

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

یافته‌های مدیریت دولتی

سال سوم ◉ شماره ششم ◉ خزان و زمستان ۱۴۰۲

صاحب امتیاز: دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان

مدیر مسئول: دکتر سید عبدالحمید ثابت

سرمدیر: دکتر عزیزالله خلیلی

دبیر تخصصی: محمد هاشم شایان

ویراستار: زکریا فصیحی

طراح جلد و صفحه‌آرا: سید مهدی موسوی

هیئت تحریریه: سید تقی موسوی، ظاهر اکبری، عبدالمؤمن حکیمی، عزیزالله خلیلی، قادر علی واثق، محسن

منطقی، محمد رضا رحیمی، محمد هاشم شایان

دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت دولتی»، آماده دریافت و نشر مقالات صاحب‌نظران و نویسندگان است.

محتوای مقالات، بازتاب آرای نویسندگان بوده و لزوماً بیانگر رویکرد دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت دولتی» نیست.

دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت دولتی»، پس از دریافت مقالات، برای رد، پذیرش و ویرایش آن‌ها آزاد است.

آدرس: کابل، دهبوری، چهارراهی شهید، دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص)، آمریت نشرات.

تلفن: ۰۷۸۹۰۱۷۸۱۵

آدرس سامانه: <http://sm.miu.edu.af>

ایمیل: sm.chiefeditor@miu.edu.af

قیمت: ۱۵۰ افغانی

شیوه‌نامه تنظیم و راهنمای ارسال مقاله علمی

ویژگی‌های مقاله علمی

۱. مقاله علمی دارای چکیده، کلیدواژه، مقدمه، ارجاع‌دهی، نتیجه‌گیری و منابع معتبر است.
۲. مقاله علمی باید روشن‌مند، مستند، تحلیلی، برخوردار از ساختار منطقی دارای انسجام محتوا و قلم روان باشد.
۳. فایل مقاله در قالب «word» ارائه گردد و حجم آن کمتر از ۶۵۰۰ کلمه و بیشتر از ۷۵۰۰ کلمه نباشد.
۴. افیلیشن مقاله در پاورقی صفحه اول شامل: عنوان و وظیفه نویسنده، وابستگی سازمانی، ایمیل آدرس. اگر مقاله دو نویسنده یا بیشتر دارد: عنوان و وظیفه نویسنده دوم، وابستگی سازمانی، ایمیل آدرس.

راهنمای تنظیم ساختار مقاله علمی

۱. چکیده: عنوان چکیده با فونت BNazanin 11 پررنگ. متن چکیده بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ کلمه و با فونت BNazanin 11 معمولی. در چکیده باید به تبیین موضوع، بیان هدف پژوهش، روش تحقیق، سؤال اصلی تحقیق، روش گردآوری داده‌ها و بیان مهم‌ترین یافته‌های تحقیق با اختصار اشاره شود. در چکیده باید از جملات کامل خبری با افعال سوم شخص ماضی معلوم استفاده شود. از علائم اختصاری و نقل قول مستقیم و ذکر عناوین فرعی پرهیز شود.
۲. کلیدواژه‌ها: حداقل ۴ و حداکثر ۷ واژه که با کامه از هم جدا شده باشد و در یک خط نوشته شود.
۳. مقدمه: در مقدمه به ترتیب به بیان مسئله، سؤال‌ها (و در مواردی به فرضیه)، پیشینه، ضرورت، هدف و ارائه تصویر کلی از ساختار مقاله، پرداخته شود.
۴. بدنه مقاله: باید دارای ساختار منطقی و متشکل از عناوین اصلی و فرعی [و فرعی تر] و برخوردار از انسجام محتوایی که در آن مدعا، استدلال، شواهد، تحلیل، استنتاج و مانند آن، آورده می‌شوند.
۵. نتیجه‌گیری: نتیجه متنی است که به دستاوردهای تحقیق که عبارت است از پاسخ به سؤال‌های اصلی و فرعی و وضعیت فرضیه که اثبات یا رد شده، به صورت مختصر آورده می‌شود.
۶. ارجاع‌دهی به صورت درون‌متنی به شیوه APA باشد. مثال منابع تک‌جلدی: (توحیدی، ۱۴۰۰: ۵۴)؛ منابع چندجلدی: (مطهری، ۱۳۸۴، ۱۲: ۱۴۲)
۷. منابع و مآخذ در پایان مقاله به شیوه APA ذکر شوند. مثال: توحیدی، محمدعلی، (۱۴۰۰)، تاریخ اسلام، کابل: انتشارات المصطفی (ص)

