



ISSN: 2538-6409

مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

سال ششم، شماره ۲ (پیاپی ۳۰)، خرداد ۱۴۰۰، جلد یک

عوامل مؤثر در بکارگیری سیستم پنج اس در
شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی
حسین محمودی، جعفر صادق فیضی

تحلیل قابلیت‌ها و موانع متنوع‌سازی معیشت در
راستای توسعه پایدار روستایی؛ مورد مطالعه: جغین از
توابع شهرستان رودان
مهدی روان کار جغین، محمد منتظری

تبیین پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری در سازمان
بر اساس مبانی فلسفه علم و جامعه
سلطنت روایی

افزایش سرمایه‌های اجتماعی به واسطه توسعه شهری
حاصل از رونق گردشگری شهری
فاطمه شادالوئی

بررسی فازی فاکتورهای اثرگذار بر محیط کسب و کار
شرکت‌های غذایی بوردی در شرایط کرونا
رضا سوری

مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه



دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال ششم، شماره ۲ (پیاپی ۳۰)، خرداد ۱۴۰۰

۳۰

SHIJ.ir

ISSN: 2538-6409

صاحب امتیاز و مدیرمسئول: منیژه ملائی

زیر نظر شورای سردبیری
مدیر اجرایی: مهرداد فتحی

اعضای شورای علمی و داوری تحریریه: (به ترتیب حروف الفبا)

- دکتر حسنعلی آقاجانی، عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
- دکتر مریم اخوان خرازیان، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر طیبہ امیرخانی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر فرشته امین، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر روحاله بیات، عضو هیئت علمی دانشگاه امام خمینی
- دکتر محمد تابان، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام
- دکتر مهدی حیدری، عضو هیئت علمی دانشگاه ارومیه
- دکتر غلامحسین خورشیدی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر هاشم زارع، عضو هیئت علمی دانشگاه شیراز
- دکتر ملیحه سیاوشی، عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان
- دکتر سجاد شکوه یار، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر میثم شیرخدايي، عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
- دکتر داود طالبی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر زینب طولابی، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام
- دکتر حسین عطیمی، عضو هیئت علمی دانشگاه زنجان
- دکتر حسن فارسجانی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر حسین کاظمی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
- دکتر عالیہ کاظمی، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر نرگس مرادخانی، عضو هیئت علمی دانشگاه زنجان
- دکتر محمدمهدی مظفری، عضو هیئت علمی دانشگاه امام خمینی
- دکتر سیدرضا میرعسکری، عضو هیئت علمی دانشگاه گیلان
- دکتر عباس نرگسیان، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر علی یاسینی، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام

فراخوان پذیرش مقاله:

نشریه «مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه» توسط موسسه مطبوعاتی مطالعات کاربردی شباک و با همکاری علمی اساتید برجسته دانشگاه‌های کشور به انتشار مقالات علمی در زمینه مدیریت می‌پردازد. از این‌رو از تمام اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، دانشجویان و پژوهشگران دعوت می‌شود 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 کافی است تا در وبسایت ثبت‌نام نموده و با ورود به پنل کاربری، مقاله خود را ثبت کنید.

محورها و موضوعات پذیرش مقاله:

- 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

نشریه

نشانی: کرج، آزادگان، ابتدای بلوار مطهری، کوچه شهید سبحانی، پلاک ۲۸، واحد ۴
کدپستی: ۳۱۴۳۹۵۳۵۹۵
www.ASMD.ir
Shij.journals@gmail.com

چاپ

انتشارات هنر و علوم دانشگاهی، تلفن: ۰۲۱ ۳۳۸۴۰۷۹۲
نشانی: تهران، افسریه، ۱۵ امتی اول، کوچه ۲۸، پلاک ۳۹۳

فهرست مقالات

صفحه	عنوان مقاله
۱	عوامل مؤثر در بکارگیری سیستم پنج اس در شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی حسین محمودی، جعفر صادق فیضی
۹	تحلیل قابلیت‌ها و موانع متنوع‌سازی معیشت در راستای توسعه پایدار روستایی؛ مورد مطالعه: جغین از توابع شهرستان رودان مهدی روان کارجغین، محمد منتظری
۲۳	تبیین پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری در سازمان بر اساس مبانی فلسفه علم و جامعه سلطنت روایی
۳۵	افزایش سرمایه های اجتماعی بواسطه توسعه شهری حاصل از رونق گردشگری شهری فاطمه شادالوئی
۴۳	بررسی فازی فاکتورهای اثرگذار بر محیط کسب و کار شرکت‌های غذایی بورسی در شرایط کرونا رضا سوری

عوامل مؤثر در بکارگیری سیستم پنج اس در شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۳۰

کد مقاله: ۱۴۹۵۵

حسین محمودی^{۱*}، جعفر صادق فیضی^۲

چکیده

نظام آراستگی با تأکید بر آراستگی جنبه‌های سخت و نرم محیط‌های کاری، روحیه، نشاط، ایمنی و کیفیت را به ارمغان می‌آورد و با حذف محدودیت‌های محیطی، کارایی و سلامت کارکنان را افزایش می‌دهد. از این رو اجرای موفق آن در سازمان‌ها می‌تواند به رشد و تعالی سازمان‌ها بسیار کمک کند. لذا ما در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر در به کارگیری سیستم پنج اس در شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی پرداختیم. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن را مدیران شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند که ۵۰ نفر از آنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخت استفاده شد که آلفای کرونباخ آن ۰٫۷۹۵ به دست آمد. تحلیل داده‌ها از تحلیل سلسله مراتبی و نرم‌افزار EXPERT CHOICE استفاده شد. نتایج زیر حاصل شدند؛ به ترتیب عوامل مشارکت کارکنان، تعهد مدیر ارشد، فعال بودن، حمایت مدیر ارشد، کار گروهی، نظم شخصی، فرهنگ سازمان، توان علمی مدیر تشویق و باور کارکنان از بیش‌ترین و کمترین اهمیت در گروه برخوردارند.

واژگان کلیدی: عوامل مؤثر، سیستم پنج اس، شهرداری‌ها، آذربایجان شرقی

۱- دکتری تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه (نویسنده مسئول)
hossein_mahmodi90@yahoo.com

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه

۱- مقدمه

نظم و ترتیب و ایمنی از مهم‌ترین عوامل دستیابی به موفقیت در سازمان‌ها هستند. نقش نظم و ترتیب به گونه‌ای است که در تمامی الگوها و استانداردهای مدیریتی و تعالی سازمانی در نظر قرار گرفته است. با توجه به منافع نظم و انضباط، سازمان‌های سرآمد اقدامات جدی و موثری در این باره انجام داده‌اند. امروزه اجرا و بومی سازی الگوهای تعالی در سازمان‌ها به طور چشمگیری باعث افزایش توانایی حوزه های مختلف در سازمان‌ها شده است. افزایش بهره وری و تعالی سازمانی از جمله مفاهیمی است که همواره تمامی سازمان‌ها به دنبال آن بوده و در هر مرحله از تاریخ به گونه‌ای آن را بیان نموده‌اند. کاهش خطاها، اشتباهات، حوادث و افزایش راندمان کاری، افزایش روحیه و انگیزه کارکنان و عملکرد مدیریت، به دلیل قابل رویت شدن مشکلات، کاهش هزینه‌ها و کاهش مصرف انرژی و دوباره کاری‌ها از آثار اجرای نظام آراستگی است. آشنایی با نظام آراستگی در واقع آشنایی با چگونگی مدیریت مطلوب محیط کار است. این نظام در سازمان‌های تولیدی و خدماتی بسیاری از کشورهای جهان استقرار یافته و نتایج با ارزشی در ساماندهی و مرتب کردن محیط‌های کاری و ایجاد عادت‌های مطلوب و فرهنگ مشتری گرایی داشته است «پنج اس» نظامی است که در ژاپن به صورت نهادینه مورد استفاده قرار گرفته و نتایج بسیار خوبی را برای واحدهای صنعتی و خدماتی به ارمغان آورده است. نتایجی که معمولاً با استفاده از این روش حاصل می‌گردد را می‌توان به اختصار به پیشگیری از حوادث، کاهش وقفه کاری و افزایش بهره وری در محیط کار عنوان نمود. بطور کلی هدف نهایی پنج اس پیشگیری از اتلاف است. علیرغم اینکه سیستم پنج اس به ظاهر خیلی ساده و قابل فهم است و انجام آن اصول نیز خیلی ساده به نظر می‌آید ولی عموماً سازمان‌ها و واحدها برای پیاده کردن آن در عمل با مشکلات فراوان روبرو هستند. دلیل این امر را باید در ظاهر ساده آن جستجو کرد. در واقع تحقق پنج اس از آن رو دشوار است که مدیران و پرسنل اجرایی از اهداف و مأموریت‌های آن به صورت صحیح اطلاع کاملی ندارند. بنابراین اجرای نظام پنج اس و تدارک بستر مناسب برای انجام آن تا زمانی که اصول آن به خوبی شناخته نشده کاری بسیار دشوار است. (تیموری، ۱۳۸۶). هدف اصلی فایو اس اصلاح شیوه مدیریت است. همفکری، همکاری، همدلی از نتایج زیبای نظام آراستگی است، که نقش مؤثر در پیاده سازی سیستم نگهداری و تعمیرات بهره ور جامع دارد. وقتی محیط کار تمیز نباشد، مشکلات به خوبی شناخته نمی‌شوند (نیلی پور طباطبایی و همکاران، ۱۳۸۶). از اینرو بررسی عوامل مؤثر بر اجرا و پیاده سازی موفق آن مهم می‌باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- نظام آراستگی ۵ اس

نظام آراستگی سیستمی است که انعطاف لازم برای پذیرش عناصر دیگر فرهنگ‌ها را دارد. پذیرش اجتماعی و فرهنگی یک سیستم و هم خوانی آن با فرهنگ میزبان شرط اساسی ماندگاری آن سیستم است. برای اجرای موفق نظام آراستگی باید بتوان عناصر موجود در آن را با عناصری از فرهنگ ملی و دینی پیوند زد (شاه حسینی، ۱۳۹۳). ۵ اس مجموعه ایی از استانداردها و فعالیت‌هایی است که در قالب نظام فرهنگی / مدیریتی بر ایجاد محیطی سازمان یافته، مرتب، پاکیزه، زیبا، دلپذیر، خلاق و حفظ آن تاکید دارد. (آقای، ۱۳۸۷). براساس کاین، ۵ اس فلسفه ایی است که به سازماندهی محیط کار با سرمایه گذاری کم و نتایج قابل مشاهده در راستای بهبود کیفیت و بهره وری می‌پردازد. (جعفرنژادو فاریابی، ۱۳۸۶).

۲-۲- ابعاد نظام آراستگی ۵ اس

عبارت «پنج اس» براساس حروف ابتدای پنج واژه ژاپنی انتخاب شده است. جدول زیر معادل پنج واژه مذکور را به ترتیب از راست به چپ به سه زبان ژاپنی، انگلیسی و فارسی نمایش می‌دهد:

جدول ۱- ابعاد نظام آراستگی

به فارسی	به انگلیسی	به ژاپنی
ساماندهی	Sorting Out	Seiri
پاکیزه سازی	Spic and Span	Seiso
نظم و ترتیب	Systematic Arrangement	Seiton
استانداردسازی	Standardizing	Sekitsu
انضباط	Self – discipline	Shitsuke

در ادامه مبانی و اصول هر یک از پنج واژه فوق شرح داده می‌شود (منصوری، ۱۳۹۳):

۱. **ساماندهی:** این اصل یکی از مهم ترین و بنیادی ترین اصول نظام آراستگی است. در این مرحله باید وسایل غیرضروری هر قسمت تعیین و آنها را از وسایل مورد نیاز و ضروری جدا ساخت. ساماندهی در عام ترین مفهوم آن عبارت است از نظم دادن به کلیه اجزای یک سازمان جهت نیل به اهداف. از دیدگاه پنج اس ساماندهی به معنای تشخیص ضرور از غیرضرور، اتخاذ تصمیمات قاطع و اعمال مدیریت اولویت ها برای رهایی از غیرضروری ها است. در دیدگاه پنج اس، ساماندهی امری دشوارتر از قراردادن اشیاء در گوشه ای می باشد و هدف ایجاد نظم مطلوب و مناسب است. به منظور موفقیت در ساماندهی می بایستی به اولویت بندی پرداخت.
۲. **نظم و ترتیب:** اصل دوم از مجموعه پنجگانه ساماندهی محیط کار به معنی مرتب کردن است که باید بلافاصله بعد از اجرای اصل اول به اجرا درآید. در این مرحله با وسایل باقیمانده باید به گونه ای در محیط کار قرار گیرد که به راحتی در دسترس قرار گیرند و دارای ظاهری آراسته باشند. نظم و ترتیب به معنی قرار دادن اشیاء در مکان های مناسب و مرتب به نحوی که بتوان از آنها به بهترین وجه استفاده کرد. نظم و ترتیب راهی است برای یافتن و بکار بردن اشیای مورد نیاز، بدون انجام جستجوهای بیهوده. هنگامی که هر چیز با توجه به کارکرد و در نظر گرفتن کیفیت و ایمنی کار، در جای مناسب و مشخص قرار داشته باشد، محل کار همواره منظم و مرتب خواهد بود.
۳. **پاکیزه سازی:** در دیدگاه «پنج اس» پاکیزه سازی عبارت است از دور ریختن زوائد و پاکیزه کردن اشیاء از آلودگی ها و مواد خارجی. به عبارت دیگر پاکیزه سازی نوعی بازرسی است. بازمینی و پاکیزگی محیط کار برای حذف آلودگی مورد تأکید در این بخش از نظام «پنج اس» قرار دارد. برخی از لوازم، تجهیزات و مکان ها لزوماً باید بسیار پاکیزه و عاری از هر نوع آلودگی نگهداری شوند. بنابراین لازم است که آنها را دقیقاً شناسایی نموده و بر این باور بود که پاکیزه سازی تنها تمیز کردن محل کار و لوازم موجود در آن نیست بلکه پاکیزه سازی امکان انجام بازرسی و بازمینی را نیز بایستی فراهم آورد.
۴. **استانداردسازی:** این اصل شامل استاندارد سازی و تهیه استانداردهای لازم در هر شرکت یا سازمان است. هدف این اصل اجرای برنامه هایی به منظور حفظ و نگهداری نتایجی است که از پیاده سازی اصول اول تا سوم بدست آمده است. استاندارد سازی عبارت است از کنترل و اصلاح دائمی ساماندهی، نظم، ترتیب و پاکیزگی. تأکید اصلی در استاندارد سازی متوجه مدیریت است که با استفاده از چک لیست های مناسب و استاندارد کردن مقررات با استفاده از نوآوری و خلاقیت، محیط کار را به نحوی استاندارد و کنترل نماید که همواره همه عوامل با سرعت و دقت لازم مورد استفاده قرار گیرند.
۵. **انضباط:** تأکید خاص در اجرای این اصل روی بازدهی و عمل به قوانین موجود است. انضباط در واقع محور عمده، سنگ زیربنا و چرخ دنده اصلی حرکت برنامه «پنج اس» است. در این قسمت باید برای انتقال عقاید و افکارمان به دیگران روش مناسبی انتخاب کنیم. در این بخش از برنامه ساماندهی می بایست با طراحی برگه ها و چک لیست های مناسبی در قالب یک سیستم منسجم و پویا برای کنترل و انجام بازدید هایی به منظور کسب اطمینان از انجام صحیح امور استفاده کنیم. نکته مهم در این بخش این است که اجرای صحیح و کامل برنامه «پنج اس» کارکنان می بایست از شروع کار آموزش های لازم را ببینند.

۲-۳- دلایل اجرای ۵ اس

مهم ترین دلایلی که اجرای برنامه پنج اس را توجیه می کند عبارتند از (پاسبان و همکاران، ۱۳۹۳):

- کیفیت محصول هر شرکتی بستگی به کیفیت محیط کار آن دارد.
- ساماندهی محیط کار، تمرینی بسیار مناسب برای مشارکت است.
- هر بازدید کننده ای با توجه به محیط کارمان درباره شخصیت و کیفیت کار افراد قضاوت خواهد کرد.
- این برنامه نیاز به سرمایه گذاری زیادی ندارد.
- نتایج کار برای همه کارکنان قابل لمس است.
- فضاهای بیشتری ایجاد می شود.
- زمان های جستجو کاهش می یابد.
- مسافت ها برای دستیابی به وسایل، کوتاه می شود.
- عمر مفید دستگاه ها و تجهیزات افزایش می یابد.
- محیط کار ایمن و بهداشتی می شود.
- خطاهای کمتری اتفاق می افتد.
- خلاقیت در محیط کار افزایش می یابد.
- کارکنان به محیط کار خود افتخار خواهند کرد.

- بهره وری و کارایی سازمان افزایش می یابد.
- محیط مناسب برای انجام فعالیت های بهبود مستمر ایجاد می شود.
- هزینه های انبار داری کاهش می یابد.
- به حفظ محیط زیست کمک می شود.
- زمان های اولیه شروع به کار کاهش می یابد

۲-۵- مزایای اجرای ۵ اس

- بهبود بهره وری شرکت بوسیله شناسایی و رفع ائتلاف های سازمانی و اداری ناشی از فقدان نظام آراستگی؛
- ارتقاء روحیه کاری، رضایت مندی شغلی و شادابی کارکنان به دلیل زیباسازی و آراستگی محیط کار؛
- پویاتر نمودن فرهنگ سازمانی و فعال سازی کارکنان در جهت مشارکت و بهبود جویی در محیط کار؛
- ایجاد و تقویت روحیه کار گروهی و تیمی به دلیل آموزش آن در خلال پروژه و استقرار نظام پنج اس در قالب کار تیمی؛
- بهبود در وضعیت ایمنی محیط کار؛
- بهبود کیفیت خدمات ارائه شده؛
- بهبود روابط انسانی؛
- دسترسی سریع به اسناد، مدارک و سوابق؛
- ایجاد بستر و زمینه مناسب برای اجرای سایر نظام های مدیریتی، از جهت عادت به نظم پذیری و استاندارد سازی سیستم؛
- تسریع در جابجایی؛
- کاهش هزینه های در گردش؛
- بهبود و تقویت عملکرد تیم های کاری (بخشی نیک، ۱۳۹۳).

۲-۶- نظام آراستگی در مدیریت شهرداری

در نگاه اول ممکن است این طور استنباط شود که اجرای «پنج اس» کاری پرهزینه و پردردسر است؛ اما پس از استقرار نظام «پنج اس» متوجه می شویم که با دور کردن چیزهای غیرضروری هم از مکان بدست آمده بهره مند می شویم، هم از فروش ضایعات درآمد بهتری کسب می نماییم و هم هزینه های نگهداری، کاهش می یابد، محصولات ما درخط تولید مرتب تر چیده شده و صدمه نمی بینند.

ما بعد از اجرای این نظام در می یابیم:

- پس از خانه تکانی اولیه، خانه تکانی همیشگی در سازمان ما بوجود می آید؛
- آلودگی ها از محیط دور شده، بی نظمی ها و آشفتگی های محیط کار از بین رفته و محیطی پرنشاط و با روحیه بوجود می آید که انجام کار در آن آسان تر و دلپذیرتر شده است؛
- در تمام قسمت ها دسترسی آسان و کم زحمت و بدون اشتباه به مدارک، مستندات و قطعات و لوازم صورت گرفته و مهم تر از همه فرهنگ پیشگیری به جای درمان و آینده نگری به جای حل بحران رایج خواهد شد و افراد وظایف خود را درست تر انجام خواهند داد؛
- قبل از اجرای نظام «پنج اس» ناچاریم به هنگام بازدیدهای مهم سازمان را در هر نوبت با زحمت زیادی مرتب کنیم اما باز به زودی به حال اولش بر می گردید، اما با اجرای «پنج اس» و خانه تکانی اساسی و فرهنگ سازی تقریباً همه واحدهای ما بدون اطلاع قبلی آماده بازدید خواهد بود؛
- علاوه بر موارد فوق ما به نتایجی دست می یابیم که خلاصه آن به شرح زیر می باشد:
- روشن شدن و شاد شدن محیط کار به خاطر رنگ آمیزی و تغییر رنگ های تیره و دل مرده به رنگ های شاد؛
- خط کشی مرتب محیط کار و تفکیک و خیابان بندی و مرزبندی خیابان ها، ایستگاه های کاری، محل استقرار پالت ها و محدوده های سرپرستی؛
- روانی رفت و آمد لیفتراک های ماشینی و دستی در محیط کار و کاهش خطر برخورد آنها با موانع
- دسترسی آسان و کوتاه و سریع به همه چیز؛
- پاکیزگی محیط کار توسط کارکنان به ویژه اشاعه فرهنگ کثیف نکردن به جای تمیز کردن؛
- رعایت نظم توسط همکاران؛
- کاهش خطا و ضایعات تولید؛

- کاهش ضایعات ناشی از نابسامانی و درهم ریختگی؛
- کاهش حوادث انسانی ناشی از زمین خوردگی و سقوط در چاله ها، کانال هاو گودال های بی درپوش (نادعلی، ۱۳۸۶).

۳- پیشینه های پژوهش

مقتدایی و محمدی دنیایی (۱۳۹۵) امکان استقرار مولفه های نظام آراستگی را جهت کیفیت به محیط های آموزشی فنی و حرفه ایی بررسی نمودند. یافته های این پژوهش نشان داد که بیش ترین میزان کیفیت بخشی مولفه های نظام آراستگی مربوط به مولفه انضباط و کمترین میزان کیفیت بخشی مولفه های نظام آراستگی مربوط به مولفه ساماندهی می باشد. احمدی و همکاران (۱۳۹۳) شیوه های فرهنگ سازی را در استقرار بهینه نظام آراستگی ۵ اس بررسی نمودند. یافته های پژوهش نشان داد که بین بکارگیری شیوه های فرهنگ سازی با استقرار بهینه نظام آراستگی و مولفه های آن رابطه معناداری وجود دارد. هر کدام از این سه شیوه؛ اجرای برنامه های آموزشی، تعاملات و ارتباطات سازمانی و الگوبرداری، به ترتیب نقش مهم تری در ایجاد شرایط استقرار بهینه نظام آراستگی داشته و اهمیت اجرای آموزش بیش از سایر شیوه ها است. کاربرد هر ۳ می تواند پیش بینی میزان استقرار بهینه نظام آراستگی را تا سطح بالایی افزایش دهد. باغبان و حسینیان (۱۳۹۳) پیاده سازی نظام آراستگی محیط کار را در تعمیرگاه های فنی بررسی کردند. این پژوهش بیان نمود که یکی از بهترین نظام های بهبود دهنده سیستم ها در محیط های کارگاهی، نظام آراستگی محیط کار (۵S) است. نتایج نشان داد که باید؛ جلسات برگزار شده بخوبی ثبت وضبط شود و خروجی آنها بایگانی گردد. جلسات منظم بین سر تیم های ۵S برگزار شود. مسئولیت ها چرخشی تقویض و تعویض گردند. از نظرات کارکنان برای رفع مشکلات استفاده شود. موفقیت ها سریع اطلاع رسانی شوند. تفرشی و صفوی (۱۳۹۰) امکان سنجی پیاده سازی نظام ۵S در مخزن ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران را بررسی کردند. نتایج نشان داد که کارکنان معتقد بودند با رعایت نظم و ترتیب، کارها سریعتر انجام شده و از دوباره کاری و اتلاف وقت جلوگیری می شود. سینگ و همکاران (۲۰۱۵) عوامل تاثیرگذار بر اجرای موفق تکنولوژی ۵ اس را در شرکت های کوچک و متوسط حوزه وادودار بررسی کردند. از نظر آنان مهم ترین عوامل موفقیت در اجرای موفق ۵S عبارتند از: مدیریت فایل ها، کار تیمی، ایمنی و مسائل تصادفی. هاما کرم و ابوطالب (۲۰۱۵) تاثیر عوامل اخلاقی را بر ۵S بررسی کردند. سازمان ها برای غلبه بر مشکلات هزینه ایی و تولیدی از روش های تولید ناب مانند ۵S و TPM استفاده می کنند. نتایج این پژوهش توانمندسازی تاثیر چندانی بر اجرای ۵S ندارد. درحالیکه آموزش اخلاقی و دستورالعمل اخلاقی و دستورات در اجرای تکنیک ۵S تاثیرگذار هستند. کامیرسکی (۲۰۱۵) عواملی که بر اجرای ۵S ناب، تاثیرگذار بودند، بررسی کرد. در این پژوهش چرایی عدم موفقیت در اجرای ۵S از سوی برخی از سازمان ها بررسی شد. در این پژوهش عوامل مؤثر در اجرای ۵ اس، رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی با عوامل مؤثر در اجرای ۵ اس، رابطه بین متغیرهای شناختی با عوامل مشخص شده بررسی شد. نتایج نشان داد که رابطه قوی بین کلیه عوامل، مولفه ها و مراحل اجرای ۵ اس وجود دارد. ۹ متغیر تاثیرگذار شناسایی شدند که عبارتند از: تعهد مدیریت به ۵ اس، آموزش مدیریت درباره ۵S، آموزش کارکنان درباره ۵S ارتباطات بین مدیران و کارکنان، مسئولیت پذیری فردی کارکنان، برنامه تدوین شده اجرایی ۵S، منابع مورد نیاز کافی، زمان مورد نیاز کافی، کار تیمی.

۴- روش شناسی پژوهش

۴-۱- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران شهرداری های استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند که ۵۰ نفر از آنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخت استفاده شد که آلفای کرونباخ آن ۰,۷۹۵ بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از تحلیل سلسله مراتبی و نرم افزار EXPERT CHOICE استفاده شد.

۴-۲- متغیرهای پژوهش

پس از بررسی مقالات داخلی و خارجی انجام شده در این حوزه متغیرهای زیر انتخاب شدند؛

- | | | |
|-------------------|-------------|------------------|
| - تعهد مدیر ارشد | - تشویق | - کار گروهی |
| - حمایت مدیر ارشد | - نظم شخصی | - توان علمی مدیر |
| - فرهنگ سازمان | - فعال بودن | - باور کارکنان |
| - مشارکت کارکنان | | |

۵- تحلیل یافته ها

۵-۱- نتایج فرایند تحلیل سلسله مراتبی AHP برای عامل های پژوهش

در این پژوهش ۱۰ عامل اصلی به منظور اولویت بندی عوامل و شاخصهای مربوط به عوامل تأثیر گذار بر بکارگیری سیستم ۵ اس در شهرداری های استان آ-شرقی براساس روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی شناسایی شده است. پس از ساخت مدل در برنامه Expert Choice و ورود ماتریس مقایسات زوجی، وزن معیارها و زیرمعیارها به گونه ای که در زیر نشان داده شده است، بدست آمد. در شکل (۱) اولویت بندی عوامل اصلی تأثیر گذار بر بکارگیری سیستم ۵ اس در شهرداری های استان آ-شرقی براساس ترکیب روش های تصمیم گیری با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی AHP به کمک نرم افزار Expert Choice نشان داده شده است.



شکل ۱- اولویت بندی عوامل اصلی با استفاده از نرم افزار Expert Choice

جدول ۲- اولویت بندی عوامل مؤثر بر بکارگیری سیستم ۵ اس در شهرداری های استان آ-شرقی

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	تعهد مدیر ارشد	۰,۱۱۱	۲
۲	حمایت مدیر ارشد	۰,۱۰۴	۴
۳	فرهنگ سازمان	۰,۰۹۶	۷
۴	مشارکت کارکنان	۰,۱۱۳	۱
۵	تشویق	۰,۰۹۰	۹
۶	نظم شخصی	۰,۱۰۲	۶
۷	فعال بودن	۰,۱۰۷	۳
۸	کار گروهی	۰,۱۰۲	۵
۹	توان علمی مدیر	۰,۰۹۳	۸
۱۰	باور کارکنان	۰,۰۸۰	۱۰

نرخ ناسازگاری مقایسات زوجی ۰/۰۶/ بدست آمده است که چون کمتر از ۱۰/۰ است، این مقایسات قابل قبول می باشد. همچنانکه در شکل ۱ نیز دیده می شود، به ترتیب عوامل مشارکت کارکنان، تعهد مدیر ارشد، فعال بودن، حمایت مدیر ارشد، کار گروهی، نظم شخصی، فرهنگ سازمان، توان علمی مدیر تشویق و باور کارکنان از بیشترین و کمترین اهمیت در گروه برخوردارند.

۶- نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

آشنایی با نظام آراستگی در واقع آشنایی با چگونگی مدیریت مطلوب محیط کار است این نظام در سازمان های تولیدی و خدماتی بسیاری از کشورهای جهان استقرار یافته و نتایج با ارزشی در ساماندهی و مرتب کردن محیط های کاری و ایجاد عادت های مطلوب و فرهنگ مشتری گرایی داشته است. این سیستم در برخی از سازمان های تولیدی و خدماتی کشور ما به اجرا در آمده است. نظام آراستگی با تاکید بر آراستگی جنبه های سخت و نرم محیط های کاری، روحیه، نشاط، ایمنی و کیفیت را به ارمغان می آورد و با حذف محدودیت های محیطی، کارایی و سلامت کارکنان را افزایش می دهد. در محیط هایی که با اجرای نظام آراستگی مدیریت می شوند، اشیا زائد و غیر ضروری وجود ندارد و اقلام موجود با نظم خاصی مرتب می شوند و این امر تا حد زیادی موجب صرفه جویی و ایمنی محیط خواهد شد. اجرای منظم مراحل نظام آراستگی محیطی پاکیزه و بهداشتی را فراهم می آورد و از همه مهم تر تلاش برای ایجاد عادت های صحیح در کارکنان مهم ترین عامل در تحقق محیط های آراسته است. وجود محیطی سامان یافته از لوازم تولید یا ارائه خدمات با کیفیت است. از اینرو توجه به نظام آراستگی و عوامل تأثیر گذار بر اجرای موفق آن مهم و

ضروری به نظر می رسد. ما در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر بکارگیری سیستم ۵ اس یا نظام آراستی پرداختیم و به نتایج زیر رسیدیم؛

به ترتیب عوامل مشارکت کارکنان، تعهد مدیر ارشد، فعال بودن، حمایت مدیر ارشد، کار گروهی، نظم شخصی، فرهنگ سازمان، توان علمی مدیر تشویق و باور کارکنان از بیشترین و کمترین اهمیت در گروه برخوردارند. در ادامه پیشنهادهایی برای بهبود پژوهش به شرح زیر ارائه شدند؛

پیشنهاد برای ساماندهی در شهرداری‌ها: در این راستا توصیه می گردد مدیران با تقویت کارگروهی و افزایش استفاده از تیم های کاری، میزان تسهیم دانش و تجربیات افراد با همکاران در سازمان را ارتقا بخشند، افراد را به خاطر تسهیم و به اشتراک گذاری دانش خود تشویق نمایند، امکانات لازم جهت تسهیم دانش در سازمان را ایجاد نمایند، با ایجاد جو اعتماد متقابل در سازمان برای ارائه دانش افراد به کل سازمان زمینه مناسب را فراهم کنند و همچنین جلسات منظم و مستمر برای تبادل اطلاعات میان مسئولین و کارکنان برگزار نمایند. همچنین پیشنهاد می شود: میزان ثبت و نگهداری اطلاعات مربوط به دانش کارکنان، پژوهش ها و تجارب ارزنده، اطلاعات مربوط به مراجعان، مستندسازی و نگهداری از اطلاعات مربوط به پروژه‌ها را با تجهیز سازمان به یک حافظه الکترونیکی ارتقا دهند و با مستندسازی و نگهداری از تجارب آموخته شده در موفقیت‌های مهم یا دلایل شکست‌ها و نیز ایجاد ساز و کارهایی برای روزآمدسازی دانش ذخیره شده به تسهیم مناسب اطلاعات مبادرت ورزند. علاوه بر این پیشنهاد می گردد تصمیمات با توجه به دانش موجود در سازمان اتخاذ شود، حلقه های بازخورد بین رفتار و نتایج آن در سازمان ایجاد گردد، میزان استفاده از دانش در جهت اهداف سازمانی به اطلاع تمامی کارکنان رسانده شود تا شاهد تصمیمات مشترک خود و سازمان باشند، کارکنان کلیدی جهت ثبت و نگهداری دانش آنها شناسایی گردند، میزان استفاده از دانش افراد در امر تصمیم گیری به وضوح برای کارکنان شفاف سازی شود.

