

علوم مدیریت و توسعه

مطالعات کاربردی در

دوماهنامه علمی-تخصصی

دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم، شماره دو (پیاپی: ۴)، تیر ۹۶
شاپا: ۶۴۰۹ - ۲۵۳۸

مدیریت ریسک خشکسالی و اثرات آن بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی؛

مطالعه موردی: شهرستان بناب / فضل اله اسمعیلی، مهدی خداداد

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه

ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران / شبنم نوروززاده،

نادر سلیمانی

بررسی ارزیابی کاندیدها بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش

منطقه ۴ شهر تهران / توتان عربشاهی

رابطه موارد استرسزای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز / حسین

فتاحی اردکانی، محمدحسین امینی خواه

بررسی نقش روش های تامین مالی در بهبود رفتار تصمیم گیری سرمایه گذاران

در بورس اوراق بهادار تهران / صادق عبدالملکی

تأثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی سرمایه داران بر ارزش غیر بنیادی

شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران / مصطفی محمدعلی

پورکناری، محراب رئیسیان، فهیمه شمسی

شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر انگیزه خرید آنلاین در مصرف کنندگان با

استفاده از روش تاپسیس / فریدون امیدی، زهره زاج

بررسی شاخص های توسعه در سکونتگاه های روستایی و شهری ایران / محمد حسین

ابتهکاری

روش های تجاری سازی ایده های نو / بهنام ندرلو

حسابداری سبز، ابزاری جامع و فراگیر در جریان اطلاعات مدیریت زنجیره تأمین

سبز / حمزه ملکیان، مرضیه نوری سنچولی

بررسی نحوه تصمیم گیری و ارتباط سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی

مدیران مس سرچشمه کرمان / آرش ارجمند کرمانی، هدایت تیرگر

بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد مالی واسطه های مالی (بانک ها،

شرکت های سرمایه گذاری و بیمه) پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران /

حبیب الله نخعی، سیده مریم زهرایی

دو ماهنامه اقتصادی

مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

نشریه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه،

سال دوم، شماره دو (پیاپی: ۴)، تیر ۱۳۹۶

ISSN: 2538-6409

صاحب امتیاز و مدیر مسئول:
منیژه ملائی

زیر نظر شورای سردبیری
مدیر داخلی: مهرداد فتاحی

اعضای شورای علمی نشریه:

سرکار خانم دکتر مریم اخوان خرازیان، دانشگاه شهید بهشتی

سرکار خانم دکتر طیبه امیرخانی، دانشگاه شهید بهشتی

جناب آقای دکتر روحاله بیات، دانشگاه بین المللی امام خمینی

جناب آقای دکتر محمد تابان، دانشگاه ایلام

جناب آقای دکتر مهدی حیدری، دانشگاه ارومیه

جناب آقای دکتر هاشم زارع، دانشگاه شیراز

جناب آقای دکتر سجاد شکوه یار، دانشگاه شهید بهشتی

جناب آقای دکتر داود طالبی، دانشگاه شهید بهشتی

سرکار خانم دکتر زینب طولابی، دانشگاه ایلام

جناب آقای دکتر حسین عظیمی، دانشگاه زنجان

سرکار خانم دکتر عالیہ کاظمی، دانشگاه تهران

جناب آقای دکتر حسین کاظمی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

سرکار خانم دکتر نرگس مرادخانی، دانشگاه زنجان

جناب آقای دکتر سیدرضا میرعسکری، دانشگاه گیلان

جناب آقای دکتر عباس نرگسیان، دانشگاه تهران

جناب آقای دکتر علی یاسینی، دانشگاه ایلام

جناب آقای دکتر محمد مهدی مظفری، دانشگاه بین المللی امام خمینی

۰۲۱ ۳۳۳ ۲۰ ۲۴۸۷



۰۲۶ ۳۲۷۲ ۴۷۸۷

۰۲۱ ۴۳۸۵۷۱۲۴

۰۲۶ ۳۲۷۴۷۱۵۸

کرج: چهارراه هفت تیر، خیابان لاله ۱، پلاک ۱۴، طبقه همکف

فراخوان پذیرش مقاله

علوم مدیریت با توجه به نفوذ فراگیر در میان علوم انسانی نقشی بی‌بدیل در توسعه و رشد کشور ایفا می‌کند. بشر در شروع قرن بیست و یکم با تحول شگرفی مواجه شد. این تحول محصول تغییر مفهوم ارتباط، اطلاعات و رسانه بوده است. دگرگونی در ارتباط و انتقال اطلاعات، امکانات آموزشی و پژوهشی را در اختیار بخش بسیار بزرگتری از مردم جهان قرار داد. توسعه آموزش، منجر به ظهور مفاهیم جدیدی در رسانه شد و افراد مختلف را قادر ساخت تا به منابع علمی بروز دسترسی پیدا کنند. تغییر فناوری در کنار افزایش دانشجویان و محققین باعث شد تا مقالات علمی زیادی در مجامع علمی، همایشها و نشریات پژوهشی منتشر شود.

با این نگاه نشریه «مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه» توسط موسسه مدیریت دانش شباک و با همکاری علمی اساتید برجسته دانشگاه‌های کشور به انتشار مقالات علمی در زمینه مدیریت، اقتصاد و حسابداری می‌پردازد. از اینرو از تمام اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، دانشجویان و پژوهشگران دعوت می‌نماید با ارسال مقالات علمی خود از طریق وبسایت نشریه به نشانی www.asmd.ir در پربارتر کردن این نشریه ما را یاری نمایند.

برای ارسال مقاله به نشریه کافی است تا در وبسایت ثبت‌نام نموده و با ورود به پنل کاربری، مقاله خود را ثبت کنید. پس از بررسی اولیه و داوری علمی از طرف تحریریه جهت انتشار مقاله با نویسندگان رابط تماس گرفته می‌شود.

محورهای نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه:

- مدیریت دولتی
- مدیریت بازرگانی
- مدیریت صنعتی
- مدیریت مالی
- مدیریت بیمه
- مدیریت گردشگری
- مدیریت فناوری اطلاعات
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت توسعه
- مدیریت MBA، اجرایی و شهری
- کارآفرینی و مدیریت کسب و کار
- مدیریت دانش و مطالعات میان رشته‌ای

فهرست مقالات

صفحه	عنوان مقاله
۱	مدیریت ریسک خشکسالی و اثرات آن بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی؛ مطالعه موردی: شهرستان بناب فضل اله اسمعیلی، مهدی خداداد
۱۱	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران شبیم نوروززاده، نادر سلیمانی
۲۱	بررسی ارزیابی کاندیدها بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران توتان عربشاهی
۳۳	رابطه موارد استرس زای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز حسین فتاحی اردکانی، محمد حسین امینی خواه
۴۱	بررسی نقش روش‌های تامین مالی در بهبود رفتار تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار تهران صادق عبدالملکی
۵۵	تأثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان‌گریزی سهامداران بر ارزش غیربنیادی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مصطفی محمدعلی پورکناری، محراب رئیس‌یان، فهیمه شمسی
۶۵	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر انگیزه خرید آنلاین در مصرف‌کنندگان با استفاده از روش تاپسیس فریدون امیدی، زهره زاج
۷۷	بررسی شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی و شهری ایران محمد حسین ابتکاری
۸۷	روش‌های تجاری‌سازی ایده‌های نو بهنام ندرلو

- حسابداری سبز، ابزاری جامع و فراگیر در جریان اطلاعات مدیریت زنجیره تأمین
سبز
۹۷ حمزه ملکیان، مرضیه نوری سنچولی
- بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی
مدیران مس سرچشمه کرمان
۱۰۷ آرش ارجمند کرمانی، هدایت تیرگر
- بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد مالی واسطه‌های مالی (بانک‌ها، شرکت
های سرمایه‌گذاری و بیمه) پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران
۱۱۹ حبیب الله نخعی، سیده مریم زهرایی

مدیریت ریسک خشکسالی و اثرات آن بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی؛ مطالعه موردی: شهرستان بناب

فضل اله اسمعیلی^۱، مهدی خداداد^۲

۱- استادیار گروه جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه پیام نور تهران

esmaeili@pnu.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه گلستان

khodadadmehdi91@yahoo.com

چکیده

اقتصاد روستایی اتکای قابل توجهی به فعالیت‌های کشاورزی دارد، بنابراین شعاع تأثیر پدیده خشکسالی در مناطق روستایی، بیش از نقاط دیگر بوده و پیامدهای خشکسالی در این مناطق بیشتر از مناطق شهری است؛ چراکه یکی از منابع اصلی تأمین غذای خانوارهای روستایی، روش خود مصرفی تولیدات زراعی، باغی و دامی است. اثرات اقتصادی خشکسالی‌های اخیر هم در کشورهای در حال توسعه و هم در کشورهای توسعه یافته، نشانگر آسیب‌پذیری جوامع در برابر خشکسالی می‌باشد که مهم‌ترین تأثیر آن می‌تواند در نواحی روستایی و وضعیت اقتصادی کشاورزان روستایی باشد. در این بین مدیریت ریسک می‌تواند باعث کاهش آسیب‌های ناشی از این پدیده طبیعی در مناطق روستایی باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی اثرات مدیریت ریسک خشکسالی بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی شهرستان بناب می‌باشد، که بدین منظور از روش توصیفی - تحلیلی و پیمایش میدانی استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر تمام روستاهای شهرستان بناب می‌باشد که با استفاده از روش کوکران تعداد ۳۴۴ نفر انتخاب و پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین آنها توزیع شده است. نتایج به دست آمده از تحلیل نرم افزار SPSS و آزمون کای اسکور نشان‌دهنده اجرای برخی از زمینه‌های مدیریت ریسک خشکسالی نظیر آبیاری فنی (آبیاری تحت فشار، قطره‌ای و ...) و استفاده از گونه‌های مقاوم در مقابل خشکسالی با ضریب معناداری ۰/۰۱ می‌باشد. همچنین اجرای مدیریت ریسک خشکسالی در محدوده مورد مطالعه توانسته است باعث بهبود وضعیت اقتصادی کشاورزان در برخی زمینه‌ها نظیر تنوع بخشی به محصولات روستا، حفظ مراتع روستا، پایداری اقتصاد کشاورزی و کاهش فقر در اقشار آسیب پذیر روستایی شود.

واژگان کلیدی: مدیریت ریسک، خشکسالی، اقتصاد روستایی، شهرستان بناب

مقدمه و طرح مسأله

جوامع روستایی و کشاورزی، اولین جوامعی هستند که بیش‌ترین زیان را از آن متحمل می‌شوند (سلامت، ۱۳۸۰: ۹۷) به طوری که طی ده سال گذشته، خسارت ناشی از خشکسالی در بخش کشاورزی ایران، بیش از ۲۴۰ هزار میلیارد ریال گزارش شده است (وزارت جهاد کشاورزی، ۱۳۸۷). اقتصاد روستایی اتکای قابل توجهی به فعالیت‌های کشاورزی دارد، بنابراین شعاع تأثیر پدیده خشکسالی در مناطق روستایی، بیش از نقاط دیگر بوده و پیامدهای خشکسالی در این مناطق بیشتر از مناطق شهری است؛ چراکه یکی از منابع اصلی تأمین غذای خانوارهای روستایی، روش خود مصرفی تولیدات زراعی، باغی و دامی است (صالح و مختاری، ۱۳۸۶: ۱۰۵). خشکسالی می‌تواند آثار اقتصادی اجتماعی را در بخش کشاورزی و روستا که کانون تولید هستند، به همراه داشته باشد. یکی از مهم‌ترین آثار خشکسالی بر بخش کشاورزی، کاهش عملکرد محصولات کشاورزی و در پی آن، کاهش تولید است. بنابراین،

خشکسالی، نه تنها بر اقتصاد خانوارهای روستایی تأثیر می‌گذارد، بلکه آثار اجتماعی جدی مانند مهاجرت و ایجاد پدیده ی حاشیه نشینی را به همراه دارد. به همین دلیل، مدیریت خشکسالی اصلی مهم و ضروری شمرده می‌شود. از سوی دیگر، یکی از ابزارهای مدیریت خشکسالی آگاهی از چگونگی یا درجه‌ی به کارگیری عملیات مقابله با خشکسالی کشاورزان است (دریجانی و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۹).

خشکسالی به‌عنوان مخاطره آمیزترین سانحه‌طبیعی (چنار، ۱۳۸۸: ۳۷) طیف گسترده‌ای از اقلیم‌ها و اکوسیستم‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و مناطق جغرافیایی متأثر از آن در چهار دهه گذشته به شدت افزایش یافته‌اند (Molen, 2011: 766). بنابراین می‌توان گفت خشکسالی تقریباً در تمامی رژیم‌های اقلیمی رخ می‌دهد. این پدیده علاوه بر مناطق با بارندگی کم، در مناطق با حجم بارندگی زیاد نیز اتفاق می‌افتد (ویلهايت، ۲۰۰۳: ۵۴). خشکسالی پدیده‌ای است که مرتب و تقریباً در هر نوع آب و هوایی به وقوع می‌پیوندد. بارزترین تعریف این پدیده کاهش مقدار بارشی است که به طور متوسط در یک دوره طولانی صورت می‌گیرد. در مقایسه با دیگر بلاای طبیعی، نشانه‌های خشکسالی به تدریج در منطقه جغرافیایی وسیع‌تری توزیع می‌گردد (چهارسوقی، ۱۳۹۲: ۲۰). همچنین خشکسالی، مسائل و مشکلات بسیاری را در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی ایجاد می‌نماید. در واقع خشکسالی دارای پیامدهای گسترده و درازمدتی می‌باشد و بر تمام جوانب زندگی انسان اثر می‌گذارد (Sabet-Raftar, 1999). علاوه بر این، اثرات اقتصادی خشکسالی‌های اخیر هم در کشورهای در حال توسعه و هم در کشورهای توسعه یافته، نشانگر آسیب پذیری جوامع در برابر خشکسالی می‌باشد به اعتقاد برخی پژوهشگران نظیر (Sear (2001)، Scoones (2001)، Swif (2001) کیفیت و کمیت آسیب‌پذیری از خشکسالی از کشوری به کشور دیگر متفاوت می‌باشد و آسیب‌پذیری را می‌توان یک حالت پویا و متغیر تصور کرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۶). کامبس (۲۰۰۰)، تأثیرات خشکسالی را در سه دسته تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی طبقه بندی کرده است و بر تعامل و ارتباط بین این پیامدها و تأثیر هم افزایی آنها بر یکدیگر تأکید ورزیده است. کنی (۲۰۰۸)، در مطالعه خود بر روی تأثیرات اجتماعی خشکسالی متمرکز شده و به مواردی همچون تنش جسمی و روانی، اضطراب و افسردگی، درگیری‌های خانوادگی، کاهش کیفیت زندگی افراد، افزایش مهاجرت، افزایش فقر عمومی، به عنوان مهم‌ترین پیامدهای اجتماعی خشکسالی اشاره کرده است (Kenny, 2008: 678).

محمدی‌یگانه و حکیم‌دوست (۱۳۸۸)، بر روی تأثیرات اقتصادی خشکسالی متمرکز شدند و به بررسی تأثیر آن بر ناپایداری روستاها در استان زنجان پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین خشکسالی و میزان مهاجرت‌های روستایی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. شرفی و زرافشانی (۱۳۹۰)، در پژوهشی به سنجش آسیب‌پذیری فنی و روان‌شناختی کشاورزان گندم‌کار در زمان خشکسالی در شهرستان‌های کرمانشاه، صحنه و روانسر به روش پیمایشی با انتخاب ۳۷۰ نفر از کشاورزان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای چند مرحله‌ای پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن بود که کشاورزان شهرستان روانسر دارای بیشترین ضریب آسیب‌پذیری و کشاورزان شهرستان کرمانشاه دارای کم‌ترین ضریب آسیب‌پذیری به لحاظ شاخص‌های فنی و روان‌شناختی بودند. حسینی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به تبیین مؤلفه‌های مدیریت بحران خشکسالی در مناطق روستایی و عشایری جنوب شرق کشور را از طریق سرشماری تعداد ۲۰۱ نفر از کارشناسان درگیر در مدیریت بحران خشکسالی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که پیامدهای زیست‌محیطی-بوم‌شناختی، پیامدهای اقتصادی-معیشتی، پیامدهای اجتماعی و روانشناختی روی هم رفته ۸۴/۷۶ درصد از واریانس را تبیین نموده است.

پورطاهری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی نقش رویکرد مدیریت ریسک خشکسالی در کاهش آسیب‌پذیری اقتصادی-اجتماعی کشاورزان روستایی در دهستان سولدوز، آذربایجان غربی از دیدگاه مسئولان و کارشناسان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت ریسک خشکسالی رویکردی مناسب برای کاهش آسیب‌پذیری اقتصادی و اجتماعی در روستاهای مورد مطالعه می‌باشد. قنبری (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی و شناسایی اثرات خشکسالی بر خانوارهای روستایی در روستای سیور شهرستان سمیرم با انتخاب ۲۴۵ نفر به‌عنوان نمونه پرداخته و نتایج حاکی از آن بود که مهم‌ترین اثرات خشکسالی در روستای سیور در دسته عوامل تولیدی و اقتصادی (از جمله درآمد، کاهش عملکرد تولید، افزایش هزینه‌های تولید، افزایش مخاطرات طبیعی، کاهش انگیزه‌های سرمایه‌گذاری کشاورزی و کاهش فرصت‌های شغلی کشاورزی) است که نزدیک به ۲۴/۴۶ درصد واریانس را تبیین می‌کند. رضایی و محمدی‌یگانه (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای به تحلیل اثرات خشکسالی بر اقتصاد کشاورزی و مهاجرت‌های روستایی با

انتخاب هفت روستا از ۳۵ روستای شهرستان ابرکوه طی دوره ۱۳۸۴-۱۳۷۵ پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که خشکسالی از طریق کاهش عملکرد محصولات کشاورزی، موجب ناپایداری اقتصاد روستایی شده است. حیدری‌ساربان و باختر (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی راهکارهای مقابله با خشکسالی در مناطق روستایی از دیدگاه کارشناسان جهاد کشاورزی استان اصفهان پرداختند و نتایج بیانگر این بود که مهم‌ترین راهکارهای مقابله با خشکسالی در منطقه مورد مطالعه شامل شش مولفه (تنوع‌سازی اقتصادی و پرداخت یارانه، توانمندسازی و ظرفیت‌سازی، مدیریت محلی خشکسالی، تقویت مدیریت ریسک خشکسالی، نهادی سازی و تقویت خودکارآمدی روستاییان و ارتقای دانش پیرامون مدیریت آب) است. مریانجی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به تحلیل و بررسی اثرات خشکسالی بر محصول گندم دیم و مهاجرت روستاییان در استان همدان پرداخته و نتایج نشان داد ۴۰ درصد مهاجرت‌های روستایی بین سال‌های ۸۵-۱۳۸۰ بر اثر خشکسالی و پایین‌بودن عملکرد گندم بوده است.

در واقع میزان آسیب‌پذیری از خشکسالی تحت‌تأثیر نحوه مدیریت آن (مدیریت ریسک یا مدیریت بحران) قرار دارد به‌گونه‌ای که در بسیاری از کشورهای فقیر دنیا، خشکسالی به قحطی منجر شده و تبعات اقتصادی زیادی را در بر خواهد داشت که برای کشاورزان به‌عنوان قشر آسیب‌پذیر از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، بررسی اثرات مدیریت ریسک خشکسالی بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی شهرستان بناب می‌باشد، که بدین منظور از روش توصیفی-تحلیلی و پیمایش میدانی استفاده شده است.

مبانی نظری

پدیده خشکسالی از سابقه بسیار دیرینه‌ای برخوردار است و از زمان حیات بشری وجود داشته است. امروزه اثرات ناشی از گرم‌شدن کره زمین و تغییرات اقلیمی ناشی از بهره‌برداری نادرست و نابجای بشر به یکی از دغدغه‌های مهم بشر تبدیل شده است و در واقع مزید بر علل پیشین بروز خشکسالی گردیده است (حسینی، ۱۳۹۰: ۱۸۵) و با دیگر حوادث طبیعی از قبیل سیل، طوفان و زلزله تفاوت‌هایی دارد. عمده این تفاوت‌ها در تأثیر تدریجی خشکسالی طی یک دوره نسبتاً طولانی، عدم امکان تعیین دقیق زمان شروع و خاتمه و وسعت جغرافیایی تأثیر آن می‌باشد (پیری، ۱۳۹۲: ۹۷). طی سال‌های اخیر، بحران خشکسالی، کاهش نزولات جوی، استفاده بی‌رویه از چاه‌های زیرزمینی بدون توجه به تغذیه این نقاط موجب صدمات جبران‌ناپذیری از یک سو به منابع طبیعی و از سوی دیگر به منابع مالی و اقتصادی کشاورزان وارد کرده است (Najam, 2007). خشکسالی کشاورزی هنگامی اتفاق می‌افتد که در اثر کمبود بارش نسبت به بارش نرمال در دوره‌های زمانی خاصی، رطوبت خاک به حدی کاهش می‌یابد که نواحی زراعی به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. بخش کشاورزی اولین بخش است که از نظر اقتصادی تحت تأثیر خشکسالی قرار می‌گیرد (Wu, 2004: 33).

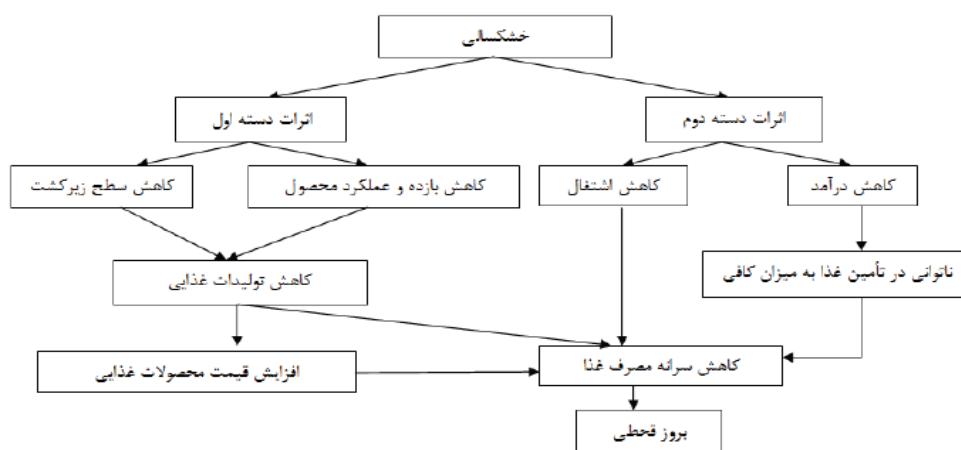
تأثیرات مستقیم خشکسالی اغلب مربوط به مشخصه‌های اقلیمی و آب و هوایی و اکولوژیکی‌اند، در حالی که، تأثیرات غیر مستقیم خشکسالی که وسیع‌تر و نامحسوس‌تر هستند، مربوط به آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی آن می‌شوند که به علت ماهیت و ویژگی‌های آن به سختی می‌توان کمیت آنها را تشخیص داد (Walker and Thers, 1996: 8). در واقع به دلیل ارتباط تنگاتنگ روستا و کشاورزی، پیامدهای منفی خشکسالی طی چند سال بر اقتصاد روستایی و کشاورزی نمایان می‌شود و تداوم آن موجب تغییر کارکرد و مهاجرت‌های روستایی می‌گردد (محمدی و حکیم‌دوست، ۱۳۸۸). خشکسالی در سطح جهانی هنوز به‌عنوان یک ریسک پنهان شناخته می‌شود و در سطح محلی نیز تأثیرات اجتماعی و اقتصادی آن به شکل نامتناسبی خانواده‌های فقیر روستایی را مورد هدف قرار می‌دهد (Wilhite et al, 1985). هر چند وقوع مکرر خشکسالی موجب شده که این بحران، برای کشاورزان به‌عنوان یک پدیده جدید مطرح نباشد، اما پیچیدگی عوامل زمینه‌ساز و درهم‌تنیدگی پیامدهای منفی ناشی از خشکسالی، این پدیده را به یکی از دغدغه‌های اصلی کشاورزان ساکن در مناطق درای شرایط بحرانی، تبدیل نموده است (Campbell et al, 2010). لذا مدیریت خشکسالی کشاورزی برای کاهش اثرات حاصله، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (خلیلی، ۱۳۸۹: ۱۲۵۴). در همین راستا مرکز ملی کاهش اثرات خشکسالی ۱ در آمریکا در سال ۱۹۹۵ مدیریت ریسک را که همانا شامل برنامه‌های کاهش اثرات ۲ و آمادگی ۳ می‌باشد به‌منظور کاهش آسیب‌پذیری جوامع روستایی پیشنهاد داده است (Knutson et al, 2001). چمبرز

¹. National Drought Mitigation Center

². Mitigation

³. Preparedness

(۲۰۰۶)، معتقد است که آسیب‌پذیری دارای دو بُعد است، یک بُعد بیرونی که شامل ریسک و مخاطره است که افراد و خانواده‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و یک بُعد درونی که شامل توانایی افراد برای مقابله، پیش‌بینی، و یا بهبود اثرات یک مخاطره است (Chambers, 2006). مفهوم آسیب‌پذیری در مخاطره‌ها را نخستین‌بار اوکیف و همکاران وی (۱۹۷۶)، به کار گرفتند. در برخی از تعاریف مرتبط با آسیب‌پذیری که کاربرد گسترده‌ای نیز دارند، به رتبه‌ای برای اقشار مختلف جامعه که موقعیت متفاوتی در برابر ریسک دارند، اشاره شده است. این تعریف بر نظریه‌های اقتصادی متمرکز است (Nouri et al, 2011: 1). نزدیکترین مفهوم مرتبط با آسیب‌پذیری، انعطاف‌پذیری است. آسیب‌پذیری عبارت است از احتمال بروز پیامدهای هر رویداد منفی و نامطلوب در جامعه. این درحالی است که انعطاف‌پذیری، تحلیل حد و آستانه تحمل جامعه در برابر تغییرات اساسی در محیط‌زیست و مقابله با آنهاست. توان جمعیت برای مقابله با تغییرات، یافتن مسیری است برای عبور از آسیب‌پذیری، که همان معنا و مفهوم انعطاف‌پذیری را دارد (Lazarus, 2011: 21).

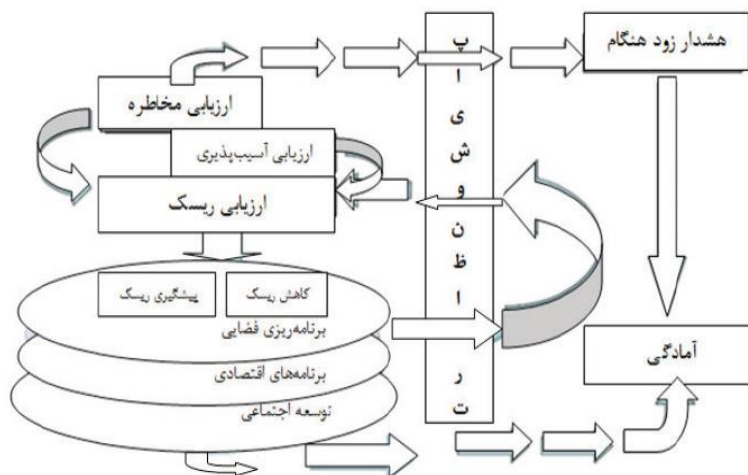


شکل ۱: تأثیرات و پیامدهای خشکسالی (مأخذ: کشاورز و کرمی، ۱۳۸۷: ۲۶۸)

ایران به دلیل قرارگیری در کمربند خشکسالی و مجاورت با پرفشار جنب حاره‌ای دارای اقلیم خشک و نیمه‌خشک می‌باشد و در نتیجه در اکثر سال‌ها دچار خشکسالی شدید شده است (پاپلی‌یزدی، ۱۳۷۸: ۱۸۶). به‌گونه‌ای که از نظر وسعت و میزان خسارت، در طی ۵۰ سال اخیر بی‌سابقه بوده و با ایجاد سرمای بی‌سابقه و کمبود بارش در اغلب نقاط باعث عدم رشد کافی گیاهان و متضرر شدن اقتصاد روستاییان شده است (باقری، ۱۳۹۱: ۱۱۵). بنابراین برای مقابله با خشکسالی در کشورهای مختلف از راهکارهای متفاوتی استفاده می‌شود. آنچه تاکنون بیشتر برای کاهش خسارت‌های خشکسالی در ایران مدنظر بوده است، مدیریت خشکسالی بوده است (شریعتمداری، ۱۳۸۰: ۷۶). از همین رو اعمال مدیریت در خشکسالی گامی مهم و موثر در کاهش میزان خسارت‌های جانی و مالی این پدیده و مهار برخی از پیامدهای آن به‌شمار می‌آید. با توجه به ناکارآمدی شیوه مدیریت خشکسالی در کشور، یافتن رویکردی که بتواند کاستی‌های موجود را برطرف سازد و به بهبود توانایی مقابله با خشکالی بیانجامد، اهمیت فراوان دارد. بدین ترتیب، برنامه‌ریزی‌های خشکسالی مشخصاً می‌بایست همسو با مدیریت باشند (شرفی و زرافشانی، ۱۳۹۰: ۴۴).

خشکسالی دارای پیامدهای گسترده و درازمدتی می‌باشد و بر تمام جوانب زندگی انسان اثر می‌گذارد (Sabet-Rafter, 1999). در جوامعی که اقتصاد آنها مبتنی بر کشاورزی است، تأثیرات مستقیم یا دسته اول خشکسالی به‌صورت کاهش تولید مواد غذایی به دلیلی کاهش سطح زیرکشت، کاهش عملیات داشت و برداشت است. بر این اساس می‌توان استنباط کرد که خشکسالی تهدیدی بزرگ برای خانوارها و جوامعی است که برای امرار معاش به بخش کشاورزی وابسته‌اند (Campbell, 2011: 146). پیامدهای خشکسالی می‌تواند به بی‌ثباتی معیشت روستایی بیانجامد (Speranza, 2008: 220). چراکه سانه طبعی از حیث کاهش تولیدات کشاورزی، رنج و سختی برای کشاورزان به‌شمار می‌رود (Downing & Bakker, 1998: 3). مدیریت ریسک خشکسالی مجموعه اقداماتی است که قبل از وقوع خشکسالی انجام می‌گیرد و غافلگیری در حین عمل را به کمترین میزان ممکن می‌رساند. این گونه مدیریت که در کشورهای کمتر توسعه یافته کمتر مورد توجه قرار گرفته است شامل چند مرحله می‌باشد که عبارت‌اند از: ارزیابی، پیشگیری، کاهش، کنترل، هشدار زودهنگام و آمادگی (پورطاهری، ۱۳۹۲: ۹). با توجه به اینکه جامعه و اقتصاد محیط زیست اجزای

اصلی توسعه پایدار هستند و این دسته از سوانح تأثیر منفی بر توسعه پایدار می‌نهند، مدیریت ریسک مناسب و درست امری ضروری است (Mansourian et al, 2006: 304).



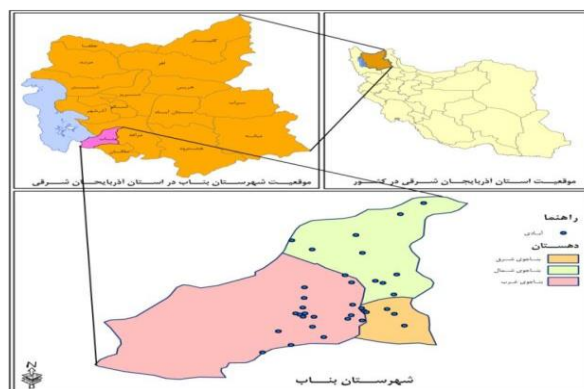
شکل ۲: فرآیند مدیریت ریسک (مأخذ: Stanganelli, 2008: 93)

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - تحلیلی و به لحاظ اجرا از نوع پیمایشی و به لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی می‌باشد. در آغاز، مطالعات سازمان‌یافته‌ای به منظور تهیه ادبیات و مبانی تئوریک به صورت کتابخانه‌ای انجام گرفته است و در مرحله مطالعه میدانی با استفاده از ابزارهای مورد نیاز تحقیق (پرسشنامه محقق‌ساخته) به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پرداخته شده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش خانوار روستایی شهرستان بناب می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۴۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند.

معرفی محدوده مورد مطالعه

شهرستان بناب با وسعتی معادل ۷۷۸/۷۵ کیلومتر مربع ۱/۷ درصد از کل مساحت استان را به خود اختصاص داده و در واقع یکی از شهرستان‌های کوچک استان می‌باشد. این شهرستان از نظر مختصات جغرافیایی در عرض شمالی ۳۷ درجه و ۱۱ دقیقه الی ۳۷ درجه و ۳۲ دقیقه و در طول شرقی ۴۵ درجه و ۴۵ دقیقه الی ۴۶ درجه و ۱۰ دقیقه قرار گرفته است و از سمت شمال با شهرستان عجب‌شیر و از غرب با دریاچه ارومیه، از شرق با شهرستان مراغه، از جنوب شرق با شهرستان ملکان و از جنوب غربی نیز با استان آذربایجان غربی هم‌جوار می‌باشد. شهرستان بناب از یک بخش به نام مرکزی تشکیل و دارای سه دهستان می‌باشد، دهستان بناجوی غربی به مرکزیت روستای خانه برق جدید، دهستان بناجوی شرقی به مرکزیت روستای خوشه مهر و دهستان بناجوی شمالی به مرکزیت روستای روش‌بزرگ قرار دارند و جمعاً دارای ۲۹ روستا می‌باشد (گزارش آمار نفوس و مسکن، ۱۳۹۰). (نقشه ۳ و جدول ۱). جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از ۳۳۷۴ خانوار روستایی دهستان بناجوی شمالی شهرستان بناب هستند (جدول ۱).



شکل ۳: موقعیت فضایی محدوده مورد مطالعه (ترسیم: نگارندگان، ۱۳۹۶)

یافته‌های تحقیق

در بخش یافته‌های تحقیق ابتدا به ارائه وضعیت بیمه و وضعیت اشتغال (از نظر دائم یا موقت بودن) پرداخته می‌شود سپس یافته‌های تحلیل نمایش داده می‌شود. اطلاعات مندرج در جدول شماره ۱- نشان دهنده وضعیت بیمه در گروه نمونه مورد مطالعه می‌باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود از ۳۴۴ نفر نمونه مورد مطالعه، تعداد ۱۹۶ نفر (۵۷ درصد) دارای بیمه و ۱۴۸ نفر (۴۳ درصد) فاقد بیمه می‌باشند. همچنین، ۱۶۰ نفر (۴۶/۵ درصد) دارای شغل دائم و ۱۸۲ نفر (۵۳/۵ درصد) دارای شغل موقت هستند (جدول ۱).

جدول ۱: وضعیت شغلی و بیمه نمونه مورد مطالعه در مناطق روستایی شهرستان بناب

مؤلفه	بیمه		شغل	
	بلی	خیر	دائم	موقت
فراوانی	۱۹۶	۱۴۸	۱۶۰	۱۸۲
درصد	۵۷	۴۳	۴۶/۵	۵۳/۵

مآخذ: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۶

در ادامه از آزمون کای اسکور به منظور ارزیابی اجرای مدیریت ریسک خشکسالی در محدوده مورد مطالعه (مناطق روستایی شهرستان بناب) استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان دهنده ضریب معناداری در سطح ۰/۱٪ برای برخی مؤلفه‌ها نظیر روش‌های آبیاری فنی (آبیاری تحت فشار، قطره‌ای و ...)، استفاده از گونه‌های مقاوم در مقابل خشکسالی، احداث مخازن و استخرهای کوچک در مزارع، فراهم کردن بیمه برای محصولات کشاورزی (بیمه خشکسالی) و کاهش تهدیدهای بیرونی می‌باشد. در واقع در رابطه با مؤلفه‌های مذکور اقداماتی اساسی در سطح محدوده مورد مطالعه جهت مدیریت ریسک خشکسالی صورت گرفته است. در رابطه با سایر مؤلفه‌ها عدم معناداری حاصل شده است بدین صورت که اقداماتی اندک انجام گرفته است.

مهم‌ترین اثرات مدیریت ریسک خشکسالی را می‌توان در وضعیت اقتصادی روستاییان و به خصوص کشاورزان روستایی مشاهده نمود. اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳- نشان دهنده تحقق مؤلفه‌های اقتصادی روستا پس از اجرای برنامه مدیریت ریسک در مناطق روستایی شهرستان بناب می‌باشد که با استفاده از آزمون کای اسکور حاصل شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در رابطه با برخی مؤلفه‌ها نظیر تنوع بخشی به محصولات روستا، حفظ مراتع روستا، پایداری اقتصاد کشاورزی و کاهش فقر در اقشار آسیب‌پذیر روستایی رابطه معنادار در سطح ۱٪ حاصل شده است. که جدول شماره ۳- فراوانی به دست آمده نشان دهنده تأثیرگذاری بسیار زیاد اجرای برنامه مدیریت ریسک خشکسالی بر مؤلفه‌های مذکور می‌باشد. در رابطه با برخی دیگر از مؤلفه‌ها نظیر گسترش محصولات با آسیب‌پذیری کم و افزایش درآمد روستاییان ضریب معناداری در سطح ۵٪ حاصل شده است که نشان دهنده تأثیرگذاری نسبتاً زیاد اجرای برنامه مدیریت ریسک خشکسالی بر مؤلفه‌های مذکور می‌باشد.

جدول ۲: بررسی میزان اجرای برنامه مدیریت ریسک خشکسالی با استفاده از آزمون ناپارامتریک Chi-Square

ردیف	مؤلفه	ضریب معناداری sig	ضریب Chi-Square	درجه آزادی
۱	روش های آبیاری فنی (آبیاری تحت فشار، قطره ای و ...)	**۰/۰۰۲	۱۷/۰۲	۴
۲	استفاده از گونه های مقاوم در مقابل خشکسالی	**۰/۰۰۰	۲۰/۸۶	۴
۳	احداث مخازن و استخرهای کوچک در مزارع	**۰/۰۰۰	۲۳/۱۸	۴
۴	برنامه ریزی آبیاری محصولات بر حسب نیاز آبی	NS۰/۳۹۰	۴/۱۱	۴
۵	آموزش کشاورزان در خصوص مقابله با خشکسالی	NS۰/۰۲۱	۱۱/۵۵	۴
۶	تخمین زمان وقوع خشکسالی و اطلاع رسانی به کشاورزان	*۰/۰۰۷	۱۴/۱۱	۴
۷	فراهم کردن بیمه برای محصولات کشاورزی (بیمه خشکسالی)	**۰/۰۰۰	۴۵/۱۵	۴
۸	ایجاد سیستم های هشدار	NS۰/۹۱۳	۰/۹۷۷	۴
۹	کاهش تهدیدهای بیرونی	**۰/۰۰۱	۱۹/۴۶	۴

مآخذ: یافته های تحقیق، ۱۳۹۶ معناداری ۱٪ ** معناداری ۵٪ * عدم معناداری NS

جدول ۳: بررسی میزان تحقق وضعیت اقتصادی کشاورزان روستایی پس از اجرای برنامه مدیریت ریسک خشکسالی با استفاده

از آزمون ناپارامتریک Chi-Square

ردیف	مؤلفه	ضریب معناداری sig	ضریب Chi-Square	درجه آزادی
۱	کاهش خسارت به تولیدات کشاورزی	NS۰/۰۴۴	۹/۸۱	۴
۲	گسترش محصولات با آسیب پذیری کم	*۰/۰۰۸	۱۳/۷۶	۴
۳	افزایش کیفیت محصولات	NS۰/۸۵۷	۱/۳۲	۴
۴	افزایش درآمد روستاییان	*۰/۰۰۷	۱۴/۱۱	۴
۵	تنوع بخشی به محصولات روستا	**۰/۰۰۰	۲۴/۲۳	۴
۶	حفظ مراتع روستا	**۰/۰۰۰	۵۲/۳۷	۴
۷	پایداری اقتصاد کشاورزی	**۰/۰۰۳	۱۶/۲۰	۴
۸	تنوع بخشی به مشاغل مرتبط با کشاورزی	NS۰/۰۷۴	۸/۵۳	۴
۹	کاهش فقر در اقشار آسیب پذیر روستایی	**۰/۰۰۰	۵۲/۳۷	۴

مآخذ: یافته های تحقیق، ۱۳۹۶ معناداری ۱٪ ** معناداری ۵٪ * عدم معناداری NS

جدول ۴: فراوانی میزان تحقق وضعیت اقتصادی کشاورزان روستایی پس از اجرای برنامه مدیریت ریسک خشکسالی

ردیف	مؤلفه	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	کاهش خسارت به تولیدات کشاورزی	۹۲	۲۸	۷۶	۸۸	۶۰
۲	گسترش محصولات با آسیب پذیری کم	۵۶	۷۲	۸۸	۱۰۴	۲۴
۳	افزایش کیفیت محصولات	۸۴	۶۴	۶۴	۶۰	۷۲
۴	افزایش درآمد روستاییان	۱۲۰	۴۴	۷۲	۶۴	۴۴
۵	تنوع بخشی به محصولات روستا	۱۱۶	۱۰۸	۵۲	۴۴	۲۴
۶	حفظ مراتع روستا	۱۲۸	۱۴۰	۲۰	۳۶	۲۰
۷	پایداری اقتصاد کشاورزی	۸۰	۱۱۲	۶۰	۷۲	۲۰
۸	تنوع بخشی به مشاغل مرتبط با کشاورزی	۷۶	۵۶	۵۶	۱۰۸	۴۸
۹	کاهش فقر در اقشار آسیب پذیر روستایی	۱۱۶	۱۰۸	۴۸	۵۲	۲۰

مآخذ: یافته های تحقیق، ۱۳۹۶

در نهایت باید اذعان نمود که مدیریت ریسک خشکسالی تا حد نسبتاً زیادی توانسته است باعث کاهش آسیب‌پذیری‌های اقتصادی در بخش کشاورزی مناطق روستایی شهرستان بناب شود. در این زمینه می‌توان گفت که سرمایه‌گذاری دولت در برخی زمینه‌ها نظیر آموزش کشاورزان، سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات کشاورزی از جمله گونه‌های مقاوم در برابر خشکسالی می‌تواند باعث کاهش آسیب‌پذیری اقتصاد روستایی کشاورزان شود. همچنین استفاده از سیستم‌های آبیاری مدرن نظیر سیستم آبیاری تحت فشار و آبیاری قطره‌ای نیز از جمله راه کارهای میان‌مدت در جهت ثبات اقتصادی کشاورزان در مناطق روستایی شهرستان بناب شود.

نتیجه‌گیری

خشکسالی، مسائل و مشکلات بسیاری را در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی ایجاد می‌نماید. در واقع خشکسالی دارای پیامدهای گسترده و درازمدتی می‌باشد و بر تمام جوانب زندگی انسان اثر می‌گذارد. جوامع روستایی و کشاورزی، اولین جوامعی هستند که بیش‌ترین زیان را از آن متحمل می‌شوند. میزان آسیب‌پذیری از خشکسالی تحت‌تأثیر نحوه مدیریت آن (مدیریت ریسک یا مدیریت بحران) قرار دارد به گونه‌ای که در بسیاری از کشورهای فقیر دنیا، خشکسالی به قحطی منجر شده و تبعات اقتصادی زیادی را در بر خواهد داشت که برای کشاورزان به عنوان قشر آسیب‌پذیر از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی اثرات مدیریت ریسک خشکسالی بر بهبود اقتصادی کشاورزان روستایی شهرستان بناب می‌باشد که بدین منظور از روش توصیفی-تحلیلی و پیمایش میدانی استفاده شده است.

جامعه مورد مطالعه خانوار روستایی شهرستان بناب می‌باشد که با استفاده از روش کوکران تعداد ۳۴۴ نفر انتخاب و پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین آنها توزیع شده است. یافته‌های به دست آمده از پرسشنامه از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده از آزمون کای اسکور نشان دهنده اجرای برخی روش‌های مدیریت ریسک خشکسالی در محدوده مورد مطالعه می‌باشد. از جمله این روش‌ها می‌توان به روش‌های آبیاری فنی (آبیاری تحت فشار، قطره‌ای و ...)، استفاده از گونه‌های مقاوم در مقابل خشکسالی، احداث مخازن و استخرهای کوچک در مزارع، فراهم کردن بیمه برای محصولات کشاورزی (بیمه-خشکسالی) اشاره کرد که ضریب معناداری در سطح ۰/۱٪ حاصل شده است. همچنین پس از اجرای برنامه مدیریت خشکسالی در مناطق روستایی شهرستان بناب وضعیت اقتصادی کشاورزان در برخی زمینه‌ها نظیر تنوع بخشی به محصولات روستا، حفظ مراتع روستا، پایداری اقتصاد کشاورزی و کاهش فقر در اقشار آسیب‌پذیر روستایی بهبود یافته است.

متنوع‌سازی منابع تأمین درآمد و رویکرد به مشاغل غیر کشاورزی به کاهش خسارات اقتصادی خشکسالی منجر می‌گردد. بیمه‌ی کشاورزی و خشکسالی، عامل بسیار مؤثر در کاهش آسیب‌پذیری خشکسالی است. بیمه محصولات کشاورزی در زمان خشکسالی، می‌تواند مانند ابزاری اساسی، نوسان‌های درآمدی کشاورزان را به کمترین میزان ممکن برساند و در نتیجه باعث کاهش آسیب‌پذیری آنها شود. همچنین میزان شرکت در برنامه‌های آموزشی و ترویجی از عوامل مؤثر دیگر بر میزان تمایل به مشارکت در پروژه‌های مدیریت خشکسالی است و کشاورزانی که حضور مستمر و بیشتری در برنامه‌های آموزشی-ترویجی داشته‌اند، از میزان تمایل به مشارکت بیشتری برخوردار بوده‌اند. این امر می‌تواند به دلیل کسب اطلاعات و آگاهی از کارشناسان مراکز خدمات و استفاده از دانش آنان و نیز، آشنایی با راهکارهای مقابله و روش‌های نوین کشاورزی باشد. با توجه به اهمیت این مسئله، پیشنهاد می‌شود که اقداماتی انجام گیرد که کشاورزان ارتباط خود را با مراکز خدمات بیشتر و منسجم‌تر کنند و در برنامه‌های آموزشی و ترویجی حضور پررنگ‌تری داشته باشند. توصیه می‌شود علاوه بر مدیریت فنی خشکسالی، سیاستگذاری لازم برای توسعه و گسترش مدیریت ریسک اجتماعی خشکسالی صورت گیرد؛ به نحوی که خانوارهای کم بضاعت روستایی، از امکاناتی نظیر وام بلاعوض، خدمات تأمین اجتماعی و آموزشی رایگان بهره‌مند گردند.

منابع

- ۱- باقری، مهرداد (۱۳۹۱)، ارزیابی بلندمدت استراتژی خای مدیریت دام در شرایط خشکسالی مطالعه موردی عشایر استان فارس، تحقیقات اقتصاد کشاورزی، جلد چهار، شماره سه.
- ۲- پاپلی‌یزدی، محمدحسین (۱۳۷۸)، آیین‌های باران خواهی در زمان خشکسالی، فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، شماره ۵۴ و ۵۵.
- ۳- پورطاهری، مهدی، رکن‌الدین افتخاری، عبدالرضا، کاظمی، نسرين (۱۳۹۲)، نقش رویکرد مدیریت ریسک خشکسالی در کاهش آسیب‌پذیری اقتصادی- اجتماعی کشاورزان روستایی، دهستان سولدوز آذربایجان غربی، فصلنامه پژوهش‌های روستایی، سال چهارم، شماره یک.
- ۴- پیری، حلیمه، راهداری، وحید، ملکی، سعیده (۱۳۹۲)، بررسی و مقایسه کارایی چهار نمایه خشکسالی هواشناسی در مدیریت خطر خشکسالی استان سیستان، فصلنامه مهندسی آبیاری و آب، سال سوم، شماره یازدهم.
- ۵- چنار، علیرضا (۱۳۸۸)، ارزیابی و نظارت بر خشکسالی در استان‌های آذربایجان شرقی، غربی و اردبیل با استفاده از تصاویر AVHRR، پایان‌نامه کارشناسی ارشد سنجش از دور و GIS، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- ۶- چهارسوقی، حامد، الیاسی، سمیه (۱۳۹۲)، بررسی راهکارهای آموزشی ترویجی موثر بر مدیریت کاهش ضایعات گندم در شرایط خشکسالی، مطالعه موردی استان ایلام، مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ششم، شماره ۳.
- ۷- حسینی، محمود، شریف‌زاده، ابوالقاسم، غلامرضایی، سعید (۱۳۹۰)، تبیین مؤلفه‌های مدیریت بحران خشکسالی در مناطق روستایی و عشایری جنوب شرق کشور، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲، شماره ۲.
- ۸- حیدری ساربان، وکیل و باختر، سهیلا (۱۳۹۴)، بررسی راهکارهای مقابله با خشکسالی در مناطق روستایی از دیدگاه کارشناسان جهاد کشاورزی، مطالعه موردی استان اصفهان، فصلنامه جغرافیا و مطالعات محیطی، شماره ۱۵، صص ۳۴-۱۹.
- ۹- خلیلی، نجمه، داوری، کامران، انصاری، حسین، علیرزاده امین (۱۳۸۹)، مدیریت آبیاری تکمیلی گندم دیم در زمان بروز خشکسالی با استفاده از شاخص رطوبت محصول CMI، نشریه آب و خاک، جلد ۲۴، شماره شش.
- ۱۰- رضایی، حجت و محمدی‌یگانه، بهروز (۱۳۹۲)، تحلیلی بر خشکسالی و اثرات آن بر اقتصاد کشاورزی و مهاجرت روستایی (مطالعه موردی: شهرستان ابرکوه طی دوره ۱۳۸۴-۱۳۷۵)، مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، شماره ۴، پاییز و زمستان، صص ۱۷۷-۱۵۳.
- ۱۱- سلامت، علیرضا، آل یاسین، محمدرضا، رحیمی، حسین (۱۳۸۰)، راهنمای مقابله با خشکسالی، چاپ اول، کمیته ملی آبیاری و زهکشی ایران، تهران.
- ۱۲- شرفی، لیدا، زرافشانی، کیومرث (۱۳۹۰)، سنجش آسیب‌پذیری فنی و روان‌شناختی کشاورزان گندم‌کار در زمان خشکسالی (مطالعه موردی: شهرستان‌های کرمانشاه، صحنه و روانسر)، مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد هفتم، شماره یک.
- ۱۳- شرفی، لیدا، زرافشانی، کیومرث (۱۳۹۰)، سنجش آسیب‌پذیری نقطه مدیریت ریسک خشکسالی مطالعه موردی: سرپل ذهاب اسلام آباد غرب، فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سال اول، شماره اول.
- ۱۴- شریعتمداری، محمدحسین (۱۳۸۰)، ضرورت برنامه‌ریزی برای مقابله با خشکسالی، فصلنامه علمی، اجتماعی، اقتصادی خشکی و خشکسالی کشاورزی، شماره ۱.
- ۱۵- قنبری، یوسف (۱۳۹۲)، بررسی و شناسایی اثرات خشکسالی بر خانوارهای روستایی شهرستان سمیرم: مطالعه موردی روستای سیور، فصلنامه روستا و توسعه، سال ۱۶، شماره چهارم، زمستان، صص ۷۶-۵۵.
- ۱۶- کشاورز، مرضیه، کرمی، عزت‌اله (۱۳۸۷)، سازه‌های اثرگذار بر مدیریت خشکسالی کشاورزان و پیامدهای آن، کاربرد مدل معادلات ساختاری، علوم و فنون کشاورزی و منابع طبیعی، سال دوازدهم، شماره ۴۳.
- ۱۷- محمدی‌یگانه، بهروز، حکیم‌دوست، یاسر (۱۳۸۸)، اثرات اقتصادی خشکسالی و تأثیر آن بر ناپایداری روستاها مطالعه موردی: قره پشتلوی بالا، همایش منطقه‌ای بحران آب و خشکسالی، دانشگاه آزاد رشت.
- ۱۸- مریانجی، زهره؛ حسینی، سید اکبر و عباسی، حامد (۱۳۹۶)، تحلیل اثرات خشکسالی بر تولید گندم و مهاجرت روستایی استان همدان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، شماره ۱۹، بهار، صص ۹۵-۱۱۲.

- 19-Campbell, Donovan, Barker, David, McGregor, Duncan., (2011), Dealing with Drought: Small Farmers and Environmental Hazards in Southern St. Elizabeth, Jamaica, *Applied Geography*, Vol. 31.
- 20-Chambers, R., (2006), Vulnerability, coping and policy (editorial introduction). *IDS Bulletin*, 37 (4): 33-40.
- 21-Combs, S., (2000), Drought Resource Information Packet, Report of Nebraska. Drought". USA: Texas Department of Agriculture.
- 22-Darijani, A. & Hosseini, S.S., Ghorbani, M., 2008, Value Estimated Damage Caused by the Drought Dry Farming Wheat Production in Golestan Province, *Magazine Agricultural Economy and Development*, Vol. 16, No. 64, PP. 83-95.
- 23-Downing, T. E. & Bakker, K., (1998), Drought Discourse and Vulnerability. Environmental Change Unit, University of Oxford, Oxford OX 13 TB, UK. Available at World Wide Web: <http://www.eci-ox.ac.Uk/vulnerablecommuniyies/drought-discourse-and-vulnerable-htm>.
- 24-Knutson, G.L., Blomstedt, M.L., & Slaughter, K., (2001), Result of rapid appraisal study: Agricultural producer perceptions of drought vulnerability and mitigation –Howard County.
- 25-Lazarus, Naomi, W., (2011), Coping Capacities and Rural Livelihoods: Challenges to Community Risk Management in Southern Sri Lanka, *Applied Geography*, Vol. 31, Issue 1, PP. 20-34.
- 26-Mansourian, A., Rajabifard, A., Valadan Zoej, M.J., Williamson I., (2006), Using SDI and Web-based System to Facilitate Disaster Management, *Computers & Geosciences*, PP. 303-315.
- 27-Molen, M.K. et al., (2011), Drought and Ecosystem Carbon Cycling, *Agricultural and Forest Meteorology*, Vol 151.
- 28-Nouri, J., Mansouri N, Abbaspour, M., Karbassi, A.R., Omidvari, M., (2011), Designing a Developed Model for Assessing the Disaster Induced Vulnerability Value in Educational Centers, *Safety Science*, Vol 49, Issue 5, PP. 679-685.
- 29-Sabetraftar, A., (1999), Investigation Ecological Impacts of Drought. Tehran. Water resources Management Organization.
- 30-Saleh, I. & Mokhtari, D., 2007, Whose Effects and Consequences of Economic and Social Drought on Rural Households in the Region Sistan, *Science Magazine Promoting Education and Agriculture Iran*, Vol. 3, No. 1, PP. 99-114.
- 31-Stanganelli, Marialuce, (2008), A New Pattern of Risk: the Hyogo Framework for Action and Italian Practice, *Socio- Economic planning sciences*, Vol 42, issue 2, PP. 92- 111.
- 32-Walker, M. and Thers, A., (1996), Drought as a Natural Hazard, *Drought: a Global Assessment*, Vol. 1. No. 5, pp. 3-18.
- 33-Wilhite, D. A. and M. H. Glantz., (1985), Understanding the drought phenomenon: The role of definitions. *Water Intl.*10(1): 111-120.

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

شبیم نوروززاده^۱، نادر سلیمانی^{۲*}

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

۲- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار

drnasoleimani@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران است. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۲۴۰ نفر می باشد که بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۴۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است که به منظور اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ سازمانی (دارابی، ۱۳۹۲) و برای اندازه گیری عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون (۲۰۰۸) و برای شادکامی نیز از پرسشنامه استاندارد شادکامی آکسفورد (۲۰۰۷) استفاده شده است، اعتبار هر سه پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و به ترتیب مقدار ۰/۹۱، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ بدست آمد. داده ها پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. یافته های حاصل از آزمون همبستگی حاکی از وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه است ($p < 0/01$). به علاوه نتایج آزمون T مبین این بود که کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در سطح مطلوبی هستند. همچنین نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان زن با سنین و سوابق مختلف شغلی آنان وجود ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی، شادکامی

مقدمه

فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات جالب و مهم مدیریت رفتار سازمانی است و توجه به شناخت فرهنگ سازمان در دهه های اخیر دارای اهمیت قابل توجهی است به طوری که برخی از صاحب نظران فرهنگ در یک سازمان را همانند شخصیت در یک انسان می دانند که عمیقاً از سنت ها، ارزش ها، باورها و احساس از خود، ریشه می گیرد و نقش مهمی در شکل گیری رفتار فردی و سازمانی دارد (سوپر، ۲۰۰۶؛ نقل از اسدنیا، ۱۳۹۰). به منظور هدایت یک سازمان و نهایتاً قادر کردن آن به تغییر و پیشرفت، شناخت

و اذعان فرهنگ سازمانی ضروری است، زیرا هر اقدامی بدون آگاهی از نیروهای فرهنگی که همیشه در کارند، ممکن است پیامدهای پیش بینی نشده و ناخواسته باشد (لاینج^۱، ۲۰۱۳). رابرت کوبین می گوید: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلند مدت سازمان است.

بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵). فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان است که پدیده ای ملموس نبوده بلکه نیرویی پنهان است که موجب انسجام اعضای سازمان و فعالیت آن ها می گردد (دیویس، ترجمه میرسپاسی و معتمد گرجی، ۱۳۸۱). دنیسون معتقد است فرهنگ سازمانی اشاره دارد به مجموعه عقاید، ارزشها، مفروضات و اعمال مشترک که نگرش و رفتار اعضای سازمان را شکل داده و هدایت می کند (دنیسون و فی^۲، ۲۰۰۳). هلریگل و اسلوکم معتقدند فرهنگ سازمانی عبارتست از الگوی منحصر به فرد از مفروضات و ارزشها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری و عملیات سازمانی را شکل می دهد (مقیمی، ۱۳۸۵). دشیپند و وبستر (۱۹۸۹) بیان نمودند که فرهنگ سازمانی، الگوی مشترک عقاید و ارزشهایی است که به افراد در فهم کارکرد سازمان کمک می کند و آنها را با هنجارهای رفتاری سازمان همسو می کند (سانچز و همکاران^۳، ۲۰۰۷).

امروزه سازمانها در محیط پر تلاطم و طوفانی تغییر برای تحقق بخشیدن به رسالت های خویش، ناچار به تحول و همگون سازی ساختار و فرایندهای خود با نیازهای محیطی می باشند (تویت و گامک^۴، ۲۰۱۱). سازمانها قبل از هر تحولی باید فرهنگ سازمانی خود را شناسایی و بررسی نمایند. شناخت و ارزیابی تأثیر بالقوه عناصر فرهنگ سازمانی موجب درک بهتر آثار ملموس و ناملموس فرهنگ بر عملکرد کارکنان می گردد (آلفرد چاندلر^۵، ۲۰۱۰). سازمانها، بویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه بایستی زمینه را به گونه ای فراهم سازند که کارکنان و مدیرانشان با آسایش خاطر تمامی تجربیات، توانایی ها و ظرفیت های خود را در جهت اعتلای عملکرد شغلی به کار گیرند، این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به فرهنگ سازمانی که منجر به بهبود عملکرد شغلی و در نتیجه شادکامی خواهد شد و بسترهای لازم برای پیاده سازی اینگونه کارکردها فراهم گردد (کیا، ۱۳۹۱). با فرض آنکه مهمترین منبع هر سازمان، کیفیت سرمایه انسانی آن است؛ ارتقاء کیفیت این سرمایه باید در کانون توجه هر سازمانی قرار گیرد تا افراد بتوانند بهترین عملکرد خود را نشان بدهند (موذن، محمدی، رضوانفر و میرترابی، ۱۳۹۲) و بهترین خواسته هر فرد برای سازمان ها، برخورداری از کارمندانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری را افزایش می دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین طور ارتقای خدمات سازمان می شود (قمی زاده، ۱۳۹۱).

عملکرد شغلی به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدلو^۶). هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره وری موثر، در جستجوی راههایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیر گذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند و این امر، بوسیله بروز و ارتقاء فرهنگ سازمانی که به تبع آن رضایت و خشنودی شغلی و همچنین شادکامی را به همراه دارد صورت می گیرد (کیا، ۱۳۹۱). با عنایت به اینکه نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین و با ارزش ترین سرمایه های انسانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود (دیوید و همکاران^۷، ۲۰۱۰) شرایط محیط و توجه به انسان و ویژگی های روحی و روانی او در محیط کار اهمیت بسیاری دارد.

¹ Lynch

² Denison & fey

³ Sanchez and et al

⁴ Twait & Gammak

⁵ Alford Chandler

⁶ Motawidlo

⁷ David & et al

توجه به شادکامی در ادبیات رفتار سازمانی ناشی از تأثیر آن بر روحیه جمع‌گرایی، انگیزه و انگیزش قوی و در نتیجه عملکرد مناسب در جهت بهبود و تحقق اهداف سازمان می‌باشد (رنجبران، ۱۳۹۰). درک فرایند ایجاد شادکامی برای سازمانها و جامعه مفید است، زیرا علاوه بر آنچه گفته شد موجب بروز نوآوری در بین کارکنان، ماندگاری بیشتر در سازمان و قدرت رقابت زیادت‌تر سازمان می‌شود و در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمانها بهره‌مند خواهند شد (رنجبران، ۱۳۸۹). تقریباً تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه اضافه بار نقش انجام شده است متفق القول‌اند که فرهنگ سازمانی بر شادکامی فرد و همچنین عملکرد افراد تأثیرات بسزایی دارند.

