین متغیرها نیز توجه گردیده و زمینه قضاوت در مورد روابط متغیرها فراتر از روابط خطی که مبتنی بر محاسبه ضرایب همبستگی است فراهم می‌گردد. در این روش از وزن های بتا (ضرایب استاندارد شده رگرسیون) و ضریب R^2 به عنوان ضرایب مسیر استفاده می‌شود و میزان و علامت این ضریب دلالت بر ارزش و جهت گذاری آن ها بر روی متغیر مربوطه دارد. از طرفی تحلیل مسیر، نوعی تحلیل رگرسیون کاربردی است که در سطحی فراتر از تحلیل رگرسیون عمل می‌کند. بدین صورت که در تحلیل مسیر علاوه بر مشخص بودن روابط مستقیم و غیر مستقیم و خطی بین متغیرها، روابط غیر خطی مستقیم بین متغیرها نیز مشخص می‌شود (منصور فر، ۱۳۸۵). شکل (۱): مدل نهایی تحقیق نتیجه گیری بر اساس یافته های تحلیلی نتیجه گیری از سؤال فرعی اول: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۲)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده (۴۲۹/۲۴) بزرگتر از t جدول (۶۵۸/۱) می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که فرض H_0 که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد شایستگی می‌باشد پذیرفته و فرض H_1 رد می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که کارکنان شایستگی لازم جهت انجام وظایف محوله را دارا هستند و احساس اطمینان می‌کردند که می‌توانند وظایف را به طور مؤثر انجام دهند. به عبارت دیگر آن ها اعتقاد داشتند که بر مهارت هایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز می‌باشد تسلط دارند، نسبت به توانایی خود در انجام کار مطمئن هستند و به طور کلی احساس می‌کردند که کار در محدوده تبحر

و قابلیت هایشان قرار دارد. نتیجه گیری از سؤال فرعی دوم: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۳)، t مشاهده شده در سطح 0.05 معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ($43/9$) بزرگتر از t جدول ($658/1$) می باشد بنابراین می توان گفت که فرض H_0 که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد خودمختاری می باشد، پذیرفته و فرض H_1 رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان خودمختاری لازم در انجام وظایف محوله را دارا هستند، به عبارت دیگر احساس اطمینان می کردند که آزادی عمل و استقلال لازم را در پیش قدمی و استمرار رفتارها و فرایندها، تصمیم گیری شخصی در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود و فرصت استفاده از ابتکار شخصی در انجام وظایف شغلی را دارا هستند. نتیجه گیری از سؤال فرعی سوم: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۴)، t مشاهده شده در سطح 0.05 معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ($864/8$) بزرگتر از t جدول ($658/1$) می باشد بنابراین می توان گفت که فرض H_0 که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد مؤثر بودن می باشد پذیرفته و فرض H_1 رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان در زمینه شغلی خود احساس مؤثر بودن می کردند، به عبارت دیگر کارکنان احساس می کردند که توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود، کنترل زیاد بر آنچه که در واحد کاریشان اتفاق می افتد را دارا می باشند. و اعتقاد داشتند که نظرشان در تصمیم گیری واحد کاری مربوطه مورد توجه قرار می گیرد. نتیجه گیری از سؤال فرعی چهارم: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۵)، t مشاهده شده در سطح 0.05 معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ($673/21$) بزرگتر از t جدول ($658/1$) می باشد بنابراین می توان گفت که فرض H_0 که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد معنی دار بودن می باشد پذیرفته و فرض H_1 رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان در زمینه شغلی خود احساس معنی دار بودن می کردند، به عبارت دیگر کارکنان اهداف شغلی خود را با ارزش می دانستند، و علاقه درونی زیادی به شغل خود داشتند. و اعتقاد داشتند کاری که انجام می دهند برایشان معنی دار و مهم می باشد. نتیجه گیری از سؤال فرعی پنجم: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۶)، t مشاهده شده در سطح 0.05 معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ($716/3$) کوچکتر از t جدول ($658/1$) می باشد بنابراین می توان گفت که فرض H_0 که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد اعتماد می باشد رد و فرض H_1 پذیرفته می شود. بنابراین می توان گفت که کارکنان در شغل خود احساس امنیت شخصی نمی کردند. و احساس می کردند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار نمی شود. به عبارت دیگر آن ها اعتقاد داشتند که همکاران شان با آن ها کاملاً صادق نیستند، اطلاعات مهم را با آن ها در میان نمی گذارند و نسبت به موفقیت و کامیابی آن ها توجه ندارند. نتیجه گیری از سؤال فرعی ششم: با توجه به جدول (۷) سطوح معنی داری کوچکتر از 0.05 سطح خطای مورد نظر می باشد ($0.001/0$). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با $478/0$ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین داشتن اهداف روشن و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر میزان شفافیت اهداف در سازمان بیشتر و واضح تر باشد سطح توانمندی کارکنان بیشتر می شود و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی هفتم: با توجه به جدول (۸) سطوح معنی داری کوچکتر از 0.05 سطح خطای مورد نظر می باشد ($0.001/0$). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با $477/0$ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین نظام پاداش دهی مبتنی بر عملکرد و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر نظام پاداش دهی در سازمان بر مبنای توانمندی کارکنان باشد، کارکنان بیشتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی هشتم: با توجه به جدول (۹) سطوح معنی داری کوچکتر از 0.05 سطح خطای مورد نظر می باشد ($0.001/0$). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با $458/0$ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین میزان دسترسی به منابع و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر میزان دسترسی کارکنان به

منابع در سازمان بیشتر باشد، کارکنان بیشتر احساس توانمندی می‌کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی نهم: با توجه به جدول (۱۰) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ سطح خطای مورد نظر می‌باشد (۰/۰۰۰). پس می‌توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۵۱۳- به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و معکوس بین ساختار سازمانی و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر ساختار سازمان سازمان سلسله مراتبی تر باشد، کارکنان کمتر احساس توانمندی می‌کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی دهم: با توجه به جدول (۱۱) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ سطح خطای مورد نظر می‌باشد (۰/۰۰۰). پس می‌توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۴۸۱- به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین ارزیابی عملکرد و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر ارزیابی عملکرد در سازمان بر مبنای توانمندی کارکنان باشد، آن‌ها بیشتر احساس توانمندی می‌کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی یازدهم: با توجه به جدول (۱۲) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ سطح خطای مورد نظر می‌باشد (۰/۰۰۰). پس می‌توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۰/۳۹۹- به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین رشد حرفه‌ای و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر سطح حرفه‌ای بودن کارکنان بالاتر باشد، آن‌ها بیشتر احساس توانمندی می‌کنند و بالعکس. نتیجه گیری از مدل تحقیق با توجه به جدول (۱۳) مقدار سنجه آزمون F و میزان معناداری آن در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد که معادله رگرسیون معتبر و نتایج آن قابل تحلیل می‌باشد. ضریب همبستگی چندگانه چهار متغیر باقیمانده در تحلیل رگرسیون با متغیر وابسته ۰/۷۱۹ می‌باشد و ضریب تعیین خالص ۰/۵۰۰ می‌باشد که به معنای تبیین ۵۰٪ درصد واریانس متغیر وابسته از طریق این چهار متغیر می‌باشد و درصد باقیمانده به وسیله متغیرهای دیگری تبیین می‌شوند. با توجه به ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای معادله رگرسیون که از ضرایب استاندارد شده (بتا) بوده و قابلیت مقایسه را دارند به ترتیب متغیرهای ساختار سازمانی، نظام پاداش دهی، داشتن اهداف روشن و ارزیابی عملکرد بیشترین تأثیرگذاری را در تبیین واریانس متغیر وابسته دارند. و دو متغیر دیگر یعنی آموزش و دسترسی به منابع به صورت مستقیم بر متغیر وابسته یعنی توانمند سازی تأثیر نداشته و از طریق تأثیر بر متغیرهای دیگر بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند. پیشنهادات اجرایی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها در حال حاضر کیفیت و بالا بودن سطح توانمندی نیروی انسانی است. یعنی تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید دانایی و نادانی دانست نه دارایی و ناداری. منبع انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود. در این راستا جهت بهبود سطح توانمندی کارکنان و سازمان موارد زیر پیشنهاد می‌گردد: ۱- مدیران برای ایجاد زمینه توانمند سازی کارکنان باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف را در اختیار آنان قرار دهند. اگر می‌خواهیم واقعاً افراد تصمیمات به موقع و مناسب اتخاذ نمایند و مسئولانه عمل نمایند باید در مورد عملکرد سازمانی، مأموریت‌ها، برنامه‌ها، اهداف، اعتبارات و به طور کلی آنچه در سازمان می‌گذرد آگاهی داشته باشند. ۲- اصولاً سازمان‌ها و زندگی شغلی بر اساس الگوی جمعی و گروهی سازماندهی شده‌اند. بنابراین فعالیت‌ها و عملیات باید توسط کارکنان انجام گردند. مدیران باید به جای سلسله مراتب سنتی، تیم‌های کاری تشکیل دهند. زیرا یکی از رکن‌های اساسی توانمند سازی تشکیل تیم یا گروه‌های شغلی می‌باشد. ۳- مدیران از اندیشه‌ها و افکار کارکنان در امور و برنامه‌ها استفاده کنند و آن‌ها را در فعالیت‌های سازمانی درگیر سازند. در جو مشارکت جویانه خلاقیت و ابتکار بوجود می‌آید و موجب رشد و بلوغ کارکنان می‌شود. ۴- نظام پاداش دهی مبتنی بر عملکرد و مشروط باشد. در دادن پاداش به خلاقیت، ابتکار فردی و گروهی، نیازها و علائق فردی، تفاوت‌های فردی، انواع پاداش‌ها توجه جدی شود. ۵- حرفه‌ای شدن کارکنان یکی از عواملی است که پدیده دیوانسالاری را مورد تاخت و تاز قرار می‌دهد. کارکنان حرفه‌ای نباید در گیرودار دیوانسالاری، گرفتار شوند که نتوانند از

خلاقیت خود استفاده کنند. بر این اساس باید ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمانی و سطح توانمندی کارکنان طراحی گردد.

۶- داشتن اهداف روشن موجب می شود کارکنان مسیر خود را مشخص کنند، مأموریت های سازمانی و راهبردهایی که در این راه به اجرا در می آید تعیین کننده کاری است که کارکنان در سازمان باید انجام دهند. بنابر این باید اهداف سازمانی به درستی بیان شوند، غایت سازمان مشخص شود، طوری عمل شود که اهداف تحقق پذیر، هماهنگ و قابل حصول باشند. ۷- یکی از مهمترین دگرگونی هایی که باید در نظام های مدیریت عملکرد حاصل شود، جابه جایی کانون توجه نظام ارزیابی عملکرد است. به جای فرمول «پرداخت در ازای وقت»، باید فلسفه «پرداخت در ازای عملکرد» حاکم شود. اگر قرار بر آفرینش فرهنگ توانمند سازی باشد، کانون توجه باید تغییر کند و دست کم بخشی از آن به جای عملکرد فردی، بر عملکرد گروهی مبتنی گردد. ۸- در فرهنگ توانمندسازی، افراد باید مسئولیت پذیرتر و خودگردانتر باشند. به همین سبب آموزش باید جزء جدایی ناپذیر فرآیندهای توانمندسازی باشد. بنابر این مدیران باید محیطی را فراهم نمایند که به هر فرد اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهمی شود. ۹- توانمندسازی با فراهم کردن انواع منابع سازمانی که به افراد در انجام وظیفه کمک می کند، ارتباط دارد. هر چه قدر منابع و اطلاعات در اختیار کارکنان قرار گیرد به همان نسبت بر میزان توانمندیشان افزوده می گردد. بنابر این مدیران باید در جهت فراهم کردن هر چه بیشتر منابع برای کارکنان تلاش کنند. ۱۰- شناسایی ویژگی های فردی و شخصیتی کارکنان با معیارهای رفتار فردی و بکارگیری آنان در پست های مناسب سازمانی. منابع- ابطحی، سید حسن (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی، "تهران: انتشارت پیوند، چاپ اول. - بلانچارد، کن، کارلوس و آلن راندالف (۱۳۸۱)". مدیریت توانمند سازی کارکنان، "ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: نشر مدیران. - سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵)". مدیریت منابع انسانی، "تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ دهم. - عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، رحیم (۱۳۸۵)". توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، "تهران: نشر ویرایش، چاپ اول. - عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴)". توانمند سازی روان شناختی منابع انسانی: دیدگاه ها و ابعاد. "مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، گروه پژوهشی صنعتی آریا. - کینلا، دنیس سی (۱۳۸۳)". توانمندسازی منابع انسانی، "ترجمه: مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمان، تهران: نشر مدیران، چاپ اول. - مینتزرگ، هنری (۱۳۷۷)". سازماندهی: پنج الگوی کارساز، "ترجمه ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.

Baid, j (۲۰۰۶). "The Intent Leave: An Investigation of Empowerment Mechanism, job satisfaction, and organizational commitment Among Technical College Employees". Unpublished dissertation. Cappella University. - Cook, J. & Crossman, A. (۲۰۰۴). "Satisfaction with performance appraisal systems", Journal of Management Psychology, Vol. ۱۹, No. ۵, PP. ۵۲۶-۵۴۱ - Gomez, C. & Rosen, B (۲۰۰۱). "The leaded- member Exchange as a link between managerial trust and employee. Empowerment. Group and organization management". - Greasley, k & et al (۲۰۰۴). "Employee participation of empowerment". Employee Relation, Vol. ۲۷, No. ۴, PP. ۳۵۴-۳۶۸ - Hill, F & Huq, R (۲۰۰۴). "Employee empowerment: conceptualization, aims and outcomes". Total Quality Management Journal, Vol. ۱۵, No. ۸, PP. ۱۰۲۵-۱۰۴۱ - Kim, S. (۲۰۰۲). "Participative management and job satisfaction", Public Administration Review, Vol. ۶۲, No. ۲, PP. ۲۳۱-۲۴۱ - Klidas, A. K (۲۰۰۲). "Employee empowerment in the European cultural context:

findings from industry". PhD, thesis, Amsterdam: Rozenberg Publishers.– Matthews, & et al, (۲۰۰۳). "The organizational empowerment scale". Personnel Review, Vol. ۳۲, No. ۳, PP. ۲۹۷-۳۱۸– Petters, J. & et al, (۲۰۰۲). "Dimensions and patterns in employee empowerment", Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. ۱۲, No. ۴, PP. ۳۷۷-۴۰۱– Randolph, W. A, (۲۰۰۰). "Re-thinking empowerment". Organizational Dynamics, Vol. ۲۹, No. ۲, PP. ۹۴-۱۰۷– Sallee, A, & Flaherty, K, (۲۰۰۳). "Enhancing salesperson trust: an examination of managerial values, empowerment, and the moderating influence of SBU strategy". Journal of Selling or sales management, Vol. XXIII, No. ۴, PP. ۲۹۹-۳۱۰– Sasiadek, S. M (۲۰۰۶). "Individual Influence Factors That Impact Employee Empowerment: A Multi case study". Unpublished dissertation capella university.– Tabora, C. (۲۰۰۰). "Leadership, teamwork, and empowerment: future management trends". Cost Engineering, Vol. ۴۲, No. ۱۰, PP. ۴۱-۴۲– Yoon, J. (۲۰۰۱). "The role of structure and motivation for workplace empowerment", Social Psychology Quarterly, Vol. ۶۵, No. ۲, PP. ۱۹۵-۲۰۶

ضرورت برطرف کردن ابهامات آینده سهام عدالت

روزنامه جمهوری اسلامی سهام عدالت که در واقع برای مسئولان بازخورد سیاسی به دنبال دارد تهدید بزرگی برای بازار سرمایه در سال های آینده قلمداد می شود چرا که فشار فروشندگی که به عنوان پتانسیل سهام عدالت ذخیره شده است منجر به ریزش بازار در سال های آینده خواهد شد تا آنجا که بعد از هجوم صاحبان سهام عدالت به بازار سرمایه بحرانی وخیم تر از بحران سال ۸۴ در بازار سرمایه را تجربه خواهیم کرد. اقدام دولت نهم با پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات ریاست جمهوری بیش از پیش این پروژه را با چالش و پرسش هایی متعدد روبرو ساخت به نحوی که مجلسی ها معترض شدند چرا باید عجلانه سود سهام عدالت در آستانه برگزاری انتخابات از سوی دولت احمدی نژاد بین مردم تقسیم می شد. بر این اساس ۱۴ نماینده مجلس از وزیر امور اقتصادی و دارایی خواستند در این باره توضیح دهد. ماجرا از آنجا شروع شد که چندی پیش برخی نمایندگان مجلس در اظهار نظرها و نطق هایی اعلام کرده بودند که نحوه محاسبه و پرداخت سود سهام عدالت در ماه های اخیر در شرایطی که بنگاه های اقتصادی با مشکلاتی مواجه اند ابهام دارد. آنها بودند که در پرداخت سود سهام عدالت به مشمولان الزامات قانونی رعایت نشده است و حتی تشکیل کمیته ای از سوی مجلس برای تحقیق و تفحص در این زمینه را خواستار شده بودند. این مسئله تا جایی پیش رفت که مدیرعامل کارگزاری سهام عدالت اعلام کرد که پرداخت سود مشمولان مرحله اول و دوم سهام عدالت و همزمانی آن با انتخابات تصادفی بوده و هر زمانی که پول کافی در اختیار باشد پرداخت سود مشمولان آغاز می شود. همچنین به اعتقاد برخی از کارشناسان پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات از محل یک میلیارد تومان مناقشه برانگیز از خزانه دولتی انجام شده است تا بعدها این مبالغ از محل جابه جایی سود شرکت ها به خزانه دولتی بازگردد اما محمدجواد شیخ در خصوص این ابهام می گوید: شرکت هایی که در پرتفوی سهام عدالت هستند اکثرا سودده بوده و اگر شرکتی زیان ده باشد سودی ندارند که تقسیم کند لذا این موضوع صحت ندارد. وی با طرح این سوال که اگر سهام عدالت سودی از شرکت ها دریافت نکند پس از چه محلی می تواند سود پرداخت کند ادامه داد: از ۵۰ شرکت موجود در پرتفوی سهام عدالت ۳۹ شرکت سودده و ۱۱ شرکت زیان ده هستند

که این ۱۱ شرکت از شرکت های پتروشیمی بوده که در مرحله طرح قرار داشته و به همین ترتیب زیان ده شدند ولی بقیه شرکت ها از جمله فولاد مبارکه و مس سودده بودند. او معتقد است که از پالایشگاه های بندرعباس آبادان اصفهان تبریز تهران شازند اراک شیراز کرمانشاه و لاوان که در پرتفوی سهام عدالت هستند تنها پالایشگاه نفت لاوان سود نداشته و بقیه پالایشگاه ها سودده بودند. در این میان از ۹ شرکت پتروشیمی که در پرتفوی سهام عدالت قرار دارند همه شرکت های پتروشیمی از جمله پتروشیمی ارومیه بوعلی سینا بیستون فجر تبریز جم خوزستان تندگویان و مارون زیان ده بوده و تنها پتروشیمی بندر امام (ره) سودده بوده است به این ترتیب ۹ شرکت پتروشیمی به همراه پالایشگاه نفت لاوان و پست بانک در سال مالی ۸۶ زیان ده بودند. در واقع از ۱۰ شرکت پتروشیمی که به سهام عدالت داده شده است ۹ شرکت زیان ده بوده و فقط پتروشیمی بندر امام (ره) سودده است که آن هم تاکنون سود خود را به سهام عدالت پرداخت نکرده است. وی اضافه کرد: برای پرداخت سود این شرکت دستور رئیس جمهوری را اخذ کردیم ولی این شرکت تاکنون از پرداخت سود ۵۰ میلیارد تومانی خودداری کرده است. بنابراین تنها منبع شرکت کارگزاری سهام عدالت سود شرکت ها است و این شرکت منبع دیگری ندارد که سود پرداخت کند. از این رو شرکت هایی که سود خود را پرداخت کردند موجب شد که بتوانیم سود مراحل اول و دوم مشمولان سهام عدالت را پرداخت کنیم. به گزارش ایلنا این درحالی است که در هفته گذشته شیخ مدیر عامل کارگزاری سهام عدالت اعلام کرد که به دلیل عدم دریافت سود از برخی شرکت ها امکان ادامه پرداخت سود سالانه به مشمولان مرحله سوم وجود ندارد. تا آنجا که مقداری از سود شرکت ها دریافت شده اما به اندازه ای نیست که بتوان به سایر مشمولان مرحله سوم از جمله کارکنان وزارتخانه های صنایع دفاع آموزش عالی و بازنشستگان تامین اجتماعی و خدمات درمانی سود ۴۰ هزار تومانی را پرداخت کرد. حال با بررسی فراز و فرودهای سهام عدالت از روزهای آغازین اجرای این طرح سوالات بسیاری از چگونگی نحوه اجرای این طرح مطرح است. کارشناسان می پرسند آیا سهام واگذار شده در قالب سهام عدالت ذاتا ارزشمندند آیا سهامی که به بهانه پرتفوی مختلف عرضه می شود از لحاظ ارزش با یکدیگر برابر است آیا بحث عدالت مطرح شده در ترکیب پرتفوی عدالت نیز لحاظ شده آیا تاخیر در واگذاری ها عدالت را رعایت می کند و از سوی دیگر هزاران سوال اذهان عمومی را نیز به خود جلب کرده است تا آنجا که حتی تحلیل گران معتقدند در نحوه واگذاری های سهام عدالت نیز بویی از مساوات به مشام نمی رسد زیرا سهام عدالت که به دهک پایین جامعه واگذار می شود جزو حقوق همه اقشار جامعه در دهک های مختلف است و همه افراد جامعه در قالب شهروند حق انتفاع از سهام عدالت خواهند داشت حال آنکه این ضرورت در پرداخت سهام عدالت به اقشار جامعه رعایت نشده است باید گفت در راستای اجرای سهام عدالت دستیابی به اهداف دولت نهم جایگزین دسترسی به اهداف اقتصاد ملی شد تا آنجا که دولت نهم واگذاری سهام شرکت های دولتی بر اساس اصل ۴۴ را در قالب پرداخت سهام این شرکت ها به جوایز صادراتی رد دیون کشف قیمت و سهام عدالت انجام داد. اکنون اما با نگرشی بر وضعیت شرکت های دولتی در می یابیم که تنها در جریان این واگذاری ها (که در نگاه اول جهت رسیدن به مدیریتی کارا صورت می گیرد) نه تنها به اهداف تغییر مالکیت دولتی نرسیدیم بلکه دولت با واگذاری سهام شرکت هایی که بیش از ۷۰ درصد بودجه دولتی را می بلعند قصد سربار کردن مشکلات این شرکت ها به بخش خصوصی و جمع آوری مبالغی از بین مردم در جریان واگذاری ها را دارد. با مروری بر دهه اول انقلاب اسلامی شاهد انتقال بسیاری از بخش های خصوصی به بخش دولتی و ادغام بانک ها با یکدیگر بودیم حال آن که در چند سال اخیر دولت مجبور شد نسبت به سیاست های اقتصادی دهه اول انقلاب اسلامی ایران عقب نشینی کرده و بخش هایی که در آن سال ها دولتی کرده بود را بار دیگر به بخش خصوصی واگذار کند. اما کار به جایی رسید که امروز با مروری به فرآیند خصوصی سازی به جمله معروف شبه دولتی سازی که در چند سال اخیر میان صاحب نظران معروف شده است می رسیم چرا که در جریان واگذاری ها شاهد واگذاری ۵ درصدی سهام در قالب کشف قیمت ۱۰ درصد سهام ترجیعی به کارگزاران ۴۰ درصد سهام عدالت ۲۰ درصد سهام بلوکی و ۲۰ درصد سهام در اختیار

دولت بودیم بنابر سهم ۲۰ درصدی بخش خصوصی در هیات مدیره شرکت های واگذار شده در صورت خوش بین بودن حتی سهامداران این ۲۰ درصد سهام اصولاً کنسرسیومی از شرکت های سرمایه گذاری دولتی بوده یا مشتری های آنها مجموعه های نظامی و شبه نظامی مانند صندوق مهر و قرارگاه خاتم الانبیا هستند. با نگاهی بر مدیریت دولتی سهام عدالت و نفوذ سایر مدیران دولتی در ترکیب سهام واگذار شده در می یابیم که شرکت های دولتی حتی پس از واگذاری به بخش خصوصی در قرق مدیران دولتی قرار دارند. در واقع دولت با فرایند شبه خصوصی سازی به کاهش بودجه و جمع آوری مبالغی که در قالب بخش خصوصی مقرر به معامله در بازار شده و از چرخه عملیاتی خارج شده است اقدام کرده به نحوی که در طول این مدت شاهد برخی از واگذاری های عجولانه و پرابهامی مانند واگذاری شرکت مخابرات بودیم تا آنجا که بازار سرمایه زیان های بسیاری از بزرگترین شرکت بورسی به دلیل عدم شفافیت متحمل شده است اما در طول این مدت هیچ یک از مسئولان امر جوابگوی اشتباهات و ابهامات وارده در این شرکت نبودند. امروز با دوره کردن پرونده سهام عدالت که به گفته کرد زنگنه تا یک ماه دیگر بسته خواهد شد به وضوح مشخص است که این پرونده مانند واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی ابهامات بسیاری دارد. اگر از دید تخصصی پرداخت سود سهام عدالت از سبد شرکت های مشمول رادر نظر بگیریم به گفته نمایندگان مجلس به ابهامات وارده در پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات ریاست جمهوری نزدیک تر می شویم. اگر فرض را بر این بگیریم که سود سهام عدالت از ذخایر شرکت ها پرداخت شده است با اعمال تبعیض در پرداخت سود میان سهامداران حقیقی و حقوقی طبق قوانین حسابرسی مسئولان موظف به ارائه گزارش تبعیض در پرداخت سود به سهامداران می شوند اما چنین گزارش هایی از سوی شرکت ها ارائه نشده است لذا خروج نقدینگی از این شرکت ها در قالب سهام عدالت در هاله ای از ابهام فرو می رود اما اگر به گفته مسئولان این سود از ذخایر شرکت ها دریافت شده بار دیگر دولتی ها در دایره اتهام قرار می گیرند زیرا شرکت هایی که هنوز سود سهامداران خود را پرداخت نکردند به دلیل اعمال فشارهای دولت مجبور به پرداخت سود و یا بهتر بگوییم مجبور به هبه کردن سود شرکت به دهک های پایین جامعه شده اند که تبعیض پرداخت سود به سهامداران خلاف قوانین است. در واقع با بررسی فرایند سهام عدالت به این نتیجه خواهیم رسید که در این فرایند که باشعار اشاعه عدالت بنیانگذاری شد نه تنها عدالت واقعی اجرا نشده است بلکه سهام عدالت که در واقع برای مسئولین بازخورد سیاسی به دنبال دارد تهدید بزرگی برای بازار سرمایه در سال های آینده قلمداد می شود چرا که فشار فروشندگی که به عنوان پتانسیل سهام عدالت ذخیره شده است منجر به ریزش بازار در سال های آینده خواهد شد تا آنجا که بعد از هجوم سهامداران عدالت به بازار سرمایه شاهد بحرانی وخیم تراز بحران سال ۸۴ در بازار سرمایه خواهیم شد روزنامه جمهوری اسلامی - صفحه اقتصادی

تفاوت مدیریت سیستماتیک با مدیریتهای قدیمی

علی فتح الله زاده

مورد: فوتبال: به عنوان مدیری که هر ۲ دوره قدیم و جدید فوتبال ایران را تجربه کرده باید بگویم و بنویسم که تفاوت نگاه مدیریت و عقد قراردادها با بازیکنان آماتور اما متعصب دیروز با بازیکنان حرفه‌ای امروز از زمین تا آسمان است! یک دهه قبل مدیریت کارزماتیک بود و با ریش سفیدی و غوطه‌ور بودن در دنیای تعصب بازیکن طی طریق می کرد اما امروز بندهای قراردادی است که از روشهای سیستماتیک امور یک باشگاه را جلو می برد! فی الواقع آن روزها مدیران تیمداری می کردند و امروز باشگاهداری می کنند! طی سنوات گذشته بازیکنان به واسطه تعصب درونی، خود درب باشگاه را می زدند و کافی بود از همان مسیر تعصب که آنها را وادار به کوبیدن کلون درب باشگاه کرده وارد شوی و بقیه مسائل خود به خود جلو می رفت اما امروز تو یک مدیر هستی و یک دنیا بند و تبصره که بی توجهی به هر کدام از آنها می تواند سرمایه باشگاه را دور بریزد و به عنوان مثال بازیکنی

داشته باشی که مدام خود را به مصدومیت بزنی یا اینکه چند برابر بیشتر از مرخصی‌هایش استفاده کند، بی‌آنکه متوجه ضرری شود! آن روزها شما با کوهی از تعصب رودرو بودی و کافی بود مسیر را برای بازیکن باز کنی! بازیکن مورد نظر خودش تمرین می‌کرد، حتی در پاره‌ای مواقع بیش از تمرین معمولی؛ مثل محمد نوازی که ۲ ساعت پس و پیش از تمرین آدمکها را می‌چید و ضربه ایستگاهی زد تا لقب "محمد دیوید بکهام" را معنی کند اما امروز این شمایی که به عنوان یک مدیر باید الزام کنی که تمرین و خرج تعصب برای باشگاه چگونه شکل می‌گیرد! امروز بازیکن باید مراقب ساقهای گرانبه‌ای خود باشد. همان ساقهایی که سالی ۲۰۰ یا ۳۰۰ میلیون برایش عایدی دارد اما آن روزها همه وجود بازیکن سرشار از ضربه کردن حریف و پیروزی در جنگ کرکره‌هایش بود! این نکته اما برای بازیکن امروزی شکل دیگری باید داشته باشد و یک مدیر باید بتواند همه انگیزه‌های درونی کادر فنی و بازیکنانش را بیدار کند! کافی است نگاهی به فوتبال اروپا داشته باشید؛ آنجا که بزرگانی چون لیونل مسی یا پویول یا کاکا و راتول و دیگران برای پیشرفت از تک‌تک انرژی سلولهایش استفاده می‌کنند، چون می‌دانند که در صورت بی‌انگیزگی جای خود را به جانشینی می‌دهند که چون سایه وی را تعقیب می‌کنند و اگر لحظه‌ای درنگ کنند بازیکن هم پستی و مستعد روی نیمکت را به جای وی به میدان می‌فرستند و کاری با اسامی و افتخارات و احترامهای شخصی ندارند، چراکه احترامهای شخصی معنایی ندارد و آنچه در فوتبال حرفه‌ای دنیا معنی پیدا می‌کند احترام باشگاه است!... و اینجاست که مدیر باید یاد بگیرد که چگونه تیم ببندد و در پستهای موجود حداقل ۲ بازیکن همسطح و نزدیک به هم داشته باشد تا بازیکن فیکس بداند که به فکر ساق پا بودن و تلاش نکردن نتیجه‌اش نیمکت‌نشینی است و بعضاً سکون‌نشینی! در مدیریت نوین حتی دریافتی‌های بازیکنان شکل و شمایل جدیدی دارد و فیکس بودن، موثر بودن و مطیع بودنش حتی در مبلغ دریافتی‌اش کاملاً موثر است! در واقع انگیزه و تعصب امروز با تعریف جدیدی باید از مدیریت باشگاه به لایه‌های درونی‌اش تزریق شود! نکته دیگر تمدید قراردادهاست؛ آن هم پیش از ورود به فصل نقل و انتقالات که بازاری سیاه و کاذب را پیش روی بازیکن قرار می‌دهد! تمدید باید در جریان مسابقات صورت بگیرد تا هم بازیکن منتفع شود و هم باشگاه! بازیکنی که مؤثر و حرفه‌ای تشخیص داده می‌شود باید از سوی باشگاه در خلال مسابقات (البته با بندها و تبصره‌هایی مشخص و مربوط به همین نوع قرارداد) فرا خوانده شود تا از همان سال استراحت‌کچر سال بعد ساخته شود نه اینکه در پایان سال و ورود به بازار سیاه بازیکنان که سرمایه‌های باشگاه هستند هر کدام به سویی بروند و بعضاً رقبا را تقویت کنند و یا حتی به دلیل سیاه بودن بازار بیرون گود بمانند و هم خود ضرر کنند و هم باشگاه! حفظ هارمونی و هماهنگی در واقع بزرگترین دستور برای مدیریت است و کسی که در فصل نقل و انتقالات (و حتی پیش از آن) موفق عمل کند و مطابق با خواسته‌های کمیته فنی‌اش پیش برود قاعدتاً موفق خواهد شد. درست که نگاه کنید متوجه می‌شوید که کمیته فنی یا مدیر فنی باشگاه دقیقاً باید همین کار را انجام دهد و آن ارزیابی بازیکنان و مرییان در طول فصل است و مطابق با آن برنامه سال آینده را ارائه کردن! مدیریت سیستماتیک دقیقاً همینجاست که معنی پیدا می‌کند و دقیقاً به همین شکل است که آینده یک باشگاه طبق یک برنامه مدون و از پیش تعیین شده جلو می‌رود. امروز دیگر نمی‌توان دست روی دست گذاشت و در پایان فصل رو به بازیکنان گفت: "هر کس که دلش با تیم است بماند و هر کس که نمی‌خواهد برود!" چون آن کس که می‌رود و با خود سرمایه‌گذاری برای به هماهنگی رسیدن و زمان صرف شده برای هارمونی را هم با خود می‌برد!... و اینگونه است که می‌بیند که حتی برخی نامداران در باشگاه‌هایشان طی ماههای آخر و به دلیل عدم تمدید قرارداد (چه از سوی خودش و چه از سوی باشگاه) به نیمکت دوخته می‌شود و جایگزینی که قراردادش تمدید شده وارد میدان می‌شود تا از همان روز پروسه هماهنگ‌سازی در آن پست آغاز شود. تعریف پروسه مدیریت البته که با چند خط و اشاره به برخی جزئیات امکان‌پذیر نیست و همانطور که چندین کتاب در مورد مدیریت تألیف کرده‌ام به صدها برگ کاغذ نیاز دارد اما با توجه به آنچه امروز در خبرگزاری وزین اینپنا از من خواسته شد و با توجه به در پیش بودن فصل نقل و انتقالات و محدودیت مکانی و زمانی مکفی به نظر می‌رسد. به هر روی مدیریت نوین و سیستماتیک غالباً

آن نیست که امروز در ایران رخ می‌دهد، بلکه به نظر می‌رسد ما مدیران باید کلاسهای آموزشی مدیریت را در سطح کلاس جهانی تلمذ کنیم. باشد که در راه خدمت زیر پرچم ایران مؤثر و مقبول واقع شویم. انشاءالله

<http://www.ipna.ir/shownewss.aspx?newsid=۳۰۹۷۳>

ایزو: مطالعه موردی در صنعت آب و برق

ایزو سیستمی تبلیغاتی یا عملیاتی؟!

دکتر حمیدرضا بهرامی - مریم کریمی

چکیده: امروزه اغلب سازمان‌ها پی برده‌اند که ارتقاء کیفیت کالا و خدمات شرط لازم و ضروری برای بقا و حضور در بازار و رقابت جهانی است. "ایزو" در برگیرنده الزاماتی برای ایجاد، استقرار، اجرا و برقرار نگه داشتن سیستم مدیریت کیفیت می‌باشد به گونه‌ای که اگر لازم باشد تا قابلیت سازمان در استقرار سیستم

مدیریت کیفیت به اثبات برسد بتوان آن را ارزیابی کرد. هدف از انجام این تحقیق بررسی اثربخشی استقرار سیستم مدیریت کیفیت در شرکتهای صنعت آب و برق می‌باشد که دارای گواهینامه ایزو می‌باشند. بدین منظور پس از آن که مبانی نظری تحقیق همچون مباحث مرتبط با مدیریت کیفیت، مدیریت کیفیت جامع، نگرش‌های مختلف به کیفیت و... مورد مطالعه قرار گرفت، در شرکت‌های تابعه و وابسته وزارت نیرو در استان اصفهان که دارای گواهینامه ایزو ۲۰۰۰-۹۰۰۱ بودند پژوهش انجام شد تا میزان اثر بخشی آن و دستیابی و تحقق اهداف مورد نظر سیستم پس از دریافت گواهینامه مورد سنجش واقع شود. دریافت گواهینامه ایزو با تحقق اهداف مورد نظر در سیستم مدیریت کیفیت همراه نبوده و نتوانسته است اثربخشی لازم را داشته باشد که در پایان این تحقیق به دلایل این عدم موفقیت اشاره خواهد شد. واژگان و اصطلاحات کلیدی: مدیریت کیفیت جامع (TQM)، اثربخشی، استاندارد سیستم مدیریت کیفیت (ISO) مقدمه ساختار اصلی مدیریت کلیه سازمانها متشکل از مجموعه سیستم‌هایی است که چگونگی عملکرد سازمان را بیان می‌کند. اولین ملاحظه در طراحی یک سیستم یا فرایند تولید نتیجه مطلوب و مورد نظر است. این تصور که فرآیندها و فصول مشترک آنها می‌بایست تجزیه و تحلیل شده و به طور مستمر بهبود یابند زیر بنای اصلی مفهوم سیستم مدیریت کیفیت تلقی می‌شود. استانداردهای بین‌المللی ایزو به قصد فراهم آوردن هسته سیستم‌های استاندارد ا ارائه شده‌اند که در گستره وسیعی از صنایع و فعالیتهای قابل اعمال است (شفیعا، ۱۳۸۰، ص ۲۲). مدل استاندارد ایزو تحت عنوان سیستم مدیریت کیفیت، الگویی برای تضمین در طراحی، توسعه، تولید، نصب و ارائه خدمات است (شاه محمدی و شاه کریمی، ۱۳۸۰، ص ۱۷). استاندارد ایزو در برگیرنده الزاماتی برای ایجاد، استقرار، اجرا و برقرار نگه داشتن سیستم مدیریت کیفیت می‌باشد به گونه‌ای که اگر لازم باشد تا قابلیت سازمان در استقرار سیستم مدیریت کیفیت به اثبات برسد بتوان آن را ارزیابی کرد (لامعی، ۱۳۸۱، ص ۹۲). در طول دو دهه اخیر توجه و علاقه مدیران در سازمانها، موسسات خدماتی و تولیدی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به کیفیت به میزان قابل توجهی افزایش یافته است. امروزه تعداد بیشماری از مدیران سازمانها کیفیت را به عنوان یک عامل مهم و استراتژیک تلقی می‌کنند. تحقیقات صورت گرفته نیز مزایای استراتژیک کیفیت را در سطح جهان تایید می‌کنند، زیرا کیفیت منجر به افزایش سهم بازار و بازگشت بیشتر سرمایه شده، هم‌چنین در بلندمدت موجب کاهش هزینه‌های تولیدی و بهره‌وری بیشتر می‌شود. اگرچه نهادینه شدن ویژگی‌های کیفیت در یک محصول یا خدمات در کوتاه مدت موجب افزایش هزینه‌ها و در نتیجه افزایش قیمت آن می‌شود اما ضرورتاً تاثیر منفی روی تقاضای مشتریان نخواهد داشت. محصولات و یا خدمات یک سازمان به منظور رقابت موثر در اقتصاد جهانی باید الزامات استاندارد معینی از کیفیت را تامین کند. تولید محصولات یا ارائه خدمات بدون کیفیت موجب زیان سازمانها در دوسطح بازار داخلی و خارجی می‌شود (موتوانی و همکاران، ۱۹۹۴، صص ۵۲-۳۸). در ایران

نیز سازمانهای خدماتی و تولیدی به اهمیت کیفیت به منظور رقابت در بازارهای داخلی و خارجی پی برده اند. یکی از دلایل این مدعا را می توان علاقه روز افزون سازمانها و موسسات کشور به استقرار و دریافت گواهینامه استاندارد مدیریت کیفیت ایزو (ISO) و اجرای سیستم مدیریت کیفیت جامع (TQM) دانست. زیرا مدیریت کیفیت، عاملی محوری و اصلی در کسب مزیت رقابتی است. از سوی دیگر حرکت اثربخش سازمانها به سمت مدیریت کیفیت جامع به میزان اجرای موفقیت آمیز معیارها و عناصر آن از طرف سازمان بستگی دارد و به منظور اجرا و استقرار TQM اندیشمندان و متخصصان مشهور مانند دمنیگ، کرازبی و جوران به معیارهایی از قبیل تعهد مدیریت ارشد نسبت به کیفیت، آموزش و بازآموزی کارکنان، مدیریت کیفیت تامین کنندگان، مدیریت فرایند و مشارکت کارکنان در کیفیت اشاره می کنند (ساراف، ۱۹۸۹، صص ۸۲۰-۸۱۰). مفاهیم و تعاریف کیفیت: به طور کلی تعاریف گوناگونی در مورد کیفیت ارائه شده است. برای آشنایی اجمالی با مفهوم کیفیت، به اهم تعاریف ارائه شده توسط متخصصین این رشته، اشاره می شود: در دهه ۵۰ میلادی، دمنیگ و فیگن باوم مفهوم کیفیت را این چنین تعریف نمودند. کیفیت، مفهوم وسیعی است که تمامی بخشهای سازمان نسبت به آن متعهد هستند و هدف آن افزایش کارایی کل مجموعه است، به طوری که مانع پدید آمدن عوامل مخل کیفیت شود و هدف نهایی آن، مطابقت کامل محصول با مشخصات مورد نیاز مشتری با حداقل هزینه برای سازمان است، که منجر به افزایش رقابت می شود. (سلیمی، ۱۳۸۵، ص ۷۸). کیفیت توسط مشتری تعیین می گردد نه توسط تولید کننده یا سرویس دهنده، به عبارت دیگر کیفیت، مجموعه ای از خصوصیات و مشخصات یک کالا یا خدمت است که احتیاجات و رضایت مصرف کننده را تأمین می کند. (Hodgkinson, ۲۰۰۷, p ۱۸۸) کیفیت، یعنی پاسخگویی نیازها، خواسته و الزامات تعیین شده از سوی مشتری که می تواند به صورت یک تعهد درآید. (سجادی، ۱۳۸۰، ص ۱۴) کیفیت، عبارت است از انجام کار درست و صحیح در دفعه اول و برای همیشه. (جعفری، ۱۳۸۴، ص ۴۲) کیفیت، یعنی درجه تطابق کالای تولید شده یا سرویس ارائه شده با نیاز مشتری. (مسعودی، ۱۳۸۰، ص ۵۸). مدیریت کیفیت: در شرایط اقتصادی فعلی جهان: حضور فعال در بازار کسب کار و موفقیت در این بازار با توجه به کاهش تدریجی حمایت های دولتی و فروریختن انحصارات، مستلزم کیفیت بالای محصولات و خدمات در مفهوم جدید آن یعنی لحاظ نمودن خواسته های مشتری همراه با مشخصات فنی و استانداردهاست. این فرهنگ که در حقیقت زائیده شرایط رقابتی است توانایی هایی را طلب می کند که مهمترین آنها را می توان به شرح زیر بیان نمود (بیگوود، ۱۹۹۷، ص ۴۱۸). ۱. درک خواسته های مشتری و تأمین آن در کوتاه ترین زمان ممکن و با پایین ترین سطح قیمت. ۲. ارائه محصولات و خدمات با کیفیت و مورد اعتماد با در نظر گرفتن شرایط محیطی و دوام آن. ۳. پیش بینی نیازهای آتی مشتریان و پیشی گرفتن از آن ها. بدیهی است که توانایی های فوق مستلزم تحول عمیق در فرهنگ سنتی مدیریت و آشنایی با مفاهیم جدید مشتری، بهبود مستمر اقدامات پیشگیرانه و مشارکت همگانی در بهبود فرآیندهای تولیدی و غیر تولیدی در محدوده داخلی و خارجی سازمان است که اینها مستلزم حرکتی سازمان یافته همراه با آموزش در کلیه سطوح سازان و دربرگیرنده تمامی کارکنان جهت ایجاد فضای مناسب برای اجرای تغییرات با هدایت و حمایت مدیریت ارشد و مشارکت همگانی است. و این تصویری جدید از مدیریت است که تحت عنوان ISO مطرح است. مدیریت کیفیت عبارت است از روشی برای مدیریت یک سازمان که کیفیت و مشارکت همه اعضای سازمان اساس محور آن می باشد. و هدف آن نیل به موفقیت در درازمدت از طریق جلب رضایت مشتریان و تامین منابع همه اعضای سازمان و جامعه است. تحول مدیریت کیفیت گویای آن است که فلسفه کیفیت اولین بار پس از جنگ جهانی دوم توسط متخصصین و مهندسين کیفیت آمریکا طرح گردید. با گذشت قریب به نیم قرن از پیدایش افکار اولیه مدیریت کیفیت توسط دمنیگ، جوران، وایشی کاوا، طی دهه گذشته از نیمه دوم ۱۹۸۰ به بعد مدیریت کیفیت مقبولیت قابل ملاحظه ای در محافل مدیریتی آمریکا و اروپا پیدا کرده است. مدیریت کیفیت از صنعت سرمنشأ گرفت و به یک حرکت اجتماعی مبدل گردید. که دامنه اش به سازمانهای بهداشت و درمان، آموزش، دانشگاههای دولتی و موسسات انتقاعی گسترش یافته است.

(هاکمن، ۱۹۹۵، ص ۱۵۰). مدیریت کیفیت جامع و ISO ۹۰۰۰ شاید این سوال برای همگان مطرح شود که مدیریت کیفیت جامع با استاندارد ISO ۹۰۰۰ و یا سایر استانداردهای مدیریت کیفیت چه تفاوتی دارد. گاهی مشاهده می شود که بعضی به اشتباه آنها را یکی قلمداد نموده و هر دو را یک استاندارد کیفیتی می نامند. باید توجه داشت که مدیریت کیفیت جامع یک فلسفه و نگرش است و اهداف بلند مدت سازمان را در بردارد، در حالی که ISO ۹۰۰۰ یک مدل اجرایی برای تحقق و رسیدن به مدیریت کیفیت جامع می باشد. در مدیریت کیفیت جامع از انگیزه نیروی انسانی، رفتارهای مدیریت، سیستم مدیریت مشارکتی، سیستم پیشنهادها، گروه های کاری، ارتباطات و مسائل روانی نیروی انسانی صحبت می شود. از این طریق سازمان می تواند با شکوفایی استعدادهای بالقوه نیروی انسانی باعث بالا بردن بهره وری و کیفیت کالا و خدمات شده و در نهایت به بازارهای جهانی دسترسی پیدا نماید. در حالی که استانداردهای ISO ۹۰۰۰ مدلی برای استاندارد کردن و کمی نمودن فرآیندهای تولید و همچنین بالا بردن کیفیت از طریق انجام صحیح عملیات و مستند سازی آنها می باشد. استاندارد ISO ۹۰۰۰ و استقرار آن در یک سازمان زمینه را برای استقرار مدیریت کیفیت جامع و دسترسی به اهداف آن تسهیل می نماید. بنابراین می توان گفت که استاندارد ISO ۹۰۰۰ ابزاری برای رسیدن به مدیریت کیفیت جامع است. برای دسترسی به مدیریت کیفیت جامع، راه ها و ابزارهای مختلفی وجود دارد و یکی از آنها استقرار استاندارد ISO ۹۰۰۰ می باشد. امروزه سازمانهای بین المللی، موسسه های تولیدی و خدماتی را بر استقرار مدلهای ISO ۹۰۰۰ و فلسفه مدیریت کیفیت جامع تشویق می کنند و برای سازمانهایی که موفق به استقرار این سیستم ها شده اند از طریق یکی از مراجع ذیصلاح بین المللی گواهینامه اعطا می شود. برای آگاهی بیشتر با روشهای اخذ گواهینامه مدیریت کیفیت، جامع می توان به مدل انجمن کیفیت اروپا اشاره نمود. سازمان بین المللی انجمن کیفیت اروپا (Eruption Quahty) (EQA Association) برای استقرار مدیریت کیفیت جامع مدلی را تعریف و در آن الزامات استقرار مدیریت کیفیت جامع را در دو اصل اساس مدیریت و نتیجه گیری تقسیم بندی کرده است. مدیریت کیفیت جامع نگرشی است که بر مبنای آن مدیریت سازمان با مشارکت تمامی کارکنان، مشتریان و تأمین کنندگان به بهبود مستمر کیفیت که منجر به جلب رضایت مشتری می شود، می پردازد. مدیریت کیفیت جامع یک روش مدیریتی است که از ۱۹۵۰ میلادی شروع شده ولی از ۱۹۸۰ میلادی به بعد معروف شده است. از نظر روش، مدیریت کیفیت جامع شیوه ای است که از طریق آن مدیریت و کارکنان در بهبود مستمر تولید کالاها و خدمات درگیر می شوند. مدیریت کیفیت جامع ترکیبی از ابزار مدیریت و کیفیت می باشد که هدفش افزایش تجارت و کاهش ضرر است. (هاشمی، ۲۰۰۸). برای مدیریت کیفیت جامع تعاریف زیاد ارائه شده است یکی از تعاریف عمومی این است که مدیریت کیفیت جامع تلاشی است پیگیر برای بهبود مستمر فرآیندها، تولیدات، خدمات و همه فعالیتهای سازمانی در جهت تأمین نیازهای مشتری یا ارباب رجوع، تقویت اهرم رقابتی و دستیابی به سطح بهینه انجام کار در رابطه با شرایط متغیر محیطی (زمردیان، ۱۳۷۳).

دلایل نیاز به استقرار سیستم مدیریت کیفیت: اصولاً چرا نیاز به استقرار یک سیستم مدیریت کیفیت داریم؟ این سوال را امروزه بعضی از مدیران صنایع و خدمات مطرح می کنند و احساس نیاز به استقرار آن را امری غیرلازم می دانند. دلایل نیاز به استقرار سیستم مدیریت کیفیت عبارتست از: ۱. مدیریت کیفیت یک عنصر مهم و حیاتی برای بقای سازمان در بلندمدت می باشد. ۲. برای شناخت و تحقق بخشیدن به نیازها و خواسته های مشتری، استقرار یک سیستم مدیریت کیفیت الزامی می باشد. ۳. کیفیت، همان رضایت مشتری است و جلب رضایت مشتری یعنی فروش بیشتر و درآمد بیشتر. ۴. کیفیت یعنی اگر مشتری از محصول ناراضی بود بتواند آن را پس دهد. ۵. حداقل سازی هزینه های کیفیتی از طریق استقرار سیستم مدیریت کیفیت امکان پذیر است. ۶. هزینه های کیفیت و محصول، معمولاً در مراحل طراحی و توسعه خود را نشان می دهند و بهتر است این هزینه ها هرچه سریعتر با استفاده از ابزارهای کیفیتی بهبود داده شوند. ۷. از طریق سیستم و ساختار سازمانی مناسب مسئولیتهای همه افراد به طور مشخص تعریف می شود. ۸. نمودار فرآیند سازمانی نیازهای اساسی محصول را در فرآیند تولید نشان می دهد. ۹. چنین سیستمی نشان دهنده تحت

کنترل بودن فرآیند تولید است. ۱۰. در این سیستم کنترل‌ها به مرحله نهایی تولید محدود نمی‌شود. ۱۱. ایجاد چنین سیستمی به ساخت و بازرسی‌های اقتصادی کمک می‌نماید. ۱۲. تغییرات در تولید فقط به وسیله افراد ذیصلاح انجام می‌شود. ۱۳. تحویل محصول با کیفیت تعریف شده به وسیله مشتری، امکان پذیر می‌شود. ۱۴. ریسک تولید و ضایعات کاهش پیدا می‌کند. ۱۵. جریان اطلاعات از طریق مستند سازی بهبود می‌یابد. ۱۶. بهبود رفتار مدیریت را به همراه دارد. ۱۷. باعث افزایش انگیزه نیروی انسانی می‌شود. ۱۸. کارکنان در حرفه و تخصص خود تایید صلاحیت شده و گواهینامه اخذ می‌کنند. ۱۹. توانایی‌های رقابت در بازار جهانی افزایش می‌یابد. ۲۰. ارزیابی عرضه کنندگان با قوت بیشتر انجام می‌شود. اهداف مدیریت کیفیت ۱. جلب رضایت کامل مشتری با کم‌ترین هزینه ۲. درگیر کردن همه کارکنان با هدف حذف خطاها و جلوگیری از ضایعات و در نتیجه انگیزش بهتر آنها ۳. حفظ کیفیت و بهبود مستمر ۴. طراحی و انتخاب فناوری و فرآیندهای مناسب تولید ۵. آموزش عینی کیفیت ۶. اندازه‌گیری کار ۷. توجه به نقطه بهینه هزینه‌های چرخه حیات ۸. بهره‌وری و ارزش افزوده بیشتر ۹. استانداردهای بالاتر ۱۰. سیستم‌ها و رویه‌های بهبودیافته مهمترین اهداف مدیریت کیفیت افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، توسعه بازار فروش محصولات و خدمات، کاهش زمان تحول و تضمین کیفیت در محور اصلی قرار می‌گیرد از مهمترین دلایل نیاز به مدیریت کیفیت نیز می‌توان به درک خواسته‌های مشتری، توان درک تغییرات تدریجی در زمینه‌های فنی، اجتماعی، سیاسی و سعی در انطباق با آنها، پیش‌بینی نیازهای آتی و پیشی گرفتن از آنها و همچنین افزایش کیفیت محصولات و خدمات اشاره کرد. موانع موفقیت مدیریت کیفیت نداشتن جهت‌گیری مشترک تا زمانی که برای ارتقای مستمر کیفیت برنامه ریزی استراتژیک (بلندمدت) به عمل نماید، امکان پیاده کردن مدیریت کیفیت بعید است. نمی‌شود به چند تجربه پراکنده، حتی اگر برنامه ریزی هم شده باشند، دلخوش کرد. باید همه کارکنان و پیشاپیش آنان، مدیران بر اساس رسالت و دور از نمای روشن، درگیر ارتقای مستمر کیفیت شوند. شیوه‌ی مدیریت عدم باور به فلسفه‌ی جدید و فقط باورهای مدیریتی سنتی و نداشتن تعهد مدیران از ابتدا هر حرکتی را در جهت پیاده کردن مدیریت کیفیت با بن بست مواجه خواهد کرد. مدیران باید مشعل داران این حرکت باشند، بدون تعهد، حمایت، قبول مسئولیت و رهبری آنان هیچ کاری نمی‌توان کرد. ارتقای کیفیت حرکتی است از بالا به پایین. یکی از علل موفقیت مدیریت کیفیت در بسیاری از سازمان‌ها، تمرکز فعالیت‌ها روی سطوح پایین است. ساختار سازمانی اگر ساختار سازمانی انعطاف پذیری کافی نداشته باشد نمی‌توان بعضی از اصول اساسی ارتقای مستمر کیفیت، مثلاً کار تیمی، را پیاده کرد. باید پا به پای درک مدیران از مدیریت کیفیت و ایجاد آمادگی برای تغییر، ساختار سازمانی نیز برای حمایت از فعالیت‌های ارتقاء، تغییر یابد و وظایف و روابط از نو تعریف شوند. سیاست‌ها باید سیاست‌های پیشرفت شغلی، ارزشیابی کارکنان، تقدیر و تشویق در بعد مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های مالی در جهت تأمین منابع بلند مدت، تغییر کند. فرآیند تغییر باید فرآیند تغییر را جدی گرفت و آمادگی لازم را برای ایجاد آن پیدا کرد. عدم آموزش کافی، نیندیشیدن به شکوفایی کارکنان، عدم امکان بروز خلاقیت‌ها از طریق پرداختن به ارتقای فرآیندها، عدم تغییر در ساختار سازمانی و شیوه مدیریت موانع مهمی بر سر راه تحقق مدیریت کیفیت می‌باشند. سیستم ارتباطی ضعیف شاید یکی از اساسی‌ترین موانع ارتقای مستمر کیفیت وجود سیستم ارتباطی ضعیف است. باید یک سیستم ارتباط قوی و کارآمد وجود داشته باشد تا نیازها و انتظارات مشتریان شناخته شده و به آنها پاسخ داده شود و موفقیت‌ها از طریق آن در کل سازمان منتشر شود. از طرف دیگر بین مدیران و کارکنان ارتباط دوطرفه برقرار کند تا هریک به سهولت بتوانند در جهت پیشبرد فعالیت‌های ارتقا تاثیر خود را روی دیگری بگذارند. فرهنگ نامناسب یکی از موانع کلیدی، حفظ باورها و رفتارهای قدیمی است که با نوآوری، خلاقیت، قدرت بخشیدن به کارکنان، عدم تمرکز مغایرت دارند. اگر جو سازمانی و نگرش رفتار مدیران و کارکنان با ارزش‌های ارتقای مستمر کیفیت سازگار نباشد، دریاده کردن مدیریت کیفیت، توفیقی حاصل نخواهد شد. عدم ادغام و ایجاد تعادل بین اجزای مدیریت کیفیت در طول سالیان دراز بسیاری از اجزای مدیریت کیفیت به طور مجزا استفاده شده

است ولی تأثیر چندانی در ارتقای کیفیت نداشته اند. ادغام اجزای مدیریت کیفیت و استفاده متعادل از آنها، مدیریت کیفیت را از سایر دیدگاه‌ها متمایز کرده است. مثلاً تأکید بیش از حد روی بازار و فنون مدیریت کیفیت، بدون تأکید مشابه و متعادل روی تغییر فرهنگ و مهارت‌های انسانی، تأثیر قابل توجهی روی ارتقای کیفیت نخواهد داشت. بنابراین فلسفه‌ی ارتقای مستمر کیفیت‌ها بر اساس پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری‌ها و مشارکت کلیه کارکنان شکل گرفته است، باید با روش‌های تحلیلی، مهارت‌های انسانی و ساختار سازمانی ادغام شود تا منافع کامل خود را نشان دهد. (لامعی، ۱۳۷۸، صص ۱۰۸-۱۰۵). ایزو در صنعت آب و برق به طور کلی در شرکت برق منطقه‌ای اصفهان اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) برآورده نشده است. هم‌چنین این شرکت در تحقق اهداف هر یک از ابعاد هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری‌مداری و بازارمحوری پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و دریافت گواهینامه ISO موفق نبوده است. یافته‌ها مبین این موضوع هستند که در شرکت توزیع برق استان اصفهان، اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) برآورده نشده است. لازم به ذکر است که شرکت مذکور در اثربخشی هر یک از ابعاد هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری‌مداری و بازارمحوری پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و دریافت گواهینامه ISO ناموفق عمل کرده است. بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که به طور کلی شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان به اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) دست نیافته است. هم‌چنین این شرکت در دستیابی به اهداف ابعاد ۶ گانه مدیریت کیفیت پس از استقرار نیز موفق عمل نکرده است. با توجه به نتایج بدست آمده اینگونه استنباط می‌شود که سیستم مدیریت کیفیت (ISO) در سازمان آب منطقه‌ای استان اصفهان اثربخش نبوده است. این شرکت در ابعاد مختلف مدیریت کیفیت پس از استقرار نیز موفق نبوده است. به طور کلی در شرکت آب و فاضلاب شهری استان اصفهان اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) محقق نشده است، همانگونه که این شرکت در رسیدن به اهداف مدنظر سیستم مدیریت کیفیت در ابعاد مختلف هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری‌مداری و بازارمحوری پس از استقرار نتوانسته است موفق باشد. شرکت آب و فاضلاب روستایی استان اصفهان در تحقق اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) ناموفق بوده است اما استقرار سیستم مدیریت کیفیت در این شرکت نتوانسته است در ابعاد عملکرد، کیفیت خدمات، فرآیندهای داخلی و مشتری‌مداری اثربخش باشد و به اهداف مورد نظر دست یابد. بر اساس یافته‌های پژوهش، نیروگاه برق اصفهان در دستیابی به اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) موفق عمل کرده است. هر چند که نیروگاه برق اصفهان در ابعاد هزینه و مشتری‌مداری اثربخش نبوده است اما نتوانسته است پس از استقرار به اهداف مورد نظر در ابعاد عملکرد، کیفیت خدمات، فرآیندهای داخلی و بازارمحوری دست یابد. اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت (ISO) در نیروگاه برق شهید منتظری برآورده نشده است. این نیروگاه پس از استقرار تنها در بعد فرآیندهای داخلی موفق عمل کرده است و در سایر ابعاد مدیریت کیفیت نتوانسته است اثربخشی مطلوب را داشته باشد. نتیجه‌گیری بر اساس یافته‌های تحقیق علت ناموفق بودن شرکت‌های مورد بررسی در این پژوهش در دستیابی به اهداف سیستم مدیریت کیفیت به عوامل زیادی بستگی دارد. عدم شناخت توانمندی‌های نیروی انسانی در پیاده‌سازی سیستم مدیریت کیفیت و کمبود نیروی کارآمد، هم‌چنین عدم اطلاع کارکنان از مزایای سیستم مدیریت و عدم توجه کارکنان در پیاده‌سازی سیستم مدیریت کیفیت یکی از اساسی‌ترین عواملی است که موجب شده است سیستم مدیریت کیفیت در این شرکت‌ها موفق عمل ننماید. عدم کنترل و نظارت مستمر پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و عدم پیگیری رفع مغایرت‌های حاصل از ممیزی‌ها را می‌توان مانعی بر سر راه اثربخشی سیستم مدیریت کیفیت دانست. انحصاری بودن خدمات شرکت‌های تابعه وزارت نیرو در اصفهان و عدم وجود شرایط رقابتی برای این شرکت‌ها باعث شده است تا جهت دستیابی به اهداف سیستم مدیریت کیفیت تلاش لازم را از خود نشان ندهند. عدم اعتقاد مدیران ارشد به مفید بودن سیستم مدیریت کیفیت و عدم حمایت کافی از سیستم مدیریت کیفیت و اکتفا به فرایندهای نه‌چندان رضایتبخش گذشته زمینه را

برای عدم اثر بخشی سیستم مدیریت کیفیت فراهم آورده است. اخذ گواهینامه ایزو به خاطر کسب شهرت و خوش آیند مسئولین و استفاده تبلیغاتی از سیستم مدیریت کیفیت به جای استفاده واقعی و عملکردی مساله ای است که امروزه شرکتها را بدون توجه به اثربخش بودن سیستم مدیریت کیفیت به داشتن گواهینامه سوق داده است. منابع و مآخذ ۱- سجادی، علی اکبر (۱۳۸۰)، نقش رضایت مشتری در کسب و کار، گزیده مدیریت، شماره ۶۴-۲- سلیمی، محمد حسین (۱۳۸۵)، کلید موفقیت رقابت ژاپنی به نشر امیر کبیر. ۳- جعفری، محمد و فهیمی، رضا (۱۳۸۴)، مدیریت کیفیت پویا، نشر روز اندیش. ۴- لامعی ابوالفتح (۱۳۷۸) مبانی مدیریت کیفیت، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ۵- مسعودی، رضا (۱۳۸۰)، مدیریت استراتژیک، نشر مهتاب

۱. Bigwood, M.p., (۱۹۹۷), "Total Quality Management at work", Industrial Marketing Management. ۲. Hackman, J.R. and Wageman, R. (۱۹۹۵), "Total quality management: empirical, conceptual and practical issues", Administrative and science Quarterly, vol. ۴۰ NO. ۲, pp. ۴۲-۳۰۹. ۳. Hashmi, Khurram. (۲۰۰۸), "Introduction and Implementation of total Quality Management (TQM)", www.sixsigma.com ۴. Hodgkinson M., Quality management & enhancement processes in UK., ۲۰۰۷. ۵. Saraph, J.V., Benson, G. and Schroeder, R.G. (۱۹۸۹), "An instrument for measuring the critical factors of quality management", Decision Sciences, VOL. ۲۰ NO. ۴, PP. ۸۱۰-۸۲۰.

چالشهای پژوهشی کشور و تأثیر آن بر مهاجرت نخبگان

نویسنده: سعید هداوند

چکیده: پژوهشگران به عنوان عضوی از جامعه نخبگان علمی کشور، نقش مؤثری در رشد و توسعه اقتصادی، پر کردن شکاف عمیق تکنولوژیکی، کاهش نقش مزیت نسبی طبیعی و افزایش نقش مزیت نسبی اکتسابی ایفا می نمایند. اغلب کشورهای پیشرفته، مدیریت و بهره برداری از یافته های تحقیقاتی را به عنوان عامل اصلی توسعه یافتگی مطرح نموده و برنامه های متنوعی را برای ارتقای سطح کمی و کیفی پژوهش ها و نگهداشت محققان برجسته خویش تدارک می بینند. اکنون سؤال این است که نظام تحقیقاتی ایران در مواجهه با چنین رویکردی چه نقشی را ایفا می نماید؟ شرایط و ویژگی های پژوهش در این نظام چیست؟ پژوهشگران از چه جایگاهی برخوردارند؟ به کدام مهارت ها یا امکانات نیاز دارند؟ و برای تأمین آن چه طرح و نقشه ای اندیشیده شده است؟ مؤلف مقاله می کوشد تا با پرداختن به سؤالات یاد شده، آن دسته از عوامل اثر گذار که حوزه علم و پژوهش را متأثر از خود ساخته را مورد بررسی تفصیلی قرار داده و اثرات آن در ماندگاری یا مهاجرت نخبگان تبیین نماید. کلمات کلیدی: پژوهش، پژوهشگر، نخبه، مهاجرت نخبگان، توسعه یافته، بهره برداری از مدیریت، خلاقیت، ابتکار و استعداد نیروی انسانی را به عنوان مهمترین عامل توسعه یافتگی مطرح نموده و به همین دلیل برنامه های متنوعی را برای پرورش و نگهداشت نیروی انسانی متخصص خود پیش بینی و اجرا می نمایند. این گونه کشورها بخش عمده ای از هزینه های اجتماعی را در قالب بودجه های عمومی و سرمایه گذاری در بخش خصوصی صرف آموزش و توسعه نیروی انسانی نموده و در کنار آن ایجاد رفاه و امنیت اجتماعی - اقتصادی را برای جذب نیروی انسانی متخصص دیگر کشورها فراهم می آورند. در نقطه مقابل و در جوامع در حال توسعه، پرورش و نگهداشت نیروی انسانی متخصص با مشکلات جدی روبروست و روند مهاجرت نخبگان، متخصصان، کارشناسان (و حتی کارگران ماهر و نیمه ماهر) به سوی کشورهای توسعه یافته از شتاب زیادی برخوردار می باشد. آدد استارک، دلیل این امر را مشکلات اقتصادی بر می شمرد و معتقد است کشوری را باید توسعه نیافته قلمداد نمود که مقدار سرمایه

انسانی حفظ شده در آن کمتر از خسارت ناشی از مهاجرت باشد. [۱] [استفان کستلز و شان لون در مطالعه‌ای با عنوان «روند مهاجرت نخبگان به کشورهای صنعتی» عواملی چون وضع نامناسب شاخص‌های توسعه انسانی، امید به زندگی پایین، رشد زیاد جمعیت و نرخ بی‌سوادی بالا را در شکل‌گیری پدیده مهاجرت نخبگان مؤثر می‌دانند. [۲] [هنریک اولسن، نیز معتقد است عواملی چون، شرایط مبداء و مقصد مهاجرت، ناکافی بودن فرصت‌های شغلی، تبعیض، عدم برخورد اجتماعی مناسب، عدم رفاه اقتصادی و اجتماعی و نهایتاً مسائل شخصی، محرک اصلی نخبگان برای مهاجرت به کشورهای توسعه یافته می‌باشند. [۳] در حالی که محققان یادشده، عمدتاً بر مسائل و حوزه‌های اجتماعی متمرکز گردیده‌اند، صاحب نظران مدیریتی از متغیرهای تبیینی نظیر شرایط سیاسی و فرهنگی، ضعف مدیریت مؤسسات علمی و پژوهشی، ناکارآمد بودن سیستم اطلاع‌رسانی و تبادل علمی، محدودیت اعتبارات تحقیقاتی، عدم مشارکت بخش خصوصی در پژوهش، ساختار نامناسب تحقیقاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی و پژوهشی، بوروکراسی سازمان‌های دولتی و عدم وجود فضای جذاب برای انجام کار علمی، به عنوان دلایل تاثیر گذار در پیدایی مهاجرت و مهاجرت نخبگان یاد می‌نمایند. [۴] از میان عوامل متعدد برشمرده، آنچه که در این مقاله مورد بحث واقع خواهد شد عمدتاً متمرکز بر حوزه پژوهش بوده و سعی می‌گردد تا از این منظر دلایل خروج نخبگان از کشور مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور مفهوم شناسی مهاجرت نخبگان در بخش اول مقاله تبیین خواهد گردید. در بخش دوم، موضوع پژوهش و پژوهش محوری مورد بحث قرار گرفته و از این منظر، دلایل چرخش نخبگان علمی به خارج از کشور بررسی خواهد گردید. در ادامه، راهکارهای مواجهه با این نوع مهاجرت، مورد کنکاش قرار گرفته و پیشنهادهایی نیز برای مدیریت بهتر نخبگان ارائه خواهد گردید. در انتها نیز جمع‌بندی مباحث طرح شده آورده خواهد شد. مفهوم شناسی وجود و کثرت صاحبان فکر و اندیشه، در هر کشوری ضمن تعیین سهم آن جامعه در میزان تولید دانش فراملی به عنوان بستری مناسب برای تعیین سطح توسعه پایدار ملی نیز خواهد بود. تجربه کشورهای صنعتی در توسعه یافتگی حاکی از آن است که نیروی انسانی متخصص و خلاق در فرایند توسعه پایدار نقش اساسی دارد و ابزارهای دیگر نظیر انرژی و سرمایه در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرند. در این مسیر علم و علم‌اندوزی به مثابه یک ضرورت اجتماعی (نه یک فضیلت یا ارزش فردی) مورد توجه قرار گرفته و الزامات و اقتضائاتی نظیر سازمان و تشکیلات، روابط، شبکه ارتباطی و تعاملات رفتاری خاص خود را نیز به همراه می‌آورد. این در حالی است که در ایران، نهادهای علمی به موازات نهادهای فرهنگی رشد نیافته و گسترش آن حاصل فرایند انتقال و برخی سیاست‌ها و برنامه‌های خام و سطحی بوده است، که همین امر ضعف ارتباطات محیطی و ناپایداری هویت مستقل نهادهای علمی را در کشور ما تبیین می‌کند. این ضعف که ناشی از فقدان استراتژی و منسجم نبودن سیاست‌های کلان علمی کشور می‌باشد موجب گردیده تا دامنه آن به ادبیات موضوع نیز کشیده شده و مفاهیم مهمی چون پژوهش، پژوهش محوری، نخبه، نخبه پروری و مهاجرت که مبنای برنامه ریزی برای توسعه علمی کشور است دچار آشفتگی شده و به انحای مختلف تعریف و تفسیر گردند. حاصل این نوع نگرش، سردرگمی برنامه ریزان و تقویت میل مهاجرت در نخبگان خواهد بود و صدمات جبران ناپذیری را متوجه کشور می‌نماید. در بخش بعد با تعریف مفاهیم کلیدی مقاله و برشمردن مهمترین چالش‌های حوزه پژوهش، به تشریح و تبیین دلایل خروج نخبگان علمی از کشور پرداخته خواهد شد. مهاجرت جا به جایی مکانی و اقامت در جایی غیر از موطن اصلی فرد مهاجرت کننده را مهاجرت تعریف می‌نمایند. [۵] مهاجرت زمانی یک مساله اجتماعی تلقی می‌شود که میزان آن از داخل به خارج در مدت یک سال بیش از میزان مهاجرت از خارج به داخل باشد. [۳] البته در این میان می‌بایست میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نخبگان تفاوت قائل شد. نخبه برای تعریف نخبه دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. گروهی نخبه را به میزان سودآوری فرد تعبیر می‌کنند. برخی دیگر نخبه را مرتبط با عملکرد برجسته و مستمر می‌دانند. عده‌ای نیز افراد موفق و دارای راندمان بالا را نخبه می‌خوانند. در این مقاله، فردی که دارای هوش ذاتی، دید سیستماتیک، فکر عمیق و فعالیت مستمر، هدفمند و مؤثر در زمینه‌های علمی و پژوهشی باشد نخبه تعریف می‌گردد. مهاجرت

نخبگان به پدیده‌ای اطلاق می‌شود که در آن اندیشمندان یک کشور به دلایل متعدد ترک دیار می‌کنند تا در امنیت بیشتر مطالعات خود را ادامه دهند [۱]. تهمورث شیری، این نوع مهاجرت را به حرکتی تعبیر می‌نماید که طی آن نخبگان و فرهیختگان جامعه صرف نظر از جنبه‌های اقتصادی، ترک وطن می‌کنند. [۶] به این ترتیب مهاجرت نخبگان را می‌توان شامل فرایندی دانست که نخبگان یک کشور به دلیل محدودیت‌های علمی، اقتصادی، فن‌آوری، سیاسی یا کمبود امکانات پژوهشی، رفاهی و نیز ناتوانی جامعه در استفاده از تخصص و توان اطلاعاتی آنها، برای کسب تجربه، پیشرفت علمی، منزلت اجتماعی، رفاه اقتصادی و دسترسی به منابع علمی جدید و متنوع، به سوی جوامعی کوچ می‌کنند که به زعم آنها از شرایط مطلوبتری برخوردار می‌باشند. برای درک صحیح این موضوع توجه به دو نکته ضروری است. اول اینکه میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نیروی متخصص تفاوت وجود دارد و دوم اینکه مهاجرت نخبگان زمانی به عنوان یک پدیده منفی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که در داخل به وجود آنان نیاز مبرم باشد ولی مهاجرت، موجب قطع ارتباط شغلی و عملی آنها گردد. مدیریت نخبگان شامل هدایت و راهبری مجموعه‌ای از طرح‌هاست که به استفاده مؤثر از نخبگان در تحقق اهداف علمی و پژوهشی کشور، جهت دستیابی به مزیت‌های رقابتی اشاره می‌نماید. [۷]

پروفسور «عبدالسلام» فیزیکدان برجسته مسلمان و برنده جایزه نوبل فیزیک، پنج پیش شرط برای مدیریت صحیح نخبگان بر می‌شمارد: [۸] ۱) تعهد و اعتقاد واقعی مسئولین امر به علم و پژوهش؛ ۲) وجود ثبات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی؛ ۳) ایجاد تعهد خوداتکایی در تکنولوژی؛ ۴) طرح ریزی نظام مناسب مدیریت علمی؛ ۵) توجه و تمرکز صاحبان فن‌آوری در زمینه توسعه علم و تکنولوژی. با توجه به مطالب فوق می‌توان چهار عامل مشخص را در این فرایند، واجد نقش محوری دانست: ۱) ایجاد فضای تحقیقاتی سازمان یافته و پیشرفته؛ ۲) امید به محیط مطلوب و رضایت بخش کار و زندگی؛ ۳) اعتقاد و استفاده از مهارت‌های موجود در کشورهای مبداء؛ ۴) ایجاد شرایط مطلوب زندگی در کشورهای مبداء. پژوهش مبنای توسعه یافتگی پژوهش کنشی عقلانی و فرایندی خردمندانه و منظم است که به بازنگری، نقد و پالایش و یا تولید و خلق اندیشه منجر می‌شود. این فرایند معمولاً با سؤال یا سؤالاتی آغاز و با پاسخ یا پاسخ‌هایی نسبتاً قانع کننده به فرجام می‌رسد. در فرایند چنین حرکتی است که تولید، تبادل و ذخیره اطلاعات یعنی توسعه و تکامل علمی و به موازات آن توسعه جامعه تحقق می‌پذیرد، به طوری که می‌توان گفت پژوهش یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های توسعه هر جامعه به شمار می‌رود. به همین جهت بین کم و کیف عملکرد و درجه پیشرفت پژوهش در هر جامعه و سطح توسعه و شرایط عینی و ذهنی حاکم بر آن جامعه پیوستگی وجود دارد. امروزه پژوهش را یک امر فردی و شخصی نمی‌دانند. بلکه پدیده‌ای جمعی و واقعیتی اجتماعی است که در فرآیند آن اجزاء و عناصر عدیده‌ای نظیر موضوع، متولی، مجری و مدیر پژوهش، پژوهشگر، بودجه و امکانات، نهادها و تشکیلات پژوهشی در تعامل با یکدیگر قرار می‌گیرند و نظام تحقیقاتی کشور را به وجود می‌آورند. در جوامع در حال توسعه که اغلب در حال گذر به سر می‌برند موضوع پژوهش با مسائل و موانع عدیده‌ای روبروست. نهادهای علمی از جایگاه و نقش تعیین کننده‌ای برخوردار نیستند. مسائلی چون وابستگی به بخش دولتی و ضعف بخش خصوصی در انجام پژوهش‌های مستقل موجب گردیده تا با سستی در تولید اندیشه و فرهنگ‌سازی روبرو باشیم. یکی از بهترین شاخص‌ها برای ارزیابی این مدعا آن است که بدانیم تا چه میزان تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و برخورد با مسائل و موانع توسعه براساس راهکارهای مبتنی بر تحقیقات علمی صورت می‌پذیرد. که این خود تا حدی محصول وجود اعتقاد و احساس نیاز به پژوهش، تقاضای بخش‌های تصمیم‌گیری، محققان برجسته، اعتبارات و امکانات پژوهشی مناسب می‌باشد. لازمه این کار برقراری محیط فکری باز و سازماندهی فرایند تولید افکار است. تشویق نخبگان به ابراز ایده‌ها و ابتکارات نو، آموزش صحیح به آنها، تاسیس انجمن‌ها و کانون‌های سازنده نظریه در دانشگاه‌ها و مراکز علمی، حمایت از سمینارها و کنگره‌های تخصصی در کشور، حمایت از پژوهش‌ها در سطح دانشگاه‌ها و تشکیل گروه‌های فکری مختلف از جمله راهکارهایی است که در این زمینه مطرح هستند. ضعف پژوهش، میل مهاجرت پژوهش و پژوهشگر، دو رکن مهم توسعه علمی و

اقتصادی کشور محسوب می‌گردند. اتصال زنجیروار برنامه‌های علمی و اقتصادی به یافته‌های پژوهشی می‌تواند نتایج مثبتی در پیشرفت همه‌جانبه کشور حاصل نموده و آن را به سمت پویایی سوق دهد. از این منظر، می‌توان پژوهشگر را در نقش تولیدکننده و جامعه را به مثابه مصرف‌کننده خدماتی متصور شد که محور مبادلات آنان، اندیشه و دانش می‌باشد. با این رویکرد این سوال طرح می‌گردد که آیا جامعه و نظام تحقیقاتی آن نقش را به خوبی ایفا می‌نمایند؟ پاسخ این پرسش قطعاً مثبت نیست، چرا که اگر از نظام تحقیقاتی سؤال گردد که نیازهای محققان کدام است؟ برای رفع آن چه طرح و نقشه‌ای دارد؟ و اصولاً محققان برجسته و ممتاز در کجا مشغول به کار هستند؟ به چه کاری مشغولند؟ به کدام مهارت‌ها یا امکانات نیاز دارند؟ پاسخ روشن و مناسبی ندارد. در طرف دیگر نیز جامعه به دلیل اینکه فضا سازی لازم برای شناخت و بهره‌برداری از پتانسیل علمی و تحقیقاتی محققان انجام نشده است عموماً توانمندی‌های آنها را نمی‌شناسد و سازوکار مناسبی برای برقراری ارتباط با آنان در اختیار ندارد. آنچه که در ادامه خواهد آمد بررسی اجمالی مهمترین چالش‌هایی است که به زعم مؤلف در چرخش پژوهشگران برجسته به خارج از کشور مؤثر بوده و به تشدید روند مهاجرت نخبگان کمک نموده است. چالش‌های اثرگذار ۱. ضعف فرهنگ پژوهش پژوهش، معنای ذهنی متفاوتی را در مسئولان، محققان، نخبگان و عامه مردم ایجاد می‌نماید. این معنای متفاوت، مبنای موضع‌گیری در مواجهه با موضوع، تعیین انتظارات حاصل از آن و نیز میزان تأکید و حمایت از تحقیقات را مشخص می‌کند. آنچه که موجب نگرانی است آن است که معنای ذهنی از پژوهش نزد عوامل ذی‌ربط در مواردی متعارض است و همین می‌تواند به بی‌سازمانی در فرهنگ پژوهش محوری منجر گردد. تقید مسئولان به انجام پژوهش برای مسأله‌یابی و حل مسأله، بکارگیری چارچوب علمی در تحقیقات توسط محققان و رعایت کامل اخلاق علمی توسط عوامل ذی‌ربط، کارکرد پژوهش را به گونه‌ای سامان خواهد داد که جامعه در کوتاه مدت اثرات و نتایج آن را در فرایندهای جاری خود حس خواهد نمود. دکتر محمدی علی برخورداری، ایجاد نشدن باور پژوهشی بین مسئولین ذی‌ربط را مهمترین مانع انجام تحقیقات در کشور عنوان می‌کند. [۴] همچنین احمد اقتداری، محقق برجسته حوزه آموزش و پرورش نیز با تأکید بر ضعف فرهنگ عمومی پژوهش می‌افزاید، اعتقاد تصمیم‌گیرندگان و مدیران عالی به ضرورت پژوهش و بکارگیری نتیجه تحقیقات در برنامه‌ها، گام بلندی در توسعه کشور محسوب می‌گردد. [۴] برای تعیین میزان توجه و اقبال جامعه به فرهنگ پژوهش، استفاده از معیارهایی همچون تعداد: کتابخانه‌ها، مقالات علمی چاپ شده در نشریات معتبر داخلی و خارجی، نشریات علمی ادواری، تحقیقات معتبر دانشجویی، عضویت استادان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در نشریات معتبر بین‌المللی، جایزه‌های اعطایی به نخبگان کشور، نشان‌های افتخاردر المپیادهای علمی، نهادها و مؤسسات تحقیقاتی در کشور، ناشران علمی، ابداعات و اختراعات به ثبت رسیده و نیز میزان بودجه تحقیقاتی کمک مؤثری خواهد نمود. ۲. ابهام در تعریف پژوهشگر عدم تعریف مشخص از مفهوم پژوهش و پژوهشگر و به دنبال آن ابهام در فرایند منطقی حل مسأله باعث دخالت تعصب و پیش‌داوری افراد و گروه‌های تصمیم‌گیرنده خواهد گردید. معیارهای موجود در تعریف پژوهشگر می‌بایست ناشی از شاخص‌هایی باشد که به لحاظ آموزشی و پژوهشی در سوابق و تجارب فرد وجود داشته باشد. این شاخص‌ها می‌بایست از پیش فرض‌های خاصی تبعیت نموده و با رعایت اصول علمی به کار گرفته شوند. فقدان یا ضعف در ارائه تعریف یا بکارگیری صحیح این پیش‌فرض‌ها به ابهام در شناسایی مفهوم پژوهش و پژوهشگری انجامیده و توزیع ناعادلانه امکانات، ایجاد رابطه معنادار بین قدرت سازمانی و سیاسی با انجام کمی پژوهش، ضعف در نظارت، عدم تعیین اولویت‌ها و عدم تطبیق تخصص و مهارت محقق با موضوعات پژوهشی را به دنبال خواهد آورد. مادامیکه دیدگاه علمی بر ماهیت معنایی و عملیاتی پژوهشگران مشخص نباشد، اغلب موضوعات، صرفاً براساس میزان علاقه‌مندی و یا تعهد فرد محقق مورد بررسی قرار می‌گیرند که به احتمال زیاد واقعیت، مرتبط با آنها نیست. ابهام در تعریف شفاف از مفاهیم کلیدی، موجب خواهد شد تا همچنان مسئولان حوزه علم و پژوهش، بدون توجه منطقی و علمی از وضع موجود دفاع نموده و ناخواسته روند مهاجرت نخبگان به خارج از کشور را تشدید

نمایند. ۳. نا مشخص بودن نیازها و اولویت‌ها علت شکل‌گیری این معضل به مشخص نبودن متولی تحقیقات در کشور باز می‌گردد. این مسأله موجب شده تا سازمان‌ها و مؤسسات مختلف در این عرصه خود را بیازمایند. انتخاب موضوعاتی که مبنای نیاز و اولویت بندی آنها مشخص نیست و یا اینکه از شفافیت لازم برخوردار نیستند از مهمترین دغدغه‌های حوزه پژوهش در کشور می‌باشند. اغلب پژوهش‌هایی که بدین طریق انجام می‌شوند دارای اشکالات عدیده‌ای به شرح زیر می‌باشند: الف) انتخاب کارهای اجرایی روزمره به عنوان اولویت پژوهشی؛ ب) تأکید بر انجام سریع تحقیقاتی که نیاز به بررسی مقدماتی دارند؛ ج) انتخاب موضوعات بدیهی که نتایج مشخص و روشن دارند. د) استقبال از موضوعاتی که با متغیرهای فاقد تعریف عملیاتی مشخص طرح می‌شوند؛ و) فقدان عمق تحقیقات از نظر واریسی روابط متغیرها. وجود اشکالات برشمرده به همراه ضعف اولویت بخشی به نیازها و ایجاد بستر مناسب برای تحقیقات، چندگانگی مراکز تصمیم‌گیرنده، شکاف‌های نگرشی و ارتباطی میان این مراکز و مهمتر از همه بی‌اعتمادی غالب مدیران میانی کشور نسبت به نقش تحقیقات در تقویت بنیان‌های اقتصادی و اجتماعی از جمله عواملی است که ضعف و ناکارآمدی نظام پژوهشی را در بلندمدت موجب شده و زمینه مناسبی را برای میل به افزایش مهاجرت در نخبگان فراهم می‌آورد. ۴. ناپیوستگی اهداف و برنامه‌ها چنانکه در بند پیشین اشاره شد شایع‌ترین مشکل نظام تحقیقاتی کشور آن است که متولی تحقیقات به درستی مشخص نیست. در حالی که گفته می‌شود مسئول تحقیقات، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است، مؤسسات اجرایی اعتقاد دارند که دانشگاه‌ها نمی‌توانند نیازهای آنها را مرتفع سازند و لذا رأساً اقدام به تأسیس مراکز تحقیقاتی نموده و سعی در رفع نیازهای پژوهشی خود دارند. علاوه بر این با وجود نیاز مبرم و تأکید مسئولان ذی‌ربط، نقشه نظام مهندسی علمی و تحقیقاتی کشور ترسیم نشده و استراتژی مدونی بین نهادهای اجرایی و دانشگاه‌ها برای طراحی و تبیین آن وجود ندارد. در این بین همگرایی نظام آموزش عالی و سایر نهادهای ذیربط در طرح ریزی، تدوین و اجرای استراتژی برای شناسایی، پرورش و نگهداشت نخبگان ضروری می‌نماید، اما ضعف در سیاستگذاری و برنامه ریزی اجرایی موجب می‌شود خیل عظیم دانش‌آموختگان ممتاز فرصت جذب در بازار کار داخل را از دست داده و با بالا رفتن مدت زمان بیکاری، به مهاجرت بیانداشند. همچنین فقدان برنامه و استراتژی مشخص در نظام آموزش عالی موجب می‌گردد تا اغلب دانشجویان در رشته‌هایی مشغول به تحصیل شوند که یا ارتباط ضعیفی با نیازهای جامعه داشته و یا اینکه دانشجویان در حالی با بالاترین کیفیت، دانش‌آموخته شوند که تخصص آنها با نیازهای حرفه‌ای کشورهای پیشرفته تناسب بیشتری دارد. وجود این دلایل موجب خواهد گردید تا اکثر پژوهش‌ها مطابق با استراتژی از پیش تعیین شده - به نحوی که تمام مراحل تحقیقات، از طراحی و تولید گرفته تا تجاری‌سازی را شامل شود- پیش نرفته و روند تحقیقات متناسب با شرایط مختلف تغییر نماید. این دوگانگی که ناشی از نا مشخص بودن سیاست‌ها و استراتژی‌های کلان علمی می‌باشد، حاصلی جز تضعیف ساختار علمی و تقویت انگیزه خروج از کشور در نخبگان به دنبال نخواهد آورد. ۵. نا مناسب بودن امکانات پژوهشی از دیگر محدودیت‌های حوزه پژوهش می‌توان به فقدان یا محدودیت در بهره‌برداری از تجهیزات و امکانات مورد نیاز اشاره نمود. وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر در بهره‌برداری از حداقل امکانات، موجب شده تا بخش وسیعی از اوقات محققان، به حل مسایل روزمره تخصیص یابد و به همین دلیل اغلب آنان ترجیح می‌دهند تا تحقیقات خود را بیشتر مبتنی بر تئوری و نظریه پردازی نموده یا اینکه آن را مقیاس بسیار کوچک تری انجام دهند که در این صورت نتایج آن احتمالاً ارزش علمی بالایی نخواهد داشت و کمتر مورد پذیرش اهل فن و مجامع معتبر علمی قرار خواهد گرفت. همچنین وجود محدودیت‌های مالی در هزینه‌کرد امکانات و تجهیزات مورد نیاز، تعریف پروژه‌های تحقیقاتی با توجه به امکانات موجود نه نیازهای شناسایی شده، جهت‌گیری منابع و امکانات به انجام تحقیقات نظری و کوتاه مدت، توزیع نامناسب بودجه و فقدان دستورالعمل و روش کاری مشخص برای بهره‌برداری از امکانات موجب گردیده تا نخبگان بیش از گذشته به مهاجرت بیانداشند. ۶. عدم جذابیت محیطی سیستم اداری حاکم بر مراکز پژوهشی، از ویژگی‌های یک نظام پویا برخوردار نمی‌باشد. تصویب و اجرای آئین‌نامه‌ها و

مقررات انعطاف ناپذیر، عهده‌داری صرفاً وظیفه نظارت و نه هدایت مراکز پژوهشی از سوی وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذی ربط، حاکم بودن رابطه به جای ضابطه و ضعف در تصویب قوانین و مقررات از جمله عوامل مؤثر در عدم جذابیت کار در مراکز پژوهشی می‌باشند. از طرف دیگر عدم سازگاری فرهنگی بین عناصر مختلف علمی در مراکز تحقیقاتی و تغییر مکرر مدیران پژوهشی که موجب تنوع حاکمیت سلیقه‌های متعدد می‌شود مانع از آزادی فکری و تثبیت فرهنگ پژوهش محوری می‌گردد.

حذف بوروکراسی پیچیده کنونی، رفع مشکلات معیشتی محققان، امکان ارائه تحقیقات برتر در خارج از کشور، فراهم ساختن امکان انتشار کار تحقیقاتی، ایجاد روش‌های ساده‌تر برای تصویب طرح‌ها، فراهم کردن امکان ادامه تحصیل در مقاطع عالی، از جمله اقدامات اساسی است که می‌تواند ضمن جذاب‌تر نمودن محیط، به ماندگاری نخبگان نیز بیانجامد. [۴]۷. غالب بودن پژوهش‌های توجیه‌گر ضعف مسأله‌یابی، تکراری بودن، فقدان ژرف‌نگری، عدم استفاده از مبانی نظری مناسب، عدم تعیین اولویت‌ها، فقر پیشینه و روش‌شناسی، کمبود ابزار و آزمون‌های لازم جهت انجام طرح‌های پژوهشی از جمله عواملی هستند که در افت کیفیت طرح‌ها و کاربرد نتایج آن دخالت دارند. همانطور که قبلاً به آن اشاره شد، عدم اولویت‌بخشی و مرتبط نبودن موضوعات پژوهشی با نیازهای کشور موجب گردیده تا کیفیت پژوهش‌ها و نتایج آنها تا حد قابل ملاحظه‌ای افت نماید. شاید دلیل عمده آن اهمیت دادن بیش از حد به کمیت پژوهش‌ها در رقابت شتابزده با کشورهای منطقه در تعداد پژوهش‌های به انجام رسیده بدون توجه به کیفیت و کاربردی بودن آنهاست. در واقع به جای آنکه پژوهش به عنوان یک وسیله برای رسیدن به اهداف علمی و رفع مشکلات استفاده قرار گیرد، خود به صورت یک هدف در آمده است. مشکل دیگر، عدم اعتماد سازمان‌ها به تحقیقات دانشگاهی و در نتیجه اعلام نکردن نیازها و مشکلات خود به دانشگاه‌هاست. اگر چه برای رفع این معضل با تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت گام‌های مؤثری برداشته شده ولی هنوز یک برنامه منسجم و هدفمند برای ارتباط دائمی و پیوسته بین آن ایجاد نشده و حرکت‌های انجام شده بیشتر مقطعی و خودجوش است. یکی از دلایل این امر عدم استقبال دانشگاهیان از انجام پروژه‌های با کیفیت به خاطر وجود بوروکراسی حاکم بر دریافت اطلاعات در محیط صنعت می‌باشد. [۹]۸. فقدان نظام ارتباطی و هماهنگی‌کننده‌ها از دیگر نقاط ضعف عمده در نظام پژوهشی که موجب پراکندگی فعالیت‌ها، دوباره کاری، هرز رفتن نیروها و منابع پژوهشی و همچنین تضعیف روند مبتنی ساختن تصمیمات بر نتایج می‌گردد، فقدان نظامی است که قادر باشد سمت و سوی مناسب را فراهم آورده و از تولیدات و تلاش‌های پژوهشی موجود به شکلی مناسب بهره‌برداری و پشتیبانی به عمل آورد. نبود سامان در این بخش باعث می‌گردد که سازمان‌ها از عملکرد یکدیگر بی‌اطلاع باشند، کارهای موازی انجام دهند، تولیدات علمی معطل بماند و قفسه‌های کتابخانه‌ها و حتی سیستم‌های رایانه‌ای به انباری از اطلاعات غیر فعال تبدیل شود. [۹]۹. نارسایی نظام اطلاع‌رسانی و مستندسازی محدودیت مراکز اطلاع‌رسانی و مؤسسات پژوهشی وابسته به دانشگاه‌ها، عدم دسترسی استادان و پژوهشگران به منابع علمی، محدودیت پهنای باند در دسترسی سریع به شبکه اینترنت، عدم دستیابی به پژوهش‌های انجام شده در سطح ملی و بین‌المللی از مهمترین چالش‌های نظام اطلاع‌رسانی جامعه تحقیقاتی کشور می‌باشند. البته مشکل اصلی این نیست که در عرصه تولید اطلاعات ضعیف عمل می‌کنیم بلکه دشواری آن جا است که آنچه در عرصه ملی و فرا ملی تولید می‌شود، به دلیل ضعف در گردآوری، مستندسازی، سازماندهی، ذخیره‌سازی و اشاعه به موقع اطلاعات، به طور کامل و مناسب به بازار مصرف نرسیده و افت کمی و کیفی پژوهش‌ها و عدم قطعیت و تردید در تصمیم‌گیری‌ها را نیز به دنبال خواهد آورد. از طرف دیگر ناکافی بودن بودجه کتابخانه‌ها، کمبود افراد کتاب‌شناس و متخصص، وجود قوانین نادرست در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی که مانع استفاده مناسب محققین از کتاب‌ها و سایر منابع در دسترس می‌شود، از جمله مشکلاتی است که به تشویق نخبگان برای مهاجرت جهت دستیابی مناسب به منابع دانشی خارج از کشور می‌انجامد. [۱۰]۱۰. بی‌اعتمادی به یافته‌های پژوهشی از آنجا که بخش عمده صنعت کشور وارداتی است و انتقال فناوری از طریق مونتاژ شکل گرفته است، لذا ضرورت ایجاد سازوکارهایی که منجر به تحقیق و

پژوهش گردد هیچ گاه احساس نگردیده است. اگرچه در سال‌های اخیر تلاش‌های مختلفی برای بهبود وضعیت تحقیقات صورت پذیرفته، اما وجود دلایلی چون عدم ثبات سیاست‌ها، عدم وجود سازوکار و بستر مناسب برای پژوهش، مشخص نبودن متولی تحقیقات و بالطبع نداشتن برنامه مدون و جامع، موجب گردیده تا مسئولان و دست‌اندرکاران، بویژه مدیران میانی در کاربرد نتایج پژوهش‌های انجام شده در تصمیم‌گیری‌های مختلف، تشکیک و تردید نمایند. کم‌حوصله بودن مدیران در به‌بار نشستن نتایج تحقیقات (بویژه تحقیقات بنیادی)، نداشتن استراتژی و برنامه مدون توسط مراکز تحقیقاتی برای ارائه مستدل نتایج به مصرف‌کنندگان آن، ضعف نظام اطلاع‌رسانی جهت معرفی توانمندی‌های موجود به مسئولان و دست‌اندرکاران و مهمتر از همه نداشتن رویکرد مشخص در ایجاد هسته‌های تحقیقاتی در سازمان‌ها از برجسته‌ترین عواملی هستند که نه تنها به بی‌اعتمادی مدیران به پژوهش و یافته‌های پژوهشی کمک نموده که موجب دلزدگی و سرخوردگی محققان نیز شده و میل به مهاجرت را در آنان تقویت می‌نماید. [۱۰] راهکارها با توجه به گستردگی چالش‌های پژوهشی و دلایل خروج نخبگان از کشور، نمی‌توان برای آن نسخه‌ای کلی پیچید و به همین دلیل با توجه به موضوع مقاله، رهیافت‌های زیر ارائه می‌گردد: (۱) تمرکز بر ایجاد برنامه‌های فرهنگ‌سازی؛ (۲) اعتماد به پژوهشگران در طراحی و پیشبرد برنامه‌های کلان اقتصادی و علمی؛ (۳) حمایت از فعالیت‌های پژوهشی در بخش‌های خصوصی و دولتی؛ (۴) تعیین اولویت‌های پژوهشی با مشارکت نهادهای مستقل علمی؛ (۵) ایجاد ارتباط ارگانیک بین دو بخش آموزش و پژوهش و ایجاد امکانات لازم برای پژوهشگران در پرداختن به پژوهش و بهره‌مندی از یافته‌های علمی خود در امر آموزش؛ (۶) ایجاد تعاملات مناسب بین بخش‌های دولتی و خصوصی بر اساس یک الگوی مکمل مبتنی بر توانایی و تخصص هر یک از بخش‌ها؛ (۷) ایجاد مراکز تحقیق و توسعه با امکانات و تجهیزات مناسب و تخصیص بودجه‌های کافی بر این امر؛ (۸) امکان دستیابی سریع و مناسب به اطلاعات مربوط به فناوری‌های روز؛ (۹) تلاش برای افزایش سهم فعالیت‌های معطوف به تولید دانش و اطلاعات اقتصاد کشور؛ (۱۰) توجه به نقش اقتصادی دانشگاه‌ها و پیوند میان سیاست‌های پژوهشی و سیاست‌های صنعتی؛ (۱۱) افزایش هزینه‌های پژوهشی به منظور حمایت از برنامه‌های دانشی؛ [۱۲] (۱۲) تشریک مساعی در بهره‌برداری از منابع سخت‌افزاری و نرم‌افزاری؛ (۱۳) اصلاح نظام پرداخت‌ها بر اساس توانایی‌ها و تخصص‌های علمی محققان؛ (۱۴) سپردن نظارت بر عملکرد مراکز و مؤسسات پژوهشی تخصصی به نهادهای تخصصی مستقل ذی‌ربط؛ اگرچه راهکاری برشمرده مؤثر هستند ولی توقع نمی‌رود با به‌کار بستن آنها، تمام مشکلات رفع گردیده و روند مهاجرت نخبگان متوقف گردد. چرا که این امر از ابعاد دیگری غیر از بعد پژوهشی نیز قابل بررسی است. تلاش در جهت رفع کمبودهای تخصصی فقط از راه بهبود و افزایش فرصت‌های آموزشی و شغلی، تأمین نیازهای علمی متخصصان و تأمین ثبات اقتصادی و سیاسی کشور ممکن نخواهد بود. باید برای نخبگان که تصمیم به ترک کشور گرفته‌اند، انگیزه‌های روانی و مشوق‌های لازم برای ماندن ایجاد شود. این مشوق را می‌توان به شیوه‌های گوناگونی ارائه کرد. مثلاً ایجاد احساس مفید بودن، تقویت بینش ملی و نقش داشتن در توسعه، افزایش میزان رقابت شغلی، حفظ حرمت و منزلت اجتماعی نخبگان از برجسته‌ترین روش‌های ایجاد انگیزه برای ماندن در کشور است. پیشنهاد هاراهکارهای پیشنهادی ذیل، عمدتاً در میان مدت و یا بلندمدت قابل اجرا خواهند بود. با توجه به ساختارهای اجرایی در نظام بوروکراتیک کشور، به نظر می‌رسد که ارائه راهکارهای کوتاه‌مدت - علیرغم اهمیت راهبردی و حساسیت ملی که این پدیده خواه به صورت بالقوه و بالفعل از آن برخوردار است - چندان محلی از اعراب ندارد. لذا ضمن اجتناب از آن، امکان اولویت بندی و تسریع در برنامه‌های میان مدت و بلندمدت نیز در صورت اهتمام عاجل مسئولان سیاست‌گذار و تصمیم‌گیر نیز همچنان موجود است. (۱) تجدید ساختار و مهندسی مجدد شرح وظایف مدیریت و راهبری شورای جذب نخبگان کشور؛ (۲) تشکیل و تقویت شبکه علمی متخصصان و نخبگان داخل و خارج کشور؛ (۳) تأسیس مرکز یا دپارتمانی جهت ترجمه و انتقال اندیشه و تجارب نخبگان در داخل و خارج کشور؛ (۴) سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی روش‌های حمایت مالی و قانونی از

مؤسسات و شخصیت‌های حقیقی و حقوقی در انجام پژوهش‌های علمی؛ ۵) ایجاد زمینه برای ارائه دستاوردهای ابتکاری و خلاقانه بخش دولتی و غیر دولتی با حفظ مالکیت معنوی؛ ۶) کمک به تقویت کارگروه‌های پژوهشی در نظام و ساختار آموزش عالی؛ ۷) تاسیس شهرک‌هایی برای محققان و تامین نیازهای علمی و تحقیقاتی آنان در این مجموعه؛ ۸) تجدید نظر در وضعیت آموزشی و تحقیقاتی دانشگاه‌ها و تخصیص اعتبارات و امکانات ویژه به آنان؛ ۹) ترویج فرهنگ پژوهش و ارتقای روحیه پژوهشگری از طریق حمایت مادی و معنوی؛ ۱۰) بسط نهادهای نوین علمی جهت ایجاد تعامل علمی بین اصحاب هر تخصص در جهت تولید، ذخیره و تبادل اطلاعات و اجتماعی کردن دانش تولید شده؛ ۱۱) تنظیم اخلاق حرفه‌ای و اصول و قواعد انجام فعالیت‌های علمی در هر یک از رشته‌های تخصصی؛ نتیجه گیر پژوهشگران، که عمدتاً از افراد نخبه و برجسته جامعه هستند، افرادی پرتلاش، حرفه‌ای، علاقمند به یاددهی و یادگیری و تاثیرگذار در تمامی فعالیت‌های پیش‌روی کشور می‌باشند. اصول مدیریت و راهبری این نیروها با سایرین تفاوت اساسی دارد و لزوم شناخت این تفاوت‌ها با توجه به شرایط سیاسی و اقتصادی ایجاد شده در دنیا، نیاز مبرم و حیاتی کشور است. فراهم کردن محیطی که باعث تسری توجه به آنها گردد، نیازمند فراهم آوردن آمادگی پژوهش از طریق فعالیت‌های تیمی، فراهم آوردن شرایط و امکانات و ارزش گذاشتن به تخصص و صلاحیت‌های محققان است که می‌تواند به افزایش تعهد و ماندگاری آنها در کشور منجر گردد. منابع

۱. Strak.Oded, the Economics of Brain Drain turned of its Head, University of Vienna and university of Bonna, center for Development Research, paper NO. ۱۰۰, ۲۰۰۲

۲. شاه‌آبادی. ابوالفضل، بررسی عوامل موثر بر فرار مغزها، فصلنامه پژوهش بازرگانی، شماره ۳۹، ۱۳۸۵

۳. Olsen.Henrik, Migration, Return and Development, Prepared for the center for Development Research study, Migration- Development Links, ۲۰۰۲

۴. هداوند. سعید، موانع موجود در توسعه علمی ایران و مهاجرت نخبگان، مجله تدبیر، شماره ۱۵۴، ۱۳۸۳۵. وحیدی. پریدخت، مهاجرت بین الملل و پیامدهای آن، تهران: سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۴۶. نوربخش. ماسوله، نبرد مردم سالاری زمینه ساز فرار مغزهاست، روز نامه قدس، ۱۶ آذر، ۱۳۸۶

۷. Mackey, Geographical mobility and the brain drain, A case study of Aberdeen university graduates, ۱۹۶۰-۱۹۶۰, London: George Allen&unwin, ۱۹۶۹

۸. محسنی. رضا علی، توسعه و تکنولوژی توسعه: ابعاد جامعه شناختی و آسیب‌شناختی تکنولوژی در جوامع در حال توسعه، ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۹ و ۱۰، ۱۳۸۰. قاضی طباطبایی. محمود، سوگیری هنجاری در علم و تحقیقات دانشگاهی، سمینار دانشگاهی، جامعه و فرهنگ اسلامی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ۱۳۸۷۱۰. هداوند. سعید، حلقه مفقوده، «تأملی بر چالش‌های موجود در همکاری‌های دولت، دانشگاه و صنعت» فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۱۳۸۷

۱۱. Haynes B, Haines A, Barriers and Bridge Evidence based Clinical practice. British Medical Journal. ۱۹۹۸

۱۲. قانعی راد. محمد امین، توسعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش‌آموختگان و مهاجرت نخبگان، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۵، ۱۳۸۴* این مقاله در ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۶، اردیبهشت ۱۳۸۹ به چاپ رسیده است.

علل ناکارآمدی نظام مالیاتی ایران

پژوهش میدانی

فصل اول: طرح تحقیق: مقدمه: اگرچه مالیات ستانی در ایران نوپا نیست و همچنین از وصول مالیات به طریق نظام شبه سیستمی در حدود یک قرن در ایران می‌گذرد، اما همچنان نمی‌توان ادعا کرد که نظام مالیات‌گیری در ایران حتی شبیه کشورهای تقریباً در حال توسعه است. در هر صورت پایبندی به اصول و روش‌های نوین بشری در اجرای سیاست‌های توسعه، باید سرلوحه کار مسوولان مربوطه قرار گیرد تا به هدف‌های مورد نظر در وصول حداکثر مالیات دست پیدا کنند. به نظر می‌رسد با توجه به تغییر و تحولات در نظام مالیاتی ایران از حدود یک‌سال پیش به این طرف، بتوان امیدوارانه چشم به سوی نظام مطلوب مالیاتی داشت. نظامی که در سال‌های گذشته تبدیل به ویرانه‌ای شده است که اصلاح ساختاری و بنیادی آن هزینه‌های زیادی می‌طلبد. بیان مسئله فرار مالیاتی می‌تواند علل مختلفی داشته باشد که ناکارآمدی قوانین مالیاتی ممکن است یکی از دلایل مشکلات اقتصادی باشد. کارشناسان معتقدند که: تدوین قوانین مالیاتی موثر منطبق بر مشکلات اقتصادی کشور می‌تواند به دریافت و بهینه‌سازی فرهنگ مالیاتی کمک فراوان نماید. در فرهنگ متداخل فرهنگ خمس و زکات با دریافت انواع گوناگون مالیات‌های تدوینی مشکلات عدیده‌ای در جمع‌آوری مالیات در ایران بوجود آورده است، که ناکارآمدی این قوانین را مشخص می‌نماید. به عقیده کارشناسان اقتصادی: تدوین قوانین اقتصادی و مالیاتی بدون در نظر گرفتن شرایط اقتصادی جامعه صورت گرفته است، که خود مبین عدم کارشناسی می‌باشد که عواقب و نتایج آن اکنون خود را بر وز داده است. اکنون برای روشن شدن موضوع به طرح سئوالاتی می‌پردازیم: سئوال ۱- آیا قوانین موجود مالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه را برآورده می‌سازد؟ آیا تدوین قوانین مالیاتی به رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی کمک می‌نماید؟ ۳- آیا وجود فرهنگ مالیاتی دینی تداخلی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد؟ ۴- آیا قوانین موجود مالیاتی به فرار مالیاتی منجر می‌شود؟ اهمیت موضوع دریافت مالیات در کشورهای پیشرفته یکی از درآمدهای مهم دولت‌ها می‌باشد، که اهداف از پیش تعریف شده آنان را محقق می‌سازد. قوانین مالیاتی کشورهای پیشرفته منطبق بر نیازهای آن جوامع می‌باشد که کارشناسان آنان قبلاً با کارهای کارشناسی آنها را دریافت کرده‌اند. برخلاف کشور ما که تدوین قوانین مالیاتی بیشتر جنبه سیاسی دارد تا اقتصادی. متأسفانه در ایران بدون آن که فرهنگ‌سازی مناسبی برای دریافت مالیات انجام گیرد و مردم را در جریان امور قرار دهند، قوانین مالیاتی تدوین می‌گردد و همیشه در همه موارد آزمون و خطا جریان می‌یابد و هنگام اجرای قوانین به نقایص آنها پی می‌برند که هزینه‌ها را بالا خواهد برد. این سیکل ناکارآمد همیشه جریان دارد. اهمیت موضوع از آن جانب است که معمولاً کارشناسانی به کار گرفته می‌شوند که کمتر به امور موضوعی آشنایی دارند و یا این که بیشتر به اهداف سیاسی قوم و قبیله و یا صنف سیاسی خاصی گرایش دارند. و کمتر به نیازهای جامعه و سودبخشی قوانین برای مردم اهمیت قائل هستند. فرضیات تحقیق ۱- بین قوانین موجود مالیاتی و نیازهای اقتصادی جامعه رابطه مستقیم وجود دارد. ۲- بین تدوین قوانین مالیاتی و رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی رابطه مستقیم وجود دارد. ۳- بین وجود فرهنگ مالیاتی دینی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی رابطه معکوس وجود دارد. ۴- بین قوانین موجود مالیاتی و فرار مالیاتی مودیان رابطه مستقیم وجود دارد. اهداف تحقیق الف: هدف کلی بررسی علل فرار مالیاتی در ایران و نقش قوانین موجود در آن از دیدگاه صاحب نظران: اهداف جزئی ۱- بررسی قوانین موجود مالیاتی با نیازهای اقتصادی جامعه. ۲- بررسی تدوین قوانین مالیاتی با رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی. ۳- بررسی فرهنگ مالیاتی دینی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی. ۴- بررسی قوانین موجود مالیاتی با فرار مالیاتی مودیان. تعاریف عملیاتی تعریف مالیات به منظور ایجاد یک سیستم پویای اقتصادی و در جهت مقابله با پیچیدگی‌های نظام اقتصادی و تحولات نوین در نظام بازرگانی جهانی، مسوولان سیاسی و اقتصادی ممالک جهان در پایان جنگ جهانی دوم بر آن شدند تا در جهت اصلاح اهرم‌های تنظیم‌کننده سیاست‌های اقتصادی، تلاش‌های جدیدی را آغاز کنند. آنان دریافتند که یکی از مهمترین مکانیسم‌های تنظیم‌کننده فعالیت‌های بازار، ابزار مالی است که در صورت استفاده بهینه از آن، در مناسبات اقتصادی و روابط بین‌المللی، می‌توان جایگاه مطمئن و مستحکمی را پایه ریزی کرد. فرار مالیاتی در جمع‌بندی تعاریف مختلف و پراکنده از پدیده فرار مالیاتی می‌توان چنین استنباط کرد که فرار مالیاتی عملی است که به عمد یا غیر عمد به پرداخت

نکردن مالیات به دولت منتهی می‌شود. با این حال وجود لغت فرار در این ترکیب نشان از آن دارد که مقصود بیشتر افعال عمدی است؛ یعنی مجموع روش‌ها و تکنیک‌هایی که فرد با اتکا به آنها از پرداخت مالیات می‌گریزد. فصل دوم: پیشینه تحقیق علل و زمینه‌های ناکارآمدی سیستم مالیاتی ایران از چهار بعد قوانین و مقررات، فرآیندهای مالیاتی، مؤدیان و منابع انسانی می‌باشد که عبارتند از: ۱- قوانین و مقررات مالیاتیکی از مهم‌ترین عوامل موثر در تضعیف و عدم اثربخشی سیاست‌های مالیاتی، پیچیدگی و ابهام در قوانین و مقررات مالیاتی است. این مساله به تنهایی به کارآیی اجرایی سیاست‌های مالیاتی صدمه وارد می‌کند. به منظور تضمین اثربخشی دستگاه مالیاتی در قدم اول باید قوانین و مقررات مالیاتی و حسابداری به طور جامع تعریف و تضمین شود. برای رویه‌ها و قوانین جدید باید مجوزهای جدید اخذ شود تا در مجمع‌القوانین کشوری و آیین‌نامه‌های مالیاتی ثبت شود. تغییرات قوانین مالیاتی به شدت به استانداردهای نوین حسابداری وابسته است. به عبارت دیگر باید مقررات مربوط به مؤدیان در نگهداری دفاتر و فاکتورها و چگونگی ارایه آن‌ها به سازمان مالیاتی، به صورت شفاف تبیین شود. در نهایت برای پیاده کردن اصلاحات باید حمایت حاکمیت و آحاد مردم جلب شود. به طور کلی قوانین خوب و کارآ، چندین خصوصیت و ویژگی به شرح ذیل را دارا هستند: الف - کارآیی در مورد کارآیی قانون، باید به این نکته توجه کرد که آیا قانون مربوطه از نظر اجرای سیاست‌های مالیاتی، کارآیی و اثربخشی را دارد به عبارت دیگر قانونی کارآ و اثربخش است که نتیجه مورد نظر از تصویب آن حاصل شود. به عنوان مثال یکی از اهداف قانون برای الزام مؤدیان مالیات بر شرکت‌ها به منظور ارایه اظهارنامه و ترازنامه و سود و زیان، می‌تواند شناخت کامل از نحوه گردش مالی یک شرکت در اقتصاد و استفاده از اطلاعات مالی این شرکت برای ردیابی مفاسد مالی بنگاه‌های دیگر باشد. چنانچه این هدف قانونگذار، با ارایه درست ترازنامه و سود و زیان شرکت‌ها حاصل شود می‌گوییم قانون، کارآ (اثربخش) بوده است. ب - سازمان‌دهی‌سازمان‌دهی منطقی باعث درک و فهم بهتر مؤدیان و کاربران از قانون مالیاتی می‌شود. سازمان‌دهی قانون به این مفهوم است که مقررات مربوط به یک بخش خاص، همگی در کنار آن باشند به عبارت دیگر مطالب مربوط به هم تا جایی که امکان دارد در کنار هم باشند. به عنوان مثال مؤدیان مالیاتی اشخاص حقوقی (شرکت‌ها) در صورتی که تمام مطالب مربوط به اجرای مقررات و فصل امور مالیاتی شرکت‌ها در یک فصل جداگانه لحاظ شده است خیلی کم‌تر دچار سردرگمی و ابهام خواهند شد.

ج - قابلیت درک در صورتی که بخواهیم قابلیت درک یک متن افزایش یابد، اولیای باید عبارت یک متن کوتاه باشد و ثانیاً از کلمات مرموز و غیرشفاف جلوگیری به عمل آید به عبارت دیگر، متنی گویا و ساده ارایه کرد. حامیان استفاده از زبان ساده در قانون‌نویسی خواهان پرهیز از زبان حقوقی برای نیل به قانونی آسان و همه فهم هستند به عبارت دیگر تا جایی که امکان دارد باید از کلمات حقوقی و یا کلماتی که معروف به لغت‌نامه‌ای هستند پرهیز کرد به عنوان مثال می‌توان به جای عبارت «کمیسیون تقویم املاک»، عبارت «کمیسیون (هیأت) ارزیابی املاک» را به کار برد. د - انسجام مفهوم انسجام به دو گونه قابل فهم است: اول این که می‌تواند به معنی ارتباط معنی‌دار عناصر یک قانون با یکدیگر باشد و دوم این که با سایر مقررات و قوانین انسجام داشته باشد. به عبارت دیگر باید اطمینان یافت که قانون مالیاتی با بقیه نظام حقوقی تلفیق شود. به عنوان مثال قانون مالیات‌های مستقیم نباید به هیچ عنوان با اصول و استانداردهای حسابداری و حسابرسی مغایرت و ناهماهنگی داشته باشد و یا در خود قانون، فصل مربوط به اشخاص حقیقی با فصل مربوط به اشخاص حقوقی (شرکت‌ها) ناهماهنگ باشد به طوری که بعضی از مشاغل در قالب اشخاص حقوقی و بعضی دیگر در قالب اشخاص حقیقی تعریف شوند. ۲- فرآیندهای مالیاتیفرآیند مالیات‌گیری را می‌توان از لحاظ ترتیب زمانی به تدوین و تصویب قانون، شناسایی مؤدیان، تشخیص مالیات، کنترل و بازبینی تشخیص‌ها، طرح اعتراض به مالیات تشخیصی و نهایتاً وصول مالیاتی تجزیه کرد. ضعف سیاست‌های مالیاتی (مدیریت مالیاتی) در هر یک از این مراحل می‌تواند جلوی اهداف قانون‌گذار را به هر نحو بگیرد. تحلیل فرآیندهای نظام مالیاتی از اظهار تا پرداخت در یک سیستم مالیاتی، زمانی مفید

و ممکن است که اطلاعات بهنگام باشد و به درستی در مجاری صحیح قرار گیرد. اگر سازمان مالیاتی با اطلاعات ناقص مواجه شود، باید در سیستم اطلاعاتی و ممیزی خود تجدیدنظر کرده، آن را دگرگون سازد. از طرفی مطابق قوانین حسابداری مالیاتی، دستگاه مالیاتی باید درآمدهای مالیاتی (چه به صورت پول نقد و چه به صورت حساب‌های بانکی مؤدی) را بدون واسطه از حساب مؤدی به حساب خزانه واریز کند. غالباً موانع قانونی و یا ضعف قانون باعث می‌شود که اطلاعات معتبر به دستگاه مالیاتی داده نشود. این امر فرهنگ تمکین مالیاتی را تضعیف می‌کند، اگرچه هیچ‌گاه قابل رویت نیست. خلاصه تنگناها و مشکلات فرآیندهای مالیاتی در سیستم مالیاتی ایران به شرح ذیل قابل دسته‌بندی است: غلب فرآیندها، ناکارآمد و پراکنده هستند. همچنین حداقل معیارهای سنجش برای آن‌ها وجود ندارد. در حال حاضر مالیات بر درآمد مشاغل و شرکت‌ها تقریباً از یک فرآیند مشترک، پیروی می‌کنند. تمام مالیات‌های دیگر دارای فرآیندهای مستقل و فرم‌های جداگانه اظهارنامه مالیاتی با دفعات تسلیم اظهارنامه متفاوت هستند. این امر منجر به کاربرد بیهوده منابع در فعالیتهای تکراری می‌شود. تقریباً تمامی فرآیندها به روش دستی انجام می‌گیرد و توانمندی‌های ورود داده‌ها و ذخیره‌سازی محدود است. فقدان تجزیه و تحلیل کامپیوتری، منجر به روند تشخیص و رسیدگی طولانی و دستی مالیات می‌شود که مستعد خطا هستند. تقریباً هیچ معیار سنجش استاندارد (مانند مدت زمان مورد انتظار، زمان‌بندی پروژه‌ای بر مبنای درصد پیشرفت کار و ...) برای فرآیندها وجود ندارد که به طور منظم قابل پیگیری و ردیابی باشد. عدم توجه به رضایت مؤدیان مالیات‌در حال حاضر، اغلب فرآیندها از دیدگاه درونی سازمان مالیاتی طراحی می‌شود و کم‌تر توجهی به راحتی مؤدیان می‌شود. این امر، موجب دل‌سردی مؤدیان و انگیزه اندک آنان برای تمکین از مقررات مالیاتی می‌شود. فقدان آموزش مؤدیان مالیاتی درباره تخصیص صحیح منابع مالیاتی دولت، موجب نارضایتی بیش‌تر و عدم تمایل آنان به پرداخت مالیات می‌شود. قواعد شغلی و مقررات مالیاتی پیچیده، مانع از اصلاح فرآیندها می‌شوند. به طور کلی ماموران مالیاتی، درک اندکی از نوع فعالیت و فلسفه وجودی فرآیندهایی که به موجب مقررات انجام می‌شود و یا حاصل عادت‌های درازمدت دیگران است، دارند. به طور کلی در مورد نحوه تفکیک فرآیندها برای انواع پایه‌های مالیاتی، در قانون مالیات‌های مستقیم، سخنی به میان نیامده است. اغلب مقررات مالیاتی، دارای ابهاماتی هستند که توسط ماموران مالیاتی تفسیر می‌شوند و درک جامع مدیریتی و جمعی از آن‌ها وجود ندارد. وجود اطلاعات محدود، ضعف اطلاعاتی را در رابطه با مؤدیان ایجاد می‌کند. توزیع و انتقال اطلاعات محدود میان سازمان مالیاتی و سایر ذی‌نفع‌ها (وزارتخانه‌ها، اداره ثبت و مؤدیان مالیاتی) منجر به تشخیص غیردقیق مالیات و از دست رفتن درآمدهای مالیاتی می‌شود. اطلاعات ضعیف، توانایی سازمان مالیاتی ایران را در انجام حسابرسی موردی محدود می‌کند. به این دلیل که در حال حاضر تمامی شرکت‌ها و مشاغل (تمامی پرونده‌های مالیاتی) مورد رسیدگی قرار می‌گیرند، بار کاری میزان مالیاتی غیرقابل تحمل است. روش‌های اجرایی غیرموثر موجب عدم دقت و حجم زیاد دادخواهی می‌شوند. در بعضی مواقع میزان و مؤدیان مالیاتی روابطی را برقرار می‌کنند که بر رعایت انصاف و عدالت میزان تاثیر می‌گذارد. عدم وجود ساز و کارهای کنترلی در سیستم اجرایی مالیاتی، به ممیز مالیاتی قابلیت انعطاف‌پذیری بسیار زیادی را در هدایت تشخیص می‌دهد. این امر، بی‌دقتی و تقلب را افزایش می‌دهد. به دلیل عدم وجود روش‌های اجرایی مالیاتی قوی، تعداد زیادی از دادخواهی‌های مالیاتی علیه سازمان مالیاتی کشور طرح می‌شود. ۳- منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی در پیشرفت نظام مالیاتی، داشتن کارمندان کارآ و خلاق است. به منظور دارا بودن این پرسنل باید به ۳ نکته توجه کرد: ۱- اختیارات و مسوولیت‌های هر شخص به طور کامل و شفاف، مشخص باشد. ۲- هر فرد به رتبه و سمتی دست یابد که در آن تخصص، مهارت و تجربه داشته باشد. ۳- هر شخص به اندازه شئون، منزلت و مقامی که دارد حقوق و مزایا دریافت کند. همان‌طور که کارمندان در موقعیت‌های مختلف، متناسب با مهارت و تجربه خود، حقوق دریافت می‌کنند باید در ازای کارها و شیوه‌های جدیدی که در کار خود ارایه می‌دهند نیز پاداش دریافت کنند. اگر این سیاست‌ها به اجرا در نیاید، کارمندان به سکون و یکنواختی

(روزمرگی) دچار شده، اغلب انگیزه کار درست را از دست داده، به شدت از سازمان خود رنجور شده و عدم رضایت شغلی خود را بروز می‌دهند. در راستای سیاست‌های لازم جهت هدایت و سازمان‌دهی کارمندان سازمان مالیاتی باید به پرسش‌های ذیل پاسخ گفت: ۱- چگونه باید کارمندان را در بخش‌های مختلف به کار گرفت؟ ۲- چگونه باید به کارمندان مختلف، حقوق پرداخت کرد؟ ۳- چه قوانینی برای اعطای پاداش وجود دارد؟ ۴- آیا شرح وظایف پرسنل به طور شفاف تعریف شده است؟ عوامل زیر در رابطه با پرسنل سازمان امور مالیاتی در اثربخشی و اصلاحات آن می‌تواند موثر باشد: - پرداخت حقوق و مزایا متناسب با تخصص و فعالیت. - انعطاف‌پذیری در نظام حقوق و دستمزد. - اندیشه‌های گروهی کارمندان در دستگاه مالیاتی مدنظر قرار گیرد. - داشتن امنیت شغلی از کارمندان رده پایین تا مدیران ارشد. - با توجه به این که کارمندان سازمان نمایندگان دولت هستند که با قشر وسیعی از افراد جامعه در تماس هستند از افرادی به عنوان مأمور اجراییات استفاده شود که قدرت جذب اندیشه‌های مفید جامعه را داشته باشند. کارشناس امور مالیاتی خلاصه تنگناها و مشکلات منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی ایران به اختصار عبارتند از: ساختار سازمانی موجود، از نوع سلسله‌مراتبی است و کارکنان رده‌های پایین از قدرت اندک برای تصمیم‌گیری برخوردارند و یا هیچ قدرتی در این زمینه ندارند. فعالیت‌های شغلی عموماً به تأخیر می‌افتد زیرا کارکنان نمی‌توانند بدون تأیید مدیریت، تصمیمی را اتخاذ کنند. این امر بر روی ارتباطات، ارتقا و آموزش نیز تاثیر دارد. ارتباطات کارکنان تا حدود زیادی غیررسمی و فاقد ساختار اصولی است. (اغلب ارتباطات، عاطفی و دوستانه است) تکیه بر روش‌های غیررسمی (شامل شایعات، سخن‌پراکنی، تعصبات غیرمنطقی و ...) ممکن است منجر به ارتباطات پیامی شود که غیر صحیح یا متناقض است. بعضی از مدیران به منظور افزایش و یا حفظ قدرت خویش، معمولاً اطلاعات را حفظ می‌کنند. این امر ممکن است مانع رسیدن پیام‌ها به تمامی کارکنان شود. معمولاً عملکرد کارکنان از طریق آموزش، تحت کنترل مدیریت قرار نمی‌گیرد و همچنین عملکرد خوب کارکنان همیشه مشمول ارتقا و پرداخت‌های بهتر نمی‌شود. اگرچه آموزش در داخل سازمان امور مالیاتی کشور ارزشمند تلقی می‌شود ولی برنامه‌های آموزشی در برخی موارد بیش از حد وسیع است و اغلب، نیازهای کارکنان و یا شکاف‌های مهارتی و علمی آن‌ها را پوشش نمی‌دهد. در برخی موارد، به نظر می‌رسد ارتقا و جبران مالی، کم‌تر با عملکرد کارکنان مربوط است و بیش‌تر با ارتباط آن‌ها با افراد قدرتمند سازمان بستگی دارد. در بیش‌تر مواقع، مراحل استخدام به کندی پیش می‌رود که باعث افزایش فشار کار می‌شود. روش استخدام مؤدیان و میزان مالیاتی بیش‌تر بر معیارهای اخلاقی و درجه تحصیلات دانشگاهی تکیه دارد تا بر این مساله که هر پست خالی باید با شرکت‌کنندگان واجد شرایط اشغال شود. برای مثال پست ممیزی به جای آنکه حسابدار باشد توسط فرد دارای مدرک کشاورزی اشغال شده است. نیاز به منابع انسانی بیش‌تر اکثر ادارات سازمان مالیاتی به اندازه کافی کارمند ندارند تا حجم کار را کنترل کنند. به طور نمونه یک ممیز حدود ۶۰۰ پرونده مالیاتی را طی سال رسیدگی می‌کند. در بعضی از ادارات مالیاتی، سیستم تشکیل پرونده در راهروها قرار دارد که فضای کاری را در تنگنا قرار می‌دهد. تعداد کامپیوترهای کافی برای میزان وجود ندارد و در بعضی موارد، حوزه‌های مالیاتی هیچ کامپیوتری ندارند. ۴- مؤدیان مالیاتی مؤدیان مالیاتی، عموماً به دو دسته تقسیم می‌شوند: مؤدیان قانونمدار و مؤدیان خلافکار. مؤدیان قانونمدار آن‌هایی هستند که مطابق قانون و به نسبت سهم خود، مالیات را پرداخت می‌کنند و عموماً مشکلی را برای سازمان امور مالیاتی ایجاد نمی‌کنند این نوع مؤدیان غالباً تمکین می‌کنند و از ایجاد هزینه و مشکل برای سازمان پرهیز می‌کنند به همین علت سازمان مالیاتی نیز از این نوع مؤدیان اظهار رضایت کرده و غالباً سعی می‌شود این نوع مؤدیان باقی بمانند و یا بر تعداد آن‌ها افزوده شود. اما در مورد دیگر مؤدیان خلافکار بحث و سخن بسیار است و سازمان امور مالیاتی سعی می‌کند با انواع سیاست‌ها، آن‌ها را وادار به پرداخت مالیات کند. مؤدیانی خلافکار محسوب می‌شوند که مالیات‌های معوق را به دستگاه مالیاتی تحویل می‌کنند که همین موضوع یکی از گلوگاه‌های نظام مالیاتی ایران است. به نظر می‌رسد در این گونه مواقع، سنجش میزان مالیات‌های معوق و برنامه‌ریزی در جهت وصول آن‌ها، بهترین گزینه موجود باشد. مالیات‌های معوق

به مالیات‌هایی اطلاق می‌شود که از حیث تشخیص مالیات، به مرحله فعلیت رسیده‌اند اما به هر دلیل به حیظه وصول درنیامده و امکان وصول آن‌ها وجود دارد. بدیهی است اگر ثابت شود که حجم ذخایر مالیاتی معوق قابل وصول به حدی معنادار است که قادر به تامین اهداف درآمد مورد نظر خواهد بود، در آن صورت برنامه‌ریزی عملیاتی جهت وصول این مالیات‌ها منطقی و موجه است. اگر دستگاه مالیاتی ناگزیر از اعمال فشار مالیاتی بیش‌تری باشد چه بهتر که این فشار بر مؤدیان خلافاکاری وارد شود که بعضی سال‌ها از زیر مسوولیت پرداخت دیون مالیاتی خود شانه خالی کرده‌اند و اعمال خلاف قانون آن‌ها بعضی مصداق تقلب مالیاتی بوده است. بدیهی است که مطالبه دیون معوقه دولت از عده‌ای متقلب، تنش‌های احتمالی ناشی از فشار مالیاتی را نیز به حداقل خواهد رساند و این با اهداف مورد نظر در خروجی سازمان از جمله رضایت‌مندی مؤدیان خوش حساب و ارتقای سطح عدالت مالیاتی نیز سازگار خواهد بود. یکی از راه‌های کاهش خطای مؤدیان در اظهار و پرداخت مالیات به کارگیری مناسب نظام جریمه و پاداش است. نظام جریمه باید به نحوی اجرا شود که به طور متوسط رفتار مؤدی مالیاتی را عوض کند. با این حال با مؤدیانی که بی‌نظم هستند و قانون را رعایت نمی‌کنند، باید به شدت برخورد کرد. همچنین باید توجه کرد که جرایم افراطی وضع نشود و مؤدیان ناامید نشوند. تجربه نشان داده است که تغییر ایجاد کردن در رفتار و نگرش مؤدیان مالیاتی یک هنر بزرگ است و عموماً اقدامات سریع و فشارهای سنگین، تنها مسکنی است که در کوتاه‌مدت موثر است و اثرات جاودان ندارد. در بحث مربوط به تجزیه و تحلیل رفتار مؤدیان مالیاتی، معمولاً ۵ عامل در وهله نخست باید واکاوی شود: الف - فرهنگ مالیات‌فرهنگ مالیاتی به معنای باورها و شناخت مردم در مورد مالیات و لزوم پرداخت آن توسط آن‌هاست. هرگاه بتوانیم ضرورت دریافت مالیات از مردم را به صورت مستدل و منطقی برای آن‌ها بیان کرده، به آنان آگاهی‌های لازم را داده و برای آن‌ها به صورت شفاف توضیح دهیم که مالیات دریافتی از مردم و توسط دولت صرف چه هزینه‌هایی می‌شود و در صورت پرداختن مالیات، دولت و مردم دچار چه مشکلاتی خواهند شد و همچنین مردم به یک باور برسند که دولت مالیات دریافتی را برای بهبود وضع جامعه و توسعه اجتماعی و رفاه شهروندان هزینه می‌کند آنگاه می‌توان ادعا کرد که مقدمات یک فرهنگ مالیاتی خوب برای پرداخت مالیات توسط عامه مردم به وجود آمده است. به این منظور باید: ۱- مقبولیت عامه نسبت به مفهوم مالیات یعنی باور و اعتقاد عمومی نسبت به مالیات را ایجاد و گسترش داد. ۲- مردم نسبت به حکومت و شرایط سیاسی جامعه، نگاهی مثبت داشته باشند. (به عبارت دیگر حکومت، مورد پذیرش مردم باشد). ۳- یک باور دو طرفه بین دولت و مردم وجود داشته باشد. مهم‌ترین مواردی که می‌توان در سازمان مالیاتی ایران به اجرا درآورد تا به یک فرهنگ مالیاتی نسبتاً مناسب دست پیدا کرد عبارتند از: - گنجاندن موضوع مالیات در قسمتی از کتاب‌های درسی مدارس کشور - اطلاع‌رسانی درست و مداوم و جلب حمایت عمومی - آموزش و مشاوره مؤدیان مالیاتی - ساده‌سازی قوانین - معرفی مؤدیان نمونه در سطح ادارات کل استانی - گسترش فرهنگ پژوهش و تحقیق در زمینه نارسایی‌های سیستم مالیاتی ایران - آموزش و التزام ماموران مالیاتی به برخورد مناسب و همراه با احترام به تمامی مؤدیان - ارتباط تنگاتنگ با مجامع صنفی و اتحادیه‌ها - تمکین‌تمکین مالیاتی به مفهوم پایبندی مؤدیان به تکالیف مالیاتی و رعایت قوانین مالیاتی از سوی آن‌هاست. تمکین مالیاتی از جمله اهداف تمام سیستم‌های مالیاتی دنیاست که در آرزوی آن به سر می‌برند و بعضی تا حد بسیار خوبی به آن دست یافته‌اند. متأسفانه در نظام مالیاتی ایران، تمکین مالیاتی از رتبه بسیار پایینی برخوردار است نمونه آن هم حجم بسیار بالای مالیات‌های معوقه سال‌های گذشته و همچنین حجم زیاد پرونده‌ها در ادارات حل اختلاف مالیاتی است. در این شرایط وظیفه سازمان امور مالیاتی است که عوامل انگیزشی و تشویق‌کننده نظام تمکین داوطلبانه را کشف و تقویت کند. اهم موانع تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی ایران عبارتند از: ۱- القای نظام مالیاتی ناعادلانه ۲- پیچیدگی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های مالیاتی ۳- شفاف و منصفانه نبودن نظام جریمه ۴- برنامه‌های ضعیف آموزشی برای مؤدیان ۵- عدم توانایی دستگاه مالیاتی برای اثبات انصاف خود در دریافت مالیات ۶- یک سری عواملی که جلوی فعالیت‌ها و برنامه‌های تحول نظام مالیاتی را

می‌گیرد. راهکارهای ارتقای تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی از یک سو به منابع، عوامل، نیروی انسانی، امکانات فیزیکی و از سوی دیگر به مدیریت، زمان‌سنجی، تغییر فرآیند و سازوکارهای بازخوردی نیاز دارد. این راهکارها به چهار رکن نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تشکیلات رسمی و سازمان غیررسمی استوار است. برای ارتقای سطح تمکین داوطلبانه باید با تشکیل کانون‌های تفکر در دستگاه مالیاتی به عارضه‌یابی ارکان فوق‌الذکر پرداخته شود. ج - خودتشخیصیسیستم خودتشخیصی مالیاتی، عموماً بر این برهان استوار است که مؤدی بیش از هر کس دیگری به اوضاع و احوال مالی و درآمدی خویش آگاه است. بنابراین اگر سیستم مالیاتی به جایگاهی برسد که مؤدیان آن، خودشان به تشخیص صحیح مالیاتی پردازند قطعاً از جنبه‌های مختلف باعث بهبود وصول مالیات خواهد شد. د - اطلاع‌رسانیز جمله وظایف مدیریت مالیاتی، آگاهی رساندن به مؤدیان برای سهولت بیش‌تر کار و مطلع کردن مردم از قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها و تصمیمات سازمان است. این امر به طور سیستماتیک از فرار مالیاتی (اجتناب از مالیات) کاسته و باعث خودبه‌خودی افزایش تمکین مالیاتی می‌شود. ایجاد سایت اینترنتی، انتشار روزنامه و یا مجله تخصصی در زمینه مالیات، ایجاد پایگاه‌های مشاوره در سراسر کشور، برنامه هفتگی رادیو و تلویزیونی، ایجاد بانک‌های مختلف اطلاعاتی و می‌تواند باعث اعتماد مؤدیان به سازمان مالیاتی شود. ه - حقوق مالیاتیحقوق مالیاتی، رشته‌ای از حقوق عمومی است که مقررات مالیاتی و مزایای اجرای آن‌ها را مقرر می‌دارد. بنا بر تعریفی دیگر حقوق مالیاتی عبارت است از درخواست و گرفتن اموال به صورتی که در قوانین مالیاتی آمده و به صورت وسیله‌ای برای توزیع مخارج عمومی دولتی بین افراد. اگر قبول کنیم که مالیات پولی است که دولت جمع‌آوری می‌کند مفهوم حقوق مالیاتی را بهتر درک می‌کنیم. حقوق مالیاتی در اولین نگاه، مجموع مقررات حقوقی مربوط به مالیات به نظر می‌آید. مجموع این مقررات حقوقی در مورد اشخاص و اموالی اعمال می‌شود که قبلاً به موجب قوانین تعریف و بیان شده‌اند. بنابراین به جاست که سازوکاری طراحی شده تا مؤدیان مالیاتی از نحوه تعامل خود با نظام مالیاتی به طور کامل آگاه شده و همچنین وظایف قانونی خود را در قبال این سیستم به نحو احسن اجرا کنند. از جمله می‌توان فلوجارت‌های راهنمای مؤدیان را طراحی کرد و در اختیار آن‌ها گذاشت تا مؤدیان به وسیله آن به طور کامل شفاف وظیفه خود را انجام دهند. نظر کارشناسانمیشم موسایی در گفت و گو با خبرنگار اقتصادی اظهار داشت: در کشور ما سهم مالیات در هزینه‌های دولت پایین است. در حالی که در کشورهای توسعه یافته، بیش از ۹۰ درصد هزینه دولت از طریق مالیات تأمین می‌شود. وی در خصوص دلایل سهم پایین مالیات در هزینه‌های دولت گفت: این مسأله دلایل مختلفی دارد. بخشی از این دلایل به خود سیستم مالیاتی و بخشی از آن نیز به فرهنگ مالیاتی مربوط است. این اقتصاددان عدم تمایل مردم به پرداخت مالیات را ریشه در عوامل مختلفی دانست و اظهار داشت: به لحاظ تاریخی بین مردم و حکومت فاصله وجود دارد که این مسأله نیز به اکنون مربوط نیست. در طول تاریخ مردم حکومتها را نامشروع دانسته و به ویژه شیعیان، عمدتاً حکومتها را غاصب تلقی کرده و پرداخت هرگونه مالیات را کمک به حکومت طاغوت می‌دانستند. وی افزود: غیر از فرهنگ مذهبی مردم، در فرهنگ ملی نیز همین رابطه بین دولت و مردم بوده به طوری که این رابطه، رابطه بین ارباب و رعیت و زور بوده است. موسایی اضافه کرد: مبتنی بر این فرهنگ ارباب می‌کوشد تا کمتر به رعیت بدهد و رعیت می‌کوشد تا در ازای خدماتی که دریافت می‌کند، کمترین پرداخت را داشته باشد. در چنین فضایی مردم در مقابل دولت احساس وظیفه نکرده و دولت نیز حقی برای مردم قائل نبوده است. * ایران فاقد نظام جامع اطلاعاتی از وضعیت مالیاتی مردم است وی با بیان اینکه همین فرهنگ به نوعی تاکنون ادامه یافته گفت: غیر از مباحث فرهنگی، نظام مالیاتی کشور نیز دارای اشکال است. به طوری که به موجب همین مشکل، امکان ثبت آمار و اطلاعات مالی افراد به خصوص در ارتباط با مشاغل آزاد وجود ندارد. این اقتصاددان اضافه کرد: در ایران، نظام جامع اطلاعاتی از وضعیت مالیاتی مردم وجود ندارد. در حالی که در کشورهای دیگر جهان، یک نظام جامع اطلاعاتی از ثروت و درآمد تک تک افراد وجود دارد. به واسطه همین نظام، هرگونه تخلف در میزان داراییها در حداقل زمان قابل کشف و پیگیری و مجازات است. وی افزود: به دلیل عدم وجود چنین نظامی

در ایران، امکان کشف تخلفات و به همین سبب امکان مجازات وجود ندارد. چون منافع مردم در همین مسأله است به همین دلیل، تمایل به ادامه روند فعلی دارند. موسایی گفت: نظام مالیاتی فعلی کشور، غیر از مشکل عدم امکان ثبت، نظام عادلانه و کارآمدی نیست. به این دلیل عادلانه نیست که متناسب با درآمد و ثروت افراد، از آنها مالیات دریافت نمی‌شود. هر جا که دولت امکان دریافت مالیات از افراد را داشته این مالیات را اخذ کرده و در غیر این صورت، این کار صورت نگرفته است. وی افزود: در خصوص برخی مشاغل غیر آزاد، مانند کارمندان و کارگران، بدون آنکه آنها نیز اطلاع داشته باشند، مالیات از حقوقشان کسر می‌شود. علاوه بر این برخی مراکز شبه دولتی از پرداخت مالیات معاف هستند. اینها همه باعث می‌شود که نظام مالیاتی، نظام غیر عادلانه‌ای جلوه کند و مردم با احساس دوگانگی، احساس خوبی نسبت به پرداخت مالیات نداشته باشند. * نظام بروکراسی پیچیده ای در نظام مالیاتی ایران وجود دارد موسایی با بیان اینکه نظام بروکراسی پیچیده ای در نظام مالیاتی ایران وجود دارد گفت: پرونده‌های بیشماری در وزارت امور اقتصادی و دارایی کشور وجود دارد که رسیدگی به آنها دشوار است. کسی نیست که آنها را سامان دهد. در این میان قطعاً رسیدگی به چند پرونده بزرگ راحت تر از پرونده های کوچک است. به دلیل همین کثرت پرونده های کوچک، امکان گردآوری اطلاعات درست وجود ندارد. وی افزود: همین پیچیدگی نظام مالیاتی خود مزید علت شده و موجب غیرعادلانه شدن سیستم مالیاتی کشور می‌شود. بر این اساس، سیستم مالیاتی که می‌تواند به توزیع درآمد در کشور کمک کند، قادر خواهد بود در این شرایط راهگشا باشد. این اقتصاددان اضافه کرد: با ناعادلانه بودن نظام مالیاتی، از ضعیف ترین طبقه جامعه یعنی کارگران و کارمندان (با استثنا کردن روستائیان) مالیات دریافت می‌شود. * بی نیازی دولت به مالیات از دیگر دلایل گریز مالیاتی مردم است موسایی با اشاره به اینکه خود دولت و بی نیازی آن به مالیات از دیگر عوامل موثر در شکل گیری نظام مالیاتی کنونی و گریز مالیاتی مردم است گفت: در حال حاضر حدود ۱۰۰ سال است که درآمد نفت وارد بودجه دولت شده است. به طوری که وابستگی و چسبندگی بالایی بین هزینه های دولت با نفت ایجاد شده است. در این شرایط، دولت احساس عدم نیاز به مالیات کرده و خود را در مقابل مردم بی نیاز و غیرپاسخگو می‌بیند. وی افزود: درآمد نفت در ایران درآمدی حاصل از ثروت در اختیار دولت تلقی می‌شود. زمانی این درآمد در اختیار انگلیسها بود و بعد از آن همواره در اختیار دولتها بوده است. واقعیت این است که هرگز نفت در اقتصاد ایران ملی نشد و همواره در اختیار دولتها بوده است. وابستگی به درآمد ناشی از نفت از ۵۰ سال پیش تا کنون زیاد شده است. * وجود دوگانگی بین نظام مالیاتی و وجوهات شرعی در گریز مالیاتی موثر است این اقتصاددان گفت: از نظر شرعی ما باید خمس و زکات پرداخت کنیم. زکات که رقم آن نیز چندان قابل توجه نیست به زراعت و دامداری ... مربوط است و خمس، که اهل تسنن آن را مربوط به غنایم می‌دانند، در فرهنگ شیعه به پس انداز و در واقع درآمد فرد مربوط است. وی افزود: براین اساس فرد باید مبتنی بر اصول شرعی خمس بپردازد و ادای دین کند. علاوه بر خمس که باید به حکومت اسلامی پرداخته شود، فرد باید مالیات نیز بپردازد. موسایی اضافه کرد: در این شرایط، فرد با نوعی احساس دوگانگی مواجه می‌شود. خمس را با اختیار و داوطلبانه و به خاطر رضای خدا می‌پردازد و در پرداخت دومی یعنی مالیات، با تصور آنکه آن را پول زور می‌داند، با اعتقاد پرداخت کمتر، بهتر، عمل می‌کند. وی افزود: در حالی که با ادغام خمس و مالیات می‌توان این دوگانگی را از بین برد. چراکه همین دوگانگی به فرهنگ گریز از مالیات دامن می‌زند. * عدم در نظر گرفتن مالیات برای مالیات گریزانان این استاد دانشگاه تهران با بیان اینکه در سایر کشورها، چنانچه فرد مالیات بپردازد مرتکب بزرگترین جرمها شده و مجازاتهای سختی چون محرومیت از مسئولیت و.. برای وی در نظر گرفته می‌شود، گفت: در ایران چون فرهنگ جامع مالیاتی نیست، فرد با گریز از مالیات، با مجازاتهای چندان جدی مواجه نیست مگر پرداخت جریمه آنها به صورت اقساطی. * حذف مطلق استثنائات در پرداخت مالیات موسایی با ذکر این نکته که استثناهای بسیاری در نظام مالیاتی ایران وجود دارد که از مالیات معاف هستند گفت: همین استثناءها نیز خود در عدم شکل گیری فرهنگ مالیاتی به معنای واقعی دارای نقش هستند. وی افزود: بسیاری از بنیادهای خیریه و

نهادهای مالیات معاف هستند که باید با حذف مطلق آنها، تبعات منفی این حرکت را کاهش داد. * راهکارهای مؤثر در شکل‌گیری فرهنگ مالیاتی موسایی در جمع بندی سخنان خود و در ارائه راهکارهای مؤثر برای شکل‌گیری فرهنگ مالیاتی گفت: ادغام خمس و مالیات از مؤثرترین روشها در این خصوص است. با این کار و تأکید بر واجب بودن آن، مردم با رغبت بیشتری به پرداخت مالیات به حکومت اسلامی اقدام خواهند کرد. وی افزود: شفاف کردن موارد مصرف خمس و مالیاتی که پرداخت می‌شود و عینی کردن خدماتی که دولت به مردم از محل همین مالیاتها ارائه می‌کند از دیگر راهکارهای مؤثر در این خصوص است. این اقتصاددان خاطر نشان کرد: تلاش برای دریافت مالیات از ثروتمندان، حذف استثنای مالیاتی و عادلانه کردن نظام مالیاتی و نیز همکاری رسانه‌ها و مطبوعات در ترویج فرهنگ مالیاتی از دیگر راهکارهای مؤثر در این خصوص هستند. فرار مالیاتی ثمره نامیمون اقتصاد دولتیاز علل و ریشه‌های فرار مالیاتی خیالشان را راحت کنم، تا وقتی اقتصاد دولتی حاکم است، فرار مالیاتی هم وجود خواهد داشت. این دو بدجور با هم عجین هستند.» این حرف آخری است که عیسی شهسوار خجسته، رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور در توصیف ریشه‌های پدیده فرار مالیاتی در کشور همان اول کار می‌زند واقعیت آن است که با وجود رشد سهم درآمدهای مالیاتی در سبد درآمدی دولت در سال‌های اخیر هنوز که هنوز است، سهم مالیات در تامین هزینه‌های کشور در مقایسه با کشورهای پیشرفته بسیار پایین است. براساس آمارهای رسمی وزارت اقتصاد که توسط علی عسکری، رئیس کل جدید سازمان امور مالیاتی کشور ارائه شده است، نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی، هم اکنون در کشور ۸ درصد است؛ حال آن که این نسبت در کشورهای پیشرفته به بالای ۳۵ درصد می‌رسد. به گفته عسکری، براساس پیش‌بینی برنامه پنجم توسعه قرار است این نسبت به ۱۲ درصد افزایش یابد؛ اما این پیش‌بینی نیز نمی‌تواند عقب‌ماندگی رشد درآمدهای مالیاتی از پیش‌بینی برنامه چهارم توسعه یا سند چشم‌انداز ۲۰ ساله را جبران کند. براساس ماده ۲ قانون برنامه چهارم توسعه قرار بود در سال پایانی برنامه (امسال) کل اعتبارات هزینه‌ای بودجه کل کشور از محل درآمدهای مالیاتی تامین شود؛ اما براساس آخرین آمار سازمان امور مالیاتی کشور با این که در ۸ ماهه امسال معادل ۱۵ هزار میلیارد تومان و در ۹ ماهه امسال تمام صددرصد پیش‌بینی بودجه ۸۸ درباره وصول درآمدهای مالیاتی محقق شده؛ اما سهم مالیات در تامین اعتبارات هزینه‌ای بودجه بسختی از مرز ۵۰ درصد عبور کرده است. گزارش معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور که اردیبهشت ماه امسال درباره تحلیل نقش درآمدهای مالیاتی در بودجه‌های سنواتی منتشر شد، این گفته سازمان امور مالیاتی را تایید می‌کند. براساس این گزارش، سهم مالیاتی در تامین اعتبارات هزینه‌ای بودجه سال ۸۶ معادل ۵/۴۹ و در سال ۸۷ معادل ۱/۵۰ درصد و پیش‌بینی تحقق این شاخص برای پایان امسال معادل ۵۲ درصد است. تمام این آمار و ارقام نشان از آن دارد که سهم مالیات در تامین هزینه‌های کشور آن‌طور که باید و شایسته است، رشد نیافته است؛ اما پرسش اینجاست که علت عدم تحقق این رشد چیست و موانع آن کدامند؟ بیشتر کارشناسان مالیاتی در توصیف علل اصلی این موضوع از ترکیب ۲ کلمه‌ای استفاده می‌کنند که شاید زیاد به گوش همه رسیده باشد: فرار مالیاتی... فرار مالیاتی چیست؟ در جمع بندی تعاریف مختلف و پراکنده از پدیده فرار مالیاتی می‌توان چنین استنباط کرد که فرار مالیاتی عملی است که به عمد یا غیرعمد به پرداخت نکردن مالیات به دولت منتهی می‌شود. با این حال وجود لغت فرار در این ترکیب نشان از آن دارد که مقصود بیشتر افعال عمدی است؛ یعنی مجموع روش‌ها و تکنیک‌هایی که فرد با اتکا به آنها از پرداخت مالیات می‌گریزد. عیسی شهسوار خجسته، رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور هم اکنون در کسوت یک کارشناس باتجربه مالیاتی در تعریف پدیده فرار مالیاتی می‌گوید: فرار مالیاتی یعنی طفره رفتن از پرداخت مالیات از طریق روش‌هایی چون مخفی کردن درآمد واقعی مشمول مالیات، پنهان کردن دارایی، اظهار نکردن درآمد یا مخفی کردن کالا یا خدماتی که مشمول مالیات می‌شوند که البته این آخری بیشتر قاچاق کالا نامیده می‌شود. وی افزود: آمار درست و صحیحی از فرار مالیاتی وجود ندارد، چون تلفی درستی از حجم اقتصاد ایران نداریم. شاید باور کردنی نباشد؛ اما در مجموعه دستگاه‌های حاکمیتی یا میان

کارشناسان حتی یک نفر را پیدا نخواهید کرد که به شما بگوید حجم واقعی اقتصاد ایران چقدر است، چراکه آمارهای رسمی فقط حجم اقتصاد روزمینی را حکایت می‌کنند و بخش عمده حجم اقتصاد که اقتصاد زیرزمینی است، اصولاً مورد محاسبه قرار نگرفته و این محاسبه بسیار دشوار است. وی افزود: در زمان ریاست بنده بر سازمان امور مالیاتی کشور، تخمین غیرقطعی که دوستان ما در معاونت وقت اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی زده بودند، این بود که بین ۵۰ تا ۵۵ درصد حجم واقعی اقتصاد ایران آن چیزی است که ما در آمارهای رسمی ذکر می‌کنیم و حجم واقعی اقتصاد کشور باید حدود ۲ برابر آن چیزی باشد که ما می‌بینیم. روشن است تعداد واقعی مالیاتی که باید وصول شود نیز در بهترین حالت نصف چیزی است که می‌تواند باشد؛ البته می‌دانید که در همین حجم ۵۰ تا ۵۵ درصدی اقتصاد روزمینی کشور به دلایل متعددی چون معافیت‌های مالیاتی، فرار مالیاتی، ناشناخته ماندن مودیان، کم‌اظهاری یا عدم اظهار درآمد یا ثروت و غیره ما دریافت کامل مالیات نداریم. وی اظهار کرد: مساله اصلی ای که ما با آن در نظام مالیاتی مواجه هستیم، چالش کمبود اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی بوده و هست که اجازه نمی‌دهد تلقی درستی از جامعه مودیان مالیاتی داشته باشیم. روشن است این حالت مثل شنا با چشم و دستان بسته در استخر است که راه به جایی نمی‌برد. ساختار مالیاتی کشور بیشتر کارشناسان اقتصادی برای ریشه‌یابی علل فرار مالیاتی، این علت‌ها را به ۲ دسته درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم می‌کنند که سهم هر دسته از این عوامل به تناسب فرهنگ اقتصادی و اجتماعی هر کشور متفاوت است. در دسته عوامل درون‌سازمانی شاید نگاهی به تحلیل ساختار نظام مالیاتی ایران بتواند بخشی از دلایل فرار مالیاتی در کشور را روشن کند. براساس تصریح سازمان امور مالیاتی کشور، کل مالیات‌های قابل وصول در کشور در ۲ دسته مالیات‌های مستقیم و غیرمستقیم مرتب شده که هر یک دارای شاخه‌ها و زیرشاخه‌های متنوعی هستند. مالیات‌های مستقیم به ۳ شاخه مالیات اشخاص حقوقی، مالیات بر درآمد و مالیات بر ثروت تقسیم می‌شود. مالیات بر اشخاص حقوقی تمام مالیات اشخاص دولتی و خصوصی را دربرمی‌گیرد. مالیات بر درآمد خود به ۵ زیرشاخه شامل مالیات بر حقوق کارمندان دولت، مالیات بر حقوق کارکنان بخش خصوصی، مالیات بر مشاغل، مالیات بر مستغلات و مالیات متفرقه درآمد تقسیم می‌شود. شاخه سوم مالیات‌های مستقیم، مالیات بر ثروت است که خود از ۶ زیرشاخه شامل مالیات بر ارث، مالیات بر نقل و انتقال سرقفلی، مالیات بر سهام، مالیات بر املاک، مالیات بر حق تمیر و اوراق بهادار و مالیات بر ثروت متفرقه تشکیل می‌شود. این گزارش می‌افزاید: اما گروه دوم از درآمدهای مالیاتی کشور را مالیات‌های غیرمستقیم تشکیل می‌دهد که خود به ۲ شاخه مالیات بر واردات و مالیات بر کالاها و خدمات تشکیل شده است. مالیات بر واردات بیشتر در حوزه گمرک قرار می‌گیرد که متشکل از سود بازرگانی و تعرفه گمرکی است که در مجموع حقوق ورودی خوانده می‌شود؛ اما در شاخه دوم مالیات بر کالا و خدمات قرار می‌گیرد که متشکل از زیرشاخه‌های متنوعی چون مالیات بر فروش فرآورده‌های نفتی، سیگار، نقل و انتقال خودرو، شماره‌گذاری خودرو، اشتراک تلفن، نوشابه، عوارض خروج از کشور و غیره است. یک چنین نظام مالیاتی با چنین عرض و طولی به نظر بی‌عیب و نقص می‌آید؛ اما کارشناسان گاه خلاف این عقیده را ابراز می‌کنند، زیرا ساختار همین نظام مالیاتی را دارای حفره‌هایی می‌دانند که باعث فرار مالیاتی می‌شود. نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی، هم اکنون در کشور ۸ درصد است حال آن‌که این نسبت در کشورهای پیشرفته به بالای ۳۵ درصد می‌رسد دکتر بیژن بیدآباد، کارشناس مسائل مالی در این باره به خبرنگار ما می‌گوید: از بعد درون‌سازمانی، ساختار نظام مالیاتی ما فاقد ویژگی‌ای است که بتواند مالیات بر مجموع درآمد را محاسبه و دریافت کند. این نوع مالیات که اکنون در کشورهای پیشرفته بخش عمده دریافتی مالیاتی آنها را تشکیل می‌دهد، عمل‌جایی در نظام مالیاتی ما ندارد. البته برای مدت کوتاهی و در برنامه دوم توسعه بدان توجه شد؛ اما بعد به خاطر کمبود و چالش اطلاعاتی که در این باره داشتیم از متن ساختار حذف شد. وی افزود: مالیات بر مجموع درآمد شامل تمام افراد حقیقی و حقوقی فعال در یک جامعه می‌شود و بسیار جامع و کامل است. از یک کارگر ساده گرفته تا بزرگ‌ترین شرکت‌های تجاری را در بر می‌گیرد. این نوع مالیات را مالیات بر درآمد دوگانه نیز می‌نامند؛ چراکه می

تواند درآمدهای مختلفی که افراد حقیقی یا حقوقی از راه‌های مختلف به دست می‌آورند و مجموع درآمد آنها را تشکیل می‌دهد، محاسبه و مالیات آن را دریافت کنند؛ اما در ایران ما این مالیات را نداریم. لذا حتی از آن بخش از اقتصاد روزمینی که ظرفیت‌های بسیاری برای دریافت مالیات دارد نیز نمی‌توانیم استفاده کنیم. وی اظهار کرد: لذا ساختار سازمانی نظام مالیاتی کشور حتی از درک این که مثلاً یک کارمند ممکن است از چندجای دیگر هم درآمد داشته باشد، عاجز است، بویژه آن که شخص نیمی از زمان مفید کاری خود را در بخش خصوصی بگذراند یا برای خودش کار کند. امروز اکثر افراد حقیقی ایرانی شغل دوم دارند که اصولاً در محاسبات مالیاتی منظور نمی‌شود و این محل عمده‌ای برای فرار مالیاتی است. وی تصریح کرد: اشخاص حقوقی نیز همین‌گونه هستند. بسیاری از شرکت‌های دولتی یا بانک‌ها وجوهی در اختیار دارند که با آن اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ اما آن وجوه و سرمایه‌گذاری‌ها در محاسبه مالیات آنها منظور نمی‌شود. مثلاً بانک ملکی می‌خرد؛ اما ارزش افزوده آن ملک چون در سود سالانه بانک منظور نمی‌شود، پس مشمول مالیات نیز نیست. در حالی که استاندارد مالیاتی مالیات بر مجموع درآمد و پروتکل‌هایی که دارد، تمام این درآمدهای پنهان را کشف می‌کند. وی خاطرنشان کرد: به نظر من ساختار نظام مالیاتی کشور در ایجاد پوشش مالیاتی و ابزارهای دریافت باید مورد بازنگری قرار گیرد. البته انصافاً در بحث ابزارهای دریافت که شامل مکانیزاسیون و پیاده‌سازی نظام جامع مالیاتی بوده، در سال‌های اخیر پیشرفت‌های خوبی داشته‌ایم؛ اما اینها کافی نیست. به زعم دکتر بیدآباد علت العلل فرار مالیاتی در کشور نبود یک بانک اطلاعاتی منسجم از بازیگران اقتصاد کشور است که به ثبت اطلاعات در ۲ بخش مشاغل و اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی پردازد. وی می‌گوید: در نظام مالیاتی کشورهای پیشرفته، مالیات از تطابق شغل شخص به دست می‌آید. آنها بانک‌های اطلاعاتی متناظر شده‌ای دارند که به طور مرتب به روز می‌شوند و لذا اطلاعات شغل شخص همیشه در دسترس سازمان مالیاتی است؛ اما ما در ایران هیچ یک از این بانک‌های اطلاعاتی را نداریم. صرفاً ادارات مالیاتی هر شهر یا استان براساس مشاهدات میدانی یا اطلاعات پراکنده‌ای که از منابع رسمی به دست می‌آورند، سراغ مودیان می‌روند. این است که می‌بینیم در این نظام مالیاتی تنها مالیات کارمندان دولت براحتی و شفافیت کامل دریافت می‌شود؛ چراکه دولت تعداد حقوق بگیران خود را دقیقاً می‌داند و قبل از پرداخت پول، اقدام به کسر مالیات می‌کند؛ اما در سایر بخش‌ها چون این بانک‌های اطلاعاتی نیستند، به طور اتفاقی مالیات را محاسبه و دریافت می‌کنند. وی افزود: به نظر من برای رفع این معضل دولت باید روی گسترش فیزیکی و فرهنگی نظام جامع اطلاعات و آمار کشور سرمایه‌گذاری کند. به نظر من این یکی از سرمایه‌گذاری‌هایی است که خیلی زود بازده خواهد داشت؛ چراکه دولت آن را از طریق وصول مالیات جبران می‌کند. اقتصاد دولتی با این حال، کارشناسان در کنار عوامل درون سازمانی، نقش عوامل برون سازمانی را بیشتر در وجود دامن زدن به پدیده فرار مالیاتی موثر می‌دانند. به زعم آنان بیشترین عامل در ایجاد فرار مالیاتی وجود اقتصاد زیرزمینی و پنهان است؛ اما خود این اقتصاد زیرزمینی آبخوری دارد که در نام «اقتصاد دولتی» خلاصه می‌شود. به عبارت بهتر کارشناسان اقتصاد دولتی را عامل اصلی فرار مالیاتی می‌دانند. هر چند این عامل با واسطه ایجاد شده باشد. عیسی شهسوارخجسته در این باره می‌گوید: برای درک علل حیات و رشد فرار مالیاتی باید دلیل اصلی آن را شناخت که همانا غیرشفاف بودن ساختار اقتصادی کشور است؛ اما چه عاملی باعث این عدم شفافیت شده است؟ پاسخ، اقتصاد دولتی است اصولاً ماهیت اقتصاد دولتی با شفافیت عجین نیست؛ چراکه اساس این اقتصاد بر تمرکز امتیازات اقتصادی و انحصار در توزیع آن بنا شده است. روشن است که انحصار، رانت و فساد به بار می‌آورد و شیوه‌های زیرزمینی و دور زدن‌ها یا کلاه‌شرعی‌های قانونی برای بهره‌برداری یا هر چه بیشتر بهره‌برداری از آن، امتیازات انحصاری را تشویق می‌کنند. وی افزود: مثلاً زمانی که قیمت ارز کنترل می‌شود و ارز چند نرخی داشتیم، عمده نیروی بانک مرکزی و وزارت اقتصاد صرف این می‌شد که کنترل کند کسی از ارز ارزان قیمت دولتی که تفاوت بهای فاحشی با قیمت بازار آزاد ارز داشت سوءاستفاده نکند؛ اما این سوءاستفاده‌ها آنقدر زیاد بود و زیاد شد که سرانجام نظام توزیع و قیمت‌گذاری ارز به تک نرخی شناور

تغییر یافت و آن مفسده‌ها با پذیرش مکانیسم بازار از بین رفتند. شهسوار خجسته تصریح کرد: الان در ماجرای نرخ سود بانکی همین موضوع دیده می‌شود. نرخ رسمی ۱۲ درصد و نرخ تورم که بهای واقعی پول را مشخص می‌کند لااقل ۲۵ درصد است. حتی نرخ سود سپرده‌ها نیز ۱۷ درصد است. یعنی کسی که بتواند در کمیسیون اعتبارات بانک نفوذ کند و وام ۱۲ درصد بگیرد، فقط از طریق سپرده گذاری ۵ درصد سود خالص خواهد بود. تازه اگر اوراق مشارکت بخرد، از مالیات نیز معاف است. یعنی با پول مردم و دولت به خود کشور ضرر زدن! شهسوار خجسته تاکید کرد: حالاً در پرده آخر ماجرا وقتی شخصی از طریق رابطه برای دستیابی به رانت و تسهیلات ارزان قیمت تلاش کرده و موفق می‌شود، شما از پرداخت کننده تسهیلات، انتظار نظارت بر نحوه هزینه کرد پول دارید؟ در بسیاری موارد او نیز شریک جرم است. چراکه یا به عمد یا غیر عمد پول در انحصار خودش را برای استفاده غیرصحیحی پرداخت کرده است و آن پول به جای مصرف در جای خودش که کسب و کار شفاف است، وارد مثلاً خرید ملک شده است. وی افزود: حالاً شما هر قدر بیاید بازرس و پلیس بگذارید تا تسهیلات پرداخت شده بانکی را بررسی کنند، موفق نخواهید بود. مگر در ازای پرداخت روزانه صدها فقره تسهیلات چند نفر بازرس در سیستم بانکی موجود است و چقدر وقت دارد همه تسهیلات را رهگیری کند؟ پس راه بهتر این است که دولت دست از سر نرخ سود بانکی بردارد تا رانت و فاصله از بین برود. آنگاه یکی از آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی نیز از میان می‌رود. رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور گفت: متأسفانه فرهنگ مدیریتی ما که در بحث مالیات نیز وجود دارد، تحکمی و ظاهرینانه است. همه اش به دنبال بازرس و پلیس و تهدید هستیم. زمان ریاست من بحث تشکیل پلیس مالیاتی مطرح شد که بشدت با آن مخالفت کردم. چون همین مقدار دریافتی مالیاتی را نیز از بین می‌برد و مودیان بیشتر از چنبره اقتصاد زیرزمینی می‌خزیدند. ما آمدیم و ۲ بحث را در دستور کار قرار دادیم، اول فرهنگ سازی مالیاتی مبتنی بر شفاف سازی خرج وجوه مالیاتی بود و دوم، برنامه ریزی برای حذف آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی. در این بحث مطالعات نشان داد که عمده اقتصاد زیرزمینی از ۲ بخش تغذیه می‌شود. نخست سیستم بانکی و دوم شرکت های دولتی. زمانی که آقای مظاهری وزیر اقتصاد شد، پایه های اصلاح در نرخ سود بانکی و تعیین آن مطابق با تورم در دستور کار قرار گرفت که متأسفانه هنوز هم به نتیجه نرسیده است. تئوری حاکم بر نظام مالیاتی وی تصریح کرد: در بحث دوم هم فعالیت شرکت های دولتی و تفاوت قیمت کالا و بویژه انحصاری که داشتند تحت نظر قرار گرفت و طرح هایی هم به دولت وقت ارائه شد که به دلایل گوناگون مورد بررسی قرار نگرفت. ما برای نخستین بار تئوری حاکم بر نظام مالیاتی کشور را از نو بررسی کردیم. این تئوری مبتنی بر آزادسازی اقتصاد و دریافت مالیات حداکثری از فعالیت های اقتصادی بود که جای دریافتی های دولت از بخش خصوصی را که متعدد، فرسایشی و اعصاب خردکن بود می‌گرفت. تدوین قانون تجمیع عوارض تلاشی در این جهت بود. شهسوار خجسته اظهار کرد: این تئوری می‌گفت اگر فضای اقتصادی آزاد شود و دولت رانت ها را حذف کند، آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی از میان می‌رود؛ چراکه چیز جدیدی در زیرزمین نیست. قیمت ها در بازار و براساس مکانیسم عرضه و تقاضا تعیین می‌شود و لذا همه روی زمین کشیده خواهند شد. حال در این فرآیند هم کار شناسایی و جمع آوری اطلاعات مودیان راحت می‌شود و هم اقتصاد شفاف شده و امکان دریافت مالیات سالم و با هزینه کم از نظر اقتصادی و سیاسی اجتماعی پدید می‌آید. دولت وقت این تئوری را پذیرفت و البته با ابلاغ اصل ۴۴ از سوی رهبر معظم انقلاب قدم اساسی در این باره برداشته شد؛ اما می‌بینیم که این اصل در حال انحراف از اهداف خود است و رانت ها و حضور دولت در اقتصاد همچنان باقی است. وی تصریح کرد: طبق سند چشم انداز ما در سال آخر باید صددرصد هزینه های کشور را از محل مالیات تامین کنیم؛ اما اکنون ۴ سال از ابلاغ چشم انداز گذشته ما به سختی نیمی از اهداف برنامه چهارم در زمینه مالیاتی را تامین کرده ایم. به عقیده من با روش های موجود که مبتنی بر تهدید و بازرسی است به نتیجه نمی‌رسیم. چون مالیات بیش از آن که بحثی اقتصادی باشد، بحثی اجتماعی فرهنگی است و این نگاه را باید حاکم کنیم. شهسوار خجسته گفت: تا زمانی که اقتصاد دولتی حاکم است، فرار مالیاتی هم وجود خواهد داشت؛

چراکه این دو عنصر در غیرشفاف بودن، ماهیتی یکسان دارند و با هم عجین هستند. حتی می توان گفت اقتصاد زیرزمینی و فرار مالیاتی ثمره نامیمون اقتصاد دولتی است. روزنامه جام جم، شماره ۲۷۶۰ به تاریخ ۲۶/۱۰/۸۸، صفحه ۱۱ (اقتصادی) فصل سوم: روش شناسی تحقیق روش تحقیقبدلیل ماهیت و نوع روش از چندین نوع روش به طور همزمان و ترکیبی استفاده می شود. تحقیق حاضر از نوع پژوهش های کاربردی است که به شکل پیمایشی اجرا می گردد. برای مطالعه مدیریت و میزان افزایش یا کاهش ابعاد مختلف فرار مالیاتی بهبود یا عدم بهبود سطح کیفی و کمی عملکرد و ابعاد ساختاری آن از روش توصیفی استفاده شده است. هدف از مطالعه توصیفی شناسایی یک رابطه یا نبود آن و بکارگیری روابط رد انجام پیش بینی هاست. همچنین به علت بهره گیری از آمار و اطلاعات موجود، از روش مطالعه اسنادی نیز بهره گیری می شود. به عبارت دیگر، تحقیق حاضر ترکیبی از روشهای: پیمایشی و اسنادی، از نوع توصیفی است. منظور از تکنیک پیمایشی اینست که برخلاف تحقیقات صرفاً آزمایشگاهی تحقق خود وارد میدان تحقیق می شود وبدون دخالت عمدی در واقعیات دگرگونیهای آن را می سنجد و از آن نتایجی چند برمی گیرد. روش جمع آوری اطلاعاتابتدایس از مشخص شدن موضوع و بیان مسئله،اطلاعات موردنظررااز طریق اینترنت و کتب موجودومقالات منتشر،یافته سپس باویرایش آنان وحذف مطالب تکراری وزایدمطالب اساسی رابدست آوردیم. سپس بامقایسه بااهداف موردنظروفرضیات موجودبه دنبال اثبات آنان برآمدیم. روش اندازه گیریبرای اثبات فرضیات،یاابایداز پرسشنامه ویامصاحبه ویا... استفاده نمود. پرسشنامه هایاستاندارهستندویاخودساخته که مادراین پروژه از پرسشنامه خودساخته استفاده نموده ایم. که یافته هارابانرم افزارSPSS به داده هابدست آمده تبدیل نمودیم. جامعه آماریجامعه آماری این پروژه به دلیل گستردگی آن،ازدرجه اعتبار کمتری برخوردارخواهدبودولی همچنان ازاستانداردموردنظربرخورداری می باشد.وجامعه ایران رادربخواهدگرفت.حجم نمونه:در پژوهش حاضر شامل اداره دارایی ایران می باشد که بااستفاده از پرسشنامه که به ۱۰۰ نفر از افراد کاردان و وارد در این زمینه داده شده است. روش نمونه گیری:در این تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی ساده از نوع احتمالی با حجم طبقه (اداره دارایی) استفاده شده است تا تغییرات آنها در درون گروهها کمتر شود. پس از تعیین هر حجم نمونه در هر طبقه (اداره دارایی مورد نظر) از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه گیری استفاده شده است. شیوه نمونه گیری تصادفی ساده: زمانی است که بین همه اجزاء با عناصر تشکیل دهنده جامعه آماری به شیوه های ممکن قرعه کشی می شود. روش آماری: برای تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است، در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخصهای آماری نظیر میانگین و انحراف معیار به تجزیه تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی با دو گروه مستقل استفاده شده است. پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی علل فرار مالیاتی در ایران ونقش قوانین موجود در آن ازدیدگاه صاحب نظران می باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. جنس مرد زن سن.....سال سابقه خدمتسال سابقه خدمت در شغل فعلیسال ..میزان تحصیلات....رشته تحصیلی ۱- تا چه میزان قوانین موجود مالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه را برآورده می سازد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۲- تاچه اندازه تدوین قوانین مالیاتی به رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی کمک می نماید بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۳- تاچه میزان وجود فرهنگ مالیاتی دینی تداخلی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۴- تاچه اندازه قوانین موجود مالیاتی به فرار مالیاتی منجر می شود؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۵- تاچه اندازه قوانین موجود راه های فرار مالیاتی راهمیهامی سازد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۶- تاچه میزان خلاء های قانونی به فرار مالیاتی می انجامد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۷-

تا چه حد عدم فرهنگ سازی مناسب به فرار مالیاتی می انجامد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم

۸- تا چه میزان عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط

بسیار کم کم متوسط زیاد تا چه حد تورم های ناشی از تحریم های اقتصادی به فرار مالیاتی می انجامد؟ بسیار زیاد

بسیار کم کم متوسط بسیار کم تا چه اندازه رکود اقتصادی و بیکاری به فرار مالیاتی می انجامد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم تا چه میزان برنامه ریزی صحیح در امور اقتصادی به فرار مالیاتی منجر می شود؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم تا چه اندازه عدم توزیع مناسب ثروت به فرار مالیاتی منجر می شود؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم تا چه اندازه عدم آموزش های تخصصی کارکنان به فرار مالیاتی منجر می شود؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم

بسیار کم فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها گزارشات آماری از مشخصات و تعداد کلی نمونه‌ها و شرح و تفسیر فرضیه‌های متناسب با سؤالات و پاسخهای ارایه شده بیان گردیده است. متناسب با آنچه که در سؤالات آمده عواملی همچون حوادث طبیعی و بی سواد و تعداد فرزندان و بیکاری از عوامل به وجود آمدن فقر بیان که به تجزیه و تحلیل آن اقدام شده و نقش کمیته امداد را در جهت این عوامل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده ایم. جدول و نمودار سؤال شماره یکتا چه میزان قوانین موجود مالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه را برآورده می سازد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد گزینه زیاد، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه متوسط و ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد پاسخ دهندگان گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که قوانین موجود مالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه را برآورده می سازد. جدول و نمودار سؤال شماره دو تا چه اندازه تدوین قوانین مالیاتی به رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی کمک می نماید؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۴۴ نفر معادل ۴۴ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۶ نفر معادل ۲۶ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه کم، و تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد نفر گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که تدوین قوانین مالیاتی به رشد فرهنگ اقتصادی و مالیاتی کمک می نماید جدول و نمودار شماره ۳: تا چه میزان وجود فرهنگ مالیاتی دینی تداخلی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می کنید تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۵ درصد گزینه خیلی زیاد، تعداد ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد پاسخ دهندگان گزینه زیاد، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۹ نفر معادل ۹ درصد گزینه کم و تعداد ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند، بنابراین تعداد هفتاد نفر معادل ۷۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند که وجود فرهنگ مالیاتی دینی تداخلی با فرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد جدول و نمودار سوال شماره ۴: تا چه اندازه قوانین موجود مالیاتی به فرار مالیاتی منجر می شود؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع فراوانی ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می کنید، تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۸ نفر معادل ۲۸ درصد گزینه زیاد، ۱۴ نفر معادل ۱۴ درصد گزینه متوسط، ۸ نفر معادل ۸ درصد گزینه کم و ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد و شش نفر معادل ۷۵ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که اندازه قوانین موجود مالیاتی به فرار مالیاتی

منجر می شود جدول و نمودار سؤال شماره ۵: تاچه اندازه مشکلات مالیاتی امروز نتیجه قوانین موجود می باشد؟ گزینه خیلی زیاد

زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ درصد ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که مشاهده می شود تعداد ۵۷ نفر معادل ۵۷ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه زیاد، ۱۳ نفر معادل ۱۳ درصد گزینه متوسط، ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۷ درصد افراد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند یعنی، معتقدند که مشکلات مالیاتی امروز نتیجه قوانین موجود می باشد

جدول و نمودار سؤال شماره ۶: تاچه میزان خلاء های قانونی به فرار مالیاتی می انجامد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم

خیلی کم جمع‌فراوانی ۵۳ ۳۸ ۵ ۳ ۱ ۱۰۰ درصد ۵۳ ۳۸ ۵ ۳ ۱ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۵۳ نفر معادل ۵۳ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، تعداد ۳۸ نفر معادل ۳۸ درصد گزینه زیاد، تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه کم، تعداد ۱ نفر معادل یک درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد ۹۱ نفر معادل ۹۱ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند. یعنی معتقد هستند خلاء های قانونی به فرار مالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۷: تا چه حد عدم فرهنگ سازی مناسب به فرار مالیاتی می انجامد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۶۳ ۲۵ ۱۰ ۲ ۰ ۱۰۰ درصد ۶۳ ۲۵ ۱۰ ۲ ۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

با توجه به جدول و نمودار بالا، تعداد ۶۳ نفر معادل ۶۳ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد گزینه زیاد، ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه متوسط، ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند و هیچ یک از افراد گزینه خیلی کم را انتخاب نکرده‌اند. بنابراین ۸۸ نفر یعنی ۸۸ درصد افراد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقدند که عدم فرهنگ سازی مناسب به فرار مالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۸: تاچه میزان عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۵۲ ۲۳ ۱۵ ۷ ۳ ۱۰۰ درصد ۵۲ ۲۳ ۱۵ ۷ ۳ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که مشهود است، تعداد ۵۲ نفر یعنی ۵۲ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۳ نفر معادل ۲۳ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقدند که عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد جدول و نمودار سؤال شماره ۹: تا چه حد تورم های ناشی از تحریم های اقتصادی به فرار مالیاتی می انجامد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۶ ۳۴ ۱۶ ۴ ۰ ۱۰۰ درصد ۴۶ ۳۴ ۱۶ ۴ ۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که مشاهده می شود تعداد ۴۶ نفر معادل ۴۶ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۳۴ نفر معادل ۳۴ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۶ نفر معادل ۱۶ درصد گزینه متوسط، تعداد ۴ نفر معادل ۴ درصد گزینه کم، بنابراین ۸۰ نفر معادل ۸۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند تورم های ناشی از تحریم های اقتصادی به فرار مالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۱۰: تا چه اندازه رکود اقتصادی و بیکاری به فرار مالیاتی می انجامد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۶۲ ۱۸ ۱۷ ۰ ۳ ۱۰۰ درصد ۶۲ ۱۸ ۱۷ ۰ ۳ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که ملاحظه می کنید، تعداد ۶۲ نفر معادل ۶۲ درصد گزینه خیلی زیاد، ۱۸ نفر معادل ۱۸ درصد گزینه زیاد؟ ۱۷ نفر معادل ۱۷ درصد گزینه متوسط، ۰ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۸۰ نفر معادل ۸۰ درصد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقد بودند که رکود اقتصادی و بیکاری به فرار مالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۱۱: تاچه میزان عدم برنامه ریزی صحیح در امور اقتصادی به فرار مالیاتی منجر می شود؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۴۹ ۳۲ ۱۱ ۶ ۲ ۱۰۰ درصد ۴۹ ۳۲ ۱۱ ۶ ۲ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰

همان طور که مشاهده می شود، تعداد ۴۹ نفر معادل ۴۹ درصد

گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۳۲ نفر معادل ۳۲ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۱ نفر معادل ۱۱ درصد گزینه متوسط، ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم، تعداد ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند. بنابراین تعداد ۸۱ نفر معادل ۸۱ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که عدم برنامه ریزی صحیح در امور اقتصادی به فرار مالیاتی منجر می‌شود جدول و نمودار سؤال شماره ۱۲: تاچه اندازه عدم توزیع مناسب ثروت به فرار مالیاتی منجر می‌شود؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۶۱ --- ۲۰ ۱۹ --- ۱۰۰ درصد ۶۱ --- ۲۰ ۱۹ --- ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۶۱ نفر معادل ۶۱ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه متوسط، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند و کسی به گزینه‌های زیاد و خیلی کم پاسخی نداده است. به همین جهت ۶۱ نفر با انتخاب گزینه خیلی زیاد معتقد بودند که عدم توزیع مناسب ثروت به فرار مالیاتی منجر می‌شود جدول و نمودار سؤال شماره ۱۳: تاچه اندازه عدم آموزش‌های تخصصی کارکنان به فرار مالیاتی منجر می‌شود؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمع‌فراوانی ۳۹ ۲۹ ۱۸ ۱۲ ۲ ۱۰۰ درصد ۳۹ ۲۹ ۱۸ ۱۲ ۲ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۳۹ نفر معادل ۳۹ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۲۹ نفر معادل ۲۹ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۸ نفر معادل ۱۸ درصد گزینه متوسط و تعداد ۱۲ نفر معادل ۱۲ درصد گزینه کم، تعداد ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند. بنابراین تعداد ۶۸ نفر معادل ۶۸ درصد گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند عدم آموزش‌های تخصصی کارکنان به فرار مالیاتی منجر می‌شود فصل پنجم: نتیجه گیری با توجه به نکات تحقیقی فوق می‌توان به نتایج ذیل دست یافت: ۱- القای نظام مالیاتی عادلانه ۲- پیچیدگی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های مالیاتی ۳- شفاف و منصفانه نبودن نظام جریمه ۴- برنامه‌های ضعیف آموزشی برای مؤدیان ۵- عدم توانایی دستگاه مالیاتی برای اثبات انصاف خود در دریافت مالیات ۶- یک سری عواملی که جلوی فعالیت‌ها و برنامه‌های تحول نظام مالیاتی را می‌گیرد. راهکارهای ارتقای تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی از یک سو به منابع، عوامل، نیروی انسانی، امکانات فیزیکی و از سوی دیگر به مدیریت، زمان‌سنجی، تغییر فرآیند و سازوکارهای بازخوردی نیاز دارد. این راهکارها به چهار رکن نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تشکیلات رسمی و سازمان غیررسمی استوار است. برای ارتقای سطح تمکین داوطلبانه باید با تشکیل کانون‌های تفکر در دستگاه مالیاتی به عارضه‌یابی ارکان فوق‌الذکر پرداخته شود. پیشنهادات ما نیازمند سیستمی هستیم که حداکثر میزان مالیات عادلانه و قانونی را با حداقل نیرو و مخارج و در کوتاه‌ترین مدت وصول نماید تا بتواند از این جهت نیازهای نظام را پاسخگو باشد. سیستم جدید در عین حال بایستی به گونه‌ای باشد که ادارات دارائی را برای سالیان سال به صورت یک طلبکار بزرگ باقی نگذارد و آن را از وضعی که هم اکنون دچار آن است رهایی بخشد. توقع دیگر از سیستم جدید ضربتی بودن آن است، بدین معنا که سیستم به گونه‌ای باشد که برای هر سال بتواند به خوبی از عهده مالذیات مقرر در لایحه بودجه برآید. از طرف دیگر بار مالیاتی سیستم می‌بایست عادلانه باشد. در زیر پیشنهادات چیزی برای نظام مالیاتی کشور داده خواهد شد. باید قوانین موجود اصلاح گردد و فرهنگ سازی مناسب در جامعه انجام پذیرد و دولت موظف است که آگاهی‌های لازم جهت اطلاع جامعه بدهد و مردم را ناظر بر امور و مجلس راس همه کارها بداند. راه‌های فرار مالیاتی شناسایی گردد و از آن جلوگیری شود. فهرست مطالب فصل اول: طرح تحقیق مقدمه: بیان مسئله سئوالات تحقیق اهمیت موضوع فرضیات تحقیق اهداف تحقیق الف: هدف کلی ب: اهداف جزئی تعاریف عملیاتی فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱- قوانین و مقررات مالیاتی الف - کارآیی ب - سازمان‌دهی ج - قابلیت درک د - انسجام ۲- فرآیندهای مالیاتی عدم توجه به رضایت مؤدیان مالیاتی ۳- منابع انسانی نیاز به منابع انسانی بیشتر ۴- مؤدیان مالیاتی الف - فرهنگ مالیاتی ب - تمکین ج - خودتشخیصی د - اطلاع‌رسانی ه - حقوق مالیاتی نظر کارشناسان فرار مالیاتی ثمره نامیمون اقتصاد دولتی فرار مالیاتی چیست؟ ساختار مالیاتی کشور اقتصاد دولتی تئوری حاکم بر نظام مالیاتی فصل سوم: روش

شناسی تحقیق روش تحقیق روش جمع آوری اطلاعات روش اندازه گیری جامعه آماری حجم نمونه: روش نمونه گیری: روش آماری: پرسشنامه فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها فصل پنجم: نتیجه گیری پیشنهادات منابع: ۱- کتاب حسابرسی مالیاتی، دوانی غلامحسین، بخش مالیات ارزش افزوده ۲- مجله مالیات شماره ۹، صفحه ۱۳، ۱۴، ۱۵، دکتر محمد توکل، تحلیلی پیرامون مالیات بر ارزش افزوده. ۳- مجله مالیات شماره ۲، ص ۹، آقای مک ال باسپر مکنزی، ترجمه دکتر علی اکبر عرب مازار، مالیات بر ارزش افزوده. ۴- نشریه مالیات شماره ۳، صفحه ۲۳، محمد تقی عمران نژاد و علی اصغر شایانی، مالیات بر ارزش افزوده. ۵- اقتصادبخش عمومی (مالیات ها) / دکتر پژویان / انتشارات جنگل ۶- اقتصاد توسعه / گیلیس، پرکینز، رومر، اسنود گراس / ترجمه غلامرضا آزاد (ارمکی)

بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان

برقی فصل اول: کلیات تحقیق: ۱-۱- پیشگفتار: تدوین مطالبی درباره نحوه حسابداری انواع فعالیت های اقتصادی از یک سو، بر دانش پیشرفته و امروزی حسابداری متکی و از سوی دیگر، با شرایط خاص، عرف تجاری و قوانین حاکم بر فعالیت های اقتصادی در ایران منطبق باشد یکی از زمینه های ضروری پژوهشی است که می تواند کاربرد روش های پیچیده حسابداری را آسان ساخته و در عین حال خدمات حسابداری در سطوح مختلف را کارآمدتر نماید علاوه بر این، پژوهش هایی از این دست، امکانات گسترش، رواج و فراگیری، اصول و ضوابط حرفه ای را افزایش داده و کار حسابداری واحدهای تجاری را در مجموع بهبود می بخشد امروزه مؤسسات عمومی و خصوصی اجرای عملیاتی نظیر: راه سازی - سد سازی - احداث ساختمان - تاسیسات - کشتی سازی - هواپیما سازی و ساخت قطعات پیچیده وسایل و تجهیزات را با انعقاد پیمان به مؤسسات پیمانکاری واگذار می کنند.