پیشنهاد برای پاکیزه سازی در شهرداری‌ها: پیشنهاد می شود؛ مدیران با اجرای سیستمهای ارزیابی عملکرد و نیز ارائه نتایج به کارکنان، میزان یادگیری از اشتباهات در بین کارکنان را افزایش دهند، در این راستا پیشنهاد می گردد از سیستم های ارزیابی جامع و کاملی نظیر کارت امتیازی متوازن استفاده شود همچنین تعریف استانداردهای مشخص و بیان دقیق شرح شغل برای تمامی کارکنان می تواند مفید باش علاوه بر این نظارت و ارزیابی بایستی توسط افراد ذی صلاح و کارآزموده که عدالت و صداقت آنها مورد تأیید است انجام شود و طبق معیارهای عادلانه و از پیش تعیین شده صورت گیرد تا نتایج ارزیابی مورد پذیرش همه کارکنان و مدیران باشد. همچنین پیشنهاد می شود به منظور نظارت بر عملکرد از فناوری های روز مانند دوربین های مدار بسته استفاده شود. با این روش در هر لحظه و هر کجا می توان به نحوه ی عملکرد هر یک از کارکنان رجوع کرد. علاوه بر این پیشنهاد می شود به منظور حذف فرایندهای تکراری و خسته کننده، شرح هر شغل مورد بازبینی قرار گیرد و فعالیت های زائد حذف شوند همچنین میزان با ارزش بودن تولید دانش وایده جدید در سازمان را با پاداش ها و نظام های انگیزشی ارتقا بخشند و فضای مناسب برای به اجرا درآوردن نظریه ها و ایده های جدید را بوجود آورند و با بکارگیری سامانه‌های مدیریت ایده‌ها همچون نظام پیشنهادات، اتاق فکر، شورای مشورتی و ... در سازمان نظرسنجی و انتقال دانش را بهبود بخشند این موارد همگی فضای خلاق (بدون مسائل تکراری و خسته کننده) را در محیط کاری افزایش می دهد. همچنین سیستمهای اطلاعاتی که باعث افزایش دانش سازمانی میشوند، بکار گیرند و از همه مهمتر به ایجاد چشم انداز و استراتژی مشخص در حوزه دانش مبادرت نمایند.

پیشنهاد برای نظم و ترتیب در شهرداری‌ها: پیشنهاد می شود؛ مدیران به افزایش مهارت و دانش تخصصی کارکنان با برگزاری کلاس های آموزشی، بپردازند. علاوه بر این توصیه می شود مدیران منابع انسانی اقدام به استخدام افراد تحصیلکرده و متخصص در زمینه ی مورد نیاز نمایند و ملاک های استاندارد و به دور از اعمال سلیقه های شخصی یا جناحی برای تمامی مراحل استخدام و مصاحبه برای نیروهای مورد نیاز به کار گرفته شود. همچنین با برگزاری دوره های آموزش ضمن و قبل از خدمت، به ارتقا مهارت ها و دانش تخصصی کارکنان کمک نمایند. استفاده از تکنولوژی های مرتبط در فرایند آموزش نیروی انسانی و نیز تکنولوژی های مورد نیاز در انجام وظایف شغلی کارکنان، بهره گیری از سبک رهبری تحول گرا در کنار سیستم پرداخت پاداش می تواند کارکنان را برای ارائه ایده‌های نو و خلاقانه یاری رساند. همچنین برنامه ریزی به منظور افزایش رضایت شغلی در میان کارمندان با به اصلاح نظام پرداخت دستمزد و پاداش، استفاده از سبک رهبری تحول گرا و مشارکتی به منظور افزایش احساس مفید بودن برای ایشان، اصلاح نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، به کار گیری متخصصان کار آزموده و مشاوران روانشناسی سازمانی در بخش منابع انسانی، اصلاح نظام استخدام و به کار گیری افراد بر اساس اصول شایسته سالاری، طراحی منطقی و عادلانه ی مسیر پیشرفت شغلی برای ایجاد انگیزش در میان کارکنان، به کار گیری و به روز رسانی سیستم ها و تکنولوژی های مورد استفاده در محیط کاری، حمایت از جو دوستانه و صمیمی در میان کارکنان نیز می توانند مفید باشند.

پیشنهاد برای استانداردسازی در شهرداری‌ها: پیشنهاد می شود؛ ضمن حفظ دقت کنترل، از اعمال سخت گیرانه که منجر به دلسردی کارکنان در انجام وظایف می شود، بپرهیزند و سیستم های ارزیابی خود را با معیارهای منصفانه پیش ببرند و قبل و بعد از ارزیابی، کارکنان را مطلع نمایند. همچنین به منظور گسترش استفاده از دانش سازمانی، پیشنهاد می گردد از سیستم های اطلاعات که به همین منظور طراحی شده اند و با اهداف سازمانی متناسب می باشند، استفاده شود. کارکنان برای کار با این سیستم ها آموزش داده شوند و همواره برای رفع مشکلات احتمالی، مشاوران یا متخصصانی در دسترس باشند تا تسهیم و انتقال دانش به

این طریق در کل سازمان تسری یابد. علاوه بر این، کاهش تمرکز در ساختار سازمان و استفاده از سبک تصمیم گیری مشارکتی، به افزایش همکاری در بین کارکنان و سرپرستان و نیز ایجاد یک جو خوشایند پرداخت. در این راستا کاهش پیچیدگی های فرایندهای اداری نظیر گزارش دهی و نیز مسیر پیشرفت شغلی، کاهش بوروکراسی های پیچیده و زائد اداری، ارائه ی چارت سازمانی شفاف و مناسب، لحاظ نمودن شرح شغل منطقی و منصفانه، ایجاد زیر ساخت های لازم به منظور افزایش کارایی در سرتاسر زنجیره ی ارزش اعم از تامین مواد اولیه، پردازش و نهایتا عرضه و از همه مهمتر در بخش نیروی انسانی، مطالعه و بازبینی روش انتخاب تامین کنندگان با استفاده از فونونی نظیر مهندسی ارزش، مطالعه و بازبینی فرایند تولید با تکیه بر مهندسی مجدد، پنج مارکینگ و الگو برداری از همکاران موفق داخلی و خارجی در این راستا می تواند مفید باشد.

پیشنهاد برای انضباط در شهرداری ها: تمرین نظم و ترتیب (آموزش، نظارت مستمر، ارزیابی و پاداش به پرسنل جهت نظم و انضباط)؛ تمرین وقت شناسی (آموزش استفاده بهینه از زمان، بخصوص در بخش تعمیرات در سالن ها و برقراری جلسات)؛ توجه به زیبایی ها و رعایت ظواهر (استفاده از لباس های کار مناسب در اداره و یا سازمان)؛ نگرش مدیریت به فضاهای عمومی (ایجاد فضاهای سبز و یا امکانات رفاهی در محل کار)؛ استفاده از تابلوهای اعلانات و یا تابلو های عمومی برای درج پیام های آموزشی «پنج اس»؛

منابع

۱. آقایی، اصغر. (۱۳۸۷). بررسی شرکت ایران خودرو دیزل از نظر اصول بنیادین LTPM. پایان نامه کارشناسی. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکز
۲. احمدی، مرضیه؛ فرجی ارمکی، اکبر و خواجه ای، سعید. (۱۳۹۳). نقش شیوه های فرهنگی سازی در استقرار بهینه نظام آراستگی محیط کار. نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی. شماره ۱۲.
۳. باغبان، حسن و حسینیان، سید مجتبی. (۱۳۹۳). پیاده سازی نظام آراستگی محیط کار در تعمیرگاه های فنی. دهمین کنفرانس ملی نگهداری و تعمیرات.
۴. بخشی نیک، نسرين. (۱۳۸۶). استقرار آراستگی محیط کار ۵ اس در حوزه های ستادی شرکت. ها. تهران، شرکت قطار های مسافری رجا
۵. پاسبان، محمد؛ ابراهیمی، محمدصادق و محمدی پور، علی. (۱۳۹۳). نظام آراستگی ۵ اس در سازمان. سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین. گرگان
۶. تفرشی، شکوه و صفوی، زینب (۱۳۹۰). امکان سنجی پیاده سازی نظام فایو اس در مخزن ها و بخش مرجع کتابخانه ملی ایران. فصلنامه دانش. سال چهارم. شماره ۱۲.
۷. تیموری، لیلا. (۱۳۸۶). کتاب مهندسی فعالیت های سوپر ۵ s؛ ترجمه مهندس کاردان. سمینار سازمان آموزش و فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری اصفهان.
۸. جعفرنژاد، احمد و فاریابی، محمد. (۱۳۸۶). مفاهیم اساسی مدیریت تولید و عملیات. انتشارات صفار. چاپ پنجم.
۹. مقتدایی، لیلا و محمدی دنیایی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی امکان استقرار مولفه های نظام آراستگی جهت کیفیت بخشی در محیط های آموزشی فنی و حرفه ایی اصفهان. پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال.
۱۰. نادى، رضوان، (۱۳۸۶). بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد براساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۱. نیلی پور طباطبایی، اکبر؛ پویایی، ایمان؛ خدایی، محمود؛ دشتی، مهدی و کابلی، میلاد. (۱۳۸۶). بستر سازی اجرای TPM از طریق پیاده سازی نظام آراستگی ۵ اس (مطالعه موردی صنایع زرین خودرو اصفهان). مگ ایران.
12. Hama Kareem, Jamal Ahmed and Abu Talib, Noraini. (2015). Role of Ethical Factors in 5S and TEM Implementations. International Journal of Mechanical and Production Engineering. Vol3. Iss5. Pp79-86.
13. Kazmierski, Randy. (2015). Factors that influence the implantation of the lean 5S tool within U.S. automotive Suppliers. Eastern Michigan Universit
14. Singh, Swati; Mistry, Nishant; Chavda, Jayver; Patel, Tanmay and Patel, Nikunj. (2015). Identification of Factors which are affecting for effective Implementation of 5S Technique in SMEs of Vadodara Region. International Journal on Theoretical and Applied Research in Mechanical Engineering. Vol4. Iss.3. Pp29

تحلیل قابلیت‌ها و موانع متنوع‌سازی معیشت در راستای توسعه پایدار روستایی (مورد مطالعه: جغین از توابع شهرستان رودان)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۸

کد مقاله: ۶۰۵۱۳

مهدی روان کارجغین^{۱*}، محمد منتظری^۲

چکیده

توسعه روستایی به مفهوم استفاده از منابع طبیعی و انسانی، تکنولوژی، تسهیلات زیربنایی، نهادها و ... به منظور تشویق و تسریع رشد اقتصادی در مناطق روستایی جهت ایجاد اشتغال و بهبود کیفیت زندگی روستایی برای ادامه زندگی و پایداری حیات است. توسعه روستایی را می‌توان عاملی در بهبود شرایط زندگی افراد متعلق به قشر کم‌درآمد ساکن روستا و خودکفاسازی آنان در روند توسعه کلان کشور دانست. اتخاذ راهبرد اشتغال برای روستاییان با حمایت از سیاست‌های عمومی بر مبنای راهیابی سرمایه‌گذاری، اشتغال و خدمات به مناطق روستایی منجر به تقویت کشاورزی و ایجاد تغییر در تولیدات کشاورزی و منابع طبیعی و ایجاد اشتغال‌های غیرکشاورزی، افزایش درآمد و افزایش تقاضا برای کشاورزی محلی و تولیدات غیر کشاورزی منجر خواهد شد. تأسیس شرکت‌هایی روستایی، توسعه صنایع تبدیلی و توسعه و ترویج تعاونی‌ها و خدمات کشاورزی اقدام مطلوبی در جهت نیل به هدف توسعه روستایی و کارآفرینی است. مطالعه حاضر، از روش‌های اسنادی و پیمایشی استفاده شده و از داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار Spss استفاده شده است. ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه بود. نتایج نشان داد که در شهر مورد مطالعه، بخش کشاورزی قادر به تأمین معاش خانوارها نیست. همچنین مشخص شد که قابلیت‌های طبیعی و زیست‌محیطی با ضریب ۰/۴۴۷، بیش از سایر عوامل (عوامل اقتصادی و اجتماعی) در ایجاد تنوع در امرار معاش روستایی شهر نقش دارد، علاوه بر موانع موجود، موانع مدیریت نهادی با ۰/۷۲۱ اصلی‌ترین موانع تنوع در روستاهای این شهرستان است.

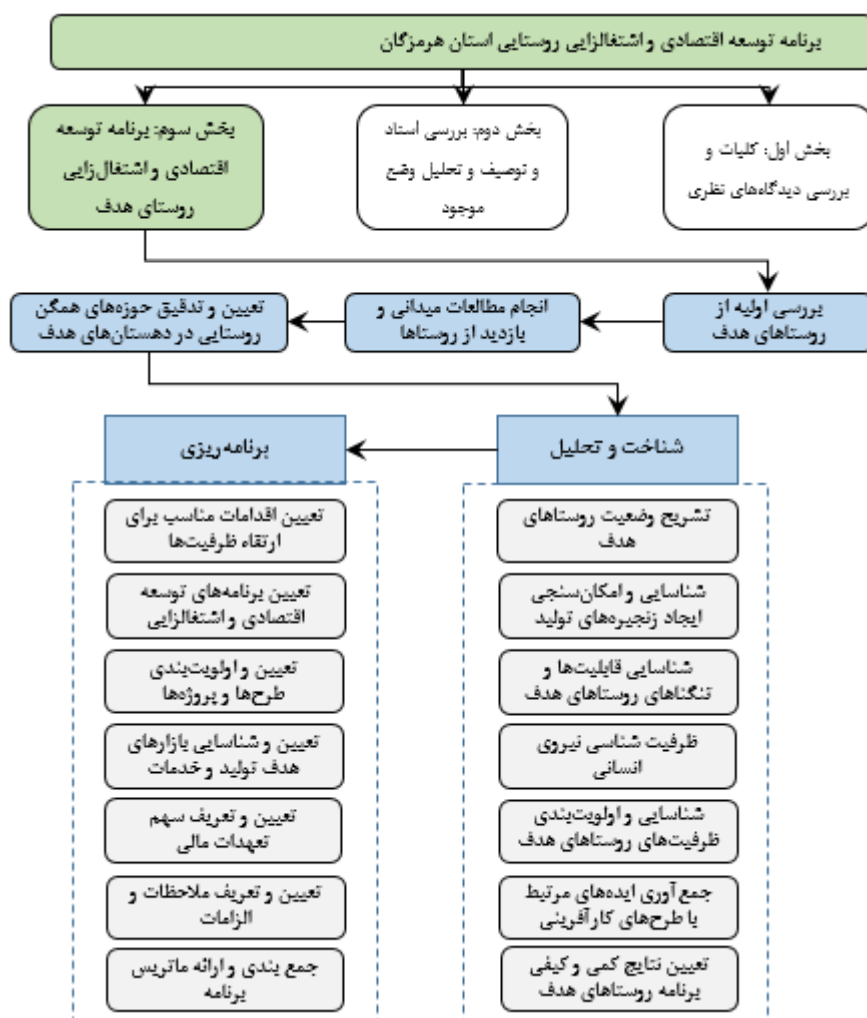
واژگان کلیدی: متنوع‌سازی معیشت، توسعه پایدار روستایی، جغین

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی، دانشگاه پیام نور سیرجان (نویسنده مسئول)
softmec90@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۱- مقدمه

هدف اصلی مطالعات بخش سوم از برنامه توسعه اقتصادی و اشتغالزایی بخشی استان هرمزگان، ارائه برنامه‌ها و پروژه‌های اجرایی هدفمند، مؤثر و محرک توسعه در هر یک از بخشهای منتخب است. با عنایت به تمرکز این مطالعه بر برنامه‌ریزی فضایی راهبردی زمینه‌گرا با بررسی اولیه از کارکرد بخشهای هدف و انجام بازدیدهای میدانی، "حوزه‌های بخشی همگن" براساس شاخص‌هایی همچون دسترسی، نوع فعالیت، مزیت‌ها، ظرفیت‌های توسعه و ویژگی‌های مشترک فرهنگی حوزه‌های بخشی همگن تعیین شد تا امکان هم‌افزایی اقتصادی سکونتگاه‌های همجوار و همگن در یک فضای یکپارچه فراهم شود. بخش سوم مطالعات طرح توسعه اقتصادی و اشتغالزایی بخش جغین با اتکا به رویکرد جامع "برنامه‌ریزی فضایی راهبردی زمینه‌گرا" براساس فرایند چارت زیر برای همه بخشها انجام شده‌است مطابق شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: فرایند انجام مطالعات در بخش سوم

۱-۱- معرفی کلی بخش جغین

بخش جغین از رودان در فاصله ۴۰ کیلومتری از مرکز شهرستان یعنی شهر رودان و ۱۱۲ کیلومتری بندرعباس (مرکز استان) قرار دارد. به لحاظ موقعیت طبیعی جغین، در پهنه جلگه‌ای قرار داد. اطلاعات مستخرج از نقشه‌ها و محاسبات نرم‌افزار GIS نشان می‌دهد که این بخش در اراضی مسطح و با شیب ۰/۵ درجه و در جهت غربی استقرار یافته است و میزان خطر زلزله در آن متوسط ارزیابی مطابق شکل ۲ شده و جدول ۱ است.



شکل ۲: جایگاه حوزه بخشی همگن کناری در رودان

جدول ۱: ویژگی‌های محیطی بخش جغین (مأخذ: مطالعات مشاور)

شیب (درجه)	جهت شیب	ارتفاع از سطح دریا (متر)	میزان خطر زلزله
۰/۵	۲۵۸/۷۵ (غربی)	۱۴/۹۶	متوسط

نتایج سرشماری سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ نشان می‌دهد که جمعیت بخش جغین از ۱۳۷۸۹ نفر در سال ۱۳۹۰ به ۱۴۹۶۵ نفر در سال ۱۳۹۵ افزایش یافته‌است. با توجه به نرخ رشد جمعیت پنج ساله (معادل ۲/۶۶ درصد) طی سالهای اخیر افزایش جمعیت در این بخش رخ داده است. بررسی نسبت جنسی در بخش جغین براساس اطلاعات مستخرج از فرهنگ آبادی‌ها طی سالهای ۱۳۹۰ و ۱۳۹۵ حاکی از نابرابری ساختار جنسی بخش و عدم تعادل آن به نفع زنان بوده است. به گونه‌ای که در سال ۱۳۹۰ تعداد ۶۲۸۹ نفر مرد و ۷۴۹۵ نفر زن (نسبت جنسی حدود ۹۰) در بخش ساکن بودند. وضعیت فوق در سال ۱۳۹۵ شرایط بهتری نسبت به ۵ سال گذشته کسب نموده و جمعیت زنان ساکن در بخش به ۷۸۷۶۰ و مردان به ۷۲۴۵۴ نفر و نسبت جنسی به عدد تقریبی ۹۴ رسیده که در جدول ۲ مشخص است. با این حال هنوز با شرایط ایده‌آل فاصله دارد.

جدول ۲: تحولات جمعیتی بخش جغین طی سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۵ (مأخذ: مطالعات مشاور: فرهنگ آبادی‌های استان هرمزگان (۱۳۹۰ و ۱۳۹۵))

سال	جمعیت	خانوار	بعد خانوار (جمعیت/خانوار)	نرخ رشد جمعیت $r = \left(\sqrt[n]{\frac{P_n}{P_0}} - 1 \right) \times 100$	تعداد مردان	تعداد زنان	نسبت جنسی (مردان/زنان) $100 \times$
۱۳۹۰	۱۳۷۸۹	۳۹۰۰	۵,۳۳	۲,۶۶	۶۲۸۹	۷۴۹۵	۸۹,۸۹
۱۳۹۵	۱۴۹۶۵	۴۳۰۰	۴,۴۲		۷۸۷۶۰	۷۲۴۵۴	۹۳,۸۱

شاخص لحاظ شده در بررسی وضعیت فرهنگی بخش، نرخ باسوادی است، که یافته‌ها حاکی از افزایش آن طی سال‌های سرشماری ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ است. براساس آمار و اطلاعات مستخرج از فرهنگ آبادی‌ها، نرخ باسوادی کل در بخشی مورد مطالعه از ۷۳/۷۹ درصد در سال ۱۳۹۰ به ۷۸/۳۰ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است که در جدول ۳ مشخص است.

جدول ۳: وضعیت سواد بخش جغین طی سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۵ (مأخذ: مطالعات مشاور: فرهنگ آبادی‌های استان هرمزگان (۱۳۹۰ و ۱۳۹۵))

سال	نرخ باسوادی (درصد)		
	کل	مرد	زن
۱۳۹۰	۷۳,۷۹	۸۳,۶۹	۶۴,۴۳
۱۳۹۵	۷۸/۳۰	۸۶/۶۷	۷۰/۴۵

در بخش اقتصادی، شاخص‌های اقتصادی ارائه شده در فرهنگ آبادی‌های استان هرمزگان نشان می‌دهد، نرخ مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی بخش جغین، در دو دوره سرشماری اخیر همواره رو به کاهش بوده و از رقم ۲۷/۱۷ درصد در سال ۱۳۹۰ به

۲۵/۰۸ درصد در سال ۱۳۹۵ کاهش یافته است. همچنین با توجه به آمار موجود، نرخ اشتغال بخش در سال ۱۳۹۰، برابر با ۹۷/۲۲ درصد برآورد شده است و در سال ۱۳۹۵ این مقدار به ۸۶/۴۹ رسیده که در جدول ۴ مشخص است.

جدول ۴: شاخص های اقتصادی بخش جغین طی سال های ۱۳۹۰-۱۳۹۵ (مأخذ: مطالعات مشاور: فرهنگ آبادی های استان هرمزگان (۱۳۹۰ و ۱۳۹۵))

سال	نرخ مشارکت (جمعیت فعال / جمعیت ده ساله و بیشتر) $100 \times$	نرخ اشتغال (جمعیت شاغال / جمعیت فعال) $100 \times$	نرخ بیکار (جمعیت بیکار / جمعیت فعال) $100 \times$	بار تکفل واقعی (کل جمعیت - جمعیت شاغال) / جمعیت شاغال
۱۳۹۰	۲۷/۱۷	۹۷/۲۲	۲/۷۸	۴/۱۰
۱۳۹۵	۲۵/۰۸	۸۶/۴۹	۱۳/۵۱	۵/۳۶

از منظر اقتصادی، فعالیتهای بخشیی در دو بخش کشاورزی و خدمات قابل بررسی است. با توجه به مطالعات میدانی و اطلاعات اسنادی، به طور کلی اقتصاد بخش جغین وابسته به کشاورزی با محوریت تولید صیفی جات و مرکبات و خدمات با محوریت کارگری است. در بخشی فوق تولیدات صنایع دستی و باغات نخل خرما صرفاً جهت مصرف شخصی وجود دارد. علاوه بر آن اهالی بخش جغین جهت تأمین معاش ۸۰۰۰ رأس دام سبک و ۴۰۰ رأس دام سنگین پرورش می دهند. اهالی بخش جغین از کمبود آب آشامیدنی رنج می برند و درگیر مشکلات کمبود آب و خشکسالی هستند.

امکانسنجی ایجاد زنجیره های ارزش و تولید

در این بند با توجه به تأکید شرح خدمات در خصوص بررسی دقیق زنجیره های ارزش، تولید و خوشه های کسب و کار در هر بخش، تلاش شد تا این بررسی ها در دو بخش زنجیره های وضع موجود و همچنین امکان سنجی ایجاد زنجیره های ارزش در بخش صورت گیرد. بررسی زنجیره های ارزش و تولید وضع موجود بخش جغین نشان می دهد که در بخش تولیدات دامی، صنایع دستی وجود دارد ولی سطح تولیدات فراتر از مصارف شخصی و خانوارهای ساکن در بخش نیست و فعالیتهای حاصله درآمدزایی برای اهالی ندارد.

۲- طرح مسأله

یکی از مهم ترین ابعاد زندگی، فعالیتهای اقتصادی است که انسان به کمک آن اساسی ترین نیازهای خود از قبیل مواد غذایی، پوشاک، مسکن، آموزش، بهداشت، نیازهای فراغتی را برآورده می سازد. روستا و اقتصاد روستایی با کشاورزی ارتباط زیادی دارد تا آنجا که این نزدیکی را در تعاریف ارائه شده از روستا نیز می توان شاهد بود (محمدی یگانه و ولایتی، ۱۳۹۳، ص. ۵۵). کشاورزی از قدیمی ترین شکل فعالیت اقتصادی و تولیدی جامعه است (طالب، ۱۳۸۲، ص. ۱۸) و نقش آن در توسعه و ثبات اقتصادی سیاسی و بین المللی کشورها انکارناپذیر است (اوفارل، ۲۰۰۱، ص. ۲۲) به طوری که «با زیربخش های خود می تواند از طریق تأمین سرمایه برای سایر بخش های اقتصادی، فروش محصولات آن به بازارهای خارجی و افزایش درآمدهای ارزی و کمک به کاهش واردات مواد خام نیاز بخش صنعت، جریان رشد و توسعه ی اقتصادی را تسهیل کند (شکوری، ۱۳۸۴، ص. ۲). اغلب روستاها از دیرباز محل تولید محصولات کشاورزی بوده اند، بنابراین، درصد بالایی از معیشت روستاییان در رابطه با استفاده از زمین قرار دارد (مهدوی و شمس الدینی، ۱۳۹۲، صص. ۲۱). کشاورزی مهم ترین فعالیت در نواحی روستایی است که به صورت سنتی و معیشتی در سکونتگاه های روستایی ایران صورت می گیرد. چنین ساختار اقتصادی و شغلی در نواحی روستایی مسائل خاصی را به دنبال داشته است. مشکلات موجود در مناطق شهری را تنها می توان با ایجاد فرصت های شغلی در مناطق روستایی حل کرد. پس، تنها توسل به فعالیتهای کشاورزی در روستاها چاره ساز نبوده، ایجاد مشاغل متنوع یا تنوع بخشی به فعالیتهای به عنوان یک هنجار شناخته می شود (ایزدی، بدری و نامدار، ۱۳۹۱، صص. ۱۸۱۷). اغلب نظریه پردازان توسعه در راستای کاهش اثرات منفی ساختاری و در چهارچوب الگوی توسعه پایدار رویکرد متنوع سازی فعالیتهای اقتصادی را پیشنهاد کرده اند (جوان، شایان، نوغانی و قاسمی، ۱۳۹۰، ص. ۱). بنابراین، اقتصاد روستایی نیازمند متنوع سازی است (مطیعی لنگرودی، ۱۳۸۶، ۱۶۵). رویکرد متنوع سازی فعالیتهای اقتصادی، یکی از رویکردهای مورد توجه در توسعه همه جانبه اجتماعات روستایی است؛ به گونه ای که وجود تنوع در اقتصاد روستا، لازمه دستیابی به توسعه پایدار روستایی بیان شده است (جوان و همکاران، ۱۳۹۰، ص. ۱). نقش و جایگاه روستاها در فرآیند توسعه اقتصادی - اجتماعی و سیاسی در مقیاس محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی و پیامدهای توسعه نیافتگی مناطق روستایی چون فقر گسترده، نابرابری فزاینده، رشد سریع جمعیت، بیکاری، مهاجرت و غیره موجب توجه به توسعه روستایی و حتی تقدم آن بر توسعه شهری گردیده است. برنامه های توسعه روستایی، جزئی از برنامه های توسعه هر کشور محسوب می شوند که برای دگرگون سازی ساخت اجتماعی - اقتصادی جامعه روستایی به کار می روند. این گونه برنامه ها را که دولت ها و یا عاملان آنان در مناطق روستایی پیاده می کنند، دگرگونی اجتماعی براساس طرح و نقشه نیز می گویند. این امر در میان کشورهای جهان سوم که

دولت‌ها نقش اساسی در تجدید ساختار جامعه به منظور هماهنگی با اهداف سیاسی و اقتصادی خاصی به عهده دارند، مورد پیدا می‌کند. از سوی دیگر توسعه روستایی را می‌توان عاملی در بهبود شرایط زندگی افراد متعلق به قشر کم‌درآمد ساکن روستا و خودکفاسازی آنان در روند توسعه کلان کشور دانست. توسعه روستایی به نوین سازی جامعه روستایی می‌پردازد و آن را از یک انزوای سنتی به جامعه‌ای مدرن تغییر خواهد داد که با اقتصاد ملی عجین شده است بنابراین هدفهای توسعه روستایی در محدوده یک بخش خلاصه نمی‌شود، بلکه مواردی چون بهبود و بهره‌وری، افزایش اشتغال، تامین حداقل غذا، مسکن و آموزش و بهداشت را در بر می‌گیرد. اهداف توسعه روستایی را می‌توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد: اهداف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و طبیعی. به طور کلی توسعه روستایی، فرآیند توسعه دادن و مورد استفاده قرار دادن منابع طبیعی و انسانی، تکنولوژی، تسهیلات زیربنایی، نهادها و سازمانها، سیاستهای دولت و برنامه‌ها به منظور تشویق و تسريع رشد اقتصادی در مناطق روستایی جهت ایجاد اشتغال و بهبود کیفیت زندگی روستایی برای ادامه زندگی و پایداری حیات است.