سازمانها به دنبال راههایی برای بالا بردن بهره‌وری عملکرد کارکنانشان هستند و این شامل فرهنگ سازمانی و شادکامی نیز می‌شود. اگر کارکنان از سطح شادکامی پایینی برخوردار باشند در این صورت عملکرد شغلی و در نتیجه بهره‌وری سازمان هم پایین خواهد آمد. توجه به این مسائل باعث می‌شود که هزینه‌ها کاهش یابد، برخورد‌های سازمانی کمتر شود، تعارضات کاهش یابد، جو سازمانی بهتر شود و روحیه ابداع و ابتکار ایجاد شود (تعالی، ۱۳۹۰). تحقیقات گذشته رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی و شادکامی را تا حدود زیادی روشن نموده‌اند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

بیژنی و توکلی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی گروه‌های تربیت بدنی در دانشگاه‌های دولتی کشور پرداخته‌اند، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که همبستگی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی برابر ۰/۶۳ بوده که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار بود. این نتیجه مؤید زیربنای نظری تحقیق بود که فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده و ارتقا دهنده میزان عملکرد شغلی افراد می‌باشد. نتایج پژوهشی از حسین زاده (۱۳۹۳)، تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و شادکامی در اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی تهران" نشان داد بین فرهنگ سازمانی و شادکامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که جنسیت بر میزان شادکامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی تأثیر ندارد. همچنین تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با شادکامی افراد مورد پژوهش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش شهبازی، واعظی و ثنایی پور (۱۳۹۲)، تحت عنوان "بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان" که بر روی ۶۰ نفر از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان انجام دادند حاکی از آن است که همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. خرازیان (۱۳۸۷)، در پایان‌نامه خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با شادکامی ۱۵۰ نفر از مدیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی مدیران رابطه معناداری وجود دارد و تنها بین مؤلفه کیفیت شغل با شادکامی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

هو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی پرداخته است. وی نتیجه گرفته است که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که: فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر روی عملکرد شغلی برجای گذاشته است نه‌ای‌تا هر دو عامل در رضایت از شغل نقش تعیین‌کننده دارند. نتایج پژوهشی از هیون‌جانگ^۲ (۲۰۱۲) تحت عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با شادکامی معلمان زن دوره ابتدایی" حاکی از آن است که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و شادکامی افراد مورد تحقیق وجود دارد. چندلر (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر روابط انسانی" نشان داد فرهنگ باز و مطلوب سازمانی بر روابط انسانی تأثیر معناداری دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که سبک رهبری مدیران به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر را بر روابط افراد در سازمان دارد. بر این اساس با توجه به اهمیت این مسئله در سازمانهای امروزه، و بخصوص دانشگاهها؛ پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی زنان شاغل در حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران را هدف اصلی خود قرار داده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

^۱ Ho

^۲ Hyun-Jung

بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های جزئی

- ۱- کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در وضعیت مطلوب قرار دارند.
- ۲- بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برحسب شاخص های (سطح تحصیلات، سن و سابقه کار) از نظر شادکامی با هم تفاوت معناداری دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش های کاربردی است و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی (غیرآزمایشی) است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برابر با ۲۴۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از دو روش استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات به منظور تهیه و تدوین بخش نظری پژوهش و همچنین دست یابی به پیشینه تحقیق از روش های مختلف کتابخانه ای شامل کتابها، مقالات، پایان نامه ها و تحقیقات دیگران در زمینه موضوع مورد استفاده گردید. این تحقیق دارای سه متغیر است که برای جمع آوری داده ها و اندازه گیری هر متغیر از پرسشنامه استفاده شده است. پس از تعیین روایی پرسشنامه ها، برای سنجش اعتبار پرسشنامه های تهیه شده تعداد ۳۰ نسخه از آن توسط نمونه های آماری مورد مطالعه تکمیل گردید و به کمک محاسبه مقدار آلفای کرونباخ نیز پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۹۲-۰/۹۲-۰/۹۱ بدست آمد. ابزارهای سنجش عبارت بودند از: ۱- فرهنگ سازمانی: برای اندازه گیری فرهنگ سازمانی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از پرسشنامه فرهنگ سازمانی طراحی شده توسط دارایی (۱۳۹۲) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۵ سؤال بود که در طیف پنج گزینه ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شد.

این پرسشنامه هر یک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیر و پاداش کارکنان) را به ترتیب با (۳-۲-۳ و ۴) گویه مورد ارزیابی قرار داد. ۲- عملکرد شغلی: دومین ابزار پژوهش؛ پرسشنامه عملکرد شغلی بود که توسط پاترسون (۲۰۰۸) تهیه و تدوین گردید و نیز توسط شکرکن و ارشدی در ایران ترجمه شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال بود که عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی شان اندازه گرفت و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت درجه بندی شده بود ۳- شادکامی: این ابزار توسط آرگایل و هیلز (۲۰۰۷) در ۲۹ گویه طراحی شده است. این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده و شادکامی افراد را مورد سنجش قرار داد. تجزیه و تحلیل داده ها بر مبنای آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. بدین صورت که در سطح آمار توصیفی از فراوانی، میانگین و درصد تراکمی و در سطح آمار استنباطی ازضرب همبستگی پیرسون، آزمون تی تک متغیره و آزمون تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد.

یافته ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی شغلی و شادکامی

همبستگی	فرهنگ سازمانی	Sig	R ₂
عملکرد شغلی	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۲۴

شادکامی	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۳۱
---------	------	-------	------

نتایج حاصل از آزمون همبستگی حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد که با توجه به سطح معناداری ($Sig=0/000$) که کوچکتر از معنی داری ($0/01$)، ضریب همبستگی این رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و نیز بین فرهنگ سازمانی با شادکامی به ترتیب برابر است با $0/45$ و $0/51$ است. ضریب تعیین، برای متغیرهای مذکور به ترتیب مساوی با $0/24$ و $0/31$ است بنابراین فرهنگ سازمانی $0/24$ و $0/31$ تغییر پذیری اش را به ترتیب با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان تسهیم می کند. فرضیه اول: کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۲: نظرات پاسخگویان در خصوص وضعیت عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	Sig	وضعیت
عملکرد شغلی	۴/۲۷	۰/۳۲۶	۰/۰۳۲	۳۹/۱۴	۰/۰۰۰	مطلوب

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از آزمون «t تک متغیره» استفاده گردید. «t» محاسبه شده در سطح معناداری $0/01$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص وضعیت عملکرد شغلی به لحاظ آماری معنادار بوده است. همچنین بر اساس یافته های جدول فوق می توان اظهار داشت که میانگین عملکرد شغلی کارکنان مذکور در سطح مطلوبی قرار دارد. لازم به ذکر است که در بررسی این فرضیه، با توجه به دامنه نمره گذاری گویه ها (۱ تا ۵) و محاسبه نمره کلی این مؤلفه ها بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳ در نظر گرفته شده است. فرضیه دوم: بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی

همبستگی	عملکرد شغلی (r)	Sig	نتیجه آزمون
خلاقیت فردی	۰/۳۵**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
سبک رهبری	۰/۲۶*	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
هماهنگی و انسجام	۰/۲۳*	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
حمایت مدیریت	۰/۳۷**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد
پاداش کارکنان	۰/۳۹**	۰/۰۰۰	رابطه معنی دار وجود دارد

** نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح $0/01$ معنادار است.

* نشانگر این است که ضریب همبستگی در سطح $0/05$ معنادار است.

به منظور بررسی رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول همبستگی شماره ۳، می توان نتیجه گرفت که از میان عناصر فرهنگ سازمانی، ابعاد (خلاقیت فردی، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان مورد پژوهش رابطه معناداری در سطح $0/01$ دارند و مؤلفه های (سبک رهبری و هماهنگی و انسجام) نیز رابطه معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد که این رابطه در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه سوم: فرضیه فوق مبنی است بر اینکه « بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی

همبستگی	شادکامی (r)	Sig	R2	نتیجه آزمون
خلایقت فردی	۰/۱۶*	۰/۰۰۰	۰/۱۱	رابطه معنی دار وجود دارد
سبک رهبری	-۰/۱۱۳	۰/۰۹۴	۰/۰۲	رابطه معنی دار وجود ندارد
هماهنگی و انسجام	-۰/۱۰۳	۰/۱۳۵	۰/۰۶	رابطه معنی دار وجود ندارد
حمایت مدیریت	۰/۲۶**	۰/۰۰۰	۰/۱۹	رابطه معنی دار وجود دارد
پاداش کارکنان	۰/۳۷**	۰/۰۰۰	۰/۱۱	رابطه معنی دار وجود دارد

نتایج حاصل از بررسی رابطه‌ی بین عناصر فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشانگر رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی با شادکامی و سه مؤلفه‌ی آن (خلایقت فردی، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) بوده است. با توجه به جدول همبستگی شماره ۴ می‌توان دریافت؛ که فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان مورد پژوهش رابطه معناداری دارد. این رابطه در سطح ۰/۰۱ برابر ۰/۴۲ بوده که حاکی از وجود رابطه معنادار می‌باشد. لذا یک رابطه مستقیم و قوی بین فرهنگ سازمانی با شادکامی وجود دارد. به این ترتیب انتظار می‌رود که ارتقاء فرهنگ سازمانی موجب افزایش شادکامی کارکنان گردد. همچنین با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که بین عناصر (حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، که این رابطه در سطح ۰/۰۱ معنادار است، نتایج حاصل از جدول مربوطه همچنین نشانگر رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه خلاقیت فردی با شادکامی کارکنان می‌باشد که این رابطه در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اما یافته‌های جدول همبستگی فوق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سبک رهبری و هماهنگی و انسجام رابطه معناداری با شادکامی نداشتند. فرضیه چهارم: کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران برحسب شاخص‌های (سطح تحصیلات، سن و سابقه کار) از نظر شادکامی با هم تفاوت معناداری دارند.

جدول ۵: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی کارکنان بر حسب میزان تحصیلات

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	Sig
بین گروهی	۱/۲۴	۳	۰/۴۱۲		
درون گروهی	۲۷/۸۱	۱۴۰	۰/۱۱۳	۳/۶۴	۰/۰۱۳
کل	۲۸/۷۶	۱۴۳			

برای بررسی اینکه آیا بین شادکامی کارکنان با مدارک مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد، از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردید. نتایج در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده است که می‌توان با مراجعه به نتایج جدول فوق اذعان داشت که تفاوت معناداری در میزان شادکامی کارکنان با میزان تحصیلات آنان وجود دارد.

جدول ۶: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی بر حسب سنین مختلف

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	Sig
بین گروهی	۱/۲۴	۳	۱۱۲		
درون گروهی	۲۷/۸۱	۱۴۰	۰/۱۰۷	۳/۶۴	۰/۰۱۳
کل	۲۸/۷۶	۱۴۳			

نتایج حاصل از آزمون نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سنین مختلف وجود ندارد.

جدول ۷: تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی تفاوت شادکامی کارکنان بر حسب سوابق مختلف

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	F	Sig
بین گروهی	۱/۲۴	۳	۰/۲۶۹		
درون گروهی	۲۷/۸۱	۱۴۰	۰/۲۵۴	۲/۳۴	۰/۰۷۳
کل	۲۸/۷۶	۱۴۳			

به منظور بررسی اینکه آیا بین شادکامی با سوابق مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد، از تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردید. نتایج در قالب جدول شماره ۷ ارائه شده است که می توان با مراجعه به نتایج جدول اذعان داشت که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سوابق مختلف وجود ندارد.

نتیجه گیری

طبق نتایج بدست آمده از فرضیه اصلی پژوهش، بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون پیرسون و داده های جدول شماره ۱. حاکی از رابطه معنادار بین متغیرهای مورد پژوهش بوده است. یافته ها نشان داد ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و همچنین فرهنگ سازمانی با شادکامی به ترتیب $(r=0/45)$ و $(r=0/51)$ در سطح معناداری $(p \leq 0/01)$ معنادار بوده است و جهت رابطه مستقیم و مثبت می باشد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات: امیرسالاری (۱۳۹۱) و نیز: هیون جانگ (۲۰۱۰) که در این زمینه به نتایجی مشابه با نتایج تحقیق حاضر دست یافتند همسو می باشد. اما این یافته با نتیجه تحقیقات ونسل، بریف و شولر (۲۰۱۰) که به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد همسو نمی باشد. این یافته از چند جهت قابل بررسی است:

الف) به نظر محقق با توجه به تحقیقات ضمن این پژوهش؛ شادکامی زنان در جامعه مدرنیته امروزی که گام به گام با مردان در جامعه در حال تلاش و فعالیت می باشند مسأله ای مهم و بنیادی است که در سازمانهای امروزی به دلایل مختلف مورد فراموشی و بی اهمیتی قرار گرفته یا حلقه گمشده ای است که فقط از آن دم زده می شود ولی آن را به طور کامل و عملی نمی یابیم و آن با ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب و مناسب که نشاط و شادکامی زنان در سازمان را به همراه دارد؛ امکان پذیر می شود.

ب) ما نیازمند فرهنگی در آموزش عالی هستیم که در آن ویژگیهای رفتاری و شخصیتی کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد. فرهنگی مناسب و مطلوب است که فرصت پرورش خلاقیت، اعتماد به نفس و توجه به روحیه کارکنان را فراهم سازد. رسیدن به این مهم بویژه بر عهده مدیران و مسئولان نظام آموزش عالی است که تربیت نیروی انسانی جامعه را در سطح کلان بر عهده دارند. ج) دانشگاهها به عنوان متولیان اصلی رشد و یادگیری، بایستی با انتخاب فرهنگ سازمانی مناسب در دانشگاهها، امکانات مناسب، مسئولان و مدیران مجرب و مطلوب و سایر مؤلفه های کلیدی در هدایت کارکنانشان به متصف شدن به کارکنانی بانشاط و شاداب و همراه با روحیه شادکامی پیش قدم باشند تا با بهبود و تقویت این قابلیتها، زمینه شکوفایی فرد و رشد اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه و در نتیجه ارتقاء و بهبود عملکرد شغلی را فراهم سازند؛ که این امر تنها در گرو توجه بیشتر دانشگاهها به ترویج فرهنگ سازمانی مناسب که در آن توجه به شادکامی کارکنان، بخصوص کارکنان زن مورد اهمیت قرار می گیرد امکان پذیر می باشد.

د) برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ؛ گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقیق اهداف بلند مدت سازمان است. در صورتی که یکی از اهداف سازمان، شناخت و توجه به روحیه و صفات و ویژگیهای شخصیتی کارکنان در جهت ارتقاء عملکرد شغلی آنها است، با فرهنگ سازمانی پویا، و توجه به مشکلات کارکنان زن شاغل در آن سازمان راحت تر به این اهداف خواهد رسید.

طبق نتایج بدست آمده از فرضیه دوم پژوهش با استفاده از آزمون t تک متغیره، کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر عملکرد شغلی در سطح مطلوبی هستند. این یافته با نتیجه تحقیق یعقوبی و همکاران (۱۳۹۰) که در تحقیق خود در مورد تعیین وضعیت عملکرد شغلی افراد مورد پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افراد مورد پژوهش خود در زمینه عملکرد

شغلی در سطح بالایی قرار دارند همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان اذعان داشت برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان در سازمانها می توان روی آن تاکید کرد؛ فرهنگ سازمانی و در یک سطح پایین تر؛ سیاست مقررات سازمان است، که در سازمانهای مورد مطالعه نیز اصلی ترین عامل عملکرد شغلی شناخته شد. لذا با تقویت این بعد از عملکرد شغلی می توان انتظار داشت که عملکرد شغلی در سازمانها موفقیت بیشتری به همراه داشته باشد.

مطابق با نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی (خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت، پاداش کارکنان) با عملکرد شغلی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران؛ یافته ها نشان داد که بین عناصر خلاقیت فردی، سبک رهبری، هماهنگی و انسجام، حمایت مدیریت و پاداش کارکنان رابطه معنادار در سطح $0/01$ وجود دارد. با مراجعه به جدول شماره ۳ می توان اذعان داشت که ضریب همبستگی بین عناصر مذکور به ترتیب: $0/35$ ، $0/26$ ، $0/23$ ، $0/37$ و $0/39$ همگی حاکی از رابطه معنادار با عملکرد شغلی کارکنان می باشد در نتیجه فرض صفر این فرضیه در سطح معناداری $0/01$ با $0/99$ اطمینان رد شده و فرض پژوهشی تأیید می شود. یافته بدست آمده با نتایج تحقیق شهبازی (۱۳۹۲)، کالچمن (۲۰۱۲)، چندلر (۲۰۱۱) همخوانی دارد. لازم به ذکر است تحقیق توسط پژوهشگر در رد این فرضیه یافت نشد. در تبیین این یافته می توان اذعان داشت که خلاقیت فردی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم دارد، زیرا خلاقیت قابل آموزش و یادگیری است و از آن به عنوان یک خصیصه منحصر به فرد و ذاتی در نظر گرفته نمی شود، همچنین کارکنانی که از خلاقیت فردی برخوردارند در محل کار ارزش و احترام خاصی برای استقلال و اعتماد به نفس برای همکاران خود قائلند، دانشگاهها باید محیطی را ایجاد و آماده کنند که ظهور اندیشه های جدید را در کارکنان پرورش دهند و به کارکنان بخصوص کارکنان زن تفویض اختیار داده شود. همچنین مدیران و مسئولین دانشگاه باید اهداف دانشگاه و میزان انتظارات را برای کارکنان مشخص کنند تا کارکنان نسبت به وظایف خود توجیه باشند، بنابراین می توان نتیجه گرفت که اولاً مسئولان دانشگاه و آموزش عالی باید ابتدا به بررسی سبکهای رهبری موجود در دانشگاه بپردازند. ثانیاً باید به حمایت و پشتیبانی سبکهای رهبری که مشارکت بیشتر کارکنان زن را در فرایند رهبری به دنبال دارد اقدام کنند تا نسبت به تقویت عملکرد شغلی کارکنان زن گامهای مؤثرتری برداشته شود. همچنین آنچه نتیجه تحقیقات نشان می دهد، کانون و محور حمایت مدیریت در روابط مدیر و زیر دست تجلی پیدا می کند. در دانشگاهها باید مدیران و مسئولان با کارکنان زن یک ارتباط سازنده و مفید برقرار کرده، به نحوی که از آنها حمایت و پشتیبانی به عمل آید و به کمک و یاری آنها بشتابند، لذا هرچقدر حمایت مدیریت از کارکنان افزایش یابد منجر به تقویت و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد.

با توجه به جدول شماره ۴ همبستگی (۲) محاسبه شده برای مؤلفه های فرهنگ سازمانی؛ بین سه مؤلفه فرهنگ سازمانی با شادکامی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه معنادار وجود دارد و در دو مؤلفه آن با شادکامی رابطه معنادار مشاهده نشده است. یافته های ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که عناصر (حمایت مدیریت و پاداش کارکنان) با شادکامی کارکنان زن در سطح معناداری ($Sig=0/000$) و سطح $0/05$ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از رابطه معنادار در سطح $0/10$ بین بعد خلاقیت فردی و شادکامی زنان می باشد. اما یافته ها همچنین نشان داد که مؤلفه های (سبک رهبری و هماهنگی و انسجام) به ترتیب با ($r=0/113$) و ($r=-0/103$) با سطح معناداری به ترتیب ($Sig=0/094$) و ($Sig=0/135$) با شادکامی افراد مورد پژوهش رابطه معنادار وجود ندارد. هیون یانگ (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر روحیه کارکنان پرداخت و به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت بر خشنودی شغلی افراد دارد.

این یافته با یافته های روت و دیوید (۲۰۰۹)، احمدی (۲۰۱۰)، یاواس، باباکوس و کارتاپه (۲۰۱۲) و نت مایر و مکسام (۲۰۱۱)، آرای (۲۰۱۱)، مبنی بر وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی و شادکامی و خشنودی شغلی همسو است. و با یافته های بویان^۳ (۲۰۱۰)، باتلر و اساکتوبو^۴ (۲۰۱۰) و پاتل و گوندر، پاروک و رامگون^۵ (۲۰۰۸) نا همسو است. این ناهمخوانی ممکن است به خاطر نوع جامعه متفاوت این پژوهش ها باشد که در اکثر آنها، مردان شاغل به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفته

¹ Yavas, Babakus & Karatepe

² Netemeyer & Maxham

³ Bhuian

⁴ Buttler & Skattebo

⁵ Patel, Govender, Paruk & Ramgoo

اند در حالیکه جامعه مورد مطالعه ما زنان مورد پژوهش قرار گرفتند. یا به خاطر روش شناسی پژوهش این محققان باشد که بیشتر از نوع آزمایشی بوده است. با توجه به نتایج پژوهش های فوق می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که بر روی شادکامی کارکنان زن تاثیر دارد و با فرهنگ سازمانی نا مناسب می توان انتظار عدم شادکامی و خشنودی کارکنان را داشت. به منظور تحلیل فرضیه آخر از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد، و نتایج به دست آمده از آزمون مربوطه و اطلاعات جدول شماره ۵. جهت بررسی تفاوت میزان شادکامی کارکنان نشان داد کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر میزان و سطح تحصیلات از نظر شادکامی با هم تفاوت دارند، بدین معنا که هر چه سطح تحصیلات کارکنان بالاتر و بیشتر باشد به همان میزان شادکامی آنان نیز ارتقاء می یابد. با توجه به نتایج این یافته می توان نتیجه گرفت که سازمانها می توانند جهت دست یابی به شادکامی بیشتر کارکنان خود زمینه های لازم فرهنگی و اجتماعی و همچنین کاری لازم را جهت ارتقاء سطح تحصیلات کارکنان خود اتخاذ نمایند.

همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و اطلاعات جدول شماره ۶. برای بررسی تفاوت میزان شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر سن، حاکی از آن بود که تفاوت معناداری در میزان شادکامی در بین کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی تهران با سنین مختلف آنان وجود ندارد. نتایج تحقیقات غضنفری و همکاران (۱۳۹۳) که نشان می دهد هر چه کارکنان از نظر سنی در سطح بالاتری باشند به همان اندازه میزان انگیزه و نیروی کاری آنها نیز کاهش خواهد یافت با این یافته همسو نمی باشد. در پایان نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه در خصوص تعیین تفاوت شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران حاکی از عدم تفاوت معنادار شادکامی کارکنان بر حسب شاخص سابقه کار می باشد. نتایج جدول شماره ۷. نشان می دهد که بین کارکنان از نظر میزان شادکامی آنان بر حسب سابقه کار تفاوت معناداری مشاهده نمی شود.

منابع

- ۱- تعالی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی اثرات فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان بانکهای کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم، دانشگاه تهران.
- ۲- دیویس، استانی (۱۳۸۱)، مدیریت فرهنگ سازمان. ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچهر معتمد گرجی. تهران: انتشارات مروارید.
- ۳- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)، میانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۴- رنجبران، بهران (۱۳۸۶)، فرهنگ سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، شماره ۲ و ۱۲، ص ۵۷-۴۱.
- ۵- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفرالدین و ثنایی پور، هادی (۱۳۸۸)، تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و شادکامی گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳۴، صص ۲۲-۱.
- ۶- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۸)، فرهنگ سازمانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۷- غضنفری، احمد و عابدی، لطفعلی (۱۳۹۳)، بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۴۹.
- ۸- قمی زاده، رضا (۱۳۹۱)، بررسی رابطه شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد نیروی انسانی در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- ۹- کیا، منوچهر (۱۳۷۰)، نقش فرهنگ سازمانی در نظریه پردازی مدیریت. مدیریت دولتی. شماره ۱۳، صفحه ۲۷-۲۴.
- ۱۰- کیا، منوچهر (۱۳۹۱)، نقش فرهنگ سازمانی در نظریه پردازی مدیریت، مدیریت دولتی، شماره ۱۴، صفحه ۲۷-۲۴.
- ۱۱- مقیمی، محمد (۱۳۸۵)، سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.
- ۱۲- موذن، زینب؛ محمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه السادات (۱۳۹۰)، بررسی عوامل موثر بر شادکامی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزان استان تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۵، صص ۱۳۴-۱۱۵.
- 13- Alford Chandler. (2010). "Teacher Sehse of Efficacy and the Organizational Health of School", in Elementary School in Elementary School, journal, Vol (93), (p. p. 355- 372).
- 14- Buttler,A.B; & Skattebo,A.(2007). What is acceptable for women may not be for men : the effect of family conflict with work on jobperformance ratings. Journal of occupational and organizational psychology, 77, 553-564.
- 15- David, I & et al. (2011). "The Russian entrepreneur: a study of psychological Characteristics", International of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 2 No. 1.
- 16- Denison, DanielY R and Fey, Carl. F (2003). Organizational culture and effectiveness, organization science. Vol. 14. No. 1, pp. 686-706.
- 17- Ho,L.A.(2013).What effects organizational performance? Industrial management & peta systems, 108(9),1234-1254.
- 18- Hyun-Jung, C.(2010). an exploratory study on the effect of workfamily conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference, Korean journal of hospitality administration, 18, 5, 203-219.
- 19- Lynch,P. (2013). "Udenstanding organizational culture. Proquest Education Journals", Pp. 20-21.
- 20- Motowidlo, J. S. (2013), Job Performance, Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology, 12, 39-55.
- 21- Sanchez, Sandra and et al. (2007). "Organizational Culture and Intellectual Capital", Journal of Intellectual Capital, Vol. 8. No. 6, pp. 409-430.
- 22- Tangen, S. (2006), "Professional practice performance Measurement: from philosophy to practice", International Journal of Productivity and performance Management, Vol.53No.8,pp726-37
- 23- Twait, JM and Gammak, JG. (2011). "The Impact of Organizational Culture Innovation on the Adoption of IS/IT", Journal of Interprise Information Management, Vol. 19. No. 2, pp. 175-191.

بررسی ارزیابی کاندیداها بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران

توتان عربشاهی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، tootan.arabshahi@yahoo.com

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارزیابی کاندیداها بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل همه مدیران مدارس منطقه ۴ شهر تهران است که تعداد آنها با توجه به آمار به دست آمده از آموزش و پرورش منطقه چهار، ۳۶۸ مدرسه است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه گیری به صورت تصادفی - طبقه ای استفاده شده است، که تعداد ۱۲۹ مدرسه محاسبه شده است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - پیمایشی است و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه نگرش سنج استاندارد ۳۲ سؤالی کیم (۲۰۰۶) است. روایی و پایایی پرسشنامه محاسبه شد و ضریب پایایی ۰/۹۶ به دست آمد. داده ها توسط نرم افزار SPSS، با روش آماری استنباطی خی دو و فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و ارزیابی کاندیداها با میزان خی دو (۱۸۵/۹۱) در سطح آلفای ۵٪ معنادار قرار دارد.

واژگان کلیدی: عوامل کلیدی موفقیت، جانشین پروری

مقدمه

جانشین پروری فرایند تأمین مناسب انسانی برای مشاغل کلیدی حال و آینده سازمان می باشد، به طوری که مسیر شغلی کارکنان در سازمان بتواند نیازهای سازمان را به بهترین نحو مدیریت کند (هوانگ^۱، ۲۰۰۱: ۷۳۶). اگر چه جانشین پروری در ابتدایی ترین تعریف خود به عنوان " تعیین راهبران آینده " تعریف می گردد؛ اما در واقع این برنامه ریزی به مثابه فراگرد ارادی برای اطمینان از تداوم رهبری در منصب های کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه معنوی و دانشی برای آینده و تشویق افراد به توسعه، از راهبرد کلان برنامه ریزی نیروی انسانی نشأت می گیرد (هلتن و جاکسون^۲، ۲۰۰۷: ۶-۳۳). در این فراگرد نظام یافته، پرورش شخصی و حرفه ای با راهبرد ترکیب می شود و این اطمینان به دست می آید که سازمان آماده است تا هر پست مهمی را که خالی می شود؛ در زمان مناسب، با افراد مناسب پر کند (کریستی^۳، ۲۰۰۵: ۴-۲۳). در دهه های گذشته توسعه و ارتقاء افراد برتر، موضوعی ساده بود و هیئت مدیره یا مدیران ارشد سازمانی تصمیم می گرفتند که چه کسی باید برای پست ارشد سازمانی انتخاب شود و عموماً اینگونه تصمیمات نیز براساس حدس و گمان و نهایتاً شهود افراد صورت می گرفت (رومجو، ۲۰۰۸: ۳). اما اکنون نیز بحران رو به افزایش در مورد جانشینی رهبران آموزشی وجود دارد (وینتیج و همکاران^۴ به نقل از امجدزبردست، ۱۳۹۲: ۷۸). تغییرات سریع دنیای پیش رو توجه به ارتقای کیفی مدیران سطح عالی سازمانها را ضرورتی راهبردی بخشیده است (فیشر و همکاران^۵، ۲۰۱۳).

¹ Huang

² Helton & Jackson

³ Christie

⁴ Vintage and et al

⁵ Filser, Kraus & Märk,

دنیای فرا روی سازمانها، دنیای پرچالشی است. ضرورت دستیابی سازمان ها به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره وری، ایجاب می کند که مدیران آینده سازمان ها به مراتب تواناتر، مستعدتر و شایسته تر از مدیران فعلی باشند. از این روتکامل برنامه های جانشین پروری طی ده سال اخیر تحول شگفت آور و قابل تحسینی داشته است (روتوال^۱، ۲۰۱۰).

مدیران ارشد سازمان ها دریافته اند که مدیران با استعداد منبعی بسیار کمیاب هستند. آن ها همچنین به تجربه دریافته اند که اقدامات و برنامه های معطوف به آموزش و پرورش مدیران، به نتایج بلند مدت مثبت در عملکرد سازمان ها منجر می شود همه این یافته های تجربی باعث شده است که امروزه برنامه های جانشین پروری بعنوان فرآیندی پویاتر و اساسی تر، در مقایسه با گذشته مورد توجه قرار گیرد. جانشینی فرایندی است در هر سازمان، که رفتن یا خارج شدن یک رهبر (مدیر) اداری و وارد شدن جانشین او را مشخص می سازد. چرخش و انتقال مدیران با توجه به سیاستهای اداری سازمان ها نیز می تواند بخشی از این فرایند باشد (وایت و کوپر^۲ به نقل از امجدزبردست، ۱۳۹۲: ۷۸). اما در حال حاضر برنامه ریزی جانشین پروری در خلاء رخ نمی دهد و همچنین تنها محدود به نوشتن اسامی افراد در جداول جانشینی نیز نمی شود و اگر درصدد این هستیم که به رشد سازمانی دست یابیم، نیاز است تا برنامه ای جامع و فراگیر را تدوین کنیم. برنامه ریزی جانشین پروری باید جزئی از فرایند برنامه ریزی کلی باشد که به وسیله طرح استراتژیک آغاز می شود. از طرفی جهت اجرای آن به یک ارزیابی از منابع نیاز است که این منابع همان منابع انسانی سازمان هستند (کانتر^۳، ۲۰۰۵: ۱-۲). برنامه جانشین پروری، یکی از این برنامه ها برای تأمین نیروهای مناسب برای مشاغل کلیدی سازمان است. برخی معتقدند بی توجهی به برنامه های تربیت جایگزین مدیران مانند بمب ساعتی مخربی است که یک دهه بعد منفجر خواهد شد. یکی از صاحب نظران در تعبیری زیبا، برنامه های جانشین پروری را با بیمه عمر مقایسه کرده است که همه در مورد اهمیت و ضرورت آن اتفاق نظر دارند اما مایل نیستند در مورد آن تفکر جدی و اقدام عملی داشته باشند. مقوله جانشین پروری علی رغم اهمیت و ریشه تاریخی طولانی خود در حوزه مدیریت در کشور ما به شکل یک نیاز جدی مورد بررسی قرار نگرفته است. به نظر می رسد اگر پیاده سازی و شناسایی و بررسی عوامل کلیدی موفقیت این برنامه توسعه سازمانی به شکل یک باره انجام گیرد، مشکلاتی را برای سازمان و موفقیت برنامه به همراه خواهد داشت. با این وجود، باید توجه داشت، انجام پروژه های عظیم و پیچیده بدون اتخاذ تدابیر لازم و عدم شناخت الزامات و بسترهای پیاده سازی و عوامل کلیدی در آن به زیانی جبران ناپذیر و شکستی اساسی منجر می شود. بر این اساس، باید در گام اول به شناخت عوامل کلیدی موفقیت پرداخت و این مهم دغدغه اساسی پژوهش حاضر است.

موضوع شناسایی و پرورش استعدادها در ایران برای مدت کوتاهی است که مورد توجه تعداد اندکی از سازمانهای بزرگ قرار گرفته است. به طور مثال، در میزگرد مراکز ارزیابی و مدیریت جانشین پروری که در سال ۱۳۸۳، با حضور تعدادی از متخصصین این حوزه برگزار شد (تدبیر، شماره ۱۴۵) اشاره شده است که شرکتهای تحت پوشش سازمان گسترش، به تازگی، فعالیت هایی را در زمینه ارزیابی استعدادهای مدیریتی و پرورش آنها آغاز نموده اند در مطالعات داخلی گزارشی در زمینه چگونگی انجام و بررسی عوامل کلیدی جانشینی در شرکت های ایرانی مشاهده نشده است و که اغلب تحقیقات انجام گرفته شده در این حوزه بیشتر ناظر بر طراحی مدل شایستگی مدیران یا مربوط به پیشنهاد طراحی یک الگوی جانشین پروری بوده است (جاسمیزاده و افاضلی به نقل از کرباسی، ۱۳۸۷: ۳). در پژوهش های خارجی محققانی چون دیویدسن، وارل و چنگ^۴ (۱۹۹۰)، گست^۵ (۱۹۶۲) و هلمیچ^۶ (۱۹۷۴) درباره تأثیر جانشین پروری مدیران روی برون داده های سازمانی مثل عملکرد و تغییر جهت گیری استراتژیک تحقیق کرده اند. آن ها همچنین جانشین پروری مدیران را با بهبود عملکرد مرتبط دانستند. اما بعضی محققان مانند آلن، پنین و لوتز^۷ (۱۹۷۴)، کارول^۸ (۱۹۸۴)، گلدنر^۹ (۱۹۵۴) و ترو^{۱۰} (۱۹۶۱) جانشین پروری مدیران را باعث تأثیر منفی بر عملکرد می دانند (حسینی و

¹ Rothwell

² White and Cooper

³ Contor

⁴ Davidson, worrel & cheng

⁵ Guest

⁶ Helmich

⁷ Allen, Panian & Lotz

⁸ Carol

⁹ Gouldner

¹⁰ Trow

همکاران، ۱۳۹۰: ۴). دالتون و کسنر^۱ (۱۹۸۵)، فریدمن و سینگ^۲ (۱۹۸۹) رابطه بین عملکرد ضعیف و جانشینی خارجی را غیرخطی دانستند. در تحقیقات تجربی و تئوریک دیگری رینگانوم^۳ (۱۹۸۵) و پفیفر و مور^۴ در ۱۹۸۰ اندازه سازمان با منشأ جانشین ها (از لحاظ داخلی یا خارجی بودن) مرتبط دانسته شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳).

استادلر^۵ (۲۰۱۱) عوامل کلیدی در مدیریتی جانشین پذیری مؤثر انجام دادند که در این تحقیق اینگونه آمده که مدیریت استعداد اجزای سیستم های حیاتی چندی را مانند برنامه ریزی نیروی انسانی، استخدام، توسعه شغلی، مدیریت عملکرد و مدیریت جانشین پروری را ادغام می کند. یکپارچه سازی درست این اجزا برای نتیجه گیری هر چه بیشتر از پروسه مدیریت استعداد، ضروری و حیاتی است. همچنین ایشان مدیریت جانشین پروری را به عنوان یک اصطلاح می بیند که در برگیرنده موارد مرتبط با یک پروسه سیستماتیک برای تعیین نقش های حیاتی درون سازمان، شناسایی و ارزیابی جانشینان احتمالی و آموزش مهارت های مناسب به آنها و تجربیات لازم برای نقش های سازمانی حال و آینده است. نتایج پژوهش بیرنی (۲۰۰۹) نشان داد قبل از اجرای جانشین پروری نیاز است به این الزامات توجه شود: درک نقش های کلیدی، شناسایی الزامات نقش های کلیدی، درک استعدادهای درون سازمان، موافقت با استراتژی جانشینی، بهسازی مداوم و آمادگی برای جانشین پروری (ابوالعلائی، ۱۳۸۵: ۱۶۰). کالدول^۶ (۲۰۰۷: ۲) در بررسی خود در مراکز دانشگاهی برای تشخیص افراد ناتوان^۷ به این نتیجه رسیدند که عناصر جانشین پروری ریشه در چهار فرایند سازمانی مرتبط به هم دارد: بهسازی رهبری؛ برنامه ریزی تحول؛ تسخیر و انتقال؛ حافظه سازمانی و فنی و انتقال ارتباطات مهم. در سال ۲۰۰۵ در شماره ۲۳ نشریه چشم اندازهای جاری در تئوری اجتماع^۸ جانشین پروری مدیریتی از مهمترین مسائل پیش روی هر سازمان معرفی می شود. در مارس ۲۰۰۷ کارکنان ارشد مدارس محلی واقع در هایلند فاکس یک مدل برای مدیریت جانشینی ارائه دادند. این مدل بر مبنای فرایندهای مدیریت عملکرد قوی؛ فرایندهای شفاف برای بهسازی و فرصت های شغلی و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی که استراتژی های برنامه ریزی متنوع نیروی کار (حفظ و نگهداری، استخدام، ساختارهای سازمانی و غیره) را در برداشت. با توجه به مبانی نظری و پیشینه موجود انجام پژوهشی در خصوص شناسایی عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری در یک سازمان ایرانی به منظور شناخت ویژگی ها و مشکلات احتمالی خاص شرایط سازمان های ایرانی بیشتر احساس می شود.

روش تحقیق

با توجه به متغیر مستقل این تحقیق که عوامل کلیدی موفقیت است و بر اساس مطالعات وسیع صورت گرفته شامل: تعیین خط مشی، ارزیابی کاندیدها، توسعه کاندیدها و ارزیابی اثربخشی جانشین پروری و با در نظر گرفتن متغیر وابسته این تحقیق که جانشین پروری مدیران مدارس منطقه ۴ شهر تهران است، این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی و روش اجرای آن طبقه ای-تصادفی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدارس منطقه ۴ شهر تهران می باشد که تعداد آنها ۳۶۸^۹ مدرسه (مدارس دولتی و غیر دولتی) است، که در هر مدرسه یک نفر (مدیر یا معاون/سرپرست) به پرسشنامه پاسخ داده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض حداکثر (P و Q برابر ۰/۵) استفاده شده است به شرح زیر:

$$n = \frac{N \times t^2 \times s^2}{N \times d^2 + t^2 \times s^2} = \frac{368 \times (1.96)^2 \times (0.25)}{368 \times (0.07)^2 + (1.96)^2 \times (0.25)} = 129$$

^۱ Dalton & Kesner

^۲ Fridman & Singh

^۳ Reinganum

^۴ Pfeffer & Moore

^۵ Stadler

^۶ Caldwell

^۷ University Center for Excellence in Developmental Disabilities

^۸ Current Perspectives in Social Theory

^۹ آمار به دست آمده از واحد کارشناسی مقطع ابتدایی (سرکار خانم امیرآبادی) و کارشناسی متوسطه (آقای سعید امیری) می باشد.

براساس نتیجه فرمول کوکران، از حجم کل جامعه آماری تعداد ۱۲۹ مدرسه نمونه برآورد شده است. با توجه به جامعه آماری (مدیران مدارس منطقه ۴ آموزش و پرورش)، روش نمونه گیری طبقه ای-تصادفی مناسب است. دلیل استفاده از روش طبقه ای اینست که بر اساس مقاطع تحصیلی آموزش و پرورش (ابتدایی، دوره اول دبیرستان و دوره دوم دبیرستان) مدیران، سهم درصدی در نمونه حفظ شود.

از ۳۶۸ مدرسه در جامعه آماری تحقیق فوق، ۱۵۲ مدرسه دولتی و غیر دولتی در مقطع ابتدایی، ۱۱۶ مدرسه دولتی و غیر دولتی در مقطع دوره اول دبیرستان و ۱۰۰ مدرسه دولتی و غیر دولتی در مقطع دوره دوم دبیرستان فعالیت دارند. که از این تعداد ۱۲۹ مدرسه به عنوان نمونه انتخاب گردید، ۶۴ مدرسه از مقطع ابتدایی، ۴۱ مدرسه از مقطع دوره اول متوسطه و ۲۴ مدرسه از مقطع دوره دوم متوسطه به طور تصادفی انتخاب شد.

روش و ابزار گرد آوری داده ها

روش گردآوری داده ها در این تحقیق به صورت کتابخانه ای و پرسشنامه نگرش سنج استاندارد کیم (۲۰۰۶) بوده است. بخش عمومی پرسشنامه این تحقیق شامل سؤال هایی مربوط به جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و مقطع و پست سازمانی و وضعیت تأهل می باشد و در بخش دوم سؤال هایی مربوط به شاخص های عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری است، که شامل ۳۲ گویه و دارای ۴ مؤلفه (تعیین خط مشی، ارزیابی کاندیدها، توسعه کاندیدها و ارزیابی اثربخشی) می باشد. که هر مؤلفه دارای ۲ بُعد است. مؤلفه تعیین خط مشی با ابعاد (تعهد مدیران ارشد، شناسایی پست های کلیدی)، مؤلفه ارزیابی کاندیدها با ابعاد (تعیین شایستگی های مورد نیاز پست های کلیدی (شرایط احراز)، شناسایی کاندیدها)، مؤلفه توسعه کاندیدها با ابعاد (روش های خارج از محیط کار، روش های ضمن خدمت)، مؤلفه ارزیابی اثربخشی با ابعاد (فرآیند، نتیجه).

پرسشنامه این تحقیق دارای ۳۲ سؤال است که هر سؤال ۵ گزینه دارد که نشان دهنده تأثیر کم، خیلی کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری است و به ترتیب نمره ای از ۱ تا ۵ به آنها تعلق می گیرد.

در این تحقیق سعی شد تا به طرق مختلف اعتبار درونی پرسشنامه تا حد قابل قبولی افزایش یابد. این پرسشنامه دارای روایی محتوایی است زیرا طراحی سؤال های آن بر مبنای مدل مفهومی و زیر نظر متخصصان امر مورد بررسی قرار گرفته و روایی آن تأیید شده است. الگوی تحقیق و شاخص هایی که برای هر مؤلفه، لازم به نظر می رسید، با اساتید و کارشناسان و خبرگان، مورد بحث قرار گرفته و اصلاحات لازم به عمل آمد.

برای پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به این صورت که تعداد ۳۰ پرسشنامه برای بررسی اجمالی به تعدادی از نمونه های آماری به طور آزمایشی، داده و از آنان خواسته شد، تا همه ابهامات و نقاط ضعف پرسشنامه را با توجه به هدف تحقیق مشخص نمایند و از این طریق بسیاری از ابهامات رفع گردید و ضریب محاسبه شده ۰/۹۶ است.

جدول (۳-۲): مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق

مؤلفه های فرعی	مقدار آلفا	مؤلفه های اصلی	مقدار آلفا
تعهد مدیران	۰/۹۵۴	تعیین خط مشی	۰/۹۲۲
شناسایی مشاغل کلیدی	۰/۹۳۰		
تعیین شایستگی های مورد نیاز	۰/۹۲۷	ارزیابی کاندیدها	۰/۸۹۸
شناسایی کاندیدها	۰/۸۸۵		
روش های خارج از محیط کار	۰/۷۵۸	توسعه کاندیدها	۰/۸۰۴
روش های ضمن خدمت	۰/۷۵۷		
فرایند	۰/۹۰۰	ارزیابی اثر بخشی	۰/۹۲۳
نتیجه	۰/۹۲۴		
کل پرسشنامه	۰/۹۵۸		

یافته های پژوهش

برای تعیین نوع آزمون آماری لازم است از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد نتایج آزمون نشان می دهد Z حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در همه متغیر ها میزان p-value از ۵ صدم کوچکتر است بنابراین فرضیه صفر مبنی بر نرمال بودن داده ها رد می شود چنانچه داده ها از توزیع نرمال تبعیت نکنند، آزمون آماری ناپارامتریک و اگر تبعیت کنند، آزمون آماری پارامتریک می باشد و در تحقیق حاضر با توجه به عدم تبعیت، آزمون ها ناپارامتریک است. در نتیجه برای پاسخ به سؤال ها از آماره (خی دو تک متغیره و فریدمن) استفاده گردید.

سوال اصلی: عوامل کلیدی موفقیت تا چه میزان بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران تأثیر دارد؟

جدول (۲) رتبه بندی عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری مدیران مدارس

عوامل کلیدی موفقیت	میانگین رتبه ای
تعیین خط مشی	۱/۵۲
ارزیابی کاندیداها	۳/۴۸
توسعه کاندیداها	۲/۰۷
ارزیابی اثربخشی جانشین پروری	۲/۹۳

$$\chi^2 = 189.52 \quad df = 3 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون فریدمن در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۱۸۹/۵۲) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود. با توجه به رتبه های عوامل کلیدی موفقیت می توان برآورد کرد از بین مؤلفه های مربوطه ارزیابی کاندیداها دارای بالاترین رتبه و تعیین خط مشی دارای کمترین رتبه است و با توجه به اولویت تأثیر عوامل کلیدی موفقیت می توان گفت ارزیابی کاندیداها دارای بالاترین رتبه، سپس ارزیابی اثربخشی جانشین پروری، توسعه کاندیداها و در انتها تعیین خط مشی قرار دارد.

سوال اول: تعیین خط مشی تا چه میزان بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران تأثیر دارد؟

جدول (۲) آزمون خی دو مربوط به تأثیر تعیین خط مشی در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران

مقیاس	درصد	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	
متوسط	۱۰/۹	۱۴	۴۳/۰	-۲۹/۰
زیاد	۵۵/۸	۷۲	۴۳/۰	۲۹/۰
خیلی زیاد	۳۳/۳	۴۳	۴۳/۰	۰
مجموع	۱۰۰/۰	۱۲۹		

$$\chi^2 = 39.12 \quad df = 2 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون خی دو در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۳۹/۱۲) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار در مقیاس متوسط و خیلی زیاد تفاوت زیادی مشاهده می شود به این صورت که ۵۵/۸ درصد افراد نمونه یعنی ۷۲ نفر این تأثیر را زیاد و ۱۰/۹ درصد یعنی ۱۴ نفر این تأثیر را متوسط برآورد کرده اند در نتیجه می توان گفت تعیین خط مشی در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش تأثیر بسیار زیادی دارد.

^۱ . Kolmogorov Smirnov

جدول (۳) رتبه بندی مؤلفه ای سنجش تعیین خط مشی

میانگین رتبه ای	تعیین خط مشی
۱/۱۳	تعهد مدیران ارشد سیستم مدیریت جانشین پروری
۱/۸۷	شناسایی پست های کلیدی

$$\chi^2 = 88.61 \quad df = 1 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون فریدمن در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۸۸/۶۱) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود. با توجه به رتبه های مؤلفه سنجش تعیین خط مشی می توان برآورد کرد از بین مؤلفه های مربوطه، شناسایی پست های کلیدی دارای رتبه بالاتری نسبت به تعهد مدیران ارشد سیستم مدیریت جانشین پروری می باشد.

سوال دوم: ارزیابی کاندیدها تا چه میزان بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران تأثیر دارد ؟

جدول (۴) آزمون خی دو مربوط به تأثیر ارزیابی کاندیدها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران

مقیاس	درصد	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	
متوسط	۵/۴	۷	۴۳/۰	-۳۶/۰
زیاد	۴/۷	۶	۴۳/۰	-۳۷/۰
خیلی زیاد	۸۰/۰	۱۱۶	۴۳/۰	۷۳/۰
مجموع	۱۰۰/۰	۱۲۹		

$$\chi^2 = 185.91 \quad df = 2 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون خی دو در فوق نشان می دهد میزان خی دو (۱۸۵/۹۱) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار در مقیاس متوسط و خیلی زیاد تفاوت زیادی مشاهده می شود به این صورت که ۸۰ درصد افراد نمونه یعنی ۱۱۶ نفر این تأثیر را بسیار زیاد و ۵/۴ درصد یعنی ۷ نفر این تأثیر را متوسط برآورد کرده اند در نتیجه می توان گفت ارزیابی کاندیدها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش تأثیر بسیار زیادی دارد.

جدول (۵) رتبه بندی مؤلفه ای سنجش ارزیابی کاندیدها

میانگین رتبه ای	ارزیابی کاندیدها
۱/۵۷	تعیین شایستگی مورد نیاز پست های کلیدی (شرایط احراز)
۱/۴۳	شناسایی کاندیدها

$$\chi^2 = 3.65 \quad df = 1 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون فریدمن در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۳/۶۵) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود. با توجه به رتبه های مؤلفه سنجش ارزیابی کاندیدها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران آموزش و پرورش می توان برآورد کرد از بین مؤلفه های مربوطه، تعیین شایستگی مورد نیاز پست های کلیدی (شرایط احراز) نسبت به شناسایی کاندیدها دارای رتبه بالاتری می باشد.

سوال سوم: توسعه کاندیدها تا چه میزان بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران تأثیر دارد ؟

جدول (۶) آزمون خی دو مربوط به تأثیر توسعه کاندیدها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران

مقیاس	درصد	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	
متوسط	۵/۴	۷	۴۳/۰	-۳۶/۰
زیاد	۲۹/۵	۳۸	۴۳/۰	-۵/۰
خیلی زیاد	۶۵/۱	۸۴	۴۳/۰	۴۱/۰
مجموع	۱۰۰/۰	۱۲۹		

$$\chi^2 = 69.81 \quad df = 2 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون خی دو در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۶۹/۸۱) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار در مقیاس متوسط و خیلی زیاد تفاوت زیادی مشاهده می شود به این صورت که ۶۵/۱ درصد افراد نمونه یعنی ۸۴ نفر این تأثیر را بسیار زیاد و ۵/۴ درصد یعنی ۷ نفر این تأثیر را متوسط برآورد کرده اند در نتیجه می توان گفت توسعه کاندیداها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش تأثیر بسیار زیادی دارد.

جدول (۷) رتبه بندی مؤلفه ای سنجش توسعه کاندیداها

میانگین رتبه ای	توسعه کاندیداها
۱/۲۷	روش های خارج از محیط کار
۱/۷۳	روش های ضمن خدمت

$$N = 32.73 \quad df = 1 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون فریدمن در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۳۲/۷۳) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود. با توجه به رتبه های مؤلفه سنجش توسعه کاندیداها در سیستم مدیریت جانشین پروری مدیران آموزش و پرورش می توان برآورد کرد از بین مؤلفه های مربوطه، روش های ضمن خدمت نسبت به روش های خارج از محیط کار دارای رتبه بالاتری می باشد.

سوال چهارم: ارزیابی اثربخشی تا چه میزان بر جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران تأثیر دارد؟

جدول (۴۸) آزمون خی دو مربوط به تأثیر ارزیابی اثربخشی جانشین پروری مدیران

مقیاس	درصد	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	
متوسط	۴/۷	۶	۴۳/۰	-۳۷/۰
زیاد	۳۵/۷	۴۶	۴۳/۰	۳/۰
خیلی زیاد	۵۹/۷	۷۷	۴۳/۰	۳۴/۰
مجموع	۱۰۰/۰	۱۲۹		

$$N = 58.93 \quad df = 2 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون خی دو در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۵۸/۹۳) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود به عبارتی بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار در مقیاس متوسط و خیلی زیاد تفاوت زیادی مشاهده می شود به این صورت که ۵۹/۷ درصد افراد نمونه یعنی ۷۷ نفر این تأثیر را بسیار زیاد و ۴/۷ درصد یعنی ۶ نفر این تأثیر را متوسط برآورد کرده اند در نتیجه می توان گفت ارزیابی اثربخشی جانشین پروری مدیران مدارس آموزش و پرورش تأثیر بسیار زیادی دارد.

جدول (۹) رتبه بندی مؤلفه ای ارزیابی اثربخشی جانشین پروری مدیران

میانگین رتبه ای	ارزیابی اثربخشی
۱/۴۰	فرایند
۱/۶۰	نتیجه

$$N = 8.12 \quad df = 1 \quad p - value = 0.001$$

نتایج آزمون فریدمن در جدول فوق نشان می دهد میزان خی دو (۸/۱۲) در سطح آلفای ۵٪ معنادار است و فرض صفر رد می شود. با توجه به رتبه های مؤلفه سنجش ارزیابی اثربخشی جانشین پروری مدیران آموزش و پرورش می توان برآورد کرد از بین مؤلفه های مربوطه، نتیجه نسبت به فرایند دارای رتبه بالاتری می باشد.

نتیجه گیری

نتایج بررسی سؤال های تحقیق نیز که مربوط به ابعاد مؤلفه های عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری (تعیین خط مشی، ارزیابی کاندیداها، توسعه کاندیداها و ارزیابی اثربخشی) بود نشان داد که تمامی مؤلفه های فوق بر جانشین پروری تأثیر دارد، به این صورت که نه تنها رابطه معناداری بین مؤلفه های مربوط به عوامل کلیدی موفقیت و جانشین پروری وجود دارد، بلکه امکان رتبه بندی متغیر مستقل از این مؤلفه ها امکان پذیر می باشد. رتبه بندی به دست آمده برای مؤلفه های فوق نشان داد که از بین مؤلفه های مربوطه ارزیابی کاندید ها دارای بالاترین رتبه و تعیین خط مشی دارای کمترین رتبه است و با توجه به اولویت تأثیر عوامل کلیدی موفقیت می توان گفت ارزیابی کاندیداها دارای بالاترین رتبه، سپس ارزیابی سیستم مدیریت جانشین پروری، توسعه کاندیداها و در انتها تعیین خط مشی قرار دارد.

یافته های مربوط به سوال اول تحقیق حاضر با یافته های مطالعات ابراهیم پور (۱۳۸۷)، کرباسی (۱۳۸۷)، راشدمندی (۱۳۸۷)، سبک رو (۱۳۸۸)، هادیزاده مقدم و سلطانی (۱۳۸۹)، تروپیانو (۲۰۰۴)، هوانگ (۲۰۰۱)، پیترو و رازو (۲۰۰۵)، کولینز و کولینز (۲۰۰۷) در بُعد اهمیت تعهد مدیران برای اجرای طرح مدیریت جانشین پروری؛ کارنازا (۱۹۸۲)، کارکنان ارشد مدارس محلی واقع در هایلند فاکس (۲۰۰۷)، بیرنی (۲۰۰۹)، استادلر (۲۰۱۰)، در بُعد شناسایی مشاغل کلیدی همسو می باشد.

یافته های مربوط به سوال دوم تحقیق حاضر با یافته های مطالعات کرباسی (۱۳۸۷)، راشدمندی (۱۳۸۷)، عیدی و دیانته (۱۳۸۷)، جعفری (۱۳۸۷)، هادیزاده مقدم و سلطانی (۱۳۸۹)، شرکت تاتا، خدمات پستی ایالات متحده، چاپمن (۱۹۵۴)، وانگ و همکاران (۲۰۰۴)، بروکز (۲۰۰۵)، کیم (۲۰۰۶)، کولینز و کولینز (۲۰۰۷)، هلتن و جکسون (۲۰۰۷)، کراندول (۲۰۰۹)، در بُعد تعیین شایستگی های مورد نیاز در سطح مدیریت (شرایط احراز) و ارشناسایی کاندیداها همسو می باشد.

یافته های مربوط به سوال سوم تحقیق حاضر با یافته های مطالعات کرباسی (۱۳۸۷)، هادیزاده مقدم و سلطانی (۱۳۸۹)، چاپمن (۱۹۵۴)، مِتَز (۱۹۹۸)، شرکت تاتا، خدمات پستی ایالات متحده، مک پرسون (۲۰۰۹) در بُعد روش های خارج از محیر کار و ضمن خدمت برای توسعه کاندیداها همسو می باشد.

یافته های مربوط به سوال چهارم تحقیق حاضر با یافته های مطالعات هادیزاده مقدم و سلطانی (۱۳۸۹)، کارکنان ارشد مدارس محلی واقع در هایلند فاکس (۲۰۰۷)، ویلیام و راثل (۲۰۱۰) در بُعد ارزیابی اثر بخشی سیستم مدیریت جانشین پروری همسو می باشد.

همگی این محققان به نقش و اهمیت عوامل کلیدی موفقیت بر جانشین پروری تأکید دارند و معتقدند که بین عوامل کلیدی موفقیت و جانشین پروری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود:

مؤلفه اول: تعیین خط مشی

- موانعی که سبب پیاده سازی مدیریت جانشین پروری شده، توسط مدیران ارشد ارزیابی گردد؛
- برنامه مدیریت جانشین پروری با برنامه استراتژیک آموزش و پرورش منطبق گردد؛
- جلساتی برای آشنایی با نظام مدیریت جانشین پروری در آموزش و پرورش برگزار گردد؛
- مدیران ارشد در حل مشکلات طرح مدیریت جانشین پروری گرایش و همکاری لازم را داشته باشند؛
- وظایف مهم در منصب های مدیریتی و معاونتی مدارس آموزش و پرورش شناسایی گردد؛

مؤلفه دوم: ارزیابی کاندیداها

- دانش، مهارت ها، شایستگی ها، رفتارهای شغلی مورد نیاز در سطح مدیریت مدارس آموزش و پرورش شناسایی گردد؛
- عملکرد فردی، خصوصیات شخصیتی، تحصیلات افراد، تجربیات شغلی برای انتخاب مدیران مدارس آموزش و پرورش ارزیابی گردد؛

مؤلفه سوم: توسعه کاندیداها

- استفاده از روش های متنوع توسعه: روش سخنرانی که یکی از روش های توسعه است که نمی تواند افراد را در بُعد های مختلف پرورش دهد و استفاده بیش از اندازه از این روش و کنار گذاشتن دیگر روش ها، موجب می شود که بین تئوری و عمل در کار افراد فاصله افتاده و آموزش، چندان سودمند نباشد.

- گردش شغلی مناسب، برای کارآموزان این طرح باعث می شود که آنها وظیفه های مختلف مدیریتی را یاد بگیرند و آگاهای های مدیریتی خود را افزایش دهند.
- بر مربیگری به عنوان یکی از مهمترین روش های توسعه برای جانشینی و آموزش مدیران بیشتر تأکید شود.
- از تمرینات شبیه سازی شده در مشاغل مدیریتی استفاده شود (ایفای نقش).

مؤلفه چهارم: ارزیابی اثربخشی

- بازخورد مناسب از عملکرد و نتایج نظام مدیریت جانشین پروری به مدیران و کارکنان داده شود؛
- به ارزیابی برنامه در طول پیاده سازی فرایند های مربوط به جانشین پروری و ارائه بازخورد و انجام اصطلاحات بیشتر توجه گردد.

در این خصوص به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود: تأثیر عواملی مثل مدل های شایستگی، سازمان های یادگیرنده یا مراکز ارزیابی بر موفقیت جانشین پروری بررسی شود. همچنین تحقیقات مختلفی در زمینه مزایای برنامه ریزی جانشین پروری در خارج از کشورمان انجام شده است. لزوم انجام چنین تحقیقاتی در کشور ما نیز احساس می شود تا مزایای برنامه از لحاظ فرهنگی نیز مورد سنجش قرار گیرد. از سوس دگر تحقیقاتی در زمینه آسیب شناسی نظام جانشین پروری در سازمان های ایرانی به ویژه در آموزش و پرورش می تواند اجرا شود تا مشکلات و چالش های پیش روی این نظام به طور دقیق و عمیق مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ۱- امجدزبردست، محمد. (۱۳۹۲). «چالش برنامه ریزی و مدیریت جانشین در ادارات آموزش و پرورش استان کردستان». رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، سال اول، شماره دوم
- ۲- حسینی، راحله وحسن زاده، دکتر حمیدرضا و امیری، حدیث. (۱۳۹۰). «نظام جانشین پروری مدیریتی». انتشارات جهاد دانشگاهی استان کرمان، چاپ اول
- ۳- عیدی، اکبر، دیانتی، محمد. (۱۳۸۷). «مراکز ارزیابی؛ روش نوین جانشین پروری». ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۹۵
- ۴- کرباسی، نغمه السادات. (۱۳۸۷). «امکان سنجی پیاده سازی برنامه جانشین پروری در شرکت فناوری موج خاور». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تحصیلات تکمیلی مدیریت و اقتصاد، دانشگاه صنعتی شریف
- ۵- کرباسی، نغمه السادات، علوی، سید بابک. (۱۳۹۰). «ملاحظات طراحی و پیاده سازی اثربخش نظام جانشین پروری در یک شرکت با رسمیت پایین و کارکنان دانش محور». فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۲

- 6- Caldwell. A.C. (2007), "Elements of Effective succession planning: A working Paper for the UCEDDs" Silver Spring, MD : Association of University Centers on Disabilities, P.2
- 7- Christie.D.(2005). Learning to Grow our own :A study of succession planning at Douglas collage ,Dissertation submitted to Royal Roads University (Canada):pp.1-110
- 8- Collins, Sandra K. & Collins, Kevin S.(2007). "Succession Planning and Leadership Development: Critical Business Strategies for Healthcare Organizations", *Radiology Management* , P. 17
- 9- Contor, P. (2005). " Succession Planning, Often Requested, Rarely Delivered" , *Business Journal*, January/February:1-10
- 10- Crandall, D'Alesandra H.(2009). "Fed Ex Ground retools its succession planning and development processes to deliver business results", *Global Business and Organizational Excellence* , Vol.2 No.3 p.33
- 11- Carnazza, Joseph.(1982). " Succession replacement planning : program and practices"
- 12- Friedman, S. D., & Singh, H. (1989). CEO succession and stockholder reaction: The influence of organizational context and event content. *Academy of Management Journal*, 32(4), 718-744.
- 13- Filser, M., Kraus, S., & Märk, S. (2013). Psychological aspects of succession in family business management. *Management Research Review*, 36(3), 256-277.
- 14- Kesner, I. F., & Dalton, D. R. (1994). Top management turnover and CEO succession: An investigation of the effects of turnover on performance. *Journal of Management Studies*, 31(5), 701-713.

- 15- Helton, Kimberly A & Jackson, Robert D. (2007). Navigating Pennsylvania's Dynamic Workforce: Succession planning in a complex Environment, *Public Personnel Management* .Vol.36.No.4.PP.334-347
- 16- Helmich, D. L. (1974). Organizational growth and succession patterns. *Academy of Management Journal*, 17(4), 771-775.
- 17- Huang, Tung-chun. (2001). "Succession Management Systems and Human Resource Outcomes", *International Journal of Manpower*, Vol.22 No.8 PP.736-747
- 18- Romejko, M.A. (2008). "Key characteristics of succession planning program at a government research center", A dissertation for the degree of doctor of education in organizational leadership, United State, Pepperdine University.
- 19- Rothwell, W. J. (2010). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- 20- Stadler, K. (2011). Talent reviews: the key to effective succession management. *Business Strategy Series*, 12(5), 264-271.
- 21- Davidson, W. N., Worrell, D. L., & Cheng, L. (1990). Key Executive Succession and Stockholder Wealth: The Influence of Successors' Origin, Position, and Age. *Journal of Management*, 16(3), 647-664.