۱-۲- بیان مسئله: تنوع مؤسسات و گوناگونی فعالیتهای مختلف اقتصادی در پهنه جهان، دانش و حرفه حسابداری را بر آن داشته تا در قالب مبانی و اصول عمومی، راه حل های متناسبی را برای نگهداری حسابهای فعالیتهای گوناگون، به نحوی فراهم آورد که صورتهای مالی مؤسسات تصویر گویاتری از نتایج عملیات و وضعیت مالی ارائه دهند. از طرفی، فعالیتهای مؤسسات اقتصادی در کشورهای مختلف در بستری از اوضاع و احوال اقتصادی و اجتماعی و در محدوده مناسبات حقوقی کشور انجام می شود و این عامل، به نوبه خود، جستجو و یافتن راه حل مناسب و مطلوب را در محدوده راه حل های متعارف در سطح بین المللی الزامی کرده است. ارجاع طرحهای ساخت و ساز ابنیه، تاسیسات و تجهیزات بزرگ از طرف کارفرمایان عمومی و خصوصی به پیمانکاران مختلف، انعقاد قراردادهای بلند مدت پیمانکاری برای اجرای طرحهای یاد شده و انجام دادن فعالیتهای ساخت و ساز در قالب این قراردادها توسط پیمانکاران، یکی از فعالیتهای عمده اقتصادی است که نیازمند روشهای مناسب ثبت و ضبط معاملات و فعالیتهای مالی، تهیه و تنظیم گزارشهای درون سازمانی، اندازه گیری و شناخت درآمد و در نهایت تهیه و ارائه صورتهای مالی متناسب برای پیمانکاران و کارفرمایان است. حال برای روشن شدن موضوع به طرح سئوالاتی می پردازیم: ۱- آیا حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواند به روشن شدن مراحل حسابداری کمک نماید؟ ۲- آیا پیمانکاران می توانند باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان به تسهیل قراردادها کمک نمایند؟ ۳- آیا حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواند باتکیه بر موارد قراردادها در عرصه بین المللی موفق باشد؟ ۴- آیا باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان می توان به فعالیت های اقتصادی پرداخت؟ ۱-۳- اهمیت موضوع: حسابداری پیمانکاری یکی از مقولاتی است که مراجع حرفه ای، پژوهشگران و مؤلفان حسابداری در کشورهای پیشرفته از دیرباز به عنوان مقوله خاص در حسابداری به آن پرداخته اند و در کشورهای پیشرفته و همچنین در سطح بین المللی استانداردهای حسابداری خاصی برای آن وضع شده است. در کشور ما نیز از الهام پیش مبحث حسابداری پیمانکاری در کتابها و نشریات گوناگونی مورد بحث قرار گرفته و کوشش شده است در چارچوب روشها و رویدادهای متداول و استانداردهای حسابداری کشورهای پیشرفته راه

حل‌ها و روش‌های مناسبی برای نگهداری حسابها، شناسایی و اندازه‌گیری سود عملیات پیمانکاری و تهیه و ارائه صورت‌های مالی مؤسسات پیمانکاری در قالب مناسب حقوقی سازوکارها و الزامات محیطی حاکم بر این فعالیت عمده اقتصادی عرضه می‌شود. ۱-

۴- فرضیات تحقیق ۱- بین حسابداری پیمانکاری ساختمان و روشن شدن مراحل حسابداری رابطه وجود دارد. ۲- پیمانکاران باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان می‌توانند در تسهیل قراردادها کمک نمایند. ۳- بین حسابداری پیمانکاری ساختمان و موفقیت در قراردادهای بین‌المللی موفق رابطه وجود دارد. ۴- باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان می‌توان به فعالیت‌های اقتصادی پرداخت. ۱- ۵- اهداف تحقیق: الف: هدف کلی بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان و تاثیر آن بر تسهیل قراردادها: اهداف جزئی ۱- حسابداری پیمانکاری ساختمان روشی برای روشن شدن مراحل حسابداری می‌باشد. ۲- پیمانکاران باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان انجام قراردادها را آسان می‌نمایند. ۳- حسابداری پیمانکاری ساختمان در موفقیت قراردادهای بین‌المللی موثر است. ۴- حسابداری پیمانکاری ساختمان می‌تواند به فعالیت‌های اقتصادی پردازد. فصل دوم: ادبیات تحقیق ۱- ۲- ارکان اصلی عملیات پیمانکاری: در هر نوع عملیات پیمانکاری ارکان اصلی زیر وجود دارد: کارفرما: شخص حقیقی یا حقوقی است که به عنوان یک طرف قرارداد، عملیات اجرایی معینی را به پیمانکار ارجاع می‌کند. پیمانکار: شخصی حقیقی یا حقوقی است که به عنوان طرف دیگر قرارداد، عملیات اجرایی پیمان را به عهده می‌گیرد. قرارداد: رابطه حقوقی بین طرفین است که منشا تعهد و التزام می‌باشد و شامل موضوع کار، مدت انجام کار، مبلغ قرارداد و تعهدات کارفرما و پیمانکار است. موضوع قراردادهای پیمانکاری معمولاً ساختن یک دارایی یا دارایی‌های است که در مجموع طرح واحدی را تشکیل می‌دهد. ۲- ۲- انواع قراردادهای پیمانکاری: قراردادهای پیمانکاری به حالت‌های مختلف تنظیم می‌شود اما معمولاً یکی از دو حالت کلی زیر را دارا است. الف) قراردادهای مقطوع: در این نوع قراردادها، پیمانکار با مبلغ مقطوعی به عنوان بهای کل پیمان و یا مبلغی برای واحد هر کار (مثلاً یک متر خاکبرداری) توافق می‌کند در برخی از موارد، طبق ماده خاصی بهای واحد هر کار یا مبلغ کل پیمان بر اساس تغییرات شاخص قیمت‌ها تعدیل می‌شود در این نوع قرارداد هزینه‌های مواد، مصالح، ویتامین D سایر هزینه‌ها با پیمانکار است که اگر کمتر از مبلغی که از کارفرما دریافت می‌کند خرج نماید برایش سود محسوب می‌شود. ب) قراردادهای اسانسی: در این نوع پیمان‌ها، مخارج مجاز یا تعیین شده در قرارداد به پیمانکار تادیه و در ازاء خدمات انجام شده درصد معینی از مخارج یا حق‌الرحمه ثابتی به پیمانکار پرداخت می‌شود یکی از خصوصیات قراردادهای پیمانکاری این است که مدت اجرای قرارداد معمولاً به بیش از یک دوره مالی تسری می‌یابد لکن طول مدت اجرای قرارداد نباید ملاک شناخت قراردادهای پیمانکاری قرار می‌گیرد.

ج) قرارداد مدیریت اجرائی علاوه بر دو نوع قراردادهای ذکر شده از قرارداد زیر نیز می‌توان استفاده نمود: در این نوع قراردادها بهای مواد و مصالح در مقابل ارائه صورت‌حساب به پیمانکار پرداخت می‌شود و هر مبلغ معین و مشخص که در ابتدای قرارداد توافق شده و در پایان کار به عنوان حق‌الرحمه به پیمانکار پرداخت می‌شود. در قرارداد نوع دوم که قرارداد اسانسی می‌باشد حق‌الرحمه درصدی از هزینه‌هاست اما در قرارداد نوع سوم حق‌الرحمه مبلغ مشخصی است و به هزینه‌ها مربوط نمی‌شود. ۲- ۳-

مراحل اجرای طرح و انجام عملیات پیمانکار کار: مراحل اجرای طرح در مؤسسات خصوصی و عمومی تفاوت ماهوی ندارند، و مؤسسات خصوصی کمابیش در اجرای عملیات پیمانکاری از تشریفات دولتی تبعیت می‌کنند اجرای طرح‌های عمرانی در مؤسسات خصوصی همانند مؤسسات بخش عمومی تابع تشریفات خاصی است که ذیلاً در ۵ مرحله جداگانه آورده شده است: مرحله مطالعات مقدماتی یا اولیه طرح: مؤسسات بخش خصوصی معمولاً طرح‌های ساختمانی، تاسیسات و تجهیزاتی خود را بادر نظر گرفتن منابع مالی، پیش‌بینی و سپس نقشه‌ها و اسناد و مشخصات اجرایی را راساً یا با کمک موسسان مشاور تهیه می‌کنند مطالعات مقدماتی طرح شامل اقدامات زیر است: ۲- ۴- خدمات تحقیقاتی و بنیادی: مطالعات این مرحله شامل: مطالعات منطقی، اجتماعی و اقتصادی است که بر مبنای نتایج حاصل از آنها، تصمیم‌گیری کلی در مورد برنامه‌ها و شناخت طرح‌ها به عمل می‌

آید. مطالعات شنالهایی طرح: مطالعات این مرحله شامل: تحقیقات و بررسی های لازم به منظور تعیین هدف طرح، شناخت اجراء قشکله، داده ها و تهماده ها و همچنین امکانات فنی و اجرایی با توجه به مصالح ساختمانی، تجهیزات، نیروی انسانی، سایر امکانات و محدودیت ها و بالاخره حدود سرمایه گذاری، زمان اجراء، کاسبات اقتصادی، تعیین بهره وری و تعیین اثرات اجتماعی و اقتصادی ناشی از اجراء طرح است. حاصل این مطالعات به شکل گزارشی تدوین می گردد که مبنای اتخاذ تصمیم در مورد اقدامات بعدی خواهد بود. ۲-۵- تهیه طرح مقدماتی: بعد از شناخت طرح و تعیین مشخصات کلی آن بر مبنای بررسی ها و یا مطالعات توجیهی حتی و اقتصادی خاص، مطالعات مقدماتی طرح انجام می شود. خدمات مربوط به مطالعات مقدماتی شامل مطالعات تحقیقاتی و آزمایش های لازم به منظور طراحی و تهیه نقشه های مقدماتی و مشخصات کلی، تعیین محل های مناسب و بر آورد کلی ابعاد و حجم کار و مخارج هر یک از راحل های پیشنهادی و همچنین مقایسه و تعیین نکات مثبت و منفی هر راه حل و بازده اقتصادی و اثرات اجتماعی هر یک از آنها می باشد. تهیه کننده طرح مقدماتی مناسب ترین راه حل را با ذکر دلیل لازم توجیه می کند مطالعات و تحقیقات، نقشه برداری ها و بررسی ها و آزمایش های این مرحله باید به اندازه ای کامل باشد که امکان بر آورد مخارج دوره مطرح و هزینه های بهره برداری را به منظور اتخاذ تصمیم منطقی فراهم سازد و نتیجه این مطالعات و روش انجام مراحل بعد به شکل گزارشی تدوین می شود تهیه نقشه ها و مشخصات اجرائی طرح: تصویب طرح مقدماتی توسط دستگاه اجرایی (مجری طرح) مبنای تهیه نقشه ها و مشخصات اجرایی طرح قرار خواهد گرفت. خدمات این مرحله شامل انجام مطالعات، بررسی ها، تحقیقات و نقشه برداری ها و آزمایش های لازم به منظور تهیه کلید اسناد عملیات اجرائی طرح از جمله: نقشه های اجرایی و مشخصات فنی اختصاصی، نقشه محل نتیج آزمایش ها، برنامه زمانی اجرای کار، صنایع تهیه مصالح، بر آورد مقادیر کار و پیش بینی دقیق مخارج اجرای طرح می باشد. مرحله ۲: ارجاع کار به پیمانکار در ارجاع کار به پیمان کار مراحل زیر باید طی شود: تکثیر اسناد و مدارک مناقصه: بعد از تصویب گزارش ها، نقشه ها و سایر اسناد و عملیات اجرایی (موضوع بند ۴-۱ UL) و حصول اطمینان از مهیا بودن زمین یا محل اجرای طرح، اسناد و مدارک مناقصه تکثیر و در اختیار شرکت کنندگان در مناقصه قرار می گیرد. ۲-۶- دعوت از پیمانکاران برای انجام طرح: بعد از آماده شدن اسناد و مدارک مناقصه، پیمانکاران به طریق زیر از نوع و مشخصات طرح مطلع می شوند و در صورتی که مایل به اجرای رح باشند، اسناد و مدارک مناقصه را از کارفرما یا مهندسین مشاور خریداری و برای بررسی و مطالعه در اختیار کادر فنی خود قرار می دهند. الف) مناقصه عمومی - در این روش مبلغ و مشخصات طرح و شرایط شرکت در مناقصه از طریق درج آگهی در جراید به اطلاع داوطلبان شرکت در مناقصه می رسد. ب) مناقصه محدود - در این روش دعوتنامه شرکت در مناقصه برای شرکت هایی ارسال می شود که صلاحیت آنها برای شرکت در مناقصه قبلا تعیین و نام آنها در لیست واجدین رباط شرکت های پیمانکاری (لیست خاص) درج شده باشد پس به دلیل تخصصی بودن یا ویژگی خاص کار از تعداد محدودی پیمانکار دعوت به عمل می آید. ج) ترک مناقصه: در مواردی که تحت شرایط خاص و بنا به شخصیت مقامات اجرایی انجام مناقصه ممکن و یا به صرفه و صلاح نباشد. پیمانکار از طریق ترک مناقصه مستقیما انتخاب می شود. د) توافق تیهت: در این روش در مواردی که انجام ناقصه میسر و یا به مصلحت نباشد می توان طرح را با توافق قیمت به پیمانکار ارجاع داد. ۲-۷- تسلیم قیمت پیشنهادی و ضحانت نامه شرکت در مناقصه: چنانچه کادر فنی پیمانکار انجام پیمان را با توجه به امکانات پیمانکار عملی تشخیص می دهد، قیمت کل کار را از روی نقشه ها محاسبه و پیشنهاد می کند قیمت پیشنهادی پیمانکار برای اجرای طرح همراه با سایر اسناد و مدارک فذبور در آگاهی،، نظیر ضحانت نامه بانکی در دو پاکت جداگانه - پاکت الف حاکی ضحانت نامه بانکی و کلید اسناد و مناقصه و پاکت «ب» فقط شامل برگ پیشنهاد مبلغ کل - به مناقصه گزار (کارفرما) تسلیم می شود. ۲-۸- انتخاب پیمانکار: کمیسیون مناقصه برای تعیین بدنه مناقصه، پیشنهادهای واصله را با رعایت آئین نامه معاملات دولتی افتتاح و قرائت می کند. کمیسیون مزبور ابتدا پاکت الف را باز می کند و

در صورتی که پیمانکار تمامی شرایط مزبور در مناقصه را رعایت و کلید مدارک را ارسال کرده باشد. مبادرت به افتتاح پاکت ب (برگ پیشنهاد مبلغ) می‌کند. مناقصه گزار پس از ارزیابی پیشنهادها و تهیه جدول مقایسه، از بین پیشنهادهایی که تمامی شرایط مناقصه را دارا باشد و از قیمت خارج از اعتدال نباشد. مناسبترین پیشنهاد از نظر مالی و سایر شرایط انتخاب و به عنوان رنده مناقصه معرفی می‌کند. ضحانت نامه شرکت در مفاصهدر صورتی که برنده مفاصه از انعقاد قرارداد امتناع ورود به نفع کارفرما صبط خواهد و از نفر دوم برای عقد قرارداد دعوت می‌شود. ۲-۹- مرحله ۳: انعقاد قرارداد با پیمانکار: بعد از اینکه برنده مناقصه تعیین شد قراردادی بین پیمانکار و کارفرما منعقد و ضمانت نامه های شرکت در مناقصه آزاد می‌شود هم مواردی که در قرارداد (پیمان) پیش بینی می‌شود، شامل نکات زیر است: نام طرفین قرارداد (کارفرما - پیمانکار) موضوع پیمان: اجرای عملیات کارهای اصلی، کارهای فرعی و کارهای جدید احتمالی است. کارهای فرعی عملیاتی را شامل می‌شود که به منظور اجرا و نگهداری عملیات موضوع پیمان ضروری است، اما جزء کارهای اصلی پیمان محسوب نمی‌شود به طور کلی منظور از موضوع قرارداد مال یا عملی است که هر یک از قتعاملین تسلیم یا انجام آن را به عهده می‌گیرند. مبلغ پیمان: مبلغی که پیمان بر اساس آن منعقد می‌شود و با توجه به شرایط عمومی پیمان مبلغی به آن اضافه یا کسر می‌گردد. دستگاه ای اجرائی موظفند در ارجاع کارهای اضافی به پیمانکار یا تغییر در مقادیر کار مفاد بخشنامه امحاقید به شرایط عمومی پیمان را رعایت کنند. مدت پنهان: مدتی است که پیمانکار تعهد می‌کند در طی آن کارگاه را تجهیزات و عملیا مورد پیمان را اجرا کند. تاییدات و تعهدات پیمانکار: به طور خلاصه پیمانکار تایید می‌کند که هنگام تسلیم پیشنهاد، مطالعات کافی به عمل آورده و هیچ نکته ای باقی نمانده است که بعدا بتواند در مورد آن به جهل خود استناد نماید ۲-۱۰- تعهدات و اختیارات کارفرما: کارفرما متعهد است کلید زمین های را که برای تاسیس و ایجاد کارگاه و انجام عملیات موضوع پیمان مورد نیاز است در تاریخ هایی که در برنامه تفصیلی اجرائی منضم به پیمان پیش بینی شده است طبق صورت جلسه به پیمانکار تحویل دهد. همچنین کارفرما در مدت اجرای پیمان می‌تواند توسط دستگاه نظارت، مهندس مقیم و یا مامورین دیگری عملیات موضوع پیمان مورد نیاز است در تاریخ هایی که در برنامه تفصیلی اجرائی منضم امضاء قرارداد پیمانکار باید ضمانت نامه ای (در حال حاضر ۵۰٪ مبلغ اولیه پیمان) از بانک مورد قبول کارفرما طبق نمونه ای که معمولا ضمیمه اسناد مفاصه است اخذ و تسلیم کارفرما کند ضمانت نامه مذکور باید تاریخ تصویب صورت مجلس تحویل موقت موضوع پیمان معتبر توبه دستور کارفرما قابل تمدید باشد. پیش پرداخت و ترتیب واریز آن: کارفرما موافقت می‌کند به منظور تقویت بنیه مالی پیمانکار و تکمیل تجهیزات وی درصدی از مبلغ اولیه پیمان را به عنوان پیش پرداخت در مقابل ضمانت نامه بانکی پرداخت کند. ۲-۱۲- جریمه تأخیر: اگر کسی تعهد به امری کند یا تعهد نماید از انجام امری خودداری کند، در صورت تخلف مسئول خسارت طرف مقابل است، مشروط بر اینکه جبران خسارت تصویب شده باشد و یا بر حسب قانون موجب زمان باشد ضرر شامل کلیه زیان هایی است که بر اساس عدم انجام تعهد بژیا تأخیر در آن به متعهد که وارد شده است. توافق طرفین درباره میزان خسارت ممکن است به این شکل باشد که میزان خسارترا قبلا ارزیابی نمایند و در قرارداد مبلغ مفطوعی را معن کنند که در صورت اجراء یا عدم اجراء یا در صورت تأخیر (مثلا: هر روز یا هر ماه تأخیر) قابل پرداخت باشد جریمه تأخیر معمولا در موارد جداگانه ای در قراردادهای پیمانکاری پیش بینی می‌شود و خسارتو جرائم قابل پرداخت توسط پیمانکار که ناشی از تأخیر و تکمیل کارها یا سایر علل باشد، تماما به عنوان هزینه پیمان تلقی می‌گردد ۲-۱۳- مرحله ۴: اجراء کار (شروع عملیات):

تحویل، تاسیس و تجهیز کارگاه: بعد از اینکه پیمان منعقد شد، کارفرما کلیه زمینهایی را که برای تاسیس و ایجاد کارگاه و انجام عملیات موضوع پیمان مورد نیاز است به پیمانکار تحویل و شخص یا مؤسسه ای را به عنوان دستگاه نظارت به پیمانکار معرفی کند. همچنین کارفرما یا دستگاه نظارت برای کنترل مستقیم عملیات کارگاه، شخصی را به عنوان ناظر مقیم تعیین و کتبا به پیمانکار معرفی می‌نماید. پیمانکار نیز برای شروع کار و اجرای طرح، شخصی را به عنوان رئیس کارگاه تعیین و کتبا با کارفرما یا دستگاه

نظارت معرفی می کند. پیمانکار مسئولیت حسن اجرای تمامی کارهای موضوع پیمان را بر اساس مشخصات و نقشه های تفصیلی و محاسبات فنی به عهده دارد و نظارتی که از طرف کارفرما یا نمایندگان او، در اجرای طرح می شود از میزان این مسئولیت نمی کاهد. پیمانکار دست اول می تواند به منظور تسهیل و تسریع در اجرای قسمت یا قسمت هایی از عملیات موضوع پیمان موافقت نامه هایی با شخص یا اشخاص یا پیمانکاران جزء (دست دوم) منعقد کند، مشروط بر آنکه آنان را از واگذاری کار به غیر ممنوع دارد. بهر حال ارجاع کار به پیمانکاران جزء تحت هیچ عنوان از مسئولیت و تعهدات پیمانکار نخواهد کاست از این مرحله بخشی از مخارج اجرای طرح از محل تخواه گردانی که به هر کارگاه اختصاص می یابد پرداخت می شود. مخارج دوره اجرای طرح: پیمانکاران دارای یک دفتر مرکزی است که عموماً در تهران یا در مرکز استان واقع است بعد از امضاء قرارداد معمولاً کارگاه جداگانه‌ای در محل اجرای هر طرح احداث می گردد دوره ای که هزینه های مربوط به یک قرارداد سناسهایی می شود با امضاء فرادا آغاز و تا تکمیل آن پایان می یابد. هزینه های قبل از انعقاد قرارداد در صورتی که قابل تشخیص و شناسایی باشند به حساب پیمان انتقال می یابد در غیر این صورت جزئی هزینه های دوره وقوع محسوب خواهد شد مخارج دوره اجرای طرح بیل از تنظیم قرارداد صرفاً به وسیله دفتر مرکزی و بعد از آن توسط دفتر مرکزی و کارگاه پرداخت می شود. تنظیم صورت وضعیت موقت کارها: اگر قرار باشد که جمع ها بی پیمان در خاتمه عملیات پرداخت شود پیمانکار باید مبلغ معتدایی سرمایه گذاری کند. از این رو، معمولاً در فواصل موبنی دستگاه نظارت (مهندس ناظر) با کمک نماینده پیمانکار بر مبنای پیشرفت فیزیکی کارها، صورت وضعیت (سیتواسیون) تمامی کارهایی را که پیمانکار را از شروع کار تا تاریخ تنظیم صورت وضعیت انجام داده است و همچنین وضعیت مصالح و تدارکات لازمی که در پای کار موجود می باشد تعیین و پس از تایید بر اساس نرخ های منظم به پیمان تقدیم و تسلیم کارفرما می کند. پرداخت وجه صورت وضعیت موقت: کارفرما پس از رسیدگی صورت وضعیت از جهت تطبیق ارقام با مبالغ مندرج در پیمان و اعمال تصحیحات لازم وضع کسور زیر تنحه قابل پرداخت با تنظیم سندی از طریق صدور چاپ پیمانکار پرداخت می کند. الف) جمع وجوهی که بابت صورت وضعیت های قبلی پرداخت شده است. ب) ۱۰٪ بابت وجه الضمن (سپرده حسن انجام کار) ج) اقسام پیش پرداخت د) مالیات موضوع ماده ۷۶) کسور متفرقه دیگری که بر طبق شرایط عمومی پیمان به عهده پیمانکار است توضیحات (موارد بالا): توضیح الف) هر صورت وضعیتی، تمامی کارهای انجام شده از شروع کار تا تاریخ تهیه صورت وضعیت را نشان می دهد بنابراین برای تعیین مبلغ کارکرد هر صورت وضعیت باید کارکرد صورت وضعیت قبلی از کارکرد آخرین صورت وضعیت کسر می گردد. توضیح ب) منظور از کسر و نگهداری سپرده حسن انجام کار این است که اگر پیمانکار به علت بالا رفتن قیمت ها، عدم توانایی یا به هر علت دیگری کار را نیمه تمام گذشت، یا در دوره تضمین عب و نقصی از کارها مشاهده شد کارفرما بتواند خسارت وارده را از محل سپرده حسن انجام کار جبران نماید بنا به تقاضای پیمانکار، کارفرما می تواند تضمین حسن انجام کار را ر مقابل اخذ ضمانت نامه از بانک مورد قبول کارفرما مستر دارد. توضیح ج) بق تشخیص کارفرما درصدی از مبلغ ناخالص هر صورت وضعیت بابت پیش پرداخت کسر خواهد شد به نحوی که مبلغ پیش پرداخت با آخرین صورت وضعیت مستهلک شود مبلغ ضمانت نامه پیش پرداخت نیز بر ترتیبی که اقساط ماهانه واریز می گردد و همزمان و متناسباً تقلیل می یابد. توضیح د) ۵/۵٪ علی الحساب مالیاتی که توسط کارفرما در هر پرداخت به پیمانکار، نسبت به قراردادهایی که پیشنهاد آنها از اوایل سال ۵۲ به بعد تسلیم گردیده کسر می گردد به دو جزء ۴٪ و ۱/۵٪ تقسیم می شود ۴٪ اول به عنوان مالیات مقطوع به خزانه دولت واریز و ۱/۵٪ بقیه به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکار محسوب و از مالیات متعلق به درآمد پیمانکار کسر می گردد. توضیح ه) مانند ۲/۳ درصد حق بیمه و بهداری، ۲/۱۰ درصد سهم صندوق کارآموزی، و عوارض معدن و آزمایشگاهی تماکی مبالغ مندرج در صورت وضعیت ها و همچنین پرداخت هایی که بابت آن به عمل می آید جنبه موقت و غیر منطقی و علی الحساب دارد و هر نوع اشتباه اندازه گیری و محاسباتی در صورت وضعیت های بعدی و یا در صورت وضعیت قطعی

اصلاح و رفع خواهد شد. ۲-۱۴- مرحله ۵- خاتمه کار: تحویل موقت: بعد از آنکه عملیات موضوع پیمان طبق مشخصات و نقشه‌ها و سایر اسناد و مدارک ضمیمه پیمان خاتمه یافت، پیمانکار می‌تواند از طریق دستگاه نظارت تقاضای تحویل موقت کند و نماینده خود را برای عضویت در کمیسیون تحویل موقت معرفی نماید و در عین حال انجام کارهای جزئی باقی مانده را نیز تقبل کند. دستگاه نظارت پس از بازدید عملیات، تشکیل کمیسیون تحویل موقت را از کارفرما تقاضا می‌کند. بعد از آنکه اعضای کمیسیون فنور تعیین شدند، آزمایش‌های لازم با حضور اعضای کمیسیون توسط دستگاه نظارت انجام می‌شود و نتایج آن در صورت مجلس تحویل موقت قید می‌گردد. کمیسیون تحویل موقت، فهرستی از نقائص و معایب و تکمیل کارهای ناتمام مهلتی برای پیمانکار تعیین و به دستگاه نظارت ماموریت می‌دهد که در اس مهلت فدیور عملیات را مجدداً بازدید کند و اگر بر اساس فهرست نقائص هیچ‌گونه عیب نقص و کار نا تمامی باقی نمانده باشد در صورت مجلس تحویل موقت و گواهی رفع نقائص و معایب را برای کارفرما ارسال کند تا سپس از تصویب او به پیمانکار ابلاغ شود. ابطال ضمانت نامه پیش پرداخت: ضمانت نامه پیش پرداخت تا پایان مدت پیمان معتبر است و مبلغ آن با پرداخت صورت وضعیت‌ها به تدریج تقلیل می‌یابد به نحوی که کل پیش پرداخت با آخرین صورت وضعیت موقت مستهلک شود. ابطال ضمانت نامه انجام تعهدات: ضمانت نامه انجام تعهدات تا تاریخ تصویب صورت مجلس تحویل موقت معتبر می‌باشد کارفرما ضمانت نامه مذکور را به محض تصویب صورت مجلس تحویل موقت آزاد خواهد کرد. تهیه صورت وضعیت قطعی: به محض اینکه تحویل موقت تمامی کارها انجام گرفت، دستگاه نظارت به معیت پیمانکار اقدام به اندازه‌گیری و تهیه صورت وضعیت قطعی کارهای انجام شده خواهد کرد. مقادیر و ارقامی که در صورت وضعیت قطعی منظور می‌شود به تنهایی قاطع و یکی از مآخذ تصفیه قطعی محاسبات خواهد بود و لوانیکه بین آنها و مقادیر و یا ارقامی که در صورت وضعیت موقت منظور گردیده اختلافی باشد. استرداد نصف وجه الضمان (سپرده حسن انجام کار): معمولاً نصف وجه الضمان پس از تصویب صورت وضعیت قطعی از طرف کارفرما به پیمان کار مسترد می‌شود تحویل قطعی: در پایان دوره تضمین (فاصله زمان بین تحویل موقت و تحویل قطعی) کارفرما به تقاضای پیمانکار اعضای کمیسیون تحویل قطعی را تعیین و به پیمانکار ابلاغ می‌کند پس از بازدید کارها توسط کمیسیون مزبور، هرگاه عیب و نقصی که ناشی از کار پیمانکار باشد مشاهده نکند، تحویل قطعی انجام خواهد گرفت و بلافاصله صورتمجلس مربوط به آن را تنظیم و تصویب آن به پیمانکار را ابلاغ می‌شود. استرداد نصف دیگر وجه الزمان (سپرده حسن انجام کار): معمولاً نصف دیگر وجه الزمان پس از تصویب صورت مجلس تحویل قطعی از طرف کارفرما به پیمانکار مسترد می‌شود. هزینه نگهداری در دوره تضمین: هزینه‌های بهره‌برداری و نگهداری عملیات موضوع پیمان در دوره تضمین به عهده کارفرما است و هزینه‌های ناشی از نقص عمل پیمانکار در دوره مزبور به عهده پیمانکار است. انتقال دارایی مورد پیمان که به دستگاه مسئول بهره برداری: کلیه عوامل و دارایی‌هایی که پس از اجرای طرح‌های عمرانی به وجود می‌آید جزء اموال عمومی به حساب می‌آید و حفظ و حراست آنها با دستگاه اجرایی یا دستگاه مسئول بهره‌وری است که انبیه و تاسیسات را در اختیار دارد و این مورد چنانکه کارفرما موسسه خصوصی باشد کلیه اموال و حقوق ناشی از پیمان به وی منتقل می‌شود. سازمان بر اساس وظایف (سازمان کارکردی) **Functional organization** سازمان

موسسات پیمانکاری حداقل باید سه قسمت اصلی زیر را داشته باشد. قسمت برآورده و مهندسین فنورها و مهندسینقسمت اجرای عملیات (قسمت ساخت) سرپرست کل عملیات روسای کارگاهها وقت نگهداران، انبار دانان، نگهبانان کارگران قسمت حسابداری هترورها- مبلغ پیشنهادی برای شرکت در مناقصه را محاسبه و تعیین و برای تصویب به سرپرست کل عملیات تسلیم می‌کنند تهیه صورت وضعیت‌ها و بررسی قیمت‌های پیشنهادی پیمانکاران دست دوم و اعلام نتیجه آن برای تصویب به سرپرست کل عملیات، جزء وظایف فنورها است وقتی پیمانکار در مناقصه برنده شد متروهرالسیت مواد، سفارشات خرید و سایر احتیاجات پیمان را تهیه و نسخ آن رابه قسمت حسابداری و رئیس کارگاه ارسال می‌کنند. روسای کارگاهها: کارگران و کارکنان لازم برای انجام

عملیات موضوع پیمان را سازماندهی می کنند همچنین با برآورد میزان کار به تهیه صورت وضعیت های ماهانه کمک می نمایند . وقت نگهداران : دستمزد کارگران کارگاه را محاسبه و بر اساس طبقه بندی هزینه ها ، تجزیه و برای رسیدگی و پرداخت به قسمت حسابداری ارسال می کنند . انبار داران : مواد و مصالح ارسال شده به کارگاه را دریافت ، شمارش و گزارش مواد و مصالح تحویل شده را روزانه تنظیم و برای قسمت حسابداری ارسال می کنند قسمت حسابداری با تطبیق برگ سفارش خرید و گزارش تحویل کالا ، فاکتور فروشندگان را پرداخت و سپس در اسناد و مدارک مالی ثبت می کند . نگهداران : معمولاً تردد افراد ، اموال ، ماشین آلات ، تجهیزات ، وسائط نقلیه و مواد و مصالح را به طور شبانه روزی کنترل و از ورود و خروج افراد و وسایل غیر مجاز جلوگیری می کنند بر حسب مورد وظایف دیگری نیز به آنها محمول می شود . لیست حساب های ایران بتون ساز : ۲-۱۵- دارائیهای جاری بانک و صندوق : این حساب مخصوص ثبت وجه نقدی است که در مؤسسات برای دریافت ها و پرداخت های نقدی جاری یا پرداخت های نقدی آتی نگهداری می شود در برخی موارد ، وصول وجه نقد از مشتریان اجتناب نا پذیر است و همچنین پرداخت های مؤسسه نیز در برخی موارد باید نقدی صورت پذیرد به همین جهت در برخی از مؤسسات ، شخصی به عنوان صندوق دارد استخدام می گردد و متناسب با حداکثر وجهی که در اختیار او قرار خواهد شد از او تضمین های لازم اخذ خواهد شد لازم به یادآوری است که علاوه بر حساب صندوق که در دفتر کل افتتاح شده ، در صورت تعدد ، حسابهای معین نیز نگهداری می شود یک دفتر مخصوص به نام دفتر صندوق توسط صندوقدار نگهداری می شود که جنبه آماری و اطلاعاتی دارد و از سیستم حسابداری دو طرفه پیروی نمی کند این دفتر دریافت ها و پرداخت های نقدی را بلافاصله ثبت خواهد نمود در پایان هر روز وجه موجود در صندوق شمارش شده ، با دفتر صندوق مطابقت داده می شود تا صحت انجام امور دریافت و پرداخت به اثبات برسد . ج صندوق در دفاتر حسابداری بر اساس اسناد حسابداری تکمیل می گردد بدین صورت که به ازای دریافت های نقدی ، حساب صندوق بدهکار و در مقابل پرداخت های نقدی حساب صندوق بستانکار می شود وجوه نقد ، ضمن آنکه برای معاملات نقدی بسیار اهمیت دارد و در دسترس بودن آن در اسرع وقت از امتیازات این دارایی می باشد به همان نسبت نیز می تواند در معرض سوء استفاده قرار گیرد و بنا بر این مؤسسات کوچک ماب توانن با اعلام آئین نامه های داخلی نسبت به صحت عمل صندوق اطمینان حاصل نمایند . ح تخواه گردان : در مؤسسات ، ممکن است حساب بانک به دلیل امتیازات زیاد ، جانشین صندوق گردد و کلیه دریافت و پرداخت ها از طریق آن انجام و البته پرداخت های جزئی را با صدور چاق از حساب بانکی انجام نمی دهند و در برخی موارد دریافت کنندگان وجوه جزئی از دریافت چک خود داری می کند بنابراین برای تامین مالی پرداخت های جزئی ، مبلغی را تحت تخواه گردان در اختیار یکی از کارکنان مالی قرار می دهند تا با رعایت مقررات و آئین نامه های داخلی مؤسسه نسبت به پرداخت هزینه های جزئی یا خرید بعضی ملزومات اقدام نمایند . مبلغ تخواه گردان متناسب با هزینه ها و یا پرداخت های جزئی مؤسسه است و از شخصی که تخوان گردان در اختیار او است تضمین لازم دریافت می گردد در مؤسسات پیمانکاری نیز شخصی را به عنوان تخواه گروان معین می نماید و مبالغی را در اختیار وی قرار می دهند تا هزینه هایی مانند خرید مواد و مصالح ساختمانی ، دستمزد حمل و نقل و ... را پرداخت نماید . ح دریافتنی : حسابهای دریافتنی از جمله حساب های دارایی جاری است و شامل کلیه مطالبی می شود که مؤسسه باید در آینده دریافت نماید عمده ترین این مطالب تزناسی از فروش های نسیه کالا- یا عرضه نسیه خدمات می باشد در مبادلات تجاری امروزه فعالیت های تجاری نسیه بر مبادلات تجاری نقدی فزونی دارد و این مسئله حتی در زمینه تجارت خارجی غیر قابل مشاهده است . حساب ذخیره مطالبات مشکوک الوصول : همانطور که گفته شد ، بر اثر انجام معاملات نسیه حسابهای دریافتنی ایجاد می شود و مسئله وصول این نوع مطالبات مطرح می گردد بنابراین شناخت مشتریان در اقدام به مبادلات تجاری از مسایل اساسی تجارت می باشد در صورتی که شناخت کافی از مشتریان وجود نداشته باشد وصول مطالبات ممکن است با مشکلات مواجه گردد و چه بسا مطالعات وصول نشوند و عملاً امکانات مالی مؤسسه به هدر برود چنانچه احتمال

عدم وصول حسابهای دریافتی وجود داشته باشد آن را به هزینه مطالبات مشکوک الوصول منظور و طرف مقابل آن را ذخیره مطالبات مشکوک الوصول می‌نامند. اسناد دریافتی: امکان دارد در مقابل مطالبات ناشی از فروش نسبه کالا یا عرضه خدمات به طور نسبه از طرف خریدار یا دریافت کننده خدمات اسناد قانونی، مانند سفته و برات دریافت گردد که آن مطالبات در اصطلاح حسابداری اسناد دریافتی می‌گویند. ح پیش پرداخت: در برخی موارد قبل از دریافت خدمات یا دارایی وجه ان به فروشنده پرداخت می‌گردد. مدارک ثبت هزینه ها وقوع یا تحمل آنهاست و بنابراین زمان پرداخت مبالغی بابت پیش پرداخت ها، هزینه ای وقوع نیافته است و این مبالغ در یک حساب دارایی به نام پیش پرداخت ثبت می‌گردد. پرداخت بابت بیمه سال آینده، اجاره ۶ ماهه آینده، آگهی های تجاری ماه آینده نمونه ای از پیش پرداخت ها هستند. ح سپرده حسن انجام کار: صنایع سپرده حسن انجام کار که ترد کارفرما نگهداری می‌شود باید به عنوان یک قلم دریافتی در صورت های مالی نشان داده میشود یا از طریق یادداشت های همراه صورتای مالی افشاء می‌گردد. ۲-۱۶- دارائیهای ثابت دارائیهای ثابت به دارائیهای گفته می‌شود که به طور نسبه دارای عمر طولانی هستند و در جریان عملیات عادی مؤسسات مورد استفاده قرار می‌گیرد این دارایی صرفا برای مؤسسه تهیه شده و به منظور سرمایه گذاری یا فروش مجرد تحصیل نشده است دارایی ثابت هر مؤسسه، معرف اعتبار بوده و میزان تجهیزات و ماشین آلات مؤسسه طبقه بندی و قدرت کارایی آن نقش سازنده ای دارد. دارائیهای ثابت مشهود: این دارائیهای موجودیت فیزیکی و عینی هستند و به علت داشتن عمر نسبتا طولانی، در طی سالهای متمادی به طور مؤثر در عملیات واحد های تجاری مورد استفاده قرار می‌گیرد از جمله این دارائیهای می‌توان: زمین، ساختمان، ماشین آلات، تاسیسات، وسائط نقلیه و اثاثیه را نام برد. دارائیهای ثابت نامشهود: این دارائیهای موجودیت فیزیکی و عینی ندارند مانند خط تلفن، ارزش علائم تجری و ۲۰-۱۷- بدهی ها به حقوق مالی طلبکاران نسبت به دارائیهای یک واحد اقتصادی بدهی گفته می‌شود. به بیان دیگر تعهدات مالی یک واحد اقتصادی به اشخاص غیر از مالک « بدهی » نام دارد انواع بدهی های جاری عبارت است از: ۱- حسابهای پرداختی، ۲- اسناد پرداختی، ۳- پیش دریافت ها حسابهای پرداختی: حسابهای پرداختی یکی از انواع بدهی های جاری است و شامل کلیه بدهی هایی می‌شود که مؤسسه باید در آینده پرداخت نماید عمده ترین این بدهی ها ناشی از خریدهای نسبه می‌باشند. اسناد پرداختی: امکان دارد در مقابل بدهی های ناشی از خرید نسبه کالا و یا دریافت خدمات به طور نسبه مؤسسات به فروشنده و یا عرضه کننده خدمات اسناد قانونی مانند سفته، برات و ... صادر نمایند که با آنها در اصطلاح حسابداری اسناد پرداختی می‌گویند. پیش دریافت ها: مؤسسه ممکن است قبل از ارائه خدمات مبالغی را از پیش دریافت نماید که جزء بدهی مؤسسه محسوب می‌شود، و تحت عنوان حساب پیش دریافت منظور می‌گردد. در مؤسسات پیمانکاری می‌توان به پیش دریافت بیمه و پیشین در یافت پیمان کار اشاره نمود بدهی های بلند مدت: بهی هایی هستند که مدت زمان آنها بیش از یک سال می‌باشد مثل وام بلند مدت. دیون رهنی. ۲-۱۸- سرمایه: در حسابداری حق مالی مالک یا مالکین واحد اقتصادی نسبت به دارائیهای آن را اصطلاحا سرمایه می‌نامند اگر مؤسسه در طی فعالیت های مالی خود سود کسب نماید موجب افزایش سرمایه و اگر زیان نماید موجب کاهش سرمایه می‌گردد. در آمدها: مؤسسات بر حسب نوع کسب و کار خدماتی برای مشتریان خود ارائه می‌کنند و در ازای آن خدمات ممکن است وجوهی را دریافت نمایند یا مشتریان تعهد کنن وجوه فوق را در آینده دریافت نمایند در حسابداری به این مبالغ اصطلاحا در آمد گفته می‌شود و در مؤسسات پیمانکاری نیز در ازای خدماتی که پیمانکار برای کارفرما ارائه می‌کند مبالغی را به عنوان در آود در یافت می‌نماید از انواه در آمد های موجود در یک مؤسسه پیمانکاران می‌توان به در آمدهای متفرقه و کار گواهی شده که صورت و صنعتی است که پیمانکار به کارفرما ارائه می‌دهد اشاره نمود. هزینه ها: مؤسسات خدماتی به منظور ارائه خدمات به مشتریان ناچارند مخارج گوناگونی را محتمل شوند که این مخارج « هزینه » نامیده می‌شود در مؤسسات پیمانکاری نیز برای انجام پیمانکاری که همان ارائه خدمات به کار فرمایان می‌باشد هزینه هایی را متحمل می‌شود از جمله هزینه

اداری تشکیلاتی، هزینه حقوق و... ح پیمان: در مؤسسات پیمانکاری یک حساب به نام حساب پیمان ها وجود دارد که به عنوان یک حساب هزینه تلقی می شود مؤسسات پیمانکاری تمام هزینه هایی که برای انجام قرارداد خود انجام می دهند مثلا خرید مصالح و پرداخت دستمزد و هزینه حمل و نقل و... را بستانکار و در مقابل آن حساب پیمان را بدهکار می کنند. ح کارگواهی شده: حساب دیگری که در مؤسسات پیمانکاری وجود دارد ح کارگواهی شده می باشد که به عنوان در آمد در این مؤسسات تلقی می شود و در آمد هایی که به دست می آید را معمولا- تحت عنوان ح کارگواهی شده منظور می نمایند. \times لازم به ذکر است که از تفاوت بین حساب پیمان و ح کارگواهی شده سود (زیان) مؤسسه به دست می آید. ۲-۱۹- روشهای متداول حسابداری پیمانکاری: مسئله اساسی در حسابداری پیمانکاری چگونگی تخصیص در آمدها و هزینه های مرتبط با دوره های مالی، در طول مدت قرار داد است برای تعیین سودی که باید در هر دوره مالی به حساب منظور شود مؤسسات پیمانکاری از دو روش متداول حسابداری پیروی می کند، که عبارتند از: ۱- روش کار تکمیل شده (با محاسبه سود هنگامی که طرح کایانه میزان قابل توجهی تکمیل شده باشد) ۲- روش درصد پیشرفت کار (یا محاسبه سود به تناسب کادر جریان پیشرفت هر دوره الف) روش کار تکمیل شده (Completed – contract method) در این روش شناخت در آمد هنگامی صورت می گیرد که کل پیمان یا بخش عمده ای از آن تشکیل شده و صرفا کارهای جزئی باقی مانده باشد. در این روش مخارج پیمان و مبالغ دریافتی در ازاء پیشرفت کار، در خلال مدت قرار داد، انباشته می شود و اما شناخت در آمد پیمان تا زمانی که پیمان عمدتا تکمیل نگردیده باشد صورت نمی گیرد. مزیت اصلی روش کار تکمیل شده است که سود پیمان زمانی تعیین می شود که کار تمام شده یا به مراحل نهایی تکمیل رسیده باشد در این روش خطر شناخت یا شناسایی سودهایی که ممکن است کسب نشوند به حداقل می رسد. اشکال اساسی روش کار تکمیل شده این است که در آمدی که در دوره مالی گزارش می شود میزان کار انجام شده در خلال دوره به روی پیمان ها را منعکس نمی کند. برای مثال اگر چند پیمان بزرگ همگی در یک دوره مالی تکمیل شود اما در دوره های قبل، پیمانی به اتمام نرسیده باشد و یا در بعد پیمانی تکمیل نشود، با وجود ثبات نسبی فعالیت های انجام شده ظاهرا سطح فعالیت های جاری را منعکس می کند. اما همواره فاصله مداومی بین زمان انجام کار و زمان شناخت سود مربوط به آن وجود دارد. ب) روش درصد پیشرفت کار: در این روش در آمد تناسب پیشرفت عملیات پیمان شناسایی می شود. در آمد مذکور با هزینه های واقع شده برای رسیدن به همان مرحله از پیشرفت کار مقابله می شود و حاصل آن می تواند به عنوان سهم قابل تخصیص آن قسمتی از کاری که طی دوره های تکمیل شده، گزارش می شود. اعمال روش درصد پیشرفت کار خطر اشتباه در برآورد را به همراه دارد، بدین جهت تا زمانی که نصبت به سود آوری کل پیمان اطمینانی نباشد، منظور داشتن سود در صورت های مالی مورد نخواهد داشت و کاربرد روش درصد پیشرفت کار نادرست است. انتخاب روش: هر گاه پیمانکاری یکی از روش ها را در مورد حسابداری پیمان شخصی به کار گیرد از آن پس در مورد سایر پیمان هایی که دارای ضوابط مشابه هستند باید از روش تبعیت کند. انتخاب روش حسابداری برای هر پیمان بستگی به میزان اطمینان دارد که پیمان از بر آورد در آمد و مخارج پیمان به دست می آورد. در پاره ای موارد، پیمانکار به خاطر عدم اطمینان نسبت به برآورد تصمیم به اتخاذ روش کامل کار تکمیل شده می گیرد در موارد دیگر که نتیجه پیمان را می توان به طور قابل اطمینان برآورد کرد، حسابداری تمام یا پاره ای از پیمانها ممکن است با استفاده از روش درصد پیشرفت کار صورت گیرد همچنین پیمانکار ممکن است برای قرارداد های مختلف از هر دو روش همزمان استفاده کند. اگر در روش حسابداری قرارداد های پیمانکار تغییر داده شود تاثیر این تغییرات و مبلغ ریالی آن همواره با علل تغییر باید افشاء گردد. هر گاه پیمانکار روش حسابداری خود را از درصد پیشرفت کار به روش کار تکمیل شده تغییر دهد ممکن است میزان کلیه اثرات مالی ناشی از تغییرات روش را نتوان تعیین کرد در چنین مواردی دست کم، افشای مبلغ سود گزارش شده مربوط به سال های گذشته پیمان هایی که در ابتدای دوره حسابداری در جریان پیشرفت بوده ضروری خواهد

بود. ذخیره لازم برای زیان‌های قابل پیش‌بینی: هر گاه آخرین برآورده‌ها از هزینه‌ها و درآمدهای یک قرارداد پیمانکار نشان دهنده زیان باشد، باید ذخیره‌ای معادل کل زیان، بدون توجه به میزان کار انجام شده، در نظر گرفته شود، حتی در مواردی که زیان پیش‌بینی شده از کل هزینه‌های انجام شده تا تاریخ برآورد بیشتر باشد، باید برای کل زیان پیش‌بینی شده آن پیمان ذخیره در نظر گرفت. هرگاه بخش عمده‌ای از ظرفیت واحد اجرا کنند (پیمانکار) برای مدتی طولانی به پیمانی اختصاص داده شود، هزینه‌های غیر مستقیم واحد پیمانکاری در طی باقی مانده قرارداد بعضاً به عنوان هزینه‌های قابل تسهیم مستقیم تلقی و در محاسبه ذخیره برای زیان پیش‌بینی شده، در نظر گرفته می‌شود. در ثورت نیاز در نظر گرفتن ذخیره برای زیان پیمان، میزان ذخیره بدون توجه به مواد زیر تعیین می‌گردد. الف - شروع یا عدم شروع عملیات اجرائی پیمان ب - مرحله تکمیل عملیات پیمان ج - میزان سود مورد انتظار از سایر قراردادهای غیر مرتبط با پیمان. از آنجایی که تعیین برآورد میزان زیان آتی پیمان مسکن است با دقت کافی ممکن نباشد، در بعضی موارد برآورد مبلغ زیان آتی امکان‌پذیر است و در سایر موارد افزایش زیان احتمالی به تنهایی (بدون برآورد مبلغ) کافی خواهد بود. دعاوی و تغییر ناشی از قراردادهای پیمانکاری: مبالغ مورد مطالعه پیمانکار ناشی از تغییرات قرارداد که به تصویب کارفرما رسیده باشد، تنها هنگامی به عنوان درآمدهای شناسایی می‌شود که پیمانکار مدارک و شواهدی دال بر قبول مورد مطالبه توسط کارفرما ارائه کند. خسارات یا جرائم قابل پرداخت توسط پیمانکار که ناشی از تاخیر در تکمیل کار یا سایر علل باشد عموماً به عنوان هزینه پیمان تلقی می‌شود. تعیین سود پیمان تکمیل شده: الف) روش درصد پیشرفت کار: در روش درصد پیشرفت کار، تفاوت حساب کارگواهی شده و حساب پیمان (درآمد - هزینه) پس از تهیه صورت حساب قطعی و تصفیه با پیمانکار - سود (یا زیان) پیمان تکمیل شده را به دست می‌دهد. ب) روش کار تکمیل شده: پس از ثبت آخرین صورت وضعیت تفاوت حساب کارگواهی شده و حساب پیمان - پس از تهیه صورت حساب قطعی و تصفیه حساب با پیمانکار - سود (یا زیان) پیمان تکمیل شده را به دست خواهد داد (محاسبه سود پس از ثبت آخرین صورت وضعیت در هر دو روش یکسان است) ۲-۲۰- انتقال سود بستن حساب پیمان تکمیل شده: حساب پیمان پس از خاتمه طرح، بهای تمام شده (مخارج اجرای طرح) را به دست خواهد داد، که پس از مقبله ارزش با کارگواهی شده، سود (زیان) ناشی از اجرای طرح تعیین خواهد شد. سود (زیان) پیمان تکمیل شده را می‌توان به یکی از دو روش زیر محاسبه و به حساب سود و زیان انتقال داد. روش اول: محاسبه سود هر پیمان به طور جداگانه (محاسبه سود در صورتی که سود حاصل از هر پیمانکاری به طور جداگانه تعیین می‌شود) در این روش سود (زیان) هر پیمان به ترتیب زیر محاسبه و سپس به حساب سود و زیان منتقل می‌شود: کارگواهی شده - پیمان شماره (X) ... سود پیمان شماره (X) - بنای ... سود پیمان شماره (X) سود و زیان شماره (X) و بستن حساب پیمان و کارگواهی شده سود پیمان شماره (X) سود بستن حساب سود پیمان شماره (X) به حساب سود و زیان روش دوم: محاسبه سود و پیمان‌ها به طوریکه (محاسبه سود در صورتی که سود حاصل از هر پیمانکاری به طور جداگانه تعیین نشود): در این روش‌های تمام شده و ارزش کارگواهی شده پیمان‌های تکمیل شده به حساب سود و زیان پیمان‌ها منتقل و در نتیجه سود (زیان) پیمان‌ها با ثبت زیر به طور یکجا تعیین می‌شوند. سود و زیان پیمان‌ها ... کارگواهی شده - پیمان شماره (X) ... سود پیمان شماره (X) ... سود و زیان پیمان‌ها ... مانده حساب سود و زیان پیمان‌ها را به طور یکجا به دست خواهد آورد، که در پایان دوره مالی به حساب سود و زیان انتقال می‌یابد. بنابراین ثبت آن به شرح زیر خواهد بود: سود و زیان پیمان‌ها ... سود و زیان ... بستن حساب سود و زیان پیمان‌ها به حساب سود و زیان ۲-۲۱- محاسبه سود پیمان‌های ناتمام: نظر به مخاطرات کارپیمانکاری و تعهداتی که پیمانکار در طول اجرای طرح و دوره تضمین دارد. اصل پذیرفته شده این است که اگر نسبت به سود آوری کل پیمان اطمینان لازم وجود نداشته باشد. بنابر سود شناسایی و در صورت‌های مالی منعکس گردد به عبارت دیگر از

روشکار تکمیل شده استفاده شود. برای حسابداری پیمان‌های بلند مدت معمولاً از روش درصد پیشرفت کار استفاده می‌شود یعنی سود بر مبنای درصد پیشرفت (تکمیل) پیمان در پایان هر دوره مالی محاسبه و اندازه‌گیری می‌گردد از آنجا که به کارگیری این روش، خطر اشتباه در برآورد را به همراه دارد، از این رو، سود پیمان‌ناتمام زمانی شناسایی و در صورت‌ها مالی منعکس شود که نسبت به سود آوری و نتیجه کل پیمان نتیجه کل پیمان اطمینان لازم وجود داشته باشد. در قراردادهای مقطوع، شرایطی که معمولاً درجه اطمینان از سود آوری و نتیجه کل پیمان را فراهم می‌سازد عبارت است از: الف) کل در آمد قابل وصول پیمان بتواند به نحوی معقول برآورد شود. ب) مخارج لازم برای تکمیل پیمان و همچنین درجه تکمیل پیمان در تاریخ گزارش به وضوح قابل شناسایی باشد تا عملکرد واقعی بتوان با برآورد های قبلی مقایسه شود. در قراردادهای امانی: شرایطی که معمولاً درجه اطمینان از سود آوری و نتیجه کل پیمان را فراهم سازد عبارت است از: الف) مخارج قابل تخصیص به پیمان بتواند به طور آشکار شناسائی شود. ب) مخارج پیمان، به جز آن دسته مشخصاً طبق قرارداد قابل بازیافت است - بتواند به نحوی معقول برآورده شود صورت وضعیت های موقت و پرداخت هایی که بابت آن به عمل می‌آید جنبه موقت، غیر قطعی و علی الحساب دارد و در نتیجه، سود قطعی پیمان پس از خاتمه کار و تسویه حساب نهایی به پیمانکار مشخص خواهد شد چون در آمد کسب شده در هر دوره مالی نتمی تواند به عنوان درآمد قطعی پیمان به حساب آید، از این رو برای جلوگیری از شناسایی سود واهی و انعکاس آن در صورت های مالی لازم است سود (زیان) پیمانهای ناتمام در پایان هر دوره مالی محاسبه و اندازه‌گیری شود برخی از طریق تعیین سود پیمان های نا تمام به شرح زیر است: الف) محاسبه سود پیمان نا تمام بر اساس مخارج واقعی: در این طریق ابتدا بهای تمام شده کار گواهی شده بر اساس مخارج واقعی تعیین و سپس از تفاوت ارزش کار گواهی شده و بهای تمام شده کار گواهی شده سود پیمان ناتمام معین می‌شود سود پیمان ناتمام را که بدین طریق به دست می‌آید اصطلاحاً سود ظاهری می‌نامند و برای رعایت اصل احتیاط معمولاً - سود ظاهری به ترتیب زیر به عنوان سود پیمان نا تمام شناسایی و در صورت های مالی منعکس می‌شود از آنجا که در پرداخت وجه هر صورت وضعیت، درصدی به عنوان سپرده حسن انجام کار کسب و در خاتمه کار به پیمانکار مسترد می‌گردد برای اینکه سود دوره متناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود، معمولاً سود محاسبه شده مزبور به نسبت وجوه دریافت شده به ارزش گواهی شده نیز تعدیل می‌گردد. سود ظاهری = بهای تمام شده کار واهی شده - ارزش کار گواهی شده سود تعدیل شده = \times سود ظاهری \times مثال: شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز پس از پیلین ساخت یک مسجد در پایان سال X ارزش کار گواهی شده را ۱۰۰۰۰۰۰ ریال مخارج اجرای طرح را ۷۸۰۰۰۰۱ ریال، موجودی مواد و مصالح در کارگاه ۶۳۰۰ ریال و کار گواهی شده به بهای تمام شده را ۱۶۵۰۰۰ ریال و وجوه دریافت شده بابت کار گواهی شده را ۸۸۰۰۰۰۰ ریال برآورد کرد محاسبه سود پیمان ناتمام این شرکت به قرار زیر است: ارزش کار گواهی شده کسر می‌شود - بهای تمام شده کارگواهی شده: مخرج اجرای طرح ۹۸۷۸۰۰۰ کسر می‌شود: موجودی مواد و مصالح داخل کارگاه ۶۳۰۰۰

$$۱۶۵۰۰۰ \quad ۲۲۸۰۰۰ \quad ۹۶۵۰۰۰ \quad ۱۳۵۰۰۰۰ \quad \times \text{ سود ظاهری} \quad \times \text{ سود ظاهری}$$

\times سود محاسبه شده سال ۱۳۱ ب) محاسبه سود پیمان ناتمام بر اساس مخارج بر آوردی: چنانچه برآورد معقول از مخارج لازم برای تکمیل پیمان امکان پذیر باشد، برای تعیین مبلغ سودی که باید در هر دوره مالی شناسائی و در صورت های مالی منعکس شود، ابتدا سود برآوردی پیمان به ترتیب زیر از تفاوت مبلغ کل پیمان تعیین و سپس سود پیمان ناتمام بر مبنای درجه تکمیل پیمان محاسبه می‌شود. مبلغ کارهای جدید + بهاء تغییرات مقادیر کارها + مبلغ اولیه پیمان = مبلغ کل پیمان مخارج بر آوردی برای تکمیل پیمان + مخرج واقعی انجام شده = کل مخارج برآوردی پیمان کل مخارج برآوردی پیمان - مبلغ پیمان = سود کل برآوردی پیمان برای تعیین سود پیمان ناتمام لازم است کل سود برآوردی پیمان به نسبت درجه تکمیل پیمان تعدیل شود. درجه تکمیل پیمان که برای تعیین سود و انعکاس آن در صورت های مالی به کار گرفته می‌شود می‌تواند به طرق متعددی اندازه‌گیری

شود برای مثال از طریق الف) محاسبه نسبت مخارج واقعی انجام شده تا تاریخ گزارش به کا مخرج برآوردی پیمان . ب) اندازه گیری نسبت ارزش کار گواهی شده به مبلغ کل پیمان . ج) ترکیبی از دو طریق فوق . نحوه محاسبه سود پیمان ناتمام بر اساس مخارج برآوردی پیمان در قالب مثال زیر ارائه می شود : مثال : اطلاعات مربوط به پیمان شماره ۱۰۱ در پایان سال ۱۳۰۱ به شرح زیر درست است : مبلغ اولیه پیمان ۱۸۰۰۰۰۰۰۰ مبلغ کارهای جدید ۱۰۰۰۰۰۰۰ مخارج واقعی انجام شده تا پایان سال ۱۳۰۱ ۱۹۰۰۰۰۰۰۰ ارزش کار گواهی شده ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ کار گواهی نشده (به بهای تمام شده) ۲۰۰۰۰۰۰ در صورتی که مخارج برآورد برای تکمیل پیمان ۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال باشد و از هر صورت وضعیت ۲۰٪ بابت سپرده حسن انجام کار کسر شود با توجه به مفروضات بالا سود پیمان شماره ۱۰۱ به ترتیب زیر محاسبه می شود . مبلغ کل پیمان = مبلغ کارهای جدید + مبلغ اولیه پیمان $190000000 = 100000000 + 180000000$ کل مخارج برآوردی پیمان = مخارج برآوردی برای تکمیل پیمان + مخارج واقعی انجام شده $140000000 = 50000000 + 90000000$ سود کل برآوردی پیمان = کل مخارج برآوردی - مبلغ کل پیمان $50000000 = 140000000 - 190000000$ سود پیمان شماره (۱۰۱) می تواند یکی از دو روش زیر محاسبه و در صورت های مالی منعکس شود : روش اول : تعیین سود بر اساس تعدیل کل سود برآوردی پیمان نسبت به مخارج واقعی انجام شده به کل مخارج برآوردی پیمان : برای اینکه سود محاسبه شده ماناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود : = تعدیل سود پیمان نا تمام نسبت به وجوه دریافت شده بر اساس تعدیل کل سود برآوردی پیمان به نسبت ارزش کار گواهی شده به مبلغ کل پیمان سود کل برآوردی پیمان \times سود پیمان نا تمام برای اینکه سود محاسبه شده متناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود : تعدیل سود پیمان نا تمام نسبت به وجوه دریافت شده $2-22$ - نحوه محاسبه پرداخت دستمزد کارگران و سرپرستان کارگاه : معمولاً دستمزد و مزایای کارگران و سرپرستان کارگاه از محل تخواه گردان کارگاه پرداخت می شود در غیر این صورت دفتر مرکزی پس از پرداخت دستمزد کارگران و سرپرستان کارگاه آن را به حساب پیمان منظور می کند . اگر دستمزد شاغلین در کارگاه پیمان شماره به فرض مثال ۱۵۰۰۰۰۰۰ ریال باشد با فرض این که کلیه شاغلین در کارگاه مذکور بیمه باشند ، ثبت لیست دستمزد آنان در دفتر روزنامه به شرح زیر است : هزینه دستمزد ۱۵۰۰۰۰۰۰ بیمه اجتماعی - ۲۰٪ سهم کارفرما ۳۰۰۰۰۰۰ وزارت دارایی مالیات دستمزد ۱۰۰۰۰۰۰ سازمان تامین اجتماعی - حق بیمه و بهداری ۴۰۵۰۰۰۰ دستمزد پرداختی ۱۲۹۵۰۰۰۰ ثبت لیست دستمزد شاغلین کارگاه پیمان شماره به فرض مثال اگر دستمزد شاغلین در کارگاه به پیمان (۳) مربوط باشد از این رو هزینه دستمزد شاغلین در کارگاه مذکور با ثبت زیر به حساب پیمان شماره (۳) منتقل می شود . پیمان شماره (۳) ۱۸۰۰۰۰۰۰ هزینه دستمزد ۱۵۰۰۰۰۰۰ بیمه اجتماعی - ۲۰٪ سهم بیمه کارفرما ۳۰۰۰۰۰۰ انتقال دستمزد و حق بیمه شاغلین کارگاه شماره (۳) به حساب پیمان دستمزد شاغلین در کارگاه شماره (۳) و مالیات مربوط بعد از پرداخت به ترتیب زیر در دفتر روزنامه ثبت می شود : دستمزد پرداختی ۱۲۹۵۰۰۰۰ وزارت دارایی - مالیات دستمزد ۱۰۰۰۰۰۰ نقد ۱۳۹۵۰۰۰۰ پرداخت دستمزد شاغلین کارگاه به پیمان شماره (۳) و مالیات مربوطه رد مورد حق بیمه شاغلین در امور پیمان ذکر این نکته ضروری است که پیمانکاران موظفند که کارکنان خود را طبق مقررات ترد سازمان تامین اجتماعی بیمه کنند در عملیات ساختمانی ، مؤسسات بخش عمومی مکلفند از هر صورت وضعیت ۲/۳ درصد به عنوان حق بیمه و بهداری کسب و به حساب سازمان تامین اجتماعی واریز نمایند بنابراین پیمانکاران شاغل در طرح های ساختمانی دولتی و وابسته به دولت تا پایان قرارداد هر ماهه لیست کارکنان مورد پیمان را که حق بیمه آنان به طور مقطوع ۲/۳ درصد از طرف کارفرما کسر می شود به سازمان تامین اجتماعی ارسال می کنند اما از این بابت حق بیمه ای به سازمان مذکور پرداخت نمی کنند چنانچه حق بیمه مندرج در لیستهایی که توسط پیمانکار ارسال می شود بیش از مبلغ ۲/۳ درصد کسر شده از صورت وضعیت ها باشد پیمانکار باید مابه التفاوت را به حساب سازمان تامین اجتماعی واریز و برگ

تعریف نشده اما در موارد مختلف قانون مالیات های مستقیم مصوب اسفند ماه ۱۳۴۵ را صلاحیه هی آن دو نوع مالیات : یعنی مالیات مقطوع و مالیات بر درآمد ، در مورد عملیات پیمانکاری مقرر گردیده است . مالیات مقطوع : مالیاتی است تکلیفی که کارفرمایان : سازمان های دولتی . شهر داری ها ، مؤسسات عام المنفعه مستقل و شرکت ها (ماده ۷۵ ق . م . م .) به طور کلی و سایر اشخاص در صورتی که مبلغ کل پیمان از ده میلیون ریال بیشتر باشد مکلفند از پرداخت هایی که پیمانکاران اعم از اشخاص حقیقی یا حقوقی نسبت به هر نوع کار ساختمانی و تاسیسات فنی و تاسیساتی و حمل و نقل یا تهیه ساختمان ها و تاسیسات ، نقشه کشی ، نقشه برداری ، نظارت و محاسبات فنی می کنند ۵/۵٪ آن را کسر و به حساب تعیین شده از طرف وزارت دارایی واریز نمایند . این مالیات به دو جزء ۴٪ و ۵/۱٪ تقسیم می شود که جزء اول یعنی ۴٪ قطعی است یعنی جزء دوم یعنی ۵/۱٪ به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکار محسوب و از مالیات متعلق به درآمد پیمانکاری قابل کسر است . واگذاری قسمتی از عملیات پیمان از طرف پیمانکار دست اول به پیمانکار دست دوم و بعد از کما مشمول مالیات مقطوع پیمانکاری نیست و پیمانکاران دست اول به عنوان کارفرما نباید از پرداخت هایی که پیمانکاران دست دوم می کنند از این بابت کسر نمایند . در مواردی که پیمانکار ، شخص خارجی مقیم خارج از کشور باشد که در ایران شعه یا نمایندگی ندارد کار فرمایان مکلفند در هر پرداخت کل مالیات متعلق شامل مالیات مقطوع به نرخ ۴٪ و مالیات بر درآمد پیمانکاری را در منع محاسبه و کسر و به حسابهای مقرر واریز نمایند . مالیات بر درآمد پیمانکاری : در این مورد ابتدا در آمد مشمول مالیات پیمانکاری و سپس مالیات مؤسسات پیمانکاری نسبت شرکت های سهامی و غیر سهامی به اختصار شرح داده می شود ۱- در آمد مشمول مالیات پیمانکاری : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری از دو طریق تشخیص می شود : الف) رسیدگی به دفاتر : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری عملیات حفاری چاه های عمیق ، حمل و نقل و مهندسی مشاور (تهیه طرح ساختمانها و تاسیسات ، نقشه کشی ، نظارت و محاسبات فنی) از طریق رسیدگی به دفاتر تشخیص می شود ولکن در صورتی که ترازنامه و حساب سود و زیان متکی به دفاتر قانونی تا مورد مقرر تسلیم نشود یا دفاتر ارائه نگردد و یا دفاتر و اسناد و مدارک برای محاسبه مالیات غیر قابل رسیدگی تشخیص شوند ، در آمد مشمول مالیات پیمانکاری به طریق علی السواس تشخیص خواهد شد . ب) تشخیص علی السراس : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری کارهای ساختمانی و تاسیسات فنی و صنعتی در تمام موارد اعم از اینکه دفاتر قانونی نگهداری شده یا نشده باشد و در موارد در دفاتر ، علی السراس تشخیص می شود و عبات است از ۸٪ کل دریافتی سالانه از بابت پیمان های دست اول و ۴٪ کل دریافتی از بابت پیمان های دست دوم . مالیات مؤسسات پیمانکاری : به غیر از مالیات مقطوعی که از هر پرداخت توسط کارفرما کسب می شود مؤسسات پیمانکاری نسبت به درآمد حاصل از عملیات پیمانکاری که حسب مورد به یکی از دو طریق فوق الزکر تعیین می شود مشمول مالیات های تناسبی و تصاعدی دیگری هستند که بنا به وضعیت حقوقی آنها مقرر گردیده است بنابر این مالیات بر درآمد مؤسسات سهامی و غیر سهامی و انفرادی را به اختصار توضیح می دهیم . الف) شرکت سهامی : درآمد مشمول مالیات مؤسسات پیمانکاری که به صورت شرکت سهامی هستند حسب مورد از طریق رسیدگی به دفاتر یا به طور علی الراس تشخیص می شود و مشمول مالیات های زیر است : ۱- مالیات اضافی سهم شهرداری به نرخ ۳٪ نسبت به کل در آمد مشمول مالیات . ۲- مالیات اضافی سهم اطاق بازرگانی و صنایع و معدن به نرخ سه و نیم در هزار نسبت به کل در آمد مشمول مالیات . ۳- مالیات سود تخصیص یافته برای تقسیم بین صاحبان سهام با نام ، اندوخته ها ، سود تقسیم شده بین صاحبان سهام بی نام و سود تقسیم نشده نسبت به کل در آمد مشمول مالیات پس از کسر مالیات اضافی سهم شهرداری ها به نرخ های زیر : - مالیات سود تخصیص داده شده برای تقسیم سود بین صاحبان سهام با نام به نرخ ۱۵٪- مالیات اندوخته ها به نرخ ۲۵٪- مالیات سود پرداختی به صاحبان سهام بی نام و سود تقسیم نشده به نرخ های تصاعدی زیر : مبلغ در آمد مشمول مالیات مازاد مشمول نرخ ردیف نرخ ریال ریال درصدا

| | | | | | | | |
|----------|----|----------|----------|----|----|----------|----------|
| ۶۰۰۰۰۰۰۰ | تا | ۲۰۰۰۰۰۰۰ | ۴۰۰۰۰۰۰۰ | تا | ۲۵ | ۲۰۰۰۰۰۰۰ | ۲۰۰۰۰۰۰۰ |
|----------|----|----------|----------|----|----|----------|----------|

| | | | | | | | |
|---|----------|------------|----------|---------------|----------------------|---------------|---------|
| ۲۰۰۰۰۰۰ | تا ۳۵ | ۸۰۰۰۰۰۰ | ۲۰۰۰۰۰۰ | تا ۴۰ | ۱۰۰۰۰۰۰۰ | ۲۰۰۰۰۰۰۰ | تا ۴۵ |
| ۲۰۰۰۰۰۰۰ | ۱۰۰۰۰۰۰۰ | ۵۰٪ بیش از | ۲۰۰۰۰۰۰۰ | نسبت به مازاد | ۵۵٪ (ب) شرکت های غیر | | |
| سهامی: در آرد مشمول مالیات مؤسسات پیمانکاری که به صورت شرکت غیر سهامی هستند و حسب مورد از طریق رسیدگی به دفاتر یا به طور علی الراس تشخیص می شود، مشمول مالیات های زیر است: ۱- مالیات اضافی سهم شهرداری به نرخ ۳٪ نسبت به کل در آمد مشمول مالیات ۲- مالیات اضافی سهم اطاق بازرگانی و صنایع و معادن به نرخ سه و نیم در هزار نسبت به کل در آمد مشمول مالیات ۳- مالیات سهم هر یک از شرکاء به نسبت تعیین شده در اساس نامه از کل در آمد مشمول مالیات پس از کسر سه در صد سهم شهرداری به نرخ های مذکور در ماده ۱۳۴ ق، م، م به شرح زیر: مبلغ در آمد مشمول مالیات مازاد | | | | | | | |
| مشمول نرخ ردیف | نرخ ریال | ریال | درصد | تا | ۴۰۰۰۰۰ | ۴۰۰۰۰۰ | ۴۰۰۰۰۰ |
| تا ۱۵ | ۸۰۰۰۰۰ | ۴۰۰۰۰۰ | تا ۲۰ | ۱۵۰۰۰۰۰ | ۷۰۰۰۰۰ | تا ۲۵ | ۳۰۰۰۰۰۰ |
| ۱۵۰۰۰۰۰ | تا ۳۰ | ۶۰۰۰۰۰۰ | ۳۰۰۰۰۰۰ | تا ۳۵ | ۹۰۰۰۰۰۰ | ۳۰۰۰۰۰۰ | تا ۴۰ |
| ۱۲۰۰۰۰۰۰ | ۳۰۰۰۰۰۰ | تا ۴۵ | ۱۵۰۰۰۰۰۰ | ۳۰۰۰۰۰۰ | تا ۵۰ | ۲۰۰۰۰۰۰۰ | |
| ۵۰۰۰۰۰۰ | تا ۵۵ | ۳۰۰۰۰۰۰۰ | ۱۰۰۰۰۰۰۰ | ۶۵٪ بیش از | ۳۰۰۰۰۰۰۰ | نسبت به مازاد | |

۷۵ در محاسبه مالیات شرکت های سهامی از منبع در آمد پیمانکاری، موارد زیر لازم الرعایه است: ۱- در آمد پیمانکاری از پرداخت ۱۰ در صد مالیات شرکت معاف است. ۲- مبالغی که به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکاری (۱/۵ درصد پیش پرداخت) توسط کارفرمایان از پرداخت ها کسر واریز شده است از کل مالیات بر در آمد پیمانکاری ۳- ملاک تعیین مقادیر سود تخصیص داده شده برای تقسیم بین صاحبان سهام با نام، اندوخته ها، و سود پرداختنی به صاحبان سهام بس نام و سود تقسیم نشده، تصمیمات ارکان صلاحیتدار شرکت سهامی است. اما چنانچه مجمع عمومی شرکت در مورد نحوه تقسیم سود تصمیمی اتخاذ نکرده باشد کل سود، تقسیم نشده تلقی و مشمول نرخ های مذکور در ماده ۱۳۴ می گردد. ۴- در مواردی که در آمد مشمول مالیات به طور علی الراس تشخیص می شود، در آمد تشخیص شده با اعمال ضریب، ملاک تعیین مالیات است و چنانچه سود خالص شرکت بیش از در آمد مشمول مالیات آن باشد قانونا مالیاتی نسبت به مبلغ اضافی تعلق نمی گیرد. تصمیمات مجمع عمومی در مورد نحوه تقسیم سود حتی در مواقعی که در دفاتر موجب تشخیص علی الواس شده باشد - در صورت تسلیم به حوزه مالیاتی در موعد مقرر - طبق نص صریح جزء ابندت ماده ۸۰ ق، م، م، م، ناقداست. ۵- مالیات سود متعلق به صاحبان سهام با نام در صورتی که صاحب سهام غیر ایرانی باشد یا مقیم خارج از کشور باشد طبق تبصره ۸ ق، م، م، م، به نرخ مقرر در ماده ۱۳۴ احتساب و وصول می شود. در محاسبه مالیات شرکت های غیر سهامی از منبع در آمد پیمانکاری موارد زیر لازم الرعایه است: ۱- در آمد پیمانکاری شرکت ها (بطور اعم) از پرداخت ۱۰٪ مالیات شرکت معاف است. ۲- مبالغی که به عنوان پیش پرداخت مالیات (۱/۵ درصد هر پرداخت) توسط کارفرمایان از پرداخت ها کسب و به حساب وزارت دارایی واریز گردیده است از کل مالیات بر در آمد پیمانکاری (اعم از سود مشمول مالیات شرکاء) قابل کسر است. ۳- سود مشمول مالیات شرکاء به علت «الف» الزام تشخیص در آرد به طور علی الراس در مورد کارهای ساختمانی و تاسیسات فنی و صنعتی و احتمال آن در سایر موارد و «ب» برگشت هزینه های غیر قابل قبول از لحاظ مالیاتی، با سودی که در واقع به شرکاء تعلق می گیرد تفاوت دارد، اما مبنای تسهیم در هر دو مورد یکسان است. ۴- در مواردی که در آمد مشمول مالیات است چنانچه سود خالص شرکت بیش از در آمد مشمول مالیات آن باشد قانونا مالیاتی نسبت به مبلغ اضافی، اعم از مبالغی که از بابت آن بین شرکاء تقسیم می شود تعلق نمی گیرد در صورتی که شرکت زیان بدهد مالیات اعم از مالیات سود مشمول مالیات شرکاء بر اساس در آمد مشخص شده اخذ خواهد شد. (ج) مؤسسات انفرادی: در آمد مشمول مالیات اشخاص حقیقی که به صورت انفرادی یا مشارکت مدنی به فعالیت های پیمانکاری

اشتغال دارند حسب مورد به طور علی‌الراسا از طریق رسیدگی به دفاتر تشخیص می‌شود و گلا یا نسبت حصه ایشان از درآمد، مشمول نرخ‌های تصاعدی ماده ۱۳۴ ق.م.م. است در این مورد نیز مبالغی که توسط کارفرمایان از پرداخت‌ها کسر و به حساب وزارت دارایی واریز گردیده است از مالیات بر درآمد پیمانکاری مودی یا مودیان قابل کسر است. اشخاص حقیقی که منبع درآمدشان پیمانکاری است می‌توانند از بخشودگی مالیاتی موضوع ماده ۹۳ ق.م.م. استفاده کنند. ۲-۲۵- نحوه نگهداری حسابهای مالیاتی: صرفنظر از اشکالاتی که در مورد احتساب مالیات بر درآمد مؤسسات پیمانکاری جود دارد، عملیات مربوط به مالیات‌های قطعی و پیش‌پرداخت مالیات پیمانکاری در طی دوره و همچنین ذخیره مالیات بر درآمد مشمول مالیات شرکت در پایان سال مالی الزماید در دفاتر ثبت شود. بنابراین نگهداری حسابهای زیر در کلیه مؤسسات پیمانکاری صرفه نظر از شکل حقوقی و چگونگی مالکیت سرمایه آنها توصیه می‌شود. پیش‌پرداخت مالیات: این حساب دا‌ا‌ا‌ا کلیه مبالغی که توسط کارفرمایان از مبالغ پرداختی بابت عملیات پیمانکاری (۵/۱ درصد هر پرداخت) کسر شده است بر هر کار و در پایان سال به حساب ذخیره مالیات بر درآمد شرکت بسته می‌شود. مالیات قطعی پیمان‌ها: کلیه مبالغی که بابت عملیات پیمانکاری توسط کارفرما کسر شده است (۴٪ هر پرداخت) را می‌توان ابتداء به حساب مالیات قطعی پیمان‌ها بدهکار کرد و سپس به عنوان هزینه به حساب پیمان‌های مربوط انتقال داد. نگهداری این حساب در دفتر کل ضروری نیست و می‌توان اقلام مربوط به کسر اینگونه مالیات توسط کارفرمایان را مستقیماً به حساب پیمان‌های مربوط منتقل کرد در صورتی که حساب پیمان‌ها به طور جداگانه و با ستون بندی نگهداری شود نقل مستقیم مرجع به نظر می‌رسد چون آمار مبالغ کسر شده از این بابت در پایان دوره مالی به راحتی از حساب پیمان‌ها قابل استخراج است. ذخیره مالیات بر درآمد: مالیات احتسابی نسبت به درآمد شرکت و تقسیم سود شامل: مالیات اندوخته‌ها، سود تخصیص یافته برای تقسیم و سود تقسیم نشده، در پایان دوره مالی از احتساب تقسیم سود به این حساب منتقل (بستانکار) و مانده کل حساب پیش‌پرداخت مالیات نیز به این حساب بسته (بدهکار) می‌شود. مانده حساب مذکور نشان دهنده مالیاتی است که باید طرف ۴ ماه پس از پایان سال مالی تادیه (ماده ۸۳ ق.م.م.) و حساب و نور بسته شود. گزارش‌های مالی: Financial reports در مؤسسات پیمانکاری گزارش‌های دوره‌ای (ماهانه، سه ماهه، شش ماهه و ...) زیر باید به موقع تهیه شود: ۲-۲۶- ترازنامه همراه با: × فهرست حساب‌های دریافتنی و سپرده حسن انجام کار. × جول‌بهای تمام شده کارهای در جریان ساخت و صورت وضعیت‌ها. × فهرست حسابهای پرداختنی. × جدول دارائیهای ثابت و استهلاکات × فهرست مطالبات دست دوم گزارش‌های مذکور بالا- می‌توند به طرق مختلفی تنظیم شود در زیر در باره نحوه تنظیم ترازنامه و فهرست مخارج کار در جریان ساخت توضیحاتی می‌دهیم. ترازنامه نمونه متعارفی از ترازنامه مؤسسات پیمانکاری که در آن عناوین حساب‌ها درج شده است در ذیل نشان داده می‌شود. شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز ترازنامه منتهی به ۲۹/۱۲/۱

| | | | |
|---|---|-------------------------------|---------|
| ۱۳ دارائیهای جاری: بانک‌ها | ×× صندوق | ×× تخواه گردان | ×× حساب |
| های دریافتنی | ×× کسر می‌شود: ذخیره مطالبات مشکوک الوصول | ×× (خلص حساب‌های دریافتنی) | |
| ×× سپرده جنس انجام کار | ×× اسناد دریافتنی | ×× جمع دارائیهای جاری | |
| ×× دارائیهای ثابت: ماشین‌آلات | ×× اموال و تجهیزات | ×× ساختمان | |
| ×× جمع اموال و تجهیزات | ×× کسر می‌شود: استهلاک انباشته | ×× ارزش دفتری اموال و تجهیزات | |
| ×× دارائیهای نامشهود | ×× جمع دارائیهای ثابت | ×× جمع دارائیها | |
| ×× بدهی‌ها و سرمایه: بدهیهای جاری: حسابهای پرداختنی | ×× اسناد پرداختنی | | |
| ×× حقوق پرداختنی | ×× پیش‌دریافت‌ها | ×× جمع بدهی‌های جاری | |
| ×× بدهی‌های بلند مدت: دیون رهنی | ×× وام‌های بلند مدت | ×× جمع بدهیها: | |

| | | |
|---|--|---|
| ×× حقوق صاحبان سهام (سرمایه) | ×× سرمایه | ×× سود انباشته |
| ×× اندوخته ها | ×× جمع سرمایه | ×× جمع بدهیها و سرمایه |
| ×× جمع بدهیها و سرمایه جدول بهای تمام شده کار در جریان ساخت : | جدول بهای تمام شده کار در جریان ساخت در مؤسسات پیمانکاری می تواند به نحوه زیر تهیه شود : | شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز کار در جریان ساخت منتهی به ۲۹/۱۲/۱ ۱۳ پیمان |
| شماره | شماره | شماره |
| پیمان شماره | جمع ریال | ریال |
| ×× | ×× | ×× |
| ×× کرسی چینی | ×× | ×× دیوار چینی |
| ×× | ×× | ×× |
| ×× شناژهای رلیزه گیری | ×× طاق زنی | ×× کف سازی |
| ×× | ×× | ×× |
| ×× نجاری | ×× کاشیکاری | ×× لوله کشی |
| ×× نازک کاری داخلی | ×× - نماسازی | ×× محوطه سازی |
| ×× | ×× | ×× |
| ×× - مالیات | ×× بیمه | ×× کرایه ماشین آلات |
| ×× | ×× | ×× |
| ×× هزینه های عمومی | ×× | ×× گزارش های عملیاتی : |

operating reports در مؤسسات پیمانکاری ، گزارش های دوره ای (روزانه ، ماهانه ، سده ماهه) ، ... ، زیر آید به موقع تهیه شود . × گزارش پیشرفت کار × صورت حساب سود و زیان گزارش پیشرفت کار : گزارش از پیشرفت کار هر پیمان باید تنظیم و ارائه شود این گزارشها جزء اسناد و مدارک حسابداری نیست اما برای کنترل های داخلی مؤسسات پیمانکاری مورد استفاده قرار می گیرد گزارش های مزبور باید بر اساس پیشرفت کلی فعالیت انجام شده هر یک از پیمان ها تجزیه و تحلیل شود . پیمان شماره... فعالیت تعداد کارگران ملاحظاتیجهیز کارگاه ۱۰ پاک کردن محوطه و تسطیح زمین ۱۰۰۰ متر مربع خاکبرداری ۴ کودبرداری ۱۰۰ متر مکعبی سازی ۳ قالب بندی و بتن ریزی ۱۰۰ متر گزارش پیشرفت کار باید دارای ستون هایی برای ثبت (۱) نوع فعالیت ، (۲) تعداد کارگران هر فعالیت (۳) میزان پیشرفت هر فعالیت باشد . ۲-۲۸- صورت حساب سود و زیان : نمونه ای از صورت حساب سود و زیان که می تواند در مؤسسات پیمانکاری تهیه شود و در صفحه بعد ارائه شود : شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز صورت سود و زیان منتهی به ۲۹/۱۲/۱ ۱۳ کار گواهی شده (صورت وضعیت های تایید شده) در آمد ها ×× کسر می شود : بهای تمام شده پیمان : هزینه مواد و مصالح ×× هزینه کرایه ماشین آلات ×× حقوق و دستمزد ×× جمع بهای تمام شده پیمان اجرا شده ×× سود نا ویژه پیمان ×× کسر می شود : هزینه عملیاتی ، تشکیلاتی (××) سود ویژه سال ۷۹ قبل از کسر مالیات ×× شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز تراز آزمایشی ۲۹/۱۲/۱ ۱۳ نام حساب مانده بدهکار مانده بستانکاربانک ×× صندوق ×× تنخواه گردان ×× حساب دریافتی ×× پرداخت ×× دارائیهای ثابت ×× اسناد در دریافتی ×× دارایی نامشهود ×× حساب پرداختنی ×× حساب جاری فروشندگان ×× اسناد پرداختنی ×× پیش دریافت ها ×× بدهی بلند مدت ×× سرمایه ×× کار گواهی شده ×× در آمدهای متفرقه ×× پیمان ها ×× هزینه اداری تشکیلاتی ×× حساب انتظامی - ضمانت نامه ×× طرف حساب انتظامی ×× مسئله :

شرکت پیمانکار ایران بتون ساز در تاریخ ۱۳/۱/۷۹ پس از انعقاد قرارداد پیمانکار با شرکت توسعه صنایع نیرو گاه ایران جهت احداث فونداسیون تجهیزات کارگاه تعمیر ترانس کارگاه شماره ۹۵-۲ ، مبلغ ۲۴۶۱۰۲۲۵۰ ریال را به عنوان مبلغ کل قرارداد معرفی و مورد تایید قرار گرفت . طبق این قرارداد ۲۵٪ مبلغ کل قرارداد به عنوان پیش پرداخت در ازای یک فقره چک به کارفرما پرداخت می شود از هر صورت وضعیت ۱۰٪ به عنوان سپرده حسن انجام کار از پیمان کار کسر می گردد ککه نصف مبلغ پس از

صدور گواهی موقت و مابقی پس از تحویل قطعی دریافت می‌گردد. همچنین به منظور تضمین حسن تعهدات پیمانکار هر زمان با امضای قرارداد معادل ۵٪ مبلغ کل قرارداد و تسلیم یا معادل مبلغ را به حسابی که کارفرما تعیین می‌کند تسلیم می‌نماید که این مبلغ پس از اولین تحویل موقت آزاد می‌شود مانده حسابهای بدهکار و بستانکار این شرکت در ابتدای سال ۷۹ به شرح زیر می‌باشد صندوق ۵۸۷۰۰۷۷ جاری شرکاء ۱۰۰۰۰۰۰۰ تنخواه گردانها ۱۹۹۲۷۰۰ استهلاک انباشته

۳۴۹۹۹۹۹ پیش پرداخت ها ۱۰۱۷۶۷۵۵ بستانکاران ۷۹۰۰۰۰۰ سپرده دریافتی ۵۲۸۴۶۸۰ سرمایه

۱۰۰۰۰۰۰ اداری ثابت مشهود ۳۵۰۰۰۰۰ سود انباشته ۱۵۴۲۴۲۱۳ در طی سال مالی ۱۳۷۹ فعالیت های عملیاتی زیر

صورت گرفته است: (هر پرداخت ها از صندوق صورت گرفته است) ۱۵/۱ دریافت پیش دریافت قرارداد ۸-۷۸ نیروگاه از تعمیرات نیرو به مبلغ ۶۱۵۲۵۵۶۲ ریال . ۲۳/۱ خرید نقدی اشاخه نسبتی جهت پروژه جهت شرکت نیرو و پیمان شماره ۸ به مبلغ ۴۲۰۰۰۰ ریال . ۲۵/۱ خرید نقدی میلگرد به مبلغ ۲۷۶۰۰۰۰ ریال و پرداخت ۲۰۰۰۰۰۰ ریال به بستانکاران صندوق شرکت برای نصب دستگاههای کارگاه ترانس ۸-۷۸ . ۶/۲ خرید نقدی ۴ کامیون آجر جهت پروژه پیمان ۸ به مبلغ ۱۸۱۴۶۰۰ ریال . ۱۱/۲ پرداخت وجه نقد جهت خرید آجر برای پروژه شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۲۲۴۲۳۰۰ ریال . ۱۴/۲ پرداخت هزینه خرید مصالح جهت اجرای پروژه به مبلغ ۱۷۷۸۴۰۰ ریال . ۲۵/۲ خرید میلگرد جهت اجرای پروژه و پرداخت وجه آن از صندوق شرکت به مبلغ ۲۴۳۰۰۰۰ ریال . ۲۶/۲ پرداخت هزینه های جاری توسط تخوان و تجزیه آن توسط صندوق که ۲۷۵۳۰۰ ریال بابت هزینه عمومی تشکیلاتی ، ۵۰۶۰۰۰ ریال بابت هزینه های جاری و تنخواه گردانها به مبلغ ۷۸۱۳۰۰ ریال . ۵/۳ پرداخت بخشی از هزینه خرید و حمل بتون موضوع ق ۸-۷۸ به مبلغ ۱۰۴۰۰۰۰ ریال ۸/۳ خرید ۴ کامیون آجر برای فنداسیون کارگاه و پرداخت مبلغ آن به مبلغ ۱۸۱۲۲۰۰ ریال . ۱۳/۳ دریافت مابقی ۱۰٪ حسن انجام کار کسر شده از قرارداد در سال ۷۸ و تسویه حساب قرارداد مذکور به مبلغ ۵۲۸۴۶۸۰ ریال . ۲۶/۳ پرداخت هزینه های پروژه ۸-۷۸ از محل صندوق به مبلغ ۳۸۴۸۴۰۰ ریال . ۲۶/۳ پرداخت هزینه های جاری شرکت از محل تنخواه ئ تجزیه آن از محل صندوق شرکت که ۱۳۱۱۱۵۰ ریال بابت هزینه و ۱۳۱۱۱۵۰ ریال بابت تنخواه گردان . ۳۰/۳ خرید آجر جهت ساخت پایه دستگاههای موضوع قرارداد ۸-۸۷ در شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۱۰۴۳۶۹۰۰ ریال . ۵/۴ ثبت صورت وضعیت تایید شده شماره یک قرارداد ۸-۷۸ با شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۳۵۱۴۷۴۶۰ ریال . ۵/۴ دریافت وجه صورت وضعیت شماره یک تایید شده از شرکت تعمیرات نیروی موضوع قرارداد ۸-۷۸ . ۸/۴ پرداخت بابت یک کامیون آجر جهت پروژه ۸-۷۸ به مبلغ ۴۷۹۷۰۰ ریال . ۱۰/۴ پرداخت بابت هزینه خرید بتون و هزینه حمل حمل تا محل پیمان از محاسناترال بتون به مبلغ ۸۹۴۰۰۰ ریال پرداخت . ۱۶/۴ بابت خرید اتصالات جهت نصب دستگاه تراش و آماده سازی فنداسیون به مبلغ ۱۷۳۳۰۰ ریال . ۱۸/۴ پرداخت بابت خرید مصالح جهت پروژه در حال اجرا و هزینه های عمومی به ترتیب به مبلغ ۵۲۵۸۱۰۰ ریال و ۴۳۵۰۰ ریال . ۲۰/۴ قطعی شدن مالیات پرداخت شده با اداره دارایی در سال ۷۸ و تسویه حساب با اداره دارایی به مبلغ ۱۰۱۷۶۷۵۵ ریال . ۲۰/۴ منظور نمودن مابقی سود سال ۷۸ به حساب طلب هر یک از شرکاء به نسبت سرمایه ایشان به مبلغ ۲۵/۴ پرداخت هزینه کندن بتون توسط پیمانکاری و خرید میلگرد به مبلغ ۴۴۴۶۰۰۰ ریال . ۲۶/۴ پرداخت بابت خرید سیمان و آجر به مبلغ ۲۰۷۴۳۰۰ ریال جهت پروژه در حال احداث . ۲۰/۵ ثبت صورت وضعیت تایید شده شماره ۲ موضوع قرارداد ۸-۷۸ ن در شرکت تعمیرات نیرو . ۲۳/۵ دریافت وجه صورت وضعیت تایید شده شماره ۲ ق ۸-۷۸ از شرکت تعمیرات نیرو . ۱۳/۷ پرداخت بابت خرید سیمان و آجر جهت اجرای پروژه به مبلغ ۶۶۸۰۵۰۰ ریال . ۱۷/۷ پرداخت هزینه خرید بتون به مبلغ ۲۴۸۶۵۰۰۰ ریال . ۲۵/۷ پرداخت مایت خرید بتون آماده و هزینه حمل آن جهت اجرای فنداسیون به مبلغ ۲۳۴۰۰۰۰ ریال . ۲۵/۷ پرداخت هزینه خرید بتون به مقدار ۲۳۰ تن جهن ساخت سالن ترانس به مبلغ ۲۶۰۱۷۶۰۰ ریال . ۱۹/۸ پرداخت بابت هزینه ها از محل تنخواه و تجزیه آن توسط صندوق به مبلغ ۱۰۰۰۱۹۹ ریال که ۵۱۰۱۹۹ ریال بابت هزینه عمومی و ۱۴۸۰۰۰۰ ریال بابت هزینه های جاری ۲۶/۸ پرداخت

بابت خرید بتون و پرداخت هزینه حمل آن به مبلغ ۱۴۰۴۰۰۰ ریال . ۳۰/۸ پرداخت هزینه های عمومی و جاری از محل تنخواه و تجزیه آن توسط صندوق به مبلغ ۷۳۰۰۰ ریال . ۱/۹ ثبت صورت وضعیت تایید شده شماره ۳ ارائه شده به شرکت تعمیرات نیرو . ۲/۹ دریافت وجه صورت وضعیت تایید شده شماره ۳ از شرکت تعمیرات نیرو . ۸/۹ پرداخت بابت هزینه بتون و حمل آن از شرکت سانترال بتون به مبلغ ۱۶۵۶۰۰۰ ریال ۱۲/۹ پرداخت بابت هزینه خرید ۱۸۶ متر مربع بتون آماده از شرکت سانترال بتون به مبلغ ۱۴۹۴۳۹۶۰ . ۱۸/۹ پرداخت هزینه اجرای کمپرسور با جهت کندن بتون و سیم سیاه آر ماتور بندنی به مبلغ ۱۱۶۴۳۹۰۰ ریال . ۲۵/۹ پرداخت هزینه جاری از محل تنخواه و تجزیه آن توسط صندوق که مبلغ ۹۷۵۰۰ ریال بابت هزینه عمومی ، ۱۸۲۰۰۰۰ ریال بابت هزینه جاری و ۱۹۱۷۵۰۰ ریال تنخواه گردان ها . ۲۶/۹ پرداخت مخارج جاری از محل صندوق شرکت به مبلغ ۴۵۳۱۶۹۸ ریال . ۲۶/۹ پرداخت هزینه خرید بتون به پروژه ق ۸-۷۸ نیروگاه به مبلغ ۱۳۹۲۰۰۰ ریال ۱/۱۰ خرید بتون جهت اجرای پروژه در حال احداث شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۲۵۹۰۰۰۰ ریال . ۲۰/۱۰ پرداخت هزینه خرید و حمل بتون از شرکت سانترال بتون ۳۲۳۷۶۰۰ ریال . ۲۴/۱۰ خرید ۸۴ متر مربع بتون آماده جهت فنداسیون شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۷۳۹۲۰۰۰ ریال . ۲۴/۱۰ پرداخت هزینه خرید بتون آماده جهت پیمان شماره ۸-۷۸ به مبلغ ۱۲۹۵۰۴۰ ریال ۲۶/۱۰ پرداخت هزینه جاری شرکت از محل صندوق به محل ۴۲۰۰۰۰۰ ریال . ۲۶/۱۰ خرید لوازم مصرفی مورد نیاز پروژه نصب پایه دستگاه تعمیر ترانس به مبلغ ۲۶۰۷۵۰۰ ریال . ۱۷/۱۱ خرید بتون آماده از شرکت سانترال بتون به مبلغ ۳۱۵۴۳۶۰ ریال . ۹/۱۲ پرداخت هزینه خرید و حمل بتون برای پروژه ق ۸-۷۸ به مبلغ ۹۹۶۲۴ ریال . ۱۵/۱۲ پرداخت هزینه خرید آجر و سیمان و کرایه حمل آن جهت دیوارکشی سالن دستگاه تراش بر مبلغ ۳۵۹۴۸۰۰ ریال . ۲۵/۱۲ انتقال مانده حساب تنخواه به حساب صندوق در پایان سال ۷۹ و تسویه حساب تنخواه به مبلغ ۱۹۹۲۷۰۰ ریال . ۲۸/۱۲ ثبت صورت وضعیت تایید شده شماره ۴ قرارداد ۸-۷۸ با شرکت تعمیرات نیرو . ۲۸/۱۲ دریافت وجه صورت وضعیت شماره ۴ تایید شده از شرکت تعمیرات نیرو . ۲۸/۱۲ منظور نودن نمودن بیمه کسر شده از پیمان ۸-۷۸ به حساب هزینه دوره سال ۷۹ و دریافت مفاصا حساب سازمان تامین اجتماعی به مبلغ ۱۵۲۸۵۹۴۳ ریال . ۲۸/۱۲ پرداخت دستمزد کارگران روزمره و خرید آهن براتی پروژه ۸-۷۸۹ به مبلغ ۷۱۶۴۷۲۶ ریال توضیحات اضافی : صورت وضعیت های دریافت شده و تایید شده از شرکت

| | | |
|--|--|--|
| تعمیرات نیرو و به قرار زیر است : صورت وضعیت شماره را : جزء | بدهکاری | بستانکار صندوق |
| ۱۸۹۲۷۰۴ پیش دریافت | ۹۰۰۰۰۰۰ پیش پرداخت | ۳۷۱۰۰۱۰ مالیات |
| ۱۹۵۲۶۳۷ حساب دریافتی | ۳۵۱۴۷۴۶ سپرده حسن انجام کار (۱۰٪) | بدهکاران |
| شماره ۲ : صندوق | جزء | بدهکار |
| ۵۷۳۳۱۴۷ مالیات ۵٪ | ۲۷۱۵۷۰۱ بیمه | ۳۰۱۷۴۴۶ حساب دریافتی |
| سپرده حسن انجام کار ۱۰٪ | ۵۴۳۱۴۰۳ بدهکار | ۵۴۳۱۴۰۲ صورت وضعیت شماره ۳ |
| جزء | بدهکار | بستانکار صندوق |
| ۷۴۷۳۸۴۴ پیش دریافت | ۱۱۹۹۵۵۶۲ پیش پرداخت | ۳۲۲۱۵۰۶ اداره مالیات ۵٪ |
| ۱۲۶۰۶۰۹ تامین اجتماعی بیمه | ۱۹۶۰۹۷۴ حساب دریافتی | ۲۵۲۱۲۲۱۸ سپرده حسن انجام کار |
| ۲۵۲۱۲۱۸ بدهکاران | ۲۵۲۱۲۱۸۰ مطلوبست : الف) افتتاح حسابهای دائمی تاریخ ۶/۱/۷۹ ب) ثبت عملیات فوق | |
| | در دفتر روزنامه شرکت ایران بتون ساز ج) انتقال ملنده حساب های دفتر روزنامه به دفتر کل د) تهیه صورت های مالی : صورت سود و زیان ، ترازنامه و تراز آزمایشی به تاریخ ۲۹/۱۲/۷۹ ه) ثبت بستن حساب موقت و حساب های دائمی شرکت به تاریخ ۲۹/۱۲/۷۹ | شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز کوچ صورت سود و زیان منتهی به ۲۸/۱۲/۱۳۷۹ کارگواهی شده (صورت وضعیت تایید شده -) در آمده ها ۲۲۲۰۹۳۹۸۰ کسر می شود : بهای تمام شده پیمان : هزینه مواد و مصالح |

| | | | | | |
|--------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| ۱۴۸۱۱۸۶۰۰ | هزینه کرایه ماشین آلات | ۱۷۰۰۰۰۰ | هزینه حقوق و دستمزد | ۶۲۵۰۰۰۰ | جمع بهای تمام شده پیمان اجرا شده |
| (۱۷۱۳۶۸۶۰۰) | سود ناویژه پیمان | ۵۰۷۲۵۳۸۰ | کسر می شود: | هزینه های عملیاتی تشکیلاتی | (|
| ۲۵۶۷۴۱۴۰ | سود ویژه سال ۷۹ | قبل از کسر مالیات | ۲۵۰۵۱۲۴۰ | شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز | ترازنامه منتهی به |
| ۲۸/۱۲/۱۳۷۹ | دارائیهها: | صندوق | ۲۸۸۴۵۹۹ | بدهکاری | ۱۱۱۰۴۶۹۹ |
| ۲۲۲۰۹۳۹۹ | حساب دریافتنی | (سپرده حسن انجام کار) | ۳۵۰۰۰۰۰ | دارایی ثابت | (ماشین آلات) |
| ۱۰۰۰۰۰۰ | جمع دارائیهها | ۴۰۶۹۸۶۹۷ | بدهی ها: | بستانکاران | ۱۱۱۴۷۴۵۸ |
| ۳۴۹۹۹۹۹ | سرمایه | ۱۰۰۰۰۰۰ | سود سال جاری | ۲۵۰۵۱۲۴۰ | جمع بدهی ها و سرمایه |
| پیمانکاری ایران بتون ساز | تراز آزمایشی منتهی به | ۲۸/۱۲/۱۳۷۹ | نام حساب | مانده بدهکار | مانده |
| بستانکار صندوق | ۲۸۸۴۵۹۹ | بدهکاران | پیش پرداخت | ۱۱۱۰۴۶۹۹ | حساب دریافتنی |
| کار) | ۲۲۲۰۹۳۹۹ | دارایی ثابت | (ماشین آلات) | ۳۵۰۰۰۰۰ | جاری شرکا، |
| ۱۱۱۴۷۴۵۸ | استهلاک انباشته | ۳۴۹۹۹۹۹ | سرمایه | ۱۰۰۰۰۰۰ | بستانکاران |
| ۱۰۰۰۰۰۰ | سود سال جاری | ۲۵۰۵۱۲۴۰ | کار گواهی شده | پیمان ها | ----- |

----- هزینه اداری تشکیلاتی ----- جمع ----- ۴۰۶۹۸۶۹۷ ۴۰۶۹۸۶۹۷ فصل سوم: روش تحقیق ۳-۱-

روش پژوهش: این پژوهش از نوع پژوهشهای همبستگی است و منظور از پژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲ متغیر یعنی بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان به عنوان متغیر مستقل و تاثیر آن بر تسهیل قراردادها به عنوان متغیر وابسته در بانک صادرات می باشد. ۳-۲- جامعه آماری: جامعه آماری شامل شرکتهای پیمانکاری ساختمانی به طور تصادفی انتخاب گردیده اند می باشد. ۳-۳- نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل شرکتهای پیمانکاری ساختمانی می باشد. ۳-۴- روش نمونه گیری: روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی خوشه ای است زیرا گروهی یا خوشه ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود. از بین شرکت های ساختمانی ۱۰ شرکت به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود. ۳-۵- ابزار نمونه گیری: گفتگو و بررسی اقدامات انجام شده در این شرکت هادراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان و تاثیر آن بر تسهیل قراردادها از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. پرسشنامه: پاسخگوی محترم پرسشنامه ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت بررسی تاثیر اعتیاد والدین و نقش آن برزهکاری فرزندان. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرماید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- آیا تا چه اندازه حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواند به روشن شدن مراحل حسابداری کمک نماید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- آیا تا چه اندازه پیمانکاران می توانند باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان به تسهیل قراردادها کمک نمایند؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- آیا تا چه میزان حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواند باتکیه بر موارد قراردادها در عرصه بین المللی موفق باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۴- آیا تا چه میزان باتکیه بر حسابداری پیمانکاری ساختمان می توان به فعالیت های اقتصادی پرداخت؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۵- تا چه اندازه آموزش های صحیح در امور قراردادها می تواند در سلامت پیمان های کاری موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه عدم وجود امکانات لازم می تواند در عدم موفقیت پیمان کاری موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط ()

کم () خیلی کم () ۷- آیا تاچه میزان آگاهی های لازم درباره امور قراردادها می تواند در اعتبار قراردادها موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۸- سردرگمی و نداشتن برنامه ریزی تاچه اندازه می تواند در عدم موفقیت قراردادها موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹- آیا تاچه اندازه وجود آموزش های لازم می تواند در موفقیت امور قراردادها موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰- تاچه اندازه مدیریت امور پیمان هادر قراردادها می تواند در موفقیت آن موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () فصل چهارم: تجزیه و تحلیل ۴-۱- تجزیه و تحلیل در این پژوهش برای اندازه گیری بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان و تاثیر آن بر تسهیل قراردادها از آحاد جامعه از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. هدف در این تحقیق، بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان و تاثیر آن بر تسهیل قراردادها می باشد. جهت بدست آمدن نمره نگرش فرد استفاده خواهد شد که مراحل مختلف تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفته است. فصل پنجم: ۵-۱- نتیجه گیری پرداختن به امور قراردادها در حسابداری پیمانکاری برای تسهیل کارهای عمرانی لازم و واجب است که در انتخاب مناقصه ها و پیمانکاران مهم است. یعنی هر دو طرف قرارداد باید شرایط لازم جهت اجرای درست که پیمان رداشته باشند. اگر هر کدام از طرفین قرارداد مشکلات حقوقی و اطلاعاتی داشته باشند انجام امور قرارداد با اشکال مواجه خواهد شد. پیمانکاران باید با امور پیمان ها آشنایی لازم رداشته تا هنگام بستن قرارداد با مشکل روبرو نشوند. هنگام بستن قرارداد باید درصدی از خطا در نظر گرفته شود تا بالانس کارها به درستی انجام گیرد. ۵-۲- پیشنهادات: بهتر آن است که کارکنان حسابداری پیمانکاری از افراد متخصص و کارآمد انتخاب شوند و در دوره های گوناگون بازآموزی شرکت کنند تا از اطلاعات روز برخوردار گردند. استفاده از نرم افزارهای جدید برای استفاده در امور پیمانکاری لازم است که نتیجه کار را متحول می نماید. مدیریت صحیح در هنگام کار از امور مهمی است که هم می تواند رضایت کارکنان را فراهم نماید و هم می تواند در تسهیل امور موثر باشد. آشنایی با امور حقوقی قراردادها از ابزارهای لازمه برای مدیریت و کارکنان می باشد که در انجام کارها مفید واقع خواهد شد.

۱۱ فهرست مطالب فصل اول: کلیات تحقیق ۴-۱-۱- پیشگفتار: ۴-۱-۲- بیان مسئله: ۵-۱-۳- اهمیت موضوع: ۶-۱-۴- فرضیات تحقیق ۷-۱-۵- اهداف تحقیق: ۷ الف: هدف کلی ۷ ب: اهداف جزئی ۸ فصل دوم: ادبیات تحقیق ۹-۱-۲- ارکان اصلی عملیات پیمانکاری: ۹-۲-۲- انواع قراردادهای پیمانکاری: ۹-۲-۳- مراحل اجرای طرح و انجام عملیات پیمانکار کار: ۱۱-۲-۴- خدمات تحقیقاتی و بنیادی: ۱۲-۲-۵- تهیه طرح مقدماتی: ۱۲ مرحله ۲: ارجاع کار به پیمانکار ۱۳-۲-۶- دعوت از پیمانکاران برای انجام طرح: ۱۴-۲-۷- تسلیم قیمت پیشنهادی و ضمانت نامه شرکت در مناقصه: ۱۵-۲-۸- انتخاب پیمانکار: ۱۶-۲-۹- مرحله ۳: انعقاد قرارداد با پیمانکار: ۱۶-۲-۱۰- تعهدات و اختیارات کارفرما: ۱۸-۲-۱۱- ضمانت نامه انجام تعهدات: ۱۸-۲-۱۲- جریمه تأخیر: ۱۹-۲-۱۳- مرحله ۴: اجراء کار (شروع عملیات): ۱۹-۲-۱۴- مرحله ۵- خاتمه کار: ۲۳-۲-۱۵- دارائیهای جاری ۲۹-۲-۱۶- دارائیهای ثابت ۳۲-۲-۱۷- بدهی ها ۳۳-۲-۱۸- سرمایه: ۳۵-۲-۱۹- روشهای متداول حسابداری پیمانکاری: ۳۶-۲-۲۰- انتقال سود بستن حساب پیمان تکمیل شده: ۴۱-۲-۲۱- محاسبه سود پیمان های ناتمام: ۴۳-۲-۲۲- نحوه محاسبه پرداخت دستمزد کارگران و سرپرستان کارگاه: ۵۰-۲-۲۳- نحوه محاسبه استهلاک اموال، مالیات و تجهیزات: ۵۳-۲-۲۴- مالیات پیمانکاری: ۵۵-۲-۲۵- نحوه نگهداری حسابهای مالیاتی: ۶۴-۲-۲۶- ترازنامه همراه با: ۶۵-۲-۲۷- جمع بدهیها و سرمایه ۶۹-۲-۲۸- صورت حساب سود و زیان: ۷۲ فصل سوم: روش تحقیق ۸۷-۱- روش پژوهش: ۸۷-۲- جامعه آماری: ۸۷-۳- نمونه آماری و حجم آن: ۸۷-۳-۴- روش نمونه گیری: ۸۷-۳-۵- ابزار نمونه گیری: ۸۷ پرسشنامه: ۸۸ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل ۹۱-۴-۱- تجزیه و تحلیل ۹۱ فصل پنجم: ۹۶-۵-۱- نتیجه گیری ۹۶-۵-۲- پیشنهادات: ۹۷ منابع ۹۸

منابع (۱) اصول حسابداری پیمانکاری در سازمانهای دولتی - داود اقوامی - چاپ اول ۱۳۶۷ - سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (۲) - بختیاری، پرویز. «حسابداری پیمانکاری». انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۸.۳ - تقوی، مهدی. «مبانی علم حسابداری پیمانکاری». چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش و پژوهش صنایع ایران، تهران، ۱۳۷۰.

بررسی تأثیر حسابداری عملیات بانکی

پژوهشی فصل اول: کلیات تحقیق: مقدمه: اقتصاد کنونی جهان اقتصاد پولی است. اغلب معاملات و مبادلات با پول صورت می پذیرد. پول در فعالیتهای اقتصادی نقش بسیار تعیین کننده ای دارد. بدون استفاده از آن هزاران معامله گوناگون بازرگانی، که هر روز شاهد انجام آنها هستیم، غیر ممکن است. پاره ای از این معاملات که امکان پذیر هستند در صورت نبودن پول، با دشواری و تاخیر فراوان صورت خواهد گرفت. بنابراین، حذف پول و به دنبال آن به کنار گذاشتن حرفه بانکداری از جوامع بشری غیر ممکن به نظر میرسد. زیرا در زندگی اقتصادی امروزی بانکها وظایف مهمی را بر عهده گرفته اند. مثلاً بانکهای تجاری بر خلاف سایر موسسات مالی که فقط می توانند موجودی های نقدی خود را قرض دهند، قادرند پول جدید ایجاد کنند و تا چند برابر موجودی های نقدی خود بر میزان قدرت خرید جامعه بیفزایند. به طور کلی میتوان گفت که امروزه حرفه بانکداری، تامین مالی سایر حرفه ها و کسب کارها را بر عهده دارد. بدین گونه، بانک و بانکداری در تمامی جنبه های زندگی اقتصادی جوامع ریشه دوانده است. با وجود این، اگر نظام بانکی از کنترل خارج شود خلق و خوی استثماری و تجاوزگر پیدا خواهد کرد. در اینجا این سوال مطرح است که آیا حذف خلق و خوی استثماری و ظالمانه نظام بانکی ادامه دارد؟ آری. در چهارچوب بانکداری اسلامی بدون ربا، می توان به سوال فوق پاسخ مثبت داد. و با تحقق این آرزو است که ابزارهای پولی می توانند بالا رفتن سطح زندگی بشری و کرامت او را نوید دهند. بیان مسئله: حسابداری عملیات امور بانکی که روزانه به بررسی اموری می پردازد که در جریان عملیات بانکی برای مشتریان و سایر امور بانکی در جریان است. در بانک ملی ایران انجام عملیات بانکی در موارد بسیاری انجام می گیرد. بیشترین انجام وظیفه در این قسمت میباشد. در واقع به تعبیری از آن به نقطه حساس عملیات بانکی میتوان یاد کرد. انجام عملیات امور بانکی نیاز به تخصص افرادی دارد که آن را انجام می دهند. باید اطلاعات خود را به روز گردانند تا از آخرین دستاوردهای عملیات بانکی با اطلاع باشند. در این جا قصد آنرا داریم تا به نقش امور مقطعی بانک پردازیم. سئوالات تحقیق: ۱- آیا سیستم حسابداری عملیات امور بانکی می تواند عامل موفقیت بانک باشد؟ ۲- آیا استفاده از افراد متخصص می تواند در موفقیت سیستم حسابداری عملیات امور بانکی موثر باشد؟ ۳- آیا سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و برنامه ریزی درست می تواند عامل موفقیت بانک گردد؟ ۴- آیا کنترل و به روز کردن افراد متخصص حسابداری عملیات می تواند عامل موفقیت بانک باشد؟ اهمیت موضوع: حسابداری عملیات یکی از مهم ترین قسمت های انجام عملیات بانکی میباشد. اگر در این قسمت کوچکترین نقصی وجود داشته باشد، نه تنها به امور دیگر سرایت می کند، بلکه کل تراز پایان روزانه را نیز با اشکال مواجه خواهد نمود. به همین دلیل عملیات این قسمت از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود. کارکنان این قسمت از تخصص ویژه ای برخوردارند و هر چند مدت یکبار به بازآموزی اطلاعات خود می پردازند. فرضیات تحقیق: ۵- بین سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و موفقیت بانک رابطه جهت دار وجود دارد. ۶- بین استفاده از افراد متخصص و موفقیت سیستم حسابداری عملیات امور بانکی رابطه جهت دار وجود دارد. ۷- بین سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و برنامه ریزی درست رابطه جهت دار وجود دارد. ۸- بین کنترل و به روز کردن افراد متخصص حسابداری عملیات امور بانکی و موفقیت رابطه جهت دار وجود دارد. اهداف پژوهش: هدف کلی: بررسی تأثیر سیستم حسابداری عملیات امور بانکی کارآمد در بانک ملی ایران بویژه بعد از انقلاب اسلامی: اهداف جزئی: ۱- سیستم حسابداری عملیات امور بانکی عامل موفقیت سازمان میباشد. ۲- استفاده از افراد متخصص در سیستم حسابداری عملیات امور بانکی باعث موفقیت

بانک میشود. ۳- سیستم حسابداری عملیات امور بانکی می تواند برنامه ریزی درست را دنبال داشته باشد. ۴- با کنترل و به روز کردن سیستم حسابداری عملیات امور بانکی می توان شاهد موفقیت بانک بود. فصل دوم تحقیق: ادبیات تحقیق پیشینه: در ۱۴ اردیبهشت ماه سال ۱۳۰۶ به موجب قانون بانک ملی ایران تشکیل و ۱۷ اردیبهشت ماه ۱۳۰۶ تحت شماره ۶۰ در اداره ثبت شرکتها (شماره ۹۴۶ در دفتر ثبت تجاری) ثبت و اولین اساسنامه آن در ۳۰ خرداد ماه ۱۳۰۷ تصویب هیات وزیران وقت رسیده و فعالیت رسمی خود را از ۳۰ شهریور ماه ۱۳۰۷ آغاز نمود و اساسنامه های بعدی بانک به ترتیب در ۲۲ مرداد ماه ۱۳۱۰، ۷ خرداد ماه سال ۱۳۳ و ۱۶ اسفند سال ۱۳۴۶ به تصویب مجلس شورای ملی وقت رسیده است. پیرو تصویب لایحه ی قانونی اداره ی امور بانکها مصوب ۳ مهر سال ۱۳۵۸ شورای انقلاب اسلامی ایران و در اجرای بند ماده ی ۶ آن اساسنامه ی جدید بانک در ۲۶ آبان ماه ۱۳۶۰ توسط مجمع عمومی بانکها به تصویب رسیده است. هدف و فعالیت ماده ۶ اساسنامه ی جدید ارائه ی خدمات بانکی در سراسر کشور و انجام معاملات بازرگانی در چارچوب قوانین و مقررات جاری می باشد. بانک ملی ایران در بعد از پیروزی انقلاب اسلامی: در ۳ مهر ماه سال ۱۳۵۸، با تصویب لایحه ای نظام بانکی کشور ملی اعلام شد. پس از آن و پس از تشکیل چندین مجمع عمومی، به موجب تصمیمی که در سال ۱۳۵۸ اتخاذ شد. تغییراتی در ساختار شبکه بانکی کشور که در آن زمان شامل ۳۵ بانک بود ایجاد شد. با سازماندهی جدید بانکهای ملت، تجارت، مسکن، صنعت و معدن از تشکیل چند بانک بزرگ و کوچک تاسیس شدند و هدف از تاسیس بانکهای استان، اجرای سیاست عدم تمرکز در تامین مالی وام های منطقه ای و و پاسخگویی به نیاز های خاص هر استان بود. پس از آن و با توجه به تغییرات ایجاد شده در ساختار اقتصادی کشور، در تاریخ ۱۴ دیماه سال ۱۳۶۹ مقرر شد که بانک ملی ایران مجدداً همچون گذشته به صورت یکپارچه فعالیتهای خود را سازماندهی کند و با استفاده از تجارب گذشته از طریق یکسان سازی عملیات بانکی خود توانایی بیشتری را برای ارائه خدمات مطلوب بانکی و تحقق به شعار خدمت به مردم کسب نماید. بانک ملی ایران بزرگترین بانک جهان اسلامبانک ملی ایران در حال حاضر با پشتوانه بیش از هشتاد سال تجربه ارائه خدمات نوین با صدور انواع چکهای بانکی و چکهای در گردش برای ایجاد امنیت بیشتر و آسودگی خاطر مشتریان در حمل و نقل پول نقد، ارسال حوالجات بین شهری، به منظور ایجاد تسهیلات لازم برای رشد فرهنگ مبادلات مالی غیر نقدی در جهت کمک به آحاد جامعه شعار خدمت به مردم را پیگیری می کند. سرعت عمل در ارسال حوالجات، چکها و بروات مشتریان به دور افتاده ترین نقاط کشور و باجدیدترین و پیشرفته ترین تجهیزات و امکانات رایانه ای به منظور ایجاد سهولت در معاملات تجاری و مراودات مالی روزمره از جمله ویژگی های شبکه بانک ملی ایران به شمار می رود. افتتاح انواع حساب های ارزی و ریالی، جاری، سپرده سرمایه گذاری بلند مدت و کوتاه مدت، قرض الحسنه پس انداز، سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت ویژه و اعطای تسهیلات مالی در بخش های مختلف اقتصادی، بخشی از خدمات و فعالیت های این شبکه بانکی است. بانک ملی ایران با استفاده از فن آوریهای روز و با تجهیز به سیستم همزمان رایانه ای (سبا)، تلفن بانک، تند دریافت، SMS، e-mail و..... تلاش دارد همگام با صنعت بانکداری نوین در جهت تحقق شعار رضایت مشتری قدم بردارد. گوشه ای از خدمات بانک ملی ایران: (۱) امکان دریافت صورتحساب از طریق نامبر (۲) امکان اطلاع از آخرین میزان موجودی در هر لحظه از طریق تلفن گویا (۳) امکان دریافت صورتحساب در مقاطع زمانی مشخص (حد اکثر ۲ ماه) (۴) وصول چکهای انتقالی عهده شعب تهران و واریز چک های مسافرتی شعب سایر بانکهای هر شهرستان در همان روز به حساب مشتریان (۵) وصول چکهای عهده شعب این بانک (درون شهری و برون شهری) در همان روز و واریز آن به حساب از طریق نامبر (۶) افتتاح حساب جاری برای اشخاص حقیقی و حقوقی (۷) امکان تمدید قرارداد سپرده بلند مدت در سرسید بدون مراجعه به بانک و بهره مندی از سود آن برای دارندگان حساب سپرده سرمایه گذاری بلند مدت (۸) امکان انتقال تمام یا قسمتی از سپرده بلند مدت و منافع آن به غیر (۹) برخورداری از سود سپرده بلند مدت پس از برداشت قسمتی از آن بدون ابطال قرارداد و تغییر در نرخ سود (۱۰) افتتاح انواع سپرده های سرمایه گذاری بلند مدت با

پرداخت سود سپرده‌ها به طور ماهیانه (۱۱) امکان واریز سود علی الحساب سپرده‌های سرمایه‌گذاری بلند مدت به صورت ماهانه به حسابهای معرفی شده توسط سپرده‌گذار (۱۲) افتتاح حساب سپرده کوتاه مدت ویژه با دو درصد بیشتر از سود سپرده‌های کوتاه مدت عادی (۱۳) انتشار چکهای در گردش با مبالغ دو بیست هزار تا پنج میلیون ریال به منظور تسهیل رد مبادله روزانه (۱۴) توسعه خدمات سیستم **online** به کلیه شعب (۱۵) صدور انواع ضمانتنامه (۱۶) برخورداری از سود روز شمار برای انواع سپرده‌گذارها (۱۷) صدور انواع کارتهای اعتباریافتخارات بانک ملی ایران نتیجه تلاش فراگیر و خستگی ناپذیر کارکنان شبکه بانک ملی ایران به عنوان بزرگترین شبکه بانکی کشور و خاورمیانه منجر به کسب افتخارات گوناگونی گردیده است که مواردی از آن عبارتند از:

- انتخابهای اول مجله بانکر در سنوات مختلف، بین سیستم بانکی کشور □ مجهزترین بانک برای رقابت در عرصه بین‌المللی
- رتبه اول در تعداد حساب جاری □ رتبه اول در تعداد حساب قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در منابع حساب قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در اعطای بیشترین تعداد جایزه به حسابهای قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در تعداد شعبه در کشور و خاورمیانه □ رتبه اول در میزان مبادلات نقدی و غیر نقدی و انتقال چک، سفته و حوالجات و وجوه نقدی در سطح شعب خود و بین بانکها □ رتبه اول در به کارگیری و بیشترین تعداد نیروی انسانی متعهد، کارآمد، صدیق و خدمتگزار □ از جمله اهداف آتی این بانک در زمینه ارائه خدمات بیمه‌ای است که در این زمینه طرحهای گسترده‌ای در دست بررسی میباشد که با سهل‌ترین روش در شعب این بانک به مرحله اجراء گذاشته خواهد شد. یکی دیگر از خدمات نوین این بانک استفاده از سیستم کارت می باشد که این سیستم با انواع حسابها امکان برداشت یا واریز وجه توسط دستگاههای قابل ارتباط همانند **ATM-POS-PINPAD** برای دارندگان فراهم نموده است. خدمات آتی این بانک تقاضای خرید یا فروش سهام شرکتهای پذیرفته شده در بورس برای متقاضیان خرید سهام و یا فروشندگان سهام از طریق شعب این بانک است. مشتریان با مراجعه به شعب از مشاوره رایگان نمایندگان کارگزار بانک ملی مستقر در شعب بهره‌مند و با کمک فکری آنها سهام مورد نظر خود را انتخاب و پس از واریز مبلغ اسمی سهم مورد نظر به بانک، منتظر اعلام بانک جهت دریافت سهام خریداری شده می‌باشند. همچنین به منظور فروش سهام، شعب این بانک پس از اخذ اصل سهام و سایر مدارک ذکر شده در بخشنامه از فروشنده، اقدام به ارسال مدارک ذکر شده در بخشنامه از فروشنده، اقدام به ارسال مدارک و اصل سهام به واحد کارگزاری بورس نموده تا پس از فروش، وجه سهام فروخته شده به فروشنده تحویل گردد. طرح جامع سیبا:سیبا سیستم (سیستم پرداخت همزمان رایانه‌ای) نویددهنده عرضه خدمات بانکی جدید و متنوعی است که امروزه در بانکداری نوین دنیا ارائه می‌گردد و با بهره‌گیری از پیشرفته‌ترین امکانات مخابراتی ماهواره‌ای و جدیدترین فن آوری رایانه‌ای قادر است خدمات رایانه‌ای ارزشمندی را همزمان در بزرگترین شبکه بانکی کشور به مشتریان ارائه نماید که یقیناً گام بلندی در راستای بالندگی و شکوفائی نظام بانکی کشور محسوب می‌گردد. این تلاش، سهم قابل ملاحظه‌ای در توسعه اقتصادی کشور خواهد داشت. طرح جامع سیبا سعی دارد در آینده کلیه عملیات بانکی را به صورت **online** به مشتریان در هر لحظه صرفنظر از شعبه افتتاح‌کننده حساب، به صورت یکسان و دقیق ارائه دهد. در طرح جامع سیبا کلیه عملکرد نقل و انتقال حسابها بلافاصله بطور یکنواخت و یکسان در شعب تحت پوشش یا پایانه‌های دیگر بانکهای عضو از خدمات بانکی مورد نیاز بهره‌مند می‌شوند. در این طرح تمهیدات وسیعی برای محافظت از اطلاعات و کلیه فعالیت‌های بانکی فراهم شده است و اطلاعات حساب مشتریان محترم بر روی رایانه‌های عظیم و مدرن مرکزی بانک که به همین منظور تهیه و راه‌اندازی شده‌اند، ثبت و ضبط می‌شوند. محصولات سیبا در این طرح علاوه بر خدمات (قرض الحسنه جاری سیبا) (قرض الحسنه پس انداز سیبا) (کارت اعتباری سیبا) در آینده، سایر خدمات بانکی نظیر (سپرده‌های مدت دار)، (تسهیلات بانکی)، (پرداخت قبوض خدمات شهری) و از طریق گوناگون (مانند **ATM**، تلفن، موبایل و) نیز به مشتریان گرامی ارائه می‌شود. با بهره‌گیری از قابلیت انعطاف‌پذیری، گستردگی، سرعت، دقت و امانت، در آینده کلیه خدمات بانکی بانک ملی ایران منحصراً در

قالب سیستم سیبا به مشتریان ارائه خواهد شد. حساب قرض الحسنه جاری سیبا این حساب به منظور ارائه خدمات بانکی به مشتریان در تمامی اوقات شبانه روز در سراسر کشور ایجاد شده است. اکنون با افتتاح حساب قرض الحسنه جاری سیبا در یکی از شعب این بانک می توان دسته چک دریافت کرده و از آنجا که آخرین مانده و نمونه امضاء ها در کلیه شعب سیبا توسط شبکه ماهواره ای از کامپیوتر مرکزی بانک قابل دسترسی است، می توان از خدمات متنوع این حساب از قبیل موارد مورد اشاره در کلیه شعب سیبا بهره مند شد. • وصول فوری وجه چک جاری سیبا بدون مراجعه به شعبه افتتاح کننده حساب • واریز لحظه ای به حساب و دریافت همزمان از حساب و یا وصول از طریق اطاق پایاپای • انتقال فوری از مانده حساب و دریافت صورتحساب از طریق پست الکترونیک، تلفن بانک و دستگاههای خودپرداز حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز سیبای تمامی امتیازات و مزایای ارزشمند حساب جاری سیبا به استثناء دریافت و بهره گیری از دسته چک، برای حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز در نظر گرفته شده است. ضمناً این حسابها در قرعه کشی های ادواری نیز شرکت داده می شوند. سیبا کارت خدمتی ویژه برای حساب قرض الحسنه جاری سیبا و حساب پس انداز قرض الحسنه سیبا می باشد. اتصال کارت به حساب جاری سیبا و حساب قرض الحسنه سیبا، موجب شده است که از این پس سیبا کارت نیز علاوه بر دسته چک و دفترچه حساب، بعنوان یک ابزار مطمئن برای دریافت و پرداخت از حسابهای یاد شده مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً می توان با افتتاح حساب جاری سیبا و یا حساب قرض الحسنه پس انداز علاوه بر دریافت دسته چک و دفترچه، حسب درخواست می توان دارای سیبا کارت نیز بود و با مراجعه به هر یک از شعب مجهز به سیبا و یا سایر شعبی که دارای دستگاههای پذیرنده سیبا کارت هستند، بدون استفاده از دسته چک و یا دفترچه حساب، از امکان برداشت یا واریز به حساب خود، بهره مند شد، همچنین می توان در هر لحظه از شبانه روز با مراجعه به دستگاههای خودپرداز وجه نقد مورد نظر خود را از هر یک از حسابهای مورد نظر دریافت کرد و یا به هنگام خرید در فروشگاهها و یا مراجعه به مراکز خدماتی که به پایانه های فروش مجهز هستند، به جای پرداخت وجه نقد، از سیبا کارت استفاده نمود. همچنین انتقال وجه از حساب سیبا به حساب سیبا دیگر با استفاده از ATM و بدون نیاز مراجعه به شعبه در هر ساعت از شبانه روز میسر می باشد. سهم بانک ملی ایران در توسعه و رشد اقتصادی از ابتدای سال ۱۳۸۲ و در طی ۹ ماه بانک ملی ایران در راستای سیاستهای توسعه اقتصادی دولت با تصویب ۲۰۰ پرونده اعتباری عمده در اداره کل اعتبارات اعم از اعطاء تسهیلات ریالی از محل منابع داخلی و تسهیلات ارزی و گشایش اعتباری اسناد دیداری مدت دار، فایناس، ریفایناس و همچنین تبدیل اعتبارات مفتوحی دیداری به مدت دار، بررسی ضمانت نامه های ارزی و صدور ضمانت نامه های استفاده از تسهیلات اعطائی بانک توسعه اسلامی نقش فعالی در عرصه توسعه اقتصادی کشور داشته است. همچنین یکصد گزارش طرح سرمایه گذاری در این مدت از طرف اداره کل بررسی طرحها و سرمایه گذاریهای بانک در جهت اجرای استراتژی توسعه کشور تهیه و تصویب شده است. منابع ریالی این طرحها از منابع داخلی بانک و منابع ارزی آنها از محل حساب ذخیره ارزی پرداخت گردیده است. این مبالغ شامل ۴۶۲ میلیارد ریال از منابع ریالی داخلی، ۲۲۲ میلیارد ریال از محل وجوه اداره شده، ۲۶۹ میلیون یورو، ۵۰ میلیون دلار، ۸۴۰۰۰۰۰ پوند و ۲۸۰۰۰۰۰ فرانک سوئیس از محل حساب ذخیره ارزی بوده است. افتخاری که امروز نصیب بانک ملی شده است، اعطای تسهیلاتی با مانده بیش از هفتاد هزار میلیارد ریال به بخش دولتی و خصوصی و مشارکت بانک در طرحهای بزرگی نظیر سد سازی، کشتی سازی، ایجاد مجتمع های عظیم فولاد، آلومینیوم، سیمان و هزاران طرح بزرگ و کوچک دیگر است که سهم عمده ای در توسعه و رشد اقتصادی ایران اسلامی دارد و این مهم حاصل تلاش صادقانه کارکنان شبکه بانک ملی ایران است. اکنون که با ضرورت فعالیت های بانکی در جامعه ها آشنا شدیم به توضیح این فعالیتها تحت عنوان اعتبار، سپرده، خدمات بانکی، سیستم بانکی جمهوری اسلامی ایران و انواع تسهیلات اعتباری می پردازیم. عملیات بانکی عملیات بانکی به ۳ دسته تقسیم می شود: (۱) منابعکه شامل: سپرده های (۱) قرض الحسنه (۲) جاری (۳) پس انداز (۴) سپرده های سرمایه گذاری مدت دار: ۱. کوتاه مدت ۲. بلند مدت (۲) مصارف (امور

تسهیلات اعطائی): که شامل: (۱) آئین نامه های اجرائی تسهیلات اعطائی (۲) دستور العملهای اجرائی تسهیلات اعطائی (۳) آئین نامه های داخلی تسهیلات اعطائی (۴) قراردادها (۳) خدمات بانکی شامل: (۱) بروات (۲) سفته ها و بروات و چک و وصولی اسناد تجاری است که بوسیله مشتریان برای اقدامات لازم از قبیل وصول یا واخواست و غیره در مقابل پرداخت هزینه های مربوط به بانک واگذار می شود. (۳) حوالجات: ۱- حواله شهری: واریز پول به حساب افراد که محدوده همان شهر انجام می پذیرد (مخبره ای) ۲- حواله تلگرافی (فاکس): با استفاده از تشخیص رمز ۳- حواله های کتبی: که از طریق پست صورت می گیرد (۴) مطالب متفرقه (۵) چکهای انتقالی (۶) ضمانت نامه ها (۷) چک های در گردش (چک انتقالی به عهده شعب (۸) ایران چک (چک های مشترک بین بانک ها) (چک انتقالی عهده بانک ها) (۹) امور متفرقه میباشد. اعتبار: اعتبار در لغت به معنای اعتماد داشتن و باور کردن است. گاهی شخص، به امید به دست آوردن نفع آینده، موقتا از مالکیت خود بر دارائی فعلی چشم پوشی می کند؛ نتیجه این عمل به وجود آمدن اعتبار است. اعتبار دو نوع است: (۱) اعتبار تجارتي (۲) اعتبار بانکی: اعتبار بانکی به معنی ایجاد تسهیلات مالی برای مشتریان است محدودیت بانکها در زمینه ایجاد اعتبار: ۱. مقررات نقدینگی بانکها: بانکها همواره به اعتماد و اطمینان مردم جامعه نیاز فراوان دارند به همین منظور باید کار خود را آن چنان برنامه ریزی کنند که همواره وجوه نقد کافی در اختیار داشته باشند تا بتوانند در صورت تقاضای مشتریان وجوه سپرده آنان را به آنها بازگرداند به همین منظور بانکها مجبورند مقداری وجوه نقد در اختیار داشته باشند. این امر یکی از عواملی است که قدرت بانکها را در دادن اعتبار محدود می کند. ۲. افزایش بدهکاری به اتاق پایاپای: بانکها ناگزیرند در توسعه یا محدود کردن اعتبار به طور دسته جمعی و هماهنگ با هم عمل کنند. زیرا اگر مثلا- یک بانک بیش از سایر بانکها حجم اعتبارات خود را محدود کند، در این صورت موجودی نقدی او افزایش یافته و اقلامی از دارائی بانک مزبور ناچار خواهد شد تا برای حفظ نسبت نقدینگی قانونی خود از میزان اعتبارات مذکور بکاهد. از سوی دیگر، اگر یک بانک بیش از سایر بانکها حجم اعتبارات خود را محدود کند، در اینصورت موجودی نقدی او افزایش یافته و اقلامی از دارائی بانک مزبور که سود آور هستند، کاهش خواهد یافت بنابراین بانکها، در زمینه حجم اعتبارات، ناگزیرند از سیاست مشترکی پیروی کنند. ۳. ضرورت اخذ تامین: بانکها معمولا قبل از دادن وام از متقاضی وام تقاضای نوعی وثیقه می کنند تا در صورت عدم باز پرداخت وام در سررسید مقرر، وثیقه را بفروشند و حق خود را بردارند. وثیقه ممکن است سهام اوراق بهادار، اسناد بیمه، اسناد مالکیت، و امثال آنها باشد. ضرورت ارائه وثیقه از جانب متقاضی وام، حجم اعتبارات را محدود می کند. زیرا بسیاری از متقاضیان وام از ارائه وثیقه مورد نظر بانک ناتوانند. ۴. تصمیمات مقامات پولی کشور: بانک مرکزی برای تنظیم حجم پول و اعتبارات، تدابیر مختلفی را به کار می برد که مهمترین آنها عبارتند از: خرید و فروش اوراق بهادار، تغییر ذخیره قانونی، تعیین نرخ تنزیل و تنزیل اتکائی. هرگاه بانک مرکزی افزایش حجم اعتبارات را ضروری بداند، در این صورت مقداری اوراق قرضه دولتی خریداری می کند. بدین گونه، ذخایر و قدرت وام دهی بانکهای تجاری که فروشنده این اوراق هستند، افزایش می یابد. به عکس اگر بانک مرکزی کاهش حجم اعتبارات را ضروری بداند، در اینصورت مقداری اوراق قرضه دولتی به فروش می رساند و موجب کاهش ذخایر و قدرت وام دهی بانکهای تجاری می شود. اگر اوضاع اقتصادی ایجاب کند که از حجم پول و اعتبارات کاسته شود، بانک مرکزی در محدوده قانونی مجاز، درصد ذخیره قانونی را افزایش می دهد و بدین صورت قدرت اعتبار دادن بانکهای تجاری را کم می کند. لیکن اگر اوضاع اقتصادی ایجاب کند که حجم پول و اعتبارات افزایش یابد، بانک مرکزی درصد ذخیره قانونی را کاهش می دهد و بدین گونه قدرت اعتبار دان بانکهای تجاری را بیشتر می کند. سپرده: وقتی صاحبان حسابها وجه نقد به بانکها بسپارند و یا اشخاص چک و سایر اسناد اعتباری را به بانک واگذار کنند که پس از وصول به حساب آنها واریز کنند، سپرده بانکی به وجود می آید. در واقع می توان گفت سپرده بدهی بانک است به مشتریانش (الف) سپرده ها بر اساس منبع ایجاد آنها بر دو نوعند: (۱) سپرده های اصلی (اولیه): (۲) این

سپرده ها از طریق پرداخت وجه نقد یا از طریق واگذار کردن چک از جانب مشتری به بانک (برای وصول ایجاد می شود . این سپرده ها در حجم پول کشور و افزایش قدرت خرید عمومی تاثیری ندارد و فقط قدرت خرید را از شخصی به شخص دیگر منتقل می کند .۳) سپرده های مشتق (ثانویه):۴) این سپرده ها از طریق واگذار کردن اعتبار از جانب بانک به اشخاص و واریز کردن وجوه آن به حساب آنان ایجاد می شود . این سپرده ها حجم پول کشور و قدرت خرید عمومی را بالا می برد .ب) سپرده ها بر حسب تعهد بانک نسبت به زمان پرداخت آنها :۱) سپرده های دیداری (جاری): سپرده های دیداری سپرده هایی هستند که موجودی آنها به محض مطالبه مشتری باید به او (یا به هر کسی که او اراده کند) پرداخت شود. بنابر این، سپرده های دیداری مانند وجه نقد هر لحظه در دست صاحبان خود هستند و در نتیجه موجودی آنها تحت عنوان پول تحریری در محاسبه حجم پول در گردش به حساب می آید.۲) سپرده های غیر دیداری (مدت دار): سپرده های غیر دیداری سپرده هایی هستند که موجودی آنها با یک فاصله زمانی پس از درخواست قبلی مشتری به او قابل پرداخت است (مگر آنکه بانک به دلیل علاقه ای که به نظر مساعد مشتریانش دارد ، از این حق خود صرف نظر کرده ، وجه برخی از انواع سپرده های غیر دیداری را به محض مطالبه مشتری به او پرداخت کند) . بنابر این ، سپرده های غیر دیداری قابلیت نقل و انتقال ندارند و مستقیماً در معاملات مورد استفاده قرار نمی گیرند . سپرده های غیر دیداری به نوبه خود بر دو نوعند: سپرده پس انداز: سپرده پس انداز بخشی از سپرده های غیر دیداری است که سررسید معینی ندارد و معمولاً به تقاضای صاحبان آنها بلافاصله مسترد می شود . سپرده مدت دار: سپرده مدت دار بخشی از سپرده های غیر دیداری است که فقط در سررسید معین یا با اخطار قبلی دارنده سپرده به او مسترد می شود. خدمات بانکی: بر خلاف تصور عامه تنها وظیفه بانک توزیع اعتبارات نیست بلکه بانک ها فعالیت دیگری نیز دارند . به طور کلی بانکها با انجام ۴ نوع عملیات زیر در خدمت اقتصاد جامعه هستند: ۱) عملیات اعتباری ۲) عملیات مالی ۳) خرید و فروش ارز ۴) سایر خدمات بانکی شامل: I. نقل و انتقال وجوه داخل کشور II. وصول مطالبات اسنادی و سود سهام مشتریان به حساب آنها III. پرداخت بدهی مشتریان در صورت درخواست آنها IV. قبول امانات و نگهداری سهام و اوراق بهادار و اشیاء قیمتی مشتریان V. انجام وظایف قیومیت ، وصایت و وکالت برای مشتریان طبق مقررات مربوط هنوز تمامی عملیاتی که در دنیای صنعتی عصر حاضر متداول است، در بانکهای ایران به طور متداول معمول نشده است. عملیات اعتباری: عملیات اعتباری اصلی ترین فعالیت بانکها است. بانکها با قبول انواع سپرده (دیداری ، مدت دار و) منابع لازم را برای دادن اعتبار به اشخاص مختلف فراهم می کنند. عملیات اعتباری بر دو نوع است: ۱. عملیات اعتباری کوتاه مدت: بانکها با استفاده از موجودی سپرده های دیداری دو نوع اعتبار کوتاه مدت در اختیار بازرگانان و تولید کنندگان می گذارند: الف- اسناد اعتباری (چک و سفته و برات) را قبل از سررسید آنها تنزیل می کنند . توضیح آنکه بانکها فقط اسنادی را تنزیل می کنند که در جریان امور بازرگانی واقعی ایجاد شده اند و تا سررسید آنها بیش از ۹۰ روز نمانده است. ب- تا مبلغ معینی به بازرگانان و تولید کنندگانی که در بانک حساب جاری (دیداری) دارند، اعتبار اعطا می کنند و به آنان اجازه می دهند که بیش از موجودی حساب جاری خود به بانک دستور پرداخت دهند. ۲. عملیات اعتباری بلند مدت: اعتبار بلند مدت به اعتباری گفته می شود که مدت آن بیش از یکسال است. بانکها این قبیل اعتبارات را با استفاده از موجودی سپرده های غیر دیداری (مدت دار) مشتریان و سرمایه اولیه بانک را در اختیار مشتریان خود قرار می دهند . اعتبار بلند مدت نقش مهمی در تولید دارد. زیرا دریافت کنندگان این اعتبار با استفاده از آن در زمینه های اقتصادی و بازرگانی سرمایه گذاری می کنند . عملیات مالی: منظور از عملیات مالی بانکها ، خرید اوراق قرضه منتشر شده از سوی موسسات اعتباری و فروش آن به سپرده گذاران بانک (به مبلغی بیش از مبلغ خرید) است. که معمولاً این عملیات مالی را بانکهای تخصصی انجام می دهند. خرید و فروش ارز: از دیگر فعالیت بانکها می توان به خرید فروش ارز (تبدیل پول کشورهای مختلف به همدیگر) نام برد. نظام بانکی بدون ربا: در اسلام ، هر نوع دریافت اضافی تحت عنوان بهره ، مردود و حرام است به همین مناسبت مجلس شورای اسلامی

ایران در سال ۱۳۶۲ قانون عملیات بانکی بدون ربا را به تصویب و به تأیید شورای نگهبان رساند. این قانون پس از گذراندن مراحل اجرائی رسماً از اول سال ۱۳۶۳ در نظام بانکی کشور به مورد اجراء گذاشته شد. ماده ۳ قانون عملیات بانکی بدون ربا، انواع سپرده‌ها در نظام بانکی کشور به شرح زیر معین می‌کند: الف- سپرده‌های قرض الحسنه که شامل دو نوع زیر است: (۱) حساب جاری (۲) حساب پس انداز ب- سپرده‌های سرمایه‌گذاری مدت دار: به موجب تبصره این ماده، سپرده‌های سرمایه‌گذاری مدت دار که بانک در بکار گرفتن آنها وکیل است، در امور مشارکت، مضاربه، اجاره به شرط تملیک، معاملات اقساطی، مضاربه و مساقات، سرمایه‌گذاری مستقیم، معاملات سلف و جعاله مورد استفاده قرار می‌گیرد. به موجب ماده ۵ قانون عملیات بانکی بدون ربا، منافع حاصل از عملیات مذکور در ماده ۳ این قانون، بر اساس قرارداد منعقد، متناسب با مدت و مبالغ سپرده‌های سرمایه‌گذاری و رعایت سهم منابع بانک به نسبت مدت و مبلغ در کل وجوه به کار گرفته شده در این عملیات تقسیم خواهد شد. به موجب ماده ۶ قانون عملیات بانکی بدون ربا، بانکها می‌توانند به منظور جذب و تجهیز سپرده‌ها با اتخاذ روشهای تشویقی امتیازات ذیل را به سپرده‌گذاران اعطاء کنند: الف- اعطاء جوایز غیر ثابت نقدی یا جنسی برای سپرده‌های قرض الحسنه ب- تخفیف و یا معافیت سپرده‌گذاران از پرداخت کارمزد و یا حق الوکاله پ- دادن حق تقدم به سپرده‌گذاران برای استفاده از تسهیلات اعطائی بانک. به موجب ماده ۷، بانکها می‌توانند برای تحقق بخشیدن به هدف گسترش فعالیت بخشهای مختلف تولیدی، بازرگانی و خدماتی، با پرداخت قسمتی از سرمایه یا منابع مورد نظر این بخشها، تسهیلات لازم را برای آنان به وجود آورند. بانکها می‌توانند مستقیماً در امور و طرح‌های تولیدی و عمرانی سرمایه‌گذاری کنند. (به موجب ماده ۸) لیکن به هیچ وجه حق ندارند در تولید اشیاء مصرفی غیر ضروری سرمایه‌گذاری کنند. (تبصره ماده ۸) انواع تسهیلات مالی اعطائی بانکها به واحد بازرگانی در نظام عملیات بانکی بدون ربا ی جمهوری اسلامی ایران، بانکها علاوه بر سرمایه‌گذاری مستقیم در طرحهای تولیدی و عمرانی، تحت یازده عقد اسلامی مجاز نیز می‌توانند به اشخاص تسهیلات مالی اعطاء و از این طریق به طور غیر مستقیم در سرمایه‌گذاری‌ها شرکت کنند که عبارتند از: (۱) قرض الحسنه (۲) مضاربه (۳) مشارکت حقوقی (۴) مشارکت مدنی (۵) فروش اقساطی (۶) معاملات سلف (۷) اجاره به شرط تملیک (۸) جعاله (۹) مزارعه (۱۰) مساقات (۱۱) خرید دینبانکها با دادن تسهیلات مزبور از طرفی به افزایش تولید و رشد اقتصادی جامعه کمک می‌کنند و از طرف دیگر، برای صاحبان سهام خود و سپرده‌گذاران سود ایجاد می‌کنند. قرض الحسنه: قراردادی است که به موجب آن قرض دهنده اجازه مالکیت مقدار معینی از مال خود را در زمان حال به قرض گیرنده واگذار می‌کند و قرض گیرنده تعهد می‌کند که در زمان معینی از آینده عین آن مال و در صورت امکان قیمت آن را به قرض دهنده باز پس دهد. مضاربه: یک قرارداد بازرگانی است بین دو شخص حقیقی یا حقوقی به منظور به جریان انداختن امور بازرگانی. در این قرارداد طرف اول (که مضارب نامیده می‌شود) تعهد می‌کند که تمامی سرمایه لازم را فراهم کند و طرف دوم متعهد می‌شود که تمامی امور بازرگانی مربوط را اجراء کند. مشارکت مدنی: یک قرارداد بازرگانی است که به موجب آن دو یا چند شخص حقیقی یا حقوقی سرمایه نقدی یا جنسی خود را به طرز مشاع و به منظور ایجاد سود در هم می‌آمیزند. در نتیجه بدون آنکه مرزهای مالکیت این اشخاص در شرکت تاسیس شده، مشخص باشد، شرکت مزبور به کار و فعالیت می‌پردازد و سود به دست آمده از این فعالیت طبق قرارداد قبلی بین آنان تقسیم می‌شود. مشارکت حقوقی: قراردادی است که به موجب آن یک شخص حقیقی یا حقوقی در تأمین سرمایه یک شرکت سهامی شرکت می‌کند. شرکت مزبور ممکن است در شرف تاسیس یا شرکت موجودی باشد که آن شخص حقیقی یا حقوقی سهام آن را خریداری می‌کند. بانکها، مانند هر شخص حقیقی یا حقوقی، می‌توانند در تأمین سرمایه شرکتها سهامی در شرف تاسیس یا شرکتها سهامی موجود مشارکت کنند و بدین گونه هم به رونق اقتصادی جامعه کمک کنند و هم به سود برسند. به موجب ماده ۱۱ قانون عملیات بانکی بدون ربا، بانکها می‌توانند به فروش اقساطی، به شرح فوق مبادرت ورزند. معاملات سلف: منظور از معاملات سلف این است که یک شخص

حقیقی یا حقوقی محصولات آینده بنگاههای تولیدی را پیش خرید کنند. اجاره به شرط تملیک: نوعی قرارداد اجاره است که به موجب آن، در صورتی که مستأجر به تعهدات خود، طبق قرار داد، عمل کند، در پایان مدت اجاره مالک عین مال مورد اجاره می شود. جعاله: قراردادی است که به موجب آن جاعل (کارفرما) تعهد می کند که در مقابل عمل مشخصی که عامل (کارگزار) انجام می دهد، اجرت (کارمزد) معینی را به او بپردازد. به این اجرت در اصطلاح حقوقی جعل می گویند. بانکها می توانند عملیات مجاز بانکی را از طریق جعاله انجام دهند. مزارعه: قراردادی است که به موجب آن یک شخص حقیقی یا حقوقی (که مزارع نامیده می شود) مزارعه ای را که تصرف و بهره برداری از آن مجاز است، برای مدت معینی، به یک شخص حقیقی و یا حقوقی دیگر که عامل نامیده می شود واگذار می کند تا طبق قرارداد در آن کشت و زرع کند و از محصول به دست آمده سهم معینی را به مزارع بدهد. مساقات: قراردادی است بین صاحب درخت و نظایر آن و کسی که نگهداری و برداشت محصول را تعهد می کند. تعهد کننده مزبور عامل نامیده می شود. خرید دین: به منظور ایجاد تسهیلات لازم برای واحدهای تولیدی، بازرگانی و خدماتی، بانکها می توانند اسناد و اوراق تجاری متعلق به این قبیل و موسسات راتزیریل کنند. یادآوری این نکته ضرورت دارد که منظور از اسناد و اوراق تجاری، اسناد و اوراقی مانند سفته و برات است که بر اثر معاملات تجاری حقیقی ایجاد شده باشند. بنابراین این بانکها موظفند از تنزیر اسناد و اوراق صوری، که بحق در معاملات تجاری ایجاد نشده اند، پرهیز کنند. حسابداری شعب بانک اسناد محاسباتی عملیاتی که برای نگهداری حسابها در دفاتر بانک انجام می گیرد باید مبتنی بر اسناد و مدارک کتبی باشد و هیچ یک از واحدها مجاز نیستند بدون سند محاسباتی ارقامی در دفاتر ثبت نمایند. اسناد محاسباتی باید با مشخصات کامل از نظر تاریخ، نام حسابها و توضیح کافی موضوع سند و مبلغ تنظیم شود و با امضاء و مهر شعبه تکمیل گردد. تغییر ارقام و قلم خوردگی در اسناد موجب سلب اعتبار سند می شود، مگر آنکه با ذکر توضیح کافی و تصحیح ارقام بطور خوانا به تایید و به امضاء مجدد مسئول رسیده باشد. دفاتر کارمندی که مسئول ثبت اسناد در دفاتر و نگهداری حسابها هستند باید به اصول دفتر داری و روشهای حسابداری بانک آشنا باشند. تراشیدن، پاک کردن، قلم زدن مندرجات دفتر و بین سطور نوشتن و یا جای سفید گذاشتن در هر صفحه بیش از حد معمول منع قانونی دارد و اشتباهات احتمالی در ثبت اقلام باید با رعایت اصول دفتر نویس اصلاح گردد. دفاتری که از نظر امور حسابداری مورد استفاده شعب می باشند عبارتند از: دفتر روزنامه گروه، دفتر معین جزء، دفتر روزنامه شعبه، دفتر معین کل و دفتر صندوق دفتر روزنامه گروه دفتر روزنامه دفتری است که کلیه عملیات روزنامه شعب باید بصورت ریز و بر حسب طبقه بندی حسابها در آن ثبت گردد و چون در بانک ملی ایران هر گروه بانکی دارای دفتر جداگانه می باشد، بنابراین برای نوشتن دفتر مزبور باید ابتدا اسناد بدهکار و بستانکار حساب جاری را در خلال ریز در ستونهای مربوط و در ذیل سرفصل حساب جاری درج و در پایان روز اسناد مربوطه به سایر فصول حسابها را به تفکیک در ذیل سرفصل مربوط به همان حساب ثبت نموده و پس از حصول اطمینان از صحت عملیات انجام شده برابر ما به التفاوت جمع کل اقلام بدهکار و بستانکار روزانه سند صندوق صادر و دفتر روزنامه عمل نمایند تا موازنه حساب روز برقرار گردد. ضمناً "در پایان وقت اداری که مسئول گروه موجودی نقد خود را به رئیس شعبه یا حسابدار مربوطه تحویل و تسویه حساب می نماید صحت جمع صفحات دفتر و صدور و ثبت سند صندوق در ذیل عملیات دفتر روزنامه هر گروه بانکی باید از طرف مسئول صندوق یا رئیس شعبه تأیید شود. پس از انجام عملیات فوق، هر گروه بانکی باید ابتدا اقلام مربوط به حسابهای انتظامی را به موجب اسناد صادره بعد از رقم صندوق ثبت نموده و سپس جمع اقلام بدهکار و بستانکار روزانه هر یک از سرفصلها را با قلم قرمز در ذیل اقلام همان سرفصل تعیین و پس از بستن حساب روز، ضمن انتقال جمع کل گردش عملیات بدهکار و بستانکار تا آخر روز قبل در زیر جمع اقلام بدهکار و بستانکار امروز، جمع کل گردش عملیات بدهکار و بستانکار تا آخر امروز که باید مساوی و برابر باشد در انتهای صفحه ثبت و جمع بندی نماید. مبلغی که به موجب سند صندوق در دفتر روزنامه ثبت می شود معرف مابه التفاوت وجوهی است که یک گروه بانکی در خلال روز از اشخاص و مشتریان

مربوطه) (بدهکار) حساب کارمزد دریافتی، عندالزوم حساب کارمزد سالهای آینده قرض الحسنه (بستانکار) بدیهی است اسناد مربوط به حساب قرض الحسنه در کارتی که به نام هر یک از مشتریان به صورت جداگانه نگهداری می شود ثبت خواهد شد. عناوین قرض الحسنه عبارتند از: هزینه های ازدواج، هزینه درمان، بیمه، تعمیرات مسکن، کمک هزینه تحصیلی، کمک برای ایجاد مسکن در روستاها، ثبت حسابداری مربوط به کسر کارمزد سالانه پس از تعیین اقساط و سهم کارمزد همزمان با اولین قسط هر سال که کارمزد با توجه به آئین نامه های هر سال متغیر میباشد حساب صندوق یا حساب قرض گیرنده (بدهکار) حساب قرض الحسنه اعطائی (بستانکار) ۵. مضاربها اسناد پرداخت بابت سرمایه که ثبت آن به صورت زیر می باشد: حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده (بدهکار) حساب جاری عامل (بستانکار) دریافت از عامل بابت تسهیلات استفاده شده: هنگامی که بانک از بابت مضاربه وجهی از عامل دریافت مینماید (اعم از ماحصل فروش و غیره) اسناد حسابداری زیر صادر میشود: حساب عامل یا صندوق (بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده (بستانکار) تسویه حساب مضاربه: که خود دارای دو حالت می باشد: الف- در کارت حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده مانده بستانکار داشته باشیم (سود) که ثبت حسابداری آن به شرح زیر می باشد: حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده {معادل بستانکار همین حساب} (بدهکار) حساب سود معاملات معادل سهم بانک (بستانکار) حساب جاری عامل {معادل نسبت سهم عامل} ب- در کارت حساب مذکور مانده بدهکار باقی مانده باشد (خسارت) حساب جاری عامل معادل کسر سرمایه مضاربه (بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده (بستانکار) ۶. حساب مشترک مشارکت مدنی که بین بانک و شریک همزمان تعیین و به حساب مشارکت مدنی که بدین منظور افتتاح می گردد و اریز و به شرح زیر عمل می شود: در صورتیکه سرمایه به صورت وجه نقد باشد: الف- سهم بانک حساب مشارکت مدنی (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) ب- سهم شریک حساب جاری شریک و یا حساب صندوق (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) در صورتیکه سرمایه غیر نقدی باشد: الف- سهم بانک: حساب مشارکت مدنی (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) و همزمان با ثبت بالا، ثبت زیر باید انجام گیرد: حساب مشترک مشارکت مدنی (بدهکار) حساب اموال یا دارائی مربوط (بستانکار) این دو ثبت مؤید تحویل سرمایه غیر نقدی بانک به شریک و انعکاس آن در حساب مشترک مشارکت مدنی می باشد که از طریق آن عمل پرداخت سرمایه غیر نقدی و تحویل آن نشان داده می شود. در صورتیکه قیمت دفتری اموال و یا دارائی بانک با قیمت تقویم شده متفاوت باشد ما به التفاوت در حساب دارائی ها تعدیل و به حساب درآمد یا هزینه بانک منظور خواهد گردید. ب- سهم شریک: حساب بدهکاران متفرقه (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) پس از ثبت زیر و هنگام تحویل سرمایه غیر نقدی شریک به شرکت مدنی که همزمان صورت می گیرد ثبت حسابداری زیر صورت میگیرد: حساب مشترک مشارکت مدنی (بدهکار) حساب بدهکاران متفرقه (بستانکار) ثبت مربوط به استفاده از سرمایه به هنگام استفاده شریک از سرمایه مشارکت مدنی به موجب تقاضای شریک و تأیید نماینده بانک ثبت حسابداری زیر زده می شود: حساب مشترک مشارکت مدنی (بدهکار) حساب جاری شریک (بستانکار) ثبت مربوط به دریافت وجه از شریک: هنگامی که بانک از بابت مشارکت مدنی وجهی از شریک دریافت می نماید ثبت های حسابداری زیر به کار می رود: حساب جاری شریک یا صندوق (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) ثبت مربوط به تسویه حساب مشارکت مدنی: پس از خاتمه موضوع شرکت و یا انقضای مدت آن و تعیین تکلیف دارائی ها و موجودی های شرکت و همچنین ثبت آنها در حسابهای ذیربط، شرکت مدنی خاتمه یافته و حسابهای مربوط بشرح زیر تسویه خواهد شد: الف- در صورتیکه مشارکت مدنی سود داشته باشد: برگشت سرمایه: حساب مشترک مشارکت مدنی {معادل کل سرمایه} (بدهکار) حساب مشارکت مدنی (بستانکار) حساب جاری شریک یا صندوق {معادل سهم سرمایه شریک} تقسیم سود: حساب مشترک مشارکت مدنی (بدهکار) حساب سود معاملات {معادل سهم سود شریک} (بستانکار) حساب جاری شریک یا صندوق {معادل سهم سود شریک} ب- در صورتیکه مشارکت مدنی زیان داشته باشد: ۱) چنانچه مانده بستانکار حساب

مشترک مدنی بیش از سهم سرمایه بانک باشد اسناد به شرح زیر صادر و در دفاتر ثبت می شود: حساب مشترک مشارکت مدنی {معادل مانده بستانکار این حساب} {بدهکار} حساب مشارکت مدنی {معادل سهم سرمایه بانک} {بستانکار} حساب جاری شریک یا صندوقر صورتیکه حساب مشترک مشارکت مدنی مانده بستانکار آن کمتر از سهم سرمایه بانک باشد اسناد حسابداری زیر صادر و در دفاتر منعکس میشود. حساب مشترک مشارکت مدنی {معادل سهم سرمایه بانک} {بدهکار} حساب مشارکت مدنی (بستانکار) با ثبت این سند سهم سرمایه بانک تضمین شده است تأمین و معادل مانده بدهکار حساب مشترک مشارکت مدنی از حساب جاری شریک به شرح زیر برداشت می شود. حساب جاری شریک {بدهکار} حساب مشترک مشارکت مدنی (معادل مانده بدهکار همین حساب) {بستانکار} ۷. فروش اقساطینظر به اینکه انجام معاملات فروش اقساطی مستلزم پیش پرداخت توسط مشتریان می باشد بنابر این عملیات حسابداری آن در ذیل سرفصل حساب مذکور جهت کلیه معاملاتی که در آنها دریافت پیش پرداخت از مشتریان الزامیست ثبت گردیده است: ثبت مربوط به خرید اموال: حساب اموال فروش اقساطی {بدهکار} حساب صندوق و یا حساب گیرنده وجه {فروشنده} {بستانکار} ثبت مربوط به تعدیل حساب و پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات: حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات {بدهکار} حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی {بستانکار} ۸. اموال فروش اقساطی پس از انعقاد قرارداد فروش اقساطی و هنگام تحویل کالا به مشتری ثبت های حسابداری زیر در دفاتر ثبت می گردد: حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی {معادل قیمت فروش} {بدهکار} حساب اموال فروش اقساطی {معادل قیمت تمام شده} {بستانکار} سود معاملات {بستانکار} درآمد سالهای آینده (بستانکار) و اگر وجوه را به اقساط از مشتریان دریافت کنیم ثبت زیر در دفاتر ثبت می گردد: حساب صندوق یا جاری مشتری {بدهکار} حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی {بستانکار} تعدیل درآمد سالهای آینده معاملات: در پایان سال به منظور تعیین درآمد فروش اقساطی و مشخص کردن میزان درآمدهای معوق فروش اقساطی حساب درآمدهای سالهای آینده معاملات به شرح زیر تعدیل می گردد: ثبت درآمدهای فروش اقساطی وصول شده حساب درآمدهای سالهای آینده معاملات {بدهکار} حساب سود معاملات {بستانکار} ثبت مربوط به درآمدهای فروش فروش اقساطی سرسید گذشته و وصول نشده: حساب درآمدهای آینده معاملات {بدهکار} حساب سود معوق معاملات {بستانکار} ثبت وصول درآمد فروش اقساطی در دوره های بعدی: حساب سود معوق معاملات {بدهکار} حساب سود معاملات {بستانکار} ۹. اجاره به شرط تملیک: ثبت ایجاد حساب فوق (خرید اموال اجاره به شرط تملیک): حساب اموال اجاره به شرط تملیک {بدهکار} حساب صندوق یا جاری گیرنده وجه {بستانکار} ثبت واگذاری اموال موضوع اجاره به شرط تملیک: حساب اجاره به شرط تملیک {بدهکار} حساب اجاره به شرط تملیک و وجه استیجاری {بستانکار} دریافت مال الاجاره: ثبت مربوط به دریافت اجاره از مستاجر به صورت اقساط: حساب صندوق یا حساب جاری مشتری {بدهکار} حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی {بستانکار} و اگر این مال الاجاره به صورت پیش پرداخت از مشتری دریافت گردد ثبت حسابداری فوق منعکس می گردد: حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات {بدهکار} حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی {بستانکار} عدم وصول به موقع اقساط اجاره: عملیات حسابداری این مورد نیز مانند مطالبات سرسید گذشته و مطالبات معوق است تعدیل حسابهای اجاره به شرط تملیک: مال الاجاره اموال واگذار شده به اجاره به شرط تملیک که به اقساط از مستاجر دریافت می شود از دو قسمت تشکیل شده است یک قسمت بابت اصل وجوه پرداختنی که به نسبت اقساط مال الاجاره دریافتی در حسابی تحت عنوان اجاره به شرط تملیک وجوه استهلاکی منظور می گردد بطوریکه در پایان قرارداد و وصول کلیه اقساط مال الاجاره مانده این حساب معادل مانده حساب اموال اجاره به شرط تملیک خواهد شد. که با یکدیگر پایا می شود و در قسمت دیگر بابت سود معاملات (درآمد اجاره به شرط تملیک) می باشد که به نسبت اقساط وصول شده محاسبه و به حساب سود معاملات منظور می گردد. با توجه به مراتب فوق در پایان هر سال و همچنین در پایان هر قرارداد اجاره به شرط تملیک با استفاده

از روش محاسباتی حساب در آمد معاملات و وجوه استیجاری سالهای آینده اجاره به شرط تملیک به تناسب آن قسمت از اقساط وصول شده در طول آن سال و یا آن دوره بصورت زیر تعدیل می گردد: حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استیجاری (بدهکار) حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استهلاکی (بستانکار) حساب سود معاملات (اجاره بشرط تملیک) (بستانکار) روش محاسبه سود معاملات اجاره به شرط تملیک: ۲

$$R = C_1 * i \{1 + N\}$$

در این فرمولها: $A = C + R$ کل

درآمد در طول اجاره R قیمت تمام شده مال مورد اجاره $C_1 =$
 شده I = تعداد اقساط مال الاجاره
 نرخ سود سالانه و پیش بینی
 کل سرمایه مورد لزوم (سرمایه

C = مبلغ کل مال الاجاره (جمع سرمایه و سود مورد انتظار) A = ثبت تسویه حساب اجاره به شرط

تملیک: حساب وجوه استهلاکی اجاره به شرط تملیک (بدهکار) حساب اموال (منقول یا غیر منقول) اجاره به شرط تملیک (بستانکار) ثبت اسناد حسابداری فوق کلیه حسابهای اجاره به شرط تملیک در دفاتر بانک تسویه و اموال مورد اجاره طبق مفاد قراردادنامه به مالکیت مستاجر در خواهد آمد ۱۰. اموال منقول اجاره به شرط تملیک ۱۱. اموال غیر منقول اجاره به شرط تملیک عملیات حسابداری این دو سر فصل نیز همانند عملیات حساب اجاره به شرط تملیک می باشد. ۱۲. معاملات سلفبیت مربوط به پرداخت به فروشنده بابت معاملات سلف: حساب معاملات سلف (بدهکار) حساب فروشنده {پرداخت نقدی مجاز نمی باشد} (بستانکار) ثبت مربوط به تحویل کالا: حساب کالای معاملات سلف (بدهکار) حساب معاملات سلف (بستانکار) ثبت مربوط به هزینه های خرید (هزینه های حمل و نقل و انبارداری و.....): حساب کالای معاملات سلف {معادل هزینه های عملیاتی} (بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه (بستانکار) فروش کالای سلف: ۱) فروش نقدی ثبت فروش نقدی به صورت زیر خواهد بود: حساب صندوق یا خریدار (بدهکار) حساب کالای معاملات سلف {به قیمت فروش} (بستانکار) ۲) فروش اقساطی در صورتیکه کالای موضوع معامله سلف بطور نسبی فروخته شود باید ابتدا معادل بهای روز کالا- از حساب اموال فروش اقساطی برداشت و اسناد حسابداری مربوطه را به شرح بند الف صادر و در حسابها ثبت شود. ۱۳. کالای معاملات سلف عملیات این سرفصل نیز همانند سرفصل حساب معاملات سلف است ۱۴. جعاله ۱۵. خرید دینوجه اوراق تجارتي که بر اساس پرونده پایه مصوب تسهیلات اعطائی خرید دین مشتریان تنزیل می شود باید از سرفصل خرید دین بر حسب تهران و یا شهرستان در دفتر معین جزء برداشت و یا پس از کسر مبلغ سود، خالص مبلغ به حساب جاری مشتری منظور و یا چک بانکی در وجه آورنده سفته به امضاء مشتری اعتباری صادر گردد. وجوه اوراق تجارتي که بعداً وصول و یا به علت عدم وصول منجر به واخواست می گردد به بستانکار حسابهای فوق واریز می شود. وجه اوراق تجارتي که متعهدین آنها مقیم سایر شهرها به غیر از تهران می باشند پس از تنزیل در موقع وصول بموجب بردرو و یا اعلام وصول دریافتی از توزیع و یا شعبه وصول کننده به سرفصل حساب خرید دین شهرستان واریز می شود. در شعبه وصول کننده وجه اوراق تجارتي (سفته ها و بروات خریداری) پس از وصول باید در بردرو بستانکار مخصوص بروات خریداری ثبت و به حساب ۱۷ منظور شود. شعب واگذارنده باید وجه اوراق تجارتي را پس از وصول ضمن ثبت در بردرو بدهکار مخصوص بروات از حساب ۱۷ برداشت و به حساب بستانکار خرید دین شهرستان منظور نمایند. شعب موظفند برای هر مشتری که از اینگونه تسهیلات اعطائی استفاده می نماید کارت مانده تعهدات اشخاص اختصاص داده و جمع کل اوراق تجارتي را که در هر نوبت تنظیم یا وصول شده است بموجب برگ پیشنهاد تنزیل یک قلم در کارت مذکور ثبت نموده و همانطوریکه در دستور امور مصارف مشروحاً توضیح داده شده است همیشه آخرین مانده تعهدات مشتری را مشخص و اکیداً مراقبت نمایند تا مانده تعهدات مشتری از حد تسهیلات اعطائی پایه مصوبه تجاوز نماید. ۱۶. سفته های شهری ۱۷. سفته های شهرستانی ۱۸. وام تولیدی و خدماتی کوچکشعب در ارتباط با ایجاد تعهدات وام تولیدی و خدماتی کوچک نقشی نداشته و فعالیت آنها صرفاً در جهت وصول اقساط آن تا پایان مدت آخرین قسط خواهد بود. ۱۹. وام تأمین مسکن کارکنان بانکین حساب فقط اختصاص به وام تأمین مسکن کارمندان داشته

که منحصرأ واحدهایی که مجاز به پرداخت این وام بوده اند دارای مانده بدهکار می باشد که با وصول تدریجی اقساط آن مانده مانده مذکور تعدیل می گردد. ۲۰. سایر وام ها وامهائی که مشمول این سرفصل می باشند عبارت از وام متفرقه، کارگشائی، صنفی و وام ضروری کارکنان بانک که از این مجموعه تنها وام ضروری و تعمیر مسکن بانک در شعبی به این امر اختصاص یافته اند فعال بوده و دارای گردش عملیات بدهکار و بستانکار می باشد. بدیهی است سایر وامها مانند موارد مندرج در بند ۵۵ و ۵۶ فاقد گردش عملیات بدهکار خواهد بود. ۲۱. اعتبار در حساب جاری ۲۲. بدهکاران بابت اعتبارات اسنادی پرداخت شده ۲۳. بدهکاران بابت ضمانت نامه های پرداخت شده مبلغ ضمانت نامه هایی که توسط شعب بانک وجه آنها به ضمانت گیر پرداخت می شود از سر فصل فوق الذکر برداشت می گردد. ضمناً شعبی که در سرفصل فوق دارای مانده باشند مکلفند که در پایان هر ماه صورت ریز ارقام پرداختی را از محل این سرفصل را در دو نسخه با مشخصات کامل (شماره ضمانت نامه - سرسید - و مبلغ در ستون ملاحظات اسامی متعهدین سفته ها و یا سایر وثائق) تهیه و به دوایر تسهیلات و حقوقی منطقه ارسال دارند. ۲۴. اسناد بروات و اخواست شده معاملات تجویهی که بابت تنزیل اوراق تجارتي از سر فصل حساب خرید دین برداشت و یا اوراق و اسناد تجارتي که جهت دریافت اقساط تسهیلات اعطائی معاملات از مشتریان اخذ گردیده در صورت عدم وصول وجه آنها در موعد مقرر پس از اخواست بایستی بلافاصله از سرفصل مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت و بنابر حسب مورد به حساب خرید دین و یا سایر تسهیلات اعطائی مربوط واریز گردد. بنابر این با این تعریف این سرفصل در حال حاضر فاقد گردش عملیات بدهکار در این ارتباط خواهد بود. ۲۵. مطالبات سرسید گذشته معاملات و جوهی که از بابت تسهیلات اعطائی از سرفصل حسابهای مربوطه برداشت می شود و چنانچه در سرسید مقرر مشتریان نسبت به باز پرداخت اقساط بدهی یا دیون خود اقدام ننمایند بایستی از حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت و به حسابهای مربوطه واریز گردد. روش عملیات حسابداری هر یک از مطالبات سرسید گذشته معاملات که مشمول عملیات سرفصل اسناد و بروات خواسته شده معاملات نمی گردند به شرح زیر خواهد بود: (۱) مضاربه: به هنگامی که کارت حساب مضاربه تسهیلات اعطائی پس از تسویه حساب دارای مانده بدهکار (خسارت) بوده و حساب جاری عامل نیز فاقد مانده کافی جهت جبران خسارت فوق باشد شعب الزاماً وجوه مربوط را بایستی از سرفصل مطالبات سرسید گذشته مطالبات برداشت و به حساب مضاربه تسهیلات اعطائی واریز نمایند: حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات (بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات اعطائی (بستانکار) (۲) مشترک مشارکت مدنی: از آنجا که سهم سرمایه بانک تضمین شده است لذا به هنگام تسویه حساب مشترک مشارکت مدنی در صورتیکه این حساب مانده بستانکار نداشته باشد و یا مانده بستانکار آن کمتر از سهم سرمایه بانک و بر حسب مورد کل سرمایه بانک در حساب جاری شریک موجود نباشد شعب الزاماً بایستی به منظور برگشت سرمایه سهم بانک بشرح زیر عمل نمایند: حساب سرسید گذشته معاملات {معادل مانده بدهکار حساب مشترک مشارکت مدنی} (بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (بستانکار) (۳) فروش اقساطی: در مواردیکه پرداخت اقساط توسط مشتری در سرسید مقرر صورت پذیرد مبلغ قسط مربوط بایستی از حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت و به حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی واریز گردد. (۴) اجاره به شرط تملیک: در صورت عدم پرداخت به موقع اقساط اجاره ثبت های زیر در دفاتر عمل می گردد: حساب سرسید گذشته اجاره به شرط تملیک معادل سهم پرداختنی مشتری از هر قسط (بدهکار) اجاره بشرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار) همزمان با ثبت اسناد و حسابداری فوق حساب پیش پرداخت مشتریان متناسب با اقساط معوق نیز تعدیل و بشرح زیر در حسابها منعکس می گردد: حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات (بدهکار) حساب اجاره بشرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار) همزمان با ثبت اسناد و حسابداری فوق حساب پیش پرداخت مشتریان متناسب با اقساط معوق نیز تعدیل و بشرح زیر در حسابها منعکس می گردد: حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات (بدهکار) حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار) الف) - وصول مطالبات سرسید گذشته اجاره بشرط تملیک چنانچه وصول اجاره معوق قبل از پایان سال و

یا پایان دوره صورت پذیرد عملیات حسابداری آن به شرح زیر می باشد: حساب صندوق یا حساب مستأجر (بدهکار) حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات {اجاره به شرط تملیک} {بستانکار} بدیهی است در پایان سال و یا پایان دوره اجاره ، تعدیلات بصورت زیر صورت می پذیرد: حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استیجاری (بدهکار) حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استهلاکی (معادل اصل سرمایه در هر قسط) (بستانکار) حساب سود معاملات (اجاره بشرط تملیک) (بستانکار) ب- در صورتیکه تعدادی از اقساط معوق مال الاجاره در پایان سال به هنگام تعدیل حسابها وصول نشده باشد و مبالغ مربوط قبلاً از حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات تأمین شده باشد و یا در زمان تعدیلات از حساب مذکور تأمین گردد تعدیلات لازم به میزان مبالغ مذکور بشرح زیر در حسابهای مربوط به عمل خواهد آمد: حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استیجاری {معادل کل قسط} {بدهکار} حساب اجاره معوق {معادل قسط پرداختنی مستأجر پس از کسر سود یک قسط} (بستانکار) حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استهلاکی {معادل مبلغ هر قسط پیش پرداخت شده} حساب سود معوق معاملات (معادل مبلغ سود موجود در هر قسط) ۵) سلف: در صورتیکه فروشنده در مهلت مقرر کالا و یا بهای موضوع معامله را به بانک تحویل ننماید اسناد حسابداری به شرح زیر انجام می پذیرد: حساب سرسید گذشته معاملات (بدهکار) حساب معاملات سلف (بستانکار) ۲۶. مطالبات معوق معاملات توجوهی که از اسناد و بروات خواسته شده و یا مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت شده است در صورتیکه بعداً وصول گردد مبالغ وصول شده باید به حسابهای مذکور واریز شود در غیر اینصورت هر گاه شعب موفق به وصول مطالبات فوق نگردند برای جلوگیری از تضییع حقوق بانک با توجه به مهلهای قانونی که بانک می تواند علیه متعهدین و ظهرنویسان اقامه دعوا نماید با کسب مجوز از منطقه متبوعه ، باید وجوه مذکور را از سر فصل حساب مطالبات معوق معاملات برداشت نموده و اصل اسناد مربوط را جهت اقدامات قانونی به دایره حقوقی منطقه ارسال دارد به این ترتیب مبالغی که از این بابت به وسیله دوایر یا اداره حقوقی بانک بعداً وصول به شعبه حواله می شوند باید به این حساب واریز گردد. بدیهی است پس از اقدامات فوق مسئولیت وصول مطالبات در هر لحظه از زمان کماکان به عهده مسئولین شعب بوده که بایستی همکاری های لازم را با مقامات حقوقی بانک نسبت به وصول آنها در حداقل زمان ممکنه انجام دهد . ۲۷. اسناد و بروات وخواست شده قدیمی ۲۸. وام های سرسید گذشته ۲۹. مطالبات معوق ۳۰. تسهیلات اعطائی ۳۱. بدهکاران متفرقه ۳۲. حساب شعب که از حسابهای زیر تشکیل شده است: I. چکهای انتقالی II. انتقال وجه III. سایر حسابها (هزینه ها- حساب ۱۱۰۰- مانده های مطالبه نشده و.....) ۳۳. حساب مرکز بمنظور ثبت عملیات فیما بین شعب از قبیل حواله های تلگرافی و کتبی وارده و صادره و وجوه دریافتی به انواع حسابهای پس انداز سایر شعب ، سفته ها و بروات واگذاری دریافتی و همچنین سایر اقلام مبادلات بین شعب ، کلیه واحدها باید در فوی و لانت حساب جداگانه ای ذیل سرفصل حساب مرکز تحت عنوان حساب ۱۷ نگهداری کنند ۳۴. تعهدات مشتریان بابت ضمانت ها و پذیرش ها ۳۵. تعهدات مشتریان بابت اعتبارات باز شده به ارزش ۳۶. سپرده قرض الحسنه جاری دولتی (به نمایندگی بانک مرکزی) ۳۷. سپرده قرض الحسنه سایر موسسات دولتی ۳۸. سپرده قرض الحسنه جاری بانک ها (حساب آنها) حسابهایی که سایر بانکها نزد توزیع ها و شعب بانک صادرات افتتاح می نمایند باید بطور کلی در سرفصل حساب سپرده قرض الحسنه بانکها نزد ما (حساب آنها) در دفاتر نگهداری شود . در این مورد هر واحد باید به تعداد سایر بانکهاییکه نزد ما حساب باز نموده اند در صورت حسابهای جداگانه ای نگهداری نموده ، عملیات بدهکار و بستانکار هر یک از بانکها را در حساب مخصوص خود ثبت و در آخر هر ماه به صورت حساب هر بانک جهت رسیدگی و تأیید عملیات انجام شده به بانک مربوط ارسال دارند ۳۹. سپرده قرض الحسنه جاری ریالی وجوهی که بعنوان سپرده دیداری طبق شرایط عملیات حسابداری از مشتریان دریافت می شود به بستانکار این حساب منظور می شود . و وجوهی که به هر ترتیب با رعایت شرایط پرداخت می گردد در بدهکار حساب ثبت خواهد شد . برای نگهداری حساب هر مشتری یک کارت اختصاص داده می شود که عملیات دریافت و موجودی حساب به ترتیب تاریخ و ردیف در آن ثبت می