ارسال و پیگیری مقاله

۱. مقاله باید از طریق سامانه نشریات به این آدرس ارسال شود: <http://sm.miu.edu.af>
۲. مراحل ارسال مقاله: ورد به سامانه نشریات از طریق آدرس فوق، انتخاب نشریه موردنظر، ثبت نام و ایجاد صفحه اختصاصی، ورود به صفحه اختصاصی با استفاده از یوزر-پسوردی که سامانه می‌دهد و اقدام به ارسال مقاله طبق راهنمایی سامانه.
۳. پیگیری مقاله: آگاهی از روند دریافت، پذیرش اولیه، داوری، ارجاع برای اصلاح، پذیرش نهایی، ویراستاری، صفحه‌آرایی، انتشار الکترونیکی، از طریق همان صفحه اختصاصی، از سوی نویسنده قابل پیگیری است.

فهرست

- پیام ریاست نمایندگی جامعه المصطفی (ع) العالمیه در افغانستان..... ۱
- سخن سردبیر ۳
- بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی (مطالعه موردی: زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل)..... ۵
عزیز الله رویش
عزیز الله خلیلی
- بررسی کارایی کمک‌های مؤسسات بین‌المللی در سکتور معارف افغانستان طی سال‌های (۱۳۹۴-۱۳۹۷)..... ۲۹
عبدالرازق رحیل
محمد هاشم شایان
- عوامل مؤثر بر مدیریت کنترل کیفیت در مدیریت پروژه‌های ساختمانی..... ۵۱
عبدالله رحیمی
سید تقی موسوی
- تأثیر مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: ریاست معارف کابل)..... ۷۵
سوینا امینی
علی حلیمی
- بررسی تأثیر نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی از دیدگاه کارکنان (مطالعه موردی: وزارت تحصیلات عالی افغانستان)..... ۱۰۳
مسعود میوند
ظاهر اکبری

پیام ریاست نمایندگی جامعه المصطفی (ص) العالمیه در افغانستان

پیشرفت بشر در زمینه‌های علم، فرهنگ، اخلاق و معنویت، مرهون تلاش‌ها و پژوهش‌های خستگی‌ناپذیر عالمان، اندیشمندان و نویسندگانی است که عمر پربرکت خود را وقف پژوهش و کشف رازهای هستی نموده‌اند؛ همان‌ها که ارزش والای حقیقت‌جویی و گوهر تقوا و فضیلت را هرگز به متاع و مقام زودگذر دنیا نفروخته‌اند. به همین جهت است که عالمان و اصحاب قلم در مکتب اسلام، ارج و منزلتی ویژه دارند و از دانشمندان و صاحبان اندیشه، با بهترین تجلیل‌ها و تمجیدها یاد می‌شود. در باب اهمیت قلم و اندیشه همین بس که در آموزه‌های اسلامی، مداد علما برتر از خون شهیدان و تکریم اندیشمندان، به‌عنوان وارثان انبیای الهی، در حکم احترام گذاشتن به خداوند و پیامبر قلمداد شده است؛ زیرا حیات برتر انسانی در تفکر اسلامی، درگرو اندیشه و ایمان است. لذا فرزانی که با اندیشه و قلم خود مشعل دانش و معرفت را فراراه انسان‌ها برمی‌افروزند، حق عظیمی بر عهده بشریت دارند و شایسته‌ترین ستایش‌ها و قدردانی‌ها هستند.