پیوست ها

همکار گرامی، با سلام و احترام

پرسشنامه ای که در اختیار دارید به منظور یک کار تحقیقاتی دانشجویی تنظیم گردیده است. بدیهی است همه پاسخ ها و اظهارات شما محرمانه تلقی می گردد و صرفاً در قالب ارقام آماری مورد استفاده قرار می گیرد و نیازی به ذکر نام نمی باشد. بدون شک دقت در پاسخگویی شما موجب درستی نتایج حاصل از تحقیق حاضر خواهد شد. در نهایت از همکاری صمیمانه جنابعالی کمال تشکر را دارم.

عربشاهی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

مشخصات:

۱. جنسیت: مرد زن
۲. وضعیت تأهل: مجرد متأهل
۳. تحصیلات: دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس دکتری
۴. سن: ۳۰ سال و کمتر ۳۱-۴۰ سال ۴۱ سال و بیشتر
۵. سابقه خدمت: کمتر از ۱۰ سال ۱۰-۲۰ سال ۲۰ سال و بیشتر
۶. پست سازمانی: مدیریت معاونت
۷. مقطع: ابتدایی دوره اول دبیرستان دوره دوم دبیرستان

هر کدام از عوامل زیر تا چه اندازه بر پیاده سازی جانشین پروری مدیران مدارس منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران مؤثر است؟ با استفاده از مقیاس مورد نظر، برای هر عبارت تنها یک پاسخ انتخاب و با علامت گذاری، آن را مشخص نمایید. با تشکر از همکاری شما

ردیف	گویه	مقیاس ها				
عامل ۱- تعیین شایستگی های مورد نیاز در سطح مدیریت (شرایط احراز)						
۱	شناسایی دانش مورد نیاز در سطح مدیریت مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۲	شناسایی مهارت های مورد نیاز در سطح مدیریت مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					
۳	شناسایی شایستگی های مورد نیاز در سطح مدیریت مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					
۴	شناسایی رفتارهای شغلی مورد نیاز در سطح مدیریت مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					
عامل ۲- شناسایی کاندیدها						
۵	ارزیابی عملکرد فردی برای انتخاب مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۶	ارزیابی خصوصیات شخصیتی برای انتخاب مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					
۷	ارزیابی تحصیلات افراد برای انتخاب مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					
۸	ارزیابی تجربیات شغلی برای انتخاب مدیران مدارس آموزش و پرورش منطقه ۴					

رابطه موارد استرس زای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز

حسین فتاحی اردکانی^۱، محمد حسین امینی خواه^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، H.Fatahi95@yahoo.com

۲- هیئت علمی دانشگاه، Amn.hos@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه موارد استرس زای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز بود. نمونه پژوهش حاضر را ۸۰ نفر از کارکنان شرکت گاز تشکیل دادند، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه ۳۵ سوالی استرس شغلی (HSE) و پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه سوتا جمع‌آوری شده بودند. ۵ فرضیه در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد استرس شغلی و ۴ مولفه‌ی آن (تقاضا، حمایت، ارتباط و نقش) با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند ($p < 0.05$). همچنین، نتایج ضریب رگرسیون نشان داد استرس شغلی و مولفه‌های آن قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز می‌باشند. بنابراین، ضمن تبیین نتایج این پژوهش، در پایان، محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش نیز ارائه شده‌اند.

واژگان کلیدی: موارد استرس زای شغلی، رضایت شغلی

مقدمه

علم روان‌شناسی^۱ به صورت ایده آل با کمک کردن به افراد برای برآورده کردن دشواری‌های زندگی معاصر تناسب دارد. روان‌شناسی رشته‌ای علمی است که رفتار را بر حسب فعالیت‌های سیستم عصبی، تعامل تأثیرات ژنتیکی و محیطی، نحوه‌ای که دنیا را احساس و به صورت ذهنی بازنمایی می‌کنیم، نقش‌های یادگیری و انگیزش، و ماهیت شخصیت و تعامل اجتماعی را بشناسند و آن را توضیح دهند (اسپنسر، بی‌تا، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۸). برخورد‌های اجتماعی (دور هم جمع شدن‌ها، تشکیل کانون‌های بحث، ملاقات‌های دوستانه، قرارهای محبت‌آمیز، جشن‌ها و ...) اغلب به عنوان منابع شادی به حساب می‌آیند و در عین حال می‌توانند استرس‌هایی ایجاد کنند، مثلاً اولین ملاقات با افراد ناآشنا، اجبار در بحث با کسی که او را خیلی نمی‌شناسیم و گاهی هم بحث با دوستان قدیمی می‌تواند استرس‌آور باشند. اشخاصی که می‌دانند در اجتماع چگونه رفتار کنند، چگونه با موقعیت سازگار شوند، چگونه بحث‌ها را اداره کنند و طوری حرف بزنند که شنونده را تحت تأثیر قرار دهند، در مقایسه با دیگران، کمتر استرس احساس می‌کنند. کسانی که به دشواری روابط اجتماعی برقرار می‌کنند، بیشتر در خطر بیماری قرار دارند (گنجی، ۱۳۸۸). قرن اخیر که عصر فن‌آوری اطلاعات و دیجیتال نامگذاری شده است یکی از پر فشارترین و پر شتاب‌ترین دوره‌های زندگی بشر محسوب می‌گردد. استرس شغلی^۲ در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، آروغونومیک و بیولوژیکی محیط کار یکی از پنج خطر در محیط کار می‌باشد.

^۱- Psychology Science

^۲- Job Stress

راس و آلتمایر^۱ ۱۹۹۴ استرس شغلی را چنین تعریف می‌کند: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آنها برآید (خواجه‌پور، ۱۳۷۹).

انجمن ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی^۲ استرس شغلی را چنین تعریف می‌کند: استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغل با توانایی، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد.

بعبارت دیگر وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست، هماهنگ نباشد استرس شغلی رخ می‌دهد (بیکر و کارازک^۳، ۲۰۰۲).

دیو^۴ (۱۹۸۷) بیان می‌کند که در حیطه شغلی پدیده استرس بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. این وضعیت به میزان کم می‌تواند به عنوان نیروی انگیزش افراد جهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود اما به میزان بالا عواقب معکوسی از خود به جا می‌گذارد. استرس شغلی معلول عللی است که از منابع مختلف سرچشمه می‌گیرد. این منابع می‌تواند در بیرون یا درون سازمان جایی داشته باشند و یا مربوط به گروه‌های مؤثر بر کارکنان و یا مربوط به خود آنها باشد.

در ایالات متحده آمریکا سالانه دویست میلیارد دلار غرامت ناشی از استرس در بخش صنایع به صورت پرداخت غرامت ناشی از بیماری، غیبت از کار، حوادث، مرگ و میر ناشی از سوانح و بیماری‌های مزمن، کاهش بهره‌وری، جابجایی کارکنان، مرگ زودرس و ... هزینه می‌شود که نزدیک به ده درصد تولید ناخالص ملی برآورد می‌شود. هارینگتون^۵ (۱۹۸۷) بسیاری از حوادث ضمن کار ممکن است بر اثر استرس شغلی اتفاق بیافتد. به طور تقریب هر سال در آمریکا بیش از دو میلیون کارگر بر اثر حوادث ناشی از کار دچار آسیب‌های معلولیت‌زا می‌شوند. در هر سال ۱۵۰۰۰ نفر از این حوادث جان خود را از دست می‌دهند. جالب است که بدانیم هزینه‌های ناشی از استرس برابر با هزینه‌های ناشی از بیماری‌های قلبی و عروقی (۱۶۴ میلیارد دلار) یا هزینه‌های ناشی از سرطان ۱۷۱ میلیارد دلار بوده است.

جانسترون^۶ (۱۹۹۴) آمار دیگری که مربوط به کشور انگلستان می‌باشد نشان می‌دهد حدود ۳۰ درصد از کل مرخصی‌های استعلاجی به علت استرس، اضطراب یا افسردگی می‌باشد که هزینه‌ای معادل ۲/۷ میلیارد پوند بر سازمان‌های مربوطه تحمیل می‌نماید.

همچنین، یافته‌های پژوهشی بر روی تعداد زیادی از کارکنان سکوهای نفتی و گازی دریای شمال، نشان داد که بین نوبتکاری با اختلالات خواب و بیماری‌های معده رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. نتیجه مطالعه پارکز و سواش (۲۰۰۰) که در مورد ماهیت علل مراجعه کارکنان سکوهای گازی و نفتی به اتاق مشاوره پزشکی با توجه به عوامل فردی و شغلی نظیر سن، نوع شغل، و ساعات کاری انجام شد نشان داد که مشکلات تنفسی ۲۳ و ۲۸ درصد موارد مراجعه به اتاق مشاوره پزشکی را تشکیل می‌دهند.

اقدام اساسی جهت کنترل استرس آن است که محیط پر استرس را پیش از آنکه منجر به نشانه‌ها و عوارض (فیزیولوژیکی - روانی - رفتاری) شود شناسایی نموده و با انجام اقدامات کنترلی از ایجاد این عوارض جلوگیری نمود به این ترتیب هزینه‌های ناشی از استرس کاهش خواهد یافت و با بهسازی شرایط کار سطح سلامت افراد و طبعاً کیفیت زندگی آنها بهبود چشمگیری خواهد داشت. رضایت شغلی^۷ را مجموعه‌ای احساسات مثبت افراد نسبت به شغل خویش تعریف کرده‌اند (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۹).

پایین بودن رضایت شغلی یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع سازمان به شمار می‌رود که اثرات آن به صورت افزایش غیبت، پایین آوردن آهنگ کار، جابجایی کارکنان، شکایت‌ها، کارکرد ناچیز، کالای نامرغوب و دشواری‌های انضباطی در کارکنان ظاهر می‌شود.

1- Ross & Altmaier

2- National Institute of occupational safety and Health

3- Baker & Karazek

4- Dewe

5- Harington

6- Johnstorn

7- Job Satisfaction

پیش از این رابطه میان استرس شغلی با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است اما این رابطه همیشه یک رابطه کامل و یک به یک نبوده است. به عنوان مثال رضایت شغلی می‌تواند در میان افراد با مشاغل پر استرس (مانند کارکنان قراردادی) بسیار بالا باشد (دیویس^۱، ۱۹۸۹، ترجمه طوسی، ۱۳۷۷).

استرس شاید عمومی‌ترین مسأله زندگی انسان امروزی باشد. همه انسان‌ها در زندگی روزمره در معرض انواع فشارهای روانی قرار دارند؛ کارگرها در محیط کارخانه، کارکنان تحت قرارداد در سازمان‌های دولتی، معلم در سر کلاس، ورزشکاران در صحنه مسابقات و دانش‌آموزان در محیط آموزشی از این امر مستثنی نیستند. در جهان امروزی، انسان‌ها بخش عمده‌ای از حیات اجتماعی خود را در محیط‌های شغلی و کاری سپری می‌کنند و از آنجا که کار یک جنبه مهم و پر معنی از زندگی هر انسانی است به نظر می‌رسد که توجه به مسأله استرس شغلی و دیگر مشکلات روانی ضروری باشد. محیط شغلی همواره بر فرد تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های شخصی به طور دائم در ارتباط متقابل و پویا هستند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۶).

به‌طور کلی موضع‌گیری‌های مختلف در خصوص استرس را در سه سطح مفهومی می‌توان خلاصه کرد: به نظر هانس سلیه (۱۹۵۶) استرس عبارت از پاسخ‌هایی خاص هستند که انعکاس یک موقعیت را روی فردی که تحت فشار و استرس قرار دارد، تعیین می‌کند. به عبارت دیگر سلیه استرس را پاسخی می‌داند که بدن در برابر خواسته‌هایی که بر آن وارد می‌شود، نشان می‌دهد. هولمز و راهه (۱۹۸۶) معتقدند محرک‌های معینی که از محیط به فرد وارد می‌شود و او را تحت فشار قرار می‌دهد استرس نام دارد. آن‌ها به رویدادهای استرس‌زای زندگی که نقش مهمی در پدیدآیی استرس دارند توجه می‌کنند و در پژوهش‌های خود به مجموعه‌ای از رویدادهای زندگی اشاره می‌کنند. که می‌توانند استرس را در یک فرد بوجود آورند. ریچارد لازاروس (۱۹۹۱) به عنوان کنشی متقابل میان شخص و محیط می‌نگرد و مطرح می‌کند که استرس از طریق تعامل ویژه بین شخص و محیط حاصل می‌شود (راس، ۱۹۹۴، ترجمه خواجه‌پور، ۱۳۷۷).

استرس واژه‌ای است در اصل به معنای فشار و نیرو؛ علی‌رغم کاربردهای روز افزون مفهوم و اصطلاح استرس در علوم مختلف هنوز درباره ماهیت و تعریف آن توافق چندانی وجود ندارد. در واقع مشکل اصلی، مفهوم‌سازی تعریف استرس به دیدگاه و کاربردهای گوناگون آن برمی‌گردد (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۶).

استرس‌های شغلی می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را تهدید نماید و کارکرد اجتماعی فرد را مختل کند که این خود تهدید جدی بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی به حساب می‌آید. استرس شغلی واکنش جسمی و روانی مضری است که در اثر تعامل فرد با محیط و عدم هماهنگی بین نیازهای کاری با توانایی‌ها و خواسته‌های شخص ناشی می‌شود. اگرچه استرس شغلی در تمام مشاغل وجود دارد ولی کارکنان قراردادی و پیمانکاری به دلیل وضعیت استخدامی حساسی که دارند، بطور مداوم در معرض استرس قرار دارند (ضیغمی و اصغرزاده ۱۳۹۰). نتایج تحلیل واریانس چند متغیره نیز مشخص کرد که میزان استرس کارکنان پالایشگاه‌های متفاوت با یکدیگر تفاوت دارد، و با وجود آنکه میزان استرس در مشاغل ستادی، پالایشگاه و TMC تفاوت معناداری نداشت، اما کارکنان اقماری و ساکن نوبتکار، استرس بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها داشتند. در دهه‌های اخیر موضوع استرس شغلی و آثار آن در سازمان مورد توجه بسیار قرار گرفته و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. دوره‌ای که انسان در آن بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل استرس‌زا قرار گرفته و مشکلات و مسائل بی‌شماری از هر سو او را احاطه کرده است.

تأثیر مخرب استرس فقط محدود به ایجاد انواع بیماری نیست این مشکل بر روی عملکرد کارکنان نیز اثر دارد. نهایتاً بر روی عملکردهای مدیریت نظیر تصمیم‌گیری، کیفیت روابط همکاران، استانداردهای کاری، کیفیت زندگی شغلی، سطح کارایی و بهره‌وری مؤثر خواهد بود. بررسی‌ها نشان می‌دهد استرس‌های حاد و مزمن، نیروی انسانی را ضایع می‌کنند و هدف سازمان را دستخوش تزلزل می‌سازند. استرس مانند آفتی است که نیروها را تحلیل می‌برد و فعالیت و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد. استرس می‌تواند انواع مختلف داشته باشد. از چند نظر تمام عواملی که شرح داده شد، می‌توانند شکل‌هایی از استرس محسوب شوند. قطعاً داشتن حمایت اجتماعی کم یا نداشتن آن می‌تواند استرس‌زا باشد. خشم، افسردگی، و اضطراب را نیز می‌توان به صورت شکل‌هایی از استرس درونی در نظر گرفت. آنچه که به صورت عوامل استرس‌زا برداشت می‌شود اغلب بسیار ذهنی است و امکان دارد یک نفر با حالت وحشت در ترن هوایی شهربازی نشسته باشد در حالی که دیگری در صندلی بعدی این تجربه را کسب کرده باشد. رفتن به

^۱- Davis

مهمانی ممکن است برای یک آدم خجالتی استرس زا باشد اما برای یک فرد برون گرا چنین نیست. آنچه را که ما به صورت استرس زا تجربه می کنیم یا اینکه کیستیم، ارتباط زیادی دارد. همچنین باعث می شود که ارزیابی تجربیات استرس زا بسیار دشوار شود (باچر، ۲۰۰۷، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۷). از طرفی رضایت شغلی نه تنها به نوع کار و وظیفه، بلکه به جو و فرهنگ کار نیز مربوط می باشد و کارکنان در ساختار کار سالمی که در آن احساس خوبی داشته باشند، بهتر کار خواهند کرد.

پژوهش های متعدد نشان داده اند که فشارهای روانی ناشی از شغل به واکنش های روانی، جسمی و رفتاری مختلف مانند فرسودگی عاطفی، افسردگی، بیمار یهای روان تنی و کاهش در انگیزش شغلی منجر می شوند (کوپر، ۱۹۹۸؛ شاولی، مسلج و مارک، ۱۹۹۳) که در نهایت می توانند به غیبت، ترک شغل و ناتوانی در انجام کار بیانجامد (کوپر، ۱۹۹۸؛ پارکر و وال، ۱۹۹۸). همچنین، یافته های پژوهش فراتحلیلی جکسون و شول (۱۹۸۵) نشان می دهند عوامل استرس زایی نظیر تعارض و ابهام نقش، با سطوح پایینی از رضایت شغلی و سطوح بالایی از اضطراب / تنش و قصد ترک شغل همراهند. بورگ و ریدینگ^۱ (۱۹۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «استرس شغلی و رضایت شغلی در میان مدارس» که از ۱۵۰ نفر از مدیران اهل مالت انجام شد تشخیص دادند که ۲۰ درصد از مدیران مدارس معتقدند شغلشان بسیار استرس زا است، آنها نتیجه گرفتند کسانی که بیشتر از کارشان ناراضی اند دچار استرس بیشتری می شوند و علت استرس مدیران را در عواملی چون فقدان حمایت، منابع ناکافی و فشار کاری ذکر کرده اند (جعفری، ۱۳۷۸). در مطالعه ای که توسط لنین^۲ (۱۹۹۶) در انگلستان انجام شد «رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در ۱۴۰ نفر از پرستاران» مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان داد که سرپرستاران بیشترین میزان استرس و کمترین رضایت شغلی را داشتند (ملاعباسی، ۱۳۹۱). کیو ای^۳ و یونلو^۴ و همکاران (۲۰۰۷) رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین تعهد حرفه ای، رضایت شغلی و استرس شغلی پرستاران بهداشت عمومی تایوان را مورد بررسی قرار داد. در نمونه این پژوهش که ۲۵۸ نفر از پرستاران بهداشت عمومی تایوان بود نتایج نشان داد رابطه معنادار و منفی بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود.

بنابراین، بدیهی به نظر می رسد که افراد ناراضی، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابه جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و مانند این ها می شود (ملک زاده، امیرچقماقی، مصاحب، زعفرانی، عشرتی و پارچه باف کاشانی، ۱۳۸۴). هزینه ترک خدمت و غیبت در صنایع کشور آمریکا که باعث کاهش بهره وری ملی آن کشور می شود، سالانه به میلیاردها دلار می رسد (همان منبع). از سوی دیگر، کارکنان در آمد قابل توجهی را از دست می دهند (استرس و پورتر، ۱۹۹۱؛ به نقل از همان منبع) اگر محاسبات مشابهی صورت بگیرد، احتمالاً هزینه های مذکور برای کشور ما نیز قابل تامل است. از آنجا که سطح فشارهای روانی ناشی از شغل طی دهه های اخیر افزایشی مداوم داشته است، جهت پیشگیری و کاهش خطرات تهدید کننده سلامت کار، می بایست تلاش قابل ملاحظه ای صورت پذیرد. چنین تلاشی می تواند از طریق ارزیابی و پایش محیط کار، شناسایی مشکلات و تدوین، مداخلات انجام گیرد (کوپر، ۱۹۹۸؛ لوی، ۱۹۹۸؛ کمیسیون اروپایی، ۱۹۹۷؛ به نقل از ارشدی و شکرکن، ۱۳۸۶). بنابراین، پژوهش حاضر علاوه بر آنکه میزان استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز را بررسی و مورد سنجش قرار می دهد؛ تلاش دارد ۶ فرضیه را به شرح زیر مورد بررسی قرار دهد:

۱. بین استرس شغلی کل و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین مولفه ی تقاضا و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین مولفه ی حمایت و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین مولفه ی ارتباط و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.

¹- Borg & Riding

²- Lenin

³- Keu E

⁴- Yunlo

۵. بین مولفه‌ی نقش و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۶. مولفه‌های استرس شغلی می‌توانند رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان را به طور معنادار پیش‌بینی کنند.

طرح کلی پژوهش

طرح پژوهشی در پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان پیمانکاری / قراردادی یکی از شرکت‌های گاز استان یزد تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش تصادفی ساده، ۸۰ نفر از این کارکنان، به عنوان نمونه‌ی پژوهش حاضر انتخاب شدند. لازم به ذکر است، همه افراد نمونه مرد و متأهل بودند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از ۲ پرسشنامه به شرح زیر استفاده به عمل آمد:

۱) پرسشنامه استرس شغلی (HSE)

پرسشنامه استرس شغلی (HSE) دارای ۳۵ سوال و یک مقیاس ۵ درجه‌ای می‌باشد و عوامل مختلفی نظیر تقاضا، حمایت، نقش، تقاضا و ارتباط را در بر می‌گیرد. (روان پویا، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی (HSE) به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۹۲۵ می‌باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه استرس شغلی (HSE) نیز توسط کارشناسان و پژوهشگران مدیریت و روانشناسی در سطح بالایی مورد تایید قرار گرفته است.

۲) پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه سوتا

در پژوهش حاضر، جهت سنجش رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده می‌گردد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه بر حسب مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص شده است (کاملاً مخالفم، مخالفم، تقریباً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) که به ترتیب از یک (۱) تا پنج (۵) نمره گذاری می‌شوند. در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضرایب پایایی پرسشنامه مربوطه محاسبه شد که در جدول ۳-۲ ارائه شده است. در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی (HSE) به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۹۴۲ می‌باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه استرس شغلی (HSE) نیز توسط کارشناسان و پژوهشگران مدیریت و روانشناسی در سطح بالایی مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ضمن استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون^۱، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شده است تا توان پیش‌بینی استرس شغلی برای رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان مورد بررسی قرار گیرد.

در این قسمت، فرضیه‌های پژوهش (۶ فرضیه پژوهش) با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته، سپس، تأیید یا رد می‌شوند. لازم به ذکر است، نتایج مربوط به روش همبستگی در جدول ۱ و نتایج مربوط به روش رگرسیون در جدول ۲ ارائه شده است.

^۱ - Pearson

جدول ۱. ضریب همبستگی و سطح معناداری بین در کارکنان شرکت گاز

متغیرهای پژوهش	رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی (r)	معنی داری (p)
استرس شغلی کل	- ۰/۲۶۴	۰/۰۱۱
مولفه ی تقاضا	- ۰/۱۸۲	۰/۰۱۸
مولفه ی حمایت	- ۰/۲۵۰	۰/۰۱۵
مولفه ی ارتباط	- ۰/۱۹۵	۰/۰۲۱
مولفه ی نقش	- ۰/۱۴۰	۰/۰۲۳

فرضیه ۱. بین استرس شغلی کل و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۲. بین مولفه ی تقاضا و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۳. بین مولفه ی حمایت و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۴. بین مولفه ی ارتباط و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۵. بین مولفه ی نقش و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 همان طور که مندرجات جدول ۱ نشان می دهد، استرس شغلی و مولفه های آن (تقاضا، حمایت، ارتباط و نقش) با رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی یکی از شرکت های گاز استان یزد رابطه ی معنادار وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). بنابراین، فرضیه ۱ تا ۵ تأیید می شود.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد بر اساس مولفه های استرس شغلی به روش ورود^۱

شاخص های آماری	β	t	P	R	R^2	F	P	رضایت شغلی
استرس شغلی کل	- ۰/۰۲۱	- ۴/۶۱۲	۰/۰۰۹	۰/۳۵۰	۰/۱۲۳	۱/۸۲	۰/۰۱۴	
تقاضا	- ۰/۰۳	- ۲/۰۳۵	۰/۰۱۵					
حمایت	- ۰/۰۴۲	- ۰/۹۸۲	۰/۰۱۰					
ارتباط	- ۰/۰۵۰	- ۰/۷۰۲	۰/۰۲۳					
نقش	- ۰/۰۲۸	- ۰/۸۵۷	۰/۰۳۵					

فرضیه ۶. مولفه های استرس شغلی، رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد را به طور معناداری پیش بینی می کنند.

همان طور که مندرجات جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه (R) برای پیش بینی رضایت شغلی توسط مولفه های مولفه های استرس شغلی برای کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد برابر با $R=۰/۳۵۰$ و $RS=۰/۱۲۳$ و معنادار است ($p=۰/۰۱۴$). این ضرایب بیانگر آن می باشند که استرس شغلی و مولفه های آن قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد می باشند. بنابراین، فرضیه ۶ تأیید می شود.

با توجه به نتایج ضریب همبستگی بین مولفه های استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان (۰/۱۴۰ تا - ۰/۲۶۴) و ضرایب رگرسیون ($RS=۰/۱۲۳$ و $R=۰/۳۵۰$)، می توان گفت بین دو عامل استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش استرس کارکنان در شرکت گاز مورد نظر، رضایت شغلی آن ها کاهش می یابد.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد بالا برود، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و با سوانح روبرو شود. به اختصار رضایت از شغل نتایج مثبت گوناگون از جهت فردی و سازمانی به همراه دارد و بر احساس فرد درباره سازمان و علایق وی

^۱- Enter

به مشارکت در حفظ همبستگی کمک می‌کند. همچنین رضایت از شغل تأثیر قابل توجهی در شیوه برخورد افراد نسبت به مشاغل - شان و تعهدات و مشارکت آنان در اثربخشی سازمان دارد (محمدزاده، مهره‌ژان، ۱۳۷۵).

کورمن (۱۹۹۷) در تحقیقی دریافت که خشنودی در میان افرادی که مشاغل آنها بسیار استرس‌آور است می‌تواند بالا باشد که با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی دارد.

عطار (۱۳۷۴) در تحقیقی که به منظور بررسی اثر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی انجام داد، نتیجه گرفت که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان نیز منفی و معنادار به دست آمد که با نتیجه پژوهش حاضر همسو و هماهنگ می‌باشد.

یعقوبی، یارمحمدیان و یعقوبی (۱۳۸۷) پس از شناسایی «استرس‌ورها و عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی رانندگان اتوبوس‌های مسافربری بین شهری کشور» نتیجه گرفتند که بین میزان استرس شغلی و خشنودی شغلی رانندگان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد که با نتیجه پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

محدودیت های پژوهش

انجام یک پژوهش علمی با موانع و محدودیت های متفاوتی نیز روبرو خواهد بود. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست. در این قسمت، به محدودیت های پژوهش حاضر اشاره می‌شود.

۱. ارزشیابی ذهنی. در پژوهش حاضر، نوع سنجش متغیرهای استرس شغلی و رضایت شغلی، ارزشیابی ذهنی بود. به عبارت دیگر، صرفاً از پرسشنامه برای سنجش این متغیرها استفاده شد.
۲. منابع ارزیابی. در پژوهش حاضر، سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی صرفاً محدود به خود افراد شده است. به عبارت دیگر، صرفاً خود کارکنان شرکت گاز، استرس شغلی و رضایت شغلی را در خود گزارش دادند.

پیشنهادهای پژوهشی

۱. ارزشیابی ذهنی. مطلوب است پژوهشگران در آینده، از روش هایی نظیر مصاحبه هم برای سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان استفاده کنند.
۲. منابع ارزیابی متعدد. پژوهشگران آینده تلاش نمایند از منابع ارزیابی دیگری نیز استفاده کنند. می‌توان از سرپرست یا همکار برای سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان استفاده کرد.

منابع

- ۱- ارشدی، نسربین و شکرکن، حسین. (۱۳۸۶). رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال چهاردهم، شماره‌های ۲ و ۱. ص ۱۴۸-۱۲۹.
- ۲- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صفحه ۱۰۳-۱۲۰.
- ۳- لواسانی، مسعود غلامعلی؛ کیوان زاده، محمد و ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. مجله روانشناسی معاصر، دوره سوم، شماره‌های ۲. صفحه ۷۳-۶۱.
- ۴- ملک زاده، فریده؛ امیرچقماقی، الهام؛ مصاحب، غلامحسین؛ زعفرانی، فاطمه؛ عشرتی، بابک، و پارچه باف کاشانی، حسین. (۱۳۸۴). تاثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون اهواز. نشریه پایش، دوره ۴، شماره ۴، صفحه ۲۷۶-۲۷۱.
- ۵- میرزائی، حسین و محمدی، صباح. (۱۳۹۰). خود شکوفایی و رضامندی شغلی. مجله مطالعات جامعه شناسی، سال سوم، شماره ۱۱، صفحه ۱۹-۷.
- ۶- عطار، حمید (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی. انستیتو روان پزشکی تهران. دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۷- کورمن، ابراهام، (۱۹۹۷). روان شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسن شکرکن (۱۳۷۶). تهران: انتشارات فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۸- محمدزاده، عباس؛ مهر وژان، آرمن (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۹- یعقوبی، مریم؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ جوادی، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی.
- 10- Kenny, D., & Mc Intyre, D. (2005). Constructions of occupational stress: nuisances, nuances or novelties? In A. G. Antoniou, & C. L. Copper (Eds.), Research companion to Organizational Health Psychology, Edward Elgar Publishing, Inc. PP. 20-58.
- 11- Spector, P. E. (2000). Industrial and organizational psychology, John Wiley & Sons, inc

بررسی نقش روش‌های تامین مالی در بهبود رفتار تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار تهران

صادق عبدالملکی

کارشناس ارشد مدیریت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

Sadegh.abdolmaleki@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر روش‌های تامین مالی و ویژگی‌های فردی و تجربه سرمایه‌گذار بر رفتار وی در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است. روش‌های تامین مالی مورد استفاده عبارتند از: روش انتشار سهام، روش سود انباشته، روش دریافت وام و روش فروش دارایی. ویژگی‌های فردی سرمایه‌گذار عبارتند از: سن، جنسیت و سطح تحصیلات. همچنین تجربه سرمایه‌گذار میزان سال‌هایی است که سرمایه‌گذار سابقه فعالیت در بورس را دارد. روش گردآوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه می‌باشد. بدین صورت که بر طبق فرمول کوکران حجم نمونه به دست آمده است و ۱۰۰ عدد پرسشنامه مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته است. در این پژوهش، برای بررسی پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. در ادامه با استفاده از آمار توصیفی و ترسیم نمودار هیستوگرام و محاسبات ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، اطلاعات موجود در پرسشنامه بررسی شده است. در انتها آزمون فرضیه‌ها و بررسی تاثیر روش‌های تامین مالی و ویژگی‌های فردی و تجربه سرمایه‌گذار بر رفتار او در بورس اوراق بهادار با استفاده از آزمون دو جمله‌ای انجام شده است. نتایج نشان می‌دهند که روش‌های تامین مالی بر رفتار سرمایه‌گذار در بورس موثر است. همچنین ویژگی‌های فردی سرمایه‌گذار (به غیر از جنسیت) و تجربه او نیز بر رفتار سرمایه‌گذار موثر می‌باشد.

واژگان کلیدی: تامین مالی، رفتار سرمایه‌گذار، بورس اوراق بهادار

مقدمه

راهبرد تامین مالی در شرکت‌ها از مباحث مهم دانشمندان مالی و حسابداری است. از اهداف مهم تامین مالی، انجام سرمایه‌گذاری در شرکت‌ها برای سودآوری بیشتر است. طرق مختلف تامین مالی، شامل تامین مالی داخلی و خارجی یا ترکیبی از این دو نوع است. مدیران بنگاه‌های اقتصادی در عصر کنونی، با توجه به محدودیت‌های منابع مالی به ویژه در عرصه تجارت جهانی و تنگ شدن رقابت، تحت فشار فزاینده‌ای قرار دارند تا هزینه‌های عملیاتی و بهای تمام شده را کاهش دهند و کم هزینه‌ترین نوع ساختار سرمایه را برای انجام فعالیت‌های بنگاه اقتصادی در راستای افزایش ارزش بنگاه، پرداخت به موقع بدهی‌ها، تداوم فعالیت و حضور بیشتر در بازارهای داخلی و خارجی برگزینند. این فشارها معمولاً از سوی گروه‌های مختلفی مانند سهامداران، مصرف‌کنندگان و سایر ذینفعان به مدیران بنگاه‌ها وارد می‌شود. برای دستیابی به اهداف پیشگفته، راهبردهای مدیران، تامین مالی مطلوب با کمترین هزینه برای رشد و توسعه اقتصادی فعالیت‌های بنگاه، افزایش سود و حداکثر سازی ثروت سهامداران می‌باشد (جهان‌خانی و کنعانی امیری، ۱۳۸۵).

تامین مالی، هنر و علم مدیریت وجه نقد است. هدف از تامین مالی، سرمایه‌گذاری، سودآوری، کاهش ریسک و برطرف کردن نیازهای اقتصادی و اجتماعی بنگاه است. سود ناشی از کسب کار بنگاه، از عوامل مهم تداوم فعالیت بنگاه اقتصادی تلقی گردیده و منبع مهمی برای تامین مالی فعالیت‌های عملیاتی بنگاه در آینده است. از نگرانی‌های بنگاه‌های اقتصادی در جهان، تامین منابع

مطلوب مالی می‌باشد. هر نوع فعالیت نیاز به منابع مالی دارد. از این رو، منابع مالی را به شریان حیاتی بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌های کوچک و بزرگ تشبیه کرده‌اند. در حقیقت، هدف اصلی از هر نوع فعالیت اقتصادی سودآوری است و کسب سود بدون وجود منابع مالی امکان پذیر نمی‌باشد (Paramasivan and Subramanian, 2012).

در بحث تأمین مالی می‌توان گفت که تأمین اعتبار یکی از نیازهای اولیه شرکت‌ها می‌باشد، شرکت‌ها و بنگاه‌ها از روش‌های متفاوتی برای تأمین مالی خود استفاده می‌کنند، از جمله تأمین مالی داخلی (مثل، سود انباشته و اجاره به شرط تملیک)، تأمین مالی خصوصی (مثل، منابع شخصی و منابع دوستان و بستگان)، تأمین مالی از طریق سرمایه یا سهام (مثل، فرشتگان کسب و کار، شرکاء، شرکت‌های سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر و عرضه عمومی سهام) و تأمین مالی از طریق بدهی (استقراض). صدری نیا و همکاران منابع تأمین مالی از طریق بدهی را این‌گونه عنوان می‌کنند (صدری نیا و همکاران، ۱۳۸۸).

شرکت‌ها در تصمیمات تأمین مالی، با دو منبع تأمین مالی داخلی و تأمین مالی خارجی روبرو هستند. وظایف اصلی مدیران، حداکثر کردن ثروت سهامداران است، تأثیر روش‌های تأمین مالی و نحوه مصرف عواید حاصل از این روش‌ها بر بازده آتی سهام، برای آنان از اهمیت بسزایی برخوردار است. همچنین روش تأمین مالی می‌تواند بر سود هر سهم، ریسک مالی و درصد مالکیت سهامداران تأثیر بگذارد (Frank and Goyal, 2003).

در یک طبقه بندی دیگر، انواع منابع تأمین مالی در کشور به دو دسته‌ی منابع مالی بدون هزینه و منابع مالی با هزینه تقسیم بندی می‌شود. منابع مالی بدون هزینه شامل پیش دریافت از مشتریان، بستانکاران تجاری، سود سهام پرداختی و هزینه‌های پرداختی است. منابع مالی با هزینه به دو دسته‌ی منابع داخلی (سود انباشته) و منابع خارجی (تسهیلات کوتاه مدت و بلند مدت و انتشار سهام جدید) تقسیم می‌شود (نادی زاده، ۱۳۹۳).

معمولاً مدیران و سهامداران بنگاه‌های اقتصادی که در سال‌های اولیه فعالیت خود قرار دارند با مشکل اخذ وام و اعتبار مواجه هستند تأمین مالی داخلی را به دلیل کم‌هزینه‌ترین بودن به سایر روش‌های تأمین مالی ترجیح می‌دهند. ولی عدم تقسیم سود برای سال‌های متمادی برای سرمایه‌گذاران که به قصد سودآوری در بنگاه سرمایه‌گذاری نموده‌اند نه تنها نارضایتی آنان را به همراه خواهد داشت بلکه انگیزه آنان را نیز برای حفظ سرمایه در بنگاه کاهش می‌دهد. بنابراین مدیران در بلند مدت به سوی تأمین مالی خارج از بنگاه متمایل می‌شوند (غنی زاده، بارانی، ۱۳۹۴).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استقراض و انتشار سهام ممتاز یا سهام عادی دارای یک ویژگی مشترک می‌باشند یعنی منابع تأمین وجه، خارج از واحد انتفاعی و عملیات آن قرار دارند درحالی‌که سود انباشته معرف یک منبع داخلی تأمین مالی است، مادام که مدیریت واحد انتفاعی بتواند اشخاص را برای سرمایه‌گذاری در واحد انتفاعی یا اعطای اعتبار و وام به آن متقاعد کند، از لحاظ تأمین وجوه از منابع خارجی محدودیتی وجود نخواهد داشت اما سود انباشته، یک منبع داخلی واحد انتفاعی است و مبلغ آن به سودهای سنواتی تحصیل شده توسط واحد انتفاعی پس از کسر سودهای توزیع شده محدود می‌شود. تأمین مالی از طریق انتشار سهام عادی و استفاده از سود انباشته نیز از یک لحاظ ویژگی مشترک دارند زیرا هر دو معرف وجوه اعطایی توسط صاحبان واحد انتفاعی (در مقایسه با اعطاکنندگان، اعتبار و وام و سهامداران ممتاز) می‌باشد. پژوهش‌های انجام شده در مورد روش‌های تأمین مالی واحد انتفاعی بزرگ در کشورهای صنعتی نشان می‌دهد که در درجه اول، منبع اصلی تأمین مالی سود انباشته، در درجه دوم و پس از سود انباشته، استقراض منبع عمده وجود مورد نیاز واحدهای انتفاعی محسوب می‌شود. اگرچه سهام عادی و سهام ممتاز در مقایسه با دو منبع اول، وجوه کمتری را تأمین می‌کنند اما این دو منبع از دیدگاه واحد انتفاعی در یک دوره معین حائز اهمیت است (Hafezi, 2013). مدیران برای تأمین مالی ابتدا از طریق وجوه عملیاتی سازمان اقدام می‌کنند. آنگاه به بازارهای خارجی روی می‌آورند و در این مسیر بدهی را بر ارزش ویژه ترجیح می‌دهند. بر اساس این منطق، عموم مدیران مالی ابتدا به ارزیابی ظرفیت استقراض خود اقدام کرده و پس از اعمال ملاحظات خاص تا سطح ظرفیت به‌دست آمده بدهی ایجاد می‌کنند. عمده‌ترین خطر افزایش بدهی، عدم توانایی پرداخت اصل و فرع در سررسید مقرر است. لذا این‌گونه پرداخت‌های ثابت بدون توجه به توانایی سودآوری واحد اقتصادی باید تسویه شود. هر گونه عدم پرداخت منجر به ورشکستگی یا اقدامات حقوقی علیه واحد اقتصادی می‌شود. علاوه بر این، حفظ انسجام مالی و موقعیت رقابتی واحد اقتصادی نیز از اهمیت زیادی برخوردار است. واحد اقتصادی باید به گونه‌ای عمل کند که وجوه کافی برای سرمایه‌گذاری‌های راهبردی، پرداخت سود سهام، هزینه‌های پژوهش و توسعه و نظایر آن در دسترس باشد. عدم توانایی در

فراهم آوردن این وجوه سلامت مالی واحد اقتصادی را تهدید خواهد کرد. در تعیین ظرفیت استقراض، مدیر مالی باید توازن بین جریان‌های نقدی داخلی و جریان‌های خارجی لازم را همواره مدنظر داشته باشد. برای این منظور باید آن مقدار جریان‌های نقدی که می‌تواند در پرداخت تعهدات مالی مورد استفاده قرار گیرد، شناسایی شود (Antoniniou r tai, 2002).

بنابراین ساختار سرمایه شامل ترکیبی از منابع مالی حاصل از بدهی‌ها، سهام عادی، سهام ممتاز و سود انباشته است. تصمیم‌گیری در این رابطه که ساختار سرمایه یک شرکت چه ترکیبی داشته باشد، از وظایف اصلی مدیران است. مهمترین موضوع در ساختار سرمایه، تعیین یک نسبت مناسب و مطلوب برای میزان بدهی‌ها و سهام است؛ زیرا به صورت مستقیم بر ارزش سهام شرکت در بازار اوراق بهادار اثرگذار است. با تعیین میزان سرمایه مورد نیاز شرکت، این مسئله مطرح است که تأمین سرمایه مورد نیاز از کدام منبع و به چه میزانی انجام شود. انتخاب بین میزان بدهی و یا سرمایه مورد استفاده در شرکت‌ها بستگی به عوامل مختلفی نظیر توان مالی و اعتبار شرکت دارد. بنابراین تحت تأثیر قرار گرفتن ساختار سرمایه بر اساس عوامل داخلی است که به‌طور کلی در جهت افزایش ارزش شرکت انجام می‌شود. افزایش ارزش شرکت از جمله موضوع‌های مهم برای مدیران مالی شرکت است. برای دستیابی به این مهم، شرکت نیازمند استفاده بهینه منابع مالی و کسب بازده بالا است. در این رابطه، مدیران می‌توانند از دو طریق ارزش شرکت را پیش‌بینی کنند، یک راه بالا بردن بازده شرکت است که افزایش اعتبار شرکت را به همراه دارد و راه دیگر، کاهش هزینه مربوط به تأمین مالی شرکت و در پی آن، کاهش ریسک شرکت است. بر این اساس، ترکیب مناسب منابع مالی که می‌تواند منجر به دستیابی شرکت به سطح مطلوب ارزش شود، ساختار بهینه سرمایه نامیده می‌شود (نوروزی، مدینه، ۱۳۹۰).

به طور کلی سرمایه‌گذاران رفتار و ترجیحات مشخصی در سرمایه‌گذاری دارند، رفتار و ترجیحات سرمایه‌گذاران در سرمایه‌گذاری آنان متأثر از عوامل متعددی است؛ هم عوامل داخلی و هم عوامل خارجی. عوامل تأثیر گذار در نوع سرمایه‌گذاری افراد را می‌توان به دو دسته عوامل روانشناختی و عوامل جمعیت شناختی تقسیم نمود. عوامل روانشناختی شامل نگرش‌های ذهنی، شیوه زندگی، ارزش‌ها، شخصیت افراد و... و عوامل جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، درآمد، نوع شغل و غیره می‌باشد (نظری، شیرزادی، قیافه داودی، ۱۳۹۳).

لذا رفتار سرمایه‌گذاران را می‌توان به شرح ذیل تفسیر نمود: رفتار توده وار عبارت است از تمایل سرمایه‌گذاران به انجام معامله‌های گروهی؛ به عبارت دیگر وقتی افراد در تصمیم‌گیری خود تحت تأثیر رفتار اطرافیان خود قرار می‌گیرند و یا تعداد زیادی از سرمایه‌گذاران معاملاتی در جهت و سمت و سوی مشابه در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، این شکل از رفتار ایجاد می‌شود. این شکل از رفتار در بازار سرمایه زمانی شکل می‌گیرد که همبستگی بین فعالیت‌های سهامداران مختلف زیاد باشد. به طور کلی این عبارت به این معناست که سرمایه‌گذاران در بازار رفتار مشابهی از خود نشان دهند. البته پژوهشگران سعی می‌کنند بین رفتارهای مشابهی که به صورت تصادفی شکل می‌گیرد با رفتار توده وار تفاوت قائل شوند. برای این منظور تأکید دارند در شرایطی که افراد رفتار مشابه از خود نشان می‌دهند، این رفتار باید ویژگی‌هایی داشته باشد تا بتواند به عنوان رفتار توده وار پذیرفته شود. رفتار توده وار باید تحت تأثیر برخی انواع فشارها یا انگیزه‌ها شکل بگیرد که علت اصلی تقلید فرد از رفتار دیگران است؛ به عنوان مثال زمانی که تحلیلگران بازار سرمایه به جای اینکه بر اساس تحلیل‌های شخصی خود تصمیم‌گیری کنند، رفتار دیگران را مبنای عمل خود در بازار قرار دهند. به طور کلی در ادبیات چهار نوع از رفتار توده‌وار شناسایی شده است که عبارتند از جریان‌های اطلاعاتی، رفتار توده وار مبتنی بر شهرت، رفتار رمه‌وار تقلیدی و رفتار رمه‌وار تجربی (Lao & Singh, 2011).

در رفتار اطلاعاتی سرمایه‌گذاران، انطباق را می‌توان تغییر در رفتار یا عقاید شخص در نتیجه اعمال فشار واقعی یا خیالی از طرف فرد دیگر یا گروهی از افراد تعریف کرد. به طور کلی افراد دو هدف مهم دارند؛ یکی درستی اعمال و افکار و دیگری داشتن روابط دوستانه با مردم از طریق رفتار براساس انتظار آنها (Ormsan, 2009). افکار، احساسات و اقدام‌ها افراد می‌تواند به روش‌های مختلف تحت تأثیر افراد دیگر قرار بگیرد؛ برای مثال از طریق مشاهده رفتار دیگران مثلاً مشاهده مقادیر عرضه و تقاضای یک سهم و یا از طریق مشاهده عواقب رفتار دیگران مثل تغییرات قیمت بازار سهام‌های دیگر سرمایه‌گذاران (Hirschleifer & Teoh, 2003). اگر سرمایه‌گذاران نیازهای جامعه گرایانه بیشتری نسبت به نیازهای مالی داشته باشند، این می‌تواند پیامدهای مهمی در فرایند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران داشته باشد، چرا که سرمایه‌گذاران خرده‌پا نسبت به نفوذهای اجتماعی دیگر سرمایه‌گذاران حساس خواهند بود و آن سرمایه‌گذاران می‌توانند در آنها اعمال نفوذ داشته باشند، به طوری که در پشتیبانی از این دیدگاه بیان شده " انسان‌ها توسط یکدیگر تقریباً در هر فعالیت تحت تأثیر قرار می‌گیرند و این شامل فعالیت‌های سرمایه‌گذاری و مالی نیز می‌باشد (Hirschleifer & Teoh, 2003).

رفتار انطباقی اطلاعاتی به دنبال تفسیرهای دقیق در مورد واقعیت و داشتن رفتار صحیح است. صحیح به این معنی که رفتار در جهتی که نزدیک‌ترین راه برای رسیدن به اهداف خود باشد. این رفتار، یعنی تفاسیر دقیق از واقعیت و انجام رفتار صحیح به دلایلی که ممکن است درونی باشد مانند عدم دانش و تجربه و عوامل بیرونی مانند تغییرات سریع و غیرمنتظره محیط مشکل باشد. بیخچندانی و همکاران (۱۹۹۸) جریان اطلاعاتی را عامل اصلی در رفتار انطباقی سرمایه‌گذاران می‌دانند. آنها معتقدند که افراد به علت عدم دستیابی کامل به اطلاعات و دانش ناکافی در حوزه سرمایه‌گذاری با مشاهده رفتار دیگران اطلاعاتی را دریافت می‌کنند که این اطلاعات می‌تواند منشأ بروز رفتار انطباقی یا جمعی سرمایه‌گذاران در بازار شود (Hoffman, 2007). در نتیجه افراد به احتمال زیاد زمان تصمیم‌گیری‌های خود دچار احساس عدم اطمینان می‌شوند که در این پژوهش منابع درونی عدم اطمینان بررسی می‌شود. سرمایه‌گذارانی که درک می‌کنند دانش و تجربه آنها در مورد تصمیم‌گیری صحیح ناکافی است، این احتمال وجود دارد که برای کاهش احساس بد ناشی از عدم اطمینان و رسیدن به یک تصمیم صحیح، اطلاعات خود را از افراد آگاه به‌دست آورند یا رفتار دیگر سرمایه‌گذاران محیط اجتماعی خود را مورد بررسی قرار دهند. اما بعضی از شواهد نشان می‌دهد حتی زمانی که سیگنال‌های اطلاعاتی به فرد می‌گویند خرید یا فروش کدام سهم مناسب است، سرمایه‌گذاران باز هم نسبت به تصمیم‌گیری صحیح مردد هستند، بنابراین سرمایه‌گذاری از حالت عینی به حالت ذهنی در می‌آید (راعی و فلاحپور، ۱۳۸۲).

ویلنا و روس (۲۰۱۶) رفتار استراتژیک سرمایه‌گذاران بزرگ را در پژوهش خود بررسی نمودند. نتایج آنها به طور تجربی نشان می‌دهد که تغییرات قیمت به حجم معاملات بستگی دارد. همچنین آنها مدلی را ارائه نمودند که با داده‌های واقعی سازگار بود. زنگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود رفتار رمه‌وار سرمایه‌گذاران را در بورس اوراق بهادار چین نشان دادند. نتایج به این صورت است که رفتار رمه‌وار در کوتاه مدت و میان مدت رابطه مستقیم با بازده سهام دارد ولی این رابطه در بلندمدت منفی می‌باشد. چی و شی (۲۰۱۵) در پژوهش خود به بررسی رفتار توده‌وار سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رفتار توده‌وار در بازارهای سهام با پیچیدگی کمتر بیشتر می‌باشد. همچنین شاخص‌های فرهنگی نیز بر رفتار توده‌وار سرمایه‌گذاران تاثیر دارد. پروانکا و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی در خصوص روش‌های تامین مالی با عنوان "تعیین ساختار سرمایه در گردش پس از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۸ در بورس اوراق بهادار کشور پرتغال" ارائه دادند و به این نتیجه رسیدند که میزان نقدینگی، ساختار دارایی‌ها و سودآوری از عوامل مهم موثر بر ساختار سرمایه‌بنگاه‌ها هستند. یائو و همکاران (۲۰۱۴) رفتار توده‌وار سرمایه‌گذاران را در بورس اوراق بهادار چین بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رفتار توده‌وار در صنعت شایع‌تر از بازارهای دیگر بورس اوراق بهادار می‌باشد. همچنین در طول دوره زمانی مورد بررسی در پژوهش، رفتار توده‌وار در طول زمان کاهش می‌یابد.

مرادی و ایزدی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی تاثیر سواد مالی سرمایه‌گذاران بر تصمیم‌گیری در اوراق بهادار پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هر چهار عامل در نظر گرفته شده شامل ذهنیات فردی، اطلاعات حسابداری، اطلاعات اقتصادی و نیازهای مالی شخصی بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری در ایران تاثیر دارند. همچنین بین سطح سواد مالی و عوامل موثر بر تصمیم سرمایه‌گذاری، رابطه مثبت معنادار وجود دارد، ولی این رابطه بسیار ضعیف است و کمتر از ۱۰ درصد تغییرات تاثیر عوامل موثر بر تصمیم سرمایه‌گذاری، توسط سطح سواد مالی قابل توضیح می‌باشد. به علاوه نتیجه نشان می‌دهد که با در نظر گرفتن نوع اشتغال، حساسیت عوامل مؤثر بر تصمیم سرمایه‌گذاری نسبت به تغییر سطح سواد مالی در زمینه اشتغال غیر مالی بیشتر است.

سیف الهی، کردلوئی و دشتی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی مقایسه‌ای عوامل رفتاری در سرمایه‌گذاری دارایی‌های مالی" تعداد ۳۸۵ نفر از سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار تهران را به طور تصادفی انتخاب نموده و داده‌های مورد نیاز به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که تمام عوامل به غیر از عامل «بیش اطمینانی» روی سرمایه‌گذاری تاثیر گذار هستند و میزان این تاثیر برای هر یک متفاوت می‌باشد و رتبه بندی این عوامل از نظر میزان تاثیر گذاری عبارتند از: ۱- سود و زیان نسبی؛ ۲- اثر تمایلی؛ ۳- محافظه کاری؛ ۴- رفتار توده‌وار؛ ۵- شهود نمایندگی؛ ۶- اثر مالکیت و ۷- پشیمان‌گریزی. ابراهیمی و احمدی مقدم (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر اهرم مالی و محافظه کاری شرطی بر ناکارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از نمونه آماری ۱۰۷ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۸۸ نشان دادند که اهرم مالی و محافظه کاری شرطی تاثیر معکوس و معناداری بر ناکارایی سرمایه‌گذاری می‌گذارد. زره داریان (۱۳۹۴) اثر آگاهی سرمایه‌گذار و نگرش به ریسک درک شده بر رفتار سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار تهران را بررسی نموده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاران در بازار سهام متاثر از عوامل

آگاهی مالی، یادگیری اجتماعی، شناخت و تعصبات روانشناسی است. درک ریسک یکی از عوامل موثر بر رفتار سرمایه گذار است که میزان این درک به عواملی چون آگاهی سرمایه گذار وابسته است.

روش پژوهش و فرضیه ها

این پژوهش از نظر روش، تجربی تلقی می شود. از خصوصیات روش تجربی این است که ضمن دستکاری یا مداخله در متغیرها و کنترل شرایط نتایج بدست آمده را در مورد گروهی که با انتساب تصادفی انتخاب شده اند، مورد مشاهده قرار می دهد. همچنین پژوهش از نوع کاربردی می باشد. پژوهش های کاربردی پژوهش هایی هستند که نظریه ها، قانونمندی ها، اصول و فنونی که در پژوهش های پایه تدوین می شوند را برای حل مسایل اجرایی و واقعی به کار می گیرد. روش پژوهش استقرایی است و نتایج حاصل از بررسی بر روی نمونه های آماری به کل جامعه تعمیم داده شده است. در انتها این پژوهش یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش ها برای کسب اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می پذیرد ولی الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. (حافظ نیا، ۱۳۸۸) بنابر این فرضیه های اصلی و فرعی پژوهش به شرح ذیل می باشد:

فرضیه اصلی: بین روش های تامین مالی و رفتار سرمایه گذار رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- استفاده از روش انتشار سهام عادی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.
- ۲- استفاده از روش سود انباشته بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.
- ۳- استفاده از روش در یافت وام بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.
- ۴- استفاده از روش فروش دارایی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.
- ۵- ویژگی فردی سرمایه گذار بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.
- ۶- تجربه سرمایه گذار بر رفتار او در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این پژوهش، شامل سهامداران و سرمایه گذاران بورس اوراق بهادار تهران است. البته در این پژوهش افراد زیر ۱۸ سال به شمار نمی آیند زیرا سرمایه گذاری این افراد معمولاً توسط شخص ثالثی انجام می گیرد. روش نمونه گیری در این پژوهش فرمول کوکران می باشد. از آنجا که جامعه آماری نامحدود بوده، برای به دست آوردن حجم نمونه از این فرمول استفاده گردید.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

که در آن:

n= حجم نمونه

N= حجم جمعیت آماری

z= درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

p= نسبتی از جمعیت دارای صفت معین (مثلاً جمعیت مردان)

q=(1-p) نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (مثلاً جمعیت زنان)

d= درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

مدل آزمون فرضیه

تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش با استفاده از روش های آماری شامل آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه، آمار توصیفی، تجزیه و تحلیل همبستگی و آزمون دو جمله ای برای تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش انجام گرفته است. روش آلفای کرونباخ در

شرایطی که نمرات سوالات نه تنها برای گزینه‌های دو ارزشی صفر و یک، بلکه برای گزینه‌های چند ارزشی (مانند طیف پنج گزینه‌ای لیکرت) نیز به کار می‌رود (مومنی، قیومی، ۱۳۹۴).

آزمون دو جمله‌ای که گاهی آزمون نسبت نامیده می‌شود، زمانی به کار می‌رود که می‌خواهیم نسبت خاصی را در جامعه بررسی کنیم. از این آزمون، برای تشخیص تاثیر یا عدم تاثیر یک متغیر در پدیده‌ای معین نیز استفاده می‌شود. معمولاً در طراحی فرضیه‌های این آزمون H_0 بیانگر عدم تاثیر متغیر و H_1 بیانگر تاثیر متغیر است (مومنی، قیومی، ۱۳۹۴).

یافته های تحقیق

در نگاره (۱) درصد فراوانی ویژگی‌های فردی سرمایه‌گذاران و تجربه سرمایه‌گذاری آنها را در بورس اوراق بهادار نشان می‌دهد.

نگاره (۱) درصد فراوانی ویژگی‌های فردی سرمایه‌گذاران و تجربه سرمایه‌گذاری آنها در بورس اوراق بهادار		
ویژگی‌های فردی	درصد فراوانی	
جنسیت	زن	۲۳
	مرد	۷۷
سن	۱۸-۳۰	۴۱
	۳۱-۴۵	۴۹
	۴۶-۶۰	۱۰
	۶۱ به بالا	۰
	دیپلم و پایین‌تر	۲۰
تحصیلات	فوق دیپلم	۳
	لیسانس	۵۷
	فوق لیسانس	۱۸
	دکتری	۲
	کمتر از ۵ سال	۵۴
سابقه فعالیت	۵-۱۰ سال	۱۸
	بیشتر از ۱۰ سال	۲۸

نگاره (۱) از میان ۱۰۰ پرسشنامه بررسی شده، بیشترین سرمایه‌گذاران بورس مرد بوده‌اند و بیشترین سن آنها در فاصله ۴۵-۳۱ سال قرار دارد. همچنین بیشترین تحصیلات، لیسانس و بیشترین سابقه فعالیت آنها کمتر از ۵ سال می‌باشد. در نگاره (۲) نتایج آمار توصیفی ارائه شده است.

نگاره (۲) : آمار توصیفی پرسشنامه

شماره سوال	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	کمینه	بیشینه
۱	۶/۷	۷	۷	۰/۹۸	۰/۹۶	-۱/۸۳	۶/۲	۳	۹
۲	۶/۶	۷	۷	۱/۱۷	۱/۳۷	-۲/۰۹	۶/۶۴	۱	۹
۳	۷/۰۸	۷	۷	۱/۲	۱/۴۴	-۱/۷۱	۸/۱۶	۱	۹
۴	۷/۱۴	۷	۷	۱/۲۱	۱/۴۷	-۰/۵۸	۱/۹۱	۳	۹
۵	۶/۸۸	۷	۷	۱/۲	۱/۴۴	-۱/۴۱	۴/۲	۳	۹
۶	۶/۸	۷	۷	۱/۱۷	۱/۳۸	-۱/۲	۳/۴۵	۳	۹
۷	۷/۱۲	۷	۷	۱/۵۵	۲/۴۱	-۱/۵۶	۴/۴۶	۱	۹
۸	۶/۱۸	۷	۷	۱/۶۳	۲/۶۷	-۱/۳۷	۱/۸۵	۱	۹

شماره سوال	میانگین	میان	نما	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	کمینه	بیشینه
۹	۶/۶۸	۷	۷	۱/۲۹	۱/۶۷	-۰/۷۵	۱/۳۷	۳	۹
۱۰	۶/۵۲	۷	۷	۱/۲۴	۵/۵۴	-۱/۵۸	۴/۷۵	۱	۹
۱۱	۶/۵۸	۷	۷	۱/۳۴	۱/۸	-۱/۱۵	۱/۷۹	۳	۹
۱۲	۴/۳	۳	۳	۲/۲۴	۵/۰۴	۰/۶۸	-۰/۶۸	۱	۹
۱۳	۶/۶۲	۷	۷	۱/۱۶	۱/۳۴	-۲/۱۷	۶/۹۳	۱	۹
۱۴	۶/۵۶	۷	۷	۱/۴۳	۲/۰۶	-۱/۴۷	۳/۹	۱	۹
۱۵	۶/۵۶	۷	۷	۱/۳۵	۱/۸۲	-۱/۵۱	۳/۵۵	۱	۹
۱۶	۶/۳۴	۷	۷	۱/۴۷	۲/۱۸	-۱/۲۲	۱/۶۹	۱	۹
۱۷	۶/۵۸	۷	۷	۱/۲۸	۱/۶۴	-۰/۹۶	۱/۵۹	۳	۹
۱۸	۷/۴	۷	۷	۱/۱۷	۱/۳۷	-۰/۶۷	۲/۷۵	۳	۹
۱۹	۷/۱۲	۷	۷	۱/۵۵	۲/۴	-۱/۶۹	۴/۸۶	۱	۹
۲۰	۶/۶۸	۷	۷	۱/۴۹	۲/۲	-۱/۲	۲/۴۵	۱	۹
۲۱	۵/۹	۷	۷	۱/۷۶	۳/۱	-۰/۴۷	۰/۰۶	۱	۹
۲۲	۵/۸۶	۷	۷	۱/۶۸	۲/۸۴	-۰/۷۵	۰/۱۸	۱	۹
۲۳	۵/۱۸	۵	۷	۱/۹۹	۳/۹۶	-۰/۴۳	-۰/۵۹	۱	۹
۲۴	۶/۴۲	۷	۷	۱/۴۸	۲/۲	-۰/۶۸	۱/۲۶	۱	۹

در نگاره (۲) مقدار ضریب چولگی و ضریب کشیدگی حاکی از آن است که این داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. مقدار میانگین، میان و نما نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌های سوالات پرسشنامه پاسخ موافقم با امتیاز ۷ بوده است. البته در سوال ۱۲ این پاسخ بیشتر پاسخ مخالفم با امتیاز ۳ بوده است. این سوال حالت مثبتش تاثیر در رفتار سرمایه گذار دارد و عمداً به صورت منفی آورده شده که دقت شخص پاسخ دهنده کنترل شود. بنابراین این سوال به عنوان یک سوال کنترلی در پرسشنامه آورده شده است. از آنجایی که اکثر پاسخ دهندگان گزینه مخالفم را برای پاسخ انتخاب نموده‌اند می‌توان نتیجه گرفت که از دقت بالایی برای پاسخ گویی برخوردار بوده‌اند.

- در بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داده شد که روش انتشار سهام بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است، بنابراین فرضیه اول پذیرفته می‌گردد.
 - در بررسی فرضیه دوم پژوهش به این نتیجه رسیدیم که روش سود انباشته بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. بدین ترتیب فرضیه دوم نیز پذیرفته می‌گردد.
 - در بررسی فرضیه سوم پژوهش نشان داده شد که روش دریافت وام بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. بدین ترتیب فرضیه سوم نیز پذیرفته می‌گردد.
 - در بررسی فرضیه چهارم پژوهش مشخص گردید که روش فروش دارایی بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. بدین ترتیب فرضیه چهارم نیز پذیرفته می‌گردد.
 - در بررسی فرضیه پنجم نشان دادیم که ویژگی‌های فردی سرمایه گذار به جز جنسیت بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. بنابراین چون دو ویژگی دیگر سرمایه گذار که شامل سطح تحصیلات و سن می‌باشد بر رفتار وی در بورس اوراق بهادار موثر است، فرضیه پنجم نیز پذیرفته می‌گردد.
 - در بررسی فرضیه ششم پژوهش نشان داده شد که تجربه سرمایه گذار بر رفتار وی در بورس اوراق بهادار موثر است. بنابراین فرضیه ششم نیز پذیرفته می‌گردد.
- نتایج فرضیه‌ها در نگاره (۳) نشان داده شده‌اند.