گردد و در هر عمل دریافت مانده نهائی حساب باید در کارت تعیین گردد و در پایان هر روز مسئولین و گروه موظفند اسناد بدهکار و بستانکار هر حساب را با اقلام ثبت شده در کارتها مقابله و با تعیین جمع عملیات بدهکار و بستانکار و مانده پایان روز حساب مشتری را کنترل و تائید نمایند. ۴۰. سپرده قرض الحسنه جاری ارزی ۴۱. سپرده قرض الحسنه پس انداز ریالی شعب و جوهی را که از مشتریان در یافت می نمایند به صورت ریز در بردرو مخصوص بستانکار و جوهی را که به صاحبان حساب پرداخت می شود را در بردرو بدهکار حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز ثبت نموده و در انتهای بردروها جمع اقلام مندرج را تعیین و یک قلم به حساب مزبور در دفتر معین و در دفتر روزنامه ذیل سرفصل مربوط ثبت نماید و نسخه اول بردرو های مزبور را به اداره ماشین های الکترونیک ارسال دارند. هر گاه در شعب غیر از باز کننده حساب وجهی به حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز دریافت شود شعبه دریافت کننده در قبال دریافت وجه مبادرت به صدور یک فقره چک بانکی (بدون کارمزد و هزینه) نموده ۴۲. سپرده قرض الحسنه پس انداز ارزی ۴۳. حساب مشترک مشارکت مدنی ۴۴. سپرده پس انداز قرض الحسنه باز سازی مناطق آسیب دیده ۴۵. بستانکاران متفرقه دولتی ۴۶. بستانکاران متفرقه حسابهای مختلفی که بطور عموم در حال حاضر سرفصل حساب بستانکاران متفرقه را تشکیل می دهند عبارت از موقت اشخاص، اضافه صندوق و منافع سپرده سرمایه گذاری بلند مدت که در این مورد کلیه شعب باید در دفتر معین برای هر از حسابهای جزء سرفصل بستانکاران متفرقه صفحات جداگانه ای اختصاص داده و عملیات محاسبه هر یک را بشرح زیر انجام دهند. تبصره. در برخی شعب که پرداخت حقوق کارکنان دولت به آن محول شده است در ذیل حساب سرفصل فوق حسابی به نام پرداخت حقوق موسسه یا اداره افتتاح میگردد. که شرح آن در خاتمه همین سرفصل داده شده است. ضمناً در بعضی مواقع شعب عندالزوم اقدام به افتتاح حسابهای جزء دیگری مانند حساب ستاد بسیج اقتصادی و غیره ذیل سرفصل فوق نموده که دستورالعملهای مربوطه همزمان با افتتاح حسابهای مذکور به شعب ابلاغ میگردد مبالغی که در شعب بستانکار می گردند عبارتند از • حساب اضافه صندوق • حساب موقت اشخاص • منافع سپرده سرمایه گذاری بلند مدت ۴۷. بستانکاران داخلی از قبیل فروش تمبر و اوراق بهادار به حساب بدهکار واریز می گردد و برای تهیه مجدد آن بایستی از همین حساب برداشت گردد. ۴۸. سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت عملیات حسابداری دریافت و پرداخت وجوه این حساب همانند حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز که شرح آن در قسمت مربوط داده شده است بوده با این تفاوت که ذیل سرفصل حساب فوق در دفتر معین جزء حسابی تحت عنوان منافع سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت وجود دارد که همه ساله بوسیله اداره ماشینهای الکترونیک لیست منافع مربوط به واحدها فرستاده می شود که یک قلم مطابق جمع لیست در ذیل بستانکار این حساب ثبت می گردد. در موقع مراجعه مشتریان شعب باید ضمن مراجعه به لیست، مبلغ منافع متعلق به هر صاحب حساب را به حساب سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت وی منظور نموده ارقام پرداختنی را در خلال روز در بردروی مشترک درج و جمع آنها را یک قلم در پایان روز به بدهکار حساب منافع سپرده سرمایه گذاری در کوتاه مدت و همزمان در بستانکار حساب سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت دفتر معین جزء ثبت می گردد. نسخه اول و دوم بردروهای لاتین بشرح فوق تنظیم می گردد باید به اداره ماشینها ارسال گردد. ضمناً صورت حساب مربوط به عملیات این حساب در پایان هر سه ماه از طرف اداره ماشینها از طریق دایره حسابداری منطقه جهت رسیدگی به شعب فرستاده می شود تا رد صورت وجود اختلاف ضمن مقابله ارقام صورت حساب مذکور، با ارقام مندرج در دفتر معین نسبت به رفع آنها اقدام شود. ۴۹. سپرده سرمایه گذاری بلند مدت جوهی که از اشخاص و مشتریان با تنظیم قرارداد و تحت شرایط لازم به عنوان سپرده سرمایه گذاری بلند مدت دریافت میشود در بستانکار این حساب ثبت میشود. سپرده هایی که مدت آن منقضی و مشتری برای دریافت وجه سپرده و یا تجدید قرارداد مراجعه نمی نماید و یا قبلاً تقاضای کتبی وی مبنی بر تجدید قرارداد و اصل نشده باشد بلافاصله وجه سپرده مذکور به حساب بستانکاران متفرقه موقت اشخاص واریز می گردد. بدیهی است از این تاریخ به بعد هیچگونه منفعی به این گونه سپرده ها تعلق نخواهد گرفت. صدور اوراق سپرده به عهده شعبه و نگهداری و

کنترل حساب به عهده دایره حسابداری منطقه و محاسبه سهم منافع در اختیار اداره ماشینهای الکترونیک خواهد بود. که پس از محاسبه، لیست مربوطه از طریق منطقه به شعبه ارسال که باید از ذیل سرفصل بستانکاران متفرقه تحت عنوان حساب منافع سرمایه گذاری بلندمدت ثبت و به موقع پرداخت به مشتریان از این حساب خارج گردد. ۵۰. پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات در کلیه مواردی که مبلغی به عنوان پیش پرداخت بابت اجرای قرارداد ناشی از اعطائی تسهیلات از مشتریان اخذ می گردد اسناد مربوط بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت میگردد: حساب صندوق یا حساب مشتری (بدهکار) حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات (بستانکار) ۵۱. پیش پرداخت اعتبارات اسنادی ۵۲. سپرده ضمانت نامه ها ۵۳. اجاره به شرط تملیک وجوه استیجاری ۵۴. اجاره به شرط تملیک وجوه استهلاکی ۵۵. سود معاملات: ماهیت این حساب بستانکار میباشد ۵۶. درآمد حاصل از خرید دینماهیت این حساب بستانکار می باشد. ۵۷. سود تضمین شده دریافتی اجزاء سرفصل فوق عبارتند از سود تضمین شده دریافتی بروات نزولی و سود تضمین شده دریافتی انواع وام ها که در حال حاضر با توجه به اجرای عملیات بانکی بدون ربا حساب سود تضمین شده در یافتنی بروات نزولی دارای عملیات نبوده و فقط حساب جزء سود تضمین شده و امها که در مواعد مقرر پس از برداشت سهم سود تضمین شده سالهای آینده و واریز آن به حساب بستانکار فوق، دارای عملیات بوده و تا تسویه کامل وامهای پرداختنی سابق این حساب دارای عملیاتی بصورت فوق خواهد بود ضمناً توجه شود که جریمه دیرکرد و امها نیز به این حساب واریز میگردد. بدیهی است در پایان هر سال مانده این حساب به حسابداری منطقه واریز میگردد. ۵۸. کارمزد دریافتی: وجوهی که طبق تعرفه بانک بعنوان کارمزد خدمات بانکی از قبیل صدور ضمانت نامه ها و اموذ حوالجات و بروات وغیره که از مشتریان دریافت میگردد و همچنین سهم کارمزد وامهای پرداختنی سابق مربوط به سال عملکرد باید در بستانکار این حساب ثبت و در پایان سال به حساب حسابداری منطقه واریز می گردد ۵۹. درآمد متفرقه: حسابهایی که ذیل این سرفصل قرار گرفته اند عبارتند از حساب پست و تلگراف و حساب فروش ملزومات و درآمد ارزیابی اموال و وثائق تسهیلات. ۶۰. نتیجه معاملات ارزی ۶۱. درآمد سالهای آینده خرید دین ۶۲. کارمزد سال های آینده قرض الحسنه اعطائی ۶۳. درآمد سال های آینده معاملات منظر به اینکه درآمد حاصله از تسهیلات اعطائی و معاملات بانک باید برحسب درآمد سنواتی تفکیک و درآمد سال مورد عمل به حساب سود معاملات همان سال و درآمد سالهای بعد به حساب درآمد سنواتی سالهای آینده معاملات منظور گردد لذا مسئولین امر باید در موقع محاسبه درآمد معاملات توجه نمایند که سود قطعی معاملات سال مورد عملکرد از تاریخ اعطای تسهیلات تا پایان اسفند همان سال به حساب سود معاملات منظور و درآمد سالهای آتی با توجه به روشهای محاسباتی مندرج در سرفصل آندسته از تسهیلاتی که دارای درآمد سالهای آینده بوده و به طور مفصل شرح داده شده است، جداگانه محاسبه و ذیل سرفصل حساب درآمد سالهای آینده معاملات در حساب درآمد سنواتی مربوط در دفتر معین جزء ثبت گردد. ۶۴. درآمد سال های آینده (جدید) ۶۵. درآمد سال های آینده (سابق) سرفصل حسابهای فوق منحصرأ دارای عملیات بدهکار بوده و عملیات آن مربوط به بازپرداخت وامهایی است که قبل از انقضای سرسید تسویه گردیده که بایستی کارمزد و سود تضمین شده آن برگشت داده شود. ۶۶. سود معوق معاملات پس از وصول مطالبات معوق معاملات، سهم سود اقساط وصول شده از این حساب برداشت و به حساب سود معاملات (درآمد قطعی واریز خواهد شد. ۶۷. سود تضمین شده و کارمزد معوق ۶۸. اعتبارات اسنادی باز شده به ارز ۶۹. ضمانت نامه ها و پذیرش های صادره به ریال ۷۰. مضارعه ثبت ایجاد حساب مزارعه حساب (بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه (بستانکار) ثبت دریافت بانک از عامل: حساب صندوق یا جاری عامل یا خریدار (بدهکار) حساب مضارعه (بستانکار) تسویه حساب مزارعه: حساب مزارعه {معادل مانده بستانکار} {بدهکار} حساب سود معاملات {درآمد مزارعه} {بستانکار} ۷۱. مساقات پس از انعقاد قرارداد، هر نوع وجهی که بابت تأمین و تحویل عوامل تولید که بموجب قرارداد مساقات مسئول تهیه آنها بوده و در اختیار عامل قرارداد به صورت زیر در دفاتر ثبت می گردد: حساب مساقات (بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه (بستانکار) بدیهی است ثبت های فوق در کارتی که بهمین

منظور به نام مشتری اختصاص می‌یابد ثبت خواهد شد. ثبت مربوط به دریافت سهم بانک از عامل: پس از تولید محصول و تعیین سهم بانک طبق قرارداد و فروش آن، اسناد ماحصل فروش سهم بانک بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت می‌شود: حساب صندوق یا جاری عامل و یا خریدار (بدهکار) حساب مساقات (بستانکار) سند بستانکار مذکور نیز در کارت فوق الذکر ثبت می‌گردد. تسویه مساقات: پس از ثبت ماحصل فروش به شرح فوق، چنانچه حساب مساقات دارای مانده بستانکار باشد، مساقات منتج به سود بوده و ثبت حسابداری زیر به کار می‌رود: حساب مساقات (معادل مانده بستانکار) (بدهکار) حساب سود معاملات (درآمد مساقات) (بستانکار) و اگر چنانچه حساب مساقات دارای مانده بدهکار باشد، حاصل مساقات زیان بوده که باید با انعکاس مراتب به مرکز منطقه نسبت به تأمین آن اقدام شود ۷۲. حساب های انتظامی (الف) ۷۳. حساب های انتظامی (ج) ۷۴. حساب های انتظامی (د) بمنظور نگاهداری حساب سفته ها و بروات و اسناد وصولی مشتریان که بطور امانی برای وصول به شعب اینک و اگذار می‌شود، همچنین برای نگاهداری حساب قراردادهای و وثائق ناشی از معاملات و سایر امانات و اشیاء و اسناد اوراق بهادار، شعب باید در دفتر کل سه سرفصل حساب انتظامی و در دفاتر معین جزء برای هر یک از حسابهای فرعی مربوط، حساب تفکیکی نگاهداری نمایند. الف - فصول اصلی حسابهای انتظامی الف شامل: سفته های وصولی محلی، بروات دریافتی و بروات واگذاری ب- سرفصل حسابهای انتظامی ج شامل: قراردادهای و وثائق معاملات که بر اساس هر یک از آنها معادل یک ریال و انواع دسته چک ها بر اساس بهای آنها به تفکیک (۵۰-۲۵-۱۰ برگی) و دسته چکهای بانکی، چک ها و اسناد امانی، اسناد اتکائی سفته ها و قبوض قرارداد وامهای سابق و سفته های امانی ضمانت نامه ها و انواع چک های مسافرتی و اصل اوراق سپرده سرمایه گذاری بلند مدت - مدت و اوراقی که بعنوان پیشوانه تسهیلات اعطائی می‌باشند و کلیدهای شعبه و صندوق و همچنین حواله های پرداخت نشده و دفترچه های امانی انواع حسابهای پس انداز. تبصره: نظر به اینکه انجام کلیه معاملات بانکی بایستی بر اساس تنظیم قرارداد فیما بین بانک و متقاضی و عندالزوم اخذ وثیقه باشد لازم است همزمان با تنظیم قرارداد و همچنین توثیق هر گونه وثیقه ثبت های انتظامی بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت گردد: ۱) قراردادهای: حساب انتظامی ج (قراردادهای) به ازای هر قرارداد یک ریال (بدهکار) طرف حسابهای انتظامی (بستانکار) و وثائق: حسابهای انتظامی ج (وثائق) به ازای هر وثیقه یک ریال (بدهکار) طرف حسابهای انتظامی (بستانکار) ج- سرفصل حسابهای انتظامی دال (د) این سرفصل فقط برای نگاهداری حساب سفته ها و بروات تضمینی می‌باشد ۷۵. حساب های انتظامی (الف- ج - د) جمع عملیات و مانده سه سرفصل مذکور در یک حساب تحت عنوان طرف حساب های انتظامی ثبت می‌گردد. شعب باید در آخر هر روز برابر جمع هر یک از بروات و اسناد و اشیاء و اوراق بهاداری که در خلال روز به شعبه واصل شده است و همچنین برابر تعداد قراردادهای منعقد و توثیق و وثائق سند ورودی انتظامی صادر و بموجب آن حساب انتظامی مربوطه را بدهکار و در مقابل همان مبلغ طرف حساب انتظامی بستانکار نماید. همچنین برابر جمع بروات و اسناد و اوراق بهاداری که وصول و یا اشیائی که از شعبه خارج و یا آندسته قراردادهای منقضی شده و یا وثائق خارج شده از رهن، سند خروج انتظامی ج صادر و حساب طرف حسابهای انتظامی را بدهکار و حساب انتظامی مربوط را بستانکار نمایند. مکاتبات: ۱) برای کلیه مکاتبات اعم از خارجی و داخلی باید یک فایل رونوشت که شماره آن هر سال از یک شروع می‌شود نگاهداری گردد. ۲) نامه های صادره باید در سه نسخه تنظیم و طبق فایل رونوشت شماره گذاری شده برگ اول جهت گیرنده و دو برگ دیگر در فایل رونوشت و پرونده مربوط نگاهداری گردد. ۳) در مکاتبات باید اعداد مبلغ در متن با حروف و در داخل پرانتز با عدد و خوانا نوشته شود. در نوشتن مبلغ اعم از اینکه با دست و یا با ماشین تحریر شده باشد دقت و صحت باید در درجه اول اهمیت قرار گیرد ۴) در نوشتن نامه ها و یادداشتها سمت چپ کاغذ حداقل ۲.۵ سانتیمتر سفید گذاشته شود که در موقع بایگانی اولاً محلی برای منگنه کردن نامه باقی بماند تا مندرجات نامه در موقع منگنه شدن از بین نرود ثانیاً در موقع مطالعه هر پرونده برای خواندن آن قسمت از مندرجات نامه که زیر گیره کلاسور یا پرونده قرار گرفته اشکالی پیش نیاید. ۵) در مواردی که لازم باشد رونوشت نامه ای علاوه

بر گیرنده اصلی به یک و یا چند واحد و نامه نوشته شود. رونوشت و در مقابل به ترتیب نام اداره و یا واحد و یا اشخاصی که باید رونوشت آن را دریافت کنند ذکر گردد. البته نام گیرندگان رونوشت باید روی تمام نسخه‌ها نوشته شود زیرا منظور این است که همه آنها از موضوع اطلاع یافته و از فرستادن مجدد رونوشت آن نامه برای یکدیگر خودداری نمایند چنانچه مقام گیرندگان در یک سطح نباشد باید به ترتیب مقام نام آنها از بالا به پایین نوشته شود. (۶) در مواردیکه ضمن ارسال رونوشت نامه تعهدی برای گیرنده ایجاد و یا انجام تعهدی از او خواسته شود باید موضوع بطور وضوح و روشن ذیل برگ رونوشت نوشته شود (ولو اینکه مطلب در متن نامه ذکر شده باشد) و مجدداً امضاء گردد. (۷) هنگام تهیه نامه و تلگرام باید دقت شود که در ذکر نام شهر و واحد طرف و بطور کلی گیرنده و آدرس اشتباهی روی ندهد. (۸) کلیه نامه‌ها و تلگرام‌ها باید به امضای مجاز مسئول واحد صادر شود. (۹) شعب بانک مجاز نیستند مستقیماً با دوائر دولتی و بانکها و موسسات خصوصی و سازمان‌ها و ارگانهای مختلف مکاتبه نمایند مگر با اطلاع رئیس منطقه. (۱۰) در نوشتن نامه‌ها باید وظائف و عناوین سازمانی مورد توجه کامل باشد تا هر نامه به همان قسمتی فرستاده شود که موضوع نامه و رسیدگی به آن جزو وظایف آن است. (۱۱) ارسال نامه به منظور اعلام وصول مکاتبات عادی ضرورت ندارد. (۱۲) کلیه مکاتبات اداری باید از طریق سلسله مراتب انجام گیرد. (۱۳) در نوشته‌ها عنوان نامه از مقام پائین به مقام بالاتر و مساوی عنوان ریاست مانند (ریاست اداره، ریاست منطقه، ریاست شعبه) بکار برده شود. (۱۴) ادارات در مواردیکه لازم باشد مستقیماً با شعب مکاتبه نمایند باید رونوشت نامه صادره را برای منطقه مربوط ارسال دارند. (۱۵) از آنجائیکه مقرر است تحویل مطبوعات و ملزومات در ماه فقط یک بار تحویل شعب گردد، در خواست مطبوعات بایستی روی نمونه ۹۰ تهیه و حد اکثر تا پانزدهم هر ماه به دایره تدارکات منطقه ارسال تا این دایره بتواند نسبت به تحویل مطبوعات مورد نیاز شعب حداکثر تا پایان بیست و پنجم هر ماه اقدام نماید. بدیهی است به در خواستهای شعبی که بعد از پانزدهم به دایره مذکور برسد ترتیب اثر داده نخواهد شد و عیناً اعاده می‌گردد. ضمناً در مورد ملزومات (انواع دسته چک بر چسب و دفترچه‌های پس انداز قرض الحسنه سپرده سرمایه گذاری بلند مدت) میبایستی یک ماه قبل از اتمام آنها درخواست تا رد فاصله تعیین شده ارسال و تحویل گردد همچنین درخواست مطبوعات و ملزومات بایستی در فرم‌های جداگانه و به تفکیک تنظیم و ارسال گردد. امور بایگانی: بایگانی عبارت است از فن جمع آوری و نگهداری منظم مدارک و اسناد و اداره آن. هنگام بایگانی اسناد در پرونده‌های مربوط باید نهایت دقت و سلیقه بکار برده شود، بخصوص اوراقی که قطعشان بزرگ است باید طوری بایگانی گردد که مطالعه آنها بدون در هم ریختن و سهولت امکان پذیر باشد. از گذاشتن سنجاق و گیره به اوراق داخل پرونده بایگانی خودداری شود و مراقبت بعمل آید تا کلیه اوراق و اسناد و مخصوصاً یادداشتهای کوچک کاملاً منگنه و بایگانی شود. نامه‌ها نباید بدون اقدام و دستور کتبی رئیس واحد مربوط یا اشخاص مجاز دیگر بایگانی شود. هر گاه لازم باشد پرونده یا سندی با اجازه مقامات مجاز از بایگانی خارج گردد باید نام کسی که پرونده و یا سند نزد او فرستاده می‌شود روی یادداشت با ذکر تاریخ و آخرین شماره برگ پرونده و یا شماره مشخصات کامل سند نوشته شده و در جای پرونده یا سند گذاشته شود و در مواقع اعاده پرونده و یا سند تاریخ برگشت یادداشت گردد. چنانچه لازم باشد برای تشکیل پرونده از ته پوشه فردار استفاده شود نام پرونده و تاریخ تشکیل آن با مداد مشکی بالای ته پوشه یادداشت گردد. هر گاه تعداد برگهای پرونده بعدی رسید که دیگر جایی برای بایگانی وجود نداشت باید فایل دیگری را به نام جلد دوم تشکیل داد و ضمن ذکر نام پرونده عبارت جلد دوم نیز روی آن نوشته شود. هر بایگان باید برای پرونده‌های خود راهنما داشته باشد که نام پرونده‌ها و نام آن در دفتر ثبت گردد و هر کس با مراجعه به دفتر راهنما بتواند سهولت پرونده مورد نظر خود را پیدا کند. در پرونده حساب جاریو پس انداز و سپرده‌ها افراد، باید کلیه نامه‌های مربوط به حساب جاری و تقاضای دسته چک و وکالت نامه‌ها و تغییرات صاحبان امضاء و یادداشتهای مربوط به چک‌ها و کلیه مکاتبات دیگر در خصوص حساب‌ها بایگانی شود و چنانچه پرونده حساب مربوط به اشخاص حقوقی باشد باید علاوه بر مدارک فوق مدارک شرکت از قبیل اساسنامه

، شرکت نامه، روزنامه رسمی، صورت جلسات مربوط به تعیین به تعیین اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل و..... در پرونده ضبط گردد. در صورتیکه پرونده ای از جریان خارج گردد باید در فایل مخصوصی بنام پرونده مسدودی و یا پرونده راکد قرار داده میشود. نامه های محرمانه و کلیه اطلاعات و مکاتبات مربوط به درخواست کنندگان تسهیلات اعطائی و اوراق پرسشنامه و اطلاعاتیه ها در پرونده های زیر نظر مسئول تسهیلات یا رئیس شعبه نگهداری می شود. معمولاً در پایان سال اسناد از پرونده ها خارج و در محل دیگر نخ کشی می شود و به انبار منتقل می گردد. طریقه نخ کشی: با استفاده از دو سوزن بزرگ و نخ و دو مقوا که طول و عرض آن کمی بیشتر از اسناد باشد اسناد را از کلاسور خارج و با استفاده از دوسوزن فیمابین دو مقوا قرار می دهند و در پایان مشخصات اسناد را روی آن نوشته و به انبار منتقل می کنند. فصل سوم: روش تحقیق روش پژوهش: این پژوهش از نوع پژوهشهای همبستگی است و منظور از پژوهش همبستگی این است که ارتباط بین متغیر یعنی تاثیر سیستم حسابداری عملیات امور بانکی به عنوان متغیر مستقل و تسهیل کارها بانک به عنوان متغیر وابسته در بانک ملی می باشد. جامعه آماری: جامعه آماری شامل کلیه کارمندان بانک ملی به طور تصادفی انتخاب گردیده اند می باشد. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل کلیه کارکنان بانک ملی می باشد. روش نمونه گیری: روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی خوشه ای است زیرا گروهی یا خوشه ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود. کلیه کارکنان بانک ملی به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود. ابزار نمونه گیری: گفتگو و بررسی اقدامات انجام شده در این سازمان در این پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه تاثیر سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و نقش آن در تسهیل کارها بانک از آمار استنباطی (ضرب همبستگی پیرسون) استفاده می شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها - روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحلیل عامل یک فن آماری است که در روانشناسی و علوم اجتماعی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در تعدادی از شاخه های روانشناسی به ویژه خدماتی که در آنها از آزمون و پرسشنامه استفاده می شود لازم و ضروری است. (مینایی، صدرالسادات، ۱۳۸۰) بی شک در اکثر تحقیقات پیمایشی که یکی از مهمترین اهداف آن سنجش دیدگاه و نقطه نظرات افراد می باشد، می باید به دنبال شیوه ها و روش هایی بود که بتوان این نظرات را به عدد و رقم تبدیل نمود و یا در واقع دیدگاه کیفی افراد نسبت به پدیده ها و تئوری های مختلف را کمی نمود، این روش و شیوه ها را در مبحث متدولوژی پژوهش با عنوان مقیاس ساینز متغیرها در یک مطالعه بیان می نمایند. با بیان مقدمه فوق، نیاز است تا در پژوهش حاضر نیز از این مبحث بهره گیری جست و با کمی نمودن متغیرهایی که در مدل نظری پژوهش برای هر یک از این متغیرها چند شاخص (سوال) در نظر گرفته شد، وضعیت هر کدام را از دیدگاه پاسخگویان باید سنجید حال با در نظر گرفتن نحوه پاسخگویی هر فرد به سوالات هر متغیر و با استفاده از مقیاس عقیده سنجی لیکرت می توان امتیازی به عنوان نمره دیدگاه فرد پاسخگو برای متغیر مذکور محاسبه نمود. سنجه های آماری در نظر گرفته شده برای پرسشنامه به صورت پنج واحدی است و مقیاس را بین خیلی زیاد (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) دربر می گیرد. از مقیاس لیکرت جهت بدست آمدن نمره نگرش فرد استفاده خواهد شد که مراحل مختلف تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفته است. ۱- آیا سیستم حسابداری عملیات امور بانکی می تواند عامل موفقیت عملیات بانک باشد؟ جدول شماره ۱-۷: فراوانی و درصد میزان عوامل موفقیت بانک فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۱۵-۲۰ ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۲۵-۳۰ ۱۴ ۲۲.۲ ۳۰.۲ ۳۰-۳۵ ۲۰ ۳۱.۷ ۶۱.۹ ۳۵-۴۰ ۱۴ ۲۲.۲ ۷۵.۹ ۴۰-۴۵ ۱۰ ۱۵.۹ ۹۱.۸ ۴۵-۵۰ ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار ۱-۷: فراوانی و درصد میزان عوامل موفقیت عملیات بانکی ۲- توزیع آزمودنیها: آیا استفاده از افراد متخصص می تواند در موفقیت سیستم حسابداری عملیات امور بانکی موثر باشد؟ جدول شماره ۲-۷: فراوانی و درصد میزان تحصیلات و تخصص افراد عامل موفقیت فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی سیکل و پایین تر ۲۴ ۳۸.۱ ۳۸.۱

۳۸.۱ دیپلم ۲۹ ۴۶.۰ ۴۶.۰ ۸۴.۱ فوق دیپلم ۳ ۴.۸ ۴.۸ ۸۸.۹ لیسانس و بالاتر ۷ ۱۱.۱ ۱۱.۱ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار ۲-۷: فراوانی و درصد میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه ۳- توزیع آزمودنیها: سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و برنامه ریزی درست می تواند عامل موفقیت بانک گردد جدول شماره ۳-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب برنامه ریزی درست فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۲۰-۲۵ ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۰۰.۰ ۳۴.۹ ۳۴.۹ ۲۲ ۳۵ بالاتر از ۲۵ ۲۵.۴ ۲۵.۴ ۱۶ ۳۵-۳۰ ۳۹.۷ ۲۳.۸ ۲۳.۸ ۱۵ ۳۰-۲۵ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۰۰.۰ ۶۳ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۳-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب برنامه ریزی درست ۴- توزیع آزمودنیها: آیا کنترل و به روز کردن افراد متخصص حسابداری عملیات می تواند عامل موفقیت بانک باشد؟ جدول شماره ۴-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب دوره های آموزشی فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی سیکل و پایتتر ۲۵ ۳۹.۷ ۳۹.۷ ۳۹.۷ دیپلم ۲۶ ۴۱.۳ ۴۱.۳ ۸۱.۰ فوق دیپلم ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۸۸.۹ لیسانس و بالاتر ۷ ۱۱.۱ ۱۱.۱ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۴-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب دوره های آموزشی ۵- آیا شناخت تأثیر آموزش مرتبط به شغل با افزایش کارایی کارکنان می گردد؟ جدول شماره ۵-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب آموزش های مرتبط فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی خانه دار ۴۸ ۷۶.۲ ۷۶.۲ ۷۶.۲ کارمند ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۸۴.۱ آزاد ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۵-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب آموزش های مرتبط ۶- توزیع آزمودنیها به تفکیک تعداد فرزندان: آیا وجود شناخت تاثیر میزان درآمد در کاهش استرس کارکنان موثر است؟ جدول شماره ۶-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان درآمد فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی میزان درآمد ۲۲ ۳۴.۹ ۳۴.۹ ۳۴.۹-۱ ۲ ۲۵ ۳۹.۷ ۳۹.۷ ۷۴.۶ ۳-۴ ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۹۰.۵ بالاتر از ۴ ۶ ۹.۵ ۹.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۶-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان درآمد ۷- آموزش های تخصصی کارکنان باعث افزایش کارایی آنان می شود؟ جدول شماره ۷-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب تخصص های لازم فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی صد هزار تومان ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۵.۹ صد و پنجاه هزار تومان ۱۱ ۱۷.۵ ۱۷.۵ ۳۳.۳ دویست هزار تومان ۱۹ ۳۰.۲ ۳۰.۲ ۶۳.۵ بیشتر از دویست هزار تومان ۲۳ ۳۶.۵ ۳۶.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۷-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب تخصص های لازم ۸- سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان در کاهش کارایی موثر است؟ جدول شماره ۸-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب عدم اعتماد به نفس فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی زیاد ۱۴ ۲۲.۲ ۲۲.۲ ۲۲.۲ متوسط ۳۵ ۵۵.۶ ۵۵.۶ ۷۷.۸ کم ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۹۳.۷ خیلی کم ۴ ۶.۳ ۶.۳ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۸-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان عدم اعتماد به نفس ۹- مدیریت دانش تا چه اندازه می تواند باعث افزایش کارایی سیستم بانکی گردد؟ جدول شماره ۹-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب مدیریت دانش فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی مدیریت دانش ۲ ۳.۲ ۳.۲ ۳.۲ درصد تجمعی مدیریت دانش ۲ ۳.۲ ۳.۲ ۴۳۳.۲ ۶۸.۳ ۶۸.۳ ۱۱.۱ ۱۱.۱ ۷۷۱.۴ ۱۱.۱ ۱۷.۵ ۱۷.۵ ۱۱۸۲.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۹-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب مدیریت دانش ۱۰- میزان تحصیلات فردی و افزایش اطلاعات تا چه اندازه در افزایش کارایی سیستم بانکی موثر است؟ جدول شماره ۱۰-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان تحصیلات تخصصی فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۳۲ ۵۰.۸ ۵۰.۸ ۵۰.۸ ۷.۹ ۷.۹ ۸۵۸.۷ ۱۲.۷ ۱۲.۷ ۱۸۷۱.۴ ۲۸.۶ ۲۸.۶ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ ۶۳ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۱۰-۷: توزیع

آزمودنی‌ها بر حسب میزان تحصیلات تخصصی‌رشته‌شناسانه: پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی تأثیر سیستم حسابداری عملیات امور بانکی کارآمد و نقش آن تسهیل کارها می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. سن: جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجوی () کارمند () آزاد () سایر موارد () میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر ()

۱- آیا تا چه اندازه سیستم حسابداری عملیات امور بانکی می‌تواند عامل موفقیت بانک باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۲- آیا تا چه میزان استفاده از افراد متخصص می‌تواند در موفقیت سیستم حسابداری عملیات امور بانکی موثر باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۳- سیستم حسابداری عملیات امور بانکی و برنامه ریزی درست می‌تواند عامل موفقیت بانک گردد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۴- آیا تا چه میزان کنترل و به روز کردن افراد متخصص حسابداری عملیات می‌تواند عامل موفقیت بانک باشد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۵- تا چه اندازه شناخت تأثیر آموزش مرتبط به شغل با افزایش کارایی کارکنان می‌گردد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۶- تا چه اندازه وجود شناخت تأثیر میزان در آمد در کاهش استرس کارکنان موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۷- تا چه میزان آموزش‌های تخصصی کارکنان باعث افزایش کارایی آنان می‌شود؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۸- سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان در کاهش کارایی موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۹- مدیریت دانش تا چه اندازه می‌تواند باعث افزایش کارایی سیستم بانکی گردد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۱۰- میزان تحصیلات فردی و افزایش اطلاعات تا چه اندازه در افزایش کارایی سیستم بانکی موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهاد نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصله از اجرای بانکداری اسلامی در کلیه سطوح بانکی و اقتصادی ایران می‌توان گفت که: ۱- بساط ربا تا حدودی در جامعه از بین رفته است و بانکها بخصوص بانک ملی در این زمینه پیشرو بوده است. ۲- با اجرای عقود اسلامی و مشارکت بانکها بخصوص بانک ملی با اطمینان می‌توان گفت که رویکرد مردم به سیستم بانکداری اسلامی افزایش یافته است. ۳- بانکداری مدرن توانسته است با فرهنگ سازی مناسب نظر مشارکتی مردم را جلب نماید. پیشنهاد: بهتر آن است که کارکنان حسابداری عملیات امور بانکی از افراد متخصص و کارآمد انتخاب شوند و دوره‌های گوناگون بازآموزی شرکت کنند تا از اطلاعات روز برخوردار گردند. با توجه به نقش مدیریت دانش، باید مدیرانی برای سیستم بانکی انتخاب گردد تا بتوانند با مدیریت صحیح اوضاع اقتصادی رابه سامان برسانند. کارکنان بانک ملی باید بر اساس مشتری‌مداری اوضاع کاری خود را منطبق نمایند. فهرست مطالب فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه: بیان مسئله: سئوالات تحقیق: فرضیات تحقیق: اهداف پژوهش الف: هدف کلی: ب: اهداف جزئی: فصل دوم تحقیق: ادبیات تحقیق پیشینه: بانک ملی ایران در بعد از پیروزی انقلاب اسلامی: بانک ملی ایران بزرگترین بانک جهان اسلام گوشه‌ای از خدمات بانک ملی ایران: طرح جامع سیبا: سهم بانک ملی ایران در توسعه و رشد اقتصادی عملیات بانکی حسابداری شعب بانک اسناد محاسباتی امور بایگانی: فصل سوم: روش تحقیق روش پژوهش: جامعه آماری: نمونه آماری و حجم آن: روش نمونه‌گیری: ابزار نمونه‌گیری: فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه: فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهاد نتیجه‌گیری: پیشنهاد: منابع: ۱- بانک و بانکداری در ایران/ منیره ربیعی رودسری ۲- تاریخ بانک و بانکداری/ ژان ریووار- ترجمه: شیرین هشترودی ۳- سازمان بانکی ایران/ ولی الله محمدی ۴- بانکداری الکترونیک و راهبردهای آن در ایران/ سعید شیخانی ۵- جزوه آموزشی سازمان بانک ملی

تحقیق میدانی عنوان تحقیق میدانی: بررسی تاثیر استفاده از نرم افزار محک در سیستم حقوق و دستمزد کارآمد و نقش آن در پیشبرد عملکرد مالی و ایجاد رغبت در کارکنان شهرداری مشهد: پیشگفتار: شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک در تاریخ ۳۰/۸/۶۸ به شماره ثبت ۶۱۳۱ ثبت شده است. و زمینه اصلی فعالیت آن تولید قطعات سخت افزاری و نرم افزاری می باشد. این شرکت از نوع سهامی خاص می باشد که متشکل از سه نفر سهامدار می باشد. هیئت مدیره و رئیس هیئت مدیره شرکت بمدت ۲ سال انتخاب می شوند. هم چنین یک نفر بعنوان مدیر عامل شرکت انتخاب شده است که دارای بیشترین سهم از بین سهامداران می باشد (معادل ۷۰٪ از کل سهام شرکت). هم چنین بازرین اصلی و علل البدل شرکت به مدت یک سال انتخاب می شدند. سرمایه اولیه شرکت ۱۰۰.۰۰۰ ریال می باشد که سرمایه گذاری مجدد آن از راه اندوخته قانونی تأمین می شود. اندوخته قانونی شرکت سالانه ۱٪ سود است که هر سال به سرمایه شرکت افزوده می گردد. فصل اول مقدمه انسان برای رفع نیازهای خویش سیستم های متنوعی اعم از تولیدی و خدماتی را بوجود آورده است. این سیستمها در طول زمان رشد و توسعه یافته اند و به نوبه ی خود مسائل و مشکلات مختلفی را هم ایجاد نموده اند. از طرف دیگر پیچیدگی های این سیستم ها فرایند تصمیم گیری، هدایت و کنترل را برای افراد مسئول بسیار حساس و مشکل ساخته است. لذا برای حل مسائل و مشکلات و در نهایت کمک به مسئولان به منظور شناخت و بهبود عملکرد و تصمیم گیری در مورد سیستم ها، روشها و تکنیک های متفاوتی بوجود آمده اند که بکارگیری آنها بستگی به نوع سیستم و مشکل مربوطه دارد. مسئله یا مسائل مورد نظر در بررسی یکی سیستم اغلب روش بررسی و حل آنرا تعیین می کنند. روشهای تحلیل ریاضی هر جا که ممکن باشد، مطلوب ترین و دقیق ترین روشها برای مطالعه سیستمها می باشند، زیرا این روشها معمولاً با کمترین کوشش، جوابها یا نتایجی را تولید می کنند که برای مقادیر مختلف پارامترهای مدل قابل محاسبه بوده و میزان دقت آنها صد درصد می باشد. اما جائیکه روشهای تحلیلی، بعلاوه پیچیدگی مدلها یا نیاز به تولید واقعی تر رفتار سیستم غیر عملی است، روشهای مطالعه سیستم از طریق شبیه سازی مطرح می گردد. شبیه سازی به عنوان آزمایش کردن با مدل یک سیستم واقعی تعریف می شود. یک مسئله آزمایشی، موقعی پدید می آید که به اطلاعات بخصوصی درباره ی یک سیستم نیاز بوده و آنها را از منابع موجود نتوان تهیه کرد. آزمایش کردن روی سیستم واقعی، مشکلات زیادی را که در تطبیق دادن مناسب مدل با شرایطی واقعی وجود دارد از بین می برد. شانون [۱] در کتاب خود معایب آزمایش مستقیم را چنین بیان می کند: • می توانند عملیات سازمان را مختل کنند • اگر مردم جزء جدا نشدنی سیستم باشند، نتایج حاصل ممکن است متأثر از «اثر هاتورن» باشند، یعنی مردم به علت تحت نظر بودن، ممکن است رفتارشان را تغییر دهند • ممکن است یکسان نگهداشتن شرایط عمل برای هر بار تکرار یا اجرای آزمایش بسیار مشکل باشد • به دست آوردن حجم نمونه ای یکسان (و در نتیجه معنی دار بودن آماری) ممکن است به زمان و هزینه ی زیادی نیاز داشته باشد • ممکن است که آزمایش کردن در جهان واقعی امکان کاشوش بسیاری از گزینه ها را به دست ندهد. شانون خاطر نشان می سازد که در صورت وجود یک یا چند شرط از شرایط زیر، تحلیلگر می تواند از شبیه سازی استفاده کند: • تدوین ریاضی کاملی از مسئله وجود نداشته، یا برای حل مدل ریاضی هنوز روشهای تحلیل به وجود نیامده باشد • روشهای تحلیلی وجود داشته اما شیوه های ریاضی آنقدر پیچیده و سخت باشند که شبیه سازی، روشی ساده تر برای حل مسئله به حساب آید • راه حل های ریاضی وجود داشته، یا به دست آوردن آنها امکان پذیر بوده، اما انجام آن خارج از توان ریاضی افراد دست اندر کار باشد. در این صورت باید هزینه ی طراحی، آزمایش و اجرای شبیه سازی، در مقابل هزینه بدست آوردن کمک از خارج سازمان ارزیابی شود • علاوه بر برآورد بعضی از پارامترهای خاص، مشاهده ی گذشته در طول دوره ای از زمان مطلوب باشد • ممکن است به علت مشکلات موجود در انجام آزمایشها و مشاهده پدیده ها در محیط واقعی آنها، شبیه سازی تنها راه ممکن باشد. ایجاد یک سازمان جدید مثالی از این حالت است • تراکم زمان برای سیستمها یا فرایندهایی که

دارای چارچوب زمانی بلند مدت هستند مورد نیاز باشد. در شبیه سازی، کنترل کاملی روی زمان وجود دارد، زیرا سرعت یک پدیده را می توان به دلخواه کم و زیاد کرد. مدلسازی از طریق شبیه سازی تاحد زیادی به علوم کامپیوتر، ریاضیات، احتمالات و آمار متکی است. چون شبیه سازی نوعی مدلسازی سیستم است لذا نخست سیستم ها و سپس مدلها و در نهایت شبیه سازی مورد بحث قرار خواهد گرفت. پس از آشنایی با موارد فوق آشنایی با سیستم مورد بحث و تعریف مسئله صورت می پذیرد. سپس برای حل مسئله از یک نرم افزار شبیه سازی به نام **show flow** استفاده خواهد شد. در اینجا خالی از لطف نیست اگر علت استفاده از این نرم افزار را بیاوریم، عوامل متفاوتی در این انتخاب جود داشت برخی از آنها به شرح زیر است: ۱- دسترسی به این نرم افزار که شاید مهمترین دلیل استفاده از این نرم افزار می باشد ۲- وجود قفل سخت افزاری در توضیح این مطلب می توان به نرم افزار **ARENA** اشاره کرد که با اینکه در کشور موجود می باشد اما بیشتر نسخه های آن قفل شکسته است که مسلما دارای محدودیتهایی برای ساخت مدل می باشد. ۳- زمینه کاری زیاد با وجود آن که این نرم افزار در بین اهل فن شناخته شده می باشد اما حداقل در ایران از آن زیاد استفاده نشده است، بنابراین زمینه زیادی برای کار کردن داشت. با بیان این مقدمه در انتخاب نرم افزار، مراحل بعدی شبیه سازی که شامل ساخت مدل پایه، صحنه گذاری، تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از اجرای شبیه سازی است را انجام داده و در پایان با ارائه ی سناریو های متفاوت، بهترین آنها انتخاب می گردد. بیان مسئله: با توجه به نیاز انسان به حسابداری ومحاسبه عملکرد مالی در پایان هر دوره مالی دیگر سیستم دستی کار آیی لازم وسرعت کافی راندارد. بنابراین از سیستم های نرم افزاری پیچیده ای استفاده می شود که عملکرد مالی رابه طور خود کار برآورد و مشخص می کند مادر سیستم حقوق و دستمزد کارآمد از این سیستم استفاده کرده ایم. اهمیت موضوع: با توجه به ایجاد اشتغال و گردش چرخ اقتصادی، نیاز به کسب سود، عامل ساخت و ایجاد کارخانجات گوناگون گردیده است. کارخانجات، شرکت ها و ادارات گوناگون لازم است برای ثبت و تعیین عملکرد مالی خود از نرم افزارهای مختلفی استفاده کنند که یکی از معتبرترین آنها نرم افزار حسابداری محک می باشد. استقبال، جهت استفاده از این نرم افزار دلیل اهمیت آن می باشد. فرضیات تحقیق: ۱- بین سیستم حقوق و دستمزد کارآمد و موفقیت سازمان رابطه مستقیم وجود دارد. ۲- بین استفاده از افراد متخصص و موفقیت سیستم حقوق و دستمزد رابطه مستقیم وجود دارد. ۳- بین سیستم حقوق و دستمزد کارآمد و برنامه ریزی درست رابطه مستقیم وجود دارد. ۴- بین کنترل و به روز کردن سیستم حقوق و دستمزد و موفقیت رابطه مستقیم وجود دارد. اهداف پژوهش: هدف کلی: بررسی تاثیر استفاده از نرم افزار محک در سیستم حقوق و دستمزد کارآمد و نقش آن در پیشبرد عملکرد مالی و ایجاد رغبت در کارکنان شهرداری مشهد: اهداف جزئی: ۱- سیستم حقوق و دستمزد کارآمد عامل سودآوری سازمان میشود. ۲- استفاده از افراد متخصص در سیستم حقوق و دستمزد باعث موفقیت سازمان میشود. ۳- نرم افزار محک در سیستم حقوق و دستمزد کارآمد می تواند به ایجاد انگیزه در کارکنان کمک. ۴- با کنترل و به روز کردن سیستم حقوق و دستمزد با استفاده از نرم افزار محک می توان شاهد موفقیت سازمان بود. واژگان کلیدی: ۱- حقوق و دستمزد ۲- تورم ۳- مزایا ۴- سطح زندگی ۵- نظام پرداخت فصل دوم دستورالعمل انبارش: انبارها: شامل: انبار مدل، انبار قطعات، انبار قطعات ساخته شده و نیمه ساخته، انبار قطعات مصرفی، انبار ملزومات می باشد. انباردار بایستی لیستی از کلیه اقلام موجود در انبارها را تهیه و بر اساس دستورالعمل کدینگ انبارها با کد سند برای آن شماره کاردکس تعریف نموده و در لیست اقلام موجودی انبارها با کد سند ثبت نماید، سپس شماره کاردکس مربوطه را به همراه نام و مشخصات فنی آن روی کالاها نصب نموده و کالا را در محل مخصوص به خود قرار دهد. هر یک از واحدها در صورت نیاز به قطعه یا کالایی، بایستی فرم درخواست کالا- با کد سند را با مشخصات مورد نیاز تکمیل نموده و به انباردار تحویل نماید، همچنین واحد برنامه ریزی در صورت نیاز به ریخته گری فرم مذکور را تکمیل نموده و به انبار تحویل می نماید. انباردار پس از بررسی درخواست در صورت موجود بودن مورد درخواستی را تحویل درخواست کننده داده و اطلاعات فرم مذکور را در فرم کاردکس انبار با کد سند ثبت می

نماید، در صورت موجود نبودن و همچنین چنانچه قطعه یا کالایی به نقطه سفارش آن برسد بایستی درخواست خرید با کد سند توسط انباردار با ذکر دقیق مشخصه های فنی تهیه و به واحد بازرگانی جهت خرید ارایه گردد، پس از تهیه کالای مورد نظر واحد خرید اطلاعات ارقام خریداری شده را به طور کامل در فرم تطبیقی کالا با کد سند ثبت نموده و به همراه ارقام به انباردار تحویل می دهد، انباردار بایستی ارقام خریداری شده را به صورت قرنینه در انبار نگهداری نماید سپس تأیید درخواست کننده و برای کالاها و قطعات موثر بر کیفیت تأیید کنترل کیفیت را در فرم تطبیقی کالا اخذ نماید، و پس از آن انباردار موارد خریداری شده را در فرم تطبیقی تأیید مقداری نموده و فاکتورها را پیوست تطبیقی نموده و پس از تأیید مالی جهت قیمت ها، رسید انبار با کد سند صادر نموده و تأیید می نماید و در آخر فاکتورها را پیوست رسید انبار کرده و به واحد مالی ارایه می نماید و یک نسخه از فرم تطبیقی کالا را در واحد بایگانی می نماید. سپس انبارش ارقام رسیده مطابق جدول انبارش و نگهداری مواد/ محصولات با کد سند و نصب کد شناسایی صورت گرفته و در محل مربوطه و مناسب قرار می گیرد، و همچنین اطلاعات را در فرم کاردکس انبار با کد سند درج می نماید، و ارقام را به درخواست کننده تحویل می دهد. قطعات ریخته گری شده جهت انجام فرآیند پس از نصب شناسنامه با کد سند به درخواست کننده تحویل داده می شود. در خصوص کلیه کالاهای خدماتی یا خریداری شده در صورت عدم تأیید درخواست کننده و یا کنترل کیفیت، جنس خریداری شده به بازرگانی برگشت داده می شود، و تا زمان انجام خرید و تأییدات مورد نیاز، انباردار درخواست خرید را پیگیری می نماید. سقف سفارش و نقطه سفارش جهت قطعات با توجه به سوابق استفاده به طور سالیانه تعیین می گردد. لازم به توضیح است کنترل موجودی انبار مدل و مواد اولیه مربوط به آن و همچنین انبارش و نگهداری آن، به عهده واحد مدلسازی می باشد، همچنین مدل هایی که جهت ریخته گری به تأمین کننده ارسال می شود تأیید تطبیقی آن علاوه بر برنامه ریزی به عنوان درخواست کننده توسط مدلسازی نیز به منظور تأیید برگشت مدل و اطمینان از سالم بودن آن بایستی صورت گیرد. خروج هرگونه کالا و یا اموال در قالب فرم مجوز خروج اموال (کالای امانی) با کد سند صورت می گیرد و اطلاعات آن در لیست کالاهای امانی با کد سند درج شده و چنانچه کالا به صورت امانی از شرکت خارج گردیده پس از برگشت تاریخ آن در لیست ثبت می گردد. انواع فرمها: فرم -F-ST... درخواست جنس از انبار: به موجب این فرم و امه‌های مختلف (اداری - مالی - طراحی مهندسی - استاندارد - مدیریت) موظف هستند در صورت نیاز به وسیله یا ابزار یا کالا با پر کردن این فرم (اطلاعات دقیق) کالای موجود را دریافت کنند. در صورت عدم موجودی فرم درخواست خرید با کد سند از طرف انبار صادر گردیده و مراحل خرید انجام خواهد شد. فرم -F-ST... درخواست خرید: فرآیند خرید از دو طریق انجام می شود: مرحله اول خرید: درخواستهای واحدهای مختلف که در انبار موجود نمی باشد. مرحله دوم خرید: جنسهایی که به نقطه سفارش رسیده است. با پر کردن فرم فوق و تأیید آن واحد تدارکات اقدام به خرید می نماید. فرم -F-ST... رسید انبار شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک این فرم در برگیرنده مشخصات فنی، تعداد، نوع و قیمت کالاهایی است که خریداری شده و توسط خریدار به انبار تحویل داده می شود. تعیین مورد مصرف، نام فروشگاه، شماره فاکتور، و هزینه کننده نیز الزامی است. این فرم پس از تأیید مدیر فنی و مالی در دفتر اندیکاتور ثبت و در کامپیوتر انبار نیز ثبت و در کارتکس وارد می شود. فرم -F-ST رسید انبار شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک با توجه به اینکه حسابهای شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک جداگانه انجام می گیرد، لذا خریدهایی که جهت پمپریزان صورت می گیرد در این فرم که به آرم شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک مهمور گردیده رسیده می گردد. فرم پس از تکمیل و تأیید به واحد مالی جهت تسویه حساب ارجاع می شود. فرم -F-DE... سفارش با ذکر مشخصات فنی، کد فنی، جنس و... در فرم و تأیید واحد طراحی مهندسی و مدیریت به شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک ارسال می گردد. شرکت پمپریزان پس از انجام کار طی فرمی با کد سند به انبار تحویل می دهد که

در آن نام و سایر قطعه، جنس، وزن، تعداد و تاریخ مشخص شده است. در این فرمها تاریخی سفارش، تاریخ تحویل تعداد سالم و مرجوع حائز اهمیت است. فرم F-ST... جنس برگشتی از انبار: در این فرم اجناس و کالاهایی که چه از طریق خرید یا از طریق طراحی و ساخت از لحاظ کیفیت و حتی قیمت مطلوب نباشند بلافاصله به فروشگاه و یا کارگاه برگشت داده می شود. این فرم پس از تکمیل و ذکر علت برگشت به تأیید درخواست کننده و مدیر فنی و مدیریت می رسد و تاریخ عودت و شماره در قسمت بایگانی انبار ثبت می گردد. فرم F-ST... خروج امانی جنس از انبار شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک طبق این فرآیند مشخصات فنی قطعاتی که توسط شرکت مذکور طراحی شده و سفارش خارج می باشند تعداد، نام و مشخصات فنی و وزن به همراه شماره درخواست ساخت تکمیل می گردد و پس از تأیید مدیریت و حسابداری همراه قطعات صادر می گردد. این فرم پس از به رویت رسیدن توسط کارفرما جهت بایگانی و صدور فاکتور بازگردانده می شود. فرم F-ST... درخواست روزانه جنس از انبار: این فرم جهت ثبت اقلام مصرفی روزانه مورد استفاده قرار می گیرد و معمولاً واحد تولید از آن بیشتر استفاده می کنند. فرم F-ST... گزارش آمار مصرفی: با در دست داشتن آمار مصرفی روزانه فرم F-ST... و اطلاعات دیگر در این خصوص گزارش آمار مصرفی هفتگی، ماهیانه، سالیانه، تهیه و به مدیریت ارسال می گردد. از این آمار لوازم کم مصرف و پر مصرف مشخص شده و به منظور برنامه ریزی خریدهای به موقع و اقتصادی استفاده می گردد. فروش و مناقصه: استعلام مشتری ممکن است به یکی از حالات کتبی (مناقصه - نامه) یا شفاهی (تلفنی - حضوری) صورت پذیرد (برابر دستورالعمل دریافت استناد مناقصه شماره)، پس از دریافت هرگونه اعلام جهت آن فرم بررسی اولیه فنی با کد سند و فرم شرایط کارفرما با کد سند تکمیل شده سپس به مدیریت کارخانه جهت بررسی اولیه فنی، ارسال می گردد، در صورت عدم توانایی ساخت، پروژه در همین فاز بایگانی می گردد، در غیر این صورت مسئول مناقصه موارد فنی را دقیقاً بررسی و پس از انتخاب طرح با همکاری طراحی و مهندسی مدارک فنی را به منظور ارائه پیشنهاد فنی تکمیل می نماید برابر دستورالعمل شماره یا در صورت نیاز به کارشناسی به صورت حضوری به محل پروژه اعزام می گردد تا اطلاعات مورد نیاز و موثر در پروژه را کسب نماید، نهایتاً پیشنهاد فنی به همراه data sheet با کد سند Diagram با کد سند Part list با کد سند Schematic با کد سند تکمیل می گردد. حال پیشنهاد مالی نیز با توجه به پیشنهاد فنی و با در نظر گرفتن ارائه مناسب ترین کیفیت، کلیه مسائل روز بازار، وضعیت رقبا، شرایط کارفرما، وضعیت سازمان نسبت به سال قبل و غیره توسط مدیر بازرگانی تهیه می گردد. و پس از تأیید مدیر عامل توسط بخش اداری به شرکت مربوطه ارسال می گردد. پس از پذیرفته شدن پیشنهاد فنی و مالی، قرار داد بسته شده و در لیست قراردادهای با کد سند ثبت می گردد و درخواست ساخت پمپ با کد سند به واحد برنامه ریزی و طراحی و مهندسی ارائه می گردد. در پایان هر فصل گزارش فروش واقعی بایستی در قالب فرم گزارش فروش با کد سند به منظور رسیدن به درصد فروش تهیه گردد. ترتیب تقدم و تأخر در قراردادهای بر اساس تماس های مکرر با مشتری و اولویت بندی سفارشها بر مبنای تقویم تعهدات جاری تهیه شده و در هر ماه در قالب فرم برنامه پیشنهادی با کد سند به برنامه ریزی ارائه گردد. در صورت عقب افتادگی از برنامه اولیه بایستی علت عقب افتادگی تشریح و طی فرم اقدام اصلاحی با کد سند به برنامه ریزی ارائه گردد، در صورت عقب افتادگی از برنامه اولیه بایستی علت عقب افتادگی تشریح و طی فرم اقدام اصلاحی با کد سند اقدامات لازم جهت رفع آن در نظر گرفته شود. فروش موظف است، برنامه تحویل کالا با کد سند را در ام هر ماه از برنامه ریزی دریافت نموده و برای سفارشات که آماده ارسال می باشد برگه خروج کالا با کد سند را تکمیل نماید. که این فرم با امضاء مدیر کنترل کیفیت و یا فرد جانشین معرفی شده و همراه با مهر واحد کنترل کیفیت الزامی است و همچنین انباردار موظف است که جهت خروج کالا- تأییدیه واحد کنترل کیفیت را روی اسناد برگ خروج کالا- رویت نموده و سپس اجازه خروج کالا از درب کارخانه ارائه نماید. پیگیری دریافت وجه در حین قرارداد و پایان آن توسط

واحد فروش صورت می‌گیرد. همچنین پیگیری عودت چک‌های تضمینی پس از پایان قرارداد توسط واحد مالی انجام می‌گیرد. فروش این شرکت به دو صورت صورت می‌گیرد یکی از راه برنده شدن در مناقصه و دیگر از راه درآمد تحصیلات طراحی نرم افزارهای. فروشی که از راه مناقصه صورت می‌گیرد علاوه بر مراحل بالا یکسری کارهای دیگری روی آن صورت می‌گیرد که به شرح زیر است: ابتدا شرکت مذکور در یک مناقصه برنده می‌شود و سفارشات ساخت یک نرم افزار یا ساخت افزار را می‌گیرد، سپس شرکت بمنظور ساخت سفارشات شرکت طرف قرارداد برای انواع طراحی که این شرکت می‌سازد دو فرم را پر می‌کند یکی فرم پیشنهاد فنی است که در این فرم ظرفیت، دور موتور و سایر مشخصات پمپی که مورد نظر شرکت سفارش دهنده است را به این شرکت پیشنهاد می‌کند و یکی پیشنهاد مالی که از نظر مخارج و هزینه‌ها، این پمپ چقدر قیمت دارد. شرکت بعد از قبول این پیشنهادات اصل قرارداد امضاء شده را برای شرکت مذکور می‌فرستد که این خود نوعی قبول پیشنهادات است. بعد از بستن قرارداد با شرکت مذکور و شرکت طرف قرارداد، شرکت ۲۵٪ از مبلغ قرارداد را پیش دریافت می‌کند. این شرکت هم چنین بایستی ۳٪ از مبلغ قرارداد را بایستی بابت مالیات بر ارزش افزوده پردازد که ۵/۱ درصد آن مربوط به اداره دارایی است و ۵/۱ درصد دیگر مربوط به شهرداری می‌باشد که از حساب باید کسر گردد و به حساب جداگانه انتقال یابد. بابت این ۲۵٪ شرکت مذکور بایستی یک ضمانت نامه بانکی را برای شرکت طرف قرارداد ارسال نماید. وقتی که موضوع قرارداد انجام شد و مراحل ساخت موضوع مورد نظر به پایان رسید جنس را تحویل می‌دهند که در اینجا خود به خود ضمانت نامه بانکی باطل می‌شود در زمان تحویل سفارش ۷۵٪ از مابقی مبلغ قرارداد را دریافت می‌کنند. در این موقع شرکت مذکور یک ضمانت نامه حسن اجرای تعهدات برای شرکت طرف قرارداد می‌فرستد که این ضمانت نامه شش ماه گارانتی دارد که هرگونه نقصی را شرکت بدون دریافت وجه تعمیر کرده و مجدداً جنس را تحویل می‌دهد. تعمیرات: اگر کالایی جهت تعمیر وارد شرکت شود، این کالا ابتدا رسید انبار شده، در قسمت مربوطه ثبت می‌گردد. سپس رسید انبار همراه قطعه تعمیری و فرم تعمیرات F-RE-۰۰۱ به واحد فنی ارسال می‌شود. واحد فنی بایستی در صورت صلاحدید (با توجه به اینکه آیا شرایط و امکان تعمیر قطعه وجود دارد) فرم تعمیرات را تکمیل نموده و به واحد تعمیرات ارسال نماید. همچنین رسید انبار را تأیید کرده و نسخه‌ای از هر دو را نزد خود بایگانی می‌کند. پس از تعمیر قطعه نسخه اول فرم تعمیرات را واجد تعمیرات تکمیل کرده و به واحد فنی جهت تأیید ارسال می‌نماید. واحد فنی پس از بررسی مجوز خروج کالا را با همکاری واحد بازرگانی صادر می‌نماید. انبار فرم مجوز خروج با کد سند را تکمیل و به تأیید می‌رساند سپس کالا را بسته بندی و آماده ارسال می‌نماید. خرید: کلیه ورودی‌ها به فرآیند خرید شامل درخواست خریدهای انبار با کد سند درخواست استفاده از خدمات تأمین کنندگان (فنی و مهندسی) از واحد نگهداری و تعمیرات با کد سند درخواست انجام تست از واحد QC با کد سند درخواست ریخته‌گری از واحد انبار با کد سند و درخواست خرید از دیگر واحدها می‌باشد. واحد خرید پس از دریافت خریدها بایستی مشخصات فنی و کلیه موارد مذکور در فرم‌ها را کنترل و در صورت هرگونه ابهام رفع ابهام نماید، سپس به لیست تأمین کنندگان تأیید شده با کد سند رجوع نموده و تأمین کننده را تعیین نماید سپس لیست درخواست خریدها را به همراه برنامه روزانه کارپرداز با کد سند به کارپرداز ارایه نماید تا خرید یا خدمات صورت پذیرد. پس از انجام خرید کلیه اطلاعات اقلام خریداری شده در فرم تطبیقی کالا ثبت شده و به همراه فاکتورها به مسئول دفتر مدیریت ارایه می‌گردد تا پس از ثبت در دفتر اندیکاتور به واحد انبار ارایه نماید. چنانچه پس از انجام خرید/ خدمات تأیید نگردد در صورتی که علت آن منطقی باشد کالا به تأمین کننده عودت داده می‌شود. همراه با طراحی نرم افزار و ساخت سخت افزار بایستی تست ریپورت از تأمین کننده دریافت گردد. ارزیابی تأمین کنندگان به صورت سالیانه در قالب فرم ارزیابی تأمین کنندگان با کد سند انجام می‌شود، در صورت تأیید، تأمین کننده در لیست تأمین کننده تأیید شده با کد سند قرار می‌گیرد. در زمینه خرید یک سری اطلاعات دیگر در اینجا قابل ذکر است: شرکت بعد از اینکه در مناقصه برنده شد و سفارش تولید را گرفت

ابتدا واحد فنی فرم های مخصوصی را پر می کند که برای سفارش تولید چه مواد و قطعاتی لازم است این فرم ها را که پر کرده پس به انبار تحویل می دهد. انبار فرم ها را بررسی می کند که از موادی که واحد فنی سفارش داده در انبار موجود می باشد یا خیر؟ سپس برای آن موادی که موجودی ندارد یک درخواست خرید را پر می کند این درخواست خرید را چند نفر بایستی امضاء کنند یک نفر خود انباردار و بعد مسئول کنترل کیفیت، مدیر مالی و در پایان مدیریت این درخواست را امضاء می کنند. درخواست خرید که امضاء شد به واحد تدارکات ارجاع داده می شود که این مواد خریداری شود. سپس اجناس خریداری شده به انبار ارجاع داده می شود. انبار طبق درخواست خریدی که داده بررسی می کند که آیا این موادی را که سفارش داده، خریداری شده یا خیر و مابقی موادی که خریداری نشده را در درخواست بعدی ذکر می کنند. برای ملزومات مصرفی و سایر لوازمی که در قسمت اداری مصرف می شوند انبار بررسی می کند که موجودی انبار برای هر جنسی اگر به ۲ رسیده باشد آن موجودی را به نقطه سفارش صفر رسیده است و برای آن مورد انباردار درخواست خرید می دهد و سپس تمام مراحل قبل انجام می گیرد. امور تدارکات: انبار با توجه به فرم درخواست کالا به شماره ۰۰-F-ST و تاریخ تأمین نیاز روزانه لیست خرید به شماره ۰۸-L-LS را تکمیل کرده و به واحد بازرگانی ارسال می دارد. واحد بازرگانی مکان خرید را با توجه به لیست فروشندگان شماره ۰۳-L-LS را تکمیل کرده و شماره آن را ثبت می کند. لیست خرید به واحد تدارکات ارسال می شود. هر لیست می تواند جداگانه بر اساس نیاز روزانه تکمیل گردد. در پایان کارپرداز ستونهای مربوطه را تکمیل نموده شماره فاکتور هر خرید را ثبت می نماید. در پایان کل مبلغ را نیز ثبت می کند. مبلغ تنخواه در این فرم همان مبلغ تأمین شده از سوی مدیریت عامل می باشد که نقداً یا به صورت چک پرداخت می گردد. در پایان هر روز یک لیست خرید تکمیل و به واحد حسابداری ارسال می گردد. واحد بازرگانی جهت سهولت دستیابی به پیمانکاران، فروشندگان، و مشتریان خود بهتر است لیستی طبق فرمهایی ۰۳-F-L-SL / ۰۲-F-ST را تکمیل کرده و شماره اولویت هر یک را در صورت نیاز معلوم نماید. همچنین واحد بازرگانی لیستی از اشخاصی را که به طور متفرقه با آنها همکاری دارد در فرم ۰۶-F-ST تنظیم نموده و از آن بهره برداری می نماید. کارپرداز: کارپرداز برابر برنامه روزانه با کد سند زیر نظر مدیریت بازرگانی انجام وظیفه می نماید. اهم فعالیتهای او مراجعه به ادارات و بانکها - خرید از تأمین کنندگان، رانندگی ایمن، سرویس و تعمیر خودرو و وانت شرکت و نگهداری آن در بهترین وضعیت می باشد. هزینه ها: در مورد مابقی هزینه های این شرکت چند نوع هزینه داریم: هزینه اداری، هزینه مالی، هزینه فروش بازاریابی، هزینه حقوق و دستمزد. - انواع هزینه های مالی: کارمزد بانکی، که برای دریافت دسته چک، وصول چک های دریافتی که در حساب جاری گذاشته شده است و مابقی موارد از حساب بانکی برداشت می شود. کارمزد تمدید ضمانت نامه: برای زمانی که می خواهند ضمانت نامه های بانکی که به شرکت های طرف قرارداد، داده اند را تمدید مدت کنند. موقعی که کار کمی دیرتر از موعد تحویل داده می شود. کارمزد تمدید وام ها: این کارمزد هم برای زمانی است که از موعد قسط وام بانکی گذشته است و کمی دیرتر از وقت خودش قسط را پرداخت کرده ایم. - انواع هزینه های فروش و بازاریابی: ۱- هزینه سفر و ماموریت: برای مواقعی که کارکنانی را برای طراحی نرم افزار که امکان انتقال آن به مرکز ساخت آن وجود ندارد می فرستند و در آنجا تعمیرات لازم را انجام دهند. ۲- هزینه نمایشگاه: که این مورد می تواند در مورد نمایشگاه های داخلی و خارجی باشد که بخواهند صنایع ساخته شده خود را در معرض دید عموم بگذارند. ۳- هزینه کاتالوگ ها و تبلیغاتی که جهت نمایشگاه صورت می گیرد: - انواع هزینه های اداری: ۱- هزینه آب، برق، گاز، تلفن و موبایل ۲- هزینه سوخت مصرفی (جهت گرم کردن کارگاه و سایر قسمتها) ۳- هزینه حمل و نقل (جنس تولید شده به محل شرکت طرف قرارداد) ۴- هزینه پذیرایی و آشپزخانه (قند، چایی، میوه و غذای مهمانها) ۵- آگهی و تبلیغات (در روزنامه ها، مجلات و تابلوهای شهرداری) ۶- هزینه اشتراک (روزنامه، مجله، کتاب و...) - هزینه حقوق و دستمزد: در این شرکت حقوق و دستمزد به شرح زیر پرداخت می شود: در شرکت مذکور دستگاہی به نام ساعت زن وجود دارد که یک از کارکنان در هنگام ورود و خروج از شرکت کارت مخصوص

خود را در این دستگاه می‌زنند. هر کدام از کارکنانی که اضافه کار داشته‌اند را بایستی توضیح دهند. هم چنین تعداد ساعتی را که اضافه کار بودند را باید ذکر کنند. حقوق ماهانه کارکنان اینطور محاسبه می‌شود: دستمزد روزانه × روزهای کارکرد در این جا یک سری پرداختی‌ها و یکسری کسورات داریم که به شرح زیر می‌باشد: ۱- پرداختی‌ها: حق مسکن و خواربار می‌باشد که مبلغ آن ۱۰۰.۸۰۰ ریال است که حق مسکن ۱۰۰.۰۰۰ است که برای مجردها و متأهل‌ها یکسان است ولی خواربار ۸۰۰ ریال برای متأهل‌ها و ۴۰۰ ریال برای مجردهاست. ۲- حق عائله‌مند که برای یک فرزند ۱۲۹.۶۰۰ ریال و برای دو فرزند بیشتر ۴۳۹.۶۰۰ ریال می‌باشد. این دو مورد را هر ساله اداره کار و امور اجتماعی تعیین می‌کند. ۳- پاداش مدیریت: هر ماهه یک سری فرم ارزشیابی پر می‌شود که راندمان کار هر کدام از کارکنان در آن سنجیده می‌شود، که اگر راندمان کار هر فردی بالا باشد مدیریت یک پاداش برای فرد مذکور در نظر می‌گیرد. کسورات: ۱- ۷٪ حق بیمه سهم کارگر. ۲- مالیات حقوق که هر ساله اداره دارایی مبلغی را تعیین می‌کند که از آن مبلغ به پایین معاف از مالیات می‌باشد و از آن مبلغ به بالا بر حسب مورد درصدی از آن مالیات گرفته می‌شود. ۳- مساعده: که اگر هر یک از کارکنان مساعده از شرکت دریافت کرده باشند مبلغ آن هر ماهه کسر می‌شود. ۴- وام: که مبلغ قسط وام هر ماهه از حقوق کسر می‌گردد. در این قسمت خالص پرداختی داریم که حقوق ماهانه با پرداختی‌ها جمع می‌گردد و کسورات حقوق از آن کسر می‌شود. این مبلغ یا بصورت نقدی پرداخت می‌گردد و یا به حساب بانکی هر نفر واریز می‌گردد. ۲- تراز کل: کلیه حسابهای کل را با توجه به گردش آنها در سال مالی به تفکیک نشان می‌دهد. تراز معین: معین حسابهای کلی را به صورت ریز نشان می‌دهد. بستانکاران: کلیه بستانکاران واحد تجاری را نشان می‌دهد. دفتر معین: گردش حساب یک مشتری را با توجه به تاریخ درخواستی نشان می‌دهد. نمونه: فروشگاه شرکت دفتر معین دفتر..... آقای..... سند تاریخ شرح بدهکاران بستانکاران شش مانده - موجودی: میزان اقلام موجودی در انبار را به ما نشان می‌دهد. کارتکس: گردش موجودی کالا را در طی سال مالی نشان می‌دهد. کارتکس - بین محصولات و مواد اولیه شرکت فروشگاه کارتکس انگوز بغل طرح اصلیتاریخ طرف حساب شماره وارده صادره مانده - خرید: در قسمت خرید فاکتور خرید کالا را بعد از ذخیره شدن به ما نشان می‌دهد. شکل آن دقیقاً شبیه عملیات خرید است. فروش برگشت از فروش و ت و برگشت از خرید و ت مانند قیمت خرید است. آمار مشتری: تعداد کالایی که هر مشتری خریداری کرده است. ۶- مدیریت: بازسازی پرونده: در قسمت حسابداری - عملیات - بازسازی مجدد - بعد از این قسمت به قسمت بازسازی پرونده می‌رویم و کارها را انجام می‌دهیم. تهیه پشتیبان: رمزی که به برنامه کامپیوتر می‌دهیم تا اشخاص غریبه وارد سیستم نشوند. انتخاب چاپگر: زمانی که می‌خواهیم پرینت قسمتی از کارها را بگیریم. ابتدا باید نوع پرینتر را انتخاب کرده و در این قسمت انواع چاپگرها به ترتیب نشان داده شده است. انتخاب سال: سال مالی مورد نظر را انتخاب می‌کنیم. فارسی چاپگر: قبل از پرینت گرفتن باید ابتدا پرینتر را فارسی کنیم. دفترچه تلفن: شماره‌های مشتری است. ۲- نمونه اسناد حسابداری که ضمیمه شده است. ۳- چگونگی تحریر دفاتر حسابداری: در شرکت مشهد و اشرف دفتر حسابداری نداریم. در این شرکت سیستم حسابداری بصورت کامپیوتری ثبت می‌شود. در پایان هر ماه یک سند حسابداری - سیستم مورد استفاده از حسابداری دابل - که ۴ نرم افزار داریم - نرم افزار مالی - دفتری - اموال و خزانه استفاده می‌شود. ۴- تعیین تقسیم کار بین کارکنان: در مشهد و اشرف بخش‌های مالی شامل ۵ نفر است: ۱- مدیر مالی ۲- حسابداری ارشد ۳- حسابداری فروش ۴- حسابداری انبار - اموال ۵- حسابداری کارپردازی و خزانه ۵- توزیع فرم‌ها و تعداد نسخ لازم در هر یک از بخش‌ها: توزیع کلیه نسخه‌ها در بین بخش‌ها از طریق سیستم مکانیزه مالی انجام می‌پذیرد. (تأیید عملیات) هر بخش توسط همان بخش و پس از تأیید نهایی مدیریت و به تأیید مدیر مالی رسیده و توسط بخش حسابداری ارشد ثبت نهایی می‌شود و کلیه تعدیلات و تصمیمات یا تأیید مدیر مالی و حسابداری ارشد انجام می‌پذیرد. مشخصات و سائل جانبی شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک I - خودروها و ماشین آلات حمل و نقل سواری ۲

| | | | | | | | | |
|-----------------------|--|------------|--|--|---|------------------------------------|--|---|
| ۸۰.۰۰۰.۰۰۰ | وانت | ۳ | ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | کامیون و کامیونت | ۴ | ۲۶۰.۰۰۰.۰۰۰ | مینی بوس | ۲ |
| ۶۰.۰۰۰.۰۰۰ | ۵۷۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال II- | مخازن, تأسیسات, انبارها, رستوران مخازن ذخیره استیل | | | | | |
| ۱۶۰.۰۰۰.۰۰۰ | مخازن ذخیره سوخت و آب | | ۴۰.۰۰۰.۰۰۰ | انشعابات برق, برق اضطراری و برق کشی | | | | |
| ۳۴۰.۰۰۰.۰۰۰ | لوله کشی ها, آب, گاز و بخار (تأسیساتی) | | ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | تهویه مطبوع | | | | |
| ۱۴۰.۰۰۰.۰۰۰ | کمپرسورهای هوا | | ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ | لوازم تعمیر گاهی | | ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | لوازم انبار و باسکول | |
| ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | آتش نشانی | | ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | ملزومات رستوران | | ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ | متفرقه | |
| ۴۰.۰۰۰.۰۰۰ | ۹۸۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال III- | وسایل اداری و دفتری تلفن, تلکس, فاکس و کامپیوتر | | | | | |
| ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | ماشینهای حساب و تحریر | | ۱۰.۰۰۰.۰۰۰ | لوازم دفتری | | ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | جمع | |
| ۵۰.۰۰۰.۰۰۰ | مجموع گروه | I, II, III | محاسبه هزینه ها I - هزینه استهلاک ها ساختمانها و | | | | | |
| ۹۹.۵۰۰.۰۰۰ | ریال قبل از بهره برداری | | ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال ماشین آلات تولید | | ۱/۸۴۵/۲۰۰ | | |
| \$ | وسایل و تجهیزات جانبی | | ۸۹.۰۰۰.۰۰۰ | ریال خودروها و وسایل نقلیه | | ۹۴.۰۰۰.۰۰۰ | ریال وسائل اداری | |
| ۶.۰۰۰.۰۰۰ | ریال پیش بینی نشده | | ۴۲.۰۰۰.۰۰۰ | ریال جمع | | ۳۵۰.۵۰۰.۰۰۰ | ریال \$ | |
| ۱/۸۴۵/۲۰۰ | II | | محاسبه هزینه های تعمیر و نگه داری ساختمانها | | | ۱۹.۹۰۰.۰۰۰ | ریال ماشین آلات تولید | |
| \$ | خودروها و وسایط نقلیه | | ۷۳۸/۰۸۰ | ریال تأسیسات عمومی | | ۳۵.۶۰۰.۰۰۰ | ریال جمع | |
| ۱۰۲.۵۰۰.۰۰۰ | ریال III | | ۷۳۸/۰۸۰ | هزینه تشریفات, تبلیغات و دفتری و فروش | | ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال محاسبه اجزاء و | |
| \$ | میزان سرمایه در گردش یکساله | | | هزینه تأمین قطعات و مواد اولیه جهت تولید و بسته بندی | | ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | |
| ۲۶/۰۰۰/۰۰۰ | هزینه حقوق, بیمه و مزایای کارکنان | | ۴۵۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | | | هزینه بیمه کارخانه | |
| ۵۵۱.۸۶۵.۰۰۰ | ریال | | | هزینه های انرژی | | ۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | |
| ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | | | سایر هزینه ها | | ۲۹۸.۱۳۵.۰۰۰ | ریال | |
| \$ | سرمایه در گردش جهت یک دوره سه ماه = سرمایه در گردش جهت یک دوره سه ماه «ریال» | | ۶/۵۰۰/۰۰۰ + ۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | | | | |
| \$ | جمع کل سرمایه گذاری = سرمایه ثابت + سرمایه در گردش (نقل از همین صفحه = | | ۱۸/۴۵۲/۰۰۰ | ریال | | | | |
| ۲/۴۹۵/۲۰۰ = ۶.۵۰۰/۰۰۰ | | | ۲۴/۹۵۲/۰۰۰ | ریالی = | | ۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰ + ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | | |
| | کارمزد وام و سود سرمایه | | ۷۱۲.۵۰۰.۰۰۰ | ریالی = | | ۷.۱۲۵.۰۰۰.۰۰۰ | | |
| | تولید حقوق, دستمزد و بیمه کارکنان | | ۴۵۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال بیمه کارخانه | | ۵۵۱.۸۶۵.۰۰۰ | ریال تأمین انرژی | |
| | ریال استهلاک | | ۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | | ۱/۸۴۵/۲۰۰ | هزینه های دفتر مرکزی و تشریفات | |
| | ریال کاربرد وام و سود سرمایه | | ۷۱۲.۵۰۰.۰۰۰ | ریال | | ۲/۴۹۵/۲۰۰ | ریال | |
| | محاسبه هزینه های متغیر تولید موارد مورد مصرف و تولید کالا | | ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ | ریال | | ۲۶/۰۰۰/۰۰۰ | تعمیر و | |
| | نگه داری | | ۱۰۲.۵۰۰.۰۰۰ | ریال \$ | | ۷۳۸/۰۸۰ | هزینه فروش | |
| | ریال سایر هزینه ها | | ۸۰.۵۲۹.۰۰۰ | ریال | | ۹.۰۹۵.۰۲۹.۰۰۰ | ریال | |
| | متغیر دلاری تولید | | ۲۶/۷۳۸/۰۸۰ | \$ | | ۳۱/۰۷۸/۴۸۰ = ۴/۳۴۰/۴۰۰ + | مجموع هزینه های ثابت و متغیر ریالی تولید | |
| | هزینه دلاری = ریالی کامل | | ۶۵.۹۴۶.۲۳۴.۰۰۰ | | | ۱۱.۵۵۹.۸۹۴.۰۰۰ + ۲.۴۶۴۳۸۶۵.۰۰۰ | R | |
| | مجموع کل هزینه های ثابت و متغیر تولید به ریال | | ۱۷۵۰ + | ریالی | | | | |
| | هزینه دلاری = | | ۱/۰۳۶ = | | | ۳۱/۰۷۸/۴۸۰ * ۱۷۵۰ + ۱۱.۵۵۹.۸۹۴.۰۰۰ | | |
| | قیمت تمام شده برای هر سخت افزار و نرم افزار و ادات | | ۳/۳۸۵ | ریال | | | | |

برنامه نویسی $1/256\text{¢} = 1/036 +$ هزینه کامل دلاری قیمت تمام شده برای قطعه سخت افزاری $2198.3 = 385.3 + 1750$ R

$1/036 =$ هزینه کامل ریالی قیمت تمام شده برای طراحی نرم افزاری نتیجه شرکت صنایع غذایی شرکت برنامه نویسی و طراحی نرم افزار و سخت افزار محک مشهد جهت ایجاد یک واحد تولیدی به ظرفیت ۱۰۰ تن به سرمایه گذاری ثابت ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ارزیابی ۱۸/۴۵۲/۰۰۰ دلار آمریکا و نیز جهت سرمایه در گردش برای یک دوره سه ماهه این واحد ۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ارزیابی ۶/۵۰۰/۰۰۰ دلار خواهد بود. که عبارت دیگر سرمایه گذاری برای این واحد معادل ۷.۱۲۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ۲۴/۹۵۲/۰۰۰ دلار می باشد که سهامداران قادر به تأمین مبالغ ریالی طرح از سرمایه شخصی و استفاده از برخی تسهیلات بانکی بوده و فقط در تأمین مبالغ ارزی نیاز به بهره گیری از تسهیلات خارجی می باشد. نتیجه سود و زیان این شرکت برای سه ساله اول بهره برداری از لحاظ صرفه جویی ارزی و یا درآمدهای ریالی به شرح زیر می باشد. سال تولید درصد تولید پودر قند درصد تولید بسته بندی میزان ارزیابی میزان هزینه های ریالی صرفه جویی ارزی طرح سود ریالی طرح اول دوم سوم $0.100/0.100/0.75$ $0.100/0.70/0.00$

$2/4683/3853/385$ $57/1205/1036/1$ $000/920/28\$000/850/23\$000/675/9$ $750/33760/68640/77\$$ $000/920/28\$000/850/23\$000/675/9$ $2/4683/3853/385$ $57/1205/1036/1$

قیمت ارزی (قیمت پایه جهانی) = صرفه جویی ارزی مقدار تولید * (قیمت کامل ریالی - قیمت پایه ریالی) = سود ریالی طرح □ قیمت پایه طراحی نرم افزار ۱۰ دلار می باشد. □ قیمت پایه جهانی هر طراحی و ساخت سخت افزار ۱۵ دلار می باشد. شرح وظایف معاونت اداری و مالی (الف: تعریف شغل: این شغل تحت سرپرستی مدیر عامل، امور برنامه ریزی، هدایت و اجرای فعالیت های مالی و اداری شرکت را در چارچوب قوانین، آئین نامه ها و دستورالعمل ها و ضوابط اجرایی مصوب بر عهده دارد. ب) شرایط احراز شغل: حداقل مدرک لیسانس رشته تحصیلی تجربه (سال) توضیحات لیسانس مرتبط ده سال طی دوره مدیریت ج) مهارت ها و توانایی های مورد نیاز ۱- شناخت کامل از قوانین و مقررات مالی، محاسباتی، کار و تأمین اجتماعی ۲- آشنایی با زبان خارجی، انگلیسی در حد مکالمه ۳- آشنایی به اصول حسابداری، مالی، مالیاتی و کاربرد کامپیوتر در امور فوق ۴- توانایی برقراری نظم و ایجاد حسن تفاهم بین فعالیت واحدهای تحت سرپرستی با سایر واحدهای شرکت به منظور تسریع در اجرای اهداف شرکت د) شرح کلی وظایف: ۱- اعمال ضوابط و قوانین مالی، محاسباتی، مالیاتی، کار تأمین اجتماعی به صورت فرم تهیه و ابلاغ دستورالعمل های اجرایی به واحدهای مربوط و نظارت بر حسن اجرای آنها توسط واحدهای تحت سرپرستی. ۲- تهیه و پیشنهاد روشهای اجرایی جدید از طریق آموزش و پیگیری موارد اجرایی آن (در جهت کاهش هزینه ها) ۳- ایجاد هماهنگی و برنامه ریزی زمانی با واحدهای فنی، تولید، کنترل کیفیت، انبار در رابطه با تأمین مالی خرید مواد اولیه و سایر مایحتاج کارخانه ۴- پیگیری امور مربوطه به بیمه اموال منقول و غیر منقول شرکت ۵- همکاری با حسابرسان قانونی شرکت در موارد لزوم ۶- نظارت و همکاری در تنظیم دستورالعمل های بودجه برنامه ای ۷- دادن آموزش های لازم به پرسنل به منظور حصول کارآیی مطلوب یا بالا بردن سطح تخصصی شغلی آنان ۸- همکاری با سایر واحدهای شرکت به منظور تبادل اطلاعات و گزارشات تحلیلی مورد نیاز ۹- نظارت بر ضبط و نگهداری اسناد و مدارک مالی طبق رویه جاری ۵- شرح وظایف مسئولین بخش حسابداری مالی سیستم حسابداری مالی شرکت به منظور جمع آوری اطلاعات مالی منسجم و به هنگام همچنین اعمال کنترل های داخلی مناسب با توجه به حجم بالای کار از طریق پنج سیستم زیر مجموعه شامل سیستم حقوق و دستمزد، حسابداری انبار، حسابداری داراییهای ثابت، حسابداری فروش و حسابداری خزانه داری تأمین می گردد. □ الف) سیستم مالی شرکت حسابهای مالی را در پنج سطح شامل گروه، کل، معین، تفضیل ۱ و تفضیل ۲ پیش بین نموده است. ۱- سطح گروه: برای این سطح از کد ۱ تا ۹ (یک رقمی) به شرح زیر پیش بینی شده است: □ داراییهای جاری □ داراییهای غیر جاری □ بدهیهای جاری □ بدهیهای غیر جاری □ حقوق صاحبان سهام □ درآمدها □ هزینه ها □ حساب های انتظامی □ حساب های کنترلی (صنعتی) ۲) سطح کل: این سطح شامل اعداد سه رقمی می باشد که یک رقم آن از گروه تبعیت می کند. به عنوان مثال: در گروه

داراییهای جاری حساب کل موجودی نقد به شرح زیر می باشد: (۳) سطح معین: برای این سطح اعداد ۵ رقمی پیش بینی شده است که یک رقم آن از گروه و دو رقم آن از حساب کل تبعیت می کند به عنوان مثال در گروه داراییهای جاری، حساب کل موجودی نقد شامل بانکها به شرح زیر می باشد: (۴- سطح تفصیلی ۱): برای این سطح که به صورت یونیک (انحصاری) اداره می شود اعداد ۶ رقمی به صورت مستقل از سایر حسابها (گروه، کل و معین) در نظر گرفته می شود که عمده گروههای حسابهای تفصیلی شامل موارد زیر است: □ شرکتهای □ اشخاص □ حسابهای جاری □ مراکز هزینه □ پروژه ها ۵- تفصیلی (۲): برای بعضی از حسابهای معین در صورت نیاز به گزارش دهی جزئی تر از حسابهای تفصیلی ۲ استفاده می شود. به عنوان مثال شرکتی که چندین قرارداد به صورت همزمان داشته باشد فعالیت های مالی هر قرارداد از طریق حساب تفصیلی ۲ تفکیک می شود. ب) صدور سند حسابداری: از آنجایی که عمده فعالیت های مالی در زیر سیستم های ذکر شده پردازش و نهایتاً سند حسابداری آن به سیستم مالی ارسال می گردد فقط بخش کوچکی از فعالیت های مالی که در زیر سیستم ها قابلیت پردازش و صدور سند را ندارند به صورت مستقیم در سیستم مالی اقدام به صدور سند می کردند. از جمله این موارد صورت هزینه تنخواه گردانها، صورت وضعیت قراردادهای پیمانکار میباشد. اسناد در سیستم مالی به چهار صورت به شرح زیر می باشد: ۱- سند یادداشت: سندی است که به دلایلی کاربر سند را ناتمام گذاشته و موازنه سند برقرار نمی باشد. سیستم این نوع سند را به شکل یادداشت ذخیره نموده و در گزارشات سیستم اطلاعات این سند درج نمی شود. ۲- سند موقت: سندی است که به شکل یادداشت نبوده و قابلیت حذف و ویرایش مجدد توسط کاربر را دارد. ۳- سند بررسی شده: سندی است که قابلیت حذف و ویرایش توسط کاربر را ندارد. ۴- سند دائم و قطعی: سندی که قابلیت هیچ گونه حذف و ویرایش را دارا نیست. □ ج) بخش رسیدگی و کنترل اسناد حسابداری: به منظور کنترل اسناد حسابداری سایر سیستم ها و همچنین سیستم مالی اسناد به شکل مستقل توسط پرسنل دیگر مورد بررسی و کنترل قرار می گیرد این کنترل شامل تشخیص صحت تعیین کد حساب مورد نظر توسط کاربر، تکمیل بودن ضمام سند و مجوزهای لازم، کنترل محاسبات ضمام سند می باشد. پس از بررسی و کنترل اسناد توسط کنترل کننده سند حسابداری به شکل بررسی شده تبدیل می گردد و کاربرد مورد نظر روکش سند حسابداری تهیه و بالصاق ضمام طبق دستورالعمل مربوطه اقدام به نگهداری می نماید. □ د) بایگانی اسناد: به منظور دسترسی سریعتر و بهتر به اسناد و مدارک حسابداری و همچنین تنوع در سیستم های صادر کننده سند و همچنین اسناد بین راهی موجود برای نگهداری اسناد در طی دوره مالی توسط کاربر هر سیستم صادر کننده نگهداری می گردد. بدین معنی که اسناد بخش خزانه داری نزد کاربر خزانه داری تا پایان سال نگهداری و سپس در پایان سال بعد از تعویض روکش اسناد از موقت به قطعی اسناد به صورت متمرکز نگهداری می گردد. □ ه) صدور اعلامیه بدهکار و بستانکار: واحد کنترل و رسیدگی اسناد به منظور کنترل دوره ای حسابهای تفصیلی مشتریان در هر ۱۵ روز یکبار حسابهای مالی را کنترل و برای مشتریانی که حساب آنها بدون اطلاع آنها بدهکار یا بستانکار شده است اعلامیه ای بر حسب موضوع صادر نموده و پس از تأیید و دریافت مجوز لازم نسبت به ارسال به مشتری اقدام می نمایند (اعلامیه ها دارای شماره سریال بوده و در سیستم مالی نگهداری می گردد) □ ی) آنالیز حسابهای مالی: واحد رسیدگی و کنترل اسناد به منظور اطمینان از صحت مانده حسابهای مالی پاره ای از حسابها را در طی دوره های مختلف زمانی و در فواصل زمانی مختلف بررسی و جهت تعیین تکلیف برای مدیر مالی ارسال می نمایند. □ ز) صدور سند کل: مدیر مالی پس از اطمینان تکمیل بودن عملیات مالی ماه مورد نظر (طبق دستورالعمل تحریر دفاتر قانونی سازمان امور مالیاتی) اقدام به صدور سند کل نموده و پس از تأیید سند کل به منظور تحریر در دفاتر قانونی از طریق ثبت دفاتر اقدام می گردد (سند کل سندی است که خلاصه عملیات مالی دوره مورد نظر را نشان داده و برای سیستم های مکانیزه به منظور تحریر دفاتر قانونی استفاده می گردد) □ ح) عملیات پایان دوره مالی: در پایان دوره مالی مدیر مالی پس از اطمینان از ثبت و تنظیم تمامی اسناد مالی دوره مورد نظر و پس از انجام اصلاحات و تعدیلات حسابهای

مورد نیاز در پایان سال نسبت به تهیه گزارشات و صورتهای مالی اساسی، اظهارنامه های مالیاتی، از طریق پرسنل ذیربط اقدام می نماید. ۶- انواع فرمهای مورد نیاز: □ صورت هزینه تنخواه گردان □ سند حسابداری □ اعلامیه بدهکار و بستانکار □ فرم پرداخت وجه نقد □ فرم اسناد دریافتی □ فرم تهیه نسبتهای مالی □ فرم صورت مغایرت بانکی □ فرم رسید پرداخت □ فرم رسید دریافت از آنجایی که سیستم حسابداری مالی به عنوان یک سیستم مادر تلقی می گردد فرمهای موجود در آن بخش از سایر سیستمها تأمین می گردد. شرح وظایف پرسنل بخش حسابداری شرح وظایف مسئول خزانه ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله. ۲- انجام عملیات صدور چک، مراحل تکمیل امضاء، صدور سند مالی ۳- انجام عملیات حسابداری تسهیلات مالی، کنترل محاسبات، تنظیم سند مالی ۴- انجام عملیات حسابداری دریافت منابع مالی (ورودی به حساب های جاری بانکی) و کنترل وصول وجه اسناد پرداختی و پیگیری های لازم ۵- انجام عملیات حسابداری سایر خروجی ها از حسابهای جاری بانکی کنترل پرداخت به موقع وجه اسناد پرداختی و پیگیری های لازم. ۶- انجام عملیات حسابداری دریافت اسناد تضمینی و استرداد آنها ۷- انجام عملیات کنترل تنخواه گردانها و صندوق (مانده حساب و ترمیم طبق دستورالعمل) ۸- انجام عملیات حسابداری صورت تنخواه گردانها و صدور سند مالی ۹- انجام کنترل مستمر موجودی حسابهای جاری بانکی و تهیه گزارش وضعیت نقدینگی شرکت طبق فرمت و بطور روزانه ۱۰- تهیه و تنظیم لیست تعهدات پرداختی و تخصیص اعتبار طبق دستورالعمل ۱۱- تهیه گزارش منابع و مصارف (ماهانه) ۱۲- تهیه گزارش آورده سهامداران (ماهانه) ۱۳- تهیه و تنظیم صورت مغایرت برای حسابهای جاری شرکت در پایان هر ماه و صدور اسناد اصلاحی در صورت لزوم ۱۴- انجام کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم (حسابهای جاری بانکها، کنترل موضوع در سیستم مالی و خزانه، تنخواه گردان، تسهیلات مالی، اسناد دریافتی / پرداختی) ۱۵- انجام عملیات تهیه گزارش تسهیلات مالی (مطابق فرمت) ۱۶- جمع آوری اسناد و مدارک مرتبط، پیگیری مراحل تأیید نهایی، بایگانی و نگهداری سوابق بطور مرتب در کلاسور و فایل های مربوطه (طبق دستورالعمل) ۱۷- انجام عملیات کنترل دوره ای ته سوش چک های استفاده شده و ابطال شده (طبق دستورالعمل) ۱۸- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده ۱۹- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۲۰- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محول شرح وظایف مسئول کنترل قراردادها ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- انجام کنترل مالی قراردادهای واصله طبق دستورالعمل ۳- پیگیری عملیات ارسال قراردادها به سازمانهای ذیربط، پرداخت کسورات قانونی، دریافت مفاصا حساب، دریافت تضامین (طبق دستورالعمل) ۴- تهیه صورت محاسبات ریالی وضعیت پیمانکاران (مطابق فرمت) ۵- تهیه صورت خلاصه اطلاعات قراردادهای و به روز رسانی (هفتگی) ۶- انجام کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با عملیات قراردادها (پیش پرداخت ها، حسابهای پرداختی، بستانکاران، سپرده ها، بیمه و مالیات) ۷- انجام کنترل مستمر قراردادها و ارائه گزارش نکات عمده طبق دستورالعمل ۸- تهیه لیست قابل پرداخت بیمه و مالیات با پیمانکاران به سازمان مرتبط در مقاطع ماهانه ارائه به خزانه پس از تأیید مافوق ۹- تهیه گزارشات فصلی قراردادها (سه ماهه) ۱۰- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط، کلاسه بندی قراردادها و مکاتبات مرتبط و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه طبق دستورالعمل. ۱۱- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۱۲- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۳- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول حسابداری فروش ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- ثبت درخواستهای واحد فروش در سیستم (صدور حواله فروش و مجوز برگشت از فروش) ۳- صدور اسناد فروش و برگشت از فروش در سیستم، توزیع نسخ و صدور سند مالی ۴- کنترل دوره ای حساب های مرتبط با سیستم فروش (حساب مشتریان فروش کالا، برگشت از فروش) ۵- کنترل دریافت وجوه فروش

کالا بر حسب قرارداد و تفاهم نامه های مربوطه . ۶- کنترل تخفیفات و جوایز فروش حسب قراردادها و توافقات و تنظیم اسناد مالی مربوطه ۷- ارائه گزارش دوره ای از وضعیت سیستم (ماهانه) ۸- تهیه گزارشات فصلی دارایی (۳ ماهه) ۹- تهیه گزارشات جامع فروش و نمودارهای مربوطه (مطابق فرمت) ۱۰- کنترل بودجه تعدادی فروش و گزارش انحرافات . ۱۱- جمع آوری و کلاسه بندی اسناد ، مکاتبات و مدارک فروش (طبق دستورالعمل) ۱۲- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۳- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۴- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول حقوق و دستمزد ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل احکام صادره کارگزینی ، تنظیم احکام صدور کسور و تعهدات کارکنان مستند به مدارک مثبت ۳- ثبت اطلاعات ماهانه کسور کارکنان (مساعده ، سایر مزایا ، سایر کسور ، مزایای معوقه ه) ۴- کنترل اطلاعات کارکرد ماهیانه ثبت شده در سیستم توسط امور کارکنان ۵- تهیه و تنظیم لیست حقوق و مزایای کارکنان و لیست پرداخت و لیست بیمه ، لیست مالیات . ۶- کنترل محاسبات و کسورات متعلقه صدور سند حسابداری پس از تأیید لیستها ۷- پیگیری عملیات ارسال لیست بیمه و لیست مالیات به سازمان های ذیربط . ۸- تهیه لیست عیدی و پاداش و تعدیل مالیات سالانه حقوق کارمندان ۹- کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم (جاری کارکنان ، حقوق پرداختی ، بیمه پرداختی ، مالیات پرداختی ، بیمه های تکمیلی ، وام کارکنان ، روندحقوق ، غیره پرداختی) ۱۰- انجام عملیات محاسبه تصویه حساب کارکنان ، بن کارگری ، سنوات پایان خدمت کارکنان در مقاطع مشخص شده . ۱۱- ارائه گزارش ماهیانه از وضعیت سیستم ۱۲- جمع آوری اسناد حسابداری و پیگیری مراحل تأیید و نگهداری (طبق دستورالعمل) ۱۳- تهیه گزارشات مرتبط سیستم و نمودارهای مربوطه ۱۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۱۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول دارایی ثابت ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل مدارک خرید دارایی ثابت (غیر مستقیم) ، ایجاد در سیستم دارایی ثابت و تنظیم اسناد مرتبط و نصب برچسب اموال ۳- کنترل مدارک خرید دارایی ثابت (مستقیم) ، ایجاد در سیستم دارایی ثابت و تنظیم اسناد مرتبط و نصب برچسب اموال ۴- انجام عملیات ریالی نقل و انتقالات و خروج دارایی های ثابت و تنظیم اسناد مالی مرتبط . ۵- کنترل دوره ای دارایی های ثابت شش ماهه و یک ساله (اموال گردانی) ۶- تهیه لیست و تنظیم اسناد هزینه استهلاک دارایی ثابت بر طبق قوانین و آئین نامه ها ۷- ارائه گزارش هفتگی از وضعیت سیستم و پیگیری اسناد باز ۸- کنترل دوره ای حساب های مرتبط با سیستم دارایی ثابت (واسط ها ، دارایی های ثابت ، هزینه استهلاک) ۹- جمع آوری اسناد حسابداری و پیگیری مراحل تأیید و نگهداری (طبق دستورالعمل) ۱۰- تهیه گزارشات ماهیانه عملیات سیستم رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۱- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت . ۱۲- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۱۳- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول صندوق ریالی و ارزی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- انجام عملیات دریافت وجوه نقد ، صدور رسید صندوق و سند مالی مرتبط طبق دستورالعمل ۳- انجام عملیات پرداخت وجوه نقد ، صدور رسید پرداخت و سند مالی مرتبط طبق دستورالعمل ۴- کنترل موجودی نقد و تطبیق با سیستم مالی ۵- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده ۶- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۷- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۸- رعایت سلسله

مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول صندوق اسناد تضمینی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- نگهداری اسناد دریافتی تضمینی ۳- کنترل دوره ای اسناد نزد صندوق با حساب های انتظامی سیستم مالی و گزارش مغایرتها ماهیانه ۴- تهیه لیست کامل اسناد تضمینی شرکت مطابق فرمت و بروز رسانی مرتب ۵- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۶- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۷- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۸- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف حسابداری مالی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل اولیه اسناد و مدارک مستقیم مالی (طبق دستورالعمل) ۳- کد گذاری اسناد و مدارک مستقیم مالی ۴- انجام عملیات ثبت اسناد حسابداری مدارک مستقیم در سیستم مالی ۵- انجام عملیات ثبت دفاتر قانونی شرکت (طبق دستورالعمل) ۶- انجام عملیات تهیه و صدور اعلامیه بدهکار / بستانکار شرکتها و اشخاص (طبق دستورالعمل) ۷- همکاری در تهیه و تنظیم بودجه سال مالی شرکت ۸- تهیه گزارش فصلی دارایی (بخش خدمات) ۳ ماهه ۹- تهیه گزارش گردش عملیات ۳ ماهه دارایی از حسابهای مالی و پیگیری ارسال به دارایی ۱۰- کنترل دوره ای حسابهای مستقیم مرتبط با سیستم (سفارشات و اعتبارات، هزینه های قبل از بهره برداری، دارایی ثابت در جریان، سرمایه سهامداران) ۱۱- تهیه گزارش گردش عملیات بانک صنعت و معدن (استخراج اطلاعات، جمع آوری مدارک مرتبط) ۱۲- ارائه گزارش هفتگی از وضعیت سیستم ۱۳- تهیه سایر گزارشات مورد نیاز بر حسب مورد ۱۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۱۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت. ۱۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه. ۱۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله. شرح وظایف مسئول کنترل و رسیدگی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- بررسی و کنترل کلیه اسناد حسابداری صادره سایر کاربران و مدارک هزینه به منظور اطمینان از صحت محاسبات، تشخیص صحیح حساب انتخاب شده، رعایت قوانین و مقررات مالی، بازرینی و کنترل جزئیات مدارک و مستندات موضوع اسناد حسابداری و مطابقت آنها با طبقه بندی به عمل آمده در سرفصل حسابها ۳- کنترل دروه ای حسابها و ارائه گزارش به مافوق (مطابق فرمت) ۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه. ۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله. شرح وظایف مسئول حسابداری انبار ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل اولیه مدارک خرید (صورتحسابها و مدارک انبار) اسناد ورودی طبق دستورالعمل ۳- انجام عملیات (قیمت گذاری) ریالی نمودن اسناد ورودی تنظیم سند مالی (طبق دستورالعمل) ۴- کنترل اولیه اسناد خروجی انبار طبق دستورالعمل ۵- قیمت گذاری، عامل گذاری اسناد خروجی و تنظیم سند مالی (طبق دستورالعمل) ۶- کنترل عملیات سیستم و تنظیم اسناد مالی تعدیلات احتمالی ۷- نظارت و ایجاد هماهنگی های لازم برای انبارگردانی دوره ای کنترل موجودیهای انبار (۶ ماهه و یکساله) ۸- تهیه گزارشات فصلی خرید مطابق فرمت دارایی و طبق دستورالعمل (۳ ماهه) ۹- ارائه گزارش از وضعیت سیستم، اسناد باز و پیگیری آنها. (هفتگی) ۱۰- کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم انبار (واسط ها، موجودیهای کالا، بهای تمام شده) ۱۱- جمع آوری مدارک و اسناد مرتبط، پیگیری مراحل تایید نهایی و نگهداری (طبق دستورالعمل) ۱۲- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعملهای شرکت در موارد تعیین شده. ۱۳- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۴- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و

حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه . ۱۵- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف محوله . شرح وظایف مسئول دستمزد پروژه ۱۸- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۱۹- انجام عملیات ثبت و کنترل اطلاعات کارکرد ماهیانه ، کسورات و احکام کارگران در سیستم حقوق قدیم عملیات ۲۰- تهیه و کنترل لیست حقوق ، لیست و دیسکت بیمه ، لیست پرداخت حقوق کارگران و پیگیری عملیات انتقال . ۲۱- انجام عملیات تنظیم سند مالی ، لیست حقوقی کارگران ۲۲- انجام عملیات تهیه لیست سنوات ، عیدی و پاداش و بن کارگری ۲۳- انجام عملیات محاسبه تصویبه حساب ، سنوات پایان خدمت ، عیدی و پاداش ، بازخرید مرخصی کارگران در مقاطع مشخص شده . ۲۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۲۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۲۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۲۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله سیستم حقوق دستمزد : الف- سیستم منابع انسانی وظایف سیستم منابع انسانی ۱- کنترل ورود و خروج پرسنل ۲- کنترل اضافه کاری پرسنل ۳- کنترل کارکرد ماهانه پرسنل ۴- کنترل مرخصی ها (استعلاجی ، مرخصی استحقاقی روزانه یا ساعتی و مرخصی شرکت) ۵- دردرج انتظامات ساعت پانچ نصب بوده که هر یک از پرسنل دارای کارت کامپیوتری و کد پرسنلی بوده که باید در زمان ورود و خروج باید کارت خودشان را پانچ نمایند . ۶- صدور احکام کارگزینی در اول هر سال با توجه به بخشنامه ای که دولت در اول هر سال اعلام می دارد . در سه نسخه که نسخه اول پرسنل - نسخه دوم حسابداری سیستم حقوق و دستمزد - نسخه سوم بایگانی خود پرسنل در شرکت . سیستم پرسنلی حقوق و دستمزد وظایف مسئول حقوق و دستمزد : ۱- پرکردن جداول پایه الف-جدول بیمه : در اول هر سال بیمه ماهانه پرسنلی که ۷٪ درصد "ن به عهده کارگر ، ۲۰٪ سهم کارفرما و ۳٪ بیمه بیکاری که آن هم به عهده کارفرما می باشد ازسازمان تامین اجتماعی مشهد طی نامه کتبی به کلیه شرکتهای اعلام می نماید . فرض مثال درسال ۸۶مشمول کسر سقف حق بیمه ۳۹۹۹۹۹۰ریالمی باشد (حقوق و مزایای مشمول حق بیمه) کل حقوق و مزایای منهای (حق اولاد + حق سرویس در صورتیکه سرویس به صورت نقدی نباشد) . ب-جدول مالیات : در اول هر سال طی نامه کتبی از طریق اداره دارایی به کلیه شرکتهای ارائه می نمایند . فرض مثال در سال

| ۸۶ مالیات درصد | حداکثر جمع | ۰۰/۰ | ۱۶۰۰۰۰۰ | ۳۵۰۰۰۰ |
|----------------|------------|---------|---------|---------|
| ۰۰/۱۰ | ۵۱۰۰۰۰۰ | ۴۳۰۰۰۰۰ | ۰۰/۲۰ | ۹۹۳۳۳۳۳ |

جدول بیمه : شرح بیمه ارزش پرسنل کارفرما بیکاری کدبیمهتامین اجتماعی ۳۹۹۹۹۹۰ سهم کارگر ۷۰۰۰ کارفرما ۲۰۰۰۰ بیکاری کارمزدی ۳٪ کد ۱۲ - اطلاعات پرسنل مسئول حقوق و دستمزد وظیفه دارد کلیه احکام مربوط به این جداول را از روی احکام کارگزینی آنان وارد نموده و شامل اطلاعات زیر می باشد . شماره پرسنل : بیمه : شناسنامه کار : نام و نام خانوادگی : نام پدر : شماره شناسنامه : تاریخ تولد : محل تولد : محل صدور : جنسیت : متاهل : تعداد فرزندان : تحت تکفل : تاریخ تدفیع : جانباز : (به خاطر معاف از مالیات) آخرین مدرک تحصیلی (از بیسواد تا دکترا) تاریخ استخدام : کد قسمت : (به علت مراکز هزینه) ۳- حقوق و مزایای کسورات : الف- حقوق و مزایا و کسورات : مسئول حقوق و دستمزد وظیفه دارد بعد از صدور احکام کارگزینی و قبل از پرداخت حقوق فروردین سال هر آنچه را که در احکام کارگزینی قید شده است در این ستون پر نماید . ب- کارت درآمد سالانه پرسنل : این کار شامل مشخصات درآمد سالیانه پرسنل جهت اخذ مالیات سالیانه خود سیستم اتوماتیک و ارجح حقوق و مزایا مشمول مالیات را برای تک تک افراد می آورد . حقوق و مزایای مشمول مالیات : کل حقوق و مزایا + اضافه کاری که شامل جدول مالیات می شود . ج- ماموریت : این قسمت برای آن دسته از افراد که از توسط شرکت به ماموریت اعزام می شوند که دارای فرم مخصوص ماموریت و برگه ماموریت می باشد پس از اخذ امضا از

مدیریت شرکت به امور مالی شرکت جهت مأموریت پرسنل به مسئول حقوق دستمزد رجوع می کند. که به ازای هرروز یک روز حقوق ثابت مأموریت پرداخت می شود. ۴- جدول وام: الف: ورود وامها الف: صندوق انصار ب: وام مسکن

ج: بیمه مزاد درماند: وام ضروری ه: بیمه عمر و حوادث ن: وام ازدواج: دیگر وامها ز: وام

متفرقه در این ستون شامل مشخصات: شماره پرسنلی: نام و نام خانوادگی مبلغ کل وام

تاریخ شروع قسط: باقی مانده وام: برای کلیه وامهای زیر به محض اینکه پرسنلی از وامهای فوق استفاده نمود که تعداد اقساط آن توسط مدیریت تعیین می گردد. توسط مسئول حقوق دستمزد باید در کد پرسنلی و شماره پرسنلی مبلغ کل وام دریافتی بر حسب نوع وام و مبلغ قسط ماهانه و تاریخ شروع قسط ۳۰ یا ۳۱ هر ماه و سال ۳۱/۲/۸۶ یا ۳۰/۷/۸۶- جدول کارکرد ماهانه: الف- کارکرد ماهانه: همانطور که قبلا گفتیم توسط کارکردهای ماهانه پس از کنترل مسئول منابع انسانی طی سیستم خودش به سیستم حقوق و دستمزد حسابداری کارکردها را انتقال می دهد. و مسئول حقوق و دستمزد حسابداری از جدول سیستم در ردیف سه دریافت کارکرد از سیستم حضور و غیاب را Enter نموده و به مسیر دلخواه رفته و درایو مربوط را که E می باشد را زده و کل کارکرد ما به سیستم حسابداری حقوق و دستمزد انتقال می یابد. ب- هزینه باز خرید: طبق قانون برای اینکه پرسنل یک ماه حقوق بایستی به عنوان باز خرید هزینه سنوات خدمت منظور گردد که این شامل ثبت زیر می باشد: هزینه کار مستقیم تولیدی (پرسنل تولید) معین باز خرید سنوات خدمت هزینه سربار تولید

پرسنل آزمایشگاه تحقیق و توسعه و فنی معین باز خرید سنوات خدمت هزینه اداری و تشکیلاتی (پرسنل اداری مالی) معین هزینه باز خرید خدمت هزینه توزیع و فروش (پرسنل بازرگانی) معین هزینه باز خرید خدمت ذخیره باز خرید سنوات خدمت کلا بستانکار میگردد. (البته با توجه به کارکرد سال جاری شان صورت میگیرد.) هزینه کار مستقیم تولیدی (پرسنل تولید) ** هزینه سربار تولید ** هزینه اداری و تشکیلاتی (پرسنل اداری مالی) ** هزینه توزیع و فروش (پرسنل بازرگانی) ** ذخیره باز خرید سنوات خدمت

*** ۶- جدول محاسبه: پس از اینکه کارکردها دریافت و ستون حقوق و مزایا و کسورات وارد شد و جداول پایه- بیمه مالیات داده شد و وام پرسنلی وام دریافتی کارکنان وارد شد. روی عبارت محاسبه Enter نموده که خود سیستم اتوماتیک و اراقدام به محاسبه حقوق و مزایای آن ماه می نماید. ۷- جدول مشاهدات: الف- پرسنل بر حسب شماره پرسنلی ب- پرسنلی بر حسب حروف الفبا ج- اطلاعات حقوق پرسنلی د- اطلاعات کارکرد ماه ه- مغایرت حقوق برای یک پرسنل ز- دفترچه ن- جستجو پرسنل ع- برنامه تهیه نمودار که این جدول کاربرد چندانی در شرکت ندارد. ۸- جداول گزارشات شامل: الف- لیست جامع حقوق ب- فیش حقوق پ- لیست بیمه ت- لیست مالیات ث- لیست کارکرد ماهانه ج- لیست وامها چ- لیست پرسنلی ح- اطلاعات ثابت حقوق پرسنلی خ- مغایرت حقوق د- ذخیره باز خرید پرسنل ذ- فهرست کارکنان ر- گزارش حقوق و مزایا در طی سال ز- گزارش نمونه حقوق ش- لیست و فیش عیدی و علی الحساب ص- خلاصه اطلاعات حقوق و مزایای پرسنل ض- لیست مزایا و کسورات به صورت انفرادی ط- خلاصه اطلاعات حقوق و مزایا ظ- درآمد سالیانه ع- لیست بانک کسورات: مالیات بیمه صندوق قرض الحسنه صندوق انصار وام مسکن وام ضروری وام ازدواج وام متفرقه دیگر وامها جمع کسورات خالص قابل پرداخت = جمع کسور - جمع حقوق و مزایا نحوه محاسبه نرخ ریالی اضافه کاری عادی: نرخ هر ساعت اضافه کاری عادی به (دستمزد روزانه تقسیم بر ۳۳/۷) * ۱۴۴ ساعت در هفته. برای ۶ روز ۳۳/۷ = ۴۴ تقسیم بر ۶ نرخ هر ساعت اضافه کاری تعطیلات (دستمزد روزانه تقسیم بر ۳۳/۷) * ۴۰٪ به ریال الف - لیست جامع حقوق: پس از اینکه لیست حقوق محاسبه شد از لیست جامه یا لیست حقوق print اخذ شده و به اندازه ریز جمع خالص پرداختی چکی در وجه صندوقدار صادر و صندوقدار در قبال اخذ امضاء در مقابل لیست حقوق توسط پرسنل حقوقشان را پرداخت می نماید. در موقعی که به اندازه زیر جمع خالص پرداختی چک در وجه صندوقدار پرداخت

می گردد. ثبت زیر انجام می شود. حسابهای دریافتی کارکنان *** کد پرسنلی صندوقدار *** موجودی نقد و بانک

*** ب - فیش حقوق: برای اطلاعات کارکرد به همراه اضافه کاری اشان جهت پرسنل در موقع پرداخت حقوق به پرسنل داده می شود که کنترلی بر روی اضافه کاری و کارکردشان داشته باشند. فیش حقوق شامل: شماره کد پرسنلی: نام و نام خانوادگی

: فیش سال: ماه: قسمت: مانده بدون: مانده بیکاری: روز کاری:

ساعت کاری: غیبت: اضافه کاری عادی: اضافه کاری تعطیلات: حقوق ثابت

عادی خواربار: اضافه کسری صندوق حق اولاد: اضافه کاری مسکن

جمع مزایا حق جذب مزایای آموزشی سرویسج - لیست بیمه: لیست بیمه به همراه دیسکت تا سی ام ماه بعد به همراه چک معمولاً ۳۰٪ (۷٪ کارگر، ۳٪ بیکاری، ۲۰٪ کارفرما) باید به سازمان تامین اجتماعی ارسال گردد. در غیر اینصورت مشمول جریمه می گردد. د - لیست مالیات: لیست مالیات نیز به همراه چک تا سی ام ماه بعد به اداره دارایی ارسال گردد. ه - لیست کارکرد ماهانه: از این لیست print اخذ نموده و به کارگزینی شرکت و مسئول منابع انسانی تحویل داده تا به امضای تهیه کننده و مدیر اداری و امضای مجاز (مدیریت شرکت) رسانده و پس از اخذ امضاء عیناً به حسابداری عودت داده می شود. و - خلاصه اطلاعات حقوق و مزایا: این ردیف مختص جهت صدور سند حسابداری print اخذ شده و ضمیمه سند حقوق می گردد که نحوه صدور سند حسابداری به شرح زیر می باشد. هزینه حقوق و دستمزد کار تولید با معین های مربوطه: (بد حقوق ثابت، مسکن و خواربار هزینه حقوق و دستمزد اداری و تشکیلاتی با معین های مربوطه: (سودوزیان) هزینه حقوق و دستمزد توزیع و فروش با معین های مربوطه: (بد) حسابها و اسناد پرداختی غیر تجاری (بس) الف: سازمان تامین اجتماعی ۳۰٪ حق بیمه ب: مالیات (اداره دارایی) ج - صندوق قرض الحسنه د - صندوق انصار ه - صندوق فنی ۲٪ صندوق کارآموزی کسر از کل حقوق و مزایا که به عهده کارفرما می باشد سند صادر می گردد. حسابها و اسناد دریافتی غیر تجاری: الف) وام (مسکن - ضروری - ازدواج - متفرقه) که تک تک با کد پرسنلی بستانکار می شود. ب - به اندازه زیر جمع خالص پرداختی همانطور که قبلاً چک صادر گردیده و صندوقدار که بدکار گردیده بود بستانکار می گردد. ج - رند حقوق: ی - جدول سیستم: الف - مرتب کردن فایلها ب - آماده سازی سیستم برای ماه آینده ج - دریافت کارکرد از سیستم حضور و غیاب د - سند حسابداری ز - کپی اطلاعات برای برنامه تولید ن - آماده سازی سیستم برای سال جدید م - بروز رسانی حقوق ثابت پرسنل - پشتیبانی سیستم چ - بازسازی پروژه ها ذ - تعریف کاربران ح - فضای سخت دیسک ک - تعریف فونت چاپگر گ - تنظیم ساعت سیستم ق - تنظیم تاریخ سیستم ف - استفاده از Dessel ص - فرمت کردن دیسک ض - ماشین حساب ط - خروجیهای انواع مختلف مالیات و بیمه پیمانکاری با توجه به نوع قرارداد بیمه آن اگر مصالح مصرفی به عهده پیمانکار باشد ۷/۷ درصد کسر و مالیات آن ۵٪ می باشد و مصالح به عهده کارفرما باشد مالیات ۵/۵٪ بیمه آن ۱۶/۶۷ درصد می باشد و از هر صورت و وضعیت آنها ۱۰٪ سپرده تا موقع ارجاع صورت حساب نهایی از پیمانکار کسر می گردد و پس از اتمام کار و تحویل کار به سازمان تامین اجتماعی طی نامه کتبی سازمان تامین اجتماعی ارسال می گردد. نگهداری موجودی قطعات در انبار بوده که بنا به ضرورت در بعضی مواقع در خواست خرید صادر و توسط تدارکات خریداری نموده و طی رسید انبار انباردار آنرا تحویل می گیرد و نحوه قیمت گذاری آن بر اساس فاکتورهای پیوسته می باشد و در موقع صدور حواله قیمت گذاری حواله ها بر اساس میانگین موزون می باشد. ریز لیست حقوق و دستمزد: حسابدار حقوق و مزایای دی ۸۸ کارکنان دائم

دستمزد روزانه: ۴۵۸۵۸۸ حق جذب: حق محرومیت: درآمدها مبلغ کسورات - پرداختها و بدهی ها مبلغ حقوق ماه (تعداد روز کار ۳۰ ر ۰۰) مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۱۲۵ ر ۰۰) فوق العاده جمعه (ساعت بعد از ظهر جمعه ۱۸ ر ۶۸) مبلغ باز خرید (تعداد روز جمعه ۴ ر ۰۰) کمک خواربار کمک مسکن کمک آب و برق کمک هزینه تحصیل کمک عائله بندی کمک غذا ۸٪ پس

انداز درآمد متفرقه ابدراآمد متفرقه ۲ م ۱.۳۷۵.۷۴۰ مساعده ثابتبدهی تعاونیسط وام قرض الحسنه ۱۵٪ پس اندازکمک به زلزله زدگانمالیات مستمر (مینا ۳۵۳۱۷۷۳) بیمه سهم کارگر (مینا ۳۱۴۸۶۶۵) وام مسکن (مانده ۲۰۰۰۰۰۰) وام ضروری (مانده ۱۱۶۶۶۳) دیگروامها (مانده ۵۳۴۶۳۲) بیمه مکمل دانا ۶۹۰.۰۰۰ ۱.۰۹۴.۸۳۶ ۱.۰۰۰.۰۰۰ ۳۰۲.۴۳۰ ۶۰.۰۰۰

۱۸۳.۴۳۲ ۸۰۰ ۲۰۶.۳۶۰ ۴۰.۰۰۰ ۹۱.۷۱۶ ۱۱.۳۰۰ ۹۶.۵۸۹ ۲۲۰.۴۰۷ ۱۲۲.۰۰۰ ۱۷۰.۶۷۶ ۱۰۰.۰۰۰
جمع ۲۳۳.۳۳۴ ۳۶.۰۰۰ ۲۴۴.۳۳۷ ۱۱۰.۰۵۹ ۱۷.۰۰۰ ۵۵.۵۰۰ ۲۹.۰۰۰ درآمد ناخالص ۳.۵۳۱۷۷۳ جمع خالص پرداختی ۲.۹۵۹.۷۴۳ مبلغ به حروف: پانصد و هفتاد هزار و سی ریال

۵۷۲.۰۳۰ مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات: ۲۷۶۱۱۰۹۹ مالیات: ۵۸۰۵۵۵ حقوق

ومزایای دی ۸۸ کارکنان دایم دستمزد روزانه: ۶۹۴۲۵ حق جذب: ۲۰۳۴۰ حق محرومیت: درآمدها مبلغ

کسورات - پرداختها و بدهی ها مبلغ حقوق ماه (تعداد روز کار ۳۰ ر ۰) مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۹۲ ر ۰) فوق العاده

جمعه (ساعت بعد از ظهر جمعه ۱۸ ر ۶۸) مبلغ باز خرید (تعداد روز جمعه ۴ ر ۰) کمک خواربار کمک مسکن کمک آب و برق کمک هزینه

تحصیلی کمک عائله بندی کمک غذا ۸۱٪ پس انداز حق جذب درآمد متفرقه اب ۲۰۸۲.۷۵۰ مساعده ثابت ۱۵٪ پس انداز بدهی

کانتینمالیات مستمر (مینا ۵۶۷۷۶۶۶) بیمه سهم کارگر (مینا ۳۹۹۹۹۹۰) وام مسکن (مانده ۳۴۰۰۰۰۰) وام ضروری (مانده ۲۵۰۰۰۰۰) دیگر وامها (مانده ۲۴۴۴۰۰۰) وام متفرقه بیمه مکمل دانا ۱.۰۴۰.۰۰۰ ۱.۵۷۷.۳۱۷ ۳۱۲.۴۱۰

۵۹۱.۹۹۳ ۸۰۰ ۲۰۳.۸۸۴ ۴۰.۰۰۰ ۲۷۹.۹۹۹ ۱۳.۶۰۰ ۱۰۰.۰۰۰ ۲۱.۰۰۰ ۱۲۵.۰۰۰

۱۷۰.۶۷۶ ۱۲۲.۰۰۰ ۳۲.۴۰۰ ۱۰.۰۰۰ ۱۶۶.۶۲۰ ۱۲.۷۵۰ ۶۱۰.۲۰۰ ۱۱.۲۵۰ درآمد ناخالص ۵.۶۷۷.۶۶۶

جمع ۲.۳۶۸.۹۴۳ مبلغ به حروف: سه میلیون و سیصد و هشت هزار و بیست و سه ریال

خالص پرداختی ۳.۳۰۸.۷۲۳ مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات: ۴۲۶۶۰۷۵۴

مالیات: ۱۳۳۳۰۳۸ رئیس حسابداری حقوق و مزایای دی ۸۸ کارکنان دایم دستمزد روزانه ۶۶۳۳۶ حق جذب: ۲۰۳۷۴

حق محرومیت: ۶۵۰۰ درآمدها مبلغ کسورات - پرداختها و بدهی ها مبلغ حقوق ماه (تعداد روز کار ۳۰ ر ۰) مبلغ اضافه کاری

(ساعات اضافه کاری ۹۰ ر ۰) فوق العاده جمعه (ساعت بعد از ظهر جمعه ۱۴ ر ۰) مبلغ باز خرید (تعداد روز جمعه ۳ ر ۰) کمک

خواربار کمک آب و برق کمک هزینه تحصیلی کمک عائله بندی کمک غذا ۸۱٪ پس انداز حق جذب حق محرومیت از تسهیلات

زندگی درآمد متفرقه اب

۱.۵۰۰.۰۰۰ ۱۹۵.۰۰۰ ۱۱.۲۲۰ ۱۵۹.۲۰۶ ۱۷۰.۶۷۶ ۱۴.۰۰۰ ۱۴.۸۰۰ ۱۳۰.۸۰۰ ۱.۹۹۰.۰۸۰ ۱.۴۹۰.۵۳۰ ۴۲۸.۸۸۴ ۲۶۰.۱۳۰ ۸۰۰.۱۴۰

ثابت ۱۵٪ پس انداز بدهی کانتین مالیات مستمر (مینا ۶۸۶۷۷۰۹) بیمه سهم کارگر (مینا ۳۹۹۹۹۹۰) وام مسکن (مانده ۱۶۶۶۶۴۰) وام ضروری (مانده ۴۶۶۶۶۴) دیگر وامها (مانده ۲۷۷۳۹۶۰) بیمه مکمل دانا

۶.۸۶۷.۷۰۹ درآمد ناخالص ۱.۰۰۰.۰۰۰ ۲۹۸.۵۱۰ ۳۴.۳۵۰ ۲۶۳.۳۸۵ ۲۷۹.۹۹۹ ۸۳.۳۳۵ ۲۳۳.۳۳۴ ۹۶۲.۸۰۰ ۱۷.۰۰۰

خالص پرداختی ۳.۶۹۴.۹۹۶ مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات: ۳۸۷۰۱۷۰۶ مالیات

۱۱۳۵۰۸۵ حقوق و مزایای دی ۸۸ کارکنان دایم دستمزد روزانه: ۶۲۶۱۵ حق جذب: حق محرومیت

درآمدها مبلغ کسورات - پرداختها و بدهی ها مبلغ حقوق ماه (تعداد روز کار ۳۰ ر ۰) مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری

۹۹ ر ۰) فوق العاده جمعه (ساعت بعد از ظهر جمعه ۱۸ ر ۶۸) مبلغ باز خرید (تعداد روز جمعه ۴ ر ۰) کمک خواربار کمک مسکن کمک

آب و برق کمک عائله بندی کمک غذا ۸۱٪ پس انداز حق جذب درآمد متفرقه اب

۱.۸۷۸.۴۵۰ ۱.۵۱۸.۴۵۵ ۲۹.۶۰۵ ۳۲۱.۲۲۰ ۸۰۰.۴۰۰ ۱۳.۶۰۰ ۱۷۰.۶۷۶ ۳۳۰.۶۰۰ ۱۵۰.۲۷۶ ۵۳۰.۷۰۰ ۴۲۰.۰۰۰ مساعده ثابتبدهی

در کارکنان شهرداری مشهد می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در
 رایحه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. جنس مرد زن

سن.....سال سابقه خدمتسال سابقه خدمت در شغل فعلیسال.....سال میزان
 تحصیلات رشته تحصیلی ۱- تاچه میزان سیستم حقوق و دستمزد کارآمدعامل سودآوری سازمان میشود؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۲- تاچه اندازه استفاده از افراد متخصص در سیستم حقوق و دستمزد باعث موفقیت
 سازمان میشود؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۳- تاچه اندازه نرم افزار محک در سیستم
 حقوق و دستمزد کارآمد می تواند به ایجاد انگیزه در کارکنان کمک کند؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۴- تاچه میزان با کنترل و به روز کردن سیستم حقوق و دستمزد با استفاده از نرم افزار محک می توان شاهد موفقیت سازمان
 بود؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۵- تاچه اندازه استفاده از نرم افزار محک مور قبول
 حسابداران واقع می شود؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۶- تا چه دقت و کارایی لازم جهت
 استفاد از نرم افزار محک وجود دارد؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۷- تا چه حد آگاهی
 از کاربرد نرم افزار محک در سیستم حسابداری برای حسابداران مشخص است؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۸- تاچه اندازه امکان تغییر و تبدیل نرم افزار محک به موارد مورد تقاضا وجود دارد؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۹- تاچه میزان دوره های آموزش ضمن خدمت جهت حسابداران برای موفقیت آنان
 ضروری است؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (۱۰- تاچه اندازه رفع مشکلات موجود در نرم
 افزار محک به کارایی آن کمک می کند؟ (بسیار زیاد) (زیاد) (متوسط) (کم) (خیلی کم) (فصل چهارم: تجزیه
 و تحلیل داده ها روش تحلیل اطلاعات: در این پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه تاثیر استفاده از نرم افزار محک در سیستم حقوق
 و دستمزد کارآمد و نقش آن بر موفقیت عملکرد مالی و رضایت کارکنان از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می
 شود. برای خلاصه کردن داده ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می شود. بررسی فراوانی سن افراد جامعه نمونه همان طور
 که در جدول زیر مشاهده می شود میانگین سنی پاسخگویان حدود ۲۹ سال می باشند و حدود ۲۱ درصد پاسخگویان (بیشترین
 درصد) ۲۷ ساله می باشند. ۴/۱۹ درصد پاسخگویان ۲۸ ساله می باشند و حدود ۱۲ درصد نیز در سن ۳۲ ساله می باشند که به
 ترتیب سن پاسخگویان بیشتر در این سه دامنه سنی می باشند و پایین ترین سن ۲۲ سال با کمترین درصد (۵/۱ درصد) یک
 پاسخگوی زن است و بالاترین سن، ۳۸ سال (۳ درصد) می باشد. بررسی جدول سنی پاسخگویان نشان می دهد حدود ۳۰ درصد
 آنها در گروه سنی میانسالان قرار دارند و گروه سنی ۳۰ - ۲۷ سال نیز بالاترین درصد (۵۴ درصد) در فاصله کمتر از ۴ سال به
 گروه سنی میانسالان ملحق خواهند شد و در مجموع کمتر از ۸ سال کلیه پاسخگویان در گروه سنی میانسالان قرار خواهند گرفت
 که در این گروه سنی فرد به لحاظ شکوفایی استعدادهای، بیشتر عاقلانه رفتار می کنند و بهتری می توانند تصمیم بگیرند. تاچه میزان سیستم
 حقوق و دستمزد کارآمدعامل سودآوری سازمان میشود؟ همان طور که در جدول زیر ملاحظه می شود از مجموع ۶۷ پاسخگویان
 حدود ۷۲٪ آنان (بیشترین درصد) خیلی زیاد و ۶٪ زیاد و ۱۹٪ کم و ۵/۱٪ (کمترین درصد) خیلی کم را پاسخ داده اند. تاچه
 اندازه استفاده از افراد متخصص در سیستم حقوق و دستمزد باعث موفقیت سازمان میشود؟ همان طور که در جدول زیر ملاحظه می
 گردد ۵/۹۵٪ پاسخگویان (بیشترین درصد) خیلی زیاد. و تنها ۴/۴٪ آنها خیلی کم و بررسی نتایج نشان می دهد ۵/۹۵٪
 پاسخگویان خیلی زیاد را اعلامت زده اند. تاچه اندازه نرم افزار محک در سیستم حقوق و دستمزد کارآمد می تواند به ایجاد انگیزه
 در کارکنان کمک کند؟ نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۴۳٪ پاسخگویان زیاد و ۵۱٪ پاسخ خیلی زیاد و تنها ۶٪ خیلی کم
 را اعلامت زده اند. آنچه بررسی نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۹۴٪ پاسخگویان پاسخ خیلی زیاد و زیاد را اعلامت زده اند.

همچنین از بررسی جدول ۴ و ۵ یک نکته منتج می‌گردد ۹۴٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان به دو گزینه دیگر توجه نکرده‌اند. تاچه میزان با کنترل وبه روز کردن سیستم حقوق و دستمزد با استفاده از نرم افزار محک می‌توان شاهد موفقیت سازمان بود؟ نتایج جدول زیر نشان می‌دهد که حدود ۴۲٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و حدود ۴۸٪ پاسخگویان داشتن تحصیلات بالای دانشگاهی (زیاد) را برگزیده‌اند. همچنین بررسی نتایج جدول ۴ و ۵ و ۶ نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخگویان که معتقدند که با کنترل و ارتقای نرم افزار محک می‌توان به موفقیت آن اطمینان نمود. تاچه اندازه استفاده از نرم افزار محک مور قبول حسابداران واقع می‌شود؟ همان طور که در جدول بعد ملاحظه می‌شود از مجموع ۱۰۰ درصد پاسخگویان، حدود ۶۹ درصد پاسخگویان، گزینه خیلی زیاد و ۱۵ درصد نیز زیاد و ۴ درصد خیلی کم و ۱۲ درصد پاسخی به این سؤال نداده‌اند. تاچه دقت و کارایی لازم جهت استفاد از نرم افزار محک وجود دارد؟ همان طور که در جدول زیر ملاحظه می‌گردد ۸۷٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و ۳٪ (کمترین درصد) گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند. تاچه حد آگاهی از کاربرد نرم افزار محک در سیستم حسابداری برای حسابداران مشخص است؟ نتایج جدول زیر نشان می‌دهد حدود ۷۸٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و ۱۸٪ گزینه زیاد و حدود ۴٪ گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. تاچه اندازه امکان تغییر و تبدیل نرم افزار محک به موارد مورد تقاضا وجود دارد؟ نتایج جدول زیر نشان می‌دهد که ۶۰٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و ۵/۷٪ نیز گزینه خیلی کم و ۱۹٪ گزینه زیاد و ۱۳٪ گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. فصل پنجم: نتیجه گیری با توجه به گسترش محاسبات آماری و حسابداری و تحولات روز افزون این رشته، توفیقات شگرفی نصیب انسان گردیده است، به طوریکه با استفاده از نرم افزارهای حسابداری، چهره این رشته را دگرگون نموده است. حسابداران با استفاده از نرم افزار محک، توانسته‌اند تغییرات شگرفی در حسابداری بوجود آورنده‌اند. سرعت استفاده از اطلاعات و دقت محاسبات حسابداری در این نرم افزار بسیار بالا و زیاد می‌باشد. حسابداران با توجه به دوره‌های آموزشی که گذرانده‌اند می‌توانند از تواناییهای آن استفاده نمایند. پیشنهادات لازم جهت بهبود روش‌ها: سیستم مالی مستقر شده در این شرکت خیلی قدیمی است بایستی سیستم جدیدی با توجه به نیازهای شرکت خریداری شود. با توجه به حجم کار زیاد بهتر است از نیروی جدید استفاده کنند چون تقسیم کار به درستی صورت نگرفته بود و مجبور به انجام کارهای همدیگر دارند خیلی از گزارشات می‌توانند بهتر تهیه شوند. فهرست مطالب پیشگفتار: ۴ فصل اول ۵ مقدمه ۵ بیان مسئله: ۱۰ اهمیت موضوع: ۱۰ فرضیات تحقیق: ۱۰ اهداف پژوهش ۱۱ الف: هدف کلی: ۱۱ ب: اهداف جزئی: ۱۱ واژگان کلیدی: ۱۱ فصل دوم ۱۲ دستورالعمل انبارش: ۱۲ انواع فرمها: ۱۴ فروش و مناقصه: ۲۰ تعمیرات: ۲۴ امور تدارکات: ۲۶ کارپرداز: ۲۷ هزینه‌ها: ۲۷ محاسبه قیمت تمام شده محصول ۳۸ نتیجه ۴۰ شرح وظایف معاونت اداری و مالی: ۴۱-۵ شرح وظایف مسئولین بخش حسابداری مالی ۴۳ شرح وظایف پرسنل بخش حسابداری ۴۹ شرح وظایف حسابداری مالی ۵۷ شرح وظایف مسئول کنترل و رسیدگی ۵۹ شرح وظایف مسئول دستمزد پروژه ۶۱ ارزش پرسنل ۶۴ حقوق و مزایای مشمول مالیات: ۶۶ ریزلیست حقوق و دستمزد: ۷۸ فصل سوم ۸۴ روش پژوهش: ۸۴ جامعه آماری: ۸۴ نمونه آماری و حجم آن: ۸۴ روش نمونه‌گیری: ۸۴ ابزار نمونه‌گیری: ۸۴ پرسشنامه ۸۵ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها ۸۷ روش تحلیل اطلاعات: ۸۷ فصل پنجم: نتیجه‌گیری ۹۴ پیشنهادات لازم جهت بهبود روش‌ها: ۹۴ منابع: ۹۵-۱- حسابرسی و مدیریت و تاریخچه حسابداری نوشته ل. ساعی ۹۵-۲- بینش حسابداری- دکتر محمد حسن اردبیلی ۹۵-۳- ویژگیهای اطلاعات حسابداری- دکتر محمد رضا طاهری ۹۵-۴- سایت انجمن علمی حسابداری ۹۵-۵- سایت تخصصی حسابداری دانشگاه ۹۵-۶- منابع: ۱- حسابرسی و مدیریت و تاریخچه حسابداری نوشته ل. ساعی ۲- بینش حسابداری- دکتر محمد حسن اردبیلی ۳- ویژگیهای اطلاعات حسابداری- دکتر محمد رضا طاهری ۴- سایت انجمن علمی حسابداری ۵- سایت تخصصی حسابداری دانشگاه

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان پدیدار شد. فصل اول: طرح کلی پژوهش ۴مقدمه : ۴ بیان مسئله : ۶ اهمیت و ضرورت تحقیق : ۷ اهداف تحقیق : ۹ فرضیه اصلی : ۱۰ فرضیات فرعی : ۱۱ تعریف مفاهیم و واژه های اساسی : ۱۱ محدودیتهای پژوهش : ۱۲ خلاصه فصل ۱۳ فصل دوم: سابقه موضوع پژوهش ۱۴مقدمه : ۱۴ سابقه پژوهش در ایران : ۱۵ ساختار مغز و عملکرد آن ۱۶ بررسی و تجزیه و تحلیل ۱۷ تعاریف خلاقیت : ۲۱. تعریفهای خاستگاهی ۲۲. تعریفهای فرایندی ۲۳ فرایند خلاقیت : ۳۱ نظریه های جدید فلسفی ۳۵ نظریه های روانشناختی ۳۷ روانکاوی جدید ۳۸ خصوصیات افراد خلاق ۴۰ نیازهای افراد خلاق ۴۶ عوامل موثر در خلاقیت ۴۷ ویژگیهای شخصیتی ۵۰ مدرسه و دانشگاه و نقش آن در خلاقیت ۵۳ نقش انگیزه درونی و بیرونی در خلاقیت ۵۵ تأثیرات عوامل خاص بر خلاقیت ۵۷ شرایط محیطی مناسب برای خلاقیت ۵۸ تکنیکهای خلاقیت و نوآوری ۶۰ آموزش خلاقیت ۶۹ آموزش خلاقیت در جهان ۷۰ نکات قابل توجه در آموزش خلاقیت به فراگیران ۷۴ اصول اساسی در پرورش خلاقیت : ۸۶ نقش امنیت و آزادی روانی در خلاقیت : ۹۰ خلاقیت و حل مسئله : ۹۱ خلاقیت و پیشرفت تحصیلی ۹۳ خلاقیت و هنر ۹۴ خلاقیت و توسعه اقتصادی ۹۷ اثر محرک عاطفی در خلاقیت ۹۸ شرایط لازم جهت استفاده حداکثر از قدرت تصور ۱۰۱ موانع خلاقیت ۱۰۲ موانع بیرونی خلاقیت ۱۰۲ موانع بیرونی رشد خلاقیت ۱۰۴ موانع روانی رشد خلاقیت ۱۰۵ عوامل شانس در کاوش در مسیر خلاقیت ۱۰۹ با تصور خلاق می توان روابط شخصی را بهبود بخشید ۱۱۱ جمع بندی و نتیجه گیری ۱۱۳ فصل سوم: روش اجرای پژوهش ۱۱۶ روش تحقیق ۱۱۶ روش گردآوری اطلاعات: ۱۱۶ ابزار گردآوری اطلاعات: ۱۱۷ جامعه آماری ۱۱۷ تعداد و روش نمونه گیری ۱۱۷ نمره گذاری آزمون ۱۱۸ اعتبار آزمون ۱۱۹ روش استخراج مصاحبه کتبی : ۱۲۰ روشهای آماری : ۱۲۱ خلاصه فصل ۱۲۲ فصل چهارم: یافته های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها ۱۲۳ مقدمه ۱۲۳ تجزیه یافته های پژوهش ۱۲۴ تحلیل یافته های پژوهش : ۱۴۴ خلاصه فصل ۱۴۷ فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات ۱۴۸ نتیجه گیری: ۱۴۸ پیشنهادات اجرایی: ۱۴۹ پیشنهاد پژوهشی ۱۵۱ منابع فارسی ۱۵۲ فصل اول: طرح کلی پژوهشمقدمه: خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام ابعاد زندگی او مطرح است و عبارت است از، تحولات دامنه دار و جهشی در فکر و اندیشه انسان، به طوریکه حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید باشد را شامل می شود. خلاقیت همچون عدالت؛ دموکراسی و آزادی برای افراد مختلف دارای معانی مختلف می باشد ولی یک عامل مشترک در تمام خلاقیتها این است که خلاقیت همیشه عبارت است از: «پرداختن به عوامل جدیدی که عامل خلاقیت در آنها موجود بوده و بعنوان مجموع میراث فرهنگی عمل می کند ولی آنچه که تازه است ترکیب این عوامل در الگوی جدید است» (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷ ص ۱۶). تحقیق در مورد خلاقیت، از زمان گالتون ۱۸۶۹ شروع شد که در مورد نوابغ شروع به مطالعه نمود. و جنبه های منشی و وراثتی آنرا مد نظر قرار داد. ولی آغاز واقعی آن به پژوهشهای خلاقیت گیلفورد در سال ۱۹۵۰ که او را پدر و بانی تحقیقات، در زمینه خلاقیت شناخته اند، باید دانست که عوامل مختلف خلاقیت را از طریق تجزیه عوامل بررسی کرد. برای گیلفورد و همکارانش، خلاقیت و حل مسئله در واقع پدیده های بسیار مشابهی می باشند که در هر دو مورد فرد مجبور است در رفتار خود کار یا عملی را که حداقل برای خودش تازه است، را انجام دهد. یعنی در مورد مسئله های جدید یا در مقابل موقعیتی جدید، پاسخی جدید بوجود آورد (آرلت، ۱۳۵۹ ص: ۲). هر وقت که کلمه خلاقیت را می شنویم بی اراده به یاد کارها و آثار برجسته هنرمندان و اندیشمندان می افتیم. لیکن باید به خاطر داشته باشیم که همواره لازمه خلاقیت نبوغ نیست. زیرا هر کس در کارهای روز مره خود، ممکن است خلاقیت از خود نشان دهد منتهی خلاقیت بعضی بیشتر است و بعضی کمتر، مثلاً کسی که در خانه دستگاہی که قبلاً ندیده است را تعمیر می کند، کد بانوئی که غذای

جدید خوشمزه ای را می‌پزد یا دانش آموزی که شیوه‌های جدید برای درس خواندن ابداع می‌کند و با صرف وقت کمتر، نتیجه بهتری بدست می‌آورد، همگی از قدرت خلاقیت خود استفاده کرده‌اند (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷، ص: ۱۹). در سالهای اخیر خلاقیت یکی از محورهای مورد بحث در محیط‌های چون آموزش و پرورش و دانشگاه می‌باشد. همچنین به این نکته توجه شده است که روند آموزش برای فراگیر باید روندی پویا باشد. فراگیر خود فعالانه در امر آموزش شرکت کند. تفکر کند و ایده‌های بکر ارائه نماید ابراز ایده‌هایی که هم مربوط و هم غیر معمول باشد و دیدن آنچه ورای طبیعت کنونی نهفته است محصول تفکر خلاق است. مسئله مهم در مورد خلاقیت فراگیر این است که وی گیرنده صرف نباشد بلکه باید بتواند آنچه را که خود می‌آموزد دوباره با هم ترکیب کند و محصول نوئی را بوجود آورد. رشد خلاقیت به عوامل متعدد فردی چون (هوش، ویژگیهای شخصیتی، ... و اجتماعی (خانواده، مدرسه، تجربه و...) بستگی دارد. هر یک از عوامل ذکر شده می‌تواند در پرورش خلاقیت موثر باشد ولی رشد خلاقیت می‌تواند به میزان قابل توجهی تحت تاثیر آموزش در محیط‌های مانند مدرسه و دانشگاه باشد چون فرد زمان لازم را در اختیار دارد تا در بسیاری از موارد آموخته‌های تئوری خود را بارها و بارها تجربه کند و از بکارگیری آموخته‌هایش در زندگی بهره‌مند گردد. و مهمتر از همه اینکه با شیوه فکر کردن برای حل مسائل خود در زندگی آشنا می‌شود که اساس تفکر خلاق را تشکیل می‌دهد. با توجه به اهمیت بحث تحقیق حاضر به بررسی جایگاه خلاقیت در محیط دانشگاهی می‌پردازد. با توجه به اینکه چنین تحقیقی در سطح دانشگاه مشاهده نشده است و با توجه به اینکه خلاقیت محدود به دوره سنی خاصی نیست. در ضمن تحقیق ابتدا به سنجش خلاقیت دانشجویان در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان می‌پردازیم و سپس به این سوال جواب می‌دهیم که آیا دوره تحصیل دانشگاهی فرد در رشد خلاقیت او تاثیر داشته است یا خیر؟ بیان مسئله: از ویژگیهای بارز انسان و محور اساسی حیات او قدرت اندیشه اوست. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح، تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسائل و مشکلات بپردازد. و به رشد و تعالی نائل آید. بنابراین تمام موفقیتها و پیشرفتهای انسان در گرو اندیشه بارور و پویاست. از پیچیده‌ترین و عالیترین جلوه‌های اندیشه انسان تفکر خلاق است که درباره آن نظرات مختلفی وجود دارد. رایجترین تعریف محققان از خلاقیت عبارت از "ایجاد طرحی جدید و متناسب." خلاقیت دارای عناصر تشکیل دهنده ای است: عنصر اول، قلمرو مهارتهاست که مربوط به استعداد آموزش و تجربه در یک زمینه خاص است. و به مواد اولیه کار محسوب می‌شود. زیرا برای اینکه افراد در یک حوزه خاص خلاق گردند باید دارای مهارت لازم در آن زمینه باشند. عنصر دوم، مهارتهایی تفکر خلاق است. همه افراد از ویژگیهای مختلفی برخوردارند که باعث می‌شود آنها بتوانند قلمرو مهارتهای خود را در راه جدید بکار اندازند. این ویژگیها و مهارتها را میتوان با آموزش و تجربه گسترش داد. عنصر سوم، انگیزه است. انگیزه میل به کار به خاطر همان کار است. اصولاً "انگیزه زمانی ایجاد می‌شود که شخص کار را جالب، جذاب و رضایت بخش ببیند. و به انجام آن علاقه مند گردد. برای ظهور و تقویت خلاقیت در افراد باید محل تقاطع این سه عنصر مشخص گردد. زیرا این محل تقاطع، ترکیب پر قدرتی است که شخص را به سوی خلاقیت سوق می‌دهد (آقائی فیشانی ۱۳۷۷) رشد و توسعه خلاقیت، وابسته به عوامل مختلف فردی، اجتماعی مانند: هوش، خانواده و ویژگیهای شخصیتی و... و غلبه بر موانع مختلف فردی و اجتماعی مانند ترس از شکست، قوانین محدود آن مستلزم پرورش آن است. تورنس معتقد است که جامعه برای بقا نیازمند است که، قدرت خلاق افراد خود را توسعه و مورد استفاده قرار دهد. خلاقیت بشر مهمترین اسلحه اوست و با آن می‌تواند فشارهای روحی ناشی از زندگی روزانه و ناشی از امور فوق العاده را از بین ببرد. بنابراین با آموزش صحیح افراد می‌توان توان بالقوه آنان برای خلاقیت را بالا برد. (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷) یکی از مراکز بسیار موثر در آموزش تفکر خلاق برای افراد جامعه محیط‌های آموزش و پرورش و بخصوص محیط دانشگاهی می‌باشد. دانشگاه در بسیاری از موارد نقطه شروع ورود افراد به فعالیتهای اجتماعی است. توانا سازی فرد از نظر فردی و اجتماعی و از نظر ایجاد و گسترش دانش و تربیت متخصصان که بتواند صلاحیتهای

علمی و مهارت‌های عملی لازم را برای انجام وظائف خود در جامعه دارا باشند از نتایج و اهداف آموزش‌های دانشگاهی است. ورود فرد در هر بخش از امور جامعه و موفقیتش، با طرز تفکر او در نحوه انجام کار ارتباط تنگاتنگ دارد. تفکر خلاق فرد را یاری می‌دهد تا با توجه به موقعیت و شرایط کاری که در آن واقع شده راه‌های متعدد و مختلف انجام کار و حل مشکلات بیابد. رسیدن به چنین هدفی نیازمند آموزش خلاقیت است. از مناسبترین مراکز موجود، محیط‌های آموزشی از جمله دانشگاه می‌باشد. تحقیق حاضر به بررسی خلاقیت و فرایند آن از جنبه‌های مختلف پرداخته و میزان خلاقیت افراد در سه رشته دانشگاهی را می‌سنجد.

سوال اصلی در این تحقیق این است که آیا تحصیلات دانشگاهی در رشد خلاقیت دانشجویان کارشناسی در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان تاثیر داشته است یا نه؟ اهمیت و ضرورت تحقیق: نوآوریها هیچگاه نتیجه کار و کوشش و تفکر یک یا چند انسان با استعداد و نابغه نیستند، بلکه حاصل جمع مشارکت هزاران و حتی دهها هزار نفرند که در زمینه خاصی، فعالیت خاصی را بعمل می‌آورند. و در التقاط و تجمع نتایج کار دیگران در همان حوزه تعیین کننده پیشرفت است. عدم تغییر و تحول رami توان نماینگر انحطاط تدریجی دانست. خلاقیت زمانی پا به عرصه وجود می‌گذارد که، فرد یا افرادی، سطح دانش زمان خود را در باره پدیده‌های طبیعی و یا خود انسان کافی ندانسته و خود را ناچار به بهره‌گیری از طیف وسیع تواناییها ببیند. تا فرا رسیدن آن برهه از زمان که دیگر جستجوگری در جستجوی راه‌های تکمیل فنون باقی نماند، و یا آن لحظه که تحقیق برای ازدیاد سطح تولیدات صنعتی به توفیقاتی دست یافته و ضرورت جهاد ملی در راه دستیابی به خود کفائی و خود یابی در جامعه بین المللی، با اهمیت تلقی شود، پیکار خستگی ناپذیر که در نهایت به نوآوری و تحول می‌انجامد ادامه خواهد داشت و پایانی بر آن متصور نیست. نوع بشر هنوز در گیر نوعی تنازع بقاست. که عمل سر نوشت ساز در آن، پیشرفت و تغییر و تحول در صنایع و فنون است و هر گونه وقفه‌ای در این زمینه نتیجه‌های جز شکست به بار نمی‌آورد. حضرت سلیمان می‌فرماید: «جایی که دوراندیشی نیست موجبات نابودی مردمان فراهم است». نوآوری و خلاقیت دست کم برای جامعه سه فایده دارد: آن باعث افزایش رشد اقتصادی می‌شود، بهره‌وری را بالا می‌برد و باعث بوجود آمدن تکنولوژی، کالاها و خدمات جدید می‌گردد (استونر و فریمن، پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۵). اندره برژ (۱۹۶۸) خاطر نشان می‌کند که، وقتی یاد نگرفته ایم خودمان را اداره کنیم بدون شک برایمان آسان تر است که اجازه دهیم دیگران ما را رهبری کنند تا اینکه بخواهیم خودمان خویشتن را اداره کنیم. نیروی ابتکار که در بچه‌های کوچک به وفور دیده می‌شود وقتی اجازه ظهور و بروز نمی‌یابد، به زودی از بین می‌رود و تاسف بیشتر اینجاست که مخصوصاً "همین ابتکار است که بیشترین خدمت را در دنیا می‌تواند انجام دهد. در همین جاست که بسیاری از بزرگسالان هم حتی وقتی موضوع بر سر انتخاب تفریحات و مشغولیات غیر جدی باشد به نظر می‌رسد که شدیداً "دچار تنگنا شده‌اند. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹) در حالیکه در نیم قرن گذشته در سراسر جهان، جنبه‌های گوناگون خلاقیت به نحوی گسترده و با شتابی باور نکردنی مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته و نتایج آن به شکل وسیعی در عمل در حوزه‌های مختلف حیات بشر مورد استفاده قرار گرفته است توجهی که در کشور ما به آن معطوف بوده به روشنی ناچیز بوده است با وجود معدود کوشش‌های قابل تحسین، این موضوع در سازمانهای بخش دولتی و خصوصی، آموزشی، دانشگاهی و پژوهشی، که می‌توان آنها را در این زمینه توانا، واجد شرایط، دارای آگاهی کافی از اهمیت مسئله و حتی رسماً "دارای مسئولیت در ارتقاء همه بخش‌های علمی، از جمله این حوزه حیاتی دانش، دانست؛ صادق بوده است. تحقیق حاضر نیز، با توجه به ضرورت و لزوم توجه گسترده تاثیر آموزش بر خلاقیت، به بررسی اثرات تحصیلات دانشگاهی بر میزان رشد خلاقیت در سطح دانشجویی، پرداخته است که امید است به نتایج قابل توجهی در این زمینه دست یابد. اهداف تحقیق: خلاقیت گسترده وسیعی از مسائل روزانه تا پیشرفتهای مهم تاریخی در علوم، ادبیات، هنر را در بر می‌گیرد بر خلاف نظر عمومی، هر فرد با تواناییهای شناختی معمولی، با مقداری تلاش می‌تواند از خود خلاقیت به خرج دهد. بررسی اجزاء خلاقیت نشان می‌دهد که خلاقیت یک ویژگی ثابت شخصیتی نیست که بدون هیچ تغییر و تحولی در وجود انسان نهفته باشد بلکه

از جمله مواردی است که کاملاً^{۱۱} تحت تاثیر عوامل و یا موانعی تقویت، تضعیف و یا حتی نابود می شود. بعضی شرایط زمینه های ظهور و گسترش خلاقیت را فراهم می کند. در حالیکه بعضی موقعیتهای رشته های خلاقیت را در وجود آدمی خشک می کند. محققان معتقدند که، همه انسانها در دوره کودکی از استعداد خلاق برخوردارند. لیکن عدم وجود محیط مناسب و بی توجهی و عدم تقویت این توانائی مانع ظهور آن می گردد. برای هر جامعه ای وجود افراد خلاق اهمیت زیادی دارد، زیرا جوامع در دوره انتقال و تغییر نیازمند راه حل های خلاق، برای مسائل حال و آینده هستند. توین بی معتقد است، اگر جامعه نتواند از موهبت خلاقیت حداکثر استفاده را بکند و بدتر از آن، اگر این توانائی را سرکوب کند، انسان دیگر از خلق ذاتی اش یعنی اشرف مخلوقات بودن محروم می شود. زیرا در آن صورت کم ثمرترین عضو حیات است. همین دلیل کافی است که جامعه برای تعلیم و تربیت افراد خلاق اولویت قائل شود. با توجه به مدت زمان زیادی که بچه ها در مدرسه می گذرانند می توان گفت تجربه های مدرسه نقش اساسی در تحقق خلاقیت آنها در آینده دارد. لکن تحقیقات نشان می دهد افراد برجسته بندرت از مدرسه و معلمان بعنوان عامل موثر مهمی در رشد توانائیها و خلاقیتشان یاد نمودند. آنها برنامه درسی پوچ که خلاقیت در آن جایی ندارد را مهمترین عامل در عدم موفقیت مدرسه دانسته اند. علت شکست مدرسه تا حد زیادی به تعلیم و تربیت هم شکل و یکنواخت مربوط می شود. این در حالی است که هر کدام از بچه ها کاملاً^{۱۲} از یکدیگر متفاوت اند. توین بی معتقد است که ایجاد فرصت برای پرورش خلاقیت برای هر جامعه به منزله مرگ و زندگی است. بدین سبب اغلب جوامع مدتهاست برای شناسائی افراد خلاق و استفاده از شیوه های آموزشی خلاق به برنامه ریزی جدی پرداخته اند (حسینی، ۱۳۷۸). در جامعه ما، علی رغم داشتن نیروهای مستعد، توانائیهای خلاق هرز می رود. و علت آن، نامشخص بودن جایگاه خلاقیت و فقدان بستر رشد آن است. در حالیکه در جامعه رو به رشد و توسعه ما نیز توجه به این مسئله نقش حیاتی دارد. زیرا برای نائل شدن به پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی به افراد مستعد و خلاق نیازمند هستیم. بنابراین به تحقیقات وسیعی درباره خلاقیت، ماهیت آن، راههای پرورش و توسعه آن نیاز داریم. بررسی خلاقیت از جنبه های مختلف که عوامل و موانع رشد آن و تکنیکهای آموزش آن در اولویت است. سنجش خلاقیت دانشجویان در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا (ع) و تعیین میزان تاثیرگذاری تحصیلات دانشگاهی بر روی خلاقیت دانشجویان در دو جنس دختران و پسران از اهداف این تحقیق است تا، برآوردی از میزان تاثیرگذاری این دوره تحصیلی بر رشد خلاقیت آنان بدست آوریم. امید است که گامی در جهت توجه بیش از پیش به جایگاه و اهمیت خلاقیت در مراکز آموزشی و به تبع آن در سطح جامعه باشد. فرضیه اصلی: رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است. فرضیات فرعی: ویژگیهای شخصی فرد (سن، جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است. رشد خلاقیت با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است. نمره خلاقیت بالا با نمره معدل بالا در هر کدام از رشته ها در ارتباط است. تعریف مفاهیم و واژه های اساسی: خلاقیت: فرایند ذهنی است که شخص را به حل مسئله، ایده ها، تصورات، فرمهای ذهنی، تئوریه و محصولات^{۱۳} که منحصر به فرد و جدید هستند رهنمون می سازد. (خان زاده، ۱۳۵۸، ص: ۱۰). ورنون خلاقیت را به این صورت تعریف می کند: خلاقیت توانائی شخص در ایجاد ایده ها و نظریه ها، بینشها یا اشیاء جدید و نو، بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه هاست که بوسیله متخصصان به عنوان پدیده های ابتکاری و از لحاظ علمی، زیباشناسی، فن آوری و اجتماعی با ارزش تلقی می گردد. (حسینی، ۱۳۷۸، ص: ۴۰) خلاقیت فرایندی جهت تولید یک چیز، یک عقیده یا شکل و ترتیب جدیدی از عناصر قدیمی است. اختراع ممکن است به صورت ابداع یک اثر یا ذوق و یا حل بعضی از مشکلات باشد. (میر افضل، ۱۳۷۱ ص: ۲۵۹) خلاقیت فرایندی است که نتیجه یک اثر شخصی است و توسط گروهی اجتماعی در یک برهه زمانی بعنوان چیزی مفید و ارضاء کننده پذیرفته می شود (بودو، خانزاده، ۱۳۵۸). با توجه به تعاریف فوق، در این تحقیق، مقصود ما از خلاقیت آن ویژگی است که با تست سنجیده می شود. و بر اساس تعداد پاسخهای درستی که افراد به پرسشنامه می دهند اندازه گیری و سنجیده می

شود. دانشجو: فردی است که در هر سال تحصیلی به منظور اخذ مدرک تحصیلی مورد تأیید وزارت فرهنگ و آموزش عالی در یکی از مراکز آموزش عالی ثبت نام کرده و در آن ترم مشغول به تحصیل باشد. (سالنامه آماری ۱۳۷۵). تست cree: پرسشنامه cree یک آزمون نیمه نهان مربوط به خلاقیت آفرینشگری است و می‌تواند برای شناسایی خلاقیت بالقوه افراد بکار رود. در این آزمون ۱۴۵ سوال وجود دارد و هر سوال پرسشی را از آزمودنی درباره خود او مطرح می‌کند. اگر جواب آزمودنی «بلی» باشد در پاسخنامه در خانه بلی در جلوی همان شماره ضربدر می‌زند و اگر جوابش «خیر» باشد در خانه خیر و اگر در مورد آن سوال بی تفاوت باشد یا جوابش نامعلوم باشد در خانه «؟» در پاسخنامه ضربدر می‌زند. نمره فرد برابر تعداد دفعاتی است که جوابهای او درست منطبق با جوابهایی است که افراد خلاق پاسخ می‌دهند. این پرسشنامه توسط تی. جی. میلن جر از دانشگاه کارولینای شمالی تهیه و به وسیله ابوالفضل کرمی عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی ترجمه شده است. محدودیتهای پژوهش: ۱- عمده‌ترین محدودیت این پژوهش مشکل دسترسی به آزمودنیها بود. از آنجا که جامعه آماری ما ترمهای ۸ تا ۵ را شامل می‌شدند. دانشجویان ترم ۸ و برخی اوقات ترم ۷ مدت زمان بسیار کوتاهی را در دانشگاه بودند و در موقع حضور به دلیل (کمبود وقتشان و یا دلایل دیگر) از پاسخ دادن به سوالات امتناع می‌کردند. به طوریکه جامعه آماری ما که طبق جدول مورگان ۱۹۵ نفر بودند با کسر این تعداد و تعدادی از رشته‌های دیگر که حاضر به همکاری نشدند با مشورت اساتید طبق جدول مورگان به حدود ۱۲۵ نفر تقلیل پیدا کرد و تنها این تعداد حاضر به همکاری با پژوهشگر شده‌اند. ۲- محدودیت دیگر عدم همکاری اساتید کلاسهای رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان بود که چون هفته‌های آخر تدریس‌شان بود به هیچ وجه در مورد زمان لازم برای تکمیل پرسشنامه حاضر به همکاری نبودند. در نتیجه دسترسی پژوهشگر به تک تک افراد فقط در خارج از محیط کلاس میسر بود که کار را با مشکل مواجه می‌کرد. ۳- محدودیت دیگر تعداد زیاد سوالات بسته پرسشنامه GREE بود و بعد از آن به دلیل خستگی این سوالات، سوالات مربوط به مصاحبه کتبی را با کراهت حاضر به پاسخگویی می‌شدند. ۴- محدودیت دیگر جواب محافظه کارانه افراد به سوالات بود که طبق ایده ال پرسشنامه به سوالات جواب دهند نه آنچه در واقع هستند. که تعداد زیاد افراد می‌تواند چنین مشکلی را (اگر وجود داشته باشد) تعدیل کند البته من چنین مشکلی را مشاهده نکردم ولی افراد مورد مشورت عنوان می‌کردند احتمالاً چنین مواردی وجود دارد. برای به حداقل رساندن چنین احتمالی در پرسشنامه از آزمودنی مشخصات بخصوصی که فرد را معرفی یا شناسایی کند را طلب نمی‌کردیم. خلاصه فصلفصل اول تحقیق، در مورد کلیات طرح پژوهشی است. در این فصل بعد از بیان مقدمه‌ای از موضوع به بیان مسئله اصلی پرداختیم که آیا دوره تحصیل دانشگاهی و رشد خلاقیت دانشجویان دانشکده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) تاثیر داشته است یا خیر در مورد اهمیت و ضرورت تحقیق در مورد خلاقیت بحث شده است. به اهداف تحقیق پرداختیم که از اهداف کلی آن توجه بیش از پیش به مسئله خلاقیت در مراکز آموزشی و در سطح جامعه می‌باشد. سپس به بیان فرضیات تحقیق پرداختیم که فرضیه اصلی تحقیق این است که دوره تحصیل دانشگاهی با رشد خلاقیت دانشجویان در ارتباط است و مبحث آخر بیان مفاهیم و واژه‌های اساسی است که از جمله این واژه‌ها خلاقیت و تست CREE می‌باشد. فصل دوم: سابقه موضوع پژوهشمقدمه: کشف عناصر ناشناخته، خلق آثار جدید، ارائه راه‌های جدید، مشخصه افرادی است که تاثیری عمیق بر زندگی بشری دارند. اختراع ماشین بخار، فرمول مدل مارپیچی DNA، ساختمان اولین هواپیما، فقط چند مورد برجسته از بروز خلاقیت، با تاثیری عمیق در زندگی و فرهنگ ماست. (Weisberg, ۱۹۹۳, p. ۲). زندگی پیچیده امروز هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت ضرورت استمرار زندگی فعال بشمار می‌رود. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی، نیاز به خلاقیت و ابتکار دارد تا انگیزه شوخ طبعی خود را ارضا کند و زمینه شکوفایی استعدادها و تواناییهای خویش را فراهم کند چرا که جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی، به تحول نیاز دارد. مسلمانان انسان می‌تواند به طرق کاملاً "زیادی خلاق باشد. درک این واقعیت چالشی واقعی در این عصر فضا و فرا رسیدن جامعه فرا

صنعتی بوجود می‌آورد، در هر زمینه دانش بشری انفجارهای اطلاعات وجود دارد. زمانی بود که فکر می‌کردیم مرزهای فضا نه ظرفیتهای بشر، و دانش را می‌شناسیم. شخص می‌توانست چیزهای خوبی در مدرسه دانشگاه و یا از راه کار آموزی فرا گیرد و این دانش، بقیه عمرش برایش مفید بود، آن روزها گذشت. یک ارتباط بین خلاقیت و آینده عبارت از رابطه مثبت و قابل ملاحظه بین عملکرد دانش آموزان دبیرستان در آزمونهای خلاقیت و دستاوردهای خلاق آینده آنان در بزرگسالی است. نهضت پرورش استعداد خلاقیت و ابداع در کشورهای مختلف، خاصه در کشورهای صنعتی و پیشرفته، به سرعت در حال پیشرفت بوده و مورد پذیرش قرار گرفته است. و شاید بتوان سالهای (۱۹۵۰) را سالهای ترقی خلاقیت دانست به این دلیل که این مفهوم بی‌هیچ شرح و بسطی به فرایندهای ذهن اضافه شده است (کراس، جوادیان، ۱۳۶۹). در اوایل دهه ۱۹۵۰ اسبورن بنیاد تفکر خلاق را تاسیس کرد و در شهر بوفالو در ایالت نیویورک ریاست اولین جلسه موسسه حل مسئله با روش خلاق را بر عهده گرفت (مظفری، ۱۳۷۶ ص: ۵۲). و بدین ترتیب پژوهش در مورد خلاقیت پا به عرصه جدیدی می‌گذارد سابقه پژوهش در ایران: در ایران نیز در زمینه خلاقیت، تحقیقات چندی انجام شده است از جمله: در دانشگاه تهران تحقیقی تحت عنوان «عوامل موثر در شکوفایی خلاقیت» انجام شده است این پژوهش به دنبال آشکارسازی عوامل موثر در خلاقیت‌ها بررسی عوامل خانوادگی مثل پذیرش بدون قید و شرط و حمایت افراطی می‌پردازد. (امیری، هما، ۱۳۵۷) تحقیق دیگری در دانشگاه تهران تحت عنوان «رابطه خلاقیت با پیشرفت تحصیلی» انجام شده است. این پژوهش به دنبال آشکارسازی رابطه خلاقیت و پیشرفت تحصیلی است. نتیجه بدست آمده حاکی از آن است که کسانی که نمرات درسی عالی دارند در خلاقیت هم نمرات عالی دارند. (هاشمی، ابوالفضل، ۱۳۵۸) در دانشگاه تربیت معلم تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر آموزشهای ویژه ارائه شده در دوره متوسطه بر خلاقیت دانش آموزان پایه سوم» انجام شده است. براساس نتایج حاصل از این پژوهش، آموزشهای ارائه شده در دوره متوسطه در پرورش توانایی خلاقیت و عوامل اصالت و انعطاف‌پذیری دانش آموزان در دوره متوسطه موثر بوده است. در صورتیکه آموزشهای عادی ارائه شده در این دوره در پیدایش ویژگی‌های غیرخلاق پیروی از دیگران، اتکاء وابستگی به دیگران، عادت به آنچه که مرسوم است. عدم ابداع و نوآوری و همنوایی در دانش آموزان دختر موثر بوده است. در مورد پسران آموزشهای ارائه شده علاوه بر موثر بودن در ایجاد ویژگیهای غیرخلاق ذکر شده در مورد دختران در ایجاد ویژگیهای غیرخلاق دیگر شامل دلسردی و سستی در فعالیتهای کمرویی، تسلیم ایده‌های جمع شده در آنان موثر بوده است. (روح‌اللهی، مهدی، ۱۳۷۲). تحقیقی نیز در دانشگاه تربیت مدرس تحت عنوان «بررسی رابطه جو عاطفی خانواده با خلاقیت کودکان» انجام شده است. برخی از یافته‌های این تحقیق عبارتند از: وجود رابطه مستقیم بین خلاقیت و کودکان خانواده‌های دموکراسی و وجود رابطه معکوس بین خانواده‌های دیکتاتوری و نمرات خلاقیت کودکان (جاویدی، طاهره، ۱۳۷۳). تحقیق دیگری در دانشگاه تربیت معلم تحت عنوان بررسی تطبیقی پرسشها و تکالیف درس پایه سوم ابتدایی با عوامل خلاقیت از نظر گیلفورد، انجام شده است. این پژوهش به دنبال آشکارسازی این مسئله است که در طرح پرسشها و تکالیف کتابهای درسی تا چه اندازه به فعالیتهای و پرسشهایی که دانش آموزان را وادار به تفکر واگرا می‌کند توجه شده است. برخی از نتایج حاصل از یافته‌های دین تحقیق عبارتند از: کتابهای دینی به اولین سطح یعنی حافظه‌شناسی بیشتر از سطوح دیگر طبقه‌بندی اعمال ذهنی گیلفورد مربوط می‌باشد. کتابهای اجتماعی نیز از نظر تناسب با عوامل خلاقیت گیلفورد در سطح ضعیفی بودند به طور کلی به نظر محققین در کتابهای درسی مورد بررسی به روند مهم و اساسی طرح پرسشها و تکالیف درسی از نظر خلاقیت (تفکر واگرا) توجه شایسته مبذول نشده است. (رضاپور، یوسف، ۱۳۷۱) در دانشگاه تهران نیز تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر روش رگبار ذهنی در پرورش خلاقیت نوجوانی است ۱۳-۱۲ ساله» صورت گرفته است. نتیجه این تحقیق این است که استفاده از این روش تقریباً در تمامی موارد اثرات قابل توجهی در تقویت خلاقیت دانش آموزان داشته است. (آرلت، سعیدنیا ۱۳۵۹) ساختار مغز و عملکرد آنانسان دارای ساختار مغزی می‌باشد که دارای عالترین نوع عملکرد است. تحقیق اخیر پروفیسور اورنشتین از

دانشگاه کالیفرنیا پرتو بیشتری بر فعالیت‌های گوناگون زیر فرمان هر قسمت از ناحیه‌های چپ و راست افکنده است. پروفیسور اورنشتین تحقیق را با چنین استنباطی آغاز کرد که دو نیمه مغز از لحاظ بیولوژیکی مشابهت دارد و به مفهوم واقعی او بجای یک مغز که به دو قسمت تقسیم شده باشد آنها را به دو مغز متشابه در نظر گرفت که هماهنگ عمل می‌کنند و خواست بدانند آیا همه قسمت‌های جداگانه مغز فعالیت‌های فکری متفاوتی علاوه بر فعالیت‌های فیزیکی متفاوت انجام می‌دهند یا نه؟ با قرار دادن سر پوش خاصی روی سر چند دانشجو، برای اندازه‌گیری امواج مغزی آنها، پروفیسور اورنشتین از آنان درخواست کرد که به انواع مختلف کار فکری بپردازند. ستونهای اعداد را جمع کنند نامه‌ها و مقاله‌های رسمی بنویسند، قطعاتی رنگ آمیزی شده بسازند، تجزیه و تحلیل منطقی انجام دهند و افکار خوش رویایی در سر پیورراندند. در تمام این احوال که فعالیتها ادامه داشت پروفیسور اورنشتین امواج مغز را که از دو نیمه مغز هر نفر بر می‌خواست را اندازه‌گیری کرد یافته‌های او در عین حال شگفت‌انگیز و معنادار بود. به طور کلی مغز چپ، اداره فعالیت‌های فکری زیر را بعهدده داشت: ریاضیاترزان و ترکیب عبارات کلاممنطقبررسی و تجزیه و تحلیلنویسندگی و دیگر فعالیت‌های مشابه و سمت راست مغز فعالیت‌های کاملا متفاوت دیگری را به شرح زیر عهده دار است: تصور و تجسم شناخت رنگها موسیقی وزن و آهنگ خیالات و احلام (خواب و خیالات خوش) سایر فعالیت‌های مشابه او هم چنین پی برد افرادی که کم و بیش عادت کرده بودند بطور انحصاری از یک طرف مغز خود استفاده کنند بطور نسبی قادر به استفاده از سوی دیگر مغز خود نبودند بطور کلی، و نیز در موارد خاصی که فعالیتها بطور مشخص در ارتباط سمت دیگر مغز مورد نیاز بود، این ضعف به چشم می‌خورد باز مهمتر از آن، اورنشتین دریافت زمانی که از میان دو قسمت مغز، بخش «ضعیفتر» تحریک و ترغیب به همکاری با مغز بخش قویتر می‌شد نتیجه نهائی افزایش فوق العاده در مجموع توانائی و کارائی آنها بود. افزایش نتیجه همکاری دو بخش به مراتب بزرگتر از حد انتظار اورنشتین بود؛ او انتظار داشت که با تشویق بکار بخش ضعیفتر در همکاری با بخش قویتر افزایش از نوع متعارف ۱بخش + بخش دیگر مغز = ۲ برابر کارائی معمول، در عمل و اجرا بدست آید نتیجه واقعی نشان داد که مغز می‌تواند به طرز متفاوت با معیارهای متعارف ریاضی کار کند زیرا فعالیت‌های یک طرف مغز به فعالیت طرف دیگر آن که افزوده شود، نتیجه غالباً پنج تا ده برابر کارائی معمول یک طرف را نمودار می‌سازد. از آنجا که فرایند تفکر خلاق نیاز به مقدار زیادی تفکر مربوط به هر دو نیم کره دارد انتظار می‌رود که «فرد خلاق ایده‌ال» کسی باشد که بتواند وظایف اختصاصی هر دو نیم کره راست و چپ را به نحوی مکمل اداره نموده و مورد استفاده قرار دهد نهایتاً ممکن است این مطلب به عنوان یک حقیقت کشف شود ولی شواهد موجود، که بر اساس مقدار زیادی اطلاعات روان سنجی قرار دارد حاکی از آن است که در انواع متعدد آزمونهای تفکر خلاق، بزرگسالان نرمال که در وظایف مغزی نیم کره راست تخصص دارند تقریباً بدون استثناء از افرادی که شیوه ادغام دو نیم کره را بکار می‌برند، پیشی می‌گیرند. چنین افرادی هم چنین یادگیریهای خود را بیشتر مورد استفاده قرار می‌دهند. مشکل افرادی که دارای شیوه یادگیری ادغامی هستند در تغییر جهت تفکر از نوعی که اسبورن در نظر دارد اشکال دارند. اسبورن اعتقاد داشت که وی وظایف «اخلاق» و «انتقاد جوئی» مغز می‌نامید نمی‌توانست به طور همزمان در بالاترین سطح خود عمل کند. فرایند قضاوت و تصور دو پدیده نسبتاً متفاوت ولی مکمل همدیگر هستند در صورتیکه در موارد لازم از یکدیگر می‌توانند مجزا نگه داشته شوند. در کوشش خلاق باید مانند دو فرد مختلف عمل کنیم که گاه باید مغز قضاوت کننده خود را خاموش کرده و مغز خلاق خود را روشن کنیم و مدت لازم صبر نمود سپس چراغ قضاوت خود را روشن کنیم در غیر این صورت عجولانه ممکن است شعله‌های خلاقیت ما را خاموش نموده و ایده‌هایی که جدیداً^{۱۱} تولید شده را زایل نماید (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷ ص: ۵۹).