از چند سده اخیر و با رشد پرشتاب صنعت و فناوری در جهان، عقب‌ماندگی مناطق روستایی بیشتر عیان گردیده است. از آن جایی که عموماً روستاییان نسبت به شهرنشینان دارای درآمد کمتری هستند و از خدمات اجتماعی ناچیزی برخوردار هستند، اقشار روستایی فقیرتر و آسیب‌پذیرتر محسوب می‌شوند که بعضاً منجر به مهاجرت آنان به سمت شهرها نیز می‌شود. علت این امر نیز پراکندگی جغرافیایی روستاها، نبود صرفه اقتصادی برای ارایه خدمات اجتماعی، حرفه‌ای و تخصصی نبودن کار کشاورزی (کم‌بودن بهره‌وری)، محدودیت منابع ارضی (در مقابل رشد جمعیت) و عدم مدیریت صحیح مسوولان بوده است. به همین جهت، برای رفع فقر شدید مناطق روستایی، ارتقای سطح و کیفیت زندگی روستاییان، ایجاد اشتغال و افزایش بهره‌وری آنان، تمهید "توسعه روستایی" متولد گردید. بنا بر تعریف، برنامه‌های توسعه روستایی، جزئی از برنامه‌های توسعه هر کشور محسوب می‌شوند که برای دگرگون‌سازی ساخت اجتماعی-اقتصادی جامعه روستایی به کار می‌روند. این گونه برنامه‌ها را که دولت‌ها و یا عاملان آنان در مناطق روستایی پیاده می‌کنند، دگرگونی اجتماعی براساس طرح و نقشه نیز می‌گویند. این امر در میان کشورهای جهان سوم که دولت‌ها نقش اساسی در تجدید ساختار جامعه به منظور هماهنگی با اهداف سیاسی و اقتصادی خاصی به عهده دارند، مورد پیدا می‌کند. از سوی دیگر توسعه روستایی را می‌توان عاملی در بهبود شرایط زندگی افراد متعلق به قشر کم‌درآمد ساکن روستا و خودکفاسازی آنان در روند توسعه کلان کشور دانست.

از آن جایی که اقتصاد سکونت‌گاه‌های روستایی شهرستان بر کشاورزی و دام داری استوار است و چنین ساختار اقتصادی نیز در برابر عوامل مختلف آسیب‌پذیر است بنابراین، اقتصاد کنونی روستاهای این شهرستان باید متحول شود. به این منظور، راهبرد تنوع سازی معیشت راهکار مناسبی برای این نواحی است. بر این اساس و با توجه به مسأله مورد نظر، تحقیق حاضر با هدف شناخت موانع و قابلیت‌های تنوع‌سازی معیشت در روستاهای بخش جغین پرداخته شده است. از این رو، به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال اصلی زیر است.

بخش جغین در راستای تنوع‌سازی معیشت با چه توان‌ها و محدودیت‌هایی روبه‌رو است؟

۳- پیشینه تحقیق

تحقیقات و منابعی که به لحاظ موضوعی می‌توانند به عنوان پیشینه این تحقیق محسوب شده و در به‌انجام‌رسیدن آن مفید واقع شود، عبارتاند از:

عنابستانی، طیب‌نیا و رضوانی (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان تحلیل موانع تنوع‌سازی فعالیت‌های اقتصادی در روستاهای مرزی شهرستان مریوان انجام دادند که یافته‌ها نشان داد که موانع نهادی مدیریتی به عنوان عمده‌ترین مانع فراروی تنوع‌سازی فعالیت‌های اقتصادی روستاها بوده است. ریاحی و نوری (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «تنوع‌بخشی فعالیت‌های اقتصادی و پایداری روستاها، مورد: شهرستان خرمدره» نشان دادند که میان تنوع‌بخشی فعالیت‌های اقتصادی و پایداری اقتصاد ارتباط معناداری وجود دارد؛ به نحوی در روستاهایی که تنوع فعالیت‌های اقتصادی بیشتر بوده است، سطح پایداری اقتصادی نیز بالاتر است. قاسمی و جوان (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «تبیین رابطه تنوع‌بخشی فعالیت‌های اقتصادی و توسعه پایدار روستایی، مطالعه موردی: شهرستان مشهد» نشان دادند که رابطه بین پایداری و تنوع مستقیم و به میزان ۷۷٫۰ بود که از نظر شدت قوی است. براساس مطالعه صورت‌گرفته، تنوع‌بخشی می‌تواند پایداری سکونت‌گاه‌های روستایی را تقویت کند. مفهوم پایداری برای اولین بار در سال ۱۹۷۲ در پاسخ به تخریب محیط توسط انسان مورد استفاده قرار گرفته و عمومیت یافت (Sumner, 2005). واژه «پایداری» امروزه به طور گسترده‌ای به منظور توصیف جهانی که در آن نظام‌های طبیعی و انسانی توانمند تا آینده‌ای دور ادامه حیات دهند، به کار گرفته می‌شود (فرجی سبکبار و همکاران، ۱۳۸۹). توجه به تأثیر پایداری در توسعه چه در سیاست‌های ملی و چه در سیاست‌های بین‌المللی در دهه گذشته مدام در حال افزایش بوده است. به طوری که امروزه پایداری، هسته اصلی سیاست‌های دولت‌ها از پروژه‌های تحقیقاتی دانشگاهی گرفته تا استراتژی‌های سازمانی می‌باشد (Cornelissen, 2007: 173). در واقع انگاره توسعه پایدار^۱ در اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی در پاسخ به رشد چشمگیر بحران‌های اجتماعی و زیست‌محیطی ناشی از توسعه

افسارگسیخته به وجود آمد. این ایده در واقع یک تغییر رویکرد از اندیشه‌های روشنفکری و یک پاسخ عملی به مشکلات زمانه بود (Sneddon, 2005: 2). امروزه توسعه پایدار برقراری تعادل بین ابعاد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی است اما پایداری اجتماعی، بین ابعاد مختلف توسعه پایدار (Colantonio, 2009: 4) و پایان توسعه پیوند برقرار می‌کند (Assefa, Frostell, 2007). باتوجه به تعاریف و مضامین توسعه پایدار، اجزای اساسی این توسعه همانا پیشرفت اقتصادی، رفاه اجتماعی، کیفیت محیطی و حکمروایی خوب محسوب می‌شوند (Gulland and Akcakaya, 2001). در فرایند توسعه پایدار نقش پایداری اجتماعی در تحقق اهداف توسعه روستایی بسیار پر اهمیت است. در واقع پایداری نظام اجتماعی به معنای ارتقاء کیفیت زندگی و توسعه منابع انسانی و در نهایت خود توانی نظام اجتماعات محلی برای غلبه بر چالش‌ها و مسائل درونی و واکنش در برابر تغییرات بیرونی و مدیریت حفظ ارزش‌هاست. در این معنا اهداف اجتماعی توسعه پایدار در مضامینی چون فرصت‌های برابر (درون و بین نسلی)، توانمندسازی، ارتقای کیفیت زندگی، کرامت و حقوق انسانی، فقرزدایی، تنوع فرهنگی، همبستگی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، ظرفیت‌سازی نهادی، امنیت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، رفاه اجتماعی و تعلق خاطر مکانی به شکلی گسترده مورد تأکید قرار گرفته است (پور طاهری و همکاران، ۱۳۸۹). مورفی در تعریف پایداری اجتماعی به چهار رکن اصلی اشاره می‌کند که عبارتند از: عدالت، مشارکت، آگاهی برای پایداری و همبستگی اجتماعی (Murphy, 2012). علاوه بر این پایداری اجتماعی به کیفیت جوامع اشاره دارد و نشان‌دهنده ماهیت روابط اجتماعی و یا روابط درونی جامعه است (Littig, Griesler, 2005). پایداری اجتماعی در بعد دیگر شامل عدالت اجتماعی که اشاره به توزیع عادلانه منابع و اجتناب از تکنیک‌های انحصاری داشته و اجازه می‌دهد افراد یک جامعه به طور کامل در مسائل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مشارکت داشته باشند که این امر ارتباط نزدیکی با عدالت محیطی می‌شود (Dempsey et al, 2012, 94).

به جرأت می‌توان گفت شکاف‌ها و فواصل درون نسلی از یک سو و نابرابری‌های ناحیه‌ای و سکونتگاهی از سوی دیگر بیش از پیش نواحی روستایی کشور و فرایند توسعه پایدار روستایی در آنها را متأثر ساخته و از این رهگذر ضرورت و اولویت توجه به پایداری اجتماعی را در برنامه‌ریزی توسعه پایدار روستایی گوشزد می‌نماید. نبود پایداری اجتماعی و عدم گسترش کمی و کیفی تأمین اجتماعی می‌تواند چالشگاه توسعه پایدار، ثبات سیاسی، توسعه اقتصادی، همبستگی اجتماعی و سلامت زیست محیطی به شمار آید. در این سال‌ها کوشش شده است تا شاخصی چند گانه از توسعه پایدار ارائه شود. اگر چه در سال‌های اخیر توجه به توسعه پایدار روستایی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است، اما هنوز چارچوب مشخص و تعریف شده‌ای در خصوص روش‌ها و مدل‌های سنجش و رتبه‌بندی مراکز روستایی و به ویژه رتبه‌بندی نظام‌مند از شاخص‌های آن در سطح کشور صورت نگرفته است. مقاله حاضر سعی دارد تا با نگرشی نو به مفهوم توسعه پایدار روستایی، به تبیین و ارزش‌گذاری شاخص‌های آن در حیطه اجتماعی از بعد کیفی و ذهنی بپردازد. در این باره سعی خواهد شد ضمن سنجش سطح پایداری اجتماعی سکونتگاه‌های روستایی دهستان پایین‌ولایت شهرستان کاشمر، روشی مناسب جهت رتبه‌بندی مراکز روستایی با استفاده از ترکیب تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی دلفی فازی و شباهت به گزینه ایده‌آل فازی ارائه شود. برای پژوهش گردآمده می‌توان دو هدف اساسی را به شرح زیر عنوان کرد: سنجش سطح پایداری اجتماعی سکونتگاه‌های روستایی دهستان پایین‌ولایت. ارائه روشی مناسب جهت رتبه‌بندی مراکز روستایی با استفاده از ترکیب تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی دلفی فازی و شباهت به گزینه ایده‌آل فازی در شرایط غیرمطمئن. از مطالعات خارجی که مورد توجه این تحقیق بوده کاری است که کامرون و همکاران (۲۰۰۷)، با عنوان تغییرات کشاورزی و پایداری اجتماعی در نواحی روستایی نیوزیلند نشان داد که تغییرات کشاورزی در چند دهه گذشته، بیش‌ترین تأثیر را بر پویایی اجتماعی و در نتیجه مفاهیم پایداری اجتماعی نواحی روستایی داشته است. لو و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان «عوامل تأثیرگذار بر پایداری اجتماعی در مناطق روستایی بخش گنزی در چین» به این نتیجه رسیدند که به طور کلی منطقه بررسی شده در وضعیت مساعدی به لحاظ پایداری اجتماعی قرار دارد. همچنین مطالعه‌ی نایت (۲۰۱۴) در کشور چین نشان داده است که افزایش نیافتن درآمد، نابرابری اقتصادی، فقدان امنیت اقتصادی و سوء مدیریت از تهدیدات مهم پایداری اجتماعی در بین مردم چین است. در ایران نیز مطالعات متعددی در این زمینه صورت گرفته است، کاری که فتاحی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی، پایداری اجتماعی را در روستاهای دهستان خاوه شمالی واقع در شهرستان دلفان بررسی کرده‌اند، نتایج پژوهش نشان داده است که پایداری اجتماعی در روستاهای دهستان خاوه شمالی پایین‌تر از حد متوسط است. مطالعه‌ی دیگر از پورطاهری و همکاران (۱۳۹۰)، با عنوان ارزیابی پایداری اجتماعی در مناطق روستایی شهرستان خرم‌بید استان فارس به این نتیجه رسیدند که مدل انتخاب شده مبین تطبیق کامل با مشاهدات تجربی است. کاری دیگر از تیموری و همکاران (۱۳۹۱)، با عنوان ارزیابی پایداری اجتماعی با استفاده از منطق فازی در تهران به این نتیجه رسیدند که نابرابری در پایداری اجتماعی در بین مناطق شهر تهران است و همچنین مطالعه‌ی دیگر از توکلی (۱۳۹۳)، با عنوان سنجش پایداری اجتماعی - اقتصادی سکونتگاه‌های روستایی دهستان‌های خاوه شمالی و جنوبی استان لرستان به این نتیجه رسیده است که روش‌های استفاده شده در این تحقیق مبین این واقعیت است که روستاهای مورد مطالعه در شرایط نیمه پایدار قرار دارند.

۴- مبانی نظری تحقیق

واژه «پایداری» امروزه به طور گسترده ای به منظور توصیف جهانی که در آن نظام های طبیعی و انسانی توأم باشند تا آینده ای دور ادامه حیات دهند، به کار گرفته می شود (فرجی سبکبار و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۷). درواقع توسعه پایدار به معنای توسعه همه جانبه اقتصادی، اجتماعی و محیطی است که در آن هدف یافتن راه هایی است که انسان بدون تخریب ظرفیت های زیستی خود در همه ابعاد، نیازهای فعلی اش را با نگاهی به نسل های آینده برآورده سازد (بدری و افتخاری، ۱۳۸۲: ۱۱). امروزه توسعه پایدار برقراری تعادل بین ابعاد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی است اما پایداری اجتماعی، بین ابعاد مختلف توسعه پایدار (Colantonio, 2009:4) و پایان توسعه پیوند برقرار می کند (Assefa, Frostell, 2007:66). یکی از مهمترین محورهای توسعه پایدار، توسعه پایدار روستایی است. برای بررسی توسعه پایدار روستایی اساسی ترین معیار اندازه گیری شاخص های موجود در این زمینه است که به طور کلی وضعیت جامعه را نشان می دهند. در حقیقت شاخص های روستایی اطلاعات مفیدی هستند که نمایانگر وضعیت پایدار و یا ناپایدار نظام سکونتگاه های روستایی اند و پایداری نواحی روستایی را در جهت آینده نگری کامل بیان می دارند (فرجی سبکبار و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۷). مورفی در تعریف پایداری اجتماعی به چهار رکن اصلی اشاره می کند که عبارتند از: عدالت، مشارکت، آگاهی برای پایداری و همبستگی اجتماعی (Murphy, 2012). علاوه براین پایداری اجتماعی به کیفیت جوامع اشاره دارد و نشان دهنده ماهیت روابط اجتماعی و یا روابط درونی جامعه است (Littig, Griesler, 2005). یکی از ابعاد توسعه پایدار، پایداری اجتماعی می باشد (Gulland and Akcakaya, 2001: 56) که برآیند شاخص های موجود در این باره حکایت از توسعه و رفاه اجتماعی دارند و در درون جامعه منجر به رشد و شکوفایی افراد و همچنین بالندگی نهادهای کوچک و بزرگ می شوند و به عبارتی بیانگر چگونگی و میزان رفاه، تکامل و تعالی اجتماعی هستند (کوشیار، ۱۳۸۲: ۳۳). در واقع یکی از ابعاد مهم توسعه پایدار همانا پایداری اجتماعی است که به دلیل ماهیت خود کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است. تاکنون دامنه گسترده ای از مفاهیم در خصوص پایداری اجتماعی همچون سرمایه اجتماعی، اجتماعات پایدار، تاب آوری اجتماعی، توسعه اجتماعی، ظرفیت اجتماعی، رفاه و محرومیت اجتماعی صورت گرفته، که حاصل تغییر نگرش به مفهوم توسعه به معنای عام و توسعه روستایی به معنای خاص آن بوده است (Barron and Gauntlett, 2002, 4-5). در ارتباط با بررسی این وضعیت، در پژوهش حاضر سعی شده است که با گردآوری داده های ذهنی در ارتباط با شاخص های یاد شده، پایداری اجتماعی جوامع روستایی سنجیده شود. تک افراد جامعه، سرمایه های اجتماعی را می سازند و ذخیره هایی از منابع اجتماعی و انسانی هستند. پایداری اجتماعی در بعد دیگر شامل عدالت اجتماعی که اشاره به توزیع عادلانه منابع و اجتناب از تکنیک های انحصاری داشته و اجازه می دهد افراد یک جامعه به طور کامل در مسائل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مشارکت داشته باشند که این امر ارتباط نزدیکی با عدالت محیطی می شود (Dempsey et al, 2012, 94).

بنابراین مفهوم توسعه پایدار اجتماعی ارزشی کمتر از توسعه پایدار زیست محیطی را ندارد، لذا باید مفهوم پایداری اجتماعی را ترویج داده و مورد توجه قرار دهیم. در واقع در ارتباط با تلاش در زمینه شکل گیری توسعه پایدار اجتماعی باید به مواردی توجه داشت که عدم توجه به آن خود موجب بروز مشکلاتی در زمینه های دیگر خواهد شد. این موارد شامل برطرف نمودن نیازهای اساسی (غذا، سرپناه و مواردی از این دست)، پاسخگویی به حس عدالتخواهی (اصل توزیع عادلانه)، رفاه (فیزیکی، ذهنی و اجتماعی)، آموزش، امور فرهنگی و بسیاری دیگر از این موارد می باشد (Hancock, 2010). فرایندهایی که برای رسیدن به این اهداف ابداع می شوند، زیرساخت های نرم جامعه نامیده می شوند. این اصطلاح توسط لن دال استاد دانشگاه برکلی کالفرنیا به کار گرفته شد تا عناصری از جامعه را توصیف نماید که در رفاه اجتماعی از اهمیت برخوردار هستند. این زیرساخت های نرم شامل خدمات معمولی انسانی (بهداشت، آموزش، خدمات اجتماعی، اوقات فراغت، امور فرهنگی و غیره) و نیز زیرساخت های عبررسمی جامعه، شبکه سازمان های داوطلب و روابط اجتماعی هستند که جامعه را شکل می دهند (کاظمی محمدی و شکویی، ۱۳۸۱: ۳۲). برنامه ریزی روستایی اگر بخواهد جوامعی فعال ایجاد نماید باید در همه امور یکپارچگی بین این عناصر ایجاد نماید و به همان اندازه که به زیرساخت های سخت بهاء می دهد به زیرساخت های نرم نیز توجه کند.

۵- روش شناسی تحقیق

۵-۱- قلمرو جغرافیایی تحقیق

جغین در ۴۰ کیلومتری شهرستان رودان قرار دارد که از شمال شرق و شرق با روستای تجدانو (استان کرمان) - از غرب با روستای برنطین - و از جنوب با هشتبندی هم مرز است. دشت جغین پوشیده از باغ مرکبات نظیر لیمو ترش - پرتقال - لیموشیرین - نارنگی - و انبوهی از درختان خرما است. رود خشکی که از وسط جغین می گذرد و از شرق به غرب امتداد دارد جغین را به دو قسمت شمالی و جنوبی تقسیم می کند. در فصل بهار با آغاز شکوفه زدن درختان لیمو شیرین و پرتقال و نارنج و پخش شدت عطر این گلها در فضای روستا آن را به بهشتی بی نظیر تبدیل می کند. شغل بیشتر مردم جغین کشاورزی است. زمین های مستعد و منابع آبی زیر زمینی فراوان جغین را به قطب کشاورزی و باغ داری هرمزگان تبدیل کرده است. لیمو ترش جغین شهرتی جهانی دارد و در کشور مشتریان خاص خود را دارا می باشد. ارتفاعات شمالی جغین زیستگاه خرس سیاه آسیایی است که یکی از گونه

های کمیاب و در حال انقراض جانوری می باشد. در جغین مردم به دو لهجه ی محلی تکلم می کنند، اگر جغین را به دو قسمت شرق و غرب تقسیم کنیم مردم سمت غرب به لهجه محلی هرمزگانی و افرادی که سمت شرق جغین سکونت دارند به لهجه ی محلی جنوب کرمان (گویش رودباری) صحبت می کنند. سوغات جغین عمدتاً لیمو ترش و خرما می باشد. صنایع دستی همچون گلابتون دوزی، خوس بافی، شک دوزی، در بین بانوان و چیلک ریزی، سبد بافی، و پری دوزی در بین آقایان رواج دارد.

۵-۲- روش تحقیق

مطالعه حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-تحلیلی است. به منظور انجام این تحقیق، از روشهای اسنادی کتابخانه ای و مطالعات میدانی استفاده شده است. در روش کتابخانه ای - اسنادی، از کتاب ها، مقالات، رساله ها، رساله ها استفاده شده است. با استفاده از این ابزار، زمینه و تئوری مطالعه و پیشینه تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و با بررسی داده های موجود در مورد منطقه مورد مطالعه و تبدیل این داده ها به اطلاعات، بخشی از موانع طبیعی و انسانی روستاهای بخش جغین در رابطه با توسعه اقتصادی با استفاده از این روش شناسایی و معرفی شد. برای جمع آوری داده های اولیه از پرسشنامه، مصاحبه و مشاهدات استفاده شد. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه سکونتگاههای واقع در بخش جغین است که این روستاها به طور جداگانه تقسیم شده و سپس با توجه به تعداد روستاهای واقع در هر یک از چهار فرم، تعداد معینی از روستاها به عنوان نمونه انتخاب شده است. بنابراین، جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، ۱۴ نقطه روستایی بخش جغین با ۴۳۰۰ خانوار (۱۴۹۶۵ نفر) است. تعداد اعضای نمونه نیز ۳۷۴ خانوار است که از طریق فرمول کوکران به دست آمد. از این رو، این تعداد پرسشنامه در میان خانوارهای روستاهای نمونه توزیع شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، ابتدا ۵۰ عدد از پرسشنامه به صورت پیش آزمون، در روستاهای مورد مطالعه تکمیل شد که میزان پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۷۶، به دست آمد. جهت بررسی سهم عوامل و شاخصهای مختلف در عدم تنوع بخشی معیشت روستایی (موانع تنوع سازی معیشت) بخش جغین از رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام در نرم افزار SPSS استفاده شده است؛ علاوه بر این، مقاله حاضر پتانسیل های محیطی، اجتماعی و اقتصادی روستاهای بخش را نیز مورد ارزیابی قرار داده است، برای این کار ابتدا شاخص و متغیرهای مورد بررسی طبقه بندی شده و با بهره گیری از رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام سهم هر یک از شاخص ها و عوامل مختلف در متنوع سازی معیشت روستاهای شهرستان مورد بررسی قرار گرفت.

۶- یافته های تحقیق

مشاهدات میدانی از امکانسنجی ایجاد زنجیره های ارزش و تولید جدید در بخش جغین نشان می دهد جهت ایجاد زنجیره های ارزش در بخش می توان روی زنجیره پرورش دام سنگین و فرآورده های دامی به خصوص فرآورده های لبنی (دام های پرورش داده شده) تمرکز کرد. با توجه به ظرفیت موجود بخش، با توسعه این زنجیره ها و بهره گیری از فناوری های نوین تولید و بازاریابی، اقتصاد بخش متحول شده و پویایی اقتصادی بر روابط اقتصادی بخش و محیط پیرامون حاکم خواهد شد. در زنجیره های ارزش و تولید پیشنهاد شده، یکی از اهداف اصلی استفاده از ظرفیت بخش در تولید و همچنین آموزش بخشیان برای حذف واسطه و در نتیجه کسب سود بیشتر برای بخشیان از تولید است. بنابراین بازاریابی و عرضه مستقیم محصولات با حذف واسطه، توسط اهالی بخش و به مدد فناوری های نو همانند شبکه های اجتماعی و اپلیکیشن های متعدد انجام می شود که علاوه بر ایجاد درآمد بیشتر برای تولیدکنندگان موجب ایجاد اشتغال پایدار نیز می شود. که میتوان در جدول ۵ و شکل ۳ و ۲ نشان داد.

جدول ۵: امکانسنجی ایجاد زنجیره های ارزش و تولید بخش جغین (مأخذ: مطالعات مشاور)

محصول	تأمین منابع		تولید				توزیع	
	منابع مورد نیاز	محل تأمین	آموزش و فناوری	تولید	محل ذخیره سازی	محل فرآوری	نحوه بازاریابی	محل فروش
فرآورده های لبنی	سرمایه	خارج بخش	دارد	سنتی / نوین (صنعتی)	سردخانه	فرآوری داخل بخش	توسط اهالی بخش	جغین میناب
	نیروی انسانی	محل بخش						
پرورش دام سنگین	آب	محل بخش	دارد	نوین (پرورشی)	-	خام فروشی	توسط اهالی بخش	جغین
	سرمایه	خارج بخش						
نحوه ارسال به بازار								
بصورت شخصی								

زنجیره ارزش	تأمین	تولید	توزیع
حلقه های زنجیره ارزش	آب، خاک، سرمایه، نیروی انسانی	آموزش و فناوری، تولید، دپو، محل فراوری	بازاریابی، فروش، محل ارسال، به بازار
نقش روستا در حلقه های زنجیره ارزش	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
امکان ایجاد اشتغال حلقه	۲۲ - - -	- ۹ - ۱۳	۲ ۰ ۲

شکل ۳: دیاگرام زنجیره ارزش امکان تولید فرآورده های لبنی در بخش جغین

زنجیره ارزش	تأمین	تولید	توزیع
حلقه های زنجیره ارزش	آب، خاک، سرمایه، نیروی انسانی	آموزش و فناوری، تولید، دپو، محل فراوری	بازاریابی، فروش، محل ارسال، به بازار
نقش روستا در حلقه های زنجیره ارزش	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
امکان ایجاد اشتغال حلقه	۹ - - -	- - ۹ -	۲ ۰ ۲

شکل ۴: دیاگرام زنجیره ارزش امکان پرورش دام سنگین در بخش جغین

ظرفیت شناسی نیروی انسانی از طریق شناسایی جوانان و سرپرستان خانوار جویای کار؛ یکی از منابع اصلی توسعه اقتصادی و اشتغالزایی بخشها، کیفیت منابع و سرمایه انسانی، نیروهای جوان و خلاق در هر بخش است. در واقع موتور محرکه توسعه و اقتصاد به مهارتها، دانش و توانمندی نیروی انسانی همان جامعه متکی است. ارائه آموزش ها به جوانان در زمینه هایی همانند کشاورزی، دامداری، صنایع دستی و تبدیلی، بهداشت، تغذیه و ... (چه به صورت رسمی و چه به صورت غیررسمی) اثر بسیار مهمی در نیل به اهداف توسعه اقتصادی بخشی خواهد داشت. از این رو یکی از گام های اصلی در فرایند برنامه توسعه اقتصادی و اشتغالزایی بخشی استان هرمزگان، ظرفیت شناسی نیروی انسانی در بخشهای هدف مورد مطالعه طرح است.

ظرفیت شناسی نیروی انسانی و کیفیت آن در محیط بخش بر اساس مؤلفه هایی نظیر تعداد افراد باسواد، تعداد جمعیت فعال، تعداد افراد شاغل در بخش، تعداد جوانان و سرپرستان خانوار جویای کار صورت گرفته است. برخی اطلاعات آماری از طریق مطالعات میدانی و اظهارات شورای بخش و دهیار بدست آمده و برخی دیگر مستند به فرهنگ آبادی و گزارش های آماری است. آمارهای رسمی نشان می دهد بخش جغین با ۱۴۹۶۵ نفر جمعیت جمعیت شاغل دارای نرخ اشتغال ۸۶/۴۹ درصد می باشد. پیمایش میدانی نشان می دهد در این بخش، تمامی نیروهای فعال بخش به دلیل نداشتن شغل و درآمد مشخص و مکفی جویای کار هستند. نرخ اشتغال ۸۶/۴۹ درصد در جغین، به ظاهر نشان از مناسب بودن وضعیت اشتغال بخشیان دارد، اما واقعیت این است که، جوانان و سرپرستان خانوار جویای کار در سطح بخش دارای اشتغال موقتی بوده و به دلیل خشکسالی به کارگری و کشاورزی روی آورده اند و از این حیث نیز فاقد درآمد مکفی می باشند. که در جدول ۶ مشخص است.

جدول ۶: ظرفیت شناسی نیروی انسانی بخش جغین (مأخذ: مطالعات مشاور: فرهنگ آبادی های استان هرمزگان (۱۳۹۵))

بخش	وضعیت بخش در آمارنامه رسمی		گزارش محلی	
	جمعیت	نرخ اشتغال	جوانان جویای کار	سرپرستان خانوار جویای کار
جغین	۱۴۹۶۵	۸۶/۴۹	۷۴	۵۰

موانع تنوع سازی معیشت در روستاهای بخش جغین با استفاده از مشاهدات محقق و شناخت قبلی و با کمک برخی از استادان دانشگاه، کارشناسان محلی شاغل در ادارات ستادی و دستگاه های اجرایی ذی ربط (اداره جهاد کشاورزی، اداره منابع طبیعی، اداره شیلات و غیره) تعیین شد. این موانع براساس شاخص های تحقیق و سؤال از پاسخگویان مشخص شد که جدول (۷) ارائه شده است. شاخص های مورد بررسی در تحقیق به ۴ عامل زیرساختی-نهادی، اقتصادی، محیطی و اجتماعی تقسیم می شود (جدول ۷).