نگاره (۳): نتایج فرضیه‌ها

فرضیه	شرح فرضیه	نتیجه
اول	استفاده از روش انتشار سهام عادی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد
دوم	استفاده از روش سود انباشته بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد
سوم	استفاده از روش دریافت وام بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد
چهارم	استفاده از روش فروش دارایی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد
پنجم	ویژگی فردی سرمایه گذار بر رفتار او در بورس اوراق بهادار معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد
ششم	تجربه سرمایه گذار بر رفتار او در بورس اوراق بهادار معنی دار دارد.	پذیرفته می گردد

نتیجه گیری

در پژوهش حاضر برای بررسی تاثیر روش های تامین مالی و ویژگی های فردی و تجربه سرمایه گذار از پرسشنامه استفاده گردید. بدین ترتیب ۱۰۰ پرسشنامه میان اعضای کارگزاران بورس و تالار بورس توزیع گردید. لذا در بررسی آمار توصیفی ویژگی های فردی و تجربه سرمایه گذار نشان داده شد که ۲۳ درصد از سرمایه گذاران زن و ۷۷ درصد مرد بوده اند. در بررسی سن سرمایه گذاران، ۴۱ درصد از سرمایه گذاران در بازه سنی ۳۰-۱۸ سال قرار دارند. ۴۹ درصد در بازه سنی ۴۵-۳۱ سال، ۱۰ درصد در بازه سنی ۶۰-۴۶ سال قرار دارند و در پژوهش انجام شده هیچ سرمایه گذار بالای ۶۱ سال وجود نداشت. همچنین در بررسی میزان تحصیلات سرمایه گذاران، ۲۰ درصد از آنها دارای تحصیلات دیپلم و پایین تر، ۳ درصد تحصیلات فوق دیپلم، ۵۷ درصد تحصیلات لیسانس، ۱۸ درصد تحصیلات فوق لیسانس و ۲ درصد دارای تحصیلات دکتری می باشند. در خصوص تجربه و سابقه فعالیت سرمایه گذاران، ۵۴ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸ درصد ۵-۱۰ سال و ۲۸ درصد بیشتر از ۱۰ سال سابقه فعالیت در بورس اوراق بهادار را دارند. بنابراین بیشتر سرمایه گذاران مرد بوده اند و بیشترین بازه سنی آنها در ۴۵-۳۱ سال قرار دارد. همچنین بیشترین تحصیلات، لیسانس و بیشترین سابقه فعالیت آنها کمتر از ۵ سال می باشد.

در آمار توصیفی پرسشنامه مقدار ضریب چولگی و ضریب کشیدگی حاکی از آن است که این داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. مقدار میانگین، میانه و نما نشان می دهد که اکثر پاسخ های سوالات پرسشنامه پاسخ موافقم با امتیاز ۷ بوده است. البته در سوال ۱۲ این پاسخ بیشتر پاسخ مخالفم با امتیاز ۳ بوده است. این سوال حالت مثبت تاثیر در رفتار سرمایه گذار دارد و عمداً به صورت منفی آورده شده که دقت شخص پاسخ دهنده کنترل شود. بنابراین این سوال به عنوان یک سوال کنترلی در پرسشنامه آورده شده است. از آنجایی که اکثر پاسخ دهندگان گزینه مخالفم را برای پاسخ انتخاب نموده اند می توان نتیجه گرفت که از دقت بالایی برای پاسخ گویی برخوردار بوده اند.

نمودار هیستوگرام نشان می دهد که برای تمامی سوالات به جز سوال ۱۲، پاسخ موافقم با امتیاز ۷، دارای بیشترین فراوانی می باشد. در سوال ۱۲، پاسخ مخالفم با امتیاز ۳ دارای بیشترین فراوانی است. نتایج محاسبات ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان داد که همبستگی میان سوالات پرسشنامه پایین بوده است. نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد از آنجایی که sig هر شش سوال کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای هر شش سوال با ۰/۵۶ رد می شود. همچنین با توجه به این که نسبت مشاهده شده برای هر شش سوال کمتر از ۰/۵۶ است، فرضیه اول پژوهش پذیرفته می شود. یعنی روش انتشار سهام بر رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد از آنجایی که sig هر چهار سوال کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای هر چهار سوال با ۰/۵۶ پذیرفته نمی شود. همچنین نسبت مشاهده شده برای سوالات ۱۰، ۱۱ و ۱۳ کمتر از ۰/۵۶ است، بنابراین این سوالات فرضیه دوم را مورد پذیرش قرار می دهند. سوال ۱۲ بعنوان متغیر کنترلی در پرسشنامه آورده شده و تاثیر منفی بر رفتار سرمایه گذار دارد. بنابراین منفی بودن این رابطه و بیشتر بودن تعداد سوالات با پاسخ های کاملاً مخالف و مخالف پاسخ درست برای اثبات فرضیه پژوهش می باشد. بنابراین طبق این سوال هم فرضیه دوم پذیرفته

می‌گردد. یعنی روش سود انباشته بر رفتار سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد از آنجایی که sig هر سه سوال کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای هر شش سوال با ۰/۵۶ پذیرفته نمی‌شود. همچنین با توجه به این که نسبت مشاهده شده برای هر شش سوال کمتر از ۰/۵۶ است، فرضیه سوم پژوهش پذیرفته می‌شود. یعنی روش دریافت وام بر رفتار سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد از آنجایی که sig هر چهار سوال کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای هر چهار سوال با ۰/۵۶ پذیرفته نمی‌شود. با توجه به این که نسبت مشاهده شده برای هر چهار سوال کمتر از ۰/۵۶ است، فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته می‌شود. یعنی روش فروش دارایی بر رفتار سرمایه‌گذاران در بورس اوراق بهادار موثر است. نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد از آنجایی که sig سوالات ۲۱، ۲۲ و ۲۴ کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای این سوالات با ۰/۵۶ پذیرفته نمی‌شود، ولی چون sig سوال ۲۳ بیشتر از ۵ درصد است فرض برابری نسبت موفقیت برای سوال ۲۳ با ۰/۵۶ رد نمی‌شود. با توجه به این که نسبت مشاهده شده برای هر سوالات ۲۱، ۲۲ و ۲۴ کمتر از ۰/۵۶ است، فرضیه پنجم پژوهش با این سوالات پذیرفته می‌شود. اما در مورد سوال ۲۳، این نسبت بیشتر از ۰/۵۶ است و فرضیه پنجم پذیرفته نمی‌شود. یعنی جنسیت فرد سرمایه‌گذار بر رفتار او تاثیر نمی‌باشد. ولی در مجموع چهار سوال، به دلیل آن که سه سوال آن فرضیه پنجم را تایید نموده‌اند می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی فردی سرمایه‌گذار (به جز جنسیت) بر رفتار او در بورس اوراق بهادار موثر است.

نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد از آنجایی که sig هر سه سوال کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت موفقیت برای هر سه سوال با ۰/۵۶ پذیرفته نمی‌شود. با توجه به این که نسبت مشاهده شده برای هر سه سوال کمتر از ۰/۵۶ است، فرضیه ششم پایان نامه پذیرفته می‌شود. یعنی تجربه سرمایه‌گذار بر رفتار او در بورس اوراق بهادار موثر است.

مطابق با نتایج فرضیه‌ها تمامی روش‌های تامین مالی بر رفتار سرمایه‌گذار در بورس اوراق بهادار موثر هستند. همچنین ویژگی‌های فردی و تجربه سرمایه‌گذار نیز بر رفتار وی موثر هستند. اما نتایج نشان داد که جنسیت فرد سرمایه‌گذار بر رفتار او تاثیر ندارد.

منابع

- ۱- جهان خانی، علی، کنعانی امیری، منصور، (۱۳۸۵)، ارائه مدل تعیین میزان مخارج سرمایه‌ای در شرکت‌های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از اطلاعات حسابداری، دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال سیزدهم، شماره ۱۷، صفحات ۵۷-۸۶.
- ۲- حافظ نیا، محمد رضا، (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ دهم، انتشارات سمت، تهران.
- ۳- ده بزرگی، کوروش، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر اهرم مالی و اندازه شرکت بر سود سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- ۴- صدری نیا، محمد، میر اسدی، سمانه، وروانی، محسن، (۱۳۸۸)، روش‌های مختلف تامین مالی بنگاه‌های کوچک و متوسط در مراحل مختلف دوره عمر، فصلنامه رشد فناوری، دوره ۵، شماره ۱۹، صفحات ۲۱-۱۳.
- ۵- علامه حائری، فریدالدین، عزیزی، محمدعلی، (۱۳۹۱)، مبانی نظری روش‌های تامین مالی، هزینه سرمایه و ساختار سرمایه، فصلنامه حسابداری و مدیریت مالی، شماره ۹، صفحات ۱۲۹-۱۰۷.
- ۶- غنی زاده، بهرام، بارانی، زینب، (۱۳۹۴)، روش‌های تامین مالی در بنگاه‌های اقتصادی، فصلنامه حسابداری رسمی، شماره ۲۹، صفحات ۶۹-۵۹.
- ۷- مومنی، منصور، فعال قیومی، علی، (۱۳۹۴)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، چاپ گنج شایگان، چاپ هشتم، ویرایش سوم، تهران.
- ۸- میرزایی، بهنام، (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر شیوه‌های تامین مالی در میزان سودآوری شرکت‌های صنایع غذایی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.
- ۹- نادى زاده، حسین، (۱۳۹۳)، تاثیر مدیریت سرمایه در گردش و ساختار سرمایه بر سودآوری شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- ۱۰- نظری، محسن، شیرزادی، سعید، قیافه داودی، مصطفی، (۱۳۹۳)، بررسی اثر «پول برد» در میان سرمایه گذاران حقیقی بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه تحقیقات مالی، شماره ۱، صفحات ۱۶۲-۱۴۷.
- ۱۱- نوروزی، محمد، مدینه، محسن، (۱۳۹۰)، ساختار سرمایه شرکت‌ها و شاخص‌های کلان اقتصادی، مجله حسابرس، شماره ۵۷.
- 12- Antoniou A., Guney, Y and Paudyal. K. (۲۰۰۲). Determinants of Corporate Capital Structure: Evidence from European Countries, working paper, University of Durham, Durham, Vol. ۳۴, No 4, pp: 199-228.
- 13- Bikhchandani S., Sharma S., (2001). Herd Behavior in Financial Markets: A Review, International Monetary Fund, Vol. 47.
- 14- Dimitris, M and Psillaki, P. (2010). Capital structure, equity ownership and firm performance, Journal of Banking & Finance, Vol ۱۷, No ۳۴, pp: 621-632
- 15- Frank M. Z., Goyal V. K.(2003). Testing the Pecking Order Theory of Capital Structure, Journal of Financial Economics, Vol. 67, 217-248.
- 16- Hafezi, F. (2013). The Study of Financing Methods on Profitability, Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 3, pp: 47-49.
- 17- Hampton, John. (1990). Financial Decision Making. Prentice – Hall
- 18- Hirschleifer D., Teoh S.D. (2003). Herd Behavior and Cascading in capital Markets: A Review Synthesis, European Financial Management, Vol. 9.
- 19- Hoffman O.I., (2007). Essay on the Social Dimensions of Investor Behavior: Restoration of Business Administration, Unpublished Doctoral Dissertation, Michigan University.
- 20- Hussein A. Hassan Al-Tamimi, (2009). Financial Literacy and Investment Decisions of UAE Investors, Journal of Risk Finance, Vol 10, pp. 500-516
- 21- Kropp F., Lavack A.M., Holden S.J., (1999). Smokers and Beer Drinkers: Values and Consumer Susceptibility to Interpersonal Influence, Journal of Consumer Marketing, Vol. 16.
- 22- Kohher M. and Rahul, S. (۲۰۰۷). Strategic Assets, Capital Structure, and Firm Performance. Journal of Financial And Strategic Decisions. Vol ۵۰, No ۳, pp: 23-36.

- 23- Lao, P., Singh, H. (2011). Herding behavior in the Chinese and Indian stock markets, *Journal of Asian Economics*, Vol. 22, pp. 495-506.
- 24- Paramasivan C., Subramanian T., (2012). *Financial Management*, Published by New Age International (P) Limited, 5th Edition.
- 25- Park C.W., Lessing P.V., (1977). Students and Housewives: Differences in Susceptibility to Reference Group Influence, *Journal of Consumer Research*, Vol. 4.
- 26- Salim, M. & Yadav, R. (2012). *Capital structure and firm performance: Evidence from Malaysian listed companies*, Published by Elseviews.
- 27- Tsai, W. H., Yang, C. C., Leu, J. D., Lee, Y. F. & Yang, C. H. (2012). An integrated group decision making support model for corporate financing decisions, *Group Decision and Negotiation*, pp: 1-25.
- 28- Yao, J., Ma, C. & Peng, W. (2014). Investor herding behavior of Chinese stock market, *International Review of Economics & Fanance*, Vol. 29, pp. 12-29.

پرسشنامه

اساس رشد و پیشرفت موسسات و شرکت ها بستگی به توانایی شرکت ها در تشخیص و تعیین منابع مالی بالقوه می باشد. استفاده از شیوه های صحیح و متنوع تامین مالی برای اجرای پروژه های سود آور می تواند در مسیر رشد شرکت و همچنین افزایش ثروت سهامداران که مهم ترین هدف موسسات و شرکت ها می باشد نقش اساسی داشته باشد تا آنها بتوانند همچنان با قدرت فراوان در چرخه اقتصادی باقی بمانند، این هدف یکی از مهم ترین اهداف مدیران مالی می باشد. پرسشنامه حاضر به بررسی نقش روش های تامین مالی در بهبود رفتار تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران تنظیم شده است. خواهشمند است به سوالات با دقت پاسخ داده شود. پیشاپیش از همکاری سازنده شما ، تشکر و قدر دانی می گردد .

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفا با دقت و بدون جهت گیری به سوالات پاسخ دهید.				
سن :	۱۸-۳۰	۳۱-۴۵	۴۶-۶۰	۶۱ به بالا
میزان تحصیلات :	دیپلم و پایین تر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
سابقه فعالیت :	کمتر از ۵ سال	۵-۱۰ سال	بیشتر از ۱۰ سال	
جنسیت :	زن	مرد		
ایمیل برای اطلاع از نتایج تحقیق (اختیاری)				

ردیف	سوالات پرسشنامه	خیلی مخالف	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	خیلی موافقم
۱	یک موضوع مهم در انتخاب شیوه تامین مالی، شرایط بازارهای مالی می باشد.					
۲	تامین مالی از طریق انتشار سهام عادی سازمان بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۳	نوسانات قیمت سهام منتشر شده در بورس بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۴	نوسانات بازده سهام بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۵	پیش بینی تقسیم سود سهام بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۶	پیش بینی درماندگی مالی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۷	میزان بهره بانکی بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
۸	نسبت بدهی بانکی سازمان بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار تاثیر می گذارد.					
۹	استفاده از خدمات و تسهیلات بانک ها برای تامین مالی سازمان بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است					
۱۰	استفاده از روش سود انباشته برای تامین مالی سازمان بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					
ردیف	سوالات پرسشنامه	خیلی مخالف	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	خیلی موافقم
۱۱	میزان سرمایه و نقدینگی سازمان بر رفتار سرمایه گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.					

				کیفیت گزارشگری مالی سازمان تاثیر چندانی بر تصمیم‌های سرمایه‌گذاران نداشته و بی‌ارزش‌اند.	۱۲
				کاهش هزینه‌های تأمین مالی و عدم استقراض از مؤسسات اعتباری بر رفتار سرمایه‌گذاری موثر است.	۱۳
				فروش دارایی‌های مازاد و مستعمل سازمان بر رفتار سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.	۱۴
				میزان دارایی‌های سازمان بر رفتار سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.	۱۵
				فروش دارایی‌های ثابت عملیاتی سازمان بر رفتار سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.	۱۶
				افزایش توان عملیاتی سازمان بر رفتار سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار موثر است.	۱۷
				تجربه فرد سرمایه‌گذار در تصمیم‌گیری او برای خرید و فروش سهام در بورس اوراق بهادار موثر است.	۱۸
				معیار تصمیم‌گیری افراد در خرید و فروش یک سهم، ترکیبی از معیارهای اقتصادی و معیارهای روان‌شناختی است.	۱۹
				تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران همواره یک رویکرد منسجم و عقلایی نخواهد بود.	۲۰
				سن فرد سرمایه‌گذار در بورس اوراق بهادار در انتخاب نوع روش تأمین مالی سازمان موثر است.	۲۱
				میزان تحصیلات سرمایه‌گذار در بورس اوراق بهادار در انتخاب نوع روش تأمین مالی سازمان موثر است.	۲۲
				نوع جنسیت فرد سرمایه‌گذار در بورس اوراق بهادار در انتخاب نوع روش تأمین مالی سازمان موثر است.	۲۳
				ویژگی‌های روانشناختی می‌تواند بر قصد افراد به سرمایه‌گذاری در بازار بورس تأثیر گذار باشد.	۲۴
				چگونه نوع روش‌های تأمین مالی سازمان قادر است یک سرمایه‌گذار را متقاعد به سرمایه‌گذاری کند و مکرراً به بازار سهام برگرداند؟ (سوال باز)	۲۵

تاثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان‌گریزی سهامداران بر ارزش غیربنیادی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

مصطفی محمد علی پورکناری^۱، محراب رئیس‌یان^۲، فهیمه شمسی^۳

۱- کارشناس ارشد امور مالیاتی، کارشناس ارشد مدیریت دولتی

۲- پژوهشگر حسابداری، مدیرعامل گروه تخصصی دهکده شکوه، کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه علوم و تحقیقات تهران

۳- پژوهشگر حسابداری، کارشناس ارشد رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

چکیده

هدف اصلی تحقیق تاثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان‌گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران هست. تحقیق حاضر از نظر طبقه بندی بر مبنای هدف، نوعی تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر بر مبنای طبقه بندی تحقیقات بر اساس روش و ماهیت، تحقیقی همبستگی محسوب می‌گردد. انجام تحقیق در چارچوب استدلال قیاسی-استقرایی است. در این تحقیق برآورد و تخمین‌های آماری مدل‌ها و تاثیر چندگانه کلیه متغیرها با استفاده از نرم افزارهای Eviews5 و SPSS صورت می‌گیرد و روش تخمین مدل‌ها، ترکیب داده‌های مقطعی-سری زمانی (پانل دیتا) می‌باشد و برای تاثیر چندگانه کلیه متغیرها بر ارزش غیربنیادی از رگرسیون چندگانه استفاده شد تا تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته را به طور هم‌زمان نشان دهد. در این راستا با یک مدل اقتصادسنجی با استفاده از داده‌های مقطعی-سری زمانی (پانل) تاثیر حباب قیمتی، تمایلات زیان‌گریزی و رفتار عناصر بازار سهام بورس را بر ارزش غیر بنیادی مانند قیمت بازار، ارزش بنیادی رادر ۳۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در یک دوره ۳ ساله ۱۳۹۳-۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گیرد و تاثیر سه متغیر حباب قیمتی، تمایلات زیان‌گریزی و رفتار عناصر بازار سهام بورس بر ارزش غیر بنیادی مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن است که میزان تاثیر هر سه متغیر توضیحی با ارزش غیر بنیادی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی دار و مثبتی دارد و در میان متغیرهای توضیحی حباب قیمتی تاثیر قابل ملاحظه‌ای را داشته است.

کلمات کلیدی: حباب قیمتی، ارزش غیربنیادی، قیمت بازار، تمایلات زیان‌گریزی، بورس، سهام

مقدمه

تصمیم سرمایه‌گذاری یکی از تصمیمات اساسی از حوزه کسب و کار است که در زمان‌های مختلف بسیار متغیر بوده است. سرمایه‌گذاری شرکت‌ها به لحاظ نظری به عوامل مختلفی مرتبط است، اما اهمیت نسبی هر یک از این عوامل کمتر شناخته شده است. به عنوان مثال، در سطح کل، مطالعات تجربی شواهد مختلف و ضد و نقیضی بر نقشی که سود شرکت‌ها، نرخ تنزیل و احساسات در تحریک سرمایه‌گذاری دارد، نشان داده‌اند. در ادبیات مربوط به این حوزه رابطه منفی بین سرمایه‌گذاری و بازده پس از آن نشان داده شده است که منجر به این مسأله شده که آیا نتایج در معرض ریسک و یا واکنش ترکیبی از کاهش بازدهی سرمایه‌گذاری و قیمت‌گذاری نامناسب سهام قرار خواهد گرفت یا خیر؟ در این تحقیق بر اساس تحقیق انجام شده توسط کوتاری^۱ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی چگونگی ارتباط سرمایه‌گذاری با تغییرات گذشته و آینده در انواع متغیرهای مالی، از جمله حباب قیمتی و تمایلات زیان‌گریزی پرداخته خواهد شد و بر این استدلال خواهد بود که الگوی کلی نتایج-قبل، هم‌زمان و پس از سرمایه

¹ Kothari

گذاری در مورد تصمیمات سرمایه گذاری بسیار مفید خواهد بود. همانطور که تئوری های مختلفی پیش بینی کرده اند که سود و بازده سهام باید منجر به سرمایه گذاری شود، اما رفتار سود و بازده سهام متعاقب سرمایه گذاری بستگی به این دارد که آیا تغییر در نرخ تنزیل، سود دهی و یا عوامل رفتاری مهم هستند یا خیر؟ ارتباط بین سرمایه گذاری و نوسانات بازار نیز جالب توجه است چرا که افزایش نوسانات رشد سرمایه گذاری زیر متوسط را برای یک دوره کوتاه مدت پیش بینی می کند اما این اثرات کوچک هستند و در زمان کنترل برای سود و بازده سهام بطور واقعی مثبت می شوند. علاوه بر این سرمایه گذاری ارتباط منفی با رشد سود آتی و بازده بازار دارد. ارتباط با سود آینده آنقدر قوی است که تقریباً به طور کامل رشد سود را معکوس می کند و منجر به سرمایه گذاری می گردد، یعنی رشد سود قبل از سرمایه گذاری تا حد زیادی زودگذر است. ارتباط بین سرمایه گذاری و بازده سهام نیز قابل توجه است، به خصوص اگر رشد سرمایه گذاری توسط سود های قبلی توضیح داده نشده باشد لذا رشد سرمایه گذاری، بر خلاف مدل های سنتی سرمایه گذاری شرکت ها و شواهد کمی از قابلیت پیش بینی بلند مدت در بازدهی بعد واکنش بازار به اخبار سرمایه گذاری، با اخبار بد همزمان است.

مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

ننچی (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان شوک نقدینگی و حباب سهام به این موضوع پرداخته است. این تحقیق در به بررسی اثرات نقدینگی بازار (سهولت داد و ستد سهام) و سرمایه گذاری نقدینگی (سهولت اعضای بازار برای سرمایه گذاری) بر حباب بازار سهام می پردازد. در این نشان داده شده است که بازار و شوک نقدینگی احتمال ایجاد حباب در بازار سهام را امکان پذیر می سازند و نقدینگی بازار بر حباب در بازار سهام تاثیر مثبت دارد و شوک نقدینگی اخطارهای هشدار دهنده برای ایجاد قریب الوقوع حباب در بازار سهام را نشان می دهد. کوتاری و همکاران (۲۰۱۵) در این تحقیق به بررسی چگونگی ارتباط سرمایه گذاری با تغییرات گذشته و آینده در انواع متغیرهای اقتصادی کلان، از جمله سود، قیمت سهام، بی ثباتی و نرخ بهره در بین شرکت های آمریکایی در دوره ۱۹۵۲ تا ۲۰۱۰ پرداخته شده است. نتایج این تحقیق نشان داده است که سرمایه گذاری بالا رشد سود منفی را پیش بینی می کند و با بازده پایین سهام همراه است هنگامی که داده ها سرمایه گذاری به طور عمومی منتشر می شود. همچنین جهش در سرمایه گذاری همزمان با اخبار بد نیز وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده های این تحقیق نشان داده است که پس از بحران مالی سال ۲۰۰۸ کاهش سرمایه گذاری با توجه به افت GDP و سود در پایان سال ۲۰۰۸ غیر معمول بوده است.

کوتوف (۲۰۱۳) معتقد بود که در بین شرکتهای آلمانی فعال در روسیه انجام داد، به این نتیجه رسید که مدیران این شرکتها در تصمیمات سرمایه گذاری شان دچار خطای شهودی می شوند. در سال های اخیر برای بررسی دقیق تر رفتارهای سرمایه گذاران در بازارهای مالی، رویکرد جدیدی متداول شده است که رویکرد مبتنی بر عامل نام دارد. در این رویکرد، پژوهشگران برای شبیه سازی و بررسی خطاهای سرمایه گذاران در تصمیم گیری هایشان از نرم افزارهای پیچیده کامپیوتری (مانند نت لوگو) استفاده می کنند.

فاماها (۲۰۱۰) در پژوهش خود با مطرح کردن این فرضیه که آیا رشد قیمت سهام ناشی از سیاست های پولی و مالی دولت بوده است حباب قیمت را با استفاده از وابستگی دیرش مورد بررسی قرار داد و برای نشان دادن واکنش بازدهی سهم به سیاست پولی از مدل VAR خود رگرسیون برداری استفاده کرد. بررسی ها نشان داد حباب ایجاد شده از نوع حباب عقلایی میباشد و سیاستها با تأخیر یک ماه روی بازدهی سهم ایجاد شده و بازدهی سهم بر اساس سیاست پولی یکماه گذشته قابل پیش بینی است. هدف از تحقیق و کیلی فرد و همکاران (۱۳۹۲) ارزیابی و رتبه بندی رفتارهای سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران به روش فرایند تحلیل شبکه ای (ANP) است. جهت ارزیابی و رتبه بندی رفتار سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران از روش فرایند تحلیل شبکه ای و نرم افزار سوپر دسیژن استفاده شده است همچنین جهت محاسبه نمره مقایسات زوجی معیارها و خوشه ها و روابط بین آنها از استاندارد امتیاز دهی ساعتی استفاده شده و بر این مبنا پرسشنامه ای تهیه و برای خبرگان و فعالین بازار سهام ارسال شد و نمره هر مقایسه زوجی با محاسبه میانگین هندسی نمره های پرسشنامه ها بدست آمد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران در ۴۰ درصد رفتارها و تصمیمات خرید و فروش سهام، رفتار توده وار دارند و در ۳۳ درصد مواقع فرایند دقیق و تحلیلی را برای تصمیم خرید و فروش سهام انتخاب کرده و منطقی رفتار می کنند همچنین حدود ۲۲ درصد رفتارهای سرمایه گران واکنشی و حدود ۵ درصد تصمیمات خرید و فروش سهام آنها شهودی می باشد بر اساس

نتایج دیگر این پژوهش عوامل مربوط به بازار سهام و آموزش و فرهنگ بیش از سایر عوامل بر رفتارهای سرمایه گذاران موثر است.

خانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با استفاده از اطلاعات مالی ۷۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۸۵-۱۳۸۹ و با بهره گیری از مدل CAPM و فاما و فرنچ (۱۹۹۳) و روش تجزیه و تحلیل رگرسیون ترکیبی، نظریه زمانبندی بازار در قالب تامین مالی ترکیبی و نظریه سرمایه گذاری واقعی در قالب تامین مالی خالص، آزمون شده است. نتایج تحقیق بیانگر رابطه مثبت تامین مالی برون سازمانی، در دو حالت ترکیبی و خالص، با بازده سهام در مدل CAPM و رابطه منفی تامین مالی برون سازمانی در دو مذکور با بازده سهام در مدل فاما و فرنچ می باشد. همچنین رابطه میان خالص تامین مالی و ترکیب تامین مالی به صورت همزمان، با بازده سهام معنادار است.

در پژوهش ودیعی و شکوهی زاده (۱۳۹۱) معیارهای مالی مؤثر بر تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار ایران مورد بررسی قرار گرفته است. به این منظور پانزده معیار مالی که با توجه به تحقیقات پیشین و نظر تحلیلگران و متخصصان بازار سرمایه می تواند بر تصمیم گیری سرمایه گذاران مؤثر باشد، مطرح شده است. داده های مورد نیاز برای آزمون فرضیه ها با وسیله پرسشنامه از یک نمونه شامل ۲۰۴ سرمایه گذار بورس جمع آوری شده است. این عوامل به طور کلی تحت عنوان گروه معیارهای مالی مورد بررسی قرار گرفت ضمن اینکه به صورت تک به تک نیز این معیارها بررسی، و میزان اهمیت آنها نیز از نظر سرمایه گذاران سنجیده شده است در هر قسمت بنابه نوع داده ها از آزمونهای مناسب آماری مانند تی استیودنت، کروسکال والیس، کی دو، دقیق فیشر، ویلکاکسون و فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که معیارهای مالی برای سرمایه گذاران با اهمیت است. در بررسی مورد به مورد تأثیر پانزده عامل مالی بر تصمیمات سرمایه گذاران مشخص شد، معیارهایی چون سرعت و قدرت نقدشوندگی سهام، روند قیمت سهام و وضع بازار سهام از عوامل معروفی چون سود هر سهم و نسبت قیمت به سود با اهمیت تر بود. میری فیض و زارع (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی حباب قیمت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است. ابتدا از طریق آزمونهای تسلسل، چولگی، کشیدگی و وابستگی دیرش مشخص گردید که در بورس تهران طی دوره زمانی ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۸ حباب قیمت رخ داده است. سپس با انجام آزمون های حباب قیمت، تمامی شرکت هایی که در قلمرو زمانی مذکور از رشد و سقوط شدید قیمتی در بورس برخوردار بوده به دو گروه شرکت های بدون حباب و حباب قیمتی تقسیم شدند. برای پیش بینی حباب از متغیرهای درونزای شرکتها از قبیل: اندازه شرکت، ترکیب سهامداری، نسبت P/E، شفافیت اطلاعات و سرعت نقدشوندگی استفاده گردید. سپس با استفاده از روش رگرسیون لجیت باینری و شبکه عصبی مصنوعی مدلی برای پیش بینی حباب قیمت طراحی گردید. در برازش مدل از داده های شش ماه قبل از بروز حباب (شتاب قیمت) استفاده گردید. آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد بین تمامی متغیرهای مستقل انتخاب شده و حباب قیمت رابطه معنی داری وجود دارد و مدل شبکه عصبی به دلیل خطای کمتر در پیش بینی به عنوان مدل دقیق تر شناسایی گردید.

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

تأثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی

اهداف فرعی:

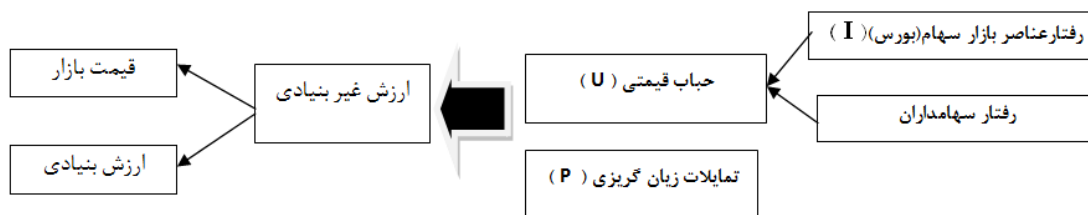
تأثیر حباب قیمتی بر ارزش غیر بنیادی

تأثیر تمایلات زیان گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی

فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱: حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی شرکتها تأثیر گذار است.

فرضیه ۲: بین حباب قیمتی، تمایلات زیان گریزی، رفتار عناصر بازار سهام (بورس)، رفتار سهامداران با ارزش غیر بنیادی شرکتها رابطه معناداری وجود دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

مدل تحقیق

با توجه به مطالعه کارهای انجام شده در زمینه حساب قیمتی و تمایلات زیان گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ساختار مدل طی دوره (۱۳۹۳-۱۳۹۱) به صورت زیر در نظر گرفته می شود:

$$CR_{it} = f(I_{it}, U_{it}, P_{it})$$

که در این مدل متغیر وابسته عبارتست از ارزش غیر بنیادی (قیمت بازار، ارزش بنیادی، نرخ رشد شرکت)

متغیرهای مستقل:

تمایلات زیان گریزی (I)

حساب قیمتی (U)

رفتار عناصر بازار سهام (بورس) (P)

که در این رابطه ها t نشان دهنده زمان، i بیانگر شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد و در مدل اول متغیر وابسته نیز ارزش غیر بنیادی است در مدل دوم متغیر وابسته قیمت بازار، در مدل سوم متغیر وابسته ارزش بنیادی در نظر گرفته شده است. و متغیرهای مستقل ارائه شده در تمامی این مدل ها به صورت زیر بیان می گردد

$$Gh_{it} = f(I_{it}, U_{it}, P_{it})$$

۱-مدل اول: (ارزش غیر بنیادی)

$$Ch_{it} = f(I_{it}, U_{it}, P_{it})$$

۲-مدل دوم: (قیمت بازار)

$$EK_{it} = f(I_{it}, U_{it}, P_{it})$$

۳-مدل سوم: (ارزش بنیادی)

فن تکنیک تحقیق

برای تحلیل داده های آماری از سه طریق می توان اقدام نمود ۱- داده های سری و زمانی ۲- داده های مقطعی ۳- داده های تلفیقی از سری زمانی - مقطعی (پانل). در داده های سری و زمانی مقدار یک یا چند متغیر را در طول دوره زمانی مشاهده می کنیم، در داده های مقطعی مقادیر یک یا چند متغیر برای واحد اقتصادی در یک زمان مشخص جمع آوری می شود. ولی در داده های پانل اطلاعات مربوط به داده های مقطعی را در طول زمان مشاهده می کنیم و این داده ها دارای دو بعد واحدهای مختلف در هر مقطع زمانی خاص و دیگری بعد زمان می باشد.

-آزمون هاسمن

برای انتخاب بین روش اثرات ثابت یا تصادفی از آزمون هاسمن^۱ به صورت زیر استفاده می شود:
روش اثرات تصادفی کارا تر است:

$$H_0: E(U_{it} | x_{it}) = 0$$

$$H_1: E(U_{it} | x_{it}) \neq 0$$

^۱-Hausman Test

روش اثرات ثابت کارا تر است:

آماره آزمون هاسمن به صورت زیر می باشد:

$$H = \hat{q} [var(\hat{q})]^{-1} \hat{q} \\ \hat{q} = \hat{\beta}_{FE} - \hat{\beta}_{RE}, var(\hat{q}) = var(\hat{\beta}_{RE}) - var(\hat{\beta}_{FE}) \quad (2)$$

-آزمون ریشه واحد پانل

آزمون های ریشه واحد^۱ به منظور جلوگیری از به وجود آمدن رگرسیون جعلی و برای برآورد یک رگرسیون با ضرایب قابل اعتماد انجام می شوند. است. برای یک مجموعه پانل متوازن $(y_{it}, i=1,2, \dots, N, t=1,2,\dots,T)$ که i و t به ترتیب مشخص کننده واحد مقطعی و زمان هستند، ایم، پسران و شین رگرسیون خطی زیر را به منظور توسعه آزمون ریشه واحد پانل انجام داده اند.

$$y_{it} = p_i y_{it} + \sum_{j=1}^p \theta_j \Delta y_{it-j} + z_{it} \gamma + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$\bar{t} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N t p_i \quad (4)$$

$$t_{iT} = \int_0^1 w_{iz} dw_{iz} / \sqrt{\int_0^1 w_{iz}^2}$$

آماره آزمون IPS به صورت زیر خواهد بود.

$$t_{Ips} = \frac{\sqrt{N}(\bar{t} - E(t_{IT}; H_0; \rho_i=1))}{\sqrt{var(t_{IT}; H_0; \rho_i=1)}} \quad (5)$$

$$error \Delta y_t = x + \gamma_t + \beta y_{t-1} + \sum_{j=1}^p r_j \Delta y_t + error$$

با این فروض و مقدار $\bar{t}$ محاسبه شده برای پانل فرضی، t_{Ips} با استفاده از معادله (۵) قابل محاسبه خواهد بود (دیندا و کوندو، ۲۰۰۶، ۱۷۹).^۲

-آزمون F لیمر

برای آزمون معنی دار بودن اثرات گروهی از آماره ی زیر استفاده می شود. این آماره دارای توزیع F می باشد (بالتاجی^۳، ۱۹۹۵، ۵۸)

$$F^{(1)} = \frac{RSS_1 - RSS_2 / N - 1}{RSS_2 / NT - N - K}$$

رگرسیون چند متغیره

آزمون های پیش گفته تأثیر متغیرها را به طور جداگانه بر متغیر وابسته نشان داد و فرضیات را به طور جداگانه بررسی نمود. لیکن برای تأثیر چندگانه کلیه متغیرها بر ارزش غیربنیادی از رگرسیون چندگانه استفاده شد تا تأثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته را به طور هم زمان نشان دهد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق با استفاده از روشهای اقتصادسنجی (پانل) خواهد بود به این ترتیب که داده های آماری را به صورت مقطعی برای ۳۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله سالهای ۱۳۹۳ - ۱۳۹۱ مورد ارزیابی قرار می دهیم. روش انجام

^۱-Unite Root Tests

^۲-Dendar & konodo

^۳-Baltaje

تحقیق حاضر بر مبنای هدف تحقیق از نوع نظری و کاربردی می باشد. اما از لحاظ روش و ماهیت در دسته تحقیقات علی قرار دارد زیرا به بررسی روابط بین عوامل تحقیق می پردازد. و در این تحقیق برآورد و تخمین های آماری مدلها و تاثیر چندگانه کلیه متغیرها با استفاده از نرم افزارهای Eviews5 و SPSS صورت می گیرد و روش تخمین مدلها، ترکیب دادهای مقطعی - سری زمانی (پانل دپتا) می باشد و برای تاثیر چندگانه کلیه متغیرها بر ارزش غیربنیادی از رگرسیون چندگانه استفاده شد تا تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته را به طور همزمان نشان دهد. در این تحقیق تاثیر حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی سهامداران بر ارزش غیر بنیادی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای ۳۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بین سالهای ۱۳۹۱-۱۳۹۳ است. در این تحقیق کل شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان جامعه آماری طی سال های ۱۳۹۳ - ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته های تحقیق

جدول شماره (۱) رگرسیون چندگانه عوامل موثر بر ارزش غیربنیادی

متغیرهای داخل مدل (عوامل موثر) مدل Enter Adjusted R Square= .96 R=.98 متغیر وابسته : ارزش غیربنیادی			
Sig.	Beta	B	مدل
.010		.314	(constant)
.000	.367	.222	حباب قیمتی
.000	.403	.268	تمایلات زیان گریزی
.000	.148	.097	رفتار عناصر بازار سهام بورس
.000	.124	.098	رفتار سهامداران

جدول شماره ۱ نشان می دهد که مهم ترین عامل موثر بر ارزش غیر بنیادی، تمایلات زیان گریزی است زیرا درکنار بقیه عوامل مهم ترین تاثیر مثبت را نشان داد. لیکن حباب قیمتی نیز تاثیر مثبت درجه دوم را ارزش غیربنیادی نشان داد. عامل رفتار عناصر بازار سهام بورس تاثیر مثبت در جه سوم رفتار سهامداران تاثیر مثبت درجه چهارم را بر ارزش غیر بنیادی داشته اند.

۱- هر چهار سازه تحقیق (حباب قیمتی ، تمایلات زیان گریزی ، رفتار عناصر بازار سهام بورس، رفتار سهامداران) مستقیماً بر ارزش غیر بنیادی تاثیر مثبت دارند.

برآورد مدل اول (ارزش غیر بنیادی)

جدول (۲) نتایج حاصل از برآورد مدل (متغیر وابسته: ارزش غیر بنیادی) به روش اثرات ثابت

متغیر	ضریب	آماره t	احتمال مربوطه	آماره های مهم
C	۲/۶۲**	۲/۰۳	.۰۴	F= ۱/۷۸ R ² = ۰/۷۰ D.W = ۱/۹۶
LI	۰/۳۱**	۴/۹۲	.۰۰۰	
LP	۰/۱۵*	۲/۰۵	.۰۵	
LU	۰/۵۷*	۳/۱۰	.۰۰۴	

C: عرض از مبدأ

*: معناداری در سطح ۱٪

***: معناداری در سطح ۵٪

تجزیه و تحلیل نتایج مدل اول (متغیر وابسته: ارزش غیر بنیادی)

چنانچه ملاحظه می شود، متغیر فقر نسبی به همراه عرض از مبدأ مدل در سطح ۵ درصد معنی دار بوده و متغیرهای حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی در سطح ۱ درصد و با اطمینان بالای ۹۹ درصد معنی دار هستند. معنی داری کل مدل با توجه به آماره F به دست آمده و احتمال مربوط به آن ($0/02$) در سطح ۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. آماره ضریب تعیین بیان می کند که ۷۰ درصد تغییرات مذکور توسط (رفتار عناصر بازار سهام (بورس)، حباب قیمت و تمایلات زیان گریزی) توضیح داده می شود که بیانگر قدرت برازش نسبتاً بالای مدل است. با توجه به اینکه متغیرها کاملاً معنی دار بوده و علامت آنها مورد انتظار نظری می باشد، پس مشکل همخطی در مدل وجود ندارد. آماره مربوط به دوربین واتسون نیز عدم وجود خود همبستگی را مورد تأیید قرار می دهد.

*حباب قیمت با وقوع ارزش غیر بنیادی رابطه معنی دار و مثبتی دارد.

با توجه به ضرایب متغیرها، یک افزایش یک درصدی در متغیرهای تمایلات زیان گریزی، رفتار عناصر بازار سهام بورس و حباب قیمت، به ترتیب منجر به افزایش $0/21$ ، $0/15$ و $0/57$ درصدی در ارزش غیر بنیادی می شوند. بنابراین، می توان گفت یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر ارزش غیر بنیادی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران حباب قیمتی است، به طوری که در بین سه متغیر توضیحی الگو بیشترین سهم را در تبیین تغییرات و نوسانات ارزش غیربنیادی داشته است. بنابراین فرضیه دوم طبق نتایج محاسبات تحقیق رد می گردد و تمایلات زیان گریزی با ارزش غیر بنیادی رابطه مثبت دارد. علامت مثبت ضرایب مربوط به متغیرهای رفتار عناصر بازار سهام بورس و تمایلات زیان گریزی نیز موردانتظار می باشد، چرا که طبق مبانی نظری، ارتباط مثبتی میان رفتار عناصر بازار سهام بورس، تمایلات زیان گریزی و ارزش بنیادی وجود دارد. این یافته ها هماهنگ با نتایج مطالعات تجربی صورت گرفته در این زمینه می باشند.

برآورد و تجزیه و تحلیل نتایج مدل دوم (قیمت بازار)

جدول (۲) نتایج از برآورد مدل (متغیر وابسته: قیمت بازار) به روش اثرات ثابت

متغیر	ضریب	آماره t	احتمال مربوطه	آماره های مهم
C	$2/68^{**}$	$2/02$	$0/04$	$F=3/39$ $R^2=0/66$ $D.W=1/94$
LI	$0/02^{**}$	$2/00$	$0/05$	
LP	$0/10^*$	$3/06$	$0/005$	
LU	$0/22^{**}$	$1/99$	$0/05$	

C: عرض از مبدأ

*: معناداری در سطح ۱٪

**: معناداری در سطح ۵٪

چنانچه ملاحظه می شود متغیر فقر نسبی در سطح ۱ درصد و با اطمینان بالای ۹۹ درصد معنی دار بوده و متغیرهای حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی در سطح ۵ درصد معنی دار هستند. معنی داری کل مدل با توجه به آماره F بدست آمده و احتمال مربوط به آن ($0/00$) در سطح ۱ درصد مورد تأیید قرار می گیرد. آماره ضریب تعیین بیان می کند که ۶۶ درصد تغییرات ارزش غیر بنیادی مربوط به قیمت بازار توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود که بیانگر قدرت برازش خوب مدل است. با توجه به اینکه متغیرها کاملاً معنی دار بوده و علامت آنها مورد انتظار نظری می باشد، پس مشکل همخطی در مدل وجود ندارد. آماره مربوط به دوربین واتسون نیز عدم وجود خود همبستگی را مورد تأیید قرار می دهد.

با توجه به ضرایب متغیرها، یک افزایش یک درصدی در متغیرهای تمایلات زیان گریزی، رفتار عناصر بازار سهام بورس و حباب قیمتی، به ترتیب منجر به افزایش $0/02$ ، $0/10$ و $0/22$ درصدی در ارزش غیر بنیادی (قیمت بازار) می شوند. در این مدل این گونه بیان می شود که حباب قیمتی بیشترین تأثیر بر قیمت بازار داشته است.

برآورد و تجزیه و تحلیل نتایج مدل سوم (متغیر وابسته: ارزش بنیادی)

جدول (۳)، نتایج حاصل از برآورد مدل (متغیر وابسته: ارزش بنیادی) به روش اثرات ثابت

متغیر	ضریب	آماره t	احتمال مربوطه	آماره های مهم
C	۲/۳۶	۰/۷۵	۰/۴۵	F = ۶/۳۳ R ² = ۰/۷۵ D.W = ۲/۰۸
LI	۰/۳۸**	۲/۴۸	۰/۰۲	
LP	۰/۴۷***	۱/۸۵	۰/۰۶	
LU	۰/۱۹***	۱/۷۷	۰/۰۸	

C: عرض از مبدأ

**: معناداری در سطح ۵٪

***: معناداری در سطح ۱۰٪

چنانچه ملاحظه می شود، متغیر تمایلات زیان گریزی در سطح ۵ درصد و متغیرهای حباب قیمتی و رفتار عناصر بازار سهام بورس در سطح ۱۰ درصد معنی دار هستند. معنی داری کل مدل با توجه به آماره F بدست آمده و احتمال مربوط به آن (۰/۰۰) در سطح ۱ درصد مورد تایید قرار می گیرد. آماره ضریب تعیین بیان می کند که ۷۵ درصد تغییرات ارزش غیر بنیادی مربوط به ارزش بنیادی توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود که بیانگر قدرت برازش نسبتاً بالای مدل است. با توجه به اینکه متغیرها کاملاً معنی دار بوده و علامت آنها مورد انتظار نظری می باشد، پس مشکل همخطی در مدل وجود ندارد. آماره مربوط به دوربین واتسون نیز عدم وجود خود همبستگی را مورد تایید قرار می دهد. در میان سه متغیر مستقل اثرگذار بر ارزش بنیادی، به ترتیب رفتار عناصر بازار سهام بورس، تمایلات زیان گریزی و حباب قیمتی بیشترین تاثیر را داشته هست که در بیان علت تاثیرگذاری کمتر حباب قیمتی نسبت به سایر متغیرها مستقل، علیرغم اینکه حباب قیمتی مهمترین عامل وقوع قیمت بازار طبق نتایج سایر مدل ها برآورد گردیده است.

نتیجه گیری

با توجه به فرضیات: «شاخص رفتار عناصر بازار سهام بورس با تمامی متغیرهای وابسته رابطه معنی دار و مثبت دارد» و «حباب قیمتی با ارزش غیربنیادی رابطه معنی دار و مثبتی دارد» و همچنین «حباب قیمتی با قیمت بازار رابطه معنی دار و مثبتی دارد» متغیر توضیحی حباب قیمتی در سطح یک درصد و با اطمینان بالای ۹۹ درصد معنی دار هستند. می توان گفت یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر ارزش غیر بنیادی و قیمت بازار در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران حباب قیمتی است. که این نتیجه همخوانی دارد با نتایج مطالعات زارع (۱۳۹۰) مدلی برای پیش بینی حباب قیمتی در بورس اوراق بهادار تهران که به بررسی حباب قیمتی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است و در بورس تهران در طی دوره زمانی ۱۳۸۳-۱۳۸۸ حباب قیمت رخ داده است بطوری که در بین سه متغیر توضیحی الگو بیشترین سهم را در تبیین تغییرات و نوسانات ارزش غیربنیادی داشته است. در ضمن علامت مثبت ضرایب مربوط به متغیرهای رفتار عناصر بازار سهام بورس و تمایلات زیان گریزی نیز مورد انتظار می باشد، چرا که طبق مبانی نظری، ارتباط مثبتی میان حباب قیمتی، تمایلات گریزی و ارزش غیربنیادی وجود دارد. این یافته ها هماهنگ با نتایج مطالعات توسط کوتاری و همکاران (۲۰۱۵) که به بررسی چگونگی ارتباط سرمایه گذاری با تغییرات گذشته و آینده در انواع متغیرهای مالی، از جمله حباب قیمتی و تمایلات زیان گریزی پرداخته خواهد شد و بر این استدلال خواهد بود که الگوی کلی نتایج- قبل، همزمان و پس از سرمایه گذاری در مورد تصمیمات سرمایه گذاری بسیار مفید خواهد بود صورت گرفته در این زمینه می باشند.

منابع

۱. فصلنامه بورس اوراق بهادار، شماره ۹، بهار ۸۹، سال سوم، بررسی حباب قیمتی در بورس اوراق بهادار تهران، نویسنده علی صالح آبادی، هادی دلیریان .

۲. اصغر سلطانی (۱۳۸۶)، بررسی حبابهای قیمتی سهام در بورس اوراق بهادار تهران، طی دوره ۱۳۷۰ تا ۸۴، پایان نامه دکتری مدیریت بازرگانی.
۳. دلنسینگ، کوین (۲۰۰۸)، حباب یک سهم چیست؟ و چگونگی شکل گیری حبابها در بازار سهام، ترجمه محمد امین صادق زاده، سایت بورس کالا.
۴. روش بلاو و آن ماری (۱۳۷۱)، روانشناسی اجتماعی، مترجم: سید محمد دادگران، انتشارات مروارید، چاپ دوم.
۵. لیلیا ترکی و محمد واعظ (۱۳۸۷)، حباب قیمتها و بازار سرمایه ایران، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد ۳۱، شماره ۳، صفحه ۲۰۷ الی ۱۹۵.
۶. محمد نوفرستی، ریشه واحد و هم جمعی در اقتصاد سنجی موسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ اول، ۱۳۷۸.
۷. وکیلی فرد حمیدرضا، فروغ نژاد حیدر، خوشنود مهدی. ارزیابی رفتارهای سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار تهران با روش فرایند تحلیل شبکه ای، مجله مدیریت دارایی و تامین مالی، شماره ۲، صفحه ۱۹-۳۴.
۸. خانی عبدالله، افشاری حمیده، حسینی میرهادی. آزمون تصمیمات تامین مالی، زمانبندی بازار و سرمایه گذاری واقعی در بورس اوراق بهادار تهران، مجله مدیریت دارایی و تامین مالی، شماره ۱، صفحه ۱۰۹-۱۲۲.
۹. ودیعی محمد حسین، شکوهی زاده محمود، ۱۳۹۱، بررسی معیارهای مالی مؤثر بر تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار، مجله دانش حسابداری، مقاله ۸، دوره ۳، شماره ۸، صفحه ۱۵۱-۱۷۱.
۱۰. لاح شمس میرفیض، عظیم زارع، ۱۳۹۲، بررسی عوامل تأثیرگذار در بروز حباب قیمت در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، سال ۶، شماره ۲۱، ص ۹۱.
۱۱. زارع، قاسم، ۱۳۹۰، مدلی برای پیش بینی حباب قیمت در بورس اوراق بهادار تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

12.Nneji, O., (2015), Liquidity shocks and stock bubbles, Journal of International Financial Markets, Institutions and Money, <http://dx.doi.org/10.1016/j.intfin.2014.12.010>

13.Kotof D.(2013) "Behavioral Biases and Corporate Decision Making on Investing Abroad", MPRA, No 49858, 1-11.

14.Kothari S.P., Jonathan L., Jerold B. W.(2015), The behavior of aggregate corporate investment.

15.Himmelberg. Charles. Christopher. Mayer. Todd. Sinai. (2005). Assessing High House Prices: Bubbles. Fundamentals and Misperceptions. Journal of Economic Perspectives. American Economic Association. vol. 19(4). pages 67-92.

شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر انگیزه خرید آنلاین در مصرف کنندگان با استفاده از روش تاپسیس

فریدون امیدی^۱، زهره زاج^{۲*}

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلیج فارس خرمشهر

۲- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خلیج فارس خرمشهر

Aban57z@gmail.com

چکیده

در دنیای حاضر همه ی انسان ها با اهداف گوناگونی از شبکه اینترنت بهره می برند. خرید اینترنتی یکی از امکاناتی است که به زندگی روزمره انسان در عصر اینترنت سرعت میبخشد. در هر بار خرید آنلاین عواملی بر رفتار خریدار تاثیر گذار می باشد. این پژوهش براساس هدف از نوع کاربردی می باشد و براساس نحوه جمع آوری داده ها توصیفی می باشد. در این تحقیق تلاش شده است عوامل موثر بر خرید آنلاین شناسایی شود که با توجه به مطالعات پیشین ۱۳ مورد شناسایی شود و با کمک تکنیک تاپسیس و ۶ شاخص این عوامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که خروجی الگوریتم نشان میدهد که عواملی همچون صرفه جویی در هزینه (A_1) با ضریب تاثیر ۰/۹۲۹، راحتی (A_2) با ضریب تاثیر ۰/۸۴۸ و ریسک های خرید با ضریب تاثیر ۰/۵۶۹ به عنوان موثر ترین عوامل بر انگیزه خریدار شناسایی شده است.

واژگان کلیدی: شبکه اینترنت، خرید آنلاین، رفتار خرید از تکنیک تاپسیس، انگیزه خریدار

۱- مقدمه

در عصر حاضر توجه به نیازهای مشتریان و برآورده نمودن خواسته های آنها، یکی از حقایق غیر قابل انکار دنیای تجارت در رقابت امروز است؛ لذا شرکت ها برای کسب سود و افزایش درآمد، ناگزیر به درک صحیح از رفتار مصرف کنندگان و عوامل تاثیرگذار بر رفتار خرید آنها هستند. با تغییر فلسفه بازاریابی، از گرایش تولید و محصول به گرایش فروش و بعد از آن گرایش بازاریابی، مصرف کنندگان و رفتار آن ها اهمیت خاصی برخوردار شدند. شناخت چگونگی و چرایی خرید افراد، علاوه بر افزایش سود برای مطالعه ی سبک های تصمیم گیری مصرف کننده در پژوهشگران بوجود آورده است (کوئن، ۲۰۰۲). اخیراً محققان بازاریابی رفتار آنی را در فرآیند رفتار خرید مصرف کننده بسیار قدرتمند و اثربخش معرفی کرده اند (مولر، ۲۰۱۴، هاسمن، ۲۰۰۰). خرید آنی به پدیده های کاملاً شناخته شده در بسیاری کشورها تبدیل شده و امروزه خرید محصولات جدید بیشتر تابع خرید آنی است، تا خرید با برنامه ریزی قبلی که منجر به اهمیت خرید آنی فعالیت های بازاریابی شده است (لی، ۲۰۰۸). بنابراین، امروزه توجه به خرید آنلاین و عوامل موثر بر این خرید می تواند از اهمیت ویژه ای برخوردار باشد. امروزه خرید تصادفی تبدیل به یکی از مفاهیم حیاتی در بازار شده است و به صورت یک پدیده غالب در رفتار مصرف کننده گان نمایان می گردد. خرده فروشان کاملاً از قدرت خرید تصادفی در توسعه درآمد خود مطلع می باشند، لذا به دنبال استراتژی هایی همچون طراحی مطلوب فروشگاه، نمایش های ویژه محصول، طرح های بسته بندی و ترخیصات فروش به منظور ایجاد حس مثبت در مشتریان هستند تا میزان خریدهای تصادفی را افزایش دهند. (میلنر، ۲۰۰۲). دلایل بسیاری از قبیل کاهش هزینه حمل و نقل، انبارداری و هزینه های مربوط به کارمندان و مکان مورد نیاز برای فروش، شرکت ها و فروشندگان را به سمت فروش اینترنتی سوق می دهد. از طرفی دیگر صرفه جویی در زمان

و هزینه های ناشی از رفت و آمد و همچنین کاهش قیمت های کالاهای خریداری شده از طریق اینترنت ، خریداران را به سمت انجام این رویه پیش می برد . با افزایش اهمیت این موضوع ، رقابت میان فروشندگان و شرکت ها برای بدست آوردن این بازار شدت می گیرد . در این هنگام بازاریابی جلوه بیشتری می یابد . برای بدست آوردن این بازار نیاز به شناخت مشتریان و دلایل آنها برای انجام خرید اینترنتی یا حتی دلایل ممانعت برخی مشتریان در انتخاب فروشگاههای اینترنتی و معیارهای مشتریان در انتخاب فروشگاههای اینترنتی می باشد (حسن زاده ، بازاریاب ۱۳۹۳) . با توجه به نیاز سازمان های ارائه دهنده ی کالا و خدمات اینترنتی و توجه کمی که به این بعد شده و از طرفی گسترش روز افزون استفاده از اینترنت و نیاز مشتریان چه عواملی وجود دارد که می تواند انگیزه خرید آنلاین را تحت تاثیر قرار دهد؟ بنابراین سوال اصلی این تحقیق این است که چه عواملی دارای اهمیت بیشتری در خرید آنلاین می باشد؟

۲-پیشینه ی تحقیق

مرور ادبیات تحقیق در این رابطه مفهوم خریدهای بی برنامه یا تفننی که سابقه آن به اواخر دهه ۱۹۵۰ باز می گردد را برجسته می سازد . خرید ناگهانی منبع درآمد مهمی برای خرده فروشی محسوب می شود و ۳۰ تا ۵۰ درصد از خریدها را میتوان بعنوان خریدهای ناگهانی طبقه بندی نمود (هاسمن ، ۲۰۰۰) . به طور کلی در زمینه عوامل موثر در خرید آنلاین تحقیقات داخلی و خارجی بسیاری صورت گرفته است که بطور اجمالی به آنها پرداخته می شود . نتایج پژوهش زارعی و بلوچی (۱۳۹۴) با عنوان شناسایی و استخراج مولفه های پیشران خرید آنی با استفاده از روش " فراترکیب " نشان داد که بیشترین میزان تاثیر مربوط به متغیرهای عوامل روحی و روانی و مزایای محصول است . تاثیر عوامل بازاریابی ، شخصیت و موقعیتی بر خرید آنی معناداری مورد تایید قرار نگرفت . نتایج تحقیق عابدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به عنوان نقش عوامل فردی ، محیطی و مدگرایی در تسهیل خرید آنی نشان داد که مدگرایی و احساس مثبت ، بطور مستقیم رفتار خرید آنی را افزایش می دهند . عوامل محیطی و فردی نیز به تسهیل خریدهای آنی کمک می کنند . بر این اساس ، پیشنهادهایی برای تسهیل افزایش خریدهای آنی ارائه می شود . حاجعلی (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر خرید آنی به این نتیجه رسید که سطح عزت نفس ، تحریک پذیری ، محیط خرید ، تبلیغات و جنسیت اثر قابل توجهی در رفتار خرید آنی برای خرید پارچه دارند . از طرفی راهنمایی فروشنده ، تنهایی خرید بر خرید آنی تاثیر معناداری نداشت . (سان، ۲۰۱۰) دراستفاده از روش Topsis از روابط ریاضی نیز استفاده شده است که از مقالات نبول و همکارانش ووانگ و همکارانش در سال ۲۰۰۷، اقتباس گردیده است. لین چانگ در سال ۲۰۰۸ از Topsis فازی برای انتخاب سفارش و مقدار قیمت گذاری توسط تامین کننده برای وقتی سفارش بیشتر از ظرفیت تولید است استفاده نمودند، همچنین چن و تسائو در سال ۲۰۰۸، Topsis فازی را در راستای ارزیابی فاصله ای برای آنالیز تصمیم گیری استفاده کرده اند. بایوکوکان در سال ۲۰۰۷ با استفاده از AHP و Topsis فازی به تعیین استراتژی و زیر معیارهای انتخاب بهترین شریک برای سازمان و تعیین بهترین شاخص ها و انتخاب بهترین گزینه پرداختند. در سال ونگ و همکارانش در سال ۲۰۰۷ از Topsis فازی برای کمک به آکادمی نیروی هوایی تایوان در تعیین بهترین روش آموزش نیروی هوای در محیط فازی استفاده کردند. با توجه به نتایج گرا (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر عوامل محیطی بر خرید آنی با استفاده از چارچوب #محریبان# و راسل ؛ احساسات مصرف کننده نمی تواند یک عامل واسطه در فرآیند خرید آنی باشد . نتایج نشان داد که راهنمایی فروشنده و ازدحام تاثیر قابل توجهی در خرید آنی دارد . در حالیکه فشار زمان مورد تایید نیست . هاسنین (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر نام تجاری بر خرید آنی به این نتیجه رسید که نام تجاری تاثیر قابل توجهی بر رفتار خرید آنی دارد . رابطه بررسی شده در این مطالعه سزاوار تحقیقات بیشتر است ؛ به این دلیل که اطلاعات از یک بخش کشور جمع آوری شده است .

۳-ضرورت انجام تحقیق

با توجه به مطالعات پیش صورت گرفته دوام هر کسبوکار آنلاین به چوب خط مشتریان بستگی دارد . از این رو تحقیق در زمینه خرید آنلاین و بررسی انگیزه ی خرید آنلاین به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار بر رفتار مصرف کننده و بررسی میزان اهمیت و تاثیر عوامل انگیزش به فرایند خرید آنلاین حائز اهمیت است. در بسیاری از مطالعات پیشین و تحقیقات انجام شده در زمینه خرید آنلاین فقط به بررسی تاثیر عوامل موجود در خرید آنلاین صورت گرفته و از روش برای رتبه بندی این عوامل صورت نگرفته ، از این رو ما

در این پژوهش قصد داریم با استفاده از تاکتیک های موجود در حوزه تصمیم گیری چند شاخه ای از جمله تاپسیس و پرومیتی به رتبه بندی عوامل موثر بر خرید آنلاین بپردازیم. از این رو با توجه به اهمیت و استفاده روز افزون از اینترنت در خرید آنلاین ضرورت دارد که بررسی های دقیق تری روی عواما موثر در خرید آنلاین صورت پذیرد.