تفکر از جمله مسائلی است که از دیر باز همواره ذهن اندیشمندان را بخود مشغول داشته است چرا که آنها واقف بودند، انسان، فرهنگ و تمدن خود را مدیون تفکر است. این عقیده که نیروی تفکر انسان است که او را از سایر موجودات متمایز می‌کند همواره مطرح بوده است و بنابراین از زمان سقراط و ارسطو تا زمان حال تفکر را با ماهیت و مراحل توأم می‌دانند. از دیدگاه

دیوئی تفکر اساسی واقعی تنها با طی این مراحل ممکن است. این مراحل عبارتند از: پیشنهاد: این مرحله، مرحله پیشنهاد راه‌های مختلف است، که ممکن است به جواب برسد. بنابراین، در این مرحله هر گونه راه‌حلی به ذهن برسد ارائه می‌گردد. تعقل: در این مرحله فرد به جمع‌آوری شواهد و مدارک مربوط به مسئله و نیز به بررسی راه‌های مختلف پرداخته و درباره آن تفکر می‌نماید فرضیه‌سازی: پس از تعقل روی راه‌ها، فرد می‌تواند راه‌حل مناسبی که احتمال بیشتر دارد که به نتیجه برسد را انتخاب کند. عبارت دیگر برای مسئله مورد نظر فرضیه‌ای تشکیل می‌دهد. استدلال: در این مرحله فرضیه مورد بررسی قرار گرفته و با معیار استدلالی مورد پذیرش واقع می‌گردد. کاربرد: فرضیه در مورد پذیرش در این مرحله بکار گرفته می‌شود و مورد آزمایش قرار می‌گیرد تا بتوان آنرا اثبات نمود (حسینی، ۱۳۷۸، ص: ۱۸). و گیلفورد و دوبونو از جمله پیشقدمانی هستند که به بحث در باره تفاوت انواع تفکر می‌پردازند. گیلفورد تحت عنوان تفکر «همگرا» و «واگرا» به تفکر منطقی و خلاق می‌پردازد. از نظر وی تفکر همگرا همان استدلال یا تفکر منطقی است که به دنبال یک جواب صحیح می‌گردد. در حالیکه تفکر واگرا یا تفکر خلاق به راه‌های مختلفی برای یک مسئله توجه می‌نماید. ادوارد دوبونو (۱۹۷۰)، یک تحقیق وسیع و گسترده از خلاقیت به شیوه خاصی انجام داده است. او تفکر افقی یا جانبی یا واگرا را مطالعه کرد. و آنرا از تفکر عمودی یا همگرایی متفاوت دانسته است. در نظریه دوبونو، تفکر افقی شبیه به خلاقیت و یک فرایند سنجیده و حساب شده است. تفکر عمودی، همسو است. آن به گزینش یک روش درست و جواب آن مربوط می‌شود، در حالیکه تفکر افقی با تنوع و گوناگونی مشخص می‌شود. و به جای یک راه، چندین راه و چندین جایگزین را جستجو می‌کند. دوبونو اظهار می‌کند که، اگر هدف این باشد که درباره یک چیز به اطلاعات بیشتری برسیم؛ به یک راه حل مورد قبول و همگرا برسیم، تفکر عمودی کاملاً مناسب است. اما اگر هدف این باشد که راه‌های غیر معمول، واگرا و خلاق را پیدا کنیم، تفکر جانبی نمایان می‌شود. پس می‌توان گفت که تفکر جانبی همان تفکر خلاق است ولی دوبونو بیان کرد که تفکر جانبی و تفکر خلاق یک چیز نیستند. زیرا تفکر جانبی روشی برای استفاده از ذهن است که منجر به راه‌ها و تفکر خلاق می‌شود. به طور کلی تفکر عمودی در رابطه با تهیه و یا توسعه قالبهای ذهنی است در حالیکه تفکر جانبی در رابطه با تغییر ساختار چنین قالبهایی و بر-انگیختن قالبهای جدید است (صالحی نجف آبادی، ۱۳۷۹، ص: ۲۲). گیلفورد برای تفکر خلاق ویژگی‌هایی قائل است که آزمونهای خویش را بر اساس آن تنظیم می‌کند. سیالی: یعنی توانایی برقرار رابطه معنی‌دار بین فکر، اندیشه و بیان است. این توانایی افراد را قادر می‌سازد تا راه‌های متعددی در حل مسئله ارائه دهند. به عبارتی روانی، به کمیت پاسخهای فرد به یک مسئله مرتبط است. اصالت: توانایی تفکر به شیوه غیر متداول و خلاف معمول را گویند اصالت و ابتکار، مبتنی بر ارائه جوابهای غیر معمول، عجیب و زیرکانه است. انعطاف پذیری: توانایی تفکر به راههای مختلف برای حل مسئله جدید است تفکر قابل انعطاف الگوهای جدیدی را برای اندیشیدن، طراحی می‌کند. مانند استفاده مختلف از یک شیء. بسط: توانایی توجه به جزئیات در حین انجام یک عمل است اندیشه بسط یافته به کلیه جزئیات لازم برای یک طرح می‌پردازد و چیزی را از قلم نمی‌اندازد (حسینی، ۱۳۷۸، ص: ۵۰) مهمترین تفاوت‌های تفکر منطقی و خلاق از نظر دوبونو (۱۹۸۶) عبارتند از: ۱. وسعت عمل: در تفکر منطقی معمولاً سعی می‌کنیم با بررسی شقوق مختلف یک رویا یا مسئله بهترین راه را برگزینیم و آنرا ملاک عمل قرار دهیم. اما در تفکر خلاق، خود را به یک طریق محدود نکرده و در صدد آنیم راههای هر چه بیشتری برای یک مسئله بیابیم و این امر حتی پس از یافتن راههای مناسب ادامه پیدا می‌کند. ۲. مسیر و جهت عمل: در تفکر منطقی جهت و مسیر مشخصی دنبال می‌شود. در حالیکه در تفکر خلاق نه تنها یک مسیر دنبال نمی‌گردد، بلکه راه و جهت‌های مختلفی دنبال می‌گردد به عبارت دیگر برای فرد در تفکر منطقی روشن است چه می‌خواهد و از چه راهی می‌تواند به مقصد برسد. در حالیکه در تفکر خلاق فرد جستجو می‌کند برای جستجو تا می‌تواند تغییر و حرکتی ایجاد کند و تنها برای رسیدن به مقصد تلاش نمی‌کند. ۳. توالی عمل: در تفکر منطقی هر مرحله باید به دنبال مرحله بعد بیاید و مراحل به یکدیگر

وابسته است. در حالیکه در تفکر خلاق نیازی به توالی مراحل نیست و می توان از یک مرحله ای به مرحله بالاتر پرید و سپس بار دیگر مراحل باقی مانده را طی کرد. ۴. چگونگی برخورد با مسائل و اشتباهات نامربوط: در تفکر منطقی تلاش می شود در هر قدم هیچ اشتباهی رخ ندهد در حالیکه در تفکر خلاق امکان اشتباه نیز هست تا در نهایت به جواب درست دست یابد. همچنین در تفکر منطقی مسائل نامربوط کنار گذاشته می شود و تنها به آنچه به مسئله ارتباط دارد پرداخته می شود، در حالیکه در تفکر خلاق به هر چیز به ظاهر بی ارتباط نیز توجه می شود، چون قرار نیست در یک قالب بماند. به طور کلی از نظر دوبونو فکر منطقی، جنبه داوری کننده و ارزیابی کننده فکر است یعنی مسائل تجزیه و تحلیل، مقایسه و در نهایت انتخاب می گردد، در حالیکه در بعد خلاق مسائل، تجسم، پیش بینی و ارائه می گردد. تفکر منطقی با واقعیتهای موجود محدود می گردد. اما تفکر خلاق پای در مسیر مجهولات می گذارد (حسینی، ۱۳۷۸، ص: ۲۰). وایزبرگ (۱۹۹۳) معتقد است علی رغم اینکه دیدگاه نبوغ برای هزاران سال وجود داشته است اما افسانه ای بیش نیست. تفکر خلاق ریشه محکمی در تجربه های گذشته دارد و افکاری که هر روز استفاده می کنیم منبع آن است. (دیدگاه نبوغ، کارهای بزرگ خلاق را نتیجه به کار گیری تفکر غیر معمول افراد غیر معمول می داند). در ادامه می گوید: مشکل است باور کنیم کارهای بزرگ هنری یا علمی یا تکنولوژیکی بتواند نتیجه فرایند شناختی مشابهی مانند درست کردن شام باشد چون شام درست کردن هیچ تازگی ندارد. در حالیکه به نظر من همه رفتارهای ما تازگی دارد و می تواند داشته باشد. پس معمولاً فرایندهای فکری باید منجر به کارهای تازه و ارزشمند گردد. (حتی اگر درست کردن سالاد شام باشد). (حسینی، ۱۳۷۸، ص: ۲۱) پژوهشها نشان می دهد که آموزش به فرد و گروه در مورد روشهای خلاق حل مسئله می تواند موجب افزایش خلاقیت در افراد گردیده و عملکرد فرد و گروه را بهبود بخشد همچنین آموزش در این زمینه می تواند زمینه پیچیدگی تفکرات فردی را بوجود آورد. (eric, ۲۰۰۱, mam ford) محققان معتقدند هر شخصی دارای ابعاد متفاوتی از خلاقیت می باشد که، شناخت و درک مشخص از این ابعاد بسیار حائز اهمیت است. استعداد خلاقیت در افراد مختلف، متفاوت است. و این استعداد می تواند، عملکرد خوبی داشته باشد. (eric, ۲۰۰۱, levesque) تعاریف خلاقیت: در سه دهه اخیر، عده ای از صاحب نظران سعی بر این داشته اند که تعاریف جامعی از خلاقیت عرضه کنند گرچه کوششهای آنان کاملاً موفقیت آمیز نبوده است ولی بررسی نتایج تحقیقات آنان می تواند ابهام تعریف خلاقیت را تا حدودی کاهش می دهد گیلفورد هوش را، فکر یک جهشی و خلاقیت را چند جهشی می نامد. (امین افشار، ۱۳۷۸، ص: ۲۰). معنای خلاقیت نزد همه یکسان نیست. در نوشته ها به بیش از ۱۰۰ نوع تعریف خلاقیت برمی خوریم. برای خلاقیت انواع مترادفها آورده اند، مثلاً «تفکر مولد»، «تفکر واگرا»، «قوه ابداع»، «قوه تخیل» تفکر پر شاخ و برگیا جانبی» به این ترتیب، تعریفها از بعضی جهات متفاوتند و از بعضی جهات متشابه. اما تعریفها را می توان به دو دسته اصلی تقسیم کرد: ۱. تعریفهای خاستگاهی ۲. تعریفهای فرایندی ۱. نگرشهای خاستگاهی: روانکاوان و گروهی از روان شناسان، بیشتر به خاستگاه خلاقیت توجه کرده اند تا به خود آن. مثلاً زیگموند فروید معتقد بود که خلاقیت از تعارض درون فرد ناشی می شود و هنگامی پدید می آید که انرژی امیال ارضا نشده، در نیل به هدفهای ممنوعه ابتدایی به سمت هدفهای جامعه پسند تغییر جهت دهد. به نظر فروید، فرایند خلاق شامل برونی کردن فرآورده های درونی، تخیل از طریق تعامل گونه های ابتدایی و بالغ تفکر است. فروید دو فرایند فکری را از هم تمیز می دهد: - فرایند اولیه: فکر ناخود آگاه، تصادفی، انگیزشی و بدون ارتباط با واقعیت است و فرایند ثانوی منطقی، هدفمند، و در ارتباط با واقعیت است فرزند خلاق کسی است که از تفکر نوع اولیه (خیال پردازی و رویا بافی) بی آنکه مقهورش شود استفاده کند و فرایند ثانویه را برای تبدیل طرحهای حاصل از تفکر اولیه به طرحهای تحقق پذیر بکار گیرد. روان شناسان انسان گرا، از قبیل فروم، مازلو، راجرز، این چشم انداز روانکاوانه را وارونه می گردند و گفتند که، خلاقیت هنگامی خود را می یابد که هیچ تعارضی در درون فرد وجود نداشته باشد. به نظر آنها، خلاقیت محصول تعامل افراد سالم و فارغ از تعارض با محیطهای سالم و مساعد است. پس فرایند خلاقیت شامل آزاد سازی قوه

طبیعی خلاقیت از طریق جذب نیروهای باز دارنده افراد و موانع موجود در محیط آنها است. روان‌سنجهایی چون گیلفورد نیز خلاقیت را قوه ای طبیعی می‌دانند که در محیط مساعد مجال بروز می‌یابد. اما معتقدند که قوه هر فرد منوط به داشته‌های ژنتیکی اوست. از این رو، می‌توان «قوه خلاقیت» افراد را با آزمونهای استاندارد شده را اندازه‌گیری کرد. در این نظریه نیز مانند نظریه روانکاوانه، فرآیند خلاقیت از تعامل دو نوع تفکر متباین حاصل می‌شود: «تفکر واگرا» که اطلاعات را به انواع شقوق نامتعارف تبدیل می‌کند و «تفکر همگرا» که در پی نتایج متعارف است. ۲. نگرشهای فرآیندی: تداعی‌گرایان، روانشناسان گشتالت و کسانی که نگرش «اطلاعات پردازشی» را درپیش می‌گیرند، بیشتر به فرآیند فکر توجه دارند تا خاستگاه آن. البته بر جنبه‌های متفاوتی از این فرآیند تأکید می‌کنند، اما همه آنها خلاقیت را کیفیتی از این فرآیند می‌دانند که اکتسابی است و با آموزش و ممارست، ارتقا می‌یابد (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). تداعی‌گرایان: از دیدگاه این گروه، تفکر شامل پویش و ارزیابی در پاسخهایی است که عادتاً با نوع مسئله مورد نظر تداعی می‌شوند. بنابراین سه عنصر نظریه تفکر تداعی‌گرایان عبارتند از: محرک (موقعیت معین مسئله ساز) پاسخ (موقعیت معین حل مسئله) و پیوند تداعی (ذهنی) این دو. نیرومندی پاسخ، متغیر است، زیرا بعضی از تداعیها نیرومندتر (نزدیکتر یا مانوستر) هستند. پس خلاقیت عبارت است از تداعی پاسخهای دور با موقعیت معین مسئله ساز و به بار دادن پاسخی نو برای آن. بعبارت دیگر، خلاقیت فرد تابعی است از توانایی او در استمداد از تداعی‌های دور و پویش در آنها، چه بطور مستقیم و چه از طریق افکار واسطه (مثلاً- تمثیل یا قیاس)، در انتخاب پاسخ مسئله. (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). گشتالت: تداعی‌گرایان اصولاً بر جنبه‌های «تجدیدپذیر» یا عادت‌ی تفکر تأکید دارند. اما روانشناسان گشتالت به شیوه‌های «مولد» یا بدیع تفکر درباره موقعیت مسئله ساز توجه می‌کنند. به نظر ورتهایمر، تفکر نه با عملیات منطقی تدریجی صورت می‌گیرد و نه با تداعیهای دلخواهی غیر متصل بلکه با تجدید سازمان هر چه قطعی تر کل موقعیت صورت می‌گیرد دانکر سه مشخصه اصلی برای فرایند حل مسئله ذکر می‌کند: ۱. حل مسئله نوع کلی مسئله را در نظر می‌گیرد، مقتضیات آنرا بررسی می‌کند و سعی می‌کند مسیر رسیدن به جواب را تشخیص دهد. ۲. سعی می‌کند مقتضیات عملی جواب مسئله را تشخیص دهد. ۳. سعی می‌کند راه حل خاصی را پیدا کند که این مقتضیات عملی را برآورده کند. دانکر می‌گوید: در حل مسئله عمدتاً حرکت از عام به خاص است. افراد وقتی به جواب موقت برسند که مقتضیات فرموله شده را بر آورده نکنند یا نتوانند پیشتر بروند، احتمالاً عقبگرد می‌کنند و مقتضیات عملی قبلاً فرموله شده را بازبینی می‌کنند یا حتی عقب‌تر می‌روند تا به جنبه عام‌تری از مسئله برسند. «میر» سعی کرد نشان دهد که خلاقیت چگونه به فرایند حل مسئله وارد می‌شود به نظر او، شیوه فرمولبندی مسئله، معین می‌کند که کدام جنبه‌های تجربه گذشته و محیط فعلی بعنوان جنبه‌های مناسب انتخاب می‌شوند و چگونه ترکیب می‌شوند. تا مسیرهای نو و معنی‌دار پدید آورند. او در توضیح تجدید سازمان عناصر موقعیت مسئله ساز از مفهوم «مسیر» استفاده می‌کند. اتفاقی باید بیفتد تا تغییری در مسیر ایجاد شود. نا کامی در حل مسئله کافی نیست، زیرا خیلی وقتها ناکامیها تکرار می‌شوند. میر می‌گوید: که با تجدید فرمول بندی است که تجدید مسیر صورت می‌گیرد. در انتخاب مسیر جدید، موقعیت مسئله ساز به شیوه جدیدی «چندباره» یا «تجدید فرمول» می‌شود. تغییر مسیر مستلزم شکستن قیدهای نظری و تجربی است. با این کار، هدفها و طرق عملی جدیدی کشف می‌شوند. بنابراین خلاقیت عبارت است از توانایی در تجدید مسیر فکری حل مسئله. تجدید مسیر چون ماهیت شناختی دارد از موقعیت معین مسئله ساز ناشی می‌شود و می‌توان آنرا از طریق آموزش عوض کرد، بنابراین آموختنی است. (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). اطلاعات پردازشی: در این نگرش، مدل‌های اطلاعات پردازشی برای تفکر ساخته می‌شود و بسیاری از این مدلها، برنامه نویسی کامپیوتری و آزمون کامپیوتری شده‌اند. نیوئل، شاو و سایمن گفته‌اند که حل مسئله تا جایی خلاقیت است که یک یا چند شرط از شرایط زیر برآورده شود: ۱. محصول تفکر بدیع و ارزشمند باشد ۲. تفکر نا متعارف باشد ۳. مستلزم پایداری و انگیزه عالی «در مدت زمان قابل توجه یا با شدت زیاد» باشد. ۴. اصل مسئله مبهم و بدون تعریف واضح باشد و حل کننده مسئله

مجبور باشد خودش مسئله را فرمول بندی کند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷). اگر چه تعاریف مختلفی از خلاقیت داده شده است ولی یک عامل مشترک میان تمامی تعاریف گفته شده از خلاقیت، وجود دارد و آن «دستیابی به ترکیبی جدید از اجزاء موجود» است. این ترکیب، ممکن است شامل یک مکانیزم موجود، یک رابطه و یا یک برآیند نوین و یا تغییری در یک خاصیت مانند، شکل، پنداره و یا رنگی باشد. و یا اینکه ترکیب مجدد از تغییر مترادف تنها در یک آهنگ موسیقی، مورد تاکید قرار دادن مشخصه‌ای در یک مجسمه و یا تابلوی نقاشی، حاصل شود (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷، ص: ۴۴). «ادوار دوبونو» برای یافتن ایده اصلی یک مسئله تمرینهایی را پیشنهاد می‌کند. ولی عقیده دارد که در هر غالب وضعیتها یک ایده حاکم وجود دارد و برای یافتن ایده جدید باید ایده اصلی را یافت و آنرا کنار گذاشت به محض آنکه به ایده جدید مسلح شدیم می‌توانیم به مسئله اصلی باز گشته و راه حلی را که اصل مطلب را در آن بیان می‌کند را بیابیم (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱، ص: ۸۳). در رابطه با تفاوت خلاقیت، نوآوری و مهارت هنری پوانکاره ریاضی دان بزرگ فرانسوی (۱۹۴۸) می‌گوید: خلاقیت، تشخیص، تمیز، بصیرت، دریافت، درک و انتخاب است. خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر جدید است در حالیکه نوآوری علمی ساختن آن فکر و اندیشه است. نوآوری به معنای بکار گیری تفکرات جدید ناشی از خلاقیت است که در یک سازمان می‌تواند به صورت یک کالای جدید خدمت و یا راه حل جدید انجام کار باشد. رونکو (۱۹۹۳) معتقد است، تعاریف نوآوری معمولاً "بر تازگی، غیر معمول بودن یا رفتارهای بی نظیر تمرکز دارد. تست تفکر واگرائی، غالباً بر تعدادی از ایده‌های بی نظیر امتیاز بندی شده است. جالب است که تازگی به عنوان شاخص مفید از نوآوری است. ممکن است شاخصی از انعطاف پذیری را هم در بر گیرد. انعطاف گذیری یک وجه مهم از تفکر خلاق است و به حل ابتکارانه مسئله کمک می‌کند. هم چنین به فرد کمک می‌کند که از کارکرد ثابت اجتناب کند و به کشف ایده‌های بی نظیر بپردازد (runco, 1993, p: 58) هدف از مهارت بکارگیری تجربه کسب شده در طول زمان است. به عبارت دیگر، تقلید، حفظ کردن و تکرار نکات حفظ شده می‌باشد. تخیل خلاق خمیر مایه خلاقیت است و منظور از تخیل خلاق نیرویی است که شخص برای پیدا کردن راه‌های بهتر انجام دادن یک کار دلخواه بکار می‌گیرد. رابطه هوش و خلاقیت: محققان نشان داده اند که، بر خلاف عقیده رایج در میان مردم که تیز هوشی را لازمه خلاقیت می‌دانند، خلاقیت تا حدی از هوش مستقل است. نتیجه آزمونها همیشه هم بستگی مثبت بین هوش و خلاقیت را نشان می‌دهند، ولی مقدار آن اغلب کمتر از ۰.۵ است. که نشانی از ارتباط متوسط بین هوش و خلاقیت بشمار می‌رود. عده‌ای از پژوهشگران مفهوم «آستانه خلاقیت» را مطرح می‌کنند. به نظر این پژوهشگران میزان معینی از هوش برای خلاقیت لازم است ولی بعد از این میزان که «آستانه خلاقیت» است، رشد و ظهور خلاقیت بستگی به عواملی به جز هوش دارد. یکی از این ساخت شخصیت فرد و دیگری وضعیت محیطی و اجتماعی اوست. هر چه شخص از انگیزش و پشتکار بیشتر برخوردار باشد، امکان خلاقیت افزایش پیدا می‌کند (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷، ص: ۸۰). کنترل و جکسون در مطالعه خود در مورد ارتباط بین هوش و خلاقیت، متوجه شده اند که در مدرسه‌ها بیشتر معلمان دانش آموزان تیزهوش را به افراد خلاق ترجیح می‌دهند چون آنچه در مدرسه تدریس می‌شود و دانش آموزان باید یاد بگیرند براساس تفکر همگراست. و اگر دانش آموزی در یادگیری دروس و باز پس دادن دروس به دنبال مسائل و راه‌های جدید و خلاق برود طبعاً چندان مورد پسند و توجه معلم، خصوصاً معلمان سنتی نخواهد بود. البته ترویج تفکر واگرا در آموزش نباید سبب نادیده گرفتن تفکر واگرا باشد. هر دو نوع تفکر لازم و ملزوم یکدیگرند. جایی که تفکر واگرا پرورش داده می‌شود خواه و ناخواه تفکر همگرا هم پرورش می‌یابد در صورتیکه عکس این قضیه الزاماً صحیح نیست افراد خلاق اگر هم بسیار تیز هوش نباشند از هوش خوبی برخوردارند ولی افراد بسیار تیزهوش ممکن است اصلاً "خلاق نباشند" (اسکوئیلر و جمهری، ۱۳۷۲، ص: ۱۱۷). نتیجه پژوهشی که در مدرسه ابتدایی در یکی از دانشگاه‌های آمریکا انجام گرفته نشان می‌دهد که اگر کودکان با استعداد را تنها بر اساس آزمون هوش گروه بندی می‌کردند در حدود ۷ نفر از ۱۰ نفر آنها حذف می‌شدند. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹، ص: ۹). لطفاً ادامه مطلب را در لینک

بعدی مشاهده فرماید

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته - ۳

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان

پردیس طیبیان-نفیسه رجبی

خلاقیت و هنر هنر محصول بی واسطه ذهن خلاق است، هنر خلاق ترین و درونی ترین نمود اندیشه و تمایل به رشد و اندیشه است که هنرمند برای نمایش آن از عناصر بصری مانند، نقاط، خطوط، سطوح، رنگها، و... استفاده می کند. به دلیل همین ذهن خلاق است که انسان دید تازه ای پیدا کرده و شروع به جستجو و پژوهش می کند و از این طریق می تواند روابط اشیاء و واقعیت‌های بیرونی آنها را درک کند و به صورتی دیگر و هنرمندانه باز تاباند. فکر اولیه صرفاً از «تصاویر» تشکیل می شود. و حتی وقتی صور دیگر توسعه می یابند باز هم ممکن است در بعضی از افراد تفکر بوسیله «تصاویر» انجام شود. هربرت رید (۱۹۵۰) می گوید: دانشمندان و فیلسوفان به کرات اذعان کردند که لحظات قطعی الهام و احترام برای آنها «مجازی» بود. بعضی از آنان در لحظه بحرانی تسلسل منطقی افکار، مجبور بودند خود را از قید ادراکات معنوی، رهائی داده و به وسیله «تصاویر» فکر کنند (جلالی، ۱۳۴۰). روبرت گلیسپی (۱۹۷۲) با نشان دادن اهمیت تصاویر، نقش اشکالات ادراکی را به عنوان موانعی بر سر راه خلاقیت مورد تأکید قرار می دهد (رهمنی، ۱۳۷۸). بررسی‌های خاتنا (۱۹۶۶) بیانگر این واقعیت است که ترسیم و تصاویر در زمینه حل خلاق مسئله در پرورش خلاقیت نقش بسزائی را ایفا می کند. وی معتقد است که مطالعه تصاویر، مهمترین وسیله درک و افزایش خلاقیت است (میار صادقی، ۱۳۸۳). براساس ماده ۳۱ اعلامیه حقوق بشر خلاقیت و تخیل با هنر در ارتباط است. براساس این ماده از اعلامیه، هنر عبارت است از: گستره بیان «خود» بنحوی خلاق و تخیلی، توسط همه مردم، از فرهنگها و طبقات و سنین مختلف. در برنامه های هنری باید این امکانات در اختیار کودکان قرار گیرد تا فرصت رشد خلاقیت در کودکان فراهم گردد. - باید این امکان را داشته باشند که به مفاهیم، روشها یا برداشتها واکنش نشان دهند. - واکنش آنچه را تجربه، مشاهده یا تصور شده، تثبیت کند. - منابع را به منظور برانگیختن و ایجاد مفاهیم جمع آوری کند. - بتواند تفاوتها و شباهت ها را تشخیص دهد. - ابزار و تکنیکها را بیازماید. به طور مثال: در برنامه موسیقی، اجرا و آهنگ سازی و شنیدن ارزیابی کودکان به امکانات نیاز دارند تا:- الگوهای موسیقی ابداع کنند. - صداها را کاوش خلق و ابداع کنند. - اجراها را ارزیابی کنند و به آن واکنش نشان دهند. دیانامایر (۲۰۰۱) نیز در اهمیت خلاقیت هنری در دوران ابتدائی چنین می گوید: افکار و اعمال خلاق همانند نوزادان ضعیف و شکننده اند و باید مراقبت و تغذیه شوند». کودکان و نوجوانان معمولاً به طراحی و نقاشی علاقه مندند. لذا از این رشته هنری می توان بهره زیادی در برانگیختن خلاقیت آنها برد. شکل و طراحی هائی که کودکان در طراحی خود بکار می برند، در آغاز برای آنها جنبه شخصی دارد اما به تدریج تصاویری می کشند که از طریق آن با دیگران ارتباط برقرار می کنند. نقاشی به کودکان امکان کاوش در رنگ و نور داده و مشاهدات کودک را از جهان هدایت می کند نلر، مسدد، (۱۳۶۹). ماتیوز (۱۹۹۴) معتقد است: تصاویری که کودکان می کشند، نه تنها عکس برداری دقیق از اشیاء است بلکه حرکات و خصوصیات شیء را نیز در بر می گیرد. از این رو برای مثال کودکی ممکن است کنار ماشینی که نقاشی کرده است، خطوطی بکشد و بگوید این ماشین خیلی خیلی تند می رود. (دافی، ۱۳۸۱) در این دوران چنانچه خلاقیت و مهارتهای خلاقانه کودک و نوجوان، مورد بی مهری قرار گیرد هم زمان به خاموشی علاقه مندی و بلا-تکلیفی او در آینده می انجامد (دافی، ۱۳۸۱). تفکیک مهارت از خلاقیت: مقصود از خلاقیت، ابتکار و بکار گیری و شکوفائی استعدادهای آدمی است. و هدف از مهارت، بکارگیری تجربه کسب شده

در طول زمان است، به عبارت دیگر تقلید، حفظ کردن و تکرار نکات حفظ شده می باشد. مثلاً، کودکی که در هنگام نقاشی درختان، کوهها و خانه ها را آنگونه که از بزرگترها و استادش آموخته و بخاطر سپرده به تصویر می کشد. هدف از نقاشی کودک، کشف حقیقت کودک از لایه لای نقاشیهای اوست. تا هم برای ما، هم برای او و هم برای خانواده اش مفید باشد. و کلیشه و مهارت بدون خلاقیت، حقیقت او را از ما پنهان می کند. هدف فقط آموزش هنری خانواده ها برای توجه به نقاشیهای بچه هایشان نیست، بلکه باید به خود کودکان تفهیم کنیم آنچه که به تصویر می کشند دارای ارزش انسانی، فرهنگی و تربیتی است و اهمیت فراوان دارد و محتاج سعی و تلاش فراوان می باشد. اگر کودکان در یابند که کارشان قابل ستایش، احترام و حفظ و نگهداری است، با عشق و علاقه فراوان به نقاشی روی می آورند این هدف مهم است، ولی مهمتر از آن آموزش شیوه مطالعه، نقد و ارزیابی نقاشی به خود کودکان است. آشنا کردن آنان به معیارهای نقد یک اثر هنری. اگر در این راه موفق شویم، نه تنها کودکان بلکه نسلی را در رساندن به اهداف مطلوب خود یاری کرده ایم. (مالتز، قرچه داغی، ۱۳۷۰). خلاقیت و توسعه اقتصادی برای ایجاد روحیه خلاق و نوآوری در اعضای سازمان باید سیستم ارزیابی ویژه ای را طراحی کرد و تلاشهای خلاق را تشویق کرد و اجازه داد تا افراد نظرات خود را ابراز کرده و ترس از شکست یا مردود شدن نظراتشان را از بین برد باید به کارکنان این تفکر را ثابت کرد که استعداد خلاق و نوآوری اسنعدادی همگانی است و تنها با تلاش و پشتکار و کنار زدن ترسها و عاداتها می توان فرد خلاق و نوآوری بود. تبادل فرهنگی میان سازمانها و در کنار هم قرار دادن افراد محافظه کار و سنتی با افراد نوجو و ایجاد محیطی که در آن اطلاعات و نظرات به سهولت مبادله می گردند همه تسهیلاتی هستند که مجموعه سازمانی را به سوی نوآوری و خلاقیت سوق می دهند خلاقیت با طرح مسائل خاص آغاز می شود و برای بروز آفرینش، وجود مواد و تسهیلاتی ویژه لازم است که رفاه اقتصادی، منبع تامین کننده آن است علاوه بر آن، فراغت خاطر روانی در سطحی کافی از حیث معاش برای فرد خلاق، منوط به وجود رفاه اقتصادی می باشد. روند تجسم خلاق نیازمند پشتیبانی مادی نیرومندی است. پس رفاه اقتصادی حداقل چهار تاثیر عمده را در توسعه خلاقیت دارد. ۱) تجهیزات و مواد لازم را در اختیار می گذارد و مواد و تسهیلات و تحقیقات نیاز به غنای مالی دارد. ۲) فراغت خاطر و امنیت روانی را از حیث امرار معاش برای فرد خلاق فراهم می آورد. ۳) وسایل و اسباب کافی در دوران طفولیت و کودکی به رشد طبیعی دوره حسی- حرکتی یاری می دهد (۴) خلاقیت بر روی ماده انجام می گیرد و ظهور می یابد (لعلی، ۱۳۸۳).

اثر محرک عاطفی در خلاقیت جستجوگری و غرور دو نظرگاه از نوعی هستند که به آنها درونی می گوئیم. شدت این انگیزه های درونی به نحو بارزی، پر توانی نیروی بخش انگیزه های خارجی را تعیین می کنند. هر چه جستجوگر باشیم بیشتر به وسیله جذابیت چیزهای باارزش برانگیخته می شویم و هر چه تهی تر باشیم بیشتر برای شکوه و جلال کوشش می کنیم. همانطور که نیاز اختراعات را باعث می شود، محیطی که فاقد ملزومات زندگی است، باعث کسب مال می شود. فشار فقر و ترس از مسکنت در بعضی جوامع پیشرفته از بین رفته است. نیاز هم دیگر انگیزه ای نیست و کسب مال جایگاه خود را از دست داده است. در نتیجه در چنین جوامعی امکان دارد نوعی وقفه در کوشش خلاق بوجود آید، وقفه ای که پیشرفت آینده این جوامع را تهدید می کند مگر اینکه راهی پیدا شود که جای این منبع انگیزش را بگیرد. تئوری مزلو در مورد انگیزش انسان، پنج نیاز اساسی را ذکر می کند. ۱. رفاه فیزیولوژی ۲. ایمنی ۳. عشق ۴. احترام ۵. خود بهسازی به نظر مزلو خود بهسازی عبارت است از به مرحله عمل در آوردن استعدادهای فردی یعنی شدن آنچه که استعداد شدنش را داریم. مزلو میگوید: «آنچه که شخص می تواند بشود.» آرزو داشتن برای خود بهسازی کوشش ما را برای بر طرف کردن موانع در راه خلاقیت و نیز انجام آن چیزهایی که می تواند حداکثر خلاقیت را ایجاد کند بر می انگیزد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). از محرکهای عاطفی موثر در خلاقیت: ۱. ترس که می تواند نیرو بخشد و می تواند زایل کند: احساسات ما منبع قوی تر و معمول تر انرژی خلاقیت است. حتی دانشمندان باید به وسیله

شور و شوق، فداکاری، احساسات تند و شدید برانگیخته شوند زیرا تفکر خلاق یک فرایند صرفاً عقلانی نیست. بر عکس از اول تا آخر کار متفکر، عواطف بر او حاکم است. اکنون جراحات مغز عواطف را با توانائی تصور ارتباط می دهند. کالبد شکافی ثابت می کند که هر مغزی قسمتی دارد که می تواند ایده ایجاد کند. این قسمت موسوم به « ناحیه ساکن » است زیرا هیچگونه حرکت بدن را کنترل نکرده و با آنچه می بینید و یا می شنویم و یا جسم حس می کنیم کاری ندارد. در پشت این ناحیه یک تکه عضله موسوم به تالاموس وجود دارد. در این لخته عواطف اساسی ما قرار گرفته است. ما همیشه می دانستیم که ایده ها تحت تاثیر فشار عاطفی به شدت جریان می یابند. اکنون می دانیم که لخته عاطفی به وسیله اعصاب به بخش میانی مرتبط بوده و در تصور خلاق ما موثر بوده است. در جراحیهای مدرن برای درمان جنون، اعصاب بین لخته عاطفی و « ناحیه ساکن » قطع می شود این جریان در جراحی روانی ظاهراً شواهد فیزیولوژیکی بدست می دهد که قسمت خلاق مغز بشر به عواطف وصل گردیده و می تواند به وسیله عواطف به تحرک در آید. یک ترس شدید و مزمن می تواند شخص را با انرژی تب آلود به یورش یک مسئله وا دارد، چنانچه در مورد لوئی پاستور همین اتفاق افتاد. دیدن سگ همیشه او را متوحش می ساخت، حتی پارس کردن سگ از دور او را عذاب می داد زیرا خاطرات تلخی را که حمله یک گرگ به مردم دهکده ای که در دوره کودکی در آنجا می زیست و منجر به مجروح شدن، مرگ و دیوانگی مردم آن دهکده شده بود را همیشه به یاد می آورد. پاستور دنیا را با واکنشهای محافظ انسان به اعجاب وا داشت. دهها مرض کشنده وجود داشت که نبوغ وی قادر به درمان آنها بود، لیکن وی ناگهان همه چیزهای دیگر را رها کرده و شروع به کاوش دیوانه وار برای کشف اسرار مرض هاری نمود. بدین ترتیب یک خاطره کودکی، پاستور را به یک زمینه جدید سوق داد، زمینه ای که در آن جان تعداد نسبتاً کمی از انسانها از دست رفته بود. این واقعه در سال ۱۸۸۲ وقتی پاستور ۶۰ ساله بود اتفاق افتاد. برای سه سال تمام جان خود را با زندگی کردن در کنار سگهای هار در معرض خطر قرار داد. عاقبت به واکسنی دست یافت که می توانست قربانیان هاری را نجات دهد. در یک شب ژوئیه ۱۸۸۵ وی اولین تزریق را به پسر کوچکی که جانش در معرض نابودی بود انجام داد و پسر زنده ماند. این آخرین کار پاستور و شاید موفقیتی بود که به وی بزرگترین هیجان را بخشید. زیرا چنان از نزدیک با آن فریادهای دلخراش ارتباط داشت که برای بیش از پنجاه سال پیوسته در مغز وی باقی مانده بود (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۲. اثر عشق و نفرت: عشق می تواند یک نیروی محرک باثبات باشد. عشق، یک زن عادی را به طور وقفه ناپذیری وادار به تدبیر ایده هائی برای خانواده اش می کند. نیرومندی محرک غریزه مادری از طریق علمی به نحو غیر قابل انکار به ثبوت رسیده است. دانشمندان ثابت کرده اند که حتی در حیوانات، انگیزه مادری، کوششی بسیار بیشتر از تشنگی یا گرسنگی یا میل جنسی را ایجاد می کند. عشقی که به غم مبدل شده باشد، گاهی انگیزه خلاقیت را تشدید میکند. عشقی که مبدل به نفرت شده باشد به همان گونه می تواند فرد را به اوج خلاقیت سوق دهد و این در مورد مردی که یک تفنگ دور بین ماندی برای انتقام از یک زن اختراع کرد صدق می کند (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۳. جاه طلبی، طمع، مصیبت: آندره کارانگی میلیونر آمریکائی به گروهی از دانشجویان چنین گفت: « من فقط از بین شما به آنها که آرزوی میلیونر شدن را دارند خطاب می کنم که طمع برای طلا- محرک عاطفی در تمام زمینه ها از جمله خلاقیت را بوجود می آورد. » اما رئیس تحقیقات یک موسسه بزرگ صنعتی می گوید: « نیروی محرکه ای که سوخت آتش تفکر خلاق را تشکیل می دهد بسیار ظریفتر و در واقع بسیار پرتوانتر از طمع طلاست. این نیرو غالباً روحیه ای از حادثه جوئی فکری است که چنین آثار جادوئی انگیزش را فراهم می آورد. » ترس از فقر انگیزه ای حتی قوی تر از آرزوی ثروت است و این حقیقت مصیبت را هم متحد کوشش خلاق می سازد. بسیاری از خلاق ترین مردم در آمریکا، از بین اجداد مهاجرین، که سالها با گرسنگی یا آزار یا هر دو مواجه بوده اند، برخواسته اند. دراز مدت خلاقیت ما به نحو قابل اطمینان تری از محرکهای غیر عاطفی، مانند عادت و کنجکاوی نیرو می گیرد، تا محرکهای عاطفی، مانند ترس عصبانیت، عشق، غم، تنفر یا شهوت. گهگاه یکی از این انگیزه ها ممکن است بسیار نیرومند از آب درآید

لیکن چنین نیروهائی بسیار ناپایدارتر از آنند که به آنها تکیه گردد و ممکن است قدرت استدلالی را که تصور برای خلاقیت با ارزش، بدان نیاز دارد تباه نماید. در هر صورت به عنوان انسان ما نمی‌توانیم احساسات خود را به سهولت تفکر خود کنترل کنیم. بنابراین برای افزایش خلاقیتمان بهترین امید ما عبارت از مهار کردن ارادمان است. (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱) شرایط لازم جهت استفاده حداکثر از قدرت تصور در درجه اول، تمرکز بعنوان کلید خلاقیت است: برای اینکه قدرت تصور ما کاملاً برای خدمت به ما آماده باشد یک علاقه شدید لازم دارد خواه این علاقه از طرف خودمان ایجاد شده باشد یا خیر. تفکر با هدف غالباً پرتی است. لیکن امکان دارد چنین تفکرات عمیقی بوسیله افرادی که در اطراف ما هستند به درستی درک نگردد. همسر یک وکیل مدافع معروف، وی را به خاطر آنکه شبها در گوشه‌ای نشسته و به فکر فرو می‌رفت مورد انتقاد قرار می‌داد. ولی وقتی دریافت که، وی در دعاوی مهم موفق می‌شود بتدریج به اهمیت تفکرات او پی برد. دوم، تمرکز آگاهی را تشدید می‌کند: قصد و نیت، آگاهی و هوشیاری جامع را باعث می‌شود که آن نیز از نظر خلاقیت به ما کمک می‌کند. از طریق آگاهی و هوشیاری می‌توانیم مطالبی را که وارد مغز خود می‌کنیم چند برابر کنیم. و مغز این مطالب را دسته‌بندی نموده امکان می‌دهد آنها را در زمینه مسائل بخصوصی از خلاقیت مورد استفاده قرار دهیم. آگاهی و هوشیاری بعد از گذر از مرحله ساده وارد مرحله کنجکاوی فعال می‌شود. کنجکاوی به خودی خود ارزشمند است. حتی اگر عاطل باشد چون ممکن است باعث خلاقیت گردد. خلاقیت همچنین مستلزم مداومت است هیچ حقیقتی نیرومندتر از این پند قدیمی نیست که می‌گوید: «بکوشید و باز هم بکوشید» (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). سوم، اثر کوشش در تداعی معانی: تمرکز طبیعتاً به تمرینش تر کردن تداعی ایده‌ها منجر می‌شود. و ارزش دارد که برای تداعی یک ایده به ایده دیگر کوشش بکار رود. این نوع زنجیر کردن به یکدیگر چیزی است که آنرا «ارتباط دادن» می‌نامند و این مستلزم مرور کردن ایده‌های کوچک که به مغز ما خطور می‌کند و مورد مذاقه قراردادن آنها برای شباهتها می‌باشد. با اینگونه تفکر آگاهانه می‌توانیم برای قدرت خود کار تداعی معانی خود یک نیروی کمکی ایجاد کنیم. مصر قدیم و آریزونا‌ی مدرن در این شباهت دارند که در هر دو منطقه خرما به وفور یافت می‌شود. لیکن بدون زحمت بشر، خرما‌ی آریزونا سخت و سنگی باقی می‌ماند. قسمت گوشتی خرما از جفتگیری بین نخلهای نر و ماده بوجود می‌آید در آفریقا این لقا به وسیله طبیعت انجام می‌گیرد. در آریزونا دست بشر باید در هر بهار گرده‌ها را از درختان نر به درختان ماده منتقل کند. لقاخ فیما بین ایده‌ها نیز به همین ترتیب است. به گفته ارسطو ما باید طبیعت را با داشتن هدف بکار واداریم. و توصیه می‌کند: که «هدف بعدی را نشانه‌گیری کرده یا آنچه اکنون وجود دارد و یا چیز دیگری شروع نموده و یا از چیزهای مشابه یا متضاد یا متوالی شروع کنید». ولی نمی‌توان زیاده از حد به تداعی معانی تکیه کرد. بلکه هر کس که اشتیاق به خلاق بودن دارد باید آگاهانه در جستجوی خلاق بودن باشد و بهترین راه برای خلاق شدن، انجام کار خلاق است یعنی به جای آنکه فقط مسائلی را که بر سرش ریخته می‌شود مورد بررسی قرار دهد در واقع خود در جستجوی مسائل خلاق باشد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). موانع خلاقیت موانع بیرونی خلاقیت ۱. ترس از شکست: شیوه معمول این است که موفقیتها پاداش داده می‌شوند و شکستها مورد توبیخ قرار بگیرند، این امر موجب شده است انسانها از شکست در امور بهراسند و تنها به دنبال کارهایی بروند که احتمال موفقیت در آنها زیاد باشد و مستلزم هیچ‌گونه ریسک نباشد این امر مانع بزرگی در جهت توسعه خلاقیت می‌باشد. لازمه خلاقیت ریسک نمودن و بررسی راههای مختلف است که ممکن است بسیاری مواقع، توأم با شکست باشد تا در نهایت به شکست منجر شود. فرد خلاق به شکست به عنوان ضرورت زندگی می‌نگرد. زیرا حصول بسیاری از تجربه‌ها منوط به شکست است. و طریق دیگری برای کسب این تجربه‌ها نیست. ۲. رویگردانی از ابهامات: بیشتر مردم از موقعیتهای مبهم، پیچیده و غیر مطمئن استقبال نمی‌کنند عدم استقبال از این موقعیتهای بدین علت است که احساس می‌کنند قادر به مواجهه با آنها نیستند. نیاز شدید و افراطی به نظم و ترتیب نیز نمونه‌ای از این حساسیت است. همه چیز باید کاملاً مرتب باشد تا ابهام و اشکالی پیش نیاید و ذهن آنها مغشوش نشود و بدین ترتیب

فرصتهائی که می‌تواند منجر به خلق و ابداع و رشد گردد، حذف می‌شود (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۳. عادت: افراد در حل مسائل، روشی را بکار می‌برند که با موفقیت همراه باشد. این روش در موارد مشابه تکرار می‌شود چنانکه فرد به آن روش عادت می‌کند و حتی در مسائل غیر مشابه نیز نمی‌تواند به روش دیگر بیندیشد. عادت موجب می‌گردد، انسان تنها در چار چوب خاصی قرار بگیرد و کارهایش را طبق دستورالعمل معینی انجام دهد. با توجه به اینکه عادت جنبه شرطی به خود می‌گیرد و اعمال خود به خود و بدون هیچ گونه تفکر از فرد سر می‌زند موجب سلب توان انسان در ارائه ایده های تازه می‌گردد. ۴. عدم اعتماد به نفس: بسیاری از مواقع افراد از توانائیها و استعدادهای شگرفی برخوردارند، اما عدم اعتماد به خود مانع بروز استعداد خلاقه آنها می‌شود. آنها ممکن است افکار و ایده های زیادی داشته باشند اما با دید تردید به آنها می‌نگرند و احساس می‌کنند نظرات آنها ارزش زیادی ندارند. چنانکه حتی جرات نمی‌کنند آنها را به زبان بیاورند. باور نداشتن خویش بتدریج، منجر به سرکوب و زائل شدن توانائیهای فرد میگردد و قدرت آزاداندیشی و تعمق را از دست می‌دهد. بسیاری از موانع اساسی رشد خلاقیت مانند کمروئی، زود رنجی و اولویت قائل شدن به نظرات دیگران، ناشی از عدم اعتماد به نفس است (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۵. عدم انعطاف پذیری: انسانی که در قالب معین فکر و عمل می‌کند، انعطاف ناپذیر می‌گردد. چنانکه قادر به اندیشیدن به جهات مختلف مسئله نیست و تنها یک یا دو جهت را می‌بیند. چنین فردی نمی‌تواند به تحلیل و بررسی عقاید و افکار بدون توجه به منبع آن بپردازد. مثلاً طبقه بندی های خاصی از افراد و افکار دارد و بر اساس آن قضاوت می‌کند. اگر عقیده ای مطرح شود می‌بیند صاحب نظر از چه طبقه ای است. هم چنین تعصب در بعضی از مسائل نیز محدودیتهائی را ایجاد می‌کند که امکان هر گونه نوآوری را از انسان سلب می‌کند. (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). موانع بیرونی رشد خلاقیت ۱. قوانین: در ضرورت وجود قوانین برای جامعه شکی نیست، گاهی عدم انعطاف در قوانین مانع رشد افراد می‌گردد. از جمله قوانین آموزشی که اطاعت مطلق و بی چون و چرای این قوانین لازم و مفید نیست. بسیاری از این قوانین را با تعمق و ارزیابی و با نگرش خلاقانه به قوانین، آنها را اصلاح کرده و بهبود بخشید. ۲. شغل: بسیاری اوقات، شغل افراد مانع بزرگی در جهت رشد خلاقیت آنهاست. بخصوص کارهای سخت و اجباری که فرد بدون هیچ انگیزه ای به آن تن داده است طبیعی است که در زمانی که فرد به آن کار اشتغال دارد، هیچ گونه ایده تازه نداشته باشد. و پس از فراغت از کار خستگی و کمبود وقت مانعی برای پیشرفت فرد می‌گردد. ضوابط و مسئولیت اداری منجر به کارهای یکنواختی می‌گردد که هرگز زمینه بروز خلاقیت را فراهم نمی‌آورد. ۳. آداب و رسوم: هر جامعه ای دارای آداب و رسوم و سنتهای بخصوصی است. بسیاری از مواقع رفتارهای اجتماعی به قدری با این سنتها و گرایشها گره خورده که افراد به خود اجازه نمی‌دهند به الگوی تازه ای بیندیشند. هم چنین جامعه نیز پذیرای حرکت تازه نیست و اگر فردی خلاف رسم معمول قدم بردارد و کار خلاقانه ارائه دهد او را طرد می‌نماید و عملش را غیر اخلاقی تلقی می‌کند (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). ۴. ترس از عدم استقبال اجتماعی: ترس از رد و طرد شدن از طرف جامعه، مانع بزرگی برای ابداع کارهای تازه است. معمولاً ممکن است کارهای خلاق که جنبه نوآوری و تازگی دارد در ابتدا مورد توجه واقع نگردد اما پس از مدتی ارزش آن شناخته شود. گاهی سالیان متمادی طول می‌کشد تا اهمیت یک اختراع کشف گردد. که بارها در تاریخ تکرار شده است. در حالیکه فرد خلاق برای عقیده خویش اهمیت قائل است. و از عدم پذیرش کارش از طرف دیگران نگران نیست. ۵. مطابقت: مطابقت به علت ترس از متفاوت بودن با دیگران به وجود می‌آید این احساس که فرد در راهی قدم برداشته که کس دیگری در آن مسیر نبوده است و او تنها چنین اقدامی کرده است، پس شاید کار درستی نکرده است. مانع بزرگی در راه خلاقیت است. افراد برای هم خوانی با دیگران سعی می‌کنند در چهار چوبی عمل کنند که دیگران عمل کرده اند و این نمی‌تواند منجر به ابتکار عمل گردد همواره مقید بودن به آداب و رسوم و قوانین، نمونه های از این مطابقت است. هر چند پابندی به این امور بعضی مواقع ضروری و لازم است. اما این امر نباید مانع ابراز عقاید و نظریه های شخصی گردد (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). موانع روانی رشد

خلاقیت مهمترین و شایعترین موانع در راه پرورش تفکر خلاق موانع روانی است. بسیاری از افراد به دنبال بهانه‌ای جهت عدم خلاقیت خود می‌گردند. به این دلیل خود را قانع می‌کنند که نیروهای خارجی هرگز نگذاشته‌اند تا خلاقیت خود را نشان دهند، در واقع به بهانه‌ای متوسل می‌شوند که خود به خود یک مانع روانی به حساب می‌آید. (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷) به نظر می‌رسد که موانع رشد خلاقیت بیشتر فرهنگی باشد تا بیولوژیکی، اثر اینگونه موانع فرهنگی را می‌توان به بهترین وجه در چهار دوره آموزش و پرورش رسمی مشاهده کرد. در دوره قبل از دبستان عمده ترین مانع آفرینشگری، مربوط به فشارهای فرهنگی است که مدت زمان بازی و تخیل کودک را کوتاه می‌کند. بطوریکه زمانی که کودک به اندازه کافی از رشد هوشی برخوردار شده و می‌تواند به تفکر خلاق بپردازد، غالباً نیروی تخیل خود را نیروی ذهنی بی‌اهمیتی می‌داند. بنابراین والدین و معلمین وظیفه دارند استعداد کودک را برای خیال پردازی، تا زمانی نگه دارند که برای آفرینشگری آماده شود. کودک بخودی خود، دست از آفرینشگری خود جوش نمی‌کشد، بلکه در اثر فشار بزرگسالان که او را وادار به عمل «واقع بینانه» می‌کنند از آفرینشگری سر باز می‌زنند (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). - در دوره ابتدائی، تصمیم آموزگار به ایفای نظم، ممکن است یکی از باز دارنده های خلاقیت باشد که به از بین بردن ابتکار و خود جوشی دانش آموز منتهی می‌شود. ولی فشار فرهنگ همسالان، مانع قویتری بشمار می‌رود. این فشار به نوبه خود توسط معلم که هماهنگی گروهی را، بر پیشرفت فردی مقدم می‌دارد تقویت می‌شود. - در دبیرستان، فشار گروه همسالان افزایش می‌یابد. از نوجوان انتظار می‌رود به هر قیمتی برای بروز خصصتهای بارز خود تلاش کند. هم چنین از او انتظار می‌رود تا کارش را دقیق و به موقع تحویل دهد نه اینکه ابتکاری بخرج دهد، علاوه بر این نوجوان خود را رودررو با ضرورت گزینش خط و مشی های قراردادی می‌بیند. مثلاً فردی که تصمیم دارد موسیقیدان یا هنرمند شود باید خود را آماده آماج تیرهای سرزنش همسالان و افسوس والدین خود کند (نلر، مسدد، ۱۳۶۹) - در دانشگاه، موانع اصلی خلاقیت عبارتند از: تاکید بیش از حد بر کسب دانش موجود بجای استفاده مبتکرانه از آن، وجود برنامه‌ای منظم و از پیش تعیین شده بجای تشویق به اکتشاف دانش برای خود، طرفداری کورکورانه از نظام نمره‌ای بعنوان مشوقی برای خاطر جمعی و مصونیت از خطر، تاکید بیش از حد بر کتابهای درسی، استفاده از روش بیانی بجای استفاده از خود دانشجویان بعنوان معلم برای دانشجویان پائین‌تر و سرانجام بیگانگی معلم و دانشجویان باهم. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹) از مهمترین عواملی که اثر تخریبی شدیدی بر روی یک موضوع نا آشنا و یا یک ایده جدید دارد عکس العمل منفی است. تقریباً هر پیشنهاد جدیدی را می‌توان به فوریت و از طریق منطقی نشان داد که غلط و اشتباه است. و گاهی اثبات این امر چنان قانع کننده می‌رسد که پیشنهادکننده وسوسه می‌شود که از تعمق بیشتر بر روی پیشنهاد جدیدش خود داری ورزد. حتی اگر این طرز منفی با ذکاوت زیاد نیز همراه باشد نتیجه آن به خلاقیت کمک نمی‌کند. - طرز تلقی مثبت از خصوصیات افراد خلاق است. حتی افرادی که بسیار غیر خلاق بنظر می‌رسند دارای قدرت تصورند لیکن تصور آنان منفی است. افراد منفی باف پس از گوش دادن به یک ایده تنها به داشتن یک فکر گرایش دارند. «چه ایراداتی میتوانم در آن بیابم؟» (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). غالباً این نوع تصور مخرب به چنان نحو عجیبی روان است که به سرعت، ایرادات، یکی پس از دیگری مانند باران می‌بارد. یکی از موانع خلاقیت عادات پیشین در حل مسائل است. یکی از دلایلی که ما هر چه بیشتر رشد می‌کنیم، خلاقیتیمان کمتر می‌شود، آن است که قربانی عادات می‌شویم. در نتیجه تحصیلات و تجارب، عوامل باز دارنده‌ای در ما ایجاد می‌شود که طرز فکر ما را به سوی جمود می‌کشاند و این عوامل در هنگام برخورد خلاق ما با مسائل، مانع ایجاد می‌کنند. یک عامل پرتوان مبارزه با عادات بازدارنده عبارت از تکنیکی موسوم به یورش فکری است. دوم: دلسرد کردن خود است. تجربه رهبران خلاقیت، آنان را در مورد این واقعیت تحت تاثیر قرار داده است که بسیاری از مردم خلاقیت خود را با دلسرد کردن خود از بین می‌برند. اعتماد به نفس نیروی عظیمی در تداوم خلاقیت بشمار می‌رود و چه بسا ایده‌های بالقوه مفیدی که در اثر عدم اعتماد به نفس خلق کنندگان آن در نطفه خفه گردیده و هرگز کسی از آن حتی باخبر نمی‌شود. - در حقیقت

اکثریت قاطع افرادی که در خلاقیت مشهور بوده اند تا حد حقارت متواضع بوده اند غالباً نادرند افراد برجسته ای که دنیا آنان را با اهمیتی خیلی بیش از آن چه ، آنان برای خود قائلند نشناسد . تقریباً در تمامی موارد وقتی در درباره از موفقیت چنین افرادی از آنان سوال می شود ادعا می کنند که استعداد خلاقیت آنان به مراتب پائین تر از حد نبوغ است و آنچه بعنوان موفقیت بدست آوردند اساساً فقط به علت کوشش مداوم در قبال عدم موفقیت‌های مکرر است (نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹) . سوم : مانع کمروئی است . در غالب موارد کمروئی از تردیدهای واقعی خود درباره استعداد خلاقیتشان سرچشمه می گیرد . - شکسپیر می گوید : «چنین تردیدهایی خائن اند و باعث می شوند که نتایج نیکوئی را که ممکن است در صورت نبود ترس از کوشش بدست آوریم از دست بدهیم . » قطعاً تردیدی وجود ندارد که ما دارای استعداد و قدرت تصور هستیم و نیز می توانیم آنرا در صورتیکه اراده کنیم بکار بریم (نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹) . - چهارم : مایوس کردن فرد خلاق است . خلاقیت چنان گل لطیفی است که تحسین آنرا به شکوفائی و امید دارد در حالیکه مایوس کردن ، غالباً آنرا در غیچه می خشکاند . همه ما در صورتیکه کوشش هایمان مورد تحسین قرار گیرد ایده های بیشتر و بهتری را خلق می کنیم . رفتار غیر دوستانه می تواند ما را از کوشش باز دارد . شوخی تمسخرآمیز می تواند سمی باشد ، چنانکه در لطیفه ای « بالزاک » ابراز گردیده است . « پاریس شهری است که ایده های بزرگ در آن معدوم می گردند و مرگشان به وسیله بذله گوئی ها فرا می رسد . » هر ایده ای اگر با تحسین روبرو نشود باید لاقلاً از آن استقبال شود ، حتی اگر خوب نباشد لاقلاً باید با « تشویق به ادامه کوشش » روبرو گردد (نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹) . - پنجم : دلسرد کردن نزدیکان است . عاملی که بیش از همه در تخریب خلاقیت موثر است آنهایی هستند که از طرف افرادی که به آنان علاقمندیم سرچشمه می گیرد . در داخل خانواده تشویق باارزشترا از هر جای دیگر است . والدین باید تعمق نموده ، دقیقاً نگرینسته و قبل ابراز کمترین اظهار دلسرد کننده درباره کوششهای خلاق کودک کمال دقت خود را در گوش دادن به آن به کار گیرند (نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹) . یک راه مبارزه با تمایلات به دلسرد کردن عبارت است از آن است که بخاطر بیاوریم که غالباً بهترین ایده ها بدواً مورد تمسخر قرار گرفته اند . وقتی جان کی ماشین نساجی را اختراع کرد چنان تهدیدی برای کارگران تلقی گردید که کارگران بافنده دسته جمعی به وی هجوم برده قالبهای ماشین را منهدم کردند . و وقتی چارلز نیبولد ، ایده خیش چدنی را تدوین کرد زارعین آن را بر این اساس که خاک را آلوده نموده ، موجب ایجاد علفهای هرز می شود رد کردند . (اسبورن ، قاسم زاده ، ۱۳۷۱) . نتایج تحقیق که بر روی عوامل ایجاد کننده و بازدارنده خلاقیت انجام شده ، نشان می دهد که داشتن استقلال یا ایجاد فوریت می تواند موجب بروز خلاقیت و عواملی مانند ، خشونت و سختگیری ، مانع آن می گردد . گاهی خلاقیت ناشی از احساسات فرد بوده و در بعضی موارد از هوش و قوه درک و خرد فرد نشات می گیرد . در مجموع عوامل فردی و محیطی می تواند در فرایند خلاقیت موثر باشد . (doyle , ۲۰۰۱ , erik) همچنین محققان دریافته اند که داشتن تجربه می تواند موجب افزایش رفتار خلاق در فرد شود ، ولی اگر با کنترل مداوم ، مدیران و سرپرستان و عدم حمایت همراه باشد موجب کاهش رفتار خلاق در فرد می شود (erik , ۲۰۰۱ , jennifer and ging) الیویور در تحقیقی گسترده تحت عنوان « بازداری خلاقیت » اعلام کرد مواردی که تاکید فراوان بر تفکر همگرا دارند و معلم مطالب درسی را در قالب روشهای غیر قابل انعطاف بدون حس شوخ طبعی و با رقابت بین دانشجویان و دانش آموزان همراه با برقراری نظم استبدادی و بدون اجازه بروز اشتباه ، تدریس می کنند مانع بروز خلاقیت می شوند همچنین تاکید شدید بر رقابت و همنائی از عوامل بازدارنده خلاقیت است (سعیدی ، ۱۳۸۱) . ارزیابی به شیوه سنتی در اغلب موارد ، مانع آرامش دانش آموز می شود . در حالیکه لزوم وجود ارزیابی معمولاً غیر قابل انکار است . و با تغییر دادن نظام ارزیابی می توان از اشکالاتی که ارزیابی در بروز خلاقیت بوجود می آورد کاست . اگر هدف از ارزیابی کنترل کار دانش آموز نباشد بلکه بر اساس آگاه نمودن او از کار تنظیم شده باشد ، می تواند اثرات مفیدی داشته باشد . زیرا در این صورت دانش آموز از اشتباه کردن نمی هراسد . بلکه به آنها بعنوان ضرورت یادگیری می نگرد . معلم لازم است در صورت امکان در ارزیابی ، بجای دادن نمره اظهار نظر خویش را بنویسد .

و با دانش آموز در مورد کارش تعامل مداوم داشته باشد. گاهی هم از خود دانش آموز بخواهد در مورد کار خویش اظهار نظر کند (حسینی، ۱۳۷۶). و بالاخره، از موانع خلاقیت در کلاس درس: الف. حجم زیاد کتب. ب. مقایسه دانش آموزان با یکدیگر. پ. آموزش کلیشه‌ای توسط معلمان. ت. ضوابط و قوانین انعطاف‌ناپذیر. ث. و مزاحم تلقی شدن دانش آموز خلاق (گالا-گر، مهدیزاده و رضوانی، ۱۳۶۸). عامل شانس در کاوش در مسیر خلاقیت «او شانس آورد - صرفاً بر روی ایده قدم گذاشت.» غالباً در این چنین اظهار نظرهایی اندکی از حقیقت وجود دارد و لیکن تمام حقیقت آن است که الهام در صورتیکه فرد در آن موقع در جستجوی ایده نباشد به وی روی نمی‌آورد. لغت الهام به نحو وسیعی برای اطلاق به هر دو منبع ایده‌ها، یعنی منبع تنویر و منبع شانس، بکار می‌رود. لیکن در صورت کلی در الهام قطعاً یک عامل تصادف مستتر است. تفاوت اساسی بین تنویر و الهام آن است که تنویر از منابع مبهمی سرچشمه می‌گیرد در حالیکه الهام معمولاً - یک انگیزه تصادفی که می‌توان آنرا دنبال نمود بدست می‌آید و همچنین الهام ممکن است حتی وقتی به شدت، بر روی مسئله‌ای در حال کوشش هستیم به ما روی می‌دهد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۱. هوشیاری، سرمایه برای الهام است: شانس برای آنانکه در جستجوی چیز بخصوصی هستند که کار بیشتری انجام دهند و هرچه هوشیارتر و مراقب‌تر باشند، احتمال بیشتری دارد که از امکانات شانسی استفاده کنند. الکساندر فلیمنگ، کاملاً نمی‌دانست در جستجوی چیست. لیکن وقتی یک بشقاب کشت میکروب، با کف آلوده گردید و آنرا به دقت مورد آزمایش قرار داد و اجتماعی از باکتریها را دید که مانند جزایری به نظر می‌رسند. بدین معنی که هر یک با فواصل روشنی احاطه شده است. این اشارت بر آن داشت که شاید کفک مانع از گسترش باکتریها می‌گردد. بدین ترتیب تصادف و شانس راه را برای کشف پنیسیلین باز کرد. لیکن نباید فراموش کرد که این فقط دکتر فلیمنگ بود که اهمیت احتمال آن آلودگی را مشاهده کرد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۲. پشتکار، سرمایه برای الهام است: دکتر جیمز-بی-کنانت، رئیس دانشگاه هاروارد و شیمی دان آمریکائی می‌گوید: «در سراسر تاریخ علوم بارها عواقب پی‌گیری کردن یا نکردن کشفیات تصادفی حائز اهمیت بوده است. این مطلب را می‌توان به استفاده کردن از یک اشتباه دشمن یا یک فرصت شانسی در جنگ تشبیه کرد.» گفته شده است که مادام کوری و شوهرش، رادیوم را تصادفاً کشف کردند. لیکن حقیقت این است که تز دکترای مادام کوری در این مورد بود که چرا اینطور به نظر می‌رسد که از اورانیوم امواج نوری متشعشع می‌شود؟ وی عناصر و ترکیبات شیمیائی نامحدودی را مورد آزمایش قرار داد لیکن به جایی نرسید. سپس شوهرش در این جستجو به وی ملحق شد تا بالاخره آنان «تصادفاً» به ماده مرموزی دست یافتند که آنرا «رادیوم» نامیدند. پس از صرف چهار سال وقت در یک کلبه خرابه و بکار بردن چند تن سنگ معدن، عاقبت تکه‌ای رادیوم به اندازه دندان یک طفل تولید کردند هر چه شانس داشتند از پافشاری خستگی‌ناپذیرشان حاصل گردید (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). ۳. شانس، سر نخ بدست می‌دهد: فرصتهای خوب بر حسب نتایجی که بدست می‌آورند ارزشمند هستند. لیکن فقط در صورتیکه آنها را پیگیری کنیم، یک تصادف شانس آور ممکن است صرفاً حرکت ما را بسوی ایده‌ای که در جستجوی آن هستیم تسریع کند ولی بدون وجود تصادف هم ممکن بود به هر حال به آن دست یابیم، فقط کمی دیرتر. غالب آزمایشهای خلاق با قدمهای بسیار کوچک انجام می‌گیرد و کمی شانس ممکن است جهش بزرگی بوجود آورد. شانس هم چنین ممکن است ما را از یک کاوش خلاق به کاوش دیگری بکشاند. سروالتراسکات در کشوی میزش دنبال قلاب ماهیگیری می‌گشت که به قسمتی از یک رمان که قبلاً نوشته و آنرا دور انداخته بود برخورد کرد. وی بعنوان یک شاعر داشت با عدم موفقیت مواجه می‌شد، زیرا لرد بیرون وی را تحت الشعاع قرار داده بود. بنابراین والتر اسکات به قطعه فراموش شده با علاقه نگریست و دنباله آنرا ادامه داد و زندگی ادبی جدید و درجسائتری را شروع کرد زیرا این کشف تصادفی، منجر به خلق سلسله رمانهای جالبی شد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). با تصور خلاق می‌توان روابط شخصی را بهبود بخشید با وجود تصور خلاق است که ما می‌توانیم با دائماً خود را بجای دیگری گذاشتن از نظر خلاقیت رشد کنیم. لیکن برای انجام فعالانه تر این کار

باید به طرف دیگر برویم. بدین ترتیب می‌توانیم آنچه را که در روانشناسی انتقال فکر به «قرار دادن حواس خود در جای حواس دیگری» می‌نامند، انجام دهیم. این کار مستلزم تدبیر کارهائی است که باید برای دیگران انجام دهیم و نیز انجام این کارهاست. بدین ترتیب نه تنها قدرت تصورجانشینی را به کار می‌اندازیم بلکه آن را به طریق خلاق بکار می‌بریم (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). قدرت تصور در روابط زناشویی: گفته شده است که بر علیه عزیزترین کسان خود گناه می‌کنیم نه بخاطر آنکه آنان را دوست نداریم بلکه بدان علت که قدرت تصور خود را بکار نمی‌بریم. عامل مهمی که در تداوم روابط زناشویی حائز اهمیت است زمان می‌باشد. خانمی در این زمینه می‌گوید: «در ۳۳ سال گذشته من و شوهرم با زمینه‌های مختلفی که می‌تواند منجر به خلاقیت شود مواجه شدیم. همیشه یکی از ما یا هر دو مدتی وقت برای تفکر صرف کرده و در هر بار یک رابطه بهتر و قویتر از خاکستر عصبانیت‌های ما حاصل شده است. من معتقدم در هر ازدواجی زمان حائز اهمیت اساسی است». اکنون عامل زمان یکی از ایده‌های مربوط به حل مسائل ازدواج است. قدرت تصور نه تنها حائز اهمیت اساسی است بلکه کلید یک ازدواج موفق است (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). کارهای خانه برای قدرت تصور مبارزه طلبانه است: خرید مواد غذایی مسلماً مستلزم تفکر زیرکانه است. و هر چه درآمد کمتر باشد برنامه ریزی غذا به تصور خلاق بیشتری نیازمند دارد. ممکن است شوهر تهیه غذا را کار عادی و آسان فرض کند لیکن وقت برای خوردن غذایی که از گرانترین غذاها، لذیذتر ولی با قیمتی نازل تهیه شده بنشیند، خوشحال خواهد شد که همسرش به جای پولهای شوهر، قدرت تصورش را بکار برده است. برخورد خلاق در مورد مسائل فرزندان: اگر والدین نتوانند از مجازات در مورد فرزندانشان چشم پوشی کنند لاقلاً می‌توانند راههای بهتری را برای مجازات تدبیر کنند و برای اینکار بهتر است اجازه دهند تدبیرشان موقع و مکان مناسب برای مجازات را انتخاب کند به جای اینکه خشم، تعیین کننده باشد. هم چنین برای اینکه مجازات یا جرم تناسب داشته باشد نیاز به تصور خلاق داریم تا بتوانیم جریمه‌ای تعیین کنیم که کودک آنرا منصفانه تلقی کند. وقتی والدین به کمک تصور خلاق وادار به نظم و ترتیب می‌کنند به نحو مطمئن تری به اخذ نتیجه مطلوب کمک نموده و از جهت برهم زدن حسن تفاهم خانواده با خطر کمتری مواجه می‌شوند تا آنکه فرزندان خود را دعوا کنند. ضمناً با کوشش جهت تدبیر این نوع استراتژیها، والدین نه تنها به تامین خوشبختی بیشتری برای خانواده موفق می‌شوند بلکه تصور خلاق خود را بیدارتر نگه می‌دارد (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). قدرت تصور و کنار آمدن با خود: چه متاهل و چه مجرد، استفاده فعالانه از قدرت تصور می‌تواند همه را قادر به استفاده بیشتر از زندگی خود بنماید. افرادی که از نظر خلاقیت هوشیارترند انسانهای جالبتری هستند. آنان نه تنها آنچه وجود دارد بلکه آنچه می‌تواند وجود داشته باشد را نیز می‌بینند و قدرت دیدن آنچه که ممکن است وجود داشته باشد خصوصیتی است که انسانها را از یکدیگر متمایز می‌کند. در مورد کنار آمدن با خود رضایت ما بیشتر بستگی به این دارد که خلاق هستیم یا غیر خلاق. بر طبق یافته‌های علمی، قسمت عمده‌ای از بی‌قراریها، نتیجه عدم استفاده از استعدادهایمان است. استعدادهای ما دائماً در اشتیاق روزنه‌ای جهت ابراز هستند ولی بیشتر مشتاق پرورش هستند. وقتی که آنها را محبوس می‌کنیم، ما را عذاب می‌دهند. بدین ترتیب دلیل نارضایتی ما را می‌توان به عدم موفقیت ما در تمرین دادن و به کار انداختن استعدادهایمان دانست. چنانکه بنیامین فراکلین گفته است: «دست کشیدن از تفکر تفاوت اندکی با دست کشیدن از زندگی ندارد.» (اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). جمع‌بندی و نتیجه‌گیری در فصل دوم در مورد ساختار مغز و عملکرد آن انواع و ابعاد تفکر بحث شده است. سپس تعاریف خلاقیت از دیدگاههای مختلف و سپس فرایند خلاقیت و نظریه‌های مطرح در این زمینه که چگونه به مرور زمان این نظریات شکل واقع‌بینانه‌تری به خود می‌گیرند مورد بررسی قرار گرفتند بعد از بیان مقدمات مطلب در مورد خلاقیت، به خصوصیات افراد خلاق توجه شده است تا به صورت ملموس‌تری با کم و کیف ویژگیهای افراد خلاق آشنایی پیدا کنیم و نیازهای آنها را بشناسیم با عواملی که باعث تقویت و رشد بیش از بیش افراد در این زمینه می‌شود آشنا شویم. و از زوایای گوناگون درونی و بیرونی شرایط محیطی مفید و مؤثر، در رشد خلاقیت مورد بررسی قرار گرفته شده است. شیوه‌ها و

تکنیک‌هایی که بعد از شناخت این عوامل می‌توان برای بهبود و تربیت بهتر افراد بکار برد را نام بردیم تا با توجه به اهمیت موضوع خلاقیت زمینه‌ای باشد برای سوق دادن جریان تعلیم و تربیت به سمت آموزش پویا، تا فراگیر فعالانه در جریان آموزش شرکت کند و با مهیا شدن زمینه‌های بروز ایده‌های نو و بدیع توانائی خلاقیت و آفرینندگی را در خویش بارور کند. و در دوران تحصیل و زندگی این توانائی را بکار گیرد. با توجه به این مهم است که ضرورت شناخت شیوه‌ها و تکنیک‌های درست و مناسب آموزش و تعلیم و تربیت افراد در مراکز آموزش و پرورش و دانشگاه بیش از پیش اهمیت می‌یابد. زیرا می‌تواند اساس شکوفائی استعدادها و توانائیهای افراد را به نحو مطلوب فراهم سازد. برای تاکید بیشتر بر اهمیت آموزش خلاقیت، آموزش عمومی خلاقیت، آموزش خلاقیت در جهان و با تاکید بیشتر آموزش خلاقیت در کودکان مورد بحث قرار گرفته است. نکات قابل توجه در آموزش دانش آموزان آنچه مربی باید در رابطه مد نظر داشته باشد و محتوای درسی که برای این آموزش موثر است از موارد توجه در این تحقیق است. اصول اساسی که در پرورش آن لازم است را ذکر کردیم. بعضی از عوامل به عنوان عوامل خاص، مورد تأکید بیشتر قرار گرفته تا بتوان پا به پای یک کار خوب را پی‌ریزی کرد. وجود یا عدم وجود آنها را مانعی برای پیشرفت در زمینه خلاقیت احساس نکرد. بدین ترتیب، معیارهای زیادی برای کار ایجاد شده و موانع فکری زیادی هم بر طرف می‌شود. مثلاً داشتن سن بالا یا عدم تحصیلات رسمی، زن یا مرد بودن، مانعی برای کارهای خلاقانه محسوب نمی‌شود. حتی فرد می‌تواند با تلاش و مداومت زیاد، بر فشارهای اجتماعی نیز فائق آید. و به اهداف خود در این زمینه جامه عمل بپوشاند. در ادامه با تأثیر خلاقیت بر عوامل مختلفی که پیرامون زندگی خودمان وجود دارند و هر کدام زمینه مساعدی را برای شکوفائی فرد و جامعه فراهم می‌سازد آشنا می‌شویم. مانند خلاقیت و حل مسئله که چه کاربردهای عملی در زندگی می‌تواند داشته باشد و یا خلاقیت پیشرفت تحصیلی و نیز توسعه اقتصادی که توسعه‌ای انجام نمی‌گیرد مگر اینکه افراد یک جامعه به اصول آن مجهز باشند. و از جمله اصول اولیه‌اش پرورش روحیه تفکر خلاق است. و خلاقیت و هنر که درک لطافت را در روح افراد جامعه می‌دمد و در ادامه با شرایطی که قدرت تصور خلاق را به حداکثر می‌رساند و با نقش بسیار مهم محرک عاطفی در پرورش خلاقیت آشنا می‌شویم مطلب بعدی موانع رشد خلاقیت است. که در صورت عدم توجه به نکاتی که باعث تقویت خلاقیت می‌شود ناخودآگاه زمینه‌ها از بین بردن خلاقیت را در افراد جامعه ایجاد خواهیم کرد. و در ادامه مطلب به تأثیر عامل شانس پرداخته شده است که تلاشی بی‌ثمر نمی‌ماند. در اکثر موارد که اراده انسان موانع موجود را به تسلیم وامی‌دارد و نکته قابل ذکر اینکه خلاقیت فقط برای کارهای هنری و اقتصادی که بیشتر عین و ملموسند بکار نمی‌رود بلکه می‌تواند یک طرز تفکر باشد که فرد بر اساس آن بر مسائل و مشکلات فردی و خانوادگی و جامعه خود فائق می‌آید. و بحث آخر سابقه پژوهش در خارج از کشور و در ایران را شامل می‌شود. در مجموع براساس مطالعات و تحقیقات انجام شده از زمینه خلاقیت نکات زیر در درک و توسعه بهتر مفهوم خلاقیت اهمیت ویژه‌ای دارد. ۱- خلاقیت امری توسعه‌پذیر است. ۲- خلاقیت امری فردی است و ارزشیابی خلاقیت با ارزشیابی توانایی‌های فردی توأم است. ۳- خلاقیت از طریق حساسیت در درک مسائل قابل توسعه است. ۴- خلاقیت از طریق آزمایش تجربه و کنکاش رشد می‌کند. ۵- اندیشه تخیلی و تفکر مبتکرانه موجب برانگیختگی قدرت خلاقیت می‌شود. ۶- خلاقیت با استقلال فکر و اعتماد به نفس همراه است. از اینرو برخورداری از اعتماد به نفس فردی برای رشد خلاقیت امری ضروری است. ۷- خلاقیت از طریق بیان احساسات و تجربیات شخص غنی‌تر می‌گردد. فصل سوم: روش اجرای پژوهش روش تحقیق «روش تحقیق» در سازماندهی و اجرای هر پژوهشی حائز اهمیت است. در واقع روش تحقیق نحوه رسیدن محقق به هدفهای تحقیق را نشان می‌دهد. و به عنوان چراغ راهنما فرا راه محقق قرار می‌گیرد. هر یک از موضوعات پژوهشی بنا به هدف و ماهیت آن، روش تحقیق خاصی را می‌طلبد. در واقع هر واحد انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید به شیوه و روش انتخاب کند، او را هرچه دقیقتر، آسانتر و سریعتر در دستیابی به پاسخ یا پاسخهایی برای پرسش یا پرسشهای تحقیق مورد نظر کمک کند. (نادری، نراقی، ۱۳۷۵، ص ۱۶۴). انتخاب روش تحقیق تا حد زیادی بستگی به هدفها و

ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد و یکی از مهمترین مراحل انجام تحقیق است. بنابراین محقق باید تلاش کند، از بهترین ابزار و روش برای تحقیق خود استفاده کند تا به دور از هرگونه سوگیری و نگرش شخصی بتواند فرضیه‌های خود را بررسی کند. موضوع مورد بحث در این تحقیق سنجش میزان خلاقیت دانشجویان سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان است و بررسی نگرش آنان در مورد اینکه آیا تحصیلات دانشگاهی در رشد خلاقیت آنان تاثیر داشته است یا نه؟ روش مورد استفاده در این تحقیق روش توصیفی و همبستگی است برای دست یافتن به اطلاعات تغییری در نمونه ایجاد نمی‌شود. روش گردآوری اطلاعات: برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای بخش نشریات و مقالات و منابع پایان‌نامه‌ای دانشگاه‌های مختلف مشهد و از سایتهای اینترنتی مرکز اسناد علمی ایران استفاده شده است. این بخش به صورت کتابخانه‌ای تدوین گردید و بخش دیگری از اطلاعات از طریق اطلاعات حاصل از اجرا و جمع‌آوری پرسشنامه سنجش خلاقیت CREE و مصاحبه که با طرح سوالات جهت کسب اطلاعاتی در این زمینه که آیا دوره آموزش دانشگاهی در رشد خلاقیتشان تاثیر داشته است یا نه؟ و به صورت کتبی تهیه گردید. انجام کار این بخش به صورت میدانی بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات: با توجه بر اینکه تحقیق توصیفی است برای سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی، حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان از یک پرسشنامه پیش ساخته بنام «پرسشنامه سنجش خلاقیت (CREE) که توسط تی. جی. تورستون و تی. جی. امیلن جر از دانشگاه کارولینای شمالی با ترجمه، ابوالفضل کرمی استفاده شده است. برای سنجش نگرش دانشجویان در مورد میزان تاثیر دوره تحصیل بر رشد خلاقیتشان از مصاحبه کتبی استفاده شده است. جامعه آماری جامعه آماری در این تحقیق دانشجویان ترمهای آخر کارشناسی رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) است. در حال حاضر در این دانشکده ۸۶ نفر در رشته حسابداری، ۸۲ نفر در رشته کامپیوتر و ۷۱ نفر در رشته مترجمی زبان مشغول به تحصیل هستند. این دانشجویان ورودیهای سالهای ۸۱-۸۰ می‌باشند. که ترمهای پنجم، ششم، هفتم و هشتم را شامل می‌شوند تعداد و روش نمونه‌گیری روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی تصادفی است. که از بین سه گروه آموزشی موجود تعدادی از دانشجویان متناسب با رشته بر اساس جدول مورگان برای نمونه‌گیری انتخاب شدند. جامعه آماری ورودیهای سالهای ۸۱-۱۳۸۰ می‌باشند. که در مجموع ۲۳۹ نفر بودند. طبق جدول مورگان در مجموع تعداد نمونه ۱۹۵ نفر شدند. ۷۰ نفر در رشته حسابداری، ۶۶ نفر در رشته کامپیوتر و ۵۹ نفر در رشته مترجمی زبان را شامل می‌شد. بعد از مرحله تعیین ابزار گردآوری اطلاعات و تعداد و روش نمونه‌گیری، پیش‌آزمونی، برای رفع نواقص و مشکلات پرسشنامه قبل از اجرای اصلی آن انجام گرفت. در این مرحله ۳۰ نفر از آزمودنیها از سه گروه حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان به صورت تصادفی انتخاب گردید. پس از برگزاری این مرحله و رفع نواقص موجود به اجرای مرحله اصلی یعنی توزیع پرسشنامه‌ها در بین دانشجویان سه رشته دانشکده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان اقدام گردید. در مرحله اجرای کامل پرسشنامه به دلیل مشکلاتی چون عدم دسترسی به دانشجویان ترم هشتم سه رشته و عدم همکاری با محقق و ... در نتیجه افراد قابل دسترس ۱۲۰ نفر شدند ۴۵ نفر رشته حسابداری ۴۱ نفر رشته کامپیوتر و ۳۴ نفر مترجمی زبان را شامل می‌شدند. پس از مشورت با اساتید راهنما و مشاور، ایشان این تعداد از دانشجویان را برای این تحقیق قابل قبول دانستند. نمره‌گذاری آزمون پرسشنامه CREE دارای پاسخنامه و کلید جداگانه‌ای است که آزمونگر با سوراخ کردن کلید و قرار دادن آن روی پاسخنامه و شمردن ضربدرهای مشروط از سوراخ کلید نمره آزمودنی را مشخص می‌کند. تبدیل نمره خام به نمره استاندارد برای اینکه نمرات خام به آسانی تعبیر و تفسیر شوند، باید با نمرات افراد دیگری که در آزمون اولیه شرکت داشتند مقایسه شوند. یعنی نمرات خام باید به نمرات استاندارد تبدیل شوند، برای تبدیل نمره خام به نمره استاندارد، نمره خام آزمودنی باید محاسبه شود در صفحه دستورالعمل نمرهای این پرسشنامه، در مقابل نمره خام، ستونی که بالای آن نمره استاندارد کل نوشته شده است نمره استاندارد افراد قرار دارد که معادل نمره خام آنهاست بدین ترتیب نمره استاندارد افراد بدست آمد. برای سهولت مقایسه و تعبیر تفسیر به نمرات استاندارد به پنج دامنه توصیفی تقسیم شده‌اند. جدول(۱)-

۳) پنج دامنه توصیفی نمرات استاندارد دامنه نمره استاندارد درصد آزمودنی هر دامنه خیلی پائین ۲۰ تا ۲۹ ۲ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. پائین ۳۰ تا ۳۹ ۱۴ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. متوسط ۴۰ تا ۶۰ ۶۸ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. بالا ۶۱ تا ۷۰ ۱۴ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. خیلی بالا ۷۱ تا ۸۰ ۲۸ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. اعتبار آزمون پرسشنامه اولیه با ۵۲۱ سوال شامل ۳۷۷ سوال کلامی و ۱۴۴ تصویر از مقیاس رجحان ولش (مقیاس هنر) بود. البته پرسشنامه CREE بر مبنای سوالات کلامی ساخته شده است. نمونه مورد تحقیق را ۲۸۳ نفر مهندس، ۱۴۲ نفر آنان مخترع خلاق و ۱۴۱ نفر مهندس غیر خلاق تشکیل می‌دادند. داده‌های حاصل از اجرا تحلیل آماری شد. و مشخص گردید که از ۳۷۷ سوال کلامی ۱۴۵ سوال در سطح ۲۰ درصد یا بیشتر معنادار بودند و بیشتر از این ۱۴۵ سوال، دارای خی دو کمتر از ۵ درصد بودند. بدین می‌توان از این پرسشنامه انتظار داشت تا متضمن سطح بالایی از پیش‌بینی صحیح در مورد خلاقیت باشد. روش استخراج مصاحبه کتبی: برای بررسی میزان خلاقیت افراد در این تحقیق از پرسشنامه سنجش خلاقیت تورستون الهام گرفته شده است. و برای بررسی نگرش دانشجویان در مورد اینکه آیا دوره تحصیل دانشگاهی در رشد خلاقیت آنان تاثیر داشته است یا خیر از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. طرح سوالات مصاحبه کتبی بر پایه نظریه‌های موجود در مورد خلاقیت و مطالعات انجام شده در این زمینه صورت گرفته است. این مصاحبه شامل ۹ سوال باز می‌باشد که نظر دانشجویان را در مورد علاقه آنان نسبت به رشته تحصیلی و اینکه آیا به توانایی‌های جدیدی در این رشته دست یافتند؟ آیا انگیزه آنان برای ادامه تحصیل افزایش یافته؟ آیا به نظریه‌های جدیدی در رشته خود دست یافتند؟ آیا آموخته‌هایشان جنبه کاربردی در زندگی‌شان دارد؟ و سؤالاتی از این قبیل را می‌سنجد. این پرسشنامه در کنار پرسشنامه سنجش خلاقیت به افراد داده می‌شد و همه شرکت کنندگان ملزم به پاسخ گوئی به آن بودند چون پرسشنامه سنجش خلاقیت به خودی خود برای این تحقیق فاقد ارزش نهائی بود. و فقط مصاحبه کتبی بود که تاثیر دوره تحصیل را بر رشد خلاقیت افراد می‌سنجید. و تحقیق حاضر به دنبال چنین هدفی بود. اساس تئوریک پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی تحقیق: - پرسشنامه سنجش خلاقیت (GREE) بر پایه تلفیقی از چندین نظریه استوار است. از جمله این نظریات نظریه کوستلر است. تز اصلی او این است که تمامی فرایندهای خلاق، الگوی مشترکی دارند که آنرا دو وجهی می‌نامند و آن پیوند دادن سطوح تجربه‌های بی‌ارتباط پیشین با مباحث داوری است. روان‌سنجی‌هایی چون گیلفورد نیز خلاقیت را قوه‌ای طبیعی می‌دانند که در محیط مساعد مجال بروز می‌یابد اما معتقدند که قوه هر فرد منوط به داشته‌های ژنتیکی اوست از این رو می‌توان «قوه خلاقیت» افراد و نوع تفکر آنان را با آزمونهای استاندارد شده اندازه‌گیری کرد. - سوالات مصاحبه کتبی این تحقیق نیز بر اساس نظریه کارل راجرز از روانکاوان دوره جدید تنظیم شده است. به اعتقاد راجرز خلاقیت یعنی، خودشکوفایی و انگیزه آن خود فرهیختگی است. ولی می‌گوید آفرینشگری عبارت است از تمایل به ابراز و فعال کردن تمامی استعدادها موجود زنده به حدی که چنین فعالیتی موجود زنده یا خود را تعالی بخشد.

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۴

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان

پردیس طیبیان-نفیسه رجبی

روشهای آماری: در این تحقیق پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نمره خام افراد بر اساس پاسخهای درستی که به سوالات داده بودند بدست آمده و بر پایه نمره خام نمره استانداردشان طبق دستورالعملی که در صفحه نمرهای پرسشنامه آمده بود محاسبه گردید و نمره خلاقیت افراد (بالا، پائین و متوسط) در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان به صورت جداگانه مشخص

گردید. بدین ترتیب میزان خلاقیت افراد بدست آمد. فرضیه اصلی در این تحقیق رابطه رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی را بیان می‌کند. که برای بررسی چنین فرضیه‌ای سوالات مصاحبه کتبی طرح گردید. در مرحله آماری، فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات هر کدام از سوالات در هر کدام از رشته‌ها به طور جداگانه محاسبه و دسته‌بندی شد. و برای مشخص شدن اینکه هر کدام از این سوالات در رشته‌های مختلف با درجه خلاقیت افراد ارتباط دارند یا نه؟ از آزمون ناپارامتریک خی دو پیرسون استفاده شد. زیرا متغیرهای ما (خلاقیت و جواب سوالات ما) متغیرهای گسسته بودند. برای مشخص شدن رابطه فرضیه دوم و سوم با خلاقیت، روش آماری استفاده شده در مورد: - بخش اول فرضیه دوم که رابطه جنس و خلاقیت را بیان می‌کند. - و فرضیه سوم که رابطه رشته تحصیلی فرد با خلاقیت را بیان می‌کند. پس از آنکه اطلاعات به دست آمده از هر کدام از رشته‌ها به طور جداگانه دسته‌بندی و فراوانی و در فراوانی آنها مشخص گردید برای بیان اینکه آیا این فرضیات با درجه خلاقیت افراد ارتباط دارد یا نه؟ از آزمون ناپارامتریک خی دو پیرسون استفاده گردید چون متغیرهای ما (جنس افراد و رشته تحصیلی آنها) متغیرهای گسسته بودند. و برای مشخص شدن رابطه قسمت دوم فرضیه دوم (سن) با خلاقیت و رابطه فرضیه چهارم که رابطه معدل را با خلاقیت افراد بیان می‌کند از آزمون ناپارامتریک کروکسال والیس استفاده شد چون متغیرهای معدل و سن متغیرهای پیوسته بودند و متغیر خلاقیت متغیر گسسته بود. برای دست‌یابی به این اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده گردید. خلاصه فصل فصل سوم در مورد روش اجرای پژوهش می‌باشد. در این فصل در مورد روش بکار رفته در این تحقیق (توصیفی) روش گردآوری اطلاعات (کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌ای) ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه REE) و مصاحبه کتبی و منابع کتابخانه‌ای) بحث شده است. نیز در مورد جامعه آماری مورد نیاز این تحقیق (دانشجویان) تعداد افراد که انتخاب شدند (۱۲۴ نفر) روش انتخاب آنها یا روش نمونه‌گیری‌شان (طبقه‌ای تصادفی نسبتی) مورد توجه قرار گرفته مشخص شده است. مباحث بعدی این فصل نمره‌گذاری آزمون، اعتبار آزمون (با خی دو کمتر از ۵ درصد) نحوه تدوین مصاحبه کتبی و اینکه پرسشنامه CREE و مصاحبه کتبی که ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق بودند بر چه اساس تئوریک استوارند بحث شده است و بالاخره روشهای آماری استفاده در این تحقیق (آزمون خی دو پیرسون و کروکسال والیس) بحث شده است. فصل چهارم: یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها مقدمه در تحلیل فعالیت‌هایی چون سنجش خلاقیت افراد و بررسی اینکه آیا در دوره تحصیل فرد بر روی رشد خلاقیت افراد تاثیر داشته است یا نه و نتایج حاصل از آن، اجرای آزمون دقیق و صحیح از جایگاه مهمی برخوردار است. تهیه تدابیر لازم برای بررسی نتایج هر نوع برنامه درسی و آموزشی تنها در سایه این پرسش ممکن می‌شود که چگونه می‌توان اطمینان یافت که اهداف مورد نظر تحقق یافته است. بنابراین انتخاب ملاک و معیار معتبر و روش صحیح ارزشیابی از عواملی هستند که در این مرحله از کار باید فوق‌العاده مورد توجه واقع شوند. بطور خلاصه باید گفت که در اجرای یک طرح تحقیقی فرایند طراحی، اجرا، و بویژه ارزشیابی دقیق است که پژوهشگر را با ضریب اطمینان بیشتری به تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج حاصل از آن دلگرم می‌کند. در این فصل یافته‌های حاصل از پرسشنامه سنجش خلاقیت GREE و مصاحبه کتبی که در برگیرنده نظرات دانشجویان سه رشته، حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان است مورد بررسی آماری قرار می‌گیرد. ابتدا میزان خلاقیت افراد در سه رشته که بوسیله پرسشنامه GREE بدست آمده مشخص می‌گردد و سپس میزان تاثیر دوره تحصیل دانشگاهی فرد و میزان خلاقیت وی بررسی می‌شود که اطلاعات لازم در این زمینه بوسیله مصاحبه کتبی جمع‌آوری شده است در این تحقیق نقش سن، جنس، رشته تحصیلی، معدل افراد در میزان خلاقیت آنان مورد توجه بوده است که اطلاعات مربوط به این موارد از قسمت مشخصات پرسشنامه سنجش خلاقیت بدست آمده است که تک‌تک افراد شرکت کننده در این تحقیق ملزم به پاسخگویی به آن بودند. تجزیه یافته‌های پژوهش جدول (۱-۴) فراوانی و درصد فراوانی خلاقیت افراد سه گروه شرکت کننده در پرسشنامه (GREE) رشته حسابداری رشته کامپیوتر مترجمی زبان درصد فراوانی درصد فراوانی میزان خلاقیت ۷/۱۶ ۶ ۷/۸ ۴ ۷/۱۶ ۷ بالا ۲/۷۲

۲۶ ۲/۶۵ ۳۰ ۷/۶۶ ۲۸ متوسط ۱/۸۱ ۴ ۱/۲۶ ۱۲ ۷/۱۶ ۷ پایین ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲

مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشتر افراد شرکت کننده در سه گروه دارای خلاقیت متوسط هستند. در فراوانی افراد با خلاقیت بالا- و نیز افراد با خلاقیت پائین در رشته‌های مختلف تفاوت قابل توجهی مشاهده نمی‌شود. نمودار (۴-۱) فراوانی میزان خلاقیت افراد شرکت کننده سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان را در پرسشنامه (GREE) نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان فرضیه اصلی این تحقیق این است که رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است. که این فرض با یک مصاحبه کتبی ۹ سوالی مورد آزمون قرار گرفت. پس از بررسی پاسخ افراد به سوالات در سه رشته مورد مطالعه، رابطه هر کدام از سوالات با میزان خلاقیت افراد بررسی می‌شود. اولین سوال عبارت است از: ۱- آیا رشته تحصیلی شما رشته مورد علاقه شماست. جدول (۴-۲) پاسخ افراد سه گروه حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان به سوال (۱) مصاحبه کتبی رشته حسابداری رشته کامپیوتر مترجمی زبان درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی میزان خلاقیت ۲۸ ۸/۷۷ ۲۸ ۵/۵۶ ۲۶ ۰/۸۱ ۳۴ ۹/۱۳ ۵ ۴/۱۷ ۸ ۵/۹ ۴ نه - - ۹/۲۳ ۱۱ ۸/۴ ۲ تاحدودی ۳/۸ ۳ ۲/۲ ۱ ۸/۴ ۲ بی جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد جدول فوق نشان می‌دهد که شرکت کنندگان رشته حسابداری بیشترین رضایت را از رشته خود دارند. بیشترین تعداد افرادی که کمترین علاقه را به رشته خود داشته اند مربوط به کامپیوتر با ۱۷ درصد است. نمودار (۴-۲) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۱) مصاحبه کتبی حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۴-۳) پیشیندی سوال یک مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال ۱ ۸۸ ۱۳ ۶۰ ۱۵ ۱۷ ۴ ۱۳ - خیر ۱۳ ۵ ۷ ۱ تاحدودی ۱۱۸ ۲۲ ۸۰ ۱۶ مجموع افراد جدول (۴-۴) χ^2 -square test سوال ۱ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی ۲۲ محاسبه شده ۱۰۵/۰ ۴ ۶۵۱/۷ ۲۲ پیرسون جدول (۴-۳) پاسخ کل افراد شرکت کننده را به سوال اول را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد که تعداد افراد با خلاقیت بالا بیشترین رضایت را از رشته خود نسبت به افراد با خلاقیت متوسط و پائین دارد ولی این تفاوت در سه گروه چندان قابل اعتنا نیست که تفاوت معناداری را نشان دهد. انجام تست χ^2 دو استقلال سوال اول با خلاقیت افراد تأیید می‌کند. پس H_0 پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای رد آن وجود ندارد و H_1 که رابطه بین این دو متغیر را تأیید می‌کرد رد می‌شود. بنابراین بین جوابهای داده شده به سوال یک و میزان خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج از سطح معناداری χ^2 دوی محاسبه شده که بیشتر از ۵ درصد است بدست می‌آید. سوال (۲-۱) آیا از زمان اشتغال به تحصیل در دانشگاه به تواناییهای جدیدی اعتماد به نفس بالا - نظم در امور - مسئولیت پذیری و غیره) برای حل مشکلات خود دست یافته‌اید؟ جدول (۴-۵) پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۲-۱) مصاحبه کتبی رشته حسابداری رشته کامپیوتر مترجمی زبان درصد فراوانی درصد فراوانی میزان خلاقیت ۲۸ ۸/۷۷ ۲۸ ۵/۵۶ ۲۶ ۰/۸۱ ۳۴ ۹/۱۳ ۵ ۴/۱۷ ۸ ۵/۹ ۴ نه - - ۹/۲۳ ۱۱ ۸/۴ ۲ تاحدودی ۳/۸ ۳ ۲/۲ ۱ ۸/۴ ۲ بی جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشترین افراد شرکت کننده از سه گروه به سوال ۲-۱ جواب مثبت دادند. بدین ترتیب بین پاسخ افراد سه رشته به این سوال تفاوت عمده‌ای دیده نمی‌شود. نمودار (۴-۳) فراوانی پاسخ افراد سه رشته به سوال (۲-۱) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۴-۶) پیشیندی سوال ۲-۱ مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال (۲-۱) ۹۷ ۱۸ ۶۵ ۱۴ ۱۷ ۲ ۱۴ ۲ خیر ۱۱۵ ۲۰ ۷۹ ۱۶ مجموع افراد جدول (۴-۷) χ^2 -square tests سوال ۲-۱ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی ۲۲ محاسبه شده ۹۶۷/۰ ۶ ۳۸۲/۱ ۲۲ پیرسون جدول (۴-۶) پاسخ کل افراد شرکت کننده را به سوال (۲-۱) را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد در مجموع بیشترین تعداد افراد با خلاقیتهای متفاوت به این سوال جواب مثبت دارند و بین این جوابها تفاوت عمده‌ای دیده نمی‌شود

بنابراین با توجه به آزمون به عمل آمده H_0 که بیانگر استقلال پاسخ سوال ۲ و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای آن دیده نمی‌شود و H_1 که رابطه این دو متغیر را عنوان می‌کند رد می‌شود بنابراین بین جواب‌های سوال دوم این مصاحبه و میزان خلاقیت افراد رابطه معناداری وجود ندارد و این نتایج از سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه در بالا که بیشتر از ۰/۵ است بدست می‌آید. سوال ۲-۲ آیا نگاه جدید شما به مسائل مربوط به رشته تحصیلی شماست یا عوامل دیگری در آن دخیل بوده است. جدول (۴-۸) پاسخ به گروه آزمودنی به سوال (۲-۲) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۲-۲ ۷/۴۱ ۱۵ ۱/۳۹ ۱۸ ۴/۵۲ ۲۲ رشته ۰/۵۰ ۱۵ ۱/۳۹ ۱۸ ۵/۳۱ ۱۳ عوامل دیگر ۳/۸ ۳ ۷/۲۱ ۱۰ ۷/۱۶ ۷ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشتر افراد در رشته مشاوره نگاه جدید خود به مسائل را مربوط به رشته خود می‌دانند. این دید جدید را افراد مدیریت آموزشی مربوط به هر دو عامل رشته و عوامل دیگر می‌دانند و در رشته روان‌شناسی بیشتر افراد عوامل دیگر را مؤثر می‌دانند. ولی تفاوت عمده‌ای بین جواب‌های افراد در سه رشته متفاوت مشاهده نمی‌شود. افراد عوامل دیگر را عواملی چون مذهب، آرمان‌هایشان، زندگی در خوابگاه و دوستان، مجلات، TV، و دارا بودن توانایی‌های مختلف را عنوان می‌کردند. نمودار (۴-۴) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۲-۲) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۴-۹) پیش‌بینی سوال ۲-۲ مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال (۲-۲) ۵۵ ۷ ۴۲ ۶ رشته ۴۹ ۱۳ ۲۹ ۷ عوامل دیگر ۱۰۴ ۲۰ ۷۱ ۱۳ مجموع افراد جدول (۴-۱۰) χ^2 - square tests سوال ۲-۲ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی χ^2 محاسبه شده ۱۴۱/۰ ۲ ۹۲۴/۳ χ^2 پرسون جدول (۴-۹) پاسخ کل افراد شرکت کننده را به سوال (۲-۲) را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد. هر کدام از افراد با خلاقیت‌های متفاوت با نسبت‌های تقریباً مشابهی به این سوال جواب داده‌اند. در نتیجه تفاوت عمده‌ای بین پاسخ‌های افراد دیده نمی‌شود بنابراین با توجه به آزمون به عمل آمده H_0 که بیانگر استقلال پاسخ سوال ۲ و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای رد آن وجود ندارد و H_1 که ارتباط این دو متغیر را عنوان می‌کند رد می‌شود. بنابراین بین جواب‌های سوال (۲-۲) این مصاحبه و میزان خلاقیت افراد رابطه معناداری وجود ندارد و این نتایج از سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۰/۵ است بدست آمده است. سوال (۳-۱) آیا از اشتغال به تحصیل در این رشته به نتایجی دست یافته‌اید؟ جدول (۴-۱۱) پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۳-۱) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۳-۱ ۶/۸۰ ۲۹ ۴/۶۷ ۳۱ ۷/۸۵ ۳۶ بله ۳/۸ ۳ ۹/۲۳ ۱۱ ۵/۹ ۴ خیر ۱/۱۱ ۴ ۷/۸ ۴ ۸/۴ ۲ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشترین درصد افراد از سه رشته به سوال ۳-۱ جواب مثبت داده‌اند و تفاوت عمده‌ای بین جواب این گروه‌ها مشاهده نمی‌شود. نمودار (۴-۵) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۳-۱) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۴-۱۲) پیش‌بینی سوال (۳-۱) مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال (۳-۱) ۹۶ ۱۶ ۶۶ ۱۴ بله ۱۸ ۵ ۱۱ ۲ خیر ۱۱۴ ۲۱ ۷۷ ۱۶ مجموع افراد جدول (۴-۱۳) χ^2 - square tests سوال ۳-۱ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی χ^2 محاسبه شده ۹۲۵/۲ ۴ ۵۷۰/۰ ۴ پرسون با توجه به جدول (۴-۱۲) بیشتر افراد با درجه خلاقیت متفاوت به سوال (۳-۱) جواب مثبت دادند. بنابراین تفاوت عمده‌ای بین پاسخ به این سوال و میزان خلاقیت افراد وجود ندارد. پس H_0 که بیانگر استقلال سوال (۳-۱) و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود. و H_1 که ارتباط این دو متغیر را نشان می‌دهد رد می‌شود و این نتایج از سطح معنی‌داری آزمون خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۵ درصد است بدست آمده است. سوال ۳-۲ موفقیت تحصیلی شما در دانشگاه

نسبت به دوره دبیرستان افزایش یافته یا کاهش پیدا کرده است؟ جدول (۴-۱۴) پاسخ به گروه آزمودنی به سوال (۲-۳) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۲-۳ ۳/۳۳ ۱۲ ۷/۴۵ ۲۱ ۴/۵۲ ۲۲ بالا ۶/۵۵ ۲۰ ۰/۵۰ ۲۳ ۹/۴۲ ۱۸ پائین ۱/۱۱ ۴ ۳/۴ ۲

۸/۴ ۲ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول بالا- موفقیت تحصیلی افراد در رشته مشاوره بالاست ولی در رشته مدیریت آموزشی و روان‌شناسی این موفقیت پائین آمده است. نمودار (۴-۶) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال ۲-۳ مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۴-۱۵) پیش‌آیندی سوال (۲-۳) مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا- میزان خلاقیت پاسخ سوال (۲-۳) ۵۵ ۱۱

۴۰ ۴ بالا ۶۱ ۱۱ ۳۹ ۱۱ پائین ۱۱۶ ۲۲ ۷۹ ۱۵ مجموع افراد جدول (۴-۱۶) chi-square tests سوال ۲-۳ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی X² محاسبه شده ۲۲۶/۰ ۲ ۹۷۷/۲ X² پیرسون با توجه به جدول (۴-۱۵) بیشتر افراد با درجه خلاقیت بالا در دوره تحصیل دانشگاهی با افت تحصیلی مواجه بودند و طی این میزان در بین افراد با خلاقیت متوسط و پائین تقریباً یکسان می‌باشد. نتیجه آزمون نیز با توجه به سطح معنی‌داری خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۵ درصد است ارتباط بین سوال (۲-۳) و میزان خلاقیت را رد می‌کند. H₀ یعنی استقلال سوال ۲-۳ و میزان خلاقیت پذیرفته می‌شود و H₁ یعنی ارتباط بین این دو متغیر رد می‌شود. پس رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد. سوال (۴-۱) نتایج به دست آمده از تحصیل در این رشته کاربردی در زندگی شما دارد؟ جدول (۴-۱۷) پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۴-۱) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۴-۱ ۸/۷۷ ۲۸ ۳/۷۸ ۳۶ ۰/۸۱ ۳۴ بله ۶/۵ ۲ ۳/۴ ۲ ۱/۷ ۳ خیر ۳/۸ ۳ ۹/۱۰ ۵ ۸/۴ ۲ تاحدودی ۳/۸ ۳ ۵/۶ ۳ ۱/۷ ۳ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشترین افراد از سه رشته شرکت کننده به سوال ۴-۱ جواب مثبت داده‌اند و تفاوت عمده‌ای بین پاسخهای این گروهها دیده نمی‌شود. نمودار ۴-۷ فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۴-۱) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته مترجمی زبان کد ۱- همراه با دوستان ۲- ورزش ۳- مطالعه ۴- موسیقی ۵- تلویزیون ۶- رایانه ۷- نقاشی ۸- تفکر ۹- سینما ۱۰- شعر ۱۱- تفریح نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته حسابداری نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته کامپیوتر نکات ضعف و قوت رشته خود را در چه مواردی می‌دانید. جدول پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۱-۸) مصاحبه کتبی کامپیوتر حسابداری مترجمی رشته نکات قوت رشته × ۸ ۶ کاربردی بودن مطالب × × آشنایی با نظریات معتبر × × افزایش اعتماد به نفس × پرورش مدیران آینده × × اساتید خوب با روش تدریس مناسب × × رشد نگرش در انسان و خودشناسی × روحیه گرم گروه × ۷ گسترش ارتباط بین فردی و همدردی با آنان × × کسب مهارت در رشته‌ای و مفید بودن در جواب سوال (۱-۸) بیشتر افراد در رشته‌های مترجمی و حسابداری کاربردی بودن مطالب رشته خود را نکته قوت رشته خود دانستند این جواب در رشته کامپیوتر، با علامت ضربدر نشان داده شده است یعنی بعضی از دانشجویان این رشته هم به این مطلب اشاره کردند ولی در حدی که بیشتر افراد این رشته آنرا نکته قوت رشته خود بدانند، نمی‌باشد. موارد دیگر در اولویتهای بعدی قرار دارند. جدول پاسخ افراد سه گروه آزمودنی به (۲-۸) مصاحبه کتبی کامپیوتر حسابداری مترجمی رشته نکات قوت رشته ۱۰ ۱۷ ۱۲ تئوری صرف بودن درس × × × عدم آشنایی مردم با این رشته × پراکندگی موضوع × × ضعف اساتید × ابهام در آینده شغلی رشته × × عدم حمایت قانونی × ناتوانی در حل مسائل روانی × عدم کاربردی بودن × به روز نبودن مطالب ×

کمبود امکانات آزمایشگاهی × استفاده صرف از نظریات علمی خارجی با توجه به جدول (۴-۳۹) بیشترین افراد پاسخ

دهنده از سه گروه مورد مطالعه نکته ضعف عمده رشته‌های خود را در تئوری صرف بودن مطالب درسی خود عنوان کردند و نشان می‌دهد این نکته ضعف در رشته‌های آنان بسیار برجسته و قابل توجه است. موارد دیگر نیز دارای اهمیت هستند ولی در اولویت‌های بعدی موارد مطروحه قرار گرفتند. ۹- چه پیشنهاداتی برای بهبود مسائل و پیشبرد اهداف آموزشی در این رشته دارید؟ جدول پاسخ افراد سه گروه آزمودنی به سوال ۹ مصاحبه کتبی. کامپیوتر حسابداری مترجمی پاسخ افراد × × کارهای عملی آن بیشتر شود × × روشن کردن اهمیت این رشته در بین مردم × × گزینش دانشجویان برای چنین رشته‌هایی نفر (۱۴) (۲۰) نفر (۹) کاربردی کردن دروس ۵ فعالیت در مدارس به طور عمل × + مشارکت دانشجویان در تصمیم‌گیریها و برنامه‌ریزیها × × بالا- بردن انگیزه دانشجویان × × × به روز کردن اطلاعات و مطابقت آن با نیازهای روز × × × گسترش کارهای تحقیقی مراکز مشاوره، منابع غیر درسی و آزمایشگاهی × × استفاده از اساتید با تجربه × نظارت بر دروس با توجه به جدول فوق بیشترین افراد شرکت کننده در این مصاحبه از سه گروه شرکت کننده بهترین راه حل برای بهبود و پیشبرد اهداف آموزشی در رشته خود را، در کاربردی کردن مطالب و دروس درسی خود عنوان کردند و پیشنهادات دیگر آنان در سه گروه در اولویت‌های بعدی قرار دارند. از جمله فرضیه‌های این تحقیق این است که ویژگی‌های شخصی (سن، جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است. از پژوهش‌های انجام شده در مورد جنس افراد در هر کدام از سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی نتایج زیر بدست آمد: جدول وضعیت افراد از نظر جنس شرکت کننده از رشته‌های مختلف در پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی کامپیوتر مترجمی حسابداری درصد فراوانی درصد فراوانی جنس افراد ۷/۹۱ ۳۳

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|----|------|----|----|-----|---|------|---|------|---|-----|-------|----|-------|----|-------|----|-------------|
| ۱/۸۹ | ۴۱ | ۳/۸۳ | ۳۵ | زن | ۳/۸ | ۳ | ۹/۱۰ | ۵ | ۷/۱۶ | ۷ | مرد | ۰/۱۰۰ | ۳۶ | ۰/۱۰۰ | ۴۶ | ۰/۱۰۰ | ۴۲ | مجموع افراد |
|------|----|------|----|----|-----|---|------|---|------|---|-----|-------|----|-------|----|-------|----|-------------|

بیشترین درصد شرکت کنندگان در این پژوهش جنس زن بوده‌اند در رشته حسابداری ۳/۸۳ درصد در رشته مترجمی ۸۹ درصد در رشته کامپیوتر ۷/۹۱ درصد افراد زن بودند. و تعداد مردان شرکت کننده در رشته حسابداری ۷/۱۶ درصد، در رشته مترجمی ۹/۱۰ درصد و در رشته کامپیوتر ۳/۸ درصد را تشکیل می‌دهند. نمودار فراوانی جنس افراد شرکت کننده در پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی رشته‌های مختلف را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی برای بررسی ارتباط بین متغیر خلاقیت و جنس افراد از آزمون فی دو پیرسون استفاده شده است. روش ناپارامتری تست با توجه به سطح معناداری خی دو محاسبه شده بیشتر از ۵ درصد است. پس H_0 که بیانگر استقلال بین خلاقیت و جنس افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای رد آن وجود ندارد و H_1 که وجود رابطه بین دو متغیر را نشان می‌دهد رد می‌شود. بنابراین بین خلاقیت و جنس افراد رابطه معناداری وجود ندارد. فرضیه دوم ارتباط بین سن و رشد خلاقیت را بیان می‌کند. جدول زیر وضعیت سنی شرکت کنندگان در این تحقیق را نشان می‌دهد. جدول وضعیت سنی افراد شرکت کننده در پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی مترجمی کامپیوتر حسابداری درصد فراوانی درصد فراوانی سن ۰/۲۵ ۹ ۰/۱۳ ۶ ۴/۲ ۱ ۸/۲۷ ۲۰ ۱۰ ۳/۲۸ ۱۳ ۷/۳۵ ۱۵ ۲۱

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|-------|----|------|-----|------|----|-------|------|-----|-----|----|-----|----|-----|-----|---|----|---|-----|----|
| ۹/۱۳ | ۵ | ۷/۲۱ | ۱۰ | ۵/۴۰ | ۱۷ | ۷/۱۶ | ۲۲ | ۶ | ۷/۲۱ | ۱۰ | ۱/۷ | ۳ | ۶/۵ | ۲۳ | ۲ | ۵/۶ | ۳ | - | - | ۶/۵ | ۲۴ |
| ۲/۲ | ۱ | ۸/۲۲۵ | - | ۱ | ۸/۴ | - | ۲ | ۸/۲۲۶ | ۱ | ۲/۲ | ۱ | ۲۷ | - | - | - | ۴/۲ | ۱ | ۲۸ | - | - | - |
| - | ۴/۲ | - | - | - | - | - | - | ۳۰ | ۱ | ۴/۲ | - | - | - | - | ۲/۲ | - | - | - | - | - | ۴۶ |

۱ - بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع نتایج بدست آمده از وضعیت سنی افراد در این تحقیق نشان می‌دهد در رشته حسابداری سن ۲۲ و ۲۱ سال با ۷/۳۵ درصد و ۵/۴۰ درصد بیشترین فراوانی را دارند. در رشته کامپیوتر، سن ۲۱، ۲۲ و ۲۳ به ترتیب هر کدام با ۳/۲۸ درصد و ۷/۲۱ درصد بیشترین فراوانی را دارند و در رشته مترجمی ۲۰ و ۲۱ سالگی به ترتیب با ۲۵ درصد و ۸/۲۷ درصد بیشترین فراوانی را تشکیل می‌دهد. از فرضیات دیگر مطرح شده در این تحقیق این مسأله این است که دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنها بالاست در طول دوره تحصیل نمرات معدلشان بالا- بوده است. آزمون ضریب

همبستگی پیرسون این آزمون استقلال معدل و نمره استاندارد خلاقیت افراد شرکت کننده را تأیید می کند. سطح معناداری آن ۸۴۴٪ است که بیشتر از ۵ درصد می باشد فرض تحقیق که ارتباط این دو متغیر را بیان می کرد رد می شود نتیجه اینکه رابطه معناداری بین معدل و نمره خلاقیت افراد در سه رشته مختلف وجود ندارد. تحلیل یافته‌های پژوهش: با توجه به فرضیه‌های پژوهش و یافته‌ها می توان موارد زیر را بیان کرد. فرضیه اول: رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است. برای سنجش این فرضیه ابتدا از یک پرسشنامه سنجش خلاقیت استفاده کردیم تا درجه خلاقیت افراد بدست آید سپس برای سنجش اینکه دوره تحصیل دانشگاهی در رشد خلاقیت دانشجویان تأثیر داشته است یا خیر از یک مصاحبه کتبی ۹ سوالی استفاده شد. جوابهای بدست آمده از سه گروه شرکت کننده حسابداری و کامپیوتر و مترجمی ابتدا تحلیل محتوا و دسته بندی شد و سپس رابطه پاسخ تک تک این سوالات با میزان خلاقیت افراد بوسیله آزمون خی دو پیرسون مورد سنجش قرار گرفت. در همه موارد فرض صفر مبنی بر استقلال هر سوال با میزان خلاقیت مورد تأیید قرار گرفت و با اطمینان ۹۵٪ می توان بیان کرد که بین دوره تحصیل دانشگاهی فرد و رشد خلاقیت او رابطه معناداری وجود ندارد. و فرض مورد تحقیق که دلالت بر ارتباط بین رشد خلاقیت افراد با دوره تحصیل دانشگاهی فرد داشت رد می شود و دلایل کافی برای عدم پذیرش آن وجود ندارد. رد این فرضیه در هر سه گروه شرکت کننده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان تأیید شده است و تفاوت معناداری در بین این سه رشته مشاهده نشد. فرضیه دوم: رشد خلاقیت، با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است. پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و دسته بندی افراد سه گروه حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان از حیث رشته تحصیل دانشگاهی، رابطه رشته تحصیلی افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون خی دو پیرسون مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه سطح معناداری آزمون خی دوی محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر شد بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین رشته تحصیلی افراد در این سه گروه و میزان خلاقیت آنان رابطه معناداری وجود ندارد پس فرض صفر پذیرفته می شود و دلیل کافی بر رد آن وجود ندارد. و فرض مورد تحقیق که ارتباط رشد خلاقیت و رشته تحصیلی را بیان می کرد رد می شود. در هر کدام از رشته های افراد با درجه خلاقیت بالا و متوسط و پائین دیده می شود و تفاوت موجود بین آنها قابل توجه نیست. فرضیه سوم: ویژگیهای شخصی (سن و جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است. فرض ۱-۳ برای تأیید یا رد این فرضیه، پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص شدن سن افراد سه گروه حسابداری و کامپیوتر و مترجمی رابطه سن افراد با میزان خلاقیتشان بوسیله آزمون ناپارامتریک کروکسال والیس مورد سنجش قرار گرفت (استفاده از این آزمون بدلیل پیوسته بودن متغیر سن و گسسته بودن متغیر خلاقیت است). در نتیجه سطح معناداری آزمون محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر شد بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین سن و رشد خلاقیت افراد رابطه معناداری وجود ندارد. پس فرضیه صفر مبنی بر استقلال سن با رشد خلاقیت پذیرفته می شود و دلایل کافی رد آن وجود ندارد و فرض تحقیق که ارتباط سن با رشد خلاقیت را تأیید می کرد رد می شود. دامنه سنی بیشتر افراد شرکت کننده بین ۲۳ تا ۲۱ سال بوده است. نتایج بدست آمده نشان می دهد بیشتر این تعداد دارای خلاقیت متوسط بودند هرچند افراد با خلاقیت بالا و پائین نیز در بین آنها دیده می شد. فرضیه ۲-۳ برای تأیید یا رد قسمت دوم فرضیه سوم که مربوط به رابطه جنس افراد شرکت کننده و رشد خلاقیت آنان بود نیز تحقیقاتی انجام گرفت. در این قسمت پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص جنس افراد شرکت کننده در این تحقیق از سه رشته مشاوره، روان شناسی و مدیریت آموزشی رابطه جنس افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون خی دوی پیرسون مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه مشخص شد سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان رابطه جنس افراد با رشد خلاقیتشان رد می شود. فرض صفر یعنی استقلال جنس و رشد خلاقیت تأیید می شود و فرض تحقیق مبنی بر رابطه این دو متغیر با هم رد می شود. دلایل کافی برای پذیرش آن وجود ندارد نتیجه اینکه بین جنس افراد شرکت کننده و میزان رشد خلاقیت آنان رابطه معناداری وجود ندارد. هر چند اکثریت افراد شرکت کننده زن بودند ولی پژوهش حاضر نشان می دهد که اکثریت افراد

شرکت کننده مرد نیز دارای خلاقیت متوسط بودند هرچند خلاقیت بالا- و پائین نیز در بین آنان دیده می‌شد. فرضیه چهارم: دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنان بالاست در طول دوره تحصیل نمرات معدلشان نیز بالا بوده است. برای تأیید یا رد این فرضیه، پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص شدن وضعیت معدل هر کدام از شرکت کنندگان در سه رشته مترجمی، کامپیوتر و حسابداری رابطه معدل افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون کروکسال والیس (چون معدل متغیر پیوسته است) مورد سنجش قرار گرفت در نتیجه سطح معناداری آزمون مصاحبه شده بیشتر از ۵ درصد شد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین معدل افراد و رشد خلاقیت آنها رابطه معناداری وجود ندارد. پس فرض صفر مبنی بر استقلال معدل و رشد خلاقیت بود تأیید می‌شود و فرض تحقیق که رابطه بین این دو متغیر را عنوان می‌کرد رد می‌شود. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد در بین افراد با خلاقیت بالا افرادی با معدل پائین حضور داشتند و کسانی هم بودند که خلاقیت آنان پائین بود ولی معدلشان بالا بود. مراحل و آزمونهای انجام پژوهش نمودارهای مربوط به هر قسمت برای تأیید یا رد فرضیات طرح شده در همین فصل آمده است. خلاصه فصل فصل چهارم یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها را شامل می‌شود. در این فصل اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه CREE و مصاحبه کتبی بوسیله روشهای آماری خی دو پیرسون و کروکسال والیس مورد تجزیه قرار گرفت. بعد از مشخص شدن درجه خلاقیت افراد رابطه آن با تک تک سوالات مصاحبه کتبی و نیز آنچه در قسمت مشخصات پرسشنامه آمده که براساس فرضیات تحقیق تدوین شده بود به صورت جدول و نمودار ترسیم شدند و مشخص گردیدند نتایج هر کدام از فرضیات مشخص شده در قسمت تحلیل یافته‌ها، نتیجه گیری نهایی که رد یا پذیرش فرضیات براساس این جداول و نمودارها می‌باشد، آمده است. فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات نتیجه گیری: در این قسمت نتایج بدست آمده از پژوهش به ترتیب ارائه شده و مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد نتایج مربوط به فرضیه‌های تحقیق عبارتند از: فرضیه اول: رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است ولی نتیجه تحقیق استقلال میزان خلاقیت و دوره تحصیل دانشگاهی را تأیید می‌کند. این نتیجه با نتایج سایر تحقیقات که اظهار می‌دارند آزمون بیشتر به کندی برای خلاقیت تعیین کننده است. و تحقیقات دیگر در این زمینه نشان می‌دهد دانش مانند شمشیر دو لبه است زیرا افراد با دانش یا دارای تجربه بیشتر در یک حوزه معین، کار خلاقیتی در آن زمینه ایجاد نمی‌کنند. این نتیجه با نتیجه تحقیقات افرادی همچون سیمنتون (۱۹۸۳) و استرانبرگ و لوبارت (۱۹۹۱) سیف (۱۳۸۱) مقامی (۱۳۸۳) همسویی دارد. فرضیه دوم: رشد خلاقیت با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است که نتیجه تحقیق استقلال رشد خلاقیت و رشته تحصیلی را تأیید می‌کند. تحقیق حاضر و تحقیقات انجام شده در زمینه مقایسه میزان خلاقیت افراد در بین رشته‌های مختلف، رابطه رشته تحصیلی دانشگاهی و ارتباط آن با رشد خلاقیت را رد می‌کنند. این امر نشان می‌دهد تفاوت رشته‌های دانشگاهی بیشتر مربوط به بهره هوش افراد و علاقه آنهاست هرچند ضرورت وجود حدی از بهره هوش برای خلاقیت ثابت شده است. این حد بخش لازم مسئله است نه کافی برای آن. رشد خلاقیت در افراد نیاز به پرورش بوسیله تکنیکهای موثر در این زمینه دارد و بیشتر از همه عوامل تلاش و کوشش و مداومت خود فرد را می‌طلبد. و این نتیجه با نتایج تحقیقات افرادی همچون درخشانی (۱۳۸۳)، تورنس (۱۹۶۷) نلر (۱۳۶۹) مورفی (۱۹۴۷) همسویی دارد. فرضیه سوم: ویژگیهای شخصی (سن و جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است که نتیجه تحقیق انجام شده استقلال سن و جنس فرد و درجه خلاقیت فرد را تأیید می‌کند. تحقیقات انجام شده نیز فرضیه صفر را تأیید می‌کند. که حتی سالخوردگی نمی‌تواند مانع خلاقیت باشد چون از لحاظ فیزیکی برآمدگیهای روز افزونتری روی شاخکهای حسی یافته‌های مغزی جوانه می‌زند و این برآمدگیها شمار کلی ارتباطات درون مغز انسان را افزایش می‌دهد. محقق دیگر دریافته است که تواناییهای ذهنی ما حدود ۶۰ سالگی رشد می‌کند و سپس کاهش می‌یابد اما در سن ۸۰ سالگی به کندی ۳۰ سالگی تغییر پیدا می‌کند، نتیجه تحقیقات افرادی همچون هالوران - نبتون (۱۹۹۲) اسپورن (۱۹۹۲) تورنس (۱۹۷۹) آقایی فیشای (۱۳۷۲) این امر را نشان می‌دهد. در مورد رابطه جنس و میزان خلاقیت افراد نیز فرضیه صفر که استقلال این دو متغیر را تأیید می‌کند پذیرفته می‌شود. به نظر می‌رسد رابطه

جنس و میزان خلاقیت افراد به طور مستقیمی تحت تاثیر پرورش خلاقیت در آنان دارد. چنانچه مطالعات نشان می‌دهد رکورد خلاقیت قابل توجه بین مردان بیش از زنان است ولی این تفاوتها اکتسابی است نه ذاتی و وقتی زن به زندگی وسیعتری وارد می‌شود به نحو بارزی از بین می‌رود. تحقیقات دیگری خلاقیت بالا را در بین زنان تائید می‌کنند و برخی دیگر از این تحقیقات این نتیجه را مورد مردان تائید می‌کنند. دسته دیگری از تحقیقات عنوان می‌کنند که زنان با خصوصیات مذکر و مردان با خصوصیات مونث در زمینه خلاقیت موفق‌ترند ولی نتیجه تحقیقات در هیچ کدام از این موارد به صورت مکرر تکرار نمی‌شود محقق به یک اصل کلی در مورد رابطه جنس و میزان خلاقیت دست یابد. در نتیجه تحقیقات معتبر به استقلال این دو عامل از همدیگر رضایت دادند. اسبورن (۱۹۹۲) نلر (۱۳۶۹) تورنس (۱۹۶۷) آقایی فیشائی (۱۳۷۷) فرضیه چهارم: دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنان بالاست در طول دوره تحصیل نمرات معدلشان هم بالا بوده است. معدل تابع استعداد، علاقه و تلاش فرد می‌باشد. افراد ممکن است از نظر استعداد و بهره هوش در سطح بالایی باشد ولی این امر خلاق بودن فرد را تضمین نمی‌کند تحقیقات نشان می‌دهد که حدی از طراز عقلی به منزله شرط لازم (امانه کافی) تحول خلاقیت محسوب می‌شود. (بهره هوشی = ۱۲۰-۱۱۵). آزمودنیهای خلاق اغلب هوش بالاتر از متوسط و بعضی هوش بسیار بالایی داشته‌اند. اما هوش آنها با خلاقیتشان رابطه مشابهی نداشته است. نتیجه فرضیه صفر بوسیله تحقیقات دیگری همچون تحقیق یا ماهوتو (۱۹۶۳) تورنس (۱۹۶۷) بارون و هارینگتون (۱۹۸۱) مک کینون (۱۹۶۲) تائید می‌شود. پیشنهادات اجرائی: ۱- خلاقیت و آفرینندگی امری است که باید آموزش داده شود. نظام آموزش موجود قدرت خلاقیت را در فرد با تفکر صرفاً همگرا بار می‌آورد در صورتیکه می‌توان در کنار تفکر همگرا با تکنیکها و روشهای مناسب تفکر واگرا (لازمه کار خلاقانه است) را هم به افراد آموزش داد. نکته پیشنهادی این است که اگر آموزش و پرورش یا آموزش عالی در پی داشتن جامعه‌ای پیشرفته با افراد خلاق هست ناگزیر به گنجانیدن چنین برنامه‌ای در محتوی مطالب آموزش و پرورشی خود می‌باشد در غیراین صورت همچنانکه تحقیق حاضر و تحقیقات متعدد دیگر نشان می‌دهد خلاقیت افراد چندان تحت تاثیر رشته، معدل، جنس، سن و دوره تحصیل فرد نمی‌باشد. بلکه باید شرایط مناسب برای پرورش آن ایجاد شود. ۲- از نکات ضعف هر نوع آموزش صرفاً تئوری، عدم آشنایی فراگیر با نحوه کاربرد آن در زندگی است. فاصله بین علم و عمل کاسته نمی‌شود مگر اینکه سیستم آموزشی قدمهای موثری را در جهت کاربردی کردن دروس و مطالب آموزشی خود بردارد. این پیشنهاد برپایه پاسخ شرکت کنندگان سه رشته مترجمی زبان، کامپیوتر و حسابداری به سوال ۹ و ۸ مصاحبه کتبی این تحقیق می‌باشد ۳- فعال کردن فراگیرندگان بجای منفعل گذاردن آنان در اغلب آموزشهای سنتی، آموزش گیرندگان فقط در معرض مطالب و مهارتهای ارائه شده از استاد قرار گرفته و مطابق برنامه از پیش تعیین شده حتی در جزئیات به پیش می‌روند. در آموزش خلاقیت فراگیران خود نقش فعال بازی کرده و به بجز در کلیات و مسیر اصلی آموزش، استاد نقش تعیین کننده ای ندارد. ۴- در هر مرحله آموزش و پرورش استعداد فراگیران، مباحث و تکنیکهای مطرح شده باید کاربردهای ملموس و علمی در زندگی و کار خود داشته باشد. در این صورت می‌توان علاوه بر ایجاد انگیزه در جهت یادگیری بیشتر، برای مسائل و مشکلات فرد، راحل یافته و به راحتی به وی ثابت کرد که با اعتماد به نفس و اعتقاد به توان حل مسائل توسط خودش، می‌توان مسیر رشد را پیمود. ۵- باید محیط آموزشی را طوری تغییر داد که امکان بروز و توسعه افکار و اعمال خلاق مهیا باشد یعنی، در آموزش باید تفکر واگرا را همراه تفکر همگرا ساخت و به ضوابط خشک و انعطافناپذیر بسنده نکرد. البته می‌دانیم که نخستین شرط تغییر محیط آموزشی تغییر ذهنیت خود معلم و استاد است. در این راه می‌توان از کلاسهای خاص آموزش معلم استفاده کرد. به معلمان باید یادداد که خلاقیت یعنی چه و چگونه باید آنها پرورش داد. سپس باید معلمان بر اثر کار عملی و تجربه، مهارت لازم را در آموزش خلاقیت به دست آورند. دانستن صرفاً کافی نیست، باید در عمل نیز بتوان دانسته را پیاده کرد. پیشنهاد پژوهشی پیشنهاد می‌شود محققان، هر گونه تحقیق در مورد خلاقیت را با دوره های آموزش خلاقیت توأم کنند فعالیت خود را بر روی روشها و تکنیکهای مفید و موثرتر آموزش

خلاقیت که متناسب با نظام آموزشی موجود است متمرکز نمایند تا به نتایج کاربردی تری در این زمینه دست یابند. زیرا تحقیق حاضر و تحقیقات متعدد دیگر نشان می‌دهد که درجه خلاقیت افراد به شدت تحت تاثیر آموزشی است که می‌بینند و نیز شرایطی که برای چنین خلاقیتی فراهم می‌شود. و گرنه جنس، سن، رشته تحصیلی، معدل و حتی دوره تحصیل افراد به خودی خود تاثیر قابل توجهی در خلاقیت آنان نداشته است. منابع فارسی آرلت، سعید خانیان، (۱۳۵۹). اثر روش رگبار ذهنی در پرورش خلاقیت رساله ارشد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران. اسبورن، الکس، اس، (۱۳۷۱)، پرورش استعداد همگانی ابداع و خلاقیت، ترجمه حسن قاسم زاده، انتشارات نیلوفر چاپ دوم تهران. استونر، جیمز - فریمن، ادوارد، (۱۳۷۵). «مدیریت»، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، انتشارات شرکت چاپ و نشر بازرگانی وابسته به مطالعات و پژوهشهای بازرگانی. استیونر، مایکل، (۱۳۷۲). چگونه مسائل خود را حل کنید. ترجمه جهانشاه معینی، تهران، انتشارات دانش. اسکویئر نادر - جمهری، فرهاد - طباطبائی، عباس، کریمی، یوسف، (۱۳۷۲). «ماهیت و ساختار هوش»، نشر کیوان. آقائی فیشانی، (۱۳۷۷). تیمور، خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها، تهران، انتشارات ترمه. آمایل، ترزا، (۱۳۷۹). خلاقیت را چگونه از بین ببریم. ترجمه حسین حسینیان زرنقی، تدبیر، شماره ۱۰۳. امید، هما، (۱۳۵۸). بررسی عوامل موثر در شکوفایی خلاقیت، رساله ارشد دانشگاه تهران. امین افشار، داریوش، (۱۳۷۸). روند خلاقیت در هنرهای تجسمی، رساله ارشد دانشکده هنر دانشگاه تربیت مدرس تهران. انصاری جعفری، رقیه، (۱۳۷۶). بررسی رابطه راهبردهای یادگیری بر خلاقیت دانش‌آموزان رساله ارشد دانشگاه تهران.

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته - ۲

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا (ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تاثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان پرديس طيبان-نفيسه رجبی به نظر نمی‌رسد افرادی فاقد آفرینشگری یا خلاقیت وجود داشته باشند. ولی به نظر می‌رسد که یک فرد نابغه و یک شخص معمولی وجه اشتراک اندکی دارند با این وجود تفاوت این دو، تفاوتی کمی است. در نوابغ نیروی تخیل انرژی پایداری و دیگر کیفیات خلاق بسیار بیشتر از دیگران رشد یافته است. اما خوشبختانه منحصر به آنها نیست. (بودو، خانزاده، ۱۳۵۸ ص: ۱۵).

مورفی (۱۹۴۷) می‌گوید: از مشاهده کودکان در مدارس پیشرفته در می‌یابیم که میل به آفرینندگی باید تقریباً همگانی باشد و هر کسی دارای اندازه ای ابتکار است، که از ادراک تازه تجربه و تخیل بی‌همتای وی آزادانه ابراز می‌دارد، سرچشمه می‌گیرد. (murphy, ۱۹۴۷, p: ۴۵۳) در تحقیقی که توسط والاش و کوگان انجام (۱۹۶۵) گرفت تمامی دانش‌آموزان یک مدرسه با یکدیگر مقایسه شدند. - کودکان دارای خلاقیت زیاد و هوشبهر زیاد: این کودکان می‌توانند هم کنترل و خودداری را در خود پرورش دهند و هم آزادی و بی‌قیدی را، هم رفتاری مانند بزرگسالان داشته باشند هم رفتاری کودکانه. - کودکان دارای خلاقیت زیاد و هوشبهر کم: این کودکان به شدت با خود و با مسئولان مدرسه در ستیزند و احساس بی‌ارزش بودن آنها را احاطه کرده ولی بهر حال در یک محیط خالی از اضطراب می‌توانند از نظر دانش و معرفت شکوفا شوند. - کودکان دارای خلاقیت کم و هوشبهر زیاد: این کودکان را می‌توان «معتاد» به کسب موفقیت در تحصیل نامید. شکست در تحصیل برای این کودکان فاجعه است. بطوریکه باید همواره سعی کنند که نمرات عالی بیاورند تا خود را از دردها و رنجهای احتمالی دور نگاهدارند. - کودکان دارای خلاقیت کم و هوشبهر کم: این کودکان اساساً گیج و سر درگمند و دست به اقداماتی تدافعی دست می‌زنند دامنه تغییر این اقدامات از سازگاریها و همسازیهای مفید همچون فعالیتهای اجتماعی شدید در اجتماع شروع شده و تا وازدگی یا انفعال و بروز نشانه های روان تنی ادامه می‌یابد (هاشمی کوچک سرایی، ۱۳۷۵). موثرترین بررسیهای مربوط به خلاقیت، توسط دونیک، والاک، دالاس و کایر انجام شده است. از همه این بررسیها این نتیجه بدست آمده است که خلاقیت به ویژگیهای

شخصیت و به میزان کمتری به برخی ویژگیهای فکری که تا حدودی سازگار و دراز مدت به نظر می‌رسند مربوط می‌شود. دونیک در بررسی آن دسته از خصلتهای خانوادگی که به خلاقیت مربوط می‌شود سه ویژگی عمده را تشخیص داده است: ۱. تربیت آزادانه کودک ۲. والدین این کودکان علایق فکری قوی و گوناگون و گسترده دارند. ۳. کودکان و والدین آنان یک احساس جدائی عاطفی نسبت به هم دارند. بین کودکانی که سرانجام به بزرگسالانی خلاق تبدیل خواهند شد و اولیاء آنها، کمتر روابط صمیمانه یافت می‌شود. در تحقیق دلاس و گایر، تعدادی ویژگی شخصیتی مشابه به صورت ترکیبی مهم در بزرگسالان خلاق و هم در کودکان خلاق شناخته شده است. یکی از این ویژگیها، بی‌تعصب بودن نسبت به محرکهاست. خواه این محرکها مشخص باشند، خواه نباشد. نتیجه محکم و سازگار این است که فرد خلاق دارای طرز فکر و رفتار اجتماعی مستقلی است. او نه از توده مردم پیروی می‌کند نه تحت تاثیر آنها قرار می‌گیرد زیرا او دارای خود پنداری قوی و حس هویت شخصی است. همین به او مجال می‌دهد که راه خودش را برود. سرانجام اینکه، نوعی انگیزه و علاقه باطنی قوی وجود دارد که موجب می‌شود فرد خلاق دوران غیر قابل اجتناب ناکامی را تحمل کند (گالاگر، مهدی زاده و رضوانی، ۱۳۶۸، ص: ۳۴۸). به عقیده گنزل و جکسون، یکی از خصوصیات مهمی که کودک دارای خلاقیت سطح بالا را از کودک دارای هوش بالا تمایز می‌کند توانائی یا گرایش کودک خلاق به خطر کردن است. محققان مذکور از چند عامل خانوادگی نام می‌برند که ظاهراً محیط خانوادگی خلاق و محیط خانوادگی غیر خلاق را از همدیگر متمایز می‌کند. در خانواده‌های خلاق مادران شاغل بیشتر یافت می‌شوند. آنها خصوصیات نامطلوب را در کودکانشان نمی‌بینند و از شیوههای تربیتی خود ناخشنودی بیشتری دارند در نتیجه انتقاد کمتر مادر از کودک و حضور کمتر وی در خانه احتمالاً استقلال و عدم وابستگی را در کودک تقویت می‌کند بنابراین می‌توان گفت که در تحقیق گنزل و جکسون، خانواده‌های خلاق به ویژگیهای درونی نظیر پابندی به ارزشها، به داشتن علاقه به چیزی و صراحت و رک گویی بیش از ویژگیهای بیرونی نظیر خانواده خوب، حسن سلوک و کوشا بودن اهمیت می‌دهند. به این ترتیب خانواده‌های خلاق ظاهراً از نظر الگوی رفتاری، تمایل به خطر کردن و استقلال دارند در حالیکه به نظر می‌رسد خانواده‌های با هوشبهر بالا بیشتر به سازگاری با شیوه‌های رفتاری مناسب گرایش دارند (جلینی، ۱۳۷۹، ص: ۵۶). تورنس با توجه به نتایجی که از دو مدرسه ای که در آنها تحقیق می‌کرده، بدست آورده است پیشنهاد می‌کند که رابطه بین هوش و خلاقیت را بر اساس یک «نظریه آستانه ای» تبیین کنند. این نظریه چنین عنوان می‌کند که وقتی بهره هوشی پائین تر از حد معینی است خلاقیت نیز محدود است، در حالیکه فراتر از این حد (بهره هوشی = ۱۱۵ - ۱۲۰)، خلاقیت به منزله بعدی تقریباً مستقل در می‌آید. «به عبارت دیگر، این گفته به این معناست که حدی از طراز عقلی به منزله یک شرط لازم (اما نه کافی) تحول خلاقیت محسوب می‌شود. (تورنس، قاسم زاده، ۱۹۶۷، ص: ۱۱). «یاماهاوتو» روابط بین خلاقیت و هوشبهر را با موفقیت تحصیلی که متغیر «معلم» در آن منظور شده باشد را مورد تحقیق قرار داد. این تحقیق نشان می‌دهد که در مورد آموزش حساب به شاگردان مدارس ابتدائی در صورتیکه معلم غیر خلاق باشد، شاگردان غیر خلاق نسبت به شاگردان خلاق موفقیت بیشتری را کسب می‌کنند و بر عکس، وقتی معلم از نظر سطح خلاقیت در سطح عالی قرار گرفته باشد نتایج شاگردان غیر خلاق خیلی ضعیف است حال آنکه نتایج شاگردان خلاق خیلی خوب است. نتیجه گیری عمده یاماهاوتو این است که وقتی معلم از خلاقیت کمتری برخوردار است شاگردان غیر خلاق در درس حساب از شاگردان خلاق جلو می‌افتند. (yamamoto, ۱۹۶۳) نتیجه پژوهشهای جدید در مورد فعالیتهای مغز نشان می‌دهد که بهره احساسات و هیجانات انسان با E.Q است که معیار واقعی تری برای سنجش میزان هوش انسان است نه بهره هوشی یا I.Q. عبارت دیگر، بهتر است بگوئیم که هوش احساسی یا E.Q تعیین کننده موفقیت و کامیابی انسان در زندگی شخصی، شغلی و اجتماعی است نه بهره هوشی یا I.Q. «براین تریسی» در کتاب موفقیت‌های کلیدی می‌نویسد: یکی از

هوشمندانه ترین کارها این است که به هنگام اخذ تصمیمات هم به ندای قلبی خود یا به ندای ضمیر ناخودآگاه خود گوش فرا

دهیم. در جایی دیگر می نویسد: نیرومندترین عاملی که در اعمال و رفتار ما اثر دارد نیروی عشق است. زیرا هر آنچه در زندگی انجام می دهیم یا برای عشق است یا برای جبران کمبود عشق». (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷ ص: ۸۷). فرایند خلاقیت: پوانکاره ریاضی دان مشهور می گوید: مدتی روی توابع ریاضی کار کردم هر روز پشت میز کار می نشستم دو یا سه ساعت کار می کردم، اما نتیجه ای نمی گرفتم یک شب بر خلاف معمول، مقداری قهوه سیاه نوشیدم و این باعث شد نتوانم بخوابم. افکار مختلفی از ذهنم گذشت از جمله آنچه قبلا روی آن کار می کردم دوباره در ذهنم مجسم کردم. در این هنگام و در زمان کوتاهی، نتایج را روی کاغذ یادداشت نمودم. بر اساس آنچه که پوانکاره طرح نمود و با الهام از مراحل که ذکر شد والاس تقسیم بندی معروف خویش از مراحل خلاقیت را ارائه نمود. مراحل والاس: ۱. آمادگی ۲. نهفتگی ۳. اشراق ۴. اثبات ۱. آمادگی: یک دانشمند یا هنرمند، قبل از خلق اثر خویش باید از ابعاد مختلف و با زمینه کاری خویش آشنا باشد. مثلا برای ارائه یک نظریه جدید یا یک اثر هنری، لازم است بر مقدمات آن کار مسلط باشد و از یک نوع آمادگی کلی در زمینه های مختلف برخوردار باشد مثلا در نقاشی، آشنایی با رنگها، ابعاد، چشم اندازه ها و ... ضروری است. علاوه بر این آمادگی عمومی، یک نوع آمادگی خاص نیز ضرورت دارد. منظور از آمادگی خاص، بررسی، جستجو، مطالعه و جمع آوری مدارک درباره موضوع مورد نظر است. یکی از روشهای مفید در این زمینه، مطالعه عقاید و نظریات دیگران در باره آن موضوع است. فرد با آشنایی با نظریات دیگران و مراحل حل که طی کرده اند بسیاری از واقعیتهای و مشکلات و موانعی که در کار خود دارد را درک می کند، اما بعد از آن برای رشد افکار خویش نظریه های دیگر را رها می نماید. ۲. نهفتگی: در این مرحله ظاهرا نوعی توقف در کار دیده می شود و فرد هیچ تلاشی برای رسیدن به نتیجه انجام نمی دهند. در این مرحله ممکن است حتی راجع به مساله فکر هم نشود. بعضی از روانشناسان معتقدند در این مرحله ذهن ناخودآگاه شروع به فعالیت می کند، یعنی هر چند ظاهرا فاقد هر گونه پیشرفت آشکاری است، در واقع مسئله رها نشده است بلکه ذهن ناخود آگاه آن را دنبال می کند. پوانکاره در این زمینه می گوید: در آغاز قابل توجه تر از همه، پیدایش یک اشراق ناگهانی است که نشانه روشنی از عمل طولانی و پیشین ناخودآگاه است. من تاثیر فعالیت ناخودآگاه در ابداعات ریاضی را مسلم می دانم. دیده شده است که بعضی از افراد مسئله ای که روی آن کار می کردند به عمد کنار می گذارند و به فعالیتی دیگر می پردازند تا برای حل مسئله آمادگی کافی بیابند. ۳. اشراق: این مرحله در فرایند خلاقیت جایگاه خاصی دارد. چون در این مرحله تفکر شکل می گیرد و حل مسئله روشن می شود. اغلب متفکران ظهور این مرحله را ناگهانی می دانند فرد خلاق در طول کار طبیعتا با موانعی برخورد می کند که کار را دچار وقفه می سازند و امکان هر گونه پیشرفت را از فرد سلب می کند ولی ناگهان موضوع روشن می گردد و فرد می تواند همه موانع را از سر راه بردارد. مرحله اشراق توأم با جنبه های عاطفی است، چون فرد با تحقق مسائل که از آن جدا بوده است احساس لذت می کند و این امر، خود، انگیزه تلاش و کار را بیشتر می کند. پوانکاره می گوید: درست همان وقت که پیرامون مسئله ای فکر می کردم برای گردش و مطالعه زمین شناسی، از شهر خارج شدم، در موقع مسافرت مسئله ریاضی را فراموش نمودم. اما پس از مدتی، وقتی داشتم سوار اتوبوس می شدم، بدون اینکه قبلا راجع به مسئله فکر کرده باشیم یا افکار دیگر مقدمات رسیدن به جواب مسئله را به ذهنم ایجاد کرده باشند ناگهان به ایده تازه ای دست یافتیم. ۴. اثبات: در این مرحله فرد خلاق آنچه را به دست آورده است اعم از اختراع، اکتشاف یا نظریه تازه اش را مورد ارزیابی قرار می دهد، شواهد آنرا دوباره می سنجد و آنرا از لحاظ منطقی آزمایش می نماید. او همین طور می تواند از دیدگاه و قضاوت دیگران بهره مند شود. تا اثر خویش را تکمیل کند. در واقع اهمیت و ارزش کار تازه به وسیله باز بینی در این مرحله روشن می گردد. بسیاری از دانشمندان و متفکران جهت اثبات اشراق خویش سالیان طولانی تلاش نموده اند. بعضی مواقع در این مرحله ممکن است اثر تازه کاملا تغییر کند یا تصحیح گردد تا نتایج بهتری را در بر داشته باشد (حسینی، ۱۳۷۷). مراحل اسبورن: اسبورن پیرامون فرایند تفکر خلاق، دیدگاه جامع دیگری را مطرح می کند. او اعتقاد داشت فرایند تفکر خلاق شامل سه

مرحله اصلی است این مرحله عبارتند از: ۱. حقیقت جوئی: شامل تعریف مسئله و آماده سازی است. ۲. ایده جوئی: شامل ایجاد ایده ها و پروراندن ایده هاست. ۳. حل مسئله جوئی: شامل ارزیابی و انتخاب است. ۱. حقیقت جوئی، که اول تعریف مسئله را شامل می شود. هدف از تعریف مسئله این است که بدانیم به دنبال چه هستیم. تعریف مسئله ممکن است با یک مسئله کلی آغاز شود و به مسائل فرعی ختم گردد. مسائل گاهی برای فرد ایجاد می شود و گاهی او مسائل را بوجود می آورد بسیاری از کارهای بزرگ و با ارزشی که بوجود آمده بواسطه مسائل خوبی بوده که طرح شده عبارتی، قبل از تحقیق، هر گونه ابداع، اختراع، اکتشاف، یک سوال یا مسئله ای اساسی، طرح گردیده است. دوم، آماده سازی است، در این مرحله از حقیقت جوئی، فرد به جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن می پردازد. ابتدا دانش و تجربه های قبلی درباره مسئله تمرکز می شود و سپس تجربه های جدیدی در رابطه با مسئله جمع آوری می شود. متخصصان اعتقاد دارند در جمع آوری اطلاعات نباید افراط شود. چون زیادی اطلاعات ممکن است منجر به پیروی از کارهای قبلی شود، بنابراین جمع آوری اطلاعات اساسی و محوری، کافی است. آنچه در این مرحله مهم است، تعمق کافی در اطلاعات بدست آمده است. در این کنکاش و جستجو باید مواردی که منجر به شکست شده است را نیز مد نظر داشت چه بسا علل شکست بتواند ایده های تازه به فرد بدهد. در اینجا تجزیه و تحلیل نیز اهمیت خاصی دارد. زیرا از طریق آن می توان به ارتباط امور پی برد و تفکر خلاق را هدایت نمود. ۲. ایده جوئی: در این مرحله ایده های مختلف و متعددی طرح می گردد و در آن تداعی معانی نقش خاصی ایفا می نماید بدین ترتیب یک فکر منجر به فکر دیگری می گردد که این امر با اتصال قوه تصور با حافظه ممکن می شود. برای ایده یابی بهتر و بیشتر باید موانعی که فکر را بسته نگه می دارد کنار زد و عواملی که می تواند در یافتن ایده های بهتر موثر باشد را تقویت نمود. متخصصان اعتقاد دارند در این مرحله باید به اصل کمیت توجه داشت که این امر منجر به بهبود کیفیت می شود. هر چه ایده های بیشتر ایجاد گردد، احتمال یافتن ایده های خوب بیشتر خواهد بود بر همین اساس برنامه های آموزشی ایده جوئی از جمله، یورش فکری طرح شده است. ۳. حل مسئله جوئی: این مرحله مستلزم ارزیابی و آزمایش ایده های انتخاب شده در مرحله قبل و در نهایت انتخاب و گزینش راه حل نهائی است، اغلب راه حل نهائی از ترکیب ایده های مختلف بدست می آید. نتیجه اینکه روش حل مسئله اسبورن، به دنبال بر انگیختن هر چه بیشتر خلاقیت است. الگوی معروف اسبورن - پارتز بر اساس همین مراحل شکل گرفت، این الگو شامل پنج مرحله است که عبارتند از: ۱. حقیقت یابی: در این مرحله اطلاعات لازم برای تعریف مسئله مسئله جمع آوری می شود. ۲. مسئله یابی: بیان مسئله آنگونه که اصل قضیه را بخوبی روشن نماید. ۳. ایده یابی: برای حل مسئله ایده های هر چه بیشتر جستجو می شود. ۴. راه حل یابی: از بین ایده ها بهترین راه حلها انتخاب می شود. ۵. پذیرش یابی: راه حلهای انتخاب شده برای اجرا آماده می شود (حسینی، ۱۳۷۸). مراحل تورنس: ۱. جذب: اولین مسئله جذب یا فریفته شدن نسبت به یک موضوع است که اغلب نیاز به اطلاعات جدید دارد. ۲. الهام: این مرحله بسیار سریع اتفاق می افتد و تعریف و مشاهده آن بسیار مشکل است. به عبارت دیگر قبل از وقوع، هیچ آگاهی نسبت به آن نداریم. بعضی اوقات مواد اولیه آن با ایده یا راه حل همراه می شود و این همان مرحله ای است که می گوئیم آهان؟ ۳. آزمایش: در این مرحله ایده بوجود آمده، آزمایش می شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد هست یا خیر؟ پالایش: در این مرحله ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف آن، اصلاح می شود. مراحل سوم و چهارم به زمان زیادی احتیاج دارد تا جائی که ادیسون می گوید: استعداد و الهام یک درصد کار است و ۹۹٪ درصد آن سخت کوشی است. ۵. ارائه عرضه: مرحله آخر مرحله ای است که اگر اتفاق نیفتد اکثر خلاقیتها خنثی می شود. در این مرحله ابتدا باید در درون فرد اتفاق بیفتد به این معنی که ابتدا ایده بدست آمده را قبول کند و بعد از تعهد به آن، نتیجه آن را به دیگران ارائه کند (صمد آقائی، ۱۳۷۸ ص: ۱۶۸). نظریه های جدید فلسفی ۱. خلاقیت یا آفرینشگری بعنوان نبوغ شهودی: بنابر این دیدگاه خلاقیت، شکلی سلیم و گسترش یافته از شهود است. آفرینشگری گر چه دیگر، نابهنجار و یا بیمار تلقی نمی شود، اما هنوز شخصی نادر و از گونه

متفاوت است. چنین شخصی در خلال کنش خلاق، آنچه را که دیگران فقط به طور استدلالی و در دراز مدت در می‌یابد، بلاواسطه و مستقیماً، درک می‌کنند. بنابراین آفرینشگری را نمی‌توان به طور کلی آموزش داد. زیرا غیر قابل پیش‌بینی، غیر عقلانی و محدود به معدودی افراد غیر عادی است. این نبوغ، در اواخر دوره نسانس مطرح شد. و در مورد نیروی خلاق مردانی، مانند داوینچی، ساری و تله سیو بکار می‌رفت. ۲. آفرینشگری به عنوان نیروی حیاتی: یکی از نتایج نظریه تکاملی داروین این بود که آفرینشگری انسانی، نماینگر نیروی خلاق است که در ذات خود زندگی نهفته است. هر چند که ماده‌ای بی‌جان، از این دیدگاه غیر خلاق است. اما تکامل حیاتی، اساساً خلاق اسمی باشد. زیرا پیوسته انواع تازه‌ای را بوجود می‌آورد. به نظر می‌رسد که نیروی خلاق تکامل، خود را به صور گوناگون پایان‌ناپذیری عرضه می‌کند که یکتا و بی‌نظیر و غیر قابل تکرار و بازگشت‌ناپذیر هستند. امروز یکی از پیشتازان این نظریه بیولوژیستی بنام «ادموند سینوت» است. وی معتقد است که زندگی، خلاق است زیرا خود را سازمان می‌دهد، تنظیم می‌کند و پیوسته دست به ابداع می‌زند. ۳. خلاقیت بعنوان نیروی کیهانی: خلاقیت انسان، بعنوان تجلی نیروی خلاق نهفته در تمامی موجودات نیز تلقی شده است. به گفته وایت‌هد، این آفرینشگری، ادواری و یا آهنگین است، چرا که جهان شامل نه‌ری از رویدادهای فردی نیست، بلکه رویدادهایی است که در برگیرنده هستی‌های واقعی می‌باشد که زاده می‌شوند، رشد می‌کنند و می‌میرند. به اعتقاد وایت‌هد، این آفرینشگری، بی‌وقفه ابداع می‌کند این ابداعها دو نوعند. هر وجودی به یک معنا، باید به طور مرتب خود را تجدید حیات کند تا بتواند به موجودیت خود ادامه دهد. اگر قرار باشد موجود یاد شده خود را آنطور که هست باقی نگهدارد. بایستی پیوسته اجزاء خود را جایگزین کند. هر کدام از این اجزاء هم‌شبهه به جزء پیشین بوده و هم‌بی‌همتاست. زیرا با آن جزء یکسان نیست. در معنای دوم، آفرینشگری، پیوسته در حال تولید هستی‌ها و تجارب و حالاتی است که کاملاً بی‌نظیرند. وایت‌هد در این مفهوم، آفرینشگری را «نوعی روی آوردن به ابداع» می‌نامد. بنابراین آفرینشگری، هم آنچه را که قبلاً وجود داشته است ابقا می‌کند و هم اشکال تازه‌ای را بوجود می‌آورد. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). نظریه‌های روانشناسی - تداعی‌گروی: در قرن نوزدهم، نظریه تداعی‌گروی، مکتب روان‌شناسی در انگلیس و آمریکا بود که ریشه آن به جان لاک بر می‌گردد. هر چند که این نظریه طرفدارانی ندارد، اما به اعمال نفوذ قابل توجهی، بویژه در مکتب رفتارگرائی ادامه می‌دهد. تداعی‌گروی در این اصل خلاصه می‌شود که اندیشیدن عبارت است از، مرتبط ساختن ایده‌های ناشی از تجربه، بنابر قوانین فراوانی، تازگی، وضوح. هر قدر که دو ایده، بیشتر، تازه‌تر و واضح‌تر با هم مربوط باشند. وقتی که یکی از آنها به ذهن می‌رسد به احتمال زیاد دیگری نیز آن را همراهی می‌کند. بنابر نظریه تداعی‌گروی، ایده‌های جدید از ایده‌های قدیم و به وسیله فرایند آزمون و خطا پدید می‌آیند. شخص هنگام رویارو شدن با مسئله‌ای ترکیبی از ایده‌ها را یکی بعد از دیگری فرا می‌خواند. پس تفکر خلاق عبارت از، فعال کردن ارتباطات ذهنی است و تا آنجا ادامه دارد که یا ترکیب درستی از آن بدست آید یا آنرا کنار گذارد. - نظریه گشتالت: تفکر خلاق بازسازی گشتالتها یا الگوهای است که از نظر ساختاری ناقص هستند. با وضعیتی مسئله دار شروع می‌شود که از جهتی نا تمام است. شخص این مشکل را بعنوان یک کل در نظر می‌گیرد سپس پویائی خود مسئله، نیروها و تنشهای درون آن، خطوط فشار مشابهی را در ذهن بوجود می‌آورند. شخص با دنبال کردن این خطوط فشار، راه حلی را می‌یابد که هماهنگی کل را در رسیدن به آن برمی‌گرداند ولی از طریق این فرایند نوعی اشتیاق ذاتی یعنی گرفتن الگوئی کلی و بازگردانیدن نظم به آن را، ارضا می‌کند - روانکاوی: روانکاوی دارای نفوذ بسیار مهمی در نظریه آفرینشگری است. به گفته فروید خاستگاه خلاقیت در تعارضی است که در ذهن ناخود آگاه وجود دارد. ذهن ناخود آگاه دیر یا زود، راه حلی را برای این تعارض می‌یابد اگر که راه حل خود برون‌گرا باشد، یعنی اگر فعالیت را تقویت کند که توسط خود یا بخش آگاه شخصیت تعیین شده است، نتیجه آن در رفتار خلاق آشکار می‌شود اگر چه راه حل یاد شده، با «خود» مغایرت داشته‌تر باشد. آنرا پس می‌زند و یا به صورت روان‌نژندی ظاهر می‌شود بنابراین آفرینشگری و روان

نژندی، از منبع مشترکی که همان تعارض در ناخود آگاه است، تغذیه می‌کند. و شخص خلاق و روان نژند با یک نیرو، یعنی انرژی ناخود آگاه، رانده می‌شود. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹، ص: ۳۲). روانکاو جدید روانکاوان جدید تا حدی افکار فروید را تعدیل کردند، آنها معتقدند افراد خلاق در عین استفاده از ناخود آگاه خود، مغلوب آن نمی‌گردند و این نشانگر «خود» مطمئن و منعطف آنهاست. آنها این نظریه را که خلاقیت با آشفتگی روان توأم است رد می‌کند. اما معتقدند بسیاری اوقات افراد خلاق، از قضاوت دیگران در رابطه با اثرشان در اضطرابند و چون وجود خویش را وابسته به اثرشان می‌دانند نیازمند عرضه و پذیرفته شدن آنها هستند نظریات مکتب روانکاو دربار خلاقیت از چند جنبه قابل توجه است. فروید معتقد است که خلاقیت نوعی رفتار دفاعی است. که برای کاهش رفتارها و تنشها انجام می‌گیرد هر چند خلاقیت در جهت کاهش تنش باشد اما بخودی خود می‌تواند هدف واقع شود چنانکه دیده شده بسیاری از مواقع افراد خلاق به دنبال مشکل و عدم آرامشی هستند آنها از پیچیدگی استقبال کرده و با آن دست و پنجه نرم می‌کنند (حسینی، ۱۳۷۸). ای. جی. اسکاکتل: در برابر دیدگاه روانکاو که خلاقیت را ابزار سائقه‌های درونی می‌داند اسکاکتل عقیده دارد که آفرینشگری حاصل پذیرا بودن نسبت به دنیای بیرون بوده و بنابراین نتیجه قدرت پذیرش بیشتری برای تجربه است. اسکاکتل دو شیوه اصلی ادراک و یا ارتباط بین ذهن و عین را از هم متمایز می‌کند. یکی خود مدار، یا ذهن مرکز و از این رو ذهنی است. دیگری شی‌مدار یا عین مرکز است و سعی می‌کند چیزها را آنگونه که هستند، بفهمد. قاعدتا، ادراک خود مداری زمان نوزادی و کودکی، در نوجوانی و بزرگسالی جای خود را به شی‌مداری می‌دهد. و خلاقیت عبارت است از توانایی پذیرا ماندن در برابر جهان. یعنی برتر دانستن درک شی‌مداری بر خود مداری و دیدن چیزها با تمامیت و واقعیتشان است و نه برحسب عادت و علایق شخصی. به گفته اسکاکتل، بشر نیاز مند آن است که خلاق باشد، نه به دلیل ارضاء سائقه‌های خود بلکه به این دلیل که نیاز دارد با دنیای اطراف خود رابطه برقرار کند آفرینشگری، در انعطاف پذیری ذهنی و شدت علاقه و در روشهای گوناگون، ابراز می‌شود و درست است که آفرینشگری در بر دارنده عنصر فکری است. اما ویژگی اصلی آن، پذیرا بودن و انعطاف پذیری است تا بازیگوشی (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). ۲. کارل راجرز: اگر آفرینشگری برای اسکاکتل، نوعی پذیرا بودن نسبت به تجربه است. راجرز افزون بر این نکات بیشتری را مد نظر دارد. به اعتقاد راجرز، آفرینشگری، یعنی خود شکوفائی و انگیزه آن خود فرهیختگی است، ولی می‌گوید آفرینشگری عبارت است از، تمایل به ابراز و فعال کردن تمامی استعدادهای موجود زنده، به حدی که چنین فعالیتی موجود زنده و یا خود را تعالی بخشد. راجرز می‌گوید: آفرینشگری دارای رابطه درونی معینی است. یکی از این شرایط پذیرا بودن نسبت به «تجربه» و یا «توانائی پاسخ به چیزها» نه بر حسب رده بندیهای قراردادی، بلکه بدانگونه است که وجود دارند. این کار مستلزم انعطاف پذیری در عقاید و ادراکات و تحمل ابهام بدون تعبیر و تفسیر اجباری است. شرط دیگر، شامل یک مرکز سنجش درونی است. یعنی ممکن است آفرینشگر نظریات دیگران را در مورد کارش مد نظر قرار دهد، اما اجازه نمی‌دهد که به طور بنیادی آنرا تغییر دهند. شرط سوم عبارت است از، توانائی بازی کردن با عناصر و مفاهیمی است که نتیجه آن، شعف، ناشی از کاوش فکر است. کوستلر: کتاب آرتور کوستلر به نام «کنش آفرینش» جاه طلبانه ترین کوششی است که تا کنون برای جمع آوری یافته‌های علوم مختلف و یکپارچه ساختن آنها در نظریه منفردی از آفرینشگری، انجام شده است. کوستلر در کتاب خود که حاوی اندیشه‌های جسورانه و سندیت سرشاری است. بر این است که نظریه خود در مورد ماهیت آفرینشگری را به گونه‌ای که در شوخ طبعی، هنر و علم ابراز می‌شود تالیف کند. تز اصلی او این است که تمامی فرایندهای خلاق، الگوی مشترکی دارند که آنرا ارتباط دو وجهی می‌نامد و آن، پیوند دادن سطوح تجربه‌های بی ارتباط پیشین یا مباحث داوری است. تمامی فعالیت‌های خلاق، متضمن ساختاری از عادات منظم رفتار و اندیشه است که پیوستگی و ثبات را برقرار می‌کند اما فضائی را برای نوآوری باز می‌گذارند. به گفته او هر الگویی از اندیشه یا رفتار توسط مجموعه‌ای از قواعد کنترل می‌شود. که یا ذاتی هستند یا آموخته شده‌اند. در عین حال، این الگو برداری، انعطاف پذیری

معینی است تا بتواند به طور گزینشی گستره ای از شرایط محیط واکنش نشان دهد. (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). ادامه دارد...