جدول ۷: ملاحظات و الزامات محیطی، اقتصادی، زیرساختی، اجتماعی و نهادی اجرای پروژه‌های حوزه فضایی گز

انواع الزامات	تشریح الزامات
الزامات و ملاحظات نهادی	- شفافیت مکانیزم‌های اداری و سازمانی مربوط به اجرای طرح - هماهنگی نهادهای دولتی و عمومی، بخش خصوصی و مردم - شفافیت قوانین مربوط به اجرا و نظارت بر پروژه‌ها - حمایت دولت از ایجاد و توسعه سازمان‌های غیردولتی فعال مرتبط با شناسایی فرصت‌های سرمایه گذاری در روستا - برنامه ریزی بر پایه مزیت‌های نسبی و توانایی‌های بالقوه - مشارکت در شناسایی فرصت‌های سرمایه گذاری در روستا - کوتاه کردن فرایند پذیرش و اجرایی شدن ایده‌های کارآفرینی - حمایت مالی و پشتیبانی دهیاری و شورای اسلامی از افراد سرمایه گذار در کسب و کارهای جدید
الزامات و ملاحظات اجتماعی	- مشارکت در برنامه ریزی آموزش عمومی فنی و حرفه ای در بخش‌های صنعت و کشاورزی - مشارکت‌های مردمی و بخش خصوصی در اجرای پروژه - توسعه ظرفیت‌ها و ارتقاء قابلیت‌های موجود در زمینه‌های میراث فرهنگی (ملموس و غیرملموس)، طبیعی، هنر و دانش سنتی و فناوری بومی، صنایع دستی و گردشگری. - توسعه ظرفیت‌ها و ارتقاء قابلیت‌های موجود در زمینه‌های میراث فرهنگی (ملموس و غیرملموس)، طبیعی، هنر و دانش سنتی و فناوری بومی، صنایع دستی و گردشگری. - شناسایی، پژوهش و مستندسازی، معرفی، آموزش و ترویج حفاظت، احیا و بهره برداری خردمندانه از میراث فرهنگی (ملموس و غیرملموس) و طبیعی و صنایع دستی - تربیت نیروی انسانی ماهر (باسواد و باتجربه) برای شروع کسب و کارهای جدید - تنظیم برنامه‌های اجرایی لازم در جهت آموزش‌های مهارتی روستائی - تنظیم برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه ای با هماهنگی سازمان‌های محلی در راستای سیاست‌های اشتغال و بازار کار منطقه ای.
الزامات و ملاحظات اقتصادی	- توسعه و حمایت صنایع تبدیلی و تکمیلی بخش کشاورزی و صنایع روستایی در چارچوب سیاست‌های صنعتی کشور. - معرفی‌نامه دریافت تسهیلات بانکی از محل کمک‌های فنی و اعتباری به شبکه تعاونی‌های روستایی و کشاورزی (شرکت‌ها و اتحادیه‌ها) - سهم بری عادلانه عوامل در زنجیره ارزش فعالیت‌های اقتصادی روستا - تنوع بخشی به اقتصاد و معیشت روستاییان؛ - توانمندسازی اقتصادی روستاییان و ظرفیت‌سازی مشارکت تحصیلکردگان محلی در طرح - اعطای تسهیلات کم بهره جهت اجرای طرح تجهیز و آماده سازی خانه‌های روستایی جهت سکونت گردشگران - توانمندسازی اقتصادی روستاییان و ظرفیت-سازی مشارکت زنان سرپرست خانوار محلی در طرح - اعطای تسهیلات کم بهره جهت اجرای طرح تجهیز و آماده سازی دستگاه‌ها و تجهیزات مورد نیاز صنایع دستی - معرفی‌نامه دریافت تسهیلات بانکی از محل کمک‌های فنی و اعتباری به شبکه تعاونی‌های روستایی
الزامات و ملاحظات زیرساختی	- تامین زیرساخت‌های اولیه اشتغال زایی شامل آب، برق و تلفن - مشاوره و تأییدیه فنی طرح‌های سرمایه‌گذاری در احداث و توسعه زیرساخت‌های مورد نیاز اتحادیه‌ها و شرکت‌های تعاونی تحت پوشش سازمان مرکزی تعاون روستایی از محل کمک‌های فنی و اعتباری - احداث زیرساخت‌های فیزیکی مناسب روستا (همچون جاده‌ها و راه‌های ارتباطی روستا) - تاسیس و احداث هتل‌ها، مهمانسراها، خانه‌های بوم گردی و سایر مجتمع‌های خدماتی و رفاهی بین راهی. - اعطای تسهیلات برای سرمایه گذاری در ساخت زیرساخت‌ها

برای بررسی میزان تأثیر متغیرهای زیرساختی-نهادی، عوامل محیطی، عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی در عدم متنوع‌سازی معیشت روستایی از روش آماری رگرسیونی چندگانه با روش گام‌به‌گام استفاده می‌شود. در این مدل رگرسیونی عوامل زیرساختی-نهادی، عوامل زیرساختی، عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی، به عنوان متغیرهای مستقل و عدم تنوع‌سازی معیشت روستایی به عنوان متغیر وابسته مشخص شد.

برای انجام این مدل ابتدا هر چهار متغیر مستقل زیرساختی-نهادی، عوامل محیطی، عوامل اجتماعی و عوامل اقتصادی وارد مدل رگرسیون گام‌به‌گام می‌شوند. در رگرسیون گام‌به‌گام متغیرهای مستقل (پیش‌بینی) که بر روی متغیر وابسته اثر داشته باشند، وارد مدل می‌شوند و سایر متغیرهای پیش‌بین که بر روی متغیر وابسته اثر ندارند، وارد مدل نمی‌شوند. در این رگرسیون ابتدا متغیر «عوامل ساختاری-نهادی» وارد مدل می‌شود، در مرحله دوم متغیر «زیرساختی»، در مرحله سوم متغیر «عوامل اقتصادی» و در مرحله چهارم متغیر «عوامل اجتماعی» وارد مدل می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده از مدل نشان داد که همه متغیرهای مستقل در عدم

تنوع‌سازی معیشت روستایی، تأثیر دارند؛ اما عوامل زیرساختی-نهادی دارای اثر بیشتری بوده و عوامل اجتماعی دارای کمترین تأثیر است.

جدول ۸: ضرایب تعیین متغیرهای مؤثر در عدم تنوع‌بخشی در معیشت منطقه (مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹)

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین (R^2)	ضریب هم‌بستگی	مدل
۰٫۶	۰٫۶	۰٫۷۱	۱
۰٫۸۴	۰٫۸۵	۰٫۸۹	۲
۰٫۸۶	۰٫۸۷	۰٫۹۱	۳
۰٫۸۷	۰٫۸۹	۰٫۹۳	۴
* معنی‌داری در سطح ۰٫۰۵			

مطابق جدول ۸، ضریب تعیین (R^2) با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون ۰٫۸۴/۰ است و این بدان معنی است که بیش از ۸۷٪ تغییرات در متغیر در مدل یا به عبارت دیگر، به عبارت دیگر، از جمله متغیرهای نهادی دلهره آور، عوامل محیطی، عوامل اجتماعی و عوامل گنجانده شده است. از نظر اقتصادی، حدود ۸۵٪ از عوامل مثر در عدم تنوع معیشت روستایی توضیح می‌دهد. نتایج آزمون رگرسیون گاما-گاما در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹: میزان تأثیر متغیرهای مؤثر در عدم تنوع‌سازی معیشت روستایی (مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹)

سطح معناداری (Sig)	آماره t	ضریب بتا		متغیرها
		غیراستاندارد	استاندارد	
۰٫۰۰۰*	-۱۱/۳۳	---	-۰/۶۷۴	ضریب ثابت
۰٫۰۰۰*	-۲۵Jan	۰/۵۰۶	۰/۵۴۴	عوامل اقتصادی
۰٫۰۰۰*	۴۶/۱۷	۰/۶۵۸	۰/۷۲۱	زیرساختی-نهادی
۰٫۰۰۰*	۱۳٫۰۰	۰/۲۲۳	۰/۱۱۳	عوامل محیطی
۰٫۰۰۰*	۱۰٫۰۱	۰/۱۸۶	۰/۰۹۸	عوامل اجتماعی

نتایج بدست آمده در جدول ۹ نشان می‌دهد که سطح معنی مدل ۰٫۰۰۰ و کمتر از ۰٫۰۵/۰ است. بنابراین، با اطمینان ۹۵٪، مدل رگرسیون برازش شده یک مدل مناسب و قابل توجه است.

برای مقایسه تأثیر و نقش هر یک از عوامل مثر در عدم تنوع بخشی به معیشت روستایی، از جدول (۱۰) و ضرایب بتا استاندارد استفاده شد. ضرایب بتا استاندارد شده مربوط به عامل بین ساختاری مهمترین موانع بر سر راه متنوع سازی معیشت در روستاهای این شهر است که مقدار بتا استاندارد آنها ۰/۷۲۱ است که با ۱۷ شاخص بارگیری و محاسبه شد. بنابراین، عامل زیرساختی نهادی در مناطق روستایی شهر بیش از سایر عوامل در عدم تنوع معیشت روستایی در منطقه تأثیر دارد. عامل اقتصادی دومین عامل تأثیرگذار در عدم متنوع‌سازی معیشت است که در آن ۸ شاخص قرار دارد که مقدار بتا استاندارد آن ۰/۵۵۴ است. و عوامل زیرساختی و اجتماعی هرچند با تأثیر کمتر نسبت به دو عامل قبلی ولی از موانع سوم و چهارم در مدل رگرسیون است که عوامل محیطی با اجتماعی با ۱۲ شاخص سنجیده شده‌اند و مقدار بتا استاندارد عوامل زیرساختی و اجتماعی به ترتیب ۰/۱۱۳ و ۰/۰۹۸ شده است.

در جدول ۱۰، از ضرایب بتا استاندارد شده برای مقایسه تأثیر و نقش هر یک از عوامل مؤثر بر عدم تنوع بخشی به معیشت روستایی استفاده شده است. ضرایب بتا استاندارد شده مربوط به زیرساخت - سازمانی ۰/۷۲۱ محاسبه می‌شود که بیشترین مقدار را در مقایسه با سایر متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیون دارد. بنابراین، می‌توان گفت که عوامل زیرساختی موجود مانند جاده‌های دسترسی نامناسب، عدم دسترسی به ورودی‌های مختلف کشاورزی، عدم اجرای برنامه‌های توسعه در منطقه، کمبود یا عدم دسترسی به وام‌ها و منابع مالی، عدم سرمایه گذاری در بخش‌های دولتی و خصوصی، عدم بازاریابی محصولات کشاورزی و غیره بیش از سایر محدودیت‌ها در عدم تنوع معیشت روستایی در منطقه تأثیر بیشتری دارد و در بعدی، عوامل اقتصادی، عوامل زیرساختی و عوامل اجتماعی در عدم تأثیر متنوع سازی معیشت روستایی.

کشاورزی در مناطق روستایی منطقه به صورت سنتی است و تا حدود زیادی به شرایط زیرساختی و آب و هوایی بستگی دارد. این ساختار ضعیف اقتصادی موجب شده است که روستاییان این شهرستان با مشکلات عدیده‌ای مواجه شده که در نهایت می‌تواند موجب کاهش جمعیت این روستاها و در نهایت، تخلیه بسیاری از روستاها شود. جهت تغییر این ساختار اقتصادی و حرکت به سمت

توسعه پایدار اقتصادی در روستاهای این منطقه پیشنهاد می‌شود. تحقق این راهبرد، با موانعی روبه‌رو است که لزوم پرداختن به این موانع و بررسی آن‌ها جهت برداشتن آن‌ها ضروری است. در کنار این موانع، روستاهای منطقه مورد مطالعه از توان‌های بالایی در زمینه تنوع‌سازی و ایجاد مشاغل غیرکشاورزی برخوردار است که با استفاده از برنامه‌های توسعه‌ای مناسب و با تلاش برنامه‌ریزان و مسئولان امر می‌توان این توان‌های بالقوه را به بالفعل تبدیل کرد تا پایداری سکونت‌گاه‌های روستایی بخش جغین تضمین شود.

۷- قابلیت‌ها و تنگنای

مهمترین قابلیت بخش جغین بر اساس مطالعات میدانی، موقعیت مکانی بخش و قرارگیری آن در مسیر آسفالت‌دهی دسترسی به دریای خلیج فارس و بواسطه آن صیادی است. درحالی که صیادی به صورت شخصی در بخش وجود دارد اما نبود صنایع تبدیلی و تکمیلی مرتبط با شیلات در بخش یا حوزه برنامه‌ریزی، مانند کارگاه‌های فرآوری و بسته‌بندی ماهی و میگو و نهایتاً خام فروشی آبریان از تنگنایی است که گریبانگیر ساکنان جغین است. به طور کلی با ارائه تسهیلات کم بهره و احداث کارگاه‌های فرآوری آبریان که اصلی‌ترین منبع اقتصادی بخش جغین است، می‌توان قدرت اقتصادی خانوارهای ساکن بخش را افزایش داد و گام مثبتی در جهت اشتغالزایی و افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و صنایع کارگاهی نهاد. از مهمترین مسائل اجتماعی و اقتصادی بخش، کمبود سرمایه، پایین بودن درآمد و عدم رضایت شغلی است. همچنین قرارگیری بخشی از اراضی بخش در محدوده اراضی ملی از تنگنای مهم بخش از نظر طبیعی است که در ارائه برنامه برای مدیریت اراضی و مکان‌یابی کاربری‌ها تأثیر قابل توجهی دارد. از دیگر تنگنای زیر ساختی بخش، نبود خدمات پشتیبانی تولید است.

جدول ۱۰: قابلیت‌ها و تنگنای بخش جغین در زمینه منابع تولید (مأخذ: مطالعات مشاور)

		منابع تولید (زمین، آب، سرمایه مالی، نیروی انسانی)			
		اولویت ۱	اولویت ۲	اولویت ۳	اولویت ۴
زیست‌محیطی	قابلیت	امکان دسترسی به منابع آبی دریای عمان	قرارگیری تالاب بین‌المللی خورآذینی در مسیر بخش	قرارگیری بخش در اراضی مسطح جلگه‌ای	شیب اندک بخش
	تنگنا	قرارگیری اراضی ملی در محدوده بخش	کمبود آب و خشکسالی		
انسانی	قابلیت	وجود حس مشارکت اجتماعی در بین اهالی	وجود نیروی فعال جویای کار	وجود دانش بومی کشاورزی و دامداری	
	تنگنا	عدم وجود آموزش‌های لازم برای راه‌اندازی و توسعه کسب و کار بومی	عدم وجود خدمات بیمه اجتماعی و اقتصادی مناسب برای حمایت از بخشیان		
اقتصادی	قابلیت	امکان ایجاد کارگاه‌های صنایع دستی	امکان ایجاد دامپروری و فرآورده‌های دامی		
	تنگنا	فقدان سرمایه‌گذاری خصوصی و دولتی	فقدان تسهیلات مالی جهت توسعه فعالیت‌های مجدد		
فناوری	قابلیت	امکان تولید علوفه دامی با استفاده از فناوری نوین			
	تنگنا	نبود تجهیزات روز تولید و فراوری محصولات	به روز نبودن دانش بومی در تولید محصولات		

۸- بحث و نتیجه‌گیری

بررسی و برداشت‌های میدانی و توصیف داده‌های جمع‌آوری‌شده حاکی از آن است که ساختار اقتصادی روستاهای بخش مورد مطالعه، نامتعادل است؛ به گونه‌ای که صنایع و خدمات روستایی در مقایسه با بخش کشاورزی بسیار عقب‌مانده است؛ این به آن معنی نیست که کشاورزی بخش، از وضعیت مطلوبی برخوردار است؛ بنابراین باید با آگاهی کامل از توانمندی‌های بخش به ویژه روستاهای این منطقه، راهکارهای مناسبی جهت بهره‌گیری کامل از توانمندی‌های این منطقه ارائه شود که در نهایت منجر به توسعه پایدار اقتصادی می‌شود. با بررسی پتانسیل‌های روستاهای مورد مطالعه، مشخص شد که با تغییر روش کشاورزی،

دامداری، رورش ماهی و میگو در حوزه های آب شیرین با بهره مندی از دانش کافی در زمین های کشاورزی و احیای تولیدات صیفی بصورت نوین و بسته بندی مناسب برای تولیدات مرکبات و غیره، گامی اساسی در جهت اشتغال و در نتیجه افزایش سطح درآمد روستای مذکور است که با اجرای موارد ذکر شده در متن تحقیق را می توان در اولین گام برداشت. روند مهاجرت از روستا به شهر کاهش یافته و علاوه بر توسعه و توسعه روستا که یکی از استقلال اقتصادی کشور بوده است، گام هایی برداشته و در مرحله بعدی مشکلات شهرها را به حداقل رسانده است، به ویژه کلانشهرها، درگیر بودند و باعث کاهش سطح آنتروپی و مرگ و میر در جوامع روستایی و شهری شدند.

منابع

۱. اندیشه پردازان شریف؛ "بررسی برنامه ها و دستاوردهای چین در کارآفرینی و توسعه روستایی در دو دهه اخیر"، جهاد دانشگاهی سازمان همیاری اشتغال، اداره مطالعات و برنامه ریزی، اسفند ۱۳۸۲.
۲. تی. پترین، کارآفرینی به منزله یک نیروی اقتصادی در توسعه روستایی، حمیدرضا زرنگار، نشریه جهاد، سال ۲۲، شماره ۲۵۳، مهر و آبان ۱۳۸۱.
۳. سازمان همیاری اشتغال فارغ التحصیلان، شورای عالی اطلاع رسانی، مجموعه مقالات همایش نقش فناوری اطلاعات در اشتغال، تهران، ۱۳۸۰.
۴. سمانه دیوسالار، فرشاد بزرگی، بررسی نقش کارآفرینی در رشد اقتصادی و توسعه پایدار، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان ۱۳۹۱.
۵. (به کوشش) قدیر فیروزنیا، دکتر عبدالرضا رکن الدین اختاری، جایگاه روستا در فرآیند توسعه ملی از دیدگاه صاحب نظران، ۱۳۸۲.
۶. دکتر مصطفی ازکیا، جامعه شناسی توسعه و توسعه نیافتگی روستایی ایران، انتشارات اطلاعات، ۱۳۸۱.
۷. علی اکبر نیک خلق، جامعه شناسی روستایی، انتشارات چاپخش، ۱۳۸۱.
۸. صابر، فیروزه "راه های توسعه کارآفرینی زنان در ایران، راه کارهای تواناسازی زنان در راستای برابری اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در ایران، تهران، انتشارات روشنگران، ۱۳۸۱.
۹. علیرضا استعلاجی، بررسی و تحلیل رویکردها و راهبردهای توسعه روستایی-ناحیه ای، نشریه جهاد، سال ۲۲، شماره ۲۵۰-۲۵۱ و ۲۵۲، خرداد و تیر و مرداد ۱۳۸۱.
۱۰. محسن ابراهیم پور، احمد ترک نژاد، آموزش و بسط اشتغال در روستا، نشریه جهاد، سال ۲۲، شماره ۲۵۰-۲۵۱، خرداد و تیر ۱۳۸۱.
۱۱. مهرداد توده روستا، ایجاد اشتغال در مناطق روستایی، راهی به سوی توسعه روستایی و غلبه بر فقر، نشریه جهاد، سال ۲۳، شماره ۲۵۷، خرداد و تیر ۱۳۸۲.
۱۲. محمدحسین عمادی، اسفندیار عباسی، کارآفرینی در روستا، نشریه جهاد، سال ۲۲، شماره ۲۵۰-۲۵۱، خرداد و تیر ۱۳۸۱.
13. Bryden, J., (2002). *Rural Development Indicators and Diversity in the European Union*, The European Unions Statistical Office, based in Luxembourg.
14. Cameron, M.P. Barrett, P. Cochrane, W. & McNeill, K., (2007). Agricultural change and social sustainability in riral NewZealand, *The International Journal of Environmental, Culture, Economic and Social Sustainability*, 6(3): 77-92.
15. Colantonio, A., (2009). *Social Sustainability: Linking Research to policy and Practice*, Working paper England, Oxford Publication.
16. Cornelissen, A.M.G., Van den berg, W.J., Koops, M. Grossman. M., & Udoa. H.M.J. (2007). Assessment of the contribution of sustainability indicators to sustainable development: a novel approach using fuzzy set theory, *Agriculture, Ecosystems and Environmen*, 86: 173-185.
17. Countryside agency Eurostat, (2002). *National Rural Indicators 'Key Rural Indicators' as Identified by the Rural White Paper*, Defra.
18. CSIR, 2003, *Towards a Framework for Analysing the Sustainability of Human Settlements in the South Africa*, Chapter 4, Pretoria.
19. Dempsey Nicolas, C. Brown b, & Bramley, G. (2012). The key to sustainable urban development in UK cities? The influence of density on social sustainability, *Progress in Planning*, 77: 89-141.
20. European Commission. (2001). *A Framework for Indicators for the Economic and Social Dimensions of Sustainable Agriculture and Rural Development*, COMMISSION OF THE EOROPLEAN COMMUNITIES, London.
21. Gulland, E. J. M. & Akcakaya, H. R. (2001). Sustainability indices for exploited populations. *TRENDS in Ecology and Evolution*, 16(12): 686-692.

22. Knight, J. (2014). Economic causes and cures of social instability in China, *China and World Economy*, 22(2): 5-21.
23. Littig, B, & Griessler, E. (2005). Social sustainability: a catchword between political pragmatism and social theory. *International Journal of Sustainable Development*, 8(1): 65-79.
24. Luo, X, Li, P, & Xinhe, F. (2011). Factors that affect social stability of rural areas in Ganzi District, *Asian Agricultural Research*, 3 (6): 43-83.
25. Murphy, K. (2012). The Social Pillar of sustainable development: a literature review and framework for policy analysis. *Sustainability: Science, Practice and policy*. 8(1): 15-29.
26. Pepperdine, S.H. (2002). Social Indicators of Rural Community Sustainability: An Example from the Woody Yaloak Catchment, Department of geography and environment study, university of Melbourn.
27. SFSO Swiss Federal Statistical Office, (2002). Measuring Sustainable Development, SFSO publisher.
28. Sneddon, C., Howarth, R. & Norgaard, R.B. (2006). Analysis sustainable development in post brundtland, *Ecological Economic*, 57: 253-268.
29. Somper, C. & Tim, A. (2003). *Indicators for a Sustainable Countryside*, The countryside agency.
30. Sumner. J., (2005). Value wars in the new periphery: Sustainability, rural communities and agriculture, *Agriculture and Human Values*, 22: 303-312 .
31. Sun, Ch.Ch. & Lin, G.T.L. (2008). *Application of Fuzzy TOPSIS for Estimating the Industrial Cluster Policy*, Institute of Management of Tehcnology, National Chiao Tung University, Taiwan

تبیین پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری در سازمان بر اساس مبانی فلسفه علم و جامعه

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۷

کد مقاله: ۵۷۶۵۴

سلطنت روایی^۱

چکیده

فرهنگ کار، به عنوان شیوه زندگی، نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. شناسایی مبانی فلسفی مرتبط با تئوری فرهنگ کاری در سازمان، و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری هر چه بیشتر خواهد بود. به همین منظور پژوهش حاضر به تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تفکرات نظریه‌پردازان تئوری فرهنگ کاری پرداخته است. در این راستا با دو روش به بررسی و تبیین رهیافت عینی گرا و ذهنی گرا و نظم دهی-تغییر بنیادی تئوری فرهنگ کاری پرداخته‌ایم: ۱- با شناسایی پیش فرض‌های بنیادین مبانی فلسفی شامل هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی و ۲- هم‌چنین پیش فرض‌های مبانی جامعه‌شناختی نظریه. نتایج بررسی حاضر نشان می‌دهد که نظریه‌پردازان تئوری فرهنگ کاری از رویکرد ذهنی گرا در ارائه مفروضات بنیادین، دیدگاه تغییر بنیادی در تبیین مبانی جامعه‌شناختی تئوری، و پارادایم غالب انسان‌گرای بنیادی برخوردارند.

واژگان کلیدی: پارادایم غالب، فرهنگ کاری، مبانی فلسفه و علم

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه فنی و حرفه ای

۱- مقدمه

عامل انسانی، منبعی مهم و حیاتی برای سازمان است و سازمان‌های موفق، نیازمند منابع انسانی آموزش دیده و کارآمد هستند. به زعم بارون و کریس؛ منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی به شمار می‌آیند. (۱۹۹۹، ص ۱۳) نیروی انسانی در نظام مدیریت منابع انسانی، هم عامل توسعه و هم هدف و اثر پذیرنده و بهره گیرنده از توسعه می باشد. نیروی انسانی ماهر و مطلع به عنوان سرمایه ای که قدرت باز تولید دارد؛ یعنی «سرمایه انسانی»، میزان بهره‌وری فعالیت های اداری، اقتصادی و اجتماعی را افزایش می دهد و شکل گیری این سرمایه با ارزش، تنها از طریق فرایند برنامه ریزی دقیق آموزشی صورت می‌گیرد و انسان را به یک عنصر نوین که دارای قدرت مولد شگرفی می باشد تبدیل می کند (مشیکی، ۱۳۷۷، ص ۳۸۹).

پس می‌توان گفت: در سازمان‌های امروزی نیروی انسانی، سرمایه بی‌بدیل و محوری‌ترین جزء سازمان تلقی می‌گردد. اگر هدف اصلی مدیران، افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان و سازمان‌ها و در نتیجه رشد و توسعه جامعه است، باید به مهم‌ترین منبع سازمان یعنی نیروی انسانی توجه ویژه‌ای داشته و در جهت ایجاد زندگی باکیفیت بهتر در سایه ارتقاء بهره‌وری کارکنان و افزایش کارایی سازمان تلاش نمایند. از طرفی می‌دانیم که بر اساس پشته‌های نظریات جامعه شناسانه و روان شناسانه اگر در یک نظام تولید صرفاً قوانین خشک و بی‌روح در تولید حاکم باشد؛ بازدهی مطلوبی نخواهیم داشت؛ اما اگر اصول و نظام مدیریتی و نظام کار، بر یک فرهنگ ثابت و استوار و در واقع فرهنگ مثبت کار استوار باشد، می‌توان به یک تولید خوب و بهره‌وری بالا امیدوار بود؛ به عبارت دیگر درست است که ماشین، ابزار و تکنولوژی ارزشمند است اما فکر، خلاقیت و فرهنگ کار مثبت در کنار این ابزارها سبب ثبات تولید و ایجاد فرهنگ مثبت می‌شود.

بنابراین مسأله ایجاد فرهنگ کار مثبت و حذف فرهنگ‌های منفی در روند کار سازمانی یکی از موضوعاتی است که سازمان‌های امروز با آن روبرو هستند. مسأله توسعه فرهنگ کار سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌ها می‌باشد. نباید فراموش کرد، مدیران برای ایجاد و رشد فرهنگ مطلوب سازمانی با عاملی چون انسان روبرو هستند که بسیار پیچیده است. انسان توان، انگیزه، اعتقاد و باورهای نهفته در درون دارد که باید در جهت مثبت بالفعل شود و این جز در سایه یک مدیریت کارا و قوی محقق نمی‌شود. اندیشمندان علم مدیریت سال‌هاست در پی شناخت هر چه بهتر عواملی چون عامل اجتماعی برای شناخت رفتار نیروی انسانی در کار، عامل روانی در جهت رفع نیازهای کارکنان از طریق کارکردن، عامل سازمانی که شامل ساختار سازمانی و نظریه‌های مدیریت در جهت ایجاد حس تعلق افراد به کار در سازمان‌ها و در نتیجه افزایش کارایی آنان می‌شود و بالاخره عامل سرپرستان و شیوه سرپرستی آنها هستند. به طور کلی می‌توان گفت نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار در سازمان و نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارایی مطلوب است. با عنایت به اهمیت رعایت اصول فرهنگ کاری در سازمان، شناسایی مفروضات اساسی و زیر ساخت های بنیادینی که تئوری از آن نشأت گرفته است؛ نقش موثری در ارتقاء کمیت و کیفیت عملکرد سازمان ها دارد. چرا که باورها، پیش فرض ها و دانش از جهان بر چگونگی طراحی و مدیریت سازمان توسط رهبران و چگونگی ارتباط ما با جهان و دیگر افراد تأثیر می گذارد. براین اساس شناسایی مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در سازمان و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان ها جهت دستیابی به بهره‌وری هر چه بیشتر خواهد بود.

۲- فرهنگ کاری

۲-۱- تعریف فرهنگ کار

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. اصطلاح «فرهنگ کار» ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می‌آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص، ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده‌های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد. در رابطه با مفهوم فرهنگ، «دگار شاین» می‌گوید: فرهنگ ساخته یک گروه انسانی است. هر کجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارب مشترک باشد فرهنگ شکل می‌گیرد.

فرهنگ کار را بایستی مقوله ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می گذارد و تولید به نوبه ی خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد (کاویانی، ۱۳۷۵، صص ۴۸-۳۹).

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می گیرد. برای تصمیم گیری درباره ی فرهنگ سازمان و فرهنگ کار تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره ضروری است. فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ی ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده ی یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش اف زوده (جعفری، حبیبی، ۱۳۸۱، صص ۷۳-۷۰). به کلام دیگر اینکه، در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می کند. براساس این رویکرد می توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده ی عام تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می شود. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت های آنها از اثر بخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت.

۲-۲- جایگاه فرهنگ کار در اسلام

مرحوم استاد مرتضی مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، یکی از بهترین راه های تربیت افراد را در کار می داند و حدیث شریفی از نبی اکرم (ص) نقل می کند که: «النفس ان لم تشغله شغلک» یعنی اگر تو خودت را متوجه کاری نکنی، نفس تو را مشغول به خودش می کند. هم چنین در قرآن مجید، آیات زیادی درباره ارزش کار و تأکید بر عمل صالح وجود دارد. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن های بی عمل منع و همواره تأکید می کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد و کوشش و تلاش باشند. در آیات (۳۹ تا ۴۱ سوره نجم) آمده است: "و این که برای انسان بهره ای جز سعی و کوشش او نیست و سعی او به زودی دیده می شود و سپس به او جزای کافی داده خواهد شد." آن کسی که سرای آخرت را بطلید و سعی و کوشش خود را برای آن انجام دهد، در حالی که ایمان داشته باشد، سعی و تلاش او پاداش داده خواهد شد" (سوره اسراء آیه ۱۹). بر اساس یکی دیگر از آیات قرآن، هر کسی که مسؤول کاری است که انجام داده و باید عکس العمل آن را چه خوب و چه بد پذیرا باشد. در آیه ۳۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که هر کسی در گرو اعمال خویش است. آیه ۹۷ سوره نحل بیانگر این مطلب است که هر کس عمل صالح کند، خواه مرد باشد، خواه زن، به او حیات پاکیزه می بخشیم و پاداش آنها را به بهترین اعمالی که انجام داده اند خواهیم داد.

۲-۳- شاخص ها و مولفه های فرهنگ کاری

سوال اساسی این است که چه عوامل یا مؤلفه هایی فرهنگ کار را تشکیل می دهد؟ به طور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما، سازمان و مدیران، کیفیت ارائه ی بازخوردها و غیره اشاره شده است. (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱، ۷۰). در کل نه عامل را می توان برشمرد. (جدول شماره یک) این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. در ادامه این عوامل بیان می گردد. یادآوری شود می شود که فرهنگ کار بسته به موقعیت زمانی و مکانی می تواند متأثر از عوامل و پارامترهای مختلفی باشد که در نوع خود دارای ویژگی های قابل توجهی است (سلیمی ۱۳۷۲، اشرفی ۱۳۷۵).