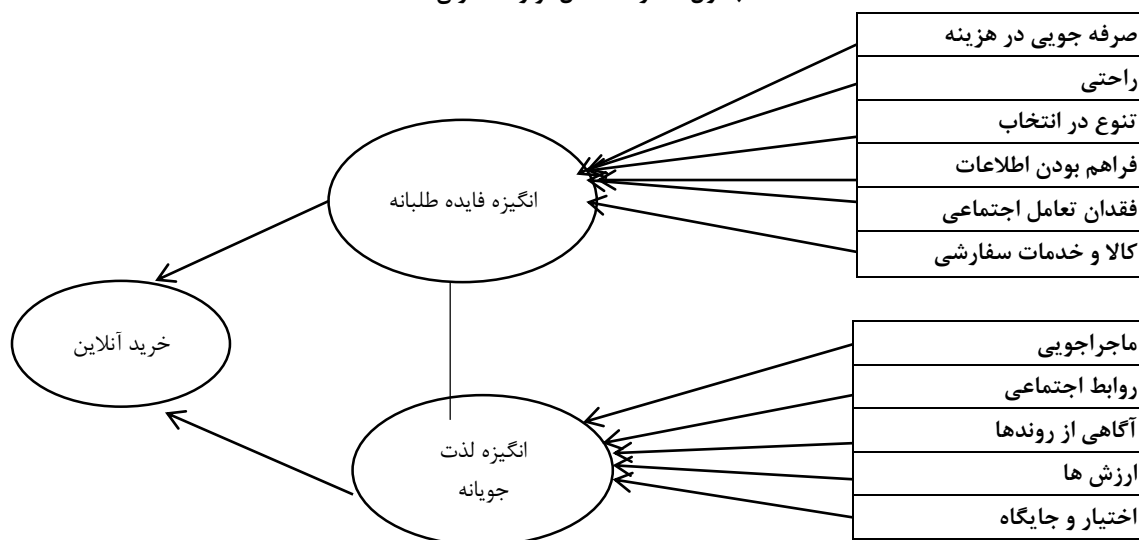
۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و براساس جمع آوری داده ها از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. به اینصورت که برای جمع آوری داده های مورد نیاز ابتدا مهم ترین عوامل موثر بر خرید آنلاین از سایر منابع موجود، روش کتابخانه ای، سایت ها، مصاحبه های جداگانه با اساتید دانشگاه و نظرسنجی های اینترنتی از مشتریان جمع آوری شده است و بعد از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده شش معیارهای اصلی و سیزده عامل مهم و تاثیر گذار بر خرید آنلاین شناسایی شده است. که در نهایت با استفاده از یکی از روش های MCDM، TOPSIS عوامل موثر با کمک روش وزن دهی انتروپی شانون رتبه بندی گردیده است.

۵- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مفاهیم ارائه شده، پژوهش حال حاضر بر اساس تحقیق تو و همکاران (جدول-۱) با عنوان انگیزه های خرید آنلاین که در سال ۲۰۰۷ در کشور تایوان صورت گرفته است. در این روش انگیزه های خرید آنلاین به دو گروه انگیزه فایده طلبانه و انگیزه لذت جویانه شناسایی شده است. که در انگیزه فایده طلبانه فرض براین اساس است که هدف فرد از خرید آنلاین نیازهای اولیه است و در انگیزه لذت جویانه هدف اساسی رفاه خود را مورد توجه قرار می دهد با توجه به تحقیقات انجام شده توسط آقای تو و همکاران انگیزه های فایده طلبانه و لذت جویانه هر یک دارای مولفه هایی هستند که بعنوان عوامل موثر در خرید آنلاین معرفی شده اند.

جدول شماره-۱ (مدل تو و همکاران)



از طرفی با توجه تحقیقات پیشین صورت گرفته سایر عواملی که می تواند در خرید آنلاین تاثیر داشته باشد شامل ریسک های خرید و عوامل انسانی است (حسن زاده و پاریاب، ۱۳۹۲).

۶- تبیین گزینه های پژوهش

براساس مبانی نظری تعداد تعداد ۱۳ آیتم به عنوان گزینه های عوامل موثر در خرید آنلاین شناسایی شده است، اکنون با توجه به تعاریف موجود به تعریفی مختصر از هر یک از این عوامل می پردازیم.

۶-۱- صرفه جویی در هزینه (A₁)

مطابق مطالعه کینی (۱۹۹۹) خرید اینترنتی به این دلیل موجب صرفه جویی در هزینه است که درمخارج هزینه محصول و هزینه محصول و هزینه جستجو صرفه جویی می کند. میلر (۲۰۰۰) متذکر می شود که کیفیت مجازی فروشگاه ها آنلاین به فروشگاه ها اجازه می دهد که در هزینه های، اجاره، تاسیس و برپایی فروشگاه و دکوراسیون و هزینه پرسنل صرفه جویی کنند. بنابراین مصرف کنندگان قادرند که محصولات را با قیمت پایین تری بدست آورند.

۲-۶- راحتی (A₂)

مطالعه برک^۲ (۱۹۹۷) نشان می دهد که خرید اینترنتی خدمات بدون وقفه (۲۴ ساعته و ۷ روز در هفته) را ارائه می کند که در آن محدودیت زمانی، مکانی و جوی وجود ندارد. ارزش راحتی، دلیل اصلی افرادی است که علاقه دارند به خرید آنلاین بپردازند. ولفینبارگر (۲۰۰۱) همچنین بیان می کند که خرید اینترنتی محیط خریدی راحت تر و آسان تر فراهم می آورد. (به طور مثال منزل خود خریدار) فراهم می آورد. همچنین مصرف کنندگان نیز می توانند تصمیم بگیرند که چه موقعی مطابق با برنامه خودشان اقدام به خرید نمایند (Ibid).

۳-۶- تنوع در انتخاب (A₃)

مطالعه آلبا (۱۹۹۷) نشان می دهد که در فروشگاه های آنلاین محصولات بیشتری برای انتخاب وجود دارد؛ زیرا مانند فروشگاه های فیزیکی از نظر مکان و فضاتحت فشار نیستند. ولفینبارگر (۲۰۰۰) همچنین متذکر می شود که فروش گاه های فیزیکی این توان را ندارند که کالاهای کمتر عامه پسند را برای برخی بازار های بکر نگهداری کنند. در حالی که فروشگاه های آنلاین چنین مشکلی را ندارند. به عبارتی دیگر فروشگاه های آنلاین قادرند که انتخاب های متنوع تری را با هزینه ای پایین تر ارائه کنند (Ibid).

۴-۶- فراهم بودن اطلاعات (A₄)

مطالعه ولفینبارگر نشان می دهد که فراهم بودن اطلاعات شامل کسب اطلاعات مربوط به مشخصات محصول، فروشگاه ها، پیشبرد فروش و غیره می شود. اینترنت کارا ترین ابزار کسب چنین اطلاعات را برای بررسی و مقایسات آتی نیز دارد. مشتریان تنها دریافت اطلاعات فراوان درباره محصولات و فروشگاه ها به طور آنلاین تنها چند کلیک فاصله دارند (To, et al, 2007, 778). همچنین باکوس (۱۹۹۷) معتقد است که اینترنت شامل منبع اطلاعات عمومی متعدد و افزار جستجو گونانی است.

۵-۶- فقدان تعامل اجتماعی (A₅)

مانسر (۱۹۹۸) نشان می دهد که خریداران اینترنتی ترجیح می دهند که در جریان خرید مزاحمتی برای آنها ایجاد نشود و از طرفی در مطالعه ولفینبارگر و گیلی (۲۰۰۱) نشان می دهد از آنجا که در اینترنت افراد فروشنده، فرد همراه، یا افراد غریبه وجود ندارند، خریداران مجبور نیستند نگران چانه زنی با فروشنده، خسته شدن همراهانشان و یا نگران ازدحام و افراد دیگر اطراف خود باشند.

۶-۶- کالاها و خدمات سفارشی (A₆)

فروشگاه های آنلاین میتواند محصولات سفارشی متنوعی را ارائه میدهد. هان (۲۰۰۱) متذکر میشود که کالاها یا خدمات سفارشی ارزش منحصر به فردی هستند که اینترنت میتواند به مشتری ارائه کند. مطالعه برک (۱۹۹۷) نشان می دهد که فروشگاه های آنلاین می توانند محصولات سفارشی متنوعی ارائه دهند. فیدر (۲۰۰۱) ادعا می کند که سفارشی کردن نه تنها شامل مشخصات محصول بلکه شامل بسته بندی، حمل، طراحی و شیوه انجام معامله نیز می شود. اینترنت برای ارائه محصولات سفارشی بهترین رسانه است (Ibid).

۷-۶- ماجرایی (A7)

بنابه وستبروک (۱۹۸۵) ماجرایی بدین معنی است که مشتریان با چیزی جالب، نو و بدیع برخورد کنند و لذت کاوش و کشف را طی فرایند خرید تجربه کنند. همچنین شری (۱۹۰۱) معتقد است که طی فرایند خرید نیاز به شرو هیجان جسمانی و شهوانی به مراتب بیشتر از نیاز به خود کالا است. وبستر (۱۹۹۳) اشاره می کند که افراد در حین تعامل با کامپیوتر حس کنجکاوی را تجربه می کنند که این کنجکاوی می تواند به ماجرایی منجر شود (تو، ۲۰۰۷: ۷۷۸).

۸-۶- روابط اجتماعی (A8)

داون (۱۹۹۰) نشان میدهد که تعامل اجتماعی که جریان خرید شکل میگیرد معمولاً دلیل اصلی مشتریان برای اقدام به خرید است. ارنولد و رینولدز (۲۰۰۳) مدعی اند که بسیاری از افراد وقتی را که با دوستان یا اعضای خانواده صرف خرید میکنند می شمارند و نیز از فعالیت های اجتماعی حسن خرید لذت میبرند. ولفینبارگر و گیلی اعتقاد دارند که ظهور جامعه مجازی، این مزایای اجتماعی را از دوستان و خویشاوندان فرد، به دوستانی که از طریق اینترنت با آنها آشنایی و ارتباط دارد تغییر داده است. خریداران اینترنتی می توانند اطلاعات و تجربیات خرید خود را با افرادی که علایق مشترک دارند به طور آنلاین به اشتراک بگذارند. خود تجربه خرید آنلاین نیز می تواند می تواند موضوع بحث و گفتگو باشد و موجبات سرگرمی خریدار اینترنتی فراهم شود (To, etal, 2007, 778).

۹-۶- آگاهی از روند ها (A9)

آگاهی به این واقعیت اطلاق میشود که مصرف کنندگان با هدف اموختن درباره رویداد ها و روند های جدید اقدام به خرید میکنند. (ارنولد، ۲۰۰۳). همچنین مطالعه ی پارسونز (۲۰۰۲) نشان میدهد که قوی ترین انگیزه برای خریدارن اینترنتی این است که رویداد های جدید را کشف کنند.

۱۰-۶- ارزش (A10)

ارزش به لذتی اطلاق می شود که حین مذاکره خریدار با فروشنده طی فرایند چانه زنی در فرد ایجاد می شود (اسماعیل پورگلدوزیان، ۱۳۶۰)، باین (۱۶۴۴) نشان می دهد که لذت و درگیری احساسی که به واسطه فرایند چانه زنی ایجاد می شود نوعی ارزش لذت گرایی است، حال آنکه چاندون (۲۰۰۰) بر این باور است که گرفتن تخفیف بهتر به مصرف کنندگان احساس شادی و مسرت می دهد چرا که خریداران خود را خریداران با هوش و زرنگی می پندارند. خریداران اینترنتی ممکن است از طریق فرایند خرید، ارزش لذت گرایی کسب کنند چرا که هیجان و درگیری احساسی بیشتری فراهم می آورد (to, etal, ۲۰۰۷).

۱۱-۶- اختیار و جایگاه (A11)

بنابه مطالعه پارسونز (۲۰۰۲) خریداران هنگام خرید آنلاین می توانند تصمیم بگیرند که چه محصولاتی را مشاهده می کنند، چه موقعی سفارش دهند و چه زمانی آن را دریافت نمایند خریداران اینترنتی می توانند سطح بالاتری از کنترل و اختیار داشته باشند. اختیار و جایگاهی که از طریق خرید فیزیکی و خرید اینترنتی فراهم می شود و از منابع مختلفی نشات گرفته اند. اختیار و جایگاه در خرید فیزیکی از شخص فروشنده و در خرید اینترنتی از تسلط و کنترل روی تکنولوژیمنتج شده است (Ibid). از طرفی با طرفی باتوجه به تخفیفات صورت گرفته پیش سایر عواملی که می توانند به عنوان عامل موثر در خرید آنلاین مورد بررسی قرارگیرد بصورت ذیل است:

۱۲-۶- عوامل انسانی (A12)

این عوامل جزئی از ویژگی های انسان است که مهمترین موارد آن سن و سطح تحصیلات که نتایج نشان داده است که سن و سطح تحصیلات می تواند در خرید آنلاین تاثیر بگذارد (حسن زاده و باریاب ۱۳۹۲).

۱۳-۶-ریسک های خرید(A13)

خرید اینترنتی ریسک های اقتصادی، شخصی و محرمانگی اطلاعاتی و کارایی را در پی دارد. از آنجا که گاه یا خدمات به صورت فیزیکی مشاهده نمی شوند، انتخاب نامناسب ریسک مالی رادری دارد. امنیت کارت اعتباری و حساب مالی از موارد ریسک شخصی شخصی می باشد. همچنین خطر لو رفتن اطلاعات و تراکنش به عنوان ریسک محرمانگی اطلاعات است. منظور از ریسک کارایی این می باشد که مشتریان می ترسند که آن چه می خواهند را بدست نیاورند (حسن زاده و پاریاب، ۱۳۹۲).

۷-شاخص های مورد استفاده در پژوهش:

با توجه به تحقیقات صورت گرفته در مطالعات پیشین مهم ترین شاخص هایی که میتوان عوامل موثر در خرید آنلاین را آنها ارزیابی کرد به صورت ذیل است.

۷-۱-شاخص اول (c1)

کیفیت مطرح شده گزینه ها توسط اساتید دانشگاه با توجه مقیاس کیفی دو قطبی، همچنین این شاخص از نوع مثبت میباشد. این شاخص با توجه به نظرات اساتید حوزه بازاریابی بدست آمده است. منظور از کیفیت در این شاخص به میزان تاثیر عامل در جلب توجه قرار دادن مشتری می باشد.

۷-۲-شاخص دوم(c2)

عامل عامل (گزینه) با سایر گزینه ها با رویکرد مقیاس کیفی دو قطبی، که از نوع مثبت میباشد. به عبارتی این شاخص نشان می دهد که هر یک از گزینه ها به چه میزان می تواند با عامل دیگر همپوشانی و ارتباط و برتری داشته باشد.

۷-۳-شاخص سوم(c3)

میزان افزایش الفای کرونباخ در صورت حذف عامل از پرسشنامه که شاخص منفی میباشد. این شاخص با توجه به پرسشنامه های موجود در مطالعات و تحقیقات پیشین بدست آمده است.

۷-۴-شاخص چهارم(c4)

میزان اهمیت عامل در نظر سنجی خرید آنلاین در هر صد روز با توجه به مطالعات پیشین، که شاخص مثبت میباشد. در این شاخص با استفاده از نظر سنجی های موجود در شبکه های خرید آنلاین هدف مشتری از خرید آنلاین به شکل فراوانی جمع آوری شده است.

۷-۵-شاخص پنجم(c5)

وزن به دست آمده ماتریس از مقایسات زوجی در روش تحلیل سلسله مراتبی که شاخص کمی از نوع مثبت میباشد. با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی تمامی گزینه ها هر بار با یک شاخص مورد ارزیابی قرار گرفته شده است.

۷-۶-شاخص ششم(c6)

اهمیت عامل با توجه به نظر خریداران تحت مقیاس کیفی دو قطبی از نوع مثبت. در این شاخص با استفاده از پرسشنامه توزیع شده بین مشتریان از آنها نظرخواهی شده است.

۸- روش تاپسیس

تکنیک TOPSIS یکی از تکنیک‌های معروف برای MCDM کلاسیک است که اولین بار توسط هوانگ و همکارش معرفی گردید و منطق اصولی TOPSIS تعریف حل ایده‌آل و ضد ایده‌آل است. حل ایده‌آل حلی است که معیارهای سود را ماکزیمم و معیارهای هزینه را مینیمم می‌کند. به طور خلاصه، حل ایده‌آل شامل تمام بهترین مقادیر معیارهای در دسترس است، در حالی که حل ضد ایده‌آل ترکیبی از بدترین مقادیر معیارهای در دسترس است، گزینه بهینه‌ای است که کوتاهترین فاصله از حل ایده‌آل و بیشترین فاصله را از حل ضد ایده‌آل دارد. این روش براساس نزدیک بودن روش انتخاب شده بر ایده‌آل مثبت و دور بودن آن از ایده‌آل منفی بهترین گزینه را انتخاب می‌کند.

۸-۱- مراحل روش تاپسیس

۸-۱-۲ تشکیل ماتریس داده‌ها بر اساس m گزینه و n شاخص

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

۸-۱-۳ استاندارد نمودن داده‌ها و تشکیل ماتریس استاندارد از طریق رابطه زیر

زمانی که داده‌های مساله از یک مقیاس واحد نباشد با استفاده از رابطه زیر (بی مقیاس سازی) داده‌های مساله موجود را بی مقیاس می‌نماییم.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}} \quad (2)$$

۸-۱-۴ تعیین وزن هر یک از شاخص‌ها و بدست آوردن ماتریس نرمال موزون

در واقع ابتدا با استفاده از روش آنتروپی شانون وزن هر یک از شاخص‌ها را بدست می‌آوریم و سپس در ماتریس بی مقیاس شده ضرب می‌کنیم.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix} \quad (3)$$

۸-۱-۵ تعیین ایده‌آل‌های مثبت و منفی

در این قسمت با توجه به نوع شاخص‌ها (مثبت و منفی) ابتدا بهترین عدد در هر یک از شاخص‌ها را بدست می‌آوریم و به عبارتی اگر شاخص مثبت بود بیشترین عدد ستون شاخص به عنوان ایده‌آل مثبت معرفی می‌گردد و از طرفی اگر شاخص منفی بود کمترین عدد مربوط به این ستون به عنوان ایده‌آل منفی معرفی می‌گردد در نهایت تمامی ایده‌آل‌های مثبت و منفی را برای تمامی شاخص‌ها از روابط زیر بدست می‌آوریم.

$$A^* = \{(\max v_{ij} | j \in J), (\min v_{ij} | j \in J')\} \quad (4)$$

$$A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\}$$

$$A^- = \{(\min v_{ij} | j \in J), (\max v_{ij} | j \in J')\} \quad (5)$$

$$A^- = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$$

۸-۱-۶- تعیین فاصله ی گزینه ها تا ایده آل های مثبت و منفی

در این قسمت وقتی که تمامی ایده آل های مثبت و منفی برای هر یک از شاخص ها معرفی شدند باید فاصله هر یک از گزینه ها (A_i) را تا این ایده آل ها از طریق رابطه زیر برآورد نماییم.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad (۶)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2} \quad (۷)$$

۸-۱-۷- تعیین ضریب برتری

زمانی که ایده آل های مثبت و منفی مشخص شد و فاصله هر یک از گزینه ها را تا ایده آل ها برآورد کردیم اکنون بای ضریب برتری هر یک از گزینه ها را بدست آوریم. برای این کار می بایست فاصله ی هر گزینه تا ایده آل منفی را بر مجموع فاصله های گزینه مورد نظر تا ایده آل های مثبت و منفی تقسیم نماییم.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*} \quad (۸)$$

۸-۱-۸- رتبه بندی گزینه ها بر اساس میزان ضریب برتری

مقدار ضریب برتری در بازه ی صفر تا یک متغیر می باشد، از این رو هر چه میزان ضریب برتری یک گزینه بالا تر باشد نشانگر این موضوع است که گزینه مورد نظر فاصله کمی تا ایده آل مثبت و بیشترین فاصله را (نسبت به سایر گزینه ها) تا ایده آل منفی دارد. بنابراین ضریب برتری برابر با یک بیانگر بالاترین رتبه و ضریب برتری صفر نشانگر کمترین رتبه می باشد.

۹- روش آنتروپی

آنتروپی یک مفهوم بسیار با اهمیت در علوم اجتماعی، فیزیک و تئوری اطلاعات است. وقتی که داده های یک ماتریس تصمیم گیری به طور کامل مشخص شده باشد، می توان روش آنتروپی را برای ارزیابی وزن ها بکار برد. در این تکنیک هرچه پراکندگی در مقادیر یک شاخص بیشتر باشد، آن شاخص از اهمیت بیشتری برخوردار است (مومنی، ۱۳۹۳). آنتروپی در نظریه اطلاعات، معیار عدم اطمینان است که با توزیع مشخص P_i بیان می شود. اندازه گیری این عدم اطمینان (E_j)، توسط (شانون) به گونه ی زیر بیان شده است:

$$E_j = -K \sum_{i=1}^m [P_i \cdot \ln P_i], \quad K = \frac{1}{\ln m} \quad (۹)$$

در این فرمول هرچه قدر که E_j یعنی آنتروپی شاخص زام به یک نزدیکتر شود تاثیر شاخص یاد شده نیز در اولویت بندی گزینه ها کاهش و به صفر نزدیک خواهد شد بنابراین چنانچه پدیده ای یا شاخصی از دید تمام گزینه ها متساوی الاحتمال باشد آنتروپی آن صفر درصد و به یک خواهد رسید و لذا چنین شاخصی هیچ نقشی در انتخاب گزینه نخواهد داشت، که بدیهی نیز به نظر می رسد. و مقدار K به عنوان عدد ثابت، از رابطه فوق بدست می آید. همچنین نتایج مربوط به اوزان شاخص ها به صورت زیر است:

با توجه به خروجی (جدول-۲) به ترتیب شاخص های پنجم، اول و دوم بیشترین اهمیت را دارا می باشند.

جدول شماره ۲ (وزن شاخص ها)

عنوان معیار	C1	C2	C3	C4	C5	C6
تاثیر	مثبت	مثبت	منفی	مثبت	مثبت	مثبت
وزن (آنتروپی)	۰,۱۸۱	۰,۱۴۶	۰,۰۸۷	۰,۱۴۱	۰,۳۱۲	۰,۱۳۳

۱۰- ماتریس تصمیم

درگام نخست روش تاپسیس با استفاده از ۶ شاخص ارایه شده، مقادیر ارزیابی شده مربوط به ۱۳ گزینه را اندازه گیری کردیم و توانستیم ماتریس تصمیم زیر را بدست بیاوریم :

جدول شماره ۳ (ماتریس تصمیم)

C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۶	۰,۳۵۲	۳۴	۰,۱۹۰	۶	۷	A1
۷	۰,۳۱۸	۳۰	۰,۱۸۰	۵	۶	A2
۴	۰,۱۳۰	۱۹	۰,۳۶۰	۳	۴	A3
۲	۰,۱۰۹	۲۸	۰,۲۴۳	۳	۳	A4
۲	۰,۰۹۰	۲۴	۰,۱۸۹	۳	۲	A5
۴	۰,۰۷۹	۱۲	۰,۲۳۶	۲	۳	A6
۵	۰,۱۳۰	۴۲	۰,۳۵۲	۳	۲	A7
۳	۰,۰۸۵	۱۴	۰,۱۴۹	۲	۴	A8
۴	۰,۰۳۰	۲۳	۰,۳۲۰	۳	۳	A9
۶	۰,۲۳۰	۳۶	۰,۳۳۰	۲	۲	A10
۷	۰,۱۰۰	۱۴	۰,۲۱۰	۲	۲	A11
۳	۰,۱۲۲	۱۵	۰,۱۸۹	۳	۲	A12
۶	۰,۱۸۹	۳۹	۰,۱۴۰	۶	۵	A13

۱۱- ماتریس بی مقیاس

از طرفی با توجه به اینکه شاخص ها دارای ارزش واحدی نمی باشند با استفاده از روش بی مقیاس سازی نورم که رابطه-۲ ماتریس را بی مقیاس کردیم و ماتریس نرمال را همانند (جدول-۴) می باشد .

جدول شماره ۴ (ماتریس بی مقیاس)

C6	C5	C4	C3	C2	C1	گزینه
۰,۳۴۴	۰,۵۵۲	۰,۳۴۶	۰,۲۱۲	۰,۴۶۴	۰,۵۰۹	A1
۰,۴۰۱	۰,۴۹۹	۰,۳۰۵	۰,۲۰۱	۰,۳۸۷	۰,۴۳۶	A2
۰,۲۲۹	۰,۲۰۴	۰,۱۹۳	۰,۴۰۱	۰,۲۳۲	۰,۲۹۱	A3
۰,۱۱۵	۰,۱۷۱	۰,۲۸۵	۰,۲۷۱	۰,۲۳۲	۰,۲۱۸	A4
۰,۱۱۵	۰,۱۴۱	۰,۲۴۴	۰,۲۱۱	۰,۲۳۲	۰,۱۴۵	A5
۰,۲۲۹	۰,۱۲۴	۰,۱۲۲	۰,۲۶۳	۰,۱۵۵	۰,۲۱۸	A6
۰,۲۸۶	۰,۲۰۴	۰,۴۲۸	۰,۳۹۲	۰,۲۳۲	۰,۱۴۵	A7
۰,۱۷۲	۰,۱۳۳	۰,۱۴۳	۰,۱۶۶	۰,۱۵۵	۰,۲۹۱	A8
۰,۲۲۹	۰,۰۴۷	۰,۲۳۴	۰,۳۵۷	۰,۲۳۲	۰,۲۱۸	A9
۰,۳۴۴	۰,۳۶۱	۰,۳۶۷	۰,۳۶۸	۰,۱۵۵	۰,۱۴۵	A10
۰,۴۰۱	۰,۱۵۷	۰,۱۴۳	۰,۲۳۴	۰,۱۵۵	۰,۱۴۵	A11
۰,۱۷۲	۰,۱۹۱	۰,۱۵۳	۰,۲۱۱	۰,۲۳۲	۰,۱۴۵	A12
۰,۳۴۴	۰,۲۹۶	۰,۳۹۷	۰,۱۵۶	۰,۴۶۴	۰,۳۶۴	A13

۱۲- ماتریس نرمال وزین

در ادامه برای بدست آوردن ماتریس بی مقیاس موزون ، لازم است اوزان شاخص ها را داشته باشیم که با استفاده از روش آنتروپی وزن و شاخص را بدست آوریم (جدول-۲) ، اکنون ماتریس بی مقیاس شده را در ماتریس مربعی (رابطه-۳) که عناصر قطر اصلی آن اوزان شاخص ها و عناصر دیگر آن صفر است ، ضرب می کنیم . بنابراین ماتریس بی مقیاس شده وزین به صورت زیر است:

جدول شماره ۵ (ماتریس بی مقیاس شده وزین)

گزینه	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	۰,۰۹۲	۰,۰۶۸	۰,۰۱۸	۰,۰۴۹	۰,۱۷۲	۰,۰۴۶
A2	۰,۰۷۹	۰,۰۵۷	۰,۰۱۷	۰,۰۴۳	۰,۱۵۶	۰,۰۵۳
A3	۰,۰۵۳	۰,۰۳۴	۰,۰۳۵	۰,۰۲۷	۰,۰۶۴	۰,۰۳
A4	۰,۰۳۹	۰,۰۳۴	۰,۰۲۴	۰,۰۴	۰,۰۵۳	۰,۰۱۵
A5	۰,۰۲۶	۰,۰۳۴	۰,۰۱۸	۰,۰۳۴	۰,۰۴۴	۰,۰۱۵
A6	۰,۰۳۹	۰,۰۲۳	۰,۰۲۳	۰,۰۱۷	۰,۰۳۹	۰,۰۳
A7	۰,۰۲۶	۰,۰۳۴	۰,۰۳۴	۰,۰۶	۰,۰۶۴	۰,۰۳۸
A8	۰,۰۵۳	۰,۰۲۳	۰,۰۱۴	۰,۰۲	۰,۰۴۱	۰,۰۲۳
A9	۰,۰۳۹	۰,۰۳۴	۰,۰۳۱	۰,۰۳۳	۰,۰۱۵	۰,۰۳
A10	۰,۰۲۶	۰,۰۲۳	۰,۰۳۲	۰,۰۵۲	۰,۱۱۳	۰,۰۴۶
A11	۰,۰۲۶	۰,۰۲۳	۰,۰۲	۰,۰۲	۰,۰۴۹	۰,۰۵۳
A12	۰,۰۲۶	۰,۰۳۴	۰,۰۱۸	۰,۰۲۲	۰,۰۶	۰,۰۲۳
A13	۰,۰۶۶	۰,۰۶۸	۰,۰۱۴	۰,۰۵۶	۰,۰۹۲	۰,۰۴۶

۱۳- فاصله از ایده آل های مثبت و منفی و محاسبه را حل ایده آل ها

در این گام میزان نزدیکی نسبی هر گزینه به راه حل ایده آل حساب می شود. فاصله اقلیدسی هر گزینه از ایده آل مثبت و منفی با استفاده از رابطه های ۶ و ۷ محاسبه خواهد شد. گام نهائی محاسبه راه حل ایده آل است. در این گام میزان نزدیکی نسبی هر گزینه به راه حل ایده آل حساب می شود. برای اینکار از فرمول زیر سود می بریم مقدار C1 بین صفر و یک است. هرچه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، گزینه به جواب ایده آل نزدیکتر است و راهکار بهتری می باشد.

جدول شماره ۶ (ایده آل های مثبت و منفی)

معیارها	ایده آل مثبت	ایده آل منفی
C1	۰,۰۹۲	۰,۰۲۶
C2	۰,۰۶۸	۰,۰۲۳
C3	۰,۰۱۴	۰,۰۳۵
C4	۰,۰۶	۰,۰۱۷
C5	۰,۱۷۲	۰,۰۱۵
C6	۰,۰۵۳	۰,۰۱۵

جدول شماره ۷ (فاصله گزینه ها تا ایده آل های مثبت و منفی)

گزینه ها	فاصله تا ایده آل مثبت	فاصله تا ایده آل منفی	نزدیکی تا گزینه ایده آل
A1	۰,۰۱۴	۰,۱۸۲	۰,۹۲۹
A2	۰,۰۲۹	۰,۱۶۲	۰,۸۴۸
A3	۰,۱۲۸	۰,۰۶	۰,۳۱۹
A4	۰,۱۴۲	۰,۰۴۹	۰,۲۵۷
A5	۰,۱۵۵	۰,۰۳۹	۰,۲۰۱
A6	۰,۱۵۸	۰,۰۳۳	۰,۱۷۳
A7	۰,۱۳۳	۰,۰۷	۰,۳۴۵
A8	۰,۱۵۲	۰,۰۴۴	۰,۲۲۴

گزینه ها	فاصله تا ایده آل مثبت	فاصله تا ایده آل منفی	نزدیکی تا گزینه ایده آل
A9	۰,۱۷۴	۰,۰۲۸	۰,۱۳۹
A10	۰,۱۰۱	۰,۱۰۹	۰,۵۱۹
A11	۰,۱۵۲	۰,۰۵۳	۰,۲۵۹
A12	۰,۱۴۳	۰,۰۵	۰,۲۵۹
A13	۰,۰۸۵	۰,۱۱۲	۰,۵۶۹

نتیجه گیری

در بسیاری از مطالعات صورت گرفته پیشین در زمینه عوامل موثر در خرید آنلاین فقط به معرفی عوامل موثر در خرید آنلاین پرداخته شده است و میزان تاثیر هر یک از عوامل به صورت کیفی بیان شده است. به طور کلی اگر با اهمیت ترین عوامل تاثیر گذار بر خرید آنلاین معرفی شوند می توان از طریق تقویت این عوامل میزان فروش آنلاین را به مراتب بالاتر برد. هدف اصلی ما در این تحقیق این بود که بتوانیم با تکنیک قدرتمند تاپسیس عوامل موثر را به گونه ای معرفی کنیم که ضریب اهمیت هر یک از عوامل هم بصورت کمی در بازه ی صفر تا یک بیان شود. در این پژوهش شش شاخص مهم که با توجه به مطالعات پیشین می توانست در عوامل موثر تاثیرگذار باشد شناسایی شد و هر یک از این شاخص ها با توجه به روش انتروپی شانول وزن دهی شد و از طریق الگوریتم تاپسیس به رتبه بندی سیزده عامل پرداختیم که به ترتیب صرفه جویی در هزینه (A1) با ضریب تاثیر ۰/۹۲۹، راحتی (A2) با ضریب تاثیر ۰/۸۴۸، ریسک های خرید با ضریب تاثیر ۰/۵۶۹ به عنوان موثر ترین عوامل موثر در خرید آنلاین معرفی شدند و از طرفی عواملی نظیر کالا و خدمات سفراری (A9) با ضریب تاثیر ثانیه (cl) ۰/۱۷۳، آگاهی از روند ها (A9) با ضریب تاثیر ۰/۱۳۹ و فقدان تعامل اجتماعی با ضریب تاثیر ۰/۲۰۱ به عنوان عواملی معرفی گردیده اند که کمترین تاثیر را بر خرید آنلاین داشته اند. همچنین سایر اطلاعات و ضریب تاثیر سایر عوامل موثر (جدول-۷) ارائه شده است.

پیشنهادهای کاربردی برای پژوهش های آینده و فروشگاه های آنلاین

- ۱- استفاده از سایر تکنیک های MCDM در ارزیابی عوامل موثر در خرید آنلاین
- ۲- انجام سرمایه گذاری ها لازم در جهت بالا بردن میزان امنیت و ریسک های خرید، به منظور افزایش اعتماد کاربران
- ۳- فراهم نمودن شرایط آسان تر جهت برقراری تعادل میان فروشنده و خریدار
- ۴- ارائه راهنمایی های کاربردی در حین فرایند خرید.

مراجع

- ۱- اصغریور ، محمد جواد (۱۳۸۵) .تصمیم گیری چند معیاره ، تهران : انتشارات دانشگاه تهران
- ۲- ابرزی ، محمدی ، قربانی ، حسن ، خواجه زاده ، سامان ، مکینیان ، المیرا (۱۳۹۰) . رتبه بندی عوامل موثر بر اعتماد سازی در محیط اینترنت با استفاده از تکنیک فرایند تحویل سلسله مراتبی (AHP) . مدیریت فناوری اطلاعات ۳ (۷) ، ۱ - ۱۸ .
- ۳- اسماعیل پور ، حسن ، کلدوزیان ، امیر (۱۳۹۰) . عوامل موثر بر انگیزه خرید آنلاین مصرف کننده ، فصلنامه مدیریت کسب و کار ، شماره ۹ ، سال دوم ، بهار ۹۰ .
- ۴- حسن زاده ، شیما و پاریاب ، سید ن حسن (۱۳۹۲) . شناسایی عوامل موثر بر ایجاد انگیزه به انجام خرید آنلاین در ایران . هفتمین همایش ملی و اولین همایش بین المللی تجارت و اقتصاد الکترونیکی .
- ۵- خاکی ، غلامرضا ، (۱۳۸۳) ، روش تحقیق در مدیریت . مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- ۶- مومنی ، منصور (۱۳۹۳) . مباحث نوین تحقیق در عملیات
- ۷- ناطق پور ، ابودر ، اسدپور ، احمدعلی (۱۳۹۵) . شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر به خرید آنی در فروشگاه زنجیره ای تارا . فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری . سال سوم / شماره چهاردهم / زمستان ۱۳۹۵ / صص ۱۹۲ - ۱۷۷ .
- ۸- نعمت الهی ، اندیشه ، عاصی ، عاطفه ، خردمندیان ، منوچهر ، (۱۳۹۳) . اولویت بندی عوامل موثر در خرید اینترنتی کاربران با استفاده از تاکتیک topsis (موردکاوی : پایگاه دائره المعارفی سیویلیکا)
- 9-Blake, B.F., Neuendorf, K.A., Valdiserri, C.M., 2005. Tailoring new websites to appeal to those most likely to shop online. Technovation 25.
- 10-Mathwick, C., Malhotra, N., Rigdon, E., 2001. Experiential value: conceptualization, measurement and application in the catalog and internet shopping environment. Journal of retailing 77.
- 11-Ozer, L. , Gultekin, B. , (2015), pre- and postpurchase stage in impulse buying: The role of mood and satisfaction. Journal of retailing and consumer services, vol22, pp. 71-76.
- 12-Lee, Jaeha. (2008), "Relative and interaction effects of situational and personal factors on impulse buying", University of Minnesota 112pages; AAT 3313454.
- 13-to, p., liao, c., and lin, t. (2007). shopping motivations on internet : a study based on utilitarian and hedonic value. technovation.
- 14-wu, s. i., 2003, "the relationship between consumer characteristics and attitude toward online shopping", marketing intelligence and planning , vol.21, no.1, pp.37-44

بررسی شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی و شهری ایران

محمد حسین ابتکاری

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج

mh.ebtkari@yahoo.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی در مقایسه با نواحی شهری می‌باشد. روش تحقیق کتابخانه‌ای، اسنادی و تحلیل محتوای منابع موجود بوده که بر اساس داده‌های سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال‌نامه‌های آماری استان‌ها، داده‌های سازمان ثبت احوال کشور، داده‌های وزارت درمان، بهداشت و آموزش پزشکی کشور تدوین شده است. جامعه آماری، تمامی سکونت‌گاه‌های روستایی و شهری استان‌های کشور را شامل می‌شود. یافته‌ها حاکی از آن است، که در اکثر شاخص‌های مورد مطالعه، وضعیت دسترسی به شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های شهری نسبت به نواحی روستایی مطلوب‌تر است. نتایج نیز نشان می‌دهد که بر اساس ۱۷ شاخص بهداشتی، اجتماعی و سکونتی ارزیابی شده در این تحقیق، نواحی شهری در شاخص‌های نرخ بیکاری، بی‌سواد، مرگ و میر، معلولیت، هزینه مصرف دکانیات، هزینه بهداشت، دسترسی به آب سالم، دفع فاضلاب، فضا و اتاق مناسب، بافت بادوام، سوخت مناسب، تسهیلات و تجهیزات زندگی وضعیت بهتری نسبت به نواحی روستایی دارند، در نواحی روستایی نیز تنها در شاخص‌های طلاق، مالکیت مسکن و نرخ خام مولید شرایط نسبتاً بهتر از نواحی شهری است.

واژگان کلیدی: توسعه، روستا، شهر

۱- مقدمه

شاخص امروزه پیشرفت یک اجتماع کیفیت زندگی است، این اصطلاح در برگزیده‌ی مهم‌ترین عواملی است که شرایط زندگی در جامعه و رفاه شخصی افراد را تعیین می‌کنند (حریرچی و همکاران، ۱۳۸۸: ۹۰). ساکنان روستاهای امروزی دیگر تنها نیازمند غذا نیستند که با برطرف کردن آن، مسئله به نوعی پایان یافته تلقی گردد؛ بلکه مسکن خوب، فضای زندگی مناسب، محیط آرام، امکانات بهداشتی مناسب و ... نیز در زمره‌ی نیازهای اصلی آن‌ها به شمار می‌رود (قربانی و تیموری، ۱۳۸۹: ۴۸). به عبارتی، در بحث‌های توسعه، تنها زیستن مهم نیست، بلکه کیفیت آن دارای اهمیت است (قالیباف و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۴). به گونه‌ای که تنها حفظ زندگی به شکل معمول، دیگر مطلوب تلقی نمی‌شود، بلکه ارتقای کیفیت زندگی در زمینه‌های متعدد، تلاش اساسی جوامع و سازمان‌ها تلقی می‌شود (نائینیان و همکاران، ۱۳۸۴: ۴۷)؛ بر این اساس، مفهوم توسعه یک مفهوم مرکب است که از چندین متغیر متأثر می‌گردد، سطح درآمد مردم، شرایط زندگی، وضع سلامت، محیط، فشار روحی روانی، فراغت، شادمانی خانوادگی، روابط اجتماعی و چندین متغیر دیگر (محمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۸).

بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران با گسترش نابرابری بین شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی - شهری رو به رو هستند. در عرصه‌ی زیستی - فضایی محیط‌های سکونتی، نابرابری در توزیع منابع، امکانات و منافع ملی میان سکونتگاه‌های شهری و روستایی موجب بروز تنگناها و مشکلاتی در محیط‌های روستایی و شکاف درآمدی میان این مراکز جمعیتی شده است (شمس‌الدینی، ۱۳۸۸: ۹۶). کیفیت پایین بخش قابل ملاحظه‌ای از جمعیت به ویژه روستاها، بیکاری، عدم برخورداری از معاش آبرومند، استفاده‌ی نابرابر از کالاهای حیاتی، عدم دسترسی به آب آشامیدنی سالم، تغذیه‌ی نامناسب، عدم دسترسی به امکانات آموزشی، بهداشتی و رفاهی در مناطق مختلف کشور، از جمله مسائل و مشکلاتی فعلی جامعه‌ی ما در زمینه‌ی سکونت‌گاه‌های روستایی نسبت به شهری است (عنبری، ۱۳۸۹، ۱۵۲ - ۱۵۱). حتی با وجود برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته از طرف دولت در

برنامه‌ی مختلف توسعه، و بهبودهایی که در کیفیت زندگی مردم صورت گرفته است اما شاخص‌های مربوطه قانع کننده به نظر نمی‌رسد، و سطح توسعه در برخی مناطق، به ویژه روستاییان هنوز مطلوب نیست و با هم‌تایان شهری خود تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارند (همان: ۵۲). بر این اساس، نیاز به مطالعاتی که به آشکارسازی محرومیت سکونت‌گاه‌های روستایی نسبت به نواحی شهری بیانجامد ضروری به نظر می‌رسد، تا توجه برنامه‌ریزان و مسئولین را به این مناطق محروم از امکانات افزایش دهد.

در ایران هنوز حدود ۳۱ درصد جمعیت در روستاها زندگی می‌کنند و توجه به این مناطق روستایی می‌تواند با فراهم آوردن محیط زیست سالم و پایدار نقش مهمی در توسعه‌ی ملی داشته باشد و هر فعالیتی که در جهت ارتقای سطح رفاه روستاها و خانوارهای روستایی صورت گیرد، نتایج مثبتی در پی خواهد داشت که کل جامعه از آن منتفع خواهد شد. در نتیجه، هدف تحقیق حاضر، بررسی شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی و شهری ایران است. در کنار هدف اصلی تحقیق، اهداف فرعی دیگری نیز مد نظر است:

- توصیف شاخص‌های توسعه

- بررسی اختلاف نواحی روستایی و شهری، از نظر دسترسی به هر یک از شاخص‌های توسعه
همچنین، مقاله حاضر در پی پاسخ به دو سؤال اصلی است که اولاً شاخص‌های مهم توسعه کدامند؟ و ثانیاً آیا از نظر دسترسی به شاخص‌های توسعه بین مناطق روستایی و شهری تفاوت وجود دارد؟

در صورت تحقق اهداف پژوهش‌هایی از این قبیل، دستیابی به توزیع بهینه‌ی امکانات و شاخص‌های رفاه و نیل به عدالت اجتماعی در بین همه‌ی مناطق روستایی و شهری به طور یکسان میسر خواهد شد و ایجاد محیطی دلفزیر و سالم برای ساکنان روستایی فراهم می‌شود، همچنین کمک شایانی به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان عرصه‌های حمایتی و اجتماعی جهت برنامه‌ریزی‌های منسجم و پربار و وسیع‌تر جهت بهبود وضعیت زندگی ساکنان روستایی خواهد بود.

۲- روش شناسی

در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای، اسنادی و تحلیل محتوای منابع موجود با رویکرد توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. مراحل تحقیق مشتمل بر مرور ادبیات و بررسی و طبقه‌بندی شاخص‌ها و جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و مقایسه‌ی تطبیقی نقاط روستایی و شهری استان‌های مختلف کشور با یکدیگر بوده است. اصلی‌ترین مراکز اطلاعاتی این تحقیق شامل: مجلات علمی تحقیقاتی معتبر، سالنامه‌های آماری استان‌ها و سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سالنامه‌های آماری ثبت احوال کشور، دفتر آمار و فناوری اطلاعات، وزارت درمان، بهداشت و آموزش کشور می‌باشد. در این تحقیق، نقاط روستایی و شهری استان‌های کشور بر مبنای ۱۷ شاخص بهداشتی، اجتماعی و مسکونی ارزیابی شده است، که بر اساس داده‌های گردآوری شده، میانگین نمره‌ی نواحی روستایی و شهری استان‌ها در هر شاخص، به طور جداگانه مورد مقایسه قرار گرفتند.

جامعه‌ی آماری این تحقیق، تمامی نواحی روستایی و شهری کشورمان در سطح ملی را شامل می‌شود. در این تحقیق با توجه به مرور شاخص‌ها و با روشی ترکیبی، از شاخص شرایط زندگی در هلند (هاگرتی و همکاران^۱، ۲۰۰۱) شاخص‌های رافائل و همکاران^۲ (۲۰۰۱) و شالوک^۳ (۲۰۰۸)، همچنین تحقیقات احمدی و اسلام (۱۳۸۸)، حریری و همکاران (۱۳۸۸)، ژئو^۴ (۲۰۰۴)، گرجیک^۵ و همکاران (۲۰۰۹)، شاخص‌های زیر انتخاب و در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند.

- شاخص‌های بهداشتی و درمانی شامل: دسترسی به آب سالم، متوسط هزینه‌ی بهداشت خانوار شهری در یک سال، درصد افراد دارای معلولیت، درصد هزینه‌ی سرانه‌ی مصرف دخانیات، دفع فاضلاب نامناسب.

- شاخص‌های اجتماعی شامل: نرخ بی‌سوادی، نرخ بیکاری، نرخ خام‌موالید، نرخ خام‌طلاق و نرخ خام‌مرگ و میر در هر هزار

نفر.

^۱ - Hagerty et al

^۲ - Raphael et al

^۳ - schalock

^۴ - Zhao

^۵ - Grgic

- شاخص‌های مسکن و ساختمان شامل: واحد مسکونی بادوام، درصد واحدهای مسکونی برخوردار از تسهیلات (برق، آب لوله کشی و گاز لوله کشی و تلفن ثابت)، تجهیزات زندگی (موتور سیکلت، خودروی سبک، رایانه و اینترنت)، تعداد اتاق در واحد مسکونی (بالای ۳ اتاق)، درصد مالکیت واحد مسکونی، فضای واحد مسکونی (بالای صد مترمربع)، سوخت نامناسب برای گرما.

۳- یافته‌ها: (توصیف و ارزیابی شاخص‌ها)

۳-۱- شاخص‌های اجتماعی

شاخص بیکاری

بیکاری پدیده‌ای است که منجر به تخریب سلامت روانی فرد بیکار می‌شود و افراد فقیر با از دست دادن کار نه فقط از نظر اقتصادی بلکه به لحاظ روانی نیز دچار آسیب می‌شوند (یارمحمدیان و عریضی، ۱۳۸۵: ۲۰ - ۱۸). با توجه به داده‌های شکل شماره ۱، نرخ بیکاری در میان مناطق روستایی بالاتر از نواحی شهری است. به طوری که ۱۵ درصد در نواحی روستایی و ۱۳/۶ درصد در نواحی شهری بیکار می‌باشند (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

شاخص بی‌سوادی

مطالعات مختلف نشان می‌دهد هر چه سطح تحصیلات بالاتر باشد احتمال استخدام در محیط‌های کاری سالم‌تر با درآمد بالاتر بیشتر است و در نتیجه کیفیت زندگی افراد بالاتر خواهد رفت. آمار مندرج در شکل شماره ۱، نشان دهنده نرخ بالای بی‌سوادی در نواحی روستایی ۲۶/۸، نسبت به جوامع شهری ۱۲/۲ است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

نرخ خام تولد (در هر هزار نفر)

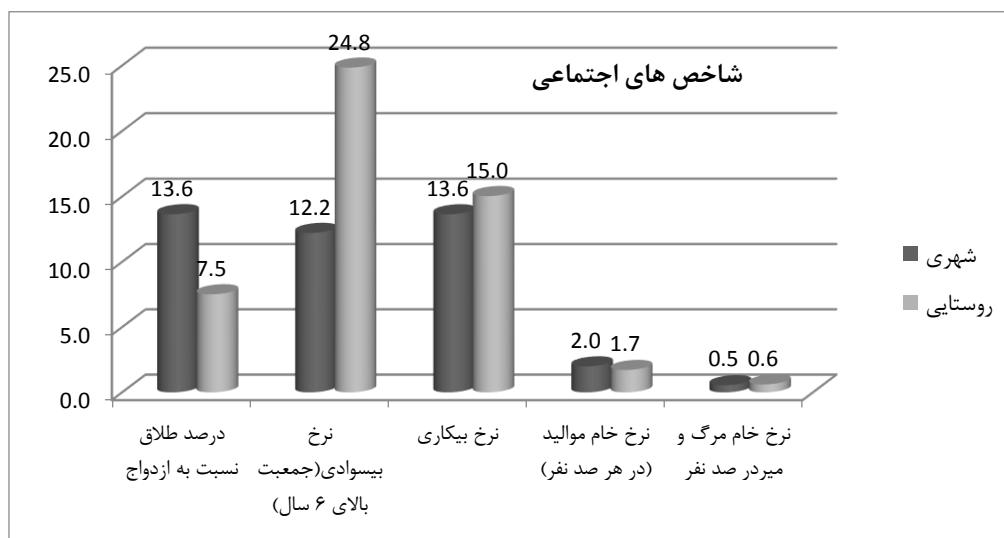
منظور از نرخ خام تولد یعنی، تعداد کودکان زنده‌ی به دنیا آمده به ازای هر هزارنفر جمعیت برآورد شده در وسط سال، دریک سال معین. معمولاً بالا بودن این نرخ، سطح پایین توسعه در یک منطقه و کمبود امکانات بهداشتی و وسایل جلوگیری از بارداری زنان و حتی کمبود آگاهی و آموزش زنان را نشان می‌دهد. طبق داده‌های شکل شماره ۱، نرخ خام تولد در سکونت‌گاه‌های روستایی ۱/۷ درصد، پایین‌تر از نواحی شهری ۲ درصد است (دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی سازمان ثبت احوال کشور، ۸۹ - ۱۳۸۸).

نرخ خام مرگ و میر (در هر هزارنفر)

مرگ و میر یکی از عوامل سه گانه‌ی جمعیتی است و نقش مهمی در تعیین رشد جمعیت ایفا می‌کند که از تعیین کننده‌های سطح پیشرفت و توسعه یافتگی آن جامعه محسوب می‌شود (هدایت شوشتری، ۱۳۸۸: ۱۳۵ - ۱۳۳). طبق آمار مندرج در شکل شماره ۱، نرخ خام مرگ و میر در نواحی روستایی ۰/۶، به مقدار کمی بالاتر از نواحی شهری ۰/۵ است (دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی سازمان ثبت احوال کشور، ۸۹ - ۱۳۸۸).

طلاق (نسبت طلاق به ازدواج)

کارشناسان و آسیب‌شناسان اجتماعی معتقدند که طلاق یک پدیده‌ی ناهنجار اجتماعی است که ظهور آن می‌تواند زمینه‌ساز عوامل ناگواری برای زن، مرد، فرزندان و در نهایت جامعه شود (رستمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۸، ۴۷). بر اساس داده‌های شکل شماره ۱، نرخ طلاق در نواحی روستایی ۷/۵، به مراتب کمتر از نواحی شهری ۱۳/۶ است (دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی سازمان ثبت احوال کشور، ۸۹ - ۱۳۸۸).



شکل شماره ۱، شاخص های اجتماعی توسعه در نواحی روستایی و شهری کشور (۸۵، ۸۸)
 مأخذ: مرکز آمار ایران (۸۵) و دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی سازمان ثبت احوال کشور (۸۸)

۲-۳- شاخص های بهداشتی

معلولیت

معلولیت ذهنی یعنی این که فرد از لحاظ بهره ی هوشی، تکلم و انتقال مفاهیم نسبت به متوسط همسالان خود پایین تر باشد. معلولیت جسمی به ناتوانی بعضی از اعضای بدن اطلاق می گردد (لشکری، ۱۳۷۷: ۲۲۱). طبق داده های شکل شماره ۲، نرخ معلولیت در نواحی روستایی با ۲/۷ درصد کمی بالاتر از نواحی شهری ۰/۲ است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

هزینه ی مصرف دخانیات (از کل هزینه ی خوراکی خانوار)

مصرف دخانیات یکی از عوامل خطر مهم و افزایش دهنده ی بار کلی بیماری ها در دنیا خصوصاً در ارتباط با بیماری های مزمن و غیر واگیری چون بیماری های قلبی - عروقی، بیماری های تنفسی، سرطان و سکته ی مغزی است (عبادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۶۶). طبق آمار شکل شماره ۲، سهم هزینه ی مصرف این ماده خطرناک از کل هزینه ی خوراکی سالانه ی یک خانوار روستایی ۲/۹ درصد است که نسبت به نواحی شهری که ۲/۵ درصد است، بالاتر است (مرکز آمار ایران، سالنامه های استان های کشور، ۱۳۸۵).

هزینه ی بهداشت خانوار (از کل هزینه ی غیر خوراکی خانوار)

سازمان جهانی بهداشت در سال ۲۰۰۰ یکی از اهداف سه گانه ی نظام سلامت را مشارکت عادلانه برای تأمین مالی هزینه های سلامت اعلام کرده است. در حقیقت، خانوارها به خصوص اقشار آسیب پذیر، به واسطه ی تأمین مالی دستیابی به خدمات درمانی با رنج و زحمت فراوان مواجه شده و در ازای تأمین این هزینه ها، از مخارج ضروری دیگر خود می کاهند (مهرآرا و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۲). طبق آمار مندرج در شکل شماره ۲، هزینه ی بهداشت خانوار در نواحی روستایی ۱۳/۵ می باشد که نسبت به نواحی شهری که ۱۰/۳ می باشد بالاتر است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

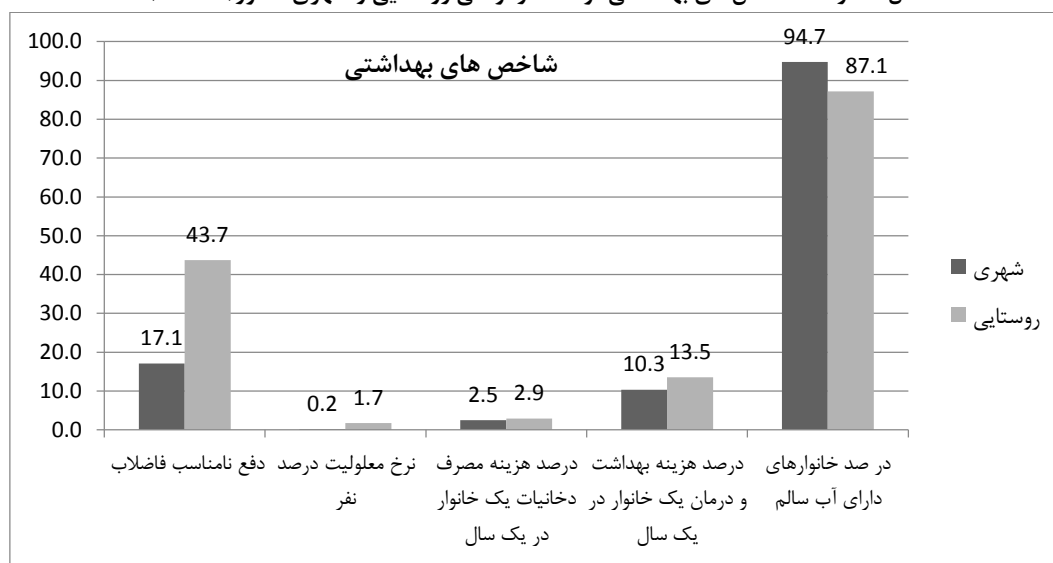
دسترسی به آب سالم

ارتقای سطح بهداشت و سلامت جامعه رابطه ی مستقیم با تأمین آب سالم و کافی داشته و آب سالم به عنوان حیاتی ترین نیاز هر جامعه نقش عمده ای در این زمینه دارد. یکی از معضلات عمده ی بعضی از مناطق روستایی کشورمان فقدان آب آشامیدنی سالم و کافی است که باعث بروز بیماری ها و خسارت های جبران ناپذیر گردیده است (اصل هاشمی و محمدی کلهری، ۱۳۸۱: ۳۳، ۳۴). داده های شکل شماره ۲، نشان می دهد میزان دسترسی به آب سالم در نواحی روستایی ۸۷/۱ درصد است که نسبت به نواحی شهری که ۹۴/۷ درصد است کمتر می باشد (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

دفع نامناسب فاضلاب

مدیریت صحیح (جامع) آب و فاضلاب که جهت سلامت انسان و توسعه اقتصادی لازم است، در بسیاری از کشورهای دنیا یک مسئله بسیار بحرانی می‌باشد. اگرچه در کشورهای صنعتی کنترل آب و فاضلاب به یک حد تقریباً استاندارد رسیده، اما در کشورهای کم درآمد و با درآمد متوسط هنوز مشکلات شدیدی در مورد تأمین آب و مدیریت فاضلاب وجود دارد به طوری که ۴ میلیارد نفر در جهان یعنی دو سوم کل جمعیت جهان فاقد سیستم تصفیه فاضلاب هستند (فهمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۳ - ۴۲). طبق شکل شماره ۲، دفع نامناسب فاضلاب در مناطق روستایی ۴۳/۷ به مراتب بالاتر از نواحی شهری ۱۷/۱ می‌باشد (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

شکل شماره ۲، شاخص‌های بهداشتی توسعه در نواحی روستایی و شهری کشور (۸۵، ۸۸)



مأخذ: مرکز آمار ایران (۸۵)

۳-۳- شاخص‌های مسکن

شاخص فضا و تعداد اتاق در واحد مسکونی

از جمله معیارهای قابل توجه در بررسی‌های مسکن، ضریب اشغال واحد مسکونی یا تعداد اتاق در واحد مسکونی است، چرا که آسایش و رفاه و تحرک خانواده در گروه دو موضوع اساسی یعنی استقلال محل سکونت و فضای کافی برای زندگی می‌باشد. زمانی که فضای کافی برای کلیه افراد خانواده فراهم باشد، نمایانگر عملکرد سالم و مطلوب بخش مسکن است (ستارزاده، ۱۳۸۸: ۶۳). بر اساس آمار مندرج در شکل شماره ۳، خانوارهای دارای فضای ناکافی (کمتر از ۱۰۰ متر مربع) ۶۷/۸ درصد است و نسبت به نواحی شهری که ۵۱/۷ درصد است، وضعیت نامناسب‌تری دارد. همچنین از نظر تعداد اتاق در واحد مسکونی (کمتر از ۳ اتاق در واحد مسکونی)، نواحی روستایی با ۴۰/۷ درصد نسبت به نواحی شهری ۳۱/۸ شرایط نامناسب‌تری دارد (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

بافت واحدهای مسکونی از نظر دوام

معمولاً واحدهای مسکونی را به کمک نوع مصالح به کار رفته در آن بی‌دوام (حصیر، چادر و مشابه آن)، کم دوام (تمام چوب، خشت و چوب و خشت و گل) و با دوام (اسکلت فلزی، بتون مسلح و آجر و آهن) تقسیم می‌کنند. خانه‌های با کیفیت نازل بطور معمول از مصالح نیمه بادوام یا بی‌دوام و موقتی، مانند خشت و گل ساخته می‌شوند. خانه‌های ساخته شده از مصالح با دوام معمولاً از ایمنی کافی در برابر سوانح برخوردارند، اگر چه نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتری دارند (ستارزاده، ۱۳۸۸: ۷۵، ۷۶). بر اساس داده‌های شکل شماره ۳، نواحی روستایی از نظر بافت واحد مسکونی بادوام ۱۱/۱ درصد، به مراتب کمتر از نواحی شهری ۳۴/۳ هستند (مرکز آمار ایران، سرشماری ۱۳۸۵).

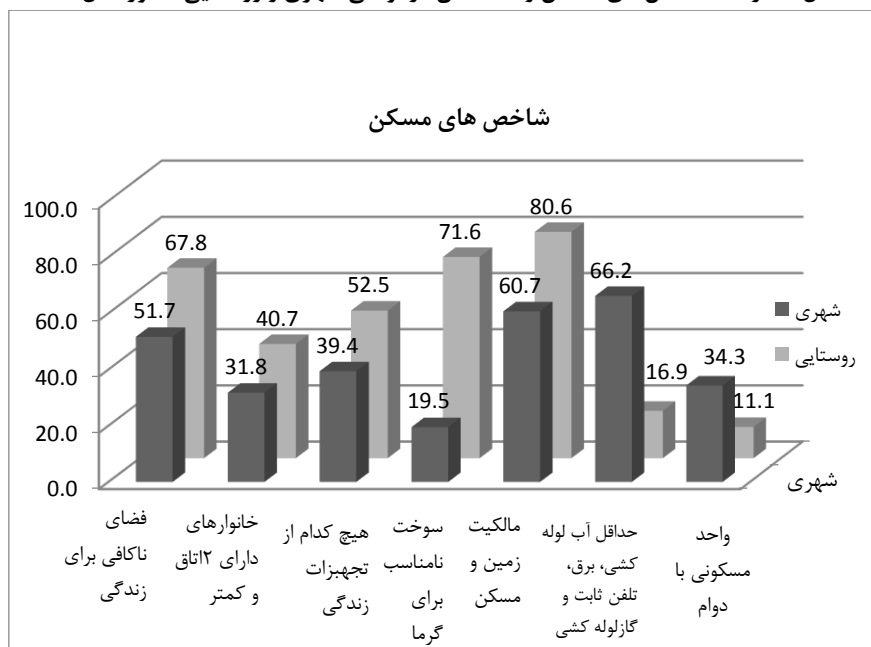
شاخص نحوه‌ی تصرف واحد مسکونی

مالکیت واحد مسکونی در ایران شامل مالکیت: مالکیت عرصه و اعیان، مالکیت اعیان، اجاره‌ای، در برابر خدمت و رایگان می‌باشد. شاخص نحوه‌ی تصرف واحد مسکونی بر حسب مالکیت از جمله شاخص‌های پایه در شناخت بعد اجتماعی و اقتصادی مسکن است. ترنر معتقد است که مسکن ایده‌آل، مسکنی است که از نظر کالبدی با استانداردهای مدرن همخوانی داشته باشد و در مکانی واقع شود که دستیابی بی دردسر به محل کار، خرید و تفریح را ممکن گرداند و بالاخره در نحوه‌ی تصرف مسکن، امنیت و وجود تصرف، کاملاً بارز می‌باشد (ستارزاده، ۱۳۸۸: ۷۶-۷۵). طبق آمار مندرج در شکل شماره ۳، وضعیت مالکیت مسکونی (عرصه و عیان) در نواحی روستایی ۸۰/۶، به مراتب وضعیت مطلوب‌تری نسبت به نواحی شهری ۶۰/۷ دارد (مرکز آمار ایران، سالنامه‌های آماری استان-های کشور، ۱۳۸۵).