ضرورت شناخت علم حسابداری

متدین هادی

مقدمه: ضرورت شناخت علم حسابداری تکامل دانشهای بشری به مدد مؤلفه‌ها و عوامل گوناگونی صورت می‌گیرد که یکی از آنها، کسب شناخت کافی درباره آن دانش و نقد آن از بیرون است. برای کسب شناخت درباره یک دانش، ناگزیر باید وارد مقوله "چیستی" آن دانش شد. سوال از چیستی دانش پرسشی بسیار پیچیده و فلسفی است، اما ناگزیر باید به آن تن داد و کوشید بدان پاسخ داد. علوم معتبر، هر کدام برای خود فلسفه‌ای دارد که از چیستی آن سخن می‌گوید و ماهیت آن را نشان می‌دهد. کسانی که وارد رشته حسابداری می‌شوند از سر تعصب حرفه‌ای یا شناخت و یا هر دو، دوست دارند که حسابداری را علم بدانند و برای علم بودن آن دلیل بیاورند و از دیدگاه فلسفی درباره چیستی آن بیندیشند. این گونه اندیشه‌ها خود ممکن است به پیشرفت حسابداری و جهت‌دهی چارچوب ذهنی انسان درباره حسابداری و نظام‌مند شدن این رشته بینجامد. ۱- آیا قد دانشجویان در آینده شغلی آنان موثر است؟ ۲- آیا بین حرفه حسابداری و آینده شغلی مطمئن رابطه جهت دار وجود دارد؟ اهمیت موضوع دانش حسابداری در بخش مالیات کاربرد وسیعی دارد. چون محاسبه سود به یاری حسابداری امکان پذیر است و تعیین مقدار سود نیز مبنای محاسبه مالیات شرکتها اعم از دولتی و خصوصی می‌باشد. فارغ التحصیلان این رشته پس از اتمام تحصیل می‌توانند در سطوح مختلف و شاخه‌های متفاوت عهده دار انجام امور مالی گردند که شرح آن چنین است: الف) حسابداریفارغ التحصیلان می‌توانند در کلیه موسسات و واحدهای تجاری، اعم از دولتی یا خصوصی به عنوان حسابدار در شاخه‌های زیر مشغول کار شوند: حسابداری مالی: در کلیه شرکتها و موسسات تجاری و غیرانتفاعی. حسابداری صنعتی: در کلیه واحدهای صنعتی و شرکت‌های تولیدی. حسابداری دولتی: در کلیه سازمانها و ادارات دولتی به عنوان حسابدار یا عامل ذیحساب. حسابداری مالیاتی: در ادارات دارایی. حسابداری بیمه: در موسسات بیمه. حسابداری بانکها: در شعبه‌ها و سرپرستی بانکها. حسابداران پس از مدتی اشتغال به کار حسابداری می‌توانند در سمت مدیریت مالی واحدهای تجاری، ایفای نقش نمایند. ب) حسابرسیفارغ التحصیلان رشته حسابداری قادرند با توجه به شاخه‌های حسابداری در بند الف در حرفه حسابرسی شاغل شوند. بیان مسئله شناخت علم ناشی از ذهنیت فلسفی است و متقابلاً بر رشد اندیشه فلسفی نیز تأثیر گذاشته است. حتی امروزه در آموزش دانش حسابداری به تبیین فلسفی آن نیاز داریم و بدون به کارگیری این گونه اندیشه و روشهای مختلف شناخت علمی، با تنزل دانش حسابداری در مقایسه با سایر علوم رو به رو می‌شویم و تأثیر نهایی آن کم شخصیت شدن حسابداران (از حیث صاحب رأی و تفکر بودن) خواهد بود. یکی از راههای دستیابی به شناخت علمی، نگرش به سرگذشت حسابداری و جایگاه تاریخی آن از بدو پیدایش جوامع بشری و استنتاج قانونمندیهای رشد حسابداری می‌باشد و به قول گوته، "تاریخ دانش، خود دانش است". به تحقیق می‌توان گفت که حسابداری پیشینه‌ای همانند کتابت نزد جوامع بشری دارد و همچنان که کتابت نمود بارز تمدن انسانهای جوامع کهن است، حسابداری نیز در نیاز به ثبت و تفسیر پدیده‌های اقتصادی جوامع بشری پا به پای کتابت پا به عرصه ظهور نهاده و به رشد خود ادامه داده و در جوامع مختلف بر حسب پویشهای خاصی که وجود داشته، نقش و وظیفه خود را به تمدن بشری عرضه کرده است. سرگذشت حسابداری در دوره‌های پیدایش تمدن انسان، با سرگذشت ریاضیات در هم آمیخته است، چنانکه ریاضیات کاربردی در تمدنهای بشری در مناطق مختلف آمیزه‌هایی از کاربرد علم حساب در زندگی روزمره و در تجارت و بازرگانی داشته است. ۱- آیا حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئن دارد؟ ۲- آیا حسابداران می‌توانند در بخش مدیریت مالی مشغول به کار شوند؟ به نظر می‌رسد فارغ التحصیلان دوره‌های تحصیلات تکمیلی این رشته، آمادگی و پختگی بیشتری برای حضور در بازار کار دارند. نتیجه یکی از تحقیقات دانشگاه

«کلمبیا» مبنی بر این بود که از دهه ۷۰ به بعد همه شرکت‌های موفق، شرکت‌هایی بوده‌اند که مدیر آنها تحصیلات مالی داشته است. چون از این دهه به بعد اطلاعات نقش مهمی پیدا کرده است و مهمترین اطلاعات نیز، اطلاعات مالی است که تاثیر بسیاری در تصمیم‌گیری روسای شرکت‌ها دارد. «فرصت‌های شغلی یک حسابدار بسیار گسترده است و از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطح را در بر می‌گیرد. و با وجود این که در دانشگاه‌های مختلف کشور اعم از دولتی، غیرانتفاعی و آزاد، دانشجویان بسیاری در رشته حسابداری تدریس می‌کنند اما تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار این رشته از بیشتر رشته‌ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه‌های کشور حداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابدار نیازمند هستند. سئوالات تحقیق ۱- آیا حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئن دارد؟ ۲- آیا حسابداران می‌توانند در بخش مدیریت مالی مشغول به کار شوند؟ ۳- آیا فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری می‌توانند در سازمان‌های گوناگون به کارپردازند؟ ۴- آیا ادامه تحصیل در رشته حسابداری تا آخرین مرحله در ایران امکان‌پذیر می‌باشد؟ فرضیات تحقیق فرضیه اصلی: بین حرفه حسابداری و آینده شغلی مطمئن رابطه جهت دار وجود دارد. فرضیات فرعی: ۱- بین اشتغال حسابداران در بخش مالی به عنوان مدیر و اشتغال آنان در سازمان رابطه جهت دار وجود دارد. ۲- بین فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری و اشتغال در سازمان‌های گوناگون رابطه جهت دار وجود دارد. ۳- بین ادامه تحصیل در رشته حسابداری و بالاترین مدرک تحصیلی این رشته رابطه جهت دار وجود دارد. اهداف تحقیق الف: هدف کلی بررسی تاثیر آینده مطمئن رشته حسابداری و نقش آن بر آینده شغلی حسابداران از دیدگاه اساتید اهداف جزئی ۱- بررسی حرفه حسابداری به عنوان آینده شغلی مطمئن ۲- بررسی اشتغال حسابداران در بخش مالی به عنوان مدیر مالی ۳- بررسی فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری در سازمان‌های گوناگون ۴- بررسی ادامه تحصیل در رشته حسابداری تا بالاترین مدرک تحصیلی. فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق چکیده در دنیای امروز که هر روز شکل تازه‌ای از ارتباطات اقتصادی به وجود می‌آید و افراد و شرکتها و مؤسسات با یکدیگر در ارتباط می‌باشند و تغییرات مالی آنها بر یکدیگر تأثیر دارد و روز به روز این فعالیت‌ها پیچیده‌تر می‌شود این عوامل باعث می‌شود که نقش حسابداری به عنوان فراهم‌کنندگان اطلاعات مالی با استفاده از استانداردهای حسابداری برای استفاده‌کنندگان بیشتر مشخص گردد. نیاز روز افزون مؤسسات و سازمانها به اطلاعات صحیح و بهنگام جهت بکارگیری در فرآیند تصمیم‌گیری مدیران، مقوله‌ای اجتناب‌ناپذیر است. در این راستا سیستم اطلاعات مدیریت منبع اصلی ارائه اطلاعات بشمار می‌آید. سیستم اطلاعات حسابداری به عنوان مهمترین زیرمجموعه این سیستم، اطلاعات مالی متنوعی را در اختیار استفاده‌کنندگان این نوع اطلاعات، خصوصاً "مدیران هر سازمان" قرار می‌دهد. به طور کلی اطلاعات حسابداری بایستی از ویژگی‌های خاصی برخوردار باشد تا در فرآیند تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد. ویژگی‌های کیفی این گونه اطلاعات نظیر مربوط بودن، و قابلیت اتکاء از جمله خصیصه‌هایی است که بر میزان بکارگیری اطلاعات به موقع (بهنگام) تأثیر می‌گذارد. در این مقاله مختصری در مورد تعاریف حسابداری و تاریخچه و انواع مختلف حسابداری و اهمیت آن بحث شده است. کلیدواژه: حسابداری؛ حسابداری صنعتی؛ حسابداری مالی؛ حسابرسی؛ حسابداری دولتی؛ حسابداری مدیریت-مقدمه حسابداری یک سیستم اطلاعاتی است که با فراهم کردن اطلاعات لازم کمک می‌کند تا سرمایه‌گذارها، اعتبار دهندگان، مدیران و دولت نسبت به مسائل اقتصادی بهتر بتوانند تصمیم بگیرند. برای مثال اگر شخصی بخواهد در شرکتی سرمایه‌گذاری کند، تمایل دارد که وضعیت مالی آن شرکت و یا نتایج عملیات آن شرکت را در طی سالهای قبل بداند. موضوعاتی که بصورت گزارش‌های مالی توسط حسابداران تهیه می‌شود. حسابداری به منظور جوابگویی به نیازهای انسان بوجود آمده است به همین دلیل با گذشت زمان و به موازات گسترش فعالیتهای اقتصادی و افزایش پیچیدگی آن، هدفها و روشهای حسابداری برای جوابگویی به نیازهای اطلاعاتی، توسعه یافته است چرا که اشخاص، شرکتها و دولت برای تصمیم‌گیری در مورد توزیع مناسب منابع مالی نیاز به اطلاعاتی قابل اتکا دارند که این اطلاعات را به یاری حسابداری می‌توان بدست آورد. از سوی دیگر انجام سرمایه‌گذاری یکی از مواد ضروری و اساسی در فرایند رشد و توسعه اقتصادی کشور است و سرمایه

گذاران نیز از بعد عرضه سرمایه، تا حد امکان سعی دارند منابع مالی خود را به سوئی سوق دهند که کمترین ریسک و بیشترین بازده را داشته باشد. یعنی بدنال برآورد ریسک سرمایه گذاری خواهند بود. این در حالی است که یکی از مبانی اساسی برای محاسبه ریسک بازار شرکتها، استفاده از اطلاعات تولید شده توسط سیستم حسابداری است. - تعاریف و کلیات حسابداری یک سیستم است که در آن فرایند جمع آوری، طبقه بندی، ثبت، خلاصه کردن اطلاعات و تهیه گزارش های مالی و صورتهای حسابداری در شکل ها و مدل های خاص انجام می گیرد تا افراد ذینفع درون سازمانی مثل مدیران و یا برون سازمانی مثل بانکها، دولت و ... بتوانند از این اطلاعات استفاده کنند. حسابداری به عنوان یک نظام پردازش اطلاعات، داده های خام مالی را دریافت نموده آنها را به نظم در می آورد. محصول نهایی نظام حسابداری گزارش ها و صورت های مالی است که مبنای تصمیم گیری اشخاص ذینفع (مدیران، سرمایه گذاران، دولت و ...) قرار می گیرد. - تاریخچه حسابداری تاریخ حسابداری از جمله موضوعاتی است که جایگاه آن در ادبیات این علم بسیار محدود بوده و نسبت به آن کم توجهی و یا بی توجهی شده است. این موضوع حتی در عصر حاضر و به خصوص در دهه های اخیر که پیشرفت های شگرفی در کلیه ابعاد علم حسابداری به وقوع پیوسته نیز به وضوح قابل مشاهده است. به طوری که تاکنون نوشته ای جامع در خصوص جزئیات زمینه های پیدایش افکار متنوع و تشریح ابعاد فنی این دیدگاه ها در دسترس نیست. در این مقاله بخشی از تاریخ این علم که با تاریخ تمدن بشری گره خورده، در قلمرو بایگانی اسناد مالی لوحه های قلعه (استحکامات) و لوحه های خزانه در سال های ۱۹۳۳-۱۹۳۴ و ۱۹۳۶-۱۹۳۸ به وسیله کاوشگران آمریکایی در پرسپولیس کشف شد. یک مجموعه در زاویه شمال - شرق صدف و مجموعه دوم در بخش جنوب - شرق. به دلیل محل کشف الواح به آنها اسم سنتی لوحه های قلعه و لوحه های خزانه داده شد. این الواح در سال ۱۹۴۸ به وسیله ژ.ژ. کامرون انتشار یافتند و انتشار آن در سال های بعد نیز ادامه یافت. الواح مزبور به تعداد ۱۲۹ مجموعه اند و سال های سی امین سال پادشاهی داریوش (۴۹۲) تا هفتمین سال سلطنت اردشیر اول (۴۵۸) را در بر می گیرند. به استثنای یک لوح اکدی که در زمستان (۵۰۲) نوشته شده است. لوحه های قلعه - تاریخ گذاری شده از سیزدهمین تا هجدهمین سال داریوش (۵۰۹-۴۹۴) بسیار چشمگیرترند. در سال ۱۹۶۸، ر.ت. هالوک ۲۰۸۷ لوحه آن را انتشار داد و ده سال بعد به انتشار ۳۳ لوحه دیگر همت گماشت. بعضی ها هم پس از آن به طور مجزا و جداگانه منتشر شده اند. اما در مورد ۵۸۰ مهر (از جمله ۸۶ مهر توام با نوشته) که در لوحه ها منقوش اند، بخشی از آنها منتشر شده اند که حاوی ۱۶۳ نوشته آرامی اند و در سال ۱۹۷۰ مضامین آنها به وسیله ر.ا. بوومن انتشار یافته است. این اشیا (به صورت فرضی) تاریخ دوران سلطنتی خشایار شاه و اردشیر (فاصله سال های ۴۷۹-۴۷۸ و ۴۳۶-۴۳۵) را دارند. صدها متن و سرلوحه آرامی هنوز منتشر نشده باقی مانده اند. علاوه بر آن چند متن نادر که به یک متن کوتاه به زبان یونانی و یک متن دیگر به زبان فریگیه ای. بنابراین اکنون چندین هزار لوحه و کتیبه در اختیار مورخان امپراتوری هخامنشی است. در واقع الواح پرسپولیس جنبه داستانی و روایت گونه ندارد و در هیچ یک از آنها نه به شرح لشکرکشی ها پرداخته شده و نه اشاره ای حتی به صورت غیرمستقیم به تاریخ سلسله ای شده است. عمده مطالب در الواح استحکامات مربوط به عملیات گردآوری، انبارداری و توزیع مواد غذایی و آذوقه است و استفاده کنندگان از این مواد عبارتند از شاه و خانواده او، صاحب منصبان رتبه دیوانی (سازمان اداری)، کهنه (یا خدمتگذاران دینی)، چارپایان و به خصوص کارگران که در دبیرخانه ها، تاسیسات کشاورزی دهات، کارگاه های تبدیل مواد و کارگاه های پرسپولیس کار می کنند. در یک زنجیره دراز از این الواح (که به عنوان سری Q مشخص شده است)، تحویل جیره های غذایی به افراد و گروه هایی که از نقطه ای به نقطه دیگر امپراتوری سفر می کنند، ثبت شده است. در سه سری دیگر از الواح، نامه ها، یادداشت های روزانه و صورتحساب انبارها نوشته شده است. اما در الواح خزانه به خصوص واریز جیره به صنعت کارانی که در کارگاه های پرسپولیس در دوران داریوش، خشایار شاه و اردشیر اول کار می کرده اند، ثبت شده است و مشخص می کند که از سال های ۴۹۳-۴۹۴ بخشی از جیره به صورت پول پرداخت (یا ارزیابی) شده است و نه به شکل محصولات غذایی. به استثنای

جیره‌های سفر (در سری Q مشخص شده‌اند) مابقی اسناد به یک حوزه جغرافیایی، از فارس مرکزی تا سوشیان و از شوش در شمال غربی تا نیریز در جنوب شرقی محدود می‌شوند. الواح خزانه تنها مربوط به فعل و انفعالاتی‌اند که در پرسپولیس روی داده‌اند. از طرفی، تقسیم‌بندی زمانی نیز بسیار نامساوی است زیرا به عنوان مثال ۵/۴۶ درصد الواح قلعه مربوط به سال‌های ۲۲ و ۲۳ سلطنت داریوش (۵۰۰-۴۹۹) هستند و این نسبت برای الواح سری Q (جیره سفرها) به ۷۲ درصد می‌رسد. از الواح خزانه بیش از ۶۰ درصد مربوط به دوران سلطنت خشایارشا هستند و در این زمان (۴۸۶-۴۶۶) بیش از ۶۰ درصد آن به سال ۴۶۶ تعلق دارند و طبیعی است که نتیجه‌گیری تاریخی از این درصد دشوار است. به نظر می‌رسد کاشفان تنها بخشی ناچیز از بایگانی‌های مرکزی پرسپولیس را از زیر خاک بیرون کشیده‌اند. بخشی مهم از امور اداری بدون شک ابزار و لوازم فاسدشدنی را ثبت کرده‌اند. الواح قلعه بیشتر از منشیان و کاتبان بابلی نام می‌برند که بر پارشمن (پوست‌های حیوانات) می‌نوشته‌اند و روش تحریر آنان نه تنها به وسیله مولفان کلاسیک مانند هرودت تصریح شده است، بلکه از طریق کشف بخشی از مکاتبات که روی پوست نوشته شده نیز مسجل شده است. حتی در این خصوص اشاره‌ای واضح در پرسپولیس وجود دارد که عبارت است از نامه شاهزاده خانم «ایردبم» که بر لوحه‌ای از خاک رس نوشته شده و در آن اشاره به سندی شده است که روی پارشمن نوشته شده است. بخش‌هایی از نوشته‌های هرودت صراحت دارند بر این که علاوه بر این وسایل، استفاده از لوحه‌های چوبی موم اندود نیز که در بابل در دوران بابلی (و قبل از آن به وسیله اقوام هیتیت و آسوری‌ها) رایج بوده همچنان ادامه داشته است. باید قبول کنیم که در این شرایط به بایگانی‌های بیش از چند دبیرخانه دسترسی پیدا نشده است و بایگانی دفاتر دیوان‌های دیگر - که با توجه به اسناد حاصله از سایر قلمروهای پادشاهی و شرق میانه‌ای قدیم - مامور حفظ و نگهداری و اداره امور دارایی‌هایی از قبیل اشیای قیمتی، سلاح‌ها یا البسه بوده‌اند، در اختیار نیست. از طرفی این همان واقعیت مهمی است که روایات قدیمی به سبک و روش خود منتهی به وضوح و روشنی تمام آن را نقل کرده‌اند که همان غارت و تاراج پرسپولیس به وسیله مقدونیان است (به عنوان مثال کنت - کورث در کتاب پنجم خود در فصل ششم، صفحات ۳ تا ۵ از غارت پارچه‌ها، مبل و اثاث، البسه شاهی، ظروف و گلدان‌ها و غیره) نام می‌برد. سیستم انبارداری‌کنون به کمک لوح‌های دیوانی مشخص شده است که تخت جمشید مرکز سازمان اداری پارس بوده و سررشته تمام امور در تخت جمشید به هم پیوسته است. به عنوان یک کارمند در سفر، همیشه گذرنامه‌ای ممه‌ور به همراه داشت. در این گذرنامه آمده بود که دارنده گذرنامه از سوی چه کسی ماموریت دارد، چه مسیری را طی می‌کند و چه میزان آرد، نوشیدنی و همچنین گوشت برای مصرف شخصی خود و در صورت لزوم برای همراهان و همکاران زیردست باید دریافت کند و این هزینه‌ها بر روی گل ثبت می‌شد. نویسنده کلوچه‌هایی از گل برمی‌داشت و آن را به شکل لوح در می‌آورد. در اغلب موارد اثر این دست‌های بر گل فشرده شده دیده می‌شود. در برخی از این لوح‌ها، رد انگشتان گل کار نیز برجای مانده است. یک روی لوح با دست شکل گرفته، بر میزی کوبیده می‌شد تا سطح آن هموار شود. سرانجام کارمند مسوول روی سمت چپ همین سطح مهر خود را می‌فشرده. تهیه لوح به عهده شاگردی بود تا دست نویسنده به گل آلوده نشود. چند لوح استفاده نشده که از ساختمانی، درست رو به عمارت خزانه تخت جمشید به دست آمده، این مطلب را تایید می‌کند. به کمک قلم مخصوص، نشان میخی را بر لوح نرم می‌فشرده، کالای تحویل شده را به دقت ثبت می‌کردند، کارمند مسوول با مهر خود نوشته را تایید می‌کرد و دریافت‌کننده نیز نقش مهر خود را یا در قسمت پایین لوح و یا بر پشت لوح ثبت می‌کرد. بنابراین هر عضو دربار هخامنشی که به نحوی با سازمان اداری سر و کار داشت، همیشه مهر خود را همراه داشت. از همین رو برخی از کارمندان، مهر خود به گردن می‌آویختند. مجسمه کوچکی از عاج که سر آن از میان رفته، به خوبی نمایانگر این موضوع است. علاوه بر این لوح، دو لوح دیگر نیز مهر زده می‌شد، زیرا از هر سند دو رونوشت نیز تهیه می‌شد. یک نسخه برای بایگانی محلی، نسخه‌ای برای بایگانی مرکز بخش و سومی به طور مستقیم به تخت جمشید فرستاده می‌شد. به همین دلیل از هر لوح، نمونه‌ای نیز در بایگانی تخت جمشید موجود است. از طرفی نگهداری این لوح‌ها چندان آسان

نمود. گمان می‌رود که این لوح‌ها را براساس مکان و سال طبقه‌بندی کرده، در سبد می‌ریختند و سپس سبدها را در قفسه قرار می‌دادند. برای جلوگیری از آشفته‌گی، هر سبد برجسیبی خاص داشت. تعدادی از این برجسب‌ها هم یافت شده است. بنابراین روی هر برجسب نام کالا، محل صدور سند، نام مامور مسوول و سال تحویل قید می‌شد. سیستم حقوق و دستمزد لوح‌های به دست آمده در تخت جمشید، از نظام دستمزدها در زمان دایوش اطلاعات جالبی به دست می‌دهد. طبقه‌بندی دستمزدها بسیار غنی و از جهاتی چنان «مدرن» است که گاه پیشرفته‌تر از امروز به نظر می‌آید. کارمندان دیوانی دو رده بسیار متفاوت دارند: اربابان و آزادان و خدمتکاران و پادوها. مزد کارگران به طور عمده به صورت جنسی پرداخت می‌شد و پایه اصلی محاسبه آن جو و حداقل مزد یک مرد ۳ «بن» جو در ماه بود. یک «بن» ده «دقه» و هر «دقه» نود و هفت صدم لیتر بود. بنابراین یک «دقه» نزدیک به یک لیتر می‌شد که به زحمت از آن نیم کیلو نان می‌پختند. مزد کارگر خدمتکار و آزاد برابر بود. اگر گاهی در سندی مزد آزادان کم‌تر است (به عنوان مثال دو «بن» در ماه) کمی حقوق به خاطر پایین بودن سن است. پایین‌ترین سطح حقوق یعنی ۳۰ لیتر جو در ماه، به خدمتکاران و پادوها تعلق می‌گیرد که با دستمزد «کارگران خارجی» همسطح است که از لیکیه، تراکیه و یا از بلخ می‌آمدند. از این کارگران بیشتر برای برداشت محصول استفاده می‌شد که متناسب با فصل و نوع محصول، از منطقه‌ای به منطقه دیگر فرستاده می‌شدند. بابلی‌ها را «نگهبان جو» می‌نامیدند که مسوول نگهداری بذر، بذرافشانی و برداشت بودند. تراکیه‌ای‌ها را به دامپروری و سوری‌ها را به حفاظت از چوب‌های سدر می‌گماردند. حقوق مهترها، کارگران خزانه، نخ‌ریس‌ها، چوب‌کارها، نجارها، ظریف‌کارها، زرگرها، روغن‌سازان و پسرپچه‌های پارسی که از نبشته‌ها، رونبشته تهیه می‌کردند، پایین‌ترین سطح حقوق بود. همه کارگران که حداقل جیره را می‌گرفتند، به عناوین و مناسبت‌های گوناگون «اضافه درآمد» داشتند. به طور منظم، هر دو ماه یک‌بار «پاداش» داده می‌شد که اغلب یک لیتر جو و نیم لیتر نوشیدنی بود. میزان دریافتی گروهی از حقوق‌بگیران رده‌های بالا-چشم‌گیر است و از همه بالا-تر، دریافتی رییس تشریفات است که همه تشکیلات دیوانی پارس، یعنی هسته مرکزی حکومت ایران را زیر نظر داشت. حقوق ماهانه او عبارت از ۵۴۰۰ لیتر جو، ۲۷۰۰ لیتر نوشیدنی و ۶۰ راس بز یا گوسفند بود. لااقل می‌دانیم که «فرنکه» که سال‌ها رییس تشریفات داریوش بود، این مقدار دریافتی داشت. تنها «گنوبروه»، پدرزن داریوش که در براندازی «گنوماته» و انتقال حکومت به داریوش سهمی داشت و «نیزه‌دار» او بود، نوشیدنی بیشتری دریافت می‌کرد. در سنگ‌نگاره بیستون نیز نفر دوم پس از داریوش «گنوبروه» است. او برای هر ماه ۳۰۰۰ لیتر نوشیدنی دریافت می‌کرد. از دیگر سهمیه‌های او چیزی در دست نیست. قائم مقام رییس تشریفات در زمان زمامداری داریوش برای سال‌های طولانی «چیسه و هوش» بود که فقط یک سوم «فرنکه» جو و نوشیدنی دریافت می‌کرد. یعنی ۱۸۰۰ لیتر غله و ۹۰۰ لیتر نوشیدنی و در عوض گوشت بیشتر، یعنی ۴۵ راس بز یا گوسفند. از آنجا که پرداخت حقوق به شکل جنسی دشوار بود، اندک‌اندک پرداخت نقره در مقابل یک سوم تا نیمی از حقوق به‌خصوص به جای نوشیدنی و گوشت متداول شد. لوح‌های تخت جمشید مربوط به زمان حکومت «خشیارشا» (۴۸۶-۴۶۵ پ.م) و ابتدای حکومت اردشیر اول (۴۶۵-۴۲۴ پ.م). اغلب از پرداخت نقره به کارگران گواهی می‌دهد. پرداخت نقدی به‌طور قطع مورد استقبال کارگران قرار می‌گرفت، زیرا به هنگام تقسیم گوشت بز یا گوسفند، ناگزیر به یکی گوشت خوب و به دیگری گوشت نامرغوب می‌رسید و نارضایتی به وجود می‌آمد. کارگران ساده با اندک جیره دریافتی به زحمت گذران می‌کردند و پرداخت حقوق به صورت جیره سبب یکنواخت شدن تغذیه آنان می‌شد. با اسنادی که امروز در دست است، پی بردن به میزان واقعی درآمد در زمان هخامنشیان کار بسیار دشواری است، با این همه مسلم است که حقوق و جیره طبقه‌بندی شده بود و هر کس به نسبت مهارت و میزان کار حقوق دریافت می‌کرد. کوشش می‌شد تا به عناوین مختلف، دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد، ناگزیر از انجام کارهای سخت نیز بودند، با اضافه پرداخت‌هایی تامین شوند. به همین دلیل حداقل حقوق از حقوق معمولی در بین‌النهرین پیش از هخامنشیان که جیره یک منشی، باغبان، خیاط، کشاورز، کوزه‌گر، نجار و چوب‌بر، سراج و آهنگر ماهانه فقط ۲۰ لیتر جو بود، بالا-تر است. در زمان داریوش کمک‌های پراکنده

دولتی را نیز باید بر حقوق کارگران و کارکنان دولت افزود. این کمک، هم شامل کارگرانی می‌شد که شرایط کاری فوق‌العاده سختی داشتند یا به دلیلی دیگر مستحق دریافت پاداش بودند و هم شامل حال زنانی که وضع حمل کرده بودند. حقوق زن و مرد برای کار یکسان، برابر بود. زنان می‌توانستند ساعات کار کمتر و یا به عبارت دیگر کار «نیمه‌وقت» بردارند. محیط کاری زن و مرد یکی بود و امکانات کارآموزی و ارتقای شغلی برای هر دو یکسان فراهم می‌شد. در میان اسناد موجود تعداد مدیران و سرپرستان زن کم نیست. سیستم پولیه موازات ایجاد و توسعه عوامل اقتصادی و بسط تجارت که موجب رفاه عمومی افراد امپراتوری می‌شد، حکومت هخامنشی توجه خود را به تاسیس یک ضرابخانه و امور دیگری به منظور توسعه تجارت و داد و ستد معطوف کرد. اولین نقاطی که به منظور ضرب سکه تعیین شد، کشور «لودیا» و جزیره «آیگیتا» از جزایر یونان بوده است. اگرچه قبل از حکومت هخامنشیان و ایجاد امپراتوری ایران، سکه وجود داشته، اما پادشاهان هخامنشی در بدو تاسیس امپراتوری، سیستم پولی ایران را با وضع جدید انطباق دادند، تناسبی بین ارزش طلا و نقره قائل شدند و آن را با زندگی تجاری رعایای جدید خود انطباق دادند و سعی کردند اشکالاتی را که بر اثر وجود ارزش‌های پولی مختلف در هر قسمت امپراتوری پدید آمده بود، رفع کنند و سیستم پولی را تحت قاعده واحدی در آورند. یکی از خصوصیات ضربایی هخامنشی ضرب سکه طلای خالص است. «دریک» به این علت اعتبار فوق‌العاده به دست آورد. اوزان و مقیاس‌ها همان‌طور که سکه و ضرب پول قبل از تاسیس شاهنشاهی در کشورهایمانند «لودیا» و بعضی جزایر یونانی در دریای اژه، مانند «اثوبویا» معمول بوده و مقداری از آن سکه‌ها در تخت جمشید پیدا شده، اوزان و مقیاس‌ها نیز وجود داشته است. لوحه‌هایی که در دو ضلع جنوبی ساختمان تخت جمشید به دست آمده است، نشان می‌دهند که اقتصاد از وضع قدیم، که در آن کار در مقابل جنس انجام می‌شد، در حال بیرون آمدن است. زیرا کارمزد کارگرانی که از سرزمین‌های مختلف به منظور بنا و ساختمان تخت جمشید رهسپار این محل شده‌اند، هر چند به جنس پرداخت می‌شد، در محاسبه معادل پولی آن در نظر گرفته می‌شده و ثبت در دفاتر می‌شده است. به عنوان مثال یک گوسفند که به عنوان کارمزد یک ماهه داده می‌شد، معادل سه «شه‌کل» (شاکل shakel) و یا یک جام نوشیدنی معادل «شه‌کل» (شاکل) بوده است. در دوران فرمانروایی هخامنشیان دادوستد و سوداگری جهش خارق‌العاده‌ای از خود نشان داده و اوزان و مقیاس‌ها که مربوط به دوره‌های مختلف محل‌های متعدد بوده، تحت قاعده درآمده و متحدالشکل شده است. همچنین چندین نوع واحد پول مربوط به ایران به دست آمده است. عده‌ای از آنها مربوط به زمان داریوش اول است مانند ۳/۱ منه (من، منا) که معادل دو کرشه بوده است، که با وزن کنونی می‌توان آن را معادل ۷۲۴/۱۶۶ گرم دانست. بودجه‌ریزیتاریخ نگارانی نظیر «هرودوت» که از عصر هخامنشیان روایت کردند، اشاراتی به سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها کرده‌اند، ولی کمتر وارد جزئیات شده‌اند. تنها منبعی که اطلاعات به نسبت جامعی از اوضاع اقتصادی هخامنشیان ارائه کرده، اثری است به نام «اقتصادها» که یکی از نمایندگان مکتب ارسطو آن را تالیف کرده و به ارسطوی دروغی معروف است، که تنها در این کتاب است که یک تحلیل کلی از نظام اقتصادی هخامنشیان یافت می‌شود. در عصر هخامنشیان و به ویژه در دوره داریوش اول نظام اقتصادی به گونه‌ای سامان یافته بود که دولت هرگز با مشکلات مالی برخورد نمی‌کرد و در عین حال طبقات مختلف مردم نیز تحت فشار سنگین نبودند. «پیر بریان»، ایرانشناس فرانسوی در کتاب امپراتوری هخامنشی می‌نویسد: علت علاقه نویسندگان «اقتصادها» به هخامنشیان این است که به یونانیان امکان تعمق در یک نمونه از تشکیلاتی را می‌دادند که در آن برخلاف دولت شهرهای یونانی، دولت هرگز با مشکلات مالی برخورد نمی‌کرد. یکی از نکات جالب توجه در عصر هخامنشی تنوع منابع درآمدی دولت است. در «اقتصادها» به شش منبع اشاره شده که عبارتند از: خراج، هدایا، منافع حاصل از اماکن تجاری، مالیات بر زمین و عوارض گله‌داری و مالیات صنعتگری. نکته قابل توجه دیگر در تنظیم سیاست‌های اقتصادی عصر داریوش، تعیین منبع خراج از سوی حاکم پس از مشورت با حاکمان ایالات است. داریوش همچنین نخستین کسی است که دفتر دولتی خراج‌گذاری را منتشر کرد. او فهرست خراج همه ایالات را مشخص و منتشر کرد، تا همه ایالات از میزان خراج اطلاع

داشته باشند. همچنین «فرانتس آلتهايم» در کتاب «تاریخ اقتصاد دولت ساسانی» می‌نویسد: درآمدهای مالیاتی یکی از چند منبعی بوده که بودجه ساسانیان به آن متکی بوده است. در کنار درآمد پولی اقتصاد کالایی نیز نقش اساسی ایفا می‌کرده است. عمده درآمد دولت ساسانی از مالیات بود، با این تفاوت که این مالیات پس از «قباد اول» و «انوشیروان» سازمان جدید یافت. میزان مالیات ارضی براساس برداشت محصول درجه‌بندی شده بود. «طبری» برای مالیات دوره پیش از اصلاح ارضی انوشیروان مقیاس‌ها و محصول را ذکر می‌کند و در حقیقت این نسبت‌ها نه در محدوده تک‌تک مناطق، بلکه از منطقه‌ای به منطقه دیگر تغییر می‌کرد. «طبری» مبنای این درجه‌بندی را آبرگیری و آبادانی هر منطقه ذکر می‌کند. از این جمله تنها می‌توان استنباط کرد که به زمین‌های مرغوب میزان مالیات بیشتر و به زمین‌های نامرغوب مالیات کمتری تعلق می‌گرفت. بدین‌سان، نحوه مالیات‌گیری باید بر مبنای تقسیم عادلانه بار مالیاتی و یک اصل عادلانه پایه‌گذاری شده باشد. پس از قباد، نحوه اخذ مالیات تغییر کرد. اصلاحات مالی که با مساحی نواحی آباد زراعی در زمان قباد اول آغاز شد و در عهد انوشیروان به انجام رسید، با این نیت بود که مالیات‌گیری مستقیم را که تا آن زمان فقط در کوره‌های وابسته به شهرها ممکن بود، در تمامی نقاط دیگر گسترش دهد. این هدف به مدد یک سلسله از شرایط تاریخی خاص در زمان انوشیروان محقق شد. در دوره انوشیروان علاوه بر مساحی کل کشور، درختان نخل و زیتون نیز شمارش شد. شیوه مالی خسرو و جانشینانش به ویژه خسرو پرویز نیز مورد توجه خاص اعراب بوده است. این تاثیر تا بدان حد بود که کل نظام مالیاتی دوران امویان و اوایل عباسیان به شالوده‌ای که آخرین شاهان ساسانی ریخته بوده، استوار بود. این نظام جدید مالی، نیرویی به انوشیروان بخشید که تا آن زمان برایش ناشناخته بود و این در سیاست خارجی وی هم تاثیر گذاشت و امپراتوری روم شرقی با تمام وجود قدرت باز یافته همسایه خود را لمس کرد. علاوه بر اصلاح قانون مالیاتی انوشیروان در ترقی و توسعه کشاورزی و وسایل آبیاری نیز که عامل اساسی برای بالابردن سطح درآمد کشاورز و در نتیجه تامین سهم دولت بود، اقدامات قابل توجهی انجام داد. او در ساختن سدها و بندها و سایر وسایل آبیاری قدم‌های وسیعی برداشت. شیوه‌های حسابرسیا نظام کنترل هخامنشی تنها در جمع‌آوری و بایگانی یکایک این اسناد خلاصه نمی‌شد. هر دو ماه یکبار باید گزارشی از عملکرد همه حوزه‌ها تهیه می‌کردند. این روند، کار کنترل مرکزی در تخت جمشید را آسان‌تر می‌کرد. خوشبختانه به تصادف در میان لوح‌های به دست آمده، گاهی هم اسندهای یک حوزه و هم گزارش جمع‌بندی (دو ماه یا سالانه) این اسندها موجود است. مثلاً از حوزه کردوشوم در منطقه عیلام گزارش عملکرد دو ماه سال ۲۲ (۵۰۹ پ.م) را یافته‌ایم. از اغلب اسندهای منفرد این محل گزارش جمعی نیز در دست است. برای اسندهای متفرق نمونه‌ای نیز از گزارش سالانه در دست است. در این گزارش همه دریافت‌ها و پرداخت‌های یک سال در یک جا جمع‌بندی شده است. بالطبع لوح‌های گزارش‌های دو ماهه یا سالانه از اندازه بزرگتری برخوردار بوده است. تصدیق درستی این ترازنامه‌ها با سه کارمند بوده که نخست از کسی که مسوول بخش مربوط در آبادی مربوطه بوده است، نام برده می‌شود. به عنوان مثال وقتی حسابرسی غله انجام می‌شود، مسوول مربوط رییس کل انبار نامیده می‌شود. در اینجا عنوان، هم به عیلامی می‌آید هم به فارسی باستان، البته فارسی باستان به خط عیلامی. مسوول نوشیدنی عنوانی مانند نوشیدنی‌دار یا نوشیدنی بر دارد. این مقام اغلب مسوول میوه نیز بوده است. در این میان عنوان خاصی نیز شبیه به میوه‌دار یا میوه‌بر وجود دارد. به ظاهر وجود این مقام بستگی به آن داشت که یا در بخش مربوطه باغ‌های بزرگ میوه وجود داشته باشد یا اینکه به سبب کمبود، به اجبار میوه را از آبادی‌های همسایه برای مصرف کارگران تهیه کرده باشند. پس از رییس کل انبار، مقام دوم همیشه یک «آتش‌ریز» است. این مقام رسمی روحانی محل است که از سوی حکومت برای انجام مراسم آیین‌های دولتی تعیین می‌شود. او هم باید همزمان، امور اداری را کنترل می‌کرد و با مهر خود مسوولیت صحت صدور سند را به عهده می‌گرفت. این که به روحانی‌ها هم وظیفه‌ای دیوانی سپرده شود در بین‌النهرین از دیرباز یک تجربه شناخته شده بود. داریوش نیز بایستی این شیوه را خیلی موثر تشخیص داده باشد. زیرا از سویی روحانیون ستاینده اهورامزدا، به شدت قابل اعتماد بوده‌اند و از سوی دیگر این روحانیون در

خدمت دولت، لابد در کنار انجام وظایف دینی، وقتی هم برای خدمت در کارهای دیوانی پیدا می‌کرده‌اند. مقام سوم نگهبان انبار نامیده شده است که اغلب به تاکید در زیر اسناد آمده است: «حساب رسمی در مجموع به وسیله این سه مقام انجام شده است.» در کنار اینها یک حساب‌رس ویژه نیز وجود داشت. این حساب‌رس‌ها مسوولیت همه حساب‌های یک حوزه را به عهده داشتند. آنها در منطقه خود به همه جا سرکشی و موجودی محل را کنترل می‌کردند. کار اینها بیشتر در پایان سال و در ماه‌های نخستین سال بعد انجام می‌شد. زیرا نوبت رسیدگی به همه ترازنامه‌ها، سالانه بود. جای شگفتی نیست اگر آنها همیشه قادر نبوده باشند به همه حساب‌های منطقه خود در یک زمان (پایان سال) رسیدگی کنند. به این ترتیب گاهی حساب دو و یا حتی سال‌های بیشتری مورد بررسی قرار می‌گرفت. در چنین حالتی بالطبع ممکن نبود تک تک اقلام رسیدگی شود. بنابراین فقط به ارقام کلی می‌پرداختند. به عنوان مثال به کل محصول غله یا به کل آن چه که ذخیره شده بود و باید در مخارج سال بعد منظور شود. به ندرت در پایین ترازنامه‌های سالانه به نام این حساب‌رسان اشاره می‌شود. به عنوان مثال این حساب‌رسی را برای سال ۱۸ و ۱۹ مسی که در سال ۱۹ به انجام رسانده است. وقتی که مسی که به خاطر کار زیاد نتوانسته خودش همه موارد را کنترل کند این قدر احتیاط کار و زیرک بوده است که این ناتوانی را بدون تغییر بر روی لوح بیاورد. به عنوان مثال نوشته است: ذخیره نگهبانان انبار را در مکنه خودم ندیدم. حساب‌رسی را بر اساس گفته نگهبانان انجام دادم. به این ترتیب او فقط به گفته مسوولان مربوط اعتماد کرده است. پس از این که همه چیز نوشته شده، مسی که مهرش را بر روی سند زده است. مهر مسی که شماره ۲۷ بر پای بسیاری از حساب‌رسی‌های مربوط به میوه، نوشیدنی و غله دیده می‌شود. اما همین حساب‌رسی تخصصی نیز بار دیگر کنترل می‌شد. مثلاً در تسویه حساب میوه یک آبادی به نام ندینش که مهور به مهر شماره ۲۷ مسی که یاد شده است، یک بار دیگر تاکید شده: «حساب سال ۲۲ را در ماه دوم سال ۲۳ هوسه‌وه کنترل کرده است.» پانزده‌ها و یادداشت‌هایی از این دست فراوان است. پیوسته حساب‌رس و کنترل‌کننده، مسوول رسیدگی به تمامی آبادی‌های یک حوزه اداری بوده‌اند. در منطقه عیلام به مردم به نام مرتشانه با سمت کنترل حساب‌رسی با مهر شماره ۵۷ برمی‌خوریم. با دریایی از سند این امکان برآید وجود دارد که از همه کارهای یک چنین کارمندی سر درآوریم. او نه تنها ترازنامه‌های بزرگ را کنترل می‌کند، بلکه مسوولیت انبار کردن درست غله نیز با او است. حساب و کتاب بذره‌های آن حوزه نیز در اختیار او است. حتی روی سند مربوط به شترهای یک ملک و نیز حساب‌رسی مربوط به نوشیدنی که به منزله بهره میوه ثبت شده، مهر او خورده است. به ظاهر این سند آخری به صاحب یک باغ مربوط می‌شده است. در این باره نامه‌ای از مرتشانه در دست است. این نامه خطاب به مردو که، کارمند بلندپایه‌ای است که مسوول دریافت مالیات بوده است. او در این نامه می‌نویسد که قصد داشته همکاری را به بخش‌هایی از عیلام که خودش به آنجا نرفته اعزام کند. پس هومایه را فرستاده تا در آنجا به حساب‌ها رسیدگی کند. در ضمن به مردو که می‌نویسد که از انبار خود نوشیدنی و گندم در اختیار هومایه قرار می‌دهد تا برایش بیاورد. به ظاهر مرتشانه به کلیه درآمدها و دریافتی‌ها از فرآورده‌های کشاورزی گرفته تا مالیات و به همه مخارج و پرداخت‌ها اشراف کافی داشته است. وی مسوول اقدامات لازم برای دریافت مازاد درآمد نیز بوده است. البته هر از گاهی کشاکش‌هایی نیز با کارمندان سهل‌انگار داشته که ناگزیر می‌شد برای اینکه سرانجام صورت‌حسابی به دستش برسد، اخطارهای مکرر بدهد. برای نمونه در لوحی نوشته که چرا حساب درآمد از بابت بهره سال ۱۹ میوه آبادی زرشوتیش در ماه ۶، سال ۲۲، به دستش رسیده است. به این ترتیب معلوم می‌شود که با نظام دیوانی فوق‌العاده دقیقی سر و کار داریم که انبوهی کارمند در اختیار داشته است. حساب درآمد و مخارج بایستی با دقت ثبت می‌شد و سندها را از هفت‌خوان کنترل می‌گذراندند تا سرانجام از بایگانی تخت جمشید سردرآورد. همان‌گونه که اشاره شد حساب‌داری پدیده تازه‌واردی در صحنه تجارت نیست و نخستین ثبت‌ها به سال‌ها پیش تعلق دارند. همچنین حساب‌داری مخلوق طبقه یا ملت خاصی نیست، بلکه توسعه آن در گرو رویدادهایی است که در آفریقا، هند، عراق، ایران و جاهای دیگر رخ داده و به عبارتی حساب‌داری یک محصول و ره‌آورد جهانی است و در نهایت اینکه پیدایش و رشد حساب‌داری دستخوش تغییرات

فناوری قرار گرفته است. -انواع حسابداریمهمترین شاخه های حسابداری عبارتند از حسابداری صنعتی، حسابداری مالی، حسابرسی، حسابداری دولتی و حسابداری مدیریت. -حسابداری صنعتیاین حسابداری که بتدریج و پس از انقلاب صنعتی روی داد در جهت نیاز به دانستن بهای تمام شده محصولات تولیدی بود. در این نوع از حسابداری هدف اصلی سیستم دانستن بهای تمام شده یک واحد از نظر تمامی عوامل هزینه می باشد. همزمان و همراه با تکامل ابزارها و شیوه های تولید، در سده های بعد، روشها و شیوه های هزینه یابی پیشرفته ای ابداع و بکار گرفته شد که هزینه عملیات را بدرستی شناسایی نماید. حسابداری صنعتی امروزه ثمره این فرایند شتاب آمیز تکاملی است که اصولاً "همان هدف اندازه گیری و گزارش بهای تمام شده محصولات، خدمات و فعالیت ها را دنبال می کند. -حسابداری مالیاین نوع از حسابداری را می توان حسابداری گزارش نیز نامید. زیرا هدف اصلی در این نوع از حسابداری، تهیه صورتهای مالی اساسی می باشد که مورد نیاز استفاده کنندگان از این صورتهای مالی است. شاید بتوان گفت که دلیل اصلی پیدایش این نوع حسابداری، اصل تفکیک شخصیت می باشد. این اصل امکان مشارکت صاحبان سرمایه ای را که به تجارت نمی پرداختند ممکن ساخت و به این شکل باعث رشد و توسعه بنگاه های تجاری شد. این نوع از مشارکت باعث پیدایش سهام و بازار بورس شد. البته دلیل اصلی ایجاد بازار بورس را می توان، افزایش شمار شرکتهای سهامی دانست. یکی دیگر از موضوعات اصلی که در این دوران تأثیر اساسی بر رشته حسابداری گذاشت برقراری مالیات بر درآمد بود. این نوع از مالیات که در اغلب کشورهای صنعتی اروپا وسیله ای برای تأمین عدالت اقتصادی است از اوایل قرن نوزدهم ایجاد و به تدریج جزئی از نظام مالیاتی کشورها شد. تعیین مالیات بر درآمد مستلزم شناخت دقیق سود خالص بود و لازمه این شناخت نگهداری حسابها و دفاتر منظم و تهیه صورتهای مالی که میزان سود را به درستی نشان دهد. به این ترتیب دولتها به صورت یکی از اصلی ترین استفاده کنندگان از صورتهای مالی مؤسسات درآمدند. دیگر استفاده کنندگان از این صورتهای مالی عبارتند از بانکها، اعتبار دهندگان، بستانکاران بلند مدت و کوتاه مدت، فروشندگان، مشتریان، کارکنان، سرمایه گذاران بالقوه، کارگزاران بازار سرمایه، جامعه و مدیریت مؤسسه. -حسابداری دولتی اندیشه کنترل عمومی بر هزینه های دولت از اواخر قرن نوزدهم میلادی به بعد پدید آمد و دولتهای برخی از کشورهای اروپایی مکلف شدند که درآمدها و هزینه های سالانه خود را پیش بینی و به تصویب مجلس نمایندگان برسانند و بدین ترتیب، تنظیم و تدوین بودجه دولت متداول گردید پیدایش و رواج سیستم بودجه، سیستم حسابداری متناسبی را طلب می کرد که این جریان به پیدایش حسابداری دولتی به صورت رشته ای متمایز انجامید. -حسابداری مدیریتدر اواخر قرن نوزدهم مدیریت علمی به عنوان رشته ای خاص توسط فردریک تیلور مطرح گردید. مدیریت علمی بطور بسیار خلاصه، روش برخورد منظم و منطقی با مسائل سازمانها به منظور یافتن مناسب ترین راه برای انجام هر کار است و بر کسب اطلاع دقیق و کامل از آنچه می گذرد و نتایجی که بر اثر هرگونه تغییر حاصل می شود تأکید دارد. این نوع از مدیریت نیاز زیادی به اطلاعاتی از قبیل بهای تمام شده محصولات و خدمات، مقدار تولید، هزینه اجزاء مختلف تولید، قیمت فروش محصولات و خدمات و ظرفیت منابع مختلف نظیر ظرفیت تولیدی ماشین آلات و تجزیه و تحلیل این اطلاعات داشت. این جریان، نیاز به اطلاعات و بخصوص اطلاعات مالی را فزونی بخشید. افزایش استفاده مدیران از اطلاعات مالی موجب شد که روشهای هزینه یابی تولیدات، خدمات و فعالیتها بهبود و توسعه یابد و اطلاعات مفصل تری از جنبه های مختلف مالی فعالیتها فراهم آید. بدین ترتیب، حسابداری مدیریت به عنوان رشته ای خاص در اوایل قرن حاضر شکل گرفت. -حسابداری منابع انسانیکی از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد مؤسسات است. در این مبحث، ارزش اقتصادی منابع انسانی به مثابه دارایی با اهمیت مؤسسه تلقی و امکان آرایه آن در صورتهای مالی مطرح می گردد. -تعریف حسابداری منابع انسانیحسابداری منابع انسانی عبارت است از شناسایی و ارزیابی منابع انسانی مؤسسه و گزارشگری به اشخاص ذینفع. در این تعریف سه بخش اساسی پیرامون منابع انسانی وجود دارد • شناسایی: تشخیص کمیت و کیفیت آن و تهیه آمار مناسب •

ارزیابی: اندازه‌گیری ارزش اقتصادی و تعیین میزان مالی آن • گزارشگری: تنظیم و ارائه گزارش‌های مالی مناسب در مورد آن. - حسابداری در ایرانشابداری در ایران امروز، با تعریف‌ها، مفاهیم و بازتاب عملکرد گسترده‌اش، جایگاه مناسبی در نظام مالی و اقتصادی یافته است. بازتاب این امر را می‌توان در توجه خاص مدیران به حسابداری و استفاده از اطلاعات مالی در تصمیم‌گیریها و سیاست‌گذاری‌های استراتژیک موسسه‌ها و شرکت‌های تحت نظارتشان مشاهده کرد. در سطح کلان نیز شاهد اعتماد و اتکای نظام مالی کشور به رسیدگی‌های حسابرسان، بررسی اسناد و مدارک فعالیت‌های مالی به وسیله آنان و قضاوت نهایی ایشان هستیم که در قالب گزارش حسابرسی منتشر می‌شود. نخستین انتشارات مستقیم به حسابداری و حسابرسی در ایران بخشنامه ۱۳/۱۱/۱۳۱۴ می‌باشد که برای بار اول از اصطلاحاتی از قبیل بیلان (ترازنامه -) بدهکار و بستانکار صحبت می‌شد که خود مقدمه‌ای بر قوانین مالیاتی سالهای بعد بود. همچنین در سال ۱۳۲۲ قانون مالیات بر درآمد تدوین شد. با وجود اینکه این قانون هرگز به مورد اجرا گذاشته نشد ولی اصطلاحاتی از قبیل هزینه و درآمد در آن به کار رفته بود. حسابداری به روش جدید در ایران بیشتر به مؤسسات خارجی که در ایران مشغول به کار بودند، موسوم شد. این مؤسسات عبارت بودند از شرکت سابق نفت - بانک شاهی و سایر مؤسسات و بانکهای خارجی. سپس نیز در بانک ملی ایران و سایر بانکهای ایران رواج یافت. انجمن حسابداران خبره که در سال ۱۳۵۳ بوجود آمده بود، در آذرماه ۱۳۵۰ لایحه تأسیس شرکتهای سهامی حسابرسی به تصویب کمیسیون‌های مجلسین رسید. این شرکت در حال حاضر عملیات حسابرسی کلیات مؤسسات دولتی مستقل و نیمه مستقل (سازمان‌های دولتی به غیر از وزارت خانه‌ها و شرکتهای) مؤسساتی که از دولت کمک مالی دریافت می‌کنند را عهده‌دار می‌باشد. - ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری برای استفاده کنندگان برون سازمانیاطلاعات حسابداری که به تصمیم‌گیرندگان برون سازمانی ارائه می‌شود در قالب گزارش‌ها و صورت‌های مالی است که شامل صورتحساب سود و زیان، ترازنامه و صورت جریان وجوه نقد است که به علت نقش نداشتن استفاده کنندگان در تهیه این گزارش‌ها، مجامع دولتی و مؤسسات علمی و حرفه‌ای حسابداری، واحدهای گزارشگر را به رعایت اصول و استانداردها موظف می‌کنند تا استفاده کنندگان با اعتماد کامل، این نوع اطلاعات و گزارش‌ها را برای تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار دهند. همچنین این گزارش‌ها و اطلاعات باید از ویژگی‌های کیفی خاصی برخوردار باشند تا برای تصمیم‌گیری، مفید و قابل استفاده باشند. - ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری برای استفاده کنندگان درون سازمانی • مربوط بودن: مربوط بودن یکی از ویژگی‌های مهم اطلاعات حسابداری است. کلیه اطلاعاتی را که در تصمیم‌گیری نسبت به یک مساله موثر واقع شود، اطلاعات مربوط می‌نامند. بنابراین، مربوط بودن را می‌توان در قالب تأثیر اطلاعات حسابداری بر تصمیم‌های استفاده کنندگان در مورد ارزیابی نتایج رویدادهای گذشته و پیش‌بینی آثار رویدادهای فعلی یا آتی و یا اصلاح انتظارات آنان بیان کرد. اگر چه این ویژگی در تهیه گزارش‌های برون سازمانی و درون سازمانی اهمیت زیادی دارد، اما اهمیت آن در بررسی‌های درون سازمانی بیشتر است • به موقع بودن: به موقع بودن یعنی این که اطلاعات حسابداری در زمان مناسب در دسترس استفاده کنندگان قرار گیرد زیرا بسیاری از انواع اطلاعات به ویژه اطلاعات مالی، با گذشت زمان به سرعت ارزش و فایده خود را از دست می‌دهند. ویژگی به موقع بودن اطلاعات، در مورد گزارش‌های درون سازمانی به مراتب از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا این گونه اطلاعات، اغلب برای کنترل و اعمال نظارت بر عملیات روزانه به کار می‌رود • اهمیت: اهمیت به این مفهوم به کار می‌رود که اطلاعات حسابداری باید به صورت خلاصه از انبوه اطلاعات، استخراج و ارائه گردد به نحوی که برای استفاده کنندگان معنا داشته باشد. اگر اطلاعات بیش از حد متعارف ارائه شود اطلاعات مرتبط با تصمیم‌گیری، در میان انبوه اطلاعات گم خواهد شد و استفاده کنندگان نخواهد توانست تصمیم‌گیری صحیحی انجام دهند. به عبارت دیگر همان گونه که اطلاعات کم موجب می‌گردد که پیش‌بینی و تصمیم‌گیری صحیحی انجام نگیرد اطلاعات با جزئیات زیاد و غیر مهم نیز، تصمیم‌گیری را مشکل خواهد کرد. بنابراین اهمیت محدودیت گزینش اطلاعات قابل افشا را ایجاد می‌کند • قابل مقایسه بودن: قابل مقایسه بودن به این

معناست که اطلاعات تهیه شده در یک شرکت یا شرکت‌های متفاوت بر اساس اصول، روش‌های حسابداری، طبقه‌بندی، نحوه افشای حقایق و چارچوب مشابه ارایه شود تا خصوصیات مشابه آنها، مقایسه آنها را امکان‌پذیر سازد. • صحیح بودن: صحیح بودن به معنای ارایه واقعیت‌ها در قالب کمیت‌های قابل اندازه‌گیری با دقت کافی است. برای این کار لازم است حسابداران بدانند چه چیزی را اندازه‌گیری می‌کنند که نشان‌دهنده موضوع مورد سنجش و اندازه‌گیری است. - حسابرسی و مدیریت بنگاه اقتصادی حسابداری یک فعالیت اجتماعی - حرفه‌ای است که شامل منابع انسانی و غیر انسانی می‌گردد و بین منابع انسانی و غیر انسانی واکنش‌های متقابلی وجود دارد و فرهنگ جامعه بر منابع انسانی تأثیر گذار است. با وجود اینکه حرفه حسابداری کمتر جنبه فرهنگی دارد ولی بدلیل وابستگی آن به جنبه‌های انسانی و واکنش‌های متقابل آن، فرهنگ بر حسابداری تأثیر گذار شده است. یکی از مهمترین تفاوتها در اعمال حسابداری در بین کشورها، تفاوت‌های فرهنگی است. محتوای گزارش‌ها عموماً "بستگی به تاریخ، آداب و رسوم و فرهنگ منطقه دارد و بدین دلیل است که در بعضی کشورها گزارش‌های مالی، سرمایه‌گذار را مدنظر دارد و در بعضی از کشورها و مناطق، طلبکاران یا اداره‌کنندگان دولتی را. از آنجائی که ارزش کار در ارتباط با فرهنگ تعیین می‌شود لذا تلقی مفاهیم زیر از پارامترهای مهم در تعیین ارزش محسوب می‌گردند. • فردگرایی در مقابل جامعه یا جمع‌گرایی • فاصله طبقاتی زیاد در مقابل کاهش فاصله طبقاتی • مردگرایی در مقابل زن‌گرایی یا انسان‌گرایی • اصالت سرمایه در مقابل اصالت معنویت یا اصالت کار • پنهان کاری در مقابل آشکار ساز یارزشهای جوامع نیز از لحاظ بعد زمانی با یکدیگر متفاوتند. بعضی از جوامع بر گذشته و برخی دیگر بر حال و آینده تکیه دارند. برخی ممالک مانند آمریکا بر "من" تکیه دارد ولی ژاپن بر "ما" تکیه دارد. برخی بر فرد و سرمایه و برخی دیگر جامعه و کار اصالت می‌دهند. این فرهنگ‌ها گزارش‌های مالی متفاوت، نوع رسیدگی‌های متفاوت و کنترل‌های متفاوتی را نیز طلب می‌کنند و اصل افشاء در هر کدام تفسیر خاص خود را دارد. نظریه‌ها و رویه‌های حسابداری و حسابرسی با توجه به ساختار اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جامعه و هدف‌های تعیین شده برای حرفه حسابداری بنا شده است. هدف‌های حسابداری و حسابرسی نیز بر انگیزته از اوضاع حاکم بر محیط حسابداری و حسابرسی است و محیط حسابداری و حسابرسی به عنوان یک سیستم فرعی از سیستم کل اقتصاد به گونه‌ای است که همواره با واحد‌های اقتصادی، اعتبار دهندگان و حرفه حسابداری در تعامل است. لذا تعیین هدف‌های حسابداری و حسابرسی و گزارش‌های مالی تضاد منافع این سه گروه را در بر خواهد داشت و با توجه به اینکه مدیریت واحد‌های اقتصادی از عمده‌ترین تصمیم‌گیرندگان اقتصادی هستند پس خود نیز جز اصلی‌ترین استفاده‌کنندگان گزارش‌های مالی محسوب می‌شوند. یکی از فرضیات حسابداری "تفکیک شخصیت است" که همواره بایستی بین صاحبان واحد‌های اقتصادی و شخصیت مستقل واحدهای اقتصادی تمایز قابل شد. زیرا صاحبان واحد اقتصادی شکلی از بستانکاران هستند که در واحد اقتصادی دارای منفعت و در این راه مالکان باید بدانند که مدیر نیستند و مدیران هم باید بدانند که مالک واحد اقتصادی نیستند. رشد سریع و بی‌امان نیازهای اطلاعاتی استفاده‌کنندگان حساب‌برسان را پذیرش مسئولیت بیشتری در مقابل جامعه دعوت می‌کند و اعتبار اطلاعات به درجه درستی و صحت آنها وابستگی شدید خواهد داشت. محیط کنترلی ترکیبی از موارد زیر است. • طرز تفکر مدیریت و چگونگی اجرایی کردن آن • نمودار سازمان • نحوه مدیریت منابع انسانی • پیش‌بینی مالی و بودجه‌ای • حسابرسی داخلی عبارت دیگر، کنترل فرایندی است از سیاستها و روشهایی که برای کسب اطمینان نسبی از دستیابی به هدفهای سازمانی ایجاد می‌گردد. به طور کلی می‌توان گفت که هدف اساسی در ایجاد و رسالت واحدهای حسابرسی داخلی کمک به مدیریت واحد اقتصادی در اداره کردن امور شرکت به بهترین وجه است. لذا رسیدگی حساب‌برسان داخلی اغلب حسابرسی عملیاتی است زیرا هدف آنان تعیین تأثیر رویه‌ها و روش‌های موجود بر کارائی عملیات واحد اقتصادی است. نتیجه پایانی کار آنان نیز تهیه گزارش مبتنی بر پیشنهاد‌های بهبود نحوه انجام عملیات به مدیریت است که خود مؤید اهداف فوق است. دامنه کار حساب‌برسان داخلی محدود به فعالیت‌ها و رویدادهای مالی

واحد اقتصادی نمی‌شود بلکه بررسی و ارزیابی تأثیر سیستم کنترل‌های داخلی حسابداری و اداری را نیز شامل می‌گردد. به همین دلیل است که حساب‌رسان داخلی می‌توانند به عنوان بازوی توانمند مدیریت در اداره و کنترل کیفیت و کارایی واحد‌های اقتصادی از جنبه‌های مادی (سود آوری) و معنوی (نیروی انسانی) محسوب شوند. گرچه ارزش اقتصادی حساب‌رسی داخلی مانند سایر منابع، به ظرفیت مدیران برای استفاده از توان بالقوه این ابزار کارآمد و ارزشمند در جهت نیل به اهداف سازمان وابسته است ولی نباید فراموش کرد که حساب‌رسی داخلی خود نیز به عنوان بخشی از کار گروهی سازمانی تلقی می‌شود نه به عنوان یک شغل متمایز و مجزا از وظایف حسابدار. زیرا حساب‌رسی داخلی آمیخته‌ای از فرایند کنترل و برنامه ریزی در سیستم اطلاعات مدیریت است که محصول فعالیت آن اطمینان از سودآوری و تداوم فعالیت‌های اقتصادی و تأمین امنیت شغلی برای کارکنان و در نهایت تشخیص حدود کارایی مدیران و کوشش‌های مستمر آنان است. معذالک استقلال، شایستگی و داشتن مهارت و توانایی حساب‌رسان داخلی در صورتی که جایگاه شغلی و گرایش دهی آن مدنظر و مورد استفاده بهینه قرار گیرد می‌تواند به عنوان یک منبع اقتصادی دارای منافع آتی فراوانی باشد. آینده شغلی به نظر می‌رسد فارغ‌التحصیلان دوره‌های تحصیلات تکمیلی این رشته، آمادگی و پختگی بیشتری برای حضور در بازار کار دارند. نتیجه یکی از تحقیقات دانشگاه «کلمبیا» مبنی بر این بود که از دهه ۷۰ به بعد همه شرکت‌های موفق، شرکت‌هایی بوده‌اند که مدیر آنها تحصیلات مالی داشته است. چون از این دهه به بعد اطلاعات نقش مهمی پیدا کرده است و مهمترین اطلاعات نیز، اطلاعات مالی است که تأثیر بسیاری در تصمیم‌گیری روسای شرکت‌ها دارد. «فرصت‌های شغلی یک حسابدار بسیار گسترده است و از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطح را در بر می‌گیرد. و با وجود این که در دانشگاه‌های مختلف کشور اعم از دولتی، غیرانتفاعی و آزاد، دانشجویان بسیاری در رشته حسابداری تدریس می‌کنند اما تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار این رشته از بیشتر رشته‌ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه‌های کشور حداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابدار نیازمند هستند. همچنین دانش حسابداری در بخش مالیات کاربرد وسیعی دارد. چون محاسبه سود به یاری حسابداری امکان‌پذیر است و تعیین مقدار سود نیز مبنای محاسبه مالیات شرکت‌ها اعم از دولتی و خصوصی می‌باشد. فارغ‌التحصیلان این رشته پس از اتمام تحصیل می‌توانند در سطوح مختلف و شاخه‌های متفاوت عهده‌دار انجام امور مالی گردند که شرح آن چنین است: الف) حسابداری فارغ‌التحصیلان می‌توانند در کلیه موسسات و واحدهای تجاری، اعم از دولتی یا خصوصی به عنوان حسابدار در شاخه‌های زیر مشغول کار شوند: حسابداری مالی: در کلیه شرکت‌ها و موسسات تجاری و غیرانتفاعی. حسابداری صنعتی: در کلیه واحدهای صنعتی و شرکت‌های تولیدی. حسابداری دولتی: در کلیه سازمانها و ادارات دولتی به عنوان حسابدار یا عامل ذیحساب. حسابداری مالیاتی: در ادارات دارایی. حسابداری بیمه: در موسسات بیمه. حسابداری بانکها: در شعبه‌ها و سرپرستی بانکها. حسابداران پس از مدتی اشتغال به کار حسابداری می‌توانند در سمت مدیریت مالی واحدهای تجاری، ایفای نقش نمایند. ب) حساب‌رسی فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری قادرند با توجه به شاخه‌های حسابداری در بند الف در حرفه حساب‌رسی شاغل شوند. شاغلان حرفه حساب‌رسی در یک تقسیم‌بندی کلی به دو گروه اصلی تفکیک می‌شوند: حساب‌رسان داخلی: این گروه از حساب‌رسان، کارمند واحد مورد رسیدگی هستند، و در واقع رابط میان هیات مدیره و شرکت بوده و گزارش رسیدگی خود را به طور هفتگی، ماهانه یا سالانه به مدیرعامل و هیات مدیره ارائه می‌دهند. این گروه از حساب‌رسان عملیات داخل واحد تجاری را رسیدگی می‌کنند. حساب‌رسان مستقل: این گروه از حساب‌رسان، افرادی هستند که در موسسات حساب‌رسی مشغول کار هستند و بر اساس قرارداد میان شرکت‌ها یا سازمانها با این موسسات، عملیات حسابداری و مالی واحد تجاری را بر اساس اصول و موازین حسابداری مورد رسیدگی قرار می‌دهند و گزارش خود را به مجمع عمومی صاحبان سهام ارائه می‌کنند. در واقع حساب‌رسان مستقل رابط میان صاحبان شرکت و هیات مدیره شرکت می‌باشند. در حال حاضر در ایران، سازمان حساب‌رسی به عنوان یک سازمان دولتی، بزرگترین موسسه حساب‌رسی است و در کنار آن سایر موسسات حساب‌رسی دولتی و

خصوصی مشغول فعالیت می‌باشند. توانایی‌های مورد نیاز و قابل توصیه: داشتن شم ریاضی در رشته حسابداری از اهمیت بسیاری برخوردار است. به همین دلیل دانش آموزان رشته ریاضی در این رشته موفقتر هستند. البته این بدان معنا نیست که دانش آموزان رشته علوم انسانی قادر به ادامه تحصیل در رشته حسابداری نیستند بلکه باید تلاش کنند تا از دانش ریاضی خوب و یا حداقل متوسطی برخوردار باشند. همچنین یک حسابدار باید بتواند بخوبی گزارش کارهای خود را ارائه دهد. بنابراین باید در ادبیات فارسی مسلط بوده و نگارش خوبی داشته باشد. این ویژگی بخصوص در سطوح بالاتر این رشته یعنی حسابرسی و مدیریت مالی اهمیت بسیاری دارد. در آزمون هر سه گروه آزمایشی درس ریاضی به عنوان مهمترین درس این رشته ضریب ۴ دارد. دانشجوی حسابداری باید صادق و رازدار باشد چون در آینده تمام اسناد و مدارک یک سازمان را در اختیار دارد و اگر فرد رازدار و در کل با اخلاقی نباشد لطمات زیادی به آن شرکت و در نهایت به جامعه وارد می‌آورد. این مساله بخصوص در حسابرسی اهمیت بیشتری دارد زیرا اگر یک حسابرس که وظیفه بررسی گزارشات مالی یک سازمان و تایید صحت و سقم آن را بر عهده دارد، درستکار نبوده و یا شهامت ابراز مشکلات را نداشته باشد، می‌تواند به نابسامانی‌های اداری و مالی یک جامعه دامن بزند. و بالاخره یک حسابدار برای موفقیت در این دنیای پر از رقابت و تغییر و تحول باید خلاق، مبتکر، صبور و منضبط باشد. علاقه به امور مالی و تجزیه و تحلیل‌های آن، عامل موفقیت دانشجوی حسابداری است. وضعیت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر: تا مقطع دکترا امکان ادامه تحصیل وجود دارد. نظر یک فارغ‌التحصیل مشغول به کار در این رشته: دانشجوی این رشته باید تحمل ساعتها کار در پشت یک میز و صندلی و سرو کار داشتن با اعداد و ارقام را داشته باشد. همچنین باید دقیق و منظم باشد تا در جمع‌بندی اعداد و ارقام دچار مشکل نگردد. وضعیت نیاز کشور به این رشته در حال حاضر: آموزش حسابداران و شرکت موثر آنها در فراهم‌آوری اطلاعات مالی دقیق و قابل اعتماد، و تجزیه و تحلیل این اطلاعات برای توسعه پایدار در کشور در حال توسعه‌ای مانند ایران اهمیت فراوانی دارد. چرا که وجود اطلاعات دقیق، اعتماد برانگیز، بموقع و مربوط به فعالیت‌های اقتصادی، نه تنها لازم بلکه حیاتی است. علاوه بر این اطلاعات مالی حاصل از فعالیت‌های اقتصادی که بوسیله نظام‌های حسابداری گزارش می‌شود، می‌تواند از انحراف مسیر پیش‌بینی شده، اتلاف منابع اقتصادی و اخلال در برنامه‌های توسعه اقتصادی جلوگیری کند. دکتر ثقفی نیز در این باره می‌گوید: «چون این رشته فقط به کلاس و معلم نیاز دارد متأسفانه در سالهای اخیر، بسیاری از شهرهای دورافتاده که حتی یک حسابدار مجرب و متخصص ندارد، رشته حسابداری را با استفاده از اساتید کم‌تجربه دائر کرده است و در نتیجه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های فوق حسابداری ناکارآمد هستند که نمی‌توانند، جذب بازار کار شوند. البته آنچه گفته شد شامل حال فارغ‌التحصیلان توانمند این رشته نمی‌شود چون هر فرد سرمایه‌گذار و هر موسسه اعتباری برای سرمایه‌گذاری یا اعتبار دادن به حسابدار نیاز دارد. نکات تکمیلی: چند سال پیش وقتی که آقای ت ریاست یکی از کارخانه‌های ایران را بر عهده گرفت با اخم‌های در هم و چهره‌های عبوس کارگرانی روبرو شد که ۶ ماه بود حقوق نگرفته بودند و امید چندانی نیز به رئیس جدید نداشتند. اما رئیس جدید که فارغ‌التحصیل رشته حسابداری بود با مدیریت قوی و درست خویش نه تنها کارخانه مورد نظر را از ورشکستگی نجات داد بلکه امروزه این کارخانه یکی از بهترین کارخانه‌های کشور است که محصولات آن به خارج از کشور صادر می‌گردد و در حال حاضر نیز نحوه کار رئیس یاد شده به عنوان یک شیوه نوین در دانشگاهها تدریس می‌شود. فصل سوم: روش شناسی تحقیق روش تحقیق در این پروژه از روش توصیفی استفاده گردیده است. ابتدا مطالب مورد نیاز از طریق اینترنت و کتب موجود و پایان نامه‌های دانشجویی تهیه گردید، سپس مطالب تکراری و غیر ضروری از میان مطالب موجود حذف گردید. آن گاه مطالب مفید و ضروری انتخاب گردید و در این پروژه از آنها استفاده گردید. روش جمع‌آوری اطلاعات اولیه را از منابع گوناگون تهیه نمود و نواقص آن از طریق اینترنت بدست آمد. پس از جمع‌آوری اطلاعات اولیه از طریق پرسشنامه به بررسی و کنترل اطلاعات پرداخته صحت و سقم آن را مشخص نمودیم. برای روشن شدن صحت اطلاعات اولیه از طریق مقابله بایکدیگر استفاده گردیده تا نتایج حاصله

مشخص گردد. جامعه آماری: جامعه آماری این پروژه شامل کلیه کسانی است که در این رشته مشغول به تحصیل می باشند. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل بخشی از کسانی است که مورد تحقیق قرار گرفته اند. از بین تعداد ۱۰۰ نفر افراد متخصص جامعه آماری در این زمینه ۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده و از طریق پرسشنامه خودساخته اطلاعات مورد نیاز دریافت گردیده است. روش نمونه گیری: روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده است زیرا گروهی از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود. که شامل کسانی است که نمونه گیری می شوند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق از روش پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات نیز استفاده شده است. این پرسشنامه خودساخته می باشد زیرا روش استاندارد در دست نبود که بتوان به آن اطمینان نمود. این پرسشنامه دارای ۵ گزینه بادرجه بندی های متفاوت می باشد. تعداد سئوالات پرسشنامه بستگی به نیازها و فرضیات موجود دارد که در این مقوله، تعداد آن ۱۰ سؤال می باشد. پرسشنامه پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی تاریخچه رشته حسابداری و نقش آن آینده شغلی آنان می باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. جنس

مرد زن سن سال سابقه خدمت سال سابقه خدمت در شغل فعلی سال میزان تحصیلات رشته تحصیلی ۱- تاچه میزان حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئن دارد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۲- تاچه اندازه حسابداران می توانند در بخش مدیریت مالی مشغول به کار شوند؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۳- تاچه اندازه فارغ التحصیلان رشته حسابداری می توانند در سازمان های گوناگون به کارپردازند؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۴- تاچه میزان ادامه تحصیل در رشته حسابداری تا آخرین مرحله در ایران امکان پذیر می باشد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۵- تاچه اندازه بازار کار برای فارغ التحصیلان رشته حسابداری وجود دارد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۶- تا چه حد حسابداران از تحقیقات جدید جهت کشف خواسته ها، سلیقه ها و نیازهای رشته حسابداری استفاده می کنند؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۷- تا چه حد آگاهی از آینده شغلی می تواند امید به آینده را در فارغ التحصیلان رشته حسابداری افزایش دهد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۸- تاچه اندازه امکان ادامه تحصیل مدارج عالی در این رشته می تواند به رشد این رشته بیانجامد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۹- تاچه میزان افزایش کاربردی این رشته می تواند در جذب و توسعه رشته حسابداری کمک نماید؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم ۱۰- تاچه اندازه کمک های دولت می تواند به افزایش تقاضا در رشته حسابداری بیانجامد؟ بسیار زیاد زیاد متوسط کم بسیار کم فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها بررسی فراوانی سن افراد جامعه نمونه همان طور که در جدول زیر مشاهده می شود میانگین سنی پاسخگویان حدود ۲۹ سال می باشند و حدود ۲۱ درصد پاسخگویان (بیشترین درصد) ۲۷ ساله می باشند. ۴/۱۹ درصد پاسخگویان ۲۸ ساله می باشند و حدود ۱۲ درصد نیز در سن ۳۲ ساله می باشند که به ترتیب سن پاسخگویان بیشتر در این سه دامنه سنی می باشند و پایین ترین سن ۲۲ سال با کمترین درصد (۵/۱ درصد) یک پاسخگوی زن است و بالاترین سن، ۳۸ سال (۳ درصد) می باشد. بررسی جدول سنی پاسخگویان نشان می دهد حدود ۳۰ درصد آنها در گروه سنی میانسالان قرار دارند و گروه سنی ۳۰ - ۲۷ سال نیز بالاترین درصد (۵۴ درصد) در فاصله کمتر از ۴ سال به گروه سنی میانسالان ملحق خواهند شد و در مجموع کمتر از ۸ سال کلیه پاسخگویان در گروه سنی میانسالان قرار خواهند گرفت که در این گروه سنی فرد به لحاظ شکوفایی استعداد های، بیشتر عاقلانه رفتار می کنند و بهتر می توانند تصمیم بگیرند. بررسی وضعیت تحصیلات افراد جامعه نمونه همان طور که در جدول زیر ملاحظه می شود از مجموع ۶۷ پاسخگویان حدود ۷۲٪ آنان (بیشترین درصد) دارای تحصیلات دیپلم و ۶٪ دارای

تحصیلات فوق دیپلم و ۱۹٪ دارای تحصیلات لیسانس و ۵/۱٪ (کمترین درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس می باشد. بررسی وضعیت گذراندن دوره آموزش های ضمن خدمت همان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۵/۹۵٪ پاسخگویان (بیشترین درصد) موفق به گذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت نشده اند. و تنها ۴/۴٪ آنها توانسته اند این دوره را به صورت تجربی بگذرانند. بررسی نتایج نشان می دهد ۵/۹۵٪ پاسخگویان با آموزش ها به خوبی آشنا نبوده اند و این یا شاخص های شغل حسابداری در تعارض است. بررسی میزان اهمیت امید به داشتن شغل در آینده نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۴۳٪ پاسخگویان تا حدودی اظهار کرده اند که برای یافتن شغل به آینده امید دارند و ۵۱٪ نیز داشتن شغل آرزوی دست نیافتنی است. تنها ۶٪ اهمیت داشتن امید به آینده را اظهار کرده اند. آنچه بررسی نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۹۴٪ پاسخگویان داشتن مدارک بالا را کمابیش مهم می دانند. همچنین از بررسی جدول ۴ و ۵ یک نکته منتج می گردد ۹۴٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان تا به حال هیچ دوره کلاس بازموزی را نگذرانده اند و اطلاعات حسابداری آنان تنها مختص به تجربیات و اطلاعات فردی و کلاس های دانشگاهی ایشان می باشد. بررسی میزان اهمیت دخالت دولت در آینده شغلی حسابداران نتایج جدول زیر نشان می دهد که حدود ۴۲٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان داشتن برنامه ریزی دولتی را تا حدودی مهم اظهار کرده اند و حدود ۴۸٪ پاسخگویان داشتن تحصیلات بالای دانشگاهی (زیاد تا خیلی زیاد) مهم اظهار کرده اند و نظر بقیه پاسخگویان نسبت به دخالت دولت را کم اهمیت یا بی اهمیت می دانند. همچنین بررسی نتایج جدول ۴ و ۵ و ۶ نشان می دهد بیشترین درصد پاسخگویان که معتقدند نقش دولت مهم است داشتن آینده روشن برای حسابداران را نیز مهم می دانند و از طرفی این عده تا کنون موفق به گذراندن آموزش دوره کلاس نشده اند. بررسی دلایل میزان اهمیت رضایت شغلی همان طور که در جدول بعد ملاحظه می شود از مجموع ۱۰۰ پاسخگویان، حدود ۶۹ درصد پاسخگویان، رعایت اصل انضباط حسابداری اولین دلیل اهمیت موفقیت در این شغل برای حسابداران می باشد، ۱۵ درصد نیز تأثیر مثبت رفاه شغلی را بر روحیه حسابداران دومین دلیل اهمیت رشته حسابداری برای حسابداران است. ۴ درصد آرامش در محیط کار را مهم می دانند و ۱۲ درصد پاسخی به این سؤال نداده اند. بررسی نوع بازموزی در رشته حسابداری همان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۸۷٪ حسابداران محیط امن و آرام کاری را مناسب محیط کار می دانند و ۳٪ (کمترین درصد) هر یک به طور جداگانه محیط سالم کاری را مناسب محیط کار می دانند و نداشتن دغدغه های کاری را مناسب محیط کار انتخاب کرده اند. بررسی میزان ضرورت داشتن رفاه شغلی و آینده روشن کارین نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۷۸٪ پاسخگویان در محیط کار را یک ضرورت می دانند و اظهار کرده اند یک حسابدار لازم است در تمام مسائل حسابداری وارد باشد و ۱۸٪ دیگر این مسئله را تا حدودی ضروری می دانند و گاهی اوقات در برخی موارد داشتن اطلاعات کاری ضروری است و حدود ۴٪ آن را در محیط کار را اصلاً "ضروری نمی دانند". ولی آنچه حایز اهمیت است اکثر پاسخگویان داشتن اطلاعات را ضرورت می دانند (احساس نیاز) و به آن عمل می کنند. (رفتار - ارضای نیاز) فصل پنجم: نتیجه گیری حسابداری یک سیستم است که در آن فرآیند جمع آوری، طبقه بندی، ثبت، خلاصه کردن اطلاعات و تهیه گزارشهای مالی و صورتهای حسابداری در شکل ها و مدلهای خاص انجام می گیرد. تا افراد ذی نفع درون سازمانی مثل مدیران سازمان و یا برون سازمانی مثل بانک ها، مجمع عمومی سازمان مورد نظر و یا مقامات مالیاتی بتوانند از این اطلاعات استفاده کنند. به همین دلیل فردی که تحصیلات دانشگاهی ندارد، بیشتر دفتردار است تا حسابدار. چرا که گزارشهای این دسته از افراد مطابق استاندارد نیست و پردازش کافی نمی شود و بیشتر تراز حسابها می باشد. برای مثال یک حسابدار تجربی نمی تواند براحتی بین دارایی کوتاه مدت و بلند مدت تفاوت قائل شود و یا نمی داند که چگونه باید معاملات ارزی را در دفاتر ثبت کرد. حسابداری به عنوان یک نظام پردازش اطلاعات، داده های خام مالی را دریافت نموده، آنها را به نظم در می آورد. محصول نهایی نظام حسابداری گزارش ها و صورت های مالی است که مبنای تصمیم گیری اشخاص ذی نفع (مدیران، سرمایه گذاران، دولت و...) قرار می گیرد. «فرصت

های شغلی یک حسابدار بسیار گسترده است و از پایین ترین سطح تا بالاترین سطح را در بر می گیرد. و با وجود این که در دانشگاه‌های مختلف کشور اعم از دولتی، غیرانتفاعی و آزاد، دانشجویان بسیاری در رشته حسابداری تدریس می کنند اما تعداد فارغ التحصیلان بیکار این رشته از بیشتر رشته ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه های کشور حداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابدار نیازمند هستند. پیشنهاداتشاغلان حرفه حسابرسی در یک تقسیم بندی کلی به دو گروه اصلی تفکیک می شوند: حسابرسان داخلی: این گروه از حسابرسان، کارمند واحد مورد رسیدگی هستند، و در واقع رابط میان هیات مدیره و شرکت بوده و گزارش رسیدگی خود را به طور هفتگی، ماهانه یا سالانه به مدیرعامل و هیات مدیره ارائه می دهند. این گروه از حسابرسان عملیات داخل واحد تجاری را رسیدگی می کنند. حسابرسان مستقل: این گروه از حسابرسان، افرادی هستند که در موسسات حسابرسی مشغول کار هستند و بر اساس قرارداد میان شرکتها یا سازمانها با این موسسات، عملیات حسابداری و مالی واحد تجاری را بر اساس اصول و موازین حسابداری مورد رسیدگی قرار می دهند و گزارش خود را به مجمع عمومی صاحبان سهام ارائه می کنند. در واقع حسابرسان مستقل رابط میان صاحبان شرکت و هیات مدیره شرکت می باشند. در حال حاضر در ایران، سازمان حسابرسی به عنوان یک سازمان دولتی، بزرگترین موسسه حسابرسی است و در کنار آن سایر موسسات حسابرسی دولتی و خصوصی مشغول فعالیت می باشند. توانایی های مورد نیاز و قابل توصیه: داشتن شم ریاضی در رشته حسابداری از اهمیت بسیاری برخوردار است. به همین دلیل دانش آموزان رشته ریاضی در این رشته موفقتر هستند. البته این بدان معنا نیست که دانش آموزان رشته علوم انسانی قادر به ادامه تحصیل در رشته حسابداری نیستند بلکه باید تلاش کنند تا از دانش ریاضی خوب و یا حداقل متوسطی برخوردار باشند. همچنین یک حسابدار باید بتواند بخوبی گزارش کارهای خود را ارائه دهد. بنابراین باید در ادبیات فارسی مسلط بوده و نگارش خوبی داشته باشد. این ویژگی بخصوص در سطوح بالاتر این رشته یعنی حسابرسی و مدیریت مالی اهمیت بسیاری دارد. در آزمون هر سه گروه آزمایشی درس ریاضی به عنوان مهمترین درس این رشته ضریب ۴ دارد. دانشجوی حسابداری باید صادق و رازدار باشد چون در آینده تمام اسناد و مدارک یک سازمان را در اختیار دارد و اگر فرد رازدار و در کل با اخلاقی نباشد لطمات زیادی به آن شرکت و در نهایت به جامعه وارد می آورد. این مساله بخصوص در حسابرسی اهمیت بیشتری دارد زیرا اگر یک حسابرس که وظیفه بررسی گزارشات مالی یک سازمان و تایید صحت و سقم آن را بر عهده دارد، درستکار نبوده و یا شهامت ابراز مشکلات را نداشته باشد، می تواند به نابسامانی های اداری و مالی یک جامعه دامن بزند. و بالاخره یک حسابدار برای موفقیت در این دنیای پر از رقابت و تغییر و تحول باید خلاق، مبتکر، صبور و منضبط باشد. علاقه به امور مالی و تجزیه و تحلیل های آن، عامل موفقیت دانشجوی حسابداری است. وضعیت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر: تا مقطع دکترا امکان ادامه تحصیل وجود دارد. نظر یک فارغ التحصیل مشغول به کار در این رشته: دانشجوی این رشته باید تحمل ساعتها کار در پشت یک میز و صندلی و سرو کار داشتن با اعداد و ارقام را داشته باشد. همچنین باید دقیق و منظم باشد تا در جمع بندی اعداد و ارقام دچار مشکل نگردد. وضعیت نیاز کشور به این رشته در حال حاضر: آموزش حسابداران و شرکت موثر آنها در فراهم آوری اطلاعات مالی دقیق و قابل اعتماد، و تجزیه و تحلیل این اطلاعات برای توسعه پایدار در کشور در حال توسعه ای مانند ایران اهمیت فراوانی دارد. چرا که وجود اطلاعات دقیق، اعتماد برانگیز، بموقع و مربوط به فعالیت های اقتصادی، نه تنها لازم بلکه حیاتی است. علاوه بر این اطلاعات مالی حاصل از فعالیت های اقتصادی که بوسیله نظام های حسابداری گزارش می شود، می تواند از انحراف مسیر پیش بینی شده، ائتلاف منابع اقتصادی و اخلاص در برنامه های توسعه اقتصادی جلوگیری کند. چون این رشته فقط به کلاس و معلم نیاز دارد متأسفانه در سالهای اخیر، بسیاری از شهرهای دورافتاده که حتی یک حسابدار مجرب و متخصص ندارد، رشته حسابداری را با استفاده از اساتید کم تجربه دائر کرده است و در نتیجه فارغ التحصیلان دانشگاههای فوق حسابداری ناکارآمد هستند که نمی توانند، جذب بازار کار شوند. البته آنچه گفته شد شامل حال فارغ التحصیلان توانمند این رشته نمی شود

چون هر فرد سرمایه گذار و هر موسسه اعتباری برای سرمایه گذاری یا اعتبار دادن به حسابدار نیاز دارد. نکات تکمیلی: چند سال پیش وقتی که آقای ت ریاست یکی از کارخانه های ایران را بر عهده گرفت با اخم های در هم و چهره های عبوس کارگرانی روبرو شد که ۶ ماه بود حقوق نگرفته بودند و امید چندانی نیز به رئیس جدید نداشتند. اما رئیس جدید که فارغ التحصیل رشته حسابداری بود با مدیریت قوی و درست خویش نه تنها کارخانه مورد نظر را از ورشکستگی نجات داد بلکه امروزه این کارخانه یکی از بهترین کارخانه های کشور است که محصولات آن به خارج از کشور صادر می گردد و در حال حاضر نیز نحوه کار رئیس یاد شده به عنوان یک شیوه نوین در دانشگاهها تدریس می شود. فهرست مطالب مقدمه: ۴ اهمیت موضوع ۵ بیان مسئله ۶ سئوالات تحقیق ۸ فرضیات تحقیق ۸ اهداف تحقیق ۹ الف: هدف کلی ۹ اهداف جزئی ۹ فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق ۱۰ چکیده ۱۰ - مقدمه ۱۱ - تعاریف و کلیات ۱۲ - تاریخچه حسابداری ۱۲ سیستم انبارداری ۱۶ سیستم حقوق و دستمزد ۱۸ سیستم پولی ۲۱ اوزان و مقیاسها ۲۱ بودجه ریزی ۲۲ شیوه های حسابرسی ۲۵ - انواع حسابداری ۲۹ - حسابداری صنعتی ۳۰ - حسابداری مالی ۳۰ - حسابداری دولتی ۳۱ - حسابداری مدیریت ۳۲ - حسابداری منابع انسانی ۳۳ - تعریف حسابداری منابع انسانی ۳۳ - حسابداری در ایران ۳۳ آینده شغلی ۴۱ توانایی های مورد نیاز و قابل توصیه: ۴۴ وضعیت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر: ۴۵ وضعیت نیاز کشور به این رشته در حال حاضر: ۴۶ فصل سوم: روش شناسی تحقیق ۴۸ روش تحقیق ۴۸ روش جمع آوری اطلاعات ۴۸ جامعه آماری: ۴۹ نمونه آماری و حجم آن: ۴۹ روش نمونه گیری: ۴۹ ابزار اندازه گیری ۴۹ پرسشنامه ۵۰ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها ۵۳ فصل پنجم: نتیجه گیری ۶۱ پیشنهادات ۶۳ منابع ۶۸ منابع ۱- ساعی. ل. حسابداری و مدیریت و تاریخچه حسابداری. انتشارات حسابرس. ۱۳۷۷۲- اردبیلی. محمد حسن. بینش حسابداری. انتشارات امیرکبیر. ۱۳۷۴۳- طاهری. محمد رضا. ویژگیهای اطلاعات حسابداری. انتشارات حسابرس. ۱۳۶۵ ۴- سایت انجمن علمی حسابداری ۵- سایت تخصصی حسابداری دانشگاه ۶- باتشکر از اساتید گرامی، جناب آقای شادمان و آقای وکیلان که ما را در این تحقیق یاری دادند. <http://www.ui.ac.ir/> <http://www.accounty.com/> <http://www.accountingeducation.com/links/>

بررسی میزان موفقیت بورس ایران-۱

پژوهش میدانی

فصل اول: کلیات تحقیق: مقدمه: به نظر می رسد نیازهای نوین بازار سرمایه در حال توسعه کشور به همراه تدوین سازوکارهای پیشرفته بورس توسط مقامات ناظر، سال ۱۳۸۴ را به پرچالش ترین دوره حیات بورس اوراق بهادار بدل کرده است. از دیدگاه نگارنده، شناخت چالش های بازار برای سرمایه گذاران ضرورت تام دارد زیرا تکانه های حاصل از چالش مذکور بر اهداف و استراتژی های سرمایه گذاران اثر می گذارد. آگاهی از چالش ها می تواند به مدیریت تهدیدها و دستیابی به فرصتها بیانجامد. همچنین درک تمامی ابعاد چالش های پیش رو به مسئولین بورس از این جهت یاری می نماید که بتوانند گذار از دوره چالش سال جاری را با کمترین تنش و درد همراه سازند. مهمترین چالش هایی که بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۸۴ با آن روبروست عبارتند از:

۱- هدف گذاری: مهمترین هدف اعلام شده مسئولین بورس، توسعه بازار سرمایه از لحاظ ارزش بازار و حجم معاملات روزانه است از اینرو دستیابی به ارزش بازاری معادل ۱۰۰ میلیارد دلار در پایان سال جاری، هدف اساسی سازمان بورس تلقی گردیده است. این موضوع در حالی است که ارزش بازار کل سهام بورس اوراق بهادار در ابتدای سال ۱۳۸۴ قریب ۴۵ میلیارد دلار می باشد. هدف اصلی سرمایه گذاران نهادی و انفرادی در بورس کسب حداکثر بازدهی متناسب با ریسک می باشد. بنابراین،

سیاست‌گذاری‌های مناسب به منظور هماهنگی اهداف متفاوت فوق‌الذکر بزرگترین چالش فرا روی مسئولین بورس در سال ۱۳۸۴ خواهد بود. ۲- انتظار بازدهی مضاعف: کاهش ۵/۷ درصدی شاخص کل سهام طی نیمه دوم سال ۱۳۸۳ که موجب سقوط قیمت سهام پرتفوی سرمایه‌گذاران به میزان متوسط و تقریبی ۳۰ درصد گردید، نرخ بازده مورد انتظار سهامداران برای سال جاری را مضاعف نموده است. از اینرو چالشی جدی در پیش پای مسئولین بورس به منظور ایجاد عقلانیت در بازار سرمایه ایجاد گردیده است. ۳- برگشت سرمایه‌ها: وجود ابهام طولانی مدت در روند مذاکرات هسته‌ای با اروپائیان، فقدان وضوح نتایج احتمالی انتخاب ریاست جمهوری، تفوق ریسک سیستماتیک بر تحلیل‌گری اوراق بهادار و مآلاً؛ "کاهش قیمت‌های سال گذشته، موجب خروج وجوه عمده‌ای از بازار بورس گردید. وجوه خارج شده بعضاً؛ "در انتظار سرمایه‌گذاری مجدد در سهام هستند و بخش دیگر به سایر بازارها خصوصاً؛ "بازارهای اولیه سرازیر گردید که احتمال برگشت آنها به بازار در کوتاه مدت قابل تصور نیست. از اینرو، بحران نقدینگی یکی دیگر از چالش‌های مهم فرا روی فعالان بازار سرمایه می‌باشد. ۴- تنوع محصولات بازار: تنوع ابزارهای مالی به منزله ایجاد شرایط حق انتخاب برای مردم بر اساس سلیقه و ریسک‌پذیری آنان است. انتشار اوراق بهادار متنوع شامل برگه اختیار خرید سهام، گواهی‌های سپرده سبد سهام، گواهی فروش متری مسکن، قرار دادهای آتی و غیره مستلزم وجود مقررات، دستورالعمل‌ها و قوانین خاص، آموزش و شناخت آنها توسط کارگزاران و سرمایه‌گذاران، چشم‌انداز وجود نقدینگی مناسب و پا گرفتن موسسات تأمین سرمایه است. دستیابی به سازوکارهای مذکور چالشی است که نیازمند اراده‌ای محکم و همدلی تمامی دست‌اندرکاران مربوطه است. ۵- اصلاح نظام کارگزاری: سال ۱۳۸۴ را می‌توان سال شکست انحصار کارگزاری و تبدیل بازار کارگزار سالار به بازار سرمایه‌گذار سالار تلقی کرد. فرایند تبدیل مزبور قطعاً؛ "با چالش‌های مهمی همزاد خواهد بود. عواملی چون رقابت کارگزاران موجود با کارگزاران جدید، جا افتادن کارگزاران در طبقه بندی‌های بازی جدید، تلاش کارگزاران به منظور ارائه خدمات رقابتی‌تر، واگرایی در بازارگردانی و همگرایی در تعهد فروش سهام (underwriting) و تعریف حوزه‌های عملیاتی کارگزاران استانی با کارگزاران تهران، نوید بخش چالشی جدی در بورس به منظور رهایی از سنت‌گرایی و گرایش به مدرنیته است. ۶- ظهور نسل جدید لیدرها: از بعد تحلیل‌گری اوراق بهادار، تعیین قیمت‌های عادلانه بر مبنای نیروهای بازار و سرانجام جهت‌گیری صنایع و شرکتها، سال ۱۳۸۴ دوره‌گذار از حرکت‌های گله‌وار به گرایش‌های عقلایی کوچکتر به لیدرهای متعدد جدید بازار خواهد بود. خصوصاً؛ "طرف دو سال گذشته سه عامل کلیدی زیر به روند مذکور یاری رسانید. اول، حجم معاملات و ارزش بازار چنان گسترده شده است که وجوه لیدرهای سنتی بازار تنها سنگی بر دریاچه است. دوم، صنعت سیمان و خودرو همچون بختک، قدرت مانور لیدرها و بزرگان سنتی بازار را در هم شکست و توان پیشتازی آنان را کند کرد. سوم، گستردگی تعداد شرکتها موجب گردید که اولاً؛ "روشهای سنتی قادر به نظارت بر تحولات عمده شرکتها نباشد و ثانیاً؛ "تحلیل‌گری اوراق بهادار مستلزم کاربرد روشهای نوین و ابزارهای تکنولوژی جدیدی گردد که تنها از عهده تیم‌های جوان، تحصیلکرده، پر انرژی و آشنا به نرم‌افزارها و تکنیک‌های نوین برمی‌آید. از این رو به تدریج در سال جاری هر دسته از شرکتها در حوزه نظارتی و تحلیلی لیدرهای جدید متعددی قرار می‌گیرد و در صورتی که لیدرها و بزرگان سنتی نخواهد تغییر را پذیرا شوند و همگام با آن روشها و ابزارهای خود را متحول نکنند و نسل نو ظهور لیدرهای بازار را به بازی نگیرند، سرنوشت دن‌کیشوت در انتظار آنان خواهد بود. ۷- خصوصی سازی: یکی دیگر از چالش‌های مهم بازار سرمایه در سال ۱۳۸۴ فرآیند خصوصی سازی خواهد بود. موفقیت خصوصی سازی مبتنی بر اهداف تعیین شده دولت، زمینه اقتصادی و سیاسی کشور، ویژگی‌های شرکت‌های مشمول خصوصی سازی و وجود حمایت عمومی از این فرآیند است. سنگ بزرگ قانون بودجه سال ۱۳۸۳ موجب عدم تحقق اهداف خصوصی سازی در سال گذشته و مآلاً؛ "عقب‌نشینی بودجه دولت در خصوص واگذاری سهام شرکت‌های دولتی در لایحه بودجه سال ۱۳۸۴ گردیده است. در سال ۱۳۸۳ تنها حدود ۳۰ درصد از اهداف بودجه‌ای خصوصی سازی محقق گردید و از اینرو، دولت

در بودجه سال ۱۳۸۴ تأمین مالی از طریق واگذاری شرکتهای دولتی را با ۵۳ درصد کاهش به ۱۵۰۰ میلیارد تومان رسانید. عدم بررسی علل و عوامل ناکامی عملکرد خصوصی سازی در سال ۱۳۸۳ شامل عدم استفاده بهینه از روشهای متعدد خصوصی سازی و عرضه سهام تنها از طریق فروش در بورس اوراق بهادار و همچنین قیمت گذاریهای نامناسب و به عبارت دیگر گران فروشی سازمان خصوصی سازی می تواند سال ۱۳۸۴ را به چالش انگیزترین سال برای واگذاری شرکتهای دولتی بدل نماید. توجه داشته باشیم که ناتوانی در فروش سهام دولتی در میان مدت می تواند زیانهای جبران ناپذیری را به اعتماد عمومی وارد سازد. به هر ترتیب، بررسی دقیق و موشکافانه چالش های سال پیش رو می تواند به راهکارهای مناسب تحدید ریسک ها و رشد و کارایی بازار سرمایه بیانجامد. بیان مسئله: برای گذرا از جامعه سنتی به جامعه صنعتی نیاز به عواملی می باشد که اگر ایزار آن مهیا نگردد این تبدیل انجام نخواهد شد. جامعه صنعتی نیاز به سرمایه گذاری دارد برای مشخص نمودن سرمایه گذاری و مسیر مشخص آن نیاز به بازار بورس می باشد. بورس راهی برای مشخص نمودن میزان سرمایه گذاری در بورس به آینده سرمایه اطمینان داشت. مامی خواهیم با طرح استوالاتی به بررسی چالشهای و مشکلات در بورس برای یک سرمایه گذاری موفق پردازیم. ۱- آیا برنامه های اقتصادی با سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد؟ ۲- آیا بحران های اقتصادی می تواند بر سرمایه گذاری در بورس اثر بگذارد؟ ۳- آیا قوانین دست و پا گیر می تواند بر سرمایه گذاری موفق چالش ایجاد کند؟ ۴- آیا بحران های سیاسی در یک کشوری می تواند مانع سرمایه گذاری موفق در بورس باشد؟ ۵- آیا تحریم های اقتصادی آثار منفی بر بازار بورس ایران داشته است؟ ۶- آیا محدودیت های مالی دولت، می تواند بورس را با چالش های جدی روبرو سازد؟ اهمیت موضوع: بورس ایران طی چند سال اخیر شاهد تحولاتی مثبت و سازنده بوده است؛ به طوری که سرمایه گذاران از آن استقبال کرده، ارزش بازار، تعداد شرکتهای پذیرفته شده و سرعت گردش سهام افزایش یافته و در نهایت نقش بورس در اقتصاد ملی پررنگ تر شده است. اگرچه بورس کشور ما همانند کشورهای در حال توسعه ماهیت در حال گذار دارد و نوسانهای مختلفی را تجربه می کند، ولی واقعیت این است که علاوه بر عوامل داخلی نظیر اقدامات و برنامه های جدید سازمان بورس، عوامل متعدد بیرونی مانند ثبات نرخ ارز، تزریق نقدینگی، بهبود وضعیت درآمدهای ارزی کشور، آزادسازی نسبی در حوزه خصوصی سازی، اصلاح قانون مالیاتها، بهبود رشد نسبی اقتصادی کشور، ورود سرمایه های خارجی به داخل، کاهش سودآوری در بخشهای دیگر اقتصادی، تسهیلات بانکها، تحولات جهانی و منطقه ای و... در رشد و تحول بازار بورس نقش کلیدی و مؤثر داشته اند. بدیهی است هر تحولی چالشهایی را به همراه خود دارد که بورس نیز از آنها در امان نیست. لذا برای کاهش چالشها و تنگناها به نظر می رسد اقداماتی نظیر تشویق بیشتر مردم و سرمایه گذاران به استفاده از مشاوره، ضرورت بهره مندی از تنوع ابزارهای مالی، جلوگیری از اعوجاج قیمتها، لزوم اطلاع رسانی شفاف و ارزیابی درست از ارزش شرکتهای، تقویت سیستم نظارتی بازار، افشای سرمایه گذاری های درون گروهی، ضرورت تحلیل اطلاعات خام و پاسخگویی سریع به مردم از نکات عمده ای است که باید مورد توجه دست اندرکاران و مسئولان سازمان بورس قرار گیرد. فرضیات تحقیق: ۱- بین برنامه های صحیح اقتصادی و سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه جهت دار وجود دارد. ۲- بین بحران های اقتصادی و نقش آن بر سرمایه گذاری در بورس رابطه جهت دار وجود دارد. ۳- بین قوانین دست و پا گیر می تواند چالش های سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه جهت دار وجود دارد. ۴- بین بحران های سیاسی در یک کشور و موانع سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه جهت دار وجود دارد. ۵- بین تحریم های اقتصادی و نقش آثار منفی آن بر بورس رابطه جهت داری وجود دارد. ۶- بین محدودیت های مالی دولت و چالش های جدی در بورس رابطه جهت داری وجود دارد. اهداف تحقیق: الف: هدف کلی بررسی تاثیر مشکلات و موانع تحریم های اقتصادی و نقش آن در بورس ایران: اهداف جزئی ۱- برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه مستقیم دارد. ۲- بحران های اقتصادی با سرمایه گذاری در بورس رابطه مستقیم دارد. ۳- قوانین دست و پا گیر با عدم یا کاهش سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه مستقیم دارد. ۴- بحران های

سیاسی در یک کشور یا موانع سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه مستقیم دارد. ۵- رکود اقتصادی بورس با تحریم های اقتصادی رابطه مستقیم دارد. ۶- بحران های مالی دولت با چالش های بورس رابطه دارد. کلیدواژگان: بورس- سرمایه گذاری- مشکلات و موانع در بورس فصل دوم: ادبیات تحقیق تحریم اقتصادی پیش از هر بحثی در باب تحریم اقتصادی ابتدا باید به این دو نکته توجه داشت که تحریم اقتصادی با چه هدفی اعمال می شود و از منظر هدف، آیا تحریم های اقتصادی موفقیت آمیز بوده اند یا خیر؟ بنا به تعریف؛ تحریم های اقتصادی عبارتند از دستکاری در روابط و همکاری های اقتصادی به منظور تأمین اهداف سیاسی. در واقع تحریم اقتصادی یک ابزار سیاست خارجی است که این امکان را فراهم می آورد که کشور یا کشورهای مقاصد سیاسی خود را نسبت به کشور هدف به هنگام بروز اختلاف اعمال کنند. تحریم های اقتصادی از جهت هدف، دو نوع هستند. اول، تحریم اقتصادی به منظور بی ثبات کردن رژیم سیاسی کشور هدف است که در واقع برگرفته از تضاد در منافع استراتژیک کشور تحریم کننده و کشور هدف می باشد. این نوع تحریم برای تغییر رژیم کشور هدف است. دوم، تحریم اقتصادی برای تغییر رفتار سیاسی یا اقتصادی کشور هدف صورت می گیرد. این نوع تحریم به مراتب ملایم تر از نوع اول است. زمانی که کشورها به دنبال تغییر رژیم یک کشور هستند، تحریم نوع اول اعمال می شود با این هدف که لطمه ای سنگین به منافع کشور هدف وارد آید. در واقع در این نوع تحریم، عملاً تحریم اقتصادی جایگزین جنگ و گزینه «ماقبل جنگ» تلقی می شود. تحریم های اقتصادی نیز عمدتاً از دو طریق اعمال می شود. تحریم تجاری و تحریم مالی. تحریم تجاری که با محدود کردن یا قطع کردن انواع روابط وارداتی و صادراتی همراه می شود. در تحریم مالی محدودیت و تضيیقات و فشارهایی بر روابط مالی کشور هدف اعمال می شود. یعنی سرمایه گذاری، تأمین مالی و معاملات مالی کشور تحت فشار قرار می گیرد. تقسیم بندی دیگری می توان از جهت «منشأ» تحریم نیز در نظر داشت. اول تحریم یک جانبه، در این نوع کشور فرستنده تحریم بر اساس تصمیم یکطرفه خود تحریم را اعمال می کند. دوم تحریم چند جانبه که از سوی چند کشور علیه کشور هدف صورت می گیرد. سوم تحریم سازمان ملل است که به وسیله شورای امنیت اعمال می شود. از آنجا که در تحریم یک طرفه، فقط یک کشور روابط تجاری و مالی خود را با کشور هدف محدود می کند، در نهایت این تحریم آثار سوء کمتری خواهد داشت. میزان این اثرگذاری به نفوذ اقتصادی کشور فرستنده تحریم در کشور هدف بستگی دارد. به طور مثال اگر کشوری مانند آمریکا بر کشوری مانند کانادا که در حد ۸۰ درصد روابط تجاری اش وابسته به آمریکا است تحریم اعمال کند بدون تردید کشور کانادا به شدت تحت تأثیر قرار خواهد گرفت و به اوضاع وخیمی دچار می شود. اما اگر سهم معاملات اقتصادی آمریکا با کشوری مثلاً حدود ۱۵ درصد باشد، تحریم یک جانبه کاری از پیش نخواهد برد. در تحریم های چند کشور اصطلاحاً می گویند «ائتلاف کشورهای داوطلب» یا (coalition of willing) به وجود آمده است. یعنی ائتلاف کسانی که مایلند به تحریم بپیوندند. بدیهی است که آثار و هزینه های تحریم چند جانبه نسبت به تحریم یک جانبه می تواند بیشتر باشد. اما تحریم شورای امنیت سازمان ملل است که به صورت همه جانبه صورت می گیرد و برای اعضای سازمان ملل لازم الاجراست و بعد حقوقی و قانونی هم دارد. اولین هزینه تحریم هزینه وقت و انرژی برای تغییر مناسبات تجاری و مالی است. این هزینه بر هر دو طرف و به نسبت وضعیت هر یک تحمیل می گردد. تغییر بازارها نیز هزینه زمانی و مالی دارد. ضمن اینکه این تغییر، هزینه قیمتی هم تحمیل می کند. در شرایطی که به دلیل تحریم بازار خرید تغییر کند، ناچار کالای مشابه با قیمت بالاتر خریداری می شود. بنابراین قدرت خرید پول هم کاهش می یابد. برای کشور تحریم کننده نیز از دست رفتن بازار فروش و ارائه خدمات مالی هزینه تحریم است. هزینه دیگر تغییر در رتبه بندی ریسک کشور هدف است. افزایش یا کاهش ریسک موجب زیاد و کم شدن هزینه های معاملات می گردد. هزینه دیگر آن روانی است که موجب می شود سرمایه گذاران با تردید به فرصت های سرمایه گذاری نگاه کنند. هر بار از تحریم اقتصادی سخن گفته می شود این پرسش را در پی دارد که اثربخشی تحریم های اقتصادی اعمال شده در دنیا چه میزان بوده است. اساساً تحریم از نظر اقتصاد بین الملل، ایجاد انحراف در مسیر طبیعی داد و ستدهای بین المللی است. به طور طبیعی معامله بین

کشورها اینگونه است که خریدار متقاضی بهترین و کیفی‌ترین کالا با نازلترین قیمت است و کشور فروشنده نیز بهترین تولیدات را صادر می‌کند. زمانی که تحریم شروع می‌شود، انحراف مصنوعی در روابط تجاری دو کشور فرستنده و دریافت‌کننده تحریم ایجاد می‌شود هزینه‌های اقتصادی برای هر دو طرف بالا می‌رود. روابط اقتصادی بین‌المللی هم در کل دچار خدشه می‌شود. اما در سطح کشور تحریم شده، میزان افزایش هزینه‌ها به میزان وابستگی آن کشور به طرف تحریم‌کننده بستگی دارد. در تحقیقی که در خصوص اثربخشی تحریم‌های اقتصادی صورت گرفت، این نتیجه اعلام شد که ۱۷۶ مورد تحریم اقتصادی از سال ۱۹۱۴ تا ۱۹۹۰، صورت گرفته که حدود ۶۶ درصد آن موفق نبوده و ۳۴ درصد بقیه هم فقط نسبتاً موفق بوده‌اند. این آمار نشان می‌دهد که تحریم‌های اقتصادی در ذات خود موفقیت نداشت. از سال ۱۹۷۳ تاکنون هم ۲۴ درصد تحریم‌های اقتصادی نسبتاً موفق ارزیابی شده است. تنها مواردی که در تاریخ تحریم‌های اقتصادی از آنها به عنوان نمونه‌های موفق نام برده می‌شود، تحریم‌هایی است که علیه آفریقای جنوبی یعنی رژیم نژادپرست آفریقای جنوبی و رژیم نژادپرست رودزیا (در کشور زیمبابوه) صورت گرفت. غیر از این دو مورد در تاریخ تحریم‌های اقتصادی، مورد عراق در این اواخر مثال زده می‌شود. در آفریقای جنوبی هم تحریم اقتصادی موجب نشد که یک حکومت سیاه پوست بر سر کار بیاید اما فشارهای زیادی به رژیم آن کشور وارد کرد. تعریف تحریم اقتصادی، هدف‌ها و شیوه‌ها در پی ارائه پیش نویس قطعنامه سوم بر ضد ایران در شورای امنیت و اجماع ۵+۱ برای تصویب قطعنامه فوق بر آن شدیم تا موضوع تحریم را به طور تفصیلی بررسی نماییم. تحریم اقتصادی اقدام برنامه ریزی شده یک یا چند دولت از طریق محدود کردن مناسبات اقتصادی برای اعمال فشار بر کشور هدف با مقاصد مختلف سیاسی است. تحریم اقتصادی اغلب به عنوان جایگزین جنگ و اعمال قوه قهریه تلقی می‌شود. مقصود از مناسبات اقتصادی نیز همه انواع روابط اقتصادی اعم از تجاری و مالی است. کشورهای مختلف از تحریم‌های محدود اقتصادی برای مقاصد سیاسی خود علیه کشورهای هدف استفاده می‌کنند، ولی این نوع تحریم عموماً کم اثر بوده است. تحریم‌های همه‌جانبه از سوی سازمان‌های بین‌المللی نیز به ندرت صورت گرفته است. جامعه ملل که در فاصله بین دو جنگ جهانی اول و دوم زمام هماهنگی امور جهان را بر عهده داشت تنها چهار بار مبادرت به تحریم یا اعمال تحریم کرد که تنها دو بار آن موفق بود. در واقع جامعه ملل نتوانست با بهره‌گیری از تحریم مانع حمله موسولینی به ایتالیایی و تصرف آن کشور در سال‌های ۱۹۳۵ و ۱۹۳۶ شود. سازمان ملل متحد نیز قبل از تحریم عراق در سال ۱۹۹۰ تنها دو بار دست به تحریم همه‌جانبه زد یکی بر علیه رودزیا در سال ۱۹۶۶ و دیگری تحریم تسلیحاتی همه‌جانبه علیه آفریقای جنوبی در سال ۱۹۷۷. در این تحریم‌ها هدف یا تنبیه است، یا بازدارندگی یا تغییر رفتار. نکته بسیار مهم و جالب اینکه تحریم گاه معطوف به سیاست داخلی، تامین نظر گروه‌ها و به دست آوردن رای است. صاحب‌نظران نمونه این امر را تحریم چین از سوی آمریکا و اروپا به دلیل ناآرامی‌های میدان تیان آن من می‌دادند. هدف دولت آمریکا از این تحریم تنها نشان دادن خود به عنوان دولتی حامی حقوق بشر بود. دو نوع تحریم اقتصادی: تحریم اقتصادی را عموماً بر دو نوع می‌دانند یا آن را در دو زمینه اعمال می‌کنند: اول، تحریم تجاری که در آن صادرات و واردات به کشور هدف، محدود یا قطع می‌شود دوم، اعمال محدودیت‌ها، تضيیقات یا قطع مناسبات مالی، از سوی دیگر بسته به منشا تحریم آن را به سه نوع تقسیم می‌کنند: (۱) تحریم‌های یک‌جانبه (۲) تحریم از سوی چند کشور (۳) تحریم توسط شورای امنیت سازمان ملل متحد اثربخشی تحریم از منظر اصولی تجارت بین‌الملل هرگونه تحریم به منزله دخالت دستوری در تجارت آزاد است و موجب «تحریم تجاری» می‌گردد. تحریم تجاری دارای هزینه است و هزینه آن را اغلب دو طرف متحمل می‌شوند. ممنوع کردن واردات یا خودداری از صادرات به یک کشور موجب می‌شود که واردات و صادرات با هزینه بیشتری صورت گیرد. از همین رو گفته می‌شود که هدف اعمال‌کنندگان تحریم همانا افزایش هزینه‌های تجاری و انحراف تجاری در کشور هدف است. البته هزینه تحریم بنا بر کشورهای درگیر در آن و نیز بنا بر رشته و بخش مشمول تحریم متفاوت است. در تحریم مالی کشور اعمال‌کننده تحریم از انجام معاملات مالی، نقل و انتقال پول و سرمایه‌گذاری خودداری می‌کند، کشور تحریم

کننده همچنین با استفاده از نفوذ خود در موسسات مالی بین‌المللی هرگونه رابطه مالی یا مساعدت‌های فنی را برهم زده یا حتی مبادرت به مسدود کردن دارایی‌های کشور هدف می‌کند. اثربخشی تحریم‌های یک‌جانبه معمولاً بسیار اندک است، مگر آنکه کشور تحریم‌کننده نسبت به کشور هدف از قدرت اقتصادی برتری برخوردار باشد و وابستگی‌های متقابل میان دو کشور زیاد باشد. شمار کشورهای هدف تحریم‌های دیگر از سال ۱۹۱۴ تا سال ۱۹۹۰ بالغ بر ۱۷۶ مورد بوده است. این در حالی است که براساس برآوردها در ۶۶ درصد این موارد کشورهای تحریم‌کننده به هدف‌های خود دست نیافته و تنها ۳۴ درصد آنها نسبتاً موفق بوده‌اند. آمریکا، بیشترین اعمال تحریم آمریکا بیش از هر کشور دیگر از حربه تحریم بهره‌جسته است. دولت کلینتون به تنهایی ۳۵ کشور را مورد تحریم یک‌جانبه قرار داد. این ۳۵ کشور ۴۲ درصد جمعیت جهان را شامل می‌شدند و مصرف‌کننده ۱۹ درصد صادرات جهان بودند. آمریکا خود از تحریم‌های اعمال‌شده زیان‌های زیادی دیده است. طبق برآورد بنیاد هریتیج، تحریم اقتصادی ۲۶ کشور جهان صادرات آمریکا را ۱۹ میلیارد دلار کاهش داد، ۲۰۰ هزار شغل را در بخش صادرات از بین برد و کارگران بخش صادرات به لحاظ دستمزد یک میلیارد دلار ضرر کردند. تحریم اقتصادی برای هدف‌های استراتژیک با تحریم برای سایر منافع اقتصادی یا غیر استراتژیک تفاوت دارد. زیرا تحریم برای هدف‌های استراتژیک معمولاً جایگزین گزینه جنگ می‌شود و لذا هزینه اقتصادی آن به مراتب از جنگ کمتر و برای کشور یا کشورهای اعمال‌کننده کاملاً قابل توجیه است. گذر به تحریم‌های اقتصادی برای هدف‌های استراتژیک معمولاً چهار مرحله‌ای است: اول، تشویق کشور هدف به طور خصوصی و از راه مذاکره دو جانبه‌دوم، درخواست علنی از کشور هدف و اعلام عمومی آنسوم، مشورت با متحدین برای اقدام‌های بعدی و اقدام نظام در صورت نیاز چهارم، آغاز تحریم از سطح غیراقتصادی. تحریم‌های غیراقتصادی این تحریم‌ها معمولاً قبل از تحریم‌های اقتصادی آغاز می‌شود و هدف آن ترغیب کشور هدف به تغییر سیاست موردنظر است. تحریم غیراقتصادی بسته به نوع کشور و شرایط موضوع متفاوت است، ولی می‌تواند موارد زیر را در برگیرد: ۱- لغو ملاقات‌های چندجانبه ۲- خودداری از اعطای ویزا ۳- کاهش سطح نمایندگی‌های سیاسی ۴- جلوگیری از عضویت کشور هدف در سازمان‌های بین‌المللی ۵- مخالفت با میزبانی کشور هدف برای میزبانی اجلاس‌های بین‌المللی ۶- خودداری از کمک‌های مالی و مساعدت‌های رسمی (این مورد خصوصاً در مورد کشورهای فقیر اعمال می‌شود). ۷- قطع ارتباطات تلفنی، رادیویی، حمل و نقل هوایی و دریایی و زمینی. تحریم‌های اعمال‌شده توسط آمریکا بر ایران تحریم‌های اعمال‌شده از سوی آمریکا علیه ایران از زمان ریاست جمهوری جیمی کارتر تا به امروز بدین قرارند: ۱- تحریم‌های کارتر کارتر بلافاصله پس از تسخیر سفارت آمریکا در نوامبر سال ۱۹۷۹ با صدور اعلامیه شماره ۴۷۰۲ واردات نفت از ایران را ممنوع کرد. ده روز بعد، با صدور دستور اجرایی شماره ۱۲۱۷۰، تمامی دارایی‌های بانک مرکزی و دولت ایران مسدود شد. کارتر بار دیگر در اوایل سال ۱۹۸۰ با صدور دستور اجرایی شماره ۱۲۲۰۵ صادرات به ایران و نیز معاملات مالی با ایران را تحریم کرد. همچنین براساس دستور اجرایی شماره ۱۲۲۱۱ واردات از ایران به کلی ممنوع اعلام گردید و مسافرت اتباع آمریکا به کشورمان ممنوع شد. پس از امضای توافقنامه الجزایر، آمریکا همه دستورهای اجرایی فوق را به جز دستور انسداد دارایی‌ها، ملغی کرد. ۲- تحریم‌های ریگان پس از انفجار مقر نظامیان آمریکا در بیروت که در سال ۱۹۸۳ صورت گرفت، ریگان در ژانویه ۱۹۸۴ ایران را حامی تروریسم نامید. یک سال بعد آمریکا میزان کمک‌های خود را به سازمان‌های بین‌المللی به اندازه منابع مالی اختصاص داده شده آنها کاهش داد. در سال ۱۹۸۸ نیز طی بخشنامه‌ای از کلیه مدیران آمریکایی عضو سازمان‌های بین‌المللی خواسته شد تا به تقاضاهای ایران برای دریافت وام یا تامین مالی رای منفی دهند و با آن به طور جدی مخالفت کنند. آمریکا در سال ۱۹۸۶ براساس قانون کنترل صادرات تسلیحات، ایران را از دریافت تسلیحات و قطعات یدکی محروم کرد. در اکتبر ۱۹۸۷ به بهانه حمایت ایران از تروریسم بین‌المللی و براساس یک دستور اجرایی انواع واردات از ایران از جمله نفت تحریم شد. ۳- تحریم‌های بوش پدر: در سال ۱۹۹۲ قانونی تحت عنوان قانون عدم اشاعه تسلیحات ایران و عراق به تصویب مجلسین ایالات

ت متحده رسید. براساس این قانون تحریم‌ها شامل اقلای می می شد که استفاده‌های دو منظوره برای مقاصد تسلیحاتی داشتند. علت گنجاندن ایران در این قانون گزارش سیا مبنی بر این بود که ایران دو میلیارد دلار برای تولید سلاح‌های کشتار جمعی اختصاص داده است. ۴- تحریم‌های کلیتون: ایالات متحده آمریکا در دوران ریاست جمهوری کلیتون ۱۶۱ بار تحریم اقتصادی علیه ۳۵ کشور جهان اعمال کرد. این رقم بیشترین استفاده از تحریم اقتصادی علیه کشورهای دیگر در تاریخ آمریکاست. جمعیت این ۳۵ کشور، به هنگام اعمال تحریم‌ها، بالغ بر ۲/۳ میلیارد نفر بود. این کشورها همچنین ۷۹۰ میلیارد دلار از صادرات جهان را خریداری می‌کردند. صاحب نظران دو علت برای سیاست تحریم کلیتون برمی‌شمردند. نخست پایان دو قطبی بودن جهان که میدان را برای اعمال مجازات‌های یک طرفه آمریکا کاملاً باز می‌گذاشت و دیگری در اختیار داشتن اکثریت هر دو مجلس آمریکا از سوی جمهوری خواهان که سبب گردید که کلیتون با فدا کردن سیاست خارجی برای رسیدن به مقاصد داخلی خود به تمامی تحریم‌های پیشنهادی از سوی گروه‌های تندرو جمهوری خواه تن دهد. در ۱۵ مارس ۱۹۹۵ کلیتون با صدور دستور اجرایی شماره ۱۲۵۷ کمک به توسعه منابع نفتی ایران را ممنوع کرد. این دستور تنها ۱۰ روز پس از امضای قرارداد شرکت بزرگ نفتی کونکو با ایران صادر شد هرچند که گفته شد دلیل انتخاب کونکو از سوی ایران تسهیل روابط اقتصادی با آمریکا بود. با تداوم فشار کنگره دو ماه بعد کلیتون دستور شماره ۱۲۹۵۹ را صادر کرد که به موجب آن هر نوع رابطه تجاری و مالی و سرمایه‌گذاری با ایران ممنوع اعلام شد. بر این اساس ایران به عنوان تهدیدی فوق‌العاده برای امنیت ملی، سیاست خارجی و اقتصاد آمریکا اعلام گردید. این تحریم دارای جنبه‌های تسری تحریم فراتر از مرزهای آمریکا نیز بود. چرا که بر آن اساس شرکت‌های آمریکایی از هرگونه فعالیت اقتصادی و تجاری با ایران منع شدند و صادرات مجدد کالا-های آمریکایی یا کالا‌های خارجی با محتوای آمریکایی به ایران ممنوع گردید. بهانه این تحریم، حمایت ایران از تروریسم بین‌المللی و تولید سلاح کشتار جمعی عنوان گردید. با فشارهای لابی یهودیان آمریکا که در انجمنی به نام «آی پک» متشکل هستند، سنای آمریکا طرحی را به سرپرستی سناتور داماتور ارائه داد که بعدها به قانون «ایلسا» معروف شد. قانون ایلسا در سال ۱۹۹۶ و با وجود تشدید تحریم‌های قبلی بر ایران به تصویب رسید. در آخرین مراحل تصویب و به پیشنهاد سناتور کندی، لیبی، نیز مشمول این قانون قرار گرفت. این قانون مجازات علیه شرکت‌های خارجی که در ایران سرمایه‌گذاری کرده‌اند را پیش‌بینی می‌کرد. تنها استثنا در آن اجازه دادن به مدیران شرکت‌های خارجی مشغول در ایران برای مسافرت به آمریکا بود. همچنین به رئیس‌جمهور آمریکا اختیار داده شد برخی از شرکت‌های خارجی را به شرط آنکه هیچگونه مساعدتی به سیاست به اصطلاح حمایت از تروریسم ایران و تولید سلاح‌های کشتار جمعی نکنند، از تنبیه مستثنی کند. این قانون با عکس‌العمل شدید اروپا و دیگر کشورهای جهان مواجه شد، چندان که اتحادیه اروپا در نوامبر ۱۹۹۶ تصویب کرد شرکت‌های عمل‌کننده به قانون ایلسا مجازات شوند. اتحادیه همچنین از اعضای خود خواست تا آنها نیز تحریم‌های یک‌جانبه علیه آمریکا وضع کنند. ۵- تحریم‌های جرج دبلیو بوش گرچه انتظار می‌رفت که به علت روابط نفتی بوش و چنی بسیاری از تحریم‌های یک‌جانبه آمریکا لغو گردد، ولی فعالان لابی آی پک توانستند با نفوذ خود موجب تمدید قانون ایلسا در سال ۲۰۰۱ شوند. چنی و «پاول» در این خصوص با یکدیگر اختلاف نظر داشتند. سرانجام چنی با ارائه گزارشی مبنی بر لزوم استفاده از ابزار تحریم موجبات تمدید قانون را فراهم کرد. اما این بار بوش آن را برای فقط دو سال تمدید نمود. گرچه این خود می‌توانست علاقه‌مندی برای آینده باشد، اما با وقوع رخداد ۱۱ سپتامبر احتمال تمدید نشدن قانون یکسره از میان رفت. هزینه‌های تحریم هزینه‌های تحریم اقتصادی بسته به نوع تحریم متفاوت چنانچه تحریم به صورت یک‌جانبه از سوی یک کشور انجام شود اثربخشی تحریم کمتر و به همین نسبت چنانچه از سوی چند کشور یا از سوی شورای امنیت سازمان ملل اعمال شود اثربخش‌تر است. همانطور که اشاره شد تحریم‌های همه‌جانبه شورای امنیت بسیار نادر است. ولی چنانچه اعمال گردد تأثیر آن بسیار جدی است در واقع نباید تحریم‌های یک‌جانبه را از نظر هزینه با تحریم‌های شورای امنیت مقایسه کرد. در تحریم‌های

یک جانبه هزینه واردات و صادرات افزایش می‌یابد و کالا‌های صادراتی قدرت رقابت خود را از دست می‌دهند و واردات نیز گران‌تر می‌شود و در نتیجه با مقدار معینی سرمایه کالا-ی کمتری وارد کشور می‌شود. در صورتی که تحریم ادامه بر تخصیص منابع تاثیر منفی نهاده، در نتیجه ساختار اقتصاد آسیب خواهد دید. در بخش مالی نیز تحریم باعث افزایش نرخ بهره و افزایش هزینه‌های تامین مالی میان مدت و بلندمدت نه تنها دشوارتر، بلکه حتی در برخی موارد اساساً قطع می‌شود. هزینه‌های دیگر تحریم بدین قرارند: ۱- وقت و انرژی کشور هدف تلف می‌شود. در واقع برای تغییر جهت تجارت و مناسبات مالی وقت زیادی باید صرف شود که خود دارای هزینه است. ۲- تحریم سبب نوعی بلا تکلیفی در اقتصاد شده سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی را برای انجام سرمایه‌گذاری و ادار به تامل و صبر می‌کند. در این زمان سرمایه‌گذاران به مناطق دیگر جذب می‌شوند و کشور هدف از رقابت در جذب سرمایه‌گذاری باز می‌ماند. ۳- کشورهای مختلف که در تحریم شرکت نکرده‌اند با تردید به فضای سرمایه‌گذاری نگاه می‌کنند و با اکراه به سرمایه‌گذاری می‌پردازند. بسیاری از شرکت‌هایی که با کشور تحریم کننده دارای روابط اقتصادی هستند از تیره شدن روابط خود با آن کشور نگران می‌شوند و حتی المقدور از انجام سرمایه‌گذاری خودداری می‌کنند. اینان حتی اگر خطر سرمایه‌گذاری را نیز بپذیرند هزینه‌های هنگفتی را برای آن در نظر می‌گیرند. ۴- ریسک تجارت و سرمایه‌گذاری بالا- می‌رود و هزینه‌های هرگونه تامین مالی نسبت به میانگین جهانی و منطقه‌ای افزایش می‌یابد. این امر موجب اتلاف منابع مالی می‌گردد. ۵- چنانچه کالای اصلی کشور هدف مورد تحریم قرار گیرد ضربه بر اقتصاد کلان آن کشور بسیار سنگین خواهد بود. ۶- فضای روانی منفی برای فعالیت‌های اقتصادی موجب کاهش سرمایه‌گذاری، کندی رشد و افزایش تورم می‌گردد. آثار و تبعات تحریم بانک‌ها در اقتصاد سابقه نخستین تحریم‌های آمریکا علیه ایران به سال هزار و نهصد و هشتاد و هفت بازمی‌گردد. پس از اعمال اولین تحریم‌ها علیه ایران، در دولت‌های بعدی که در ایالات متحده آمریکا بر سر کار آمدند این تحریم‌ها علیه ایران ادامه یافت. از سال ۲۰۰۶ میلادی، شورای امنیت سازمان ملل متحد در ارتباط با برنامه هسته‌ای ایران پنج قطعنامه علیه این کشور صادر نمود. از جمله تحریم‌های سازمان ملل متحد علیه ایران، مسدود کردن دارایی‌های شرکت‌ها و افرادی است که ادعا شده است در برنامه حساس هسته‌ای یا تولید موشک‌های بالستیک فعالیت داشته یا از این برنامه حمایت می‌کنند. در ادامه سناریوی تحریم‌ها اکنون نوبت به بانک‌ها رسیده که با شرایط جدید مواجه شوند. نخستین بار در دی ماه سال ۸۵ آمریکا بانک ایرانی سپه را با ذکر اتهام‌هایی نظیر ارتباط با یک موسسه مرتبط با فناوری موشکی در کره شمالی مورد تحریم‌های یک جانبه قرار داد. در ادامه تکمیل پروسه تحریم بانک‌های ایران، مهرماه ۸۷ وزارت خزانه‌داری آمریکا سه بانک ملی، ملت و صادرات را مشمول چنین تحریم‌هایی قرار داد. این وزارتخانه بانک صادرات ایران را به خاطر انتقال پول به حزب الله لبنان، جنبش حماس و سازمان جهاد اسلامی فلسطین و بانک ملی را به دلیل ارائه خدمات مالی به شرکت‌های مرتبط با برنامه موشکی و هسته‌ای ایران، تحریم کرد و در ادامه تحریم‌های اخیر نوبت به بانک ملت رسید. بر اساس ادعاهایی نظیر تخصیص میلیون‌ها دلار به برنامه هسته‌ای ایران و تسهیل در انتقال پول برای این منظور، ابتدا بانک پرشیا لندن و سپس شعبه مالزی بانک ملت مشمول این تحریم‌ها شدند. تحریم بانک‌ها و آثار آن در اقتصاد سیستم بانکی در ایران بعد از پیروزی انقلاب اسلامی به عنوان بازوی دولت به شمار می‌رفته و می‌رود. به ویژه در اجرای برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بخش مهمی از موفقیت این برنامه متأثر از میزان توانمندی نظام بانکی است که با تحریم بانک‌ها این توانمندی مورد هدف قرار گرفته است. به نظر می‌رسد شورای امنیت سازمان ملل نیز تحریم را بهترین روش برای مسدود کردن مسیر اقتصاد ایران در مبادلات جهانی به شمار می‌آورد. شاید دوران کنونی برای فعالان اقتصادی تجربه‌ای بس ناگوار باشد؛ چرا که رونق سرمایه‌گذاری و تولید این بخش بیش از هر چیز نیازمند فضای امن و باثبات است. تحریم اقتصادی و تحریم بانک‌ها، ریسک‌های کشوری و هزینه‌های تحمیل شده را افزایش می‌دهد. اعمال تحریم‌های متوالی در حوزه‌های مختلف، امنیت و آرامش را از اقتصاد کشور سلب می‌نماید و زمینه را برای خروج سرمایه‌ها از کشور فراهم می‌سازد. در میان تحریم‌هایی که از

سالیان گذشته فضای اقتصاد را ملتهب نموده، تحریم بانک‌ها بیش از دیگر تحریم‌ها فعالیت‌های اقتصادی و بالا-خص فعالیت بخش خصوصی را تحت‌شعاع قرار می‌دهد. الف. تاثیرات تحریم بانک‌ها بر روی سیستم مالی و پولی کشور: ۱- افزایش مخاطره در خصوص منابع بانک‌ها آنجایی که ایرانیان زیادی با شعب خارج از کشور دارای مراودات مالی می‌باشند، با اعمال این تحریم‌ها بخش اعظمی از منابع بانک ملت در این کشورها به مخاطره می‌افتد. در عین حال برخی از مشتریان خارجی نیز مراوداتی با این شعب داشته‌اند که منجر به این مساله می‌گردد که فرآیند تجارت با شرکت‌ها و افراد ایرانی سخت‌تر شده و هزینه‌های آن را افزایش دهد. ۲- افزایش مطالبات اعمال تحریم و محدودیت شرکت‌ها در تامین منابع ارزی موردنیاز خود از طریق بانک‌ها، مشتریانی که منابع مورد نیاز خود را از طریق گشایش اعتبار تامین می‌کنند دچار مشکل شده و به دلیل مکمل بودن تسهیلات ارزی و ریالی در فرآیند تولید، نمی‌توانند محصولات خود را طبق زمانبندی پیش‌بینی شده تولید نمایند. از این رو به دلیل عدم توانایی در بازپرداخت تسهیلات خود، به نظر می‌رسد که بانک‌های تحریم شده در کوتاه مدت با افزایش مطالبات مواجه گردد. هرچند پیش‌بینی می‌شود در بلندمدت، به دلیل کاهش مراودات ارزی و کاهش چشمگیر گشایش اعتبارات اسنادی، روند صعودی افزایش مطالبات ارزی بانک کاهش یابد. ۳- تاثیر روی ریسک اعتباریاز زمان شروع اولین تحریم علیه بانک‌های ایرانی به دلیل نگرانی از بابت امنیت صادرات، ریسک اعتباری مراودات با ایران بالا رفته و نرخ پوشش بیمه صادرات کالا به ایران رو به افزایش است که این مورد منجر به افزایش هزینه‌ها و قیمت نهایی کالاهای صادراتی به ایران می‌شود. ۴- کاهش اعتماد فروشندگان بین‌المللی به سیستم بانکی: اعتماد فروشندگان بین‌المللی نسبت به بانک‌های ایرانی به شدت کاهش یافته به طوری که به عدم انجام مراودات با این بانک‌ها تاکید می‌کنند و اشاعه این موضوع در سطح وسیع بانکی بسیار جبران‌ناپذیر خواهد بود. ۵- تحمیل هزینه‌های تامین مالی: از آثار مهم تحریم بانک‌ها می‌توان به افزایش هزینه‌های تامین مالی اشاره نمود. افزایش نرخ حق بیمه تسهیلات، نرخ تنزیل اسناد ایران در بانک‌های خارجی، کارمزدهای بانکی پرداختی در مراودات با بانک‌های خارجی، هزینه خرید از واسطه‌ها، هزینه کارمزد گشایش اعتبارات اسنادی و نهایتاً هزینه‌های جایگزینی کارگزاران بانکی، از جمله هزینه‌هایی هستند که بانک‌های تحریم شده می‌بایست با آن مواجه شوند. ۶- کاهش اعتماد عمومی به نظام بانکی: مهم‌ترین عامل که کلیه بانک‌های تحریم شده را در برمی‌گیرد امکان کاهش اعتماد عمومی به نظام بانکی در داخل کشور و خروج بیشتر سرمایه از کشور به دلیل افزایش زمان و هزینه (در قسمت ورود کالا و خدمات از طریق گشایش‌ها) و تسری آن به سایر بخش‌ها به خصوص در بخش تولید است.

بررسی میزان موفقیت بورس ایران ۱-۲

۴۲ بررسی میزان موفقیت بورس ایران-۲

پژوهش میدانی ب. تاثیرات تحریم بانک‌ها بر سودآوری شرکت‌هایی که دارای مراودات مالی با سیستم بانکی می‌باشند: ۱- گشایش اعتبار و نقل و انتقالات مالی با سایر کشورها: تحریم سه بانک ایرانی در شرایطی اعلام شده که در حال حاضر حجم عظیمی از منابع بانک‌ها در اختیار بانک‌های ملی، ملت، صادرات و سپه (نزدیک به ۸۰ درصد عملیات بانکی) قرار دارد و لذا بسیار محتمل است که گشایش اعتبار و نقل و انتقالات مالی با سایر کشورها دچار معضل گردد، لذا شرکت‌هایی که با این بانک‌ها همکاری می‌کنند، دچار مشکل شده و معاملات خارجی این گونه شرکت‌ها با چالش‌های جدی همراه خواهد بود و صورت‌های مالی و سودآوری شرکت‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد. در این شرایط، شرکت‌ها قادر نیستند تا از منابع مالی بین‌المللی به منظور اجرایی کردن طرح‌های توسعه‌ای خود بهره‌مند شوند. این امر از یک سو احتمال ناکارآمدی سرمایه و به تعویق افتادن طرح‌های توسعه‌ای شرکت‌ها را افزایش داده و در نتیجه باعث عدم تحقق سود مورد انتظار سهامداران خواهد شد و از سوی دیگر باعث افزایش بیکاری و کاهش حجم تولید ناخالص داخلی و مشکلات اقتصادی خواهد گردید. ۲- کاهش سودآوری شرکت‌های

پذیرفته شده در بورس: اثرات روانی تحریم بر بازار سهام کشور در چند ماه اخیر مشهود بوده و موجب بروز نگرانی‌هایی برای سهامداران و تشکیل صف‌های طولانی برای فروش سهام شده و سودآوری شرکت‌های بورسی را کاهش داده است. شایان ذکر است؛ با توجه به اینکه یکی از وثایق مورد پذیرش بانک‌ها سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس است، در صورت عدم بازپرداخت مطالبات در سررسید، بانک در خصوص زنده کردن این وجوه با محدودیت مواجه خواهد شد. لذا در این شرایط بانک می‌بایست در خصوص توثیق سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس با احتیاط بیشتری برخورد نماید. ۳- محدود شدن تولیدکنندگان در تامین نیازهای وارداتی: مرسوم‌ترین روش جهت انجام واردات از سایر کشورها در دنیای مدرن، استفاده از اعتبارات اسنادی است و این بانک‌ها هستند که اعتبارات اسنادی را گشایش می‌کنند. نداشتن پشتوانه بانکی محدودیت‌های جدی برای صاحبان صنایع و دست‌اندرکاران واردات و صادرات کالا در ایران ایجاد کرده است. از آنجا که قطعنامه‌های تحریم در مورد برخی کالاها، کشورهای عضو را از معامله با تجار ایرانی منع کرده است، شرکت‌ها مواد اولیه و کالاهای مورد نیاز وارداتی خود را با چندین رابطه (ارتباطات چند لایه) تهیه نموده و هزینه تمام شده محصول آنها چندین برابر می‌گردد که بدون شک بر تقاضای این محصولات تاثیر منفی داشته و به‌رغم اینکه شرکت‌ها را در تامین مالی منابع مورد نیاز خود دچار مشکل می‌نماید، آنها را در بازپرداخت منابع بانکی (فعلی و آتی) نیز با بحران مواجه خواهد نمود. ۴- افزایش هزینه و زمان معاملات و مراودات: اعمال تحریم علیه بانک‌های ایرانی باعث شده شرکت‌های ایرانی که در حیطه خرید و فروش کالا با کشورهای خارجی فعالیت می‌کنند، ناگزیر شوند در فقدان پشتوانه بانکی، مشکلات را دور زده و از طریق واسطه‌ها و دلالان کشورهای ثالث گشایش اعتبار کنند. مستقیم‌ترین پیامد چنین کاری، بالا رفتن هزینه معامله و صرف زمان طولانی‌تر برای رسیدن به اهداف و تاثیر منفی بر کیفیت و زمانبندی آنها است. این وضعیت علاوه بر ایجاد بار تورمی، تولیدکنندگان را تحت فشار قرار داده و از حاشیه سود می‌کاهد و حتی چه بسا هزینه‌های تمام شده برای آنان بیش از قیمت فروش باشد. طبیعی است که در چنین شرایطی تولیدکنندگان نتوانند طبق انتظارات قبلی به تعهدات مالی خود به بانک‌ها عمل نمایند و بازپرداخت تسهیلات دریافتی با تاخیر مواجه شود. ۵- قطع منابع ارزی و عدم تزریق پول به شرکت‌ها: اعمال تحریم شرکت‌ها را در تامین منابع ارزی مورد نیاز خود از بانک‌ها و تامین‌کنندگان سرمایه داخلی دچار مشکل می‌کند، لذا تولیدکنندگانی که منابع مورد نیاز خود را از طریق فاینانس و یوزانس تامین می‌کنند با تنگنا مواجه شده و به دلیل مکمل بودن تسهیلات ارزی و ریالی در فرآیند تولید، نمی‌توانند محصولات خود را طبق زمانبندی پیش‌بینی شده تولید نمایند. از این رو احتمال می‌رود که به دلیل عدم تحقق منابع مالی لازم و بالتبع، عدم تحقق درآمدهای انتظاری، قادر به بازپرداخت تسهیلات بانکی در موعد مقرر نبوده و پرداخت تسهیلات ریالی آنها نیز با تعلل مواجه شود. ۶- دشواری انجام سفرهای تجاری: با توجه به محدودیت صدور روادید بالاخص برای کشورهای اروپایی، زمان قابل توجهی برای این موضوع صرف می‌شود که ممکن است در بسیاری از محاسبات شرکت‌های تولیدی در خصوص زمانبندی تولید و فروش یا محاسبات نرخ ارز اختلال ایجاد نماید. همچنین طرف‌های خارجی نیز به دلیل محدودیت‌های اعمالی کشورهای ثالث از سفر به ایران اکراه دارند. ۷- افزایش ریسک سرمایه‌گذاری برای سرمایه‌گذاران خارجی: به رغم تصویب قانون جلب و حمایت از سرمایه‌گذاری خارجی در مجلس ششم و رفع ابهامات قانونی که باید جذب سرمایه‌های خارجی را تسریع نماید، با اعمال تحریم، سرمایه‌گذاران خارجی و سایر موسسات تامین مالی خارجی به لحاظ افزایش ریسک که از این بابت در کشور ایجاد خواهد شد، از سرمایه‌گذاری در کشور اکراه خواهند داشت. رکود بورس از بی رونقی اقتصاد استدر حالی که دیروز نیز شاخص کل بورس به روند نزولی خود ادامه داد و با ۴۴ واحد کاهش به عدد ۹۹۱۵ رسید. تحلیل‌گران بازار معتقدند تا زمانی که شرایط رکود حاکم در اقتصاد ادامه داشته باشد نباید انتظار داشت که بازار بورس رونق بگیرد. پس از آن که در تاریخ ۹ آبان شاخص بورس ۴ رقمی شد و بازار سرمایه با موجی از نگرانی روبه‌رو شد کارشناسان بر آن شدند تا دلایل قرار گرفتن سهام‌داران در صف فروش را بیابند. دکتر مهدی صحرايیان در این ارتباط به ایسنا

گفت: هرگاه سطح تولید ملی به حالت شکوفایی برسد شاخص بورس تحت تاثیرات مثبت آن افزایش می یابد، اما هرگاه سطح تولید ملی با رکود مواجه شود نمی توان انتظار داشت که شاخص بورس افزایش یابد. به گفته او چون شرکت های بورسی که شامل بانک ها، شرکت های بیمه، خدماتی، هواپیمایی و تولیدی هستند بلااستثنا وضعیت شان تابعی از شرایط اقتصادی کشور است و این شرایط نیز تابعی از سطح سرمایه گذاری و افزایش سطح تولید داخلی است و در نهایت رونق بازار نیز تابعی از این دو است. وی با اشاره به اینکه دولت نزدیک به ۹ ماه است که تمامی اعتبارات را متوقف کرده است تصریح کرد: در چنین وضعیتی تمامی طرح های عمرانی متوقف شده اند و سطح تولید به شدت کاهش یافته است. بازار بورس نیز به دنبال نبود رونق اقتصادی و نبود گردش در بازار کالا و خدمات با رکود مواجه شده است. صحرایان با بیان اینکه در حال حاضر شرکت ها قادر نیستند ترازنامه مثبتی در بورس ارائه کنند و این امر نیز وابسته به شرایط نامناسب اقتصادی است متذکر شد: تا زمانی که دولت سیاست های انبساطی را پیش رو قرار داده است و حالت رکود اقتصادی در بخش های تولیدی ایجاد شده رکود بازار بورس طبیعی است چراکه مبادلات کالا و خدمات نیز در بازار از این رکود بی بهره نیستند. این اقتصاددان با اشاره به اینکه برای رونق در بورس معجزه ای با سیاست های فعلی اقتصادی رخ نخواهد داد تصریح کرد: در حالتی که طرح های عمرانی نزدیک ۹ ماه است که به حالت تعلیق درآمده اند و تشکیل جلسه شورای اقتصاد نیز چهار ماه به طول انجامید می توان گفت اقتصاد به حالت تعطیلی درآمده است، بدین ترتیب نمی توان انتظار رونق در بورس را داشت. بهروز شهدایی، تحلیل گر بازار سرمایه نیز درباره وضعیت بازار سهام و اینکه شاخص کل بورس با عبور از مرز ۱۰ هزار، چهار رقمی شده است گفت: در رابطه با بحرانی که در بورس به وجود آمده هر یک از کارشناسان به نوعی نظرات خود را اعلام کرده و گوشه ای از مشکلات بورس را مطرح کردند، اما باید سوال کرد که کدام یک از این نظرات اجرایی شده است. وی تنها موردی که از کل پیشنهادات به وقوع پیوست را کوتاه کردن زمان معاملات عنوان کرد و افزود: تنها یک گوشه ای از طرح را گرفتند و اجرای ناقصی از آن به عمل آوردند. در واقع باید بالاترین مراجع تصمیم گیری یک بار نتایج به عمل آمده را اعلام کنند. او با اشاره به اینکه تاکنون هیچ حرکت مثبتی در بورس انجام نگرفته است توضیح داد: ما همه می دانیم که شاخص نباید ۱۰ هزار می شد زمانی که این مرز شکست باید انتظار خیلی خیلی پایین تر از این رقم را داشته باشیم. شهدایی مشکل بازار را نبود امنیت سرمایه گذاری عنوان کرد و گفت: تا زمانیکه این مشکل در بازار حل نشود به تبع نباید شاهد هیچ بهبودی در روند بازار باشیم. ۲۰۰ میلیارد دلار سرمایه به حوزه خلیج فارس رفته است پس باید پرسید چرا این سرمایه از کشور خارج شده است. بنابراین امروز بزرگترین بحران بورس بحران نبود سرمایه گذاری است و هیچ اقدامی هم تاکنون روی آن انجام نشده است. شهدایی با بیان اینکه ما در دو سال گذشته ادعا می کردیم بازار بورس ما پربازده ترین بازار است گفت: روی این مسئله بسیار مانور داده شد اما با وجود اینکه در حال حاضر که ما جزو بدترین بازارها هستیم و بیشترین کاهش رشد سرمایه گذاری را داریم تا چه میزان تبلیغ شده است. امروز به راحتی از کنار این قضیه می گذریم. یک کارشناس بازار سرمایه عدم همراهی آنچه که شبه دولتی ها می نامید با دولت را عامل بروز بحران در بورس عنوان کرد. عباس هشی در گفت و گو با فارس در خصوص دلایل شکست راهکارهای اتخاذ شده برای خروج بورس از بحران گفت: وزارت امور اقتصادی و دارایی برنامه ای را ارایه نکرد که اکنون بخواهد پاسخگو باشد. وی خاطر نشان کرد: وزارت اقتصاد برای اتخاذ رویه واحد و پرهیز از آثار زیانبار موضع گیری های شخصی مدیران بورس آنان را از اظهار نظر منع کرد که اقدام صحیحی بود. هشی اضافه کرد: علاوه بر این برخی از مسئولان به شایعاتی مانند پرداخت تسهیلات از سوی بانکها برای خرید سهام دامن زدند در حالی که هرگز در مقامی نبودند که به بانکها دستور دهند برای خرید سهام به خریداران تسهیلات بپردازند. وی تاکید کرد: وزارت اقتصادی باید زمینه اعتماد مجدد مردم به بازار سرمایه را فراهم آورد و این نیز وظیفه یک وزارتخانه صرف نیست و مجموعه دولت باید در این راستا گام بردارند. عضو انجمن حسابداران خبره با اشاره به اینکه وضعیت کنونی بورس میراث دولت گذشته است، از موضعگیری دیر هنگام دولت جدید انتقاد

کرد و گفت: پس از گذشت یک ماه دو شب قبل رئیس جمهوری در سخنرانی اعلام کرد دولت در پی کاهش تصدی گری دولت و انجام کار اقتصادی توسط مردم است و این نخستین موضعگیری رسمی درباره فعالیت اقتصادی بود که اگر یک ماه قبل اعلام می شد بهتر بود. این عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی مقاومت شبه دولتی ها را در افت شاخص کل بورس دارای اثری بسزا دانست و خاطر نشان کرد: اگر شرکتهای کارگزاری، بانک ها، صندوقهای بازنشستگی، شرکتهای سرمایه گذاری بنیاد ۱۵ خرداد و شرکتهای وابسته به ستاد اجرایی فرمان امام که عمده خریداران و بازیگران بورس هستند با دولت همراهی می کردند می توانستند بازاریابی کنند. مهمترین دلایل کاهش شاخص کل در بورس؟ ۱. ایجاد نااطمینانی در اقتصاد علاوه بر پیامدهای تحریم که در بالا مورد بررسی قرار گرفت، تا زمانی که در خصوص شدت و گستره تحریم نااطمینانی وجود داشته باشد و بیم گسترده تر شدن تحریم ها برود، به نگرانی سرمایه گذاران و تولیدکنندگان دامن می زند و در فعالیتهای اقتصادی اختلالاتی ایجاد می کند که برخی از آنها به قرار زیر می باشد: ۱- برآورد هزینه و درآمدهای آتی فعالیتهای غیر شفاف می شود و در تخصیص منابع و کارآیی فعالیتهای اقتصادی اختلال ایجاد می شود. ۲- قیمت کالاها و خدمات به دفعات بیشتری از طرف بنگاههای تولیدی و توزیعی در سطح خرده فروشی تعدیل می شود. ۳- تصمیم گیری فعالان اقتصادی برای کلیه بخش های اقتصادی اعم از خانوارها، بنگاهها یا بخش دولتی مشکل می شود. ۴- در تصمیمات سرمایه گذاری بنگاههای اقتصادی انحراف ایجاد می شود. پیشنهاداتی جهت کاهش اثرات تحریم بر اقتصاد و سیستم بانکداری در حال حاضر با توجه به قطعی شدن تحریم تعدادی از بانکها، به نظر می رسد راهکارهای زیر بتواند تا حدودی اثرات آن را بر اقتصاد و سیستم بانکی کم رنگ نماید: ۱- ارتقای نقش بانکهای خصوصی در اقتصاد به نظر می رسد در شرایط تحریم، بانکهای خصوصی تحت فشار و محدودیت های کمتری نسبت به بانکهای دولتی (یا بانکهایی که به تازگی سهام آنها به بخش خصوصی واگذار گردیده) قرار گیرند. لذا تقویت نقش و عملکرد این بانکها بالاخص در عرصه فعالیت های ارزی و بین المللی بتواند تا حدودی از مشکلات تعاملات بانکی بین المللی بکاهد. ۲- ارتقای کیفیت خدمات بانکی اهمیت این موضوع، در آن است که پس از رفع تحریم، سیستم بانکی با سرعت بیشتری بتواند فعالیت گذشته خود در عرصه عملیات بانکی بین المللی را از سر گرفته و خود را با شرایط روز تطبیق دهد. ۳- مدیریت ذخایر ارزی در حال حاضر تعدادی از بانکهای ایرانی تنها در معاملات دلاری و برخی دیگر از بانکها در معاملات به دلار و یورو تحریم شده اند، لذا بانکهای تحریم شده می بایست تغییرات لازم را در ترکیب ارزی ذخایر خود ایجاد کنند و سبد جدیدی از اسعار عمده را برگزینند. برقراری روابط کارگزاری با کشورهای و بانکهای جدید (که البته از اعتبار پایین تری برخوردار خواهند بود) و سرمایه گذاری، خرید و تاسیس بانک مشترک در خارج از کشور نیز می تواند تا حدودی از مشکلات ایجاد شده در اثر تحریم بکاهد. ۴- ایجاد و تقویت صرافی ها با افزایش تحریم ها سیستم بانکی دیگر از امنیت لازم جهت مبادلات ارزی برخوردار نخواهد بود؛ لذا ایجاد و تقویت صرافی ها می تواند در بالا بردن سطح امنیت و سرعت مبادلات پولی نقش موثری را ایفا نماید. ۵- کاهش نرخ کارمزد و پیش پرداختها در نظر گرفتن کارمزد و پیش پرداخت کمتر برای تسهیلات ارزی می توان از فرار سرمایه ها از سیستم بانکی جلوگیری کرد، در ضمن رویکرد فوق الذکر می تواند تا حدودی از تبعات حاصل از تحریم روی سیستم تولید کشور نیز جلوگیری نماید. کارشناسان بانک ملت به نظر من سهمیه کاهش می یابد و قیمت بنزین آزاد بالا- می رود و خودروهای عمومی و تاکسی ها ملزم به گاز سوز می شوند و قیمت خودروهای بنزین سوز بسیار کاهش پیدا می کند و قیمت دوگانه سوزها افزایش قیمت ماشینایی که دست مردم هست کاهش می یابد (چون اکثرا بنزینی هستند) و مردم به سوی خرید خودروهای دوگانه سوز حرکت می کنند بنابراین ناچار میشن ماشین خودشانو پایین بفروشن و باقیشو اگر دارند نقد و اگر ندارند لیزینگ کنند. که این یک موج جدید حرکت به سوی لیزینگ ایجاد میکند دولت نمی تونه اینهمه دوگانه سوز و پمپ گاز تولید کنه و وضعیت اسف بار میشه. ملت ناراضی میشن. دولت میگه عجب غلطی کردم. میاد پالایشگاه ها رو توسعه بده. چین و سایر کشورها هم ناز می کنند و پول خون باباشونو می گیرند بعد دولت

دوباره میره سراغ پمپ های گاز اونوقت خوش به حال شرکت هایی مثل تکنوتار میشه. بعد ...اگرچه شرکت ها مایل نخواهند بود در شرایط رکود اقتصادی جهان، بازار خوبی همچون ایران را از دست بدهند اما سناتورهای آمریکایی به آنها هشدار دادند یا اقتصاد ایران با حجم مبادلات ۲۰۰ میلیارد دلاری را انتخاب کنند یا آمریکا را با اقتصاد سیزده تریلیون دلاری. سنای امریکا در ادامه سناریوی فشار به ایران برای عقب نشینی از برنامه های هسته ای خود، طرح تحریم تامین کنندگان بنزین ایران را تصویب کرد. به گزارش جهان، بر اساس این طرح شرکت هایی که بنزین یا فرآوردهای نفتی پالایش شده به ایران بفروشدند مشابه طرح ممنوعیت سرمایه گذاری بیش از ۲۰ میلیون دلار در صنعت نفت ایران، به مجازات هایی محکوم خواهند شد. نوع مجازات تعیین شده برای خاطیان از این قانون جلوگیری از انعقاد قرارداد با این شرکت ها توسط وزارت انرژی امریکا است. در چندماه اخیر پس از طرح تحریم بنزین ایران از سوی مقامات امریکایی مقامات کشورمان در واکنش به این اقدام آن را طرحی شکست خورده و بی نتیجه عنوان کردند در مقابل اعتقاد امریکاییها بر این است که بنزین پاشنه آشیل اقتصاد ایران است و ایران در حال حاضر ۴۰ درصد نیازمندهای خود در بخش بنزین را از طریق واردات تامین می کند. کمپانی های شل، ویتول، بریتیش پترولیوم، ریلیانس هند و همچنین کمپانی گلنکور سوئیس را مهمترین شرکتهای نفتی تامینکننده بنزین ایران هستند که سناتورهای آمریکایی به آنها هشدار دادند یا اقتصاد ایران با حجم مبادلات ۲۰۰ میلیارد دلاری را انتخاب کنند یا آمریکا را با اقتصاد سیزده تریلیون دلاری. شرکت بیمه لویدز لندن نیز بیمه کننده بیشتر محموله های بنزین صادراتی به ایران است. پیشتر برخی از مقامات کشورمان در واکنش به طرح تحریم بنزین ایران تاکید کرده بودند که هر گونه تحریم فرآورده های نفتی پالایش شده ایران شکست خواهد خورد. به گفته کارشناسان ایران توانایی مقابله با هر گونه فشاری از سوی آمریکا را خواهد داشت؛ به طوری که با تمهیدهای طراحی شده از جمله عرضه کارت سوخت و افزایش ظرفیت خودروهایدوگانه سوز، ضمن مدیریت شرایط تحریم، برای تولید و توزیع فرآورده های نفتی تولید داخل برنامه های مدونی در نظر گرفته شده است. تاریخ نشان داده است که بر خلاف فشارهای دولت آمریکا، ایران همیشه عرضه کنندگان مایل به فروش محصولات خود به ایران را یافته است و شاید افزایش تحریم های اقتصادی به صادرات بنزین به ایران موجب شود که برخی تولید کنندگان درباره روابط تجاری خود با تهران بازنگری کنند، اما شرکت های دیگری هستند که به فشارهای آمریکا بی تفاوت هستند و به خوبی جای آنها را پر خواهند کرد. البته نحوه برقراری رابطه با فروشندگان بنزین و روش های تأمین بنزین ایران کاملاً محرمانه است. به نظر می رسد یکی از ابعاد اعمال تحریم بنزین ایران از سوی آمریکا، تجسس و تفتیش تانکرهایی باشد که مقصد آنها ایران است؛ از این رو با توجه به شرایط بحران جهانی و علاقه مندی شرکت ها به ایجاد روابط با ایران، تفتیش محموله کشتی ها به شدت مورد اعتراض شرکت ها قرار خواهد گرفت و از سوی دیگر این شرکت ها به هیچ وجه مایل نخواهند بود در شرایط رکود اقتصادی جهان، بازار خوبی همچون ایران را از دست بدهند. مجلس سنای ایالات متحده چهارشنبه شب لایحه ای را به تصویب رساند که بر اساس آن کمپانی هایی که به جمهوری اسلامی بنزین می فروشند توسط وزارت انرژی این کشور تحریم خواهند شد. طبق این لایحه که با اکثریت آرا به تصویب سناتورهای آمریکایی رسید و هدف از آن وادار ساختن ایران به توقف برنامه هسته ای خود است، کمپانی های فروشنده بنزین و دیگر فرآورده های نفتی به ایران حق قرارداد بستن با وزارت انرژی آمریکا و فروش نفت خام به صندوق ذخیره نفتی این کشور را از دست می دهند. ایران با آن که به عنوان چهارمین تولیدکننده بزرگ نفت در جهان در میان کشورهای عضو سازمان اوپک مقام دوم را دارد و حدوداً پنج درصد عرضه جهانی نفت را در اختیار دارد، برای ۴۰ درصد مصرف داخلی بنزین خود وابسته به واردات است. بخش اعظم این واردات از طریق پنج کمپانی اروپایی و یک کمپانی هندی تأمین می شود. سناتورهای آمریکایی که امیدوارند با اعمال فشار بر تهران از طریق تحریم بنزین غنی سازی اورانیوم را متوقف سازند طرح اولیه این لایحه جدید را در آغاز اردیبهشت ماه سال جاری به صحن مجلس سنا بردند. در همان زمان اون بی، سناتور دموکرات، جان کیل، سناتور جمهوری خواه و جوزف لیبرمن، سناتور مستقل، که نویسندگان

اصلی این لایحه هستند در بیانیه‌ای مشترک اعلام کردند: «محدود ساختن دسترسی ایران به منابع ضروری انرژی می‌تواند کمکی باشد به تلاش‌های دیپلماتیک آمریکا برای وادار ساختن دولت ایران به مصالحه در مورد فعالیت‌های هسته‌ای این کشور». حال مجلس سنای آمریکا باید لایحه مصوب خود را با لایحه‌ای مشابه تطبیق دهد که مجلس نمایندگان ایالات متحده چندی پیش به تصویب رساند. در اوایل ماه جاری میلادی، مجلس نمایندگان آمریکا بخشی را به لایحه بودجه اضافه کرد که مطابق آن بانک صادرات و واردات آمریکا از تأمین اعتبار، حق بیمه یا تضمین پرداخت وام به شرکت‌های خارجی که بنزین ایران را تأمین می‌کنند منع شده‌اند. هاوارد برمن، رئیس کمیته روابط خارجی مجلس نمایندگان آمریکا، هفته گذشته در توصیف این لایحه به خبرنگاری رویترز گفت: «به نظر من این طرح نوعی 'شمشیر داموکلس' بر بالای سر مقام‌های ایرانی است تا بدانند اگر به طور جدی در مذاکرات وارد نشده و چندین قطعهنامه شورای امنیت سازمان ملل دال بر توقف برنامه غنی‌سازی اورانیوم را نپذیرند، چه پیامدهایی در انتظار آنها خواهد بود... فصل سوم: روش تحقیق روش تحقیق در این پروژه از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده است. ابتدا مطالب مورد نیاز از طریق اینترنت و کتب موجود و پایان نامه‌های دانشجویی تهیه گردید، و سپس مطالب تکراری و غیر ضروری از میان مطالب موجود حذف گردید. آن‌گاه مطالب مفید و ضروری انتخاب گردید و در این پروژه از آنها استفاده گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات اولیه از طریق پرسشنامه به بررسی و کنترل اطلاعات پرداخته صحت و سقم آن را مشخص نمودیم. جامعه آماری: جامعه آماری من شامل سازمان بورس و اوراق بهاء دار می‌باشد. نمونه آماری و حجم آن: حجم نمونه شامل سازمان بورس و اوراق بهاء دار است که مورد تحقیق قرار گرفته‌اند. روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی خوشه‌ای است زیرا گروهی یا خوشه‌ای از جامعه به عنوان نمونه انتخاب می‌شود. که شامل سازمان بورس و اوراق بهاء دار نمونه‌گیری می‌شود. فصل چهارم: تجزیه و تحلیل در این پژوهش برای اندازه‌گیری بررسی تاثیر مشکلات و موانع تحریم‌های اقتصادی و نقش آن در بورس ایران جامعه از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود. برای خلاصه کردن داده‌ها و اطلاعات از جداول آمار توصیفی استفاده می‌شود. هدف در این تحقیق، گیری بررسی نقش مدیریت دانش و تاثیر آن در سازمانهای دولتی است. پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وارنرم افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم: شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییرات مقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶ با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین سازمان‌ها ۲۸ و اختلاف بین کمترین سازمان‌ها ۱۶ می‌باشد و بیانگر این نکته است که نقش مدیریت دانش و تاثیر آن در سازمانهای دولتی موثر است. ملاحظه می‌شود برنامه‌های صحیح اقتصادی با سرمایه‌گذاری موفق در بورس رابطه مستقیم دارد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع تفکر افراد پاسخگو باشد. در این تحقیق ۷۶ درصد به برنامه‌های صحیح اقتصادی با سرمایه‌گذاری موفق در بورس و ۲۴ درصد به خود برنامه ریزی رای داده‌اند. ملاحظه می‌گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی بحران‌های اقتصادی با سرمایه‌گذاری در بورس (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن تفکر برنامه‌ای (با ۲۰ درصد کل افراد) در نمونه تحت بررسی می‌باشند. با توجه به جدول ملاحظه می‌شود قوانین دست و پاگیر باعث کاهش سرمایه‌گذاری موفق در بورس (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن برنامه ریزی بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). ملاحظه می‌شود بحران‌های سیاسی در یک کشور با موانع سرمایه‌گذاری موفق در بورس (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند. ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) به گزینه اول و تنها ۳۲ درصد به گزینه‌های دیگر. در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۰ می‌پردازیم: جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۰ در نمونه مورد بررسی پاسخ سؤالات شماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد

فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد ۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸

۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱ ۲۲

۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷

۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۳ ۲۶ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸

۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰ ۱۰ ۱۸ ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق

می‌پردازیم: سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق در بورس رای داده اند. سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند بحران های اقتصادی با سرمایه گذاری در بورس رابطه دارد. سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، قوانین دست و پاگیر با عدم یا کاهش سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد. سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط بحران های سیاسی در یک کشور با موانع سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد. سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین تر به این سؤال داده‌اند رکود اقتصادی بورس با تحریم های اقتصادی رابطه دارد. سؤال شش: با توجه بحران های مالی دولت با چالش های بورس رابطه دارد. سؤال هفت: تاچه اندازه رفاه نسبی با گسترش بازار بورس رابطه دارد. سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سوء مدیریت با کاهش تقاضای بورس رابطه دارد. سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند رابطه و باندبازی با عدم تقاضای در بازار بورس رابطه دارد. سؤال ۱۰: فرهنگ سازی و اطلاع رسانی درست میتواند بازار بورس را موفق نماید. پرسشنامه پاسخگو می‌محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی بررسی تاثیر مشکلات و موانع تحریم های اقتصادی و نقش آن در بورس ایران می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم. سن:

جنسیت: مرد () زن () وضعیت تأهل: مجرد () متأهل () وضعیت شغلی: محصل () دانشجو () کارمند () آزاد () سایر موارد ()

میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن () ابتدایی و راهنمایی () دیپلم () کارشناسی () بالاتر () ۱- تا چه اندازه برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۲- تاچه اندازه بحران های اقتصادی با سرمایه گذاری در بورس رابطه دارد. خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۳- تاچه اندازه قوانین دست و پاگیر با عدم یا کاهش سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد. خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۴- تاچه اندازه بحران های سیاسی در یک کشور با موانع سرمایه گذاری موفق در بورس رابطه دارد. خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () ۵- تا چه اندازه رکود اقتصادی بورس با تحریم های اقتصادی رابطه دارد. خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم ()

کم () خیلی کم () ۶- تا چه اندازه بحران های مالی دولت با چالش های بورس رابطه دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم ()

خیلی کم () ۷- تا چه اندازه رفاه نسبی مردم با گسترش بازار بورس رابطه دارد؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

۸- تاچه اندازه سوء مدیریت در کاهش تقاضای بازار بورس موثر است؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۹-

تاچه اندازه رابطه و باندبازی با عدم تقاضای در بازار بورس رابطه دارد. ؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم () ۱۰-

تاچه اندازه فرهنگ سازی و اطلاع رسانی درست میتواند بازار بورس را موفق نماید؟ خیلی زیاد () زیاد () متوسط () کم () خیلی کم ()

کم () فصل پنجم نتیجه گیری-پیشنهاد نتیجه گیری: این چالش های غیر قابل پیش بینی و شاید هم قابل پیش بینی در حالی برای بزرگترین حجم جابه جایی سهام بلوکی شرکت های بورسی و مشمول اصل ۴۴ رخ داده که طی این جریان ها، جابریان مکاتبات و رایزنی های متعددی را با مسئولین مربوطه انجام داده اما تاکنون به نتیجه ای نرسیده است تا زمره هایی مبنی بر احتمال لغو بزرگترین معامله تاریخ بورس شنیده شود. این در حالی است که به دلیل رشد حباب گونه سهام فولاد خوزستان در ۴ ماه ابتدایی سال و کاهش

شدید قیمت محصولات جهانی فولاد، از قیمت ۱۲۰۰ تومانی هر سهم این شرکت حدود ۷۰۰ تومان کاسته شده و ارزش روز ۲ هزار و ۴۰۰ میلیارد تومانی به حدود هزار میلیارد تومان رسیده است که این نزول شدید به نوع خود به تشدید چالش‌ها منتهی شده است. از سوی دیگر برخی اخبار نیز حکایت از آن دارد که علاوه بر خرید امتیاز تیم فوتبال سپاهان نوین توسط فولاد خوزستان به ارزش ۲۰ میلیارد تومان، محصولات این شرکت به مانند فولاد مبارکه به شرکت‌های مصرف‌کننده‌ای چون گروه صنعتی ملی به صورت نسیه فروخته می‌شود که اینگونه مسائل نیز حساسیت‌های مربوط به مدیریت چهارمین شرکت بزرگ بورس را افزایش داده است. پیشنهادات: برای جلوگیری از چالش‌های سرمایه‌گذاری در بورس باید: ۱- قوانین دست و پاگیر موجود در جهت تسهیل سرمایه‌گذاری اصلاح گردد. ۲- مدیران متخصص و کارآمد برای بورس انتخاب گردند. ۳- شرایط برون رفت از مشکلات اقتصادی فراهم آید تا مراکز صنعتی تمایل به حضور در بورس را داشته باشند. ۴- تصدی‌گری دولت از شرکت‌ها و مراکز صنعتی کاهش یابد و اوضاع ۴۴ به درستی اجرا گردد. ۵- با فراهم نمودن بستری مناسب جهت جلوگیری از فرار سرمایه‌ها به خارج و تعیین مسیر صحیح در سرمایه‌گذاری در بورس، رشد اقتصادی را ممکن سازند. با توجه به شرایط اقتصاد جهانی کاری سخت و طاقت فرسایش روی مسئولان می‌باشد که باید شبانه روزی فعالیت نمود تا از این اوضاع نابه سامان نجات یابیم. فهرست مطالب فصل اول: کلیات تحقیق ۳ مقدمه: ۳ بیان مسئله: ۸ اهمیت موضوع: ۹ فرضیات تحقیق: ۱۰ اهداف تحقیق: ۱۰ الف: هدف کلی ۱۰ ب: اهداف جزئی ۱۰ فصل دوم: ادبیات تحقیق ۱۲ تحریم اقتصادی ۱۲ تعریف تحریم اقتصادی، هدف‌ها و شیوه‌ها ۱۶ دو نوع تحریم اقتصادی: ۱۷ اثربخشی تحریم ۱۸ آمریکا، بیشترین اعمال تحریم ۱۹ تحریم‌های غیراقتصادی ۲۰ هزینه‌های تحریم ۲۵ آثار و تبعات تحریم بانک‌ها در اقتصاد ۲۷ تحریم بانک‌ها و آثار آن در اقتصاد ۲۸ رکود بورس از بی‌رونقی اقتصاد است ۳۵ فصل سوم: روش تحقیق ۴۶ روش تحقیق ۴۶ جامعه آماری: ۴۶ نمونه آماری و حجم آن: ۴۶ روش نمونه‌گیری: ۴۷ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل ۴۸ پرسشنامه ۵۹ فصل پنجم ۶۱ نتیجه‌گیری-پیشنهادات ۶۱ نتیجه‌گیری: ۶۱ پیشنهادات: ۶۲ منابع: ۶۳ فهرست منابع: ۱. آذر، عادل، مومنی، منصور، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، انتشارات سمت، ۱۳۸۰. ۲. پی‌نو، ریموند، مدیریت مالی، جلد دوم، دکتر علی جهانخانی و دکتر علی پارسیان، انتشارات سمت، ۱۳۷۴. ۳. تریولا، ماریو، آمار کاربردی، محمد صادق تهرانیان و ابوالقاسم بزرگ‌نیا، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد، ۱۳۷۴. ۴. دوانی، غلامحسین، بورس، سهام و نحوه قیمت‌گذاری سهام شرکت‌ها، انتشارات نخستین، چاپ اول، ۱۳۷۵. ۵. شباهنگ، رضا، مدیریت مالی، جلد اول، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۲. ۶. صفرزاده، حسین، بررسی انتشار مجدد سهام عادی به منظور افزایش سرمایه بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۷۷-۱۳۷۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۷۹. ۷. عبدالله زاده، فرهاد، مدرس سبزواری، احمد، مدیریت مالی، جلد دوم، نشر پردازش، چاپ اول، ۱۳۷۳. ۸. قلی‌پور، علی، بررسی تاثیر سیاست‌های تقسیم سود و توزیع سهام جایزه بر ارزش سهام شرکت‌ها پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات مالی، شماره ۹ و ۱۰، زمستان ۷۴ و بهار ۷۵.

پژوهش موردی در مدیریت پیامبر در غزوه احزاب

پژوهش موردی در مدیریت پیامبر اکرم (ص) در غزوه احزاب مولف: دکتر علی محمد ولوی
چکیده: در مقاله حاضر کوشش شده است، در حد امکان یکی از اقدامات مدیریتی پیامبر اکرم (ص) در جریان "حفر خندق" بحث و بررسی شود، البته این مقاله به مدیریتی که رسول الله در واقعه حفر خندق اعمال کردند محدود نمی‌شود، بلکه موضوع اداره و بهره‌گیری کامل از این اقدام دفاعی هم مورد بحث قرار می‌گیرد. یکی از حساس‌ترین و سرنوشت‌سازترین حوادث صدر اسلام، غزوه احزاب است. مورخان، این غزوه را بیشتر از آن جهت با اهمیت می‌دانند که آخرین صحنه تهاجم دشمن به نیروهای اسلام و

نقطه اوج اقدامات دفاعی مسلمانان بود. اما آنچه کمتر در منابع تاریخی مورد توجه قرار گرفته، مدیریت این حادثه سرنوشت ساز و مهم است. مدیریت پیامبر اکرم صلی اله علیه وآله در این غزوه ابعاد مختلفی دارد. در مقاله حاضر کوشش شده است، در حد امکان یکی از اقدامات مدیریتی پیامبر اکرم صلی اله علیه وآله در جریان یکی از تدابیر آن حضرت، یعنی "حفر خندق" بحث و بررسی شود، البته این مقاله به مدیریتی که رسول اله صلی اله علیه وآله در واقعه حفر خندق اعمال کردند محدود نمی شود، بلکه موضوع اداره و بهره گیری کامل از این اقدام دفاعی هم مورد بحث قرار می گیرد. کلمات کلیدی: پژوهشی موردی در مدیریت پیامبر اکرم (ص) در غزوه احزاب، پیامبر صلی اله علیه وآله، مدینه، غزوه احزاب. طرح مسئله مسلمانان پس از اطلاع از آغاز تهاجم قریش، حداکثر هشت روز فرصت داشتند تا درباره هرگونه اقدام تدافعی تصمیم گیری کنند. تصمیم پیامبر صلی اله علیه وآله به حفر خندق یکی از بهترین نمونه های تصمیم گیری شجاعانه است. خندقی به طول حداقل پنج کیلومتر با عرض تقریبی هفت تا ده متر و عمق حداقل سه متر، مستلزم حجم عظیمی از خاک برداری است؛ در حالی که تمام نیرویی که در اختیار پیامبر صلی اله علیه وآله بود به سه هزار نفر نمی رسید. این سؤال مطرح است که چه مدیریتی اعمال شد که توانست با وجود همه محدودیت ها این اقدام کم نظیر را انجام دهد و به نتیجه مطلوب برساند؟ تصویر اجمالی حادثه غزوه احزاب بنابر قول مشهور در شوال سال پنجم هجری [۱] و در ناحیه شمال و غرب مدینه النبوی واقع شد. قرآن مجید در چهار سوره و در قریب ۲۲ آیه به مسائل مختلف این جنگ اشاره کرده است. [۲] سپاه مشرکان از سه لشکر به ترتیب زیر تشکیل شده بود: ۱- لشکر قریش و هم پیمانانش به رهبری ابوسفیان بن حرب، که فرماندهانی چون خالد بن ولید، عکرمه بن ابوجهل، عمرو عاص، صفوان بن امیه و عمرو بن عبدود در آن شرکت داشتند. مجموعه نیروهای تحت فرماندهی ابوسفیان - با احتساب بنی سلیم - ۴۷۰۰ نفر بودند که بیش از ۳۰۰ اسب و ۱۵۰۰ شتر به همراه داشتند. [۳] این نیروها پس از نزدیک شدن به مدینه در محلی موسوم به "رومه" مستقر شدند. ۲- لشکر غطفان و هم پیمانان آن ها از قبایل نجد، به فرماندهی "عینة بن حصن فزاری" و مسعود بن رخیله و حارث بن عوف جمعاً به استعداد ۱۸۰۰ نفر، که در نزدیکی "أحد" اردو زدند و تعداد ۳۰۰ اسب همراه این لشکر بود. [۴] ۳- بنی اسد به فرماندهی طلیحه بن خویلد اسدی، هم چنین یهودیان بنی نضیر که قریش را همراهی می کردند و نقش آنها بیشتر تقویت فکری و روحی این حرکت نظامی بود. یهودیان بنی قریظه هم با شکستن پیمان، متحد احزاب محسوب می شدند. اکثر مورخان تعداد نفرات احزاب را مجموعاً ده هزار نفر گفته اند. [۵] اما این عدد به نظر اندکی اغراق آمیز می رسد. احتمالاً مجموع سپاه قریش و متحدانش از حدود ۸۰۰۰ نفر متجاوز نبوده است. امتیاز عمده سپاه احزاب که تا آن زمان در منطقه حجاز کم نظیر بود، برخورداری از سواره نظامی با حداقل ۶۰۰ اسب بود که برتری کامل آنان بر نیروهای اسلام را تضمین می کرد. به احتمال قریب به یقین، نگرانی عمده مسلمانان از همین بخش سپاه احزاب بوده است. طبعاً اولین اقدام مؤثر سپاه اسلام هم باید به نحوی طراحی می شد که بتواند سواره نظام دشمن را زمین گیر و بی اثر کند. موقعیت مسلمانان بنا به روایت ابن اسحاق، تعداد نفرات سپاه اسلام در جریان غزوه خندق ۳۰۰۰ نفر بوده است. [۶] به نظر می رسد که این قول اندکی خوش بینانه و همراه با اغراق باشد. احتمالاً این رقم با احتساب نوجوانان و جوانان و هم چنین همراهی کراهت آمیز برخی از منافقین است. لازم به ذکر است که تعداد اسب های مسلمانان در غزوه خندق سی و چند اسب بوده است. [۷] بنا به گفته واقعی چهار روز پس از حرکت قریش از مکه، سواران خزاعه خبر حرکت احزاب را به پیامبر اکرم صلی اله علیه وآله رساندند. [۸] فاصله میان مکه و مدینه برای سپاهی که با ساز و برگ جنگی حرکت می کرد، ده تا دوازده روز راه بوده است. بنابراین پیامبر اکرم صلی اله علیه وآله و مسلمانان تنها شش تا هشت روز برای اتخاذ هرگونه تدبیر و تصمیمی فرصت داشته اند. وضعیت عمومی مدینه و روحیه مسلمین در هر اقدام اجتماعی، سیاسی و نظامی، علاوه بر رهبری، باید به دو رکن دیگر توجه شود: ۱- وضعیت و شرایط عمومی جامعه: شرایط ساختاری هر جامعه و نحوه ارتباط و مناسبات افراد و کانون های مختلف اجتماعی متناسب با شرایط هر جامعه، در روند تحولات اجتماعی نقش تعیین کننده ای دارد. گسستگی یا هم بستگی اجتماعی که در جامعه آن روز مدینه به کیفیت تعامل قدرت های

قبیله‌ای حاضر در شهر بستگی داشت، از جمله عوامل مؤثر در هم‌بستگی یا گسستگی نیروهای درونی شهر به حساب می‌آمد. تدابیری که از قبل اندیشیده شده بود، شرایط مطلوب این هم‌بستگی را فراهم کرده بود. انعقاد پیمان‌نامه عمومی مدینه، عقد اخوت، و بنای مسجد برای ایجاد انسجام در فعالیت‌های مختلف جامعه از جمله اقداماتی بود که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله با هدف تحقق شرایط وحدت اجتماعی اندیشیده بودند. ۲- وضعیت نیروی انسانی: نیروی انسانی رکن اصلی در هر اقدام مدیریتی است. عواملی چون کمیت و آمار نیروهای در اختیار، شرایط روحی نیروها، ارتباط درونی نیروها، نحوه و چگونگی تنظیم رابطه مدیران ستادی و نیروهای در صف، عواملی هستند که می‌توانند در زمینه‌سازی موفقیت یا عدم موفقیت یک اقدام اجتماعی یا نظامی تأثیر گذار باشد. در صورت تحقق شرایط مطلوب نسبت به دو عامل فوق، نقش رهبری و مدیریت به عنوان عامل هماهنگی و بهره‌برداری از شرایط اجتماعی مناسب و نیروی انسانی آماده، موضوعیت خواهد یافت. پس از انتشار خبر حرکت احزاب در مدینه، جو عمومی شهر دستخوش تلاطم گردید. بهترین تصویر از شرایط عمومی مدینه، و دسته‌بندی گروه‌های حاضر در شهر را قرآن مجید طی ۱۷ آیه در سوره احزاب ارائه کرده است. در این آیات با دقت شگفت‌انگیز و روان کاوانه‌ای از روحيات و مواضع گروه‌های مختلف، در واقعه غزوه احزاب، پرده برداشته است. از نظر قرآن این گروه‌ها به سه دسته کلی تقسیم می‌شوند: الف) مؤمنین: مطابق آیات قرآن، کسانی که در این گروه جای می‌گیرند بسیار معدودند. اینان یاران خالص و فداکار پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله بوده‌اند که در هر شرایطی هیچ‌گونه تردیدی در اعتمادشان به خدا و رسول ایجاد نمی‌شد. این آیه از سوره احزاب در حق این گروه نازل شده است: و لَمَّا رَأَى الْمُؤْمِنُونَ الْأَحْزَابَ قَالُوا هَذَا مَا وَعَدَنَا اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَصَدَقَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَمَا زَادَهُمْ إِلَّا إِيمَانًا وَتَسْلِيمًا؛ [۹] و چون مؤمنان دسته‌های دشمن را دیدند، گفتند: "این همان است که خدا و فرستاده‌اش به ما وعده دادند و خدا و فرستاده‌اش راست گفتند،" و جز بر ایمان و فرمان‌برداری آنان نیفزود. ب) منافقین: کسانی که با اجبار و اکراه اسلام را پذیرفته بودند و در دل کینه رسول خدا صلی الله علیه و آله را می‌پروراندند، در موقعیت‌های مناسب از ضربه زدن و خدمت به دشمنان اسلام دریغ نمی‌کردند. قرآن مجید این گروه را معرفی و باطن آنان را آشکار کرده است: و إِذْ يَقُولُ الْمُنَافِقُونَ وَالَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ مَا وَعَدَنَا اللَّهُ وَرَسُولُهُ إِلَّا غُرُورًا * و اذ قالت طائفة منهم يا اهل يثرب لا مقام لكم فارجعوا...؛ [۱۰] و هنگامی که منافقان و کسانی که در دل‌هایشان بیماری است می‌گفتند: "خدا و فرستاده‌اش جز فریب به ما وعده‌ای ندادند." * و چون گروهی از آنان گفتند: "ای مردم مدینه، دیگر شما را جای درنگ نیست، برگردید." ج) معوقین و مرددین: اینان مسلمانانی بودند که به سبب ضعف شخصیت یا ضعف ایمان، معمولاً در شرایط حساس و در جریان حوادث، گرفتار تردید و ترس می‌شدند و علاوه بر آن، این روحیه را به دیگران هم منتقل می‌کردند. قرآن کریم در مواضع مختلف ضمن بررسی نهضت انبیا، به این گروه اجتماعی اشاره کرده، و حتی گاهی در کنار منافقین و تحت عنوان "الذین فی قلوبهم مرض" از آنها یاد کرده است. در سوره احزاب هم خداوند ویژگی‌های روانی و شخصیتی این گروه را آشکار کرده است: قَدْ يَعْلَمُ اللَّهُ الْمُعَوِّقِينَ مِنْكُمْ وَالْقَائِلِينَ لِإِخْوَانِهِمْ هَلُمَّ إِلَيْنَا وَلَا يَأْتُونَ الْبَأْسَ إِلَّا قَلِيلًا؛ [۱۱] خداوند کارشکنان [و مانع شوندگان] شما و آن کسانی را که به برادرانشان می‌گفتند: "نزد ما بیایید" و جز اندکی روی به جنگ نمی‌آورند [خوب] می‌شناسد. معمولاً این گروه در سختی و شرایط بحرانی، با منافقین احساس همراهی و هم‌گامی بیشتری می‌کنند. گاهی با عذر و بهانه‌های به ظاهر موجه، موضع مأموریت و مسئولیت خود را ترک کرده و چون باطناً منافق نیستند، یا به جهت آینده‌نگری و توجه خود و دیگران، سعی می‌کنند خودشان را با رهبری هماهنگ نشان دهند. قرآن مجید این حالات و روحيات را افشا می‌فرماید: ... و يستأذن فریق منهم النَّبِيُّ يَقُولُونَ إِنَّ بِيوتنا عورةٌ وما هي بعورةٌ إن يريدون إِلَّا فراراً؛ [۱۲] و گروهی از آنان از پیامبر اجازه می‌خواستند و می‌گفتند: "خانه‌های ما بی‌حفاظ است" و [لی‌خانه‌هایشان] بی‌حفاظ نبود، [آنان] جز گریز [از جهاد] چیزی نمی‌خواستند. این گروه همواره در معرض بازگشت به کفر قرار دارند، زیرا قدرت برای آنان اصالت دارد. به همین دلیل بسیار غیر قابل اعتمادند: و لو دخلت عليهم من أقطارها ثم سئلوا الفتنة لآتوها و ماتلبثوا بها إِلَّا يسيراً؛ [۱۳] و اگر از اطراف [مدینه] مورد هجوم

واقع می‌شدند و آنگاه آنان را به ارتداد می‌خواندند، قطعاً آن را می‌پذیرفتند و جز اندکی در این [کار] درنگ نمی‌کردند. در عین حال این گروه اجتماعی گروهی پر مدعا، متوقع و طلب‌کارند. به تعبیر قرآن، هر چند در شرایط خطر چشمانشان از ترس، حالت چشمان مشرف به مرگ را دارد، اما وقتی شرایط عادی شود زبان دراز، گستاخ، مدعی و طلب‌کار می‌شوند: اشْحَهُ عَلَیْکُمْ فَإِذَا جَاءَ الْخَوْفُ رَأَیْتَهُمْ یَنْظُرُونَ إِلَیْکَ تَدُورُ أَعِیْنُهُمْ کَالذِّیْ یَغْشَى عَلَیْهِ مِنَ الْمَوْتِ إِذَا ذُهِبَ الْخَوْفُ سَلَقُوكُمْ بِالْسُنَّةِ حِدَادِ اشْحَهُ عَلَی الْخَیْرِ...؛ [۱۴] بر شما بخیلانند، و چون خطر فرارسد آنان را می‌بینی که مانند کسی که مرگ او را فرو گرفته، چشمانشان در حدقه می‌چرخد [و] به سوی تو می‌نگرند؛ و چون ترس برطرف شود شما را با زبان‌هایی تند نیش می‌زنند؛ بر مال حریصند. در مجموع می‌توان گفت که با توجه به شرایطی که اشاره شد و نیز وضعیت کمی و کیفی نیروهای اسلام، رهبری پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در جنگ احزاب یکی از دشوارترین مدیریت‌ها در شرایط نامناسب بوده است. جهت شناسایی روش مدیریت پیامبر صلی الله علیه و آله ضروری است ابعاد برنامه‌ریزی، تعیین استراتژی، سازماندهی، مدیریت نیروی انسانی، کسب اطلاع و خبر رسانی و نظارت و کنترل، در مدیریت و رهبری رسول خدا صلی الله علیه و آله مورد دقت و بررسی قرار گیرد. ۱. برنامه ریزی و تعیین استراتژی با بررسی جزئیات غزوه خندق به راحتی می‌توان به این واقعیت رسید که پس از وصول خبر حرکت احزاب، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله سیاستی دفاعی اتخاذ کردند. برای تحقق این هدف، بهترین تدبیر، ماندن در شهر و بهره برداری از کلیه امکانات و توانایی‌های درون شهری بود. ماندن در شهر می‌توانست سپاه اسلام را به لحاظ پشتیبانی و تدارکات در یک جنگ دفاعی طولانی یاری دهد. با توجه به برتری کمی سپاه دشمن و برخورداری آنان از بیش از شش صد اسب که به آنها تحریک فوق‌العاده‌ای می‌بخشید، مهم‌ترین اقدام، جلوگیری از تهاجم اولیه دشمن و بی‌اثر کردن نقش سواره نظام بود. موفقیت سپاهی چون سپاه احزاب، به تهاجم اولیه بستگی داشت. بنابراین، جلوگیری از کسب موفقیت در تهاجم اولیه سپاه مشرکین می‌توانست یکی از اهداف اولیه پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله باشد. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله ضمن اتخاذ سیاست تدافعی، به حفر خندق فرمان دادند که می‌توانست هدف یادشده را تأمین کند. از آن‌جا که در نهایت، همه تصمیمات را پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌گرفتند، سرعت عمل آن حضرت در پذیرش و اجرای این پیشنهاد قابل توجه است. اهمیت و عظمت این تصمیم از مجموع اطلاعاتی که مورخان به دست می‌دهند، چنین برمی‌آید که خندق دارای ابعاد زیر بوده است: طول آن حداقل پنج و حداکثر شش کیلومتر بوده است. خندق در شمال شرق مدینه از ناحیه برج‌های شیخان شروع شده و تا غرب مدینه، یعنی تا کوه بنی‌عبید و از آن‌جا به طرف جنوب تا محلی که اکنون مسجد فتح قرار دارد، کشیده می‌شده است [۱۵] و از این نقطه هم تا مصلی امتداد داشته است. هر چند مسیر دقیق خندق مشخص نیست و این احتمال وجود دارد که در مسیر، وجود موانع طبیعی و مصنوعی می‌توانست مسلمانان را از حفر خندق بی‌نیاز کند، اما در مجموع با توجه به فاصله مناطق یادشده و هم‌چنین با توجه به تقسیم کاری که انجام گرفت، مسلماً طول خندق از پنج کیلومتر کمتر نبوده است. اگر قول مشهور مورخان را که می‌گویند تعداد حفر کنندگان خندق سه هزار نفر بوده است بپذیریم - چون هر ده نفر مأمور حفر چهل ذراع (بیست متر) از خندق بوده‌اند - بنابراین، طول خندق در حدود شش کیلومتر برآورد می‌شود. مورخان مسیر خندق را چنین تشریح کرده‌اند: مبدأ آن راتج و قلعه شیخان بود، و از آن‌جا تا تپه ذباب در شمال مدینه کشیده شده و سپس به طرف غرب تا کوه بنی‌عبید و از آن‌جا تا محلی که هم‌اکنون مسجد فتح قرار دارد کشیده می‌شده است. در مغرب هم جهت احتیاط، به رغم وجود موانع طبیعی، چون نخلستان‌ها و حرات، خندق تا مصلی امتداد پیدا کرده است. عرض و عمق خندق کمتر از ده متر نبوده است، چرا که به هر حال می‌بایست طوری طراحی می‌شد که یک چابک سوار نتواند با اسب از آن عبور کند. اما در مورد عمق خندق، همین قدر که پیاده‌نظام دشمن نتواند از یک طرف وارد، و از طرف دیگر خندق خارج شود، می‌توانست پاسخ‌گوی هدف پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله باشد. بنابراین احتمالاً عمق خندق در حدود سه یا چهار متر بوده است. دکتر آیتی معتقد است که طول خندق ۵/۵ کیلومتر، عرض آن ده متر و عمق آن پنج متر بوده است. [۱۶] با توجه به فاصله میان مکه و مدینه (ده تا دوازده روز راه) و

تصریح مورخان به این که سواران خزاعه پس از حرکت قریش به سرعت و ظرف مدت چهار روز خود را به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله رسانیده و موضوع را اطلاع داده‌اند، مسلماً مدت حفر خندق کمتر از ده روز بوده است. ۲. سازماندهی پس از تعیین مسیر خندق که توسط شخص پیامبر صلی الله علیه و آله، به همراه گروهی از مشاوران ایشان، افرادی چون سلمان فارسی، سعد بن معاذ و سعد بن عباده انجام شد، نخستین اقدام رسول خدا صلی الله علیه و آله ایجاد سازمان لازم برای نیل به هدف نزدیک، یعنی حفر خندق بود. این کار به سرعت اما با دقت و ظرافت تمام انجام گرفت. کل نیروهای موجود، مجموعاً نزدیک به سی صد گروه عمل کننده، تحت مدیریت یکی از بزرگان اصحاب (مهاجر و انصار) هماهنگ شدند. ارتباط پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله با همه مسلمانان از طریق سرپرستان انجام می‌شد. هر چند ارتباط آن حضرت با همه مسلمین ارتباطی صمیمی و مستقیم بود، در امور محوله، فقط سرپرستان با رسول خدا ارتباط و تماس داشته‌اند. این نکته تلویحاً از اشارات منابع تاریخی بر می‌آید؛ چنان که در ماجرای مواجه شدن گروه سلمان فارسی با سنگ سختی، افراد گروه از سلمان می‌خواهند موضوع را به اطلاع پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله برسانند [۱۷]. ۱۸. شاید بتوان نمودار سازماندهی نیروها برای حفر خندق را به ترتیب زیر ترسیم کرد: ۳. مدیریت نیروی انسانی چنان که از نقشه بر می‌آید پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله برای ایجاد انگیزه و تشدید فعالیت مسلمانان قسمتی از مأموریت حفر خندق را به مهاجرین و بخش بزرگ‌تری از آن را به انصار سپردند. برای آن که میان انصار هم نوعی رقابت به وجود آید آنان را به سه گروه تقسیم کردند. این تقسیم بندی بر مبنای نزدیکی قومی و قبیله‌ای انجام شد، زیرا هر تقسیم بندی دیگری ممکن بود با توجه به اختلافات فکری، فرهنگی و قومی مسلمانان که بسیاری از آنها تازه به اسلام گرویده بودند، سرمنشأ بروز مشکلات و مسائلی باشد. بروز اختلاف بر سر سلمان که نه از انصار بود و نه وابسته به مهاجرین، نمونه خوبی برای اثبات این مدعاست. [۱۸] پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله آگاهانه، از رقابت میان قبایل برای تسریع کار استفاده کردند. این تدبیر تا حد گروه‌های عمل کننده هم ادامه یافت. رسول الله صلی الله علیه و آله با اعمال تقسیم کاری حساب شده میان افراد، هر چهل ذراع از مسیر خط کشی شده را به ده نفر محول کردند. بدین ترتیب نه فقط قبایل و طوایف با هم رقابت می‌کردند، بلکه در درون هر گروه میان افراد آن گروه هم رقابت ایجاد می‌شد؛ ضمن این که حوزه کار هر گروه کاملاً مشخص بود و تداخلی در مسئولیت‌ها هم پیش نمی‌آمد. اقدامات انگیزشی پیامبر صلی الله علیه و آله یکی از تدابیر پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله جهت پیش برد هر چه سریع‌تر حفر خندق، توجه دادن مسلمانان به اصول اعتقادی و مخصوصاً آخرت بود. با تعلیم این اصل سازنده که زندگی حقیقی، حیات اخروی است و زندگی دنیوی گذرا و بی‌اعتبار است، شور و نشاط کار در مسلمانان زیادت‌ر می‌شد. نکته در خور توجه این که به سبب محدودیت زمانی و ضرورت تأثیر فوری سخن، رسول خدا صلی الله علیه و آله از زبان شعر که مؤثرترین زبان آن روز بود، استفاده می‌کردند. به عنوان نمونه، ابن سعد در طبقات می‌گوید پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در جریان حفر خندق این بیت را تکرار می‌کردند: اللهم إن الخیر الآخره فاغفر للأنصار و المهاجره [۱۹] یا به قولی: لا عیش إلاّ- عیش الآخره فاغفر للأنصار و المهاجره و یا: اللهم لو لا أنت ما اهتدینا و لاتصدقنا و لاصلینا [۲۰] برای آن که مسلمانان هدف اصلی را گم نکنند و بدانند که زحماتشان در چه جهت و برای چیست، با این روش بر اصول تأکید می‌کردند. شاید از همین نکته بتوان به این نتیجه رسید که در هر اقدام مدیریتی لازم است مدیر دائماً رهروان خود را با هدف یا اهداف آشنا و آنان را توجیه نماید. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله از بهترین روش ممکن برای تحقق این مهم استفاده کرده‌اند؛ آموزش غیر مستقیم و بهره‌گیری از زبان شعر که تأثیری فوری و ماندگار داشت. جهت تقویت روحیه مسلمین و فعال‌تر کردن آنان، موارد زیر از شیوه مدیریت پیامبر صلی الله علیه و آله قابل استنباط است: الف) مشارکت مستقیم، جدی و همه جانبه شخص رسول الله صلی الله علیه و آله در کار حفر خندق، به طوری که به گفته بسیاری از مورخان، نیروهای عادی مجاز بودند شب‌ها محل کارشان را ترک کنند، اما پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله به اتفاق گروهی از اصحاب مؤمن و مخلص در کنار خندق می‌ماندند. [۲۱] نکته درخور توجه این که، این مشارکت به رهبری و هدایت مسلمانان محدود نبود، بلکه آن حضرت خود خاک

حمل می‌کردند و هر جا مسلمانان در حفر خندق گرفتار مشکل می‌شدند از آن جناب استمداد می‌کردند. ب) حضور شاد و با نشاط پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله این روحیه را به نیروها هم منتقل می‌کرد. روحیه با نشاط پیامبر چنان بر اصحاب تأثیر گذاشته بود که آنان حتی بیش از مواقع عادی با یکدیگر شوخی و مزاح می‌کردند. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله هم تا آنجا که این شوخی‌ها با ارزش‌های الهی و اسلامی و شخصیت افراد و اداره امور تعارض نداشت، آن را منع نمی‌کردند. [۲۲] ح) خواندن سرودهای دسته جمعی یکی دیگر از اقداماتی بود که ضمن جلوگیری از پرداختن مسلمانان به بحث‌های تضعیف‌کننده روحیات و ایجاد کننده اضطراب عمومی، موجب شادی و نشاط و تقویت روحیه مسلمانان می‌شد. تمامی این سرودها دارای بار ارزشی و تأثیرات تربیتی بسیار خوبی بود. [۲۳] یکی از سرودهایی که مسلمانان می‌خواندند، به مرد نیکوکاری مربوط می‌شد به نام جعیل که به گفته واقدی، زشت روی و مبتلا به بیماری پوستی بود، اما در حفر خندق همکاری می‌کرد. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نام او را از جعیل به عمرو تغییر دادند و به همین مناسبت مسلمانان این بیت را سروده و دسته جمعی تکرار می‌کردند: سماه من بعد جعیل عمرو کان للباس یوما ظهرا گفته‌اند پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله هم با تکرار آخرین کلمات هر مصرع با آنان همراهی می‌کرد. [۲۴] د) یکی دیگر از تدابیر پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در مدیریت نیروی انسانی، استفاده مؤثر از همه نیروهای درگیر در حفر خندق بود، به طوری که از سست ایمان و حتی منافقان هم در حد مطلوب بهره‌برداری و استفاده می‌شد. برخلاف روش‌های تنبیهی و انضباطی موجود در جوامع مختلف، مخصوصاً در شرایط جنگی، در غزوه احزاب، تویخ و تنبیه مستقیم افراد خاطی و قاصر در اجرای وظیفه، از پیامبر دیده نشده است. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نظامی را طراحی کرده بودند که در آن فرد خاطی خود به خود سرشکسته و شرمسار می‌شد. به نقل واقدی در واقعه حفر خندق اگر از کسی سستی می‌دیدند به او می‌خندیدند. [۲۵] چنین بود که افراد سست ایمان و منافق هم از ترس ریش‌خند دیگران، ناگزیر از کار کردن بودند. البته چنان که قرآن به صراحت فرموده است، این گروه‌ها به بهانه‌های مختلف از زیر کار شانه خالی می‌کردند. [۲۶] اما این شیوه عمل پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و مؤمنان باعث شده بود که آنان گستاخ نشوند، ضمناً برای آنان حقی در همراهی با مؤمنان ایجاد نگردد و در حد امکان از توانایی‌های آنها هم بهره‌برداری شود. ۴. ارتباطات ارتباط پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در واقعه غزوه خندق با نیروهای اسلام، مستقیم و بی‌واسطه بود. کسانی که مسئولیت خبررسانی و ابلاغ فرمان‌های رسول خدا صلی الله علیه و آله را به واحدهای مختلف و گزارش مسائل و مشکلات واحدها را به آن حضرت عهده‌دار بودند، به طور مستقیم با پیامبر صلی الله علیه و آله دیدار می‌کردند. مسلمانان قریب به ۳۵ اسب در اختیار داشتند که در حفر خندق و نیز پس از آن در جریان محافظت از خندق برای هماهنگی و ایجاد ارتباط و خبررسانی سریع، استفاده می‌شد. پس از حفر خندق، مسلمانان برای خندق درهایی قرار دادند (احتمالاً هشت در)، هر یک از این درها نگهبانانی داشت و زبیر بن عوام به عنوان فرمانده کل، بر آنان نظارت می‌کرد [۲۷]. [۲۸] ارتباط میان این دروازه‌ها که در نقاط حساس و استراتژیک خندق تعبیه شده بود توسط عباد بن بشر، سرپرست نگهبانان چادر فرماندهی که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در آن مستقر بودند، با سرعت تمام و با استفاده از اسب انجام می‌شد. هم‌چنین پس از اتمام کار حفر خندق و استقرار نیروها در دو طرف آن، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله کلمات یا عباراتی را تعیین فرموده بودند که هم به منزله اسم رمز تلقی می‌شد و واسطه شناسایی بود و هم برای خبررسانی سریع مورد استفاده قرار می‌گرفت. هم‌چنین شعارهای ویژه‌ای جهت برقراری ارتباط رزمندگان اسلام با یکدیگر و با چادر فرماندهی که در دامنه کوه سلع مستقر بود، از سوی حضرت تعیین شده بود. به مجرد برخورد با موقعیت ویژه، افرادی که مستقیماً با آن موقعیت رویاروی می‌شدند، موظف بودند شعار خاصی - مثلاً الله اکبر - را تکرار و دیگر نیروها را از موقعیت خود آگاه سازند. از طریق همین شبکه ارتباط سریع، سپاه اسلام چند بار از رخنه و نفوذ نیروهای دشمن آگاه شده، به موقع آن را دفع کردند. [۲۸] نکته در خور توجه این که، همه این اسامی رمز و واژگان ارتباطی بار ارزشی داشت. گاهی هم از شعار دادن دسته‌جمعی برای تدارک جنگ روانی علیه دشمن استفاده می‌شد. ۵. نظارت و کنترل چنان که قبلاً هم اشاره شد، نظارت پیامبر

اکرم صلی الله علیه و آله بر عمل کرد افراد در حفر خندق نظارتی غیر مستقیم بود. طراحی نظام تقسیم کار دقیق و رقابت ایجاد شده میان گروه‌های عمل کننده، موجب ایجاد نظام نظارت و کنترل همگانی و عمومی شده بود، به گونه‌ای که می‌توان گفت همه افراد خندق بر کار یک‌دیگر نظارت و کنترل داشتند. در عین حال نوعی حضور و غیاب غیر مستقیم هم درباره شاغلان در حفر خندق اعمال می‌شد، بدین ترتیب که هر کس ناگزیر از ترک موضع مأموریت بود از شخص رسول اکرم صلی الله علیه و آله اجازه می‌گرفت و این به عنوان یک روحیه عمومی که جنبه ارزشی هم داشت، در آمده بود. چنان که قرآن مجید هم در سوره احزاب اشاره فرموده است، یکی از ملاک‌ها و مشخصه‌های تعیین اعتقاد و ایمان افراد اجازه گرفتن از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله برای غیبت موقت بود. بنابراین، وجه بارز نظام نظارتی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله طراحی نظامی بود که بر اساس آن نوعی نظارت همگانی و خودجوش در میان نیروهای اسلامی ایجاد شده بود. این نظام نظارتی که بر مبنای اعتماد کامل میان رهبر و رهروان طراحی شده بود می‌توانست موجب تقویت اعتماد به نفس و باروری شخصیت افراد شود. با توجه به مجموعه عوامل فوق بود که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله موفق شدند کار عظیم و شگفت‌انگیز حفر خندق را در مدت کوتاه (کمتر از ده روز) به انجام رسانند. سرانجام، در این غزوه قدرت رهبری و مدیریت رسول الله صلی الله علیه و آله توانست احزاب را شکست دهد و آخرین تهاجم سپاه متحد شرک و کفر را ناکام کند. منابع - آیتی، محمد ابراهیم، تاریخ پیامبر اسلام (تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۲). - ابن سعد، محمد ابن سعد، طبقات الکبیر، (لیدن، ۱۳۱۳). - ابن هشام، ابو محمد عبدالملک، السیره النبویه، تحقیق مصطفی السقا، ابراهیم الأبیاری، عبدالحفیظ شبلی (مصر، ۱۳۵۵ ق). - طبری، محمد بن جریر، تاریخ الامم و الملوک، (بیروت، مؤسسه عزالدین، ۱۴۱۴ ق). - واقدی، محمد بن عمر، مغازی، تحقیق الدكتور مارسدن جونز (بیروت، بی‌نا، ۱۴۰۹) ج ۲. -----

[۱] - ابن هشام، ابو محمد عبدالملک، السیره النبویه، -----

تحقیق مصطفی السقا ابراهیم الأبیاری، عبدالحفیظ شبلی، (مصر، ۱۳۵۵ ق) ج ۳، ص ۲۲۴؛ هم‌چنین محمد بن جریر طبری، محمد بن عمر واقدی و ابن سعد، شروع این غزوه را در ذیقعدہ سال پنجم دانسته‌اند. [۲]. بقره (۲) آیه ۲۱۴؛ آل عمران (۳) آیات ۲۶-۲۷؛ نور (۲۴) آیات ۶۲-۶۴ و احزاب (۳۳) آیات ۹-۲۵. [۳]. محمد بن عمر واقد (معروف به واقدی)، مغازی، تحقیق الدكتور مارسدن جونز (بیروت، بی‌نا، ۱۴۰۹) ج ۲، ص ۳۳۱. [۴]. همان، ص ۳۳۲. [۵]. همان، ج ۲، ص ۳۳۵؛ ابن هشام، پیشین، ج ۳، ص ۲۳۰؛ طبری، محمد بن جریر، تاریخ الامم و الملوک، (بیروت، مؤسسه عزالدین ۱۳۱۴ ق)، ج ۳، ص ۱۰۷۳. [۶]. ابن هشام، پیشین، ص ۲۳۱. [۷]. واقدی، پیشین، ج ۱، ص ۳۴۳. [۸]. همان، ج ۲، ص ۳۳۳. [۹]. احزاب (۳۳) آیه ۲۲. [۱۰]. همان، آیات ۱۲-۱۳. [۱۱]. همان، آیه ۱۸. [۱۲]. همان، آیه ۱۳. [۱۳]. همان، آیه ۱۴. [۱۴]. همان، آیه ۱۹. [۱۵]. واقدی، پیشین، ج ۲، ص ۳۳۸؛ طبری، پیشین، ص ۱۰۶۹ و محمد ابراهیم آیتی، تاریخ پیامبر اسلام (تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۲) ص ۳۸۱. [۱۶]. محمد ابراهیم آیتی، همان، ص ۳۸۲. [۱۷]. محمد بن جریر طبری، پیشین، ج ۲، ص ۱۰۷۰. [۱۸]. در جریان حفر خندق هر یک از مهاجر و انصار سعی می‌کردند سلمان را که برای اولین بار در اقدامات جمعی مسلمین شرکت می‌کرد، به خود نسبت دهند. [۱۹]. محمد ابن سعد، ابن سعد، طبقات الکبیر، لیدن، ۱۳۱۳، ج ۲، ص ۵۱. [۲۰]. واقدی، پیشین، ج ۲، ص ۳۳۶؛ ابن سعد، پیشین. [۲۱]. واقدی، پیشین. [۲۲]. ر.ک: همان؛ ابن سعد، پیشین. [۲۳]. ر.ک: واقدی، پیشین، ص ۳۳۴؛ ابن سعد، پیشین، ص ۵۲. [۲۴]. ابن هشام، پیشین، ص ۲۲۷؛ واقدی، پیشین، ص ۳۳۵. [۲۵]. واقدی، همان، ص ۳۳۲. [۲۶]. و يستأذن فريق منهم النبي يقولون ان بيوتنا عورة وما هي بعورة ان يريدون الا فرارا "احزاب (۳۳) آیه ۱۳. [۲۷]. يعقوبی، تاریخ، ج ۱، ص ۴۰۹. [۲۸]. ر.ک: واقدی، پیشین، ص ۳۴۶ - ۳۵۳.