جدول ۱- عوامل تعیین کننده فرهنگ کاری

عوامل نه گانه تعیین کننده فرهنگ کار	
احساس مفید بودن سازمانی	نخستین عامل میزان احساس مفید بودن و مؤثر بودن است. در سازمانی که به هنگام انجام فعالیت های مطلوب به انحاء مختلف به کارکنان بازخورد مثبت داده شده و اهمیت کار وجود آنها برای سازمان به صورت مستقیم و غیر مستقیم اعلام گردد فرهنگ کاری پرسنل به تدریج تقویت خواهد شد.
تصور ذهنی از استعداد کاری خود	عامل دوم، پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت های خود برای انجام کار است. خروجی نهایی و ستانده ی کار یک فرد برابر با پنداشت فرد نسبت به استعداد و قابلیت های خود است. در واقع اینکه یک شاغل چه قدر خود را ماهر، مجرب، دقیق و مسلط به کار می داند بر میزان کار واقعی او اثر گذارده و از مجموع چنین پنداشت هایی در نهایت فرهنگ کاری حاکم بر سازمان متأثر می شود.
نگرش مثبت به کار	سومین عامل تعیین کننده ی، نگرش مثبت به کار می باشد. فردی که از کار کردن لذت ببرد و کار را مذموم نداند

چنین فردی از فرهنگ کار بالائی برخوردار است و نگرش چنین افرادی فرهنگ کار یک جامعه را در جهت مثبت سوق خواهد داد.	
میزان پذیرش تغییرات و روشهای کاری جدید	عامل چهارم، میزان تغییر پذیری و همراهی با روش های نوین است. میزان آمادگی و استقبال از تغییر و یا مقاومت در مقابل آن فرهنگ کاری سازمان را تحت تأثیر قرارداده و تقویت یا تضعیف خواهد ساخت.
نظام فرهنگی حاکم بر جامعه	عامل پنجم، نظام فرهنگی حاکم بر جامعه است. جامعه ای که درست انجام دادن کار را مضموم نمی داند و آن را تشویق نیز می کند، این باعث تقویت فرهنگ کاری می شود.
میزان وضوح نقش ها و روش های کار	بدیهی است که چنانچه پراکنجه ترین کارکنان در اختیار باشند لیکن نقش و روش و ابزارهای کاری آنها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نداشته و به تدریج فرهنگ کاری سازمان آسیب خواهد دید. عدم شفافیت تا حدود بسیار زیادی به عملکرد سازمانی و مدیریت بستگی داشته و با عوامل قبل اندکی متفاوت است.
میزان عدالت سازمانی	عامل هفتم که در ایجاد فرهنگ کار نقش دارد، میزان عدالت سازمانی است. بدین معنی که کارکنان تا چه حد بر این باورند که درآمدها، اختیارات و اطلاعات موجود سازمان به صورت عادلانه و به حق بین افراد توزیع می شود.
ارزش های کار (درونی و بیرونی)	ارزش های کار خود به دو دسته تقسیم می گردد: دسته ی اول، ارزش های درونی کار است و مراد از آن میزان، صحیح و سازنده بودن کار برای انسان نزد شاغلان است. در دسته ی دوم ارزش های بیرونی کار مدنظر قرار می گیرد و منظور از آن میزان دستیابی به مزایا و امکانات اقتصادی و اجتماعی نظیر احترام، ثروت و منزلت اجتماعی از طریق انجام کار مفید و مولد است. بدیهی است که ارزش کار نزد شاغلان در اثر تعامل با محیط و قرار گرفتن افراد در فرایند اجتماعی شدن تعیین شده و درونی می گردد. لیکن در هر حال وضعیت این عامل چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می کند.
برخورداری از میزان وجدان کاری بالا	فردی که دارای وجدان کاری بالائی است کار را به خاطر کار دوست دارد و وظیفه کاری خود را به خوبی انجام می دهد. چنین عاملی در تقویت فرهنگ کار بسیار مؤثر است.

۲-۴- آثار فرهنگ کار

مجموعه نگرش ها و ارزش های پذیرفته شده کارکنان در مورد مقوله کار می تواند به آثاری منجر گردد که در دو وضعیت فرهنگ کاری ضعیف و قوی پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت. در حالت وجود فرهنگ کاری قوی و مثبت در میان کارکنان یک سازمان؛ انگیزه و کیفیت بالا، همکاری، همدلی و همفکری امری معناداری است. به علاوه در فرهنگ کاری قوی و مثبت محیط با نشاط می باشد و از تغییرات استقبال می شود. کسی در پی دریافت حق بیش از ضوابط پذیرفته شده نیست و سلامت کارکنان حفظ می گردد. در حالت فرهنگ کاری ضعیف افراد به دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پایین و به دلیل روابط کاری نامناسب، انواع استرس های مخرب محیط کاری و بیماری های روحی افزایش یافته و ایمنی محیط کار در اثر بی دقتی ها، کاهش خواهد یافت. موارد فوق و بسیاری دیگر از آثار و پیامدهای فرهنگ کاری، حاکی از اهمیت موضوع است. یکی از اصول مهم برای افزایش راندمان کار و بهره وری بالا، ایجاد و تقویت انگیزه در میان شاغلان بخش های مختلف دولتی و خصوصی است. در این زمینه باید توجه داشت که نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل تأثیرپذیر و تأثیرگذار بر فرهنگ کار جامعه مطرح است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱، صص ۷۳-۷۰).

۳- پیش فرض های اساسی درباره ماهیت علوم

به اعتقاد بورل و مورگان، دانش بر پارادایم های مختلفی استوار است و هر پارادایم پیش فرض های خاصی در مورد جهان دارد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۸) در نگاه توماس کون و هچ، پارادایم حد اقل سه رکن اصلی دارد: (هچ، ۱۳۹۲، ص ۴۱)

۱- هستی شناسی (یعنی چیستی ماهیت واقعیت)

- به مسئله عاملیت اشاره دارد. (انسان ها دارای اراده یا فاقد اراده)

- اشاره به پیش فرض های ما در مورد واقعیت دارد. (واقعیت خارج از ذهن یا صرفاً در ذهن)

۲- شناخت شناسی (یعنی چگونگی کسب دانش)

- در ارتباط نزدیک با هستی شناسی است و به این نکته

- اشاره دارد که: آیا می دانید چگونه شما می توانید بدانید؟

- شناخت شناسی به دو دسته: ۱- اثبات گرایی ۲- ضد اثبات گرایی تقسیم می گردد.

• شناخت شناسی اثبات گرا ۳:

می توان آنچه را که به طور حقیقی در سازمان ها روی می دهد را کشف کرد.

زبان آینه واقعیت است.
بر خرد، حقیقت و اعتبار ارزش گذاری می کند.
برای سازمان موجودیتی عینی قائل است.

- شناخت شناسی ضد اثبات گرا ۴:

دانش می تواند صرفاً از منظر افرادی که در یک فرهنگ یا سازمان خاص زندگی و کار می کنند خلق و فهم شود.



شکل ۱- شناخت شناسی

۳- روش شناسی^۵ (یعنی مراحل مورد استفاده برای کسب دانش)

بوریل و مورگان (۱۳۹۳، ص ۱۳) نیز از چهار پیش فرض اساسی درباره ماهیت علوم یاد می کند که بر اساس آنها تئوری های مربوط به سازمان را می توان مفهوم سازی نمود.
این چهار پیش فرض عبارتند از: هستی شناسی، معرفت شناسی، انسان شناسی و روش شناسی.
الف- هستی شناسی (نام انگاری-واقع گرایی):
نام انگاری^۶:

- نام انگاران معتقدند جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می روند.
 - ساختار واقعی را قبول ندارند.
 - معتقدند نام هایی که ما به کار می بریم، ساختگی است.
 - نام انگاری غالباً با میثاق گرایی (Conventionalism) معادل گرفته می شود.
- واقع گرایی^۷:
- معتقد است جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان، جهان واقعی است که از ساختارهای خشک، ملموس و نسبتاً تغییرناپذیر تشکیل شده است.
 - خواه ما به این ساختارها شناخت پیدا کنیم و عنوانی را برای آن ها جعل کنیم و خواه نکنیم، آن ها هم چنان به منزله موجوداتی تجربی وجود دارند.
 - جهان اجتماعی برای شخص واقع گرا، جدا از درک آن به وسیله انسان وجود دارد.
 - جهان اجتماعی چیزی نیست که انسان خالق آن باشد (قبل از انسان وجود داشته است)
 - به اعتقاد واقع گرایان، جهان اجتماعی نیز همانند جهان طبیعی از وجودی خشک و ملموس برخوردار است.

ب- معرفت شناسی (اثبات گرایی-غیر اثبات گرایی):

اثبات گرایی:

- به معرفت شناسی هایی اشاره دارد که تلاش می کنند از طریق کاوش اصول و روابط علی اجزاء تشکیل دهنده رویدادهای جهان اجتماعی به تبیین و پیش بینی آن ها بپردازند.
- اثبات گرایی مبتنی بر رهیافت های سنتی است.
- اینان معتقدند رشد دانش و معرفت فرایندی رو به افزایش است.
- برخی معتقدند فرضیه ها فقط قابلیت ابطال دارند. هرگز نمی توان صحت آن ها را نشان داد. برخی نیز بر این اعتقادند که فرضیه ها را از طریق برنامه های مناسب تحقیق تجربی می توان اثبات کرد.

غیراثبات گرایی:

- قاطعانه در مقابل ادعای مفید بودن جستجوی قوانین و اصول زیر بنایی در امور جهان هستی می ایستند.

- در این دیدگاه، جهان اجتماعی ماهیتی نسبی دارد و فقط می‌توان از نظر افرادی که مستقیماً در فعالیت‌های مورد مطالعه درگیرند به شناخت آن مبادرت کرد.
- اینان معتقدند که نظر مشاهده گر که مشخصه معرفت‌شناسی اثبات‌گرایان است، برای شناخت فعالیت انسانی مناسب نیست.
- فرد باید از طریق درون‌مبادرت به درک کند نه از بیرون.
- برپایه این رویکرد اصولاً باید علوم اجتماعی را به صورت یک دادو ستد ذهنی دید تا عینی.
- غیراثبات‌گرایان این عقیده را رد می‌کنند که علم به نحوی از انحاء بتواند دانش عینی ایجاد کند.

ج- ماهیت انسانی (اختیارگرایی-جبرگرایی):

اختیارگرایی^۸: انسان کاملاً مستقل و موجودی مختار است.
جبرگرایی^۹:

- انسان و فعالیت‌های او، کاملاً تعیین شده از ناحیه موقعیت یا محیط انسان است.
- البته باید توجه داشت که حد وسطی نیز وجود دارد.

د- روش شناختی (ایده‌نگاری-قانون داده بنیاد):

ایده‌نگاری^{۱۰}:

- این رهیافت مبتنی بر این دیدگاه است که انسان فقط از طریق کسب دانش دست اول درباره موضوع مورد تحقیق خود می‌تواند جهان اجتماعی را درک کند.
- تأکیدش بر نزدیک شدن انسان به موضوع است.
- معتقد به رویارویی انسان با موضوع است (در دفتر خاطرات، شرح حال‌ها، یادداشت‌ها و ...)
- بر این نکته تأکید می‌کند که انسان باید اجازه دهد موضوع او، ماهیت و ویژگی‌های خود را در خلال فرایند تحقیق نمایان سازد.

قانون بنیادی^{۱۱}:

- این رهیافت بر اهمیت مبتنی کردن تحقیق بر روش و فن علمی نظام مند تأکید می‌کند.
- این رهیافت با ساختن آزمون‌های علمی و استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده‌ها سروکار دارد.
- ابزارهای تحقیقی استاندارد شده، بررسی‌ها، پرسشنامه‌ها و آزمون‌های شخصیت از وسایل و روش‌های مورد استفاده در این رویکرد هستند.

جدول ۲- رهیافت‌های علم براساس چهارفرض اساسی (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۱۳)

رهیافت عینی گرا به علوم اجتماعی		رهیافت ذهنی گرا به علوم اجتماعی	
واقع گرایی	→	هستی شناسی	←
اثبات گرایی	→	معرفت شناسی	←
جبرگرایی	→	ماهیت انسانی	←
قانون بنیاد	→	روش شناسی	←
نام انگاری		غیر اثبات گرایی	
اختیار گرایی		ایدیوگرافی	
ایدیوگرافی		ایدیوگرافی	

براساس طرح بیان شده، برای تئوری فرهنگ کاری از دیدگاه عینی گرا- ذهنی گرا از چهار زیر ساخت استفاده می‌گردد. در دیدگاه عینی گرا به علم، با جهان اجتماعی همانند جهان طبیعی رفتار می‌شود و از نظر هستی‌شناسی قائل به رهیافت واقع گرایی دارد و با معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی، دیدگاه نسبتاً جبرگرایی ماهیت انسانی و استفاده از قانون بنیادی در جنبه روش‌شناسی حمایت می‌شود. از طرف دیگر دیدگاه ذهنی گرا به علم در تقابل با دیدگاه اول قرار دارد. این دیدگاه از نظر هستی‌شناسی قائل به رهیافت نام انگاری است و با معرفت‌شناسی غیر اثبات‌گرا، ماهیت انسانی اختیار گرا و روش‌شناسی ایده‌نگار حمایت می‌شود. (بوریل، مورگان، ۱۳۹۳، صص ۱۷-۱۳) از سوی دیگر تمامی نظریه‌های سازمانی بر مبنای پیش فرض‌های فرا جامعه‌شناختی قابلیت دسته‌بندی دارند که در این حوزه دارن‌د (۱۹۵۹) و لاک وود (۱۹۵۶)، در صدد برآمدن تا از یک سو بین آن دسته از رهیافت‌های جامعه‌شناسی که بر تبیین ماهیت نظم و تعادل اجتماعی تمرکز داشتند از سوی دیگر رهیافت‌هایی که به مسائل تغییر، تضاد و اجبار توجه داشتند، تمایز قائل شوند. بر اساس طرح پیشنهادی بوریل و مورگان، دو دیدگاه کلی در خصوص

نظریه‌های گوناگون بر اساس پیش فرض های فرا جامعه شناختی (بعد نظم دهی - تغییر بنیادی) وجود خواهد داشت. (همان، ص ۳۳)

جدول ۳- بعد نظم دهی - تغییر بنیادی (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲، ص ۳۳)

جامعه شناسی نظم دهی توجه دارد به:	جامعه شناسی تغییر بنیادی توجه دارد به:
- وضع موجود	- تغییر بنیادی
- نظم دهی اجتماعی	- تضاد ساختاری
- هم‌رایی	- شیوه های سلطه
- انسجام و همبستگی اجتماعی	- تناقض
- وحدت	- رها سازی
- ارضای نیاز	- محرومیت
- فعلیت	- امکان

جامعه شناسی نظم دهی و تغییر بنیادی دو دید و تفسیر کاملاً متفاوتی را از ماهیت جامعه ارائه می دهند و دو چهارچوب مرجع کاملاً متفاوتی را عرضه می کنند. (همان، ص ۳۴) جامعه شناسی نظم دهی به ضرورت نظم دهی امور انسانی علاقه مند است؛ سوال های اساسی که این گونه جامعه شناسی مطرح می کند براین نیاز استوار است که چرا جامعه به منزله یک هستی واحد تلقی می شود و می کوشد به تبیین این نکته بپردازد که چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم فرو نپاشد. جامعه شناسی تغییر بنیادی نیز به دنبال تبیین هایی برای تغییر بنیادی، تضاد ساختاری ریشه دار، شیوه های سلطه و تناقض های ساختاری است. که نظریه پردازان، آن ها را ویژگی های جامعه امروزی می دانند. این جامعه شناسی اصولاً معتقد است که انسان باید خود را از ساختارهایی که مانع و محدودیتی علیه پیشرفت او محسوب می شود، رها سازد. مسائل اصلی این جامعه شناسی بر محرومیت انسان در هر دو بعد مادی و معنوی تأکید می کند. این جامعه شناسی بیشتر حالت خیالی و آرمانی داشته و به پذیرش بدیل ها بیشتر از پذیرش وضع موجود علاقه مند است. در ادامه به تحلیل چهار پیش فرض اساسی تئوری اخلاق کاری در سازمان به منظور تعیین دیدگاه عینی گرا- ذهنی گرا بودن نظریه از یک سو و هم چنین تحلیل پیش فرض های جامعه شناختی نظم دهی-تغییر بنیادی به منظور تعیین رهیافت جامعه شناختی تئوری می پردازیم.

۴- تحلیل مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری

قبل از ورود به بحث اصلی لازم است مطالبی مطرح گردد. مریل لوئیس معتقد است سازمان ها محیطی برخاسته از فرهنگ هستند؛ یعنی واحدهای اجتماعی بارزی هستند که دارای مجموعه ای از ادراکات مشترک برای سازماندهی اقدام ها و زبان ها و دیگر ابزار نمادین برای ابراز ادراکات مشترک هستند. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۲) شاین نیز فرهنگ را الگوی پیش فرض های بنیادی می داند که یک گروه معین در فرایند آموختن سازگار کردن خود با مسائل خارج از سازمان و انسجام درون سازمانی ابداع، کشف یا شکل داده و چنان روی آن کار شده است که معتبر به نظر می رسد و بنابراین به عنوان شیوه صحیح درک، تفکر و احساس درک ارتباط با این مسائل به اعضای جدید آن آموخته می شود، در نظر می گیرد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۲) نظریه فرهنگ سازمانی شاین از ترکیب انسان شناسی با روان شناسی بالینی در فعالیت های مشاوره ای مدیریت وی ساخته شد. (هچ، ۱۳۹۲، ص ۳۳۸)



شکل ۲- سطوح سه گانه فرهنگ شاین

به گفته شاین، جوهره فرهنگ، هسته پیش فرض های اساسی آن است. این هسته در ارزش ها و هنجارهای رفتاری متجلی می شود که اعضاء آن ها را پذیرفته، نسبت به آن واکنش نشان داده و به وسیله آن ها حفظ می شوند و آن را برای اتخاذ گزینه ها (تصمیم ها) و اقدام های تحت راهنمای فرهنگ، مصنوعات را تولید می کنند. به زعم شاین، مهمترین موضوع بحث انگیز، تأثیری است که پیش فرض ها و ارزش های فرهنگی روی برداشت ها، رفتارها و حالات عاطفی دارند. یکی از تأثیرات مهم که ارزش ها بر اعضاء فرهنگ اعمال می کنند از طریق تعریف هنجارها برای رفتار رخ می دهد. (هچ، ۱۳۹۲، ۳۴۷-۳۴۵)

با این مقدمه وارد بحث اصلی خود می شویم. همان طور که مطرح شد موضع نام انگاران درهستی شناسی، پدید ها این پیش فرض است که جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان چیزی نیست مگر نام ها، مفاهیم و عناوینی که به منظور ساختار دادن به واقعیت به کار می روند. در مقابل واقع گرایان معتقد است جهان اجتماعی خارج از شناخت انسان، جهان واقعی است که از ساختارهای خشک، ملموس و نسبتاً تغییرناپذیر تشکیل شده است. خواه ما به این ساختارها شناخت پیدا کنیم و عنوانی را برای آن ها جعل کنیم و خواه نکنیم، آن ها هم چنان به منزله موجوداتی تجربی وجود دارند. پس براساس این رویکرد، جهان اجتماعی نیز همانند جهان طبیعی از وجودی خشک و ملموس برخوردار است.

تئوری فرهنگ کاری بیانگر مجموعه ای از ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است؛ به عبارت دیگر فرهنگ کار یعنی اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است.

بررسی ماهیت هستی شناسی تئوری یاد شده، نشان می دهد که نظریه پردازان به منظور شناخت پدیده فرهنگ کاری در سازمان، یک واقعیت خارجی که به صورت تجربی منجر به شناخت آن گردد را در اختیار ندارند. بنا براین پیش فرض هستی شناسی در این تئوری، موضعی نام انگارانه است و نه واقع گرایانه.

دسته دوم از پیش فرض ها ماهیتی معرفت شناختی دارد و با هستی شناسی مرتبط است؛ با این مسئله که انسان چگونه می تواند به درک جهان بپردازد مرتبط است. در این راستا اثبات گرایان به معرفت شناسی هایی اشاره دارد که تلاش می کنند از طریق کاوش اصول و روابط علی اجزاء تشکیل دهنده رویدادهای جهان اجتماعی به تبیین و پیش بینی آن ها بپردازند. در مقابل غیر اثبات گراها قاطعانه در مقابل ادعای مفید بودن جستجوی قوانین و اصول زیر بنایی در امور جهان هستی می ایستند. و معتقدند که جهان اجتماعی ماهیتی نسبی دارد و فقط می توان از نظر افرادی که مستقیماً در فعالیت های مورد مطالعه درگیرند به شناخت آن مبادرت کرد. غیراثبات گرایان این عقیده را رد می کنند که علم به نحوی از انحاء بتواند دانش عینی ایجاد کند.

بررسی تئوری فرهنگ کاری حاکی از آن است که فرهنگ کاری، مجموعه ای از ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری است که ماهیت غیرمادی داشته و براساس اصول و روابط علی شکل نگرفته است. بنابراین مبنایی فراطبیعی داشته و مبتنی بر تصورات شخصی افراد است و رویکردی غیراثبات گرایانه دارد تا اثبات گرایانه.

دسته سوم پیش فرض ها به ماهیت انسانی و به خصوص رابطه انسان با محیط توجه دارد و با دو پیش فرض قبلی مرتبط است. در یک سر طیف دیدگاه جبرگرایی است که انسان و فعالیت های او را تعیین شده از سوی محیط می داند و در سر دیگر طیف دیدگاه اختیارگرایی است که انسان را کاملاً موجودی مختار می بیند و نقش محوری و خلاقانه تری برای آدمی متصور است. البته باید به حد وسط نیز در این راستا توجه داشت.

بررسی ماهیت پیش فرض های انسان شناختی حاکم بر تئوری فرهنگ کاری نشان می دهد که در این نظریه به انسان به عنوان موجودی مختار نگریده می شود که مقهور محیط نیست بلکه بر آن تسلط نیز داشته و آن را کنترل می کند. افراد در سازمان تعیین کننده معیارهای فرهنگ کاری هستند. و ارزش ها و هنجارها را شکل می دهند. بنابراین به نظر می رسد تئوری فرهنگ کاری از نظر پیش فرض های انسان شناسی رویکردی اختیار گرایانه به انسان دارد و جبر محیطی را نمی پذیرد.

در خصوص پیش فرض چهارم؛ یعنی روش شناختی، رهیافت ایده نگاری مبتنی بر این دیدگاه است که انسان فقط از طریق کسب دانش دست اول درباره موضوع مورد تحقیق خود می تواند جهان اجتماعی را درک کند.

بنابراین رهیافت مذکور بر نزدیک شدن انسان به موضوع تأکید دارد. در مقابل رهیافت قانون بنیاد براهمیت مبتنی کردن تحقیق بر روش و فن علمی نظام مند تأکید کرده و با ساختن آزمون های علمی و استفاده از فنون کمی برای تحلیل داده ها سروکار دارد. هم چنین ابزارهای تحقیقی استاندارد شده، بررسی ها، پرسشنامه ها و آزمون های شخصیت از وسایل و روش های مورد استفاده در این رویکرد هستند.

بررسی ها نشان می دهد که نظریه پردازان حوزه فرهنگ کاری با داخل شدن به عمق پدیده و درگیر شدن در جریان شکل گیری روند فرهنگ کاری در سازمان، به بینش هایی در رابطه با موضوع رسیده اند و در خلال تحقیق، ماهیت و ویژگی ها و ارزش های فرهنگ کاری را در سازمان شناسایی می کنند؛ به این معنی که ذهنیت نظریه پرداز تعیین کننده است. و درک پدید های مورد مطالعه حالت نسبی دارد. بنابراین رویکرد حاکم ایده نگارانه است نه قانون بنیاد.

جمع بندی تحلیل مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در زیر ارائه شده است:

شکل ۳- مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری

مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری		
هستی شناسی	←	رویکرد نام انگارانه
معرفت شناسی	←	رویکرد غیراثبات گرا
انسان شناسی	←	رویکرد اختیار گرا
روش شناسی	←	رویکرد ایده نگار

بنابراین براساس نتایج به دست آمده از تحلیل چهار فرض بنیادین در خصوص تئوری فرهنگ کاری، بعد اول در حوزه تبیین موقعیت پارادایمی که تئوری در آن قرار می‌گیرد، به این شکل مشخص شد: تئوری فرهنگ کاری رویکردی ذهنی گرا به علم داشته، از رهیافت نام انگارانه تبعیت نموده، از جنبه معرفت شناسی غیراثبات گراست و از نظر انسان شناسی اختیار گرا بوده و از شیوه های ایده نگارانه بهره می‌گیرد.

۵- تحلیل مبانی جامعه شناختی تئوری فرهنگ کاری

بوریل و مورگان (۱۹۷۹) تمامی نظریه ها را در دو بعد نظم دهی و تغییر بنیادی دسته بندی کرده اند. همان گونه که قبلاً نیز مطرح شد، جامعه شناسی نظم دهی بر ضرورت نظم دهی امور انسانی علاقه مند است و به دنبال تبیین این نکته است که چرا جامعه تمایل دارد کلیت خود را حفظ کند و از هم فرو نپاشد. با این همه به نظر می رسد صاحب نظران تئوری فرهنگ کاری، به دنبال یافتن تبیین هایی برای تغییر بنیادی در سازمان، شیوه های سلطه و تناقض های ساختاری، تضاد ساختاری با ارزش های قبلی حاکم بر سازمان است. چرا که در دنیای سرشار از تغییر کنونی، سازمان ها باید از پویایی برخوردار بوده و خود را با شرایط و اقتضائات محیطی وفق دهند. و هم راستا با تغییرات حرکت کنند. فضای رشد و پیشرفت را برای کارکنان در سازمان فراهم نمایند و به جای ایجاد محدودیت، محیطی خلاقانه و باز ایجاد کنند. البته باید توجه داشت که ارزش ها و هنجارهای مربوط به فرهنگ کاری بیشتر حالت آرمانی و ایده آل دارد و الزاماً انعکاس دهنده وضع جاری سازمان نیست. با توجه به موارد مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که مبانی جامعه شناسی فرهنگ کاری در سازمان ها ماهیت تغییر بنیادی دارد. بدین ترتیب بعد دوم؛ یعنی جامعه شناسی نظریه مطرح گردید.

۶- تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تئوری فرهنگ کاری

بوریل و مورگان از چهار پارادایم برای تحلیل نظریه اجتماعی یاد کرده و معتقدند تمام نظریه پردازان اجتماعی بر اساس پیش فرض های فرانظری که در کارشان منعکس است درون یکی از پارادایم های چهارگانه قرار می گیرند. (۱۳۹۳، صص ۴۴-۵۵) این چهار پارادایم مانعاً الجمع هستند. آن ها به ارائه دیدگاه هایی بدیل درباره واقعیت اجتماعی می پردازند و شناخت ماهیت هر چهار پارادایم به این معناست که انسان به چهار دید متفاوت از جامعه شناخت پیدا کند. این پارادایم ها شیوه های متفاوتی را برای نگرستن مطرح می کنند و ترکیب آن ها امکان ندارد. پارادایم ها در شکل خالص خود با هم تناقض دارند و حداقل بر یک مجموعه از پیش فرض های فرانظری که با پیش فرض های پارادایم های دیگر متفاوت است مبتنی می باشد. (همان، ص ۴۳)

شکل ۴، پارادایم های چهارگانه تحلیل نظریه اجتماعی

همان گونه که مطرح شد پارادایم ها بدیل هستند به این مفهوم که انسان می‌تواند در طول زمان به صورت متوالی در پارادایم های مختلفی عملکرد داشته باشد، اما از این لحاظ مانعاً الجمع هستند که انسان نمی‌تواند در یک مقطع زمانی مشخص در بیش از یک پارادایم عملکرد داشته باشد.

در ادامه چهار پارادایم به طور مختصر معرفی می‌گردد.

پارادایم کارکرد گرا ۱۲:

ریشه در جامعه شناسی نظم دهی دارد.

جامعه شناسی تغییر بنیادی

ذهنی	ساختارگرایی بنیادی	انسان گرایی بنیادی
	کارکرد گرا	تفسیری

جامعه شناسی نظم دهی

عینی

ذهنی

- از رویکردی عینی به بحث در موضوع خود می پردازد.
- این پارادایم دیدگاهی کاملاً عملگرا نسبت به درک موقعیت دارد.
- این پارادایم در رهیافت خود غالباً مسأله مدار بوده، برای مشکلات عملی، راه حل های عملی فراهم می کند.
- این پارادایم پایبند به مهندسی اجتماعی جهت تغییر اجتماعی است.
- این پارادایم به کنترل و نظم دهی اثربخش امور اجتماعب علاقه مند است.
- این پارادایم براساس تعامل سه مجموعه از عوامل فکری؛ یعنی نظریه مارکسیستی، ایده آلیسم آلمانی و اثبات گرایی جامعه شناختی به وجود آمده است.

پارادایم تفسیری ۱۳:

- این پارادایم، تبیین را در حوزه آگاهی و ذهنیت فردی و در چارچوب مرجع دست اندر کار کنش جستجو می کند که در نقطه مقابل نظاره گر کنش قرار دارد.
- این پارادایم در رهیافت خود به علوم اجتماعی، به نام انگاری، غیر اثبات گرایی، اختیار گرایی و ایده نگاری گرایش دارد.
- واقعیت اجتماعی موجودیتی خارج از ذهن هر شخص است (چیزی بیش از معانی مشترک میان ذهنی نیست).
- التزام آن ها به جامعه شناسی نظم دهی به جای آن که از صراحت برخوردار باشد، ضمنی و تلویحی است.
- مسائل مربوط به تضاد، سلطه، تناقص، امکان و تغییر هیچ نقشی در چارچوب نظری آنان ندارد.
- این پارادایم، پیش فرض های هستی شناسی رهیافت های کارکردگرا در جامعه شناسی را به طور عام و مطالعه سازمان ها را به طور خاص مورد چالش قرار می دهد.

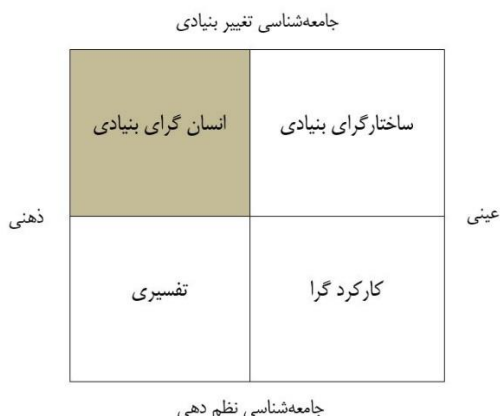
پارادایم انسان گرای بنیادی ۱۴:

- این پارادایم، جهان اجتماعی را از دیدگاهی متمایل به نام انگاری، غیر اثبات گرایی، اختیارگرایی و ایده نگاری می نگرد.
- یکی از اساسی ترین مفاهیمی که زیربنای کلی این پارادایم را تشکیل می دهد این است که آگاهی انسان مقهور روستاخت های ایدئولوژیک می شود که انسان با آن ها تعامل دارد.
- این پارادایم، جامعه را به صورت ضد انسان می نگرد.
- این پارادایم بر تغییر بنیادی، شیوه های سلطه، رها سازی، محرومیت و امکان تأکید می کند.
- پارادایم انسان گرای بنیادی دراصل مبتنی بر وارونگی پیش فرض هایی است که پارادایم کارکردگرایی را تعریف می کند.