دسترسی به امکانات (تسهیلات مسکن و تجهیزات زندگی و سوخت نامناسب برای گرما)

در دومین اجلاس اسکان بشر (۱۹۶۶) که در استانبول برگزار شد، مسکن مناسب چنین تعریف شده است: "سرپناه مناسب تنها به معنای وجود یک سقف بالای سر هر شخص نیست؛ سرپناه مناسب، یعنی آسایش مناسب، فضای مناسب، دسترسی مناسب و امنیت مناسب، امنیت مالکیت، پایداری و دوام سازه‌ای، روشنایی، تهویه و سیستم گرمایی مناسب، زیر ساخت‌های اولیه مناسب، از قبیل: آبرسانی، بهداشت و آموزش، دفع زباله، کیفیت مناسب زیست محیطی، عوامل بهداشتی مناسب، مکان مناسب و دسترسی از نظر کار و تسهیلات اولیه است (زیاری و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۷-۸۶). بر اساس آمار مندرج در شکل شماره ۳، دسترسی به تسهیلات مسکن (حداقل آب لوله کشی، برق، تلفن ثابت و گاز لوله کشی) در نواحی روستایی ۱۶/۹ درصد است، که این آمار در نواحی شهری ۶۶/۲ است که به مراتب بالاتر از نواحی روستایی است. از نظر تجهیزات زندگی (عدم دسترسی به موتورسیکلت، خودروی سبک، رایانه و اینترنت)، در نواحی روستایی ۵۲/۵ درصد خانوارها به هیچکدام از این وسایل دسترسی ندارند، اما در نواحی شهری ۳۹/۴ درصد هستند. در زمینه‌ی استفاده از سوخت نامناسب نیز در نواحی روستایی ۷۱/۶ درصد است که نسبت به نواحی شهری ۱۹/۵ وضعیت مطلوبی ندارد (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵).

شکل شماره ۳، شاخص‌های مسکن و ساختمان در نواحی شهری و روستایی کشور سال ۸۵



مآخذ: مرکز آمار ایران (۱۳۸۵)

نتیجه گیری

بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران با گسترش نابرابری بین شاخص‌های توسعه در سکونت‌گاه‌های روستایی - شهری رو به رو هستند و حتی با وجود برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته از طرف دولت در برنامه‌ی مختلف توسعه، باز کیفیت زندگی قشرهایی از جامعه، به ویژه روستاییان مطلوب نیست و با هم‌تایان شهری خود تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارند. بر این اساس، هدف تحقیق حاضر، به ارزیابی و مقایسه‌ی سکونت‌گاه‌های روستایی و شهری بر اساس شاخص‌های توسعه پرداخته است. در این پژوهش از ۱۷ شاخص اجتماعی، بهداشتی و مسکن برای مقایسه‌ی نواحی روستایی و شهری استفاده گردید. بر اساس نتایج تحقیق: نرخ بیکاری در نواحی روستایی ۱/۴ درصد نسبت به نواحی شهری بیشتر است. علت آن را می‌توان عواملی چون کمبود فرصت‌های شغلی ایجاد شده در نواحی روستایی دانست که دهه‌های اخیر به علت توجه زیاد به معضلات و مشکلات شهرها کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

نرخ بی‌سوادی در مناطق روستایی ۱۲/۶ درصد نسبت به نواحی شهری بیشتر بود که نشان دهنده‌ی محرومیت فرهنگی و دسترسی به امکانات آموزشی کمتر در نواحی روستایی نسبت به نواحی شهری است.

نرخ خام تولد در نواحی روستایی ۰/۳ کمتر از نواحی شهری بود که می‌تواند نتیجه‌ی مهاجرت جوانان روستایی به شهرها باشد که نرخ باروری در این نواحی را کاهش داده است.

نرخ خام مرگ و میر در نواحی روستایی ۰/۱ درصد بیشتر از نواحی شهری بود. این آمار نشان دهنده‌ی عدم شرایط بهداشتی مناسب و عدم توزیع بهینه‌ی امکانات بهداشتی و عدم دسترسی به پزشکان متخصص و درمانگاه‌ها و بیمارستان‌های مجهز در جوامع روستایی است.

نرخ طلاق نسبت به ازدواج در جوامع روستایی ۶/۱ درصد کمتر از نواحی شهری بود. پایین بودن این پدیده‌ی ناهنجار در جوامع روستایی می‌تواند دلایلی از جمله، سنت، روابط اجتماعی قوی‌تر بین ساکنین روستایی، شناخت بیشتر نسبت به هم، مذموم بودن پدیده‌ی طلاق در نواحی روستایی و باشد.

نرخ معلولیت در نواحی روستایی ۱/۵ درصد بیشتر از مناطق شهری بود. هزینه مصرف دخانهات از کل هزینه‌ی خوراکی خانوار در یک سال ۰/۴ درصد در نواحی روستایی بیشتر از نواحی شهری بود. هزینه‌ی بهداشت خانوارها ۳/۲ درصد در نواحی روستایی بیشتر از نواحی شهری بود.

دسترسی به آب سالم در نواحی روستایی ۷/۶ درصد نسبت به نواحی شهری کمتر بود. پایین بودن سطح این شاخص نشان دهنده‌ی عدم کفایت خدمات زیر بنای عمومی در نواحی روستایی است که کمبود و یا غیر بهداشتی بودن این مایع حیاتی به شدت سلامت و زندگی نواحی روستایی را به خطر می‌اندازد.

دفع فاضلاب نامناسب در محیط‌های روستایی ۲۶/۶ درصد بیشتر از نواحی شهری بود. که این وضعیت به خاطر نبود امکانات شهرداری در مناطق روستایی است.

نرخ تراکم (کمتر از ۳ اتاق در واحد مسکونی) و فضای ناکافی برای زندگی (زیر صد متر مربع) در نواحی روستایی به ترتیب ۸/۹ و ۱۶/۱ درصد به نفع جوامع شهری بود. این داده‌ها نشان دهنده‌ی عملکرد نامطلوب بخش مسکن در نواحی روستایی است.

نرخ واحد مسکونی بادوام در نواحی روستایی ۲۳/۲ درصد کمتر از نواحی شهری بود. دلایل آن را می‌توان بافت‌های قدیمی موجود در روستا و عدم نظارت بنیاد مسکن و شهرداری در ساخت و سازهای جدید در این مناطق دانست.

نرخ مالکیت (عرصه و اعیان) در نواحی روستایی ۱۹/۹ درصد بهتر از جوامع شهری بود. علت آن کمبود جمعیت و زمین‌های کافی و ارزان در نواحی روستایی و همچنین استفاده از مصالح ارزان‌تر و موجود در طبیعت جغرافیایی این مناطق است.

نرخ تسهیلات (حداقل آب لوله کشی، برق، تلفن ثابت و گاز لوله کشی) در نواحی روستایی ۴۹/۳ درصد کمتر از نواحی شهری بود، که به طور معناداری محرومیت روستا در دسترسی به حداقل امکانات را آشکار می‌سازد.

در عدم دسترسی به تجهیزات (موتور سیکلت، خودروی سبک، رایانه و اینترنت) نواحی روستایی ۱۳/۱ درصد از نواحی شهری محروم‌تر بودند. در استفاده از سوخت نامناسب (نفت، گازوئیل، چوب و هیزم) نیز نواحی روستایی ۵۲/۱ درصد بیشتر از نواحی شهری از سوخت نامناسب استفاده می‌کردند.

با توجه به شاخص‌های بررسی شده و نتایج به دست آمده در این تحقیق و با در نظر گرفتن ملزومات حرکت به سمت روستاهایی سالم‌تر و ایجاد محیطی دلپذیر برای ساکنان آن و توزیع بهینه‌ی امکانات و شاخص‌های رفاه و نیل به عدالت اجتماعی در بین همهی مناطق روستایی و شهری موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

علاوه بر استفاده از نتایج سرشماری‌ها و سایر آمارهای بکار گرفته شده که ممکن است نواقصاتی داشته باشند، استفاده از ابزار پرسش‌نامه و مصاحبه‌های مستقیم در سطح موردی نیز، برای سایر محققان پیشنهاد می‌شود. این تحقیق تنها بر ابعاد عینی تأکید داشته، لذا توجه به جنبه‌های ذهنی نیز باید مد نظر سایر پژوهشگران قرار گیرد. به طور کلی مسئولین ذی‌ربط باید به مواردی از جمله: تقویت امکانات بهداشتی و درمانی، تقویت امکانات آموزشی و فرهنگی، تقویت امکانات زیر ساختی، نظارت بیشتر بر ساخت و ساز مسکن از نظر بافت مسکونی بادوام، ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب با توجه به منابع موجود در روستا، ایجاد تسهیلات بیشتر برای روستاییان و.... توجه بیشتری داشته باشند.

منابع

- ۱- احمدی، حبیب؛ اسلام، علی‌رضا (۱۳۸۸) "بررسی عوامل اقتصادی و اجتماعی مرتبط با کیفیت زندگی مردم بیرجند". جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره‌ی پیاپی (۳۵) شماره‌ی ۳، صص ۱۱۱-۱۳۴.
- ۲- اصل هاشمی، احمد؛ محمدی کلهری، ابراهیم (۱۳۸۱) "وضعیت تامین آب سالم در مناطق روستایی استان ایلام در سال ۷۹". مجله‌ی علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، سال دهم، شماره‌ی ۳۶ و ۳۷، صص ۳۹-۳۳.
- ۳- حریری، امیر محمود؛ میرزایی، خلیل؛ جهرمی، اعظم؛ مکنی، اعظم (۱۳۸۸) "چگونگی وضعیت کیفیت زندگی شهروندان شهر جدید پردیس ۱۳۸۸". فصلنامه‌ی پژوهش اجتماعی، سال دوم، شماره چهارم، صص ۱۱۰-۸۹.
- ۴- رستمی، رضا؛ رضایی، سعید؛ حسینی، بنفشه؛ گازرانی، فاطمه (۱۳۸۸) "سبک دلبستگی زوجین در حال طلاق". مجله‌ی مهندسی فرهنگی، شماره‌ی ۳۷ و ۳۸، صص ۵۴-۴۶.
- ۵- زیاری، کرامت اله؛ قرخلو، مهدی؛ جان بابا نژاد طوری، محمد حسین (۱۳۸۹) "مقایسه‌ی شاخص‌های کمی و کیفی مسکن شهر بابل با نقاط شهری کشور با تأکید بر شهر سالم". فصلنامه‌ی تحقیقات جغرافیایی، شماره ۹۷، صص ۱۱۶-۸۳.
- ۶- سالنامه آماری سازمان ثبت احوال کشور (۸۹-۱۳۸۸) "ثبت احوال کشور، دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی"، شماره‌ی ۶، انتشارتیر ۱۳۸۹.
- ۷- ستارزاده، داوود (۱۳۸۸) "بررسی شاخص‌های جمعیتی مسکن ایران در سال ۱۳۸۵". فصلنامه‌ی جمعیت، شماره‌ی ۶۷ و ۶۸، صفحات: ۸۰-۵۷.
- ۸- شمس‌الدینی، علی (۱۳۸۸) "گردشگری روستایی راهکاری سازنده برای توسعه روستایی نمونه موردی: روستای فهلان". فصلنامه مسکن و محیط روستا، شماره ۱۳۱، صص ۱۰۷-۹۵.
- ۹- عبادی، مهدی و همکاران (۱۳۹۰) "شیوع مصرف دخانیات: مطالعه سلامت از دیدگاه مردم ایران". فصلنامه‌ی پایش، سال دهم، شماره‌ی سوم، صص ۳۷۲-۳۶۵.
- ۱۰- عنبری، موسی (۱۳۸۸) "بررسی تحولات کیفیت زندگی در ایران (۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵)". مجله توسعه روستایی، دوره اول، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۴۹.
- ۱۱- فهیمی‌نیا، محمد؛ فضل‌زاده، مهدی؛ حیدری، محسن؛ صادقی، هادی؛ بختیاری، حسن (۱۳۹۰) "بررسی وضعیت مدیریت فاضلاب شهری ایران". مجله سلامت و بهداشت اردبیل، دوره دوم، شماره سوم، صص ۴۹-۴۲.
- ۱۲- قالیباف، محمد باقر؛ روستائی، مجتبی؛ رمضان زاده لسبویی، مهدی؛ طاهری محمدرضا (۱۳۹۰) "ارزیابی کیفیت زندگی شهری (مطالعه موردی: محله یافت آباد)". فصلنامه علمی پژوهشی انجمن جغرافیای ایران، سال نهم، شماره ۳۱، صص: ۵۳-۳۳.
- ۱۳- قربانی، رسول؛ تیموری، راضیه (۱۳۸۹) "تحلیلی بر نقش پارک‌های شهری در ارتقای کیفیت زندگی شهری، نمونه موردی: پارک‌های شهری تبریز". پژوهش‌های جغرافیای انسانی، شماره ۷۲، صص ۶۲-۴۷.
- ۱۴- لشکری، محمد (۱۳۷۷) "شاخص‌های رفاه اجتماعی- مجله‌ی اطلاعات سیاسی - اقتصادی". شماره‌ی ۱۳۱ و ۱۳۲، صص ۲۲۴-۲۱۴.

- ۱۵- مرکز آمار ایران، سالنامه‌ی آماری استان‌های کشور (۱۳۸۵)
- ۱۶- مهرآرا، محسن؛ فضایی، علی اکبر؛ فضایی، امیر عباس (۱۳۸۹) "بررسی برابری در تأمین مالی هزینه‌های سلامت خانوارهای ایرانی". فصلنامه‌ی مدیریت سلامت، ۱۳۸۹، ۱۳ (۴۰)، صص ۶۳ - ۵۱
- ۱۷- نائینیان، محمد رضا؛ شعیری، محمد رضا؛ روشن، رسول؛ صید محمدی، کبری؛ خلمی، زهره (۱۳۸۴) "مطالعه‌ی برخی ویژگی‌های پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی". ماهنامه‌ی علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، آبان ماه، شماره‌ی ۱۳، صص ۴۷-۵۹
- ۱۸- یارمحمدیان، احمد؛ عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۸۵) "رابطه‌ی بیکاری با سلامت روانی با توجه به نقش تعدیلی تعهد به اشتغال در بین دانش آموزان ترک تحصیل کرده". فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال پنجم، شماره‌ی ۲۰، صص ۱۳۳ - ۱۱۷
- 19- Grgic, I., Zimbrek, T., Tratnik, M., Markovina, J., Juracak, J. (2009), Quality of Life in Rural Areas of Croatia: to Stay or to Leave?". African Journal if Agricultural Research, 5(8), P, 653-660.
- 20- Hagerty, MI. R., Cummins, R. A., Abbott, L. F., Kenneth land, A. C., Michalos, M. Peterson, A., Sharpe, J. S. and Joachim V. (2001), Quality of life indexes for national policy: Review and Agenda for Research". Social Indicators Research 55: 1-96, 2001
- 21- Raphael, D., Rebecca R., Ivan B., Brenda S., Herh S., Sherry, P. (2001). "Making the links between community structure and individual well-being: community quality of life in Riverdale, Toronto, Canada". Health & Place, 7, p: 179-196
- 22- Schalock, R., Gordon S. B., Miguel, A., Verdugo.(2008), The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities". Evaluation and Program Planning 31, 181-190
- 23- Zhao, B. (2004), Perceptions of Quality of Life and Uze of Human Services by Households: A Model". Dissertation, the Graduate School University of Kentucky

روش‌های تجاری‌سازی ایده‌های نو

بهنام ندرلو

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه علم و صنعت

behnam.naderlo70@gmail.com

چکیده

امروزه خلق ثروت از طریق ایده‌های نو و کسب و کارهای نو به یک مقوله جدی و ضروری برای کشورها تبدیل شده است. کشوری که به خوبی بتواند چرخه‌ی ایده تا محصول را پیاده‌سازی کند بی شک رشد اقتصادی خوبی خواهد داشت. در این مقاله به مرور روش‌های تجاری‌سازی ایده‌های نو، مراحل تجاری‌سازی، موانع تسهیل تجاری‌سازی این ایده‌ها، مکانیزم شکل‌گیری ایده‌های نو و چگونگی حمایت و تجاری‌سازی ایده‌های نو می‌پردازیم. و در انتها پیشنهادهایی برای نهادینه کردن امر تجاری‌سازی و تسهیل فرآیند تجاری‌سازی ارائه می‌شود.

کلمات کلیدی: تجاری‌سازی، ایده‌های نو، بورس ایده، فرآیند تجاری‌سازی، محصول نو

مقدمه

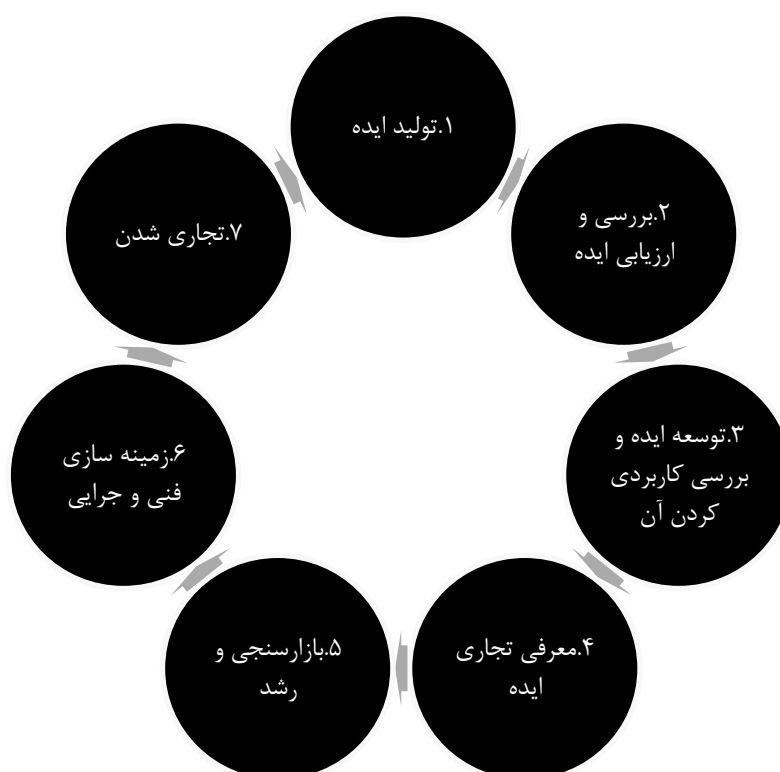
«وقتی جسارت پرداختن به رویاها را داشته باشیم مانعی بر سر راه نخواهد ماند»

منافع ملی و سازمانی ایجاد می‌کند از هزینه‌های صرف شده برای نیروهای متخصص، زمان، واحد R&D و... حداکثر بهره‌برداری شود. امروزه شرکت‌ها و موسسات سرمایه‌زادی را به بخش R&D خود برای تولید ایده و محصول جدید اختصاص می‌دهند اما میزان تجاری‌سازی نتایج این تحقیق و توسعه بسیار کم‌تر از حد انتظار است. در دنیای رقابتی امروز تجاری‌سازی و بهره‌گیری از ایده‌های نو امری حیاتی است. می‌توان گفت یکی از دلایل اصلی پیشرفت تکنولوژی در کشورهای توسعه‌یافته توجه به امر تجاری‌سازی ایده‌ها و نتایج تحقیقات داخلی آن کشورها بوده است. امروزه تعاریف متعددی برای تجاری‌سازی نقل می‌شود که در یک تعریف جامع می‌توان گفت تجاری‌سازی عبارت است از: فرآیند تبدیل علم، فناوری، تحقیق جدید یا یک اختراع به محصول یا فرآورده‌های صنعتی قابل عرضه به بازار (اسکاتیش اینترو وپرایز ۱۹۹۶) باید به این نکته توجه داشت که تجاری‌سازی یک فرآیند است.

تجاری‌سازی بخشی از نوآوری می‌باشد و بدون تجاری‌سازی نوآوری و در نتیجه تکنولوژی وجود نخواهد داشت. یکی پیچیده‌ترین مراحل نوآوری مرحله تجاری‌سازی می‌باشد. تجاری‌سازی کسب سود از نوآوری از طریق به خدمت در آوردن ایده‌های نو و فناوری‌های نو برای ایجاد فرآیند تولید محصولی جدید است. موضوع تجاری‌سازی برای شرکت‌های کوچک و متوسط که توان رقابت با محصولات انبوه و ارزان قیمت تولیدکنندگان بزرگ را ندارند از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. مسیر ایده تا محصول جدید و به بازار رساندن آن دغدغه اکثر کارآفرینانی است که با ایده‌های نو و خلاقانه قصد ورود به کسب و کاری جدید و سود آور را دارند. می‌توان گفت هیچ الگوی قطعی برای تجاری‌سازی وجود ندارد و تجاری‌سازی یک هنر است تا یک علم (بحرینی محمد علی و شادنام ۱۳۸۶) و این کار به عهده کارشناسان تجاری‌سازی است که تجاری‌سازی هر ایده را با اقتضاعات موجود آن به وجود آورند. ایده‌های نو و خلاقانه برای تبدیل شدن به یک کسب و کار سود آور باید تجاری شوند و این کار مستلزم ایفای نقش بازیگران مختلف است. در کشور ما روش‌های تجاری‌سازی به خوبی شناسایی نشده است این عمل که نیازمند مهارت‌های مختلفی می‌باشد به ابتکار و تجربه و سلیقه فرد خلاق بستگی دارد. متکی بودن به قابلیت‌های فردی و نبود روش‌های مدون و روشن برای تجاری

کردن ایده ها مانع رشد کسب و کارهای خلاقانه شده است. امروزه درصد کمی از ایده های جدید که پتانسیل تبدیل شدن به محصول جدید و سود آور را دارند به مرحله تولید و تجاری شدن می رسند. در ادامه با مرور روش ها و مدل های تجاری سازی ذکر شده در منابع گوناگون آن ها را مقایسه کرده و نتایج خود را برای استفاده بهینه از این روش ها برای تجاری سازی ایده های نو بیان می کنیم. قبل از پرداختن به روش ها و مدل های تجاری سازی به مراحل تجاری سازی و هم چنین خصوصیات یک ایده آل برای تجاری سازی می پردازیم:

مراحل فرآیند تجاری سازی:



شکل ۱. مراحل فرآیند تجاری سازی

۱. تولید ایده

در این جا این پرسش مطرح می شود که ایده چگونه باید تولید شود؟ منشأ ایده می تواند موارد زیر باشد: مشکل یا نیاز صنعتی، تقاضای بازار، بررسی علمی و تراوش های فکری فرد خلاق، تحلیل و بررسی بازار، نیازهای راهبردی کشور، نیاز یک شرکت و یا نیاز به یک محصول برای جایگزینی واردات و...

اما خصوصیت یک ایده ایده آل برای تجاری شدن چیست؟

- به سرمایه گذاری اولیه نیازی نداشته باشد
- نیاز بازار به کالا یا خدمات نوین کاملاً محسوس باشد
- مواد اولیه به مقدار کافی در دسترس باشد
- استفاده از آن به تدوین مقررات دولتی نیاز نداشته باشد
- تولید و عرضه آن به نیروی کار نیازی نداشته باشد
- خریداران به دفعات به خرید آن اقدام کنند
- ابداع کننده یا تولید کننده اندیشه از معافیت مالیاتی برخوردار شود

- نیازی به شبکه توزیع جدید نداشته باشد و....

۲. بررسی و ارزیابی ایده

پس از تولید ایده اصطلاحاً ایده ها باید غرباگی شوند. در ارزیابی ایده ها باید به سوالات زیر به گونه ای روشن پاسخ داده شود:

- آیا تبدیل ایده به محصول از لحاظ فنی امکان پذیر است؟
- آیا ساخت کالا با به کارگیری ایده جدید سود آور است؟
- کالای جدید چه سهمی از بازار را به خود اختصاص می دهد؟
- روند فروش کالای جدید تولید شده با استفاده از این ایده جدید در آینده چگونه خواهد بود؟

۳. توسعه ایده و بررسی کاربردی کردن آن

در این مرحله نکات مهم بازاریابی مطرح می شود:

- بازار هدف برای کالای جدید کدام بازار است و خصوصیات آن چیست؟
- کالای جدید باید چه نیازهایی از مصرف کننده را برآورده کند؟
- چگونه می توان کالا را با کمترین هزینه تولید کرد؟
- عکس العمل مصرف کننده در بازار هدف در قبال این کالا چیست؟

۴. معرفی تجاری ایده

در این مرحله بنگاه قبل از تولید کالای جدید با استفاده از روش های آماری میزان تولید مورد نیاز در مرحله اول و نقطه سر به سرس و هم چنین میزان سودآوری برآورد می کند.

۵. بازاریاسنجی و رشد

در این مرحله یک مدل فیزیکی از محصول جدید تهیه و نحوه به کارگیری آن بررسی می شود. می توان نمونه اولیه را در نمایشگاه های تجاری کشورهای که به مقرارت مالکیت معنوی متعهد هستند به معرض نمایش گذاشت تا مشتریان بالقوه راجع به آن اظهار نظر کنند. پس از جمع آوری نظرها اصلاحات لازم بر روی محصول صورت می گیرد و در این مرحله تعداد محدودی از کالا به صورت آزمایشی تولید و به یکی از بازارهای خوش آتیه ارسال می شود تا مشخص شود که محصول جدید مورد قبول مشتری واقع خواهد شد یا خیر؟

۶. زمینه سازی فنی و اجرایی

در این مرحله نکاتی از قبیل:

- برآورد اعتبار مورد نیاز برای تجاری سازی ایده
- تهیه موارد تبلیغاتی مورد نیاز برای معرفی کالا و شناساندن آن
- تدوین برنامه ساخت کالای جدید
- امور لجستیکی مربوط به کالا

۷. تجاری شدن^۱

در این مرحله در موضوع مطرح می شود

- ایجاد شبکه های توزیع و شناسایی کانال های توزیع برای عرضه کالای جدید
- اجرای یک برنامه تبلیغاتی موصّر برای معرفی کالای جدید به خریداران

باید توجه داشت که برای تجاری سازی ایده های نو و یافته های پژوهشی در همه موارد نمی توان از روش های یکسانی استفاده کرد هم چنین می توان با استفاده از روش های گوناگون و ابتکاری از تعداد مراحل ذکر شده کاست.

اما ارکان تجاری سازی موفق چه می باشد؟

قوانین مالکیت دارایی، برنامه های کلان سازمانی و ساختارهای مدیریتی، فرهنگ کار آفرینی و درگیر کردن کسب و کارهای کوچک، رشد سرمایه گذاری بخش خصوصی، کیفیت پژوهش های انجام شده، فراهم آوردن زیر ساخت های پژوهشی قوی حال به مرور چندی از مدل های تجاری سازی می پردازیم:

با توجه به ادبیات موجود مدل های تجاری سازی به دو دسته کلی دسته بندی می شوند مدل های خطی تجاری سازی و مدل های کارکردی، مدل های خطی شامل یک مسیر خطی و مرحله به مرحله می باشند اما مدل های کارکردی به فعالیت های مهم و یکپارچه کردن فعالیت ها اشاره دارن و روابط بین فعالیت ها را تعریف می کنند بدون آن که لزوماً مراحل معین شده در مسیر خاص قرار گیرند.

برخی از مدل های خطی معروف

از برخی مدل های خطی معروف می توان به مدل گلداسمیت، مدل کوکوبو، مدل کوپر، مدل راث ول و زیگفیلد و مدل جولی اشاره کرد.

مدل گلداسمیت^۱

یکی از بهترین مدل های خطی است که توسط دکتر رندال گاد اسمیت^۱ در سال ۱۹۵۵ مطرح شده است. این مدل عناصر کسب و کار، بازار و تکنیک های تجاری سازی را در ماتریسی توام و متوالی و نیز نفاط تصمیم گیری قرار می دهد. مدل گلد اسمیت کل فرآیند را از ایده اولیه تا ایجاد و خلق و راه اندازی شرکت را پوشش می دهد. و سپس راهبرد خروج برای مخترع و سرمایه گذار را نشان می دهد. هر یک از شاخه های فنی، بازار و کسب و کار این مدل از شش مرحله متوالی شامل تحقیق، امکان سنجی، توسعه، معرفی، رشد و بلوغ معرفی شده اند و هر یک از این مراحل به سه بخش مفهومی، توسعه و تجاری تقسیم می شوند. مدل به عنوان یک سری گام های متوالی در نظر گرفته شده که از راست به چپ و بالا به پایین کار می کند. مدل گلد اسمیت بیش تر برای تجاری سازی ایده های کاملاً جدید مناسب است و برای نوآوری تدریجی یا ارتقا و بهبود محصولات و فرآیندهای موجود به کار نمی رود. مدل گلد اسمیت قدرت پیش بینی ذاتی را ندارد و خود او نیز هشدار می دهد که پیروی کورکورانه از این مدل موفقیت را تضمین نمی کند بلکه موفقیت فرآیند تجاری سازی به یکپارچگی کارهای انجام شده توسط کسانی که از این مدل پیروی می کنند بستگی دارد.

جدول ۱. مدل گلد اسمیت

عناصر	فنی	بازار	کسب و کار
فاز مفهومی			
مرحله اول: تحقیق	تحلیل فنی تعریف مفهوم، تأیید مفروضات، پیمایش در لبه دانش قرارداشتن، شناسایی موانع کلیدی، ارزیابی قابلیت اجرا، تعیین فناوری	ارزیابی بازار شناسایی ساختار قیمت، شناسایی موانع بازار، شناسایی خطرات، شناسایی کانال‌های توزیع، شناسایی روندها و رقبا	ارزیابی کسب و کار ارزیابی سود بالقوه، رهبری خود شرکت و ارزیابی تجاری‌سازی، شناسایی نیازمندی‌های حرفه‌ای، شناسایی نیازهای سرمایه‌ای
فاز توسعه			
مرحله دوم: امکان‌سنجی	امکان‌سنجی فنی توسعه مدل کاری، آزمایش ویژگی‌های فنی، ارزیابی قابلیت تولید اولیه، ارزیابی اجرای تولید، ارزیابی ویژگی‌های زیست‌محیطی و ایمنی، طراحی نهایی	مطالعه بازار، شناسایی و کمی‌سازی: اندازه بازار، مشتریان، حجم فروش، قیمت‌ها، نحوه توزیع، رقبا	امکان‌سنجی اقتصادی تدوین مفروضات مالی، توسعه موقتی، شناسایی میزان سرمایه اولیه، تشکیل تیم مشاوره
مرحله سوم: توسعه	مهندسی نمونه اولیه توسعه نمونه اولیه، تعیین مواد و فرآیندها، انجام آزمایشات، توسعه روش‌های تولید	برنامه راهبردی بازار شناسایی تیم بازاریابی، تعریف بازار هدف، انتخاب کانال‌های بازار، آزمایش میدانی	برنامه راهبردی کسب و کار تصمیم به اعطای امتیاز یا تشکیل شرکت، نهایی کردن دارایی فکری، شناسایی تیم مدیریتی، انتخاب ساختار سازمانی، نوشتن برنامه کسب و کار
مرحله چهارم: معرفی	پیش تولید نمونه اولیه توسعه تولید نمونه اولیه، تعیین فرآیند تولید، انتخاب فرآیند تولید، نمونه نمایشی ویژگی‌های محصول	اعتبار بخشی بازار ایجاد روابط بازاریابی، اجرای فروش محدود، تحلیل فروش، مطالعه میدانی مشتریان، تصحیح بازاریابی	تأسیس شرکت ایجاد کارکردهای شرکت، استخدام کارکنان، بستن قرارداد، تأمین منابع مالی مرحله اول
فاز تجاری			
مرحله پنجم: رشد	تولید آماده ساختن طراحی تجاری، ایجاد کنترل کیفیت، ساخت تسهیلات، اجرای تولید انبوه، نهایی‌سازی نظام توزیع داخلی	فروش و توزیع گسترش توزیع، تحلیل پاسخ رقبا، ارزیابی رضایت مشتری، ارزیابی رضایت توزیع، اصلاح ویژگی‌های محصول	رشد کسب و کار پایش جایگاه شرکت، استخدام و آموزش کارکنان، عقد قرارداد، تأمین منابع مالی مرحله دوم و سوم، تدوین چشم‌انداز، مأموریت و سیاست‌های شرکت
مرحله ششم: بلوغ	حمایت از تولید حداکثرسازی تولید، ایجاد حمایت‌های پس از فروش، تعمیر و نگهداری، خدمات گارانتی، اجرای برنامه‌های آموزشی	تنوع بازار توسعه حفظ بازار، پیوستن بازار، شناسایی بازار جدید، شناخت محصول جدید	بلوغ کسب و کار انجام تحلیل SWOT، سرمایه‌گذاری سود، نظارت بر منحنی عمر محصول، نظارت بر مدیریت فناوری، اجرای نوآوری‌ها

مدل کوکوبو^۱

براساس این مدل تجاری سازی فآیندی خطی است. در این مدل ارزیابی در انتهای هر یک از مراحل صورت می گیرد. به این ترتیب تصمیمات لازم در مورد ادامه یا متوقف کردن فآیند گرفته می شود. بر اساس مدل کوکوبو فرآیند تجاری سازی دادای گام های زیر می باشد: مطالعات مفهومی و امکان سنجی، تحقیقات پایه، تحقیقات کاربردی، تحقیقات بهره مندی، تحقیقات تجاری، طراحی مدل تجاری، تولید واقعی

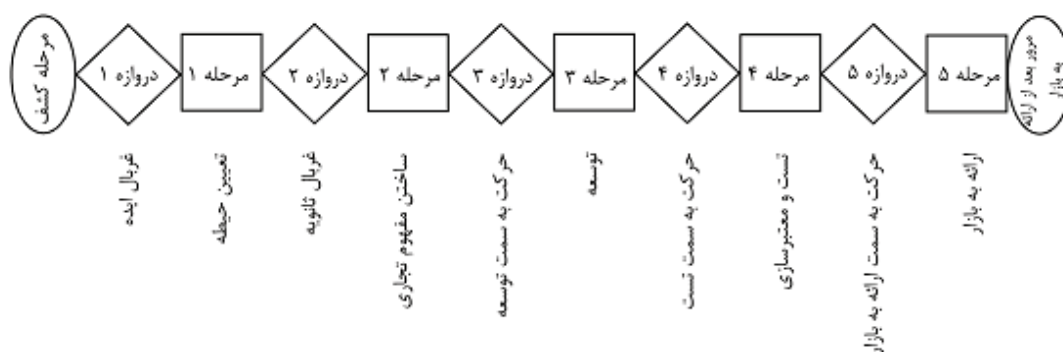
جدول ۲. مدل کوکوبو

مراحل	جزئیات
مطالعات مفهومی و امکان سنجی	مطالعه امکان سنجی فناوری/تجاری
تحقیقات پایه	تحقیقات اصولی
تحقیقات کاربردی	تحقیق در مورد نحوه کاربرد
تحقیقات بهره مندی	تحقیق در مورد کاربردهای ویژه
تحقیقات تجاری	طراحی/توسعه/تولید محصول جدید
طراحی مدل تجاری	بهبود و آماده سازی محصول نهایی
تولید واقعی	تولید داخلی و تولید ارسال شده

1. The Kokobu Mode

مدل کوپر (مرحله-دوازه)^۱

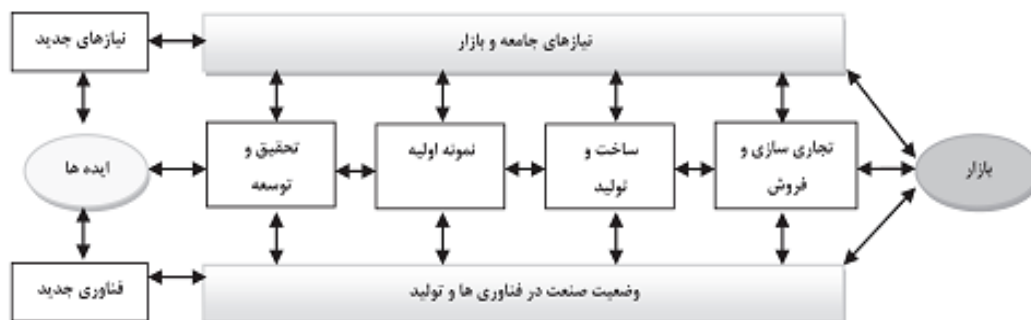
مدل کوپر یکی از مشهورترین مدل های تجاری سازی است. و به مدل فآیندی مرحله-دوازه معروف است. فآیند مرحله-دوازه یک نقشه راه عملیاتی شده برای هدایت پروژه های محصولات جدید از مرحله ایده تا مرحله تحویل آن به بازار است. به کارگیری این مدل سبب افزایش کارایی و تسهیل روند پروژه می شود. مشخصه اصلی این مدل تخصیص حمایت های توسعه ای به صورت کارا است. زیرا هر فآیند شامل مراحل و ورودی هایی می شود که پیشرفت پروژه را تعیین می کند. این مدل فآیند ایده تا بازار را به یک مجموعه متوالی از مراحل و نقاط تصمیم گیری تفکیک می کند. مرحله جایی است که در آن اقدام می شود و دروازه جایی است که در آن تصمیم در مورد ادامه و یا عدم ادامه مسیر توسعه صورت می گیرد. مراحل اصلی و نقاط تصمیم گیری این مدل عبارتند از: مرحله صفر: ایده پردازی/تصمیم اول غربال ایده، مرحله یک: بررسی اولیه/تصمیم دوم غربال ثانویه، مرحله دوم: بررسی تفصیلی/تصمیم سوم اقدام برای توسعه، مرحله سوم: توسعه/تصمیم چهارم اقدام برای تست، مرحله چهارم: انجام تست و معتبر سازی/تصمیم پنجم اقدام برای تجاری سازی، مرحله پنجم: تولید صنعتی و ورود به بازار



شکل ۲. مدل کوپر ۴

مدل راث ول و زیگفیلد^۲

این مدل توسط راث ول و زیگفیلد ارائه شده است. یک نمودار بلوکی است که هر بلوک بیان گر روابط اجزادر فرآیند تجاری سازی است. این مدل رد واقع ترکیبی از نسل های اول و دوم نوآوری یعنی نسل (فشار تکنولوژی) و نسل (کشش بازار) است. این مدل مسیری به بازار است که از یک طرف از نیازهای موجود و نوظهور بازار و از یک طرف از تحول فناوری تاثیر می پذیرد. مدل راث ول و زیگفیلد تاکید می کند که تجاری سازی یک جزئی لازم از فرآیند نوآوری است. همانند مدل گلد اسمیت در این مدل نیز توالی فعالیت ها وجود دارد. اما شاخه فنی اصلی در مرکز فرآیند قرار دارد. هم چنین این مدل نیز توانایی پیش بینی ندارد و نیازمند افراد نوآور آگاه به محیط و شرایط است تا به موفقیت برسد.



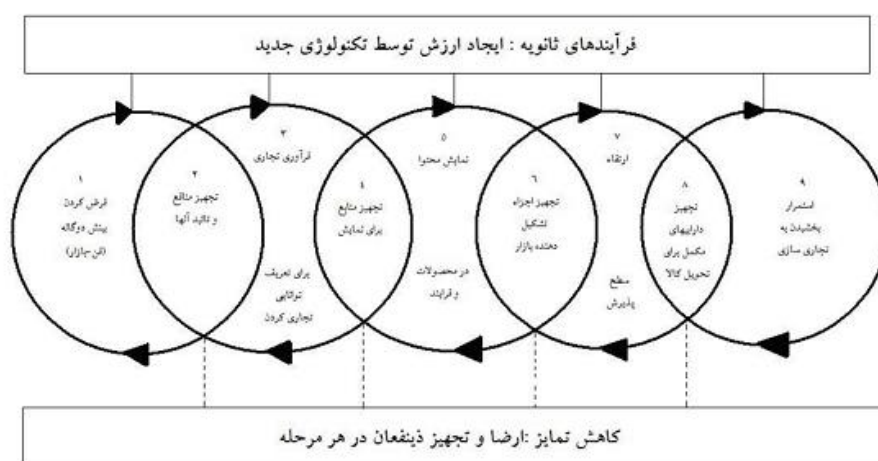
شکل ۳. مدل راث ول و زیگفیلد

1. The Cooper Model

1. The Rothwell & Zegfeld Model.

مدل جولی^۱

- جولی نه مرحله را برای تجاریسازی فناوری در نظر میگیرد. مراحل مدل تجاری سازی جولی عبارتند از:
۱. بینش دو گانه (فن-بازار) هدف اصلی این مرحله شناسایی قابلیت تجاری سازی ایده مورد نظر است. در این مرحله دانشگاه ها مراکز تحقیقاتی و حمایت های مستقیم و غیر مستقیم دولتی تامین کنندگان اصلی منابع مورد نیاز می باشند.
 ۲. تجهیز منافع و تایید آن ها: در این مرحله برای تبدیل ایده به یک فرآیند ارزش آفرین پشتوانه مالی کافی وجود ندارد اما حمایت کافی وجود دارد.
 ۳. فرآوری تجاری برای تعریف توانایی تجاری سازی: این مرحله شامل فعالیت هایی از قبیل شناسایی مشخصات فنی محصول، اعتبار سنجی، ارزیابی و طرح تجاری است. مراکز تحقیق و توسعه دانشگاهی، شرکت های تحقیق و کار آفرینان تامین کنندگان در این مرحله هستند.
 ۴. تجهیز منابع برای نمایش: این مرحله از مراحل مهم فرآیند تجاری سازی است. این مرحله به زیرساخت های پژوهشی و مهارت های مورد نیاز اشاره دارد.
 ۵. نمایش محتوا در محصولات و فرآیند (نمایش و اثبات فناوری): به عبارتی دیگر این مرحله با توسعه محصول مترادف است. توسعه محصول شامل مجموعه ای از فعالیت ها جهت آماده سازی محصول برای معرفی به بازار از مراحا اولیه است. این فرآیند مستمر شامل طراحی اولیه سیستم تولید، تست و تحلیل امکان سنجی محصول، تکمیل محصول و سیستم تولید، بازاریابی، ایجاد مقدمات تولید و انتقال محصول به بازاری می شود. مهمترین سرمایه گذاران در این مرحله شرکت های تحقیق و توسعه می باشند.
 ۶. تجهیز اجزای تشکیل دهنده بازار: در این مرحله ضروری است اجزای تشکیل دهنده بازار را شناسایی کنیم.
 ۷. ارتقا سطح پذیرش: با استفاده از روش هایی همچون کشش بازار و فشار تکنولوژی می توان سطح پذیرش فناوری را ارتقا بخشید. اغلب سرمایه داران ریسک پذیر در این مرحله سرمایه گذاری می کنند.
 ۸. تجهیز دارایی های مکمل برای تحویل کالا: برای تحویل کالا به بازار جدید باید دارایی های مکمل از قبیل: دارایی های مالی، پرسنل مدیریتی و فنی، دانش فنی/محصول، مفهوم بازار/محصول، حق امتیاز دسترسی به مواد خام، تجهیزات و ابزارها و فرآیند دانش فنی، تولید ظرفیت برای محصولات واسطه ای، مونتاژ مقدماتی، محصول نهایی و دسترسی به بازار تجهیز شوند.
 ۹. استمرار بخشیدن به تجاری سازی و تحقق یافتن ارزش بلند مدت: استمرار بخشیدن به تجاری سازی به واسطه سرمایه گذاری هایی است که برای ارائه فناوری به بازار انجام می شود. کلید اصلی خلق ارزش افزوده توسط فناوری جدید دوام بلند مدت محصول یا فرآیند ایجاد فناوری به عنوان یک محصول با ارزش است.



شکل ۴. مدل جولی

جدول ۳. نکات برجسته مدل های معرفی شده

مدل	نکات
گلد اسمیت	مراحل: تحقیق، امکان سنجی، توسعه، معرفی، رشد و بلوغ کاربرد: فناوری های پیشرفته و تجاری سازی ایده های جدید مزیت: تمرکز بر عناصر فنی بازار و کسب و کار
کوکوبو	مراحل: مطالعات مفهومی و امکان سنجی، تحقیقات پایه، تحقیقات کاربردی، تحقیقات بهره مندی طراحی مدل تجاری سازی تولید واقعی
کوپر	مراحل: ایده پردازی، بررسی اولیه، بررسی تفصیلی، توسعه، انجام تست و معتبر سازی، تولید صنعتی ورود به بازار کاربرد: توسعه محصولات جدید در سازمانهای تولیدی مزیت: افزایش کارایی و تسریع عملکرد
راث ول و زیگفیلد	مراحل: ایده توسعه تولید نمونه تولید تجاری سازی بازار مزیت: ترکیبی از نیازهای بازار و فرصت های فناورانه است.
جولی	مراحل: فرض کردن بینش دو گانه تجهیز منافع م تایید آن ها فرآوردی تجاری برای تعریف توانایی تجاری کردن تجهیز منابع برای نمایش نمایش محتوا در محصولات و فرآیند تجهیز اجزای تشکیل دهنده بازار ارتقای سطح پذیرش تجهیز دارایی های مکمل برای تحویل کالا استمرار بخشیدن به تجاری سازی کاربرد: تجاری سازی فناوری های جدید در کشورهای توسعه یافته

باید توجه داشت که هر یک از این روش ها به تنهایی در همه شرایط و برای تجاری سازی هر اید های مناسب نیست و باید با توجه به نوع ایده محصول مورد نظر منابع و شرایطی محیطی بهترین روش را برای تجاری سازی انتخاب نمود.

موانع تسهیل روند تجاری سازی

متأسفانه در کشور موانعی برای تسهیل تجاری سازی وجود دارد. که باید برای رفع آنها برنامه ریزی کرد این موانع عبارتند از:
شرایط مالکیت معنوی در کشور: نبود قوانین مالکیت معنوی در کشور باعث محدودیت بیان شده است و باید توجه کرد که خلاقیت بدون داشتن زیر ساخت سودی نخواهد داشت.

ضعف قانونی: میزان حمایت قانونی از افراد صاحب ایده در کشور پایین بوده و سوء استفاده از این افراد زیاد است باید قوانین حمایتی از این افراد تصویب و اجرایی شوند.

نبود پشتیبانی صحیح فناوری از کسب و کارهای فناوری: اساساً سازو کار کسب و کاری در کشور مخاطره آمیز است. و باید شرایط بهبود کسب و کار و ثبات بازار و کسب و کارها به کشور بازگردد

جذب منابع سرمایه گذاری: میل سرمایه گذاران خطر پذیر به سرمایه گذاری در حوزه فناوری پیشرفته با گذشت زمان تغییر می کند ملاک جذب سرمایه، درآمد قابل توجه و افق روشن سرمایه گذاری است. سرمایه گذاران خطر پذیر باید از قابلیت اطمینان ایده و محصول جدید مطمئن شوند. و افراد خلاق دارای ایده های نو باید این موضوع را همیشه در نظر داشته باشند که باید سرمایه گذاران را در برابر موفقیت ایده هایشان مطمئن سازند.

بازاریابی شرکتهای فناور: داشتن برند معتبر و تبلیغات به جا .. از عوامل کلیدی ورود و حضور پایدار در بازار است که متأسفانه اغلب شرکت ها و موسسات موجود در کشور فاقد یک برند معتبر در سطح جهانی می باشند. و باید به موضوع برند سازی و تبلیغات بیش از پیش در کشور توجه شود. هم چنین نبود سرمایه کافی، نبود بازار افزایش قیمت ها عدم ثبات نرخ ارز بی ثباتی قوانین و ... در روند تجاری سازی و ورد به بازار خلل ایجاد می کنند.

در کنار روش های معرفی شده راهکار ساده تر و کم هزینه تری نیز است. به تازگی بورس ایده در فراپورس ایران تشکیل شده است بورس ایده راه خوبی برای تجاری سازی ایده ها و یا محصولات جدید می باشد. روش کار در بورس ایده به این ترتیب است: معامله ایده ها در فراپورس بنا به نظر و انتخاب صاحب ایده به دو شکل قابل انجام است ، در روش اول دارایی فکری در قالب یک مرقه

بهادار در فرابورس عرضه می شود و پس از کشف قیمت متقاضیان آن را خریداری می کنند اما در روش دوم یک یا چند دارایی فکری اعم از (ایده ها، اختراع، طرح صنعتی، برند) در قالب یک شرکت سهامی خاص در بازار فرابورس عرضه شده و سهام این شرکت به صورت بلوکی و یکجا توسط متقاضیان دارایی فکری مورد نظر از داخل و یا خارج از کشور خریداری می شود.

نتیجه گیری

در این مقاله سعی شد به پرسش "چگونگی تجاری سازی ایده های نو" پاسخ داده شود. همانطور که مطرح شد ایده ها و اختراعات نو بدون تجاری سازی ارزش خواستی ندارند و در صورتی این ایده ها دادای ارزش خواهند بود که بتوان از طریق آنها ارزش افزوده ایجاد کرد. در واقع آن ها را اجرایی کرده و در غالب محصول یا فرآیندی جدید به بازار معرفی کنیم. پس فرد خلاق و ایده پرداز که ایده ای نو دارد باید مکانیزم های تجاری سازی را بشناسد و بتواند از آن ها جهت تجاری سازی ایده خود استفاده کند. هم چنین بازیگران نقش های مختلف در این موضوع اعم از دانشگاه ها، صنعت، شرکت های دانش بنیان، شرکت های تحقیق و توسعه، دولت نیز باید وظایف خود را بشناسند و آنها را به خوبی اجرا کنند.

برای کشور ما ضروری است که روند تجاری سازی اید ها و محصولات جدید تسهیل شود و دولت ها باید قوانین لازم و حمایت های کافی از ایده های نو جهت تجاری سازی را به اجرا در آورند. شاید بتوان گفت یکی از راهکارهای مهم و قابل دست رسی جهت رشد اقتصادی و توسعه کشور و هم چنین گام نهادن در مسیر اقتصاد مقاومتی و خروج از اقتصاد مبتنی بر فروش نفت و مواد خام توجه ویژه به محصولات و کسب و کارهای نو که از ایده های نو برخاسته می شود است.

در این راستا می توان از الگو های معرفی شده جهت تجاری سازی استفاده کرد و از تجربیات کشورهای توسعه یافته نیز بهره برد. باید توجه شود که روش های تشریح شده هیچ کدام مختص یک بخش از صنعت خاص نیست و حالت های کلی برای تجاری سازی می باشد. هر صنعت باید مدل مختص به خود را طراحی کند. تا بتوانیم اید های نو ونایی را که قابلیت تبدیل شدن به یک محصول و یا فرآیند جدید و تجاری شدن را دارا می باشند هر چه سریع تر تجاری کنیم. در جهان رقابتی امروز هر چه بیشتر بهتر و سریع تر بتوانیم از ایده ها منابع و فرایندهای خود استفاده کنیم آن گاه می توانیم انتظار موفقیت نیز داشته باشیم.

در انتها پیشنهادات خود را برای نهادینه کردن تجاری سازی و تسهیل روند تجاری سازی را بیان می کنیم:

۱. ترویج فرهنگ خلاقیت و کارآفرینی از طریق صدا و سیما و آموزش و پرورش
۲. وضع قوانین حقوقی لازم برای حمایت از مالکیت معنوی و دارایی های فکری
۳. توجه به نیازهای آینده جامعه و هدایت ایده ها و محصولات به سمت رفع این نیازها
۴. تشکیل تیم ها و کار گروه های تجاری سازی در شرکت ها و موسسات
۵. معافیت مالیاتی برای شرکت های نوآور و مروج خلاقیت و تجاری سازی
۶. توجه ویژه به بورس ایده و آشنا کردن مردم با بورس ایده و مکانیزم کار آن
۷. راه اندازی جشنوار های مربوط به تجاری سازی و دادن جایزه به بهترین ایده های تجاری سازی شده
۸. ارتباط نزدیک و واقعی بین دانشگاه صنعت و دولت
۹. برند سازی و ایجاد برند های معتبر در سطح ملی و جهانی
۱۰. مطالعه روند های مختلف تجاری سازی در کشورهای توسعه یافته و استفاده از تجربیات آنها و افزایش سطح اطلاعاتی اساتید و دانشجویان دانشگاه های کشور در این زمینه که در نهایت باعث آشنایی مردم جامعه با این موضوع می شود.

منابع

- ۱- بندریان، رضا، بازاریابی و تجاری سازی فناوری های جدید، مراحل، عوامل تسهیل کننده و کیلیدی موفقیت، فصلنامه رشد فناوری سال پنجم، شماره ۱۹
- ۲- عباسی اسفنجانی، حسین، قربانی، علی مجله توسعه مدیریت دی ۱۳۸۹ شماره ۳، ۸
- ۳- طهرانی میثم تجاری سازی تحقیقات دانشگاهی ۹، ۱۳۹۱
- ۴- . ناصری، ر.، تجاری سازی پروژه های نانو تکنولوژی در ایران ۱۳۸۵

۵- نشریه بازار کار مهر ۱۳۹۲ شماره ۱۳۴

- 6- pella,jarkko(2005)the commercialization process of innovationin smesfirus savonit polite finnlnnd
- 7- .(APCTT), A. P. The hand book technology transfer - chapter of 2: technology commercialization
- 8- Rosa, J., & Rose, A. Report on Interviews on the Commercialization of Innovation. authority of the Minister responsible for Statistics Canada
- 9- Jolly, V. Commercializing new technologies: getting from mind to market. Harward business school press, 1997
- 10- Ferguson, G. Commercialisation Models. URL http://www.rumourcontrol.com.au:analysis/commercialisation_models.pdf, 2008./
- 11- Olsen, E., & Poly, C. Model for the Commercialization of New Technology. Industrial Technology, 2008

حسابداری سبز، ابزاری جامع و فراگیر در جریان اطلاعات مدیریت زنجیره تأمین سبز

حمزه ملکیان^۱، مرضیه نوری سنچولی^۲

۱- کارشناس ارشد حسابداری، عضو پیوسته انجمن حسابداری ایران

h.malekian_1989@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع) یزد

چکیده

مدیریت زنجیره تأمین سبز به عنوان یک نوآوری مهم مدیریتی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و توسعه پایدار و با در نظر گرفتن نگرانی های مصرف کنندگان در کل فرآیند زنجیره تأمین، سعی دارد ضمن جلوگیری از بروز خطا در جمع آوری و ثبت اطلاعات، امکانات شناسایی و ردیابی کالا را نیز در طول زنجیره، به شکلی کاملاً مکانیزه فراهم نماید و به افزایش رضایتمندی مشتریان کمک کند. با در نظر گرفتن ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز، جریان اطلاعات می تواند ابزار مهمی در یکپارچه سازی اجزا و کاهش عدم اطمینان ها و خطرات مدیریت زنجیره تأمین سبز به حساب آید. در جهت اجرای صحیح مدیریت زنجیره تأمین سبز، بررسی جریان اطلاعات حسابداری می تواند حائز اهمیت باشد. در تحقیق حاضر سعی شد با نگاهی بر مفاهیم و مبانی نظری مدیریت زنجیره تأمین سبز و بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه و همچنین، با نگاهی بر مفاهیم و اهداف حسابداری زیست محیطی، اهمیت اطلاعات حسابداری سبز در اجرای مدیریت زنجیره تأمین سبز مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاکی از آن است که اطلاعات حسابداری سبز می تواند در برقراری جریان مطلوب اطلاعات بین اجزا ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز، مؤثر واقع گردد.

کلمات کلیدی: زنجیره ارزش، مدیریت زنجیره تأمین سبز، جریان اطلاعات، حسابداری سبز، حسابداری زیست محیطی

مقدمه

در پی پیشرفت تمدن بشری و توسعه فن آوری و ازدیاد روز افزون جمعیت، دنیا با مشکلات زیست محیطی زیادی روبرو شده است که زندگی ساکنان کره زمین را تهدید می کند. موج اول نگرانی در مورد محیط زیست در دهه ۱۹۷۰ شروع شد و بلافاصله پس از آن به دلیل تغییرات قانونی که برای اصلاح برخی از مشکلات شناخته شده، مانند انتشار گازهای سمی به اتمسفر توسط برخی از شرکت ها اعمال شد؛ فرو نشست. وقوع و کشف بلایای بیشمار زیست محیطی دیگر، همچون کشف چاله در لایه اوزن، گرم شدن کره زمین، مصرف بی رویه منابع تجدید ناپذیر و ... و به دنبال آن فشار اعمال شده توسط سازمان های حامی محیط زیست، سبب شد تا موضوع محیط زیست یک بار دیگر بر جسته شود. (دوپاکو و راپوسو، ۲۰۰۸)

تحقیقات پیرامون موضوعات زیست محیطی در اوایل دهه ۱۹۸۰ شکل گرفت با این وجود، از دهه ۱۹۹۰ به بعد بود که همنوایی بیشتر دانشمندان، از پیامدهای وخیم فعالیت های اقتصادی بشر روی تعادل اکولوژیکی زمین و بقا در آینده خبر داد. در این میان، مصرف کنندگان روز به روز نسبت به مسائل زیست محیطی و اجتماعی آگاه تر شدند و با ظهور مصرف گرائی سبز، مصرف کنندگان شروع به اظهار نظر در زمینه تولید، پردازش و منبع یابی محصولات کردند (لی، ۲۰۰۸). این امر سبب شد تا حفظ محیط زیست و استراتژی های مربوط به آن خیلی زود در اولویت برنامه ها، به عنوان یک نوآوری مهم سازمانی قرار گیرد و به عنوان تضمینی در

ایجاد مزیت رقابتی و توسعه پایدار سازمان ها مطرح گردد. بر این اساس مدیریت زنجیره تأمین بیش از پیش اهمیت پیدا کرد چرا که دیگر، ارضای نیازها و علایق مشتریان نه فقط توسط آخرین موجودیت چسبیده به مشتری یعنی محصول نهایی، بلکه توسط سایر تأمین کنندگان بالادستی نیز صورت می گیرد (ایمانی و احمدی، ۱۳۸۸). به این معنی که توسعه زمانی مداوم و پایدار می گردد که نگرانی های مصرف کنندگان در کل فرایند زنجیره تأمین اعمال و هنگام استفاده از منابع محدود و غیر قابل تجدید، نهایت دقت اعمال گردیده و سعی شود از این منابع محدود حفاظت گردد. یکی از موضوعات مهم در زنجیره تأمین، کاهش عدم اطمینان نسبت به تقاضا، زمان تحویل و کیفیت در طول زنجیره است (پترسون و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین ضرورت دارد تا سازمان ها ضمن توجه و توسعه به مسئولیت اجتماعی خود جهت تأمین نیازها و خواسته های مشتریان، به منظور بهبود عملکرد زیست محیطی زنجیره تأمین و کنترل هزینه های اجتماعی و زیست محیطی، تمامی تکنولوژی ها و ابزارهای موجود در دسترس خود را جهت ردگیری مواد در مسیر طی شده از مبدا به مقصد و ثبت اطلاعات در هر مرحله بکار گیرد.

مدیریت زنجیره تأمین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تأمین با الزامات زیست محیطی در تمام مراحل طراحی، انتخاب و تأمین مواد اولیه، تولید و ساخت، فرآیند های توزیع و انتقال، تحویل به مشتری و بالاخره پس از مصرف، مدیریت بازیافت و مصرف مجدد به منظور بیشینه کردن میزان بهره وری مصرف انرژی و منابع همراه با بهبود عملکرد کل زنجیره تأمین است (سارکیس، ۲۰۰۶). مدیریت زنجیره تأمین سبز مستلزم استفاده از راهکارهایی است که ضمن جلوگیری از بروز خطا در جمع آوری و ثبت اطلاعات، امکانات شناسایی و ردیابی کالا را نیز در طول زنجیره حتی در خدمات پس از فروش، به شکلی کاملاً مکانیزه فراهم نماید تا داده های حاصل از ردیابی کالا، به افزایش آگاهی، شناسایی و رفع مشکلات، ایجاد تغییرات برای بهبود عملیات و در نهایت افزایش کیفیت و رضایتمندی مشتریان کمک کند. با توجه به اینکه علت اصلی بسیاری از عدم اطمینان ها در فرایند زنجیره، جریان ضعیف اطلاعات است که می تواند در برگیرنده نادرست بودن، نا بهنگام بودن و مدیریت غلط اطلاعات باشد (دروچی و نیک مهر، ۱۳۸۶)؛ لذا در جهت اجرای صحیح مدیریت زنجیره تأمین سبز، بررسی جریان اطلاعات حسابداری می تواند حائز اهمیت باشد.

در همین راستا، در تحقیق حاضر سعی بر آن است با نگاهی بر مفاهیم و مبانی نظری مدیریت زنجیره تأمین سبز و بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه و همچنین، با نگاهی بر مفاهیم و اهداف حسابداری زیست محیطی، اهمیت اطلاعات حسابداری سبز در جریان اطلاعات مدیریت زنجیره تأمین سبز مورد بررسی قرار گیرد.

۲. مفاهیم و مبانی نظری مدیریت زنجیره تأمین

در دو دهه ۶۰ و ۷۰ میلادی، سازمانها برای افزایش توان رقابتی خود تلاش میکردند تا با تدوین استراتژی مناسب محصولی با کیفیت بهتر و هزینه کمتر تولید کنند. در آن زمان تفکر غالب این بود که مهندسی و طراحی قوی و نیز عملیات تولید منسجم و هماهنگ، پیشنیاز دستیابی به خواسته های بازار و در نتیجه کسب سهم بازار بیشتری است. به همین دلیل سازمانها به منظور حضور در بازارهای جهانی، افزایش کارایی و حفظ موقعیت رقابتی خود، تمام امکانات موجود را در جهت استاندارد سازی و بهبود فرایندهای داخلی خود بکار می گرفتند. در ادامه و در دهه ۸۰ میلادی با تغییر سبک زندگی در جوامع مختلف، تغییرات زیادی را در الگوهای مورد انتظار مشتریان بوجود آمد و سبب شد تا سازمانها خود را با مشتریانی روبهرو ببینند که خواستار افزایش در تنوع محصول، هزینه پایین، کیفیت بالاتر و دسترسی سریع تر به آن محصول هستند. این امر موجبات طرح عبارت زنجیره ارزش را فراهم آورد و باعث گردید که بازار عرضه محور به بازار تقاضا محور تغییر یابد و سازمان ها برای حفظ و بقای خود به اهمیت ارضای نیاز مشتریان پی ببرند (ایمانی و احمدی، ۱۳۸۸).