منبع: پژوهشکده باقر العلوم (ع) تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

تأثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی

حسین داروغه - پوریا اسدزاده

مقدمه: در تمامی کشورهای جهان از مهمترین اهداف دولت ها ایجاد رفاه عمومی به طور عام و گروه های آسیب پذیر جامعه به طور خاص می باشد لذا دولت ها به منظور دستیابی به اهداف فوق ، علاوه بر پرداختن به امور تأمین اجتماعی ، از یارانه که یکی از ابزارهای تأمین اجتماعی است بهره می گیرند. در دولت های نفتی و متکی به منابع طبیعی آسان ترین روش یعنی پرداخت یارانه عام را دنبال نموده اند که بعضاً به دلیل واقعی نبودن قیمت کالاهای یارانه ای مشکلات عدیده ای را بوجود آورده است.

با توجه به این که در کشور ما سالانه مبالغ زیادی در قالب یارانه های غیرمستقیم پرداخت می شد نظام پرداخت آن دارای نواقص بسیاری بود ، دولت بر آن شد به منظور کم کردن مشکلات اقتصادی مردم سیستم پرداخت یارانه ها را اصلاح کند. متأسفانه بعضی از رسانه ها طرح هدفمند کردن یارانه ها را به معنای حذف یارانه ها اعلام کرده اند که این کار سبب ایجاد موج نگرانی در خانوارها شده است حال آنکه در این شرایط که تمامی اقتصاد دانان طرح هدفمند کردن یارانه ها را نیاز ضروری کشور می دانند باید به این موضوع به عنوان یک امر مهم ملی نگرینست وبا اطلاع رسانی منصفانه ابعاد مثبت این طرح را برای مردم بازگو کرده و علاوه بر رفع نگرانی های مردم ، آنان را در جهت تحقق این اهداف بادولت همگام نمود. اخبار ، گزارش ها ، تحلیل ها و تفسیرهای پرشمار رسمی و غیررسمی که روزانه درباره پیامدهای هدفمند کردن یارانه ها از سوی رسانه های گوناگون منتشر می شود، فضای ذهنی و زندگی ایرانیان ساکن در سرزمین را پر کرده و به دغدغه اصلی شهروندان تبدیل شده است. در این تحقیق بر آن شدیم تا مطالعه دقیقی در مورد تاثیر هدفمند کردن یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی داشته باشیم. در این زمینه یک سری از مصارف خانوارهای مشهدی مورد بررسی قرار گرفته و راهکارهای مناسب برای ایجاد یک الگوی صحیح مصرف ارائه شده است تا همگام با دولت برای رفع نگرانی های خانوارهای شهرمان با پاسخگویی به تعدادی از سوالات اساسی ، سهمی ناچیز در این طرح عظیم اقتصادی داشته باشیم. مراحل تفصیلی اجرای این تحقیق به شرح زیر است: ۱- فصل اول: طرح تحقیق ۲- فصل دوم: پیشینه ی تحقیق ۳- فصل سوم: روش تحقیق ۴- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات ۵- فصل پنجم: نتایج و ارائه پیشنهادات کاربردی مجموعه حاضر تلاشی است شبانه روزی توسط مولفین در راستای بهبود وضعیت علمی دانشجویان، لذا بر خود لازم می دانیم از کلیه عزیزانی که مرادار به نتیجه رساندن این مجموعه یاری کردند تقدیر و تشکر کنیم. در این راستا...جناب آقای استاد یار احمدی که آموزش ها، راهنمایی ها و همفکری های ایشان سهم بسزایی در پیشبرد این پژوهش داشته است. از تلاش های بی دریغ این کلیه عزیزان و دوستانی که در به ثمر نشاندن این مجموعه در کنار ما بودند، صمیمانه سپاسگزاری کرده، عزت و سربلندی ایشان را از درگاه ایزد منان خواستاریم. ساحت ربوبی را سپاس تا فرصتی پیش رو گذاشت تا با آنچه در توان داشتیم گامی در جهت اعتلای سطح علمی دانشجویان و افزایش آگاهی سایر افراد علاقه مند به این عرصه برداریم. به حق تسبیح و تنزیه از آن اوست که...«لا حول ولا قوه الا بالله العلی العظیم» داروغه عارفی - اسدزاده زمستان ۱۳۸۹ (۱-۱) مقدمه دین اسلام، دین اعتدال، میانه روی و دوری از افراط و تفریط استیکی از تدابیر مهم اسلام برای تأمین زندگی و جلوگیری از فقر ارائه الگوی صحیح است. فرهنگ صحیح مصرف را علاوه بر اینکه از آیاتی که در مورد اسراف و زیان های آن صحبت می کند، می توان به دست آورد، از مکتب اهل بیت (ع) نیز می توان دریافت. امام سجاد (ع) در این خصوص فرموده اند: پروردگارا! بر محمد و آلش درود فرست و پرده ای بین من و اسراف حایل کن و با درپیش گرفتن انفاق و میانه روی به زندگی من قوام بخش و راه های صحیح مصرف و اندازه گیری در معیشت را به من تعلیم فرما و به لطف خود مرا از ارتکاب تبذیر برکنار دار! یارانه به معنی کمک رایگان و اعانه (مالی) دولت به مردم در زمانهای خاص می باشد. به عبارت دیگر یارانه عبارت است از نوعی حمایت دولت از قشر خاص در زمانهای خاص به منظور تأمین رفاه اجتماعی یا توسعه ملی از طریق کاهش هزینه ها و یا پایین آوردن قیمت تمام شده یک کالا. واینک پس از چند دهه استفاده از یارانه های غیر مستقیم، این یارانه ها حذف شدند و یارانه های مستقیم جای آنها را گرفتند. در ادامه این تحقیق سعی شده است با بررسی تاثیر

هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی ببینیم چگونه خانوارها می‌توانند در قبال افزایش حامل‌های انرژی و کالاهای مصرفی اساسی، رفتار اقتصادی مناسبی از خود بروز دهند و با استفاده از یک الگوی صحیح، مصرف خانوارهای خود را مدیریت می‌کنند. (۱-۲) اهمیت و فواید موضوع تحقیق در تمامی کشورهای جهان، صرف‌نظر از حیطه‌های حاکمیتی و تصدی‌گری، به منظور تعیین جهت‌گیری‌های اقتصادی، اجتماعی یا فرهنگی جامعه، دولت‌ها ناچار به مداخله در برخی امور و اتخاذ سیاست‌های خاص و استفاده از ابزارهای مناسب می‌باشند. این مداخله گاهی در راستای پیشبرد سیاست‌های اقتصادی مانند تولید و مصرف محصولات داخلی یا صادرات بوده و گاهی در حوزه سیاست‌های اجتماعی اعمال می‌شود که معمولاً با هدف رفاه عمومی به طور اعم و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر به طور اخص برقرار می‌شود. از این رو دولت‌ها به منظور دستیابی به اهداف فوق، علاوه بر پرداختن به امور تأمین اجتماعی، از رویکردهای رفاه اجتماعی که یکی از ابزارهای آن یارانه است نیز بهره می‌گیرند. پرداخت یارانه در کشور ما ده‌ها سال است که به عنوان یک اقدام حمایتی در حال اجرا است. اصلی‌ترین اهداف پرداخت یارانه در کشور را می‌توان حمایت از اقشار آسیب‌پذیر و جلوگیری از افزایش قیمت‌ها دانست، اگرچه مواردی نظیر حمایت از تولید و صادرات، تأمین امنیت غذایی و موارد دیگر نیز به میزان کمتری مورد توجه بوده‌اند ولی تداوم این وضعیت در دهه‌های اخیر، گذشته از بار مالی فزاینده این یارانه‌ها که به نوبه خود موجب افزایش هزینه دولت و کسری بودجه و تورم گردیده، هزینه‌های هنگفت دیگری را به یک یا چند شکل از اشکال زیر بر اقتصاد کشور تحمیل نموده است. (۱-۳) اهدافم اکنون ما در ایرانی زندگی می‌کنیم که غالب درآمد آن از نفت است. آگاهی در مورد درآمد نفتی به بینش صحیح ما نسبت به شرایط اقتصادی و لزوم بازنگری در رفتارهای گذشته کمک زیادی می‌کند. هدف کلی: بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی اهداف جزئی: ۱. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر قدرت خرید و رفاه خانوارهای مشهدی. ۲. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر قیمت‌ها (حامل‌های انرژی، دارو، مسکن، نان، خودرو) ۳. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر کیفیت محصولات. ۴. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر آسیب‌های اجتماعی. ۵. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت. ۶. بررسی تاثیر هدفمندی یارانه‌ها بر نظام آموزشی (دانشگاه) (۱-۴) مسائل علمی: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و مصرف خانوارهای مشهدی رابطه‌ای وجود دارد؟ سوالات فرعی: سؤال اول: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و قدرت خرید رابطه وجود دارد؟ سؤال دوم: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و قیمت‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟ سؤال سوم: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و آسیب‌های اجتماعی رابطه‌ای وجود دارد؟ سؤال چهارم: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟ سؤال پنجم: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت تاثیر دارد؟ سؤال ششم: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟ (۱-۵) فرضیه‌های اصلی: هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی موثر است. فرضیات فرعی: ۱. بین هدفمندی یارانه‌ها و قدرت خرید رابطه معکوس وجود دارد. ۲. بین هدفمندی یارانه‌ها و قیمت‌ها رابطه معکوس وجود دارد. ۳. بین هدفمندی یارانه‌ها و آسیب‌های اجتماعی رابطه‌ای وجود دارد. ۴. بین هدفمندی یارانه‌ها و کیفیت محصولات رابطه مستقیم وجود دارد. ۵. هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت موثر است. ۶. بین هدفمندی یارانه‌ها و نظام آموزشی رابطه‌ای وجود ندارد. (۶) روش تحقیق: تحقیق به دلیل اینکه رابطه‌ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می‌دهد از نوع تحقیقات رابطه‌ای (همبستگی) می‌باشد. (۱-۷) تعاریف واژه‌ها: تعریف یارانه: یارانه هر گونه پرداخت انتقالی را گویند که به منظور حمایت از اقشار کم‌درآمد و بهبود توزیع درآمد، از محل خزانه دولت و هر آنچه که می‌تواند به خزانه دولت واریز گردد به صورت نقدی و یا جنسی به خانوارها و تولیدکنندگان کالا و خدمات تعلق می‌گیرد. یارانه مستقیم نقدی: یارانه‌ای که بصورت پرداخت نقدی و به منظور افزایش درآمد خانوارهای هدف اعمال می‌شود. یارانه مستقیم ارزشی: یارانه‌ای است که بصورت اعطای کالا برگ با ارزش خاص برای مصارف خاص به خانوارهای هدف پرداخت می‌شود. یارانه غیر مستقیم: یارانه‌ای است که بصورت تعیین قیمت کالا- و خدمات به میزانی کمتر از قیمت واقعی آن تعیین و اعمال می‌شود و اصولاً- "مورد استفاده عموم مردم قرار می‌گیرد"

گیرد. دهک: اگر جامعه را از لحاظ درآمدی به ده طبقه مختلف تقسیم کنیم به هر طبقه یک دهک گفته می‌شود. (۸-۸) موانع و محدودیت های تحقیقاتین تحقیق با توجه به اینکه در طول یک ترم تحصیلی باید انجام پذیرد از لحاظ زمانی مشکل است که بتوان از همه ظرفیتهای و توان موجود نهایت استفاده نمود و همچنین بدلیل نبودن موضوع، منابع فارسی زیادی برای استفاده در دسترس نمی باشد. (۱-۲) مقدمه در این قسمت تعدادی از مطالعات انجام شده و مصاحبه های صورت گرفته در گذشته، در رابطه با تاثیر یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی از جهات مختلف مورد بررسی قرار می گیرد. در ابتدا پیشینه طرح هدفمندی یارانه ها را از نگاه کمیته ملی هدفمند کردن یارانه ها مطالعه می کنیم. پیشینه طرح هدفمند کردن یارانه ها در قوانین کشور منبع: سایت کمیته ملی هدفمندی یارانه ها (www.hadafmandisazi.com) از نگاه اقتصاددانان، قوانین و لوایح تصویب شده در دولت و مجلس، علاوه بر این که ابزاری برای حسن اداره کشور هستند تابلویی از اندیشه های دولتمردان برای آینده را ترسیم می کنند. از این نگاه می توان طرح هدفمندی یارانه ها را در شمار اندیشه ها و آرزوهای دولتمردان برای نیل به فردای بهتر به حساب آورد. در تاریخ مدیریت اقتصاد ایران، بحث اصلاح یارانه ها چند بار به عنوان راهی برای برون رفت از اقتصاد متکی به نفت مطرح شده است همچنانکه در تجربه سایر کشورها متناسب با شرایط خاص آنها، طرح هدفمندسازی یارانه ها مورد استفاده قرار گرفته است. دست کم در سه دهه حیات جمهوری اسلامی برای موضوع هدفمندی یارانه ها و اصلاح قیمت حامل های انرژی مطرح شده است. بنابراین دولت دهم امروز با اجرای این طرح در واقع به احیای یکی از قوانین بر زمین مانده همت گماشته است. البته تصمیم دولت دهم برای اجرای طرح هدفمند سازی یارانه ها، این تفاوت را با طرح دولت های پیشین دارد که جهت گیری اصلی این طرح در کابینه احمدی نژاد حمایت از اقشار آسیب پذیر و رفع فاصله و شکاف طبقاتی میان فرادستان و فرودستان جامعه است این در حالی است که طراحان این موضوع در گذشته در چشم انداز جراحی اقتصادی فقط به پیشرفت طرح توسعه خویش می اندیشیدند بنابراین چندان خود را مکلف به تنظیم برنامه های حمایتی مثل بسته های دهگانه دولت دهم نمی کردند. با این توصیف سابقه و سرگذشت طرح هدفمند کردن یارانه ها در قوانین کشور را در سه دهه مدیریت اقتصاد ایران مرور می کنیم. طبق گفته مدیران سابق اقتصادی کشور

تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی. ۲

ندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی

حسین داروغه - پوریا اسدزاده مطالعه سوم کاری است که در سال ۲۰۰۶ توسط بانک جهانی ذیل مطالعه ای در مورد فقر در ایران صورت گرفته است. در این مطالعه تلاش شده است بحث توزیع مساوی درآمدهای ناشی از آزاد کردن قیمت ها به سطح بین المللی یا قیمت واقعی بین همه آحاد مردم را مورد آزمون قرار دهد. این مطالعه همچنین نشان می دهد در این حالت ?? درصد جمعیت از دهک های فقیر جامعه از یارانه ها بیشتر بهره مند می شوند و ?? درصد از دهک های پردرآمد جامعه، کمتر از روش کنونی که توزیع همگانی یارانه هاست بهره مند می شوند. هرچند روش مساوی توزیع یارانه به هیچ وجه توصیه نمی شود و آثار مثبت و هزینه اثربخشی لازم را ندارد، در حالی که هم به عنوان هدفمند کردن اجرا نمی شود. اما این کار تمرین مجازی خوبی است که نشان می دهد توزیع مازاد درآمد ناشی از افزایش قیمت ها چگونه ناکارآمدی روش توزیع کنونی همگانی را به شدت روشن می کند.

? مسئله بعدی، اثر هدفمند کردن یارانه ها روی عامل فقر جامعه است و این که آیا فقر را کاهش می دهد یا افزایش؟ اصولاً یارانه ها به دلیل این که قدرت خرید جمعیت را از جمله جمعیت فقیر را افزایش می دهد، در کاهش فقر مؤثرند. حذف یارانه ها موجب کاهش مصرف خانوار می شود و هر مصرف کننده ای به ازای هر ریال هزینه، کالای نسبی کمتری مصرف می کند. حذف یارانه

ها بدون در نظر گرفتن مکانیزم تعدیل کننده جایگزین فقر روستایی از میزان ?? / ?? درصد به میزان ?? درصد افزایش می دهد. این مطالعه بر پایه آمارهای سال ??? است و می تواند مصرف را در روستا ?? درصد کاهش دهد و نهایتا اگر یارانه ها در روستاها بدون اعمال روش های جبرانی حذف شود، در سال ?? می توانست ?? درصد فقر روستایی را افزایش دهد. مطالعات فقر در ایران نشان می دهد که جامعه روستایی به مراتب در جریانات اقتصادی جامعه در مقابل فقر آسیب پذیرترند؛ بنابراین در برابر آثار ناشی از هدفمند کردن یارانه ها، جامعه روستایی آسیب پذیرتر خواهد بود. در مجموع اگر در هدفمند کردن یارانه ها، روی قدرت خرید مردم روش جبرانی کاری صورت نگیرد و با افزایش یکباره قیمت تورم بالایی برای جامعه رقم زده شود، قطعاً روی قدرت خرید مردم اثر فراوانی گذاشته و جامعه فقیر مطلق و شدید ایران را که در حد متوسط جهانی است، به شدت تغییر داده و درصد بالایی از جمعیت به سمت فقر مطلق سوق داده خواهند شد. بسیاری از افراد و صاحب نظران در این سال ها به سود هدفمند کردن یارانه ها موضع گیری کرده و آن را امری ضروری می دانستند تا آنجا که تأسیس وزارت رفاه در دولت هشتم برای آماده سازی زمینه هدفمند کردن یارانه ها بود. با توجه به این که شما نخستین وزیر رفاه در جمهوری اسلامی بودید، وزارت رفاه در آن سال ها چه کارهایی برای سامان بخشی یارانه ها انجام داد؟ آیا می توانید به چند مورد مستند از نتایج و مزایای هدفمندی یارانه ها اشاره کنید؟ - یکی از مهمترین فواید هدفمند کردن یارانه ها، شناسایی گروه های درآمدی جامعه است که باید یارانه به ایشان برسد. گروه های درآمدی ده گانه ای که بنا بر آمار هزینه خانوار و درآمد خانوار توسط مرکز آمار ایران و بانک مرکزی تولید و ارایه می شود، در واقع در فضای مجازی است و معلوم نیست این افراد در کجای جامعه قرار دارند و درآمد فیزیکی آنها کجاست؛ بنابراین، شناسایی این افراد، یکی از مهمترین معضلات در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، حمایت های اجتماعی، اجرای سیاست های کاهش فقر و در پایان هدفمند کردن یارانه هاست. راهکار اساسی، تهیه بانک اطلاعات ایرانیان است که بنا بر قانون ساختار رفاه و تأمین اجتماعی کشور وزارت رفاه، مسئول تهیه این بانک اطلاعاتی ملی است. در دوره اول وزارت رفاه در دولت جناب آقای خاتمی، کار گسترده ای روی وضع موجود انجام شد و با مطالعه توان داخلی و امکانات سازمان های بین المللی مثل «ILO» و «WHO» و سازمان جهانی تأمین اجتماعی، مشخص شد که باید با تکیه بر امکانات داخلی و با استفاده از کارشناسان خارجی این کار طراحی و اجرا شود. اطلاعات موجود در سایت سازمان تأمین اجتماعی که ?? درصد از جمعیت کشور را پوشش می دهد، به علاوه اطلاعات سایت های سازمان بازنشستگی کل کشور و دیگر صندوق های بازنشستگی ?? درصد جمعیت کشور را پوشش می دهند و اطلاعات سازمان بهزیستی و کمیته امداد و دیگر خیریه ها نیز حداکثر سه، چهار میلیون نفر را شناسایی می کنند. سازمان خدمات درمانی نیز اطلاعات پایین تری را در پوشش ?? درصدی جمعیت دارد. کل این اطلاعات با هم سازگار نیست و نمی تواند در یک سایت بالادست جمع آوری شود و مورد استفاده قرار گیرد. برای طراحی این کار و تهیه طرح اولیه ای که باید به اعلان بین المللی درمی آمد، کاری مقدماتی انجام و توسط روزنامه فراخوان شد که با اتمام دولت به نظر نمی رسد در سه سال گذشته، دنبال شده باشد؛ زمان بندی آن از زمان طراحی تا بهره برداری سه سال طول کشید. بنابراین، بدون این بانک اطلاعاتی که در همه کشورهای پیشرفته نظام تأمین اجتماعی آنان بر اساس آن شکل یافته است، نمی توان اطلاعات دقیقی از موقعیت واقعی گروه های کم درآمد به دست آورد. بنا بر قانون، مسئول ساماندهی، اجرا و مدیریت هدفمند کردن یارانه ها، ساختار وزارت رفاه و تأمین اجتماعی است؛ بنابراین، قرار بود که ماده سه و چهار لایحه قانون برنامه چهارم به اجرا درآید و به تدریج با افزایش قیمت های کالاهای مورد یارانه مازاد درآمد در سرمایه گذاری ها و حمایت های اجتماعی و تأمین اجتماعی و جبران کسری قدرت خرید مردم مصرف شود، اما در مجلس هفتم ماده سه و چهار قانون برنامه حذف و تغییر کرد و عملاً هدفمند کردن یارانه ها به شکل گسترده ای مسکوت ماند، ولی وزارت رفاه وظیفه خود را دنبال کرد و روش هدفمند کردن یارانه ها را در شرایط آن زمان مورد بررسی قرار داد و روش تدریجی اجرای آن را به تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به ریاست رئیس جمهور رسانید و این

مصوبه که بمانند مصوبات هیأت وزیران است، ابلاغ شد. همچنین در مورد کالاهای اساسی با توجه به مصرف بالای قند و شکر در کشور، بخشی از یارانه آن حذف شد و به یارانه شیر اختصاص یافت و چون از نظر بهداشتی، دانش آموزان دبستانی بیشتر احتیاج به مصرف شیر دارند و پس از آن دختران راهنمایی، بنابراین با توجه به محدودیت منابع مالی یارانه ای علاوه بر اختصاص شیر رایگان به همه مدارس ابتدایی کشور، شیر رایگان به مدارس راهنمایی دخترانه مناطق محروم نیز اختصاص یافت. این کار در واقع نوعی هدفمند کردن یارانه ها بر پایه «Local Targeting» در مناطق محروم و «Social Targeting» در جامعه دختران دانش آموز راهنمایی بود. همچنین با کم کردن تدریجی یارانه دارو و اختصاص آن به تولیدکنندگان بیش از ??? میلیارد تومان یارانه به داروهای گران قیمت بیماران خاص اختصاص یافت که با شناسایی دقیق آنان با کارت های الکترونیکی، تعداد آنها از ?? هزار نفر به تعداد واقعی هجده هزار نفر کاهش یافت و عملاً هدفمند کردن یارانه ها و شناسایی بیماران خاص در حوزه دارو و داروی بیماران خاص انجام پذیرفت؟. روش های مختلفی برای تکمیل بانک اطلاعاتی مورد نیاز هدفمند کردن یارانه ها وجود دارد اما این روش ها به فرهنگ و ساختار اجتماعی جامعه هدف بستگی دارد. اکنون دولت برای تکمیل بانک اطلاعاتی خانوارها، به توزیع فرم هایی اقدام کرده ضمن این روش آیا به نظر شما روش مفیدی است و اصولاً از چه روش هایی برای تکمیل این بانک اطلاعاتی درآمدی جامعه استفاده می شود؟ - راه حلی که در شرایط فقدان این سیستم ملی وجود دارد، روش های «Targeting Systems» است. در این روش ها با اهداف گوناگون تلاش دارند به طور نسبی اطلاعاتی از جامعه هدف به دست آورند. روش خوداظهاری، آزمون وسع، آزمون نسبی وسع، «Local Targeting» یا روش هدفگذاری مکانی که معطوف به مناطق توسعه نیافته استان ها، حاشیه نشینی اطراف شهرها، محله های فقیرنشین است، نشانه هایی از تجمع گروه های کم درآمد یا روش معطوف به عامل اجتماعی مثل گروه های معلول یا معتادان، زنان بی سرپرست، کودکان خیابانی و کار، نشان از افرادی است که عمدتاً متعلق به گروه های کم درآمد است، اما در همه متون علمی شناسایی افراد کم درآمد جامعه آمده است که بدترین روش به ویژه در کشورهای در حال توسعه، روش خوداظهاری یا آزمون وسع است که به دلیل درج نادرست اطلاعات، جا ماندن گروه های فقیر از پر کردن فرم ها و یا گران بودن این روش شناسایی است. حتی پروفیسور «آمارتیا سن» در کتابش از ناکارآمدی این روش در هندوستان یاد کرده است. متأسفانه روش مورد استفاده در این طرح توسط مرکز آمار ایران، درست همین روش است که توصیه نشده است. البته هیچ یک از این روش ها ما را به نتیجه نمی رساند و باید روش های ترکیبی و دقیقی از این روش را برگزیده و در انجام آن تعجیل نکرد. در ایتالیا مؤسسه ای به طور مداوم مسئولیت دارد که این کار را با آهستگی و دقت و به تدریج انجام برساند. فراز دیگری که در این طرح مورد توجه است، نظام کارشناس و سازمان مدیریت و مانیتورینگ کار در مرحله اجراست. متأسفانه در این دولت نظام کارشناسی با مخاطرات جدی روبه رو شده و مهمترین دستگاه کارشناسی که محصول عقل جمعی کارشناسی دستگاه دولتی ما بوده، منحل شده است. انحلال سازمان مدیریت و برنامه ریزی که تقریباً از ترکیب تجربه سی ساله پس از انقلاب سازمان یافته بود، به رغم احتیاج به بازسازی دوباره منحل شده و امروزه سازمان متشکلی برای طراحی، سازماندهی و هدایت کار به ویژه در حوزه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی وجود ندارد؛ بنابراین، در نبود چنین توانایی در دولت، اجرای این کار بزرگ با مشکلات جدی روبه رو خواهد شد. بنابراین این پرسش مطرح است که سازمان کارشناسی این طرح چه کسانی هستند و سازمان اجرایی برای برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی حین عمل و اصلاح دوباره آن چه سازمانی است؟ آیا می شود چنین کار خطیری را با جلسات و یا گروه کارهای غیرمتشکل سازمانی اجرا کرد؟ آیا می توانید به چند مورد مستند از نتایج و مزایای هدفمندی یارانه ها اشاره کنید؟ - یکی از فرازهای اجرای هدفمند کردن یارانه ها، این است که درآمد مازاد برای حمایت های اجتماعی از کجا ایجاد می شود و آیا قرار است قیمت ها به یک باره افزایش یابد یا به تدریج؟ در هر دو مشکل هزینه های جبرانی را دولت از چه منبعی تأمین خواهد کرد؟ در افزایش قیمت ها تا تولید درآمد برای دولت یک گپ زمانی دارد که در این فاصله قیمت ها افزایش می

یابد. در این فاصله مردم چگونه خود را اداره کنند؛ برای همین گپ زمانی افزایش قیمت ها کاهش قدرت خرید مردم، چگونه پر خواهد شد؟ دستگاه‌هایی نظیر سازمان های تولیدکننده برق اعلام کرده اند که قیمت واقعی ما پنج برابر قیمت کنونی است. این بدان معنی است که قیمت کنونی، یک پنجم قیمت واقعی برق است و بقیه را دولت یارانه می دهد. در اینجا این مسئله مطرح است که آیا هزینه های تولید برق نیز واقعی است و مدیریت نادرست، هزینه های بالاسری غیرضروری چه مقدار از این هزینه ها را می پوشاند و چرا باید مردم هزینه های ناکارآمدی تولید برق در کشور را بپردازند؟ مثلاً میزان افت انرژی برق در شبکه سراسری، موضوعی است که همواره مورد مناقشه کارشناسان سازمان برنامه و وزارت نیرو بوده و سازمان برنامه، مدعی امکان کاهش این افت - که عملاً اتلاف منابع و افزایش قیمت تمام شده برق در کشور است - می باشد. از سوی دیگر، شرکت نفت و وزارت نیرو، مدعی عدم پرداخت قیمت تمام شده برق، گاز و بنزین هستند. اگر قیمت ها افزایش یابد، بخش چشمگیری از افزایش قیمت سهم این سازمان ها و مؤسسات برای به قیمت واقعی رساندن قیمت مورد ادعای ایشان خواهد شد که این امر می تواند بدون هدفمند کردن یارانه ها، موجب افزایش قیمت کالاهای استراتژیک جامعه شود که آثار تورمی و کاهش قدرت خرید مردم را در بر دارد؟.

به نظر شما دولت می تواند در یک برنامه شش ماهه یا یک ساله به طور مطلوب و شایسته یارانه ها را هدفمند کند؟ - در شرایط کنونی کشور، به نظر می رسد با توجه به توان کارشناسی دولت و نداشتن سازمان متشکل برنامه ریزی و عجله ای که برای به اجرا درآوردن این طرح به خرج می دهد و از همه مهمتر مشاهده نکردن یک طرح برنامه ریزی شده مشخص برای هدفمند کردن یارانه ها، اجرای آن با مشکلات فراوانی در حوزه اقتصاد روبه رو خواهد شد و می تواند مشکلات بسیار جدی به ویژه برای گروه های فرودست جامعه فراهم سازد؛ بنابراین، در این شرایط دولت باید به موارد زیر توجه داشته باشد: دوری از عجله و خارج کردن این کار از تقویم انتخابات ریاست جمهوری و مطالعه دقیق روی روش های اجرایی و هماهنگی ها و سازماندهی و آثار آن روی بخش های گوناگون اجتماعی و اقتصادی جامعه • سازماندهی لازم برای اجرای این کار توسط سازماندهی دوباره سازمان مدیریت و برنامه ریزی و تجهیز کارشناسی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی • هدفگذاری تدریجی و میان مدت برای عملیاتی کردن و اجرای این کار • جلب نظر سه قوه برای برنامه ریزی و اجرای میان مدت طرح • فرصت دادن به کارشناسان و صاحب نظران برای ارایه نظرات خود. (تهیه یک طرح اجرایی مشخص کارشناسی و ارایه آن به جامعه کارشناسی و علمی کشور). از نظر استراتژیک در شرایطی که ایران با تحریم های بین المللی ناشی از مسائل هسته ای روبه روست، ایجاد یک تحول و تغییر بسیار گسترده که با قدرت خرید و حیات و ممت همه اقشار جامعه روبه روست، در زمانی کوتاه، خود بحث مستقلی است که باید پاسخ های روشنی داشته باشد. ۱-۳ (نوع تحقیقتحقیق حاضر به دلیل اینکه درپاسخگویی به یک نیاز تهیه شده است و به دنبال حل یک مشکل در کوتاه مدت است از نوع تحقیقات کاربردی میباشد. ۲-۳) (روش تحقیق این تحقیق به دلیل اینکه رابطه ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می دهد از نوع تحقیقات رابطه ای (همبستگی) می باشد. ۳-۳) ابزار جمع آوری اطلاعات با توجه به موقعیت و نوع متغیر ها در جمع آوری اطلاعات پژوهشی و خصوصیات اجتماعی این طرح اقدام به جمع آوری اطلاعات از طریق مصاحبه گردید. همچنین از اطلاعات واقعی چندین سایت و کتاب بهره برده شده است. ۴-۳) روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از روش مصاحبه نامنظم استفاده شده است، دلیل استفاده از این روش این است که نوع سؤالات، نحوه اجرا، تعداد سؤالات و ... به عهده خود مصاحبه گر می باشد. ۵-۳) (جامعه آماری جامعه ی آماری در این مطالعه کارشناسان اقتصادی همچنین تعدادی از اساتید صاحب نظر دانشگاه امام رضا (ع) می باشد. ۶-۳) (روش نمونه گیری و حجم نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با توجه به اینکه جامعه آماری از اعضای متجانس باشد و یا اختلاف بین عناصر جامعه اندک باشد. در این تحقیق، نمونه ها متخصصین امر هستند که فرقی نمی کند زن یا مرد و یا در رشته ای باشند، بلکه فقط متخصص بودن ملاک است. ۷-۳) مصاحبه با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضویدر این قسمت برای دستیابی به اطلاعات

جامع و مرتبط با تنی چند از شخصیت های دولتی و دانشگاهی که گروه نمونه از جامعه آماری ما را تشکیل می دهند به مصاحبه پرداخته ایم تا بتوانیم اطلاعات بدست آمده را به کل جامعه آماری تعمیم دهیم. متن مصاحبه با جناب آقای علی صفر زاده رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی: سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید و رفاه مردم رابطه وجود دارد؟ آقای صفر زاده: روحیه معنوی و سابقه دینی مردم استان با توجه به وجود بارگاه ملکوتی ثامن الحجج (ع)، همچون دوره های گذشته، این امکان را به ما خواهد داد تا در اجرای طرح های تنظیم بازار استان مسیر ساده تری را طی کنیم. با توجه به اینکه در شهر مشهد زمینه های اجرای این قانون به خوبی فراهم شده است مسئولین و اصناف با آرامش بخشی به فضای بازار، افکار عمومی را برای اجرای موفقیت آمیز هدفمندی یارانه ها آرام خواهند کرد. معتقدیم که با اصلاح قیمت ها، جلوگیری از اتلاف سرمایه های ملی و اصلاح شیوه های مصرف حامل های انرژی هدفمندی یارانه ها می تواند قدرت خرید و رفاه عموم مردم و مخصوصا خانواده های کم درآمد را افزایش دهد و موجبات رضایتمندی آنها را فراهم نماید شود. بنابراین برای بررسی تاثیر اجرای قانون یارانه ها بر قدرت خرید و رفاه خانوارها، باید خانوارها را به دو بخش خانوارهای پردرآمد و کم درآمد تفکیک کنیم. اجرای قانون یارانه ها قدرت خرید و رفاه خانوارهای پردرآمد را به صورت نسبی و مطلق کاهش خواهد داد. اما در خانوارهای کم درآمد، به دلیل اینکه مازاد مصرف به سوی آنها سرازیر می شود این امکان وجود دارد که در اثر اجرای این قانون، قدرت خرید خانوارها افزایش یابد، ولی این نکته را باید متذکر شد که هر طرح بزرگ اقتصادی در این سطح هم بار مالی برای دولت و هم مشکلاتی برای مردم خواهد داشت که با پیشرفت طرح این مشکلات نیز حل خواهد شد. این قانون بزرگترین طرح اقتصادی است که در سطح ملی اجرای می شود و با اجرای این قانون تمامی اقشار مردم بخصوص اقشار آسیب پذیر از برکات اجرای این قانون بهره مند می شوند. هدفمندی یارانه ها راه را بر کسانی که بی اندازه از سرمایه های ملی بهره می بردند و چند برابر سایر خانوارها مصرف داشتند، می بندد و حال این مقدار که صرفه جویی می شود به خانواده های کم درآمد بر میگردد و به مرور زمان به خودی خود یک عدالت اجتماعی در جامعه حاصل می شود. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و قیمت ها رابطه ای وجود دارد؟ آقای صفرزاده: اجرای موفقیت آمیز این قانون نیازمند تفاهم و انسجام ملی است، برای ورود به مرحله اجرایی این قانون آمادگی لازم به منظور تنظیم بازار و پایش قیمت ها وجود دارد. رییس سازمان بازرگانی خراسان رضوی مدیریت مصرف، مدیریت واردات و هوشیاری و درایت در برابر مشکلات طرح را جهت اجرای موفق این طرح ضروری دانست و گفت: بازاریان و اصناف امین و مورد اتکاء جامعه هستند و با توجه به سابقه حضور اصناف در تنظیم بازار در دوره های زمانی مختلف می توان با همکاری آنها مانع سوء استفاده های احتمالی و افزایش کاذب قیمتها در زمان اجرای این قانون شد. با تقویت و تشدید بازرسی ها و بکارگیری توان همه دست اندرکاران اصلی تنظیم بازار، از سوء استفاده های احتمالی همزمان با اجرای این قانون جلوگیری می شود، و شهروندان این بابت هیچ دغدغه نداشته باشند. اهمیت این طرح در این است که قیمت ها از شفافیت لازم برخوردار می شوند لذا میزان تقاضا برای کالاها با توجه به قیمت واقعی آن توسط خانوارها رقم زده می شود. اگر یک کالا قیمت واقعی خود را در بازار داشته باشد، خانوار با توجه به آن قیمت، خرید خود را کنترل می کند، بنابراین قیمت کالا- و توان ظرفیت تولید کشور با خرید آن کالا- از سوی خانوارها همخوانی پیدا می کند. هدفمند کردن یارانه ها و شفافیت قیمت ها قطعاً باعث پویایی اقتصاد و رفاه بیشتر خانوارهاست و توقعی که دولت، کارشناسان اقتصادی و مجریان قانون هدفمند کردن یارانه از مردم دارند، این است که در فضای آرام تصمیم گیری کنند. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟ آقای صفر زاده: هدفمندسازی یارانه ها موجب حذف هزینه های پنهان و افزایش بهره وری در تولید می شود و باعث کاهش قیمت تمام شده و افزایش سطح کیفی محصولات شده، تقسیم عادلانه یارانه ها را در پی خواهد داشت و یارانه ها در فرایند تولید و مصرف توزیع خواهد شد. در اختیار داشتن یارانه ها می تواند قدرت خرید و انتخاب خریداران را بالا- برده و فضای رقابتی در بازار ایجاد می کند و موجب افزایش بهره وری در تولید، توزیع و مصرف می شود که

وزارت بازرگانی برای حمایت از این بخشها بسته‌های حمایتی و سیاستی تهیه کرده است این بستهها در سه بخش ذخیره‌سازی، توزیع و نظارت و بازرسی تهیه شده است که در بخش نظارت اقدامات بسیار خوبی صورت گرفته و نظارت‌های مستمر موجب ایجاد فضای اطمینان بخش در بازار شده است، تا تولیدکنندگان با برخورداری از تسهیلات ارزان قیمت بتوانند نسبت به بهینه‌سازی و بروز کردن تکنولوژی ماشین آلات، جهت تولید محصولات با کیفیت بالا اقدام کنند. سطح کیفیت محصولات به دلیل رقابتی شدن فضای بازار در شهر مطمئناً رضایتمندی مردم را به همراه خواهد داشت و با توجه به اینکه ما در مشهد ورود و خروج سیل جمعیت را داریم که شما خود واقفید، این امکان وجود دارد که عده ای افراد سود جو بخواهند از این فضای شلوغ استفاده کنند و محصولات را به بازار عرضه کنند که وجهه شهر را برای مسافران و زائران خوب جلوه ندهد و برای شهروندان هم موجبات نگرانی حاصل کند که ما با کنترل و نظارت مستمر این امکان را از بین خواهیم برد. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و آسیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد؟ آقای صفرزاده: خارج از آثار اقتصادی مثبت و منفی اجرای این طرح، نیم نگاهی نیز بایستی به آثار اجتماعی یارانه ها داشت. نگاه به پیامدهای اجتماعی طرح، انتظارات دولت را واقع بینانه تر خواهد کرد. افزایش درآمد بدون کار صورت گرفته، می تواند منشأ یک نابسامانی در هزینه های خانوار باشد. از این بابت تاکید می شود که رشد درآمدی هر خانواری بایستی بصورت تدریجی و متناسب با کار انجام شده و همراه با سطح بر خورداریهای فرد یا خانوار انجام شود. در غیر این صورت نحوه هزینه کردن درآمد اضافه، هم برای خانواده و هم جامعه مضر است. تأکید می شود که این تغییر الگوی مصرف بیش از اصلاح الگوی درآمدی اجازه تطبیق مصرف با درآمد را می دهد و از این بابت خانوار را دچار یک تلاطم جدید اجتماعی می کند که این افزایش درآمد از طریق پرداخت نقدی یارانه، بلافاصله با تورم جبران می شود و عملاً تنها الگوی مصرف تغییر می کند. طبقات بالا درآمدی تصور می کنند که واقعی سازی قیمت ها نوعی مالیات غیرمستقیم به دولت است، برای اینکه دولت این درآمد را به دیگر طبقات جامعه برساند. این تصور نادرست به خودی خود یک تفاخر ایجاد می کند. از طرفی بخشی دیگر از جامعه یارانه نقدی را از صدقه سر پولدارها می بیند که ممکن است این تلقی یک سرخوردگی اجتماعی ایجاد کند. در نهایت اینکه نباید این تصور ایجاد شود که هدفمندی یارانه ها، دریافت مالیات از پولدارها و صدقه به دیگران است سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت تاثیر دارد؟ آقای صفرزاده: مطمئناً هدفمندی یارانه ها می تواند تاثیر زیادی بر حوزه سلامت داشته باشد و برای پاسخ به این سؤال بهتر است که شما از افراد صاحب نظر در این زمینه سؤال کنید چون بنده پاسخ جامع و کاملی در این زمینه نمی توانم بدهم. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟ آقای صفرزاده: تاثیر هدفمند کردن یارانه ها بر فضای دانشگاهها و دانشجویان غیرقابل انکار است. افزایش شهریه دانشگاههای غیردولتی در صورت عدم حمایت دولت، افزایش قیمت خدمات دانشجویی برای جبران تاثیر هدفمندسازی یارانه ها بر دانشگاههای علوم پزشکی و بیمارستانهای آنها، اجبار خانواده ها به کاهش هزینه های ضروری خود برای ادامه تحصیل فرزندان، افزایش سیل تقاضا برای آموزش عالی دولتی و نامشخص بودن ظرفیت سازی در این بخش، مشکل دانشگاههای غیردولتی برای اداره دانشگاه با شهریه های کنونی... از مشکلات طرح هدفمندسازی یارانه ها در آموزش عالی کشور است که امید می رود در اجرای این طرح این موارد مد نظر قرار گیرد تا دانشگاهها با قوت بیش از پیش در حوزه های آموزشی و پژوهشی فعالیت کنند. مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا (ع) مصاحبه با آقای دکتر محمد طاهر احمدی شادمهری استاد اقتصاد دانشگاه امام رضا (ع): سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید و رفاه مردم رابطه وجود دارد؟ آقای دکتر احمدی شادمهری: یارانه ها، اثرات مستقیمی بر توزیع درآمد بر جای خواهد گذاشت و این بازتوزیع درآمد به نفع خانوارهای دهک های پایین درآمدی و به زیان خانوارهای دهک های بالای درآمدی خواهد بود. سهم دهک های بالای درآمدی از مصرف کالاهای یارانه ای بسیار بیشتر از سهم دهک های پایین درآمد است. افزایش قیمت حامل های انرژی و بازتوزیع درآمد حاصل از آن، موجب انتقال قدرت خرید از خانوارهای پر مصرف به خانوارهای کم مصرف می شود. بنابراین از آن جا که سهم خانوارهای کم درآمد از

مصرف عموم کالاهای یارانه ای کمتر از خانوارهای پردرآمد است، و در مقابل سهم آن‌ها از یارانه نقدی برابر یا حتی بیشتر از خانوارهای پردرآمد است، یارانه‌ها، قدرت خرید و رفاه نسبی خانوارهای کم درآمد را نسبت به خانوارهای پردرآمد بهبود خواهد بخشید. آنچه روشن است این که اجرای قانون یارانه‌ها، افزایش تورم را در پی خواهد داشت که افزایش تورم به معنای افزایش مخارج خانوارها یا به عبارت دیگر کاهش قدرت خرید خانوارهاست. بنابراین خانوارها باید علاوه بر این که بخشی از یارانه نقدی خود را صرف افزایش هزینه آب، برق، سوخت و غیره می‌کنند بخشی دیگر را نیز باید به دلیل افزایش مخارج ناشی از افزایش تورم، هزینه کنند. پاسخ به این سؤال شما البته آن قدرها روشن نیست و چند نکته را باید مد نظر قرار داد: اول این که تنها قرار است نیمی از یارانه‌ها به صورت نقدی به خانوارها و مابقی به بنگاه‌های تولیدی و دولت تعلق گیرد. دوم این که باید توجه داشت که افزایش تورم عموماً به اقشار کم درآمد، بیش از اقشار پردرآمد زیان خواهد رساند. سوم این که یارانه‌ها از مسیر بازتوزیع درآمد از اقشار پردرآمد به اقشار کم درآمد می‌تواند منجر به تغییر تقاضای کالاهای مختلف شود. از آن جا که میل نهایی به مصرف کالاهای ضروری و اساسی در دهک‌های پایین درآمدی بیشتر است، بنابراین به نظر می‌رسد که انتقال درآمد از دهک‌های بالای درآمدی به دهک‌های پایین درآمدی، تقاضای کالاهای ضروری و اساسی مانند خوراک و پوشاک را با شدت بیشتری افزایش خواهد داد. این امر می‌تواند بخشی از قدرت خرید حاصل از یارانه مستقیم را خنثی کند. یارانه‌ها با وجود اثرات مثبت آن در بلندمدت، در کوتاه مدت علاوه بر افزایش تورم، احتمالاً کاهش رشد تولید و افزایش بیکاری را نیز در پی خواهد داشت. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و آسیب‌های اجتماعی رابطه‌ای وجود دارد؟ آقای دکتر احمدی شادمهری: پس از طرح تحول اقتصادی و هدفمند شدن یارانه‌ها، باید در قبال رسمی شدن حضور طبقات اقتصادی در جامعه تسلیم شد. به عبارت دیگر شاید در این شرایط، این حقیقت تلخ، امری طبیعی شود که عده‌ای فقیرند و به هیچ وجه نمی‌توانند از موقعیت خود خارج شوند و گروهی آنقدر ثروتمند که از دولت مستغنی هستند و هیچ چیز موقعیت آن‌ها را دگرگون نمی‌کند. خود آگاهی طبقاتی در ایران، پس از این پروژه، تحقق یافته و جامعه طبقاتی، اقتضائات سیاسی، فرهنگی و اجتماعی خود را به دنبال خواهد داشت و مهاجرت از حاشیه به مرکز، شدت خواهد یافت. سؤال: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟ آقای دکتر احمدی شادمهری: جهت دهی نادرست به سرمایه گذاری، افزایش مصرف، گسترش قاچاق، کاهش شدید بهره‌وری، کارآمد نبودن تخصیص منابع و اتلاف آنها و نرسیدن به اهداف سند چشم انداز کشور از جمله نتایج هدفمند نبودن یارانه‌ها در شرایط کنونی است. با توجه به اینکه رقابت پذیر شدن محصولات تولیدی با هدفمند کردن یارانه‌ها محقق می‌شود حمایت دولت از صنایع با هدف افزایش بهره‌وری و تغییر تکنولوژی و نوسازی آنها زمینه مناسبی برای افزایش کیفیت محصولات تولیدی فراهم می‌شود. سؤال: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت تاثیر دارد؟ آقای دکتر احمدی شادمهری: نخستین آسیب پرداخت نقدی یارانه‌ها این است که مردم در زمان کمبود درآمد ابتدایی‌ترین موردی که از سبد هزینه‌های خانوار کسر می‌کنند هزینه‌های درمان، سلامتی، تندرستی و بهداشت است. پیش از این همه بر این باور بودند که حذف یارانه‌ها در حوزه سلامت می‌تواند به مراکز درمانی و خدماتی ضربه وارد کند و همین نظام سلامت را دچار چالش کند. اما باید این راهم در نظر داشت که در مجلس سعی بر این است که مردم دچار بحران و دغدغه نشوند مثلاً تلاش شده یارانه از دارو حذف نشود و این خود کمک بزرگی به آرامش روحی در مردم می‌کند. تدابیری اندیشیده شده که سهم مردم در پایان برنامه پنجم ۳۰ درصد کاهش پیدا کند اگر این کار عملی شود باید هر سال اعتبارات بخش بیمه‌ای را ۲۲ درصد بالاببرند و اعتبارات بخش سلامت را از ابعاد غیر بیمه‌ای ۱۰ درصد افزایش دهند و این خود به بهبود وضع بهداشت و سلامت جامعه کمک شایانی خواهد کرد. مردم مشهود هم با وجود مراکز درمانی دولتی زیادی که در سطح شهر وجود دارد، مشکلی از بابت نخواهند داشت. سؤال: آیا هدفمندی یارانه‌ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟ آقای دکتر احمدی شادمهری: شوک افزایش هزینه‌ها در اثر هدفمند کردن یارانه‌ها، دانشگاه‌ها را دربر خواهد گرفت، در صورت عدم حمایت دولت از دانشگاه‌های

غیردولتی این دانشگاهها مجبور به افزایش شهریه یا کاهش کیفیت خواهند شد. در صورت افزایش هزینه آب، برق، گاز و در کل انرژی، دانشگاهها نیز درگیر می‌شوند. اگر اعتبار به دانشگاهها و موسسات آموزش عالی غیردولتی پرداخت نشود، آنها مجبور هستند شهریه‌ها را افزایش دهند تا افزایش هزینه‌ها جبران شود و با توجه به اینکه از قشر مستضعف نیز در دانشگاههای غیردولتی حضور دارند این افزایش شهریه مشکلاتی را برای آنها به وجود می‌آورد با توجه به اینکه درصد قابل توجهی از مخاطبان بخش غیردولتی آموزش عالی که شامل دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاههای غیرانتفاعی در مشهد از میان جوانان طبقه متوسط و متوسط به پائین جامعه هستند که افزایش شهریه‌ها در پی گران شدن انرژی برای درصدی از آنها (که اکنون مشخص نیست چه درصدی هم باشند) غیر قابل جبران خواهد بود. که در نتیجه خانواده‌ها مجبور به کاهش هزینه‌های ضروری خود برای ادامه تحصیل فرزندان می‌شوند. دانشگاهها ممکن است مجبور شوند برای جبران هزینه‌های جاری در قیمتهای برخی خدمات خود مثل غذا و یا هزینه خوابگاه تجدید نظر کرده و با افزایش قیمت، بخشی از هزینه‌ها را توسط مصرف کننده که همان دانشجو است، تامین کنند. مصاحبه با جناب آقای محمد تقی تهرانیان از اساتید دانشگاه امام رضا(ع): سؤال: تاثیر هدفمندسازی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی را چه می‌دانید؟ آقای تهرانیان: کاهش مصرف، اعمال عدالت، واقعی شدن قیمت‌ها، ارتقاء کیفیت و ثبات اقتصادی از آثار مثبت طرح هدفمندسازی یارانه‌ها در دراز مدت می‌باشد. با توجه به سال "همت مضاعف و کار مضاعف" از سوی مقام معظم رهبری که یکی از مهمترین محورهای آن موضوع هدفمندسازی یارانه‌ها است که اگر این طرح به درستی و دقیق انجام شود اصلاحات اقتصادی مناسبی را به دنبال خواهد داشت. باید مرکز تصمیم‌گیری در خصوص اطلاع‌رسانی از هدفمندسازی، واحد باشد و از پراکنده‌گویی از سوی برخی از مسئولان در خصوص افزایش برخی از قیمت‌ها در استان پرهیز شود. سرعت عمل در تصمیم‌گیری و اجرا بسیار مهم است و باید طوری عمل کرد که بطور مستمر مراقب بود تا دستگاہها و اشخاص حقیقی و حقوقی از این موضوع سوء استفاده نکنند و به افزایش قیمت‌ها دامن نزنند تا خانوارهای مشهدی تحت فشار قرار بگیرند و نارضایتی در بین خانوارها بوجود آید که تبعات آن گریبانگیر خواهد بود. همچنین توصیه می‌شود تا جریانهای سیاسی و رسانه‌ها این موضوع را از دستور کار منازعات خود خارج کنند در غیر این صورت هزینه‌های اجرای این قانون و فشار بر مردم افزایش خواهد یافت.

قانون هدفمند کردن یارانه‌ها در صورتی که به درستی اجرا نشود می‌تواند به ضد خود بدل شود و تبعات نامناسبی به همراه داشته باشد. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و قدرت خرید رابطه وجود دارد؟ آقای تهرانیان: هدفمند کردن یارانه‌ها با ایجاد تحول در ساختارهای اقتصادی صنعت و بازار، ایران را به سمت رقابتی شدن سوق داده و ضمن اصلاح الگوی مصرف انرژی در ایران راه را برای توسعه اقتصاد ملی و شکوفایی ظرفیت‌های بالقوه هموار خواهد نمود. اجرای قانون هدفمند کردن یارانه‌ها که با نام جراحی بزرگ اقتصادی از آن یاد می‌شود بدون شک باعث می‌شود که مصرف خانوارها افزایش پیدا کند که به تناسب آن تولید نیز افزایش پیدا می‌کند افزایش تولید باعث افزایش درآمد خانوارها شده قدرت خرید افزایش می‌یابد و خانوارهای کم‌درآمدی که تا کنون قدرت خرید پایینی داشتند می‌توانند از رفاه نسبی برخوردار شوند و این یعنی ایجاد عدالت اجتماعی و هدفی که مد نظر نظام و دولت است. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه‌ها و قیمت‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟ آقای تهرانیان: مهم‌ترین مزیت اجرای قانون هدفمند کردن یارانه‌ها، که موجب شده اقتصاددانان زیادی از این طرح حمایت نمایند این است که حذف یارانه‌های غیرمستقیم به کالاهای مختلف اعم از انرژی، می‌تواند موجب شفافیت بیشتر و واقعی شدن قیمت‌های نسبی در بازار و در نتیجه بهبود خاصیت علامت‌دهی قیمت‌ها در تخصیص منابع در اقتصاد کشور گردد. در بازار هر یک از کالاها، خدمات و دارایی‌ها، اگر مازاد عرضه‌ای وجود داشته باشد، قیمت‌ها شروع به کاهش می‌نمایند به نحوی که از یک طرف با کاهش قیمت و در نتیجه کاهش سودآوری منابع تولید از آن بازار خارج شده و عرضه کاهش می‌یابد و از طرف دیگر با کاهش قیمت مقدار تقاضای آن کالا، افزایش می‌یابد. در نتیجه کاهش قیمت موجب می‌گردد تا با کاهش عرضه و افزایش تقاضا، مازاد عرضه در آن بازار حذف

شده و آن بازار به تعادل برسد. البته باید توجه داشت که اثر شفاف سازی و واقعی شدن قیمت های نسبی در صورتی به وقوع خواهد پیوست که دولت با مشاهده افزایش قیمت ها در بازارهای مختلف، به هدف جلوگیری از گرانی، محدودیت و کنترل قیمت در بازارها را افزایش ندهد. چراکه در این صورت، نه تنها اقتصاد کشور از مهم ترین مزیت قانون هدفمند کردن یارانه ها یعنی افزایش کارآیی ناشی از واقعی شدن قیمت های نسبی و شفاف شدن آنها بی بهره خواهد ماند، بلکه با گسترش مداخلات دولت در نظام قیمت ها، ممکن است کارآیی اقتصاد کشور در تخصیص منابع هم در تولید و هم در مصرف، تنزل یابد. سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و آسیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد؟ آقای تهرانیان: ببینید هر طرح بزرگ اقتصادی که برای اولین بار در جامعه ای اجرا می شود به دلیل نامشخص بودن آن و یا نا آگاهی و کافی نبودن اطلاعات برای مردم یک بار روانی خواهد داشت و کل جامعه را خواسته یا ناخواسته درگیر خواهد کرد. ترس از افزایش قیمت ها، ترس از بیکاری و معلوم نبودن وضعیت خانوار ها همه و همه باعث می شود که جامعه دچار یک سری آسیبه ها گردد. سیاست های همراه با شوک دارای چند ویژگی است که یکی از آنها واکنش های اجتماعی است. زمان، نحوه اجرای طرح، همراه با اطلاع رسانی کارا و هدفمند می تواند شدت دفعی و واکنش اجتماعی را کاهش دهد. این واکنش، متفاوت از دیگر بازتاب های اجتماعی طرح است. بدین معنا که طرح دفعاً یک بازخور تند اجتماعی خواهد داشت که بی توجهی به مدیریت آن می تواند سطح اعتماد عمومی را کاهش دهد. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟ آقای تهرانیان: یکی از تاثیرات مثبت هدفمندی یارانه ها اینست که، توقع افراد را برای استفاده از کالای مرغوب و با کیفیت افزایش می دهد و این سبب می شود تولیدکنندگان به فکر بروز کردن ماشین آلات تولید و استفاده از حد اکثر توان صنعتی کارخانجات برای تولید کالای با کیفیت باشند زیرا فضای رقابتی بازار ایجاب می کند که کالای مطلوب و مرغوب تولید شود و این خود سبب رونق تولید و افزایش کیفیت کالاها می شود. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟ آقای تهرانیان: بحث آثار ترمیمی هدفمندسازی یارانه ها مشمول کل اقشار جامعه می شود، به همین ترتیب آثار ترمیمی این بحث را در دانشگاه های دولتی و غیر دولتی نیز می توان مشاهده کرد اما دولت ادعا می کند که می خواهد به هفت گروه در جامعه یارانه دهد بنابراین حتما مستضعفینی که می خواهند در سیستم آموزشی شهریه ای تحصیل کنند در یک جایی از یارانه دولتی بهره مند می شوند. عدم حمایت دولت از دانشگاه های غیر دولتی در لایحه هدفمند کردن یارانه ها ما را با چالش جدی در اجرای حذف کنکور مواجه می کند. یکی از اثرات هدفمند کردن یارانه ها افزایش تقاضا برای دانشگاه های دولتی و در نتیجه افزایش تراکم پشت کنکوریها برای ورود به دانشگاه های دولتی است. از طرف دیگر تقاضا برای ورود به دانشگاه های غیردولتی کاهش می یابد. با هدفمندی یارانه ها و اجرای آن در ابتدای امر یک شوک اساسی در قیمت ها پیش می آید که این شوک برای موسسات آموزشی که درآمد خاصی ندارند و بخش عمده ای از بودجه آنها توسط دولت تامین می شود قطعاً دشوار خواهد بود و من فکر نمی کنم ۲۰ درصد افزایش بودجه بتواند مشکل موسسات عالی را حل کند. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت تاثیر دارد؟ آقای تهرانیان: حوزه سلامت جامعه از جمله موارد مهمی است که از حساسیت بالایی برخوردار می باشد که با اجرای کامل این طرح در جامعه یقیناً شاهد یک سری آثار مثبت و یا احیاناً تبعات منفی بر بهداشت و سلامت فردی و هم سلامت روحی افراد جامعه خواهیم بود. با توجه به اینکه واحدهای خدماتی بهداشتی درمانی در استان با مشکلات عدیده ای مواجه اند و همواره کمبود منابع مالی و تأمین هزینه های جاری به عنوان یکی از دلایل اصلی این مشکلات مطرح می شود، این سوال را در ذهن تداعی می شود که با عملیاتی شدن این طرح ملی، نحوه ارائه خدمات به مردم آیا بهبود می یابد و اجرای این طرح چه تأثیری در میزان سرانه درمان خواهد داشت و سازمانهای بیمه گر تا چه اندازه در تأمین هزینه های درمانی شهروندان عمل خواهد نمود. با نگاهی خوشبینانه به کلیات این طرح، امید میرود با اجرای بهتر و بدون عیب و نقص توأم با کار کارشناسی دقیق و مدیریت اصولی نظام سلامت، موجبات سربلندی دولت و دست اندر کاران صدیق نظام مقدس جمهوری اسلامی را شاهد باشیم و با تأثیرات مثبت

طرح هدفمند کردن یارانه‌ها بهبود و ارتقاء سطح سلامتی را در جامعه ایران اسلامی نظاره‌گر باشیم و در راستای تحقق عدالت در سلامت، شاهد تحقق شعار، توسعه عدالت در سلامت در کشور باشیم. (۴-۱) مقدمه‌در این قسمت از تحقیق تمامی اطلاعات جمع‌آوری شده را بررسی می‌کنیم و کلیه فرضیات ارائه شده را تجزیه و تحلیل نموده و بر اساس شواهد و اطلاعات بدست آمده به رد یا قبول آنها می‌پردازیم

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی و اساتید دانشگاه امام رضا (ع): (۴-۲) تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس فرضیه اصلیه‌هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی موثر است. هدفمندی یارانه‌ها تغییراتی محدود در کوتاه‌مدت و تغییراتی اساسی در بلندمدت در جهت منطقی شدن الگوی مصرف خانوارها ایجاد خواهد کرد. خانوارهای مشهدی گذشته از مصرف خود، شرایطی خاص نسبت به سایر نقاط کشور دارند. ورود سالانه چندین هزار مسافر و زائر به این شهر باعث شده که خانوارهای مشهدی از جهات مختلف (شلوغی بازارها، قیمت‌های کاذب، ترافیک شدید...) مشکلات عدیده‌ای داشته باشند. با هدفمندی یارانه‌ها و افزایش قیمت بسیاری از حاملها با وجود دریافت یارانه نقدی و افزایش درآمد، مردم سعی می‌کنند از رفت و آمدهای غیر ضروری، خرید زیاده از حد کالاها و... بپرهیزند و این خود سبب می‌شود که خانوارهای مشهدی که تا کنون درگیر مشکلات فوق بوده‌اند، از شدت آن کاسته شده باعث ایجاد رفاه نسبی در بین خانوارهای مشهدی شده که این مقدار رفاه و تغییر در مصرف برای آنها مورد قبول است از پاسخ‌های ارائه شده می‌توان فرضیه اصلی این تحقیق را بطور کامل پذیرفت، یعنی هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف خانوارهای مشهدی تاثیر دارد و تاثیر آن نیز مستقیم می‌باشد زیرا براحتی می‌توان از رفتارهای اقتصادی مردم تغییر نظام مصرف آنها و تلاش برای پیدا کردن یک الگوی صحیح مصرف را حس کرد. (۴-۳) تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس فرضیات فرعی ۱. بین هدفمندی یارانه‌ها و قدرت خرید رابطه معکوس وجود دارد. یک نکته روشن است: اجرای قانون یارانه‌ها، اثرات مستقیمی بر توزیع درآمد بر جای خواهد گذاشت و این بازتوزیع درآمد به نفع خانوارهای دهک‌های پایین درآمدی و به زیان خانوارهای دهک‌های بالای درآمدی خواهد بود. و با توجه به اینکه در شهر مشهد خانوارهای زیادی در دهک‌های پایین درآمدی قرار دارند این طرح می‌تواند باعث انتقال قدرت خرید از خانوارهای پر مصرف به خانوارهای کم مصرف شود. بنابراین از آن جا که سهم خانوارهای کم درآمد از مصرف عموم کالاهای یارانه‌ای کمتر از خانوارهای پردرآمد است، و در مقابل سهم آن‌ها از یارانه نقدی برابر یا حتی بیشتر از خانوارهای پردرآمد است هدفمندی یارانه‌ها، می‌تواند قدرت خرید و رفاه نسبی خانوارهای کم درآمد مشهدی را نسبت به خانوارهای پردرآمد بهبود ببخشید بنابراین فرضیه ارائه شده رد می‌شود چون رابطه مستقیم بین هدفمندی یارانه‌ها و قدرت خرید و رفاه وجود دارد و مستقیماً سبب افزایش آن شده است. ۲. بین هدفمندی یارانه‌ها و قیمت‌ها رابطه معکوس وجود دارد. جهت بررسی رابطه بین هدفمند کردن یارانه‌ها بر قیمت‌ها ذکر این نکته ضروری است که مشهد مقدس به دلیل زواری بودن آن و به دلیل وجود هزاران خرده‌فروش در نقاط مختلف شهر و شغل‌های حاشیه‌ای از پتانسیل بیشتری برای افزایش قیمت‌ها برخوردار است با توجه به پاسخ‌های دریافتی از مصاحبه‌ها می‌توان گفت مشهد مقدس مصرف‌بلاایی دارد و از فروش بلاایی نیز برخوردار است و هدفمندی یارانه‌ها از یک طرف و سیل جمعیت ورودی به مشهد از طرف دیگر باعث می‌شود با وجود همه تدابیر اندیشیده شده در این رابطه، در بیشتر کالاها، کرایه‌های حمل و نقل درون شهری، اجاره مسکن و مواردی که خارج از اقلام اعلام شده دولت می‌باشد، باز هم شاهد افزایش قیمت‌ها بصورت کاذب باشیم و این افزایش سبب ایجاد تورم خواهد شد و باعث می‌شود خانوارهای مشهدی درصد بیشتری از یارانه دریافتی را صرف افزایش قیمت‌ها کنند و این خود موجبات نارضایتی را در بین خانوارهای مشهدی پدید آورده است. اجرایی این قانون تنها در صورتی در بلندمدت اثرات ضد تورمی خواهد داشت که رشد حجم پول را کاهش دهد. این امر در صورتی رخ خواهد داد که به مرور یارانه‌های مستقیم که بین مردم و تولیدکنندگان توزیع می‌گردد، کاهش یافته و درآمد حاصل از افزایش قیمت کالاهای یارانه‌ای به دولت برسد. در این صورت کاهش کسری بودجه دولت یا ایجاد مازاد بودجه می‌تواند

اثرات کاهنده بر تورم داشته باشد و سبب کاهش قیمت‌ها شود. از مباحث فوق می‌توان فرضیه ارائه شده را پذیرفت و ادعان داشت که افزایش درآمد با هدفمندی یارانه سبب افزایش قیمت‌ها بصورت ناخواسته می‌شود. ۳. بین هدفمندی یارانه‌ها و آسیب‌های اجتماعی رابطه‌ای وجود دارد. پرداخت نقدی یارانه‌ها در جامعه‌ای که دچار فشار تقاضا است، می‌تواند سازوکار هزینه‌خوار را به هم بریزد. افزایش درآمد بدون کار صورت گرفته می‌تواند منشأ یک نابسامانی در هزینه‌های خانوار باشد و هزینه‌کردن درآمد اضافه، هم برای خانوار و هم جامعه مضر است. یکی از آسیب‌های جدی که ممکن است در بین خانوارهای مشهودی اتفاق بیفتد این است که ممکن است خانوارها دچار شوک اقتصادی و اجتماعی شوند. یکی از آثار اجتماعی نقدی سازی یارانه‌ها تغییر فرهنگ کار است. برای مثال در یک خانوار ۴ نفره مشهودی ممکن است با اجرای این طرح حدوداً ۳۰۰ هزار تومان اضافه درآمد داشته باشد. که این درآمد در بسیاری از خانوارهای مشهودی از درآمد طبیعی و ماهانه آنها بیشتر است. از اینرو ممکن است با پرداخت مستقیم یارانه به نوعی تن‌پروری و فرار از کار در این خانوارها ایجاد شود که می‌تواند از حیث اجتماعی و اقتصادی بسیار نگران‌کننده باشد. و این به دلیل اینکه الگوی مصرفی یک خانوار بیش از الگوی درآمدی تغییر می‌کند می‌تواند برای خانوار یک تهدید به حساب آید. البته باید گفت که با تدابیر دولت اثر روانی هدفمندی یارانه‌ها در جامعه کوتاه مدت و گذرا است و هدفمندی یارانه‌ها بیشتر بر میزان مصرف اثر دارد. لذا می‌توان فرضیه فوق را بطور قطعی پذیرفت و رابطه آن را با هدفمندی یارانه‌ها مستقیم دانست. ۴. بین هدفمندی یارانه‌ها و کیفیت محصولات رابطه مستقیم وجود دارد: رقابت پذیر شدن محصولات تولیدی با هدفمند کردن یارانه‌ها محقق می‌شود. حمایت دولت از صنایع با هدف افزایش بهره‌وری و تغییر تکنولوژی و نوسازی آنها زمینه مناسبی برای افزایش کیفیت محصولات تولیدی فراهم می‌کند. مشهد مقدس دارای مراکز و کارگاه‌های بسیار متعدد تولیدی، کارخانجات بزرگ، مراکز پخت نان صنعتی و مراکز تولید انواع لباس برای داخل و خارج استان می‌باشد که هدفمندی یارانه‌ها سبب می‌شود صاحبان این خدمات برای رقابت کردن در بازار بر یکدیگر پیشی بگیرند و در صدد تولید محصولات با کیفیت بالا برآیند که باعث فروش بیشتر سرپرستان خانوار می‌شود و از بازار بزرگی که بواسطه وجود حرم پاک رضوی در این شهر بوجود آمده نهایت استفاده را ببرند و باعث رونق زندگی و افزایش قدرت و توان خرید بالای آنها می‌شود. برای نمونه می‌تواند از نانی بهره‌مند شوند که هم دوریز کمتری دارد و هم از اسراف آن شدت جلوگیری می‌شود. نتیجه اینکه بین هدفمندی یارانه‌ها کیفیت محصولات رابطه وجود دارد که ای رابطه مستقیم است و سبب می‌شود که فرضیه ما بطور قطعی پذیرفته شود. ۵. هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت موثر است. نکته‌ای که از مصاحبه‌های انجام شده استنباط می‌شود این است که در شرایط یک اقتصاد مصرف‌زده، پرداخت نقدی یارانه صرف کالاهای غیرضروری یا پرکردن خلأهای هزینه‌ای خانوار می‌شود و به طور قطع مصرف کالاهای اساسی کاهش می‌یابد و این موضوع می‌تواند از منظر به خطر انداختن سلامت جامعه قابل توجه باشد. حوزه سلامت خانوار از جمله موارد مهمی است که از حساسیت بالایی برخوردار می‌باشد که با اجرای کامل این طرح در استان و مخصوصاً مشهد یقیناً شاهد یک سری آثار مثبت و یا احیاناً تبعات منفی هم بر بهداشت و سلامت فردی و سلامت روحی افراد باشیم. با توجه به اینکه واحدهای خدماتی بهداشتی درمانی در شهر مشهد مقدس با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند و همواره کمبود منابع مالی و تأمین هزینه‌های جاری به عنوان یکی از دلایل اصلی این مشکلات مطرح می‌شود، و با توجه به اینکه این شهر مرکز استان خراسان رضوی نیز می‌باشد مطمئناً به دلیل اینکه مراکز درمانی بیشتر و نیز پزشکان متخصص و خوبی که در شهر وجود دارد باعث می‌شود که بیماران سایر نقاط استان نیز به مشهد مراجعه کنند این تعداد زیاد با وجود کمبود امکانات در بیمارستانهای دولتی و اصرار آنها فقط برای استفاده از این مراکز و کمبود پرستار و دیگر نیروهای انسانی باعث می‌شود سطح کیفیت و ارائه خدمات پایین بیاید و موجب نارضایتی شهروندان مشهودی را فراهم نماید. و فرضیه فوق را که هدفمندی یارانه‌ها بر حوزه سلامت مؤثر است را براحتی اثبات کرده و پذیرفته می‌شود و تاثیر آن نیز مستقیم می‌باشد. ۶. بین هدفمندی یارانه‌ها و نظام آموزشی رابطه‌ای وجود

ندارد. تاثیر هدفمند کردن یارانه‌ها بر فضای دانشگاهها و دانشجویان را نمی‌شود انکار کرد. در شهر مشهد چندین دانشگاه دولتی، یک دانشگاه آزاد و بیش از ۲۷ مرکز دانشگاهی غیر انتفاعی و غیر دولتی و مراکز علمی کاربردی متعدد وجود دارد که بخش اعظم مراکز غیر دولتی را افرادی از خانوارهای خود مشهد تشکیل می‌دهند. هدفمندی یارانه‌ها در صورت عدم حمایت دولت باعث افزایش شهریه دانشگاههای غیردولتی، افزایش قیمت خدمات دانشجویی برای جبران تاثیر هدفمندسازی یارانه‌ها، افزایش سیل تقاضا برای آموزش عالی دولتی و نامشخص بودن ظرفیت سازی در این بخش، و نیز مشکل دانشگاههای غیردولتی برای اداره دانشگاه با شهریه‌های کنونی را به همراه خواهد داشت که در این صورت دانشگاهها مجبور به افزایش شهریه یا کاهش کیفیت خواهند شد. وبا توجه به اینکه درصد قابل توجهی از مخاطبان بخش غیردولتی آموزش عالی که شامل دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاههای غیرانتفاعی می‌شود از میان جوانان طبقه متوسط و متوسط به پایین مشهد هستند، افزایش شهریه‌ها در پی گران شدن انرژی برای درصدی از آنها (که اکنون مشخص نیست چه درصدی هم باشند) غیر قابل جبران خواهد بود. در این صورت خانوارهای مشهودی مجبورند برای ادامه تحصیل فرزندانشان از سایر هزینه‌های مصرفی و اصلی خانوار بکاهند تا بتوانند این افزایش‌هزینه را جبران کنند وای خود تاثیر بسیار ناگواری در روحیه آنها و فرزندانشان خواهد داشت. می‌بینیم که بین هدفمندی یارانه‌ها و نظام آموزشی رابطه وجود دارد و این رابطه مستقیمی بر مصرف خانوارها تاثیر می‌گذارد و فرضیه فوق یقیناً رد می‌شود. ولی این در صورتی قابل استناد است که حمایت دولت از دانشگاهها صورت نگیرد. (۵-۱) نتیجه‌گیری‌آیاتی که اعلام می‌دارد خداوند اسراف و مسرفین را دوست ندارد، بیانگر این حقیقت است که اسراف موجب می‌شود تا شخص مسرف، با وجود دارا بودن همه فضایل اخلاقی و اعمال صالح، نتواند به مقام محبت و قرب الهی برسد. دستیابی به الگوی صحیح مصرف نیاز به مدیریت دارد و رسیدن به این الگو مصرف و بهینه‌سازی مصرف با هدفمند کردن یارانه‌ها محقق خواهد شد. هدفمندی یارانه‌ها این امکان را فراهم می‌آورد تا صنایع به سمت استفاده از تکنولوژی پیشرفته هدایت شوند. استفاده از تکنولوژی‌های پیشرفته علاوه بر کاهش در مصرف انرژی، کاهش زمان و هزینه تولید را نیز به همراه دارند. اثرات ورود فناوری جدید موجب تولید کالاها و خدمات با کیفیت بالاتر و در نتیجه افزایش قدرت رقابت محصولات تولید داخل در بازارهای خارجی می‌شود. بنابراین می‌توان گفت، علاوه بر حوزه تولید، حوزه تجارت نیز از هدفمندی یارانه‌ها منتفع می‌شود و کسب و کار رونق می‌گیرد و برای نیروی کاری که هم اکنون بیکار هستند زمینه اشتغال بیشتری فراهم می‌گردد و شهر مشهد چون از پتانسیل خوبی برای رونق کسب و کار برخوردار است باعث می‌شود تا خانوارهای مشهودی بتوانند از این موقعیت بخوبی بهره‌مند شوند. چگونگی هدایت منابع نقدی توزیع شده و الگوی پس‌انداز و دارایی خانوارها روی آثار بلندمدت طرح تاثیر می‌گذارد و مسئولان دولتی در استان و بخصوص شهر مشهد می‌توانند با اطلاع‌رسانی و نوعی فرهنگ‌سازی خانوارهای مشهودی را به این سمتی هدایت کنند تا منابع مالی دریافتی در قانون هدفمندی یارانه‌ها را صرف تغییراتی در الگوی مصرف کنند. ولی باید به این نکته اصلی و اساسی توجه نمود که اگر هدفمندی یارانه‌ها با مدیریت صحیح و حمایت دولت همراه نباشد پذیرفتن فرضیه‌های ما را دچار ابهام خواهد کرد زیرا بدون حمایت و نظارت مستمر دولت، هرج و مرج در رفتارهای اقتصادی باعث نگرانی خانوارها گردیده و موجی از اعتراض و نارضایتی را متوجه دولت خواهد کرد که این به صلاح جامعه نمی‌باشد. (۵-۲) ارائه پیشنهادات کاربردیانتظار بر این است تا با هدفمندسازی یارانه‌ها، کارایی نظام اقتصادی از طریق آزادسازی قیمت انرژی افزایش یابد، مصرف بهینه و قاچاق کالاها و مواد اولیه کاهش یابد، مخارج عمومی کاهش و عدم تعادل‌های بودجه‌ای رفع گردد و شکاف مصرف انرژی بین گروه‌های درآمدی کاهش یابد. در این میان برای رسیدن به یک الگوی مصرف صحیح و پایدار و نیز جهت مدیریت صحیح یارانه‌های دریافتی و برای رسیدن به حداکثر مطلوبیت از اجرای این طرح بزرگ ملی به ارائه چند پیشنهاد کاربردی می‌پردازیم: ۱- توجه به شناسایی و پالایش خانوارهای هدف و توجه به برخی تغییرات در وضعیت خانوارها در طول دوره اجرای طرح توسط مسئولان کمیته ملی هدفمند کردن یارانه‌ها. ۲-

کاهش هزینه‌های غیر ضروری توسط خانوارها و پیدا کردن الگوی مصرفی متناسب با موقعیت خانوار. ۳- اهداف اصلی نظام هدفمند کردن یارانه، بهبود بهره‌وری تولید و فرایندها، مدیریت مصرف بهینه، استفاده مطلوب از منابع، عدالت، کاهش تورم و افزایش اشتغال است. لذا در تمام مراحل تصویب و اجرا بایستی فرایند را با اهداف سنجد و هر کجا به این اهداف خدشه وارد شد، با تدبیر اصلاح شود. ۴- به منظور جلوگیری از تبعات منفی احتمالی اجرای این قانون توزیع بسته‌های حمایتی دولت شامل مدیریت بازار، بازرسی و نظارت و توزیع بسته‌های حمایتی واحدهای صنفی، آرد و نان و توسعه تولید نان صنعتی از سوی وزارت بازرگانی، تا حد زیادی جلوی افزایش قیمت‌ها را خواهد گرفت و از دغدغه‌های خانوارها خواهد کاست. ۵- واقعی کردن روند شکل‌گیری تکنولوژی مبنی بر قیمت‌های واقعی و نه مصنوعی عوامل تولید که سبب استفاده از تکنولوژی‌های جدید و به روز خواهد شد. ۶- خانوارها باید با توجه به دریافت یارانه نقدی از سوی دولت همزمان با آزادسازی قیمت‌ها و افزایش قیمت بعضی از اقلام و خدمات، بین درآمدهای حاصلی خود و هزینه‌های موجود تعادل ایجاد کرده و دچار توهم پولی نشوند. ۷- رسانه‌های عمومی وظیفه دارند که مردم را نسبت به وضع موجود آگاه کرده و به آنها اطمینان دهند اصلاح یارانه‌ها و هدفمند سازی آن به معنای حذف آن نیست، بلکه به معنای تغییر جهت آن می‌باشد، همه باید بدانند روشی که در حال حاضر اعمال می‌شود، غلط است و باید اصلاح شود. ۸- پیشنهاد می‌شود خانوارها بخشی از منابع مالی دریافتی خود را صرف از رده خارج کردن لوازم خانگی پرمصرف یا ارتقای رتبه انرژی آنها کنند، در این صورت منابع در اختیار خانوار به شکل مؤثرتری در خدمت اصلاح الگوی مصرف قرار خواهد گرفت. ۹- چنانچه اوراق بهادار مولد برای جهت‌دهی پس‌انداز خانوارها توزیع شود، منابع مالی حاصل از پس‌انداز خانوارها افزایش خواهد یافت و با جهت‌دهی به الگوی پس‌انداز و دارایی خانوارها می‌توان شاهد موج جدید سرمایه‌گذاری مولد و تولید به دنبال اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها بود. ۱۰- با توجه به ساختار مشهد مقدس بدلیل وجود بارگاه ملکوتی حضرت امام رضا(ع) اجرای مطلوب هدفمندی یارانه‌ها مستلزم مشارکت همه مسئولان و مردم است و نتیجه مطلوب نیز با حضور مسئولان همه بخش‌ها و مردم حاصل می‌شود. هدفمند کردن یارانه‌ها تحت تاثیر قرار دادن رفتار اقتصادی خانوارها یا به تعبیری پررنگ کردن مدیریت تصمیم‌گیری در هزینه‌کرد آنها در رابطه با منابع مالی است که برای مدیریت مصرف و هزینه‌کردن یارانه‌ها، باید خانوارها آموزش ببینند و با گسترش فرهنگ هزینه‌کرد یارانه‌ها، خانوارها بتوانند با حساب و کتاب، به مصرف بهینه آن بپردازند. پیشنهاد می‌شود دولت و کارگزاران مسئول در استان به موارد زیر توجه داشته باشند-?: دوری از عجله و مطالعه دقیق روی روش‌های اجرایی و هماهنگی‌ها و سازماندهی و آثار آن روی بخش‌های گوناگون اجتماعی و اقتصادی استان-?. سازماندهی لازم برای اجرای این کار توسط سازماندهی دوباره سازمان مدیریت و برنامه ریزی و تجهیز کارشناسی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی-?. هدفگذاری تدریجی و میان مدت برای عملیاتی کردن بهتر و اجرای این طرح-?. جلب نظر کارشناسان و اساتید صاحب نظر دانشگاهی برای برنامه ریزی و اجرای میان مدت طرح-?. فرصت دادن به کارشناسان و صاحب نظران برای ارائه نظرات خود-?. تهیه یک طرح اجرایی مشخص کارشناسی و ارائه آن به جامعه کارشناسی و علمی کشور و در پایان در صورتی که به واسطه حذف یارانه‌ها، قیمت کالاها و خدمات افزایش یابد و هزینه حمل و نقل عمومی درون شهری و برون شهری، چندین برابر شود؛ در چنین شرایطی هیچ بعید نیست کار، تحصیل، درمان و انجام پروژه‌های اداری بخشی از مردم مختل شود. چقدر ناراحت‌کننده خواهد بود اگر تعدادی از خانوارها به دلیل نداشتن هزینه رفت و آمد، فرزند خود را از تحصیل در مدرسه‌ای خوب محروم کنند! باید تدبیری اندیشید تا نخبگان کم‌بضاعت جامعه، امکان رشد و بروز استعداد خود را داشته باشند... من ...

توفیق‌فهرست مطالب عنوان صفحه فصل اول: طرح تحقیق (۱-۱) مقدمه (۱۱-۲) اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق (۲۱-۳) اهداف (۳۱-۴) مسائل علمی (۴۱-۵) فرضیات (۴۱-۶) روش تحقیق (۵۱-۷) تعاریف واژه‌ها (۵۱-۸) محدودیت‌های تحقیق ۶ فصل دوم: پیشینه تحقیق (۲-۱) مقدمه (۷۲-۲) مقاله (۱۱۲-۳) مقاله (۲-۲۸۲) مصاحبه

انجام شده در گذشته ۳۵ فصل سوم: روش تحقیق ۳-۱) نوع تحقیق ۵۱۳-۲) روش تحقیق ۵۱۳-۳) ابزار جمع آوری اطلاعات ۵۱۳-۴) روش جمع آوری اطلاعات ۵۱۳-۵) جامعه آماری ۵۲۳-۶) روش نمونه گیری و حجم نمونه ۵۲۳-۷) مصاحبه با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی ۵۲۳-۸) مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا(ع) ۵۸ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات ۴-۱) مقدمه ۷۱۴-۲) تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس فرضیه اصلی ۷۱۴-۳) تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس فرضیات فرعی ۷۲ فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات کاربردی ۵-۱) نتیجه گیری ۷۶۵-۲) ارائه پیشنهادات ۷۷ پیوست ۸۱ منابع ۸۲ کتب ۱. خطیب، محمدعلی، اقتصاد توسعه نیافتگی و نظریات توسعه اقتصادی، تمرین، مشهد، چاپ اول، ۲۳۲، ندا نوید. ۲. زمانی، هادی، دموکراسی و توسعه اقتصادی پایدار، انتشارات ارزان، سوئد، ۱۳۸۴. اقتصاد ایران، مارس ۲۰۰۲، جلد چهارم شماره ۳۵۴. ۳. ادرنک، عبدالحسین، چند بحث و نظر درباره تکنولوژی، نشر دریا، تهران، ۱۳۶۹ مقالات ۵. احمدی، مهدی، بررسی ابعاد و پیامدهای اجرایی هدفمند کردن یارانه ها ۶. مهدیان، محسن، هفت آسیب اجتماعی در نقدی کردن یارانه ها ۷. طرح تحول اقتصادی در نظام یارانه ای. گزارش شماره ۶/جلد سوم/ویرایش اول ۸. تجربه کشور ها در هدفمندی یارانه ها/وزارت رفاه معاونت هدفمندی یارانه ها/ویرایش اول/مهر ۸۸۹. مصاحبه ها ۱۰. شریف زادگان، محمد حسین، وزیر اسبق رفاه و امور اجتماعی ۱۱. صفرزاده، علی، رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی، مصاحبه نامنظم، ۱ دی ۱۳۸۸. ۱۲. احمدی شادمهری، محمد طاهر، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)، ۳ دی ۱۳۸۸. محمد تقی، تهرانیان، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)، ۵ دی ۱۳۸۸.

سایت ها

۱۴. www.iraneeconomist.com ۱۷. www.aftab.com ۱۶. www.hadafmandisazi.com ۱۵.
 ۲۰. www.asriran.com ۱۹. www.modiryar.com ۱۸. www.partab.com
 ۲۳. www.hirersian.com ۲۲. www.mojeghanoon.com ۲۱. www.seemorgh.com
 ۲۶. www.hamshahrimags.com ۲۵. www.siasatrooz.com ۲۴. www.pezeshkan.com
 ۲۹. www.news.veyq.com ۲۸. www.saegheh.com ۲۷. www.mehrnews.com
 ۳۲. www.armandaily.com ۳۱. www.shaparakdaily.com ۳۰. www.dolat.com
 ۳۵. www.khorasannews.com ۳۴. www.bankmak.com ۳۳. www.bashgah.com
 ۳۸. www.barghnews.com ۳۷. www.parsiblog.com ۳۶. www.afagheroshan.com
 www.tebyan.com

بررسی پژوهشی اوقات فراغت

بررسی میدانی فصل اول: کلیات تحقیق: ۱-۱ مقدمه: یکی از عرصه‌هایی که زندگی روزمره را بازنمایی می‌کند و قدرت و مقاومت را در زندگی انسان‌ها به نمایش می‌گذارد عرصه‌ی فراغت است. فراغت عرصه‌ای است که اختیار و آزادی انسان‌ها در آن عرصه بیشتر قابل اعمال است. در نتیجه برخلاف کار که انضباط بیشتری را ایجاب می‌کند، فضای مناسبی برای مقاومت در برابر رویه‌های فرهنگی جا افتاده و برای پدید آوردن روال‌ها و کردارهای جدید است. از این روست که گفته‌اند فراغت می‌تواند فرهنگ ایجاد کند و هویت افراد را اشکار سازد. برخی از پژوهشگران بر این باورند که پدیده فراغت در سرتاسر تاریخ زندگی بشر وجود داشته و خاص زمان مشخصی نیست. اما برخی دیگر فراغت را پدیده‌ای می‌دانند که با تمدن صنعتی پیود دارد و معتقدند که دارای دو ویژگی و شرایط خاص است که عبارتند از: ۱- تحت تأثیر مراسم اجباری و الزامات فرهنگی و اجتماعی نیست، بلکه با اراده و اختیار

فرد سپری می‌شود. (براون، ۱۹۹۶، صفحه ۹۲) ۲- از سایر فعالیت‌های ضروری زندگی روزمره نظیر خوردن متفاوت است. (دومازیه، ۱۳۷۲، صفحه ۵۶) چنانچه این دو شرط ملاک باشد، اوقات فراغت در جوامع پیش صنعتی وجود نداشته زیرا افراد در گذراندن فراغت خود نظیر تفریحات و سرگرمی نوعی تابع الزامات فرهنگی اجتماعی بوده‌اند. (فکوهی، ناصر ۱۳۸۲). واقعیت آن است که امروزه وجود و اهمیت بخشی به آن هم نتیجه‌ی رشد صنعت و هم نتیجه‌ی جامعه‌ی مصرفی بوده است فعالیت‌های اوقات فراغت امروزه از چنان اهمیتی برخوردار است که حتی از آن به مثابه آینه فرهنگ جامعه یاد می‌کنند. به این معنی که چگونگی گذران اوقات فراغت افراد یک جامعه تا حد زیادی معرف ویژگی‌های فرهنگ آن جامعه است و از این نظرگاه، کوشش برای شناسایی چگونگی گذران اوقات فراغت در یک جامعه یا یک گروه اجتماعی حائز اهمیت ویژه‌ای است. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت در بین جوانان و نوجوانان، شریفیان، مسعود، صفحه ۵) ۲-۱ بیان مسأله‌ها و اوقات فراغت بخشی از ساعات زندگی روزمره‌ی انسانهاست که فارغ از کار و تعهدات شغلی به آن می‌پردازند. همچنین به زمانهایی اطلاق می‌شود که افراد کار ضروری برای انجام ندارند و معمولاً- در این مواقع جهت تفریح و سرگرمی و رفع خستگی تمایل به انجام فعالیت‌های فرحبخش و نشاط آور دارند. در تحقیق حاضر اوقات فراغت در محدوده‌ی جوانان مطرح می‌شود. چرا که نزدیک به ۲ میلیون نفر از جوانان آینده ساز کشور را قشر دانشجو تشکیل می‌دهند. و این دانشجویان در فردایی نه چندان دور به عنوان مدیر، پزشک، معلم و ... به کار و فعالیت می‌پردازند. پس طبیعتاً که نحوه گذراندن اوقات فراغت این قشر نسبت به دیگر افراد جامعه حساسیت و اهمیتی مضاعف پیدا کند. به طور کلی می‌توان گفت که در عین حال که کارکرد اوقات فراغت در وجوه رفع خستگی و تفریح و سرگرمی اموری غیر قابل انکار هستند، عنایت به کارکرد دیگر آن که باعث پیشرفت تحصیلی نیز شود حائز اهمیت ویژه‌ای است. البته باید در نظر داشت که این کارکرد مورد انتظار اوقات فراغت است و چه بسا که گذران اوقات فراغت به گونه‌ای باشد که خلاف چنین انتظاری رخ نماید. سوال‌های اساسی که در این پژوهش مطرح می‌شود بدین قرارند: ۱- انواع فعالیت‌های فوق برنامه‌ی دانشجویان در طول سال تحصیلی چیست؟ ۲- نوع فعالیت‌ها چه تأثیری بر موفقیت تحصیلی دانشجویان دارد؟ ۳- انگیزه‌ی دانشجو از انجام فعالیت‌های فوق برنامه چیست؟ ۴- میزان رضایت دانشجویان از این فعالیت‌ها به چه میزان است؟ ۵- پایگاه اجتماعی دانشجویان چه تأثیری بر میزان و نوع این فعالیت‌ها دارد؟ ۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق از آنجا که مقوله‌ی فوق برنامه یک پدیده‌ی دوسویه است از یک طرف در نظر عده‌ای معمولاً زمانی که به فعالیت‌های فوق برنامه اختصاص داده می‌شود در برنامه‌ی جوانان سهم عمده‌ای دارد و همچنین بازتاب‌های متفاوتی دارد. فعالیت‌های فوق برنامه اعم از آموزشی و غیر آموزشی در برنامه‌ی جوانان قرار می‌گیرد. بحث بر سر تأثیر این فعالیت‌ها بر موفقیت تحصیلی است. یعنی این که چگونه این فعالیت‌ها می‌توانند منجر به موفقیت یا عدم موفقیت در تحصیل شوند. با توجه به این که رویکرد آموزش سنتی معمولاً به گونه‌ای بود که فعالیت‌های فوق برنامه‌ها محدود و اصولاً- زمانی بر آن قائل نمی‌شود و در سال‌های اخیر توجه به این فعالیت‌ها در برنامه‌های آموزشی بیشتر شده است، بررسی اصولی این فعالیت‌ها و تأثیر آن‌ها بر تحصیل راهگشا می‌نماید. عده‌ای معتقدند زمانی که معمولاً به این کلاس‌ها اختصاص داده می‌شود. گاهاً سبب کم‌کاری در برنامه‌های آموزشی اصلی می‌شود و بنابراین به این فعالیت‌ها به صورت معمولاً مکمل می‌نگرد بلکه حتی دلایلی هستند که در جای خود قابل بحث است و با ذکر این دلایل معتقد به تأثیر این فعالیت‌ها بر عملکرد تحصیلی جوانان هستند. با توجه به این جریان دو سویه سعی شده است تا در این پژوهش با عباراتی فعالیت‌ها و نشان دادن آن با عملکرد تحصیلی به تأثیر آن بر موفقیت یا عدم موفقیت در تحصیل پی‌ببریم. ۴-۱ اهداف تحقیق در این پژوهش هدف اصلی: تأثیر فعالیت‌های فوق برنامه بر موفقیت‌های تحصیلی دانشجویان است. ۱-۴-۱ اهداف فرعی ۱- بررسی انگیزه‌ها و علل شرکت یا عدم شرکت دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه ۲- تعیین میزان رضایت دانشجو از فعالیت‌های فوق برنامه ۳- تعیین نوع فعالیت‌های فوق برنامه انجام شده در طول سال تحصیلی ۴- توصیف ارتباط بین جنسیت، وضع تأهل، دوره‌ی تحصیلی، سکونت، پایگاه اجتماعی،

رضایت فردو انگیزه وی با فعالیت‌های فوق برنامه ۵-۱-۱ تعریف مفاهیم و اصطلاحات تعریف اسمی ۱-۵-۱-۱ اوقات فراغت اوقات فراغت را می‌توان مهمترین و دلپذیرترین اوقات آحاد بشر دانست. این اوقات مستعد است که برای مومنان لحظه‌های نیایش با معبود، برای عالمان دقایق تعمق و تفکر و برای هنرمندان زمان ساختن ابداع باشد و در عین حال برای عده‌ای نیز این اوقات به جای فراغت ملال‌آورترین لحظه‌هاست. (شریفیان، محمود، چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین نوجوانان و جوانان، ص ۵-۲-۱-۵-۱ اوقات فراغت در لغت‌آورتهای اوقات فراغت خود از دو کلمه‌ی اوقات و فراغت ترکیب شده است و ضروریست که قبل از بیان تعریف مفهوم آن به معنای لغوی این دو کلمه اشاره‌ای داشته باشیم. اوقات در لغت: اوقات را در لغت به معنی جمع کلمه‌ی وقت، هنگام‌ها، روزه‌گارها، ساعات و ازمه. (مین، محمد، فرهنگ فارسی، ج ۱، ص ۴۰۴) و در فرهنگ عمید اوقات به معنی: جمع وقت، هنگام‌ها، گاه‌ها و زمان‌ها آورده شده است. (۳) (عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، ص ۱۷۳) دکتر محمد معین معانی بیشتر و دقیق‌تری برای وقت بیان نمود است که عبارتند از تعدادی از زمان که برای امری فرض شد. مقدار آن از زمان که برای امری فرض شد. هنگام - عهد، عصر - فصل - موقع، مقام (معین، محمد فرهنگ فارسی، ج ۴، ص ۴۴-۵۰) در میان معانی که برای وقت بیان شده است زمان بیشترین کاربرد و نزدیک‌ترین مفهوم را به وقت دارد (نشان می‌دهد). در زمان پدیده‌ای است که همه‌ی موجودات عالم هستی متأثر و نیازمند به آن هستند از خلقت و آفرینش آن‌ها گرفته تا مرگ و نیستی. ۳-۵-۱-۵ فراغت در لغت‌آورتهای فراغت در لغت به معنی آسودگی و آسایش است و معمولاً در مقابل اشتغالات و درگیری‌های روزمره که نوعاً موجب خستگی می‌شود به کار می‌رود. (شریفیان، معسود چگونگی پرداختن فعالیت‌های فراغت بین نوجوان و جوانان، ص ۳) در تعریف دیگری آمده است که: فراغت در لغت به معنی آسودگی و آسایش، آسوده شدن از کار و آزد بودن از کار روزانه معنی می‌شود (صافی، قاسم، تحقیقی در زمینه کاربرد زمان فراغت دانشجویان دانشگاه تهران، صفحه ۵). در فرهنگ معین در مقابله‌ی کلمه‌ی فراغت این معانی آمده است: فراغت: ۱- پرداختن از فراغ ۲- آسایش، استراحت، آسودگی، آرامش ۳- بی‌اعتنایی و ارستگی ۴- فرصت و مجال (معین محمد، فرهنگ فارسی، جلد ۲، صفحه ۲۵۰۴). ۴-۵-۱-۵ موفقیت در لغت: فرهنگ عمید موفقیت را این‌گونه تعریف کرده، پیروزی، کامروایی، کامیابی، به خواسته‌های خود رسیدن، سبقت گرفتن از افراد هم سطح (عمید، حسن فرهنگ فارسی عمید، جلد ۲) موفقیت تحصیلی: هنگامی که محصلین از هم ردیفان خود سبقت بگیرند تا به وضعیت بهتری دست یابند، به موفقیت تحصیلی رسیده‌اند. (اوقات فراغت و شکل‌گیری شخصیت فرهنگی در دبیرستان‌های تهران، ناصر فکوری - انصاری مهابادی، فرشته، ۱۳۷۶) فصل دوم: پیشینه و ادبیات تحقیق ۱-۲ پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور ۱-۲-۱ چگونگی اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه اصفهان با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی، مولف: مهدی صباغ لنگروی، ۱۳۸۱. هدف از این پژوهش تعیین میزان اوقات فراغت دانشجویان و فعالیت‌های جاری و همچنین فعالیت‌های مورد علاقه آنان در اوقات فراغت و به علاوه نگرش دانشجویان نسبت به فعالیت‌های ورزشی ذکر شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان در نیمسال دوم تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶ هستند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه‌ی غیراستانداردی بوده و برای تجزیه و تحلیل جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که ۲۶ درصد دانشجویان ۳ تا ۴ ساعت در روز اوقات فراغت دارند و در میان فعالیت‌های فراغتی جاری، فعالیت‌های ورزشی در اولویت نخست قرار دارد و حتی در صورت فراهم بودن انواع امکانات فراغتی نیز این یافته صدق نموده و دانشجویان علاقه‌مند به ورزش کردن هستند. ۴۵ درصد دانشجویان از نحوه‌ی گذران اوقات فراغت خود راضی نیستند و ۳۸ درصد دانشجویان کمی راضی، ۱۶ درصد راضی و ۱ درصد کاملاً راضی هستند. ۷۸ درصد دانشجویان در طول شبانه‌روز ۱۰ دقیقه ورزش می‌کنند. ۷۳ درصد دانشجویان بدون مربی و ۲۷ درصد با مربی به ورزش می‌پردازند. ۵۵ درصد ورزش را وسیله‌ای عالی و ۳۴ درصد نیز وسیله‌ای خوب جهت سپری کردن اوقات فراغت اعلام کرده‌اند و کسب نشاط و لذت در میان عواملی که ورزش کردن به دنبال خواهد داشت در اولویت قرار دارد. ۲-۱-۲-۱ نحوه‌ی گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه

کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی، مولف فریدون تندنویس ۱۳۷۶. هدف از این پژوهش تعیین میزان اوقات فراغت دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های ایران در طول ترم تحصیلی و تعطیلات تابستانی و نوع فعالیت‌های فراغتی جاری و مورد علاقه‌ی آنان و همچنین موقع و محل گذراندن اوقات فراغت و نقش فعالیت‌های ورزشی در این اوقات است. جامعه‌ی آماری این پژوهش ۶ درصد از دانشجویان دختر و پسر دوره‌ی کارشناسی ۳۷ دانشگاه تحت پوشش وزارت فرهنگ و آموزش عالی (به تعداد ۱۰۴۸۵ از ۲۵ استان کشور به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه میان آنان توزیع گشت. یافته‌های این تحقیق نشان گر آن است که میزان اوقات فراغت دانشجویان در طول نیمسال تحصیلی تا ۴ ساعت و در تابستان‌ها ۳ تا ۸ ساعت است. زمان فراغت بعد از ظهرها و شب‌ها و محل گذراندن آن، خوابگاه، منزل و دانشگاه ذکر شده است. تلویزیون، مطالعه و هم‌صحبتی و ورزش چهار فعالیت جاری و ورزش، مطالعه و کامپیوتر از فعالیت‌های فراغتی مورد علاقه و جایگاه ورزش در فعالیت‌های فراغتی پسران در مرتبه سوم و برای دختران در مرتبه نهم بوده است. ۵۰/۱۵ درصد پسران و ۳۱/۸ درصد دختران ورزش نمی‌کنند. رشته‌های ورزشی دختران به ترتیب پیاده‌روی، نرمش، دویدن، بدنسازی و تنیس روی میز، والیبال است. و برای پسران به ترتیب فوتبال، نرمش، دویدن، بدنسازی و تنیس روی میز است. رشته‌های ورزشی والیبال، و تنیس روی میز در تمامی دانشگاه‌های مورد مطالعه به شکل فعال وجود دارد. ولی فوتبال ۹/۹۶ درصد، بسکتبال ۹/۹۳ درصد و شنا ۸/۸۱ درصد از دانشگاه‌های مورد مطالعه وجود دارد. ۳-۱-۲ بررسی مشکلات گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران پاک سرشت، محمد جعفر - الهام پورحسین، زمستان ۱۳۸۴. هدف این مقاله بررسی و ارائه مشکلات اوقات فراغت از دید دانشجویان این دانشگاه است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی دانشجویان این دانشگاه که ۷۰۰ نفر دانشجوی پسر و دختر که به طور تصادفی انتخاب شده‌اند. تحلیل عاملی مشکلات دانشجویان را می‌توان در چهار عامل (مقوله) دسته‌بندی بود. ۱) عامل فرهنگی، اجتماعی (۲) عامل روانی و انگیزشی (۳) عامل خانوادگی (۴) عامل اقتصادی این عامل‌ها به ترتیب ۸/۲۷ درصد، ۱۶ درصد، ۸۶ درصد و ۷۶/۶ درصد و مجموعاً ۵۴ درصد واریانس مشکلات فراغت را تبیین نمودند. به موجب یافته‌های این پژوهش مسایل فرهنگی و اجتماعی در صدر مسایل اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران قرار دارد. کمبود امکانات عدم ارائه برنامه‌های مطلوب از جانب دانشگاه و محدودیت‌های فرهنگی - سیاسی به عنوان مشکلات اجتماعی و فرهنگی ارزیابی شده‌اند. بر مبنای عامل‌های ۲ تا ۴ زندگی در خوابگاه - مسئولیت‌های خانوادگی و مخصوصاً فقر مالی و گرانی در زمره‌ی مشکلات و موانع اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران به شمار آمده‌اند. ۴-۱-۲ اوقات فراغت شکل‌گیری و شخصیت فرهنگی در دبیرستان تهران ناصر فکوهی، انصاری مهابادی فرشته (۱۳۸۶) هدف این تحقیق نقش و تأثیر گذران اوقات فراغت بر شکل‌گیری شخصیت افراد و نیز ایجاد و پیدایش گونه‌های شخصیتی متأثر از چنین فرآیندی مورد مطالعه دو گروه از دختران و پسران دبیرستانی شهر تهران بودند. اعضای گروه الف از بعد اقتصادی و فرهنگی و سلسله مراتب طبقه‌ی در زمره‌ی طبقه بالا و افراد گروه ب در طبقه پایین تعریف شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که این رویکردها و نیز پایگاه اقتصادی و فرهنگی چنین خانواده‌هایی در نوع گذراندن اوقات فراغت هر دو اثر گذاشته به طوری که دختران گروه الف از تنوع فراغتی بیشتری برخوردار بوده و علاوه بر گذراندن فراغت در خانه در خارج از خانه نیز فعالیت دارند. و برعکس گروه ب بسیار کم تنوع و محدود بوده و تا حد زیادی در فعالیت‌های داخل خانه متمرکز است. نتایج اوقات فراغت در گروه اول فرصت تفریح و سرگرمی بیشتری را برای آنان فراهم کرده و موجب شده است خصایص و رفتارهای شخصیتی خاصی چون برونگرایی، اجتماعی بودن، فعال و خلاق بودن در آن‌ها شکل بگیرد. عوامل یاد شده و شرایط سخت زندگی دختران گروه ب را مجبور به انجام کارهای سنگین در خانه کرده و بنابراین فرصت تفریح و سرگرمی را از آن‌ها گرفته و سبب بروز درون‌گرایی، انزواطلبی، و خجالت و کم‌رویی در آن‌ها گردیده است. ۵-۱-۲ بررسی میزان علاقه‌مندی و تعیین اولویت‌های مورد علاقه دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در خصوص فعالیت‌های فوق برنامه، شورای عالی انقلاب فرهنگی (شورای اسلامی شدن مراکز آموزشی

۱۳۷۹) هدف کلی این پژوهش تعیین میزان علاقه‌مندی و اولویت‌های مورد علاقه دانشجویان دانشگاه‌هایی علوم پزشکی کشور در خصوص فعالیت‌های فوق برنامه می‌باشد. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه دانشجویان سال تحصیلی ۷۹-۷۸ می‌باشد. واحد نمونه‌گیری فرد است. در این پژوهش میزان علاقه‌مندی دانشجویان به فعالیت‌های مختلف فوق برنامه سنجیده شده و رابطه آن با متغیرهای مستقل تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است. در بخش اول طرح، میزان علاقه‌مندی به فعالیت‌های ورزشی دانشجویان بررسی شده در بخش‌های بعدی میزان علاقه‌مندی به شرکت در اردوها، فعالیت‌های هنری، فعالیت‌های قرآنی، مطالعه کتاب‌های غیردرسی، فعالیت مذهبی و عضویت در تشکل‌های اسلامی دانشجویی مورد بررسی قرار گرفته است. براساس نتایج تحقیق در خصوص فعالیت‌ها و رشته‌های ورزشی پاسخگویان به ترتیب به ورزش‌های شنا، فوتبال بدنسازی، والیبال، تنس، بسکتبال، شطرنج و کشتی را فعالیت ورزشی مورد علاقه خود انتخاب نموده‌اند. در حوزه هنر: به ترتیب رشته‌های موسیقی، تئاتر، خوش‌نویسی و شعر و صنایع دستی را به عنوان فعالیت‌های هنری مورد علاقه خود دانستند. در عرصه‌ی فعالیت‌های قرآنی به ترتیب قرائت قرآن - تفسیر - تواشیح - حفظ و تجوید ترجیح داده‌اند. در خصوص مشارکت در تشکل‌های فرهنگ به ترتیب کانون فرهنگی - انجمن اسلامی بسیج - نهاد نمایندگی و جهاد دانشگاهی را ترجیح داده‌اند. ۶-۱-۲ بررسی نحوه‌ی گذران اوقات فراغت دانشجویان پسر دانشگاه‌های آزاد اسلامی جنوب خراسان با تأکید بر جنبه تربیت بدنی، مولف: علی اصغر محمدی ۱۳۸۱. مطابق با نتایج این پایان‌نامه ۸۷۱۱ درصد از جامعه‌ی آماری دارای اوقات فراغت هستند و ۱۱ و ۱۰ درصد در این زمینه پاسخ منفی داده‌اند. در این میان ۳۱/۳۵ درصد بیش از ۳ ساعت و ۱/۱۲ درصد کمتر از ۱ ساعت اوقات فراغت داشته‌اند و زمان فراغت ۱۸/۵۲ درصد شب‌ها و ۱۸/۲۷ درصد بعد از ظهرها و ۱۹/۴ درصد صبح‌ها بوده است. ۲۷/۴۰ درصد روز ویژه‌ی را جهت گذراندن اوقات فراغت در نظر نگرفته و ۴۱/۲۳ درصد نیز یک روز در هفته را در نظر گرفته‌اند. گذران اوقات فراغت با دوستان ۲/۴۹ درصد را شامل شده و ۱۵/۳۰ درصد با افراد خانواده و ۶۶/۱۶ درصد به تنهایی اوقات فراغت خود را می‌گذرانند ۳۳/۵۸ درصد بر این باورند که ورزش تأثیر مثبت بر فعالیت‌های آموزشی داشته و ۹۳/۷ درصد نیز این تأثیر را منفی ذکر کرده‌اند. ۷-۱-۲ بررسی اوقات فراغت شهروندان شهر مشهد، مژگان عظیمی، اسفند ۱۳۷۹. هدف از این تحقیق چگونگی گذراندن اوقات فراغت و همچنین میزان علاقه‌مندی هر یک از شهروندان به هر یک از انواع فعالیت‌های فراغت و عوامی که به نحوی در ارتباط با علاقه‌مندی‌ها فعالیت‌ها بوده و بر آن‌ها موثر است مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ۸-۱-۲ جنسیت و اوقات فراغت در عرصه‌های زندگی شهری، مریم رفعت جا، ۱۳۸۶. در این مقاله ابتدا سعی شده تا مسایل فراغتی زنان، ریشه‌یابی شده و نقش تقسیماتی اجتماعی جنسیتی بر حضور متفاوت مردان و فعالیت‌های فراغتی تشریح شود. سپس محدودیت‌های فراغتی زنان به لحاظ زمان، فعالیت و فضای فراغت در فضاهای شهری تحلیل گردیده. دگرگونی اخیر و حضور بیش‌تر زنان در عرصه عمومی شهرها عمدتاً به سبب افزایش تحصیلات و اشتغال در زنان و تغییر الگوی مصرف خانواده‌ها بوده و بازنگری فراغتی مناسب برای زنان ضروری ساخته است. در بخشی از این مقاله می‌خوانیم: از آن جا که اوقات فراغت در این قشر هم افزایش یافته و هم از شکل انفعالی و درون‌خانگی به شکل فعالانه و برون‌خانگی میل می‌کند، چنان‌که نیازهای فراغتی آن توجه کرده و در جهت گسترش فضاها و تسهیلات فراغتی مورد نیاز آن‌ها اقدام نمایند، امکان حضور سالم، فعالیت غیرآسیب‌زای آن‌ها را در عرصه‌های عمومی شهری فراهم می‌آورند. ۲-۲ پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور ۲-۱-۲ ژوزف دومازی (Jozef dumazieh)، فراغت در شهر، ۱۹۶۶. پژوهشی بر روی نوجوانان ۱۴ تا ۲۰ ساله با هدف نحوه‌ی گذران اوقات فراغتشان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد آنان وقت گذرانی‌های خارج از خانه را بر وقت گذرانی‌های داخل خانه ترجیح می‌دهند. و فقط ۲۱ درصد تنها در خانه ماندن را به گردش رفتن ترجیح داده‌اند. از این تعداد ۵۶ درصد هنگام ماندن در منزل مطالعه می‌کنند - ۵ درصد صفحه‌ی گرامافون گوش می‌کردند. ۲۱ درصد تلویزیون تماشا می‌کردند و ۳ درصد رادیو گوش می‌کردند. ژوزف دومازی در این پژوهش‌ها به این نتیجه رسیده است که در بیشتر

تحقیقات، اوقات فراغت به عنوان عامل تعیین شونده مطالعه شده است تا عامل تعیین کننده به عبارت دیگر تاثیر عوامل مختلف چگونگی گذران اوقات فراغت طبقه خاصی بررسی شده است. اما تاثیر روزافزون فراغت بر کار و روابط اجتماعی، ساخت اجتماعی و فرهنگ نادیده گرفته شده است. ۲-۲-۲ محققان دانشگاه مری لند در اطلاعات ملی آمریکا بر روی حدود ۳۰ هزار فرد بالغ در مورد اوقات فراغشان تجزیه و تحلیل انجام داده اند. این محققان الگوی فعالیت را در افراد شاد و کسانی که کمتر شاد بودند ارزیابی کردند. این تحقیق با عنوان پژوهش های جامعه‌ی عمومی از سال ۱۹۷۵ تا ۲۰۰۶ انجام گرفتند. این پژوهشگران دریافتند افراد شاد به لحاظ اجتماعی فعال تر هستند و بیشتر در برنامه های مذهبی شرکت می کنند و بیشتر روزنامه می خوانند به علاوه این تحقیق نشان داد که تماشای تلویزیون در مقایسه با سایر فعالیت های تفریحی نیاز به فعالیت و تحرک کمتری دارد. بینندگان تلویزیون نیازی ندارند که به جایی روند. لباس مناسب بپوشند، در اجتماعات شرکت کنند، برنامه ریزی کنند، انرژی مصرف کنند یا هر نوع کار دیگری انجام دهند، این تحقیق نشان داد ۵۱ درصد از مردم غمگین مایل هستند که زمان اضافی و ناخواسته بیشتری داشته باشند. ۲-۲-۳ یکی از تحقیقات در مورد اوقات فراغت در اروپا را تورستن ویلن (Toresten vilen) با عنوان "ثوری فراغت" انجام داد. وی افرادی از طبقه سرمایه دار در اروپا را مورد مطالعه قرار داد که نوع خاصی از فراغت را که بیشتر به بیکاری شباهت داشت تجربه می کردند. بیکارانی که ثروت سرشاری داشتند و برای بدست آوردن جایگاه اجتماعی در مصرف زیاده روی می کردند. وی به نتایج این تحقیق اشاره ای نکرده است. فصل سوم: روش شناسی تحقیق ۱-۳ بررسی آراء و اندیشه های صاحب نظران در عصر ما اندیشه درباره فراغت کم و بیش با پیدایش جامعه شناسی فراغت، یعنی دانشی که در نظر دارد این مسائل را به وسیله روش های علمی مورد بررسی قرار دهد و تفکری سازمان یافته ایجاد کند، مرتبط است. جامعه شناسان برای فراغت به معنی امروزی دو شرط قائلند. اول آن که فعالیتی باشد فارغ از اجبارهای اجتماعی، مذهبی و عمومی که در آن نوعی گزینش یا انتخاب آزاد مطرح است. دوم این که کاری که از آن فرد معیشت خود را تأمین می کند از سایر فعالیت باید جدا باشد. (پزشکیان، نسرين، رابطه گذران اوقات فراغت با بزهکاری نوجوانان کانون اصلاح و تربیت پایان نامه کارشناسی، ۱۳۵۴، صفحه ۲۷) نظر جامعه شناسان امروز این است که فراغت واقعی است کاملاً تازه که در بافت جامعه صنعتی پدید آمده است و آن را نمی توان با بیکاری قرون قبل مقایسه کرد. تصور می شود که جامعه شناسی فراغت به عنوان امری ضروری مطرح است زیرا دانشی است که می خواهد مسائل واقعی تحولات حوزه ی کار و شیوه ی زندگی را مطالعه کند. (اسدی علی، فراغت، تعاریف، دیدگاه ها، سمینار ملی رفاه اجتماعی، ۲۲-۱۸ اسفند ۱۳۵۲، کمیته گذاران اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲) جامعه شناسی فراغت در آمریکا پدیدار شد و مراحل رشد خود را در آن جا گذراند. در ربع دوم قرن بیستم بود که روش های تجربی مطالعه افکار عمومی در آمریکا بکار گرفته شد. در سال ۱۹۲۵ "لیند" کوشش کرد که فرهنگ آمریکایی را با روش های قوم شناسی مطالعه کند. او شهر درجه دومی را برای این کار انتخاب کرد و بعد در سال ۱۹۳۵ که همین بررسی را تکرار کرد متوجه شد که در ظرف این ده سال با وجود رشد فراغت های تازه، تغییر چندانی در زندگی آمریکایی پدید نیامده است. در سال ۱۹۳۵ قانون کار، ساعات کار هفتگی را به ۴۰ ساعت تقلیل داد ولی غالب کارگران می بایست دو برابر کار کنند. این وضع تا بعد از جنگ جهانی ادامه یافت. بعد از جنگ جهانی دوم درهای رفاه به سوی آمریکایی ها گشوده شد. سطح زندگی بالا رفت، تلویزیون به خانه ها رسوخ کرد و شهرک های اقماری پدید آمد. جامعه شناسی فراغت در این دوره، رشد شایانی پیدا کرد. کتاب "رایزن من" به نام "توده تنها" بشارت دهنده ی اساسی در گذران اوقات فراغت بود. رایزن من برای اولین بار این تز را مطرح کرد که تنها زمان فراغت است که به انسان این فرصت را می دهد تا به صورتی آزادانه با جامعه مصرفی خود را سازگار سازد. به دنبال این نظر بود که "مارگریت" و "لون اشتاین" مفهوم اخلاق تفریح را بوجود آوردند. مفهوم فراغت توده وار در سال ۱۹۸۵ توسط جامعه شناسان آمریکایی عنوان شد و این مارگریت مید بود که مشخصات فراغت جدید را بهتر از همه بیان کرد. او نوشت: زمان آزاد شده از امر تولید به تدریج به

"زمان مصر" مبدل شد. ولی هنوز فراغت در جامعه آمریکایی تحت سلطه کار بود. از این جهت آن را زمان تجدید قوا می‌گفتند. ولی تعریفی که لون اشتاین از فراغت به عنوان اخلاق تفریح بعد از جنگ دوم جهانی به دست داده است نشان دهنده‌ی تحولی بود که در مفهوم فراغت جدید به تدریج پدید آمده بود. او گفت: تحولات فرهنگ آمریکایی آن‌چه را که ما آن را اخلاق تفریح و لذت می‌نامیم پدید آورده است. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین نوجوانان و جوانان شریفیان، مسعود، صفحه ۱۷-۱) -۳ نظریات رایزنم نیز همانند وبلن گذشته گرا بود و بر عصر طلایی گذشته تأسف می‌خورد. وبلن فراغت را در رابطه با طبقات و کار تعریف کرده بود. وی کسی بود که روی کاهش ارزش کار تکیه می‌کرد و این چیزی بود که بعد از او دنبال شد. رایزنم تصور می‌کرد که در تمدن فراغت تازه، نظام طبقاتی از بین خواهد رفت و این تری بود که "شلسکی" "دومادزیه" در اروپا تعقیب کردند. معهدا خود رایزنم چند سال بعد در این مورد تجدید نظر کرد. وی در صنعتی شدن جامعه نوی تباهی انسان‌ها را می‌دید و تنها از این منجلاب را فراغت می‌دانست. او مسائل فراغت را بر مبنای رابطه فرد و اجتماع بررسی کرد. به نظر او فراغت در جامعه معاصر مصرفی در ایجاد سلطه جامعه بر فرد یعنی مفهوم دگر راهبر که مشخصه نسان زمان ماست نقش تعیین کننده دارد. (اسدی علی، فراغت، تعاریف، دیدگاه‌ها، سمینار ملی رفاه اجتماعی، ۲۲-۱۸ اسفند ۱۳۵۲، کمیته گذاران اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲) رایزنم مرحله رشد تاریخی انسان را به سه گروه تقسیم کرد: دوران اول: دورانی است که در خلال آن سنت‌های حاکم بر رفتار و روابط انسانی به حساب می‌آیند. او این دوران را موجد پیدایی انسانی می‌داند که در اصطلاح خود، آن را "انسان سنت راهبر می‌خواند. در این دوران سنت‌ها به عنوان شیوه‌هایی آزموده و تقدس یافته، موجبات ایجاد تسلسل بین نسل‌های تاریخی را فراهم می‌سازد. دوران دوم: از دیدگاه رایزنم دورانی است که در آن با کاهش اهمیت سنتها در هستی اجتماعی مواجه می‌شویم. این کاهش موجب می‌شود که همگنی در رفتار و عمل انسانی کاهش یابد، چه همه از الگوهای یکسان در حیات اجتماعی تبعیت نمی‌کنند. در این شرایط به زعم او تاریخ شاهد پیدایی و بعد تکثر انسان‌هایی خاص است که وی درون راهبر می‌خواند و دورانی است مساعد برای تبلور فردگرایی (ساروخانی، باقر، جامعه شناسی ارتباطات، موسسه اطلاعات، ۱۳۷۱، صفحه ۴۲-۵۲). دوران سوم را رایزنم دوران پیدایی انسان "دگر راهبر" ("Other-directed man") می‌داند که دوران ظهور وسایل ارتباط جمعی است و پدیده‌هایی چون هدایت از راه دور، بتواره پرستی، شی سروری و همراه با آنان از خود بیگانگی. در این دوران عده‌ای با استفاده از قدرت جادویی این ابزار موفق می‌شوند توده‌ها را تحت تأثیر قرار دهند، از تنوع حیات انسانی بکاهند و الگوهای خاص فکری و مصرفی پدید آورند. رایزنم، دوران سوم را دورانی می‌داند که در جریان آن، انبوه‌های تنها در دورن شهرهای بزرگ پدید می‌آیند. او را در اثرش انبوه تنها انسان‌هایی را مجسم می‌کند که در دریایی از انسان‌ها غوطه می‌خورند اما علیرغم این همه تراکم، انسان تنها است هیچگاه در تاریخ چنین تنها نبوده است. به زعم رایزنم در این دوران دیگرانی چند (چون صاحبان وسایل ارتباط جمعی)، الگوهای حیات اجتماعی را می‌سازد. (ساروخانی، باقر، همان ماخذ، صفحه ۵۴-۵۲) رایزنم در مورد فراغت موجبات بحث و انتقاد جامعه شناسان را برانگیخت و حتی خودش هم از نظریه‌های خود انتقاد کرد ولی ده سال بعد در کتابش به نام "فراوانی برای چه" باز ترهای کتاب "توده تنها" را از سر گرفت. او گفت: جامعه امروز آمریکایی دیگر جامعه مصرفی نیست بلکه جامعه اسراف است و از این جهت فراغت نقش بسیار مهمی دارد. رایزنم در کتاب اول خود تفاوت طبقاتی را در مورد فراغت انکار می‌کرد و معتقد بود که این سلسله مراتب طبقاتی که در امر تولید وجود دارد در فراغ به تدریج از بین خواهد رفت ولی در کتاب تازه‌اش "فراوانی برای چه" مفهوم طبقات را وارد کرد و نشان داد که موقعیت شغلی و اجتماعی تا چه در برخورد با فراغت موثر است. او فراغت را به عنوان ارزش تمدن، به عنوان وسیله رهایی شدن و شکوفایی شخصیت و خلاقیت در چارچوب جامعه‌ی تحت سلطه‌ی مصرف توده‌وار تلقی می‌کرد. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین جوانان و نوجوان، شریفیان مسعود، ص ۱۹) در دهه ۱۹۶۰ تحقیقات متعددی در زمینه فراغت انتشار یافت که این حوزه را غنی‌تر ساخت ولی در عین

حال انتقادی هم علیه خود مفهوم فراغت تلقی می‌شد. مارگریت مید در این دوره با انتشار "فراغت توده‌وار" تصویری تیره از معنی فراغت در جامعه آمریکایی بعد از جنگ دوم جهانی داد. او فراغت جدید را چیزی جز سعی در چاشنی زدن به زندگی نمی‌بیند. در این دوره "اریک فروم" هم از فراغت انتقاد کرد. "رایت میلز" هم در فراغت نوعی از خود بیگانگی مشاهده می‌نمود. تنها "اندرسون" و "کاپلان" بودند که تا حدی نسبت به فراغت، نظری خوش‌بینانه داشتند. این دو نویسنده را با توجه به تریایی که در مورد فراغت طرح کردند شاید بتوان ذهنی گرا معرفی کرد. اندرسون فراغت را زمان فروخته نشده‌ای می‌داند که متعلق به فرد است زمانی که فرد به میل خود از آن استفاده می‌کند. او می‌گفت که کار در جامعه غربی کمتر نیازهای انسان را پاسخ می‌دهد و بیشتر تابع منافع شغلی است. اندرسون در فراغت نوعی فعالیت خودانگیخته و آزادی‌گزینشی مشاهده می‌کند. ماکس پلان در کتاب "فراغت در آمریکا" در مفهوم فراغت برحسب زمینه‌های ذهن‌گرانه‌ی خود تجدید نظر می‌کند و در فراغت ابعاد متعددی می‌بیند. برای او فراغت "آنتی‌تر" کار است، خاطره‌ای است دلپذیری، نوعی رهایی از وظایف اجتماعی است، نوعی ادراک روانی آزادی است، نوعی فعالیت فرهنگی است و بالاخره سرشتی از نوعی بازی دارد. کاپلان فراغت را از جهت محتوای آن یعنی فعالیت‌های آن تحلیل نکرده بلکه از نظر رابطه‌ای که انسان با این فعالیت‌ها برقرار می‌کند مطالعه کرده است. این تحلیل به طور کلی فراغت را از مفهوم فعالیت مجزا کرد و جهت تازه‌ای به جامعه‌شناسی فراغت داد که بیش از پیش بر ارضای ذهنی توجه پیدا کرد. کاپلان فکر می‌کرد که فراغت باید از دو زاویه مورد بررسی قرار گیرد: فردی و اجتماعی یعنی یکی رضایت درونی و دیگری، ارزشی که جامعه بر آن قائل است. (اسدی علی، فراغت، تعاریف، دیدگاه‌ها، سمینار ملی رفاه اجتماعی، ۲۲-۱۸ اسفند ۱۳۵۲، کمیته گذاران اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲-۱-۳ نظریات فلوئید هاوسفلوئید هاوس در کتاب "سلسله نظریه‌های اجتماعی" ریشه تفریح در زمان قدیم را مذهب بیان می‌کند و اضافه می‌کند که استیلای مسیحیت بر جهان، پرداختن به تفریح نوعی معصیت تلقی می‌شده است. (کینگ ساموئل، جامعه‌شناسی، ترجمه مشفق همدانی، صفحه ۷) از طرفداران دیگر این نظریه می‌توان "دورکیم" و "جین هاریس" را نام برد. "ارنست گروسگ آلمانی" و "ژیلبرت موری" انگلیسی هم ارتباط بین مذهب و تفریح را مطرح ساخته‌اند. در مجموع این نظریه حاکی از این است که تفریح به صورت مختلف از مذهب سرچشمه گرفته و نوعی رفتار اجتماعی است که در ایجاد وحدت میان اعضای یک گروه یا قبیله نقش بزرگی را ایفا می‌کند. دومین نظریه راجع به فراغت، فرضیه غریزی "بازی و تفریح" است. از طرفداران این نظریه می‌توان "جیمس بالدوین" "ویلیام مک دوگال" و "کارل گروس" را نام برد. کارل گروس در کتاب "بازی و مرد" معتقد است که بازی انسان مانند بازی حیوانات از یک نیاز فطری سرچشمه می‌گیرد و وظیفه اصلی بازی در سنین کودکی آماده سازی طفل بزرگسالی است و لیام مک دوگال می‌گوید که میل به بازی تا حدودی از غریزه جنگجویی سرچشمه می‌گیرد و بالاخره گروس معتقد است که کشش انسان برای بازی و تفریح بیشتر ناشی از طرز زندگی اوست که مبنای غریزی دارد. به نظر او یکنواختی زندگی و نودن نشاط در دنیای کنونی باعث اختناق می‌شود که نتیجه آن ایجاد کشش و عشق به تفریح است. سومین نظریه، فرضیه مبنی بر "استراحت و کسب لذت" است. "اسپنسر" در این خصوص، علت گرایش انسان به تفریح را رهاسدن نظریه، فرضیه مبنی بر "استراحت و کسب لذت" است. "اسپنسر" در این خصوص، علت گرایش انسان به تفریح را شدن وی از نیروهای اضافی می‌داند و "موریس لاراروس" روانشناس آلمانی، عامل تفریح را نیاز بشر به استراحت و جبران خستگی بیان می‌کند. "توماس" میل رهایی از یکنواختی و به دست آوردن تجربیات را عامل پیدایش تفریح و بازی می‌شمارد. "پاتریک" روانشناس آمریکایی، پیدایش تفریح و فراغت را رهایی انسان از فعالیت مداوم و تلاش خسته‌کننده‌ی که نتیجه آن خستگی جسمی و روحی شدید افراد جامعه است می‌داند. "گیممال یانگ" در کتاب جامعه‌شناسی خود، خاطرنشان می‌سازد که این سرگرمی‌ها به اعضای جامعه اجازه می‌دهد تا برای مدت زمانی از قیودات و تعهدات اجتماعی خود رها شوند. "سامتر" و "کلر" نیز بازی را ناشی از طلب لذت و خوشنودی افراد می‌دانند. (زاهدی، اصل، جامعه‌شناسی فراغت، جزوه درسی،

دفتر همکاری، حوزه و دانشگاه، صفحه ۱۰) پروان فروید نیز تا حدودی این نظریه را قبول کرده و می‌گویند که در تفریحات و سرگرمی‌ها، عامل "وانمود کردن" نقش بزرگی ایفا می‌کند و بالاخره طرفداران "آلفرد آدلر" نیز بازی را وسیله‌ای جهت جبران نواقص جسمی و روحی تلقی می‌کنند. افرادی مثل "روس" در مورد پیدایش تفریح و بازی نظر بینابین دارند یعنی ضمن قبول نظریه مربوط به غریزی بودن تفریح، فرضیه استراحت و رهایی از مسئولیت‌ها و کسب لذت را نیز قبول دارند (ولو این که کشش انسان به استراحت خود می‌تواند درونی و غیرارادی باشد) به طوری که در کتاب خود به نام "آداب و رسوم" هدف جنبشها و مراسم اقوام بدوی را در جهت رهایی یافتن از سنن و رسوم متداول و رسیدن به استراحت می‌داند. (شریفیان مسعود، چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین جوانان و نوجوانان، ص ۲۱) چهارچوب تئوریک ۳-۱-۳ تئوری‌های رفتار *Behaviour theories*. برخی از صاحب‌نظران به خصوص روانشناسان سعی دارند به کمک تئوری‌های مختلف رفتار انسان را تبیین کنند. مکتب رفتارگرایی بررسی رفتار را موضوع علم روانشناسی قرار داد. واستن بنیانگذار این مکتب معتقد بود با ایجاد شرایط خاص می‌توان رفتار معین را در افراد پیش‌بینی کرد. براساس همین اصل معتقد بود که محیط عامل و موثر در رفتار افراد است. به نظر او از راه تربیت و ایجاد عادت می‌توان تمام خصوصیات را در افراد به وجود آورد. (شریعتمداری، علی، روانشناسی تربیتی) یکی از نظریه‌پردازان مکتب رفتار به نام لوین (*Lawin*) با طرح تئوری میدان قصد بستن رفتار انسان را دارد. او واژه فیلد را از فیزیک برگزیده است و همانند آن رفتار انسانی را تابع عوامل مختلف و به هم پیوسته دانسته است و به آن نام نیروهای پهنه یا نیروهای میدان داده است. او این عوامل را به دو گروه تقسیم می‌کند: ۱- خصوصیات شخصی (۲) *Person*. خصوصیات محیطی (*environment*). بدین ترتیب رفتار هر فرد تابع خصوصیات شخصی او و خصوصیات محیطی است یعنی رفتار هر فرد تابع شرایط زمانی محدود و مکانی خاصی است که در آن می‌زید (رفیع پورفرامرز، جامعه روستایی و نیازهای آن ۱۳۶۴ با استناد به این نظریه فرضیه زیر مطرح می‌شود: ۱) بین رشته‌ی تحصیلی با نوع فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ۲) دانشجویان مجردی بیشتر از دانشجویان متأهل به فعالیت‌های فوق برنامه می‌پردازد. ۳-۱-۴ تئوری انگیزه *goal theorie* این نظریه راجع هومنز مطرح می‌کند: اگر در گذشته وجود یک انگیزه‌ی خاص با یک مجموعه از انگیزه‌ها فرصتی بوده است که در آن عمل شخص به پاداش منجر شود، هر قدر وضعیت جدید شبیه گذشته باشد احتمال این که فرد به انجام آن عمل یا اعمال شبیه به آن دست بزند بیشتر است. قضیه‌ی دوم حاکی اینست که ظهور دوباره‌ی موقعیتی که منجر به عمل موفقیت‌آمیز شده، احتمال حاکی اینست که ظهور دوباره‌ی موقعیتی که منجر به عمل موفقیت‌آمیز شده، احتمال تکرار آن عمل را فراهم می‌سازد. مثلاً- اگر ماهیگیری در تاریکی موفق به گرفتن ماهی شود، در محل‌های تاریک ماهی می‌گیرد. (رفیع پور، فرامرز جامعه روستایی. با استناد به مبحث انگیز در بحث انجام یک فعالیت فرضیه‌ی زیر استنباط می‌شود: بین انگیزه‌ی شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه با نوع فعالیت‌ها رابطه‌ی معنادار وجود دارد. ۳-۱-۵ تئوری طبقات گرازاها هم به نوبه‌ی خود کوشش کرد مفهوم بسیار خوشبینانه فراغت را در هم شکنند. گرازاها فراغت را در طبقات اشرافی جستجو می‌کند و نشان می‌دهد که تفریح و سرگرمی‌های گوناگونی ویژه‌ی طبقه مرفه و اشراف بوده و طبقه پایین و زحمتکش برای تأمین حداقل معیشت خود چاره‌ای جز کار و تلاش شبانه‌روزی نداشتند. (اسدی، علی، فراغت، تعاریف، دیدگاهها، سمینار ملی رفاه اجتماعی، ۲۲-۱۸ اسفند ماه ۱۳۵۲، کمیته گذراندن اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، ص ۴ و ۵. بنابراین نظریه فرضیه‌ی زیر استنباط می‌شود: بین پایگاه اجتماعی و نوعی فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. ۳-۱-۶ تئوری مربوط به رابطه‌ی فراغت و بازی نظریه اسپنسر مبنی بر استراحت و کسب لذت می‌باشد. او در این خصوص علت گرایش انسان را به تفریح و رها شدن از نیروهای اضافی می‌داند. مورتین لاروس روانشناس آلمانی، عامل تضرع را نیاز بشر به استراحت و جبران خستگی بیان می‌کند. توماس میل رهایی از یکنواختی و بدست آوردن تجربیات را عامل پیدایش تفریح و فراغت را رهایی انسان از فعالیت مداوم و تلاش خسته کننده که نتیجه‌ی آن خستگی جسمی و روحی شدید افراد جامعه است می‌داند

یانگ (جامعه‌شناس) خاطرنشان می‌سازد که استفاده از سرگرمی‌ها به اعضای جامعه اجازه می‌دهد تا برای مدت زمانی از قیودات و تعهدات اجتماعی خود رها می‌شوند. (رفیع‌پور، فرامرز، جامعه روستایی و نیازهای آن، تهران، پاییز ۱۳۶۴) طبقات سوال‌های انگیزه به بحث تفریح و سرگرمی، علاقه، کسب پرستیژ - یادگیری و... از این نظریه استخراج شده است. ۶-۱-۳ فرضیات تحقیق ۱- بین دوره‌ی تحصیلی و میزان شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معنادار وجود دارد. (دانشجویان دوره روزانه بیشتر از شبانه به فعالیت می‌پردازند). ۲- بین وضعیت تاهل و میزان شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معنادار وجود دارد. (دانشجویان مجرد بیشتر از دانشجویان متأهل به فعالیت‌های فوق برنامه می‌پردازند). ۳- بین نوع فعالیت‌های فوق برنامه و موفقیت تحصیلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. ۴- بین پایگاه اجتماعی و نوع و میزان شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. ۵- بین انگیزه شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه با میزان شرکت در این فعالیت‌ها رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. (انگیزه‌ی فرد از فعالیت بر حسب نوع فعالیت متفاوت است). ۶- بین میزان رضایت از شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه با میزان شرکت در فعالیت‌ها رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. ۷- بین میزان رضایت از شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه با موفقیت تحصیلی رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد. مدل علی تحقیق ما شامل ابعاد مولفه شاخص‌ها رسته تحصیلی

_____ سوال ۵ نوع فعالیت‌های فوق برنامه ۱- آموزشی ۱- موسیقی - زبان - کامپیوتر - تئاتر سوال ۱۱-۱۵-۱۹-۲۲

۲- مذهبی تزکیه نفس، نهج البلاغه - احکام قرآن ۳- ورزشی ۳- شنا، بسکتبال، والیبال، بدنسازی ۴- سیاسی ۴- شکل‌های سیاسی دوره تحصیلی روزانه، شبانه _____ سوال ۲ وضعیت تأهل _____ سوال ۱۴ انگیزه عقلانی غیرعقلانی فایده مند ارزیابی کرد علاقه داشتن یادگیری، تندرستی، کسب پرستیژ، تفریح، سرگرمی، علاقه، سوال ۱۲-۱۶-۲۰-

۲۴. پایگاه اجتماعی اقتصاد فرهنگ اجتماعی درآمد تحصیلات شغل سوال ۷-۸-۹ میزان رضایت از فعالیت‌ها _____

_____ سوال ۱۳-۱۷-۲۱-۲۵ روش تحقیق روش تحقیق از نوع پیمایشی است که اطلاعات آن از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه‌ی آماری در این بررسی جامعه‌ی آماری شامل دانشجویان دختر دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دکتر علی شریعتی دانشگاه فردوسی مشهد (ترم دوم ۸۶-۸۷) بودند. واحد تحلیل واحد تحلیل فرد است شیوه‌ی نمونه‌گیری شیوه‌ی نمونه‌گیری از نوع احتمالی و به صورت طبقه‌بندی خوشه‌ای انجام شد. همچنین از شیوه ابتدا به تناسب سهم دانشجویان هر رشته از کل دانشجویان، حجم نمونه مورد نظر برای هر رشته مشخص شد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران است که به شرح زیر می‌باشد: حجم جمعیت = N، دقت احتمالی = d، واریانس نمونه = S، ضریب اطمینان = t₂ = اعتبار اعتبار محتوایی: که در این قسمت معرفیها در دو قسمت (اعتبار صوری و اعتبار نمونه‌گیری مورد ارزیابی قرار گرفتند). ۱) اعتبار صوری: ویژگی‌های معرف‌ها یا شاخص‌ها توسط اساتید مورد ارزیابی قرار گرفت و تصحیح و تکمیل شد. ۲) اعتبار نمونه‌گیری: با مطالعه چهارچوب تحقیق شیوه‌ی نمونه‌گیری به مقتضای شرایط انتخاب شد و از آنجا که این نمونه‌گیری احتمالی است دارای سطح تعمیم‌دهی بالاتری نسبت به نمونه‌گیری غیراحتمالی است. ب) اعتبار سازه‌سعی شد در چهارچوب تحقیق در ساختن مدل علی تحلیل که به شیوه‌ی قیاسی بود و اهداف، فرضیه‌ها، چهارچوب نظری و در کل استخراج فرضیات، هماهنگی و هم‌نوایی و پیوستگی معانی رعایت شد. سنجش پایایی برای محاسبه‌ی پایایی Reliability برای محاسبه‌ی پایایی یا قابلیت اعتماد از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفا در زیر مجموعه‌های متفاوت سوال‌های پرسشنامه متفاوت به دست آمده تأثیر ۸ متغیر مستقل بر متغیر وابسته فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها تحلیل تک متغیره براساس جدول فوق ۵۱.۹ درصد پاسخگویان روزانه و ۴۸.۱ درصد پاسخگویان شبانه بوده اند براساس جول فوق میانگین معدل پاسخگویان ۱۶.۱۶، میانه ان ۱۶ بیشترین پاسخگویان معدل ۱۶ داشتند رنج معدل ۶، کمترین معدل پاسخگویان ۱۳ و بالاترین معدل ۱۹ بوده است براساس جدول فوق ۶۵.۱ پاسخگویان مجرد و ۲۹.۲ پاسخگویان متأهل بوده اند براساس جدول فوق ۱۳.۲ پاسخگویان رشته علوم اجتماعی، ۱۳.۲ زبان انگلیسی، ۱۳.۲ زبان فرانسه، ۱۳.۳ تاریخ، ۱۳.۲ جغرافیا، ۱۳.۲ زبان عربی، ۷.۵ زبان روسی ۱۳.۲ ادبیات

فارسی بوده اند با توجه به جدول فوق شغل پدر ۳۸٪ پاسخگویان کارگر ۲۱.۷٪ کارمند، ۳۲.۱٪ آزاد، ۱۰.۴٪ معلم، ۳۰.۲٪ به سایر مشاغل اشتغال داشته اند براساس جدول فوق تحصیلات پدر ۱۵.۱٪ پاسخگویان سیکل ۳۴.۹٪ دیپلم، ۱۵.۱٪ فوق دیپلم ۱۳.۲٪ لیسانس و ۴.۷٪ فوق لیسانس بوده است براساس جدول فوق میانگین درآمد خانوار پاسخگویان ۵۵۷.۳۸ هزار تومان بوده است. میان درآمد ۵۰۰ هزار تومان بیشترین درآمد ۴۰۰ هزار تومان حداقل درآمد ۱۰۰ و حداکثر آن ۱۵۰۰ هزار تومان بوده براساس جدول فوق ۴۵.۳٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت ورزشی داشته اند و ۵۰.۹٪ چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۱۲.۳٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت شنا ۴.۷٪ و ایبال ۲.۸٪ بسکتبال، ۱۴.۲٪ بدنسازی و ۴۶.۲٪ به سایر فعالیتهای ورزشی اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۰.۹٪ پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای ورزشی که انجام می دادند یادگیری، ۹.۴٪ علاقه، ۱۱.۳٪ تفریح و سرگرمی، ۲۱.۷٪ شادی و نشاط و ۰.۹٪ سایر بوده است براساس جدول فوق ۱۵.۱٪ پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۱۸.۹٪ زیاد ۴.۷٪ متوسط ۱.۹٪ کم و ۰.۹٪ بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۴۵.۳٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت فرهنگی، آموزشی داشته اند و ۵۰.۹٪ چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۴.۷٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی به موسیقی ۲۴.۵٪ زبان، ۱.۹٪ تاتر، ۸.۵٪ کامپیوتر و ۱۱.۳٪ به سایر فعالیتها اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۳۱.۳٪ پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای که انجام می دادند یادگیری ۱.۹٪ کسب پرستیژ، ۴.۷٪ تفریح و سرگرمی و ۱۳.۲٪ علاقه بوده است براساس جدول فوق ۱۵.۱٪ پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۱۸.۹٪ زیاد ۴.۷٪ متوسط ۱.۹٪ کم و ۰.۹٪ بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۲۰.۸٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت مذهبی داشته اند و ۵۷.۵٪ چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۳.۸٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی در کلاس تفهیم قرآن ۰.۹٪ کلاس احکام، ۵.۷٪ کلاس تفهیم نهج البلاغه و ۱۰.۴٪ به سایر فعالیتهای مذهبی اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۷.۵٪ پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای مذهبی که انجام می دادند یادگیری، ۲.۸٪ تفریح و سرگرمی، ۹.۴٪ علاقه و ۰.۹٪ سایر بوده است براساس جدول فوق ۱۱.۳٪ پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند زیاد ۸.۵٪ متوسط ۱.۹٪ کم و ۰.۹٪ بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۲۸.۳٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی در انجمنها و تشکلات فرهنگی شرکت داشته اند و ۶۹.۸٪ چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۱۰.۴٪ پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت عمی و فرهنگی ۲.۸٪ اسلامی ۶.۶٪ بسیج ۴.۷٪ تشکلهای سیاسی و ۲.۸٪ به سایر فعالیتها اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۱.۹٪ پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای که انجام می دادند یادگیری، ۱.۹٪ کسب پرستیژ ۵.۷٪ تفریح و سرگرمی، ۱۶.۰٪ علاقه و ۱.۹٪ سایر بوده است براساس جدول فوق ۱.۹٪ پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۲.۸٪ زیاد ۱۸.۹٪ متوسط ۲.۸٪ کم و ۰.۹٪ بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۱۴.۲٪ اوقات فراغتشان را با رفتن به پارک ۱۳.۲٪ سینما ۲۶.۴٪ مطالعه غیر درسی ۳۵.۸٪ منزل اقوام و آشنایان می گذراندند و ۹.۴٪ به سایر فعالیتهای پرداختند تحلیل های دو متغیره ۱- رابطه بین دوره تحصیلی با میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه براساس جدول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰.۰۵ و بیشتر از ۰.۰۵ سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه و دوره تحصیلی (روزانه ششانه) رابطه معنی داری وجود ندارد ۲- رابطه بین وضعیت تاهل با میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه براساس جدول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰.۰۵ و کمتر از ۰.۰۵ سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه و وضعیت تاهل رابطه معنی داری وجود دارد ۳- رابطه بین نوع فعالیت های فوق برنامه با موفقیت تحصیلی براساس جدول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰.۰۵ و بیشتر از ۰.۰۵ سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین نوع فعالیتهای فوق برنامه و موفقیت تحصیلی پاسخگویان رابطه معنی داری وجود ندارد ۴- رابطه بین پایگاه اجتماعی با میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰.۰۵ و بیشتر از ۰.۰۵ سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه و پایگاه اجتماعی پاسخگویان رابطه معنی داری وجود ندارد ۵- رابطه بین انگیزه شرکت در فعالیت

- شده و صرفاً جنبه‌ی علمی دارد. خواهشمندیم با ارائه پاسخ‌های دقیق و روشن ما را یاری کنید. از همکاری شما کمال تشکر را داریم.
- ۱- سال ورود: ۲- دوره‌ی: ۱- روزانه ۲- شبانه ۳- معدل کل ۴- وضعیت تأهل: ۱- مجرد
 - ۲- متأهل ۵- رشته‌ی تحصیلی: ۱- علوم اجتماعی ۲- زبان انگلیسی ۳- زبان و ادبیات فرانسه ۴- تاریخ
 - ۵- جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری ۶- زبان عربی ۷- زبان روسی ۸- زبان و ادبیات فارسی
 - ۶- شغل پدر: ۱- کارگر ۲- کارمند ۳- شغل آزاد ۴- معلم ۵- سایر ۷- میزان تحصیلات پدر: ۱- سیکل ۲- دیپلم ۳- فوق دیپلم ۴- لیسانس ۵- فوق لیسانس ۶- سایر ۸- مجموع در
 - آمد ماهیانه خانوار در چه حدود است؟.....۹- آیا در طول سال تحصیلی به فعالیت‌های ورزشی می‌پردازید: ۱- بلی ۲- خیر
 - ۱۰- در صورت پاسخ مثبت به چه فعالیت‌های ورزشی می‌پردازید؟ ۱- شنا ۲- والیبال ۳- بسکتبال ۴- هندبال
 - ۵- بدنسازی ۶- سایر ۱۱- انگیزه‌ی شما از انجام این فعالیت چیست؟ ۱- یادگیری ۲- علاقه ۳- تفریح و سرگرمی
 - ۴- تندرستی و نشاط ۵- سایر ۱۲- به چه میزان از این فعالیت رضایت دارید؟ ۱- بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم ۱۳- آیا در طول سال تحصیلی به کلاس‌های فرهنگی آموزشی هم می‌پردازید؟ ۱- بلی ۲- خیر ۱۴- در صورت پاسخ مثبت معمولاً به چه کلاس‌های فرهنگی آموزشی می‌پردازید؟ ۱- موسیقی ۲- زبان ۳- تئاتر ۴- کامپیوتر ۵- سایر ۱۵- انگیزه‌ی شما از انجام این فعالیت چیست؟ ۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر ۱۶- به چه میزان از این فعالیت نیاز دارید؟ ۱- بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم ۱۷- آیا در طول سال تحصیلی به فعالیت‌های مذهبی هم می‌پردازید؟ ۱- بلی ۲- خیر ۱۸- در صورت پاسخ مثبت به چه فعالیت‌های مذهبی می‌پردازید؟ ۱- کلاس تفسیر قرآن ۲- کلاس احکام ۳- کلاس تفسیر نهج البلاغه ۴- سایر ۱۹- انگیزه‌ی شما از انجام این فعالیت چیست؟ ۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر ۲۰- به چه میزان از این فعالیت رضایت دارید؟ ۱- بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم ۲۱- آیا در طول سال تحصیلی در انجمن‌ها و تشکل‌های فرهنگی هم شرکت می‌کنید؟ ۱- بلی ۲- خیر ۲۲- در صورت پاسخ مثبت در چه انجمن‌هایی فعالیت می‌کنید؟ ۱- انجمن‌های علمی فرهنگی ۲- انجمن اسلامی ۳- بسیج ۴- تشکل‌های سیاسی ۵- سایر ۲۳- انگیزه‌ی شما از انجام این فعالیت چیست؟ ۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر ۲۴- به چه میزان از این فعالیت رضایت دارید؟ ۱- بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم ۲۵- معمولاً در هنگام اوقات فراغتتان به چه تفریحاتی می‌پردازید؟ ۱- رفتن به پارک ۲- رفتن به سینما ۳- مطالعه غیر درسی ۴- رفتن به منزل اقوام و دوستان ۵- سایر

بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمان جهاد مازندران

دکتر سید مهدی حسینی - دکتر علی مهدیزاده

عنوان کامل مقاله: بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران: نویسندگان: دکتر سید مهدی حسینی دکتر علی مهدیزاده اشرفی مهدی ملکی - چکیده: هدف از انجام این پژوهش بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران می‌باشد. در این پژوهش سؤالهای مورد بررسی عبارتند از: آیا بین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ آیا بین تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ آیا بین تعهد هنجاری کارکنان جهاد

کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ آیا بین تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ برای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت تصادفی ۳۰۹ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است. اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق طی دو مرحله جمع آوری شده است. مرحله اول روش مراجعه به اسناد است که برای تعیین سطح عملکرد کارکنان از آن استفاده شده و در مرحله دوم برای اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان از پرسشنامه استاندارد آلن و می یو استفاده شده است. بنابراین روایی پرسشنامه مورد تایید است. و برای تأیید پایایی پرسشنامه نیز از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. اندازه این ضریب بالاتر از ۰.۷۵ بوده است و نشان می دهد که پرسشنامه مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردار است. در این پژوهش برای پاسخگویی به سوالات از روش ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است. یافته های تحقیق مبتنی بر آزمون سوالات تحقیق به شرح زیر می باشد: بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. و بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد. و سرانجام مشخص شد بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. و از ژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، عملکردمقدمه: یکی از ویژگی ها و مشکلات اکثر سازمان ها و شرکت های دولتی و خصوصی کشورما در مقایسه با آنچه در شرکت ها و سازمان های خارجی به خصوص غرب و ژاپن دیده می شود، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، می باشد. زمانی که یک سازمان بوجود می آید، برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع وامکانات دارد. مهمترین عامل در جهت نیل به اهداف سازمان نیروی انسانی است. افرادی که در سازمان مشغول به کار می شوند میزانی از کار و کوشش و وفاداری خود را به سازمان می دهند و در برابر آن درخواستی بیش از پاداش مادی از سازمان دارند. آنان امنیت، احترام، رفتار انسانی، ارتباط اجتماعی با مردم و حمایت جهت دستیابی به هدف های خود را خواهند. اگر سازمان تنها به هدف های مادی کارکنان توجه کند و هدف های معنوی را نادیده بگیرد، کارکنان در سازمان به عملکرد اندک گرایش می یابند، زیرا توقعات آنها برآورده نشده است، هرگاه هدف های مادی و معنوی افراد از سوی سازمان مورد توجه قرار گیرد، آنان با تمام توان خود در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش و کوشش خواهند نمود. تعهد سازمانی صرفاً وفاداری به سازمان نیست، بلکه فرایند مستمری است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود را نسبت به سازمان و اهداف آن ابراز می کنند. بیان مسئله کارائی، اثربخش و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستادها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هر زمینه ای تا حد ممکن باید از موثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسائی نمود. پس از شناسائی و بررسی باید در جهت تقویت آنها گام برداشت یکی از این عوامل تعهد سازمانی است که در سالهای اخیر توجه زیادی رابه خود معطوف کرده است تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد. بوکانان (۱۹۷۴)، تعهد را چنین تعریف می کند: «تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ایزاری آن. پرتو و همکاران (۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت درگیری او در سازمان تعریف کرده اند». در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان. تعهد سازمانی بر بسیاری از متغیرها مانند غیبت، ترک شغل، رضایت شغلی و عملکرد تاثیر گذار است. ارتباط و تاثیر آنها یکسان

نیست اما در این پژوهش سعی کرده ایم با توجه به مدل سه شاخه جان میر (John Meyer) ابعاد تعهد سازمانی بررسی و ارتباط هر کدام از آنها با عملکرد کارکنان بررسی شود. در واقع می توان گفت سوال اساسی این تحقیق به شرح زیر است: آیا بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد؟ اهمیت و ضرورت مسئله تانز (به نقل از عراقی، ۱۳۷۷) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایداری مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند. همچنین تعهد و پایداری می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد، کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایداری را بیشتر کنند. (مورهد، ترجمه الوانی و معمارزاده، ۱۳۷۴). اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می آید از قبیل: آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزه های تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل، ترجمه شکرکن، ۱۳۷۳). سوالات تحقیق ۱- آیا بین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۲- آیا بین تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۳- آیا بین تعهد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ ۴- آیا بین تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟ مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. اگر چه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافته می شود، ولی در بررسی که دو صاحب نظر به نام های می ی (Meyer) و آلن (Allen) در سال ۱۹۸۷ درباره تعهد سازمانی انجام داده اند، مشخص شد که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی به یک از سه موضوع کلی، وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف بر می گردد. معمولی ترین شیوه برخورد، تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (ساروقی، ۱۳۷۵). پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می دانند. چاتمن و اوراییلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (استرون، ۱۳۷۶).

۱۹۸۴ صورت گرفت ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است. ۱- رفتار تشویقی مدیر ۲- رفتار تنبیهی مدیر ۳- ویژگی های شغل ۴- تمرکز ۵- نیاز به موفقیت ۶- جایگزین های شغلی در خارج سازمان ۷- استرس شغلی ۸- رضایت شغلی ۹- سن ۱۰- تحصیلات ۱۱- سابقه خدمت ۱۲- سابقه در مسیر شغلی تجزیه و تحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می دهد که تمام این

متغیرها به استثنا جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند ولی جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی دارند. همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی. مطالعه آلن و می‌یردر مطالعه‌ای که توسط ((می‌یر و آلن)) در سال ۱۹۹۰ برای سنجش و تعیین پیش شرط‌های تعهد سازمانی صورت گرفته پیش شرط‌های تعهد عاطفی به صورت زیر مطرح شده است: ۱- چالش شغلی ۲- وضوح نقش ۳- وضوح اهداف ۴- مشکل بودن هدف ۵- پذیرش مدیریت: حدی که مدیریت پیشنهادات کارکنان را می‌پذیرد. ۶- انسجام همکاران ۷- تبعیت سازمانی ۸- عدالت: حدی که با کارکنان به طور برابر رفتار می‌شود. ۹- اهمیت شخصی: حدی که کارکنان احساس می‌کنند برای سازمان مهم هستند. ۱۰- بازخور: حدی که کارکنان در رابطه با عملکرد کاری خود، بازخور دریافت می‌کنند. ۱۱- مشارکت: حدی که کارکنان مجاز به شرکت در تصمیم‌گیری در رابطه با کارشان هستند. مطالعه برانینگ و سیندردر تحقیقی که توسط Bruning (۱۹۹۳) و Snyder صورت گرفته نقش میانجی و تعدیل‌کننده جنسیت و پست و مقام در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار بر آن مورد توجه واقع شده است. در این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تفاوت‌های جنسی و تفاوت در پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن چهار گروه نمونه انتخاب شده‌اند: سرپرستان زن، کارکنان زن، سرپرستان مرد، کارکنان مرد. عوامل موثر بر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در چهار دسته زیر طبقه‌بندی شده‌اند: الف- رویه‌های اجتماعی، شامل: سبک رهبری، انسجام تیم و... ب- آگاهی از موقعیت، شامل: تضاد نقش، وضوح نقش و... ج- ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی. د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از فرصت‌های ارتقاء یافته‌های پژوهشی رضا دولت‌آبادی فراهانی در این تحقیق تحت عنوان "بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" ۱۳۸۷سعی شده تا وضعیت تعهد سازمانی در وزارتخانه‌های دولتی (که نمونه کاملی از سازمان‌های بخش عمومی‌اند) مورد مطالعه قرار گیرد، همچنین رابطه تعهد سازمانی بعنوان متغیر مستقل بر متغیر وابسته عملکرد شغلی در دو سطح کارشناسان و کارکنان سنجیده شود. سنجش نگرش تعهد سازمانی با استفاده از شاخص آلن و می‌یر (۱۹۹۰) صورت گرفته و شاخص عملکرد شغلی، نمره ارزشیابی عملکرد افراد می‌باشد. به منظور آزمون فرضیات تحقق، از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم جمع‌آوری و سپس با استفاده از روش‌های مناسب آماری شامل: تحلیل واریانس، آزمون کاری-مربع، ضریب توافقی پیرسون، ضریب همبستگی و ضریب تعیین، ارتباط تعهد سازمانی (شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی) با عملکرد شغلی کارمندان (کارشناسان و کارکنان) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: ۱- بین تعهد عاطفی شاغلین در سازمان‌های مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. ۲- بین تعهد مستمر شاغلین در سازمان‌های مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. ۳- بین تعهد تکلیفی شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۴- بین تعهد عاطفی و عملکرد شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۵- بین تعهد مستمر و عملکرد شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۶- بین تعهد تکلیفی و عملکرد شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، الف) بین تعهد سازمانی شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ب) بین تعهد سازمانی و عملکرد شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد. نهایتاً پیشنهاداتی ارائه شده که می‌توان مورد توجه مدیران سازمان‌های دولتی قرار گیرد. جامعه آماری جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران می‌باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد کارکنان ۱۸۱۴ نفر می‌باشند. نمونه آماری برای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت تصادفی ۳۱۷ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است. روش گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق طی دو مرحله جمع‌آوری شده است. مرحله اول روش مراجعه به اسناد است که برای تعیین سطح عملکرد کارکنان از آن استفاده شده

و در مرحله دوم برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی کارکنان از پرسشنامه استاندارد میر استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد آلن و می می باشد. که شامل ۲۴ پرسش می باشد که ۸ پرسش اول جهت بررسی تعهد عاطفی و ۸ پرسش دوم جهت بررسی تعهد مستمر و ۸ پرسش سوم جهت بررسی تعهد تکلیفی یا هنجاری به کار برده شده است. بدلیل استفاده از پرسشنامه استاندارد آلن و می می، روایی پرسشنامه مورد تأیید است. و برای تأیید پایایی پرسشنامه نیز از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. اندازه این ضریب بالاتر از ۰.۷۵ بوده است و نشان می‌دهد که پرسشنامه مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردار است. روش تحقیق: پژوهش حاضر از یک طرف از نوع توصیفی-همبستگی است. توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد و از طرف دیگر با توجه به اینکه در پی شناسایی روابط بین متغیرهاست یک تحقیق همبستگی به حساب می‌آید. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش در تحلیل استنباطی از روش ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. آزمون سئوال‌اتبرای پاسخ به سئوال‌ات پژوهش حاضر از روش غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. سوال شماره یکاً یابین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS نشان می‌دهد که بین تعهد عاطفی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده با برابر ۰.۷۱۰٪ استجدول (۱): خروجی آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن برای سوال یکضریب همبستگی سطح معنی‌دار تعداد ۰.۰۰۷. ۰.۹۰۲. ۳۰۹ سوال شماره دو یابین تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS نشان می‌دهد که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی محاسبه شده با برابر ۰.۷۱۲٪ استجدول (۲): خروجی آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن برای سوال دومضریب همبستگی سطح معنی‌دار تعداد ۰.۱۲۷. ۰.۰۲۶. ۳۰۹ سوال شماره سوم یابین تعهد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS نشان می‌دهد که بین تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده با برابر ۰.۱۰٪ استجدول (۳): خروجی آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن برای سوال سومضریب همبستگی سطح معنی‌دار تعداد ۰.۱۰۴. ۰.۰۶۹. ۳۰۹ سوال شماره چهارم یابین تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزار SPSS نشان می‌دهد که بین تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. ضریب همبستگی محاسبه شده با برابر ۰.۱۰٪ استجدول (۳): خروجی آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن برای سوال چهارمضریب همبستگی سطح معنی‌دار تعداد ۰.۱۰۱. ۰.۰۷۶. ۳۰۹ مقایسه با سایر تحقیقات در پژوهش حاضر به بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران پرداخته شد - یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین تعهد عاطفی کارکنان با عملکرد آنان رابطه مستقیم وجود ندارد همچنین در تحقیق رضا دولت‌آبادی فرآهانی ۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" انجام گرفته.. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: بین تعهد عاطفی شاغلین در سازمان‌های مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. - یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه مستقیم وجود دارد و در تحقیق رضا دولت‌آبادی فرآهانی ۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" انجام گرفته.. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: بین تعهد مستمر و عملکرد شاغلین در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود ندارد - یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه مستقیم وجود ندارد. و در تحقیق رضا دولت‌آبادی فرآهانی ۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" انجام گرفته.. نتایج

تحقیق نشان می‌دهد که: بین تعهد هنجاری و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد توصیه‌ها و پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیقتیجیه حاصل از پاسخ به سوال شماره دو نشان می‌دهد که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به این که تعهد مستمر بیان کننده هزینه های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است. در این راستا هر چه فرصت های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه گذاری های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود، به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش های حین خدمت و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می دهند. بنابراین پیشنهاد می گردد که احراز شغل در این سازمان بر مبنای شایستگی بوده تا اینکه کارکنان سازمان احساس نمایند که سازمان آنها نسبت به سازمانهای دیگر دارای عدالت شغلی بهتری می باشند همچنین نظام جبران خدمت (مستقیم و غیر مستقیم) را به نحو مطلوب در سازمان برقرار گردد تا اینکه کارکنان در این قالب نیازهای رفاهی و تسهیلاتی خود را مرتفع ببینند تا بدین ترتیب به سازمان وفادار بوده و ترک سازمان در طول دوران خدمت را از ذهن خود خارج نماید. محدودیت های تحقیقعموماً هر تحقیق و پژوهش با محدودیت های خاص خود روبرو است و پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نیست و دارای محدودیت هایی به شرح زیر می باشد ۱- محدود بودن تحقیق در حوزه سازمان جهاد کشاورزی در سطح استان مازندران ۲- در این تحقیق صرفاً به بررسی رابطه تعهد سازمانی بر عملکرد توجه شده و دیگر متغیرها مورد لحاظ قرار نگرفته است. ۳- عدم حضور اکثر کارکنان در محل کار خود به جهت نوع وظیفه مندی سازمان پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود - این تحقیق در دیگر سازمانها و ادارات دولتی انجام گیرد. - رابطه تعهد سازمانی بر بهروری سازمان ها مورد بررسی قرار گیرد. - رابطه بر روی رضایت ارباب رجوع مورد بررسی قرار گیرد. - رابطه بین تعهد سازمانی و بیگانگی از کار کارکنان دستگاههای اجرایی مورد بررسی قرار گیرد. - رابطه بین تعهد سازمانی و تحصیلات کارکنان دستگاههای اجرایی مورد بررسی قرار گیرد. - رابطه بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان دستگاههای اجرایی مورد بررسی قرار گیرد. ۱- اسماعیلی، کوروش «تعهد سازمانی» تدبیر، شماره ۱۱۲، سال ۱۳۸۰.۲ - استرون، حسین .. تعهد سازمانی. مدیریت در آموزش و پرورش. دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۳-۷۴. سال ۱۳۷۷۳ - حسینی، سید مهدی، مهدی زاده اشرفی، علی، روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات یکان، (۱۳۸۵) چاپ اول ۴- دولت آبادی فراهانی، رضا، «بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین» پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری، ۱۳۸۷۵- رضایان، علی. مدیریت رفتار سازمان. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران سال ۱۳۷۴۶- فرهنگ، علی اکبر، حسین زاده، علی «دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی»، تدبیر، شماره ۱۵۷، خرداد ۱۳۸۴.۷- مدنی، حسین «بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن» (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱۳۸۴.۸- مشبکی، اصغر «رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری» نامه پژوهش شماره ۹

منابع خارجی :

Allen, N.J.& Meyer, J.P.(۱۹۹۰) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol.۶۳, PP:۱-۱۸.۲. Bulgarella, Caterina C. ۲۰۰۵ " Employee satisfaction & Customer satisfaction, Guidstar research.۳. Greenberg, J & baron, R.A "Behavior in", Prentic-Hall, Inc, ۷th ed, ۲۰۰۰.۴. Shiuan, c.b & yu, j.d & Relley, j.h "organizational commiment, supervisory commitment and employee out comes in the shinese contex

proximal phythesis or global hypothesis C", Journal of organization behavior, Vol ۲۴, no ۳ (۲۰۰۳). ۵. BehaviorEHAVIOR". Scott-forsmand and company ۳rd ed ۱۹۸۷.۶. Mondy , R, W ,NOE , R.M & Premeaux , S .R ,۲۰۰۲ "Humen Rrsource manegment ۸th ed . prentice – Hallv. Lawler , E ,E ۲۰۰۴ "Creating High Performance organizations "Edwar Lawler۸. Riketta , M .۲۰۰۲ . "Attitudinal organizational commitment and job performance ... " J. of organizational behaviour , ۲۳ , ۲۵۷-۲۶۶

رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی مازندران

مهدی ملکی

چکیده: در این مقاله رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. سوال اصلی تحقیق آن است که آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد؟ این سوال اصلی منشاء سه سوال فرعی تحقیق شده است. روش تحقیق، روش توصیفی-همبستگی می باشد و برای این منظور از یک نمونه ۳۱۷ نفری از کارکنان سازمان با نمونه برداری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار اندازه گیری دو پرسشنامه می باشد. پس از جمع آوری داده ها از آزمون اسپیرمن برای پاسخگویی به سوالات استفاده شد و نتایج تحقیق نشان می دهد که میان استرس شغلی و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی داری وجود نداشته و همچنین بین تعهد عاطفی و هنجاری با استرس شغلی کارکنان نیز رابطه معنی داری مشاهده نگردیده و تنها میان تعهد مستمر کارکنان با استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. در پایان مقاله پیشنهاداتی برای این عامل داده شده است. واژه های کلیدی: تعهد سازمانی ، تعهد مستمر ، تعهد عاطفی ، تعهد هنجاری ، استرس شغلی ۱-مقدمه مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان ، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است ، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته ، مساله تعهد سازمانی است. از سویی بخش مهمی از عمر ما در محیط کاری سپری می شود و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در ساعات کاری شکل می گیرد . می توان از کار به عنوان بخش بسیار مهم و زندگی انسان یاد کرد با توجه به اهمیت ابعاد مختلف کار در زندگی انسانها، می توان گفت که رضایت شغلی و تمایل به انجام کار نیز تاثیر بسزائی در نحوه خشنودی انسانها از وضعیت زندگیشان دارد. . از سویی دیگر سلامت روانی انسانها در گرو همین رضایت شغلی است چنانکه می توان گفت انسان هائی که دستخوش نارضایتی شغلی هستند ، دچار استرس های شدید در زندگی کاری و نیز خانوادگی و اجتماعی می شوند . بررسی های انجام گرفته نشان می دهد که تقریبا در تمامی مشاغل استرس وجود دارد . اما میزان و تاثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شغلی افراد در مشاغل گوناگون متفاوت است . به عنوان نمونه پژوهشی در سال ۱۳۷۳ در مورد بررسی رابطه عوامل فشار زای اجتماعی - روانی با اختلالات روانی انجام گرفت که مشخص گردید : رابطه مستقیمی بین عوامل استرس زا و فراوانی اختلالات روانی در قشر کارمند وجود دارد. ۲-بیان مساله کارائی ، اثربخش و بهبود عملکرد از مهمترین

اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستادها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هزینه ای باید از موثر بودن آن تا حد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسائی نمود. پس از شناسائی و بررسی باید در جهت تقویت آنها گام برداشت یکی از این عوامل تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. بوکانان (۱۹۷۴)، تعهد را چنین تعریف می‌کند: «تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن. پرت و همکاران (۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند». در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان. می‌یر و آلن مدل سه بعدی را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد [۱۳]. آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمانهای امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمانها وارد ساخته است، فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیتها را تحلیل داده و از بین می‌برد. گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده اند شاید هم به راستی دوران ما عصر استرسها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسایل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است. استرس و یا فشاری عصبی موقعیتی درونی و خاص هر فرد است که در واکنش به مسئله ای در افراد مختلف به گونه ای متفاوت بروز میکند. و حتی ممکن است افراد در مقاطع مختلف واکنشهای متفاوتی نسبت به یک مسئله از خود نشان دهد. فشار عصبی عکس العمل انسان جهت سازگاری با محرکها و الزامات فیزیکی و روانی می‌باشد [۷]. با توجه به دو متغیر اشاره شده (تعهد سازمانی و استرس شغلی) به عنوان دو عامل مهم در سازمانها در این پژوهش به رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی پرداخته می‌شود. ۳- ادبیات تحقیق مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. اگر چه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافته می‌شود، ولی در بررسی که دو صاحب نظر به نام های میر و آلن در سال ۱۹۸۷ درباره تعهد سازمانی انجام داده اند، مشخص شد که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی به یک از سه موضوع کلی، وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف بر می‌گردد. معمولی ترین شیوه برخورد، تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد [۵]. پورت و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می‌کنند [۴]. تعهد سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص

نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد [۱]. شهید مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد چنین می‌گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می‌باشد. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانتر تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند... به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیتها تداوم بخشد و مشارکت موثر خویش را در انجام آنها حفظ کند. بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان می‌داند، وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن [۵]. مطالعه بارن و همکاران در جایی دیگر عوامل موثر بر تعهد سازمانی به صورت دسته‌بندی زیر مطرح می‌شود: ۱- تعهد به وسیله‌های جنبه‌های مختلف شغل تحت تاثیر قرار می‌گیرد. مشاغلی که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد می‌باشد، تکرار پذیری آن کم، و جذابیت آن زیاد می‌باشد، متصدی چنین مشاغلی سطح بالایی از تعهد را از خود نمایش می‌دهند. از طرف دیگر فرصت‌های کم برای ارتقاء، تنش‌های زیاد در شغل، باعث سطح پائینی از تعهد سازمانی می‌شود. ۲- تعهد سازمانی تحت تاثیر وجود فرصت‌های شغلی جایگزین قرار می‌گیرد. شانس بیشتر برای یافتن شغل دیگر، و مطلوبیت بیشتر چنین جایگزین‌هایی، باعث می‌شوند که فرد تعهد کمتری نسبت به سازمان خود داشته باشد. ۳- تعهد سازمانی تحت تاثیر ویژگی‌های فردی قرار می‌گیرد. کارکنان مسن‌تر، و با سابقه کاری بیشتر و ارشدتر به آنهایی که به کار خود علاقه مند هستند، سطح بالاتری از تعهد را گزارش می‌دهند. در گذشته، اغلب پیشنهاد می‌شد که زنان به نسبت مردان، تعهد کمتری نسبت به سازمان خود دارند، یافته‌های اخیر نشان می‌دهد که چنین اختلافاتی در تعهد سازمانی وجود ندارد بلکه دو گروه تعهد یکسانی را از خود نشان داده‌اند. ۴- در نهایت، تعهد سازمانی به طور شدید تحت تاثیر عوامل مربوط به محیط کاری قرار می‌گیرد. افرادی که از سرپرستان خود راضی هستند و احساس می‌کنند در ارزش‌یابی عملکرد، عدالت برقرار می‌شود و احساس می‌کنند که سازمان به فکر رفاه آنها می‌باشد، سطوح تعهد بالاتری را از خود نمایش داده‌اند [۱۲]. مطالعه باتمن و همکاران در مطالعه‌ای که توسط باتمن و استراسر در سال ۱۹۸۴ صورت گرفت ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است. ۱- رفتار تشویقی مدیر ۲- رفتار تنبیهی مدیر ۳- ویژگی‌های شغل ۴- تمرکز ۵- نیاز به موفقیت ۶- جایگزین‌های شغلی در خارج سازمان ۷- استرس شغلی ۸- رضایت شغلی ۹- سن ۱۰- تحصیلات ۱۱- سابقه خدمت ۱۲- سابقه در مسیر شغلی تجزیه و تحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تمام این متغیرها به استثنای جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند ولی جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی دارند. همچنین این تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی [۸]. مطالعه آلن و می‌یردر مطالعه‌ای که توسط ((می‌یر و آلن)) در سال ۱۹۹۰ برای سنجش و تعیین پیش شرط‌های تعهد سازمانی صورت گرفته پیش شرط‌های تعهد عاطفی به صورت زیر مطرح شده است: ۱- چالش شغلی ۲- وضوح نقش ۳- وضوح اهداف ۴- مشکل بودن هدف ۵- پذیرش مدیریت: حدی که مدیریت پیشنهادات کارکنان را می‌پذیرد. ۶- انسجام همکاران ۷- تبعیت سازمانی ۸- عدالت: حدی که با کارکنان به طور برابر رفتار می‌شود. ۹- اهمیت شخصی: حدی که کارکنان احساس می‌کنند برای سازمان مهم هستند. ۱۰- بازخور: حدی که کارکنان در رابطه با عملکرد کاری خود، بازخور دریافت می‌کنند. ۱۱- مشارکت: حدی که کارکنان مجاز به شرکت در تصمیم‌گیری در رابطه با کارشان هستند [۹]. مطالعه برانینگ و سیندر در تحقیقی که توسط برانینگ و سیندر (۱۹۹۳) صورت گرفته نقش میانجی و تعدیل‌کننده جنسیت و پست و مقام در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار

بر آن مورد توجه واقع شده است. در این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تفاوت‌های جنسی و تفاوت در پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن چهار گروه نمونه انتخاب شده اند: سرپرستان زن، کارکنان زن، سرپرستان مرد، کارکنان مرد. عوامل موثر بر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در چهار دسته زیر طبقه بندی شده اند: الف - رویه های اجتماعی، شامل: سبک رهبری، انسجام تیم و ب- آگاهی از موقعیت، شامل: تضاد نقش، وضوح نقش و ج- ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی. د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار، رضایت از همکاران، رضایت از حقوق، رضایت از فرصتهای ارتقاء [۶]. تعاریف استرس استرس به معنای فشار و اثره ای است که از فیزیکی به عاریت گرفته شده است و امروزه برای بیان فشار روان تنی کاربرد عام یافته است. به عبارت کلی استرس حالتی است در درون و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی به فرد است. بنابراین شاید فشار عصبی معادل دقیقی برای استرس نباشد. چرا که استرس حالتی ناشی از فشار است نه خود فشار اما با اندکی اغماض می توان استرس را همان فشار عصبی معنی کرد. در لغت نامه پزشکی Steadman استرس چنین تعریف شده است: ۱- استرس عکس العمل (واکنش) بدن حیوان به نیروهای مضر طبیعت، عفونت ها و حالات مختلف غیر طبیعی است که تعادل روانی را به هم می زند. ۲- استرس نیروی مقاومتی است که در نتیجه یک نیروی وارده خارجی در بدن بوجود می آید. ۳- در روانشناسی، استرس یک نیروی فیزیکی یا روانی است که به هنگام وارد شدن بر شخص باعث فرسایش یا عدم تعادل می شود [۳]. مورهده و گریفین استرس را بعنوان عکس العمل فرد برای سازگاری نسبت به محرکی که الزامات فیزیکی و روانی گسترده ای را برای او بوجود می آورد تعریف کرده اند [۷]. در تعریفی دیگر استرس را پاسخی دانسته اند که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی غیر عادی به صورت رفتاری روانی یا جسمانی از خود بروز می دهد. در این تعریف استرس عبارت از عکس العمل های فرد در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط می باشد [۱]. عوامل استرس زا بسیاری از عوامل می تواند باعث ایجاد فشار عصبی شوند شکل (۱) فشارهای عصبی سازمانی را نشان می دهد که شامل عواملی از محیط کار می باشد و می تواند باعث ایجاد فشار عصبی در کارکنان شود. فشارهای عصبی سازمانی فشارهای عصبی سازمانی عواملی از محیط کار هستند که می توانند باعث ایجاد فشار عصبی شوند چهار مجموعه کلی فشار عصبی سازمانی عبارتند از: ۱) الزامات شغلی عوامل ایجاد فشار عصبی در مشاغل می باشند. به عنوان مثال بعضی از شغلها بیش از سایر مشاغل دارای فشار عصبی م یباشند. مشاغل جراحی، کنترل ترافیک هوایی و هدایت تیمهای فوتبال حرف های، در مقایسه با شغلهایی مانند پزشک عمومی، مسئول بار هواپیما و مسئول آموزش تیم تحت فشار عصبی بیشتری هستند. ۲) الزامات فیزیکی استیگی به مکان شغل دارد. یکی از عوامل مهم درجه حرارت است. به عنوان مثال، ممکن است کار کردن در فضای آزاد هنگامی که درجه حرارت بی نهایت زیاد است، منجر به ایجاد فشار عصبی شود. این موضوع در مورد دفتر کاری که حرارت نامناسب دارد و سرد است نیز صدق می کند طرح دفتر کار نیز می تواند مشکل آفرین باشد. به عنوان مثال دفتراهایی که دارای طرح نامناسبی می باشند ممکن است باعث شوند که افراد نتوانند محیطی خصوصی برای خود داشته باشند و یا اینکه نتوانند مراودات اجتماعی خیلی زیاد و یا خیلی کم را تحمل کنند. مراودات اجتماعی خیلی زیاد ممکن است باعث جدایی فرد از وظیفه اش شده، در حالیکه مراودات اجتماعی خیلی کم ممکن است به خستگی و یا انزوا منجر شود. به همین ترتیب نور کم، نبود فضای کافی و نظایر آن می تواند منجر به ایجاد فشار عصبی شود. ۳) الزامات نقشالزامات نقش نیز می تواند مبنای ایجاد فشار عصبی باشد. نقش عبارت است از مجموع رفتارهای سازمانی در یک گروه یا سازمان که با یک شغل سازمانی همراه شده باشد. فشار عصبی ممکن است ناشی از الف) ابهام نقش (روشن نبودن انتظاراتی که از فرد دارند) ب) تضاد نقش (ناهماهنگی بین دو یا چند نقش باشد). ۴) الزامات درون شخصیاخرین مجموعه از عوامل ایجاد کننده فشار عصبی از سه الزام مروده با دیگران تشکیل شده است که می تواند در یک محیط سازمانی مقابل فرد قرار گیرد. الف) فشارهای گروهی: مثل فشار برای محدود کردن تولید، فشار برای انجام هنجارهای گروهی و نظایر آن می باشند. ب) سبک

رهبری: سبک رهبری نیز می‌تواند باعث ایجاد فشار عصبی شود. فرض کنید فردی نیازمند حمایت اجتماعی رهبر خود می‌باشد، اگر رهبر مورد نظر تا حدودی خشن بوده و توجه و دلسوزی چندانی نسبت به او نشان ندهد، احتمالاً احساس فشار عصبی خواهد کرد (ج. شخصیت: شخصیت و رفتار نیز ممکن است باعث ایجاد فشار عصبی شود. تضاد، زمانی به وجود می‌آید که دو یا چند نفر با وجود تفاوت‌هایی که با هم دارند، مجبور به همکاری باشند [۷]. نتایج تحقیقات مشابه پیشیندر تحقیقی تحت عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۳۸۶ که توسط یعقوبی، محمدیان و جوادی انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی مدیران و بعد عقلایی تعهد رابطه معنی‌داری مشاهده شده است. بین استرس شغلی مدیران و بعد هنجاری و عاطفی تعهد رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در نهایت بین استرس شغلی مدیران و بعد تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. انگل و پری پژوهشی در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند و نتیجه گرفته‌اند که تعهد سازمانی با عواملی چون سازگاری، ترک شغل، استرس و میزان عملکرد رابطه دارند اما با میزان کم کاری و غیبت از شغل رابطه‌ای وجود ندارد [۱۴]. کاتلین دال در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی با تاثیر استرس به این نتیجه دست یافته است که بین استرس و تعهد رابطه‌ای وجود ندارد و در این تحقیق وی استرس را بعنوان عامل واسط در نظر گرفته است [۱۱]. چنگ بر تحقیقی که بر روی پرستاران کشور تایوان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که استرس بر روی تعهد سازمانی تاثیر داشته که آن نیز بنوبه خود بر چگونگی رفتار سازمانی فرد تاثیر می‌گذارد [۱۰]. ۴-هدف تحقیق هدف این تحقیق این است که رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران را بسنجد. در راستای این هدف کلی رابطه استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی در مدل می‌یر و آلن نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد که اهداف جزئی تحقیق به شمار می‌آیند. ۵-سوالات تحقیق سوال اصلی: آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ سوالات فرعی: ۱- آیا بین استرس شغلی و تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ ۲- آیا بین استرس شغلی و تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ ۳- آیا بین استرس شغلی و تعهد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ ۶-روش تحقیق توجه به هدف تحقیق و ماهیت موضوع، روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران می‌باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد کارکنان ۱۸۱۴ نفر می‌باشند. نمونه آماری و روش نمونه‌گیری برای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شد و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۱۷ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است. که از پرسش‌نامه‌های پخش شده ۳۰۹ عدد عودت شده بودند. روش گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق بر اساس دو پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. از پرسشنامه اول برای تعیین سطح استرس شغلی کارکنان و از پرسشنامه دوم (می‌یر و آلن) برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است. برای تعیین روایی این پرسشنامه‌ها از روش روایی قضاوتی استفاده شده است. این پرسشنامه‌ها مورد تأیید اساتید رشته مدیریت قرار گرفته است. و برای تأیید پایایی پرسشنامه‌ها نیز از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که برای پرسش‌نامه استرس شغلی، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی (می‌یر و آلن) ۰/۸۴ بدست آمد و از آنجائیکه بالاتر از ۰/۷ بدست آمد از نظر پایایی مورد تایید قرار گرفتند. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق در این پژوهش هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شده است. در تحلیل توصیفی از توزیع فراوانی و محاسبه شاخصهای مرکزی استفاده شده و در تحلیل استنباطی از آزمون ناپارامتری ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. ۷-یافته‌های توصیفی تحقیق در پژوهش حاضر به منظور تعیین ویژگی‌های جمعیت شناختی تعداد شش سوال در پرسشنامه مطرح شده است که عبارتند از سن، جنس، سابقه خدمت اداری، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و پست سازمانی. براساس اطلاعات