پارادایم ساختار گرای بنیادی ۱۵:

- نظریه پردازانی که از این پارادایم حمایت می کنند از جامعه شناسی تغییر بنیادی از دیدگاه عینی گرا جانبداری می کنند.
- تأکید بر تضادساختاری، شیوه های سلطه، پایبند به تغییر بنیادی، رهاسازی و امکان
- متمایل به واقع گرایی، اثبات گرایی، جبرگرایی و قانون بنیادی
- این پارادایم در رهیافت خود به علوم شباهت زیاد با رهیافت نظریه کارکردگرا دارد.

بررسی پیش فرض های اساسی مربوط به ماهیت علم و جامعه در خصوص تئوری فرهنگ کاری در سازمان نشان می دهد که این تئوری به جامعه شناسی بنیادی ازدید ذهنی گرا توجه داشته و با عنایت به این که پارادایم انسان گرای بنیادی جامعه را به صورت ضد انسان می نگرد و بر تغییر بنیادی، شیوه های سلطه، رها سازی، محرومیت و امکان تأکید می کند؛ بنا براین می توان گفت نظریه پردازان فرهنگ کاری از پارادایم انسان گرای بنیادی بهره مندند.



شکل ۵- پارادایم غالب تئوری فرهنگ کاری

۷- جمع بندی و نتیجه گیری

در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید؛ مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادهای گرد کار به عنوان یک ارزش تلقی می شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می نمایند. برای حرکت به سوی شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است؛ لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش ها، بینش ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقاء فرهنگ کار؛ استفاده و توجه به شاخص ارزش های درونی و بیرونی کار توصیه می گردد.

همان گونه که ذکر شد فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. از طرفی شناسایی مبانی فلسفی تئوری فرهنگ کاری در سازمان و تبیین پارادایمی که نظریه در چارچوب آن قرار خواهد گرفت، راهنمای ارزشمندی برای مدیران در راستای به کارگیری اصول تئوری فرهنگ کاری در سازمان ها جهت دستیابی به بهره وری هر چه بیشتر خواهد بود. به همین منظور پژوهش حاضر به تبیین ماهیت پارادایم غالب بر تفکرات نظریه پردازان تئوری فرهنگ کاری پرداخته است.

در این راستا با شناسایی پیش فرض های بنیادین مبانی فلسفی شامل هستی شناسی، معرفت شناسی، انسان شناسی و روش شناسی و هم چنین پیش فرض های مبانی جامعه شناختی نظریه، به بررسی و تبیین رهیافت عینی گرا و ذهنی گرا و نظم دهی - تغییر بنیادی تئوری فرهنگ کاری پرداخته است.

نتایج بررسی حاضر نشان می دهد که نظریه پردازان تئوری فرهنگ کاری از رویکرد ذهنی گرا در ارائه مفروضات بنیادین، دیدگاه تغییر بنیادی در تبیین مبانی جامعه شناختی تئوری و پارادایم غالب انسان گرای بنیادی برخوردارند.

پی نوشت ها:

- | | | |
|--------------------|-----------------|----------------------|
| 1. Ontology | 7. Realism | 12. Structuralist |
| 2. Epistemology | 8. Voluntarism | 13. Functionalist |
| 3. Positivism | 9. Determinism | 14. Interpretive |
| 4. Anti-Positivism | 10. Ideographic | 15. Radical Humanist |
| 5. Methodology | 11. Nomothetic | 16. Radical |
| 6. Nominalism | | |

منابع

۱. اشرفی، علی، چپریان، اسعد (۱۳۷۵)، «فرهنگ کار»، سمینار تکامل فرهنگ کار، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، چاپ اول، صص ۲۵۷-۲۵۲.
۲. بوریل، گیبسون، مورگان، گارت (۱۳۹۳)، «نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان»، مترجم: محمد تقی نوروزی، انتشارات سمت، چاپ ششم.
۳. جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۱). «فرهنگ کار»، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳، شماره ۱۲۵. صص ۷۳-۷۰.
۴. سلیمی، محمد حسین (۱۳۷۲)، «مدیریت کارو تأثیر آن در ارتقای فرهنگ کار»، نخستین سمینار علمی و پژوهشی تکامل فرهنگ کار، صص ۱۰۲-۸۹.
۵. کاویانی، عباس (۱۳۷۵)، «تحلیل ساختاری جمعیت و فرهنگ کار»، سمینار تکامل فرهنگ کار، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، چاپ اول، صص ۴۸-۳۹.
۶. مشبکی، اصغر (۱۳۷۷)، «مدیریت رفتار سازمانی (تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی)»، تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.
۷. هج، ماری جو و ان ال. کانلیف (۱۳۹۲)، «نظریه سازمان»، مترجم: حسن دانایی فرد، ناشر: موسسه کتاب نشر مهربان، چاپ چهارم.
8. Boron, j .n. & Kreps,d .m.(1999).Strategic Human Resources: Frameworks For General Managers .New York :John Wiley & Sons, Inc.
9. farsi.khamenei.ir

افزایش سرمایه های اجتماعی بواسطه توسعه شهری حاصل از رونق گردشگری شهری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۳

کد مقاله: ۵۲۷۳۳

فاطمه شادالوئی^۱

چکیده

امروزه توسعه به عنوان هدفی متعالی در مدیریت شهری جهت هدف گذاری طرح ها، برنامه ها و پروژه های مدیریت شهری تعریف می گردد. مدیران شهری نیز هدف اصلی اجرای برنامه های خود را امر توسعه و توسعه شهری می دانند. یکی از عوامل اصلی رشد و توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی و چند لایه است که در سال های اخیر در حوزه های گوناگون علوم اجتماعی، اقتصاد و علوم سیاسی مطرح شده است. با توجه به اینکه سرمایه های اجتماعی از الزامات توسعه (اجتماعی و سیاسی) می باشد، ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی نیز مستلزم، اعتماد و آگاهی و مشارکت اجتماعی می باشد. با عنایت به آنچه گفته شد، مبنی بر اینکه؛ توسعه شهری مستلزم توسعه در بخش های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و کالبدی می باشد. این تحقیق سعی بر این دارد که با تشریح ایجاد و تقویت صنعت گردشگری و توجه به الزامات آن از قبیل؛ بهبود منظر و نما، مبلمان و معماری شهری، ارتقاء فرهنگ شهروندی، توسعه و استانداردسازی موضوع حمل و نقل در شهر می باشد. می تواند باعث رشد و توسعه شهری گردیده که نتیجه آن افزایش سرمایه های اجتماعی شهری خواهد بود.

واژگان کلیدی: توسعه شهری، مدیریت شهری، گردشگری شهری، سرمایه اجتماعی

۱- مقدمه

شهرها کامل‌ترین اشکال ممکن آبادی انسانی می‌باشد. آن‌ها همچون مشعلی فروزان انوار خود را فرا راه انسانیت و تمدن پاشیده‌اند. آن‌ها همچون موج‌شکن بر پهنه گیتی ایستاده، امواج تعدی را درهم شکسته و بدین ترتیب به حیطه امنیت بدل گردیده‌اند. آن‌ها آدمی را در وصول به نقطه اعلای فرهنگ یاری رسانیده‌اند. آن‌ها در پناه دیوارهای خود محیطی مناسب را برای پرورش اصلی‌ترین دستاوردهای علمی و هنری فراهم آورده‌اند (یاراحمدی، ۱۳۷۸) چهار مشخصه عمومی پذیرفته شده برای شهرها: تراکم‌های فیزیکی بالا، ساختارها، مردم، کارکردها و عدم تجانس‌های اجتماعی و فرهنگی، اقتصاد چند کارکردی، مرکزیت فیزیکی در درون شبکه‌های منطقه‌ای و درون شهری است. وقتی که شهرها به عنوان چنین مکانی مطرح شود، گردشگری توسعه پیدا می‌کند، این پیچیدگی به طرز تفکیک‌ناپذیری ماهیت و ساختار گردشگری شهری را تشکیل داده و به آن خصوصیاتی می‌دهد که آن را از انواع گردشگری متمایز می‌سازد "نواحی شهری که به علت آن جاذبه‌های تاریخی و فرهنگی بسیاری دارند، غالباً مقاصد گردشگری مهمی محسوب می‌شوند. علاوه بر این حتی در صورتی که جاذبه‌های گردشگری در مناطق غیر شهری واقع باشند، از آنجایی که شهرها به پیرامون خود خدمات می‌دهند، در رابطه با گردشگری قرار می‌گیرند. لذا حجم زیادی از امکانات گردشگری در شهرها متمرکز می‌شوند. (پاپلی یزدی و سقایی، ۱۳۹۳)

گردشگری فعالیتی است با آثار اقتصادی بی‌شمار که تبعات زیست محیطی و اجتماعی فراوانی به همراه دارد و توجه کامل به هر کدام از اجزاء این پدیده حیاتی است. گردشگری از جریانهای جهانی و بیانگر ترکیب امور اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی است و می‌تواند به کشور های در حال توسعه در حل مشکلات بیکاری و فقر کمک کند. ایجاد درآمد و اشتغال برای ساکنان محلی در عرضه فضا برای استفاده گردشگران یکی از این آثار است. (فنی، علیزاده طولی، زحمتکش، ۱۳۹۲) گردشگری یکی از مهمترین بخش‌های اقتصادی نه فقط در مورد کشورهای صنعتی، بلکه برای کشورهای در حال توسعه و نیز کشورهای عقب مانده است. (شارپلی و همکار، ۱۳۹۱) با توجه به رشد و اهمیت اقتصادی گردشگری در عصر جهانی شدن می‌توان این صنعت را ابزاری مناسب برای توسعه اجتماعی و اقتصادی در مقصدها برشمرد. رایج ترین دلیل توسعه گردشگری به ویژه در میان کشورهای در حال توسعه نیز همین است و به عنوان راهبرد توسعه محسوب میگردد. توریسم با نزدیک کردن مردم و فرهنگهای مختلف به یکدیگر، نقش مهمی در اقتصاد جهانی ایفا میکند. با افزایش دسترسی و سهولت حرکت در کشورها و آشنا شدن با فرهنگها، بازار توریسم برای برآورده کردن درخواست فزاینده پذیرش انواع مختلف مسافران توسعه یافته است. (کریمیان بستانی، لطیفی پور، ۱۳۹۷) گردشگری می‌تواند با ایجاد و رشد توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و ثبات بخشیدن به کارکردهای شهری و نظم بخشیدن به کارکرد آنها، موجب فراهم آمدن فضای اعتماد و مشارکت کلیه شهروندان در امور شهر را بهرهمراه داشته باشد و که نتیجه آن افزایش ارتقاء سرمایه‌های اجتماعی شهری خواهد بود.

۲- پیشینه تحقیق

صیدایی و همکار (۱۳۹۱) در پژوهشی پیامدها و اثرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاصل از توسعه گردشگری را در شهر کرمانشاه مورد بررسی قرار داده‌اند. صرابی و همکار (۱۳۹۰)، در پژوهش خود با عنوان: سنجش تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و زیست محیطی توسعه گردشگری از دیدگاه ساکنان، به بررسی گردشگری بر توسعه شهری شهرستان مشکین شهر پرداخته‌اند. شهاییان (۱۳۹۰)، در پژوهش خود تحت عنوان: بررسی نقش و اثرات گردشگری در توسعه پایدار شهر؛ با تاکید بر ادراک ساکنان به بررسی نقش و اثرات گردشگری در توسعه پایدار شهری را مورد بررسی قرار داده‌اند. زهره فنی، محمد علیزاده طولی و زینب زحمتکش (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان: تأثیرات گردشگری بر توسعه پایدار شهری از نظر ساکنان (مورد مطالعه: جزیره قشم) به بررسی و تحقیق در خصوص بررسی اثرات اقتصادی، اجتماعی و محیطی گردشگری بر توسعه شهر قشم از منظر ساکنان آن اقدام نموده‌اند. مریم کریمیان بستانی و محمد لطیفی پور (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با موضوع: واکاوی اثرات جهانی شدن بر توسعه اقتصاد شهری با تاکید بر توریسم (مطالعه موردی: شهر شیراز) به بررسی و واکاوی اثرات جهانی شدن بر توسعه اقتصاد شهر شیراز با تاکید بر توریسم پرداخته‌اند.

۳- روش تحقیق

روش تحقیق به کار رفته در این پژوهش تحلیلی-توصیفی با تمرکز بر داده‌ها و اطلاعات و منابع کتابخانه‌ای و سایت‌ها و منابع اینترنتی معتبر در دسترس است که از طریق مطالعه و فیش برداری و اخذ مستندات و تدوین که اطلاعات جامع آنها به تفصیل در بخش منابع و مآخذ نگاشته شده صورت پذیرفته است.

۴- مبانی نظری و عملیاتی

۴-۱- شهر

در حال حاضر، تعاریف مختلفی از مکان شهری شده است که هیچ کدام به تنهایی رضایت بخش نیست. گاهی اوقات، شهر بر اساس فرهنگ شهری (تعریف فرهنگی)، گاهی بر اساس کارکرد اداری (تعریف سیاسی - اداری)، گاهی بر اساس افراد شاغل در بخش غیر کشاورزی (شاخص اقتصادی) و گاهی بر اساس تعداد جمعیت (شاخص جمعیت شناختی) تعریف میشود. شهر در حیات مدنی از سه رکن اصلی شهروند، کالبد شهر و مدیریت شهری تشکیل میشود. (شارع پور، ۱۳۹۱)

ساختار هر شهری تحت تأثیر نوع و میزان روابطی قرار می گیرد که با محیط طبیعی یا مصنوعی پیرامونی یا خارج از پهنه شهری دارد. در واقع شهر در شبکه یا سلسله مراتبی از روابط کالبدی، عملکردی یا محیط پیرامونی قرار گرفته است.

۱- بعد کارکردی یا نقش و فعالیت شهر: به عنوان مثال شهر زیارتگاهی، شهر فرهنگی یا شهر سیاسی یا پایتخت و...

۲- بعد اندازه: در این مورد عامل جمعیت در اندازه شهر نقش مهمی دارد. (یاراحمدی، ۱۳۷۸)

۴-۲- گردشگری

واژه گردشگری نخستین بار در سال ۱۸۱۱ در مجله انگلیسی به نام اسپورتینگ ماگازین آمد. در آن زمان این لغت به معنای مسافرت به منظور تماشای آثار تاریخی و بازدید از مناظر طبیعت برای کسب لذت به کار می رفت. (محلاتی، ۱۳۸۱)، لغت توریسم از کلمه تور به معنای دور زدن، رفت و برگشت بین مبدأ و مقصد و چرخش که از یونانی به اسپانیا، فرانسه و نهایتاً به انگلیس راه یافت. (فنی، علیزاده طولی، زحمتکش، ۱۳۹۲) سازمان جهانگردی WTO گردشگری را مجموعه کارهایی می داند که یک فرد در سفر و در مکانی غیر از محیط عادی خود انجام می دهد، این سفر بیش از یک سال طول نمی کشد و هدف سرگرمی و تفریح، استراحت، و فعالیت هایی از این قبیل است. (فنی، علیزاده طولی، زحمتکش، ۱۳۹۲) و به سفرهایی گفته می شود که توسط گردشگر بین مبدأ و مقصد به شرط عدم اشتغال و اقامت بیشتر از شش ماه و کمتر از یک روز نباشد (رضوانی، ۱۳۸۶)

توریسم جمعی از پدیده ها و روابط ناشی شده از روابط متقابل گردشگران، تامین کنندگان تجاری، حکومت ها و جوامع میزبان در فرآیند جذب و میزبانی گردشگران و توریست است. امروزه افزایش جمعیت، افزایش رفاه عمومی، پیشرفت علوم و فنون، افزایش زمان آزاد و فراغت، تفکیک مقوله کار و فراغت و ... همه و همه باعث رشد روزافزون سفر و جهانگردی شده است و کشورهای جهان به این واقعیت دست یافته اند که توجه ویژه به صنعت جهانگردی و تلاش در جهت توسعه این صنعت باعث کسب درآمدهای هنگفت و منافع های اضافی برای جوامع بومی و اقتصاد محلی به همراه داشته باشد (پاپلی یزدی و سقایی، ۱۳۹۳)

۴-۳- گردشگری شهری

مهمترین فضاهایی که مورد بازدید و اقامت گردشگران قرار می گیرند فضاهای شهری هستند که از دیرباز جذاب ترین فضاها را تشکیل می داده اند، زیرا پیشرفته ترین و کامل ترین قرارگاه های انسانی را تشکیل می دهند (کازس، ۱۳۸۲) یکی از مهمترین مقاصد که روندهای گردشگری جهان را در دهه های گذشته تحت تأثیر قرار داده، مراکز شهری است. رشد سفرهای کوتاه مدت این مقاصد را به یکی از اصلی ترین مراکز گردشگری تبدیل نموده که تا حدودی تغییر سبک زندگی را در سال های اخیر نشان می دهد. مردم مقاصد گردشگری را میخواهند که به راحتی و به سرعت قابل دسترسی باشند. این شرایط برای مقاصد نزدیک و قابل دسترسی بسیار سودمند بوده و باعث توسعه گردشگری شهری شده است (رهنمایی، ۱۳۸۷)

توریسم در قالب الگوهای خاص فضایی بوجود می آید و یکی از این الگوها گردشگری شهری است که "دسته ای از فعالیت های اقتصادی با نتایج مهم اجتماعی، اقتصادی و محیطی در شهرهای ویژه است" و صرفاً مختص فعالیت های گردشگران که در شهرها بوجود می آید نیست. بلکه نوع خاصی از گردشگری و بخش جدایی ناپذیر سنتی و صحیح زندگی شهری است که گروه های مختلف گردشگر را براساس تنوع و گوناگونی مسافرت ها و انگیزه های گردشگری به سوی خود جذب می کند (رنجبر و جرفی، ۱۳۹۰)

گردشگری شهری در کشورهای پیشرفته پردرآمد ترین نوع گردشگری است و در زمینه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، اکولوژیکی و غیره تأثیرات انکارناپذیری دارد.

گردشگری شهری صنعتی است که روز به روز بر اهمیت آن افزون می شود، و آن بنا به دلایلی چون:

- پرسودترین فعالیت است؛

- در شرایط صحیح نه تنها فاقد عواقب اکولوژیک است، بلکه به احیای محیط منجر می شود؛

- اشتغال را است و باعث افزایش درآمد می شود. (مؤذنی، ۱۳۸۶)

۴-۴- سرمایه اجتماعی

در هر جامعه ای حداقل چهار خرده نظام؛ اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی وجود دارد که در هر یک از این حوزه ها کنشگران فردی و اجتماعی می توانند با رعایت اصول و قواعد عمل جمعی مورد قبول در آن حوزه ها به چهار نوع سرمایه یعنی سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی و سرمایه سیاسی مورد نیاز هر جامعه دست یابند. (بدیعیان، نجفی، عاشوری رودپشتی، ۱۳۹۱) سرمایه اجتماعی واژه ای است که در سالهای اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی شده و از این منظر دریچه ای تازه را در تحلیل و علت یابی مسائل اجتماعی و اقتصادی گشوده است. سرمایه در معنای عام خود دلالت بر مجموعه دارایی ها، امکانات و منابع در اختیار دارد که در قالب و اشکال مختلف نمود پیدا میکند. (محمودی، غفاری، ۱۳۹۴)

در حال حاضر اصطلاح سرمایه اجتماعی به یکی از مهمترین و پرکاربردترین مفاهیم در حوزه مطالعات اجتماعی مبدل گشته است. سرمایه اجتماعی دارای مؤلفه ها و ابعاد فراوانی است که از میان آن ها سه بعد «اعتماد، مشارکت و آگاهی» از ابعاد اصلی آن بشمار می روند. مطالعات نشان می دهند که تقویت سرمایه اجتماعی باعث مشارکت و ارتباط فرد با افراد دیگر می شود و این به نوبه خود، نقش مهمی در بهبود کیفیت زندگی دارد. (قاسمی خوزانی، ۱۳۹۴)

۴-۵- توسعه شهری

توسعه شهری را می توان مبنای تجدید ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حقوقی شهری تلقی کرد که هدف آن در درجه اول بهبود فرآیند شهرنشینی و روند شهرگرایی، ترمیم محیط زیست شهری، سامان مند کردن شهری و تقویت جنبه های سیاسی اجتماعی و فرهنگی زندگی شهری دانست (صیدیگی، سرور و فرجی راد، ۱۳۹۸) پرداختن به نظریات توسعه شهری هر چند در حوزه گسترش شهر تعمیم و توصیف می یابد، یادآور تفاوت ماهوی بین واژگان گسترش، توسعه و پیشرفت است، که هر کدام معانی متفاوتی به ذهن متبادر می کنند. در مسایل شهری، رشد شهری و توسعه شهری عمدتاً با هم یکی فرض می شوند و در منابع شهرسازی به کلمات و اصطلاحات متعددی بر می خوریم که عبارتند از: گسترش فیزیکی، گسترش کالبدی، گسترش مکان های شهری و... (بمانیان و محمودی نژاد، ۱۳۸۷) توسعه شهری را به عنوان یک مفهوم فضایی می توان به معنی تغییرات در کاربری زمین و سطح تراکم، رفع نیازهای ساکنان شهر در زمینه مسکن، حمل و نقل، اوقات فراغت و غیره تعریف کرد. (مختاریور، منطقی فسایی، ۱۳۹۷) بسته به نوع توسعه، توسعه شهری شامل گسترش ابعاد فیزیکی و تغییرات در عملکردها می شود. سابقاً در مورد توسعه شهری به تغییر در فضا (تحول فضاهای ساخته نشده به فضای شهری)، همچون افزایش ابعاد فیزیکی محیط ساخته شده اشاره می شد. رشد شهر به طور گسترده به نیروهای متخصص متکی است، برای اینکه ناحیه شهری همواره مرکز فعالیت های تخصصی است و بنابراین اندازه شهر به مقدار محصول و کالاها و خدمات تهیه شده بستگی دارد. (زیاری، ۱۳۸۹)

۴-۶- گردشگری عامل توسعه شهری

توریسم جمعی از پدیده ها و روابط ناشی شده از روابط متقابل گردشگران، تامین کنندگان تجاری، حکومت ها و جوامع میزبان در فرآیند جذب و میزبانی گردشگران و توریست است. امروزه، افزایش جمعیت، افزایش رفاه عمومی، پیشرفت علوم و فنون، افزایش زمان آزاد و فراغت، تفکیک مقوله کار و فراغت و ... همه و همه باعث رشد روزافزون سفر و جهانگردی شده است و کشورهای جهان به این واقعیت دست یافته اند که توجه ویژه به صنعت جهانگردی و تلاش در جهت توسعه این صنعت باعث کسب درآمدهای هنگفت و منفعت های اضافی برای جوامع بومی و اقتصاد محلی به همراه داشته باشد (پاپلی یزدی و سقایی، ۱۳۹۳) کسب و کار اقتصاد شهری و تعیین راه کارهای لازم جهت بهبود آن، از جمله گام های اولیه برای دستیابی به راهبرد های عملیاتی در بهبود فعالیت های اقتصادی به شمار می آید. از جمله بخش هایی که در عرصه اقتصادی جهان طی سال های اخیر از رشد چشمگیر و خیره کننده ای برخوردار بوده و تا دو دهه آینده به پردرآمدترین و تأثیرگذارترین بخش اقتصادی کشورها تبدیل خواهد شد صنعت گردشگری است. (صالحی، خوشفر، ۱۳۷۹)

در شهرهای توریستی، گردشگری خود را در ساختار اقتصادی محکمی پایه گذاری می کند. در شهرهای گردشگری پذیر، گردشگری ترقی دهنده رشد و توسعه های شهری است و در شهرهای غیرتوریستی، این صنعت به عنوان یک فرصت مطرح است و برنامه ریزان و مدیران شهری به ایجاد تصویرهای جدید از شهرها و افزایش جاذبه های مقاصد نیازمند هستند. در ادبیات مربوط به گردشگری، رشد و توسعه شهرنشینی به عنوان یکی از عوامل مهم و موثر در پیدایش گردشگری محسوب می شود. به عبارتی دیگر "یکی از عوامل موثر در توسعه گردشگری، توسعه شهرنشینی است. بسط تاریخی گردشگری و تحقق آن از نقطه نظر اجتماعی و اقتصادی بدون توجه به توسعه شهرنشینی امکان پذیر نیست. (رنجبر و جرفی، ۱۳۹۰)

گردشگری جدیدترین صنعت دنیاست که با ویژگی خاص خود صنعتی پویا با آینده ای روشن تلقی می شود. بنابراین سرمایه گذاری در این صنعت در تمام کشورهای دارای جاذبه های جهانگردی رو به افزایش است. امروزه جذب گردشگران به رقابتی فزاینده در بین نهادهای درگیر در صنعت گردشگری تبدیل شده است زیرا این صنعت نه تنها در پیشبرد اقتصاد ملی و درآمدهای ارزی نقش دارد بلکه صنعتی است پاکیزه و عاری از آلودگی و در عین حال ایجاد کننده مشاغل جدید است و برای کشورهای

دارای پتانسیل در این زمینه، می تواند به مهمترین منبع کسب درآمد ارزی تبدیل شود مشروط بر اینکه برنامه ریزی صحیح و همه جانبه توأم با آینده نگری برای آن تنظیم و اجرا شود.

صنعت گردشگری امروزه به قدری در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها اهمیت دارد که برای اغلب کشورها، گردشگری منبع مهمی برای فعالیت های تجاری، کسب درآمد، اشتغال زایی و مبادلات خارجی محسوب می شود از این رو بسیاری از کشورها درآمد اصلی خود را از این صنعت بدست می آورند. (ویسی، ۱۳۹۳)

اصولاً اشتغال در صنعت گردشگری دارای اشکال مختلفی است که عبارتند از:

الف) اشتغال مستقیم: همانند اشتغال در هتل ها، رستوران ها، و...

ب) اشتغال غیرمستقیم: که در بخش های عرضه کننده کالا همانند تولیدات کشاورزی، شیلات و صنایع دستی میباشد.

ج) اشتغال القایی: شامل کسانی است که از درآمد افرادی که به طور مستقیم و غیرمستقیم در صنعت گردشگری فعالیت میکنند پشتیبانی میشوند.

د) اشتغال در بخش ساختمان: شامل افرادی است که در بخش احداث تاسیسات و زیر ساخت های گردشگری فعالیت می کنند.

در مجموع اثرات اقتصادی مستقیم و غیرمستقیم گردشگری در توسعه شهری را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- ایجاد اشتغال و افزایش درآمد عمومی در سطح جامعه

- ورود سرمایه ها و سرمایه گذاری های خارجی به شهرها

- معرفی شهر به عنوان یک قطب گردشگری

- افزایش تعداد شاغل در امور مرتبط با گردشگری

- رشد ساخت و ساز و نوسازی در سطح شهرها

- به کارگیری توانایی های موجود محلی (نوربخش و همکار، ۱۳۸۹)

از آنجا که هدف مدیریت شهری، تقویت فرایند توسعه شهری است به نحوی که در سطح متعارف جامعه زمینه و محیط مناسبی برای زندگی راحت و کارآمد شهروندان، به تناسب ویژگی های اجتماعی و اقتصادی فراهم شود. در قالب این هدف کلان می توان سه هدف خرد فراگیر برای تمام سیستم های مدیریت شهری به شرح زیر تعیین کرد:

حفاظت از محیط فیزیکی شهر، تشویق توسعه اقتصادی و اجتماعی پایدار، ارتقاء شرایط کار و زندگی کلیه شهروندان باتوجه ویژه به افراد و گروه های کم درآمد. (سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور، ۱۳۹۰) صنعت گردشگری به عنوان یکی از منابع درآمد و ایجاد اشتغال در سطح ملی و منطقه ای می تواند رهیافتی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی در قلمرو شهری و ملی باشد، گردشگری به خصوص در زمانی که سود فعالیت های دیگر بخش های اقتصادی در حال کاهش می باشد، جایگزین مناسبی برای آنها و راهبردی برای توسعه است. (پاپلی یزدی و سقایی، ۱۳۹۳)

امروزه گردشگری به عنوان پدیده ای اجتماعی که به جهت توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی اثرات بسیاری در جوامع مقصد به جای می گذارد. (پاپلی یزدی و سقایی، ۱۳۹۳) به همین جهت توسعه گردشگری برای رشد اقتصادی و اجتماعی اهمیت ویژه ای دارد که می توان آن را به منزله نیروی محرکه توسعه در تمام کشورها به حساب آورد. هیچ کشوری نیست که فاقد مواد اولیه لازم برای توسعه گردشگری باشد. آنچه که کشورها را از همدیگر متمایز می سازد خود به تنهایی جاذبه گردشگری به شمار می رود. بنابراین هر کشور با کوشش درخور و سرمایه گذاری مناسب در زمینه گردشگری میتواند وارد کننده جهانگرد بوده و از این راه به رشد خود کمک نماید. گردشگری پول و جمعیت را از مرکز ثقل صنعتی به سوی روستاها و نقاط طبیعی می کشاند و یا تعداد زیادی را به سوی مراکز شهری روانه می سازد و این حرکت آنها باعث بازده مضاعف در اقتصاد کشورهای جهانگردپذیر میشود. امروزه همه کشورهای دنیا در صدند تا از تمامی ظرفیت گردشگری خود به عنوان مدرن ترین صنعت دنیا برای توسعه همه جانبه از جمله توسعه شهری بهره مند شوند. گردشگری در ابعاد مختلف از مباحثی است که توجه زیادی را به خود جلب کرده است، شاید یکی از دلایل پرداختن به جهانگردی گسترش ارتباطات و افزایش روز افزون تقاضا برای گردشگری و کنجکاوی و تفحص در دیگر فرهنگ ها از یک طرف و آثار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی بویژه در برخی از مناطق گردشگری از طرف دیگر باشد. طوری که درآمد حاصل از جهانگردی نقش اساسی در رشد اقتصادی و فرهنگی جوامع دارد. در دهه های گذشته گردشگری همواره رو به رشد و در حال متنوع شدن و یکی از بزرگترین بخش های اقتصاد جهان بوده است. (ویسی، ۱۳۹۳)

۴-۷- عوامل موثر بر صنعت گردشگری

گسترش جهانگردی و دستیابی به این درآمدهای کم نظیر، بدون توجه به زیرساخت های مورد نیاز این صنعت امکان پذیر نیست. در صنعت گردشگری بخش دولتی و خصوصی مکمل همدیگر هستند و نبود یکی از آنها باعث ناکارآمدی وجود دیگری می شود. لذا باید بخش دولتی و بخش خصوصی هر یک در جایگاه خود قرار بگیرند تا شاهد رشد و شکوفایی این صنعت باشیم. بخش دولتی با ایجاد زیر ساخت ها می تواند نقش اساسی را در توسعه این صنعت داشته باشد. یکی از مهمترین وظایف بخش دولتی، مدیریت کلان و تعیین سیاست های کلی در این صنعت می باشد که با گسترش جاده ها، تجهیز فرودگاه ها و ترمیم و اصلاح

سیستم های حمل و نقل زمینه های امنیت و آرامش خاطر گردشگران را ایجاد کنند. با وضع قوانین و مقررات بسترسازی جهت ایجاد امنیت روانی و اجتماعی برای گردشگران و جهانگردان که فاکتور مکمل و بسیار مهمی در راستای توسعه صنعت گردشگری است صورت گیرد. به توسعه منابع انسانی و ایجاد مراکز آموزشی تخصصی بپردازند. با تدوین قوانین حمایتی از سرمایه گذاری در این صنعت راه را برای سرمایه گذاران داخلی و خارجی هموار سازند. با تبلیغات و اطلاع رسانی زمینه های لازم را برای سفر گردشگران به کشور ایجاد کنند. می توان به این نتیجه رسید که مدیریت کلان و متخصص در صنعت گردشگری حرف اول را میزند. برنامه ریزی بلند مدت و کوتاه مدت به همراه مدیریت استراتژیک می تواند زمینه های لازم جهت توسعه و گسترش این صنعت در پیش داشته باشد. بخش خصوصی با احساس امنیت اقدام به سرمایه گذاری می کند و با در نظر گرفتن طرح جامع گردشگری که توسط مدیریت کلان تدوین شده است باید طرح های خود را به اجرا بگذارند. ساخت هتل ها و تاسیسات گردشگری و ایجاد دفاتر خدمات مسافرتی و ارائه تورهای گردشگری و اطلاعات به گردشگران جهت سفر به شهرهای مختلف کشور دامنه توسعه صنعت توریسم و گردشگری را گسترش می دهند و منجر به پویایی گردشگری در کشور خواهند شد (یزدانی، علیپور و همکاران، ۱۳۹۷).