عبارت زنجیره ارزش به این دلیل بکار گرفته شد که سازمان ها دریافتند هر فعالیتی بایستی به افزایش ارزش محصول و یا خدمات برای مشتری منجر شود. بنابراین تجزیه و تحلیل زنجیره ارزش به عنوان یک ابزار تحلیلی استراتژیکی برای درک بهتر مزیت رقابتی واحد تجاری، تشخیص محل های افزایش ارزش مشتری با کاهش هزینه ها و شناخت کامل تر ارتباط واحد تجاری با فروشندگان، مشتریان و سایر واحد های تجاری در صنعت محسوب می گردد (بلوچر و همکاران، ترجمه مدرکیان، ۱۳۸۷). با چنین نگرشی، رویکردهای زنجیره تأمین و مدیریت آن پا به عرصه وجود نهاد. با استنباط از تعاریف ارائه شده از سوی اندیشمندیانی

همچون: جانز و ریلی^۱ (۱۹۸۵)، الرام^۲ (۱۹۹۱)، کریستوفر^۳ (۱۹۹۲)، لی و بلینگتون^۴ (۱۹۹۲)، بری و همکاران^۵ (۱۹۹۴)، ساندرز^۶ (۱۹۹۵)، کوپزاک^۷ (۱۹۹۷)، تن و همکاران^۸ (۱۹۹۸) و ... مدیریت زنجیره تأمین^۹ را می توان به عنوان مدیریت همه فعالیتهای مرتبط با جریان کالا و تبدیل مواد، از مرحله تهیه ماده اولیه تا مرحله تحویل کالای نهایی به مصرف کننده از طریق یکپارچه سازی و ایجاد همکاری بین شبکه ای از اشخاص که کسب و کارهای داخل یا خارج بنگاه را به منظور ارائه محصولات و خدمات پس از فروش به مصرف کنندگان نهایی و جلب رضایت مشتری و تقویت مزیت رقابتی انجام می دهند؛ تعریف کرد. به دیگر سخن، مدیریت زنجیره تأمین عبارت است از یکپارچگی فعالیت های مرتبط با انتقال و جریان کالاها و خدمات، شامل جریان اطلاعاتی آن ها، از منابع مواد خام تا مصرف کنندگان نهایی است (بالو و همکاران، ۲۰۰۰). به عنوان یک تعریف جامع، SCM، نظارت بر مواد، اطلاعات و جریان مالی است که در یک فرآیند از تأمین کننده به تولید کننده و سپس عمده فروش، خرده فروش و مصرف کننده حرکت می نماید (فورتس، ۲۰۰۹). هدف اصلی مدیریت زنجیره تأمین، کاهش ریسک زنجیره تأمین، کاهش هزینه های تولید، افزایش درآمد، بهبود خدمات به مشتری، بهینه کردن سطوح موجودی و فرایندهای کسب و کار و سیکل زمانی و در نتیجه افزایش قدرت رقابت و رضایت مشتری و سودآوری می باشد (براو و همکاران، ۲۰۰۹).

در دهه ۹۰ میلادی و در پی رقابت شدید، افزایش جمعیت، استفاده بی رویه از منابع و در نهایت کمیابی منابع و آلودگی محیط زیست از یک سو و آگاهی مصرف کنندگان نسبت به مسایل زیست محیطی و اجتماعی و افزایش تقاضای آنان به مصرف محصولات سبز از سوی دیگر سبب شد تا مسئولیت سازمان ها و تولید کنندگان از صرف توجه به کیفیت بالا و قیمت پایین و پاسخگویی در مقابل سهامداران و کارکنان گسترده تر شده و مسئولیت اجتماعی ایشان را در قبال محیط زیست و جامعه با تحمیل هزینه های بیشتری شکل دهد. این موضوع سبب طرح ایده مدیریت زنجیره تأمین سبز شد.

۳. مفاهیم و مبانی مدیریت زنجیره تأمین سبز^{۱۰}

از اواسط دهه ی ۱۹۹۰ مصرف کنندگان روز بروز نسبت به مسایل زیست محیطی و اجتماعی آگاه تر شدند (لی، ۲۰۰۸) و نگرانی های خود را در مورد محیط زیست به شیوه های گوناگون در رفتار خرید منعکس می کردند؛ این امر سبب شد تا خیلی زود حفظ محیط زیست و استراتژی های مربوط به آن به عنوان یک نوآوری در ایجاد مزیت رقابتی در اولویت برنامه های سازمان ها قرار گیرد. در همین راستا، مدیریت زنجیره تأمین سبز نیز برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط انجمن پژوهش صنعتی دانشگاه ایالتی میشیگان به عنوان یک مدل مدیریت نوینی برای حفاظت از محیط زیست معرفی شد. ایده مدیریت زنجیره تأمین سبز در جهت به حداقل رساندن ضایعات (انرژی، تولید گازهای گلخانه ای، مواد زائد جامد و...) در امتداد زنجیره تأمین مطرح گردید. GSCM به عنوان یک نوآوری مهم، به سازمان در توسعه استراتژی هایی برای رسیدن به اهداف مشترک سود و بازار، با کاهش خطرات زیست محیطی و بالا بردن راندمان زیست محیطی خود کمک می کند (نینالاوان و همکاران، ۲۰۱۰).

مزیت بکارگیری مدیریت زنجیره تأمین سبز بسیار فراتر از کاهش مصرف و یا آلودگی است و منافع آن تمام بخش های مختلف سازمان را در بر می گیرد. به عنوان نمونه بسیاری از شرکت های بزرگ مانند جنرال موتورز، هیولت پاکارد، پراکتر و گمبل، نایک و ...، شهرت و تصویر نام تجاری خوبی برای محصول سبز از طریق پژوهش و پیاده سازی GSCM به دست آورده اند (وانگ و ی، ۲۰۰۷). مدیران زنجیره تأمین سبز در بسیاری از شرکت های پیشرو کوشیدند از طریق ایجاد مطلوبیت و رضایت مندی از منظر زیست محیطی در سراسر زنجیره تأمین و بهره گیری از لجستیک سبز و بهبود عملکرد محیطی خود در کل زنجیره تأمین به عنوان

^۱ . Jones and Riley

^۲ . Ellram

^۳ . Christopher

^۴ . Lee and Billington

^۵ . Berry et al

^۶ . Saunders

^۷ . Kopczak

^۸ . Tan et al

^۹ . Supply Chain Management

^{۱۰} . Green supply chain management

یک سلاح استراتژیک جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، سود ببرند و اهداف خود را بر اساس سه موضوع مهم: طراحی سبز، تولید سبز و بازیافت محصول پایه گذاری کنند (بوکس و استیولز، ۲۰۰۷).

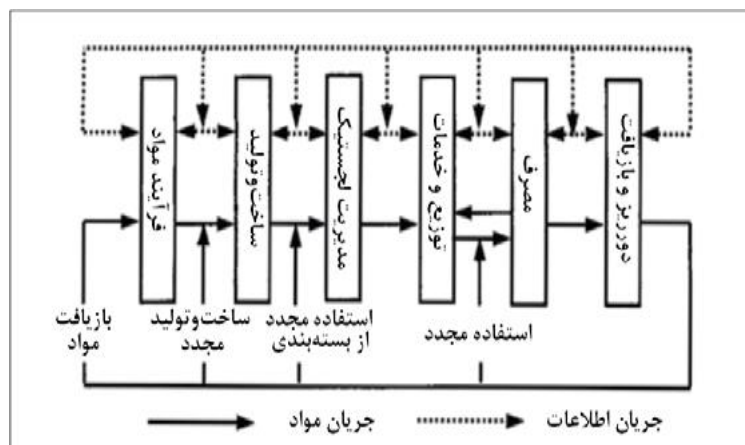
لوپز^۱ در تحقیقی به بحث در مورد فرآیندهای داخلی چهار شرکت پیشرو در هنگام اتخاذ شیوه های مدیریت زنجیره تأمین سبز در کشور برزیل پرداخت. نتایج عملی این مطالعه دیدگاه جدیدی را نسبت به رفتار شرکت هایی که شیوه هایی از GSCM را اتخاذ نموده اند ارائه و در نتیجه شواهد جدیدی را برای گسترش تئوری GSCM را نیز مطرح کرد. نتایج تحقیق ایشان بدین شرح است:

۱. معرفی محصولات سبز ماشه مهم داخلی برای GSCM است و تغییراتی در خارج از شرکت و یا در زنجیره تأمین را به وجود می آورد.

۲. اقداماتی در مشارکت (آموزش یا محصول توسعه همکاری) با تأمین کنندگان و یا جهت گیری مجدد رابطه با تأمین کنندگان (یک کد رفتاری یا شرایط قراردادی) از جمله روش های تأمین کنندگان در GSCM می باشد.

۳. تشکیل تیم سبز یا ایجاد یک منطقه کاربردی اختصاص داده شده و یا شغل سبز است که از بحث مدیریت زیست محیطی در شرکت حمایت می کند و حتی فراتر از آن، می تواند در تسهیل ساختار داخلی برای تصویب GSCM کمک کند (لوپز، ۲۰۱۴). در تحقیقی دیگر شکاری و قطری با اشاره به اهمیت تصویر شرکت های بزرگ به عنوان یک منبع مهم سازمانی در ایجاد، تقویت و حفظ مزیت رقابتی شرکت ها، به بررسی رابطه بین مدیریت زنجیره تأمین سبز و تصویر شرکت های بزرگ پرداختند. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که مدیریت زنجیره تأمین سبز به عنوان مقدمه ای قوی نقش مهمی در ایجاد و حفظ تصویر شرکت های بزرگ بازی می کند (شکاری و قطری، ۲۰۱۳).

آنچه که از این تحقیقات و تحقیقات پیشین دیگر در زمینه مدیریت زنجیره تأمین سبز بر می آید، گره خوردن تمام استراتژی های چرخه حیات محصولات و خدمات سازمان ها از مرحله تحقیق و توسعه گرفته تا مرحله خدمات به مشتریان با واژه سبز می باشد. در واقع، مدیریت زنجیره تأمین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تأمین با الزامات زیست محیطی در تمام مراحل طراحی محصول، انتخاب و تأمین مواد اولیه، تولید و ساخت، فرایندهای توزیع و انتقال، تحویل به مشتری و بالاخره پس از مصرف، مدیریت بازیافت و مصرف مجدد به منظور بیشینه کردن میزان بهره وری مصرف انرژی و منابع همراه با بهبود عملکرد کل زنجیره تأمین است (سارکیس، ۲۰۰۶). بر این اساس ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز را می توان به صورت شکل ۱ ارائه کرد:



شکل (۱): ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز (ایمانی و احمدی، ۱۳۸۸)

آنچه که در مدل ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز بسیار حائز اهمیت است اهمیت موضوع هماهنگی در فعالیت ها است. با توجه به اینکه جریان مواد در امتداد جریان اطلاعات می باشد؛ لذا، گردش مناسب و انتقال صحیح اطلاعات باعث می شود تا فرآیندها موثرتر و کاراتر گشته و مدیریت آنها آسانتر گردد. به این معنی که مدیریت اطلاعات هماهنگ و مناسب میان شرکا باعث خواهد

^۱ . Lopes

شد تا تاثیرات فزاینده‌ای در سرعت، دقت، کیفیت و جنبه‌های دیگر بوجود آید. در ادامه به اهمیت جریان اطلاعات در ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز خواهیم پرداخت.

۱.۴. اهمیت جریان اطلاعات در فرآیند GSCM

پیشرفت تکنولوژی، فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی موجبات افزایش آگاهی مصرف‌کنندگان را فراهم آورده و انتظارات آنان را در زمینه‌های مختلف قیمت، کیفیت، تنوع محصولات و تحویل به موقع افزایش داده است. سازمان‌ها برای پاسخ دادن به نیازهای مشتریان لازم است تا دایره مسئولیت پاسخگویی خود را گسترده‌تر دیده و برای پیشبرد استراتژی‌های مدیریتی، مسئولیت اجتماعی خود را نیز به بهترین شکل انجام دهند. مسئولیت اجتماعی مشتمل است بر وظایفی مانند: آلوده نکردن محیط زیست، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و آگاه کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز، جریان اطلاعات می‌تواند ابزار مهمی در یکپارچه‌سازی اجزا به حساب آید. به این معنی که ضروری است بنگاه‌ها، جهت پاسخگویی به نیازهای جدید و فراهم آوردن رضایت مشتریان و بقا در صحنه رقابت از یک سو به عقب بازگشته و با تأمین‌کنندگان در زنجیره تأمین ارتباط پیدا کنند و از سوی دیگر به جلو حرکت کرده و با مشتریان پیوند یابند تا بتوانند به اهداف استراتژیک خود دست یابند (درودچی و نیک مهر، ۱۳۸۶). یکی از دلایل اصلی که بسیاری از محققان اهمیت جریان اطلاعات در زنجیره تأمین را برجسته کرده‌اند؛ افزایش مستمر در پیچیدگی آن است (مدنس و همکاران، ۲۰۱۴).

در زنجیره تأمین، اطلاعات با دو هدف زیر مورد استفاده قرار می‌گیرند:

- ۱- هماهنگ سازی فعالیت‌های مرتبط با تولید، انبارداری، مکان یابی و حمل و نقل
- ۲- پیش بینی و برنامه ریزی به منظور تخمین تقاضای آینده و نحوه ی پاسخگویی (سمیعی زاده و حسینی، ۱۳۸۴). بنگاه مسئول پاسخگویی درباره عملکرد سازمان است و در برابر طرفهای داخلی و خارجی سازمان، مسئولیت دارد. برای جوابگویی به تمامی مدعیان داخلی و خارجی، مدیران به اطلاعات مربوط، به موقع، دقیق و کافی نیاز دارند و هرگونه مسامحه یا بی دقتی در ارائه این اطلاعات به طرف مقابل، می‌تواند موجب بروز مشکلاتی در امر اداره سازمان یا به دردمسر افتادن خود مدیران شود (عرب مازار یزدی، ۱۳۷۳). بنابراین جریان اطلاعات در GSCM حائز اهمیت است و اشتراک گذاری اطلاعات و اطلاعات مدیریت برای هماهنگی و همکاری میان شرکای زنجیره تأمین لازم است و می‌تواند خطرات زنجیره تأمین را کاهش دهد (مهر علیان و همکاران، ۲۰۱۲).

در قریب به اتفاق سازمانها، بخش عمده‌ای از اطلاعات مورد بحث در قلمرو اطلاعات مالی است و به همین دلیل اهمیت و نقش برجسته این قبیل اطلاعات در افزایش توان جوابگویی و تصمیم گیری مدیران کاملاً مشهود است (عرب مازار یزدی، ۱۳۷۳). بنابراین به نظر می‌رسد بکارگیری اطلاعات مالی تمامی مراحل چرخه حیات قیمت تمام شده یک محصول بتواند به منظور هماهنگی در فرآیند مدیریت زنجیره تأمین سبز و جلوگیری از هر گونه اختلال در مراحل آن، این امکان را برای مدیران فراهم آورد که با دقت و دانش بیشتری بر جریان حرکت اطلاعات در سازمان خود نظارت داشته باشند و مدیریت سنجیده تر و فنی تری بر آن بنمایند. با توجه به مفاهیم نظری گزارشگری مالی، که هدف صورت‌های مالی را ارائه اطلاعات تلخیص و طبقه بندی شده درباره وضعیت مالی، عملکرد مالی و انعطاف پذیری مالی واحد تجاری برای طیف گسترده ای از استفاده کنندگان صورت‌های مالی در اتخاذ تصمیمات اقتصادی می‌داند؛ بنابراین می‌توان اذعان داشت که، حسابداری با توانایی ارائه و تفسیر اطلاعات مربوط به وقایع دارای اثر مالی بر واحد های تجاری، می‌تواند رویه و اطلاعات مناسبی را در اختیار مدیریت قرار دهد. در ادامه ضمن معرفی حسابداری سبز به بررسی میزان اهمیت آن در جریان اطلاعات موجود در ساختار GSCM می‌پردازیم.

۵. مفاهیم و مبانی نظری حسابداری سبز^۱ (حسابداری محیط زیست)^۲

^۱ . Green accounting

^۲ . Environmental Accounting

با گذر از دهه ۶۰ میلادی و طرح حسابداری مسئولیت های اجتماعی؛ در دهه ۷۰ میلادی و در پی افزایش خسارت های شرکت های صنعتی به محیط زیست و ضرورت افشای بدهی های زیست محیطی و زیان های وارده به محیط زیست، همچنین، صدور دستورالعمل ها و بیانیه هایی سازمان های بین المللی متعددی مانند برنامه محیط زیست ملل متحد (UNEP)، بانک جهانی و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (ECO، 1974) در خصوص، الزامات انجام ارزیابی زیست محیطی اثرات ناشی از اجرای طرح های بزرگ و اختصاص تسهیلات ویژه برای طرح های دارای گزارش ارزیابی، سبب اهمیت حسابداری زیست محیطی در حوزه حسابداری شرکت ها شد. در همین راستا هیأت تدوین استانداردهای حسابداری اقدام به انتشار نشریه هایی (سال ۱۹۷۵، نشریه شماره ۵؛ سال ۱۹۷۶، تفسیر شماره ۱۴؛ سال ۱۹۹۰، نشریه شماره ۸-۹۰) نمود.

دلیل استفاده از اصطلاح حسابداری زیست محیطی، بیان این مهم است که اکو سیستمی وجود دارد که محدودیت های عملی ما در زمینه وابستگی را در مقایسه با محدودیت های عمده امروزی مثل منافع یک شرکت خاص، افراد حرفه ای، تجارت، اقتصاد یا بازار بیان می کند. حسابداری محیط زیست درصدد روشننگری زوایای پنهان حسابداری از جمله هزینه های زیست محیطی است و به درک ابعاد، علت و پدید آورنده های آن ها کمک می کند (نصیر زاده، ۱۳۸۸). دیگران^۱ حسابداری زیست محیطی را اصطلاحی فراگیر می داند که تهیه اطلاعات مربوط به عملکرد زیست محیطی برای ذی نفعان درون و برون سازمان را بازگو می کند (دیگن، ۲۰۰۳). بنیت^۲ حسابداری محیط زیست را به معنای جمع آوری تجزیه و تحلیل و استفاده از اطلاعات مالی و غیر مالی با هدف بهینه سازی عملکرد اقتصادی و استفاده معقول از منابع طبیعی و محیط زیست و همچنین بکارگیری این اطلاعات در محاسبه بهای تمام شده کالا و خدمات تعریف می کند (بنیت و جیمز، ۲۰۰۰). در واقع، حسابداری محیط زیست مبتنی بر تلفیق محیط زیست به عنوان یک منبع سرمایه و در نظر گرفتن هزینه های زیست محیطی به عنوان یکی از هزینه های قابل قبول در فرایندهای اقتصادی و محاسباتی می باشد (پاک گوهر، ۱۳۸۸). مارکس^۳ نیز حسابداری محیط زیست را یک رویه حسابداری برای بکارگیری عواملی می داند که منجر به اثرات بالقوه یا موجود در محیط زیست می شود (مارکس، ۲۰۱۱).

آنچه که در تعاریف ارائه شده مشهود است توجه به مفاهیم نظری حسابداری و رساله تهیه و گزارش اطلاعات و قراردادن آن اطلاعات در اختیار تمامی استفاده کنندگان درون سازمانی و برون سازمانی در تمامی تعاریف می باشد. به طور کلی، حسابداری زیست محیطی با هدف توسعه پایدار، ارتباط مطلوبی را با اجتماع برقرار کرده و فعالیت های اثر بخش و کارای حفاظت از محیط زیست را دنبال می کند. این روش حسابداری به یک شرکت اجازه می دهد، در جریان عادی تجارت، بهای حفاظت از محیط زیست و منافع حاصل از چنین فعالیتهایی را شناسایی کند، بهترین ابزار ممکن برای اندازه گیری کمی (در ارزش پول یا واحد فیزیکی) را فراهم کرده و مخابره ی نتایج را پشتیبانی کند. بنابراین، حسابداری زیست محیطی، به عنوان سامانه اطلاعات زیست محیطی، می تواند به منظور پشتیبانی توابع داخلی و خارجی شرکت ها، بکار رود (سیاسی و کاظم پور، ۱۳۹۲). لذا، حسابداری محیط زیست می تواند پشتوانه حسابداری منابع طبیعی در سطح گسترده، حسابداری بومی شناسی در سطح ادارات محلی و حسابداری مالی، حسابداری صنعتی یا حسابداری مدیریت در سطح کوچک باشد (فهیم نژاد، ۱۳۸۶).

۶. ضرورت حسابداری سبز (حسابداری محیط زیست)

نگرانی های زیست محیطی موجود و درگیری افکار مصرف کنندگان نسبت به سبز بودن محصولات از یک طرف، همچنین تلاش مدیران در حفظ جایگاه شرکت ها در بازارهای رقابتی و نیاز اطلاعاتی ایشان جهت گزارشی شفاف و پاسخگویی نسبت به مسئولیت اجتماعی خود از طرف دیگر، ضرورت ایجاد ابزاری که بتواند هزینه های زیست محیطی را شناسایی و اطلاعات مرتبط با آن را برای برنامه ریزی بهینه و گزارش دهی مطلوب در اختیار مدیریت قرار دهد؛ افزایش داده است. به این معنی که، با وجود اینکه حسابداری با توانایی ارائه و تفسیر اطلاعات مربوط به وقایع دارای اثر مالی بر واحد های تجاری می تواند روبه و اطلاعات مناسبی را در اختیار مدیریت قرار دهد؛ مشکل عدم وجود اطلاعات حسابداری با صحت و دقت بیشتر در شرکتهایی که در کنار فعالیت اصلی خود، فعالیتهای زیست محیطی را هم مدیریت می کردند، ضرورت وجود یک سیستم هزینه یابی مناسب را آشکار ساخت و

¹. Deegan

². Bennett

³. Markes

سبب بروز نگرش تازه ای نسبت به آثار زیست محیطی ناشی از فعالیت صنعتی موسسات انتفاعی گردید که این موضوع نگاه موسسات انتفاعی را از طراحی محصول و فرایندها تا خدمات پس از فروش دچار تغییرات عمده ای کرد (کاظم زاده ارسی، ۱۳۸۲). در همین راستا، در سالهای اخیر فشار قانون، مردم و رسانه های گروهی بر واحدهای تجاری جهت گزارش اطلاعات صحیح بهای تمام شده کالاها و خدمات تولیدی و حمایت عمومی از منظور کردن هزینه های زیست محیطی به حساب بهای تمام شده کالاها و خدمات، موجب طراحی شاخه ای در حسابداری، تحت عنوان حسابداری محیط زیست (حسابداری سبز) شد (سپاسی و کاظم پور، ۱۳۹۲). این حسابداری، مدیریت هزینه های زیست محیطی و کاهش هزینه ها را از طریق برقراری ارتباط بین هزینه ها و فعالیت های پدید آورنده آن ها، آسان می کند (نصیر زاده، ۱۳۸۸) و با افشای اطلاعات مطلوب، در جهت مسئولیت حسابداری شرکت ها به جامعه در قبال بکارگیری منابع محیط زیست و کالاهای عمومی برای فعالیت های تجاری، حائز اهمیت بوده و در واقع، حسابداری محیط زیست یک نقش مهم در اثبات تصمیمات منطقی را بر عهده دارد.

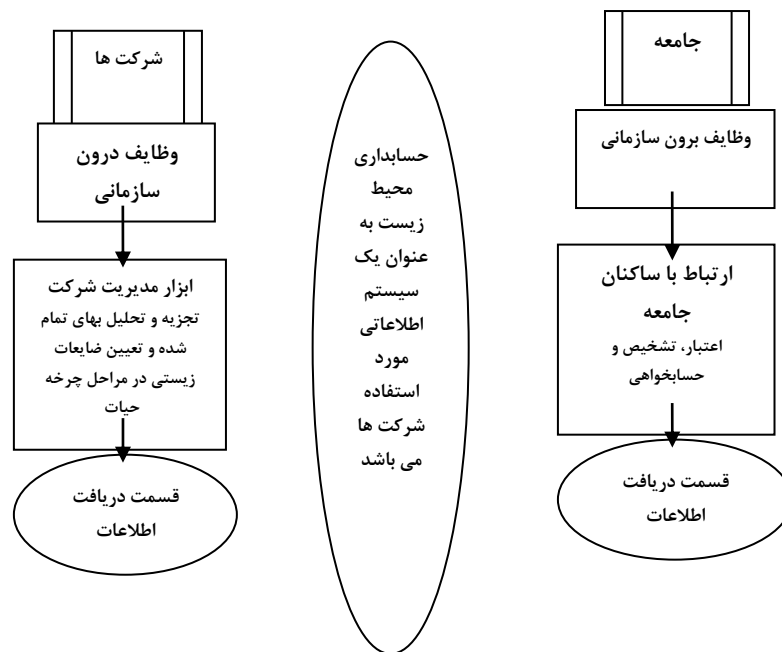
۷. هدف حسابداری سبز (حسابداری محیط زیست)

امروزه حسابداری زیست محیطی به سرعت در حال توسعه و پیشرفت است، بویژه در شرکت های بزرگ چند ملیتی مانند شرکت های IBM، زیراکس، AT & T و Sun Oil که دریافته اند محیط زیست مناسب، برای موفقیت در درازمدت ضروری است و برای نیل به آن حسابداری زیست محیطی ابزاری حیاتی شمرده می شود (نصیر زاده، ۱۳۸۸). حسابداری زیست محیطی می تواند در سه سطح حسابداری درآمد ملی، حسابداری مالی و حسابداری مدیریت بکار گرفته شود بر این اساس می توان اهداف ذیل را برای حسابداری سبز بیان نمود:

۱. تعیین فرصتهای محیطی و محدود کردن هزینه های اضافی که فاقد ارزش افزوده هستند.
 ۲. برآورد و محاسبه هزینه های محیط زیستی شرکتها و گنجاندن آن عموماً در سربار کارخانه.
 ۳. مشخص کردن فرصتهای محیط زیستی برای ایجاد سود خالص.
 ۴. ایجاد و نگهداری یک سیستم اطلاعاتی محیطی برای ارتقا مدیریت عملیاتی.
 ۵. تعیین هزینه ها و بازده آتی ناشی از پیاده سازی سیستم اطلاعاتی مدیریت محیط زیست.
 ۶. کمک به طراحی یک فرآیند تولیدی کالاها و خدمات سازگار با محیط زیست. (سپاسی و کاظم پور، ۱۳۹۲)
- به طور کلی، حسابداری زیست محیطی با هدف اندازه گیری بهای مواد و هزینه های زیست محیطی و شناسایی، گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در تمامی مراحل حیات بهای تمام شده یک محصول، امکان گزارشگری را فراهم آورده و در نهایت بر توسعه پایدار جامعه تأکید دارد. بنابراین هدف از حسابداری زیست محیطی، تهیه اطلاعاتی جهت کمک به مدیران در امر ارزیابی عملکرد، کنترل، تصمیم گیری و گزارشگری برای یک سازمان یا منطقه می باشد (حیدر پور و قرنی، ۱۳۹۴).

۸. وظایف حاکم بر حسابداری سبز

با توجه به مفاهیم و مبانی حسابداری زیست محیطی و اهداف بکارگیری آن همچنین، بر اساس چهارچوب نظری گزارشگری مالی می توان اذعان داشت که حسابداری زیست محیطی به عنوان ابزاری جامع و فراگیر می تواند در وارد کردن ملاحظات زیست محیطی در تصمیم گیری های تجاری مؤثر واقع گردد و در جایگاه یک سیستم اطلاعاتی، اطلاعات عملکرد زیست محیطی شرکت را تهیه و به ذی نفعان داخلی و خارجی گزارش نماید. شکل ۲ وظایف حاکم بر حسابداری سبز را نشان می دهد:



شکل (۲): وظایف حاکم بر حسابداری سبز (حسابداری محیط زیست)

وظایف درون سازمانی:

قدم اول در سیستم اطلاعاتی محیط زیست وظیفه ی درون سازمانی است که امکان تجزیه و تحلیل بهای تمام شده و تعیین ضایعات در هر یک از مراحل چرخه حیات قیمت تمام شده یک محصول (شامل: طراحی، تولید، انبارداری، توزیع و...) را فراهم آورده و ضمن تقویت مدیریت عملیاتی در طراحی فرآیند تولید کالاها و خدمات سازگار با محیط زیست، امکان اداره کردن زنجیره تأمین را برای مدیریت فراهم می کند.

وظایف برون سازمانی :

در وظیفه برون سازمانی، به وسیله ی افشای نتایج حاصل از اندازه گیری کمی از فعالیت های حفاظت محیط زیست، امکان مقایسه با منافع کسب شده و پیشرفت موثر و کارا ناشی از فعالیت های حفاظت محیط زیست را برای تشخیص و اتخاذ تصمیم مناسب استفاده کنندگان برون سازمانی (بالاخص مشتریان) فراهم آورده و ضمن ایجاد اعتماد مسئولیت پاسخگویی مدیران را نیز فراهم می آورد.

با توجه به وظایف گفته شده، شرکت ها برای اجرای حسابداری محیط زیست باید دامنه حسابداری زیست محیطی خود را از طریق تجزیه و تحلیل چرخه حیات و زنجیره ارزش گسترش داده و با بکارگیری حسابداری محیط زیست در روش های هزینه یابی بر مبنای فعالیت، مدیریت بر مبنای فعالیت، مدیریت کیفیت جامع، مهندسی ارزش و نگرش های زیست محیطی، هزینه ها و آثار زیست محیطی را شناسایی نمایند و برای حفظ مزیت رقابتی سازمان و ایفای مسئولیت پاسخگویی مدیران تمامی اجزا زنجیره تأمین را بکار گیرند. زیرا حسابداری محیط زیست برای گردآوری اطلاعاتی نیازمند تمامی گروه های یاد شده بوده و این افراد برای رسیدن به دیدگاه مشترک، نیاز به گفتگو با یکدیگر دارند (پاک گوهر، ۱۳۸۸).

نتیجه گیری

امروزه، افزایش جمعیت، گسترش روز افزون صنعت، استفاده بی رویه از منابع طبیعی و آلودگی محیط زیست از یک سو و آگاهی مصرف کنندگان نسبت به مسایل زیست محیطی و اجتماعی و افزایش تقاضای آنان به مصرف محصولات سبز از سوی دیگر؛

بیش از پیش، سبب درگیر کردن تولیدکنندگان محصولات به عنوان مصرف کنندگان اصلی منابع طبیعی شده و مسئولیت اجتماعی شرکت ها در قبال محیط زیست و جامعه را با تحمیل هزینه های بیشتری، از صرف توجه به کیفیت بالا و قیمت پایین و پاسخگویی در مقابل سهامداران و کارکنان گسترش داده است. این امر موجب طرح مدیریت زنجیره تأمین سبز به عنوان یک نوآوری مهم مدیریتی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و توسعه پایدار سازمان ها گردیده است.

مدیریت زنجیره تأمین سبز، یکپارچه کننده مدیریت زنجیره تأمین با الزامات زیست محیطی در تمام مراحل طراحی محصول، انتخاب و تأمین مواد اولیه، تولید و ساخت، فرایندهای توزیع و انتقال، تحویل به مشتری و بالاخره پس از مصرف، مدیریت بازیافت و مصرف مجدد به منظور بیشینه کردن میزان بهره وری مصرف انرژی و منابع همراه با بهبود عملکرد کل زنجیره تأمین می باشد. حال آنکه با در نظر گرفتن ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز، جریان اطلاعات می تواند ابزار مهمی در یکپارچه سازی اجزا به حساب آید. جریان اطلاعات باعث می شود تا فرایندها موثرتر و کاراتر گشته و مدیریت آنها آسانتر گردد بنابراین وجود اطلاعات مربوط و بهنگام بین اجزاء زنجیره حائز اهمیت است و می تواند عدم اطمینان ها و خطرات GSCM را کاهش دهد.

همزمان با سیر تکاملی مدیریت زنجیره تأمین سبز و به دلیل افزایش خسارت های شرکت های صنعتی به محیط زیست و ضرورت افشای بدهی های زیست محیطی و زیان های وارده به محیط زیست از سوی ایشان، حسابداری محیط زیست با در نظر گرفتن چهارچوب مبانی نظری گزارشگری، مطرح گردید. حسابداری سبز به عنوان ابزاری جامع و فراگیر، با هدف اندازه گیری بهای مواد و هزینه های زیست محیطی و شناسایی، گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات در تمامی مراحل حیات بهای تمام شده یک محصول، امکان گزارشگری را فراهم آورده و ضمن تقویت مدیریت عملیاتی در طراحی فرآیند تولید کالاها و خدمات سازگار با محیط زیست، امکان اداره کردن زنجیره تأمین را برای مدیریت به ارمغان می آورد و در نهایت با تأکید بر توسعه پایدار ارتباط مطلوبی را با اجتماع برقرار کرده و فعالیت های اثر بخش و کارایی حفاظت از محیط زیست را دنبال می کند. به عبارت دیگر حسابداری زیست محیطی در جهت مسئولیت حسابداری شرکت ها به جامعه در قبال بکارگیری منابع زیست محیطی و کالاهای عمومی برای فعالیت های تجاری، با افشای اطلاعات مطلوب می تواند به عنوان سامانه اطلاعات زیست محیطی در تصمیم گیری های تجاری مثر ثمر واقع گردد و در جایگاه یک سیستم اطلاعاتی، اطلاعات عملکرد زیست محیطی شرکت را تهیه و به ذی نفعان داخلی و خارجی گزارش نماید و در برقراری جریان مطلوب اطلاعات بین اجزا ساختار مدیریت زنجیره تأمین سبز، مؤثر واقع گردد و در اجرای صحیح آن نقش بسزایی را ایفا کند.

منابع

- ایمانی، دین محمد و احمدی، افسانه، مدیریت زنجیره تأمین سبز راهبرد نوین کسب مزیت رقابتی، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، شماره ۱۰، ۱۹-۱۴، ۱۳۸۸
- بلوچر، ا.ج.، چن. ک.، ولین. ت.، دبلیو، حسابداری مدیریت استراتژیک، ترجمه حسن مدرکیان، نشر مرکز تحقیقات صنعتی ایران، نوبت اول، تهران، ۱۳۸۷
- پاک گوهر. لیلا، حسابداری محیط زیست، مجله حسابداری مجله حسابداری، سال بیست و چهارم، شماره ۱۰، ۵۴-۵۲، ۱۳۸۸
- حیدر پور، فرزانه و قرنی، محمد، تأثیر حسابداری زیست محیطی بر شاخص های مالی و عملیاتی شرکت های تولیدی، پژوهش های حسابداری و حسابرسی، سال هفتم، شماره ۲۶، ۵۰-۳۹، ۱۳۹۴
- دروچی، محمود و نیک مهر، نوید، مطالعه اهمیت و کاربرد فناوری اطلاعات در مدیریت زنجیره تأمین، چهارمین همایش ملی تجارت الکترونیکی، تهران، ۱۳۸۶
- رحمان سرشت، حسین، رفیعی، محمود و کوشا، مرتضی، مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی، سال بیستم، ش ۲۰۴، ص ۲۲-۲۷، ۱۳۸۸
- سپاسی، سحر و کاظم پور. مرتضی، حسابداری زیست محیطی؛ ضرورتی فراموش شده، اولین همایش منطقه ای حسابداری و مدیریت (گامی در جهت حماسه اقتصادی) - دانشگاه آزاد جویبار، ۱۳۹۲
- سمیع زاده، رضا و حسینی، رضا، مدیریت زنجیره تأمین (SCM) و فناوری اطلاعات (IT)، دومین کنفرانس ملی فناوری اطلاعات، اصفهان، ۱۳۸۴

۹. عرب مازار یزدی، محمد، ضرورت بازنگری جایگاه سیستم های اطلاعاتی حسابداری در آموزش و حرفه حسابداری، فصلنامه بررسی های حسابداری، سال سوم، شماره ۹، ۴۲-۲۲، ۱۳۷۳
۱۰. فهیم نژاد، سید رضا، حسابداری زیست محیطی، مجله حسابداری، سال نوزدهم، شماره ۱۸۶، ۱۳۸۶
۱۱. کاظم زاده ارسى، نادر، حسابداری محیط زیست، ماهنامه تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۳۵، ۱۳۸۲
۱۲. نصیر زاده، فرزانه، پیاده سازی حسابداری زیست محیطی، مجله حسابداری، سال بیست و چهارم، شماره ۲۰۷، ۵۲-۴۸، ۱۳۸۸
13. Ballou, R., Gilbert, S., & Mukherjee, A., New managerial challenges from supply chain opportunities. IEEE Engineering Management Review, third quarter, 7-16, 2000
14. Bennett, M & James, P, "The Green Bottom Line: Environmental Accounting for Management: Current Practice and Future Trends", 2nd edn, Greenleaf Publishing, Sheffield. 2000
15. Boks, C., & Stevels, A, Essential Perspectives for Design for Environment. Experiences from The Electronics Industry, International Journal of Production Research, 45 (18-19), 4021-4039, 2007
16. Bravo, R., Montaner, T. and Pina, J. M. , The Role of Bank Image for Customers versus Non-Customers. International Journal of Bank Marketing, 27 (4), pp. 315-334, 2009
17. Deegan, C, "Environmental Management Accounting: An Introduction and Case Studies for Australia, Institute of Chartered Accountants in Australia, Melbourne. 2003
18. Do Paço, A. M. & Raposo, M. L. B. Determining the characteristics to profile the "green" consumer: an exploratory approach, International Review on Public and Non-profit Marketing, 5, pp. 129-140, 2008
19. Fortes, J, Green Supply Chain Management: A Literature Review. Otago Management Graduate Review, 7, pp. 51-62, 2009
20. Lee, K, Opportunities for green marketing: young consumers, Marketing Intelligence & Planning , 26 (6), PP: 573-586, 2008
21. LI Xiongyi, WANG Wei, Research on Green Supply Chain Management, School of Management Zhongyuan University of Technology, P.R.China, 2007
22. Lopes. A.b., Understanding the genesis of Green Supply Chain Management: lessons from leading Brazilian companies Journal of Cleaner Production, 10.1016/j.jclepro, 2014
23. Madenas. N, Tiwari. A, Turner. Ch j. & W. J, " Information flow in supply chain management: A review across the product lifecycle" CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology, 7 , 335-346, 2014
24. Markes, J. R, environmental accounting-a definition, Australian institute of environmental accounting. 2011
25. Mehralian G, Rajabzade Gatari A, Morakabati M and Vatanpour H, "Developing a suitable model for supplier selection based on supply chain risks: An empirical study from iranian pharmaceutical companies". *Iran. J. Pharm. Res.* 11: 209-219, 2012
26. Ninlawan, C., Seksan, P., Tossapol, K. and Pilada, W, The Implementation of Green Supply Chain Management Practices in Electronics Industry, Proceedings of the International Multi Conference of Engineers and Computer Scientists, Hong Kong, March 17 – 19, 2010
27. Patterson Krik A., Grimm Curtis M., Corsi Thomas M., Adopting new technologies for supply chain management, Transportation Research part E 39, 95-121, 2003
28. Sarkis, J. , Greening the supply chain. Springerlink-Ver lag Londen limited. 2006
29. Shekari.H ,& Ghatari.A.R, Promoting Corporate Image: A Reflection on Green Supply Chain Management Approach, Int. J. Manag. Bus. Res., 3 (4), 311-324, 2013

بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان

آرش ارجمند کرمانی^۱، هدایت تیرگر^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی- سیستم‌های اطلاعات مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان است؛ جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان مس سرچشمه کرمان به تعداد ۵۵۴ نفر می‌باشد حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۲۲۶ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه؛ پرسشنامه سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران برگرفته از نظریه‌های تننبام اشمیت و وروم - یتون، پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران محقق ساخته مبتنی بر مؤلفه‌های تعیین شده توسط انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی آمریکا و پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسیپ است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. بدین ترتیب که برای طبقه‌بندی، تلخیص و تفسیر داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای بررسی فرضیه‌ها، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در نرم افزار Amos Graphics برآورد و آزمون شدند؛ سپس، از طریق فن رگرسیون چندگانه، داده‌ها به مدل‌های معادله ساختاری برازش شدند. برای بررسی مدل‌های پژوهش، شش شاخص مجذور کای، مجذور کای بهنجار شده، برازش افزایشی، برازش تطبیقی، توکر لوئیس و ریشه دوم مربعات خطای برآورد بررسی و ارزیابی شدند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که نحوه تصمیم‌گیری مدیران (آمرانه، مشورتی، مشارکتی) با خلاقیت سازمانی کارکنان و سواد اطلاعاتی، همچنین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کارکنان در مس سرچشمه کرمان رابطه دارد؛ رابطه‌ای که به وسیله سواد اطلاعاتی مدیران میانجیگری می‌شود.

واژگان کلیدی: نحوه تصمیم‌گیری مدیران، سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی

مقدمه

تصمیم‌گیری از اجزای تفکیک‌ناپذیر مدیریت به شمار می‌آید و در هر وظیفه مدیریت به نحوی جلوه‌گر است. در تعیین خط‌مشی‌های سازمان، در تدوین هدف‌ها، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی و در تمامی افعال و اعمال مدیریت تصمیم‌گیری جزء اصلی و رکن اساسی است. تصمیم‌گیری به عنوان اولین وظیفه مدیر در امور سازمان به قدری مهم است که برخی صاحب‌نظران سازمان را شبکه تصمیم و مدیریت را عمل تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند (الوانی، ۱۳۹۱: ۳۲). هربرت سایمون^۱ (۱۹۴۷) تصمیم‌گیری را جوهر اصلی مدیریت می‌داند. به نظر وی تصمیم‌گیرنده فردی است که در تقاطع راه‌ها، در لحظه انتخاب آماده است که در یکی از مسیرها پاگذارد. هوی و مسیکل^۲ (۲۰۰۸) نیز تصمیم‌گیری را مسئولیت اصلی

^۱ . Herbert Simon

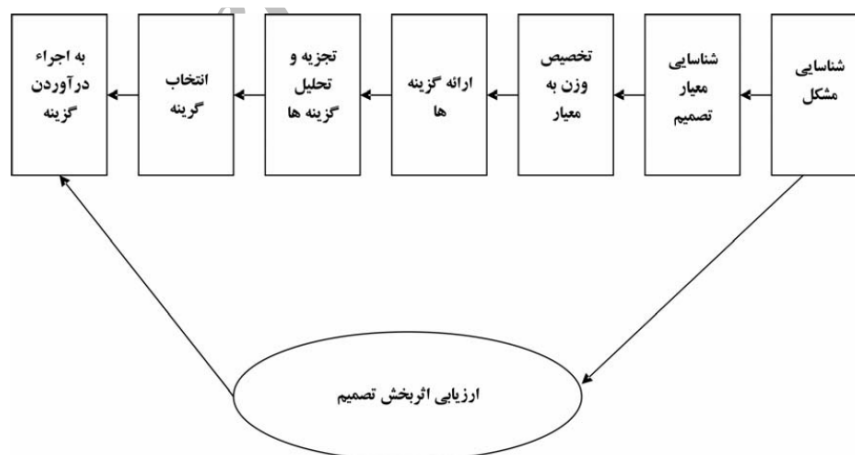
^۲ . Hoy & Miskel

همه مدیران می‌دانند و به نظر آنها مدیریت فرایندی است که نه تنها منتهی به اتخاذ تصمیم، بلکه منتهی به اجرا نیز می‌شود (الوانی، ۱۳۹۱: ۲۴).

پیتر دارکر^۱ (۱۹۵۴) بر این باور است که تأکید مدیریت آینده بر فراگرد تصمیم‌گیری و درک این فراگرد می‌باشد. همه مدیران با فراگرد تصمیم‌گیری سر و کار دارند، زیرا حرفه آنها چنین اقتضا می‌کند. به عقیده واگنر و هلنیک^۲ (۲۰۰۵) تصمیم‌گیری به معنی فرایند جمع‌آوری داده‌ها برای ارزیابی گزینه‌ها و انتخاب بهترین آنها برای حل مسئله است. به گونه کلی تصمیم‌گیری به معنای انتخاب یک راهکار از میان دو یا چند گزینه در یک رفتار پیشگیرانه و به منظور حصول به یک هدف یا دستاورد خاص با حداقل مخاطره و ریسک ممکن است. به همین دلیل تصمیم‌گیری هسته مرکزی برنامه‌ریزی را تشکیل می‌دهد. لذا برنامه‌ریزی بدون تصمیم‌سازی وجود نداشت (رابینز، ۱۳۸۸: ۴۲).

به گونه کلی مدیران همواره بنا بر ضرورت شغلی در انجام تمامی وظایف خود با شرایطی مواجه می‌شوند که لزوم اتخاذ تصمیم از جانب آنان ضروری است. به همین دلیل وظیفه تصمیم‌گیری یکی از وظایف مهم و اساسی آنان در فرایندهای سازمانی می‌باشد (هادی‌زاده مقدم و طهرانی، ۱۳۸۷: ۱۲۴).

رابینز و دستنوز^۳ (۱۹۹۷) فرایند تصمیم‌گیری را به صورت هشت مرحله نشان می‌دهند که این هشت مرحله در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. فرایند تصمیم‌گیری (طبری و قربانی، ۱۳۸۸: ۲۴)

تصمیمات پاسخ‌های ما به پدیده‌ها و وقایع محیطی می‌باشند و از سه جنبه تشکیل شده‌اند:

۱. می‌بایست بیش از یک راهکار به منظور پاسخگویی به پدیده مورد نظر وجود داشته باشد. به عبارتی چنانچه فقط یک راهکار برای حل یک مسئله و یا بهره‌گیری از یک فرصت وجود داشته باشد، تصمیم‌گیری معنایی نخواهد داشت.
۲. تصمیم‌گیران پیش‌بینی‌های خود را از وقایع آینده بر پایه یکسری احتمالات و با یک درجه اطمینان خاص ایجاد می‌کنند.
۳. پیامدهای ناشی از هر راهکار می‌بایست در قالب میزان تحقق ارزش‌های شخصی و اهداف، مورد ارزیابی قرار گیرند (Oliveira, 2007: 12).

سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها به منظور توانایی شناسایی درست منابع اطلاعاتی، دسترسی و همچنین توانایی استفاده هدفمند از آنها، وسیله و ابزار توانمندی فردی به شمار می‌رود (فرجی خیای و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱).
سواد اطلاعاتی به مجموعه دانش و توانایی‌هایی گفته می‌شود که فرد بتواند نیاز اطلاعاتی خود را به صورت دقیق تشخیص داده، شناسایی کند و آنها را بر حسب ارتباط با نیاز اطلاعاتی خود بازایی و ارزیابی کند (آزاد پیلرود، ۱۳۸۷: ۲۱۵).

^۱ . Peter Draker

^۲ . Wagner & Hollenbeck

^۳ . Robbins & Decenzo

قاسمی سواد اطلاعاتی را مفهومی معرفی می‌کند که شامل همه دیگر شکل‌های سواد شامل سواد سنتی، سواد رسانه‌ای (توانایی انتقادی و تولید رسانه‌هایی مثل تلویزیون، اخبار و آگهی) و سواد عددی (توانایی درک و حل مسئله از داده‌ها و اعداد) می‌باشد (قاسمی، ۱۳۸۳: ۱۵۵).

ریولتا^۱ معتقد است سواد اطلاعاتی را می‌توان به عنوان شکل قرن بیست و یکمی سواد در نظر گرفت که در آن دسترسی به اطلاعات در محیط دیجیتالی به اندازه خواندن و نوشتن در دهه‌های قبل اهمیت دارد (RivoItella, 2008: 220). افرادی که برای استفاده از منابع اطلاعاتی در کارهایشان آموزش می‌بینند را می‌توان با سواد اطلاعاتی نامید. آنها مهارت‌ها و فنون لازم برای استفاده گسترده از ابزارهای اطلاعاتی و منابع ردیف اول جهت بهره‌برداری از راه‌حل‌های موجود در منابع اطلاعاتی، به منظور حل مسائل خود را فرا می‌گیرند (Corrall, 2008: 28).

انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی آمریکا^۲ (۲۰۰۵) ویژگی‌های یک فرد برخوردار از سواد اطلاعاتی را چنین بر می‌شمرد.

- توانایی در تعیین درجه نیاز به اطلاعات؛

- توانایی در دسترسی مؤثر و بهینه به منابع اطلاعاتی؛

- آگاهی از چگونگی ارزیابی منتقدانه منابع اطلاعاتی و مأخذ آنها؛

- مهارت در ایجاد پیوندهای لازم بین اطلاعات برگرفته از منابع اطلاعاتی برگزیده و دانسته‌های قبلی خود؛

- توانایی به کارگیری و استفاده بهینه از اطلاعات بدست آمده برای انجام مقصود مورد نظر؛

- اصلاح از ملاحظات قانونی، اقتصادی و اجتماعی مربوط به استفاده و دسترسی به اطلاعات (American library Association, 2005).

سازمان‌ها با توجه به تغییرات بسیار زیاد و سریع در تکنولوژی‌ها در هزاره سوم، باید از توانایی رقابت و ماندگاری همیشگی برخوردار باشند و در صورتی این مهم امکان‌پذیر است، که توانایی توسعه و ایجاد خدمات نوآورانه را داشته باشند. خلاقیت، نقش مهمی در توسعه آتی کشورها ایفا می‌کند. مطالعات قبلی در مورد خلاقیت، بر این دیدگاه تأکید دارد که خلاقیت، عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است (Burgelman, 2006: 62).

محققان تصور می‌کردند خلاقیت، زمانی به اوج خود می‌رسد که افراد توسط تعهد درونی، چالش‌پذیری، رضایت شغلی و مکانیزم‌های خود کنترلی و خود نظمی تحریک شوند. اما به مرور زمان، محققان خلاقیت در تحقیقات خویش، دیدگاه خود را از سطح متغیرهای فردی به سطح متغیرهای زمینه‌ای توسعه دادند و دریافتند که محیط، فرصت‌هایی را از طریق رفع محدودیت‌ها و پاداش دادن برای شکوفایی خلاقیت فراهم می‌کند. از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیرعلمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، رو به افول گذاشت و جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش‌های علمی و نظام‌مند صاحب‌نظران خلاقیت از جمله مکینون^۳، تیلور^۴، مازلو، بارون^۵، هرینگتون^۶ و تورنس^۷ است. از این دیدگاه، خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر آن، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (صادقی امیرمالی، ۱۳۸۶: ۳۲).

بنابراین سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. به عبارتی سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است، به طوری که نبود خلاقیت و نوآوری را برابر با نابودی سازمان دانسته‌اند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی‌تواند بقا یابد و در طول زمان از صحنه محو می‌شود (Randall, 2008: 95).

۱. RivoItella

۲. Association of College and L ibraries (ACRL)

۳. Mackinon

۴. Taylor

۵. Baron

۶. Baron & Harrington

۷. Torrance

خلاقیت سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری که برای کل سازمان جدید است. به عبارت دیگر خلاقیت سازمانی فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راههای جدید حل مسائل سازمان است (Wong & Chin, 2007: 1294).

ورنون^۱ (۱۹۹۵) و مایکلینسر^۲ و شاور^۳ (۲۰۰۵) خلاقیت را به عنوان توانایی فرد برای تولید تفکرات، بینش‌ها و اعمال جدید و اثربخش که کاربرد اجتماعی، اقتصادی و علمی بالایی داشته باشد، تعریف می‌کنند (Castiglione, 2008: 163).

خلاقیت توانایی تولید ایده‌های نو (جدید) که برای یک زمان معینی مفید می‌باشد (Woerkum & Aarts, 2007: 852). میرکمالی نیز خلاقیت را نوعی توان و مهارت ذهنی می‌داند که می‌تواند با به تصویر کشیدن مسائل و پدیده‌ها و تجزیه و تحلیل آنها، ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید و غیر معمول بیافریند (میرکمالی، ۱۳۸۷: ۶۹).

بر اساس نظریه استرنبرگ و لوبارت^۴ (۱۹۹۹) خلاقیت مستلزم ترکیب و تعامل عوامل زیر است: توانایی ذهنی برای درک مسائل به شیوه غیرسنتی و نوین، برخورداری از دانش کافی در زمینه مورد مطالعه، اندیشیدن به روش‌های نو درباره حل مسئله و اندیشه کل‌نگر، برخورداری از حمایت اجتماعی، محیط تسهیل‌کننده و پاداش‌دهنده و در نهایت داشتن ویژگی‌های شخصیتی معین مانند خطرجویی، پشتکار و خودکارآمدی (طالعی‌فر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۷۲).

به نظر وایزبرگ^۵ خلاقیت زمانی شکل می‌گیرد که فرد راه‌حل تازه‌ای برای مسئله‌ای که با آن روبرو شده به کار می‌برد. این تعریف شامل دو عنصر است: اول راه‌حل مسئله و دوم تازه و نو بودن راه‌حل برای حل‌کننده مسئله (احمدی و درویش، ۱۳۹۱: ۲۶).

داشتن استعداد ذاتی و خلاقیت افراد، پایه و اساس مهمی برای داشتن جامعه خلاق است. غنی‌سازی خلاقیت افراد از طریق داشتن فرهنگ و سنت تغییرپذیر و متحول، تأسیس مؤسسات آموزشی به منظور افزایش سرمایه‌های منابع انسانی و پربار نمودن کیفیت آن و توجه به ارزشهای جامعه که به پیشرفت و ابتکار نیروی انسانی منتهی می‌شود، میسرخواهد شد (Yusuf, 2009: 1).

بیشتر سازمانها، در تلاش‌اند تا کارکنان جدیدی استخدام کنند که توانایی منطبق شدن با تغییرات پیش‌بینی نشده و تعامل مؤثر با افراد گوناگون را داشته باشند. با وجود این، پیشرفت‌های اخیر، باعث شده است تا رهبران سازمان‌ها به جای جذب افراد با چنین خصوصیتی به ترویج و افزایش خودمحموری و خلاقیت در کارمندان خود بپردازند، میزان ناتوانی و ضعف آنها را خود حذف کنند و به پرورش ویژگی‌های مطلوب شغلی کارکنان توجه داشته باشند (Moss & et al, 2009: 165).

لذا به نظر می‌رسد برای برطرف کردن نیازهای اطلاعاتی و کسب سواد اطلاعاتی، همچنین افزایش خلاقیت کارکنان شیوه تصمیم‌گیری مدیران مهم باشد. مطالعات بر روی خلاقیت عمدتاً برای کشف ویژگی‌های مرتبط با شخصیت و همچنین توانایی‌های شناختی مانند انعطاف‌پذیری ذهنی تمرکز دارند. به هر حال تحقیقات زیادی بر روی بهبود خلاقیت در سطوح فردی تمرکز کرده‌اند، اما نسبتاً گزارشات کمی برای اداره خلاقیت سازمان وجود دارد. از طرف دیگر به رغم آن که داشتن سواد اطلاعاتی که مجموعه توانمندی‌های فرد است که چه موقع به اطلاعات نیاز دارند، و نیز توانایی مکان‌یابی، ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات است و باعث دانستن چگونگی دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در مورد شرایط بازار و انجام تصمیم‌های کاری و ریسک‌های تجاری می‌شود (میرزاصفی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۴۸). امید است که نتایج حاصل از این تحقیق زمینه بهبود نحوه تصمیم‌گیری مدیران و به تبع آن افزایش سواد اطلاعاتی آنان و تقویت خلاقیت سازمان کارکنان مس سرچشمه کرمان و سایر سازمان‌ها را فراهم نماید. بر این اساس پژوهش حاضر درصدد بررسی نحوه تصمیم‌گیری مدیران و ارتباط سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان است.

1. Vernon

2. Mikulincer

3. Shaver

4. Sternberg & Lubart

5. Weisberg

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. همچنین این تحقیق همبستگی است. چرا که در تحقیق حاضر، نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران مس سرچشمه کرمان مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان زن و مرد شرکت مس سرچشمه کرمان در سال ۹۴-۹۵ به تعداد ۵۵۴ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است که حجم نمونه آماری ۲۲۶ نفر بدست آمده است. در تحقیق حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری یا نمادین استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سؤالات مطرح شده، آنچه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟ اظهارنظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد.

برای آزمون پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS میزان پایایی برای سؤالات نحوه تصمیم‌گیری مدیران، سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان طبق جدول ۱ به دست آمد. مقدار این آمار نشان می‌دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه‌های تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱: آزمون پایایی سؤالات پرسشنامه‌ها

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
تصمیم‌گیری آمرانه	۵	۰/۸۸۱
تصمیم‌گیری مشورتی	۵	۰/۸۶۲
تصمیم‌گیری مشارکتی	۵	۰/۸۳۱
سواد اطلاعاتی مدیران	۱۵	۰/۹۰۵
خلاقیت سازمانی کارکنان	۱۵	۰/۹۲۴

یافته های پژوهش

۱- برآورد و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اصلی پژوهش دارای ۵ مدل اندازه‌گیری است: مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه، مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی، مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی، سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی. این مدل‌ها ۵ مدل تحلیل عاملی تأییدی هستند که حمایت داده‌های نمونه‌ای از آنها، راه را برای آزمون مدل‌های معادله ساختاری و در نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش هموار می‌سازد.

۱-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه

بر اساس نتایج جدول ۲ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا هیچ یک از شاخص‌ها مؤید مدل نبودند؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزا و طبق نتایج جدول ۲ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌ها، مدل اصلاح شده را تأیید می‌کنند.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری آمرانه

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری آمرانه	۰/۰۰۰	۷/۵۷۱	۰/۸۶۱	۰/۷۱۵	۰/۸۵۸	۰/۲۰۰
تصمیم‌گیری آمرانه - اصلاح شده	۰/۱۵۲	۱/۶۷۷	۰/۹۸۹	۰/۹۷۱	۰/۹۸۸	۰/۰۶۴

۲-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی

بر اساس نتایج جدول ۳ در ارتباط با مدل مزبور همه شاخص‌ها مؤید مدل هستند؛ و نیازی به اصلاح مدل نیست.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشورتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری مشورتی	۰/۲۶۱	۱/۲۹۹	۰/۹۹۳	۰/۹۸۶	۰/۹۹۳	۰/۰۴۳

۳-۱- مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی

بر اساس نتایج جدول ۴ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط سه شاخص مجذور کای بهنجار شده، برازش افزایشی و برازش تطبیقی مؤید مدل بودند؛ لذا لازم بود اصلاحاتی در مدل ایجاد شود. از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار و نتایج جدول ۴ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌ها به جز شاخص خطای مربعات برآورد، مدل اصلاح شده را تأیید می‌کنند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری تصمیم‌گیری مشارکتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۰۰۰	۴/۸۱۹	۰/۹۲۴	۰/۸۵۶	۰/۹۲۳	۰/۱۵۳
تصمیم‌گیری مشارکتی - اصلاح شده	۰/۰۲۷	۲/۷۴۵	۰/۹۷۲	۰/۹۳۰	۰/۹۷۲	۰/۱۰۳

۲-۲- مدل اندازه‌گیری سواد اطلاعاتی

بر اساس نتایج جدول ۵ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط شاخص مجذور کای بهنجار شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل بود؛ از این‌رو مدل به اصلاح نیاز دارد؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار، به برقراری همبستگی میان برخی متغیرهای خطا بسنده شد، زیرا سایر اصلاحات پیشنهادی به لحاظ نظری پشتیبانی نمی‌شوند. پس از اصلاح، طبق نتایج جدول ۵ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش این مدل به جز شاخص معناداری مجذور کای و خطای مربعات برآورد، در سطح خطای ۵ درصد مؤید آن هستند. بنابراین برآیند شاخص‌ها بر تأیید مدل دلالت دارند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری سواد اطلاعاتی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
سواد اطلاعاتی	۰/۰۰۰	۳/۵۴۶	۰/۸۶۶	۰/۸۴۲	۰/۸۶۵	۰/۱۲۵
سواد اطلاعاتی - اصلاح شده	۰/۰۰۰	۲/۵۲۵	۰/۹۲۳	۰/۹۰۶	۰/۹۲۲	۰/۰۹۶

۳-۲- مدل اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی

بر اساس نتایج جدول ۶ در ارتباط با مدل مزبور، در ابتدا فقط شاخص مجذور کای بهنجار شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل بود؛ از این‌رو مدل به اصلاح نیاز دارد؛ از میان اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار، به برقراری همبستگی میان برخی متغیرهای خطا بسنده شد، زیرا سایر اصلاحات پیشنهادی به لحاظ نظری پشتیبانی نمی‌شوند. پس از اصلاح، طبق نتایج جدول ۶ در ارتباط

با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش این مدل به جز شاخص معناداری مجذور کای و خطای مربعات برآورد، در سطح خطای ۵ درصد مؤید آن هستند. بنابراین برآیند شاخص‌ها بر تأیید مدل دلالت دارند.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
خلاقیت سازمانی	۰/۰۰۰	۲/۹۹۵	۰/۸۹۳	۰/۸۶۸	۰/۸۹۲	۰/۱۱۰
خلاقیت سازمانی - اصلاح شده	۰/۰۰۰	۲/۴۶۲	۰/۹۲۵	۰/۹۰۳	۰/۹۲۴	۰/۰۹۴

۴- برآورد و آزمون مدل‌های معادله ساختاری

مدل معادله ساختاری در این پژوهش شش فرضیه فرعی و سه فرضیه اصلی را شامل می‌شود. بر اساس نتایج برآورد و آزمون مدل‌های عاملی تأییدی، مشخص شد هر ۵ مدل در مدل اندازه‌گیری توسط داده‌های گردآوری شده حمایت می‌شوند؛ به این ترتیب شرط لازم برای برآورد و آزمون مدل‌های معادله ساختاری پژوهش تحقق یافته است.

طبق نتایج جدول ۷ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش در سطح معناداری ۹۵ درصد تأیید می‌شود؛ یعنی در این سطح از اطمینان، تصمیم‌گیری آمرانه مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان با ضریب -0.27 ، تصمیم‌گیری مشورتی و خلاقیت سازمانی با ضریب 0.28 ، تصمیم‌گیری مشارکتی و خلاقیت سازمانی با ضریب 0.46 ، تصمیم‌گیری آمرانه و سواد اطلاعاتی با ضریب -0.32 ، تصمیم‌گیری مشورتی و سواد اطلاعاتی با ضریب 0.37 ، تصمیم‌گیری مشارکتی و سواد اطلاعاتی با ضریب 0.57 و سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی با ضریب 0.93 رابطه معناداری داشته است.