Organization Mazandaran province were analyzed. The research major question is whether between job stress and organizational commitment Agriculture employee significant relationship exist? The major question has been the origin of three questions for this research. Research methods, is correlation- survey and For this purpose a sample of ۳۱۷ people from its members, with simple random sampling is used. Two questionnaires is measuring instrument. After collecting data from Spearman test was used to answer questions. And the results indicate that job stress and organizational commitment among them there was not significant relationship and similarly, affective and normative commitment to employees with job stress was not significant relationship and Only the continuous commitment of employees with job stress and significant relationship exists. The end article is given suggestions for this factor. Key words: organizational commitment, continuous commitment, affective commitment, normative commitment, job stress

بررسی پژوهشی اعتیاد به کار در شرکت پتروشیمی بیستون

مؤلفین: بهناز پایمرد- مهدی سهرابی مقدمه: اصطلاح اعتیاد به کار (Workaholism) یا کارشیفتگی نخستین بار توسط وین اوتس در کتابش، با عنوان: اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می شود که نیاز وسواس گونه و بی امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می تواند لذتبخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده ای این حالت را یک بیماری می دانند که در دسته اختلال های وسواس گونه قرار می گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. آنها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا- از خود نشان نمی دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می تواند این کار بخصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار یا Workaholic به شمار می آید. بسیاری از پژوهشگران و متخصصان هنجارهای انسانی بر این باورند که اعتیاد به کار یکی از سخت ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن، نه تنها از سوی دیگران مورد انتقاد قرار نمی گیرد، بلکه تشویق هم می شود. در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به شدت تقبیح می کنند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری، مانند یک بیماری نهفته و موذی می تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد را از هم بپاشد. مطالعه جدیدی که توسط محققان دانشگاه مریلند آمریکا انجام شده، نشان می دهد که کار زیاد، زندگی خانوادگی را تحلیل می برد. این تحقیق که نتایج آن در سال ۲۰۰۰ در مجله روان شناسی عملی (Psychology of Applied Journal) به چاپ رسیده نشان داد که ساعت کاری زیاد باعث تداخل کار و زندگی خانوادگی می شود که این مسئله، خود افسردگی و سایر مشکلات ناشی از استرس را به دنبال دارد. کار زیاد، حتی در مواردی باعث مرگ افراد هم شده است. از مهمترین این موارد می توان به مرگ چن یی نی کارگردان ?? ساله چینی در اثر خونریزی گوارشی در سر صحنه فیلمبرداری فیلم آرایشگر و نیز مرگ وانگ جون یائو رییس گروه جون یائو اشاره کرد. وی نخستین شرکت هواپیمایی خصوصی را در چین دائر کرد ولی در سن ?? سالگی بر اثر سرطان دستگاه گوارش، جان خود را از دست داد. ژاپن معمولاً به شکل یک فرهنگ معتاد به کار تصویر می شود. بسیاری از آنها بر این باورند که ساعات زیاد کار کردن پشت میز، نشان دهنده وفاداری به سازمان است. بسیاری از کارمندان ژاپنی

نسبت به ترک کردن زود هنگام کار بی میل بوده، بر این عقیده اند که: «رئیس نمی خواهد زودتر به منزل برود. چون رئیس وی نمی خواهد زودتر به منزل برود، پس من هم نمی توانم زودتر به منزل بروم، چون رئیس نمی خواهد زودتر به منزل برود». سالیانه عده ای از ژاپنی ها به دلیل کار بیش از اندازه، زندگی را ترک می گویند و حتی برای مرگ در اثر کار زیاد، واژه ای به نام کاروشی (Karoshi) دارند در مواردی که بتوان ثابت کرد علت مرگ کار بیش از اندازه بوده است، خانواده این شخص می توانند به دلیل عدم مداخله کارفرما در رفتار خود تخریب گرانه کارمندش، از او تقاضای غرامت کنند. اوتس اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به چیزی میدانند. وی معتاد به کار را شخصی می داند که نیاز فراوانی به کار دارد که اختلال ها و تعارض های زیادی را در سلامت جسمانی، شادی و شغف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می آورد. اسپنس و رایبیز نخستین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار را ارائه کردند. از دیدگاه آنها، اعتیاد به کار از یک سری از نگرشها و برداشت های افراد نشأت گرفته است. آنها معتاد به کار را به شخصی قلمداد می کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می برد؟ دیدگاه روان شناسانه به اعتیاد به کار نظریه های روان شناختی و جامعه شناختی، دلایل زیادی برای ابتلا به انواع اعتیاد ذکر می کنند، اما ما در اینجا بیشتر قصد داریم از جنبه های درونیت و تا حدودی متعالی تر، این دلایل و عوامل را بررسی کنیم، هر چند می دانیم که آن دلایل نیز نتیجه بررسیها و پژوهشهای علمی و تجربی می باشند و کاربردهای ویژه خود را دارند. اعتیاد به کار، نوعی نیاز تسکین ناپذیر به مشغول بودن است که در آن علائم زیر قابل ملاحظه اند؟ انکار: مثل همه معتادان این افراد ساعات گرفتاری خود را کمتر از آن چه هست بیان می کنند و تمامی ساعاتی را که در منزل و روزهای تعطیل به مسائل مربوط به کار مشغولند، نادیده می گیرند. در عین حال این افراد به نیاز همسر و فرزندان خود بی توجه بوده و اعتراض آنان را نشانه بهانه گیری و پر توقعی می دانند؟ افسردگی: به طور کلی این افراد احساس سر زنده و شادابی ندارند و گاه علائم افسردگی نیز در آنان بروز می کند؟ تحریف واقعیت: در موارد بسیار، این بیماران واقعا به آن چه می کنند نا آگاه بوده، و واکنش های غیر معقول را که از خود نشان می دهند، موجه و معقول می پندارند؟ کاهش اعتماد به نفس: با وجود توفیق های اقتصادی چشمگیر، این افراد ظاهراً قدرتمند و متکی به نفس، در درون متزلزل و ناپایدارند؟ نیاز به کنترل: این علامت یکی دیگر از واکنش های دفاعی این افراد است به گونه ای که می خواهند نبودن خود را با بهانه گیری های هنگام حضور جبران کنند. اینان به عنوان واکنش جبرانی بیش از اندازه نسبت به آنچه در غیاب آن ها در خانه و خانواده می گذرد، حساس بوده، متاسفانه با فرم بدبینانه ای مسائل را تحلیل می کنند. این جمله را بارها از همسران چنین افرادی می شنویم که میگویند: «هیچوقت که خونه نیست... وقتی هم که هست از نبودنش بدتره...» کار کردن در این بیماران به سهولت تبدیل به مساله اساسی زندگی شده، به راحتی جای نیازهای احساسی، اجتماعی و حتی تفریحات این افراد را می گیرد. در مراحل پیشرفته، غرق در جنون سیری ناپذیر کار... کار... کار این بیماران دست از مراقبت از خویش بر می دارند. این مرحله از مراحل خطرناک است، زیرا بیماران نسبت به سلامت خود بی توجه شده، نیازهای روحی و جسمانی خود را نادیده گرفته، در معرض خطر ابتلاء به بیماریهای گوناگون قرار میگیرند. برخی نظریه پردازان در زمینه اعتیاد، بر این باورند که اعتیاد و اشتیاق فراوان به کار، ناشی از شیفتگی فرد نسبت به کار است. اینان این افراد را خودشیفته می نامند. خودشیفتگی (Narcissism) ریشه در واژه یونانی نارسسیوس دارد. نارسسیوس پسری زیبا ولی متکبر و خودبین بود که روزی هنگامی که تصویر خود را در آب دید شیفته خود شد و جان سپرد. خودشیفتگی به دوست داشتن افراطی خود یا خودبینی و تکبر و خود ستایی، نداشتن همدلی با دیگران، و خود محوری دلالت دارد. در تحقیقی بعد انکار، توجیه کردن، خود بزرگ بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و حقانیت و اضطراب و نگرانی به عنوان ابعاد شخصیت خود شیفته این گونه در نظر گرفته شده است)؟ انکار: شخصیت خود شیفته اغلب تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی را انکار می کند. انکار موجب فرار پذیرش مسئولیت اشتباهاتش می شود)؟ توجیه: پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل

قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاستها و تصمیماتشان منطقی و معقول جلوه کند)؟. خود بزرگ بینی: خودشیفته نسبت به تواناییهای خود اغراق می کند و دانائیهها، دستاوردها و مهارتهای خود را بیش از حد تخمین می زند)؟. خودپرستی اسنادی: پیامدهای مطلوب، موفقیتها و نتایج مثبت را به عوامل درونی خود نسبت داده، پیامدهای نامطلوب، شکستها و نتایج منفی را به عوامل بیرونی نسبت می دهد)؟. استحقاق: استشار دیگران را حق خود دانسته و با دیگران همدلی ندارد)؟. اضطراب: از احساس افسردگی و بی ارزش بودن رنج می برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد. یکی از صحنه های بروز خودشیفتگی، سازمانها هستند. افراد خودشیفته می توانند مهارتها و قابلیت های خود را هنگام کار نمایان کنند. افراد خودشیفته سعی دارند در زمان کار، تواناییهای خود را به رخ کشیده و تصمیم های موفق خود را جلوه دهند؛ از اینرو زمان زیادی را صرف کار خود می کنند؟. پرکار بودن در برابر اعتیاد به کار اصطلاح اعتیاد به کار، در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پر انرژی نیز به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیتهای فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی درست در امور زندگی شخصی و شغلی است. به باور اسکات و دیگران، افراد با ساعتهای طولانی کار، لزوماً معتادان به کار نیستند. به عبارتی، ساعتهای طولانی کار، رفتاری است که دلایل نگرشی بسیاری را می توان برای آن متصور شد که تنها یک یا تعداد اندکی از این دلایل را می توان با اعتیاد به کار مرتبط دانست. افراد با درگیری و اشتیاق بالا نسبت به کار، مستعد کار کردن در ساعتهای طولانی بوده، به تبع آن، آماده ابتلا به اعتیاد به کاراند. به عبارت دیگر: اعتیاد به کار را می توان در کنار موارد دیگر استفاده افراطی از چیزی، عنوان کرد. اما برای تشخیص پرکار بودن ناشی از برنامه ریزی درست و داشتن انرژی کافی و اعتیاد به کار، می توان به موارد اختلاف این دو، توجه کرد)؟. افراد کوشا، کار را به عنوان مورد واجب انجام می دهند و در زمان هایی آنرا یک وظیفه ارضا کننده می دانند. معتادان به کار، کار خود را به عنوان جایی امن و فارغ از امور پیش بینی نشده زندگی در نظر می آورند که می توانند با کمک آن از احساسات و تعهدهای ناخواسته، دور شوند)؟. افراد کوشا می دانند چگونه و در چه زمانی محدوده ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به گونه ای کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه های آنها شرکت کنند. معتادان به کار، اجازه می دهند کارشان در فهرست امور زندگی، بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند. آنها غالباً به خانواده، دوستان و فرزندان خود تعهداتی می دهند که بعد به خاطر ضرورتهای کار این قول و قرار را می شکنند)؟. افراد کوشا می توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند، اما معتادان به کار نمی توانند کار نکنند. آنها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام به سمت مسائل و مشکلات کاری پر می کشد. روش گراندد تئوری چیست: استراوس و کوربین در سال ۱۹۹۴ در یک تعریف مشابه گراندد تئوری را این گونه تبیین کرده اند: گراندد تئوری یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگران در حوزه های موضوعی گوناگون امکان می دهد تا به جای اتکا به تئوری های موجود، خود به تدوین تئوری اقدام کنند. گراندد تئوری (نظریه زمینه ای) یک روش پژوهش عمومی برای تولید تئوری است. منظور از نظریه زمینه ای، نظریه برگرفته از داده هایی است که در طی فرایند پژوهش به صورت نظام مند گردآوری و تحلیل شده اند. در این راهبرد، گردآوری و تحلیل داده ها و نظریه ای که در نهایت از داده ها استنتاج می شود، در ارتباط نزدیک با یکدیگر قرار دارند. پژوهشگر به جای این که مطالعه خود را با نظریه از پیش تصور شده ای آغاز کند، کار را با یک حوزه مطالعاتی خاص شروع کرده، اجازه می دهد که نظریه از دل داده ها پدیدار شود. نظریه برگرفته از داده ها نسبت به نظریه ای که حاصل جمع آمدن یک سلسله مفاهیم بر اساس تجربه یا تاملات صرف است، با احتمال بیشتری می تواند نمایانگر واقعیت باشد و از آن جا که نظریه های زمینه ای از داده ها استنتاج می شوند، می توانند با ایجاد بصیرت و ادراک عمیق تر، رهنمود مطمئنی برای عمل باشند. گراندد تئوری در ساده ترین شکل ممکن عبارت است از فرایند ساخت یک نظریه

مدون از طریق گردآوری سازمان یافته داده و تحلیل استقرایی داده‌ها برای پاسخگویی بر پرسش‌های نوین آن دسته از پژوهش‌های کیفی که فاقد مبانی نظری کافی در زمینه موضوع مورد مطالعه هستند. ویژگی نظریه‌هایی که از طریق گراند تئوری تولید می‌شوند: ۱. پژوهشگر را قادر به توضیح و تشریح موضوع مورد مطالعه سازد و امکان پیشگویی در مورد رخدادهای ممکن در زمینه تحقیق را فراهم سازد. ۲. در پیشرفت مبانی نظری موضوع مورد مطالعه مؤثر باشد و در آن مشارکت کند. ۳. علاوه بر مبانی نظری در زمینه‌های علمی موضوع مورد مطالعه نیز کاربرد داشته باشد. ۴. رویکرد تازه‌ای برای نگرش به موضوع مورد مطالعه فراهم آورده و پژوهشگر به مرحله‌ای از شناخت نسبت به داده برساند که بتواند به داده گردآوری شده معنا و مفهوم ببخشد. ۵. پژوهش‌های آتی در زمینه مورد نظر تشریح محیط پژوهش: شرکت پتروشیمی بیستون در زمینی به مساحت ۶۳ هکتار و در شمال شرقی شهر کرمانشاه واقع شده است. این شرکت در بهمن ماه ۱۳۸۳ رسماً به بهره‌برداری و افتتاح رسید. خوراک این مجتمع نفت سفید به میزان ۳۸۶ هزار تن و بنزن به میزان ۱۹ هزار تن در سال می‌باشد. تولیدات آن L.A.B به میزان ۵۰ هزار تن و HAB به میزان ۶۵۰۰ تن در سال می‌باشد. از LAB به عنوان ماده پایه و اولیه جهت تولید شونده‌ها و از HAB به عنوان ماده مورد استاده در تولید روغن‌های روان‌کننده صنعتی به کار می‌رود. این شرکت برای ۲۶۰ نفر نیروی رسمی می‌باشد که ۸۰ نفر در قسمت تولید یا بهره‌برداری شرکت مشغول به کار می‌باشند. هدف از پژوهش: بررسی میزان اعتیاد به کار در شرکت پتروشیمی بیستون. در این پژوهش سعی شد در یک محیط آرام مصاحبه انجام پذیرد و کلیه پاسخها محرمانه باشد. حتی در مشخصات مصاحبه شونده از ذکر نام و نام خانوادگی خودداری گردید تا مصاحبه شونده صادقانه به سوالات پاسخ دهد و ترسی از احتمال لو رفتن یا فاش شدن مشکلات احتمالی خود نداشته باشد. نوع پژوهش: کیفی روش پژوهش: با استفاده از روش گراند تئوری منابع دریافت اطلاعات: نفرات قسمت بهره‌برداری شرکت پتروشیمی بیستون معیارهای انتخاب افراد در پژوهش: ۱- داشتن حداقل مدرک فوق دیپلم ۲- داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار ۳- علاقمندی به شرکت در پژوهش تعداد نمونه: ۳۰ نفر میزان تحصیلات: کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد روش دریافت اطلاعات: از پاسخ‌های تشریحی داده شده به سوالات مشخصات شرکت کنندگان در مطالعه: شرکت کنندگان از پرسنل بهره‌برداری شرکت پتروشیمی بیستون بودند که در واحدهای LPU، utility و NPU مشغول به کار بودند. سطح تحصیلات از کاردانی تا کارشناسی ارشد بود. پست سازمانی افراد: اپراتور سایت، ارشد سایت، کارشناس اتاق کنترل و شیفت کنترل بودند. سن شرکت کنندگان در فاصله ۲۴ تا ۳۷ سال قرار داشت. سابقه افراد بین ۱ تا ۱۲ سال بوده است و از بین افراد ۱۵ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰ نفر کاردانی و ۵ نفر هم کارشناسی ارشد بودند. مراحل اجرای پژوهش: ۱- انتخاب موضوع ۲- تهیه و تدوین پرسشها ۳- جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ها ۴- کدگذاری (آزاد، محوری، انتخابی) ۵- تحلیل اطلاعات موجود ۶- نگارش تئوری چگونگی استخراج کدها: جهت استخراج کدها جهت کدگذاری آزاد-محوری سوالاتی جهت پاسخگویی شرکت کنندگان تهیه شد که نمونه سوالات به شرح زیر می‌باشد. پرسشها کد آزاد کد محوری ۱- تعریف شما از اعتیاد به کار در سازمان چیست؟ ۲- دیدگاه شما در مورد کارتان چیست؟ ۳- آیا از عوارض اعتیاد به کار آگاه هستید؟ توضیح دهید ۴- آیا کار بر زندگی خانوادگی شما تاثیر داشته است؟ توضیح دهید ۵- فکر می‌کنید به چه میزان به کار نیاز دارید؟ (از لحاظ اقتصادی، اجتماعی، روحی) ۶- روابط شما با سایر همکارانتان در محیط کار چگونه است؟ توضیح دهید ۷- مجموعه ۱۲ در این قسمت به بررسی کدهای آزادی که از سوال سوم یعنی عوارض اعتیاد به کار آمده است می‌پردازیم. شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات فردی ۱ مشکلات جسمی ناشی از کار زیاد ۲۲ ۲ مشکلات روحی و روانی ۲۵ ۳ ایجاد استرس زیاد در فرد ۱۶ ۴ عدم موفقیت در زندگی شخصی ۲۰ ۵ جذاب نبودن لذتهای زندگی ۸ خانوادگی ۶ عدم توجه مناسب به خانواده ۱۱ ۷ عدم رضایت افراد خانواده از فرد ۱۴ ۸ بریدن فرد از خانواده و گریزان بودن از خانواده ۶ سازمانی ۹ کار زیاد باعث اثر مثبت روی سازمان می‌شود ۵ ۱۰ تشویق فرد توسط سازمان بدون توجه به

مشکلات فرد ۱ محیطی ۱۱ طرد فرد توسط دوستان و همکاران ۱۲۳ منزوی شدن در جامعه (بررسی کدهای سوال اول مربوط به تعریف اعتیاد به کارمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل فردی ۱ وابستگی بیش از حد به کار ۱۵ عوامل شغلی ۲ کار کل زندگی شخصی را تحت تاثیر قرار می دهد ۱۰ ۳ مشکلات جسمی که از کار زیاد ایجاد می شود ۸ عوامل عملکردی ۴ توجه به کار در تمام اوقات روز ۱۶ ۵ کار زیاد و بیش از حد معمول ۲۰ عوامل روحی ۶ وابستگی روحی به کار ۷ بررسی کدهای سوال دوم یعنی دیدگاه فرد در مورد کارمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل شغلی ۱ کار پر استرس و پر خطر است ۱۶ ۲ کار خسته کننده است مخصوصا به علت شیفتی بودن ۱۲ ۳ کار یکنواخت و فاقد جذابیت است ۱۳ ۴ هیچ جذابیتی ندارد و فقط به علت دلایل مادی کار می کنم ۸ کار در زندگی اهمیت ندارد و فقط به صورت عادت در آمده ۸ عوامل روحی ۶ از کار لذت بردن ۷۸ کار فراتر از احتیاجات اقتصادی است ۹ ۸ اهمیت زیاد کار در زندگی ۲۰ بررسی کدهای سوال ۶: فکر می کنید به چه میزان به کار نیاز دارید محوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل اقتصادی ۱ بنا به دلایل مادی ۲۱ ۲ از دست دادن کار در صورت کم کاری ۱۶ عوامل اجتماعی ۳ از جنبه جایگاه اجتماعی ۹ عوامل روحی ۴ از جنبه روحی ۹ عوامل آموزشی ۵ از جنبه آموزشی ۳ عوامل فرهنگی ۶ از جنبه فرهنگی و قومی ۲ بررسی کد سوال ۵: تاثیر کار بر زندگی خانوادگی محوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل رفتاری ۱ عدم فکر کردن به کار بعد از ساعات اداری ۱۰ ۲ تمایز محیط خانه و کار و عدم تاثیر پذیری خانواده از شغل فرد ۲۴ عوامل فردی ۳ تماس با محل کار برای آگاهی از وضعیت شرکت ۱۸ ۴ تماس با همکاران برای کارهای مربوطه بعد از تایم اداری ۱۲ عوامل شغلی ۵ خستگی ناشی از کار و بی حوصلگی در محیط خانواده ۱۰ عوامل خانوادگی ۶ انتقاد خانواده از خستگی یا بی حوصلگی فرد ۶ عدم رسیدگی کامل به خانواده در بعضی روزها به علت کار شیفتی ۱۶ ۸ پرخاشگری در خانواده به علت فشار کاری ۶ بررسی کدهای سوال ۴: اقدامات سازمان برای جلوگیری از اعتیاد به کارمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل سازمانی ۱ سازمان کاری انجام نداده ۲۴ تاسیس باشگاه ورزشی ۱۳ ۳ اجاره استخر برای پرسنل و خانواده ۱۰ برنامه ها در ایام خاص برای خانواده و پرسنل ۱۱ ایجاد سفرهای زیارتی و سیاحتی داخلی برای پرسنل ۱۶ ۶ برگزاری مسابقات فرهنگی، ورزشی و.. در سازمان ۱۸ ۷ استفاده از پزشک در داخل و خارج سازمان ۸۵ بازدید از شرکتهای مختلف برای تنوع و یادگیری پرسنل ۹۷ جابجایی شغلی در سازمان ۹ بررسی کدهای سوال ۷: روابط شما با همکارانتان چگونه است محوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظرات عوامل رفتاری ۱ روابط خوب و صمیمی ۱۷ ۲ روابط تا حد روابط خانوادگی ۳۶ مرز قائل شدن بین روابط در محیط کار ۴۸ فقط روابط رسمی و در چارچوب سازمان ۳ عوامل عملکردی ۵ وابسته به موقعیت طرف مقابل ۷ عوامل فردی ۶ عدم مشکل با همکاران دیگر ۲۲ ۷ امر و نهی کردن دیگران ۳ تدوین تئوری: پس از ارائه سوالات به ۳۰ نفر از پرسنل بهره برداری شرکت پتروشیمی بیستون پاسخهای آنان بارها و بارها مورد بررسی قرار گرفت. پس از بررسی پاسخهای ۷ سوال ارائه شده به پرسنل، ۵۶ کد آزاد از میان پاسخهای آنها بدست آمد که پس از بررسی چندین باره کدهای آزاد، ۱۲ کد محوری از میان کدهای آزاد بیرون آمد که بصورت زیر می باشند. O عوامل فردی O عوامل فرهنگی O عوامل روحی و روانی O عوامل اجتماعی O عوامل رفتاری O عوامل عملکردی O عوامل سازمانی O عوامل خانوادگی O عوامل شغلی O عوامل اقتصادی O عوامل آموزشی O عوامل محیطی در این پژوهش عوامل فردی، اقتصادی، سازمانی، رفتاری مهمترین نقشها را در احتمال ایجاد یک فرد معتاد به کار بازی می کنند. از سوالات و کدهای یافته شده در بالا مشخص شد که یک فرد معتاد به کار دارای خصوصیات زیر می باشد؟. روابط غیر دوستانه با همکاران؟ تمایل به امر و نهی کردن دیگران؟ پرخاشگری در محیط خانواده؟ بی حوصلگی فرد در محیط خانواده؟ کار فراتر از احتیاجات اقتصادی فرد؟ وابستگی روحی به کار؟ مشکلات جسمی ناشی از کار؟ کار کردن بیش از حد معمول؟ عدم تعادل روحی جهت شناسایی افراد در سازمان روشهای مختلفی وجود دارد که استفاده از پرسشنامه و امتیازدهی آن یکی از بهترین روشها می باشد، البته به شرطی که فرد در کمال صداقت به پرسشنامه جواب

دهد. جهت رفع معضل اعتیاد به کار و رفع مشکلاتی که این حالت برای خود فرد و سازمان ایجاد می نماید با استفاده از مطالبی که از پاسخ به پرسشهای ارائه شده بالا بدست آمد، می توان از ترکیب راهبردهای گوناگون که از کد گذاری پاسخ ها بدست آمد استفاده نمود. مهمترین راهبردهای رفع معضل اعتیاد به کار بصورت زیر می باشد؟: راهبردهای فردی: (فرد می بایست از طریق عادت به نه گفتن، مشارکت با همکاران، کاهش ساعات کاری نسبت به کاهش اعتیاد به کار ایجاد کند؟) راهبردهای سازمانی: (سازمان می تواند از طریق ایجاد امنیت شغلی، گردش شغلی، سفرهای خانوادگی برای پرسنل، برگزاری مسابقات تفریحی و... نسبت به کاهش اعتیاد به کار اقدام کند؟) راهبردهای خانوادگی (خانواده می تواند از طریق ایجاد یک محیط حمایتی، تشویق فرد به روابط اجتماعی، ممانعت از گوشه گیری فرد، درخاست از فرد برای صرف کردن زمان بیشتری برای خانواده و..... نسبت این امر اقدام کند؟). راهبردهای اجتماعی (ورزشهای گروهی، کارهای تیمی، رویه های حمایتی اجتماعی، نسبت به کاهش اعتیاد به کار اقدام نماید؟) راهبردهای شغلی (گردش شغلی، غنی سازی شغلی، امنیت شغلی، استفاده از تیمهای کاری در از بین بردن اعتیاد به کار مهم است. نتیجه گیری: در این پژوهش مشخص شد که اعتیاد به کار تاثیرهای منفی بر روی فرد دارد. اما چون معمولاً فرد اعتیاد به کار بسیار فعال است، معمولاً توسط سازمان تشویق می شود. البته بین افراد پرکار و معتاد به کار مرزی وجود دارد. به هر حال می توان افراد معتاد به کار را در سازمان شناسایی نمود و با یک برنامه مشخص، توسط تغییراتی در رفتار فرد و تاثیرگذاری کمکهای خانواده و سازمان به فرد معتاد به کار کمک شایانی نمود. منابع • آنتونی گیدنز، ترجمه منوچهر صبوری، جامعه شناسی، تهران: نشر نی، ۱۳۷۶ • بری گوئتر، ترجمه مینو نیکو، روش های تحقیق رسانه ای منبع: ارسال شده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

مدل بومی مستندسازی تجربیات در صنعت نفت ایران

بومی مستندسازی تجربیات در صنعت نفت ایرانمولف: روح الله تولایی ارائه مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان در صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران- چکیده: به منظور جمع آوری، مستندسازی، توزیع و استفاده موثر از تجربه های سازمانی در صنعت نفت که در ذهن مدیران و کارشناسان خبره و یا به صورت پراکنده وجود دارد، نیاز به نظام و مدل مناسب ضروری می باشد. در همین راستا در این مقاله، مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان برای صنعت نفت با روش کمی و پیمایشی و با رویکرد کاربردی ارائه شده است. به منظور تایید اعتبار، این مدل به صورت آزمایشی برای مستندسازی تجربیات ۴۵ نفر از مدیران ارشد صنعت نفت توسط موسسه مطالعات بین المللی انرژی انجام شده و با استفاده از نتایج و دستاوردهای آن اصلاحات لازم در مدل اعمال شده است. در نتیجه این مدل شامل پنج مرحله اصلی می باشد که عبارتند از: ۱- مرحله شناخت، ۲- مرحله آموزش، ۳- مرحله اکتساب دانش، ۴- مرحله ویرایش دانش، و ۵- طراحی بانک دانش و بسته سازی الکترونیکی از دانش. اجرا و تکمیل این طرح در تمامی بخش های صنعت نفت، می تواند به عنوان گنجینه دانشی ارزش آفرین برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایفای نقش نماید و در همین زمینه صنعت نفت می تواند به عنوان صنعت داخلی پیشرو در زمینه مدیریت دانش الگوی مناسبی برای دیگر سازمان ها باشد. کلیدواژه ها: مدیریت دانش، مستندسازی تجربیات، دانش، صنعت نفت. مقدمه: جوامع انسانی تاکنون دو دوره اقتصادی را پشت سر گذاشته اند که در اولین دوره، اقتصاد بشر مبتنی بر کشاورزی بوده است. در این دوره که می توان آن را عصر کشاورزی نام نهاد، نیروهای کار شامل کشاورزان بودند که منابع و سرمایه های اصلی آنان زمین بود. در این دوره اقتصادی، محل تولید کشتزارها و زمین های کشاورزی بودند و عمده محصولات را محصولات کشاورزی شکل می دادند. در عصر کشاورزی "فرد توانگر" به کسی اطلاق می شد که زمین های وسیع تری را داشته باشد. ضرورت و اهمیت تحقیق: یک رخداد مدیریتی، از ظهور ایده

و دلایل بروز آن، بررسی جوانب مختلف مسأله و واقعیت‌های محیطی و سازمانی، مفروضات، فهم‌ها، پرسش‌ها، و نهایتاً تصمیم‌ها و بررسی اثرات اجرای آن، نه تنها نیازمند ثبت به‌عنوان یک واقعه‌ی تاریخی است، بلکه تحلیل صحیح این رویداد با همه‌ی زوایای آن می‌تواند راهگشای مدیران فردا باشد. از سوی دیگر توسعه‌ی مرهون ارتقای سطح مدیریت است و کوتاه‌ترین راه آن ارتقای دانش و توانایی‌های مدیران، یادگیری از تجربیات مفید و ارزنده و حتی آموختن از اشتباهات دیگر مدیران است. با در نظر گرفتن این موضوع که ایجاد مستندسازی و انتقال تجربیات یکی از عوامل اساسی در یادگیری سازمانی محسوب می‌شود، لازم است تا از تجربیات و دانش‌های نهفته (ضمنی) و آشکار (صریح) افراد و سازمان‌ها به شیوه مناسبی بهره‌برداری شود. منابع انسانی به دلیل محدودیت ظرفیت ضمیر خودآگاه قادر به حفظ و یادآوری تمامی مطالب به طور فی‌البداهه و کامل نیستند، همچنین عقیده اندیشمندان بر آن است که از این پس در عصر دانش بنیان هر فرد نباید تجربیات و اطلاعات خود را ملک شخصی خود بداند و به عنوان سرقفلی و سرمایه حرفه و کار خود قرار دهد. (الهی، ۱۳۷۹) از این رو مستندسازی روش‌ها، فنون و آموخته‌های انسان‌ها، راهکارهای مطمئن در انتقال تجربیات فردی و اجتماعی به دیگران است، تا جایی که سازمان‌های پیش‌تاز برای بهبود عملکرد کسب و کار، در حال گذر از دوران انباشت دانش فردی کارکنان به سوی دوران نگهداری دانش برای منفعت جمعی می‌باشند، زیرا در بسیاری از مواقع حفظ نظام یافته سوابق و تجربیات ارزشمند و انتقال صحیح آن به افراد در ابعاد وسیع اقتصادی و صنعتی می‌تواند مزیت‌های بسیاری نظیر کاهش زمان، جلوگیری از تکرار آزمون‌های پیشین و گاهی اوقات مخرب، ممانعت از هزینه‌های سخت افزاری و نرم افزاری برای دستیابی به یک تجربه و یا واقعه را به همراه داشته باشد. (میر سعیدی، ۱۳۷۷) تجربه‌های مدیران و نخبگان در صنعت نفت به عنوان سرمایه‌های فکری متعلق به این صنعت محسوب می‌شود که با مستندسازی در گذر زمان افزایش پیدا می‌کند، در غیر اینصورت در گذر حوادث از بین خواهد رفت. به طور کلی مهم‌ترین منافع و فواید مستندسازی تجربیات در موارد زیر خلاصه می‌شود. ۱. ایجاد هم‌افزایی سازمانی به دلیل بهره‌برداری سایر افراد از تجربه‌های به دست آمده، ۲. افزایش مجموعه تجربه‌ها و یادگیری از تجربه‌های دیگران، ۳. ایجاد احساس و چشم‌انداز مشترک به دلیل مستندسازی و انتقال تجربه‌ها (Thompson, 1997, 4). ثبت تاریخی، تحلیلی و عملی تجربیات، موفقیت‌ها و شکست‌ها، دستاوردها، مراحل رشد و سایر رویدادهای تعیین‌کننده سازمان و فراهم شدن زمینه مرور و ارزیابی آنها، ۵. فراهم آمدن زمینه ثبت، گسترش، و آموزش فرهنگ سازمان به نسل‌های بعدی کارکنان و مدیران (مردانی و نظرزاده، ۱۳۸۸، ص ۴۹۰)، ۶. ایجاد و گسترش بینش، دانش، توان و خلاقیت در بین مدیران و کارکنان، ۷. ایجاد تحول سازمان از طریق انتقال مجموعه تجربه‌ها، ۸. افزایش بهره‌وری سازمانی از طریق توجه به مستندسازی معیارهای مربوط به کارایی، اثربخشی و اجرای آنها (Denton, 1994, 9). تسهیل گردش اطلاعات و تجربه‌های دیگران، ۱۰. به وجود آمدن بستر مناسب مبادله تجربه‌ها و اندیشه‌ها از طریق تیمهای یادگیرنده (Mabey, 1995). اولین قدم در فرایند مستندسازی تجربه‌های خود و دیگران، شناخت نوع و ماهیت تجربه و سپس ثبت آن است. قدم دوم ارزیابی ضمن عمل و پس از عمل و کسب تجربه و سپس ثبت آن است. قدم دوم ارزیابی ضمن عمل و پس از عمل و کسب تجربه به طور ذهنی و سپس ارزیابی مجدد پس از ثبت و مستندسازی است. قدم سوم انتشار و در اختیار قراردادن تجربه‌های به دست آمده به دیگران است. البته دیگران نیز به این ترتیب قادر به ارزیابی تجربه خواهند بود. همچنین یکی از شیوه‌های ایجاد نظریه‌پردازی مدیریت بومی و اقتضایی، بهره‌برداری از تجربه‌های بومی ایجاد شده با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اقلیمی است که از طریق نظام مستندسازی تجربه‌ها قابل حصول است. به طور خلاصه مستندسازی تجربه‌های خبرگان از جمله در صنعت نفت و استفاده مؤثر از آنها نیازمند مدل و ساختار مناسب می‌باشد که به منظور تدوین ساختار و فرایندهای مستندسازی تجربه‌ها از رویکردهای مختلفی بهره‌گیری شده است. پیشینه تحقیق: برای شناخت موضوعات و پدیده‌ها، علاوه بر بررسی‌های میدانی و شناخت وضعیت موجود آنها، می‌توان از پیشینه تحقیقاتی و مطالعاتی، اسناد و مدارک و سوابق در زمینه آن موضوع یا پدیده، بهره

برداری کرد. (الهی و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۲۷) در چند سال اخیر اقدامات نظری و عملی گوناگونی در سطح کشور در خصوص مستند سازی تجربیات مدیران صورت گرفته است که از جمله این کارهای می توان به چاپ کتاب "تجربیات مدیریتی" توسط وزارت نیرو در سال ۱۳۸۴ و "کتاب ملی تجربیات مدیران ایران" توسط شرکت گسترش ارتباطات کارآفرین در سال ۱۳۸۶ اشاره کرد. همچنین در آبان ماه ۱۳۸۶، به منظور انتقال منظم تجربیات موجود به مدیران جوان، نخستین همایش ملی تبیین و توسعه تجربیات مدیران و سازمان های کشور برگزار گردید. همچنین پژوهشگاه صنعت نفت مستندسازی تجربیات مدیران طرح های خود را در سال ۱۳۸۷ آغاز کرده و هم اکنون در حال انجام می باشد. در مجموع عمده پروژه های مطالعاتی انجام شده در این حوزه عبارتند از: ۱. پروژه مستندسازی تجربیات مدیران در مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، ۲. مطالعه ابعاد پروژه طراحی و استقرار مدیریت دانش و اطلاعات در تعدادی از برق های منطقه ای (فارس، هرمزگان، کرمان و مازندران) توسط معاونت منابع انسانی و بهبود بهره وری شرکت مادر تخصصی توانیر (با همکاری معاونت های منابع انسانی شرکت های برق منطقه ای)، ۳. پروژه مستندسازی تجربیات مدیران و کارشناسان خبره شرکت ملی گاز ایران توسط مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی، ۴. پروژه مستندسازی تجربیات مدیران در شرکت ملی صنایع پتروشیمی، ۵. پروژه سیستم جامع مدیریت دانش در شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی، ۶. طرح جامع مدیریت دانش و سیستم جامع تبادل دانش در وزارت راه و ترابری (معاونت آموزش، تحقیقات و فناوری)، ۷. طرح جامع مدیریت دانش در شرکت پتروشیمی رازی، ۸. پروژه مستندسازی تجربیات مدیران در شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران، و... (پژوهشگاه نیرو، ۱۳۸۷) تمام این تلاش ها بیان گر آن است که سازمان های ایرانی نیز متوجه اهمیت نقش تجربه مدیران در رشد و بهبود عملکرد سازمان شده اند و در این راستا اقدامات لازم را شروع کرده اند. مفهوم تجربه و مستندسازی وجود مطرح شدن جامعه اطلاعاتی و دانشی از سال ۱۹۹۰ در الگوی رشد اقتصاد جهانی، امروزه دانش مهمترین سرمایه جانشین سرمایه فیزیکی و مالی است. در این اقتصاد محصولات و سازمان ها بر اساس دانش متولد می شوند، به حیات ادامه می دهند و تکامل می یابند. در این میان موفق ترین سازمان ها آنهایی هستند که از این دارایی های ناملموس به نحو بهتر و سریع تر استفاده می کنند. در جامعه دانشی که ما در آن زندگی می کنیم منبع اساسی اقتصاد دیگر سرمایه، منابع طبیعی و یا کار نیست، بلکه دانش است. سازمان ها معمولاً دانش صریح خود را با استفاده از فناوری اطلاعات "IT" ذخیره می کنند، اما بیشتر دانش افراد در ذهن آن ها و در همکاری های گروهی که انجام می دهند ذخیره می شود، لذا یک راه اولیه برای کسب دانش، تجربه است. براساس تعریفی، تجربه عبارت از بیان مشاهدات، تجزیه و تحلیل، اندازه گیری، ثبت، مقایسه، تمثیل، طبقه بندی و تعریف فعل و انفعالات پدیده ها است. در تئوری پردازی، روابط بین حقایق از راه تجربه کشف و تعیین می شود. (داوری، ۱۳۷۸) بر طبق تعریف دیگری تجربه عبارت است از تأثیر گذاری بر قضاوت و احساس از طریق هر نوع حادثه یا رویداد، خواه فرد شاهد آن باشد، خواه در آن مشارکت کند، تأثیر پذیری شخصی و مستقیم در برابر هم و توصیف مطلبی یا موضوعی، آشنایی شخصی، لذت یا رنج واقعی. (Shak, ۲۰۰۲) همچنین داوِنپورت و پروساک، در کتاب "مدیریت دانش" چنین بیان می دارند که: تجربیات به کارها و رویدادهای گذشته باز می گردد و از آنجا که واژه های Expert و Experience از یک فعل لاتین به معنای به بوته آزمایش گذاشتن ریشه گرفته اند، تجربه و تخصص را می توان دو واژه مرتبط به یکدیگر دانست. بنابراین مجرب و متخصص به کسانی اطلاق می شود که در زمینه ای خاص آموخته اند در عمل آزموده و آبدیده شده اند. به باور آنان یکی از فواید اصلی و اولیه تجربه، ایجاد تصویری تاریخی در ذهن است. به کمک این تصویر می توان شرایط و اتفاقات جدید را مشاهده و درک کرد، دانش ناشی از تجربه نقش یا نقوشی آشنا در فرد به وجود می آورد که با استفاده از آنها می توان بین آنچه که اکنون در حال شکل گرفتن است و آنچه که قبلاً اتفاق افتاده، ارتباط برقرار کرد (داوِنپورت، ۱۳۷۹، ص ۲۶). رویکرد مدیریت دانش در مستندسازی تجربیات خبرگان خروجی های مستند سازی تجربیات خبرگان اهداف تحقیق: هدف اصلی از انجام تحقیق حاضر مستندسازی تجربیات مدیریتی

وفنی مدیران و کارشناسان خبره صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران در حداکثر بازه زمانی کاری آن‌ها می‌باشد. همچنین اهداف فرعی تحقیق حاضر عبارتند از: سئوالات تحقیق: سؤال اصلی: بر اساس چه مدل و فرایندی می‌توان دانش‌های مدیریتی و فنی خبرگان صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران را مستند نمود؟ همچنین سئوالات فرعی تحقیق عبارتند از: روش تحقیق: این مقاله با هدف آشنایی با مبانی و ضرورت‌های مستندسازی تجربیات مدیران و کارهای اجرا شده در صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران در این حوزه انجام شده است که در نهایت به ارائه یک مدل ترکیبی و بومی مستندسازی تجربیات مدیران برای صنعت نفت می‌پردازد. لذا نوع پژوهش حاضر توسعه‌ای-کاربردی است، چرا که در این پژوهش علاوه بر جنبه آگاهی بخشی و علمی، جنبه کاربردی برای صنعت نفت داشته است، به طوری که هدف از این پژوهش ارائه مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان صنعت نفت می‌باشد. به این ترتیب سعی شده است تا نتیجه نهایی این تحقیق، جنبه کاملاً کاربردی داشته باشد. همچنین روش انجام این پژوهش کمی و پیمایشی می‌باشد و به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی و مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام مصاحبه‌های شناختی با خبرگان می‌باشد و ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق فیش برداری می‌باشد. متدولوژی اکتساب دانش در این تحقیق بر اساس متدهای معتبر اکتساب دانش انسان محور (HDKA) می‌باشد. پس از بررسی تکنیک‌های رایج برای اکتساب دانش با متد انسان محور، از جمله تکنیک‌های پروتکل-آنالیز، تکنیک پروتکل-جنریشن، تکنیک طبقه‌بندی، تکنیک‌های دیاگرام محور و... در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی با همکاری مشاورین خبره، یک تکنیک ترکیبی و بومی را برای اکتساب دانش خبرگان صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران طراحی نموده است. به منظور تایید اعتبار، این مدل در یک طرح آزمایشی برای مستندسازی تجربیات ۴۵ نفر از مدیران ارشد صنعت نفت که پس از سال‌ها تجربه در صنعت نفت، گنجینه‌هایی از تجربه و دانش نهان فنی و مدیریتی برای این صنعت محسوب می‌شوند، توسط موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی انجام شده و با استفاده از نتایج و دستاوردهای آن اصلاحات لازم در مدل اعمال شده است. نتایج تحقیق: با عنایت به سابقه پویای ۱۰۰ سالگی صنعت نفت به عنوان نبض اصلی اقتصاد و صنعت در میهن اسلامی ایران و وجود دانش‌ها، تجربیات و نوآوری‌های بیشمار به خصوص در نزد مدیران و کارشناسان ارشد این صنعت، و به منظور حفظ، نگهداری و اشاعه‌ی این گنجینه‌گران بها، مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان صنعت نفت در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی طراحی شده که مراحل آن به شرح زیر می‌باشد: ۱- مرحله شناختن مرحله اولین بخش روش ترکیبی موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی می‌باشد که طی آن مقدمات کسب دانش از خبرگان فراهم می‌گردد. این مرحله به جهت شکل‌دهی پایه‌های بانک دانش، و نیز شکل‌گیری ذهنیت مشترک بین متخصصین مدیریت دانش، خبرگان مورد مطالعه و مدیران سازمان حائز اهمیت است. زیر بخش‌های این مرحله به شرح ذیل می‌باشد: ۱-۱- تشکیل تیم راهبری مدیریت دانش (KMT) (نظر به اینکه تمامی فعالیت‌های استخراج دانش بایستی به تأیید مدیریت طرح برسد و نیز برای شکل‌گیری تعامل سازنده بین سه بخش «متخصصین مدیریت دانش»، «خبرگان» و «مدیران و ذینفعان سازمان»، این تیم با حضور نماینده یا نمایندگان این سه بخش شکل می‌گیرد و نظارت بر روند کلی طرح و راهبری کلان آن و تصمیم‌سازی در مراحل مهم و حساس پروژه را بر عهده دارد. ۱-۲- شکل‌دهی بانک اطلاعاتی خبرگان و صاحب‌نظران در ابتدای طرح، بانک اطلاعاتی کاملی از خبرگان مورد مطالعه، که در بردارنده شاخص‌های دانشی این افراد براساس پرسشنامه‌های استاندارد سطح دانشی شخصی (PKQ) است، طراحی و پیاده‌سازی می‌گردد. (پیوست شماره ۱) ۱-۳- شناخت و مدل‌سازی حوزه‌های دانشی صنعت نفت براساس بررسی مستندات سازمانی، انجام مصاحبه‌های شناخت با برخی از مدیران و کارشناسان صنعت و برگزاری جلسات مشترک بین منتخب خبرگان و مدیران سازمانی با متخصصین مدیریت دانش، حوزه‌های دانشی صنعت نفت بر اساس متدولوژی ترسیم نقشه دانشی مدل‌سازی می‌شود و با شناسایی کلاس‌ها و فیله‌های دانشی و نیز سطوح دانشی (KL)، درخت مفهومی حوزه‌های دانشی صنعت نفت ترسیم می‌گردد و در تیم

مدیریت دانش (KMT) تصویب می‌شود. این کلاس‌های دانشی و سطوح دانشی در مرحله تعیین سؤالات مصاحبه‌ها و کدگذاری دانش‌ها اهمیت ویژه‌ای دارند. پس از انجام طرح پایلوت در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی؛ درخت مفهومی حوزه‌های دانشی صنعت نفت با بیش از ۱۶۰ عنوان فیلد دانشی ترسیم گردید که در پیوست شماره ۳ ترسیم شده است. ۱-۴- طراحی پرسشنامه‌های ساختار یافته و نیمه ساختار یافته در حوزه‌های مختلف دانشیبر اساس پرسش‌های کلیدی سازمانی و نیز مباحثات متخصصین مدیریت دانش و مدیران صنعت (با روش‌های طوفان مغزی و دلفی) پرسشنامه‌های ساختار یافته و نیمه ساختار یافته در حوزه‌های مختلف دانشی (با توجه به فرصت‌های مصاحبه در مرحله استخراج دانش) طراحی و برای تصویب به تیم مدیریت دانش (KMT) ارایه می‌شود. ۱-۵- برنامه زمان‌بندی پرسشگری و تخصیص خبرگان به کلاس‌های دانشیبرنامه زمان‌بندی پرسشگری در انتهای این مرحله تصویب و خبرگان بر اساس اطلاعات موجود در بانک اطلاعاتی خبرگان صنعت نفت، به حوزه‌ها و کلاس‌های دانشی تخصیص داده می‌شوند. در این مرحله باید توجه داشت که در برخی موارد امکان دارد یک خبره در دو یا چند کلاس دانشی مورد پرسشگری قرار گیرد که بنابراین در هر کلاس یک کد مجزا به او اختصاص خواهد گرفت. ۲-۲- آموزش این مرحله پس از شکل‌گیری نتایج مرحله شناخت، به عنوان فرصتی برای آماده‌سازی تیم‌های اجرایی مصاحبه‌ها و نیز توجه اولیه خبرگان مورد مطالعه انجام می‌شود. بخش‌های این مرحله بدین ترتیب است: ۱-۲- تبیین اهمیت اجرای طرح در باور خبرگان مورد مطالعه‌این فعالیت به منظور به یقین رساندن باور خبرگان نسبت به اهمیت اجرای پروژه و نقش تاثیرگذار و گرانقدر آن‌ها در پروژه انجام می‌گیرد. این مرحله با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و جلسات هم‌اندیشی با خبرگان با روش‌های مبتنی بر «تسهیم دانش» آموزه‌های ضمنی و نسبتاً فراموش شده خبرگان باز تولید می‌شود و اصطلاحاً به سطح رسانی دانش‌های ضمنی یا گرم کردن دانشی شکل می‌گیرد. همچنین در این جلسات فرم‌های استاندارد «یادآوری دانشی» در اختیار افراد قرار می‌گیرد تا پیش از جلسات مصاحبه آمادگی مناسب‌تری به وجود آید. ۲-۲- آموزش مصاحبه‌کنندگان و ویرایش‌کنندگان دانشبه صورت هم‌زمان با جلسات هم‌اندیشی، مصاحبه‌کنندگان (که بخشی شامل اعضای تیم مشاوران و بخشی شامل چند نفر از پرسنل صنعت نفت شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها هستند) و نیز ویرایش‌کنندگان دانش برای مورد مطالعاتی صنعت نفت آموزش داده می‌شوند و مدل‌سازی حوزه‌های دانشی صنعت نفت برای آنها تشریح می‌گردد. ۳- مرحله اکتساب دانشاین مرحله مهم‌ترین بخش پروژه محسوب می‌گردد و تمامی فرآیندهای انجام شده در مراحل قبل باعث کیفیت بسیار بهتر اجرای این مرحله می‌باشد. این مرحله شامل کسب دانش از مدیران صنعت نفت است و شامل بخش‌های ذیل می‌باشد. وقت اختصاص داده شده به هر مدیر به طور میانگین ۳ جلسه دو ساعته می‌باشد. ۳-۱- برقراری ارتباط در این بخش براساس بانک‌های اطلاعاتی شکل گرفته و تعامل‌های به وجود آمده در مراحل قبل با خبرگان مورد مطالعه، برقراری ارتباط می‌شود، و سؤالات به همراه توضیحات مختصری ارسال می‌شود. ۳-۲- انجام مصاحبه و پیاده‌سازی اجرای فرایندهای مصاحبه با هر یک از خبرگان بر اساس درخت دانشی شناخته شده در مرحله شناخت با اهداف مشخص صورت می‌پذیرد. در این بخش پرسشگران به صورت تیم‌های ۳ الی ۴ نفره (شامل حداقل یک نفر از صاحب‌نظران صنعت نفت به انتخاب KMT) به پرسشگری می‌پردازند. در جلسات مصاحبه هر یک از خبرگان با توجه به کلاس یا کلاس‌های دانشی تخصصی ایشان پرسشگری‌هایی در اولویت‌های دانشی مشخص شده برای هر یک از کلاس‌های دانشی صورت می‌پذیرد. در جلسات مصاحبه، هر یک از خبرگان بر اساس تکنیک‌های مصاحبه مانند دیاگرام، نردبانی، تیچ بک و... به سؤالات مربوط به خود پاسخ می‌دهند. در هر پرسشگری، با طرح پاسخ‌های دیگر خبرگان، چالش‌هایی ایجاد می‌شود و روش‌هایی برای حداکثرسازی کسب دانش پیش‌بینی شده است. پاسخ‌های خبرگان در هر جلسه به صورت فایل صوتی ضبط و ذخیره می‌شود و پس از پایان هر جلسه به مکتوب نمودن فایل صوتی پرداخته می‌شود و سپس متن مکتوب توسط کارشناسان مدیریت دانش ویرایش ادبی و فنی می‌شود. همچنین بعد از هر جلسه تیم متخصصین مدیریت دانش با بررسی نکات مصاحبه، نقاط فراق دانشی

خبره و سئوالات باقی مانده را برای جلسه بعدی مصاحبه مشخص می نمایند و فیلدهای دانشی مورد نظر برای جلسه بعد مورد بازنگری قرار گرفته و تدوین می گردد. طبق تجربه زمان مناسب برای فاصله بین جلسات مصاحبه در حدود ۷ روز می باشد. ۳-۳- دسته بندی در فرم‌های استاندارد گزاره دانشیپس از انجام مصاحبه ها، متن های ویرایش شده جلسات در فرم‌های خاصی که برای کددهی مناسب است، توسط کارشناسان مدیریت دانش قرار می گیرند. در این مرحله مطالب مرتبط با هر موضوع و عنوان دانشی واحد از جلسات مصاحبه مختلف، ذیل یکدیگر و در قالب "جدول گزاره دانشی" قرار داده می شوند. (پیوست شماره ۲) ۴- مرحله ویرایش دانش در انتهای این مرحله، دانش‌های استخراج شده در قالب بسته دانشی قابلیت وارد شدن به پایگاه‌های دانش را پیدا می کند. مرحله ویرایش دانش شامل دو بخش زیر است: ۴-۱- کددهی دانش‌ها (تهیه دفترچه دانشی اولیه) تمامی مصاحبه‌های مرحله قبل که در فرم‌های مخصوص پیاده‌سازی شده‌اند، شامل ده‌ها آموزه گوناگون دانشی می‌باشند. در این مرحله کارشناسان مدیریت دانش به همراه تعدادی از صاحب‌نظران صنعت نفت (برای تأیید کلاس‌بندی‌ها)، با روش تحلیل محتوای متون مصاحبه‌ها؛ آموزه‌ها را جداسازی، کددهی و به فیلدهای دانشی مشخصی ارجاع دهی می نمایند و بدین ترتیب بسته‌های دانشی خبرگان شکل می گیرد. به این ترتیب هر بسته دانشی در این مرحله شامل عنوان دانش، متن دانش، فیلدهای دانشی و سئوالات باقی مانده جهت غنی سازی دانش می باشد. ۴-۲- ویرایش دفترچه‌های اولیه توسط مدیران (تهیه دفترچه دانشی نهایی) در این مرحله دفترچه‌های دانشی اولیه هر کدام از خبرگان به خود آن‌ها بازگردانده می شود تا ویرایش محتوایی و غنی سازی دانش‌ها را انجام دهند و به سئوالات باقیمانده به صورت مکتوب پاسخ دهند. سپس اصلاحات مد نظر در دفترچه‌های دانشی اعمال و دفترچه دانشی نهایی سازی می شود. در این مرحله تمامی دفترچه‌های نهایی تهیه شده بایستی توسط ناظر طرح ممیزی و از نظر ویرایشی اصلاح گردند. مجموعه بسته‌های دانشی بدین ترتیب از مجموع مصاحبه‌ها صدها آموزه، با کد کلاس دانشی، سطح دانشی و کد خبره تعریف می‌شود. ۴-۳- قالب‌دهی دانش‌ها در این بخش دانش‌های گوناگون با توجه به کدهای استاندارد که توسط تیم نرم افزاری تهیه و به تصویب KMT رسیده است، تخصیص و قالب‌دهی می‌شوند و برای ورود به سیستم نرم افزار بانک دانشی آماده می‌شوند. ۵- طراحی بانک دانش و بسته‌سازی الکترونیکی از دانش‌ها این مرحله دانش‌های به دست آمده به صورت انبوهی از متون کاغذی، با کدهای بسیار متنوع و نیز شاخص‌های سطح و کلاس می‌باشند. بدون تردید استفاده از این مجموعه عظیم بدون بهره‌گیری از فناوری اطلاعات (IT) غیر ممکن است. بنابراین در این مرحله ضمن طراحی و پیاده‌سازی یک بانک اطلاعاتی منظم (که عملاً شامل مدول‌هایی از سیستم نرم افزار بانک دانش طراحی شده می‌باشد)، اطلاعات درون سیستم وارد شده و گزارش‌گیری می‌شود. این مرحله شامل مراحل ذیل می باشد: ۵-۱- طراحی و پیاده‌سازی سیستمی نرم افزار بانک دانشی براساس RFP تهیه شده در مرحله شناخت طراحی و پیاده‌سازی می‌گردد. مراحل طراحی این سیستم اطلاعاتی شامل شناخت، طراحی معماری سیستم، طراحی بانک اطلاعاتی، کدگذاری سیستم، مستندسازی و تست، می باشد. ۵-۲- ورود اطلاعات و بسته‌سازی الکترونیکی از دانش در این مرحله تمامی اطلاعات مرحله قبل وارد سیستم نرم افزاری می‌شود و سیستم به صورت اتوماتیک با تشخیص تمامی ارتباط‌ها، انواع گزارش‌های مورد نیاز کاربران را خواهد داد. در پایان این مرحله تمامی گزارش‌های دانشی مورد نظر تیم مدیریت دانش (KMT) توسط خود سیستم به راحتی استخراج، بسته‌بندی و تولید می‌شود و امکان انواع جستجو و بازیابی دانش‌ها و حتی کسب نظرات پیرامون آن و نمره دهی به دانش‌ها توسط کاربران وجود دارد. با توجه به اینکه این سیستم نرم افزاری قابلیت افزایش نامحدود تعداد دانش‌ها و مستندات مربوط به آن و حتی افزایش نامحدود خبره را دارا می‌باشد می‌تواند بستر مناسبی برای ایجاد بانک جامع دانش‌های تمام کارکنان سازمان باشد. همچنین این بانک دانشی می‌تواند بسته‌های دانشی را بر اساس نرم افزار طراحی شده در این مرحله قابلیت نصب بر روی شبکه اینترنت داخلی و یا شبکه جهانی اینترنت را خواهد داشت. در مجموع مدل ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی در صنعت نفت را می‌توان به صورت زیر ترسیم نمود: شکل شماره (۲): مدل

ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین المللی انرژی جمع بندی و پیشنهادات: امروزه علی رغم این که از پیدایش مفاهیم مدیریت دانش در سازمان ها در حدود دو دهه می گذرد، تنها چند سالی است که این مسائل در ایران و اکثراً هم در جوامع دانشگاهی و سمینار ها مطرح می شوند. به همین دلیل مباحث مدیریت دانش در ایران اغلب هنوز جنبه تئوریک دارند و در مورد روش های پیاده سازی و کاربردی کردن آن در سازمان ها، کار های کمتری صورت گرفته است. از طرفی صنعت نفت به عنوان نبض اصلی اقتصاد و صنعت در ایران نیز به این مسئله پی برده است که دانش ناملموس و سرمایه های فکری صنعت نفت در ذهن افراد و کارشناسان این صنعت پنهان است و با خروج این افراد از سازمان (به دلیل بازنشستگی، انتقال، تعدیل و...) عملاً این دانش نیز از سازمان خارج می شود. در چنین شرایطی سیستم های مدیریت دانش، با هدف تأثیر گذاری بر شناسایی، خلق، ذخیره سازی، بازیابی، تسهیم و به کار گیری دانش مورد نیاز در سازمان بایستی پیاده سازی و اجرا شوند. بنابراین با توجه به اهمیتی که دانش های ضمنی و سرمایه های فکری برای صنعت دارد و ظهور اصلی آن در تجربیات ارزشمند مدیران و کارشناسان خبره صنعت نفت می باشد، مستندسازی تجربیات یکی از ابزارهایی است که صنعت نفت را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات مشابه، اقدامات موثرتری را اتخاذ کرده، از تکرار اشتباهات گذشته مصون مانده و با سرعت بیشتری به سمت اهداف سازمانی حرکت کند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی پایداری دست پیدا کند. در این مقاله تلاش شد تا به بررسی و مطالعه چگونگی مستندسازی تجربیات خبرگان در صنعت نفت پرداخته شود و تکنیک ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین المللی انرژی در صنعت نفت ارائه گردد. با عنایت به نتایج به دست آمده پس از پیاده سازی سیستم نرم افزاری و بانک دانشی مدیران صنعت نفت و استقبال گسترده دیگر مدیران و کارشناسان این صنعت از بانک دانشی طراحی شده، افق بسیار روشنی برای صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران به عنوان صنعت پیشرو در پیاده سازی سیستم های مدیریت دانش و حفظ و تسهیم حافظه سازمانی به وجود آمده است. در همین راستا به منظور دستیابی به دیگر اهداف مدیریت دانش در صنعت نفت موارد زیر پیشنهاد می گردد: ۱- در وزارت نفت کمیته ای تحت عنوان "کمیته دانایی" شامل خبرگان صنعت نفت شکل بگیرد و مسئولیت هدایت و راهبری بانک دانشی طراحی شده را انجام دهد و راهکارهایی جهت تکمیل و نهادینه سازی آن در صنعت نفت را اتخاذ نماید. ۲- فعالیت های طرح مستندسازی تجربیات به صورت تحلیل و غنی سازی دانش ها در صنعت نفت تداوم یابد. ۳- ایجاد رویه جاری مستندسازی تجربیات خبرگان در آستانه بازنشستگی به صورت دائمی و ایجاد عوامل انگیزشی. ۴- تعیین مسیر حرکت مدیریت دانش (KM road map) در صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران تدوین گردد. ۵- تعیین پایلوت های طرح های جامع مدیریت دانش در شرکت های تابعه وزارت نفت و اجرای طرح ها. ۶- تدوین نظام جامع مدیریت دانش صنعت نفت کشور. منابع و مآخذ: ۱. ادوارد سالیز و گری جونز (۱۳۸۷)، "مدیریت دانش در سازمان های آموزشی"، ترجمه محمدرضا آهنجیان و رضوان حسین قلی زاده، تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش. ۲. الهی، شعبان و دیگران (۱۳۸۴)، طراحی ساختار نظام مستندسازی تجربیات سازمانی مدیران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت پاییز ۱۳۸۴، صص ۲۳-۵۲. ۳. انتهایی، علیرضا (۱۳۸۷)، "مدیریت دانش: چالش نو در سازمان ها"، فصلنامه کتاب ۷۳: صص ۳۷-۶۸. ۴. پژوهشگاه نیرو (۱۳۸۷)، لزوم پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در صنعت برق، "پایگاه اطلاع رسانی خدمات مهندسی و صنایع برق و آب". ۵. جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۳)، مستند سازی تجربیات مدیران: از دیدگاه مدیریت دانش، "کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو". ۶. داوری، احمد (۱۳۷۸)، مستندسازی تجربیات مشارکت داخل در ساخت نیروگاه ها، "مدیریت و توسعه، دوره: ۱، شماره: ۱، تابستان ۱۳۷۸، صص ۶ تا ۱۲.۷. دانپورت، تامس اچ. و پروساک (۱۳۷۹)، "مدیریت دانش"، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: نشر سایکو. ۸. شهرداری مشهد (۱۳۸۷)، "دانش ضمنی"، گاهنامه معاونت برنامه ریزی و مدیریت توسعه و پژوهش شهرداری مشهد، مهرماه ۱۳۸۷.۹. مردانی، امیرحسین و نظرزاده، محسن (۱۳۸۸)، مستندسازی تجربه ها: ضرورتی برای خلق سازمانی دانش مدار در کتابخانه ها، "مجموعه مقالات

همایش مدیریت دانش: پیوندها و برهم کنش ها، تهران: کتابدار، ۱۰. موسوی، فاطمه سادات (۱۳۸۷)، "مستند سازی تجربیات مدیران: ابزاری برای حفظ و انتقال دانش سازمانی"، "خبرنامه مرکز ایده پردازان جوان موسسه بنیان دانش پژوهان، شماره ۱، مرداد ماه ۱۳۸۷.۱۱. میرسعیدی، مهدی (۱۳۷۷)، "مستندسازی تجربیات"، "پیام پتروشیمی، شماره ۴۳".

۱۲. Beijerse R.U., (۱۹۹۹), "Questions in knowledge management defining & conceptualizing an phenomenon", journal of knowledge management, Vol. ۳, No. ۲.۱۳.

Denton K., (۱۹۹۴), "Designing in customer satisfaction", International Management, January, Feb., ۱۹۹۴.۱۴. Katz D., Kahn R.L., (۱۹۶۶), "The social psychology of organizations", New York: John Wiley.۱۵. Lock E.A., Lathman G.P.L., (۱۹۸۴), "Goal setting: A motivational that works", Englewood Cliffs, New Jersey.۱۶. Mabey I., (۱۹۹۵), "Managing learning building a self directed work team", Rutledge.۱۷. Marakas, G. (۱۹۹۹), "Decision Support System in the twenty-first Century", Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, NJ.۱۸. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (۱۹۹۵), "The Knowledge Creating Company", Oxford University Press, Oxford.۱۹. Shak (۲۰۰۲), "۴ entries found for experience", <http://dictionary.reference.com/search?g=experience>.۲۰. State R., (۱۹۸۹), "Organizational leaning the key to management innovation", Sloan Management Review.۲۱. Thompson J., (۱۹۹۷), "Lead with vision", ITP.۲۲. Turban, E. (۲۰۰۲), "Information Technology for Management", John Willey

تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

ارزیابی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در سازمانهای تولیدی-صنعتی تبریز

دکتر اصغر مشبکی - هدایت مهدیزاده

چکیده: در این مقاله به ارزیابی عوامل موثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان در شرکتهای ورقکاران و چرخشگر تبریز پرداخته شده و با استفاده از مدل مفهومی کانگر و کانانگو عوامل موثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان در این دو شرکت مورد بررسی قرار گرفته است تعیین میزان تاثیر گذاری هر کدام از عوامل

(راهبردهای مدیریتی، منابع خود کارآمدی، شرایط (محیط) سازمانی) در فرایند توانمندسازی کارکنان و همچنین شناخت موانع و تنگناهای موجود بر سر راه فرایند توانمندسازی کارکنان دو شرکت (ورقکاران و چرخشگر تبریز) در چهارچوب موضوع تحقیق این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی - همبستگی است و در دو شرکت ورقکاران و چرخشگر تبریز اجرا شده است. و از آزمون t -test جهت بررسی معنی داری متغیرهای تحقیق و آزمون همبستگی پیرسون جهت سنجش شدت و رابطه سطح معنی داری متغیرها و از تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر جهت بررسی میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته و بدست آوردن اثرات مستقیم و غیرمستقیم آنها استفاده شده است و از راهبردهای مدیریتی، عوامل (شرایط) سازمانی، منابع خود کارآمدی، ابعاد توانمندسازی ۱- مقدمه سراسر زندگی امروز انسان توأم با تحولات و دگرگونیهای شگفت انگیز و پیچیده می باشد. در این محیط جدید و دایم التغییر سازمانها به عنوان زیر مجموعه ای از این محیط تحت تاثیر این تحولات و دگرگونی ها قرار می گیرند و برای اینکه بتوانند در این دنیای رقابتی خودشان را حفظ کنند و از گردونه

رقابتها خارج نشوند عنصر اصلی نیروی انسانی سازمان می باشد. اکنون مدیریت منابع انسانی شیوه های نوین مدیریت با محوریت انسان را اجرا می کند و به جای ساختارهای سنتی و خشک، ساختارهایی را توسعه می دهند که مشوق و توسعه دهنده نگرشهای نوآوری، وظیفه ای و مشارکتی می باشند. از این میان نیروی انسانی مهمترین منبعی است که همواره چرخ سازمانها به دست آن می چرخد و پیشرفت و تداوم سازمانها به میزان توانمندی آنان بستگی دارد در واقع توانمندی سازی بر آن است که با ایجاد علاقه و انگیزش و آموزش قابلیت ها و شایستگی های کارکنان را پروراند و تحقق اهداف سازمان را بر عهده افراد توانمند بگذارد. پیتز دراکر (۱۹۹۸) معتقد است که عصر حاضر، عصر کارهای دانش بر است و با ارزشترین دارایی یک سازمان در عصر حاضر نیروی انسانی آن سازمان به عنوان دانشگران هستند. (۲) مفاهیم توانمند سازی کارکنان: توانمند سازی در اصل به عنوان یک فرایند، یکی از برنامه هایی است که برای تجدید حیات و نوآفرینی سازمانها جهت پاسخگویی سریع به مشتریان و تمرکز زدایی و ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمانها اجرا می گردد. و در این بین توانمند سازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها و بروز شایستگی های افراد می باشد. ۱-۲ تعاریف توانمند سازی: توانمند سازی را هریس بلانچارد (بلانچارد و همکاران ۱۹۹۹) چنین تشریح می کند. توانمند سازی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیتهای لازم در کارکنان برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای مطلوب نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند و توأم با کارایی و اثر بخشی خواهد بود. بلانچارد برای توانمند سازی ۳ کلید مهم ذکر می کند: سهم کردن افراد در اطلاعات، تعیین محدوده خود مختاری، تیم سازی به جای سلسله مراتب در واقع از توانمند سازی تعاریف زیادی شده است بیشتر نویسندگان توافق دارند که عنصر اصلی توانمند سازی، دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت های مرتبط با شغل آنهاست Murrel Vogt توانمند سازی را به عنوان یک مفهوم مدیریت که موجب افزایش حق تصمیم گیری (اختیار) افراد و بالندگی اشخاص از راه همیاری، قسمت کردن، پرورش و فعالیت تیمی تعریف کرد. در واقع توانمند سازی یک مفهوم گسترده تری از مشارکت را در بر می گیرد در حقیقت توانمند سازی یک پنداشت فن و اجرایی است که مشارکت خیل بیشتر کارکنان را در نظر می گیرد. و با این پنداشت متکی است که شخصی که فعلاً کار را انجام می دهد نسبت به مدیران سطوح بالای سازمان کار را بهتر می فهمد. (لاوارنس ۱۹۹۲ ص ۴۲). در فرهنگ لغت آکسفورد نیز فعل توانمند سازی (Empowerment) به عنوان توانا ساختن یا معنای ایجاد شرایط لازم برای بهبود انگیزش افراد در انجام وظایف خویش از طریق پرورش احساس کفایت نفس تعریف شده است. ۱-۲ ابعاد توانمند سازی نیروی انسانی: بر اساس تحقیقات صورت گرفته ابعاد توانمندی سازی را میتوان در ۵ بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن (ارزشمند بودن)، داشتن حق انتخاب (خود مختاری) و اعتماد خلاصه نمود. که در جدول زیر آمده است: ابعاد توضیح احساس شایستگی اطمینان داشتن به توانایی خود در انجام وظایف به طور موفقیت آمیز. احساس خود مختاری داشتن آزادی عمل در انتخاب روش و چگونگی انجام کار. احساس مؤثر بودن باور داشتن به توانایی تاثیر گذاری یا کنترل شخصی بر نتایج فعالیت ها. احساس معنی دار بودن ارزش قائل شدن برای اهداف شغلی بر اساس ایده آل ها و استانداردهای شخصی. احساس اعتماد احساس امنیت کردن و باور کردن به اینکه با آنها برخورد می شود. (جدول ۱) ابعاد توانمند سازی (عبداللهی ۱۳۸۵: ۳) - هدفهای تحقیق: ۱-۳-۱ اهداف اولیه تحقیق: اهداف اولیه یا کلی این پژوهش به صورت ذیل مطرح می گردد. □ شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر در فرایند توانمند سازی کارکنان در سازمانهای تولیدی - صنعتی شهر تبریز... ۲-۳-۲ اهداف ثانویه: □ تعیین میزان تاثیر گذاری هر کدام از عوامل: راهبردهای مدیریتی، منابع خود کارآمدی، شرایط (محیط) سازمانی در فرایند توانمند سازی کارکنان. ۳-۳-۳ هدف غایی: هدف غایی در این تحقیق شناخت موانع و تنگناهای موجود بر سر راه فرایند توانمند سازی توانمند عمل کردن کل سازمان در چهارچوب موضوع تحقیق. و ارائه راهکارها و پیشنهادات محقق برای

حل مساله یا برطرف کردن مشکل موجود می باشد (۴) سوالات و فرضیه های تحقیق: سوال اصلی که ما در این پژوهش مطرح کردیم عبارتند از: ۱- عوامل اصلی تأثیر گذار بر فرایند توانمند سازی کارکنان (شرکتهای چرخشگر و ورقکاران تبریز) کدامند؟ هر کدام از این عوامل به چه میزان فرایند توانمند سازی کارکنان شرکت های چرخشگر و ورقکاران تبریز تأثیر دارند؟ (۴-۱) فرضیه های تحقیق: ۱- منابع خود کارآمدی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد. ۲- راهبردهای مدیریتی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد. ۳- شرایط (محیط) سازمانی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد. ۴- سابقه تحقیقات گذشته: مفهوم توانمند سازی از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روانشناسی سازمانی وارد شده است. اما بررسی تاریخی نشان می دهد که توانمند سازی ریشه در دوران گذشته دارد. در زمینه روانشناسی؛ آدلر (۱۹۲۷) مفهوم انگیزش تسلط، وایت (۱۹۵۹) مفهوم انگیزش اثر گذاری، بریهم (۱۹۶۶) مفهوم واکنش روانشناختی و هاتر (۱۹۶۶) انگیزش شایستگی را مطرح کرده اند. در هریک از مطالعات یاد شده، توانمند شدن به معنی تمایل افراد به تجربه خود کنترلی، به خود اهمیت دادن و خود آزادی می باشد. مفهوم توانمند سازی به صورت های مختلف در سرتاسر ادبیات مدیریت آمده است. برای تحقق بخشیدن به مفهوم توانمند سازی تلاشهای گوناگونی در خارج و کمی هم در داخل انجام شده است. اکنون به شرح مختصر این تحقیقات می پردازیم. ابتدا در خارج از ایران: ب - مدلهای اقتضایی • مدل «فورد و فوتلر، ۱۹۹۵، مدل بلانچارد و زیگاری (۱۹۹۹)، مدل Achieve بوسیله هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۷) تحقیقات انجام شده در ایران تحقیق اول: ارزیابی راههای توانمند سازی کارکنان دانشگاه بیرجند. (محمدی، ۱۳۸۰). تحقیق دوم: بررسی میزان توانمند سازی کارکنان بانک رفاه تهران. (وکیلی، ۱۳۸۳). تحقیق سوم: بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی در وزارت جهاد کشاورزی (پاریاد، ۱۳۸۳). تحقیق چهارم: بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان مخابرات استان تهران (منوریان، ۱۳۸۴) (۶) محدودیت ها و مشکلات تحقیق: الف) کمبود منابع علمی (کتابها، مجلات تخصصی، مدارک و اسناد): کمبود منابع به معنای نبود منابع قابل استفاده نیست، بلکه هدف پایین بودن محتوای مطالب و تکراری بودن آنها می باشد. ب) کمبود منابع مالی: این محدودیت یک محدودیت کلی و عام نیست، بلکه با توجه به شخص پژوهشگر، هم می تواند وجود داشته باشد و هم می تواند وجود نداشته باشد. ج) عدم همکاری مسئولین در جامعه آماری (سازمان مربوطه) با پژوهشگر: د) تأثیر ویژگیهای شخصیتی: فرهنگ و ارزشهای حاکم بر فرد بر جوابهای ارائه شده از طرف شخص پاسخگو تأثیر می گذارد (۷) چارچوب نظری تحقیق: با استفاده از نظریه های مربوط به موضوع تحقیق و بهره برداری از نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده در زمینه مورد نظر چارچوب نظری تحقیق به شرح زیر تعیین شده است. توانمند سازی به عنوان متغیر وابسته متأثر از عوامل متعدد محیط سازمانی، راهبردهای مدیریتی، منابع خود کارآمدی می باشد. این عوامل متعدد عبارتند از: بیان روشن اهداف، پرورش تجربه تسلط شخصی، الگوسازی، حمایت کردن، بر انگیزش هیجانی، فراهم نمودن اطلاعات، دسترسی به منابع، پیوند با نتایج، اعتماد سازی، تفویض اختیار، نظام پاداش دهی، سبک رهبری دموکراتیک، آموزش کارکنان، استقلال و آزادی و عمل، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم، ساختار سازمانی و ارزیابی عملکرد می باشد. در این پژوهش به بررسی توانمند سازی نیروی انسانی بر اساس دیدگاه ارگانیکی و عوامل موثر بر آن در قالب یک الگوی تحلیلی در شرکتهای ورقکاران و چرخشگر شهر تبریز پرداخته شده است در این پژوهش عوامل مؤثر بر توانمند سازی به سه دسته از عوامل تقسیم شده است (متغیرهای مستقل سه نوع در نظر گرفته شده است که هر کدام شاخصهایی برای خود دارند). این عوامل عبارتند از: ۱) راهبردهای مدیریتی (۲) شرایط (محیط سازمانی) (۳) منابع خود کارآمدی: لذا در این پژوهش با توجه به الگوی نظری کانگر و کانانگو (۱۹۹۸) چارچوب نظری این پژوهش به اینصورت فرض شده است که شرایط (محیط) سازمانی و منابع خود کارآمدی و راهبردهای مدیریتی با توانمند سازی بطور مستقیم ارتباط دارند و راهبردهای مدیریتی همچنین بطور غیر مستقیم نیز از طریق شرایط (محیط) سازمانی و منابع خود کارآمدی با توانمند سازی ارتباط دارند. و یک مدل سیستمی را تشکیل

میدهند ۸) مدل سیستمی تحقیق: در این پژوهش از مدل ۳ عاملی (سیستمی) کانگرو و کانانگو جهت تجزیه و تحلیل استفاده شده است. در این مدل فرایند توانمند سازی به عنوان متغیر وابسته، متأثر از سه دسته از عوامل (راهبردهای مدیریتی - شرایط محیط) سازمانی - منابع خود کارآمدی) که هر کدام از این عوامل به عنوان یک متغیر مستقل در نظر گرفته شده اند که این متغیرهای مستقل نیز به نوبه خود توسط شاخص‌هایی مشخص می‌شوند. در این مدل راهبردهای مدیریتی نه تنها به عنوان متغیر مستقل مستقیماً بر روی توانمند سازی تاثیر دارد بلکه با تاثیر گذاری روی دو متغیر مستقل دیگر (شرایط سازمانی - منابع خود کارآمدی) بر روی فرایند توانمند سازی نیز تاثیر می‌گذارد در این تحقیق ما از مدل سیستمی توانمند سازی کانگرو و کانانگو برای تعیین عوامل اصلی موثر بر توانمند سازی جهت استفاده مفید مدیران استفاده شده است

سیستمی تحقیق با اقتباس از مدل کانگرو و کانانگو ۶-تعریف متغیرها و واژه‌های کلیدی: ۶-۱- تعریف توانمند سازی: توانمند سازی نیروی انسانی یعنی ایجاد ظرفیتهای لازم برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان، کارایی، اثر بخشی و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند. مهمترین مفهوم توانمند سازی، واگذاری مسئولیت به پایین ترین سطوح سازمان و هدف از آن ارائه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد است و به عنوان یک مفهوم مدیریتی می‌توان به عنوان فرایند فزایش دادن حق تصمیم‌گیری (اختیار) افراد، بالندگی اشخاص از راه همیاری، قسمت کردن، پرورش و فعالیت تیمی تعریف کرد (امیر کبیری ۱۳۸۵، ص ۳۴۹). ۶-۲- شرایط (عوامل) محیط سازمانی: عواملی از قبیل (نظام پاداش دهی، تعیین اهداف، ارزیابی عملکرد، ساختار سازمانی، آموزش کارکنان به عنوان شرایط (عواملی) که از درون سازمان در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر بسزایی دارند شرایط یا محیط سازمانی محسوب میشوند ۶-۳- راهبردهای مدیریتی: اقدامات و رفتارهای مدیران در قالب فراهم نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، مشارکت در تصمیم‌گیری، تشکیل تیم، استقلال دادن به کارکنان، اعتماد سازی، سبک رهبری را که در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارند راهبردهای مدیریتی گویند ۴- منابع خود کارآمدی (self-efficacy): ۴-۶- خود کارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۹۷) روانشناس مشهور مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود را در انجام وظایف، تکالیف و مسئولیتها اشاره دارد. یا توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف به گونه ای اثر بخش ساماندهی می‌شود. خود کارآمدی از طریق تعیین کننده‌هایی بر رفتار انسان نقش اساسی را ایفا می‌کند. که عبارتند از: □ تجربه‌های موفق:

پرورش تجربه تسلط شخصی یکی از منابع تقویت و ایجاد خود کارآمدی است. □ تجربه‌های جانشینی (الگو سازی): مشاهده رفتار دیگران به عنوان الگو در حین انجام وظایف اشاره دارد، در بسیاری از فعالیت‌ها، افراد توانایی‌های خود را در مقایسه با پیشرفت دیگران ارزیابی می‌کنند. □ ۱- حمایت کردن: سومین منبع ایجاد و تقویت خود کارآمدی، ترغیب کلامی و یا پیام‌های دریافتی فرد از محیط اجتماعی می‌باشد (اسپریتز ۱۹۹۶ ص ۴۸۸) □ برانگیختگی (انگیزش): انتظارات کارآمدی شخصی یک فرد، تحت تاثیر حالات برانگیختگی ۲ هیجانی و حالات فیزیولوژیکی وی قرار دارد. قضاوت‌های افراد در مورد توانمندی‌های خود، تابع حالات جهانی می‌باشد که آنها نیز به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی و فیزیولوژیکی یک شخص می‌باشد. (باندورا ۱۹۹۷ ص ۱۰۶) ۷- روش تحقیق: نوع تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی - همبستگی است ۷-۱- قلمرو تحقیق: (قلمرو موضوعی: این پژوهش در موضوعات مربوطه تئوریهای مدیریت، رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، روانشناسی سازمانها و فناوری اطلاعات در محیط کلی وارد شده و نقطه تمرکز پژوهش مربوط به فرایند توانمند سازی کارکنان می‌باشد. (۲ قلمرو مکانی: این پژوهش در شرکتهای چرخشگر و ورقکاران تبریز اجرا شده است (۳ قلمرو زمانی: این پژوهش از اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۶ شروع شده و در بهمن ماه سال ۱۳۸۶ پایان یافته است. ۷-۲- جامعه و حجم نمونه: جامعه آماری در این تحقیق کارکنان (رسمی و قراردادی) دو شرکت چرخشگر و ورقکاران تبریز بالغ بر ۸۰۰ نفر می‌باشد و حجم نمونه طبق

فرمول ریر تعداد ۱۲۳ نفر برآورده شده است. روش نمونه گیری: در این پژوهش بنا به پیشنهاد اساتید و با توجه به اکثریت جامعه کارکنان از سطح کارکنان عملیاتی است و بعلاوه نامحسوس بودن سطوح طبقاتی از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با توجه به اینکه بیشتر شرکتها از همکاری با ما در این تحقیق به بهانه های مختلف امتناع نمودند لذا فقط از بین ۱۰ شرکت مورد نظر فقط این دو شرکت اعلام آمادگی نمودند بقیه بنا به دلایلی از همکاری با ما امتناع ورزیدند ابزار جمع آوری اطلاعات: با توجه به نوع و روش تحقیق بکار رفته در این پژوهش (توصیفی، همبستگی) عمده ترین شیوه جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک کتابخانه ای و نتایج بدست آمده از تحقیقات پیشین بوده است. روایی پرسشنامه: در این تحقیق، در مرحله اول برای بالا بردن روایی پرسشنامه از طیف هفتگانه لیکرت که مقیاس مناسبی برای تنظیم پرسشنامه در تحقیقات توصیفی محسوب می شود، استفاده شده است. روش دیگری که برای سنجش روایی (validity) پرسشنامه استفاده شد، بهره گیری از نظرات اساتید راهنما و مشاور و همچنین بهره گیری از پرسشنامه های تحقیقات پیشین - که در زمینه توانمند سازی کار شده و نتایج قابل قبول و با ضریب اطمینان بالایی ارائه داده اند - می باشد. پایایی (قابلیت اعتبار) پرسشنامه: برای بررسی پایایی یا قابلیت اعتبار پرسشنامه محقق ساخته از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ابتدا بر روی ۳۰ نفر از نمونه آماری اجرا گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS میزان پایایی آن محاسبه گردید، که میزان آلفای متوسط برای عوامل موثر بر توانمند سازی برابر ۰٫۹۳ می باشد و میزان آلفای کرونباخ برای خود توانمند سازی ۰٫۸۶ می باشد که در تحقیقات مدیریت و علوم اجتماعی در حد بسیار بالایی از پایایی برخوردار است. $Q_1=0.92$ $Q_2=0.93$ $Q_3=0.92$ $Q_4=0.92$ $Q_5=0.92$ $Q_6=0.93$ $Q_7=0.92$ $Q_8=0.93$ $Q_9=0.93$ $Q_{10}=0.92$ $Q_{11}=0.92$ $Q_{12}=0.92$ $Q_{13}=0.93$ $Q_{14}=0.92$ $Q_{15}=0.92$ $Q_{16}=0.92$ $Q_{17}=0.93$ $Q_{18}=0.92$ $Q_{19}=0.92$ $Q_{20}=0.92$ $Q_{21}=0.92$ $Q_{22}=0.92$ $Q_{23}=0.93$ $Q_{24}=0.93$ $Q_{25}=0.92$ $Q_{26}=0.93$ $Q_{27}=0.92$ $Q_{28}=0.93$ $Q_{29}=0.92$ $Q_{30}=0.92$ $Q_{31}=0.93$ $Q_{32}=0.93$ $Q_{33}=0.92$ $Q_{34}=0.93$ $Q_{35}=0.93$ $Q_{36}=0.92$ RELIABILITY ANALYSIS - alfa scale N of Cases ۳۶۰ Alpha Reliability Coefficients = ۰٫۹۳۲۰ = سوالات A-B-C-D اطلاعات جمعیت شناختی و سوالات ۱ تا ۱۲ متغیر شرایط (محیط) سازمانی را می سنجد سوالات ۱۳ تا ۲۸ متغیر راهبردهای مدیریتی و سوالات ۲۹ تا ۳۶ متغیر منابع خود کارآمدی را می سنجد. لازم بذکر است که در این پرسشنامه از طیف درجه بندی (مقیاس) ۷ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای همبستگی و تحلیل مسیر و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. لازم به توضیح است اطلاعات حاصل از مصاحبه با نظر اساتید راهنما و مشاور بیشتر در بخش تجزیه و تحلیل در جهت کمک به شفافیت موارد مطرح شده استفاده شده و بعضی از نتایج استخراجی با توجه به این اطلاعات مطرح شده است. مرحله اول: در این مرحله هر یک از متغیرها بصورت تحلیل تک متغیره و براساس آمارهای مرکزی و پراکندگی مورد تجزیه و تحلیل و توصیف قرار گرفته اند. مرحله دوم: در این مرحله از پژوهش ما یافته های تحقیق را در دو قسمت تجزیه و تحلیل انجام می نمایم. اولاً نیجه گیری می کنیم که داده های بدست آمده از این پژوهش تصادفی نبوده و معنا دار می باشد که برای بررسی این مورد از آزمون t-test استفاده شده است. بر طبق داده های حاصل از آزمون T-Test نرم افزار SPSS فرض معنی داری داده های تحقیق با احتمال ۹۹ درصد (آزمون دوطرفه) برای تک تک ابعاد متغیرهای شرایط سازمانی (نظام پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، دسترسی به منابع، ساختار سازمانی، آموزش، اهداف روشن) و راهبردهای مدیریتی (سبک رهبری، اعتماد سازی، کار تیمی، پیوند با نتایج، دادن استقلال، مشارکت، تفویض اختیار، اطلاعات) و منابع خود کارآمدی (برانگیختگی هیجانی، تجربه شغلی، حمایت و ترغیب، الگو سازی) تایید می شود. (sig. (۲-tailed). مشاهده شده برای هر یک از شاخص ها در داده های بدست آمده برای هر یک از این شاخص ها با احتمال ۹۹ درصد ناشی از خطا یا تصادفی نیست و واقعی بوده؛ در جامعه آماری موجود، و قابلیت استنباط آماری و تعمیم نتایج

را داراست. بعد از این مرحله بمنظور آزمون فرضیه های تحقیق، هریک از متغیر های مستقل بصورت دو به دو با متغیر وابسته (توانمندسازی)، براساس آزمون های آماری با توجه به سطوح سنجش شان مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرند. همبستگی متغیر های مستقل با توانمندسازی متغیر های مستقل توانمندسازی R پیرسون سطح معناداری تعداد افراد شرایط سازمانی ۰.۸۹۴. ۰.۰۰۰ ۱۲۳ راهبردهای مدیریتی ۰.۹۶۷ ۰.۰۰۰ ۱۲۳ منابع خودکارآمدی ۰.۸۴۶ ۰.۰۰۰ ۱۲۳ برای بررسی وجود رابطه معنی دار بین متغیر های تحقیق با متغیر وابسته تحقیق از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج زیر بدست آمد. □ بین منابع خودکارآمدی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان ۲ پیرسون ۰.۸۴۶ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد قوی می باشد. بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر منابع خودکارآمدی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود. □ بین راهبردهای مدیریتی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان ۲ پیرسون ۰.۹۶۷ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد بسیار قوی می باشد. بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر راهبردهای مدیریتی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود. □ بین شرایط سازمانی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان ۲ پیرسون ۰.۸۹۴ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد بسیار قوی می باشد. بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر شرایط سازمانی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود. مرحله سوم: در مرحله سوم، تحلیل داده ها بصورت تحلیل چند متغیره انجام می گیرد و از شاخص های ذیل استفاده می شود: ۱- تحلیل رگرسیون -۲ آزمون تحلیل مسیر برای پاسخ به فرضیه های مطرح شده در تحقیق از تحلیل و پردازش مدل به روش رگرسیون گام به گام استفاده شده است جدول شماره: نتایج رگرسیون چند متغیره برای تبیین توانمند سازی به روش گام به گام مدل مقدار R مقدار مجذور R مقدار مجذور R تعدیل شده مقدار F سطح معنی داری F مقدار B مقدار Beta مقدار T سطح معنی داری T ۰.۹۷۷ ۰.۹۷۸ ۰.۹۸۹ ۰.۰۰۰۲ ۱۸۴۸۱۱۴۲۰ ۰.۵۳۱ ۱.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۱۷۲۶.۵۳۵ ۰.۹۳۴ ۰.۹۳۵ ۰.۹۶۷ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۱.۵۸۱ ۰.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۱۳۵۲۷۵۸۲۹ ۰.۰۰۰۳ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۰.۳۲۴ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۲۶۴۵.۹۱۰ ۰.۰۰۰۱ ۱۰۲۵۶۰۸۹۷ ۰.۲۳۲. راهبردهای مدیریتی ۲- راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی ۳- راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی، منابع خودکارآمدی متغیر وابسته: توانمند سازی □ متغیر راهبردهای مدیریتی با بتای ۰.۵۳۱. بیشتر از متغیر های مستقل دیگر بیشترین تاثیر را در فرایند توانمند سازی کارکنان دارد جهت تاثیر مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد. یعنی با افزایش میزان متغیر راهبردهای مدیریتی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد بدین شکل فرضیه دوم نیز تأیید می شود یعنی راهبردهای مدیریتی بر فرایند توانمند سازی کارکنان موثر است □ متغیر شرایط سازمانی با بتای ۰.۳۲۴. بعد از متغیر راهبردهای مدیریتی بیشترین تاثیر را در فرایند توانمند سازی کارکنان دارد جهت تاثیر مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد. یعنی با افزایش میزان متغیر شرایط سازمانی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد بدین شکل فرضیه سوم نیز تأیید می شود یعنی شرایط سازمانی بر فرایند توانمند سازی کارکنان تاثیر دارد. □ متغیر منابع خودکارآمدی با بتای ۰.۲۳۲. در فرایند توانمند سازی کارکنان موثر است و جهت تاثیر آن مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد. یعنی با افزایش میزان متغیر منابع خودکارآمدی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چند گانه متغیر های فوق را می توان بصورت استاندارد شده و به شکل ریاضی چنین نوشت: با توجه به نتایج بدست آمده بدین ترتیب فرضیه های دوم و سوم به شرح ذیل نتیجه گیری می شوند: □ متغیر شرایط سازمانی با توجه به ضریب تعیین بدست آمده (۰.۷۹۸) تقریباً ۸۰ درصد تغییرات متغیر وابسته توانمند سازی را تبیین می کند و با توجه به بتای بدست آمده ۰.۳۲۴ که نشان دهنده تأثیر متوسط و مثبتی روی توانمند سازی می باشد با بهبود و توسعه شرایط (محیط) سازمانی از طریق توسعه و بهبود ابعاد این متغیر یعنی با داشتن اهداف روشن و نظام پاداش دهی مناسب و استفاده از روشهای ارزیابی درست و با قرار دادن منابع و تجهیزات در اختیار کارکنان و ایجاد یک ساختار سازمانی

منعطف و با برقراری آموزش مستمر و مفید می‌توان فرایند توانمندسازی کارکنان را بهبود بخشید لذا بدین وسیله استنتاج می‌شود که متغیر شرایط سازمانی بر روی توانمندسازی تأثیر دارد و بدین صورت فرضیه دوم نیز پذیرفته می‌شود. □ متغیر راهبردهای مدیریتی با ضریب تعیین بدست آمده (۰.۹۳۴) که تقریباً ۹۳ درصد تغییرات متغیر وابسته توانمندسازی را تبیین می‌کند و با توجه به بتای بدست آمده (۰.۵۳۱) که نشان دهنده تأثیر زیاد و مثبتی روی توانمندسازی می‌باشد با بهبود و توسعه راهبردهای مدیریتی از طریق توسعه و بهبود ابعاد این متغیر یعنی با برقراری جو اعتماد میان مدیران و کارکنان این شرکتها و با استفاده از سبکهای مدیریتی حمایتی و دوستانه و با بهره‌گیری از کار تیمی و آگاه کردن کارکنان از نتایج کار آنها در میزان موفقیت شرکت و با دادن استقلال و آزادی عمل مورد نیاز کارکنان و با پیاده کردن مدیریت مشارکتی در این شرکتها و با دادن اختیارات لازم و مورد نیاز کارکنان و مهیا کردن اطلاعات مورد نیاز در این شرکتها می‌توان بر فرایند توانمندسازی کارکنان شرکتها و ورقکاران و چرخشگر تبریز موثر واقع شد. بدین ترتیب فرضیه سوم نیز پذیرفته می‌شود. نکته مهم: با توجه به این مهم که رگرسیون چندگانه فقط اثرات مستقیم متغیر مستقل را بر روی متغیر وابسته می‌سنجد لذا ما برای سنجش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم) از آزمون تحلیل مسیر استفاده نمودیم اکنون با در اختیار داشتن مدل علی و محاسبه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و نیز اثرات کل متغیرهای مستقل مؤثر بر توانمندسازی را در جدول ذیل خلاصه می‌کنیم: (جدول ۲۲-۴): میزان اثر کل متغیرهای مستقل متغیر وابسته متغیر اثر مستقیم اثر غیر مستقیم اثر کل راهبردهای مدیریتی ۰.۵۳۱ ۰.۴۳۵ ۰.۹۶۶ شرایط سازمانی ۰.۳۲۴ ۰.۳۶۵ ۰.۶۸۹ منابع خودکارآمدی ۰.۲۳۲ ۰.۱۱۲ ۰.۵۷۶ توجه به مدل علی فوق و نیز جداول مربوط به تاثیرات متغیرها از روش تحلیل مسیر موارد زیر استنباط می‌شود بدین ترتیب میزان تأثیر هر کدام از متغیرهای تحقیق در اینجا مشخص می‌شود و جواب سوال مطرح شده در تحقیق داده شده است به شرح ذیل پاسخ داده می‌شود: متغیر راهبردهای مدیریتی با دارا بودن اثر کل به اندازه (۰.۹۶۶) در تبیین واریانس متغیر توانمندسازی از بیشترین قدرت برخوردار است. و موثرترین و مهمترین عامل تأثیر گذار در توانمندسازی کارکنان شرکتها و ورقکاران و چرخشگر تبریز متغیر راهبردهای مدیریتی است. بعد از این متغیر، متغیر شرایط سازمانی با میزان اثر کل ۰.۶۸۹ در مرتبه دوم قرار دارد و میزان اثر آن نیز بر روی متغیر وابسته زیاد می‌باشد سومین و آخرین عامل مؤثر در متغیر وابسته متغیر منابع خودکارآمدی می‌باشد که با میزان اثر کل ۰.۵۷۶، اثر قابل ملاحظه‌ای بر روی متغیر وابسته (توانمندسازی) دارد. با توجه به همه این توصیفات و یافته‌های تحقیق این نکته استنباط می‌شود که هر سه متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته مؤثر هستند و هر سه فرضیه تحقیق تأیید می‌شوند. ۸) تحلیل فرعی تأثیر اجزای فرعی تحقیق بر روی توانمندسازی: با استفاده از داده‌های بدست آمده از تحقیق که از تحلیل رگرسیون چند متغیره حاصل شده است شاخصهای مؤثر بر توانمندسازی بر حسب میزان اثرگذاری از بیشترین به کمترین به ترتیب زیر مشخص می‌شوند: موثرترین شاخصها به ترتیب میزان تأثیرگذاری بر روی متغیر وابسته (توانمندسازی) عبارتند از: ۱- پیوند با نتایج، ۲- الگوسازی، ۳- اهداف روشن، ۴- تفویض اختیار، ۵- دسترسی به منابع، ۶- برانگیختگی هیجانی، ۷- اعتماد سازی، ۸- تجربه شغلی، ۹- آموزش، ۱۰- کار تیمی، ۱۱- نظام پاداش دهی، ۱۲- مشارکت، ۱۳- اطلاعات، ۱۴- ساختار سازمانی، ۱۵- سبک مدیریت، ۱۶- حمایت و ترغیب، ۱۷- دادن استقلال، ۱۸- ارزیابی عملکرد، ۱۹- ارائه پیشنهادات و راهکارها: در این پژوهش با استفاده از یافته‌های بدست آمده از تحقیق پیشنهاد ه و راهکارهای در مورد موضع اصلی تحقیق که ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان در سازمانهای بزرگ تولیدی-صنعتی شهر تبریز بود و با توجه به این نکته که این تحقیق در دو شرکت ورقکاران و چرخشگر انجام گرفته است این پیشنهادات و راهکارهایی که با استفاده از داده‌های این شرکتها و تجزیه و تحلیل آنها بدست آمده است ۵-۲-۱- پیشنهادات حاصل از تحقیق: الف) در بعد متغیر مستقل راهبردهای مدیریتی موارد زیر به عنوان پیشنهاد مطرح می‌گردد: □ واگذاری کار و مسئولیت به کارکنان در شرکت و افزایش اختیارات کارکنان در تصمیم‌گیریها ی مربوطه انجام کارهای محول شده به کارکنان با شیوه خودشان و تشکیل تیمهای

• که وظایف خود را به تنهایی انجام دهند • مدیران توجه خودشان را برای ایجاد استانداردها و انتظارات معطوف کنند • کارکنان را صادقانه نسبت به جنبه های منفی کار و مضرات شغلشان در شرکت آگاه کنند شرایط سازمانی متعددی می توانند بر ایجاد انگیزه ی کاری تاثیر منفی داشته باشند. پرداخت کم حقوق، نبود فرصت هایی برای پیشرفت و فضاهای کاری پر سروصدا تنها برخی از مواردی هستند که می توانند آرامش کارکنان را بر هم بزنند. از آگاه نمودن کارکنان خود نسبت به واقعیت های شغلشان هراس نداشته باشند. سرپوش گذاشتن بر جنبه های منفی کار مفید نخواهد بود، نشان دادن واقعیت ها - آن گونه که هستند - می تواند اعتماد کارکنان را جلب کند و سبب تقویت انگیزه و روحیه در آنها شود. فهرست منابع: منابع فارسی: ۱- مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی، تهران، نشر ترمه، ۱۳۸۵۲- داوینپورت، تامس، مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران، نشر ساپکو، ۱۳۷۹۳- بلانچارد، کن، جان کارلوس (۱۹۹۶) مدیریت توانا سازی کارکنان. (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی) تهران: نشر مدیران، ۱۳۷۸۴- اسکات سینتیا و دنیس ژافه (۱۹۹۱)، توانا سازی کارکنان، (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی) تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۵، ۷- موسی خانی، و دیگران، بررسی قابلیت بکارگیری و استاندارد توسعه گر منابع انسانی، مجله اقتصاد، شماره ۷۱، زمستان ۱۳۸۵۸- ابطحی، سید حسین، مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی)، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت (وابسه به وزارت نیرو)، چاپ خورشید، ۱۳۸۳. ۹- امیرکبیری، علیرضا، رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی (با چشم انداز پست مدرن)، تهران، انتشارات نگاه دانش، چاپ اول، ۱۳۸۵، ۱۰- عبدالهی بیژن (۱۳۸۴) توانمند سازی روانشناختی منابع انسانی: دیدگاهها و ابعاد. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت. گروه پژوهشی صنعتی آریا.. ۱۱- سید جوادین، سید رضا، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش، بهار ۱۳۸۱. ۱۲- منصوری فر، کریم، روشهای پیشرفته آماری، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۸۵

منابع انگلیسی:

۱- Depa narayan , senior adviser (۲۰۰۲) , Empowerment and poverty reduction , PREM , world bank
 ۲- Fullam , charlene & Lando , AnnR , the traid of Empowerment leadership . Enviroment And Profesional traits, Nursing Economic, vol. ۱۶, Issue. ۵, p, ۲۳۴, sep/oct ۱۹۹۸.
 ۳- Ruth alsop, nina heinsohn (۲۰۰۵) , Measuring Empowerment in practice , PREM , world bank
 ۴- Gonner jill, et al (۲۰۰۳) , Gaining the advantages , of team intelligence, the journal of the human resource planning society , vol . ۲۶ , issue ۳۵- Frappaolo . Carl (۲۰۰۲) , knowledge management , the e- dimension of knowledge management ,(united kingdom: copstone publishing (a Welly company)
 ۵- Randolph.w .alan (۲۰۰۰) , re – thinking empowerment : why is it so hard to achive? Jurnal of organization dynamics , vol. ۲۹ ۷- Robert A . Baroon and Jerald Greenberg Behavior in organization , third Edition , Allynand Bacon, ۱۹۹۰.
 ۸- Robbing t.l.et, al (۲۰۰۲) , an integrative Model of the Empowerment Process Human Resource Management Review. ۹- Ricky w. Griffin & George Moorhead , organization Behavior, Hougltton, Mifflin company, ۱۹۸۰. ۱۰ – Quinn , Robert E & Spritzer Grethen , M , the Road of Empowerment seven questions every leader shouls consider, organizational syamic , ۲۶(۲) . P۴۶- Aut ۱۹۹۷. • The most impressive factor in empowerment process of

company staff of varagkaran and charkheshgar co in tabriz is management pproaches factor with total effect (۰.۹۶۶) • Factor of organization (environment) conditions with total effect level (۰.۶۸۹) is at the second rank • Self-effecacy factor with total effect level (۰.۵۷۶) is at the third rank

بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی

در بین معلمان مدارس شهر شوشتر

مولفین: علی کرم پور- چکیده: امروزه متصدیان مشاغلی مانند پزشکی، پرستاری، استادی، معلمی و وکالت که بیشتر به عنوان حرفه محسوب می شوند، ساعات متعددی را حتی به صورت فعالیت های شبانه به کار می گذرانند. اشتغال به کار مداوم معلمان در مدارس و بعضا در آموزشگاه ها و مراکز علمی، در فضای کاری این گونه مشاغل بسیار تعجب برانگیز است. این مقاله در پی تبیین شیفتگی عجیب معلمان به کارشان در قالب اعتیاد به کار است. روش انجام پژوهش حاضر نیز به صورت توصیفی و از شاخه همبستگی بوده است که به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل معلمان مدارس شهر شوشتر می باشد که در مدارس و آموزشگاه ها و مراکز علمی و آموزشی به طور همزمان فعالیت می کنند. یافته های مقاله بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار معلمان با بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان آنها رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. واژه های کلیدی: اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار، لذت از کار. مقدمه: امروزه کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می دهند. در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند معلمی و استادی احتمال زیادی وجود دارند که علاوه بر پاداشهای بیرونی، به دلیل انگیزه های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذت بخش، ولی خسته کننده و مشکل ساز باشد. به گونه ای که حتی عده ای این حالت را یک بیماری می دانند. آنها الزاما عاشق کار شان نیستند ولی بدون کار نمی توانند ساعات خود را بگذرانند. آنها تصور می کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می توانند این کار بخصوص را انجام دهند، و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می شوند. هرچند که در اکثر موارد، اعتیاد به کار در یک شغل، با درآمد بالا همراه است، اما این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می پردازند هم صدق کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر کار به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیتهای فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند. این افراد، اشخاصی نرمال هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. در حالی که فرد مبتلا به اعتیاد به کار، به شکلی رفتار می کند که تلاش وی برای خود، خانواده و زندگی اجتماع خارج از کار وی، زیان آور است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷). از سوی دیگر، اعتیاد به کار نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می شود که کارکنان در سازمان با توجه به ویژگی اعتیاد به کار، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند. گرچه این ویژگی شخصیتی دارای عواقب جبران ناپذیری برای فرد بوده و باعث تحلیل رفتگی در مسیر شغلی بلند مدت وی می شود. لذا، محققین در این تحقیق بر آنند که رابطه میان اعتیاد به کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر رفتار

شهروندی سازمانی را در بین معلمان مدارس شهر شوشتر بدون توجه به پیامدهای منفی آن مورد بررسی قرار دهند. اعتیاد به کاراگر چه واژه اعتیاد به کار به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی تحقیقات تجربی کمی جهت بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است. از این رو اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (Snir and Harpaz, ۲۰۰۴). به ویژه در این مورد در کشور تحقیقات چندانی صورت نگرفته است. اعتیاد به کار با پر کار بودن متفاوت است، افراد پر کار، کار را به عنوان چیزی واجب انجام می‌دهند و گاه آنرا یک وظیفه ارضا کننده می‌دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می‌گیرند که می‌توانند در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پر کار می‌دانند چگونه و در چه زمانی محدوده‌ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور یابند ولی کار برای معتادان به کار بالاترین اهمیت را در فهرست امور زندگی دارد و به خاطر الزامات کار نمی‌توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند. از نظر فیزیولوژیکی نیز معتادان به کار در مواجهه با ضرورتها و موقعیتهای سخت شغلی، ترشح اعتیاد آور آدرنالین را تجربه می‌کنند ولی افراد کوشا و پر کار چنین حالتی ندارند. همچنین افراد کوشا و پرکاری می‌توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند ولی معتادان به کار نمی‌توانند دست از کار بکشند. آنها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است. (Seybold and Salomone, ۱۹۹۴) اولین بار واژه معتاد به کار بوسیله آتس (۱۹۷۱) بکار گرفته شد. در نظر وی معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقشهای اجتماعی آنها بوجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند (Cherrington, ۱۹۸۰) و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیتهای کاری اختصاص می‌دهند (Snir and Zohar, ۲۰۰۰). در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می‌شود که نیاز وسواس گونه و بی‌امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار که برگرفته از الکلیسم از آن یاد می‌شود، اعتیادی است که برای شخص می‌تواند لذت بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده‌ای این حالت را یک بیماری می‌دانند که در دسته اختلالات وسواس گونه قرار می‌گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، احساس عجز و ناتوانی به آنها دست می‌دهد. آنها لزوما عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی‌دهند. برخی با پدیده اعتیاد به کار موافقند و آن را ترغیب می‌نمایند و برخی دیگر با آن مخالف هستند و تمایل به ممانعت از آن دارند. (Snir and Harpaz, ۲۰۰۴) در هر حال لازم است که سازمانها به ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رایبیز (۱۹۹۲)، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه سه مولفه زیر مشخص می‌شود: ۱) عجز شدن با کار؛ ۲) تمایل درونی در کار؛ ۳) لذت از کار. در افراد معتاد به کار، درجه عجز شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی‌برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجز نمی‌شوند ولی از کارشان لذت می‌برند و کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش (۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از: ۱. کشش افراطی (وسواسی) ۲. کمال گرایی ۳. توفیق طلب (موفقیت طلب) در نظر آنها معتادان به کار وسواسی بوده، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می‌شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال گرا بوده، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی پیدا می‌کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا- و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند (Scott et al. ۱۹۹۷). همچنین برخی از تحقیقات رابطه غیر مستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی

کارکنان را تایید کرده اند (Schaufelia, ۲۰۰۹). با توجه به نظرات متعدد در زمینه اعتیاد به کار می توان سه رویکرد زیر را در نظر گرفت: ۱. رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشات می گیرد (Cantarow, ۱۹۷۹) و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت می باشد (Machlowits, ۱۹۸۰). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی در سازمان می شود. ۲. رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد (Cherrington, ۱۹۸۰) و به عنوان یک اعتیاد مطرح می باشد (Killinger, ۱۹۹۱ Oates, ۱۹۷۱). ۳. رویکرد نوع شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار و سواسی و درگیر شغل (Naughton, ۱۹۸۷)؛ معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق (Spence and Robbins, ۱۹۹۲)؛ معتاد به کار و سواسی، کمال گرا، توفیق طلب (Scott et al., ۱۹۹۷). حال با توجه به مطالب مطروحه در بالا می توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار هم دارای پیامدهای مثبت و سازنده نظیر رفتار شهروندی سازمانی و هم پیامدهای منفی نظیر تحلیل رفتگی را برای کارکنان سازمان ها در پی خواهد داشت. بنابراین مدیران سازمان ها باید این پدیده را جهت بروز پیامدهای رفتاری مثبت مدیریت نمود. رفتار شهروندی سازمانیواژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار بوسیله ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح گردید. توسعه این مفهوم از نوشتارهای بارنارد در سال ۱۹۳۸ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کاتز در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه در سالهای ۱۹۶۴، ۱۹۶۶ و ۱۹۷۸ ناشی شده است (Castro et al., ۲۰۰۴). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن و ارگان در دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است به طور کلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می شود. (Kwantes, ۲۰۰۳). در تعریف دیگری از رفتار شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنانش بنا شده باشد از این مزیت برخوردار می باشد (Brightman et al., ۱۹۹۹). یکی دیگر از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته است، توسط ارگان (۱۹۸۸) مطرح شده است: "رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می دهد" (Organ, ۱۹۸۸). نکته دیگر اینکه احتمالاً پیش بینی و ارزش گذاری این رفتارها به کمک معیارهایی که به نگرش‌ها و حالات کارکنان توجه می کنند، بهتر از معیارهای متداول ارزیابی عملکرد است، چراکه جنبه ارادی و اختیاری این رفتارها بسیار برجسته تر از رفتارهای عادی یک شغل است. همچنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه‌های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی، و سیاسی یک سازمان با ارزش تر از اثرات آن بر شاخص‌های کمی و عملکردی است. (Farh et al., ۲۰۰۴). درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد. برای مثال ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، فضیلت مدنی، نوع دوستی و ... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد شکل دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته اند. همچنین بعضی محققان بین رفتارهای شهروندی در رابطه با دیگر افراد و نیز در رابطه با کل سازمان تفاوت قائل شده اند. (Podsakoff et al., ۲۰۰۰ William and Anderson, ۱۹۹۱). ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده اند عبارتند از: نوع دوستی، وجدان، ادب و ملاحظه، رادمردی و گذشت، فضیلت مدنی. این پنج بعد توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شدند و پادساکف و همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای هر کدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استاندارد ایجاد کردند که این مقیاس‌ها در سال‌های بعد برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است (Podsakoff et al., ۱۹۹۰ Organ, ۱۹۸۸). در این تحقیق نیز این پنج بعد رفتار شهروندی در نظر گرفته شده اند. ۱. نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با

مشکلات و وظایف مرتبط است. مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می‌کنند. این بعد به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد. ۲. وجدان: به رفتارهای اختیاری گفته می‌شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می‌ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی‌کند. ۳. ادب و ملاحظه: به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود. ۴. راد مردی و گذشت: به معنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده‌آل سازمان بدون شکایت و غرغر کردن می‌باشد. ۵. فضیلت مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می‌باشد (Mackenzie et al., ۱۹۹۳ Podsakoff et al., ۲۰۰۰). این بعد شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. تحقیقات تجربی صورت گرفته در باره پیش‌بینی عوامل ایجادکننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی‌های فردی یا شخصیتی، ویژگی‌های وظیفه، ویژگی‌های سازمانی، و رفتارهای رهبری تمرکز داشته‌اند (Podsakoff et al., ۲۰۰۰). یکی از این ویژگی‌های شخصیتی اعتیاد به کار است که باعث می‌شود فرد هر روز سخت‌تر از روز قبل کار کند و به موفقیت‌های بیشتری برسد و کارش در فهرست امور زندگی بیشترین درجه‌ی اهمیت را پیدا کند. حال با توجه به مولفه‌های اعتیاد به کار که عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار را شامل می‌شود، در می‌یابیم که اعتیاد به کار می‌تواند به نحوی رفتار شهروندی سازمانی را به دنبال خود به همراه داشته باشد زیرا در رفتار شهروندی سازمانی مشاهده می‌کنیم که رفتاری داوطلبانه و خارج از شرح وظایف رسمی فرد است و فرد فراتر از نیازهای مشخص شده در کار مشارکت داشته و این زمانی محقق می‌شود که فرد فراتر از احتیاج‌های اقتصادی و سازمانی پیش‌رود که این موضوع را ما در رفتار معتاد به کار نیز مشاهده می‌کنیم که فرد بدون در نظر گرفتن افزایش حقوق و مزیت‌های اجتماعی کار می‌کند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود: فرضیه اصلی: اعتیاد به کار در معلمان مدارس شهر شوشتر موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها می‌شود. بر اساس ابعاد سه‌گانه اعتیاد به کار نیز سه فرضیه فرعی زیر مطرح می‌شوند: فرضیه فرعی اول: بین عجین شدن با کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی دوم: بین تمایل درونی در کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی سوم: بین لذت از کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود. نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی به شمار می‌رود. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می‌باشد. محققان قصد دارند که رابطه بین اعتیاد به کار را با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار دهند. متغیرهای تحقیق: اعتیاد به کار به عنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل معلمان مدارس شهر شوشتر می‌باشد که در مدارس و آموزشگاه‌ها و مراکز علمی و آموزشی به طور همزمان فعالیت می‌کنند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای صورت گرفته است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۲۴ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین برای اطمینان بیشتر ۳۵۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۳۲۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی طراحی شد. لازم

به ذکر است که در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی سوالات پرسشنامه دقت لازم بعمل آمده تا سوالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. در این تحقیق از پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رایینز (۱۹۹۲) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) استفاده شده است. پرسشنامه اعتیاد به کار در بر گیرنده ۲۰ سؤال بود. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای ۲۳ سؤال بودند. این پرسشنامه‌ها توسط معلمان مدارس شهر شوشتر تکمیل شده و در کل ۴۳ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار با ۲۰ سؤال، ۰/۷۰۸ می باشد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۲۳ سؤال ۰/۷۷۴ بوده است. همچنین جهت آزمون روایی سوالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد. روشهای تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های تحقیق: به منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel ۸.۵۴ آزمون شد. به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در نگاره شماره یک منعکس گردیده است. این ضرایب نشان دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹٪ است. نگاره شماره یک- ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق مدل سازی معادلات ساختاری به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، اولاً- باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر t -value و ضرایب استاندارد معنی دار باشند. اگر مقدار کم، نسبت به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰.۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰.۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهند بود. همانطور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل ها تأیید می شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل ها کم تر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در همه مدل ها بالای ۹۰ درصد است. نمودار شماره ۲: مدل سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده) اعتیاد به کار با WORK، عجزین شدن با کار با INVOLVE، تمایل درونی در کار با FEEL، لذت از کار با ENJOY، رفتار شهروندی سازمانی با OCB، نوع دوستی با ALTRUISM، وجدان با CONSCIOUS، ادب و ملاحظه با COURTESY، رادمردی و گذشت با SPORT و فضیلت مدنی با CIVIC در نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده اند. نمودار شماره ۳: مدل سازی معادلات ساختاری (معنی داری) همانطور که نمودار شماره ۲ و ۳ نشان می دهد اثر اعتیاد به کار بر رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است و تأیید می شود. همچنین رابطه بین ابعاد اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی نیز معنی دار بوده و تأیید می شوند. مقادیر t همه بالاتر از ۲ بوده و معنی دار هستند. مقادیر t نشان می دهد که فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق تأیید می شوند. همچنین نگاره شماره ۲ یافته های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق را نشان می دهد. نگاره شماره ۲: یافته های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیق فرضیه ضریب استاندارد () عدد معناداری نتیجه آزمون فرضیه اصلی: اعتیاد به کار در معلمان مدارس شهر

شوشتر موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها می‌شود. ۵۵/۰ ۶۳/۵ فرضیه تایید شده است فرضیه فرعی ۱: بین عجین شدن با کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵۳/۰ ۸۶/۶ فرضیه تایید شده است فرضیه فرعی ۲: بین تمایل درونی در کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۶۷/۰ ۷۰/۷ فرضیه تایید شده است فرضیه فرعی ۳: بین لذت از کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴۸/۰ ۵۹/۵ فرضیه تایید شده است بحث و نتیجه گیری با توجه به یافته های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه گیری نمود که رابطه معنی داری بین متغیر اعتیاد به کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد؛ بدین معنا که داشتن نگاهی مثبت و سازنده به پدیده اعتیاد به کار می‌تواند نوید بخش بروز رفتارهای داوطلبانه و نودوستانه باشد. با توجه به اینکه حرفه پزشکی و مشاغل خانواده آن نظیر معلمی از جمله مشاغلی است که در متن جامعه قرار دارد و معلمان روزانه با دانش آموزان زیاد و مختلفی سروکار دارند و از آنجا که این شغل با تربیت انسان‌ها مواجه است باید آرامش دانش آموزان در حین تعلیم و تربیت آنان فراهم شود تا با آسودگی خاطر و فراغت بال به کار خود مشغول باشند. بین عجین شدن با کار و بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ یعنی درگیری بیشتر با کار توام با وظیفه شناسی بیشتری در سازمان است. تحقیقات زیادی در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته است که نتایج آنها نشان می‌دهد داشتن افراد سخت کوش برای سازمان نوعی دارایی به حساب می‌آید. افراد معتاد به کار افرادی هستند که ساعات زیادی را به صورت داوطلبانه به فعالیت های سازمانی اختصاص می‌دهند (Snir and Harpz, ۲۰۰۴). اسنیر و هارپز هم چنین معتقدند که اعتیاد به کار شامل سرمایه گذاری های عاطفی و فکری در کار است و این سرمایه گذاری ها بایستی مستمر و پایدار باشد. بین لذت درونی از کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود؛ بدین معنا که افرادی که دچار اعتیاد به کار می‌شوند به جای آنکه نتیجه گرا شوند بیشتر وظیفه گرا می‌گردند. به عبارتی دیگر، افراد معتاد به کار بیشتر به فرآیند انجام کار توجه دارند تا این که به خروجی های کار خود معطوف شوند. یکی از راهکارهای پیشنهادی این است که افراد به سوی اعتیاد به کار مثبت سوق داده شوند، این افراد کارها را به سرعت انجام می‌دهند، به شدت کار می‌کنند هم چنین به شدت ایفای نقش می‌کنند و وقت خود را صرف اهداف و ماموریت های سازمان می‌کنند. در واقع رویکرد مثبت به اعتیاد به کار، ایجاد کننده میل درونی به انجام کار طی ساعات طولانی می‌باشد (Mackenzi, et al. ۲۰۰۵). در نهایت، نتایج فرضیات تحقیق حاکی از آن است که بین لذت از کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی افراد معتاد به کار به دلیل این که عاشق کارشان بوده و انجام کار برای آنها توام با لذت می‌باشد، لذا در انجام وظایف خود، تلاش و همت خود را مضاعف نموده و نسبت به تحقق اهداف سازمان وفادار می‌مانند. همچنین نتایج تحقیق پادساکف و همکارانش (۱۹۹۵) حاکی از آن است که انجام وظایفی که به لحاظ درونی ارضاء کننده می‌باشند باعث شور و شوق و همچنین لذت بیشتر برای انجام کار می‌شود که در نهایت باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌گردد. صاحب نظران توصیه می‌کنند برای حمایت از وقوع رفتارهای توام با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، بایستی به لحاظ حرفه ای به این رفتارها، پاداش داده شود، هر چند هزینه های شخصی و اجتماعی اعتیاد به کار گسترده است (McMillank, O Driscol, Marsh & Brady, ۲۰۰۱). مدیران و متخصصانی که ساعات طولانی در محیط کار حاضر می‌شوند، اغلب به عنوان افراد متعهد، دلسوز و مشتاق نگریسته می‌شوند. افرادی که ساعات طولانی کار می‌کنند بهتر قادرند که با همکارانشان از جهت دریافت قدردانی، پاداش ها و فرصت های مسیر شغلی رقابت کنند. (Burke, ۲۰۰۱). افراد معتاد به کار از این لحاظ که حجم کار اضافی را به انجام می‌رسانند به سازمان منفعت می‌رسانند. به جای جذب افراد اضافی توسط سازمان، افراد معتاد به کار، مسئولیت آنها را به دوش می‌کشند (Armitage, ۲۰۰۱). در تحقیقات دیگری این نتیجه حاصل شده است که بین اعتیاد به کار و زمان صرف شده بر روی کار ارتباط وجود دارد. این بحث بدین صورت تئوری پردازی شده

است که به احتمال زیاد، افراد معتاد به کار در هفته ساعات بیشتری را نسبت به افرادی که معتاد به کار نیستند، را صرف کارشان می‌کنند (Mudrack & Naughton, ۲۰۰۱). با توجه به یافته‌های تحقیق، راهکارهای زیر جهت کاهش تاثیرات منفی پدیده اعتیاد به کار و افزایش امکان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی توصیه می‌شود: ۱. بایستی برای بروز رفتارهای اعتیاد به کار که مثبت هستند، پاداش‌هایی در نظر گرفته شود. ۲. بایستی طراحی مشاغل را به نحوی انجام داد که مشاغل برای افراد جذابیت درونی داشته باشند و باعث اشتیاق و شوق بیشتر برای انجام کار شود که این وضعیت در نهایت منجر به بروز رفتارهای شهروندی می‌شود. ۳. در زمینه واگذاری وظایف و ماموریت‌های سازمانی به افراد بایستی به میل درونی آنها توجه نمود چرا که در مشاغل مورد توجه آنها، امکان بروز رفتارهای شهروندی بیشتر است. منابع و مآخذ: قلی‌پور، آرین، نرگسیان، عباس و طهماسبی، رضا (۱۳۸۷). "اعتیاد به کار: چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمانها"، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.

Armitage, Ken . Can we Achieve a Life / Work Balance?. ۲۰۰۱. The British Journal of Administrative Management, Jul. pp:۱۴-۱۵. Bateman, T.S., and Organ, D.W. (۱۹۸۳). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. Academy of Management Journal, ۲۶: ۵۸۷-۵۹۵. Brightman, B.K., and Moran, J.W. (۱۹۹۹), " Building Organizational citizenship", Management Decision, ۳۷, No. ۹, pg. ۶۷۸. Burke, R. J. (۲۰۰۱). Workaholism components, job satisfaction and career progress. Journal of Applied Social Psychology, ۳۰, ۶۳۷-۶۴۵. Cantarow, E. (۱۹۷۹), "Women workaholics", Mother Jones, Vol. ۶, p. ۵۶. Castro, C.B., Armario, E.M., and Ruiz, D.M. (۲۰۰۴), " The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", International Journal Of Service Industry Management, ۱۵, No. ۱, pg. ۲۷. Cherrington, D.J. (۱۹۸۰), The Work Ethic, American Management Association, New York, NY. Kets de Vries, M., and Balazs, K. (۲۰۰۴). Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character. In R. Grandosy (Ed.), Leadership governance from the inside out (pp. ۵۱-۶۱). New York: John Wiley. Killinger, B. (۱۹۹۱), Workaholics: the Respectable Addicts, Simon and Schuster, New York, NY. Kwantes, C.T. (۲۰۰۳), " Organizational citizenship and withdrawal behaviors in usa and india" , International Journal Of Cross Cultural Management, ۳, No. ۱, pg. ۵. Machlowitz, M. (۱۹۸۰), Workaholics. Living with Them, Working with Them, Addison-Wesley Publishing Company, Reading, MA. Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (۱۹۹۳). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance. Journal of Marketing, ۵۷, pp. ۷۰-۸۰. McCain, James. Workaholism in work context, ۲۰۰۵. McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., Marsh N.V. and Brady, E.C., (۲۰۰۱). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. International Mudrack, ...P.E. and Naughton, T.J. (۲۰۰۱). The assessment of workaholism as behavioral

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

محققین: علی عصمت پور - قاسم تارم

تأثیر بازی های رایانه ای بر منزوی ساختن نوجوانان بین سنین ۸ تا ۱۸ سال: مقدمه: تاریخچه بازیهای ویدئویی به سالهای اولیه دهه هشتاد بر می گردد. در سال ۱۹۷۲ شرکت آتاری یک بازی الکترونیکی تنیس روی میز به نام پینگ پنگ را معرفی و به بازار عرضه کرد که با اتصال دستگاه به تلویزیونهای خانگی امکان بازی فراهم می شد به این ترتیب رفته رفته بر تعداد شرکتهای سازنده بازیهای ویدئویی افزوده شده و تا پایان سال ۱۹۷۶ بالغ بر بیست شرکت به تولید بازیهای ویدئویی پرداختند. در سال ۱۹۷۷ رایانه اپل ۲ برای فروش به بازار ارائه گردید و تحول مهمی در گرایش مردم به تهیه رایانه های شخصی و خانگی پدید آورد. به تدریج با اشباع بازار در سال ۱۹۸۵ فروش دستگاه های مربوط به بازیهای ویدئویی به حداقل ممکن رسید. در سال ۱۹۸۹، ۴/۱۱ میلیارد دلار برای خرید اسباب بازی در آمریکا صرف شد که ۲۳٪ کل این رقم به محصولات شرکت نینتندو اختصاص داشت که ۸۰٪ از بازار فروش بازیهای ویدئویی را در دست داشت. کودکان و نوجوانان از سویی با وابسته شدن به شخصیت های مطرح در بازارهای ویدئویی دست به الگوبرداری از آنها زده سعی می کنند مثل آنها لباس پوشیده با اسلحه ای مانند سلاح آنها به بازی پردازند. شرکت نینتندو در سالهای اخیر کوشش کرده است که گستره مخاطبان خود را که به طور عمده پسران ۸-۱۸ سال تشکیل می دهد گسترش دهد و با عرضه بازیهای ورزشی ماجراجویانه، هیجان آمیز و بازیهای شبیه سازی در صدد فتح بازارهای ناشناخته کودکان و بزرگسالان برآمده است. در حال حاضر تنها گستره بازیهای رایانه ای به عنوان یک وسیله گذران اوقات فراغت به عرصه بزرگسالان نیز کشیده شده انجام تحقیقات روی کودکان خردسال سه ساله نیز برای طراحی بازیهای مناسب آنها در حال انجام است (میدوف ۱۹۹۲) با ملاحظه وسیع کودکان، نوجوانان و جوانانی که در برخورد با پدیده بازیهای رایانه ای جذب آن شده و به آن می پردازند اثرات انقلابی که در بازیهای اخیر در اوقات فراغت نسل جوان پدید آورده اند به شکل ملموستری احساس می شود. میانگین سنی شروع بازیهای رایانه ای در گروههای آزمودنی مورد بررسی ۴/۸ سال بود و دلایل این افراد برای شروع بازی خنده ۷۵٪، مبارزه ۲۷٪، هماهنگ شدن با دوستانی که به بازی می پرداختند ۲۵٪ و نیافتن سرگرمی جالب توجه دیگر ۲۳٪ در محیط ایران تحقیق مدونی که به بررسی میزان شیوع و گسترش بازیهای رایانه ای پرداختند باشد وجود ندارد. بازیهای رایانه ای شاید با یک تاخیر ۱۰-۱۵ ساله نسبت به غرب در جامعه پدیدار شد و شروع به رشد کردند نخستین دستگاه ها که در کلپهای مزبور به کار گرفته شدند آتاری و میکرو بودند که با گذر زمان و فراگیر شدن دستگاههای پیشرفته تری عوض کردند و بازیهای رایانه ای هم به لحاظ گرافیکی، صدا و پردازش صحنه ها در سطح مطلوب قرار داشته از جذابیت و گیرایی بسیار زیادی برای مخاطبان شان برخوردار هستند از آنجا که از گسترش بازیهای الکترونیکی در جامعه ۱۰-۱۵ سال بیشتر نمی گذرد. به علت تفاوت های فرهنگی موجود در ایران و کشورهای غربی گاه مواردی که در غرب کمتر گزارش شده است به عنوان نمونه جوانان بی کاری که برای کسب درآمد با تمرین و ممارست یافتن در بازیها پس از شرط بندی با دیگران با آنها به مسابقه می پردازند یا با وجود اصرار صاحبان کلپهای ویدئویی مبنی بر اینکه مشتریان از انتخاب بازیکنان زن (که در اکثر مواقع نیمه برهنه یا نزدیک به برهنه اند) خودداری می کنند مراجعان دست به انتخاب بازیکنان زن می زنند تا با دیدن اندام نیمه برهنه آنان به ارضای نسبی هیجانهای سرکوفته خویش در جامعه نایل آیند. به سبب پنهان ماندن ابعاد واقعی تبدیل جهان به یک دهکده واحد، انقلاب الکترونیک، انقلاب رایانه ای و ... که در عصر حاضر رخ داده است و از سوی دیگر به دلیل عمر کوتاه پدیده بازیهای رایانه ای حتی محققان غربی هم با وجود انجام تحقیقات قابل ملاحظه ای که در باب بازیهای اخیر صورت گرفته و می گیرد باید اذعان می کنیم که پدید آورده به خوبی مورد بررسی قرار ننگرفته و نیاز به تحقیق و بررسی های بیشتر در این زمینه باز هم وجود دارد خاصه اینکه بازیهای اخیر بر خلاف تصور عامه اولیا و مسئولان تربیتی جامعه در کنار ابعاد مثبتی که ممکن است داشته باشد حاوی ابعاد منفی و مخربی

است که از دید آنها پنهان مانده اند. ضرورت و اهمیت موضوع پژوهش (تحقیق) نظر به اینکه جوامع بشری همواره در رفع مشکلات عمومی اجتماعی و بهره مندی بهینه همه شهروندان از مزایای زندگی راحت و سالم و کمال آزادی و استقلال مادی و معنوی تر است دامنه دار وسیعی انجام و نیز با توجه به اینکه انسان موفق به رفع بزرگترین در جهت صنعت و تکنولوژی گردیده است. لزوم بررسی تاثیر بازیهای رایانه ای به انزوا و اضطراب کودکان، نوجوانان و جوانان با هر یک از شیوه های روانشناسی - روانپزشکی و جامعه شناسی پیرامون این مسئله در جهت سالم سازی محیط زندگی و پاک سازی چهره تمدن و شهرنشینی و نیز به هدف رسیدن اجتماعی در نهایت ایده آل بدون تردید وجوب و ضرورت و اهمیت موضوع پژوهش ذکر شده فوق را در جهت کاهش و محو آثار منفی آن در قشرهای از کودکان، نوجوانان و جوانان اجتماع باید به صورت پرشتاب مطالعه و اقدام نمود و در این راستا ضرورت و اهمیت موضوع پژوهشی پیرامون تاثیر بازیهای رایانه ای به انزوا و اضطراب کودکان، نوجوانان و جوانان از اهم مسائل و امور و اساسی ترین اقدامات می باشد. اهداف کلی: ۱- بررسی میزان تاثیر بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان، نوجوانان و جوانان: هدف جزئی: ۱- بررسی شیوه و راههای کاهش استفاده از بازیهای رایانه ای ۲- بررسی تاثیر منفی بازیهای رایانه ای در کودکان، نوجوانان و جوانان: ۳- بررسی میزان اطلاع و آگاهی والدین از بازیهای رایانه ای ۴- بررسی رابطه جذابیت و اعتیاد به بازیها ۵- بررسی میزان پرخاشگری بازیگران ۶- بررسی تفاوت های فرهنگی ایران با غرب درباره اثرات بازیها ۷- بررسی مجموعه مسائل مانند القائنات فرهنگی، سیاسی و عقیدتی بازیها ۸- بررسی اثرات زیستی و روانی - اجتماعی بازیهای الکترونیکی ۹- بررسی آثار زیستی ناراحتی ستون فقرات - پوستی ۱۰- بررسی اثرات روانی - اجتماعی بازیهای رایانه ای بیان مسئله یا مسائل علمی: ۱- آیا بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان تاثیر دارد. ۲- آیا راه و شیوه ای برای کاهش استفاده از بازیهای رایانه ای وجود دارد. ۳- آیا همه بازیهای رایانه ای بر بازیگران تاثیر منفی دارند. ۴- آیا رابطه ای بین جذابیت بازیها و اعتبار به آن وجود دارد. ۵- آیا میزان پرخاشگری بازیها با رابطه اجتماعی افراد تاثیر دارد. ۶- آیا تفاوت های فرهنگی بر میزان تاثیر پذیری بازیگران موثر است. ۷- آیا وجود یک ارگان نظارتی بر بازی ها لازم است. فرضیه: بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان تاثیر دارد. راه و شیوه هایی برای کاهش بازیهای رایانه ای وجود دارد. فرضیه: میزان تاثیر بازیهای رایانه ای بر کود کانخبر گذاری فارس: ۵۷٪ کودکان اسپانیایی شکنجه کردن را در بازیهای رایانه ای یاد می گیرند که پس از یک ساعت بازی در روز نحوه کشتن را نیز یاد می گیرند. نتایج حاصل از یک تحقیق که از سوی اداره حمایت از کودکان و جامعه مادرید و یک سازمان خصوصی دیگر انجام شده است. از هر سه کودک ۱۰ تا ۱۷ سال یکی از بازیهای مورد توصیه بزرگترهایشان استفاده می کنند و ۳۷٪ بیش از یک ساعت در روز خود را به بازی رایانه ای مشغول می کنند. ۵۷٪ کاملاً نحوه شکنجه دادن و کشتن را بلد هستند همچنین ۴ هزار نفر از طریق اینترنت یا در محیط آموزشی مورد مطالعه قرار داده اند و به این نتیجه رسیده اند که ۸۵٪ پسر و ۵۲٪ دخترها از روی عادت رایانه بازی می کنند ۳۸٪ کودکان مورد مصاحبه به این باورند که والدینشان در صورت اطلاع از محتوای این بازیها مانع بازی کردنشان می شوند بنابر نتایج این تحقیق ۵۷٪ از اینترنت به صورت غیرقانونی **download** می کنند و ۱۴٪ خود را معتاد به بازیهای رایانه ای می کنند. فرضیه: وجود یک ارگان نظارتی بر بازیها لازم است. تنها ۲۰٪ از کل بازیهای تولید شده در جهان به بازیهای خشونت آمیز اختصاص دارد و ۸۰٪ بقیه عاری از هرگونه خشونت و صرفاً به منظور بکارگیری قوه تخیل ادراک و تصمیم گیری کاربران طراحی شده است. اما جدا کردن این بازیها از یکدیگر نیاز به یک ارگان نظارتی دارد. بررسی منابع موجود و تحقیقات گذشتبرای جمع آوری اطلاعات به منابع موجود مراجعه کردم اما در کتابخانه مبتنی بر تحقیق پیرامون بازیهای رایانه ای کتاب و مطلبی یافت نشد. تنها منبعی که توانستم در بعضی از آمارها و ارقام و گفته دانشمندان خارجی طبق آن تحقیق استفاده کردیم کتاب با عنوان بازیهای ویدیویی - رایانه ای به نویسندگی مرتضی منطقی بود که آن هم به علت اینکه در مخزن بسته بود قابل دسترسی کامل نبود. از مجلات، روزنامه ها، خبرگزاری ها نیز برای تهیه مطالب جدید استفاده

شده است. در مراحل جمع آوری اطلاعات از روش مشاهده رفتارها و پدیده‌های مشاهده شده طی چندین مرحله که مورد ثبت و ضبط قرار گرفته بعضی از رفتارها به صورت عینی با ذکر موقعیت در مکانهای مختلف روی داده بود از روش مشاهده طبیعی (نامنظم و کنترل نشده) تاثیر بازیهای رایانه ای را به رفتار بازگیران مورد مطالعه قرار داده ایم که بعضی از مشکلات و مصاحبه‌ها از نتایج تایید شده را اعلام می‌داریم. اولیای جوانان و اولیای تربیت جامعه شناخت صحیحی از نقاط ضعف و قوت بازیهای اخیر ندارند. ما برای مصاحبه با فروشندگان دستگاه‌های ویدیویی به مراکز عمده فروش این دستگاهها رفته با چند نفر صحبت کردیم یکی از فروشندگان در مورد عدم شناخت صحیح پدر و مادرها از بازیهای ویدیویی - رایانه ای و گسترش روزافزون آنها اظهار داشت در حال حاضر مد شده که اولیا به جای خرید جوایزی مانند دوچرخه و سایل ورزشی و ... برای بچه‌هایشان دستگاههای میکرو، سگا و سونی می‌خرند. دامنه سنی مراجعان به کلوبها ویدیویی در ایران طبق تحقیق دانشجویان ۲۰-۷ سال گزارش می‌شود این آمار در ایام امتحانات خردادماه دانش آموزان تهیه شده است اما با وجود امتحانات انبوهی از کودکان، نوجوانان و جوانان مشتاق در مغازه‌های تنگ و تاریکی که نام کلوب ویدیویی را به خود گرفته‌اند گرد آمده به بازی یا شرط بندی پرداخته یا در انتظار خالی شدن دستگاهها برای شروع بازی لحظه شماری می‌کنند. با وجود آنکه اولیا از واقعیات بازیهای ویدیویی - رایانه ای به میزان زیادی بی اطلاع هستند اما با این همه در غالب موارد پرده‌های ضخیم کلوب‌های ویدیویی فضای این مکانها را از محیط بیرون جدا می‌سازد بر مبنای تحقیقات عامل اساسی این امر ایجاد محیط امنی برای بازیگرانی است که گاه با فرار از مدرسه یا دزدی پول از کیف مادرشان به کلوب آمده مشغول بازی شده‌اند. در جریان پژوهشی که در مورد اثرات بازیهای ویدیویی داشتیم و طی تحقیقات با تکی چند از مراجعان دست اندرکاران و افراد آشنا با بازیهای الکترونیکی به مصاحبه پرداختند برخی از تبعات بازیهای مزبور را به شرح زیر گزارش می‌نمایم. اعتیاد به بازیها پرخاشگری - شرط بندی - کم شدن علاقه به فعالیتهای بدنی - فرار از مدرسه - دزدی برای تهیه پول بازی - صرف پول تغذیه برای بازی - گوشه گیری و انزوا - آثار منفی روی بینایی بازیگران در روش تهیه پرسشنامه در این روش با اینکه حدود ۵۰ مورد پرسشنامه تهیه شده بود اما اکثر والدین یا بی سواد بودند و یا اطلاع کاملی از بازیها نداشتند و نسبت به بازیهای رایانه ای در مجموع دید مثبتی داشتند. در ایران نیز چنین است زیرا اولیا با خرید یک آتاری ۱۰ هزار تومانی یا یک کامپیوتر ۲۰۰ هزار تومانی فرزندشان برای ساعتهای متمادی سرگرم بازی با آن شود و به این ترتیب پرسش مداوم بچه‌ها در مورد اینکه چه کار کنم کمتر می‌شود. بچه‌ها کمتر به کوچه رفته به جای دویدن دنبال توپ زبان انگلیسی شان بهتر می‌شود و با فن آوری‌های موجود آشنا می‌شوند و با دید مثبت به بازیهای رایانه ای می‌نگرند. آیا بازیهای رایانه ای باعث اضطراب و دلهره در کودکان، نوجوانان و جوانان می‌شود. اضطراب یکی از تبعات حتمی است که در بازیهای رایانه ای مورد توجه محققان قرار گرفته و به بررسی آن پرداخته‌اند. مشاهده افرادی که به بازیهای مزبور می‌پردازند حکایت از اضطراب آنها (خاصه در بازهای پرزد و خورد و به اصطلاح اکشن) دارد تصویر ذیل به نمایش پسر پرداخته است و در حالت ایستاده و به بازی ادامه می‌دهد. دو تن از دانشجویان نگارنده (در این گزارش که توسط خودمان تهیه شده است) در جریان بازیهای دلهره شدید در بازیگران ایجاد می‌شود به نحوی که به نظر می‌رسد آنها کنترلی بر رفتارهایشان ندارند آنها نه تنها در جریان بازی از الفاظ رکیک استفاده می‌کنند بلکه با حرکات خشن اطرافیان را از خود دور می‌کنند و از آنها می‌خواهند تا سر و صدا نکرده، حرف نزنند علاوه بر این بازیگران بدون آنکه خودشان متوجه شوند تحرک بدنی زیادی از خودشان نشان می‌دهند و دایم به این سو و آن سو حرکت می‌کنند چهره شان را منقبض، ابروهایشان را به شکل غیر عادی در آورده و در یک کلام به نظر می‌رسد که گاهی اوقات آنها مشغول کشتی با دسته بازی هستند حتی شنیده شده است که در جریان بازی دسته دستگاه به سبب فشار زیاده از حد که بر آن وارد گردیده شکسته شده است. کودکانی که به طور مداوم به بازی‌های رایانه ای درگیرند درونگرا می‌شوند. در جامعه منزوی و در برقراری ارتباط اجتماعی با دیگران ناتوان می‌گردند روحیه انزوا طلبی باعث می‌شود کودک از گروه همسالان

جدا شود که این خود آغازی برای بروز ناهنجاریهای دیگر است. در پژوهشی که در مورد تجربیات روان حرکتی در جریان بازیهای رقابت جویانه ویدیویی- رایانه ای در سطح ۸۶ دانشجوی دانشکده انجام دادند همبستگی مثبتی بین بازیهای رقابت آمیز و اضطراب بازیگران یافتند. در تجربه دیگری آندرسون و فورد دو سطح از بازیهای رایانه ای با پرخاشگری متوسط و زیاد را به ۵۵ دانشجو دانشگاه ارائه کرده اثرات آنها را روی آزمودنیهایشان مورد مطالعه قرار دادند نتایج حاصله از تحقیق حکایت از آن داشت که انجام هر نوع بازی با پرخاشگری متوسط و شدید احساس نفرت آزمودنیها را افزایش می دهد تحلیلهای آماری انجام شده بیانگر آن بودند که اضطراب اخیر به شکلی معنادار، از اضطراب افرادی که به انجام بازیهای ویدیویی با پرخاشگری متوسط پرداخته بودند بیشتر بود. بنابراین ملاحظه می شود که بازیهای پرهیجان، خشن و سرشار از زد و خورد به افزایش اضطراب بازیگران می انجامد (البته در پژوهشهای بعدی باید تفاوت‌های شخصیتی و فرهنگی افراد را نیز به عنوان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار داد زیرا به نظر می رسد متغیر اخیر در کم و زیاد شدن اضطراب آزمودنیها نقش پر اهمیتی ایفا می کند. منبع شفر: کتاب تحول اجتماعی و شخصیتی کودکان و نوجوانان برخی از پژوهش‌های انجام شده حاکی از آنند که مشاهده تلویزیون به پرخاشگر تر شدن کودکان می انجامد «سازمان بین المللی بهداشت روانی» در مجموعه ای از پژوهشهایی که در دهه ۱۹۵۰ به بعد گردآوری کرده است نشان می دهد کودکانی که تلویزیون می بینند پرخاشگرتر از کودکانی عمل می کنند که تلویزیون نمی بینند به همین ترتیب بچه هایی که بیشتر تلویزیون می بینند پرخاشگرتر از کودکان رفتار می کنند که کمتر تلویزیون نگاه می کنند. آنچه از آن یاد شده درباره تاثیر بازیهای رایانه ای در افزایش پرخاشگری کودکان هم صادق است نتایج تحقیقهایی که روی بازیهای انجام گرفته است نشان می دهد کودکان که محتوی بازی رایانه‌ای آنها پرخاشگرانه است در مقایسه با کودکانی که بازی آنها معنوی غیر پرخاشگرانه دارد نسبت به همبازیهای خویش پرخاشگرانه تر رفتار می کنند. در تحقیقی طولی ارون که ۲۲ سال به دارا انجامید آزمودنیها ۸ ساله خویش را به سه گروه تقسیم کرد. گروهی که خیلی کم تلویزیون می دیدند، افرادی که در حد متوسط به تماشای تلویزیون می پرداختند و کسانی که به میزان زیادی وقت صرف مشاهده تلویزیون می کردند. رارون ۲۲ سال بعد یعنی هنگامی که آزمودنیها ۳۰ ساله بودند به بررسی جرایمی که برخی از آنان مرتکب شده بود پرداختند و در نهایت به یک همبستگی مثبت در این زمینه دست یافتن به این معنا که با افزایش دیدن تلویزیون میزان جرایم افراد در زمان بزرگ سالیشان فزونی می گرفت. خشونت در بازیهای الکترونیکی در تربیت خشن کودکان و نوجوانان موثر است. نتیجه تحقیق که در سال ۱۹۹۸ توسط ویلیامز انجام گرفت نشان داد که بیش از ۸۰٪ از جوانان آمریکایی در هفته حداقل ۲ ساعت از وقت خود را صرف انجام بازیهای رایانه ای می کنند از سوی دیگر وقتی که جوانان صرف بازیهای اخیر می کنند به میزان قابل توجهی جای تماشای تلویزیون آنها پر می کند. برخی از منتقدان با ترس اظهار می دارند که خشونت که در بازیهای رایانه ای مشاهده می شود در تربیت خشن کودکان و نوجوانان موثر واقع شده و مشوق آنها برای ایفای اعمال خشونت آمیز خواهد بود و این مساله این است که شواهد گرد آمده از نتایج پژوهشهای انجام گرفته نیز به تائید آن می پردازد. (شفر ۲۰۰۰) در مطالعه دیگری در سال ۱۹۹۰ انجام دادند ملاحظه کردند که بازیهای رایانه ای در مقایسه با مشاهده تلویزیون تحریک و برانگیختگی روانی بیشتری در بازیگرانش پدید می آورد. در بازهای رایانه ای پرخاشگری به عنوان اساسی ترین راه حل مسائل نشان داده می شود برای بازیگران بازیهای اخیر خشونت و پرخاش به عنوان راه حل مسائل مطرح می شود گزینش راه حل‌های پرخاشگرانه به شکل طبیعی افزایش جرم و بزه و تربیت شخصیت‌های خشن و ستیزه جو را در پی خواهد داشت و انسانها پرخاشگر نیز خود در ایجاد فرهنگ خشن و ستیزه جو موثر واقع خواهند آمد. در یک تحقیق ۵۲ کودک کلاسهای سوم و چهارم را که داستانهای نیمه کاره و مبهمی در اختیارشان قرار دادیم از آنان در مورد ذهنیات افراد داستان، اعمال بعدی آنها و مجازاتهای احتمالی که ممکن بود در جریان داستان رخ دهد سواها پرسیده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود افرادی که به دیدن بازیهای پرخاشگرانه پرداخته بودند مسائل پرخاشجویانه و افرادی که به علت نظارت والدین بازیهای کمتری دیده بودند

مسائل غیرپرخاشگرانه در توصیف شخصیت های مطرح در داستان بیان می کردند به تعبیر دیگر اسناد آنها اسنادی توأم با پرخاشگری و خشونت به دیگران شده بود. جهان معاصر در قیاس با جهان چند دهه گذشته، از تفاوتی کیفی و ماهوی برخوردار است و آن تبدیل جهان به یک دهکده واحد است. انقلاب الکترونیک، انفجار اطلاعاتی، انقلاب رایانه ای و ... که در عصر حاضر رخ داده است، تفاوتی کیفی در جهان معاصر نسبت به جهان دو، سه دهه پیش پدید آورده است که شناخت ابعاد آن محتاج تامل و تدبر بیشتری است. یکی از جلوه های انقلاب الکترونیک، بازیهای ویدیویی - رایانه ایست که به تعبیر برخی از پژوهشگران، تحول عمیق و شگرفی در اوقات فراغت کودکان، نوجوانان و جوانان پدید آورده است. اما به اعتقاد بسیاری از همین پژوهشگران برای فهم اثرات انقلاب بازیهای رایانه ای - ویدیویی، کوششهای تحقیقاتی لازم انجام نگرفته است (آندرسون فورد، ۱۹۸۶، گریفیتر و هونت، ۱۹۹۵). از این رو پرداختن به موضوع بازیهای الکترونیکی و بررسی تبعات مثبت و منفی آن امر لازمست که در این بررسی مورد نظر قرار گرفت. در فصل نخست این مقاله تاثیر بازیهای رایانه ای را در افزایش اضطراب کودکان و نوجوانان مورد بحث قرار گرفت و بیان شد. در بررسی آثار روانی - اجتماعی بازیهای ویدیویی - رایانه ای القای خشونت القای برخی از ارزشهای فرهنگی خاص، القایات سیاسی و عقیدتی و اعتیاد به بازیهای الکترونیکی به بحث گذاشته شدند. در بررسی مساله القای خشونت توسط بازیها، از تبعاتی مانند تخیلات پرخاشگرانه، اسنادهای توأم با پرخاشگری، پرخاشگری عملی، عادی شدن پرخاشگری در اذهان مخاطبان، الگوگیری از بازیگران پرخاشگر، انتخاب پرخاشگری به مثابه راه حل امور، افزایش جرم و بزه کاری و در نهایت تربیت شخصیتهای خشن و کینه جو یاد شد. در بحث القای برخی از ارزشهای فرهنگی خاص، از مواردی همچون هویت جدید که بازیهای ویدیویی - رایانه ای به زن می بخشند، از سویی هویتی کالایی و از سوی دیگر خشن و ستیزه جوست. علاوه بر این طراحان بازیهای اخیر با ادغام برهنگی و خشونت زن، اوج شکوفایی وی را در ستیزه جویی زنان در کنار مردان خشن، پرخاشگر و ستیزه طلب ترسیم کرده اند. در بحث القایات سیاسی بازیها بیان شد که طراحان آمریکایی بسیاری از بازیهای الکترونیکی، با معیار قراردادن نظام سیاسی آمریکا، به شکل مستقیم و غیر مستقیم دست به تحسین و ستایش زده، هر نظام دیگری را که فراروی آن قرار گرفته، قد علم کند، نفی، نهی و انکار می کنند. در جریان القایات عقیدتی بازیها، بیان گردید که از مجموعه مفاهیم مذهبی مبتنی بر تهدید، تنبیه و قهر (مانند جهنم، شیطان و ...) مورد نظر طراحان بازیهای ویدیویی - رایانه ای قرار گرفته، این مفاهیم را به شکل توأمی با برخی از موضوعهای خرافی مانند جادو، ارواح شریر، دراکولا و ... به کرات تکرار می کنند تا در مجموع تصویر منفی و ناخوشایندی از مذهب در اذهان مخاطبانشان پدید آورند. سرانجام در آخرین محور از اثرات روانی - اجتماعی بازیهای الکترونیکی، مساله اعتیاد به این بازیها مطرح و مورد تاکید قرار گرفت. از این رو در جمع بندی اجمالی باید اذعان داشت که مواردی مانند انقلاب رایانه ای (گارنر، ۱۹۹۱) گسترش روزافزون فضای الکترونیکی در اوقات فراغت جوانان (که در مدتی کمتر از دو دهه، ۷۰٪ در غرب فزونی داشته است - پرونز، ۱۹۹۱) - تبدیل شدن بازیهای رایانه ای به عنوان یک دوست الکترونیکی برای بسیاری از نوجوانان و جوانان (سلنوو، ۱۹۸۴) ضرورت آشنایی با فن آوریهای پیچیده روز که بازیهای الکترونیکی مقدمه مناسبی برای آن خواهند بود (ملانون و تومپسون، ۱۹۸۵ گرینفیلد، کیمیونی، ارکولینی، ۱۹۹۴) و .. این ضرورت را پدید می آورند که باید با بازیهای رایانه ای برخوردی از سر تامل و تدبر داشت. همانگونه که در فصل پیش مطرح گردید بازیهای الکترونیکی در حال حاضر در ابعاد آموزشی، تحقیقاتی و درمانی مورد استفاده قرار گرفته نتایج مثبت و قابل توجهی هم از خود نشان داده اند. اما برخی از تحقیقات حکایت از آن دارند که در محیط خود غرب هم میزان استفاده دانش آموزان از بازیهای آموزشی تنها به ۲٪ می رسد (فونک، ۱۹۹۳) و به اعتقاد برخی از پژوهشگران، از آنجا که لازمه خلاقیت تحرک و جستجوگریست و بازیهای الکترونیکی مانع این امر میگردند، بازیهای اخیر آثاری منفی بر روی خلاقیت کودکان و نوجوانان دارند (اسمیت، ۱۹۸۱) علاوه بر این برخی از تحقیقات حاکی از آنند که بازیهای مزبور به تنها سبب انزوا و کناره گیری اجتماعی (مک کلور و میارس، ۱۹۸۴، هوف و

کولینسون، ۱۹۸۷، اسکات ۱۹۹۵، سمیث، کووی و بلیدز ۱۹۹۸) در نوجوانان و جوانان می‌گردد، بلکه میزان نوسان‌پذیری آنها را کاهش داده (جامبرز و آرسون ۱۹۸۶) ارزشهای مبتنی بر همکاری و همیاری را در نزد کودکان بی‌رنگ می‌سازد (براون گیروکس ۱۹۸۹) اگرچه با گذشت زمان، گزارشهای پژوهشی جدید به معرفی برخی از تبعات پنهان بازیهای الکترونیکی پرداخته اند (سپنس ۱۹۹۳) اما با این وجود برخی از معتقدان دیگر بر این باورند که با تحقیقاتی موجود نمی‌توان به عمق اثرات ناپیدای بازیهای مزبور پی برد. آنچه تاکنون به اجمال از آن یاد گردید نظریه پردازی پژوهشگران غربی درباره جامعه خودشان بود که باید توجه داشت در غرب همزمان به سودجویی منفی برخی از افراد از بازیهای ویدیویی - رایانه ای افراد دیگری وجود دارند که از این بازیها به شکل مثبتی بهره جسته از آنها در راه آموزش مطالعه و تحقیق و درمان سود می‌جویند و بهره جویی اخیر تبعات منفی پیش گفته را کم رنگ می‌سازد. اما در بررسی جامعه ایران، ملاحظه می‌گردد که اگرچه آخرین بازی های تولید شده در غرب همزمان با توزیع در غرب در ایران نیز توزیع می‌شود (برگرفته از برخی از نشریات رایانه ایست) اما بازیهای اخیر بیشتر داری جنبه های پرخاشگری، خشونت، خرافه گویی و .. بوده بازیهای آموزشی علمی و خلاق در مجموعه بازیهای پیش گفته به شکل تصادفی و نادر یافت می‌شود. علاوه بر این در برخی از موارد ملاحظه شده است که جوانان از لوحهای فشرده (CD) آموزشی به شکل منفی سود می‌برند. به عنوان نمونه طبق گزارش دانشجویان نگارنده، از لوح فشرده (CD) پزشکی زیر برخی از دانش آموزان تنها از قسمت دستگاه تولید مثل آن سود می‌برند که به نمایش عینی و عملی مساله اخیر می‌پردازد. راهکار دگر باهر درباره کاهش استفاده افراطی از بازیهای رایانه ای می‌گوید: تمامی رسانه های جمعی از جمله صدا و سیما و مطبوعات می‌توانند بر اثرات منفی این امر تاثیر گذار باشند برای کاهش آسیب های اجتماعی ناشی از بازیهای رایانه ای با یک فرهنگ سازی و آگاه سازی صورت گیرد تا وقتی این فرهنگ سازی شکل نگیرد هیچ کاری نمی‌توان انجام داد و گذاشتن کارگاههای آموزشی با موضوع بازیهای رایانه ای در فرهنگ‌سراها، پارکها بسیار تاثیر گذار است اگر این جلسات توسط یک استاد فرهیخته و به صورت مستمر باشد قطعاً کاربردی تر خواهد بود و می‌تواند با شیوه های درست و منطقی این معضل را تا حدی زیاد حل کرد. منابع: بررسی پیامد های بازی های ویدیویی - رایانه ای تألیف: مرتضی منطقی نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۸۰ چاپ و صحافی معراج

تعیین اولویتهای سرمایه گذاری در خراسان رضوی با مدل MCDM

مؤلف: رضا دیهیم

چکیده: هدف از این مقاله تعیین و تبیین اولویت های سرمایه گذاری صنعتی در استان خراسان می باشد. مازورورت تعیین ارجحیت سرمایه گذاری در استان خراسان را مطالعه کرده ایم و براین مبنا چهار شاخص را تعیین نموده ایم. این چهار شاخص عبارتند از میزان صادرات، نرخ بهره برداری، اشتغال و حجم سرمایه گذاری در استان. این شاخص ها در طی دوره ی پنج ساله ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳ مورد مطالعه قرار گرفته و سپس بر مبنای مدل MCDM به تجزیه تحلیل و ارزیابی آن پرداخته ایم. در این مقاله ماهیت صنایع بر مبنای ISIC طبقه بندی وبه نه گروه دسته بندی شده اند به علاوه داده های آماری بر اساس آنچه مرکز آمار ایران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی و سازمان صنایع و معادن منتشر نموده پایه گذاری شده است. آنچه مادرپی آن بودیم آن بود که "ارجحیت سرمایه گذاری در زیر بخش های صنعت استان خراسان کدام است." "در این زمینه، آنچه بدان دست یافتیم بر مبنای مدل تعریف شده آن است که صنایع آشامیدنی و غذایی دارای ارجحیت اول است. در پایان پیشنهاداتی در خصوص صنایع نه گانه ارائه گردیده است که انتظار می رود با بکارگیری آن در جهت بهبود و افزایش سرمایه گذاری و بازدهی بالاتر گام برداشته شود. واژگان کلیدی: میزان صادرات، نرخ بهره برداری، سرمایه گذاری، میزان اشتغال، مقدمه: در جهان در حال آزادسازی و جهانی شدن، بی شک در صورتی رشد و توسعه اقتصادی می‌تواند تداوم داشته باشد که کشورها بتوانند فعالیت های دارای ارزش افزوده بالاتر و جدیدتر را گسترش

دهندوبه تولید کالاها و خدماتی اقدام کنند که موقعیت و جایگاه آنان رادر بازارهای رقابتی حفظ کند. در این سرمایه گذاری بعنوان ابزاری موثر در تولید می تواند نقش مهمی در کمک به بنگاه ها ایفا کند. امروز دیگر بر کسی پوشیده نیست که لازمه ی رشد و توسعه اقتصادی در کلیه جوامع انسانی اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه سرمایه گذاری برای افزایش کمی و کیفی تولید کالا- و خدمات از یک سو، ایجاد فرصت های شغلی جدید و به تبع آن بهبود رفاه عمومی از جهات گوناگون از سوی دیگر است. بدیهی است که جهت شکوفایی صنایع خط مشی محض و قطعی وجود ندارد، اما همواره جهت برگزیدن استراتژی های موثر نیاز به بازنگری سرمایه گذاری انجام شده و سوق دادن آن به سوی خط مشی بهینه می باشد و این امر میسر نمی شود مگر آنکه با انجام مطالعات ادواری و پژوهش های هدفمند، راهکار های نوین و موثری فراروی صاحبان سرمایه و فعالان صنعت گذارده شود. در این راستا جمع آوری اطلاعات گذشته و تدارک شاخص های ویژه بطور موثری می تواند جهت برگزیدن راهکارهای کارا مورد استفاده قرار گیرد. به بیان دیگر بررسی و ممیزی شاخص های اقتصادی گذشته است که روند رشد آینده را میسر می سازد. اهمیت و بیان مسأله آنچه مسلم است معمولاً سرمایه گذاری در مناطقی جذابیت دارد که موانع سرمایه گذاری تولید حداقل بوده و سرمایه گذار به انتظارات سرمایه گذاری خود پاسخی مناسب دریافت دارد و از طرف دیگر تسهیلات زیربنایی اعم از عوامل فیزیکی و اجتماعی، موجود باشد. به عنوان اصول کلی جهت برگزیدن زمینه ای خاص جهت سرمایه گذاری که عموماً، سرمایه گذاران با آن روبرو می باشند، دو عامل اساسی است که شامل عوامل بیرونی و درونی است. عامل اول، استراتژی های کلان دولت است که چگونگی آن به طور موثر در جذب سرمایه در بخش های تأثیر گذار خواهد بود. عامل دوم، که به عنوان عامل درونی از آن یاد شده عبارت از امکانات و توان مندیهای منطقه ای است و می تواند همانند اهرمی برای هدایت و استفاده بهینه از سرمایه با بررسی و شناسایی مزیت های هر منطقه مد نظر قرار گیرد. بدیهی است چنانچه صنعتی متناسب با این دو عامل ایجاد گردد به نحو شایسته ای رشد نموده و روندپویای خود را حفظ خواهد کرد. به نظر می رسد استان خراسان از دو عامل بیرونی و درونی بهره مند است. به طوری که هم از نظر موقعیت جغرافیایی و هم از نظر بنیان های تولیدی یکی از مناطق نسبتاً مناسب و تجهیز شده کشور محسوب می شود. شاخص های اقتصادی و اجتماعی استان در مقایسه با سایر استان های کشور از میزان قابل توجهی بهره مند است. استان خراسان با تکیه بر توان تولید و موقعیت جغرافیایی آن بویژه دسترسی مناسب به مرزهای شمال شرقی کشور از یک سو و دسترسی به راههای ترانزیت زمینی، هوایی و راه آهن از سوی دیگری می تواند یکی از اولویت های سرمایه گذاری را که همان دسترسی به بازار است تامین و در جذب سرمایه گذاران ایفای نقش کند. به علاوه استان خراسان از قابلیت های تولیدی در زمینه صنعت بهره مند است. این توان که مستمراً افزایش می یابد، یکی از زمینه های مثبت و نقاط اتکای سرمایه گذاری محسوب می شود اضافه بر آن امکانات زیر بنایی و ارتباطی استان قابل توجه است که می تواند در حمل و نقل مناسب کالا و ارتباطات نقش مهمی ایفا کند. تنوع و حجم مواد معدنی مختلف در این استان آن را به عنوان یکی از کانون های مهم کشور مطرح کرده است بویژه این موضوع نیاز به سرمایه گذاری بیشتر برای استخراج و ایجاد صنایع تبدیلی دارد. پیشینه تحقیق ۱- پروژه ی مزیت نسبی سمنان، نوشته یونس و کیل ارعایا برای شناخت اولویت زیر بخش های صنایع استان می باشد که از روش MSDM طی هشت دوره در سال ۱۳۸۳ بر حسب شاخص های مختلف انجام پذیرفته است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده که صنایع شیمیایی در این استان از ارجحیت بالایی برخوردار است. ۲- پروژه سیاست گذاری صنعتی منطقه ای، از طریق شناخت توانمندی های مطالعه موردی - استان فارس نوشته فتح ... تاری و فرانک جلیلیان است که در آن برای شناخت توانمندی ها از روش تاکسو نومی به رتبه بندی صنایع بر حسب شاخص های مختلف انتخابی طی سه دوره پرداخته شده است. نتایج حاصل از این تحقیق، نشان داده است که صنایع شیمیایی و غذایی نسبت به دیگر زیر بخش هادارای اولویت بیشتر است. ۳- پروژه شناسایی مزیت های نسبی منطقهای در ایران با تاکید بر صنایع استان آذربایجان شرقی نوشته دکتر حسن پیراسته است که با استفاده از شاخص صادرات و دیگر شاخص های اقتصادی مزیت صنایع آذربایجان شرقی مورد

شناسایی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که گروه های عمده صنایع ساخت ماشین آلات و تجهیزات و ابزار و محصولات فلزی، محصولات کانی غیر فلزی و محصولات شیمیایی درجه اول و سوم مزیت های اقتصادی هر منطقه را نسبت به سایر مناطق کشور را آشکار می سازد. ۴- پروژه ی اولویت گذاری طرح های سرمایه گذاری صنعتی که توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی تدوین شده است به ضرورت و اهمیت شاخص صنایع کلیدی و پیشرو کشور که دارای مزیت است می پردازد. در این پروژه ۱۱ شاخص پیشنهاد شده است و از مدل تاکسونومی استفاده شده است. که اولویت هریک براساس معیار سود آوری مشخص شده است. ۵- در پژوهش تعیین درجه توسعه نیافتگی استان های کشور، سازمان مدیریت و برنامه ریزی از ۵۵ شاخص در سه بخش اقتصادی، اجتماعی و سیاسی استفاده نموده است، که طبقه بندی سطح توسعه نیافتگی ۲۳ استان کشور در سال ۱۳۵۶ ارائه گردیده است. ۶- پروژه ارزیابی عملکرد و مکان یابی نواحی استان خراسان، توسط معاونت عمران و صنایع روستایی جهاد کشاورزی خراسان به چاپ رسیده و در آن به ارزیابی نواحی صنعتی تا پایان ۱۳۷۸ پرداخته شده است. در این پروژه با استفاده از روش تاکسونومی با استفاده از ۱۲ فاکتور موثر بر مکان یابی نواحی صنعتی تشخیص داده شده است. سوالات و فرضیات تحقیق با توجه به اینکه متغیرهای متعددی در رتبه بندی سرمایه گذاری استان دخالت دارد، در این تحقیق سعی شده است، تا این متغیرها در غالب عناوین کلی بیان گردد. همچنین با توجه به بررسی نظری موضوع هم در حوزه سرمایه گذاری وهم در زمینه سرمایه گذاری از یک سوال به عنوان سوال اصلی تحقیق و یک فرضیه در جهت تعریف سوال استفاده شده است. الف- سوال تحقیق ۱- اولویت سرمایه گذاری در صنایع مختلف استان خراسان بر اساس شاخص های تعریف شده در دوره ۵ ساله ۱۳۷۹ لغایت ۱۳۸۳ کدام است؟ ب- فرضیه تحقیق سرمایه گذاری در صنایع غذایی و آشامیدنی استان خراسان از ارجحیت بیشتری برخوردار است. روش تحقیق ۱- ابزار جمع آوری داده ها: ۱-۱ جمع آوری اطلاعات با بهره گیری از پژوهش های کتابخانه ای. ۲- ۱ جمع آوری اطلاعات با بهره گیری از مصاحبه. ۳- ۱ بهره گیری از نظرات و تجربیات کارشناسان، خبر نگاران و متخصصان. ۴- ۱ استفاده از روش تصمیم گیری چند معیاری (MCDM) (Multiple Criteria-decision making) که در زیر به تشریح آمده می پردازیم. ۲- مقیاس اندازه گیری شاخص ها و اندازه گیری یک شاخص کیفی به صورت کمیدر اندازه گیری یک مقیاس کیفی ممکن است از مقیاس های فاصله ای و رتبه ای بهره گیری شود. روش کلی در اندازه گیری یک شاخص کیفی با مقیاس فاصله ای، بهره گیری از مقیاس دوقطبی فاصله ای به شکل زیر است. ۱۰ ۹ ۷ ۵ ۳ ۱ ۰ خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم اندازه گیری بالا برای شاخص هایی با جنبه مثبت مطلوب تر است. به گونه ای که عدد صفر مشخص کننده ی کمترین و عدد ۱۰ مشخص کننده ی بیشترین ارزش ممکن، از شاخص مورد نظر است. همچنین نقطه ی وسط، نقطه ی شکست مقیاس بین مساعدها و نامساعد هاست. مقیاس اندازه گیری به طور مشابه برای شاخص هایی با جنبه منفی به شکل زیر تنظیم شود. ۱۰ ۹ ۷ ۵ ۳ ۱ ۰ خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد باید توجه داشت که ارزش های صفر و ده در مقیاس کمتر استفاده می شود و ارزش ها ۲، ۴، ۶، ۸ را می توان به عنوان ارزش های واسطه از مقیاس بالا کار برد. ۱- ۲ بی مقیاس کردن منظور قابل مقایسه شدن مقیاس های مختلف اندازه گیری (به ازای شاخص های مختلف باید از روش بی مقیاس کردن Dimensionless بهره گیری کرد. الف) بی مقیاس کردن با استفاده از نرمهر عنصری r_{ij} از ماتریس تصمیم گیری مفروض را بر نرم موجود از ستون j ام (به ازای شاخص X_j) تقسیم می کنیم، یعنی: ب) بی مقیاس کردن خطیهر ارزش r_{ij} را به ماکزیمم موجود از ستون j ام (به ازای جنبه مثبت برای کلیه شاخص ها) تقسیم می کنیم یعنی: بطوری که هرانجام در صورتی که شاخص هایی با جنبه مثبت و جنبه منفی به گونه؟؟؟؟ با یکدیگر به کار روند، جنبه منفی با معکوس کردن به جنبه مثبت تبدیل می شود. ج) بی مقیاس فزاین بی مقیاسی برای شاخص (X_i) با جنبه مثبت (مانند سود) عبارت است: ۲- ۲ ارزیابی اوزان (W_j) برای شاخص ها ۱- ۲- ۲ روش آنتروپیا ابتدا ماتریس تصمیم گیری را به صورت زیر در نظر می گیریم. $X_1 \ X_2 \ \dots \ X_n$ محتوی اطلاعاتی موجود از این ماتریس را ابتدا به صورت (P_{ij}) در ذیل محاسبه می کنیم برای E_j از مجموعه P_{ij} هابه ازای هر مشخصه

خواهیم داشت. به طوری که است. اینک عدم اطمینان یا درجه‌ی انحراف (dj) از اطلاعات ایجاد شده به ازای شاخص J_m بدین قرار است: و سرانجام برای اوزان (Wj) از شاخص‌های موجود خواهیم داشت: ۲-۲-۲ روش - Technique for order-Topsis (preference by simiharity to ideal solution) (گام اول) تبدیل ماتریس تصمیم موجود به یک ماتریس (بی مقیاس شده) با بهره‌گیری از: (گام دوم) ایجاد ماتریس بی مقیاس وزین با مفروض بودن بردار W به عنوان الگوریتم، یعنی (W=گام سوم) مشخص کردن راه حل ایده آل و راه حل ایده آل منفی برای گزینه ایده آل مثبت و ایده آل منفی تعریف کنیم: گزینه ایده آل مثبت (گزینه ایده آل منفیگام چهارم) محاسبه اندازه جدایی (فاصله) فاصله گزینه آام با ایده آل با استفاده از روش اقلیدسی بدین قرار است: (گام پنجم) محاسبه نزدیکی نسبی به راه حل ایده آل که به شکل زیر تعریف می‌کنیم: (گام ششم) رتبه بندی گزینه‌ها. براساس ترتیب نزولی ۵-۲-۲ نتایج تحقیق با توجه به مدل MCDM از آنجا که هدف اصلی از انجام این تحقیق آزمون فرضیه با عنوان (سرمایه گذاری در صنایع غذایی و آشامیدنی از ارجحیت بیشتری برخوردار است) و تعیین و تبیین سوال تحقیق که می‌گوید: اولویت سرمایه گذاری در صنایع مختلف استان خراسان براساس شاخص‌های تعریف شده در دوره ۵ ساله کدام است، می‌باشد، لذا یافته‌های اصلی تحقیق را می‌توان نتایج ناشی از آزمون فرضیه و مدل TOPSIS به منظور ارجحیت صنایع دانست که در جدول ۵-۱ نشان داده شده است. جدول ۵-۱ نتایج ناشی از مدل TOPSIS طی دوره ۵ ساله ردیف سال صنعت

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|--|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|------|-----------------------|----|
| ۱۳۷۹ | ۱۳۸۰ | ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | میانگین طی دوره انحراف معیار ۱ صنایع غذایی | ۱۱ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۱ | ۲/۱ | ۲/۱ | ۲/۱ | ۲/۱ | ۴/۰۲ | صنایع نساجی و پوشاک | ۶۲ |
| ۱۳۷۹ | ۱۳۸۰ | ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | صنایع سلولزی | ۴۵ | ۵۵ | ۶۵ | ۵۶ | ۴۵ | ۴۴ | ۴۴ | ۴۴ | ۶/۳ | صنایع شیمیایی | ۲۴ |
| ۱۳۷۹ | ۱۳۸۰ | ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | صنایع فلزی | ۸۸ | ۹۷ | ۹۷ | ۹۷ | ۸۸ | ۸۸ | ۸۸ | ۸۸ | ۸/۰۸ | صنایع برق و الکترونیک | ۳۳ |
| ۱۳۷۹ | ۱۳۸۰ | ۱۳۸۱ | ۱۳۸۲ | ۱۳۸۳ | صنایع خودرو | ۹۹ | ۹۹ | ۸۹ | ۸۸ | ۸۸ | ۸۸ | ۸۸ | ۸۸ | ۴/۰۹ | صنایع خودرو | ۹۹ |

۱- صنایع غذایی به دلیل برخورداری از درصد بالانسبت به سایر صنایع استان از نظر تعداد: ۲/۲۱٪ و از نظر اشتغال: ۸/۲۷٪ می‌باشد. هر چند این صنعت از اولویت یک برخوردار است ولی با ید در ساختار آن از نظر تکنولوژی تجدید نظر کرده و همواره به نوسازی و استفاده از تکنولوژی به روز اقدام نمود در غیر این صورت شاهد عدم برخورداری از اولویت در این صنعت خواهیم بود. به علاوه با توجه به اینکه تولیدات کشاورزی و دامداری در این استان یک مزیت نسبی به شمار می‌رود، توجه بیشتر به این بخش و فراهم نمودن زمینه افزایش راندمان در هکتار تولیدات کشاورزی و ایجاد صنایع بسته بندی کاهش ضایعات و افزایش کارایی، ضمن اینکه نیازهای داخلی را تامین خواهد نمود بستر مناسبی برای صادرات این محصولات فراهم می‌شود اگرچه این استان بدلیل هم مرز بودن با کشورهای افغانستان و کشورهای آسیای میانه از فرصت و مزایای بالایی برخوردار است. ۲- صنایع نساجی و پوشاک و چرم، با وجود یکه تنها ۵/۸٪ واحدهای صنعتی استان را شامل می‌شود ولیکن اشتغال بالایی را فراهم نموده است، بطوری که ۴/۱۴٪ اشتغال صنعت استان به صنعت نساجی اختصاص یافته است و بایستی برای استفاده از تکنولوژی جدید و بکارگیری پرسنل متخصص مورد توجه قرار گیرد، با توجه به اینکه استان یکی از مراکز تولید پنبه می‌باشد، زمینه سرمایه گذاری در بخش تولید محصولات نساجی منجمله کارخانجات تبدیلی این فرآورده در استان فراهم می‌باشد، از طرفی نظر به هم جوارری استان با کشورهای افغانستان و نزدیکی با آسیای میانه و عراق امکان صادرات این کالا فراهم می‌باشد. ۳- صنایع برق و الکترونیک، در صنایع برق و الکترونیک نیز علی‌رغم آنکه سرمایه گذاری نسبتاً پایین دارد، دارای اشتغال زایی بالایی می‌باشد، به جهت اینکه تولیدات برق و الکترونیک از حجم کم و قیمت بالا- برخوردار است، لذا هزینه حمل و نقل در اینگونه تولیدات در مقایسه با قیمت فروش آنها بسیار ناچیز می‌باشد، استان با دارا بودن دهها دانشگاه و مراکز عالی و فنی می‌تواند تولیدات محصولات الکترونیکی به عنوان یکی از مزیت‌های استان و ایجاد اشتغال در استان قرار گیرد در حالی که باید به کیفیت محصول و قابل رقابت کردن با مشابه خارجی برسد. ۴- صنایع شیمیایی: با داشتن ۲/۱۶٪ تعداد واحدهای صنعتی استان و هم جوارری با کشورهای فوق

الاشاره که فاقد تولیدات نفت و گاز می باشند، و وجود منابع غنی گاز و ایجاد پتروشیمی که دارای توجیه مناسبی نیز می باشد، زمینه را برای گسترش این صنعت در استان به منظور افزایش صادرات فراهم کند. ۵- صنایع سلولزی: ساخت کاغذ و محصولات کاغذ با توجه به اینکه استان خراسان استانی کشاورزی - صنعتی است از نظر استفاده از محصولات سلولزی چه از نظر تولیدات مصرفی اعم از بهداشتی مبلمان و بسته بندی همواره یکی از مصرف کنندگان عمده مواد اولیه مصرفی در بخش سلولزی برپایه محصولات و تولیدات کشاورزی استوار می باشد از جایگاه مناسبی در جهت توسعه صنایع سلولزی برخوردار است. ۶- صنایع کانی غیر فلزی: این صنعت از اشتغال ۴/۱۷٪ و تعداد واحدهای صنعتی ۶/۲۲٪ در استان برخوردار است ولیکن سرمایه گذاری کمی در آن شده است. فراهم شدن پتانسیل های مناسب در استان و در این بخش به لحاظ داشتن نیروی انسانی تحصیل کرده و متخصص، معادن غنی و داشتن مرزهای بین المللی و فراهم بودن بازارهای صادراتی مناسب برای استان جایگاه ویژه و مناسب تری رانسبت به سایر صنایع برای این بخش فراهم می کند. از آنجا ئیکه اشتغال ایجاد شده در این بخش قابل توجه بوده فعالیت در این زمینه از طریق تکنولوژی پیشرفته و نیروی انسانی متخصص می تواند در افزایش سطح در آمد جامعه و تولید ناخالص داخلی نقش مهمی داشته باشد. ۷- صنایع ماشین سازی: با توجه به هم جواری با کشورهای فوق الذکر صنایع ماشین سازی با افزایش کیفیت می توانند از صنایع قابل توجه و رقابت در صحنه داخل و خارجی باشند. ۸- صنایع خودرو: خودروسازی از جمله صنایع مادر کشور می باشد که شکوفایی آن می تواند به پویایی کل اقتصاد کشور بیانجامد، از بعد داخلی و اشتغال زایی خودروسازی و ساخت قطعات خودرو دارای کمترین سطح سرمایه گذاری سرانه به ازای یک فرصت شغلی است و وجود مزیت های فوق العاده در استان نظیر احداث شرکت ایران خودرو خراسان با ظرفیت یکصد هزار دستگاه در سال و تولید بیش از ۳۰٪ قطعات خودرو در استان می تواند زمینه ساز گسترش در استان باشد علی رغم آن که دارای اولویت پایین است. ۹- صنایع فلزی: علی رغم اختصاص بیشترین درصد سرمایه گذاری صنعتی استان به این بخش در مقایسه با سایر بخش ها به دلیل عدم امکان استفاده از تکنولوژی مدرن روز و نیروی متخصص آشنا به تکنولوژی روز خریداران تولیدات فلزی تمایل به استفاده از محصولات خارجی دارند که این نقیصه با استفاده از تکنولوژی و متخصصین می تواند برطرف گردد. منابع و مآخذ: ۱- اصغر پور، محمد جواد "تصمیم گیری چند معیاره" تهران: دانشگاه تهران، موسسه انتشارات و چاپ، ۱۳۸۳.۲- عادل آذروهمکاران "آمار و کاربرد آن در مدیریت" تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۹.۳- وکیل ای، یونس، قارزی، حمید "آمار و کاربرد آن در مدیریت" ۲ جلد؛ سمنان: دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۵.۴- وکیل الرعایا، یونس "شناخت زمینه های سرمایه گذاری خارجی در بخش صنعت" پروژه تحقیقاتی، سمنان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۳.۵- هاشمیان اصفهانی، مسعود "تعیین اولویت های سرمایه گذاری" تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ۱۳۷۸.۶- تنباکوچی، رضا "بررسی وضعیت های سرمایه گذاری در استان خراسان" خراسان: دانشگاه فردوسی مشهد، کار فرما: سازمان صنایع معادن، ۱۳۸۲.۷- سازمان صنایع و معادن استان خراسان "نگاهی اجمالی به وضعیت صنایع و معادن استان خراسان" خراسان: بانک اطلاعات سازمان صنایع و معادن، دی ماه ۱۳۸۲، صفحه ۲.۸- سازمان مدیریت و برنامه ریزی "صنعت در استان خراسان" خراسان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان، ۱۳۸۲.۳۳- سازمان مدیریت و برنامه ریزی "برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۳۷۹-۱۳۸۳ استان خراسان" خراسان: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان، ۱۳۸۰. پایگاه های اینترنتی: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور WWW.Mporg.ir و وزارت صنایع و معادن WWW.MIm.org.ir سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان WWW.Mpo-kh.ir پایگاه اطلاعات نشریات WWW.Nashr.mpo-kh.ir مرکز آمار ایران WWW.Sci.org.ir موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی WWW.CIA.com تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

تهیه کننده: زینب صهبائی زارعی- با ظرفیت تولید ۹۰۰ هزار شاخه گل بریده و ۲۰ هزار گل‌دانه گیاه آپارتمانی- یکی از مهم‌ترین مباحث جوامع بشری جهان امروز، مسئله مبادرت ورزیدن به کاری مفید برای افراد آن جامعه است. شغل مرتبط با توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی هر فرد، امری است که هر شخص لزوماً با آن در زندگی روزمره مواجه خواهد شد، حال این شغل می‌تواند مورد پسند و علاقه فرد واقع گردد و یا چیزی خارج از انتظارات او باشد، برای برخی افراد نیز هم حتی دستیابی به این شغل خارج از علاقه میسر نمی‌گردد.

مقدمه مردم بر سه گروهند: ۱- تکاپوگر پوپا که نجات پیدا می‌کنند ۲- جوینده کندرو که برای او امیدی است ۳- تقصیرکننده تبه‌کار که سقوطش در آتش است حضرت علی (ع)

خداوند شما را از زمین آفریده است و آن را مستعمره قرار داده و خواسته است که با سعی و عمل آنرا معمور و آباد نمایید (سوره هود، آیه ۶۱)

«کارآفرینان تحصیلکرده دانشگاهی و مهارت ورزیده بهترین سلاح هر جامعه برای دستیابی به بالاترین سطح فناوری قابل عرضه در عرصه اقتصاد میباشند.»

امروزه یکی از دغدغه‌های مهم و اصلی کشور؛ معضل بیکاری است. افزایش قهری عرضه نیروی کار، کمبود فاحش سرمایه- گذاری، مهاجرت ناگزیر روستاییان به شهرها، گسترش موجه نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی، افزایش روزافزون فارغ التحصیلان دانشگاهها، جوانی جمعیت و ...، از جمله دلایل ساختاری هستند که بازار نیروی کار در کشور را با عدم توازن مواجه نموده است.