به طور کلی گردشگری دارای سه جنبه است: حفاظت از محیط زیست، حفظ منابع و میراث فرهنگی و حرمت و احترام به جوامع در بعد فرهنگی نهادهای محلی می توانند از این ظرفیت خود استفاده نمایند و با جلب و حضور مشارکتی مردم، جوانان، و نوجوان، در جشن ها، انواع گردهم آیی های اجتماعی، برپایی نمایش ها و معرفی فرهنگ های گوناگون، اشکال گوناگون، تعاملات اجتماعی و فرهنگی و هر آنچه مظهر تنوع فرهنگی و قومی یک ملت است می توانند در چنین فضاهایی زمینه های جلب گردشگران، داخلی و خارجی را فراهم سازند. نهادها و تشکلهای مردم نهاد، به عنوان بازوان، قدرتمند ارگان های دولتی و خصوصی از ظرفیت بالایی به خصوص در حوزه سیاست گذاری، برنامه ریزی و اجرای پروژه های گردشگری برخوردار می باشند. نهادهای مردمی به عنوان، جایگزینی مناسب برای دولت می توانند نقش حفاظتی از میراث فرهنگی و جاذبه های گردشگری را برعهده بگیرند. آنها می توانند از ظرفیت اعتمادسازی، مشارکتی و تعاملی خود استفاده نمایند و سرمایه گذاری کلانی را در راستای توسعه گردشگری به سمت عناصر و جاذبه های گردشگری شهری سوق دهند. تشکلهای مردم نهاد در بسیاری از زمینه ها در حوزه محیط زیست، میراث فرهنگی و گردشگری گامی جلوتر از دستگاه های دولتی در حفظ میراث قدیمی و کهن برداشته اند. از طرف دیگر نهادهای محلی با توجه به ظرفیت و از ظرفی همکاری با دولت قادر خواهند بود تا در حوزه هایی مانند میراث فرهنگی و گردشگری فعالیت های بسیار خوبی صورت گیرد به نحوی که فعالیت این تشکلهای مردمی می تواند از وارد آمدن گزند و آسیب به بافت های تاریخی شهری ممانعت نمایند. که این امر به دنیا خود گردشگری پایدار شهری را به ارمغان، می آورد. (کلانتری خلیل آباد، پوراحمد و همکاران، ۱۳۹۵)

۴-۸- توسعه و سرمایه اجتماعی

آنچه از تعاریف متعدد سرمایه اجتماعی برمی آید این است که این مفهوم در بردارنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و روابط متقابل بین اعضای یک گروه است. به نحوی که، سرمایه اجتماعی، سبب میشود گروه به سمت ارزش ها و هنجارهای تحسین و مثبت شده در جامعه گام بردارد. مفهوم سرمایه اجتماعی در کنار منابع مالی و نیروی انسانی از عوامل تأثیرگذار بر ارتقای سطح توسعه در جوامع انسانی برشمرده می شود. بنابر تعبیر پیر بوردیو، سرمایه به هر نوع قابلیت، مهارت و توانایی اطلاق می شود که فرد می تواند در جامعه به صورت انتسابی و یا اکتسابی به آن دست یافته و در روابطی که با سایر گروه ها و افراد دارد. بتواند در جهت پیشبرد موقعیت خویش بهره مند شود. (مومحمد، ۱۳۸۲) کلمن از سرمایه اجتماعی یک تعریف کارکردی ارائه داده است که تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه اقتصادی را از طریق سرمایه انسانی و توسعه می داند. به اعتقاد وی تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه اقتصادی مستقیم نیست، بلکه سرمایه اجتماعی ابتدا سبب تولید سرمایه انسانی و توسعه شده و سپس از طریق این دو، سرمایه اقتصادی را ایجاد میکند. به اعتقاد فوکویاما سرمایه اجتماعی، نظامی از ارزش ها و هنجارهای اخلاقی را فراهم می سازد که به واسطه آن جامعه از فروپاشی اخلاقی و مبتلا شدن به انواع انحرافات اجتماعی مصون می ماند و بدین ترتیب سلامت اجتماعی جامعه سبب رشد خواهد شد. (درستی، ادیبی سده و ادهمی، ۱۳۹۷) به طور معمول آنچه توسعه و رشد برپایه آن بنا نهاده شده است شامل سرمایه طبیعی، فیزیکی و انسانی است که بعنوان ثروت یک جامعه شناخته می شود. اما این سه نوع سرمایه فقط بخشی از فرآیند رشد را تعیین می کنند. پس برای بررسی اختلاف رشد میان کشورهایی که از نظر سه سرمایه موصوف دارای وضعیت یکسان و مشابهی هستند. باید در پی حلقه مفقوده ای بود که آن سرمایه اجتماعی می باشد. (پناهی و اشرف، ۱۳۹۰) توجه به موضوع سرمایه اجتماعی (social capital) در سالهای اخیر در محافل و بروشورهای علمی و دانشگاهی جهان روند رو به گسترش سریعی داشته همانند سایر حوزه های اقتصاد، توجه به نقش مهم سرمایه اجتماعی، ضروری می نماید. به نظر می رسد که رشد، علاوه بر نیاز به سرمایه مادی (پول، امکانات و تجهیزات) و سرمایه انسانی (نیروهای متخصص و توانمند)، نیازمند به سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به پیوندها، ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه های انسانی و سازمانی به عنوان منبعی ارزشمند اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا میشود. (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵) کاربرد نظریه سرمایه اجتماعی بدون توجه به محیط، بعدها و شرایط اجرای آن، ناقص است. بازنگری در مفهوم و شناخت دقیق اجزای آن با توجه تبیین

نقش سرمایه اجتماعی در فرایند توسعه ضروری است. فرآیند توسعه مستلزم مشارکت وسیع همه شهروندان می باشد. و این امر وظیفه نهادها می باشد. امروزه اعتقاد بر این است که بعد اجتماعی و مولفه نهادی توسعه پایدار، بویژه نهادها و سرمایه اجتماعی، اهمیت خاصی در فرآیند رشد اقتصادی و توسعه پایدار دارند. (صمدی، ۱۳۸۸)

۵- نتیجه

با در نظر گرفتن توان، و ظرفیت محدود بستر اکولوژیک شهرها، توسعه پایدار شهری با توجه به ویژگی های محلی و محیطی در همین قالب و بارعایت اصول اساسی توسعه پایدار، امکان، پذیر خواهد بود. بسیاری از کشورهای پیشرفته، گردشگری را بهترین راه اعتلای فرهنگ، ایجاد تفاهم بین المللی و دستیابی به درآمدهای سرشار اقتصادی می دانند. جابه جایی و حرکت انسان ها به جز تاثیرات فرهنگی و روحی، ثمرات اقتصادی عظیمی دارد در حال حاضر بسیاری از کشورها منافع اقتصادی و اجتماعی خود را از گردشگری شهرهای خود دریافت می کنند و درآمدهای گردشگری را برای توسعه زیرساخت های شهری بکار می برند. گردشگری در اثرگذاری و اثرپذیری متقابل با شهر و در یک سیستم انسان - محیط میتواند منجر به توسعه پایدار شهر شود. با توجه به اینکه توسعه پایدار به عنوان جریانی مداوم در تغییرات اقتصادی - اجتماعی و زیست محیطی برای افزایش و ترقی رفاه مستمر کل اجتماع تعریف می شود و پویایی چند بعدی است. (فنی، علیزاده طولی، زحمتکش، ۱۳۹۲) صنعت گردشگری علاوه بر ارتقای فرهنگ و عناصر وابسته به آن، پویایی جریان های مولد اقتصاد شهری منتج از جذب گردشگران داخلی و خارجی را فراهم کرده است. نحوه ی هزینه گردشگران، یکی از مباحث مورد توجه در فرایند اقتصادگردشگری است. به طور کلی هزینه های یک گردشگر در مقصد، شامل مواردی چون هزینه ی غذا و خوراک، تفریحات، بازدید، تردد و حمل و نقل، اقامت، گشت و گذار، خدمات ارتباطی، خدمات شهری و مانند آن است. (بدری، طیبی، ۱۳۹۱)

با عنایت به آنچه عنوان گردید صنعت توریسم یا گردشگری شهری، با تاثیر بر اقتصاد، فرهنگ و روابط اجتماعی شهر در دوسطح محلی و ملی، و بروز رسانی و تغییرات الزامی که به جهت باقی ماندن و خارج نشدن از میدان رقابت جذب گردشگر با سایر شهر ها بایستی همواره اعمال نماید. می تواند یکی از عوامل مهم در توسعه شهری به لحاظ کالبدی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و حتی سیاسی داشته باشد. با امان نظر به آنچه در خصوص موضوع توسعه شهری ذکر گردید؛ مدیریت شهری با توجه به وظایف و تکالیفی که بر عهده دارد در جهت توسعه و پیشرفت شهر ها می تواند نقش اساسی داشته باشد. و با طراحی و برنامه ریزی دقیق موضوعات مرتبط با رشد و توسعه شهری در زمینه های اجتماعی و فرهنگی و روابط شهروندی و همچنین تعیین نقش و کاربری فضاها و معماری شهری و سازمان دهی سیما و منظر شهری، سیستم حمل و نقل شهری مناسب، ارائه خدمات مطلوب شهری در حوزه های رفاهی و تفریحی و سایر خدمات مربوطه که موجب ایجاد فضای مناسب جهت جذب گردشگر و توسعه صنعت توریسم داشته باشد. نقش مهمی در رشد و توسعه شهری خواهد داشت. با توجه به اینکه؛ یکی از اثرات مطلوب پیشرفت و توسعه شهری افزایش و ارتقاء سرمایه اجتماعی نزد شهروندان را به همراه خواهد داشت. می توان با به کار گیری فنون مناسب با مدیریت شهری گردشگری در جهت توسعه شهر در راستای ارائه خدمات مطلوب به شهروندان و جلب نظر گردشگران به شهر را داشت. و نتیجتاً اینکه صنعت گردشگری می تواند با تاثیر مستقیم بر توسعه شهری در زمینه های گوناگون که ذکر گردید. بر زایش و ارتقاء سرمایه های اجتماعی شهری تاثیر گذار بوده و نقش مهمی در این خصوص داشته باشد.

منابع

۱. یاراحمدی، امیر، (۱۳۷۸)، به سوی شهرسازی انسان گرا، تهران: شرکت پردازش و برنامه ریزی شهری
۲. پایلی یزدی، محمدحسین، سقایی، مهدی، (۱۳۹۳)، گردشگری (ماهیت و مفاهیم) ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
۳. فنی، زهره، علیزاده طولی، محمد، زحمت کش، زینب. (۱۳۹۳). تاثیرات گردشگری بر توسعه پایدار شهری از نظر ساکنان (مورد مطالعه: جزیره قشم). مطالعات مدیریت گردشگری، ۲۸(۹)، ۳۹-۷۲.
۴. شارپلی، ریچارد، تفلر، دیوید، (۱۳۹۱)، برنامه ریزی توسعه گردشگری در کشورهای در حال توسعه، ترجمه ضرغام بروجنی، انتشارات مهکامه
۵. کریمیان بستانی، مریم، لطیفی پور، محمد، (۱۳۹۷)، واکاوی اثرات جهانی شدن بر توسعه اقتصاد شهری با تاکید بر توریسم (مطالعه موردی: شهر شیراز)، فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی دوره ۴، شماره ۳، ص: ۱۱-۲۰
۶. شارع پور، محمود، (۱۳۹۱)، جامعه شناسی شهری. چاپ پنجم. تهران: انتشارات سمت
۷. محلاتی، صلاح الدین (۱۳۸۱)، محیط زیست طبیعی و توسعه جهانگردی پایدار، مجله اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۸۵، ص: ۲۰۴-۲۱۷
۸. رضوانی، علی اصغر، (۱۳۸۶)، جغرافیا و صنعت توریسم انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول
۹. رنجبر، محسن، جرفی، احمد، (۱۳۹۰)، ارزیابی پیامدهای گردشگران شهری در اقتصاد شهریه روش آماری نمونه موردی: شهر اهواز، فصل نامه جغرافیا و برنامه ریزی شهری چشم انداز زاگرس، سال چهارم، شماره ۱۱، ص: ۴۶-۶۶

۱۰. رهنمایی، محمد تقی وهمکاران، (۱۳۸۷)، بررسی ظرفیت حوزه مقصدگردشگری باتاکید بر جامعه میزبان: کلاردشت، پژوهش های جغرافیایی انسانی، تهران، شماره ۶۶
۱۱. کازس، ژرژ؛ فرانسواز، پوتیه (۱۳۸۳)، جهانگردی شهری، ترجمه صلاح الدین محلاتی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
۱۲. مودنی، کیمیا، (۱۳۸۶)، معیارها و شاخص های گردشگری شهری پایدار، ماهنامه شهرداریها، سال هفتم، شماره ۷۸
۱۳. یزدانی، محمدحسن، علیپور، ابراهیم، دشتی، امیرحسام، بیوته، احد، (۱۳۹۷)، بررسی و ارزیابی نقش رسانه ها بر توسعه گردشگری شهری با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، مطالعات رسانه ای، سال سیزدهم، ص: ۲۱-۳۸
۱۴. کلاتنری خلیل آباد، حسین، پوراحمد، احمد، قاسمی، ایرج، موسوی، سیدرفیع، (۱۳۹۵)، نهادهای محلی و ظرفیت آنها در توسعه گردشگری پایدار شهری، فصلنامه میراث و گردشگری، ص: ۲-۱۹
۱۵. محمودی، سمیرا، غفاری، غلامرضا (۱۳۹۴)، تبیین اثرات انواع سرمایه های توسعه ای بر سرمایه اجتماعی (مورد: روستاهای استان خراسان رضوی) تهران: فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال ۴، شماره ۴، ص: ۷۸
۱۶. بدیعیان، راضیه، نجفی، محمد، عاشوری رودپشتی، رخسار (۱۳۹۱)، توسعه سرمایه اجتماعی براساس آموزه های قرآنی. تهران: فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، سال ۹، شماره ۲۳، ص: ۱۰۵
۱۷. قاسمی خوزانی، محمد، عطا، بهنام، دهقانی، حسین، موسی زاده، حسین، (۱۳۹۴)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی شهر بیرجند با تأکید بر بعد مشارکت از دیدگاه شهروندان و مدیران شهری، هفتمین کنگره انجمن ژئوپلیتیک ایران (جغرافیای سیاسی شهر)
۱۸. کماسی، حسین، حسینی، سیدعلی، (۱۳۹۳)، تبیین رابطه بین عملکرد مدیریت شهری و سرمایه اجتماعی شهروندان (مطالعه موردی: محله ولیعصر شمالی)، مجله علمی - پژوهشی برنامه ریزی فضایی، سال چهارم، شماره سوم، ص: ۱۰
۱۹. جوان، جعفر، (۱۳۸۳) جغرافیای جمعیت ایران، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد
۲۰. صیدیگی، صادق، سرور، رحیم، فرجی راد، عبدالرضا، (۱۳۹۸)، نقش مدیریت شهری در توسعه فرهنگ شهر و شهرنشینی نمونه موردی: شهر ایلام، فصلنامه علمی پژوهشی نگرشی نو در جغرافیای انسانی، سال دهم، شماره سوم، ص: ۲۸۸-۳۰۴
۲۱. بمانیان، محمدرضا، محمودی نژاد، هادی، (۱۳۸۷)، پدیدارشناسی محیط شهری: تاملی در ارتقای مفهوم فضا به مکان شهری، علوم و تکنولوژی محیط زیست
۲۲. مختارپور، مهدی، منطقی فسایی، علی، (۱۳۹۷)، تبیین عوامل فرهنگی - مدیریتی مؤثر بر افزایش جراثم اجتماعی حاصل از توسعه فیزیکی - کالبدی شهر تهران مورد مطالعه: منطقه ۱۹ شهر تهران، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال دهم، شماره سوم، ص: ۱۲۰-۱۳۵
۲۳. زیاری، اسفندیار، (۱۳۸۹)، مدیریت بحران. شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران
۲۴. براتی، جواد، رسول زاده، مریم، رفیعی دارانی، هادی، مظهری، محمد، (۱۳۹۲)، مدیریت راهبردی در فضای کسب و کار اقتصاد شهری
۲۵. (مطالعه موردی: گردشگری مذهبی شهر مشهد مقدس)، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ششم، ص: ۱۱۰-۱۲۵
۲۶. صالحی، صادق، خوش فر، غلامرضا (۱۳۷۹)، بررسی ویژگی های مدیران روستایی، اطلاعات سیاسی - اقتصادی، ص: ۱۳۶-۱۴۷
۲۷. ویسی، هادی، مهماندوست، خدیجه، (۱۳۹۳). بررسی موانع توسعه صنعت گردشگری بین المللی در ایران با تاکید بر گردشگری ورودی، فصلنامه ژئوپلیتیک، سال یازدهم، شماره اول، ص: ۱۳۵-۱۵۶
۲۸. نوربخش، مرتضی، اکبرپور، محمد، (۱۳۸۹)، نقش گردشگری شهری در اقتصاد کلان شهرها، ویژه نامه اقتصاد گردشگری
۲۹. موحدمجد، مجید (۱۳۸۲)، مشارکت سیاسی زنان و عوامل مؤثر بر آن، مطالعات زنان، سال اول، شماره ی دوم، زمستان ۱۳۸۲، ص: ۳-۲۸
۳۰. درستی، امیرعلی، ادیبی سده، مهدی، ادهمی، عبدالرضا، (۱۳۹۷)، تحلیل فرهنگی اجتماعی نقش سرمایه اجتماعی بر توسعه پایدار شهری در استان اصفهان، فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۲، شماره ۴، ۱۶۷-۱۸۶
۳۱. الوانی، سیدمهدی و شیروانی، علیرضا، (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، اصفهان، انتشارات مانی
۳۲. پناهی، محمدحسین، امینی، اشرف، (۱۳۹۰)، فصلنامه تحقیقات سیاسی و بین المللی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرضا، شماره هفتم، ۵۹-۹۴
۳۳. صمدی، علی حسین، (۱۳۸۸)، سرمایه اجتماعی و توسعه مالی: اقتصاد ایران (۱۳۸۵-۱۳۵۰)، تحقیقات اقتصادی، دوره ۴۴، شماره ۸۸، صفحه ۱۱۷ تا صفحه ۱۴۴
۳۴. سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور، (۱۳۹۰)، تهران، ص: ۷
۳۵. بدری، سیدعلی، طیبی، صدراله، (۱۳۹۱)، بررسی عوامل مؤثر بر هزین ههای گردشگری مذهبی مطالعه ی موردی: شهر مشهد مقدس، مجله ی برنامه ریزی و توسعه گردشگری، سال اول، شماره ۱، ص: ۱۵۳-۱۷

بررسی فازی فاکتورهای اثرگذار بر محیط کسب و کار شرکت‌های غذایی بورسی در شرایط کرونا

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱

کد مقاله: ۱۷۲۳۹

رضا سوری^۱

چکیده

محیط کسب‌وکار شرکت‌ها و به خصوص شرکت‌های غذایی در شرایط بحرانی فعلی بازار و وجود ویروس کرونا دارای ساختاری پیچیده و مشکل در اندازه‌گیری شده است. در اقتصاد هر کشوری محیط کسب‌وکار بسیار مهم است زیرا بر رشد اقتصاد اثرگذار است. هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر محیط کسب‌وکار شرکت‌های غذایی بورسی می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی-توسعه‌ای (اکتشافی) است که در سال ۱۴۰۰ در شرکت‌های غذایی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام شد. برای انجام تحقیق در روش دلفی و دلفی فازی ۲۰ نفر از خبرگان انتخاب شدند. در این تحقیق دو سؤال اصلی تنظیم شد. بعد از تکمیل تحقیق و محاسبات ریاضیاتی دلفی فازی هفده عامل مؤثر بر محیط کسب‌وکار شرکت‌های غذایی بورسی در شرایط کرونا مشخص شدند. مشتری‌مداری مجازی مهم‌ترین عامل بود.

واژگان کلیدی: محیط کسب‌وکار، شرکت‌های غذایی بورسی، بررسی فازی، کرونا

۱. کارشناس ارشد مدیریت؛ rezasuri1367@gmail.com

۱- مقدمه

کرونا (ویروس کوید ۱۹) که از سال ۲۰۱۹ از چین شروع شد و سرتاسر دنیا را فرا گرفت در حال حاضر همه بازارهای جهانی را تحت تاثیر قرار داده است. شاخص های جهانی به شدت کاهش یافته اند. مباحث غیر طبیعی همچون بیماری هایی که در دهه های اخیر مطرح شده بر تصمیم گیری ها اثرگذارند. ویروس کوید ۱۹ نمونه بارزی از این مباحث است که بازارهای سرمایه و به خصوص شرکت های غذایی را در سال های اخیر مورد هجوم قرار داده است. (اسمالس^۱، ۲۰۲۱).

علی رغم افزایش عوامل حائز اهمیتی نظیر نیروی کار و سرمایه، یکی از چالش های اساسی رشد اقتصادی مهیا شدن محیطی است که کارآفرینان و کارگزاران اقتصادی، اعم از بنگاه ها و سرمایه گذاران در آن مشغول فعالیت و کسب و کار باشند. در روند توسعه در مورد نقش دولت و بازار و سهم آنها از رشد اقتصادی موضوعات متعددی وجود دارد؛ اما در شرایط فعلی بحرانی اقتصاد جهان، اجماع فزاینده ای در مورد عملکرد کارای اقتصاد مبتنی بر افزایش سهم بخش خصوصی در اقتصاد شکل گرفته است. ورود بخش خصوصی و کارآفرینان به عرصه فعالیتهای اقتصادی و به تبع آن ارتقای رشد اقتصادی مستلزم ایجاد بستر مطلوب کسب و کار می باشد. محیط مطلوب کسب و کار موجب فراهم آوردن انگیزه و امنیت لازم و به حداقل رساندن موانع موجود پیش روی تولید می شود (باصری و شاه حسینی، ۱۳۸۹). مطالعات زیادی نشان داده اند که محیط کسب و کار بر عملکرد شرکت ها و توسعه اقتصادی اثر گذار است. محیط کسب و کار در کشورهای مختلف متفاوت است. این موضوع با توجه به تفاوت های موجود در شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و امثالهم نشان دهنده این است که عوامل متفاوتی بر محیط کسب و کار شرکت های موجود در کشورهای مختلف اثرگذار است. برای مثال مطالعات مختلف عوامل اثرگذاری همچون فرهنگ بهداشتی مردم، قوانین و مقررات، حاکمیت، شرایط رقابتی، شفافیت، کیفیت بوروکراسی اداری، فساد و ترتیب و مقررات، سیستم های قانونی و زیربناها و ... را تاکنون شناسایی نموده اند که هر یک در کشورهای مختلفی مطرح بوده اند که تعداد زیادی از مطالعات نشان داده اند که اولویت های شرایط رقابتی شرکت و همکاری شرکت مهم ترین عوامل اثرگذار بر محیط کسب و کارند (تیرثانکار و چانچال^۲، ۲۰۱۸). همه موارد فوق سبب طرح مسئله بررسی عوامل اثرگذار بر محیط کسب و کار شرکت های غذایی بوری و با توجه به محیط متفاوت بازار کشور در شرایط فاصله گذاری اجتماعی شد.

با توجه به کند بودن رشد اقتصادی کشورهای نفتی در طی دهه های گذشته علی رغم وجود فرصت ها، ظرفیت ها و امکانات از جمله منابع نفتی به نظر می رسد یکی از موانع موجود، فضای مطلوب کسب و کار برای فعالان اقتصادی در این منطقه است (باصری و شاه حسینی، ۱۳۸۹). از سویی به دلیل نرخ بالای بیکاری در این کشورها کارآفرینی از اهمیت بالایی برخوردار است. تجارب توسعه کشورها و مطالعات نهادهای بین المللی مانند بانک جهانی نشان می دهد که محیط کسب و کار، بر توسعه کارآفرینی تاثیر مستقیم دارد (احمدپورداریانی و همکاران، ۱۳۸۹). در سیاست های کلی ناظر بر برنامه پنجم، بهبود محیط کسب و کار به عنوان راهبرد اساسی تحقق رشد مستمر و پرشتاب اقتصادی، گسترش عدالت اجتماعی و ارتقای استاندارد زندگی مردم قلمداد شده است (خضری، ۱۳۸۹). همه این موارد نشان می دهد که بررسی عوامل موثر بر محیط کسب و کار از اهمیت زیادی برخوردار است.

به علاوه در میان این عوامل بحث کرونا و ویروس یا همان کوید ۱۹ بسیار داغ شده و مورد توجه سرمایه گذاران زیادی قرار گرفته است. سرمایه گذاران دارای ترس و واهمه ای شدند که آیا رشد اقتصادی از این هم بیشتر کاهش یابد و اقدام سیاستمداران برای جلوگیری از کاهش آن کافی نباشد. در پاسخ بانک های مرکزی در بسیاری از کشورها نرخ بهره را کاهش داده اند و از این طریق افزایش هزینه های سرمایه گذاران را کاهش دهند. البته اغلب تحلیلگران هشدار داده اند که تا زمانی که این ویروس وجود دارد بازارهای جهانی بی ثبات خواهد بود و از اینرو سرمایه گذاران در هنگام خرید سهام بسیار احتیاط می کنند و این موضوع بازارهای مالی را تا حد زیادی با ریسک رو به رو خواهد نمود. در کشور ما نیز به دلیل شرایط تحریمی و اقتصادی تاثیر این ویروس بر افراد جامعه بسیار گسترده است و لذا ضرورت دارد که در همه موضوعات مرتبط با محیط کسب و کار مورد توجه قرار گیرد (مندی، ۱۳۹۹).

۲- تعاریف مفهومی

محیط کسب و کار^۳: مجموعه عواملی هستند که به طور مشترک بر اداره و عملکرد همه بنگاه ها در جامعه مورد مطالعه اثر می گذارند، نظیر قوانین و مقررات، میزان بارندگی، فرهنگ کاری در یک منطقه، ارتباطات با ذی نفعان موجود و ویژگی های ذی نفعان و ... (تیرثانکار و چانچال، ۲۰۱۸).

عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکت های غذایی بوری: عواملی هستند که بر اداره و عملکرد شرکت های سهام عام پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران اثر گذار است (تیرثانکار و چانچال، ۲۰۱۸).

۳- تعاریف عملیاتی

1. Smales
2. Tirthankar & Chanchal
3. Business Environment

محیط کسب و کار: مجموعه عواملی هستند که به طور مشترک بر اداره و عملکرد همه بنگاه ها در جامعه مورد مطالعه اثر می گذارند، نظیر قوانین و مقررات، میزان بارندگی، فرهنگ کاری در یک منطقه، ارتباطات با ذی نفعان موجود و ویژگی های ذی نفعان (شامل محیط دولت، رقبا، عرضه کنندگان و مشتریان) و ... (ترینانکار و چانچال، ۲۰۱۸). در این تحقیق منظور محیط کسب و کار شرکت های سهامی عام پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار است که برای این منظور محیط کسب و کار بازار شرکت های غذایی مورد بررسی قرار می گیرد.

عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکت های غذایی بورسی: شامل مواردی همچون مشتری مداری، برقراری روابط خوب با فروشندگان، دقت بر بازار موجود، فعالیت رقبا، پتانسیل های موجود در محیط، سلیقه مشتریان، تغییر نیازهای مشتریان، سیاست های مالیاتی، مخارج نیروی انسانی، هزینه مجوزها، کیفیت نظام قضائی، قوانین مصوب، ویژگی موسسان، سلامت سیستم اداری، مخارج بازاریابی، بافت سیاسی و اقتصادی کلان و اهداف راهبردی می باشد.

۴- پیشینه تحقیق

اسمالس (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان گرایش سرمایه گذار و بازده بازار جهانی در دوران کوید ۱۹ انجام داد. این پژوهش در ۲۱ کشور و در ۵۳ گروه انجام شد. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی استفاده شد. از میان شاخص های موجود برای اندازه گیری در این پژوهش برای اندازه گیری ژنتیک از شاخص اشرف و گلار (۲۰۱۳) استفاده شد. یافته ها نشان داد که بحران ویروس کوید ۱۹ بر بازار سرمایه و اوراق قرضه تاثیر منفی داشته است. سرمایه گذاران به دنبال اطلاعاتی برای از بین بردن شرایط عدم اطمینان اند. فیلیپ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه خطر پذیر بر تعادل ساختار سرمایه شرکت های دانش بنیان نشان دادند که تأمین مالی سرمایه ریسک پذیر بر محیط کسب و کار شرکت ها و تعادل ساختار سرمایه اثر گذار است و همین موضوع بر عملکرد شرکت های اروپای شرقی اثر گذار بوده است.