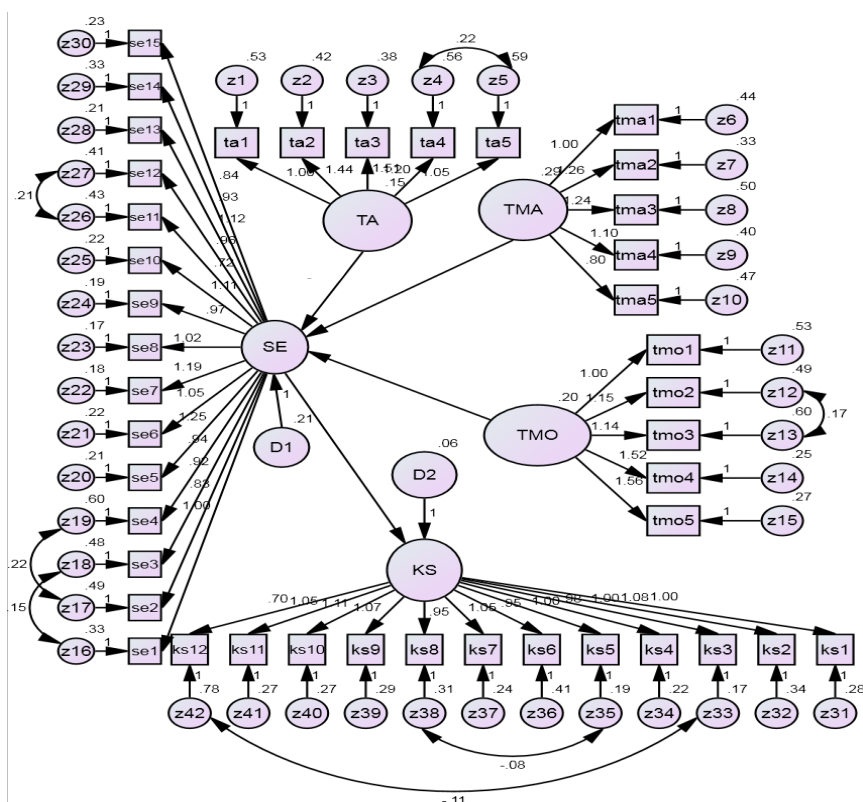
جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ها	سطح معنی‌داری	بار عاملی	مجذور کای بهنجار شده	شاخص برازش افزایشی	شاخص توکر-لوئیس	شاخص برازش تطبیقی	ریشه دوم مربعات خطای برآورد
تصمیم‌گیری آمرانه و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	-0.27	۱,۸۷۲	۰,۹۳۰	۰,۹۱۶	۰,۹۲۹	۰,۰۶۹
تصمیم‌گیری مشورتی و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۲۸	۱,۴۳۰	۰,۹۵۱	۰,۹۵۳	۰,۹۵۱	۰,۰۵۱
تصمیم‌گیری مشارکتی و خلاقیت سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۴۶	۲,۱۲۳	۰,۹۰۲	۰,۸۸۳	۰,۹۰۱	۰,۰۷۳
تصمیم‌گیری آمرانه مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	-0.32	۲,۰۱۰	۰,۹۱۸	۰,۹۰۴	۰,۹۱۷	۰,۰۷۸
تصمیم‌گیری مشورتی مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	۰,۳۷	۲,۰۱۹	۰,۹۱۶	۰,۹۰۳	۰,۹۱۵	۰,۰۷۹

تصمیم‌گیری مشارکتی مدیران و سواد اطلاعاتی آنان	۰,۰۰۰	۰,۵۷	۲,۱۶۴	۰,۹۰۶	۰,۸۹۰	۰,۹۰۵	۰,۰۷۴
سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان	۰,۰۰۰	۰,۹۳	۲,۰۶۹	۰,۹۰۹	۰,۸۷۶	۰,۹۰۷	۰,۰۷۸

مدل کلی تحقیق

نمودار ۲ نشان‌دهنده مدل کلی تحقیق است. طبق نتایج جدول ۸ در ارتباط با مدل مزبور، همه شاخص‌های برازش به جز شاخص مجذور کای و توکر لوئیس در سطح اطمینان ۹۵ درصد مؤید مدل هستند. به این ترتیب، به سبب تأیید مدل معادله ساختاری و نیز معناداری ضرایب رگرسیونی، مدل کلی تحقیق در سطح معناداری ۹۵ درصد تأیید می‌شود؛ یعنی در این سطح از اطمینان، تصمیم‌گیری آمرانه، تصمیم‌گیری مشورتی و تصمیم‌گیری مشارکتی به ترتیب با ضریب $-۰/۲۰$ درصد، ۲۸ درصد و ۴۳ درصد با سواد اطلاعاتی مدیران رابطه داشته و سواد اطلاعاتی مدیران نیز با ضریب ۷۸ درصد با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه دارد.



نمودار ۲. مدل معادله ساختاری کل تحقیق

جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل کلی تحقیق

شاخص‌ها	P	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
---------	---	---------	-----	-----	-----	-------

نحوه تصمیم‌گیری، سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی	۰/۰۰۰	۲/۱۴۹	۰/۹۰۲	۰/۸۹۳	۰/۹۰۱	۰/۰۵۶
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

همچنین نتایج حاصل از اجرای بوت استراپ^۱ برای مسیر نحوه تصمیم‌گیری مدیران/سواد اطلاعاتی مدیران/خلاقیت سازمانی کارکنان نشان می‌دهد که حد پایین فاصله اطمینان برای این مسیر ۰/۶۶۰ و حد بالای آن ۱/۱۷۷ است. قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید کننده نقش میانجی متغیر سواد اطلاعاتی مدیران در رابطه بین دو متغیر نحوه تصمیم‌گیری مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان است (سطح اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های بوت استراپ ۲۰۰۰ بوده است).

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج فرضیه یک تحقیق می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تصمیم‌گیری آمرانه مدیران با خلاقیت سازمانی کارکنان با ضریب ۲۷ درصد رابطه معناداری داشته و با توجه به منفی بودن این ضریب رابطه معکوس می‌باشد. همچنین فرضیه دوم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۲۸ درصد، فرضیه سوم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۴۶ درصد، فرضیه چهارم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۳۲ درصد و معکوس، فرضیه پنجم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۳۷ درصد، فرضیه ششم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۵۷ درصد و فرضیه هفتم در سطح معنی داری ۹۵ درصد با ضریب ۹۳ درصد، از نظر آماری مورد تأیید قرار گرفتند.

با توجه به نتایج کلی تحقیق می‌توان گفت که رابطه معنی‌داری بین نحوه تصمیم‌گیری مدیران (از لحاظ آمرانه بودن، مشورتی بودن و مشارکتی بودن) با خلاقیت سازمانی کارکنان مس سرچشمه کرمان وجود دارد. رابطه‌ای که توسط متغیر سواد اطلاعاتی مدیران میانجی‌گری می‌شود. در تبیین نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت که هر چقدر مدیران مس سرچشمه کرمان بیشتر از تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده کرده و کمتر به سراغ تصمیم‌گیری آمرانه و دستوری پیش روند این امر سبب خواهد شد که سواد اطلاعاتی آنان بیشتر شده و مدیران سازمان از انواع منابع اطلاعاتی برای پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی شناخت و آگاهی کافی پیدا کرده و نیازهای اطلاعاتی سازمان به موقع درک و شناسایی شود. و بین نیاز و منابع اطلاعاتی به راحتی ارتباط برقرار شود. که این امر نیز به نوبه خود زمینه افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمان را فراهم می‌کند.

منابع

۱. احمدی، س.ع.ا و درویش، ح. (۱۳۹۱). مبانی کارآفرینی، چاپ چهارم، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران
۲. آزاد پیلرود، ل. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن بر تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران، فصلنامه کتاب، شماره ۷۳، ص ۲۱۳-۲۲۸.
۳. الوانی، س.م. (۱۳۹۱). تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، چاپ پانزدهم، انتشارات سمت، تهران.
۴. رابینز، ا. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۵. صادقی مال امیری، م. (۱۳۸۶). خلاقیت رویکردی سیستمی، انتشارات دانشگاه امام حسین، تهران.
۶. طالعی‌فر، ر؛ حاتمی‌نسب، س.ح و خوش خلق دشتکی، ع. (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران)، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۰، ص ۱۶۹-۱۹۷.
۷. طبری، م و قربانی، م. (۱۳۸۸). نقش هوش هیجانی بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران، فصلنامه مدیریت، سال ۶، شماره ۱۶، ص ۳۰-۴۶.

^۱. Bootstrap

۸. فرجی خیاوی، ف؛ ظهیری، م؛ احمدی انگالی، ک؛ میرزایی، ب؛ ویسی، م و عرب رحمتی پور، م، (۱۳۹۳). بررسی سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی بر اساس مدل هفت ستونی اسکانل در دانشگاه جندی شاپور اهواز، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۸، شماره ۲، ص ۱۰۱-۱۱۲.
۹. قاسمی، ع.ج، (۱۳۸۳). ضرورت و چگونگی آموزش سواد اطلاعاتی در توسعه و تقویت آموزش عالی، همایش آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، مشهد، ص ۱۵۳-۱۷۷.
۱۰. میرزاصفی، ا؛ رجایی پور، س و جمشیدیان، ع، (۱۳۸۸). رابطه بین سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان، کتابداری و اطلاع‌رسانی، جلد ۱۴، شماره ۱، ص ۲۴۱-۲۶۱.
۱۱. میرکمالی، س.م، (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه، نشر یسپرون، تهران.
۱۲. هادی‌زاده مقدم، ا و طهرانی، م، (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی، مجله مدیریت دولتی، سال ۱، شماره ۱، ص ۱۲۳-۱۳۸.
- 12- American library Association, (2005). Information literacy competency standards for higher education, [on-line], Available: <http://www.ala.org/ala/acrl/srclstandards/information literacy competency.com>
- 13- Burgelman, R, (2006). Managing the internal corporate venturing process, Sloan Management Review, Winter, 33-48. Council for Small Business. Boston, pp. 63-67.
- 14- Castiglione, J, (2008). Facilitating employee creativity in the library environment, Journal of Library Management, 29(3), 159-172.
- 15- Corral, S, (2008). Information literacy strategy development in higher education: An exploratory study, International journal of information management, (28), 26-37.
- 16- Moss, S.A; Dowling, N & Callanan, J, (2009). Towards an integrated model of leadership and self-regulation, The Leadership Quarterly. 20(2), 162-176.
- 17- Oliveira, A, (2007). A Discussion Of Rational And Psychological Decision Making Theories And Models: The Search For a Cultural- Ethical Decision Making Model, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 12(2), 12-13.
- 18- Randall, F. D, (2008). Stimulate your executives to think creativity, Harvard Business Review, 8(3), 79-95.
- 19- Rivoltella, P.C, (2008). From media education to digital literacy: A paradigm change? In P.C. Rivoltella (Ed.), Digital literacy: Tools and methodologies for information society Hershey, PA: IGI Publishing. pp.217-230.
- 20- Woerkum, C.M.J. van & Aarts, M.N.C, (2007). Creativity, planning and organizational change, Journal of Organizational Change Management, 20(6), 847-865.
- 21- Wong, S.H.Y & Chin, K.S, (2007). Organizational innovation management: An organization wide perspective, Industrial Management & Data Systems, 107(9), 1290-315.
- 22- Yusuf, S, (2009). From creativity to innovation. Technology in Society. 31(1), 1-8.

Decision making manner analysis and assessment with organizational creativity and managers' information knowledge of Mes Sarchashme Kerman

Arash Arjmand Kermani, Hedaia Tigar

Abstract

The main purpose of the present study is the analysis of the decision making manner and its assessment with organizational creativity and managers' information knowledge in Mes Sarcheshme Kerman. The population of the present study includes the whole employees in Mes Sarcheshme Kerman, 290 people. Statistical sample volume was chose according to the Kokeran formula, 165 people and by using of randomly sampling. Data collection instrument was three questionnaires: managers decision making styles accorded to tanenbaum Schmitt and verum yeti, mangers' information knowledge questionnaire based on determined components by the American scientific and faculties libraries and Rendsip organizational creativity questionnaire which after the stability and validity evaluation and confidence, were available for statistical sample. For data analysis we used of statistical descriptive and inferential methods. Therefore for classification, summarization and explanation of statistical data from descriptive statistical method and in inferential level for hypothesis analysis, at first we used of validity functional analysis, determined models of the study were evaluated and tested in Amos Graphics software. Then by using of multi regression technology, data were fitted by structural equations models. For analyzing the study models, six indexes: K square, normalized K square, increasing fitting, comparative fitting, Toker Louis and determination error square second root were analyzed. The results show that managers decision making manner (imperiously, advisory, collaborative) has relationship with the organization creativity of Mes Sarcheshme Kerman employees, the relationship that mediated with managers information knowledge.

Keywords: managers decision making manner, information knowledge, organizational creativity.

بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد مالی واسطه‌های مالی (بانک‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری و بیمه) پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

حبیب‌الله نخعی^۱، سیده مریم زهرایی^۲

۱- استادیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد بیرجند

۲- کارشناس ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد بیرجند

چکیده

در ایران طی سال‌های اخیر موضوع حاکمیت شرکتی و مالکیت شرکت‌ها مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که عملکرد بهینه بانک‌ها و موسسات مالی در یک کشور می‌تواند منجر به بهبود وضعیت اقتصادی آن کشور گردد، لذا بررسی شرایطی که موجب بهبود عملکرد بانک‌ها و موسسات مالی گردد ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد مالی واسطه‌های مالی (بانک‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری و بیمه) پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ است. با استفاده از روش حذف سیستماتیک نمونه نهایی ۲۹ بانک، شرکت سرمایه‌گذاری و بیمه به دست آمد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری Eviews، و روش رگرسیون پانل دیتا بهره گرفته شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که ساختار مالکیت (نهادی، حقیقی و تمرکز مالکیت) بر بازده دارایی تاثیر معناداری دارند. اما ساختار مالکیت (نهادی، حقیقی و تمرکز مالکیت) بر بازده حقوق صاحبان سهام تاثیر معناداری ندارد.

واژگان کلیدی: بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، مالکیت نهادی، مالکیت حقیقی و تمرکز مالکیت

۱- مقدمه

سهامداران هر شرکت را افراد و مؤسساتی با علایق، اهداف، افق‌های سرمایه‌گذاری و توانایی‌های مختلف تشکیل می‌دهند. با توجه به پیچیدگی‌هایی که در اداره امور شرکت‌ها وجود دارد، از سهامداران انتظار نمی‌رود در اداره امور شرکت مسئولیتی به عهده گیرند. نفوذ سهامداران در شرکت‌ها فقط در مجامع عمومی امکان‌پذیر است و در مواردی از جمله: تصویب صورت‌های مالی، انتخاب اعضای هیئت‌مدیره و بازرس قانونی، اصلاح اساسنامه شرکت، تصویب معاملات فوق‌العاده و... متمرکز می‌باشد. از طرفی برخی از ساختارهای سرمایه‌ای به بعضی از سهامداران این امکان را می‌دهد که به میزان کنترلی نامتناسب با مالکیتی که در شرکت دارند دسترسی داشته باشند. همه این موارد ممکن است بر عملکرد یک شرکت تأثیرگذار باشد، چرا که بسیاری از سرمایه‌گذاران در بررسی هزینه فایده اعمال حقوق مالکیت خود ممکن است به این نتیجه برسند که با میزان معقولی از تحلیل و استفاده از حقوق خود می‌توانند به بازده مالی و رشد سرمایه بیشتری دست پیدا کنند (سعیدی و شیرینی قهی، ۱۳۹۱). طبق نظریه نمایندگی، بین مالکان و مدیران شرکت‌ها ممکن است تضاد منافع وجود داشته باشد. با توجه به اینکه در روابط نمایندگی هدف مالکان حداکثر سازی ثروت است و برای دستیابی به این هدف بر کار نمایندگان نظارت و عملکرد او را ارزیابی می‌کنند. پس باید در این راستا عواملی که بر عملکرد شرکت تأثیرگذارند به خوبی شناسایی و مورد توجه قرار گیرند. برخی از مالکان ممکن است انگیزه‌ها و استراتژی‌های متفاوتی برای نظارت داشته باشند که به بهبود عملکرد شرکت بیانجامد (کرمانی، ۱۳۸۷).

امروزه با توجه به تأکید زیاد بر مجزا شدن مالکیت از مدیریت، به ساختار و ترکیب مالکیت شرکت‌ها به عنوان ابزار کنترل و نظارت بر شرکت و منافع سهامداران توجه زیادی می‌شود. حفظ منافع و حقوق سهامداران از یک طرف ایجاب می‌کند تا سهامداران

برای کنترل و نظارت و حفظ حقوق خود در شرکت‌ها به دنبال توجه به ابعاد ساختار مالکیت به عنوان یکی از اصول راهبری و افزایش ارزش شرکت باشند (ساقی، ۱۳۸۹).

در ایران طی سال‌های اخیر موضوع حاکمیت شرکتی و مالکیت شرکت‌ها مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که عملکرد بهینه بانک‌ها و موسسات مالی در یک کشور می‌تواند منجر به بهبود وضعیت اقتصادی آن کشور گردد، لذا بررسی شرایطی که موجب بهبود عملکرد بانک‌ها و موسسات مالی گردد ضروری به نظر می‌رسد. ترکیب مالکین یا سهامداران بانک‌ها از حیث تمرکز یا پراکندگی و نیز نوع مالکیت آن‌ها می‌تواند در بهبود عملکرد آن‌ها تأثیرگذار باشد. تحولات اخیر صورت گرفته در رابطه با خصوصی‌سازی و به دنبال آن تغییر ساختار مالکیت و سهامداران و وارد شدن آن‌ها به بورس اوراق بهادار منجر به خارج شدن بانک‌ها از مالکیت صرفاً دولتی و تأسیس بانکهای خصوصی با سهامداران گوناگون گردید؛ بنابراین در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا بین ساختار مالکیت و عملکرد مالی واسطه‌های مالی پذیرفته شده در بورس ارتباط معناداری وجود دارد؟

۲- پیشینه تحقیق

ماه آور پور (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی اثرات تمرکز مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران" تعداد ۵۸ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق وی نشان داد بین تمرکز مالکیت و معیار EPS رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از طرفی بین درصد مالکیت سهامداران عمده و معیار بازدهی رابطه معنی‌داری وجود ندارد اما بین درصد مالکیت سهامداران نهادی و معیار بازدهی رابطه معنی‌داری وجود دارد. حساس یگانه و دیگران (۱۳۷۸) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین سرمایه‌گذاران نهادی و ارزش شرکت پرداختند. نتایج تحقیق بیانگر وجود یک رابطه مثبت بین سرمایه‌گذاران نهادی و ارزش شرکت بوده و مؤید فرضیه نظارت کارآمد است. باین‌وجود یافته‌های تحقیق بیانگر عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین تمرکز مالکیت نهادی و ارزش شرکت است. یعنی فرضیه همگرایی منافع را تأیید نمی‌کند. نمازی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود با عنوان "تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، ۶۶ شرکت را در طی سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ بررسی نمودند. آن‌ها ساختار مالکیت را به دوطبقه نهادی و خصوصی تقسیم کردند که مالکیت خصوصی را نیز به سه دسته سرمایه‌گذاران شرکتی، مدیریتی و خارجی تقسیم نمودند. نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه آنان نشان داد رابطه معنادار و معکوس بین میزان مالکیت سهامداران نهادی و مالکیت مدیریتی بر عملکرد شرکت وجود دارد و همچنین رابطه بین مالکیت شرکتی و عملکرد رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت است.

سعیدی و شیرینی قه‌ی (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. در این تحقیق ساختار مالکیتی به‌عنوان متغیر مستقل و نسبت کیو توبین (معیار عملکرد مالی شرکت‌ها) به‌عنوان متغیر وابسته و معیار اندازه‌گیری عملکرد در نظر گرفته‌شده است. قلمرو مکانی تحقیق شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمرو زمانی از ابتدای سال ۱۳۸۳ لغایت ۱۳۸۷ در نظر گرفته شد که در مجموع با توجه به محدودیت‌های اعمال‌شده ۹۳ شرکت به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش رگرسیون تلفیقی با اثرات ثابت نشان داد که رابطه‌ای بین انواع مختلف مالکیت و عملکرد وجود ندارد، لیکن در روش رگرسیون تعمیم‌یافته رابطه خطی معنی‌دار و معکوس بین دارندگان بیش از ۵٪ سهام شرکت‌ها و عملکرد آن به دست آمد و تأثیر دیگر شاخص‌های ساختار مالکیت یعنی میزان مالکیت سهامداران حقیقی، حقوقی و بزرگ‌ترین سهامدار بر عملکرد شرکت تأیید نشد. توبره ریزی (۱۳۹۳) رابطه بین نظام راهبری شرکتی با عملکرد مالی و رفتار ریسک‌پذیری شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین سهامداران نهادی و بازده دارایی‌ها و بین نسبت مدیران غیرموظف و بازده حقوق صاحبان سهام رابطه مثبت و معنادار، بین درصد سهامداران نهادی، تمرکز مالکیت و درصد سهام شناور آزاد با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

آکیمووا و اشوودایر^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود به بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر راهبری شرکتی و عملکرد شرکت‌های خصوصی‌سازی شده اکرایی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که ساختار مالکیت تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شرکت دارد. مالکیت داخلی اثر معنی‌دار غیرخطی بر عملکرد شرکت دارد بدین ترتیب که در سطوح پایین مالکیت داخلی، تأثیر آن مثبت است ولی

¹ Akimova & Schwodiauer

هنگامی که میزان مالکیت داخلی به نزدیکی حدی می‌رسد که مالکان داخلی اکثریت سهام را در اختیار داشته باشند، این تأثیر منفی می‌رود. در مورد مالکان اکرایی خارجی از شرکت که میزان معینی از تمرکز مالکیت سهام در دست آن‌هاست تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شرکت مشاهده نشده است و بالاخره در مورد تأثیر مالکیت خارجی بر عملکرد شرکت، نتایج نشان می‌دهد مالکیت خارجی تا زمانی تأثیر مثبت بر عملکرد شرکت دارد که مالکان خارجی سهم کمتری نسبت به مالکان داخلی در اختیار داشته باشند.

الفاروق^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در مقاله‌ای به بررسی ساختار مالکیت و عملکرد شرکت در ۶۶۰ شرکت بنگلادش پرداختند. آن‌ها با استفاده از روش معادلات همزمان، ارتباط دوسویه‌ای را میان مالکیت و عملکرد شرکت مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که ساختار مالکیت تأثیری بر عملکرد شرکت ندارد اما رابطه منفی میان عملکرد شرکت و ساختار مالکیت وجود دارد. کاپوپولس و لازاری تو^۲ (۲۰۰۷) تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت را با استفاده از اطلاعات ۱۷۵ شرکت یونانی مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که ساختار مالکیت متمرکزتر به گونه مثبت با سودآوری بالاتر شرکت ارتباط دارد و برای کسب سودآوری بالاتر به مالکیت با پراکندگی کمتر نیاز است. لی^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق خود اثر ساختار مالکیت را بر عملکرد مالی شرکت‌های کره‌ای را مورد بررسی قرار داد. وی دو معیار تمرکز مالکیت (توزیع سهامی که در اختیار اکثریت سهامداران است) و ماهیت سهامداران (سرمایه‌گذاران خارجی و سرمایه‌گذاران نهادی) را به عنوان معرف ساختار مالکیت در نظر گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد عملکرد شرکت با افزایش تمرکز مالکیت شرکت بهبود می‌یابد اما اثر مالکیت نهادی و مالکیت خارجی ناچیز است. همچنین نتیجه‌گیری شد که یک رابطه U شکل معکوس بین تمرکز مالکیت و عملکرد شرکت وجود دارد. بدین گونه که عملکرد شرکت وقتی به اوج می‌رسد که تمرکز مالکیت در یک سطح متوسط باشد. اوکتنگور^۴ (۲۰۱۱) در تحقیق خود در شرکت‌های کشور آفریقای کنیا تحت عنوان "بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت" به این نتیجه رسید که بین ساختار مالکیت، تمرکز و مالکیت دولتی با عملکرد شرکت رابطه معنادار و منفی وجود دارد و از سوی دیگر بین ساختار مالکیت پراکنده و مالکیت شرکتی با عملکرد شرکت رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

وانجیرو^۵ و همکارانش (۲۰۱۳) ارتباط بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت را برای سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۰ مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش شش متغیر تمرکز مالکیت، مالکیت دولتی، مالکیت خارجی، مالکیت نهادی، مالکیت فردی، مالکیت مدیریتی در نظر گرفته شد. همچنین برای اندازه‌گیری عملکرد از بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام استفاده نمودند. نتایج حاصل نشان داد که تمرکز مالکیت، مالکیت دولتی، مالکیت خارجی و مالکیت نهادی رابطه منفی با عملکرد دارند اما مالکیت مدیریتی، مالکیت فردی ارتباط مثبت با عملکرد شرکت داشته‌اند. ظهوری و تکتاک^۶ (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد بانک‌های اسلامی پرداختند. به همین منظور نمونه‌ای از ۵۳ بانک‌های اسلامی در بیش از ۱۵ کشور برای دوره زمانی ۲۰۰۵-۲۰۰۹ انتخاب نمودند. نتایج نشان داد که درصد تمرکز مالکیت نهادی ۴۹ درصد بوده و سرمایه‌گذاران دولت در جایگاه دوم قرار داشتند، سپس ساختار خانوادگی و در نهایت سهامداران حقیقی. با استفاده از بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام عملکرد بانک‌های اندازه‌گیری شد که نتایج نشان داد که بین تمرکز مالکیت و عملکرد بانک‌های اسلامی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد تلاش مشترک ساختار خانوادگی و دولتی برای عملکرد بانک‌ها سودمند است. همچنین بانک‌ها با سهامداران نهادی و خارجی عملکرد مناسبی نداشته‌اند. در نهایت بحران مالی تأثیر منفی بر عملکرد بانک اسلامی داشته است. کوینن^۷ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و عملکرد شرکت پرداخت. برای اندازه‌گیری عملکرد از نسبت‌های بازده دارایی و ارزش بازار به ارزش دفتری و رشد فروش استفاده نمود. همچنین برای اندازه‌گیری ساختار مالکیت از متغیرهای میزان سرمایه ۵ سهامدار بزرگ و میزان سرمایه نگهداری شده توسط بزرگ‌ترین سهامدار استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که شواهد محکمی مبنی بر اینکه ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر داشته باشد یافت نشد.

¹ Al Farooque

² Kapopoulos and Lazaretou

³ Lee

⁴ Okothongore

⁵ Wanjiru

⁶ Zouari & Taktak

⁷ Coenen

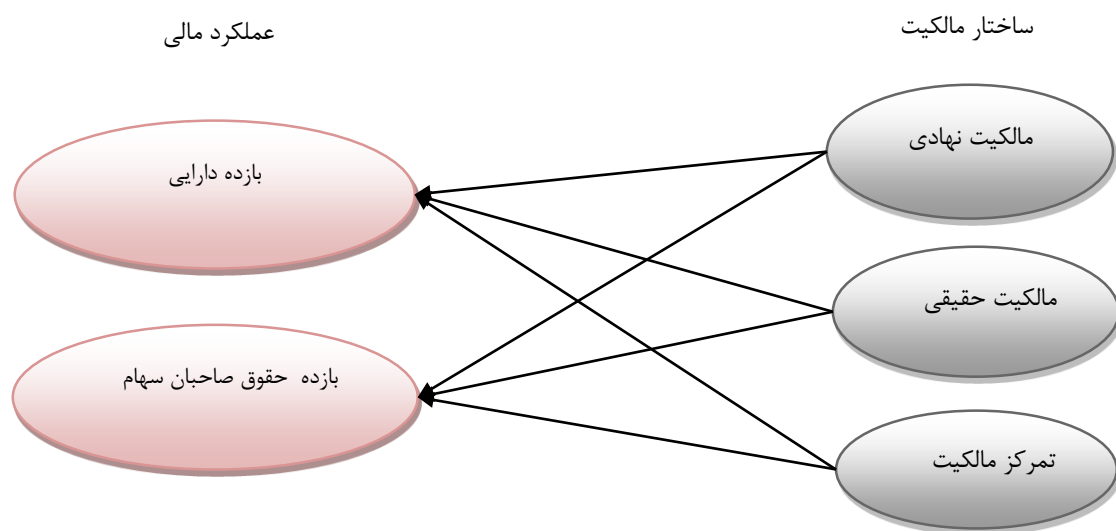
۳-روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی است. و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این تحقیق بخشی که برای تدوین مبانی نظری بوده است از طریق روش کتابخانه‌ای یعنی مطالعه کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها انجام گرفته است. بخشی نیز که در ارتباط با متغیرها می‌باشد، از طریق روش میدانی یعنی استفاده از لوح فشرده و نرم‌افزارهای موجود استخراج شده است. منبع مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، صورت‌های مالی شرکت‌ها بوده است

جامعه آماری این تحقیق شامل بانک، شرکت‌های سرمایه‌گذاری و بیمه پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۳ است که حجم نمونه پس از محدودیت‌های زیر مشخص می‌شود:

تا قبل از فروردین سال ۱۳۸۹ در بورس پذیرفته شده‌اند و تا پایان اسفند سال ۱۳۹۳ به صورت فعال در بورس حضور داشته‌اند؛ کلیه نمادهای آن‌ها طی دوره مالی (۱۳۸۹/۰۱/۰۱) تا (۱۳۹۳/۱۲/۲۹) فعال باشد، لذا شرکت‌هایی که نمادهایشان طی دوره مذکور حذف شده‌اند و همچنین نمادهایی که طی این دوره اضافه شده‌اند، از جامعه آماری کنار گذاشته شده‌اند؛ شرکت‌هایی که اطلاعات آن‌ها ناقص است حذف خواهند شد

با استفاده از روش حذف سیستماتیک (حذف مواردی که دارای یکی از شرایط فوق هستند) نمونه نهایی ۲۹ بانک، شرکت سرمایه‌گذاری و بیمه به دست آمد.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

۳-۱ فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های بصورت زیر ارائه می‌شوند.

۳-۱-۱ فرضیه‌های اصلی

- ۱- بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱) نحوه اندازه‌گیری متغیرها

نوع متغیر	نام متغیر	نحوه اندازه گیری
مستقل	مالکیت سهامداران نهادی	مجموع درصد سهام شرکت که متعلق اشخاص حقوقی (شرکت‌ها)
	مالکیت سهامداران حقیقی	مجموع درصد مالکیت سهامداران حقیقی هر شرکت
	تمرکز مالکیت سهامداران	مجموع سهام اشخاص حقیقی یا حقوقی که بیش از ۵ درصد سهام شرکت را در اختیار دارند
وابسته	بازده دارایی	$\frac{\text{سود خالص}}{\text{دارایی‌ها}} = \text{بازده دارایی}$
	بازده حقوق صاحبان سهام	$\frac{\text{سود خالص}}{\text{حقوق صاحبان سهام}} = \text{بازده حقوق صاحبان سهام}$
کنترلی	اهرم مالی	$\frac{\text{کل بدهی‌ها}}{\text{دارایی‌ها}} = \text{اهرم}$
	اندازه شرکت	لگاریتم دارایی‌های شرکت

۲-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش در ابتدا متغیرهای تحقیق را از لحاظ ویژگی‌های توصیفی مثل انحراف معیار، میانگین، حداکثر و ... مورد بررسی و سپس در ادامه برای تجزیه و تحلیل مدل‌ها از تحلیل پانلی^۱ استفاده شده است. در این مدل‌ها وجود یا عدم وجود اثرات و همچنین ثابت یا تصادفی بودن اثرات در مدل‌ها بررسی شده و در نهایت مناسب‌ترین مدل برآورد شده است. همچنین در خصوص استفاده از این مدل‌ها، پیش فرض‌های آن‌ها از جمله نرمال بودن متغیرهای وابسته، نداشتن خود همبستگی، عدم هم خطی و ناهمسانی واریانس با آزمون‌ها مناسب بررسی شده است. در صورت نقض هر کدام از این پیش فرض‌ها راهکار مناسبی جهت رفع مشکل به کار گرفته شده است. در این تحقیق داده‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار اکسل وارد شده و محاسبات مقادیر متغیرهای تحقیق در آن انجام گرفته است و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از نرم‌افزار Eviews9 استفاده شده است.

۴- نتایج تحقیق

۴-۱ آمار توصیفی

در این تحقیق متغیرها از لحاظ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر و میانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول (۲) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	تعداد مشاهدات
اهرم	0.708	0.825	1.747	0.047	0.302	145
بازده دارایی	0.186	0.2133	0.457	-1.809	0.207	145
بازده حقوق صاحبان سهام	0.0598	0.028	0.330	-0.118	0.080	145
مالکیت حقیقی	25.510	16.528	93.02	0.57	22.939	145
مالکیت نهادی	74.489	83.472	99.43	6.98	22.939	145
اندازه شرکت	7.261	7.113	9.161	4.811	1.004	145
تمرکز مالکیت	59.189	69.985	96	0	28.209	145

۴-۲ بررسی پیش فرض های رگرسیون

از آنجایی که در این پژوهش برای بررسی فرضیه ها از آزمون رگرسیون استفاده می شود لازم است پیش فرض های آن بررسی و از صحت آنها اطمینان حاصل شود.

۴-۲-۱ بررسی پایایی متغیرها

عمدتاً ناپایایی متغیرها یا به عبارتی تصادفی بودن سری زمانی متغیرها منجر به کاذب شدن رگرسیون برآوردی می شود. به همین منظور در این پژوهش از آزمون لوین، لین و چاو برای بررسی پایایی استفاده شده است.

جدول (۳) آزمون پایایی متغیرها

متغیرها	نوع آزمون	آماره	سطح معنی داری	نتیجه
اهرم	سطح	-20.3674	0.0000	پایا
بازده دارایی	سطح	-27.9854	0.0000	پایا
بازده حقوق صاحبان سهام	سطح	-20.6279	0.0000	پایا
مالکیت حقیقی	سطح	-25.2955	0.0000	پایا
مالکیت نهادی	سطح	-25.2955	0.0000	پایا
اندازه شرکت	سطح	-18.6397	0.0000	پایا
تمرکز مالکیت	سطح	-56.2880	0.0000	پایا

بر اساس جدول بالا با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای تمامی متغیرها کوچکتر از ۰,۰۵ بدست آمد در نتیجه فرض صفر رد می شود و متغیرهای فوق در سطح پایا هستند.

۴-۲-۳ آزمون هم خطی چندگانه

یکی از مهم ترین مفروضات در آزمون رگرسیون خطی چندگانه، این است که یک متغیر مستقل نباید با دیگر متغیرهای مستقل رابطه خطی داشته باشد. برای این منظور از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است چنانچه ضریب همبستگی کمتر از ۰,۵ باشد نشان دهنده عدم هم خطی بین متغیرها است. در صورتی که ضریب همبستگی بین ۰,۵ و ۰,۸ باشد نشان دهند هم خطی ناقص می باشد و در نهایت چنانچه ضریب همبستگی بزرگتر از ۰,۸ باشد نشان دهنده هم خطی کامل است و باید در جهت رفع آن تلاش شود.

جدول (۴): نتایج آزمون هم خطی چندگانه

متغیر مستقل	مالکیت حقیقی	مالکیت نهادی	تمرکز مالکیت	اهرم
اهرم	-0.27216	0.272161	0.125638	1
اندازه شرکت	-0.27489	0.274894	0.047972	0.614155

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل در حد بسیار ضعیف، ضعیف و متوسط می باشد. در نتیجه بین متغیرهای مستقل مشکل هم خطی کامل وجود ندارد.

۴-۲-۴ واریانس ناهمسانی

یکی از موضوعات مهمی که در اقتصادسنجی به آن برخورد می کنیم موضوع واریانس ناهمسانی است. واریانس ناهمسانی به این معناست که در تخمین مدل رگرسیون مقادیر جملات خطا دارای واریانس های نابرابر هستند. برای انجام آزمون فوق از نرم افزار STATA استفاده شده است.

جدول (۵) آزمون واریانس ناهمسانی

نتیجه	سطح معنی داری	آماره	آزمون واریانس ناهمسانی
وجود واریانس ناهمسانی	0.0032	52.64	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
وجود واریانس ناهمسانی	0.0000	132.04	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
وجود واریانس ناهمسانی	0.0037	52.31	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
وجود واریانس ناهمسانی	0.0000	132.04	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
وجود واریانس ناهمسانی	0.0033	52.60	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
وجود واریانس ناهمسانی	0.0000	128.87	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای همه مدل‌ها کوچک‌تر از ۰.۰۵ بدست آمد در نتیجه همه‌ی آن‌ها دارای واریانس ناهمسانی هستند. برای رفع این مشکل از رگرسیون تعمیم‌یافته پانل دیتا^۱ استفاده خواهد شد.

۴-۲-۵ آزمون F لیمر

برای انتخاب مسئله ناهمگنی واحدها می‌توان از F لیمر کمک گرفت. در صورت تأیید ناهمگنی واحدها، الگو از طریق داده‌های پانل برآورد می‌شود و در غیر این صورت به روش OLS معمولی برآورد می‌شود.

جدول (۶): نتایج آزمون F لیمر

نتیجه	سطح معنی داری	آماره	فرضیه
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.497059	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.512073	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.591341	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.56221	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.194756	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.
استفاده از روش پانل دیتا	۰,۰۰۰۰	3.327258	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج جدول بیانگر رد شدن فرضیه‌ی صفر و وجود ناهمگنی مقاطع می‌باشد و در واقع بیانگر مناسب بود روش پانل دیتا برای همه‌ی فرضیه‌ها است.

^۱ Panel Egls

۴-۲-۶ آزمون هاسمن

بعد از این که مشخص شد ناهمگنی در مقاطع وجود دارد و تفاوت های فردی قابل لحاظ کردن است و روش داده های ترکیبی برای برآورد مناسب است، باید مشخص شود که خطای تخمین، ناشی از تغییر در مقاطع است یا این که در طی زمان رخ داده است. در نحوه ی در نظر گرفتن چنین خطاهایی با دو اثر ثابت و اثر تصادفی مواجه می شویم. از آزمون هاسمن برای مشخص شدن اثر ثابت و تصادفی استفاده می شود

جدول (۷) نتایج آزمون هاسمن

فرضیه ها	آماره	سطح معنی داری	نتیجه
بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	11.0892154	0.0101	اثرات ثابت
بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	3.732432	0.2704	اثرات تصادفی
بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	11.099703	0.0112	اثرات ثابت
بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	3.831877	0.2802	اثرات تصادفی
بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	9.619794	0.0221	اثرات ثابت
بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	2.208411	0.5303	اثرات تصادفی

۴-۳ نتایج فرضیه ها

با مشخص شدن موارد بالا حال می توان از رگرسیون پانل دیتا استفاده کرد. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های تحقیق در زیر آمده است.

۴-۳-۱ فرضیه اول: بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.

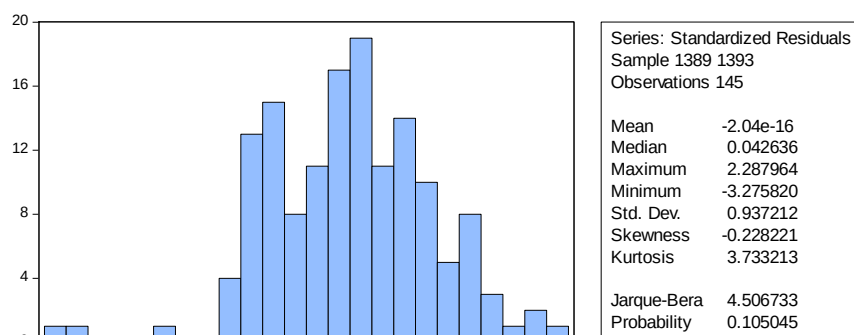
جدول (۸) نتایج رگرسیون مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی

متغیرهای مستقل	ضریب رگرسیون	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
سهامداران نهادی	-0.020791	-3.327233	0.0012	معنی دار
اهرم مالی	2.841235	21.03193	0.0000	معنی دار
اندازه شرکت	-1.373459	-11.17881	0.0000	معنی دار
مقدار ثابت	9.545658	9.006742	0.0000	معنی دار
ضریب تعیین	0.932018	آماره F	49.97398	
ضریب تعیین تعدیل شده	0.913367	سطح معنی داری F	0.000000	
آماره دوربین واتسون	2.037217			

*متغیر وابسته: بازده دارایی

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیرهای سهامداران نهادی، اهرم مالی و اندازه شرکت بر بازده دارایی معنی دار است. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که سهامداران نهادی و اندازه شرکت تأثیر منفی بر بازده دارایی و اهرم مالی تأثیر مثبتی بر آن دارد. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود.

با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین -واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره F ($F < 0.05$) معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر 0.913 می باشد که نشان می دهد 91.3 درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



نمودار (1) بررسی نرمال بودن باقیمانده - فرضیه اول

۴-۳-۲ فرضیه دوم: بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

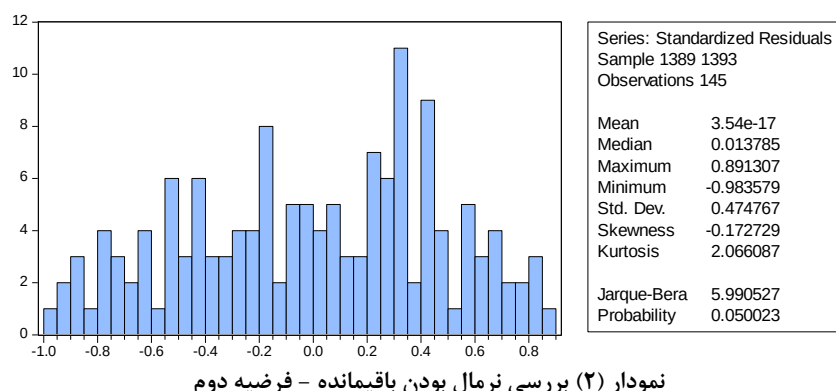
جدول (۹) نتایج رگرسیون مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام

متغیرهای مستقل	ضریب رگرسیون	t آماره	سطح معنی داری	نتیجه
سهامداران نهادی	-0.000616	-0.268331	0.7888	غیر معنی دار
اهرم مالی	-1.891846	-3.421979	0.0008	معنی دار
اندازه شرکت	-0.093539	-0.879387	0.3807	غیر معنی دار
مقدار ثابت	2.030194	3.371935	0.0010	معنی دار
ضریب تعیین	0.341712	آماره F	24.39736	
ضریب تعیین تعدیل شده	0.327706	سطح معنی داری F	0.00000	
آماره دوربین واتسون	2.034032			

*متغیر وابسته: بازده حقوق صاحبان سهام

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیر اهرم مالی بر حقوق صاحبان سهام معنی دار و تأثیر سهامداران نهادی و اندازه شرکت معنی دار نیست. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که اهرم مالی تأثیر منفی بر بازده حقوق صاحبان سهام دارد. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود.

با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین - واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره F ($F < 0.05$) معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر 0.327 می باشد که نشان می دهد 32.7 درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



نمودار (۲) بررسی نرمال بودن باقیمانده - فرضیه دوم

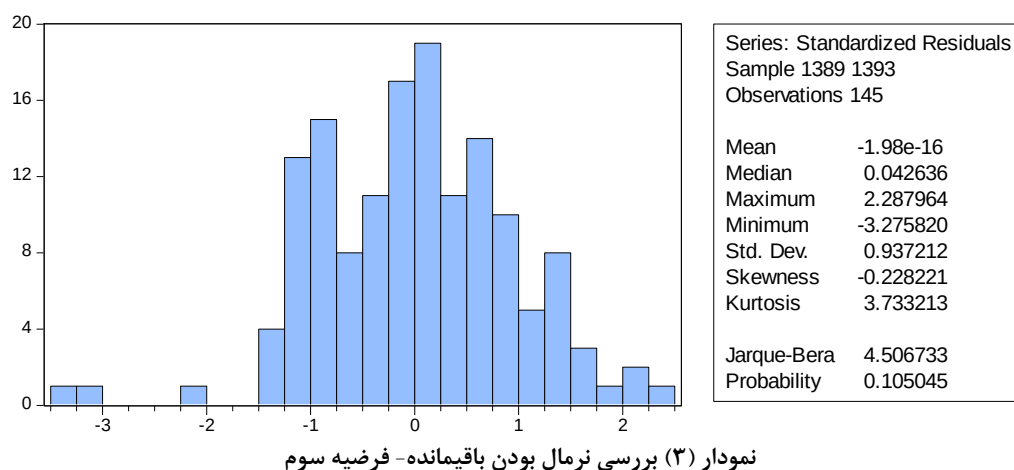
۳-۳-۴ فرضیه سوم: بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۰) نتایج رگرسیون مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی

نتیجه	سطح معنی داری	t آماره	ضریب رگرسیون	متغیرهای مستقل
معنی دار	0.0012	3.327233	0.020791	سهامداران حقیقی
معنی دار	0.0000	21.03193	2.841235	اهرم مالی
معنی دار	0.0000	-11.17881	-1.373459	اندازه شرکت
معنی دار	0.0000	9.744729	7.466547	مقدار ثابت
49.97398	آماره F		0.932018	ضریب تعیین
0.000000	سطح معنی داری F		0.913367	ضریب تعیین تعدیل شده
			2.037217	آماره دوربین واتسون

*متغیر وابسته: بازده دارایی

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیرهای مالکیت سهامداران حقیقی، اهرم مالی و اندازه شرکت بر بازده دارایی معنی دار است. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که مالکیت سهامداران حقیقی و اهرم مالی تأثیر مثبتی بر بازده دارایی اما اندازه شرکت تأثیر منفی بر آن دارد. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود. با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین -واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره $F (F < 0.05)$ معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر ۰,۹۱۳ می باشد که نشان می دهد ۹۱,۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



۴-۳-۴ فرضیه چهارم: بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

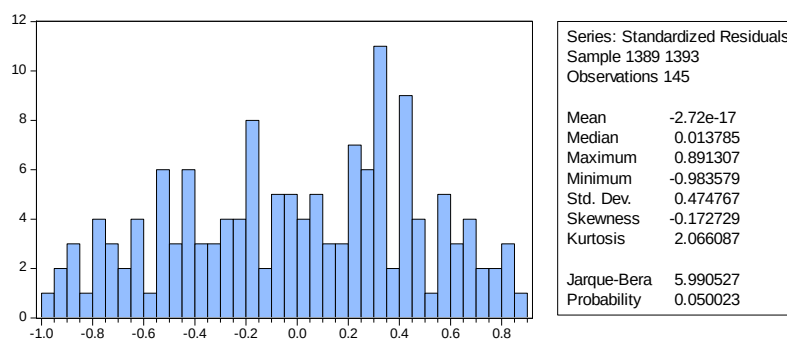
جدول (۱۱) نتایج رگرسیون مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام

نتیجه	سطح معنی داری	t آماره	ضریب رگرسیون	متغیرهای مستقل
غیر معنی دار	0.7888	0.268331	0.000616	سهامداران حقیقی
معنی دار	0.0008	-3.421979	-1.891846	اهرم مالی
غیر معنی دار	0.3807	-0.879387	-0.093539	اندازه شرکت
معنی دار	0.0055	2.822166	1.968599	مقدار ثابت
24.39736	آماره F		0.341712	ضریب تعیین
0.000000	سطح معنی داری F		0.327706	ضریب تعیین تعدیل شده
			2.034032	آماره دوربین واتسون

*متغیر وابسته: بازده حقوق صاحبان سهام

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیر اهرم مالی بر حقوق صاحبان سهام معنی دار و تأثیر مالکیت سهامداران حقیقی و اندازه شرکت معنی دار نیست. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که اهرم مالی تأثیر منفی بر بازده حقوق صاحبان سهام دارد. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود.

با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین - واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره F ($F < 0.05$) معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر 0.327 می باشد که نشان می دهد 32.7 درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



نمودار (۴) بررسی نرمال بودن باقیمانده - فرضیه چهارم

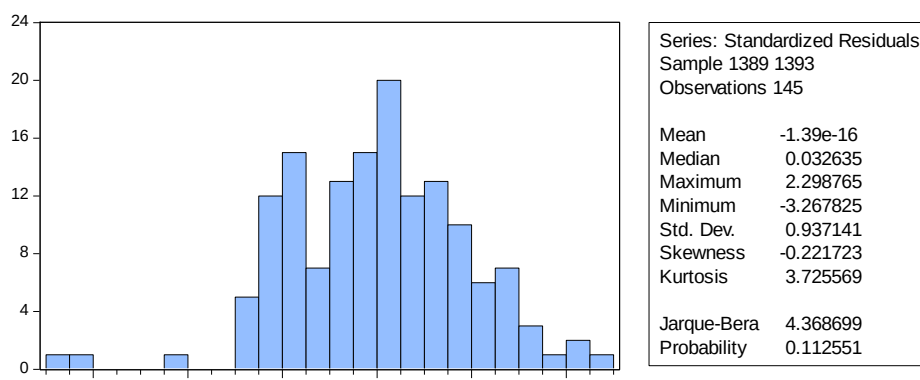
۴-۳-۵ فرضیه پنجم: بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۲) نتایج رگرسیون تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی

نتیجه	سطح معنی داری	t آماره	ضریب رگرسیون	متغیرهای مستقل
معنی دار	0.0391	-2.087836	-0.001624	تمرکز مالکیت
معنی دار	0.0000	24.27981	2.005207	اهرم مالی
معنی دار	0.0000	-9.314459	-0.641309	اندازه شرکت
معنی دار	0.0000	8.123452	3.368335	مقدار ثابت
120.1670	آماره F		0.970559	ضریب تعیین
0.000000	سطح معنی داری F		0.962482	ضریب تعیین تعدیل شده
			1.824508	آماره دوربین واتسون

*متغیر وابسته: بازده دارایی

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیرهای تمرکز مالکیت سهامداران، اهرم مالی و اندازه شرکت بر بازده دارایی معنی دار است. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که اهرم مالی تأثیر مثبتی بر بازده دارایی اما تمرکز مالکیت سهامداران و اندازه شرکت تأثیر منفی بر آن دارند. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود. با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین - واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره F ($F < 0.05$) معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر ۰٫۹۶۲ می باشد که نشان می دهد ۹۶٫۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



نمودار (۵) بررسی نرمال بودن باقیمانده - فرضیه پنجم

۴-۳-۶ فرضیه ششم: بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.

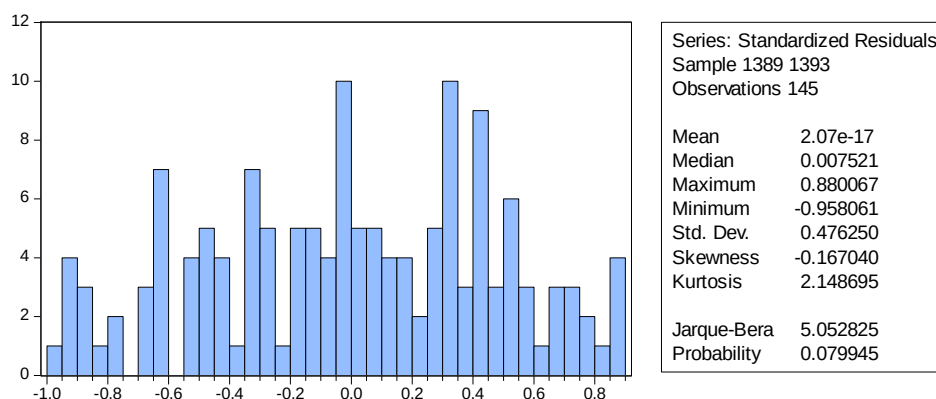
جدول (۱۳) نتایج رگرسیون تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام

متغیرهای مستقل	ضریب رگرسیون	t آماره	سطح معنی داری	نتیجه
تمرکز مالکیت	-0.001804	-0.976488	0.3305	معنی دار
اهرم مالی	-1.873874	-3.353903	0.0010	معنی دار
اندازه شرکت	-0.097931	-0.946604	0.3455	معنی دار
مقدار ثابت	2.110260	3.912272	0.0001	معنی دار
ضریب تعیین	0.342227	آماره F		24.45320
ضریب تعیین تعدیل شده	0.328232	سطح معنی داری F		0.000000
آماره دوربین واتسون	2.037273			

*متغیر وابسته: بازده حقوق صاحبان سهام

بر اساس جدول بالا تأثیر متغیر اهرم مالی بر حقوق صاحبان سهام معنی دار و تأثیر تمرکز مالکیت سهامداران و اندازه شرکت معنی دار نیست. با توجه به علامت ضرایب رگرسیونی می توان گفت که اهرم مالی تأثیر منفی بر بازده حقوق صاحبان سهام دارد. همچنین مقدار ثابت معادله معنادار است و در معادله نهایی وارد می شود.

با توجه به جدول بالا مقدار آماره دوربین - واتسون حاکی از عدم وجود مشکل خود همبستگی است. بر اساس احتمال آماره F ($F < 0.05$) معادله رگرسیون در کل معنادار می باشد. ضریب تعیین تعدیل شده ی مدل برابر 0.328 می باشد که نشان می دهد 32.8 درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد و بقیه تغییرات متغیر وابسته، ناشی از تغییرات سایر عوامل می باشد که در اینجا نادیده گرفته شده اند. نمودار زیر نرمال بودن باقیمانده ها را نشان می دهد.



نمودار (۶) بررسی نرمال بودن باقیمانده ها - فرضیه ششم

جدول (۱۴) خلاصه نتایج

شماره فرضیه	فرضیه	نتیجه
۱	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	پذیرش فرض
۲	بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	عدم پذیرش فرض
۳	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	پذیرش فرض
۴	بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	عدم پذیرش فرض
۵	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه معناداری وجود دارد.	پذیرش فرض
۶	بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود دارد.	عدم پذیرش فرض

نتیجه گیری

در تحقیق حاضر بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده دارایی رابطه منفی و معناداری به دست آمد اما بین تمرکز مالکیت سهامداران با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری به دست نیامد. همان طور که در بحث تمرکز مالکیت مطرح شد، مالکیت متمرکز مزایا و معایب خاص خود را دارد. از طرفی مؤسسات نهادی می توانند به دلایلی که قبلاً ذکر شد در بهبود عملکرد شرکت مؤثر باشند اما هنگامی که یک موسسه نهادی سهم بزرگی از سهام یک شرکت را در اختیار دارد، به جای اینکه منافع کل سهامداران را در نظر بگیرد، اهداف و منافع خاص خود را پیگیری خواهد کرد که نهایتاً موجب ضعف در عملکرد شرکت خواهد شد. این امر بیانگر فرضیه همگرایی منافع است که بیان می کند سهامداران نهادی بزرگ، اتحاد و پیوستگی استراتژیکی با مدیریت شرکت دارند. در نتیجه مدیران به جای اینکه منافع کل سهامداران را دنبال کنند، در اختیار سهامداران نهادی بزرگ درآمده و در جهت منافع آن ها کار خواهند کرد. لذا نتیجه به دست آمده در تحقیق حاضر، با مبانی تئوریک آن همخوانی دارد.

نتایج دیگر فرضیه تحقیق نشان داد که بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده دارایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد اما بین مالکیت سهامداران نهادی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه نشان می دهد که مالکان نهادی بیشتر به دنبال منافع و مقاصد خود بوده و عملیات شرکت را به گونه ای اداره کرده اند که موجب کاهش عملکرد شرکت شده اند. بر اساس فرضیه همسویی استراتژیک، گاهی ممکن است انتظارات سهامداران نهادی با منافع مدیران گره بخورد و به واسطه انطباق منافع این دو گروه، منافع سهامداران خرد نادیده گرفته شود. در صورت بروز چنین وضعیتی، آثار مفید مورد انتظار از اعمال نظارت مؤثر توسط سهامداران عمده بر مدیران، کاهش می یابد در این حالت درواقع نوعی تضاد منافع بین سهامداران عمده و سایر مالکان مشاهده می رود که به دلیل قدرت تأثیرگذاری سهامداران عمده، این تعارض در نهایت به ضرر سهامداران دیگر خواهد بود.

با توجه به دیگر نتایج تحقیق مشخص شد بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده دارایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما بین مالکیت سهامداران حقیقی با بازده حقوق صاحبان سهام رابطه معناداری وجود ندارد. سهامداران حقیقی از آنجایی که بیشتر به سود فکر می کنند و در راستای تحقق آن تلاش می کنند می توانند تأثیر مثبتی بر روی عملکرد شرکت داشته باشند. به صورت کلی نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که انواع ساختار مالکیت تأثیر متفاوتی بر عملکرد مالی شرکت ها داشته اند. به صورت کلی بررسی پژوهش های انجام شده نشان می دهد نتایج متفاوت و بعضاً متناقضی از تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت در تحقیقات گذشته به دست آمده است. برخی محققان با توجه به نتایج مختلف به دست آمده در تحقیقات گوناگون این گونه استدلال کرده اند که شاید نتایج به دست آمده حاکی از آن است که نوع ساختار مالکیت با توجه به شرایط محیطی کشورهای مختلف می تواند اثرات مثبت یا منفی بر عملکرد شرکت داشته باشد. برخی محققان نیز درون زا بودن ساختار مالکیت را جوابی بر شواهد نامطمئن و متفاوتی که در این زمینه به دست آمده است می دانند. بدین معنی که ساختار مالکیت را پی آمد عملکرد شرکت می دانند؛ به عبارت دیگر این گونه استدلال می کنند که عملکرد شرکت است که ساختار مالکیت شرکت را تعیین می کند. نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقات داخلی سعیدی و شیرینی قهپی (۱۳۹۱) حساس یگانه و دیگران (۱۳۷۸) و تحقیقات خارجی کوینن^۱ (۲۰۱۵) ظهوری و تکتاک^۲ (۲۰۱۴) و الفاروق^۳ و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. همچنین با تحقیقات داخلی توبره ریزی (۱۳۹۳) نمازی و همکاران (۱۳۸۷) و تحقیقات خارجی آکیموا و اشودایر^۴ (۲۰۰۴) ویگ و لمن^۵ (۱۹۹۹) همخوانی ندارد.

پیشنهادهای تحقیق

۱- نتایج تحقیق حاضر نشان داد که متغیرهای ساختار مالکیت می توانند نقش مهمی را در عملکرد شرکت ها ایفا کنند. با عنایت به اینکه لزوم توجه به مکانیسم های راهبری شرکتی در آیین نامه نظام راهبری شرکتی بورس تهران نیز مورد تأکید قرار گرفته است، لذا لازم است دولت و شرکت ها با درکی صحیح از مقوله راهبری شرکتی، نسبت به ایجاد یک ساختار مالکیت مناسب که منجر به بهبود عملکرد آن ها خواهد شد، اقدام کنند.

¹Coenen

² Zouari & Taktak

³ Al Farooque

⁴ Akimova & Schwodiauer

⁵ Weig & Lehmann

- ۲- نتیجه به دست آمده نشان داد که تمرکز مالکیت نهادی تأثیر منفی بر عملکرد (بازده دارایی) شرکت‌ها دارد یعنی چنانچه بخش عمده‌ای از سهام یک شرکت در اختیار تعداد محدودی از سهامداران نهادی باشد، می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد شرکت بگذارد. لذا بهتر است مالکیت سهام شرکت‌ها در اختیار چندین موسسه نهادی باشد تا این سرمایه‌گذاران نهادی بتوانند با کنترل صحیح عملیات شرکت، منجر به بهبود عملکرد شرکت شوند.
- ۳- نتیجه به دست آمده نشان داد که مالکیت سهامداران حقیقی تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت‌ها (بازده دارایی) دارد. لذا بهتر است مالکیت سهام شرکت‌ها بیشتر در اختیار سهامداران حقیقی باشد زیرا فعالیت آن‌ها در راستای بهبود وضعیت شرکت و به دنبال آن افزایش سود، منجر به بهبود عملکرد شرکت خواهند شد.
- ۴- بر اساس نتیجه تحقیق مالکیت سهامداران نهادی تأثیر منفی بر عملکرد (بازده دارایی) داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که مالکان نهادی بیشتر به دنبال منافع و مقاصد خود بوده و عملیات شرکت را به گونه‌ای اداره کرده‌اند که موجب کاهش عملکرد شرکت شده‌اند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که جهت بهبود عملکرد شرکت‌ها میزان مالکیت سهامداران نهادی کاهش یابد تا عملکرد شرکت‌ها بهبود پیدا کند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آتی:

- ۱- بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌ها به تفکیک صنایع و مقایسه صنایع مختلف
- ۲- بررسی اثر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌ها با توجه به چرخه عمر
- ۳- بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد مالی و اقتصادی شرکت‌ها
- ۴- بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌ها با توجه به تأثیر تحریم‌ها

منابع

- ۱- توبره ربزی امیرعلی، (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر راهبری شرکتی بر عملکرد مالی و رفتار ریسک‌پذیری شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مازندران، دانشکده اقتصاد و علوم اداری
- ۲- حساس یگانه، یحیی. مرادی، محمد و هدی، اسکندر (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین، سرمایه‌گذاران نهادی و ارزش شرکت"، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵ شماره ۵۲، تهران.
- ۳- ساقی، ایوب (۱۳۸۹) بررسی رابطه ساختار مالکیت و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور بهشهر.
- ۴- سعیدی، علی و شیرینی قهی، امیر (۱۳۹۱) ساختار مالکیت و عملکرد شرکت‌ها (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران)، فصلنامه بورس اوراق بهادار شماره ۱۸، سال پنجم، ص ۱۷۲-۱۵۳
- ۵- کرمانی، احسان (۱۳۸۷) تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه شیراز، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی.
- ۶- ماه‌آورپور، راضیه (۱۳۸۶)، "بررسی اثرات تمرکز مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- ۷- نمازی، محمد و کرمانی، احسان، (۱۳۸۷)، «تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۳، ۸۳-۱۰۰.

- 8- Akimova, I, & Schwodiauer, G (2004) "Ownership Structure, Corporate Governance and Enterprise Performance: Empirical Results for Ukraine", International Advances In Economic Research Journal, Volume 10.
- 9- Al Farooque, O. and Ziji, T. Dunstan, K. and Karim, W. (2007) "Ownership Structure and Corporate Performance: Evidence from Bangladesh", Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics, Vol.: 14, Pp: 127-150.

- 10- Coenen, Mathijs (2015) Ownership Structure and Firm Performance: An Analysis of Publicly Listed Firms in The Netherlands, University of Twente, The Faculty of Behavioural, Management and Social sciences.
- 11- Kapopoulos, P. and S. Lazaretou (2007). "Corporate Ownership Structure and Firm Performance: Evidence from Greek Firms." *Corporate Governance: An International Review*. Vol. 15, No. 2, pp. 144-158.
- 12- Lee, S, (2008), "Ownership Structure and Financial Performance: Evidence from Panel Data of South Korea", University of Utah, Department of Economics, Working Paper No.17.
- 13- Okothongore, V. (2011), "The Relationship between Ownership Structure and Firm Performance", *African Journal of Business Management*, Vol. 5, PP. 220-228.
- 14- Wanjiru Nyururu, R., Wachira, Anita & Mwenda, Lilian (2013) Ownership Structure and Firm Performance of Listed Companies in the Kenya's Nairobi Securities Exchange, *African Journal of Education, Science and Technology*, Vol. 1(3): 168-174. ISSN 2309-9240
- 15- Zouari, S. B. & Taktak N. B, (2014) "Ownership structure and financial performance in Islamic banks Does bank ownership matter?" *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 7, No. 2, pp. 146-160



مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

دوماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه،
سال دوم، شماره دو، پیاپی ۴، تیرماه ۱۳۹۶



وبسایت نشریه
ASMD.ir