یکی از مهم‌ترین مباحث جوامع بشری جهان امروز، مسئله مبادرت ورزیدن به کاری مفید برای افراد آن جامعه است. شغل مرتبط با توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی هر فرد، امری است که هر شخص لزوماً با آن در زندگی روزمره مواجه خواهد شد، حال این شغل می‌تواند مورد پسند و علاقه فرد واقع گردد و یا چیزی خارج از انتظارات او باشد، برای برخی افراد نیز هم حتی دستیابی به این شغل خارج از علاقه میسر نمی‌گردد. کشور ایران نیز از این امر مستثنی نبوده است. به ویژه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نیز که تا سال ۱۳۶۷ سیاست افزایش جمعیت به دلایل استراتژیک منطقه‌ای مطرح بود به گونه‌ای که در جنگ عراق علیه ایران و افزایش تعداد تلفات و کشته‌های جنگ شاهد میزان باروری بالایی در خانواده‌های ایرانی بودیم که این افزایش تعداد فرزندان در خانواده‌ها، باعث شد عرضه نیروی کار در چندین سال بعد از جنگ تحمیلی بروز و ظهور داشته باشد و مسائل گریبانگیر و مبتلا به خود را به وجود آورد. در حال حاضر تعداد بیکاران کل کشور جمعیتی بالغ بر سه میلیون نفر را تشکیل می‌دهند که از میان آنها ۸۷ درصد و به عبارتی دو میلیون و سیصد هزار نفر جوان هستند، مدیریت کشاورزی کشور نیازمند بهره‌گیری از نیروهای متخصص است و موفقیت و کارآیی آن بستگی به استفاده بهینه از نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل توسعه کشاورزی دارد. از سوی دیگر، دانشکده‌های کشاورزی دولتی و غیر دولتی در سال‌های اخیر گسترش فراوانی یافته‌اند و بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی به یکی از معضلات اجتماعی تبدیل شده است. جهت فائق آمدن بر این پدیده مهم اجتماعی و اقتصادی، باید علل و عوامل به‌وجود آورنده آن را شناخت و راه‌حل‌های اصولی و عملی را بررسی نمود.

آمادگی و تصمیم راسخ برای ورود به دنیای کسب و کار زندگی شغلی یا *work life*

دورانی است که فرد مهمترین و بیشترین وظیفه اش در ارتباط با انتخاب شغل و پیشرفت در آن تحقق می‌یابد و به عوامل ذیل بستگی دارد: شرایط فردی اوضاع اجتماعی عوامل اقتصادی عوامل فرهنگی از مهمترین دلایل نارضایتی از شغل • اغلب افراد هنگام آغاز زندگی شغلی، آگاهانه و بر اساس معیارهای صحیح، واقعی و واضح برای خود برنامه ریزی نمی‌کنند. براساس نیازهای

بازار کار، قراردادهای اجتماعی و ارزشهای گروههای مرجع و حرف، رشته تحصیلی و شغل خود را انتخاب می کنند نه استعدادها، مهارتها و علائق خود برای این که شغل مناسبی را برای خود انتخاب کنیم • باید بدانیم چند نوع زندگی شغلی وجود دارد •؟ بررسی کنیم که کدام یک از انواع زندگی شغلی با اهداف، ایده ها، روحیات، گرایش ها، توانائی ها، علائق و مهارتهای ما سازگار است؟

انواع زندگی شغلی استخدام خوداشتغالی کارآفرینی جدول مقایسه ویژگیهای کارآفرینان، خوداشتغالان و مستخدمین الف- تشخیص انگیزه، تخصص و تفکر خلاق - پذیرش شرایط موجود - درک تغییر شرایط محیطی - تشخیص نیازهای جدید - ارائه راه حل برای نیاز جدید - ایده تجاری + امکان سنجی فرق فرصت و ایده فرصت ها ایجاد می شوند چون شرایط در حال تغییرند همه ایده ها فرصت نیستند، اما همه فرصت ها یک ایده در خود دارند.

نکته: لازمه تشخیص قطعی نسبت به این که افراد کدام زندگی شغلی را انتخاب کرده اند یا خواهند کرد این است که مدتی در حدود ۳ تا ۵ سال از انتخاب شغلشان گذشته باشد. بنابراین گذشت ۳ تا ۵ سال از شروع فعالیت، نشانه آن است که فرد احتمال تغییر زندگی شغلی کمتری خواهد داشت. دسته بندی مشاغل بر اساس علائق: «استرانگ» تمام مشاغل را در هفت گروه عمده زیر تقسیم بندی کرده است. ۱- شغل های علوم زیستی ۵- شغل های تجارت کوچک ۲- شغل های علوم فیزیکی ۶- شغل های تجارت بزرگ ۳- شغل های تکنیکی ۷- شغل های ادبی ۴- شغل های خدمات رفاهی روانشناس دیگری بنام «هات» مشاغل را از نظر اقتصادی بشرح ذیل تقسیم کرده است:

۱- سیاسی ۵- کشاورزی ۲- حرفه ای ۶- کارهای دستی ۳- تجاری ۷- نظامی ۴- تفریحی ۸- رفاهی

روانشناس معروف دیگری که در زمینه سنجش علائق کار کرده است «کودر» علائق را به ده گروه بشرح ذیل تقسیم کرده است:

۱- رغبت مکانیکی ۶- رغبت به فضای باز ۲- رغبت محاسباتی ۷- رغبت ادبی ۳- رغبت علمی ۸- رغبت موسیقی ۴- رغبت هنری ۹- رغبت خدمات اجتماعی ۵- رغبت تماس با مردم ۱۰- رغبت به کار دفتری مفهوم کارآفرینی: Entrepreneurship • پروسه ارزش آفرینی • پروسه خلق ثروت • پروسه تخریب خلاق • پروسه خلق سازمان جدید، روش جدید یا محصول جدید • پروسه ای است فراتر از شغل و حرفه بلکه یک شیوه زندگی است • ایجاد چیزی ارزشمند از هیچ • کارآفرین کسی است که فرصت های بازار را درک و جهت استفاده از آنها سرمایه و دارایی لازم را فراهم می کند.

کارآفرین کسی است که مؤسسه اقتصادی (خصوصاً کسب و کاری) را معمولاً مستلزم ابتکار و ریسک قابل توجهی باشد سازماندهی و اداره می کند.

ویژگی های روانشناختی کارآفرینان •: ریسک پذیری • نیاز به توفیق • مرکز کنترل درونی • نوآوری، خلاقیت، ایده سازی • اعتماد به نفس • پشتکار زیاد؛ نیازهای محیطی کارآفرینان:

• نیازهای مالی و اعتباری از قبیل: وام های بلند مدت با بهره کم، معافیت های مالیاتی، سرمایه گذاران مخاطره پذیر و ...

• نیازهای تکنولوژیکی از قبیل: دانش فنی، آزمایشگاه و ارتباط با دانشگاهها و ... نیازهای بازاری از قبیل: اطلاعات و آمار تولید، عرضه، تقاضا، صادرات و ... نیازهای تأمینی از قبیل: مواد اولیه، زمین، دفتر کار، قطعات، نیروی کار و ... نیازهای قانونی از قبیل: قانون ثبت اختراعات، قانون کار مناسب، قانون بیمه و قوانین گمرکی مناسب و ... نیازهای سازمانی کارآفرینان •:

نیاز به توجه، اعتماد، احترام، تشویق و حمایت • آزادی در انتخاب نقش خود در سازمان • آزادی در تجسس و تحقیق در کلیه واحدها • نیاز به ارتباط نزدیک، سریع و راحت با خارج سازمان • نیاز به ارتباط نزدیک، سریع و راحت با مدیران ارشد

سازمان • رهایی از زنجیره فرمان و سلسله مراتب، سازمانی • آزادی در انتخاب همکاران و پرسنل خود روشهای پاسخ به نیازهای کارآفرینان • نیازهای مالی و اعتباری • نیازهای فیزیکی • نیازهای آموزشی • نیازهای پرسنلی • نیازهای مقرراتی • نیازهای اطلاعاتی • نیازهای اجتماعی • نیازهای اقتصادی • نیازهای سیاسی روشهای پاسخ به نیازهای کارآفرینان: نیازهای مالی و اعتباری • ایجاد صندوق حمایت از کارآفرینان • توسعه سرمایه گذاری مخاطره پذیر و تشویق سرمایه گذاران مخاطره پذیر • شناسائی، شبکه سازی و تشویق فرشتگان مالی کسب و کار • Business angle اعطای اعتبارات خرد (Micro credit) نیازهای فیزیکی • ایجاد مراکز رشد و پارک های علمی • تحقیقاتی و فناوری • تشکیل بازارچه های خوداشتغالی • مراکز رشد مجازی ایجاد شهرک های صنعتی و ... نیازهای آموزشی: ارائه آموزش هایی در خصوص • روابط عمومی • روش مذاکره با بانک ها و مؤسسات مالی - اعتباری و سرمایه گذاران ریسکی • حسابداری • آئین نامه های دولتی مرتبط با فعالیتهای اقتصادی از قبیل قوانین کار، بیمه، صادرات، استخدام و ...، بازاریابی، خلاقیت، کارآفرینی، مدیریت، آموزش های شغلی و تخصصی و ...

نیازهای پرسنلی • تربیت نیروی انسانی متخصص • ایجاد مراکز کاریابی تخصصی • ایجاد امکان دسترسی به کارورز و کارآموز • قوانین کار عادلانه و ... نیازهای مقرراتی • ثبت دارائی های فکری و معنوی • ثبات قوانین • اجرای قانون ثبت اختراعات و دارائی های فکری به طور مستمر • اجرای قوانین و جلوگیری از تخلفات و ... نیازهای اطلاعاتی • ایجاد تسهیلات برای دسترسی آسان و سریع به اطلاعات و آمار موثق و به روز • دادن مشاوره های حقوقی، مالی، تخصصی، مدیریتی، بازاریابی، تکنولوژیکی و ... نیازهای اجتماعی • شناسایی و تشویق مستمر کارآفرینان و معرفی آنها به جامعه • نهاد سازی • شبکه سازی • انتشار نشریات برقراری عدالت اجتماعی نیازهای اقتصادی: • کنترل نرخ تورم • ثبات و امنیت اقتصادی • ایجاد اقتصاد غیرسیاسی • استقرار نظام اقتصادی باز و ... نیازهای سیاسی: • ایجاد فضای آرام و ثبات سیاسی برداشت انسان از زمان، مبنای کارآفرینی است. الف- درجه تکامل جامعه ب- فرصت شناسی و تهاجم به فرصت ج- حساسیت در زمان اهمیت کارآفرینی

در سال ۲۰۰۰ در دنیا بیش از ۶۲ درصد از جمعیت دنیا اظهار داشتند که میخواهند دارای شغل مستقل (فعالیت خوداشتغالی) داشته باشند.

۳۴ درصد از کل جمعیت بالا آماده پذیرش ریسک به منظور دستیابی به رضایت شغلی متکی بر فعالیتهای فرد تاکید داشتند. آندسته از افرادی که در آمریکا دوره های (حداقل یک دوره های) کارآفرینی گذراندند بیش از ۷۹٪ بیشتر از افرادی که دوره یا دوره های ویژه کارآفرینی را فرا نگرفتند موفق بودند. به عقیده بیگریو (۱۹۸۹) کارآفرینی یکی از جوان ترین پارادایمها در زمینه تحقیق مدیریت است با وجود تعاریف متعدد از کارآفرینی هنوز تعریف منحصر به فرد و جهان شمولی که توافق روی آن وجود داشته باشد ارائه نشده است و این تشتت آراء از سویی بیانگر گستردگی و اهمیت موضوع و از سویی دیگر نشان دهنده پویایی آن است که میتواند زمینه ارائه الگوها، مدلها، فرضیهها و تئوریهای متفاوت را فراهم آورد.

استیونسون و جاویلو (۱۹۹۰) Javillo & Stevenson سه طبقه اصلی، تحقیق در حوزه کارآفرینی تعریف میکنند: ۱- نتایج فعالیت کارآفرینی چه خواهد بود؟ ۲- چرا کارآفرین عمل میکند؟ ۳- چگونه کارآفرین عمل میکند؟

جاویلو و استیونسون (۱۹۹۰) دو حوزه اصلی تحقیق با اتکاء به بررسی تجارب کارآفرینان موفق در مورد چگونگی عمل کارآفرین بیان میکنند: حوزه اول: به چرخه های زندگی متعدد که کسب و کارهای جدید عبور میکنند و مسایل؛ و مشکلات و موانعی که در فرآیند توسعه شرکت اتفاق می افتد، مربوط میشود. حوزه دوم: عوامل متعدد تعیین کننده موفقیت و مرتبط کردن آنها به دیدگاه و پیشینه کارآفرینانه، استراتژی و ملاحظات محیطی یا ترکیبی از اینها مربوط میشود.

از دهه ۱۹۶۰ سه موج به عنوان پیش رانهای کارآفرینی در دنیا معرفی شده‌اند این سه موج عبارتند از: (احمد پور- ۱۳۷۸)

۱- موج اول: انفجار عمومی مطالعه و تحقیق در قالب انتشار کتب زندگی کارآفرینان موفق (شواهد و مستندات تجربی) و تاریخچه شرکت‌های آنان و چگونگی ایجاد کسب و کار شخصی (ارائه الگوها و مدل‌های کارآفرینی بر اساس تجربی‌های کارآفرینان موفق)

۲- موج دوم: ارائه رشته‌های آموزشی کارآفرینی در حوزه‌های مهندسی و بازرگانی است بطوریکه از دهه ۶۰ تا کنون حدود ۵۰۰ دانشگاه در آمریکا و کانادا رشته‌های کارآفرینی ایجاد کرده‌اند آنچه در این بخش بیان آن ضروری به نظر می‌رسد این است که دانش کارآفرینی همانند دیگر شاخه‌های دانش بشری نتیجه و حاصل کوشش‌های گروه عظیمی از مردمان صاحب نظر و صاحب اندیشه است که با تلاش و دقت بسیار در مفاهیم نظری و شواهد، مستندات تجربی، این بخش از معرفت انسانی را بنیان گذاشته‌اند و آن را به صورت یک کوشش علمی پی ریزی کرده و سپس بوسیله آموزش آن را گسترش داده‌اند.

۳- موج سوم: تشویق رشد شرکت‌های کوچک، افزایش علاقه مندی دولت به تحقیقات در زمینه بنگاه‌های کوچک و تحقیق در زمینه نوآوری‌های صنعتی

بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت توسعه کارآفرینی در دنیا از دهه ۶۰ با بررسی، مطالعه و تحقیق زندگی کارآفرینان موفق و تدوین مستندات تجربی آنان آغاز گردیده است.

تعریف شغل و شاغل:

شغل به معنای مشغول شدن در انجام فعالیتی است. از نظر مبانی اشتغال هر فعالیتی که بتواند در آمدی برای فرد ایجاد کند که با آن در آمد بتوان نیازهای اولیه را که شامل غذا؛ پوشاک؛ آموزش؛ درمان و بهداشت می‌باشد تامین کرد؛ آن فعالیت را می‌توان یک شغل کامل نامید. و شاغل کسی است که مشغول انجام فعالیتی باشد که از در آمد آن بتواند نیازهای اولیه خود و اعضای خانواده خود را تامین نماید

بحران بزرگ؛ بیکاری تحصیلکرده‌ها

میزان بیکاری افراد تحصیلکرده، حداقل دو برابر میزان بیکاری عمومی جامعه ایرانی است. آماري که در پایان هر ترم تحصیلی بر ارقام آن افزوده می‌شود، رقم‌هایی که به دست‌اندرکاران هشدار می‌دهد که در عین بالا بردن ظرفیت دانشگاه‌ها، تدبیری نیز برای افزایش فرصت‌های شغلی بیندیشند. کارشناسان معتقدند برای کاهش میزان رشد بیکاری در کشور بر رشد اقتصادی هشت درصدی در سال نیازمندیم. همچنین به جای سوق دادن سرمایه کشور به صنایعی چون نفت و گاز، پتروشیمی و... باید به پروژه‌های اشتغال زایی و کارآفرینی توجهی جدی شود. بطور کلی؛ رشد بالای جمعیت و پایین بودن رشد اقتصادی دو عامل هم در افزایش نرخ بیکاری در جامعه است

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها در طول دوران تحصیل در دانشگاه و بخش عمده‌تری نیز از آن در جریان کار کسب می‌شود

بررسی اجمالی کشورهای صنعتی نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از پنجاه دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان، هشت دانشگاه در سوئد و... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچک اقتصادی تدریس می‌شود، حاکی از درک نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرآیند توسعه اقتصادی قائل می‌شوند. در ایران نیز طی سال‌های اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در تعدادی از دانشگاه‌ها اقدام شده که به جز چند دانشگاه مابقی فعالیت چندانی نداشته‌اند که این امر حکایت از توفیق نیافتن دولت در فرهنگ‌سازی در این زمینه دارد.

مهمترین اقدامات لازم در زمینه اشتغال

۱. برنامه ریزی، سیاست گذاری و مدیریت منابع انسانی کشور با هماهنگی دستگاههای ذیربط؛ ۲. شناسایی ظرفیت های اشتغال در زیر بخش های مختلف کشاورزی و در مناطق جغرافیائی مختلف بر اساس پتانسیل های محیطی ۳. توسعه کارآفرینی و فراهم آوردن بسترهای مناسب برای تشکیل واحدهای کوچک و متوسط و فراهم آوردن زمینه اشتغال غیر مزد بگیری؛ ۴. اعمال حمایت های لازم و تحول در ساختار مراکز مشاوره شغلی و کاربایه های غیردولتی جهت شناسایی ظرفیتها و فرصتهای اشتغال ایجاد شده و هدایت کارجویان به بازار کار؛ ۵. جایگزینی نیروی کار ایرانی به جای اتباع خارجی غیر مجاز؛ ۶. اجرای طرح کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی به منظور آشنائی آنان با شرایط حاکم برفضای اشتغال در بخش .
 ۷. گسترش آموزش مهارتهای کسب و کار با ایجاد مراکز سنجش مهارت ۸. ایجاد مراکز کارآفرینی در تمام دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور و گنجاندن دروس کارآفرینی در تمامی رشته های تحصیلی کشاورزی و منابع طبیعی
 ۹. انعطاف در برنامه های آموزشی و فراهم آوردن تسهیلات لازم در دستیابی به آموزشهای تکمیلی؛
 ۱۰. افزایش مشارکت مردمی در تقویت بخش غیردولتی در فعالیتهای آموزشی و تشکیل مراکز آموزش فنی و حرفه ای خصوصی؛
 ۱۱. تحول در رشته های آموزشی و کیفی نمودن آنها با تأکید بر پرورش خلاقیتها و نوآوری و کارآفرینی.
 ۱۲. ترویج و گسترش فرهنگ کار و تقویت وجدان کار با استفاده از بینش الهی و دستورات متعالی اسلام؛
 ۱۳. پیش بینی روشهای گوناگون اشتغال از جمله کار پاره وقت و اشتغال مجدد؛ تصویر اجمالی از اشتغال در کشور بنا بر حکم سند فرابخشی توسعه اشتغال و کاهش بیکاری، بایستی نرخ بیکاری از ۳/۱۲ به ۴/۸ درصد در سال ۱۳۸۸ کاهش یافته و همچنین نرخ مشارکت اقتصادی از میزان ۳۹ درصد به ۴۳ درصد در این دوره زمانی افزایش یابد.
- مطابق با برنامه چهارم توسعه، برای دستیابی به اهداف فوق الذکر به طور متوسط سالانه می بایست ۹۰۰ هزار فرصت جدید شغلی ایجاد گردد. لیکن با روشن شدن اشتباهات آماری اعلام شده پیرامون نرخ واقعی بیکاری در ابتدای برنامه چهارم (۷۵/۱۳) نرخ واقعی بیکاری در ابتدای برنامه، براساس سرشماری جدید نفوس و مسکن، نه تنها ایجاد سالانه ۹۰۰ هزار فرصت شغلی قادر نخواهد بود نرخ بیکاری را تا پایان برنامه (۱۳۸۸) به ۴/۸ درصد تقلیل دهد، بلکه با ایجاد سالانه یک میلیون و دویست هزار فرصت شغلی، تنها می تواند نرخ بیکاری را در حد پیش بینی ابتدای برنامه مهار نمود. براساس طرح آمارگیری نیروی کار که از سال ۱۳۸۴ با هدف ارتقای طرح اشتغال و بیکاری خانوار اجرا می گردد، برخی شاخصهای کلیدی بازار کار محاسبه و ارائه می شود.
- سرشماری عمومی نفوس و مسکن آبان ماه سال ۱۳۸۵ که هم اکنون گزیده ای از نتایج آن توسط مرکز آمار ایران اعلام شده است و نتایج طرح آمارگیری نیروی کار پاییز ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶، برای برآورد شاخصهای نیروی کار در این سال مورد استفاده قرار گرفته است.
- بر اساس اطلاعات جمع آوری شده، نرخ بیکاری و نرخ مشارکت اقتصادی در سالهای ۱۳۸۴، ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به میزان ۳ درصد بیش تر از پیش بینی برنامه چهارم توسعه تجربه می شود و این در حالی است که میزان تحقق یافته نرخ مشارکت اقتصادی در این سال، ۳/۴۱ درصد بوده و پیش بینی برنامه، ۸/۳۹ درصد را در نظر گرفته است.
- اما وضعیت مشروحه فوق برای سال ۱۳۸۵ کاملاً عکس می باشد. البته باید خاطر نشان نمود که نرخ بیکاری حاصل از سرشماری ۷۵/۲ درصد به دست آمده، اما این نرخ براساس طرح آمارگیری نیروی کار فصل پاییز سال ۱۳۸۵، ۶/۱۱ درصد احصاء شده است و در سال ۱۳۸۶ به عدد ۶/۱۰ رسیده است که این رقم نشانگر کاهش نرخ بیکاری به میزان ۴ درصد بیشتر از پیش بینی برنامه چهارم توسعه می باشد که این رقم نشانگر کاهش نرخ بیکاری به میزان ۴ درصد بیشتر از پیش بینی برنامه چهارم توسعه می باشد.

معرفی اجمالی نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی

سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی؛ سازمان صنفی، تخصصی و غیر دولتی دارای استقلال مالی و شخصیت حقوقی مستقل و متشکل از دانش آموختگان رشته های کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست و رشته های مرتبط؛ در راستای نظام بخشیدن به فعالیت تخصصی و اشتغال مهندسين کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست در چارچوب مجموعه قوانین، مقررات، آیین نامه ها در سال ۱۳۸۰ تشکیل گردید. تا کنون ۱۳۹ هزار نفر از مهندسين کشاورزی و منابع طبیعی عضو این سازمان شده اند. که در قالب ۲۱۳۰ شرکت خدمات مشاوره ای (با ۱۸ هزار نفر) سازماندهی شده اند.

ارکان این سازمان متشکل از مجامع عمومی (مجمع ملی و استانی) - شورای مرکزی - شورای استانی - هیأت های انتظامی (هیأت های بدوی و عالی انتظامی) - شورای شهرستانی می باشد.

شورای مرکزی؛ بالاترین مرجع تصمیم گیری سازمان متشکل از پانزده نفر اعضای انتخابی و انتصابی: شامل - ده نفر از متخصصین کشاورزی به انتخاب اکثریت آرای مجمع نمایندگان شوراهای استانی - دو نفر نماینده وزارت جهاد کشاورزی با معرفی وزیر جهاد کشاورزی - یک نفر نماینده وزیر علوم از اعضای هیأت علمی دانشکده های کشاورزی - یک نفر متخصص آبیاری با معرفی وزیر نیرو به عنوان نماینده - یک نفر متخصص کشاورزی با معرفی رییس سازمان حفاظت محیط زیست به عنوان نماینده برابردوره فعالیت چهار ساله است.

الزامات و اقدامات برای برون رفت از بحران بیکاری در جامع:

برای برون رفت از بحران بیکاری در جامعه؛ خاصا در بخش کشاورزی لازم است اقداماتی در این زمینه توسط عوامل و دست اندر کاران موثر و دخیل انجام گردد. که خلاصه ای از آن به شرح ذیل می باشد.

ردیف عوامل اقدامات و انتظارات ۱ جامعه ترویج و پذیرش فرهنگ کار و تلاش در جامعه ۲ جوینده کار همت - پشتکار - اعتماد به نفس - توانمندی و مهارت ۳ نظام آموزشی هدمند - کاربردی و کارآمدی ۴ دولت حمایت - رهایی از امورات تصدی گری - امکانات - تسهیلات ۵ مجلس وضع قوانین مورد نیاز ۶ موسسات مالی ارائه تسهیلات ۷ صاحبان سرمایه سرمایه گذاری انتظارات از دانش آموختگان بخش:

وقتی که سخن از اشتغال دانش آموختگان در بخش کشاورزی و منابع طبیعی به میان می آید انتظار این است که رویکرد جدیدی و تحول گرا در بخش بوجود آید. و نگاه و نگرشی که یک فارغ التحصیل بخش به اهداف و توسعه بخش دارد باید متفاوت از نگاه و نگرش شاغلین عادی بخش باشد. لذا انتظار می رود دور نمای حضور فارغ التحصیل بخش کشاورزی به عنوان شاغل در بخش یک نگاه

- نگاه علمی به فعالیت های بخش - تولید محصولات کشاورزی با هزینه کمتر - افزایش راندمان تولید - صرفه جویی و مصرف بهینه نهاده ها در تولید محصول - کاهش درصد ضایعات محصولات کشاورزی - توان تولید بهینه در شرایط محدودیت نهاده (از جمله محدودیت آب در مناطق خشک و کم آب) - توان رقابت با کشاورزان برتر - افزایش توان ریسک پذیری در میان کشاورزان و بهره برداران بخش - توان پذیرش مقبولیت کارشناسی خودشان در میان کشاورزان نقش دانش آموختگان بخش در توسعه اشتغال:

دانش آموختگان بخش با توجه به تخصص و مهارت می توانند در زمینه های مختلف توسعه بخش کشاورزی ایفای نقش نمایند از جمله می توان به موارد ذیل اشاره نمود

- آموزش و تربیت فنی و مهارتی شاغلین بخش - ارائه خدمات در تامین و مصرف بهینه نهاده ها - ارائه خدمات مشاوره ای به کشاورزان برای تولید اقتصادی محصول - ورود مستقیم برای تولید محصولات کشاورزی - ارائه خدمات بازاریابی و بازار

رسانی محصولات - ارائه خدمات مالی و اعتباری - حضور فعل در شکل های بخش - فعالیت مستقیم در صنایع کشاورزی (تبدیلی-تکمیلی-ماشین الات و...) - مشارکت با کشاورزان در تولید - مشارکت با سرمایه گذاران بخش در تولید - مشارکت با صاحبان صنایع کشاورزی - مشارکت در اجرای طرح های تحقیقاتی - ارائه ایده و طرح های نو برای توسعه راهنمای تهیه طرح:

برای تهیه هر طرح اشتغالزای تولیدی و خدماتی لازم است از چهار چوب و فرمت مشخصی تبعیت کند که این فرمت می تواند شامل مواردی به شرح ذیل باشد

- عنوان طرح - مشخصات تهیه کننده - معرفی محصول و یا خدمات - خلاصه طرح - اهداف طرح - برنامه اجرایی - معرفی مشارکت کنندگان - نیروی انسانی (مدیریتی-مشاوره-اجرایی ...) - تجهیزات مورد نیاز (اداری-فنی - تخصصی) - حجم محصول و یا خدماتی که ارائه خواهد شد در دوره زمانی معین - هزینه های مورد نیاز (سرمایه ثابت- جاری- سرمایه در گردش ...) - توجیه اقتصادی و نرخ برگشت سرمایه - تحلیل از وضعیت بازار و نحوه بازار رسانی محصول و یا خدمات شناخت عوامل داخلی و محیطی بازار کار □ عوامل داخلی بازار کار عبارتند از: □ عرضه □ تقاضا □ دستمزد شناخت عوامل محیطی □ قوانین و مقررات □ شکل های کارگری و کارفرمایی □ شرایط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی اصول کلیدی مقدمه ای در مورد پرورش گل و گیاه

توجه و علاقه انسان ها به گل و نقش گیاهان در زندگی بشر موضوعی کاملا شناخته شده است. گل از دیر باز به عنوان نمادی برای ابراز عشق و محبت و همچنین ابزاری برای ادای احترام شناخته شده است. چنانکه در اوایل قرن بیستم، بقایای دسته ای از گل های بریده در مقبره فرعون کشف شد که متعلق به هزار سال پیش از میلاد مسیح بود.

هر بخش از اندام های مختلف گیاهان زیبایی خاص خود را داراست. به این جهت استفاده از گل های بریده به موازات توجه به انواع گیاهان آپارتمانی دارای رونق فراوان است. همچنین به دلیل افزایش روزافزون شهر نشینی و خصوصا آپارتمان نشینی و دوری هر چه بیشتر افراد از طبیعت، میل به نگهداری از گیاهان در محیط آپارتمان افزایش بیش از پیشی یافته است.

علاوه بر تقاضای بازار داخلی برای انواع گل ها و گیاهان زینتی با در نظر داشتن حجم زیاد تقاضا در عرصه بین المللی و موقعیت جغرافیایی و اقلیمی مناسب ایران برای کشت انواع گیاهان، پرورش و صادرات انواع گل و گیاهان زینتی می تواند سهم کشور را در بازار تجارت این محصولات ارتقا بخشیده و موجب عاید شدن در آمد ارزی مناسبی برای اقتصاد کشور گردد.

اجرای این طرح به عنوان یک فعالیت تولیدی، ضمن اینکه گامی به سوی افزایش توان تولید و صادرات کشور در بخش محصولات کشاورزی به شمار می رود، می تواند بسستر ساز اشتغال به کار نیروهای متخصص (خصوصا در علوم کشاورزی) و فاقد تخصص گردد. ضمن اینکه بانوان کارآفرین نیز می توانند با پیاده سازی این طرح، گامی در جهت توسعه میهن بردارند.

گلخانه شیشه ای

گلخانه ای بزرگ و همگن با استحکام و زیبایی منحصر بفرد که امکان مجزا نمودن گلخانه به واحدهای مستقل را داراست. این گلخانه مناسب برای تولید، تحقیق و ایجاد فضاهای نمایشگاهی و فروشگاههای است. آب بندی کامل بوسیله نوارهای EPDM با قابلیت هدایت آب ناشی از تعریق داخل به بیرون گلخانه از دیگر مزایای این گلخانه می باشد. ابعاد گلخانه: عرض: ۴/۶ متر (دوقلو ۲/۳ متر) - ارتفاع تا زیر ناودانی: ۴ متر - ارتفاع نهایی: ۸/۴ متر فاصله بین ستون ها: ۳ متر جنس سازه: ناودانی: ورق ۲ گالوانیزه - ستون ها، خرپاها و بادبندها تمام گالوانیزه - اتصالات

نگهدارنده شیشه، آلومینیومی پوشش: شیشه با ضخامت ۴ میلیمتر گلخانه شیشه ای

گلخانه پیوسته اهداف کشت گیاهان گلخانه ای • پرورش تعداد فراوانی از گلهای زینتی و آپارتمانی و بعضی از ارقام محصولات

زراعی • در فصول غیر زراعی مناطق سرد سیری هیچگونه امکان تولید محصولات کشاورزی در خارج از گلخانه وجود ندارد.

• بازده و میزان تولید گیاهان گلخانه‌ای در مقایسه با گیاهان غیر گلخانه‌ای بسیار زیاد است • در کشتهای گلخانه‌ای امکان مبارزه غیر شیمیایی با آفات و بیماریها، اقتصادی و امکان پذیرتر است • با حداقل مصرف آب، کود و سم حداکثر تولید بدست می‌آید • اشتغال و درآمد بیشتری برای تولید کنندگان فراهم می‌شود • امکان تولید محصولات سالم و مشتری پسند فراهم شده، ضایعات آن کاهش می‌یابد.

• زمینه بسته بندی محصول و عرضه بهداشتی آن در مقایسه با سایر محصولات بیشتر است. انواع گیاهان گلخانه‌ای غیر از اغلب گیاهان زینتی و آپارتمانی که فقط در گلخانه‌ها و محیط‌های حفاظت شده قابل پرورش می‌باشد، تعدادی از محصولات باغی نیز در محیط‌های گلخانه‌ای براحتی پرورش داده می‌شوند که خیار داربستی، فلفل دلمه‌ای، گوجه فرنگی، بادنجان و توت فرنگی از جمله این گیاهان هستند.

انواع بسترهای کشت گلخانه‌ای کشت هیدروپونیک

در این نوع کشت برای پرورش گیاهان، خاک استفاده نمی‌شود بلکه برای استقرار ریشه از پرلیت یا از بسترهایی حاوی بسترهای پشم سنگ استفاده می‌شود. معمولاً پس از استقرار بوته‌ها در بستر، بلافاصله آبیاری و تغذیه کامل گیاه با استفاده از قطره چکانهای مخصوص که در کنار هر گیاه در نظر گرفته شده انجام می‌گیرد.

کشت هیدروپونیک یا آبکشت مطلق

در این نوع کشت معمولاً کلیه کودهای مورد نیاز گیاه را به آب مقطر اضافه نموده در منبعی که دارای یک پمپ آب و چندین لوله متناسب با وسعت گلخانه است وارد می‌نمایند. گیاهان در سوراخهای در نظر گرفته شده، لوله‌های آب مستقر شده، بطوری که ریشه این گیاهان کاملاً در داخل آب قرار گرفته، با جریان یکنواخت آب در داخل لوله‌ها مواد مورد نیاز گیاه را جذب می‌نمایند.

کشت در بستر خاک

خاک مورد استفاده در گلخانه‌ها باید دارای بافتی سبک، هوموس دار و نفوذپذیر باشد. در صورت سنگین بودن بافت خاک (خاک رسی) باید با اضافه کردن مقداری شن به همراه مقداری کود حیوانی پوسیده خاک را اصلاح کرد.

تنظیم دمای گلخانه و ارتباطش با میزان نور و رطوبت نسبی

گیاهان گلخانه‌ای در دمای بین ۲۰ تا ۲۵ درجه سانتیگراد بالاترین عملکرد را دارند. و درجه حرارت مورد نیاز در شب بطور متوسط ۴، ۵ درجه کمتر از روز است. در درجه حرارت معمولی چون فعالیت گیاه به حداکثر می‌رسد بنابراین به نور بیشتری هم برای انجام فتوسنتز نیاز دارد. رطوبت نسبی مورد نیاز در گلخانه بین ۷۰ تا ۸۰ درصد است. تامین گاز کربنیک مورد نیاز گلخانه برای تامین این گاز یا باید در روز تهویه کامل صورت گیرد و یا از کپسول‌های گاز کربنیک استفاده شود. در گلخانه‌های کوچک از چراغها و یا والرها نفتی هم می‌توان برای رفع نیاز گلخانه‌ها استفاده کرد به شرطی که شعله آنها کاملاً آبی باشد تا از تولید گازهای سمی دیگر جلوگیری شود. گلخانه‌ها از نظر شکل و مصالح مورد استفاده با یکدیگر تفاوت دارند؛ این تفاوت‌ها به علت نوع استفاده و محصول و همچنین میزان بودجه در دسترس برای ساخت گلخانه می‌باشد. از یک دیدگاه، گلخانه‌ها به دو نوع دائمی و موقت تقسیم می‌گردند، در گلخانه‌های دائمی پوشش از نوع شیشه می‌باشد، برای ساخت این نوع گلخانه‌ها معمولاً هزینه زیادی صرف می‌گردد. شیشه در بین سایر پوشش‌های گلخانه‌ای از مزیت جذب حداکثری نور برخوردار است، نکته‌ای که یک امر بسیار مهم در احداث گلخانه و سود آوری آن به شمار می‌رود. مزیت دیگر این نوع از گلخانه‌ها تهویه مناسب آنهاست، بطوری که فواصل بین شیشه‌ها موجب خروج هوا و انجام عمل تهویه بطور خودکار می‌شود، البته این امر گلخانه را از وجود فن بی‌نیاز نمی‌کند. از

معایب این نوع گلخانه نیز میتوان به پرت حرارتی در زمستان و شکننده بودن شیشه اشاره نمود. اصولاً هرچه شیشه‌ها در احداث این نوع گلخانه‌ها کوچکتر انتخاب گردند احتمال شکستن آنها کمتر است ولی به علت زیاد شدن اتصالات نور کمتری به داخل گلخانه راه میابد، همچنین پرت حرارتی در زمستان بیشتر میگردد. این گلخانه‌ها همچنین در سیستم بانکی کشور میتوانند به عنوان وثیقه وام تلقی گردند (به علت دائمی بودن).

نکته دیگر در مورد شیشه این است که هر چه آهن موجود در آن بیشتر باشد شیشه کدرتر میگردد و نور کمتری را از خود عبور داده و در نتیجه برای احداث گلخانه مناسب نمیشود. در مقابل گلخانه‌های دائمی □ گلخانه‌های موقت قرار دارند، پوشش این نوع گلخانه‌ها معمولاً از پلی اتیلن یا پلی کربنات یا... تشکیل میگردد. در بین این پوششها پلی اتیلن دارای جذب حرارتی بیشتری میباشد و کاربردی ترین نوع پوشش در ایران است. این پوشش از پلی اتیلن ضد UV تشکیل شده که مانع نفوذ اشعه ماوراء بنفش (که تاثیر منفی بر روی رشد گیاه دارد) میگردد. عمر این پوشش معمولاً بین دو تا سه سال است و بعد از آن باید تعویض گردد. تقسیم بندی از نظر جنس اسکلت گلخانه‌ها از نظر اسکلت به دو نوع چوبی یا سنتی و فلزی یا مدرن تقسیم میگردد. اسکلت چوبی که اولین نوع گلخانه وارد شده به ایران میباشد و هنوز هم در برخی جاها کاربرد دارد، دارای ساختمانی از جنس چوب‌های بلند و مقاوم است، پوشش این نوع گلخانه نیز از جنس پلاستیک UV دار میباشد. مزیت این نوع گلخانه‌ها هزینه بسیار پایین احداث آن میباشد، از معایب آن میتوان به مقاومت بسیار پایین در مقابل باد و برف، کمبود نور به علت قطر زیاد چوبهای بکار رفته در آن، فرسودگی سریع چوبهای مورد استفاده و پرت حرارتی بالا در زمستان اشاره نمود. به طور کلی استفاده از چنین اسکلت‌هایی در احداث گلخانه در اکثر مناطق منسوخ گردیده است

بعد از گلخانه‌های چوبی، گلخانه‌های فلزی یا مدرن بوجود آمدند. در ساخت این نوع گلخانه که امروزه بسیار متداول است از آهن گالوانیزه (ضد زنگ) یا آلومینیوم استفاده میگردد. اتصال لوله‌های تشکیل دهنده این نوع گلخانه‌ها بوسیله جوش یا پیچ و مهره صورت میگردد. البته اتصال مورد تایید فائو اتصال پیچ و مهره میباشد که دارای انعطاف و مقاومت بیشتری نسبت به جوش است. بهر حال اگر اتصال با جوش بصورت مناسب و با کیفیت صورت بگیرد هم دارای مقاومت بالایی خواهد بود. بدیهی است استفاده از پیچ و مهره هزینه بیشتری نسبت به جوش میطلبد. پوشش این نوع گلخانه‌ها میتواند پلاستیک (پلی اتیلن) یا شیشه باشد. معمول ترین شکل ساخت گلخانه‌های فلزی شکل قوسی یا کوانست میباشد، برای گلخانه‌های قوسی معمولاً پوشش پلاستیک در نظر گرفته میگردد، پلاستیک در این اسکلت خوب مینشیند و به خوبی محکم میگردد. گلخانه‌های قوسی میتوانند به صورت تک واحدی و یا مرکب ساخته شوند که هر کدام مزایا و معایب خود را دارا هستند. به طور کلی برای ایران بهتر است گلخانه فلزی از نوع پیچ و مهره‌ای و بصورت مرکب ساخته شود. سطح گلخانه نیز برای دارا بودن توجه اقتصادی نباید کمتر از ۲۵۰۰ متر مربع باشد. علاوه بر گلخانه‌های قوسی یا کوانست، انواع دیگری از گلخانه‌ها از نظر شکل وجود دارند که عبارتند از: گلخانه‌های دو طرفه در این نوع گلخانه ارتفاع دو دیواره تشکیل دهنده گلخانه یکسان میباشد. سقف بصورت شیروانی است و پوشش میتواند از نوع شیشه‌ای باشد. گلخانه نیمه دو طرفه

در این نوع گلخانه ارتفاع یکی از دیواره‌ها از دیگری بیشتر است. این نوع گلخانه‌ها رواج کمتری دارند. گلخانه یک طرفه در این نوع گلخانه که تقریباً منسوخ شده و کاربرد تجاری ندارد، یکی از دیواره‌ها از آجر و مصالح ساختمانی تشکیل شده است و دیگری از پوشش شیشه‌ای تشکیل گردیده و بیشتر برای پرورش گل‌های زینتی مناسب است. استاندارد فائو برای ایران گلخانه ۳ واحدی است که طول هر واحد ۴۰ متر و عرض آن ۸ متر در نظر گرفته میشود. بنابراین $۴۰ * ۸ * ۳ = ۹۶۰$ متر مربع

مبانی و مزایای تاسیس گلخانه بهره برداری بهینه از منابع آب و خاک با توسعه کشت گلخانه از آن جایی که ایران از جمله کشورهایی است که در مناطق خشک و نیمه خشک جهان قرار دارد، همواره با معضل کمبود آب

مواجهه بوده است و همچنین بحران خشکسالی در سال‌های اخیر، کشور را بیشتر از گذشته با این معضل درگیر نموده است. بنابراین برای ادامه‌ی حیات، تامین آب از نیازهای ضروری کشاورزی این کشور بوده و برای سازگاری با محیط، استفاده‌ی بهینه از منابع آب و خاک امری اجتناب‌ناپذیر است. کمبود آب یکی از تنگناهای توسعه اقتصادی در کشور می‌باشد و هرگونه مساعدت در بهبود وضعیت این عامل، می‌تواند گامی در جهت توسعه اقتصادی بخصوص در مناطق روستایی باشد. افزایش جمعیت و به طبع آن تقاضا برای تهیه محصولات کشاورزی و همچنین فصلی بودن تولید محصولات سبب شده که برای تامین نیاز مردم راهکارهایی در نظر گرفته شود تا هم میزان تولید افزایش یابد و هم امکان تولید محصولات در خارج از فصل میسر باشد، از جمله این راهکارها کشت محصولات (اعم از سبزی و میوه) در گلخانه است، از این طریق نه تنها تولید افزایش می‌یابد، بلکه در هر فصلی می‌توان نسبت به تولید اقدام نمود. استفاده از تکنیک‌های کنترل عوامل محیطی به ویژه در مناطقی که شرایط جوی ناسازگار باشد، توانسته است ارزش بیشتری از خود نشان دهد. اساساً در شرایط طبیعی عوامل اصلی رشد گیاه (آب و خاک) را تنها می‌توان از طریق آبیاری، وجین، کودپاشی و غیره تا حدودی مناسب رشد گیاه ساخت، اما کنترل و تنظیم دمای محیط و همچنین نور، از دست کشاورز خارج بوده و دخل و تصرف در آنها ممکن نیست؛ در صورتی که در کشت گلخانه‌ای می‌توان این دو عامل را کاملاً کنترل و در جهت رشد مطلوب گیاه تنظیم نمود.

سال‌هاست که اروپا کشت گلخانه‌ای را با توجه اقتصادی و سودآوری فراوان انجام می‌دهد. کشور ما با توجه به کمی بارندگی و زمین‌های حاصلخیز، خیل عظیم کارشناسان و فارغ‌التحصیلان بخش کشاورزی و از طرفی نزدیکی به بازارهای مصرف کشورهای خلیج فارس، می‌تواند از ویژگی‌های ارزانی خدمات (در کشورهای امارات از طریق ایجاد باران ساز و شیرین کردن آب دریا برای کشت گلخانه‌ای استفاده می‌گردد) دانش فنی مهندسی و توانمندی کشاورزان بهره‌بردار کرده و با ترویج اصول علمی و فنی کشت گلخانه‌ای تغییر عمده‌ای در زندگی کشاورزان این رشته به وجود آورد. از جمله محصولاتی که تولید آنها در گلخانه ساده و بدون دردسر صورت می‌گیرد می‌توان به گوجه فرنگی، خیار، بادمجان، توت فرنگی، تربچه، فلفل و انواع مختلف سبزیجات دارای برگ اشاره نمود.

انواع گلخانه

گلخانه را بر حسب درجه حرارت و موارد استفاده طبقه‌بندی می‌کنند. البته این طبقه‌بندی نمی‌تواند جامع و کامل باشد. از نظر درجه حرارت گلخانه را به گلخانه سرد، گلخانه گرم و گرم و مرطوب و گلخانه نیمه گرم تقسیم می‌کنند. گلخانه سرد دارای درجه حرارتی کمتر از گلخانه‌های گرم و نیمه گرم می‌باشد و به منظور حفظ نباتاتی که تحمل یخبندان زمستان را ندارند، مورد استفاده قرار می‌گیرند حداقل درجه حرارت این گلخانه ۷-۱۳ درجه و حداکثر آن ۱۸-۱۳ درجه در زمستان می‌باشد. اما گلخانه‌های گرم و مرطوب مخصوص گیاهان مناطق حاره می‌باشد که در تابستان به حرارتی معادل ۳۸-۳۰ درجه سانتیگراد در روز نیاز دارد و در زمستان حرارت آن از ۱۸ درجه سانتیگراد کمتر نمی‌باشد. در صورتی که مقدار رطوبت گلخانه‌های گرم به حد اشباع برسد، آن را گلخانه گرم و مرطوب می‌نامند. گلخانه‌های نیمه گرم: درجه حرارت در این گلخانه‌ها حدود ۲۱-۱۸ درجه سانتیگراد در روزهای زمستان می‌باشد و این نوع گلخانه‌ها برای نگهداری نباتاتی که تا اندازه‌ای به سرمای زمستان حساس بوده و حرارت کمتر از ۱۰ درجه سانتیگراد برایشان مضر می‌باشد، استفاده می‌شود.

بر حسب نوع استفاده، گلخانه‌ها به دو دسته ثابت و متحرک تقسیم می‌شوند.

۱- گلخانه‌های ثابت، دایمی هستند که در ساختمان آنها از آهن و سایر مصالح استفاده می‌گردد. ۲- گلخانه متحرک: این گلخانه به منظور پیش‌رس کردن پاره‌ای از محصولات در نواحی سردسیر مورد استفاده قرار می‌گیرد و معمولاً از پایه و تعداد معینی پنجره‌های شیشه‌ای شبیه شاسی و پلاستیک تشکیل شده‌اند. مزایای کشت گلخانه‌ای (محصولات صیفی و سبزی) ۱- از آن جا که

محصولاتی که از این طریق تولید می‌شوند به صورت نوبرانه به بازار عرضه می‌شوند، بنابراین از قیمت قابل توجهی برخوردارند و درآمد بیشتری را نصیب تولیدکنندگان می‌کنند. این امر زمینه ساز توسعه کشاورزی و به طبع آن توسعه اقتصادی می‌گردد. ۲- میزان عملکرد در کشت گلخانه‌ای نسبت به کشت روباز بالا-تر است. این امر کسب درآمد کافی برای کشاورزانی را که دارای اراضی کوچک و مقدار محدودی آب می‌باشند، مهیا می‌سازد. ۳- به علت استفاده از سیستم آبیاری تحت فشار در کشت گلخانه‌ای، در مصرف آب صرفه جویی می‌گردد، سیستم آبیاری قطره‌ای باعث افزایش بهره‌وری آب مصرفی و تا حدودی کاهش تبخیر و ممانعت از رشد علف‌های هرز می‌گردد؛ همچنین در نتیجه‌ی استفاده از آبیاری قطره‌ای در نیروی کارگری نسبت به آبیاری غرقابی صرفه جویی می‌گردد.

۴- محصولات به دست آمده از کشت در گلخانه به دلیل کنترل عوامل موثر در تولید دارای کیفیت بالاتری می‌باشند. کیفیت مطلوب محصول امکان صادرات به خارج از کشور را فراهم نموده و از این طریق باعث افزایش صادرات غیر نفتی می‌گردد. ۵- امکان کنترل عوامل نامساعد جوی، بیماری‌ها و آفات در محیط گلخانه نسبت به فضای آزاد آسان‌تر و راحت‌تر می‌باشد. ۶- از مزایای دیگر کشت گلخانه‌ای می‌توان به اشتغال‌زایی اشاره نمود. در شرایط فعلی که کشور ما با بحران بیکاری مواجه است، گسترش این نوع کشت می‌تواند در کاهش بیکاری موثر باشد. شهرک گلخانه‌ای مجموعه‌ای از گلخانه‌ها هستند که در یک فضای مشترک متمرکز می‌باشند. این شهرک‌ها دارای مزایا و معایبی هستند که از جمله مزایای شهرک‌های گلخانه‌ای عبارتند از: - کشت یکپارچه و هماهنگ و جلوگیری از خرد شدن مجدد اراضی، کاهش هزینه‌های تولید، بالا بردن تولید و در نتیجه افزایش درآمد کشاورزان. - استفاده‌ی مشترک از ماشین‌آلات و تسهیل در ارائه خدمات با توجه به افزایش سطح مکانیزاسیون در نتیجه صرفه جویی در منابع مالی.

- ایجاد صنایع تبدیلی و جلوگیری از گسترش مهاجرت. - تشویق کشاورزان به مشارکت در کارهای دسته جمعی. معایب شهرک‌های گلخانه‌ای آن است که به علت جمع شدن گلخانه‌ها دارای اثرات زیست محیطی می‌باشند و باعث آلودگی محیط زیست می‌گردند. نکات قابل توجه در کشت گلخانه‌ای (سبزی و صیفی جات) ۱- محل احداث گلخانه: در این مورد بایستی دسترسی به راه‌های حمل و نقل، دسترسی به منابع آب با کمیت و کیفیت مناسب مدنظر قرار گیرد. حتی الامکان محل احداث گلخانه مسطح باشد (ناهمواری و شیب دار بودن هزینه‌های گلخانه را چندین برابر می‌کند)، دور بودن گلخانه از مسیر بادهای قوی و توفان‌های شدید زمستان در ذخیره انرژی حرارتی و دوام گلخانه تاثیر به‌سزایی دارد. مناطق با خاک‌های عمیق قابل زه‌کشی که دور از سایه درختان و ساختمان‌های بلند هستند، می‌توانند محل مناسبی برای احداث گلخانه باشد. ۲- جهت گلخانه: در ایران در صورتی که جهت باد خیلی تعیین کننده نباشد، بایستی امتداد و طول گلخانه‌ها شمالی-جنوبی باشد؛ ولی روی هم رفته گلخانه باید در جهتی ساخته شود که عمود بر باد نباشد. ۳- چون گلخانه محیط کنترل شده‌ای است، معمولاً رطوبت زیادی در داخل آن جمع می‌شود؛ بنابراین باید سیستم‌های لازم برای تهویه و خروج رطوبت اضافی در نظر گرفته شود. ۴- مساحت گلخانه هر چه بیشتر باشد، کنترل دما و تهویه در آن مشکل‌تر می‌شود. تقسیم زمین به قطعات کوچک بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ متر و ساختن گلخانه برای هر قطعه باعث کنترل دما و سهولت تهویه می‌گردد.

۵- در هنگام ساخت گلخانه توجه به شیب مناسب سقف و ارتفاع مختلف از زمین مفید است. سقف بلند گلخانه باعث ایجاد فضا برای هوای مرطوب، داغ و آلوده گلخانه می‌گردد. هوای مزبور در فضای بالای گلخانه جمع می‌شود این باعث خواهد شد که هوای اطراف گیاه کاسته شده، سالم‌تر بماند.

۶- همچنین در مدیریت گلخانه انتخاب ارقام اصلاح شده هیبرید، انتخاب ارقام مقاوم به برخی از آفات و بیماری‌ها، استفاده از شیوه‌های نوین آبیاری تحت فشار به منظور صرفه جویی حداکثر در مصرف آب، رعایت فواصل کشت، استفاده از نشاء مناسب، استفاده

بیشتر از دی اکسید کربن از طریق تامین مصنوعی آن، استفاده به موقع از سیستم گرم کننده و سردکننده در صورت نیاز، در صورت توانایی استفاده از سیستم کامپیوتری برای تنظیم برنامه آبیاری و کنترل شرایط جوی داخل گلخانه مفید به نظر می رسد.

خلاصه طرح موضوع طرح: پرورش گل و گیاهان زینتی ظرفیت: ۹۰۰ هزار شاخه گل بریده و ۲۰ هزار گلدان گیاه آپارتمانی محل اجرای طرح: قابل اجرا در سراسر کشور سرمایه گذاری کل: ۵۳/۶۳۵ میلیون ریال سهم آورده متقاضی: ۵۳/۶۵ میلیون ریال سهم تسهیلات: ۵۷۰ میلیون ریال دوره بازگشت سرمایه: ۲۵ ماه توجیه اقتصادی طرح: الف - سرمایه گذاری ثابت الف - ۱ زمین: متراژ (متر مربع) هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۲۰۰۰۰ ۵/۱ ۳۰ الف - ۲ محوطه سازی: ردیف شرح مقدار هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۳۲۱ محوطه سازی حصارکشی جدول کشی ۴۰۰ مترمربع ۶۰۰ مترمربع - ۲۰۱۰ - ۹۱۲۴ جمع ۲۵ الف - ۳ ساختمانها: ردیف شرح زیربنا (م۲) هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۵۴۳۲۱ انبار موتورخانه سرویس بهداشتی اداری و نگهداری گلخانه شیشه ای ۲۰ ۳۶ ۲۰۰۰ ۴۰ ۱۲ ۲۰۰۰ ۴۰ ۴۰۰ ۴۰۰ ۵۰۰ ۴۵۰ ۱۲۰ ۴/۱۴ ۱۸ ۶۸ ۴۰ ۲۴۰ جمع ۴/۲۸۶ الف - ۴ ماشین آلات و تجهیزات: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد هزینه واحد هزینه کل ۵۴۳۲۱ سمپاش پستی موتوری وسایل باغبانی فرغون هواکش وسایل ایمنی ۳۲ سری ۱۲۸ سری ۳ ۲/۱ ۱۱۵/۰ ۱۱ ۳۶ ۶/۳ ۱۲۲/۱ جمع ۸/۲۳ الف - ۵ تاسیسات: ردیف شرح تعداد هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۵۴۳۲۱ حق انشعاب برق سه فاز کابل کشی و نصب تابلوی برق موتور پمپ آب و لوله کشی کوره هوای گرم و ضمایم تاسیسات حرارت مرکزی - - ۶۱ عدد - - ۲۰۰۰۰ ۸۰۰ - ۴۰ ۱۰ ۴۰/۲۰ جمع ۸/۱۱۴ الف - ۶ وسایل نقلیه: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد هزینه واحد هزینه کل ۱ وانت نیسان ۱ ۷۸ ۷۸ جمع ۷۸ الف - ۷ تاسیسات اداری: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح هزینه کل ۴۳۲۱ تلفن میز و صندلی اداری وسایل آشپزخانه وسایل رفاهی کارکنان ۲۱۱۳ جمع ۷ الف - ۸ هزینه های قبل از بهره برداری: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح هزینه کل ۲۱ هزینه تهیه طرح، مشاوره، اخذ مجوزها و ثبت تسهیلات آموزش ۵/۲ ۵/۱ جمع ۴ جمع کل سرمایه گذاری ثابت شرح هزینه (میلیون ریال) زمین محوطه سازی و ساختمان ها ماشین آلات وسایل نقلیه تاسیسات تاسیسات اداری هزینه های قبل از بهره برداری ۳۰ ۴/۳۱۱ ۴/۲۳ ۸/۱۱۴ ۷۸ ۴۷۸/۱۱۴ جمع ۵۶۹ پیش بینی نشده (معادل ۵٪ اقلام فوق) ۴۵/۲۸ جمع کل ۴۵/۵۹۷ - هزینه های جاری: ب - ۱ مواد اولیه و نهاده های تولید: ردیف شرح مصرف سالانه هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۷۶۵۴۳۲۱ سموم ضد عفونی کننده سموم قارچ کش سموم حشره کش کود شیمیایی کود دامی و خاک گلدان پلاستیکی جعبه و کیسه پلاستیکی بوته های مادری ۳۰۰ کیلوگرم ۸ کیلوگرم ۸ لیتر ۴۰۰ کیلوگرم ۸ تن ۵۰۰۰ ۲۰۰۰۰ - ۵۰ ۶۰ ۶۰ ۵۰ ۶۵/۰ ۵۰ ۱/۰ ۵۰/۰ - ۵/۱ ۴۸/۰ ۴۸/۰ ۲۶/۰ ۵/۲۵ ۵/۲ جمع ۱۲/۱۰ ب - ۲ حقوق و دستمزد: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد نفر حقوق ماهانه حقوق کل ۴۳۲۱ مدیر طرح کارگر دائم راننده نگهبان و موتورچی ۲۱۴۱ ۲/۱ ۸/۰ ۹/۰ ۸/۱۶ ۸/۴۴ ۶/۱۲ ۲/۲۵ ۲۳٪ سهم حق بیمه کارفرما ۶/۱۹ جمع کل ۸ - ۱۱۹ ب - ۳ هزینه نگهداری و تعمیرات: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح ارزش دارایی نرخ هزینه کل ۵۴۳۲۱ ساختمان و محوطه سازی تاسیسات ماشین آلات وسایل نقلیه تاسیسات اداری ۴/۳۱۱ ۸/۱۱۴ ۸/۲۳ ۷۷۸ ۷ ۲ ۴٪ ۴٪ ۱۰٪ ۱۰٪ ۲/۶ ۶/۴ ۹/۰ ۸/۷ ۷/۰ جمع ۲/۲۰ ب - ۴ هزینه استهلاک: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح ارزش دارایی نرخ هزینه کل ۴۳۲۱ ساختمان و محوطه سازی تاسیسات ماشین آلات وسایل نقلیه تاسیسات اداری ۴/۳۱۱ ۸/۱۱۴ ۸/۲۳ ۷۷۸ ۷ ۱۰٪ ۱۲٪ ۱۰٪ ۲۰٪ ۱۰٪ ۷/۰ ۶/۱۵ ۳۸/۲ ۷۷/۱۳ ۱۴/۳۱ جمع ۵۹/۶۳ ب - ۵ سوخت و انرژی: شرح واحد مصرف سالانه هزینه واحد (ریال) هزینه کل (میلیون ریال) برق بنزین گازوئیل تلفن کیلووات ساعت لیتر لیتر - ۲۰۰۰۰ ۶۰۰۰ ۲۰۰۰۰ - ۲۵۰

۱۶۰۶۵۰ - ۱۲/۳۹/۳۵ جمع ۱/۱۳ جمع هزینه های جاری طرح شرح هزینه (میلیون ریال) مواد اولیه و نهاده های تولید حقوق و دستمزد نگهداری و تعمیرات استهلاک سوخت و انرژی ۱۲/۱۰ ۱۱۹ ۱۲/۱۰ ۲۰/۲۰ ۵۹/۶۳ ۱/۱۳ جمع ۰/۱/۲۲۶

پیش بینی نشده (معادل ۵٪ اقلام فوق) ۳/۱۱ جمع کل ۳۱/۲۳۷ سرمایه در گردش شرح هزینه (میلیون ریال) مواد اولیه (برای یک دوره - شش ماهه) حقوق و دستمزد (سه ماهه) سوخت و انرژی (سه ماهه) ۰/۶/۵ ۷۵/۲۹ ۲۷/۳ جمع کل ۰/۸/۳۸

جمع کل سرمایه گذاری طرح شرح هزینه (میلیون ریال) سرمایه ثابت سرمایه در گردش ۴۵/۵۹۷ ۰/۸/۳۸

جمع کل ۵۳/۶۳۵ ج- فروش: ردیف شرح ارزش واحد (ریال) میزان تولید ارزش کل (میلیون ریال) ۱ گل بریده (رز، میخک، شببو) گیاهان زینتی گلدانی ۲۰۰۰ ۴۵۰ ۹۰۰ هزار ۲۰ هزار ۴۰۵ ۴۰ جمع ۴۴۵ برآورد

هزینه های عملیاتی و غیر عملیاتی ردیف شرح هزینه (میلیون ریال) ۲۱ استهلاک هزینه های قبل از بهره برداری (۴ ساله) (هزینه فروش و اداری) (معادل ۲٪ فروش سالانه) ۹/۸ ۱ جمع ۹/۹ پیش بینی مالی طرح شرح میلیون ریال درآمد (فروش) ۴۴۵ کسر می شود: قیمت تمام شده ۳۱/۲۳۷ سود ناویژه ۶۹/۲۰۷ کسر می شود: هزینه های اداری و فروش ۹/۸ سود عملیاتی ۷۹/۱۹۸ کسر می شود: استهلاک هزینه های قبل از بهره برداری ۱ سود ویژه قبل از کسر مالیات ۷۹/۱۹۷

محاسبه دوره برگشت سرمایه: دوره بازگشت سرمایه = ۰/۵/۲ سال (تقریباً ۲۵ ماه) محاسبه نقطه سر به سر (در ۱۰۰٪ تولید) (ارقام به میلیون ریال) شرح هزینه متغیر هزینه ثابت هزینه کل مبلغ درصد مبلغ درصد مواد اولیه ۱۲/۱۰ ۱۰۰ ۰ - ۱۲/۱۰ حقوق و دستمزد ۶۵/۴۱ ۳۵ ۳۵/۷۷ ۶۵ ۱۱۹ سوخت و انرژی ۴۸/۱۰ ۸۰ ۶۲/۲ ۲۰ ۱/۱۳ تعمیر و نگهداری ۱۶/۱۶ ۸۰ ۰۴/۴ ۲۰ ۲/۲۰ استهلاک ۰ ۵۹/۶۳ ۱۰۰ ۵۹/۶۳ توزیع و فروش ۹/۸ ۱۰۰ ۰ - ۹/۸ استهلاک قبل از بهره برداری ۰ ۱۰۰ ۱ - ۱ پیش بینی نشده ۶/۹ ۸۵ ۷/۱ ۱۵ ۳/۱۱ جمع ۹۱/۹۶ - ۳/۱۵۰ - ۲۱/۲۴۷ بر اساس محاسبات مبتنی بر اطلاعات جدول فوق نقطه سر به سر تولید معادل ۱۷/۴۳٪ می باشد. محاسبه کارمزد وام ۱ - عقد مشارکت مدنی: مبلغ قرارداد: مدت قرارداد کارمزد کارمزد عقد مشارکت مدنی: ۵۷۰ میلیون ریال شش ماه ۱۳٪ ۰۵/۳۷ - عقد فروش اقساطی: مبلغ قرارداد مدت قرارداد کارمزد تسهیلات کارمزد عقد فروش اقساطی کل کارمزد تسهیلات کارمزد سالانه اصل تسهیلات سالانه ۰۵/۶۰۷ میلیون ریال ۵۴ ماه ۱۳٪ ۵۶/۱۷۷ میلیون ریال

۶۱/۲۱۴ میلیون ریال ۶۹/۴۷ میلیون ریال ۶۷/۱۲۶ میلیون ریال جدول بازپرداخت اصل و کارمزد تسهیلات: ارقام به میلیون ریال شرح سال ۱ سال ۲ سال ۳ سال ۴ سال ۵ سال اصل بازپرداخت تسهیلات ۳۳/۶۳ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ کارمزد تسهیلات ۸۴/۲۳ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ جمع ۱۷/۸۷ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ نتیجه ۳۶/۱۷۴

گیری و پیشنهادات

از جمله روش های نوین بهره برداری بهینه در واحد سطح، احداث گلخانه می باشد. این روش دارای مزایایی است که از جمله آنها به افزایش عملکرد، ایجاد اشتغال، صرفه جویی در مصرف آب، کنترل عوامل نامساعد جوی، بیماری ها و آفات و تولید در خارج از فصل می توان اشاره کرد. از آن جا که کشور ما در طی سال های اخیر با بحران خشکسالی مواجه بوده است، این روش کشت یکی از مهمترین روش های کشاورزی برای صرفه جویی در مصرف آب محسوب می شود و با توجه به اینکه راندمان آبیاری در این روش بالای ۹۰ درصد است، بهترین جایگزین برای روش های سنتی کشاورزی محسوب می شود. با توجه به سرمایه گذاری زیادی که در این زمینه صورت می گیرد، فقدان مدیریت صحیح در احداث گلخانه، انتخاب مکان، نوع گلخانه و پوشش آن باعث عدم بهره وری مناسب تر سرمایه و امکانات خواهد شد.

لذا به عنوان حسن ختام بحث و با در نظر گرفتن حساسیت و اهمیت کشت گلخانه ای در توسعه بخش کشاورزی، موارد زیر پیشنهاد می گردد:

۱- تشکیل اتحادیه های تعاونی گلخانه داران به منظور هماهنگی و دستیابی به آخرین تحولات و پیشرفت های این نوع کشت موثر می باشد که می تواند زمینه صادرات و حمل و نقل مطلوب و به موقع را مهیا سازد.

۲- اجرای سیاست تضمین خرید و بیمه محصولات گلخانه ای که زمینه را برای گسترش این کشت فراهم می آورد، مطالعه وضع گلخانه های خارجی و استفاده هایی که گلخانه داران کشورهای دیگر که از نظر اقلیم به پای ما نمی رسند، می برند، ضرورت حمایت مستقیم و حتی کمک های بلاعوض دولت را در این امر لازم می دارد. ۳- ایجاد مراکز آموزش و تحقیقات در زمینه توسعه کشت گلخانه ای

منابع و ماخذ - علی مراد زاده. لوح فشرده آموزشی مفاهیم کار آفرینی. موسسه پارتیان. - لوح فشرده اصول کسب و کار. موسسه آموزشی مهد دانش پارسیان. - سایت گل ها و گیاهان زینتی www.baharbist.blogfa.com - لوح آموزشی اشتغالزایی برای بانوان. اداره تعاون استان خراسان رضوی.

طرح تجاری تولید قطعات پیش ساخته بتونی

محمد کامل طوسی

مسکن از دیرباز مورد توجه و نیاز همه جوامع و انسانهای کره خاکی بوده است با توجه به رشد جمعیت ایران در سالهای گذشته و عدم ساخت و ساز متناسب با این رشد، هم اکنون با مشکل کمبود مسکن بخصوص، مسکن ارزان قیمت و مقاوم مواجه هستیم. طبق آخرین آمار جهت تامین مسکن جوانان ازدواج کرده یا در حال ازدواج به ۲ میلیون واحد مسکونی نیاز داریم. فصل اول ((چکیده نتایج طرح)) (چکیده نتایج طرح) ردیف موضوعات ۱-۱ مشخصه طرح عنوان: قطعات پیش ساخته بتونی جهت ساختمان سازی ۱-۲ ظرفیت تولید ۴۵۰۰۰۰ متر مکعب آریسند تولید: تهیه بتن قالب گیری کپورینگ آرماتور بندی ۱-۳ شرایط عملیاتی: تعداد روزگاری: ۲۷۵ روز تعداد شیفت: ۳ شیفت ساعات کار روزانه ۲۲ ساعت ۱-۴ درصد تامین مواد اولیه داخلی ۱۰۰٪/ خارجی ۱-۵ تعداد کارکنان: مدیریت یا مهندس: ۳ نفر پرسنل تولیدی: ۷ نفر تکنسین، ۱۰ نفر کل پرسنل واحد: ۵۱ نفر ۱-۶ تاسیسات زیر بنایی توان برق ۵۰۰ کیلووات آب مصرفی روزانه: ۱۰۴۲ لیتر سوخت مصرفی روزانه: ۱۳۴۷۵۰ لیتر گازوئیل سوخت مصرفی روزانه: ۴۹۷۵۰ لیتر بنزین ۱-۷ دستگاه و تجهیزات خط تولید بخش خارجی ۲۱ میلیون یورو ۱-۸ زمین و ساختمانها: ساخت زمین: ۵۰۰۰۰ متر مربع سطح زیر بنا: ۱۱۰۰۰ متر مربع بناها ۱۰۰۰ متر مربع ۱-۹ سرمایه گذاری: داراییهای ثابت ۳۵۷۹۰۹ میلیون ریال سرمایه در گردش ۲۳۳۶۱ میلیون ریال کل سرمایه گذاری ۳۸۱۲۷۰ میلیون ریال سرمایه گذاری مجری ۳۸۱۲۷ میلیون ریال تسهیلات بلند مدت ۳۴۳۱۴۳ میلیون ریال تسهیلات کوتاه مدت (نداریم) ۱-۱۰ قیمت تمام شده ۳۴۳۲۸۸ ریال هر متر مکعب (۱۵۴۴۸۰ میلیون ریال) کل هزینه های ثابت ۵۷۱۰۷ میلیون ریال کل هزینه های متغیر ۹۷۳۷۳ میلیون ریال قیمت فروش ۵۱۲۷۴۲ ریال / متر مکعب (۲۳۰۷۳۴ میلیون ریال) ۱-۱۱ شاخصهای اقتصادی سود نایژه در ظرفیت نهایی ۷۶۲۵۴ میلیون ریال ارزش افزوده: ۱۲۰۰۳۰ میلیون ریال نقطه سر به سر: ۸/۴۲ دوره برگشت سرمایه: ۸ سال مدت اجرای پروژه تا زمان بهره برداری کامل: هیجده ماه فصل دوم ((کلیات)) مقدمه مسکن از دیرباز مورد توجه و نیاز همه جوامع و انسانهای کره خاکی بوده است با توجه به رشد جمعیت ایران در سالهای گذشته و عدم ساخت و ساز متناسب با این رشد، هم اکنون با مشکل کمبود مسکن بخصوص، مسکن ارزان قیمت و مقاوم مواجه هستیم. طبق آخرین آمار جهت تامین مسکن جوانان ازدواج کرده یا در حال ازدواج به ۲ میلیون واحد مسکونی نیاز داریم. همچنین اکثر ساختمانهای موجود کشور به دلیل عدم رعایت اصول فنی ساخت و ساز و یا طول عمر بالا، فرسوده محسوب شده و باید جایگزین گردند. لذا جهت تامین این مقدار ساختمان باید از روشهای جدیدی که در عین داشتن مقاومت بالا- در برابر زلزله و ارزان بودن، در کمترین زمان ممکن

احداث کردند استفاده کرد. در کشورهای پیش رفته اروپایی با استفاده از دیوارهای پیش ساخته بتنی این مشکل را حل کرده‌اند. شرکت های مختلف اروپایی با استفاده از روشهای گوناگون، مثل استفاده از بتن سبک، دیوارهای دو جداره پر شده با فوم پلی استایرن، دیوارهای کامپوزیت پر شده با بتن و ... ساختمانهای پیش ساخته تولید می کنند. ما ضمن بررسی روش های مختلف، روشی را انتخاب کرده‌ایم که دارای تمامی محاسن ذیل باشد. ۱. مقاوم در برابر زلزله تا ۲/۸ ریشتر ۲. سرعت احداث بسیار بالا ۳. عایق در برابر انتقال رطوبت، انتقال حرارت و انتقال صوت ۴. ارزان قیمت ۵. تنوع در طراحی و معماری ۶.

استفاده از ۱۰۰ درصد مواد اولیه داخلی. با استفاده از روش پانلهای دوتایی بتنی، ساختمانهایی تا ۲۶ طبقه می توان احداث کرد. این ساختمانها می توانند با کاربری خانه‌های ویلایی، آپارتمانهای مسکونی یا اداری، مجتمع‌های تجاری و هتل احداث شوند. با توجه به سبک بودن دیوارهای تولیدی، امکان حمل و نقل آنها در فواصل تا ۱۵۰ کیلومتری امکان پذیر است و لذا احداث کارخانه در شهرکهای همجوار شهرهای بزرگ هم توجیه اقتصادی خواهد داشت. در این طرح به دلیل استفاده از دانش فنی مدرن ساخت دیوارهای پیش ساخته بیشتر ماشین آلات و تجهیزات واحد اول از آلمان وارد می گردد و در طرح توسعه، درصد قابل توجهی از ماشین آلات در ایران ساخته می شود. در بررسی امکان سنجی احداث این کارخانه نزدیک بودن به مواصلات ارتباطی و همچنین نزدیکی به کلان شهری همچون مشهد و نیز سهولت دسترسی به منابع اولیه تولیدی بسیار حائز اهمیت می باشد. ۲-۲. تاریخچه صنایع پیش ساخته سازی ساختماندر دوران قبل از آثار باستانی گذشته از قبیل اهرام مصر، معابد روم و یونان و کاخهای ساسانی و هخامنشی بکرات قطعات سنگ قبلاً آماده شده مورد استفاده قرار گرفته‌اند و بنابراین ساختمانهای مزبور را از نظر تعاریف امروزی میتوان تا حدودی پیش ساخته نامید. گذشته بخاطر عدم وجود وسایل ارتباطی و حمل و نقل اکثراً قطعات را در محل اجرای ساختمان آماده نموده و بکار میبرده‌اند. در سال ۱۸۶۹ میلادی رایموند گوانبه و متعاقب آن مؤسسه کامودر فرانسه موفق به قالب گیری بتون و تولید قطعات بتونی سنگین گردیده و بدینوسیله اولین سیستم پرفابریکاسیون سنگین را جهت ساختمان سازی بوجود آوردند. پس از این تحولات تا پایان آخرین جنگ جهانی سیستم‌های دیگر پیش سازی نیز بوجود آمد، منتهی هیچکدام بخاطر وجود مشکل و موانع مختلف و وفور کارگر و کمبود تجهیزات ساختمانی و حمل و نقل مورد استقبال عمومی واقع نگردید. ولی اکثر مطالعات مفید در باره سیستمهای ساختمانی مربوط به این دوره است. پس از خاتمه جنگ جهانی دوم و ورود آوارگان به کشورها فعالیت‌های شدیدی بمنظور ترمیم خرابیها و سکنا دادن مردم در کشورهای صدمه دیده شروع شد و این احتیاجات باعث ایجاد تحول در صنایع پیش سازی ساختمان گردید و صنایع مذکور را به تکامل نزدیک کرد. در اروپا این ایده در قرن نوزدهم قوام گرفت، در سال ۱۹۴۸ انجمن شهر "هترفولدشاید" انگلستان کنسرسیوم ساختمانی CLASP را بنیان نهاد که سیستم ساختمان مدارس را با همان نام وشهرت جهانی بوجود آورد و شرکتهای دیگر نیز تاسیس گردیدند و این امر موجب توسعه این سیستم با نامهای SCOLLA و SEAL گردید. و این توسعه تدریجاً به زمینه خانه سازی نیز کشانیده شد. ارقام زیر میزان کار پیش سازی را در کشورهای اروپایی نشان میدهد. آلمان غربی ۴۰٪ سوئد ۶۰٪ انگلیس ۴۰٪ فرانسه ۲۲/۵٪ سوئیس ۲۰٪ شوروی سابق ۳/۸۰٪ مزایای عمده روشهای پیش سازی و استانداردهای مربوط: در بیست سال اخیر هزینه‌های ساختمانی رشد سریعتری را بیش از سایر هزینه‌های تولیدی در صنایع دیگر داشته‌اند این روند کم و بیش در مورد کلیه کشورهای جهانی بویژه کشورهای رو به رشد وجود دارد. بنابر این استفاده از تکنیک‌های جدید در امور ساختمانی در کاهش هزینه‌های ساختمانی بسیار موثر بوده است. یکی از اقلام مهم هزینه در ساختمانها مخارج نیروی انسانی است. تاکنون روش متداول در احداث ساختمان ایجاب مینموده که اکثر نیروی انسانی مستقیماً در محل احداث حضور داشته باشند و وظایف گوناگون و دشواری را به دوش داشته باشند. دگرگونی و پیشرفتهای سریع در چندین سال اخیر در صنایع ساختمانی امکان ایجاد کارگاههای تولید انبوه ساختمانی را بوجود آورده. با توجه باینکه کلاً قطعات پیش ساخته توسط ماشین آلات تهیه میگردد از مزایا

و محاسن زیر برخوردارند. ۱. امکان تولید بصورت انبوه وجود دارد. ۲. کاهش قیمت تمام شده بدلیل تولید انبوه. ۳. امکان کنترل کیفی و آزمایشات کیفی در کارخانه در صورتیکه در محل احداث ساختمان در اغلب موارد غیر ممکن است. ۴. تغییرات شرایط جوی منجمله سرما و گرما تاثیری در تولید مصالح و قطعات پیش ساخته در محل کارخانه تولیدی ندارد. ۵. حمل مصالح پیش ساخته شده به محل ساختمان نه تنها باعث افزایش هزینه حمل نمی گردد بلکه در اغلب موارد اولیه بصورت مجزا بطریقه سنتی نیز ارزانتر تمام میشود. ۶. کاهش زمان اجرای کار ساختمان. ۷. افزایش عمر اقتصادی ساختمان لازم به ذکر است که به دلیل متنوع بودن نوع قطعات استاندارد خاصی در خصوص قطعات پیش ساخته بتونی وجود ندارد. تنها منابع استاندارد موجود در ایران آئین نامه شماره ۱۸۵ طرح و محاسبه ساختمانهای بتن آرمه و همچنین آئین نامه شماره ۵۱۹ بارگذاری میباشد که مورد استفاده قرار میگیرد. استاندارد بین المللی آن ASTM و RCI میباشد. ضمناً نشریه شماره ۱۳۰ مرکز تحقیقات ساختمان و مسکن تحت عنوان بتن و اجرای آن که مباحث آن ترجمه کامل نشریه منتشره از طرف انجمن سیمان و بتن انگلستان میباشد نیز منبع استفاده این واحدها میباشد. ۴-۲- بررسی قابلیت جذب بازار و قیمت فروش عوامل متعددی در تعیین قیمت فرآورده های مختلف صنعتی و غیره دخیل بوده که تغییرات آنها سه جزء اصلی و شاخص قیمت فروش محصول را متأثر از شرایط حضور خود می نماید. که ذیلاً مهمترین آنها بر شمرده میشوند. میزان عرضه و تقاضا- معیارهای رقابت نژد تولید کنندگان و فروشندگان- گسترده کاربرد و نوع کانوهای مصرف کنندگان محصول- سیاستهای اقتصادی کشور- معیارهای کیفی کالا- روند رشد صنایع جنبیبا توجه به طیف گسترده موارد استفاده و قابلیت تطابق قطعات پیشنهادی با اهداف گوناگون در کنار قیمتی مناسب و قابل رقابت با جانشینهای آن تولیدات میتواند از حجم مصرف بسیار مطلوب برخوردار شود. بویژه قطعات خاص که موارد مسکونی، اداری، بهداشتی صنعتی و کشاورزی را شامل میشود ارائه تولیدات بنحو مطلوب میتواند آینده مصرف بسیار مناسب داشته باشد. جهت روشن شدن اثرات اقتصادی طرح بویژه در مورد قطعات پیشنهادی از سیستم مقایسه ای استفاده گردیده که در آن قیمت و زمان تولید خانه های با روش پیش ساخته با روش معمول مقایسه شده اند. در روش های پیش ساخته هزینه ما بین ۵۰ تا ۶۰ درصد کاهش می یابد و لذا اثر چشم گیری بر قیمت نهایی ساختمان خواهد گذاشت. فصل سوم بررسیهای فنی ۱-۳- نگرش کلی بر فرآیند: اصول کلی تولید قطعات بتونی همانگونه که در دیاگرام تولید آورده شده ترکیب مواد اولیه شامل مواد فولادی و مواد سنگی پس از طی مراحل در قسمتهای مربوطه بصورت قابل استفاده در سالن تولید میباشد که در آنجا پس از انجام پروسه تولید وارد کیورینگ شده و بعد از خشک شدن دپرو آماده حمل میگردد. با توجه به تنوع قطعات پس از طراحیهای لازم و محاسبه فرمول بتن و آرماتوربندی مورد نیاز و تهیه قالب، قطعه مود نظر تولید میگردد. علت عمده انتخاب فرآیند پیشنهادی قابلیت انعطاف و امکان تولید قطعات مناسب با حداکثر ظرفیت تولید بصورت همزمان میباشد. طراحی فرآیندهایی که بتواند تنوع تولید را در حد بسیار وسیعی بالا برد با توجه به شرایط فعلی کشور و نیاز در زمینه های گوناگون مسکونی یا صنعتی و کشاورزی بسیار حائز اهمیت است. ۲-۳- شرح فرآیند تولید: بطور کلی کارخانه تولید قطعات بتونی قسمتهای ذیل را شامل میشود: ۱. کارگاه تولید مصالح سنگی دانه بندی شده. ۲. کارگاه آرماتوربندی. ۳. کارگاه قالب سازی. ۴. کارگاه تولید بتن. ۵. کارگاه بتن ریزی و پرداخت قطعات (سالن تولید). ۶. قسمت کیورینگ قطعه. ۷. قسمت دکفره کردن قالبها و حمل و نقل داخلی ۱-۲-۳. تولید مصالح سنگی دانه بندی شده با در نظر گرفتن نابسامانیهایی که در تولید و توزیع مصالح سنگی وجود دارد و همچنین احتیاج مبرم به دانه بندی خاص جهت قطعات مختلف در طرح بتن (مثلاً دانه های درشت برای قطعات سنگین تر و دانه بندیهای بسیار ریز جهت قطعات فروسمنت و هزینه های متغیر تولید که صرف خرید شن و ماسه میگردد، احداث یک واحد سنگ شکن و ماسه شویی در حد رفع نیاز کارخانه (در فاز تکاملی سیستم) بسیار ضروریست. در فاز اول تولید جهت کاهش حجم سرمایه گذاری، مصالح سنگی مورد نیاز با دانه بندی های مختلف خریداری و در محوطه کارخانه دپو میگردد. ۲-۲-۳. کارگاه آرماتوربندیبا توجه به حجم تولیدی مورد نظر کارخانه،

احداث کارگاه آرماتوربندی ضروری می‌باشد. تجهیزات مورد نیاز این کارگاه عبارتند از قیچی برقی دستگاه آجدار کردن آرماتور کلیات کار در این کارگاه به این صورت است که در رابطه بانوع قطعه‌ای که در خط تولید قرار دارد بر طبق نقشه‌ای از طرف واحد ارائه شده قطعات آرماتوربندی شده و رویهم قرار میگیرند تا مرتب به سالن تولید حمل گردند. در این کارگاه از سیستم نقطه جوش اتوماتیک هم استفاده می‌شود. ۲-۳-۳. کارگاه قالب سازهایی از قسمتهای بسیار عمده کارخانه‌های تولید قطعات بتنی پیش ساخته واحد قالب سازی است. زیرا همراه با دریافت سفارشات جدید ساخت قالب جهت این قطعات که قبلاً در خط تولید نبوده‌اند اجتناب ناپذیر میگردد. هر چند طرح اجرایی در نظر دارد با توجه به محدودیتهایی که در تهیه مواد اولیه ساخت قالب وجود دارد، طراحی قالبها را بنحوی انجام دهد که حداکثر استفاده از قالبها بعمل آید. به نحوی که هر قالب از قطعاتی مجزا تشکیل شود که بسته به شکل مورد نیاز بتوان آن را مونتاژ کرد و در مواردی نیز ایجاد امکانات انعطاف پذیری چه در جهت طولی و چه در عرضی با یک قالب بتوان قطعاتی با ابعاد متفاوت تولید نمود. اما در برخی از قطعات خاص و نیز سفارشات معین ساخت قالب ضروری است. بعلاوه ترمیم و نگهداری قالبهای مورد استفاده در خط تولید از وظایف این واحد است. تجهیزات کارگاه مذکور در حالت عادی شامل دستگاه برش ورق، اره برقی، موتور جوش و یک دستگاه جرثقیل دستی میباشد. ۲-۳-۴. کارگاه تولید بتونکارگاه تولید بتن قسمتهای ذیل را شامل میشود: الف: سیلوهای ذخیره سیمان: منبع ذخیره آبیج - سانترال بتونبر حسب نوع بتن مورد نیاز مقادیر لازم از مواد اولیه بر اساس نسبتهای وزنی از قسمتهای فوق وارد قسمت بتن ساز شده و مخلوط میشوند. اپراتور اتاق فرمان، کنترل مقادیر مواد اولیه بتن را بعهده دارد. ضمناً قسمتهای فوق مرتباً پر میشود. پس از ورود مواد اولیه به دستگاه مخلوط کن بتن با عیار معین و با کیفیت عالی ساخته و آماده میشود. بتن آماده شده توسط واگنهایی از محل کارگاه تولید بتن به سالنهای تولید قطعات حمل میشوند. ۲-۳-۵. کارگاه بتون ریزی و پرداخت قطعات بتن آماده شده توسط دستگاه بتن مرکزی با واگنهای مخصوصی که در واقع همان باکتهای بتن ریزی هستند که در قاعده پائین آنها دربهایی جهت خروج بتن تعبیه شده است. بر روی ریل توسط وینچ حرکت کرده و در مقابل سالن تولید می‌آید و سپس این باکتها توسط جرثقیل سقفی به بالای میزهای تولید هدایت میشوند. بر روی میزهای تولید قالبها بصورت مرتب و درامتداد (بسته به طول خط تولید) قرار گرفته و سپس قطعات آرماتوربندی شده در کارگاه مربوط پس از حمل به این قسمت درون قالبها که قبلاً بوسیله روغن و مواد مناسب جداکننده دیگر اندود شده است (جهت دکفره کردن قالب) قرار میگیرند و سپس عمل بتن ریزی توسط باکتها از بالا درون قالب انجام میگردد و قطعه به میز و ببره هدایت شده و پس از طی مرحله ویراسیون سطح آزاد در صورت نیاز ماله کشی شده و قطعه آماده انتقال به اتاق بخار میگردد. قبل از بتن ریزی قطعه میتوان پیش بینی‌های لازم، جهت تعبیه لوله‌های تاسیساتی، اتصالات قطعات به یکدیگر، اتصال قطعه با درب و پنجره و یا هر مورد خاص دیگری که در سفارش قطعه آورده شده است را انجام داد. ۲-۳-۶. کیورینگ قطعات پس از بتن ریزی و ویراسیون، قطعه به قسمت کیورینگ منتقل میشود تا پروسه گیرایی و هیدراسیون بتن تسریع شود. گرچه با استفاده از فضای آزاد و انرژی تابشی خورشید نیز بتن بتدریج به مقاومت نهایی خود میرسد، اما در عمل جهت افزایش میزان تولید و کاهش مقدار قالبها استقرار واحد کیورینگ را مقرون به صرفه میسازد. بطور خلاصه قسمت کیورینگ عبارتست از محفظه‌ای با ابعاد مناسب با ظرفیت تولید قطعات بتن ریزی شده در آن قرار گرفته و توسط دستگاه مولد بخار دما و میزان رطوبت محفظه افزایش مییابد و این عمل باعث تسریع در هیدراسیون بتن میشود. بعنوان مثال در حالیکه بتن در هوای آزاد معمولاً پس از ۲۸ روز به حد نهایی مقاومت خود میرسد، با استفاده از کیورینگ میتوان همین مقاومت را ظرف مدت ۲۸ ساعت بدست آورد. مدت کیورینگ بستگی به عواملی چون نوع محصول مصرفی، اسلپ بتن، نوع سیمان، ضخامت قطعه دارد اما به طور کلی در رابطه با قطعات تولیدی ابتدا یک مدت زمان پیش بخار دادن با افزایش یکنواخت به میزان ۲۰ درجه سانتیگراد در هر ساعت و سپس یک مدت زمان حرارت دادن با دمای ثابت لازم و سپس سرد کردن و خروج قطعه از اتاق کیورینگ پیش بینی میشود. اما از

آنچنانکه گیرایی بتن تا حد دکفره کردن قالب مورد نظر است، میزان دقیق مدت کیورینگ و نحوه آن در عمل با آزمایش و تجربه. جهت هر قطعه بهتر مشخص خواهد شد. لازم به توضیح است که کیورینگ تا حد زیادی تولید را از تاثیر عوامل جوی دور نگاهداشته و مسائلی از قبیل یخزدگی بتن در فصل سرما را حل مینماید و هزینه نگهداری قطعه بعد از بتن ریزی را نیز کاهش میدهد. با توجه به مطالب فوق، در انتهای خط تولید یک اتاق کیورینگ ساخته میشود و دستگاه مولد بخار میتواند بوسیله گاز یا گازوئیل کار کند و بخار لازم را تامین نماید. از امکانات ایستگاههای تولید بخار میتوان جهت گرمایش سالنهای تولید و بقیه قسمتهای کارخانه نیز بهره جست. ۷-۲-۳. قسمت دکفره کردن قالبها پس از اتمام مراحل کیورینگ، قطعات خارج شده از اتاق بخار از قالبها خارج و توسط تاور کرین به محل نگهداری منتقل میشود. اگر قطعه به حد نهایی مقاومت خود نرسیده باشد تا مدتی عمل آب دادن بتن ادامه پیدا میکند و سپس به محل انبار و دپو قطعات منتقل میشود. تا به بازار مصرف ارائه گردد. پس از باز شدن قالبها کاملاً تمیز شده و روغنکاری میشوند و به ابتدای خط تولید عودت داده میشوند تا مجدداً مورد استفاده قرار میگیرند. ۸-۲-۳. حمل و نقل قطعات بعد از اتمام تولید و دپو قطعات در محوطه کارخانه، قطعات بوسیله جرثقیلهای سبک در کامیونت کفیها بارگیری میشوند. از محسنات این قطعات با توجه به وزن ۳۰۰ تا ۳۵۰ کیلو گرمی، بارگیری و حمل آسان آنها میباشد. بطوریکه هر قطعه را میتوان براحتی توسط ۴ الی ۶ نفر جابجا کرد. با استفاده از یک سرویس کامیونت کفی ۲۰ تا ۲۴ تنی میتوان ۷۰ تا ۸۰ عدد از این قطعات را به محل اجراء حمل نمود که این امر در مقایسه با سیستمهای دیگر بناسازی حمل و نقل را تقلیل میدهد. بدین معنی که اگر برای احداث یک واحد ۱۵۰ متر مربعی احتیاج به ۱۳۰ قطعه از این نوع باشد با دو سرویس میتوان کلیه قطعات مورد لزوم این واحد را به محل ساختمان حمل نمود. ۳-۳. کنترل کیفیت فرآوردههای صنعتی عامل مهمی در جذب بازار و رقابت با سایر محصولات مشابه میباشد. لذا ملزوم شدن به رعایت استانداردهای بین المللی که نزد کلیه صنعتگران و مصرف کنندگان از اعتبار قطعی برخوردار میباشد بعنوان اصل اساسی و پذیرفته شده و معیاری برای سنجش تولیدات واحدهای صنعتی، شناخت عوامل و شرایط اعمال کنترل جهت حصول به کیفیتهای لازمه در محصول را ایجاب مینماید. کنترل کیفی در هر واحد تولیدی، بازرسی، نظارت، و احیاناً انجام آزمایشاتی پیرامون مواد اولیه، فرآیند تولید و محصول نهایی را در نیل به شرایط و توصیههای استاندارد در بر میگیرد. جهت تکمیل کیفیت در این واحد تولیدی قسمتی تحت عنوان آزمایشگاه کنترل کیفیت پیشنهاد میشود. در قسمت اول با استفاده از حداقل امکانات آب و با استفاده از سرندها، دانه بندیهای نمونههای گوناگون جهت بتن کنترل میشود. در قسمت دوم، با استفاده از چکشها و دستگاههای مخصوص نمونههای مشخص از بنتهای مصرفی متناسب با تولید هر قطعه گرفته شده، تحت فشار و آزمایشهای گوناگون قرار میگیرد. همچنین تعدادی از قطعات تولیدی بصورت نمونه تحت بار گذارهای شرایط اجراء قرار گرفته و عکس العملهای آن قطعه در شرایط اجرائی مورد مطالعه قرار میگیرد. در بخش کنترل مواد اولیه سیمانهای تحویل شده به کارگاه مرتباً کنترل میشوند که نوع آنها تغییر نیافته باشد. از این سیمانها با تواتر بالنسبه کم آزمایش فیزیکی و مکانیکی و با تواتر خیلی کم آزمایش شیمیایی بعمل میآید و نتایج با مشخصات فنی تعیین شده مقایسه میشوند. در صورتیکه آب مورد مصرف، آب چاه باشد در مواقع تغییر فصل که شدت بارندگیها دفعتاً کم و زیاد میشوند، نمونههایی از آب، اختلاط آزمایش و نتایج حاصل طبق ضوابط مربوطه بررسی میگردد. از فولادی که به کارخانه تحویل میشود نمونه برداری و آزمایش بعمل آمده و پس از حصول اطمینان از مناسب بودن آن اجازه مصرف داده میشود. در صورتیکه برای ساختن شبکههای آرماتور از جوش استفاده شود، طبق برنامه معین از قسمتهای جوش شده نمونه برداری و آزمایش بعمل میآید. قطعات اتصال طبق نظام مشخص مورد نمونه برداری و آزمایش قرارداده شده و انطباق آنها با مشخصات بررسی میشود. قالبها بازدید و صحت ابعاد و آب بندی درزهای آنها کنترل میشود. آرماتوربندی و صحت قطر میلگردها، تعداد، شکل و موقعیت آنها کنترل میگردد. شرایط تمیز بودن آرماتورها باید موکداً رعایت شود. تعداد، شکل، موقعیت قطعاتی که باید در داخل بتن کار گذاشته شوند و غلافهای کابلهای پیش تنیدگی، در صورتیکه

موجود باشند مورد کنترل قرار گرفته و از صحت تثبیت آن در قالب، بطوریکه در موقع بتن‌ریزی جابجا نشود اطمینان حاصل میشود. پس از انجام بازرسیهای فوق در صورتیکه نتایج رضایت بخش باشد اجازه ساخت داده میشود. نظارت در حین ساخت قطعات بطور اساسی به ارزیابی روش تهیه، ریختن و جادادن بتن از طریق کنترل یکنواختی بتن و مشخصات آن محدود میشود. کنترل یکنواختی بتن که بیشتر بمنظور تقلیل سیمان به عمل می‌آید، کاری حساس و دقیق بوده و به شرح زیر انجام می‌پذیرد. روزانه سه نمونه از بتن بوزن ۸ تا ۱۰ کیلوگرم بلافاصله پس از خروج از بتونساز و سه نمونه از بتن پس از ریختن در قالب برداشت میگردد. از هر نمونه یک کیلوگرم را بدقت وزن کرده و پس از گستردن در تپشتکها در حرارت ۱۵۰ تا ۲۰۰ درجه سانتی‌گراد تا رسیدن به وزن ثابت خشک می‌نمایند. از این طریق مقدار آب در مخلوط بتن بدست می‌آید. از باقی مانده هر نمونه ۵ تا ۷ کیلو جدا کرده و آنرا روی الک ۴/۱ اینچ که در زیر آن الک نمره ۶ قرار داده شده است، می‌شویند. مصالح حاصل از شستشو را خشک کرده و مصالح مانده روی الک ۴/۱ اینچ را بعنوان شن و مصالح مانده بین الکهای ۴/۱ اینچ و نمره ۱۶ را بعنوان ماسه قبول می‌نمایند و وزن ماسه را با توجه به درصد مصالح گذشته از الک نموه ۱۶ موجود در ماسه مصرف شده افزایش میدهند. با در دست داشتن وزن شن، ماسه و درصد آب وزن سیمان را در نمونه بدست می‌آورند. از مقایسه نتایج آزمایشها با هم و با فرمول کارگاهی، یکنواختی بتن و قابلیت تغییر این یکنواختی را ارزیابی می‌نمایند. علاوه بر کنترل یکنواختی، بررسیهای زیر نیز روی بتن به عمل می‌آید. روانی بتن اندازه‌گیری و کارایی آن ارزیابی میشود. تراکم بتن ریخته شده در قالب بررسی و تناسب میزان وزنش با روانی بتن ارزیابی میگردد. مقدار درصد هوای موجود در بتن اندازه‌گیری میشود. از نمونه‌های بتن‌های ساخته شده در کارگاه، نمونه‌های آزمایش تهیه میشوند. تعدادی از این نمونه‌ها را میتوان در آزمایشگاه و در شرایط استاندارد نگهداری و آزمایش نمود. نظارت پس از ساخت نیز شامل مراحل زیر میباشد: بازرسی قطعه بلافاصله بعد از باز کردن قالب و یادداشت کردن عیوبی که ممکن در سطوح تماس با قالب موجود باشد. اندازه‌گیری ابعاد و ضخامت قطعات و موقعیت وسائلی که برای نصب قطعه در داخل بتون کار گذاشته شده است. کنترل نحوه انبار کردن و مراقبت بتن تا موقعی که دیگر به مراقبت خاصی احتیاج نداشته باشد. کنترل عملیات بارگیری. علاوه بر این تعدادی از قطعات طبق آئین‌نامه‌های مربوط به قطعات پیش‌ساخته تحت آزمایش بارگذاری تا حد گسیختگی قرار می‌گیرند. ۳-۴. برنامه تولید سالیانه همانگونه که در بخشهای قبلی گزارش نیز اشاره گردید برنامه تولید کارخانه تولید انواع قطعات پیش‌ساخته بتونی شامل تیر و ستون (قطعات خطی)، پانلهای سقف و دیوار (قطعات سطحی)، پانلهای سبک و باربر، صفحات فروسمنتی (جهت مصارف کشاورزی و صنعتی)، انواع پلهای کوچک تا دهانه‌های حدود ۳ متر بصورت یک پارچه، ظرفیت مورد نظر روزانه ۱۶۳۶ متر مکعب محصول، تعداد روز کار ۲۷۵ روز و تعداد شیفت کار در روز سه شیفت هشت ساعته میباشد. ظرفیت سالیانه با توجه به موارد ذکر شده، متر مکعب میباشد. همانگونه که در بحثهای قبلی نیز آورده شد، کارخانه بعلاوه پذیرایی‌های گوناگون، امکان تولید یک قطعه با حداکثر ظرفیت تولید و یا قطعات گوناگون با درصدهای متفاوت از ظرفیت تولید را دارد. آنچه میزان و درصد هر یک از انواع قطعات قابل تولید را مشخص می‌نماید، سفارشات و شرایط عینی همزمان و بعد از راه‌اندازی واحد میباشد. ۳-۵. مواد اولیه مورد نیاز در تولید قطعات بتونی شامل سیمان، مصالح سنگی، آرماتور و آب میباشد. ذیلاً ویژگیهای این مواد شرح داده میشود: ۳-۵-۱. سیمانسیمان بعنوان ماده پرکننده و عامل چسبنده در ملات شناخته میشود. سیمانهای مختلفی برای ایجاد دوام و پایداری در بتن در شرایط محیطی مختلف تولید میشود که سیمان پرتلند معروفترین و فراوانترین آن میباشد. انواع سیمان پرتلند که امروزه تولید میگردند و برای تولید بتن بکار گرفته شده‌اند و نتایج رضایت بخشی داشته است. انواع سیمان پرتلند که برای ساخت بتن مناسب هستند بشرح زیر میباشد: الف: سیمان پرتلند معمولی (نوع اول) تولید و مصرف این نوع سیمان بیش از سایر انواع سیمان بوده اما در ساخت سازه‌هایی که در مجاورت سولفات موجود در خاک و آبهای زیرزمینی و آب دریا باشد توصیه نمی‌گردد. سیمان نوع اول در ساخت ملات در مناطق گرم بکار میرود. زیرا این

نوع سیمان حرارت زیادی در زمان هیدراسیون در مقایسه با انواع دیگر سیمان ایجاد نمی‌نماید. ب: سیمان پرتلند (نوع دوم) این نوع سیمان با نام سیمان پرتلند اصلاح شده نیز شناخته میشود. استفاده از این سیمان مقاومت آبی کم و مقاومت زیاد در دراز مدت را میدهد. ج: سیمان پرتلند زود سخت (نوع سوم) این نوع سیمان که گاهی آنرا سیمان پرتلند ممتاز هم می‌نامند شباهت زیادی به سیمان پرتلند معمولی داشته، با این تفاوت که سرعت رسیدن آن به مقاومت نهایی سریعتر بوده و در مواردی که مقاومت اولیه مورد نیاز باشد از آن استفاده میگردد و مقاومت سه روزه آن برابر مقاومت هفت روزه سیمان پرتلند معمولی با نسبت مساوی آب به سیمان است. سیمان پرتلند نوع سوم آهنگ آزاد سازی حرارت بالایی دارد و بنابراین برای کار در نقاطی که درجه حرارت پایین دارد مناسب است و در مقابل خسارت ناشی از یخزدگی مقاومت می‌نماید و احتمال یخ زدن بتون از کسب مقاومت لازم را کاهش میدهد. استفاده از سیمان زود سخت شونده در مناطق گرم به دلیل آهنگ سریع گیرش آن که ممکن است ایجاد اشکالات نماید توصیه نمی‌گردد. د: سیمان پرتلند ضد سولفات (نوع پنجم) این سیمان در ساخت فرو سمنت جهت استفاده در محیط دریایی و یا در مناطقی که در مجاورت سولفات است توصیه میگردد. زمان گیرش آن متوسط است و بنابراین کار کردن با آن ایجاد مشکل نخواهد کرد. اما بدلیل احتیاج به مواد خاص در مواد خام مورد استفاده در تولید آن بطور کلی این سیمان نمی‌تواند ارزان تولید شود. ه- سیمان پرتلند آهن گدازینام دیگر این سیمان، پرتلند سرباره است که از آسیاب کردن کلینکر سیمان پرتلند با سرباره کوره آهن گدازی همراه درصد کمی سنگ گچ بدست می‌آید. نسبت سرباره کمتر از ۶۵ درصد وزن کل مخلوط است. خواص نهایی این مخلوط بوئژگیهای سرباره بستگی دارد. این سیمان غالباً برای سازه‌های فروسمنتی مورد استفاده قرار میگیرد. اما عدم فراوانی آن موارد استفاده از آن را محدود میسازد. و- سیمان پرتلند - پوزولانی این نوع سیمان همانگونه که نام آن نشان میدهد از سایش همزمان با مخلوط کردن پودر سیمان پرتلند و پوزولان بدست می‌آید. پوزولان ماده طبیعی یا مصنوعی است که دارای ترکیبات سیلیسی یا سیاسی و آلومینیمی فعال باشد. مقدار پوزولان میتواند تا ۴۰٪ کل مواد شیمیایی باشد سیمان پوزولانی مقاومت خود را بکنندگی بدست می‌آورد و به یک دوره نسبتاً طولانی آب دادن نیاز دارد. مقاومت نهایی آن تقریباً در حدود مقاومت نهایی سیمان پرتلند معمولی است. این سیمان مقاومت خوبی در مقابل سولفات و دیگر مواد زیان‌آور از خود نشان داده است. و متخصصین بتن آنرا توصیه میکنند. دیگر مزایای آن پائین تر بودن هزینه تولید آن در مقایسه با سیمان معمولی و همچنین پایین بودن آهنگ حرارت هیدراسیون است. ۲-۵-۳- مصالح سنگی مصالح درشت دانه و یا به عبارت دیگر ماسه مصرفی ساخت ملات ۶۰ تا ۷۰ درصد حجم ملات را تشکیل میدهد. بنابراین برای تولید یک ملات با کیفیت خوب باید از مصالح محکم، غیر قابل نفوذ و مصالحی که بتواند یک ملات فراوان و بادوام را با حداقل نسبت به آب به سیمان تولید نماید استفاده شود. مصالح مورد نیاز معمولاً ماسه طبیعی است که مخلوطی از انواع از قبیل سیلیکا، سنگهای باز است، سنگ آهک و حتی مواد مرجانی نرم میباشد. یک مخلوط نسبتاً مقاوم را بستگی به نوع ماسه میتوان با افزودن مقدار معینی سیمان اضافی تهیه نمود. در انتخاب این نوع سیمان باید دقت شود. ماسه نرم تحت تاثیر سایش و واکنش‌های شیمیایی قرار میگیرد. مصالح سنگی که در ساخت بتن از آن استفاده میشود باید برای مشخصاتی بشرح زیر مورد مطالعه قرار گیرد. الف: دانه بندی: سختی: دوام: تمیزی: شکل دانه‌ها و کیفیت سطح آنها ۳-۵-۳- کیفیت آب مصرفی کیفیت آب مصرفی برای ملات اهمیت حیاتی دارد. ناخالصیهای موجود در آب ممکن است بر روی گیرایی سیمان و مقاومت آن تاثیر گذارده و باعث زنگ زدگی آهن و ایجاد خوردگی در آن شود. آب ممکن است دارای ناخالصیهایی از قبیل خاک رس، اسیدها، نمکهای محلول مواد حاصل از فساد سبزیجات و مواد آلی دیگر باشد. قبل از مصرف آب باید دقت لازم بعمل آید. آبدریا در هیچ حالتی نباید مورد استفاده قرار گیرد زیرا امکان خوردگی در فولاد و توریهای سیمی را افزایش میدهد. آبی که از شبکه‌های آبرسانی گرفته میشود معمولاً مناسب خواهد بود. ۴-۵-۳- آرماتوربندی از مواد اساسی برای تولید بتن میگردد است. انواع مختلف این میلگردها در همه جا موجود میباشد نوع آن و شکل آرماتوربندی با محاسبات و نظارت

گروه طراحی مشخص میگردد. یک سازه در طول عمر خود تحت تاثیر انواع فشارها، پیچش‌ها و خمش‌ها قرار دارد و باید فولاد تقویتی به اندازه کافی در آن موجود باشد تا این نیروها را تحمل کند. آرماتور مصرفی که ممکن است از نوع فولاد نرم معمولی یا فولاد با نیروی کشش زیاد و یا فولاد مخصوص کارهای پیش فشرده باشد، از سایر نقاط تهیه و به محل حمل خواهد شد. از خطرناکترین عوامل مخرب بتون در نواحی ایران وجود کلورها می باشد. که به آرماتور حمله نموده و سبب تشدید زنگ زدگی و فساد آرماتور را نیز تشدید میکند. کلورهای موجود در هوا سطح آرماتور را میپوشاند لذا قبل از مصرف آرماتور باید با استفاده از برس سیمی و یا توسط فرو بردن آرماتور در مایع اسیدی سطح آنرا کاملاً از وجود املاح پاک نمود. استفاده از آرماتورهای گالوانیزه میتواند از زنگ زدگی و فساد آن جلوگیری نماید ولی چون در نقاط خمش آرماتور و یا در انتهای بریده شدن میله‌ها پوشش استحقاقی از بین رفته است و وجود ندارد لذا نمی‌توان صد در صد مؤثر باشد و به علاوه هزینه اولیه آرماتورهای گالوانیزه نیز زیاد می باشد. ۳-۵-۵. مواد مضاف مواد مضاعف بطور معمول جهت تغییر یا بهبود بعضی خصوصیات بکار میرود. بسیاری از موارد مضاعف جهت بهبود روانی و کارایی، کاهش آب مورد نیاز و طولانی کردن زمان گیرایش بکار میرود. مواد مضاعف بر اساس تاثیری که میگذارند تقسیم بندی میشوند. معمولترین آنها که در بتن ساخت قطعات مورد استفاده قرار میگیرد عبارتند از: مواد مضاف کاهش دهنده آب مورد نیاز- مواد مضاف تاخیری و کاهش دهنده آب- مواد مضاف تسریع کننده و کاهش دهنده آبمقدار مواد مضاف بطور معمول کسری از یک درصد وزن مخلوط را تشکیل میدهد. در شرایط معمولی و نرمال تولید احتیاج به مواد مضاف در ترکیب مواد اولیه نمی باشد. ۳-۶. محاسبه مواد اولیه مورد نیاز همانگونه که در مباحث قبل نیز بدان اشاره گردید درصد اختلاط بتن بستگی به نوع قطعه، محاسبات و طراحی‌های خاص آن قطعه دارد. بطور مثال نمونه محاسبات یک نمونه پانلهای باربر دیواری و سقفی ضمیمه میگردد. قطعات پیشنهادی عبارتند از پانلهای با مقاطع طولی و عرضی مختلف با توجه به طرح معماری ساختمان که در شرایط متوسط با توجه به تنوع قطعات مورد نظر طرح، محاسبه جزئیات هر کدام از قطعات مقدور نمی باشد. لذا جهت محاسبات طرح و برآورد مواد اولیه مورد نیاز، مقدار مواد اولیه را به صورت متوسط مقداری که در قطعات مختلف مصرف میگردد، برآورد میشود: جهت تولید یک متر مکعب بتن مصالح مورد نیاز بشرح زیر است: ردیف نوع مصالح مقدار واحد ۱ سیمان ۳۰۰ کیلوگرم ۲ آب ۲۰۰ لیتر ۳ شن ۶۷٪ متر مکعب معادل ۲/۱ تن ۴ ماسه ۶۳٪ متر مکعب معادل یک تن ۵ میلگرد ۱۰۰ متر کیلو ۶ سیم آرماتوربندی ۲ کیلوبا توجه به ظرفیت سالیانه طرح که ۴۵۰۰۰۰ متر مکعب می باشد، مقدار مواد اولیه مورد نیاز سالیانه بشرح جدول شماره (۱) می باشد جدول شماره (۱) میزان مواد اولیه مصرفی سالیانه نوع مصالح میزان مصرف سالیانه واحد سیمان ۱۳۵۰۰۰ تنشن ۵۴۰۰۰۰ تنماسه ۴۵۰۰۰۰ تنمیلگرد ۴۵۰۰۰ تنسیم آرماتور بندی ۹۰۰ تن ۳-۷. دستگاهها و تجهیزات خط تولید: دستگاه بچینگ پلنت (ایستگاه مرکزی بتون) بعنوان عمده ترین دستگاه فرآیند تاثیر عمده‌ای بر ظرفیت تولید، سرعت کار و بقیه دستگاههای جنبی میگذارد. لذا در این قسمت پس از انتخاب این دستگاه و تعیین مشخصات فنی آن، بقیه تجهیزات مورد نیاز از نظر نوع و تعداد انتخاب میگردند. ۳-۷-۱. ایستگاه مرکزی بتونوظیفه دستگاه مرکزی بتن تهیه بتن جهت استفاده در مراحل تولید قطعه می باشد. مشخصات عمومی دستگاه بشرح زیر می باشد: سه عدد سیلوی ذخیره مصالح مجهز به جک پنوماتیک جهت باز و بسته کردن دریچه‌ها پر (مخزن) توزین مصالح مجهز به دریچه تنظیم تخلیه بار- سیستم کامل باسکول توزین مصالح و ساعت نشان دهنده وزن مصالح‌ها پر توزین سیمان مجهز به جک پنوماتیک در قسمت دریچه سیستم کامل باسول و ساعت نشان دهنده وزن سیمان نوار انتقال مصالح توزین شده به قسمت میکس بطول ۱۵ متر و عرض ۶۵ سانتی متر کامل و مجهز به حفاظ بادگیر سرتاسری روی نوار نقاله سیلوی ذخیره مصالح توزین شده مجهز به شوت تخلیه و جک پنوماتیک در قسمت دریچه میکسر دستگاه مجهز به شاسی و الکتروموتور ۲۰ الی ۲۵ اسب و شوت تخلیه تابلوی برق شامل کلید اصلی و کلیدهای استارت استنپ فرعی و کلید قطع اضطراری برق و نمرا تور نشان دهنده دفعات میکس

کمپرسور باد بظرفیت ۱۵۰۰ لیتر ۴ سیلندر مشخصات فنی دستگاه نیز به شرح زیر می‌باشد: - ظرفیت دستگاه جهت تولید بتن تر ۹۵ متر مکعب در ساعت بازدهی مصالح مخلوط (بتن خشک) ۱۲۰ متر مکعب در ساعت حجم سیلوهای مصالح ۳۰۰ متر مکعب (قابل افزایش) - ظرفیت سیلوهای مصالح ۷۵۰۰ کیلوگرم - برق مورد نیاز ۸۰ کیلو وات آب مورد نیاز ۲ اینچ با فشار ۴ اتمسفر ۲-۷-۳- سایر دستگاههای خط تولید همانگونه که در شرح پروسس تولید آورده شد، به غیر از ایستگاه مرکزی بتن ماشین آلات عمده‌ای در خط تولید وجود دارد. سایر دستگاهها و تجهیزات خط تولید شامل میزهای وایبره، واگن‌های حمل بتن، قیف بتن ریزی، تاور کرین، جرثقیل سقفی، ابزار و تجهیزات آرماتوربندی و قالب سازی از جمله قیچی برقی، قیچی دستی، موتور جوش برقی، دستگاه تیپول جهت کشش مفتول و می‌باشد. تعداد ابزار آلات دو الی سه عدد از هر کدام جهت کارگاهها کافی می‌باشد. مشخصات سایر تجهیزات به شرح جدول (۱-۳) می‌باشد: ردیف نام دستگاه تعداد مشخصات فنی - ظرفیت ۱ پمپ بتون ۲ ۱۵ متر مکعب در ساعت ۲ قیف بتن ریزی ۸ ظرفیت ۱ متر مکعب، دو عدد جهت هر خط تولید ۳ میز وایبره ۸ به عرض دو متر و طول ۴۰ متر ۴ ویراتور دستی ۲ جهت استفاده در تولید بعضی قطعات ۵ سیلوی سیمان ۳ ظرفیت ۵۰۰۰ تن جهت ذخیره ده روز تولید با توجه به مصرف روزانه سیمان که حدود ۴۹۰ تن می‌باشد ۶ میز تولید متحرک ۸ جهت انتقال قالبها به قسمت کیورینگ ۷ بتونیر ۲ ۵۵۰ لیتری جهت تولید بتن در حجم کم در موارد لازم ۸ قالب فلزی ۲۰ تن جهت قالبهای مختلف ۹ تاور کرین ۲ عدد به قدرت ۵ تن جهت جابجایی قطعات تولید شده ۱۰ واگن حمل بتن ۲ عدد جهت حمل بتون تولیدی از ایستگاه بتن به سالن تولید هر کدام ۲ متر مکعب ۱۱ جرثقیل سقفی ۸ عدد جهت نصب در سالن تولید، به ظرفیت ۱۲ تن ۱۲ قیچی برقی ۲ عدد جهت برش میلگرد تا شماره ۳۲ و برش ورق ۱۳ قیچی دستی ۲ عدد جهت برش میلگرد تا شماره ۲۰۱۴ موتور جوش ۲ عدد جهت عملیات جوشکاری ۱۵ دستگاه تیپول ۱ عدد جهت کشش مفتول ۱۶ دستگاه نقطه جوش ۲ عدد جهت جوش میلگردها ۳۸- تاسیسات عمومی واحد در کنار خط تولید همیشه واحدهایی مشغول فعالیت هستند که بدون دخالت مستقیم در جریان فرآیند نیازهای عمومی واحد را مرتفع می‌سازد. از آن جمله میتوان آزمایشگاهها، کارگاهها، تعمیرگاهها، تاسیسات (آب و برق و سوخت رسانی) و کنترل را نام برد. در فرآیند تولید قطعات بتنی چنانچه در بحث کنترل کیفیت بررسی بعمل آید نیاز به آزمایش قطعات از نظر استحکام و همچنین کنترل کیفیت مواد اولیه ورودی به کارخانه وجود دارد. کارگاههای قالب سازی در چنین فرآیندی میتوانند بسیار مفید واقع شوند. وجود تعمیرگاه ماشین آلات در این فرآیند بسیار ضروری می‌باشد. زیرا رسیدگی به عیوب و نقایص ماشین آلات و رفع آنها علاوه بر اینکه از توقف خط تولید جلوگیری بعمل می‌آورد موجب صرفه جویی زیادی در هزینه تعمیرات خواهد شد. در ادامه این بخش به تشریح تعمیرگاه، دیگر تاسیسات و خدمات عمومی واحد پرداخته میشود. ۳۸-۱- تعمیرگاه خط تولید در خط تولید سعی میشود تا حد امکان از توقف هر کدام از دستگاههای خط تولید ممانعت بعمل آید. لذا لازم است در صورت بروز هر نوع اشکالی اقدامات مقتضی جهت رفع آن انجام گردد. در قسمت تعمیرگاه علاوه بر تعمیر، قالبسازی نیز انجام میگردد. همانطوریکه قبلاً نیز اشاره شد یکی از قسمتهای بسیار عمده کارخانه تولید قطعات بتنی پیش ساخته قالب سازی است. هر چند طرح اجرایی در نظر دارد با توجه به محدودیتهای که در تهیه مواد اولیه ساخت قالب وجود دارد، طراحی قالبها را به نحوی انجام دهد که حداکثر استفاده از قالبها بعمل آید، اما در مورد برخی از قطعات خاص و نیز سفارشات معین ساخت قالب جدید ضروری است. بعلاوه ترمیم و نگهداری قالبهای مورد استفاده در خط تولید از وظایف این واحد است. تجهیزات کارگاه فوق در حالت عادی شامل موتور جوش، دستگاه برش ورق، اره برقی و یک دستگاه جرثقیل سطحی دستی می‌باشد. ۳۸-۲- سیستم ترابریه مقتضای طبیعت کار واحدهای کوچک تعداد کارگران و کارمندان بسیار محدود بوده و در نتیجه تعداد اتومبیلهای مورد نیاز بسیار کم خواهد بود. اتومبیلهای مورد نیاز جهت کارهای خارج کارخانه و

حمل و نقل قطعات بشرح زیر میباشد .. سواری دو دستگاه و انت دو تنی یک دستگاه جهت گارهای تدارکاتی مینی بوس برای حمل و نقل کارگران و کارمندان کامیون جرثقیل کفی (ده تن) یک دستگاه جهت حمل و نقل قطعات لیفتراک چهار دستگاه جهت حمل و نقل داخلی کارخانه ۳۸۴- آب مصرفی واحدمصرف عمده آب در این واحد جهت تولید بتن در خط تولید خواهد بود. مصرف آب جهت تولید بتنی ۲۰۰ لیتر در متر مکعب بتن خواهد بود. با توجه به تولید ۱۶۳۶ متر مکعب بتن در روز مصرف روزانه خط تولید ۳۲۷.۲۰۰ لیتر خواهد بود. آب مورد نیاز برای مصارف بهداشتی و آشامیدنی با اختصاص ۳۰۰ لیتر به ازای هر یک کارکنان برابر ۱۵۳۰۰ لیتر خواهد بود. برای مصارف آبیاری به ازای هر متر مربع فضای سبز حدود ۲ لیتر آب در نظر گرفته میشود که با احتساب کل فضای سبز ۵۰۰۰ متر مربع مصرف روزانه آب جهت آبیاری برابر ۱۰۰۰۰ لیتر خواهد شد. در مجموع مصرف آب در روز ۳۵۲۵۰۰ لیتر خواهد بود. با توجه به اینکه مخزن آب باید به ذخیره مورد نیاز یک روز و نیم را دارا بوده برای این منظور و برای صرفه جویی در هزینه خرید آب و نصب مخزن، یک چاه در محل حفر شده و آب توسط پمپ به یک مخزن زمینی ۵۳۰ متر مکعبی فرستاده میشود. ۳۸۵- سوخت و سیستم سوخت رسانید راین واحد دو نوع سوخت به مصرف میرسد: الف: گازوئیل: بنزینمواد اول برای مصرف در سوخت مولد بخار، سیستم گرمایش، ماشینهای ترابری و ژنراتور استفاده میشود. ژنراتور به صورت منقطع و در مواقع قطع برق بکار میافتد. لذا میزان مصرف آن کم بوده و در کنار دیگر موارد مقدار تقریبی برای آن در نظر گرفته شده است. بنزین در این واحد تنها به مصرف سوخت وسایل نقلیه اختصاص میابد در جدول (۲-۳) مصرف روزانه و سالیانه به تفکیک آورده شده است. جدول (۲-۳) مصرف روزانه و سالیانه سوختنوع سوخت تعداد نوع مصرف مصرف روزانه (لیتر) مصرف سالیانه (لیتر) گازوئیل (لیتر) ۱ مولد بخار ۳۰۰ ۸۲۵۰۰۱ مینی بوس ۶۰ ۱۶۵۰۰۱ کامیون کفی ۱۲۰ ۳۳۰۰۰۴ سایر مصارف ۱۰ ۲۷۵۰۴۹۰ ۱۳۴۷۵۰ بنزین ۲ سواری ۲×۳۰ ۱۶۵۰۰۱ وانت ۳۰ ۸۲۵۰۴ لیفتراک ۴×۳۰ ۳۳۰۰۰۰ مجموع مصرف ۲۸۰ ۳۸۴۹۷۵۰۶ برق مصرفی واحد برق مصرفی در واحد را میتوان به مصارف تولیدی و مصارف متفرقه دیگر اعم از سرویس دهی و همچنین روشنایی تقسیم نمود. در جدول شماره (۳-۳) برآورد مقدار برق مصرف شده توسط ماشین آلات درج شده. برآورد مقدار برق مصرف شده در سایر موارد نیز در ادامه آمده است جدول (۳-۳) برق مصرفی دستگاههای خط تولیدردیف نوع دستگاه تعداد مصرف یک واحد (کیلو وات) مصرف کلی (کیلو وات) ۱ ایستگاه مرکزی بتن ۱ ۸۰ ۸۰۲ میز ویبره ۸ ۸۳ ۱ ۱۲۴ ۱۲ ۱۲۴ موتور جوش برقی ۲ ۳ ۶۵ ۲ ۲۰۶ ۱۰ ۲۰۶ بتونیر ۸ ۸۷ ۱ ۱۰۸ ۵ ۱۰۸ جرثقیل سقفی ۲ تنی ۸ ۱۰ ۸۰۹ دستگاه نقطه جوش ۲ ۱۰ ۲۰ مجموع ۲۰ ۱۰ ۲۴۴KW در ادامه بحث

به تشریح نحوه محاسبه و مقادیر نهایی مصرف برق پرداخته میشود: توان برق مورد نیاز در ساختمانهای اداری، رفاهی و خدماتی و تولیدی با احتساب ۲۰ وات برای هر متر مربع زیر بنا ۲۴۰ کیلو وات خواهد بود. توان مصرفی تاسیسات واحد شامل تاسیسات آب رسانی و گرمایش برابر ۴۰ کیلو وات در نظر گرفته شده است. جهت روشنایی محوطه بدلیل وسیع بودن محوطه باز برای صرفه جویی در هر ۲۰ متر یک پایه برق ۴۰۰ واتی نصب شده که مجموعاً ۳۶ کیلو وات برق مصرف میشود. مطابق جدول (۳-۳) مصرف کلی سالن تولید در حالت عادی ۲۴۴ کیلووات ساعت میباشد که با در نظر گرفتن ضریب همزمانی و احتساب ۲۲ ساعت کار روزانه مصرف برق روزانه دستگاههای تولیدی ۴۲۹۴ کیلو وات خواهد بود

$4294 = 8/10 \times 22 \times 244$ برای مصارف اداری، خدماتی تاسیسات ۸ ساعت و برای روشنایی محوطه ۱۰ ساعت در نظر گرفته میشود. در محاسبه برق بخشهای اداری، خدماتی و تاسیسات نیز ضریب همزمانی ۸۰ در صد منظور میگردد. بنابراین مصرف روزانه برق بر حسب کلیو وات چنین محاسبه میگردد. برق مصرفی تاسیسات و ساختمانی

$$8/10 \times (40 + 240) \times 8 = \text{مصرفی محوطه}$$

۳۶×۱۰=۳۶۰KW برق مصرفی خط تولید

۶۴۶۸KW از آنجائیکه

۴۲۹۴KW جمع برق مصرفی روزانه

بتن در صورت عدم استفاده خشک شده و غیر قابل استفاده میگردد. لذا اگر در حین کار برق واحد قطع شود مانند بتن در دستگاه مرکزی بتن و سایر مراحل ایجاد اشکال می‌نماید. لذا باید ژنراتور برق برای تامین نیاز خط تولید استفاده شود. توان تولیدی ژنراتور برق برابر ۱۰۰ کیلو وات در نظر گرفته شود. ۳۸۷- تجهیزات آتش نشانی در این فرآیند مواد سوختنی مایع تنها به مصرف مولد بخار و گرمایش میرسد و مواد غیر نفتی دیگری که خطر آتش‌سوزی ایجاد نمایند در این واحد استفاده نمی‌شود. لذا نیازی به سیستم آبی برای آتش‌نشانی وجود نداشته و برای اینکار از یک مجموعه کپسول گاز کربنیک استفاده میشود. ۳-۹- نیروی انسانی تعداد شیفت کاری به عنوان شاخص بسیار مهم در تعیین تعداد کارگران طرح میباشد که در این مورد واحد تولید قطعات بتنی در ۳ شیفت فعالیت داشته و ساعات کار با توجه به ۴۴ ساعت کار در هفته مطابق مصوبه قانون کار و تعطیل نمودن یک پنجشنبه در هر دو هفته برابر ۸ ساعت در روز در نظر گرفته میشود. پرسنل شاغل در کارخانه در دو بخش تولیدی و غیر تولیدی را در بر گرفته که وظایف افراد و پست آنها در ادامه این بخش تشریح میشود. الف: نیروی انسانی تولیدی: پرسنل فعال در امر تولید و تمام فعالیتهای مرتبط با آن شامل میشود. کارگران، تعمیرکاران، مسئولین کنترل کیفیت و تکنسین‌ها در این واحد نیروی تولید به حساب می‌آیند تعداد افراد مورد نیاز به تفکیک وظایف در جدول (۳-۴) آورده شده است. جدول (۳-۴) پرسنل مورد نیاز تولید ردیف وظیفه یا محل کار تعداد شرح کار ۱ ایستگاه مرکزی بتن ۳ یک اپراتور، یک کارگر متخصص، یک کارگر ساده ۲ خط تولید (بتن‌ریزی) ۱۷ ۴ خط (در هر خط یک نفر متصدی جرثقیل، ۲ نفر ساده، یک نفر مسئول و بیره یک نفر) یک نفر عهده‌دار قالب‌بندی و اندود قالبها در سالن تولید به ازای هر خط یک نفر کارگر ساده ۳ بخش تخلیه قالبها ۴ به ازای هر خط یک کارگر ساده ۴ قالب‌سازی و تعمیرات ۲ یک نفر جوشکار و یک نفر کمک جوشکار ۵ کارگر آرماتوربندی ۵ دو نفر آرماتوربند و ۳ نفر آرماتوربند درجه دو ۶ طرح و نظارت ۴ یک نفر مهندس جهت طراحی، یک نفر تکنسین جهت طراحی، یک نفر تکنسین جهت نظارت بر آرماتوربندی، یک نفر مهندس (مدیر تولید) جهت نظارت بر تولید ۷ آزمایشگاه ۲ یک نفر مسئول آزمایشگاه، یک نفر تکنسین آزمایشگاه برای مراحل آماده‌سازی و کنترل کیفیت محصول نهایی مجموع نیروی انسانی ۳۷ نفر: نیروی انسانی غیر تولید پرسنل مورد نیاز برای کارهای اداری، خدماتی و تدارکاتی به عنوان نیروی انسانی غیر تولیدی شناخته میشود. در جدول (۳-۵) شرح و وظایف آنها آورده شده است. طبق نتایج حاصله از دو جدول (۳-۴) و (۳-۵) مجموع نیروی تنسانی لازم برابر ۵۱ نفر خواهد شد. بر اساس تعداد وظایف پرسنل شاغل در واحد، چارت سازمانی واحد تولیدی در شکل (۳-۱) نشان داده شده است. جدول (۳-۵) پرسنل غیر تولیدی ردیف عنوان کار تعداد شرح کار ۱ مدیر کارخانه و مدیر فنی ۱ برنامه‌ریزی تولید داخل کارخانه و برقراری ارتباط با خارج از کارخانه ۲ حسابدار ۱ محاسبه حقوق کارکنان و انجام امور مالی کارخانه ۳ راننده ۴ یک نفر جهت وانت بار، یک نفر جهت مینی‌بوس، یک نفر جهت تریلی، ۴ نفر جهت لیفتراک ۴ نگهبان ۲ یک نفر جهت روز و یک نفر جهت شب ۵ تاسیسات ۱ مسئول تاسیسات آب، برق، و گرمایش ۶ خدمات ۲ انجام امور تدارکاتی و خدماتی کارخانه مجموع ۱۴ نفر فصل چهارم برآوردهای مالی هدف اقتصادی عمده از احداث یک واحد صنعتی، حصول سود مناسب با حداقل سرمایه میباشد. لذا پس از شکل‌گیری ایده اولیه، اولین مسأله‌ای که سرمایه‌گذار با آن مواجه میباشد، میزان سرمایه مورد نیاز برای طرح و سود عاید از آن خواهد بود. برای اینکار نیاز به شناخت جامع از تمام مقتضیات طرح، از قبیل مشخصات فنی ماشین‌آلات، زمین، ساختمان‌سازی و امکانات رفاهی و خدماتی احساس میگردد. علاوه بر شناخت مقتضیات طرح باید تصور جامعی از میزان عرضه و تقاضا در بازار و قیمت فعلی محصول وجود داشته باشد که از مقایسه هزینه تولید محصولات و قیمت عرضه مناسب در بازار میزان

سودآوری طرح تعیین میگردد. پس از طی مراحل بررسیهای کمی در فصل گذشته، بحث در مورد میزان هزینه لازم برای تمام موارد ضروری طرح اعم از سرمایه‌های ثابت و در گردش گنجانده شده که مبنای تصمیم گیری در موارد متعددی چون محاسبه سرمایه اولیه، میزان کمکهای اعطایی از سوی نهادهای ذیربط و سرانجام توانایی طرح در تامین انتظارات اقتصادی سرمایه گذار از نظر میزان سود عایده، مدت سوددهی و بازگشت سرمایه اولیه قرار گرفته و در این راستا، استفاده از شاخصها و معیارهای آماری نظیر نقطه سر به سر، نرخ بازگشت سرمایه، راهگشای خوبی جهت اتخاذ تصمیمات مقتضی خواهد بود. در این طرح نتایج مناسب و منطقی حاصله برای پارامترهای فوق نشانگر سمت گیری درست و معقول در طراحی، انتخاب و برنامه ریزی تمام عوامل دخیل در ایجاد این صنعتی و پتانسیل محصول مورد نظر برای احراز جایگاه مناسب در صنایع داخلی میباشد. ۴-۱- هزینه مواد اولیه مواد مورد نیاز همانطوریکه در بخش ۳-۷ مطرح گردید شامل سیمان، شن و ماسه، میلگرد، سیم جوش و سیم آرماتوربندی میباشد. هزینه حمل و نقل به هزینه‌های خرید مواد اولیه اضافه گردیده. با توجه به اینکه شن و ماسه اعظم مواد اولیه مصرفی را تشکیل میدهد جهت کاهش هزینه حمل و نقل میبایست سعی گردد محل احداث واحد در مجاورت و یا حتی الامکان در نزدیکی واحدهای تولید شن و ماسه باشد. جدول (۴-۱) هزینه مواد اولیه مصرفی در مواد اولیه مصرف سالیانه واحد قیمت واحد (ریال) قیمت کل (میلیون ریال) ۱ سیمان پرتلند ۱۳۵۰۰۰ تن ۴۵۰۰۰۰۰۰ ۶۰۷۵۰۲ تن شکسته ۵۴۰۰۰۰ تن ۱۸۰۰۰ ۹۷۲۰۳ ماسه شسته ۴۵۰۰۰۰۰۰ تن ۳۲۰۰۰ ۱۴۴۰۰۴ میلگرد با قطرهای مختلف ۴۵۰۰۰ تن ۴۶۰۰ ۲۰۷۵ سیم آرماتوربندی ۹۰۰ تن ۵۰۰۰ ۵/۴۵/۸۵۰۸۱ میلیون ریال ۴-۲- هزینه تجهیزات و ماشین آلات فرآیند قیمت دستگاهها و تجهیزات واحد تولیدی با استعلام از شرکتهای تولید کننده مختلف و در نظر گرفتن حد میانگین قابل قبول و اعمال نظریات تجربی تعیین شده. قیمت تجهیزات جنبی تلفیقی از قیمت‌های متداول در بازار میباشد. خوشبختانه بخشی از ماشین آلات و تجهیزات مورد نیاز طرح قابل ساخت در داخل توسط سازندگان داخلی میباشد. هزینه نهایی تجهیزات و ماشین آلات مورد نیاز واحد با توجه به تعداد و تنوع ماشین آلات بررسی شده در فصل قبل در جدول (۴-۲) منعکس گردیده است. هزینه کامل ماشین آلات و تجهیزات ۲۰۰ میلیارد ریال برآورد گردیده است. ۴-۳- هزینه احداث ساختمانها و عملیات عمرانی واحد تولیدی در فصل سوم ضمن برآورد ساختمانهای مورد نیاز، اطلاعاتی مانند موارد استفاده مساحت جایگاه آنها نسبت به بقیه قسمت‌های واحد ارائه شده است. علاوه بر ساختمان سازی عملیات مقدماتی دیگری مانند محوطه سازی، تسطیح و آماده سازی زمین و غیره صورت میگیرد که بر هزینه ساختمان سازی کارخانه افزوده میشود. هزینه احداث ساختمانهای مختلف متناسب با عوامل محیطی، نوع مصالح و سایر ملاحظات فنی قابل تعیین بوده که جهت اعمال حد متوسطی از کلیه این پارامترها از اطلاعات توصیه شده توسط مزارت صنایع استفاده میشود. در جدول (۴-۳) نتایج محاسبات هزینه احداث ابنیه، خرید، زمین و... بصورت ارقام کلی ارائه گردیده: جدول (۴-۳) برآورد هزینه ساختمان و زمینردیف نام ساختمان مساحت (متر مربع) هزینه واحد (ریال) هزینه کل (میلیون ریال) ۱ ساختمان تولید ۱۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰۰ ۲ انبار ۱۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰۰ ۳ کارگاه آرماتوربندی و قالب سازی ۱۰۰۰ ۱۰۰۰۰۰۰۰ ۱۰۰۰۰۰۰۰۰ ۴ ساختمان اداری رفاهی و نگهبانی ۲۰۷ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ۵/۵/۱۷۵ ساختمان تاسیسات ۸۰ ۳۰۰۰۰۰۰۰ ۳۰۰۰۰۰۰۰۰ ۶ تسطیح و خاکبرداری ۱۶۰۶ ۵۰۰۰۰۰۰ ۵۰۰۰۰۰۰۰۰ ۷ فضای سبز ۵۰۰۰ ۴۰۰۰۰۰۰۰ ۴۰۰۰۰۰۰۰۰ ۸ آسفالت و پیاده‌رو سازی ۵۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰۰۰ ۹ دیوار کشی با بلوک ۹۰۰ متر طول ۴۵۰۰۰۰۰۰ ۴۰۵ جمع هزینه‌های عمرانی ۵۰۰۰۰۰۰۰ ۴۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۱۰ زمین ۵۰۰۰۰۰۰۰ ۵۰۰۰۰۰۰۰۰ ۵۰۰۰۰۰۰۰۰ ۱۱ کل ۴-۱۰/۱۸۸۲۴/۵ - هزینه تاسیسات زیر بنایی و تجهیزات حمل و نقل تاسیسات زیربنایی و تجهیزات جنبی یک واحد شامل وسایل حمل و نقل داخلی و سرویس

کارکنان، تاسیسات آب و برق، تجهیزات سوخت رسانی و اطفاء حریق و تاسیسات سرمایش و گرمایش میباشد که در ادامه این بحث هزینه آنها برآورد میگردد. ۴-۴-۱. هزینه وسایل نقلیه وسایل نقلیه مطابق بحث فصل گذشته شامل وسایل رفت و آمد مدیریت و پرسنل، تدارکات و حمل و نقل مواد و محصولات میباشد. هزینه این بخش در جدول ۴-۴ درج شده. جدول (۴-۴) هزینه وسایل حمل و نقل و وسیله نقلیه تعداد دستگاه قیمت کل (میلیون ریال) پژو ۲ ۲۰۰ وات بار ۱ ۷۰ مینی بوس ۱ ۲۰۰ لیفتراک ۲ تن ۴ ۱۰۰۰ کامیون جرثقیل کفی ۱ ۲۰۰ جمع ۹ ۱۶۷۰۲-۴-۴. هزینه برق مصرفی و تاسیسات مربوطه انرژی الکتریکی واحد به طور عمده توسط ماشین آلات تولید، روشنایی و تاسیسات جنبی مصرف میشود. طبق برآوردهای انجام شده در فصل قبل، جمع برق مصرفی در روز معادل ۶۴۶۸ کیلو وات ساعت و با در نظر گرفتن ۲۷۵ روز کاری در سال میزان برق مصرفی سالیانه برابر ۱۷۷۸۷۰۰ کیلو وات ساعت خواهد بود. و از اینجا هزینه کلی مصرف برق با احتساب نرخ هر کیلو وات ساعت معادل ۶۰ ریال، برابر ۱۰۶.۷۲۲.۰۰۰ ریال برآورد میشود. علاوه بر هزینه فوق جهت اخذ انشعاب، حق اشتراک، تاسیسات محل (نظیر سیم کشی و احداث پست و سایر هزینه‌ها ۳۰۰۰ میلیون ریال منظور میگردد. با احتساب هزینه یک ژنراتور برق به قیمت تقریبی ۲۰۰ میلیون ریال، هزینه کل تجهیزات برق برابر ۱۲۰۰ میلیون ریال خواهد بود. ۴-۴-۳. هزینه‌های آب مصرفی و تاسیسات مربوطه مورد نیاز این واحد تولیدی همانگونه که در فصل گذشته محاسبه گردید روزانه جمعاً ۳۵۲۵۰۰ لیتر و در نتیجه مصرف سالانه ۹۶۹۳۷ متر مکعب خواهد بود. همچنین جهت حفر چاه و خرید پمپ و لوله کشی‌های مربوطه ۶۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال. منبع ذخیره ۲۰۰۰ متر مکعبی بتنی هوایی با پمپ و لوله کشی ۸۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال منظور میگردد. همچنین جهت فاضلاب یک حلقه چاه با هزینه ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال پیش‌بینی میگردد. ۴-۴-۴. هزینه تاسیسات گرمایش و سرمایش سیستمهای حرارتی و برودتی پیش‌بینی شده شامل دیگ بخار یک تن کولر آبی و سیستم گرمایش مرکزی میباشد. هزینه نصب شوفاژ در ساختمانهای اداری و تولید ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال، هزینه تهیه کولر به تعداد ۷ دستگاه ۷.۰۰۰.۰۰۰ ریال برآورد میگردد. ضمناً جهت تهیه دیگ بخار یک تن بال سختی گیر، هزینه نصب و لوله کشی ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال پیش‌بینی میگردد. ۴-۴-۵. هزینه سوخت مصرفی و تاسیسات مربوطه سوخت مصرفی واحد بر اساس محاسبات شامل ۱۳۴۷۵۰ لیتر گازوئیل و ۴۹۷۵۰ لیتر بنزین در سال میباشد. با توجه به نرخ گازوئیل ۱۵۰ ریال و بنزین ۸۰۰ ریال هر لیتر هزینه گازوئیل ۲۰.۲۱۲.۵۰۰ ریال و هزینه سالانه سوخت بنزین ۳۹۸۰۰۰۰۰ ریال برآورد میگردد. همچنین متناسب با مصرف روزانه فوق سوخت گازوئیل یک مخزن دوازده هزار لیتری برای مصرف حدود یک ماه، همراه با تجهیزات جنبی از قبیل لوله کشی، پمپ و تاسیسات جنبی در نظر گرفته شده که برای آن جمعاً هزینه‌ای معادل ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال منظور میشود. ۴-۴-۶. هزینه تجهیزات اطفاء حریق به منظور تامین شرایط ایمنی بیشتر و پیشگیری از حوادث احتمالی ناشی از آتش‌سوزی در واحد تعدادی کپسول آتش‌نشانی با هزینه‌های معادل ۳۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال در طرح گنجانده شده که این رقم با توجه به محدودیت استفاده از مواد آتش‌زا برآورد شده است. ۴-۴-۷. جمع بندی هزینه تاسیساتی، حمل و نقل جدول (۴-۵) و (۴-۶) حاوی کلیه اطلاعات مربوط به قیمت و هزینه جاری واحدهای بررسی شده در این بخش میباشد. جدول (۴-۵) هزینه آب و برق و سوخت سالیانه ردیف نوع مصرف مقدار واحد هزینه سالیانه (میلیون ریال) ۱) برق ۱.۷۷۸.۷۰۰ کیلووات ۷/۱۰۶۲ آب ۱۰۰.۰۰۰ متر مکعب ۱۰۰۳ گازوئیل ۱۳۴۷۵۰ لیتر ۲/۲۰۴ بنزین ۴۹۷۵۰ لیتر ۸/۳۹ جمع ۷/۲۶۶ میلیون ریال جدول شماره (۴-۶) قیمت و هزینه تاسیسات و تجهیزات جنبی واحد ردیف نوع تاسیسات مقدار هزینه واحد (ریال) هزینه تاسیسات (میلیون ریال) ۱) وسایل نقلیه حمل و نقل ۹ دستگاه ۱۶۷۰۲ انشعاب برق و تاسیسات مربوطه ۳۰۰۰۳ ژنراتور ۱۰۰ کیلو وات ۲۰۰۴ حفر چاه آب و تاسیسات مربوطه + چاه فاضلاب منبع آب، پمپ و لوله کشی آن ۸۸۵۵ تاسیسات گرمایش و سرمایش و دیگ بخار ۱۱۷۶ منع سوخت با تجهیزات ۱۲ متر مکعب ۱۲ تجهیزات اطفاء حریق ۳۰ جمع ۵۹۱۴ میلیون ریال ۴-۵. هزینه نیروی انسانی محاسبه حقوق و مزایا پرسنل واحد تولیدی بر اساس جداول رسمی حقوقی

پیشنهاد وزارت صنایع صورت گرفته جدول (۴-۷) تعداد کارکنان و حقوق آنه جمع‌بندی گردیده است. مبلغ مزایا و اضافه کاری کارکنان با افزایش مدت پرداخت حقوق تا سقف ۱۴ ماه به حساب آمده است. جدول (۴-۷) حقوق و مزایای پرسنلی عنوان شغل تعداد (نفر) حقوق ماهیانه (ریال) مجموع حقوق ماهیانه کل پرداخت سالیانه ۱۴ ماه (میلیون ریال) مدیر کارخانه و مدیر فنی ۱ ۸.۰۰۰.۰۰۰ ۸.۰۰۰.۰۰۰ ۱۱۲ مهندس ۲ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶۸ تکنسین ۴ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶.۰۰۰.۰۰۰ ۲۲۴ پرسنل خط تولید ۲۴ ۲.۰۰۰.۰۰۰ ۴۸.۰۰۰.۰۰۰ ۶۷۲ حسابدار و تدارکات ۳ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶۸ تاسیسات ۱ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۵۶ مسئول آزمایشگاه ۱ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴ جوشکار و آروماتور بند درجه ۱ ۲ ۳.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴ کارگر جوشکار و آروماتور بند ۵ ۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۰.۰۰۰.۰۰۰ ۲۴۰ راننده پایه ۱ ۴ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶.۰۰۰.۰۰۰ ۲۲۴ راننده معمولی ۲ ۲.۵۰۰.۰۰۰ ۵.۰۰۰.۰۰۰ ۷۰ نگهبان ۲ ۳.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴ جمع ۵۱ ۲۰۸۶ بیمه ۲۳٪ ۷/۴۷۹ جمع کل حقوق و بیمه ۲۵۶۶ این کارخانه در ۳ شیفت فعالیت می‌کند و به دلیل فنی بودن کار حضور کلیه کادر فنی در هر شیفت لازم است لذا هزینه پرسنلی عملاً ۳ برابر محاسبه می‌گردد. ۴-۶- هزینه لوازم اداری و دفتری لوازم اداری و دفتری شامل میز، صندلی، نوشت افزار، ماشینهای اداری و تحریر و نظایر آن برای یک واحد تولیدی ضروری بوده و با عنایت به تعداد کارکنان این واحد و ادغام کلیه فعالیت‌ها و تشکیلات دفتر مرکزی در مجموعه وظایف این بخش (بواسطه عدم پیش‌بینی دفتر مرکزی به جهت سهولت در برنامه‌ریزی و حذف هزینه‌های اضافی و غیر ضروری) بخشی از هزینه‌های آن در مجموع در نظر گرفته شده که مقدار کلی آن معادل ۲۰۰ میلیون ریال برآورد میگردد. ۴-۷- هزینه‌های قبل از بهره برداری و سایر هزینه‌ها تدارکات اولیه و طی کلیه مراحل طرح از بدو اخذ مجوز احداث تا مرحله نصب و راه‌اندازی کارخانه مستلزم صرف هزینه‌هایی خواهد بود که متناسب با انواع و ابعاد طرح و شرایط اقتصادی میزان آن متغیر بوده، از اینرو کلیه مخارج مرتبط با این مسائل به صورت درصدی از سرمایه‌گذاری پیش‌بینی شده محاسبه میگردد که تحت عناوین هزینه‌های مطالعات مقدماتی، تهیه طرح، آموزشهای اولیه، دریافت وام و تسهیلات بانکی و مشاوره‌های مهندسی به شرح زیر برآورد میگردد. ردیف هزینه‌های قبل از بهره‌برداری میلیون ریال ۱ هزینه مشاوره از فاز صفر تا پنج ۱۳.۰۰۰۲ هزینه‌های مربوط به دریافت تسهیلات بانکی ۲۰۰۰۳ هزینه راه‌اندازی و بهره‌برداری آزمایشی ۴۰۰۴ هزینه جاری در دوره اجرای طرح (۱۸ ماه) ۲۰۰۰ جمع ۱۷۴۰۰۸- تعیین سرمایه‌گذاریهای ثابتاً توجه به هزینه‌های محاسبه شده در بخشهای گذشته سرمایه ثابت به شرح جدول (۴-۸) محاسبه میگردد. ردیف اجزاء سرمایه ثابت میلیون ریال ۱ زمین ۲۰۰۰۰۲ ساختمان و محوطه‌سازی ۵/۸۱۸۸۲۳ ماشین‌آلات و تجهیزات تولیدی ۲۰۰۴۰۰ تجهیزات و تاسیسات عمومی و حمل و نقل ۵۹۱۴۵ اثاثیه و لوازم‌اداری ۲۰۰۶ هزینه‌های قبل از بهره‌برداری ۱۷۴۰۰۷ هزینه‌های پیش‌بینی نشده ۱۰٪ ۵/۳۲۵۴۹ جمع ۴-۳۵۷۹۹۰۹ محاسبه سرمایه در گردش ردیف اجزاء سرمایه در گردش میلیون ریال ۱ مواد اولیه ۲۱۲۷۰ سه ماهه) ۲ حقوق و مزایای پرسنل ۱۹۲۴ (سه ماهه) ۳ هزینه‌های جاری (آب- برق- سوخت) ۶/۶۶۴ هزینه‌های فروش ۱۰۰ جمع ۲۳۳۶۱ میلیون ریال ۴-۱۰ محاسبه سرمایه‌گذاری کل سرمایه گذاری کل واحد تولیدی مشتمل بر دو بخش دارائیهای ثابت و سرمایه در گردش بوده که ذیلاً محاسبه میگردد. میلیون ریال = سرمایه در گردش + سرمایه ثابت = سرمایه‌گذاری کل ۲۳۳۶۱ + ۳۵۷۹۰۹ = ۳۸۱۲۷۰ ۴-۱۱ محاسبه هزینه تسهیلات بانکیاز کل سرمایه گذاری برآورده شده پیش‌بینی میگردد که ۱۰ درصد آن سرمایه نقدی و ۹۰ درصد بقیه از تسهیلات بانکی بلند مدت استفاده گردد به شرح زیر: سرمایه نقدی: ۳۸۱۲۷ میلیون ریالتسهیلات بلند مدت: ۳۴۳۱۴۳ میلیون ریال با احتساب ۷٪ نرخ هزینه تسهیلات مالی بلند مدت و در نظر گرفتن دوره هشت ساله بازپرداخت هزینه تسهیلات بانکی بلند مدت به طور متوسط سالیانه برابر ۱۵۵۷۵ میلیون ریال خواهد بود. ۴-۱۲- محاسبه هزینه تعمیرات و نگهداری جدول (۴-۱۰) هزینه تعمیرات و نگهداری را نشان میدهد. جدول

۴۰۰ سود سالیانه ۷۶۲۵۴ سایر (۵ درصد) ۵۷۱۵ جمع ۱۲۰۰۳۰ کل ارزش افزوده $\times 100 =$ _____ = درصد ارزش افزوده بر مبنای هزینه تولید فروش کل $120030 / 35 = 3429.43$ = _____ $\times 100 =$ نتیجه گیرنتایج محاسبات مالی طرح و شاخصهای اقتصادی طرح حاکی از سود آوری طرح میباشد. در این راستا میتوان بر شاخصهای اصلی از قبیل ارزش افزوده، نقطه سر به سر، سالهای برگشت سرمایه و سودآوری طرح تاکید نمود. این حالت دلیل بر توجیه پذیری و پایداری اقتصادی طرح و وجود اطمینان کافی در سرمایه گذاری برای احداث اینگونه واحدها میباشد. این واحد با ظرفیت تولید خود می تواند پانلهای احداث ۱۳ هزار واحد مسکونی را تولید نماید و با توجه به نیاز به حداقل ۵ میلیون واحد مسکونی در کشور، ما می توانیم چندین واحد احداث نمائیم.

استراتژی های صنعت فرش دستبافت با رویکرد فرآیندتحلیل شبکه ای فازی

نیما سعیدی - سعیده زنده باد

چکیده: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی استراتژی های تاثیرگذار بر توسعه توان رقابتی صنعت فرش در جامعه ای متشکل از ۶۷ نفر از مدیران اتاق بازرگانی استان قم و مرکز ملی فرش صورت گرفت. پس از مروری بر نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصتها و تهدیدات محیطی، ۳ فاکتور کلیدی موفقیت و ۱۵ استراتژی با محوریت بازاریابی شناسایی و با روش فرآیند تحلیل شبکه ای فازی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در نهایت "آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار"، "افزایش فعالیت های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی" و "فراهم آوردن بستر مناسب برای بهره گیری از فناوریهای اطلاعاتی در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت های بازاریابی و تبلیغات"، به عنوان مهمترین استراتژی ها و "افزایش استفاده از فنوار اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر" نیز به عنوان تاثیر گذارترین فاکتور کلیدی موفقیت برگزیده شد. واژگان کلیدی: استراتژی، صنعت فرش، تصمیم گیری چندمعیاره، فرآیند تحلیل شبکه ای فازی. ۱- مقدمه و بیان مسأله همگام با روند جهانی افزایش گرایش به بهره گیری از ابزارها و تکنیک های مدیریت استراتژیک، در کشور ما نیز به دلایلی از جمله خصوصی سازی و آمادگی جهت پیوستن به سازمان تجارت جهانی، احساس نیاز به بکارگیری مؤثر چنین ابزارهایی رو به افزایش است. موضوع تدوین استراتژی های سازمانی از مهم ترین موضوعات سازمان ها و صنایع به شمار می رود، چرا که فرایند برنامه ریزی استراتژیک اساساً فرایندی هماهنگ کننده میان منابع داخلی سازمان یا صنعت و فرصت های خارجی آن می باشد. هدف این فرایند نگریستن از درون «پنجره استراتژیک» و تعیین فرصت هایی است که سازمان از آن ها سود می برد یا به آن ها پاسخ می دهد. بنابراین فرایند برنامه ریزی استراتژیک، یک فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیت های سازمان با فرصت های موجود. این فرصت ها در طول زمان تعیین شده و برای سرمایه گذاری یا عدم سرمایه گذاری منابع سازمان روی آن ها، مورد بررسی قرار می گیرند (Rigby & Bilodeau, ۲۰۰۷). با توجه به اینکه در ایران توسعه صنایع داخلی از استراتژی های توسعه اقتصادی محسوب می شود و با وجود فشارهای رقابتی، توجه به بازارهای متلاطم داخل کشور نیز در سال های آتی از اهمیت خاصی برخوردار می گردد. از این رو در این راستا ضرورت دارد که برای شناخت نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت ها و تهدیداتی که بر سر راه توسعه صنعتی وجود دارد، با استفاده از ابزارهای نوین مدیریتی مانند مدیریت استراتژیک به تدوین راهکارهای مناسب به منظور در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازارها مبادرت ورزیده شود. نتایج حاصل از تحقیقات مختلف بیانگر آنست که بازاریابی فرش دستبافت در ایران به صورت علمی دنبال نمی شود و هنوز بیشتر جنبه سنتی دارد و پس از تولید فرش، اقدام به یافتن مشتریان می شود (نجم فیروزجایی، ۱۳۸۱). در ضمن تحقیقات اندکی در زمینه وضعیت بازاریابی فرش دستبافت در ایران انجام شده (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲) و کاستی هایی از قبیل کمبود اطلاعات روزآمد در مورد خواسته ها و گرایشات مشتریان، فقدان برنامه ریزی

استراتژیک، کاهش کیفیت، ضعف تبلیغات، ضعف مدیریت و خلا برنامه‌ریزی برای شناسایی سلاقی کشورها و ملت‌های مختلف، نبود آشنایی با بازارهای هدف و ضعف در مشارکت یا برپایی نمایشگاه‌های فرش دستبافت، در مطالعات انجام شده به چشم می‌آورد (عزیزپناه، ۱۳۸۰). برخی کاستی‌هایی را که در مورد تبلیغات و بازاریابی فرش دستبافت وجود دارد، می‌توان به این صورت بیان نمود: نابرابری صادرکنندگان به تبلیغات و استفاده ناچیز از آن، عدم موفقیت تبلیغات انجام شده، عدم موفقیت در معرفی مشخصه‌های فرش دستبافت و بی‌توجهی به گروه‌های هدف (شم‌آبادی، ۱۳۸۳). قسمت اعظمی از فرش دستبافت ایران با ابعاد و ارزش‌های برجسته اقتصادی، فرهنگی و ملی آن برای صادرات در سطح بین‌المللی، تولید و عرضه می‌شود. لکن بخاطر نارسایی‌ها و تنگناهای موجود در داخل کشور و شرایط رقابتی برای صادرات آن در بازارهای هدف، صادرات این کالا با مشکلات جدی مواجه می‌باشد، بطوریکه این هنر-صنعت از سال‌ها قبل از افول قهقرایی پیموده است. جایگاه و نقش تعیین کننده و هدایتگر بازاریابی صادراتی و بین‌الملل برای ارتقاء کیفیت و انطباق آن بر خواست‌ها، نیازها و ترجیحات مشتریان و خریداران، امری است که از آن غفلت شده است (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲). متأسفانه به دلیل فقدان اساسی در ابعاد سازمانی، ساختاری، مدیریتی، تولیدی و بویژه تجاری و بازرگانی، فرش ایران دوران افول و رکوردشکننده‌ای را در عرصه رقابت‌های جهانی پیموده و اکنون در شرایط بحرانی خاصی به سر می‌برد. از طرفی، بی‌توجهی به اصول و مبانی بازاریابی و تجارت که دربرگیرنده فرآیند تولید آن نیز می‌شود، مزیت‌های رقابتی فرش دستبافت را در داخل و بویژه در سطح جهانی با مخاطرات جدی مواجه نموده است. تجربه موفق دیگر کشورها حاکی از توجه آنها به واقعیت‌های محیط تجارت و دیگر عوامل تاثیرگذار است (شم‌آبادی و خداداد حسینی، ۱۳۸۶). همچنین در تولید حجم عمده‌ای از فرش دستبافت ایران (جز در موارد معدود و انگشت شمار) معیارها، نگاه کلان و فرآیندی برای تولید با مزیت رقابتی مبتنی بر اصول بازاریابی ملحوظ و مورد توجه تولیدکنندگان نمی‌باشد و عموماً پس از تولید در گرداب مشکلات عدیده‌ای از عوامل داخلی و در سطح رقابت بین‌المللی، اقدام به صادرات و رقابت با رقبایی می‌شود که در نقطه مقابل تولیدکنندگان و صادرکنندگان ایرانی، با تکیه بر آخرین دستاوردهای علمی و فناوری و ضمن بهره‌گیری از برجستگی‌های هنری فرش ایران، تولیدات خود را با موفقیت بیشتر به فروش می‌رسانند (شم‌آبادی، ۱۳۸۳). هدف از نگارش این پژوهش، تدوین استراتژی‌هایی جهت افزایش رقابت‌پذیری صنعت فرش در بازارهای بین‌المللی و سپس اولویت‌بندی آنها با روش فرآیند تحلیل شبکه‌ای فازی و انتخاب مناسب‌ترین استراتژی‌ها خواهد بود. ۲- ادبیات پژوهش ۱-۲- استراتژی و برنامه‌ریزی استراتژیک لغت استراتژی از واژه یونانی «strategos» به معنی ژنرال گرفته شده است. اغلب، استراتژی با تاکتیک و واژه‌های مشابهی از ریشه ارتش مقایسه می‌شود. استراتژی، تصویری از «انجام دادن کارهای درست» ارائه می‌کند، ولی تأکید تاکتیک بر روی «درست انجام دادن کارها» است. استراتژی‌ها، مسیری که سازمان باید در آن قدم گذارد را مشخص کرده، تاکتیک‌هایی را تعیین و چگونگی پیمودن این مسیر را نشان می‌دهند (سعیدی و حسن‌پور پازواری، ۱۳۸۹). استراتژی، الگویی بنیادی از اهداف فعلی و برنامه‌ریزی شده، بهره‌برداری و تشخیص منابع و تعاملات یک سازمان با جامعه، رقبا و دیگر عوامل محیطی است. طبق تعریف فوق یک استراتژی باید سه چیز را مشخص نماید: ۱) چه اهدافی باید محقق گردد؛ ۲) روی کدام حوزه‌ها باید تمرکز کرد؛ ۳) چگونه برای بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی و مواجهه با تهدیدهای محیطی به منظور کسب یک مزیت رقابتی، منابع تخصیص یابد و چه فعالیت‌هایی باید انجام گیرد (راسل، ۱۳۸۰). برنامه‌ریزی استراتژیک از دیدگاه دانشمندان مختلف، تعاریف متعددی دارد که می‌توان مهمترین آنها را بدین صورت برشمرد: برنامه‌ریزی استراتژیک به مجموعه تئوری‌ها، مفاهیم، رویه‌ها و ابزارهایی گفته می‌شود که به همراه ابزارها و روش‌های تکمیلی، جهت کمک به مدیران و برنامه‌ریزان برای تفکر، برنامه‌ریزی و اقدام استراتژیک طراحی شده‌اند (Dereli, ۲۰۰۷ Stonehouse & Pemberton, ۲۰۰۲). به عبارت دیگر برنامه‌ریزی

استراتژیک را می‌توان بصورت آینده‌نگری و تصمیم‌گیری در زمان حال با در نظر گرفتن پیامدهای آتی تعریف کرد (Hoogstrw & Schanz, ۲۰۰۸). بر اساس نظریه فلویید (۲۰۰۸)، امروزه با توجه به رشد فزاینده سطح علم در بین مردم و تغییر و تحولات ناشی از این امر، کمپانی‌ها و حتی موسسات مختلف آموزشی نیز بیشتر خود را منطبق با نیازهای مردم می‌نمایند و بر آوردن نیازهای مشتری را در برنامه‌ریزی استراتژیک خود قرار می‌دهند (Floyd, ۲۰۰۸). آنالیز SWOT یکی از قویترین ابزارهای استراتژیک بوده که به دنبال پیشینه ساختن نقاط قوت و فرصت‌ها و از سویی دیگر، حداقل ساختن تهدیدات و تبدیل نقاط ضعف به قوت می‌باشد (Arsalan et al, ۲۰۰۸). این ماتریس متشکل از جدولی با مختصات دوعدی است که هر یک از ۴ ناحیه آن نشانگر یک دسته استراتژی می‌باشند. این استراتژی‌ها عبارتند از: استراتژی‌های تهاجمی (SO): راهبردهای حداکثر استفاده از فرصت‌های محیطی با بکارگیری نقاط قوت سازمان؛ استراتژی‌های محافظه‌کارانه (WO): راهبردهای استفاده از مزیت‌های بالقوه‌ای که در فرصت‌های محیطی نهفته است، برای جبران نقاط ضعف موجود در سازمان؛ استراتژی‌های رقابتی (ST): راهبردهای استفاده از نقاط قوت سازمان برای جلوگیری از مواجهه با تهدیدات؛ استراتژی‌های تدافعی (WT): راهبردهایی برای به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف (امینی و خباز باویل، ۱۳۸۸). ۳- روش تحقیق تحقیق حاضر از نظر هدف «کاربردی» و از نظر گردآوری داده‌ها «توصیفی-اکتشافی» محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل ۶۷ نفر از مدیران مرکز ملی فرش و اتاق بازرگانی استان قم بودند که با عنایت به این حجم، به کل آن ارجاع داده شد. برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی (استفاده از مصاحبه و پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه مربوطه برای استفاده از روش تحلیل شبکه‌ای فازی طراحی شد. این پرسشنامه در برگیرنده ۱۵ سوال بسته در قالب ۱۵ استراتژی مدون و ۱ سوال باز برای دریافت نظرات پاسخ‌دهندگان می‌باشد. برای رتبه‌بندی استراتژی‌ها، نیاز به فاکتورهای کلیدی موفقیت می‌باشد که در حکم معیارهایی جهت رتبه‌بندی استراتژی‌ها عمل می‌کنند. برای بررسی روایی پرسشنامه، به روایی محتوا اکتفا شد. بدین منظور، پرسشنامه طراحی شده در اختیار جمعی از اساتید رشته مدیریت و آشنا به حوزه‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و بازاریابی بین‌الملل قرار گرفت و سوالات با نظر آنان جرح و تعدیل شد و پس از تأیید نهایی، در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. برای سنجش پایایی نیز از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. این مقدار برای پرسشنامه ۰.۷۴ بدست آمد که بیانگر اعتمادپذیری بالای ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. ۴- تجزیه و تحلیل یافته‌ها در این مرحله، با مراجعه به مطالعات انجام شده در زمینه برنامه‌ریزی استراتژیک برای صنعت فرش دستبافت، استراتژی‌های توسعه سهم بازار این صنعت شناسایی شدند (حق‌شناس کاشانی، سعیدی و حسن‌پور پازواری، ۱۳۸۹). عوامل بحرانی موفقیت صنعت را که در حکم معیارهایی جهت رتبه‌بندی استراتژی‌ها بکار می‌روند، را می‌توان بدین ترتیب بیان نمود: ۱. افزایش استفاده از فناوری اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر. ۲. بهبود وضعیت مدیریت و شبکه‌های مدیریتی فرش دستبافت. ۳. بهینه‌سازی مراکز تحقیق و نوآوری و ایجاد پایگاه داده مشتری‌محوریت این صنعت نیز بدین صورت تعریف می‌شود: در دست گرفتن رهبری بازار داخلی بر اساس بیشترین سهم بازار و مطرح شدن بعنوان بزرگترین صنعت در سطح خاورمیانه (سعیدی، ۱۳۸۸). ۱-۴- فرایند تحلیل شبکه‌ای فازی فرآیند تحلیل شبکه‌ای در بسیاری از زمینه‌ها از جمله مدیریت دانش (Wu & Lee, ۲۰۰۷)، انتخاب سیستم حمل و نقل (Saaty, ۱۹۹۹)، توسعه سیستم (Tuzkaya, ۲۰۰۸)، پیش‌بینی بحران (Bayazit & Karpak, ۲۰۰۲)، مکان‌یابی کارخانه (Chou et al, ۲۰۰۸) و ... با موفقیت بکار گرفته شده است. ... میانگین Fuzzy ANP استراتژی‌ها ۹ همراه نمودن تحصیلات متخصصان جوان با استادکاران ماهر در ارائه محصولاتی مرغوب تر (توسعه محصول) ۸ تاکید بیشتر بر کیفیت، زیبایی و دوام فرش ایرانی در تبلیغات و بازاریابی جهانی جهت پررنگ نمودن نقطه ضعف رقبا (رسوخ در بازار) ۱۴ استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود برای افزایش تولید ۳ فراهم

آوردن بستر مناسب برای بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات در بازارهای جهانی ۷ تولید محصول مطابق با سلاقی و نیازهای مشتریان جهانی (توسعه محصول و بازار) ۱۵ افزایش ظرفیت تولید برای کاهش هزینه تمام شده محصول (رهبری هزینه) ۶ ایجاد مراکز تحقیق برای نوآوری در امر تولید و تحقیقات بازاریابی ۵ ایجاد موانع در سر راه ورود رقبای جدید به بازار از طریق شناساندن و تبلیغات بیشتر نام تجاری فرش ایرانی و تاکید بر زیبایی و دوام و استحکام آن (رسوخ در بازار) ۱۲ تلاش بیشتر برای بالاتر بردن استاندارد محصول با بهره‌گیری از تجربه و مهارت استادکاران با تجربه، تخصص جوانان تحصیلکرده و نیز استفاده از مواد اولیه با کیفیت ۱۰ تبلیغات جهانی جهت غلبه بر تحریم‌های سیاسی و اقتصادی علیه ایران ۱۳ استفاده بهینه از امکانات مالی و فنی کشور جهت تقویت تولید نهاده‌های فرشبافی ۲ افزایش فعالیت‌های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی اینترنتی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی (رسوخ در بازار، توسعه بازار) ۴ تمرکز گسترده بر تحقیقات بازاریابی برای شناسایی هر چه بیشتر نیازها و سلاقی مشتریان در هر منطقه جغرافیایی (توسعه بازار) ۱ آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین‌المللی، صادرات و تجارت الکترونیک جهت حفظ سهم بازار ۱۱ حفظ توان رقابتی در امر کیفیت، قیمت تمام شده، تکنولوژی و تنوع تولید نتیجه‌گیر پیژوهش حاضر با هدف بررسی و رتبه‌بندی استراتژی‌های تاثیرگذار بر توسعه توان رقابتی صنعت فرش کشور در جامعه‌ای متشکل از ۶۷ نفر از مدیران و مسئولان اتاق بازرگانی استان قم و مرکز ملی فرش ایران صورت گرفت که ۶۳ درصد آن را مردها و ۳۷ درصد آن را زنان تشکیل می‌دادند. در این جامعه ۹ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر، ۵۸ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳ درصد دارای مدرک دکترای تخصصی بودند. در این تحقیق، به بررسی استراتژی‌های تاثیرگذار بر افزایش توان رقابتی صنعت فرش پرداخته شد. پس از مروری بر ادبیات تحقیق، با شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت‌ها و تهدیدات محیطی، ۱۵ استراتژی در قالب ماتریس SWOT صنعت فرش در نظر گرفته شد. همچنین ماموریت صنعت فرش و ۳ عامل نیز به عنوان فاکتورهای کلیدی موفقیت تعریف شدند. استراتژی‌های مذکور به عنوان گزینه و فاکتورهای کلیدی موفقیت نیز در حکم معیارهایی جهت رتبه‌بندی این گزینه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ضمن اینکه با بیان ماموریت این صنعت، از آن برای رتبه‌بندی فاکتورهای کلیدی موفقیت استفاده شد. در ادامه با بکارگیری روش فرآیند تحلیل شبکه‌ای فازی، استراتژی‌های مذکور و فاکتورهای کلیدی موفقیت، رتبه‌بندی شدند. نتایج حاصله بیانگر آنست که در میان استراتژی‌ها، "آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین‌المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار"، "افزایش فعالیت‌های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی" و "فراهم آوردن بستر مناسب برای بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی" در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات، "به عنوان مهمترین استراتژی‌ها" و "افزایش استفاده از فناوری‌های اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر" نیز به عنوان تاثیرگذارترین فاکتور کلیدی موفقیت برگزیده شد. آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین‌المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار "به عنوان برترین راهکار توسعه سهم بازار فرش دستبافت برگزیده شد. این امر را می‌توان ناشی از ناباوری صادرکنندگان به بازاریابی و تبلیغات و استفاده ناچیز از آن دانست که با پژوهشی شم‌آبادی (۱۳۸۳) سازگار است. بازرگانان و صادرکنندگان فرش دستبافت، استفاده از وسایل تبلیغاتی را برای توسعه بازار موثر نمی‌دانند و اساساً از وسایل تبلیغاتی نوشتاری، رسانه‌ای، غیررسانه‌ای و نیز الکترونیکی و محیطی را امری ضروری و دارای اولویت نمی‌دانند. در مجموع، نگرش‌ها و رفتار صادرکنندگان در زمینه تاثیر تبلیغات و استفاده از وسایل تبلیغاتی برای توسعه بازار فرش دستبافت متناسب با ساز و کار بازار جهانی فرش نیست. در این راستا، برگزاری دوره‌های آموزشی برای آشناسازی تجار با این فنون، انجام برنامه‌ریزی‌های بلندمدت برای جذب، پرورش و نگهداری نیروی کار برای

نیازهای تجارت و بازاریابی فرش و بکارگیری روش‌های فروش مستقیم (سفارش پستی، اینترنتی، تلفنی و...) متناسب با نیازهای مشتریان، می‌تواند نقش بسزایی در توسعه سهم بازار این صنعت ایفا کند. قرار گرفتن "افزایش فعالیت‌های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی" در رتبه دوم نیز اهمیت بالای استراتژی را نشان می‌دهد. صادرکنندگان اینترنتی فرش در سراسر دنیا و در راس آنها کشور چین، با بکارگیری این راهبرد، سهم خود را به میزان زیادی افزایش داده و پس از سالیان متمادی جای ایران را در راس جدول برترین صادرکنندگان اشغال کرد. باید پذیرفت مشکل اصلی این صنعت از کمبود تبلیغات و بازاریابی‌های ضعیف آن نشات می‌گیرد. بنابراین می‌توان از برگزاری نمایشگاه، سخنرانی، بحث و مذاکره، مسابقات و همایش‌ها، توجه به طراحی کانال‌های توزیع مناسب، استفاده از ترفیع فروش شامل نمایش نقاط بارز کالا و مزایای خرید آن، استفاده از فروش شخصی با مراجعه مستقیم به مشتری و توجه به ابعاد مختلف مواجهه از قبیل فراهم آوردن مقدمات، نحوه مواجهه و مدیریت اعتراضات مشتری، همچنین شناسایی نیازها و سلیقه مشتریان هدف و تولید بر مبنای نیازها و خواسته‌های آنان به عنوان راهکارهایی جهت اجرای این استراتژی نام برد. فراهم آوردن بستر مناسب برای بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات نیز در رتبه سوم برترین استراتژی‌ها جای گرفت. استفاده از اینترنت در رابطه با فعالیت‌های مربوط به مشتری، تحقیقات بازاریابی و کانال‌های توزیع، می‌تواند تاثیرات زیادی بر افزایش توان رقابتی و در نتیجه توسعه سهم بازار این فرش داشته باشد. اینترنت از یک سو می‌تواند اطلاعات گسترده‌ای را در مورد فرش دستبافت ایران به خریداران عرضه کرده و سبب ایجاد مزیت رقابتی در هزینه جستجو گردد. از سویی دیگر می‌توان از اینترنت بعنوان ابزاری برای ارائه محصولات جدید و مشابه مانند گلیم و جاجیم استفاده کرده و با جمع‌آوری سریع اطلاعات لازم، طراحی بهتر و استفاده از طرح‌ها و نقش‌های نوین را تحقق داد (Allen & Fjermestad, ۲۰۰۱). همچنین اینترنت روش کم‌هزینه‌ای را برای تولیدکننده جهت برقراری ارتباط مستقیم با مصرف‌کننده ایجاد می‌کند. سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با صنعت فرش با استفاده از اینترنت و رجوع به پایگاه داده‌های خود می‌توانند فرش‌هایی مطابق با نیازها و سلیقه مشتریان مختلف از نظر نقش، رنگ، اندازه و... طراحی نموده و در اختیار آنان قرار دهند. اینترنت به دلیل مشخصات خاصی که دارد سبب تغییر مدل ارتباطات بازاریابی شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود هر سه استراتژی منتخب در حوزه بازاریابی و تبلیغات قرار دارند که نشان‌دهنده ضعف بالای صنعت فرش در این بخش می‌باشد. باید اذعان داشت که مشکل اساسی صنعت فرش، کیفیت، دوام، زیبایی و استحکام پایین فرش‌های محصولات نیست، بلکه این عوامل در کنار یکدیگر یکی از مهمترین نقاط قوت این صنعت را شکل می‌دهند. بعلاوه، بهره‌گیری از مهارت فرشباخان و تجربه استادکاران در کنار نیروی جوان تحصیل‌کرده و بانگیزه، مزیت رقابتی بالایی برای این صنعت بوجود آورده است. اما از بعد بازاریابی و موقعیت در بازار، عدم آشنایی تجار با فنون نوین تجارت الکترونیک، بازاریابی بین‌الملل و فنون نوین بازاریابی، مشکلات این صنعت را دوچندان ساخته است. متأسفانه روند کاملاً نزولی صادرات فرش طی سال‌های اخیر نیز مسئولان و دست‌اندرکاران امر را از خواب غفلت بیدار ننموده و سقوط ایران در جدول برترین صادرکنندگان فرش در سراسر دنیا همچنان ادامه دارد. بنابراین می‌توان آشناسازی تجار با عوامل مذکور را راهکاری مؤثر در جهت افزایش بهره‌وری صنعت فرش به حساب آورد. در نهایت باید اذعان نمود که مشکلات صنعت فرش از دید سنتی مدیران و مسئولان نشات گرفته و معضل عمده این صنعت، در بازاریابی‌های ضعیف خلاصه می‌گردد. آموزش فنون جدید بازاریابی به بازاریابان، شناخت سلیقه مشتریان جهانی و شناخت مشتریان هدف در تمامی نقاط دنیا موجب خارج شدن از تفکر سنتی، فاصله گرفتن از آن و در نهایت توانایی مقابله با دیگر رقبا خواهد شد تا بار دیگر بتوان شاهد حضور کشورمان در راس برترین صادرکنندگان فرش دستبافت در سطح جهانی بود. به سایر محققان پیشنهاد می‌شود با بکارگیری روش‌های جدیدی همچون دیمتل فازی، رابطه درونی میان

استراتژی‌های مختلف را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهند. با استفاده از این روش، می‌توان استراتژی‌هایی که رابطه درونی بالایی با یکدیگر داشته و بنوعی مکمل یکدیگرند را شناسایی نموده و از آنها جهت توسعه سهم بازار استفاده کرد. استراتژی‌های بکار گرفته شده در این پژوهش، بیشتر بر جنبه بازاریابی تاکید داشته و توجه زیادی به سایر ابعاد آن نشده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود تحقیقات مرتبط دیگری با محوریت نهاده‌های تولیدی و توجه صرف به محصول، انجام گردد. از آنجا که هر روش، دارای محدودیت‌هایی می‌باشد، می‌توان به محققان بعدی توصیه کرد با استفاده از روش‌های دیگری همچون تاپسیس فازی، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی و... در کنار روش انجام شده در این پژوهش استفاده کرده و نتایج حاصله با استفاده از روش‌هایی مانند کپ‌لند، بردا و میانگین متحرک با یکدیگر مقایسه شوند که در این پژوهش، بعلت حجم بالای محاسبات، از انجام چنین فرآیندی صرف نظر شد. منابع ۱. آذر، عادل؛ فرجی حجت، ۱۳۸۱، علم مدیریت فازی، چاپ اول، مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران. ۲. اعرابی، سید مهدی، ۱۳۸۲، برنامه‌ریزی استراتژیک گمرک، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۳. امینی، محمدتقی و خباز باویل، صمد، ۱۳۸۸، تدوین استراتژی به روش چارچوب جامع تدوین استراتژی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۲۴. حق شناس کاشانی، فریده، سعیدی، نیما و حسن‌پور پازواری، محمود، ۱۳۸۹، برنامه‌ریزی استراتژیک برای صنعت فرش دستباف کشور با استفاده از ماتریس SWOT، دوماهنامه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۴۳، مهر و آبان. ۵. راسل، ایکاف، ۱۳۸۰، برنامه‌ریزی تعاملی، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، نشر ماده. ۶. سعیدی، نیما، ۱۳۸۸، «بررسی تاثیر عضویت ایران به سازمان تجارت جهانی بر رقابت‌پذیری صنعت فرش کشور»، «عدالتیان شهریاری، جمشید (استاد راهنما)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت. ۷. سعیدی، نیما و حسن‌پور پازواری، محمود، ۱۳۸۹، «طراحی و پیاده‌سازی استراتژی»، تهران، انتشارات شار. ۸. شم‌آبادی، محمدعلی، ۱۳۸۳، طراحی الگوی بازاریابی صادراتی فرش دستباف ایران، خداداحسنی، سید حمید (استاد راهنما)، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس. ۹. شم‌آبادی، محمدعلی و سید حمید خداداد حسینی، ۱۳۸۶، بازاریابی صادراتی فرش دستباف ایران: بررسی عوامل مؤثر و آسیب شناسی، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۳۱۰. صبوری خسروشاهی، حبیب، ۱۳۸۲، «تحقیق پیرامون راه‌هایی جلب اعتماد خریداران خارجی فرش دستباف ایران»، مرکز تحقیقات فرش دستباف ایران. ۱۱. عزیزپناه، محمد، ۱۳۸۰، «تحقیق پیرامون شیوه‌های تبلیغات و بازاریابی فرش دستباف ایران در بازار جهانی»، مرکز تحقیقات فرش دستباف ایران. ۱۲. نجار فیروزجایی، محمد، ۱۳۸۰، «بررسی علل کاهش مصرف فرش دستباف در بازارهای داخلی»، مرکز تحقیقات فرش دستباف ایران

۱۳. Allen, E., Fjermestad, J., ۲۰۰۱, "Ecommerce Marketing Strategies: an Integrated Framework and Case Analysis", Logistics Information Management, Vol ۱۴, NO ۱/۲, PP: ۱۴-۲۳. ۱۴. Arslan O. et-al, ۲۰۰۸, SWOT Analysis for Safer Carriage of Bulk Liquid Chemicals in Tankers, Journal of Hazardous Materials, No. ۱۵۴, P. ۹۰۱-۹۱۳. ۱۵. Ayag, and et al. , ۲۰۰۸, "A hybrid approach to concept selection through fuzzy analytic network process," Computers & Industrial Engineering. ۱۶. Bayazit, O., Karpak, B., ۲۰۰۲, "An Analytic Network Process-based Framework for Successful Total Quality Management: An Assessment of Turkish Manufacturing Industry Readiness", International Journal of Production Economics. Vol. ۱۰۵, pp. ۷۹-۹۶. ۱۷. Chou, S.Y., and et al., ۲۰۰۸ "A Fuzzy Simple Additive Weighting System under Group Decision-making for Facility Location Selection

with ive/Subjective Attributes", European Journal of Operational Research. Vol. ۱۸۹, No. ۱, pp. ۱۳۲-۱۴۵.۱۸. Dereli, C., ۲۰۰۷, The Developing Environment For Strategy Formation In Smaller Local Authority, International Journal of Public Sector Management, Vol ۲۰, No ۵۱۹. Ertugrul, I., Karakasoglu, N., ۲۰۰۹, "Performance Evaluation of Turkish Cement Firms with Fuzzy Analytic Hierarchy Process and TOPSIS Methods", Expert Systems with Applications: An International Journal. Vol. ۳۶, No.۱, pp. ۷۰۲-۷۱۵.۲۰. Floyd, E., ۲۰۰۸, Visited at (۲۰۰۹/۲/۸), [http://csnnect.educase.edu/library/Educaue+Review/A changing Profile / ۴۶۶۰۷](http://csnnect.educase.edu/library/Educaue+Review/A%20changing%20Profile/), A Changing Profile.۲۱. Hastuti S.Y. et-al, ۲۰۰۷, agus ghandra pratma planning analternative strategt using QSPM, International Seminar on Industrial Engineering and Management Menara, Jakarta.۲۲. Hoogstrw M.A. and Schanz H., ۲۰۰۸, The Future Orientation of Foresters: An Exploratory Research among Dutch Foresters into the Prerequisite for Strategic Planning in Forestry, Forest Policy and Economics, No. ۱۰, P. ۲۲۰-۲۲۹.۲۳. Karsak et al., ۲۰۰۲, "Product Planning in Quality Function Development using a Combined Analytic Network Process and Goal Programming Approach", Computers and Industrial Engineering. Vol. ۴۴, pp. ۱۷۱-۱۹۰.۲۴. Lin, C., and et al, ۲۰۰۹, "Optimizing a Marketing Expert Decision Process for the Private Hotel", Expert Systems with Applications. Vol. ۳۶, pp. ۵۶۱۳-۵۶۱۹.۲۵. Michael P et al., ۲۰۰۴ "An Analytic Network Process Model for Financial-crisis Forecasting", International Journal of Forecasting. Vol. ۲۰, pp. ۵۷۳- ۵۸۷.۲۶. Razmi, ,J and et.Al., ۲۰۰۹, "developing a practical framework for ERP readiness assessment using fuzzy analytic network process ,"Advances in Engineering Software.۲۷. Rigby, D., and Bilodeau, B., ۲۰۰۷, Bain`s Global ۲۰۰۷ Management Tools and Trends Survary, Strategy & Leadership, Vol ۳۵, No ۵, ۹-۱۶.۲۸. Saaty, T., ۱۹۹۹, "Fundamental of the Analytic Network Process", Berne, Witzerland: ISAHP Conference Presentation.۲۹. Sadi-nezhad, S., and et al, ۲۰۰۸, "Developing a Fuzzy ANP Model for Selecting the Suitable Dispatching Rule for Scheduling a FMS,". IEEE .۳۰. Stonehouse, G. and J. Pemberton, ۲۰۰۲, Strategic Planning in SMEs-some Empirical Findings, Management Decision, Vol ۴۰, No ۹۳۱. Tuzkaya, U. R., Önüt, S., ۲۰۰۸, "A fuzzy Analytic Network Process based Approach to Transportation-mode Selection between Turkey and Germany: A Case Study", Information Sciences. Vol. ۱۷۸, pp. ۳۱۳۳-۳۱۴۶.۳۲. Wu, W.W., Lee, Y., ۲۰۰۷, "Selecting Knowledge Management Strategies by using the Analytic Network Process", Expert Systems with Applications. Vol. ۳۲, No. ۳, pp. ۸۴۱-۸۴۷.۳۳. Yang, J.B., and et al., ۲۰۰۶, "The Evidential Reasoning Approach for MADA under both Probabilistic and Fuzzy Uncertainties", European Journal of Operational Research. Vol. ۱۷۱, No. ۱, pp. ۳۰۹-

۳۴۳. Categorizing the hand-made carpet industry strategies by analytical network process technique Nima Saedi Faculty of management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch Saeedeh Zendeabad Faculty of management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch Abstract The current research with purpose of recognizing and categorizing strategies affecting on carpet industry compatibility development, was accomplish in society include ۶۷ people of chairmen and managers in Iran Carpet Center and Qom province business room. After a review on strengths, weaknesses, opportunities and treatments, ۳ critical success factors and ۱۵ marketing-based strategies distinguished and then ranked by fuzzy ANP technique. Finally “making exporters more familiar with new marketing techniques like international business, internet marketing and e-commerce to maintain market share”, “increasing marketing activities, advertising and market research for competing with internet rivals” and “supporting suitable position for applying information technology in direct of marketing and advertising” were selected as the most important strategies and “increase in applying information technology in direct of marketing and advertising” was chosen as the top critical success factor. Keywords: Strategy, Carpet Industry, Multi Criteria Decision Making, Fuzzy Analytical Network Process

نیما سعید یعضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز سعیده زنده‌باد دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت
www.SYSTEM.parsiblog.com

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحيم
 جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)
 با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند
 بنادر البحار- ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹
 بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهل بیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.
 مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره

الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف: دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف) چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب) تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن همراه

ج) تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما، انیمیشن، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و ...

د) ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه) تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و) راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز) طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و ...

ح) همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط) برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی) برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضور و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت: ۲۳۷۳ شناسه ملی: ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی:

www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳-۲۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲-۲۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور

کاربران (۰۳۱۱)۲۳۳۳۰۴۵

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳، شماره کارت: ۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳ و شماره حساب شبا: -۰۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-۰۹۰ IR

۵۳-۶۰۹ به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان - خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام - هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کرم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلى الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، اما تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را ببدان، نگاه می‌دارد و با حجت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



مرکز تحقیقات و ترجمه

اصفهان

گام‌ها

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