کوی و ژانگ^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان رشد قبل از عرضه اولیه و سرمایه در خطر و عملکرد بلند مدت نشان دادند که تأمین مالی سرمایه ریسک پذیر با بهبود محیط کسب و کار شرکت ها بر عملکرد شرکت های دارای عرضه اولیه چینی اثر گذار است و شرکت هایی که سرمایه ریسک پذیری بیشتری دارند عملکرد بهتری دارند. ترینانکار و چانچال (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر محیط کسب و کار محلی شرکت ها در کشورهای هند و چین انجام دادند. یافته ها نشان داد که عوامل شناسایی شده در هر دو کشور با یکدیگر تفاوت دارند. حاکمیت و پشتیبانی زیر بنایی در شکل دهی محیط کسب و کار هر دو کشور اثر گذارند گرچه در خصوص هند دینامیک های قانون مداری نقش بیشتری داشت. نتایج نشان داد که تفاوت های عمده در عوامل شناسایی شده با تفاوت های محیط کسب و کار مرتبط بود. لیو^۳ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان ارتباط بین سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و عملکرد - با در نظر گرفتن نقش تعدیلی روابط تجاری و عدم اطمینان محیطی انجام داد. یافته ها نشان داد که بین ابعاد سرمایه فکری و عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود دارد و سرمایه اجتماعی نقش تعدیلگری در خصوص ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد سازمان بازی می کند. به علاوه ارتباط تجاری در خصوص ارتباط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد نقش مثبتی بازی می کند و عدم اطمینان محیطی در این ارتباط نقش منفی ایجاد می کند.

دات^۴ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان تاثیر محیط کسب و کار بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار انجام داد. یافته ها نشان داد که سیاست های دولت و قوانین مرتبط با دستمزد بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تأثیرات مثبتی داشته است. همچنین نتایج نشان داد که گرچه میزان رشوه با عملکرد شرکت ها رابطه مثبتی دارد اما با افزایش میزان شدت رشوه این رابطه معکوس می شود و عملکرد شرکت ها کاهش می یابد. نانه و وانزیل^۵ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان دستیابی به عملکرد تجاری بهتر با بهبود رویه محیط کسب و کار در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار آفریقای جنوبی انجام دادند. یافته ها نشان داد که بین رویه های بازاریابی، برنامه ریزی راهبردی، رویه های مدیریت منابع انسانی، رویه های مدیریت ریسک و رویه های مدیریت عملکرد و رویه های کارگروهی و عملکرد شرکت های بورسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ۹۷ درصد از شرکت هایی که عوامل شش گانه فوق را مورد توجه قرار داده بودند دارای عملکرد خوبی بودند.

منتی^۱ (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی اثرات ویروس کرونا کووید ۱۹ بر اقتصاد جهانی انجام داد. ر نوشتار حاضر تلاش شده است تا ضمن ترسیم نمایی کلی از اثرات اپیدمی کرونا ویروس- کووید ۱۹ بر اقتصاد جهانی، به ویژه اقتصادهای بزرگ دنیا و کشورهایی که درگیری بیشتری با این بحران دارند، به طور کلی سناریوهای احتمالی توسعه و نحوه اثر گذاری این اپیدمی بر جامعه و اقتصاد جهانی بررسی شود. در وهله بعد، با بررسی آمار و اطلاعات منتشر شده از منابع معتبر جهانی درباره وضعیت کنونی اپیدمی کرونا ویروس- کووید ۱۹، اثرات همگرایی این ویروس بر بخش های مهم اقتصاد جهانی، نظیر بازارهای مالی، بازار نیروی کار، بازار انرژی و مسافرت و صنعت گردشگری مورد بحث و بررسی قرار گرفت. در نهایت و در بخش نتیجه گیری، به منظور شناخت

1. Filipe
2. Que and Zhang
3. Liu
4. Dut
5. Neneh and Vanzyl

راهکارهای مختلف اقتصادی مدیریت اثرات این بحران، به صورت اجمالی به بررسی سیاستهای اقتصادی کشورهای مختلف دنیا در مواجهه با اپیدمی کروناویروس- کووید ۱۹ پرداخته شد و بیان شد که راهکار هر کشور متفاوت می‌باشد.

شجاعی فرد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان توانمند سازی و ایجاد کارآفرینی روستایی در محیط های کسب و کار کوچک عواملی از جمله عوامل زیر ساختی، اقتصادی، دانش و آگاهی، اعتماد به نفس، خلاقیت فردی، نوآوری و خلاقیت، زیرساخت فیزیکی و دسترسی به تسهیلات را به عنوان عوامل اثرگذار بر محیط کسب و کار روستایی معرفی نمودند. ربیعی منفرد (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان تبیین عوامل موثر بر موفقیت شرکتهای دانش بنیان با روش دلفی و رتبه بندی آنها با فرآیند تحلیل رتبه ای انجام داد. در مرحله دلفی ۲ عامل اصلی و ۱۶ عامل فرعی شناسایی شد. بعد از تکمیل تحقیق و محاسبات ریاضیاتی ماتریسی عوامل موثر بر موفقیت شرکتهای دانش بنیان رتبه بندی شدند. نهایتاً عامل درونی و سرمایه فکری به عنوان مهم ترین عوامل موثر بر موفقیت شرکتهای دانش بنیان شناسایی شدند. بابکی و سلیمی فر (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان نقش محیط کسب و کار و آزادی اقتصادی در رشد اقتصادی کشورهای منتخب با رویکرد داده های تابلویی (۲۰۱۳-۲۰۰۴) انجام دادند. نتایج برآوردها با استفاده از روش داده های تابلویی نشان می دهد که محیط کسب و کار و آزادی اقتصادی، تاثیر مثبت و معناداری بر رشد اقتصادی دارند. همچنین، نتایج حاصل از آزمون برابری دو ضریب نشان می دهد که اثرگذاری آزادی اقتصادی نسبت به محیط کسب و کار بر رشد اقتصادی بیشتر است. خضری (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان دورنمای محیط کسب و کار در لایحه برنامه پنجم توسعه کشور انجام داد. در سیاست های کلی ناظر بر برنامه پنجم، بهبود محیط کسب و کار به عنوان راهبرد اساسی تحقق رشد مستمر و پرشتاب اقتصادی، گسترش عدالت اجتماعی و ارتقای استاندارد زندگی مردم قلمداد شده است. در لایحه برنامه پنجم توسعه، که قاعداً باید در چارچوب سیاست های کلی و معطوف به اهداف آن تنظیم شده باشد، نیز بر بهبود محیط کسب و کار به مثابه راهبردی موثر برای توانمندسازی مردم در برابر فقر، بیکاری و تورم و نیز برای شکوفایی بیشتر اقتصاد کشور تاکید شده است. در این مقاله، برخی از عمده ترین آسیب های لایحه برنامه پنجم از منظر راهبرد بهبود محیط کسب و کار بررسی و تحلیل شده است. احمدپورداریانی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان محیط مساعد کسب و کار، پیش نیاز توسعه کارآفرینی در ایران انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد محیط کسب و کار کشور از نظر متخصصان داخلی نامساعد و نامطلوب است. نتایج این پژوهش با رتبه بندی الگوی بانک جهانی و سایر الگوهای محیط کسب و کار هم گرایی دارد. باصری و شاه حسینی (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر بهبود محیط کسب و کار بر رشد اقتصادی انجام دادند. نتایج نشان می دهد که بهبود رتبه شاخص محیط کسب و کار یکی از عواملی است که منجر به ارتقای رشد اقتصادی شده است؛ هر چند که این وضعیت در بین کشورها از شدت و ضعفهایی برخوردار می باشد. در عین حال حذف فضای دیوانسالارانه و تسهیل در قوانین و مقررات و سرعت بخشیدن در اجرای شروع یک کسب و کار از عوامل مهمی است که می تواند در ایجاد محیط مطلوب برای ارتقای رشد اقتصادی موثر باشد.

۵- روش پژوهش

پژوهش حاضر در مرحله اول در جهت پاسخگویی به سوالات پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - اکتشافی است، زیرا در پی شناسایی عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی است. در مرحله دوم نیز در جهت آزمون فرضیه ها پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی است. برای پاسخ سوال اول و دوم به ترتیب از روش دلفی و دلفی فازی استفاده می‌شود، لذا این پژوهش، پژوهشی کیفی - کمی است.

۶- سوالات و فرضیه های پژوهش

- جهت دستیابی به اهداف پژوهش نیاز است که پس از پاسخگویی به دو سوال زیر فرضیه پژوهش طراحی گردد:
- عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی کدامند؟
 - مهم ترین عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی کدامند؟
- فرضیه پژوهش در رابطه با سوال دوم: عوامل موثر بر محیط کسب و کار از نظر خبرگان از اهمیت متفاوتی برخوردار است.

۷- پاسخ سوال های تحقیق

جامعه تحقیق شامل پژوهشگران و همچنین افراد متخصص و پاسخ دهنده موسسان و مدیران شرکت ها است. در خصوص پرسشنامه دلفی نمونه ای به تعداد ۲۰ نفر انتخاب شد (در روش دلفی نمونه تحقیق باید بین ۵ تا ۲۰ متخصص باشد) که به روش گلوله برفی انتخاب می شوند (احمدی، ۱۳۸۸). بدین صورت که از نمونه اول نمونه پیشنهادی بعدی برای پاسخگویی به سوالات پرسیده می شود.

سوال اصلی تحقیق بدین شرح است:

۱. عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی کدامند؟
۲. مهم ترین عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی کدامند؟

برای پاسخگویی از مراحل زیر استفاده شد: مطالعه متون تخصصی، نظرخواهی از متخصصان خبره صرفاً برای نهایی نمودن مولفه ها، نظرخواهی از متخصصان خبره برای نمره دهی فازی به مولفه ها
پس از مطالعه متون تخصصی و نظرخواهی دلفی و دلفی فازی در نهایت عوامل زیر شناسایی شد:

جدول ۱: معرفی عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی

عوامل موثر	توضیحات
مشتری مداری در فضای مجازی	مشتری یکی از مهم ترین ذی نفعان کلیدی هر شرکتی است که شرکت ها با رابطه خوب می توانند بر محیط کسب و کار خود اثر بگذارند.
برقراری روابط خوب با فروشندگان	فروشندگان یکی از مهم ترین ذی نفعان کلیدی هر شرکتی است که شرکت ها با رابطه خوب می توانند بر محیط کسب و کار خود اثر بگذارند.
دقت بر بازار موجود	رصد نمودن شرایط بازار در رشد شرکت مهم است.
فعالیت رقبا	رقبا برای دستیابی به اهداف خود دست به فعالیت های زیادی می زنند که برخی نیز قابل پیش بینی نیستند.
پتانسیل های موجود در محیط	توجه به منابع موجود کشور بسیار مهم است.
سلیقه مشتریان	هر جامعه ای دارای مشتریان خاص با سلیق خاص می باشد.
تغییر نیازهای مشتریان	مشتریان با توجه به تغییرات زمانی و مکانی خواسته هایشان تغییر می کند که این موضوع نیز بر محیط کسب و کار شرکت ها اثر گذار است.
سیاست های مالیاتی	سیاست های مالیاتی و نرخ آن بر فعالیت های شرکتها اثرات زیادی دارد.
مخارج نیروی انسانی	هزینه نیروی کار سبب تغییرات زیادی در میزان هزینه های شرکت ها می شود زیرا این هزینه یکی از مهم ترین هزینه های شرکت هاست.
هزینه مجوزها	روال اداری دریافت مجوز برای هر فعالیت بر محیط کسب و کار شرکتها اثرات زیادی دارد.
کیفیت نظام قضائی	کیفیت نظام قضائی در مواردی که شرکت ها با مشکلات و دعاوی حقوقی روبه رو هستند بسیار اثر گذار است.
قوانین مصوب	قوانین و مقررات مرتبط با فعالیت های هر شرکت بر فعالیت شرکتها تاثیر دارد.
ویژگی موسسان	قدرت موسسان از لحاظ پولی و رابطه ای بر فعالیت شرکتها بسیار اثر گذار است
سلامت سیستم اداری	سلامت سیستم اداری که به نوعی با شرکت سر و کار دارند بر فعالیت شرکتها تاثیرات مثبتی دارد
مخارج بازاریابی	مخارج بازاریابی نیز یکی از مهم ترین هزینه ها برای معرفی محصولات شرکت است که میزان آن بر عملکرد شرکتها اثر گذار است.
بافت سیاسی و اقتصادی کلان	بستر ساز بوده، محیط کسب و کار فضای بهره وری و محیط رقابت شرکت ها را بهبود می بخشد، استراتژی و عملیات شرکت ها مناسبات داخلی و یا ثبات برای رشد بهره وری شرکت ها را فراهم می سازد.
اهداف راهبردی	استراتژی های انتخابی شرکتها و عملیات مد نظر آنها بر همه چیز اثر گذار است.

که محاسبات آن نیز به شرح ذیل بود:
مرحله اول: پاسخگویی در قالب فازی

جدول ۲: عوامل شناسایی شده

عوامل موثر بر محیط کسب و کار						نظر متخصص خبره ۱			نظر متخصص خبره ۲۰		
						N	M	L	N	M	L
مشتری مداری در فضای مجازی						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
برقراری روابط خوب با فروشندگان						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
دقت بر بازار موجود						۱	۱	۰,۹	۱	۰,۹	۰,۷۵
فعالیت رقبا						۱	۰,۹	۰,۷۵	۱	۰,۹	۰,۷۵
پتانسیل های موجود در محیط						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
سلیقه مشتریان						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
تغییر نیازهای مشتریان						۱	۰,۹	۰,۷۵	۱	۰,۹	۰,۷۵
سیاست های مالیاتی						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
مخارج نیروی انسانی						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
هزینه مجوزها						۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹
کیفیت نظام قضائی						۱	۰,۹	۰,۷۵	۱	۰,۹	۰,۷۵

عوامل موثر بر محیط کسب و کار						نظر متخصص خبره ۱	نظر متخصص خبره ۲۰
N	M	L	N	M	L		
۱	۰,۹	۰,۷۵	۱	۰,۹	۰,۷۵	قوانین مصوب	
۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹	ویژگی موسسان	
۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹	سلامت سیستم اداری	
۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹	مخارج بازاریابی	
۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹	بافت سیاسی و اقتصادی کلان	
۱	۱	۰,۹	۱	۱	۰,۹	اهداف راهبردی	

مرحله دوم: محاسبات فازی برای میانگین گیری در این مرحله بر اساس طیف ۷ گزینه ای انجام می شود:

جدول ۳: محاسبات دلفی فازی

میانگین فازی			جمع فازی			عوامل موثر بر محیط کسب و کار
ΣN/20	ΣM/20	Σ L/20	ΣN	ΣM	Σ L	
۰,۹۷۵	۰,۹۳۷۵	۰,۷۸۵	۱۹,۵	۱۸,۵۵	۱۵,۷	مشتری مداری در فضای مجازی
۰,۹۹۵	۰,۹۷۷۵	۰,۸۶۵	۱۹,۹	۱۹,۵۵	۱۷,۳	برقراری روابط خوب با فروشندگان
۰,۸۹۵	۰,۸۰۷۵	۰,۶۶	۱۷,۹	۱۶,۱۵	۱۳,۲	دقت بر بازار موجود
۰,۸۵۵	۰,۷۵۲۵	۰,۶۱۷۵	۱۷,۱	۱۵,۰۵	۱۲,۳۵	فعالیت رقبا
۰,۹۴۵	۰,۸۴۷۵	۰,۷	۱۸,۹	۱۶,۹۵	۱۴	پتانسیل های موجود در محیط
۰,۹۴۵	۰,۸۴۷۵	۰,۷	۱۸,۹	۱۶,۹۵	۱۴	سلیقه مشتریان
۰,۸۱۵	۰,۷۳۲۵	۰,۶۱۷۵	۱۶,۳	۱۴,۶۵	۱۲,۳۵	تغییر نیازهای مشتریان
۰,۹۹۵	۰,۹۳۷۵	۰,۷۹	۱۹,۹	۱۸,۵۵	۱۵,۸	سیاست های مالیاتی
۰,۹۹۵	۰,۹۷۷۵	۰,۸۶۵	۱۹,۹	۱۹,۵۵	۱۷,۳	مخارج نیروی انسانی
۰,۹۹۵	۰,۹۵۷۵	۰,۸۳۵	۱۹,۹	۱۹,۱۵	۱۶,۷	هزینه مجوزها
۰,۹۴۵	۰,۸۳۲۵	۰,۶۷۷۵	۱۸,۹	۱۶,۶۵	۱۳,۵۵	کیفیت نظام قضائی
۰,۹۷۵	۰,۸۸۲۵	۰,۷۱۷۵	۱۹,۵	۱۷,۶۵	۱۴,۳۵	قوانین مصوب
۰,۹۹۵	۰,۹۷۷۵	۰,۸۶۵	۱۹,۹	۱۹,۵۵	۱۷,۳	ویژگی موسسان
۰,۹۷۵	۰,۹۳۷۵	۰,۷۸۵	۱۹,۵	۱۸,۵۵	۱۵,۷	سلامت سیستم اداری
۰,۹۴۵	۰,۸۷۷۵	۰,۷۴۵	۱۸,۹	۱۷,۵۵	۱۴,۹	مخارج بازاریابی
۰,۹۹۵	۰,۹۵۷۵	۰,۸۳۵	۱۹,۹	۱۹,۱۵	۱۶,۷	بافت سیاسی و اقتصادی کلان
۰,۹۹۵	۰,۹۷۷۵	۰,۸۶۵	۱۹,۹	۱۹,۵۵	۱۷,۳	اهداف راهبردی

مرحله ۳: میانگین نهایی برای رتبه بندی نهایی و مقایسه با آستانه پذیرش ۰,۷ به شرح ذیل است:

جدول ۴: میانگین و رتبه نهایی پذیرش

رتبه	نتیجه نهایی	آستانه پذیرش	نمره	عوامل موثر بر محیط کسب و کار
۱	پذیرش	۰,۷	۰,۹۵	مشتری مداری در فضای مجازی
۱	پذیرش	۰,۷	۰,۹۵	برقراری روابط خوب با فروشندگان.
۱	پذیرش	۰,۷	۰,۹۵	دقت بر بازار موجود
۱	پذیرش	۰,۷	۰,۹۵	فعالیت رقبا
۲	پذیرش	۰,۷	۰,۹۳	پتانسیل های موجود در محیط
۲	پذیرش	۰,۷	۰,۹۳	سلیقه مشتریان
۳	پذیرش	۰,۷	۰,۹	تغییر نیازهای مشتریان
۳	پذیرش	۰,۷	۰,۹	سیاست های مالیاتی
۳	پذیرش	۰,۷	۰,۹	مخارج نیروی انسانی
۴	پذیرش	۰,۷	۰,۸۶	هزینه مجوزها

عوامل موثر بر محیط کسب و کار	نمره	آستانه پذیرش	نتیجه نهایی	رتبه
کیفیت نظام قضائی	۰,۸۶	۰,۷	پذیرش	۴
قوانین مصوب	۰,۸۳	۰,۷	پذیرش	۵
ویژگی موسسان	۰,۸۳	۰,۷	پذیرش	۵
سلامت سیستم اداری	۰,۸۲	۰,۷	پذیرش	۶
مخارج بازاریابی	۰,۷۹	۰,۷	پذیرش	۷
بافت سیاسی و اقتصادی کلان	۰,۷۴	۰,۷	پذیرش	۸
اهداف راهبردی	۰,۷۲	۰,۷	پذیرش	۹

لذا فرضیه اول که در رابطه با سوال دوم تحقیق بود تایید می شود یعنی عوامل موثر بر محیط کسب و کار از نظر خبرگان از اهمیت متفاوتی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

کووید ۱۹ که در موانع سلامتی انسان اقتصاد کشورها را نیز تهدید می کند، موجب فروپاشی اقتصادی بی سابقه از جنگ جهانی دوم بدین طرف گردیده است. تولیدات در کارخانه های بسیاری از کشورهای جهان به نقطه رکود رسیده و برخی از مغازه های شرکت های عمده فروشی نیز بسته شدند. بحران کروناویروس - کووید ۱۹ پیش از هر چیز تهدیدی برای سلامت عمومی شناخته می شد، اما رفته رفته تبدیل به یک تهدید اقتصادی جهانی شده است. هرچند راهی برای مشخص کردن دقیق آسیب های اقتصادی ناشی از اپیدمی کروناویروس جدید وجود ندارد، در بین اقتصاددانان این اجماع وجود دارد که این اپیدمی، تأثیر منفی شدیدی بر اقتصاد جهانی و محیط کسب و کار خواهد گذاشت. سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی هشدار داده است که در ماه های آینده، برخی از اقتصادهای بزرگ جهان وارد رکود میشوند و سالها طول میکشد تا آسیب اقتصادی کروناویروس - کووید ۱۹ جبران شود. به اعتقاد برخی از اقتصاددانان، ضربه اقتصادی اپیدمی اخیر بیش از بحران جهانی سال ۲۰۰۸ خواهد بود. حتی اگر شاهد رکود جهانی نباشیم، برخی از اقتصادهای جهان یا هیچ گونه رشدی نخواهند داشت یا رشد اقتصادی شان منفی خواهد بود. این شامل برخی از اقتصادهای بزرگ هم میشود. بنابراین امسال نه تنها شاهد نرخ پایین رشد هستیم، بلکه بهبود رشد اقتصادی هم در آینده زمانبر است. در اقتصاد کنونی عوامل تعیین کننده رشد اقتصادی به یکی از موضوعات قابل توجه و بحث برانگیز در میان اقتصاددانان تبدیل شده است. علی رغم افزایش عوامل حائز اهمیتی نظیر نیروی کار و سرمایه، یکی از چالشهای اساسی رشد اقتصادی مهیا شدن محیطی است که کارآفرینان و کارگزاران اقتصادی، اعم از بنگاه ها و سرمایه گذاران در آن مشغول فعالیت و کسب و کار باشند. در روند توسعه در مورد نقش دولت و بازار و سهم آنها از رشد اقتصادی موضوعات متعددی وجود دارد؛ اما در شرایط فعلی اقتصاد جهان، اجماع فزاینده ای در مورد عملکرد کارای اقتصاد مبتنی بر افزایش سهم بخش خصوصی در اقتصاد شکل گرفته است. ورود بخش خصوصی و کارآفرینان به عرصه فعالیتهای اقتصادی و به تبع آن ارتقای رشد اقتصادی مستلزم ایجاد بستر مطلوب کسب و کار می باشد. محیط مطلوب کسب و کار موجب فراهم آوردن انگیزه و امنیت لازم و به حداقل رساندن موانع موجود پیش روی تولید می شود. به رغم افزایش عوامل مهمی نظیر نهاده های تولید، نوآوری و تحولات فنی و بکارگیری ظرفیتهای احتمالی خالی در اقتصاد، یکی از چالشهای اساسی رشد اقتصادی، محیط کسب و کار است که کارگزاران اقتصادی اعم از بنگاه ها و سرمایه گذاران در آن مشغول فعالیت هستند. هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل موثر بر محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی می باشد. در این تحقیق هفده عامل به عنوان عوامل موثر بر محیط کسب و کار شناسایی شدند. توجه به این عوامل سبب بهبود محیط کسب و کار شرکتهای غذایی بورسی خواهد شد. بازار سرمایه از ارکان مهم اقتصاد هر کشور است که باید مورد توجه قرار گیرند. اغلب اقتصاددانان، علت توسعه نیافتگی و تفاوت کشورهای در حال توسعه با توسعه یافته را تنها در این نکته می دانند که مردم فقیر این کشورها محصول دارند، ولی سند فروش رسمی ندارند. کسب و کار و دارایی دارند، اما فاقد شخصیت حقوقی هستند. در کشور ما برای فعالیت های تولیدی به مجوزهای زیادی نیاز است. در نتیجه افراد ترجیح می دهند که به جای ثبت رسمی، به صورت زیرزمینی و غیر رسمی کار کنند. به بیان دیگر موانع نظام اداری در کشورهای در حال توسعه، بخش خصوصی را به اقتصاد زیرزمینی، غیررسمی و غیرمولد سوق می دهد. تولیدکنندگان در برابر رقبای خارجی شکست می خورند. در واقع نظام اداری عامل بخش عمده ای از این مشکلات است. علاوه بر این مورد تمامی موارد شناسایی شده در کشور ما در حالت نرمالی نیستند که باید مورد توجه قرار گیرند.

در خصوص فرضیه تحقیق تنها پیشنهاد این است که موارد شناسایی شده به ترتیب مورد توجه قرار گیرند. نتایج نشان داد که موارد زیر همگی مورد پذیرش متخصصین و خبرگان قرار گرفت. گرچه رتبه موارد فوق متفاوت است، اما آنچه مشخص است این است که همگی در آستانه پذیرش قرار گرفته اند و نمره پذیرش آنها بالاتر از ۰,۷ بود و نمره آنها تفاوت بسیار ناچیزی با یکدیگر داشتند و لذا همه موارد به ترتیب باید مورد توجه قرار گیرند. مدیریت صحیح به همراه برنامه ریزی و کنترل دقیق دولتمردان بر این موارد اثرگذار است که قوانین و نظارت دقیقی را می طلبد که باید مورد توجه به ترتیب دولت، مردم و مدیران قرار گیرند. با توجه به

شرایط اقتصادی کشور عوامل موثر بر محیط کسب و کار را بررسی و آنها را بهبود بخشند تا شرکتها با سودآوری بیشتر بتوانند تولیدات بهتری ارائه دهند. در شرایط نابسامان محیط کسب و کار فعلی و وضعیت بی ثبات اقتصادی دولت مردان باید به این موضوع توجه بیشتری نمایند. در حال حاضر تولید کنندگان دغدغه های زیادی در رابطه با ذی نفعان کلیدی خود شامل مشتریان، عرضه کنندگان، رقبا و دولت دارند که باید موانع مربوطه در این زمینه ها حذف گردند. شرکت ها برای تبلیغات با مشکلات زیادی روبه رو هستند که باید مورد توجه قرار گیرد. مراحل دریافت مجوز بسیار پیچیده، زمانبر و هزینه بر است و خود به تنهایی گاهی سبب بی انگیزگی تولید کنندگان می شود. تنها همت بالای مردم و مسئولین این مشکلات را حل می نماید که با افزایش پاسخگویی مسئولین و فرهنگ سازی و افزایش آگاهی مردم این موضوع نیز بهبود می یابد. پیشنهاد می شود که تحقیقات بیشتری در رابطه با محیط کسب و کار شرکت های خاص انجام شود و عوامل موثر بر موفقیت فضای کسب و کار کنونی نیز با توجه به شرایط ایجاد شده از بیماری کرونا بررسی و عنوان شوند.

منابع

۱. احمدپوردریانی، محمود، داوری، علی، رمضان پورنرگسی، قاسم، (۱۳۸۹)، محیط مساعد کسب و کار، پیش نیاز توسعه کارآفرینی در ایران، مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۰، شماره ۶۱، از صفحه ۶۵ تا صفحه ۸۹.
۲. احمدی، نسیم، (۱۳۸۸)، معرفی و نقد روش دلفی، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲۲، صص ۱۰۰-۱۰۸.
۳. بابکی، روح اله، سلیمی فر، مصطفی، ۱۳۹۳، نقش محیط کسب و کار و آزادی اقتصادی در رشد اقتصادی کشورهای منتخب با رویکرد داده های تابلویی (۲۰۱۳-۲۰۰۴)، مجله اقتصاد و توسعه منطقه ای (دانش و توسعه)، دوره ۲۱ (دوره جدید)، شماره ۸، از صفحه ۱۲۱ تا صفحه ۱۵۲.
۴. باصری، بیژن، شاه حسینی، میثم، (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر بهبود محیط کسب و کار بر رشد اقتصادی (مطالعه موردی کشورهای منتخب منطقه خاورمیانه)، مجله اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، دوره ۴، شماره ۱۰، از صفحه ۷۱ تا صفحه ۹۵.
۵. خضری، محمد، ۱۳۸۹، دورنمای محیط کسب و کار در لایحه برنامه پنجم توسعه کشور، مجله مطالعات راهبردی، دوره ۱۳، شماره ۲ (مسلسل ۴۸)، از صفحه ۸۹ تا صفحه ۱۱۲.
۶. ربیعی منفرد، مینو، (۱۳۹۵)، تبیین عوامل موثر بر موفقیت شرکتهای دانش بنیان با روش دلفی و رتبه بندی آنها با فرآیند تحلیل رتبه ای، پایان نامه تخصصی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد الکترونیک.
۷. شجاعی فرد، علی، (۱۳۹۸)، توانمند سازی و ایجاد کارآفرینی روستایی در محیط های کسب و کار کوچک، فصلنامه علمی برنامه ریزی منطقه ای، دوره ۹، شماره ۳۶، صص ۱۸۵-۱۹۶.
۸. منتی، حسین، (۱۳۹۹)، بررسی اثرات ویروس کرونا کووید ۱۹ بر اقتصاد جهانی، فصلنامه ارزیابی تأثیرات اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۶۳-۱۸۱.
9. Dut, V. (2015), "The effects of local business environments on SMEs' performance: empirical evidence from the mekong Delta", Asian Academy of Management Journal, Vol. 20 No. 1, pp. 101-122.
10. Filipe Sardo, Z' elia Serrasqueiro, Elisabete G.S. F' elix, (2020), Does Venture Capital affect capital structure rebalancing? The case of small knowledge-intensive service firms, Structural Change and Economic Dynamics, doi: https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.02.003.
11. Liu, Chih-Hsing., (2017), The relationships among intellectual capital, social capital, and performance - The moderating role of business ties and environmental uncertainty, Tourism Management Journal, Vol. 61, PP. 553-561.
12. Neneh, B.N. and Vanzyl, J. (2012), "Achieving optimal business performance through business practices: evidence from SMEs in selected areas in South Africa", Southern African Business Review, Vol. 16 No. 3, pp. 118-144
13. Que, J., Zhang, X., (2019), Pre-IPO growth, venture capital, and the long-run performance of IPOs, Economic Modelling, No. 81, pp. 205-216.
14. Smales, L.A., (2021), Investor attention and global market returns during the COVID-19 crisis, International Review of Financial Analysis, in press.
15. Tirthankar N., Chanchal C., (2018) "Factors influencing firm's local business environment in home country context: Exploring evidences from firm surveys in India and China", Journal of Indian Business Research, https://doi.org/10.1108/JIBR-09-2017-0162.

دوماهنامه اقتصادی

مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه

ISSN: 2538-6409