بدون تردید گسترش علم از زمره اساسی‌ترین عوامل رشد، انکشاف و ترقی جامعه است و رشد علمی از طریق آموزش و پژوهش به دست می‌آید. آموزش و پژوهش به‌مثابه بال‌های ترقی و اوج‌گیری یک جامعه است که با بهره‌گیری از آن دو، می‌توان به تعالی و شکوفایی مادی و معنوی رسید. جامعه علمی و آکادمیک افغانستان در سال‌های اخیر گام‌های نسبتاً خوبی در عرصه‌های آموزش برداشته است؛ اما به نظر می‌رسد که پژوهش هنوز در این کشور جایگاه مناسبش را نیافته و کمتر مورد اقبال بوده است. این در حالی است که رسیدن به پیشرفت مادی و معنوی، درگرو «آموزش و پژوهش» توأمان است.

امروزه یکی از ابزارهای مؤثر برای توسعه آموزش پژوهش‌محور، انتشار مجلات علمی است. به همین دلیل نشریات دانشگاهی به‌بخش جدایی‌ناپذیری از ساختار دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلاتی عالی تبدیل شده است. گروه‌های علمی دانشگاهی برای پیشبرد مقاصد آموزشی و پژوهشی خود و به‌منظور توسعه

دانش بشری، نشریه‌های علمی پژوهشی را تأسیس کرده و یافته‌های پژوهشی با گزارش‌های آموزشی اعضای هیئت علمی خود را در آن منتشر می‌کنند تا به دست دیگر دانش‌دوستان نیز برسد.

نماینده‌ی جامعه‌ی المصطفی^(ص) در افغانستان همواره نسبت به توسعه‌ی علم و پژوهش همراه با معنویت، اهتمام داشته است. این دانشگاه با هدف تولید و ترویج علوم مرتبط با حوزه‌های علوم اسلامی و انسانی و به منظور ارتقای ظرفیت‌های علمی-پژوهشی اعضای گروه‌های آموزشی، بهبود مهارت‌های پژوهشی اساتید و دانشجویان، تقویت مبادله‌ی یافته‌های علمی و تحقیقاتی بین مراکز آکادمیک، ایجاد وحدت رویه در فرایند چاپ و نشر مجلات علمی، واحد نشریات را در مرکز پژوهشی دانشگاه ایجاد کرده است. با توجه به اهمیت و ضرورت پژوهش و با عنایت به این که یکی از مهم‌ترین رسالت‌های هر نهاد آموزشی و دانشگاهی، اهتمام به تحقیقات بنیادی و پژوهش‌های کاربردی است، گسترش کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی و نشراتی، به‌ویژه در حوزه‌ی مجلات علمی، مدنظر قرار گرفت. پس از فراهم شدن زیرساخت‌های لازم، مانند خرید سامانه‌ی جامع مدیریت نشریات علمی «سیناوب»، دوازده مجله‌ی علمی تخصصی ایجاد شد که مرتب به‌صورت دو فصلنامه در قالب چاپ فیزیکی و الکترونیکی منتشر می‌شود. سامانه‌ی مدیریت نشریات علمی «سیناوب» برای نظم بخشیدن و تسهیل چرخش مقاله و اطلاعات پیرامون آن در سامانه‌ی تولید نشریات علمی و دانشگاهی طراحی شده است و در نقش یک منشی پیگیر و فعال، تمامی امور مربوط به فرایند انتشار نشریات علمی را انجام می‌دهد و این امکان را فراهم می‌کند که نظریات و آثار علمی نویسندگان افغانستانی در سطح جهان در دسترس علاقه‌مندان و اصحاب علم و اندیشه قرار بگیرد.

لازم می‌دانم از تمام همکاران و نویسندگانی که زمینه‌ی تحقق این مهم را فراهم کرده و بستر بسط معارف را گسترانده‌اند، قدردانی کنم و برای همه‌ی عزیزان توفیقات روزافزون الهی، استدعا نمایم.

سخن سردبیر

مجلات علمی - پژوهشی در عرصه‌های آکادمیک و علمی، به‌خصوص در زمینه علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری نقش مهم و تعیین‌کننده دارند. علوم انسانی و اجتماعی در مقایسه با سایر علوم، از جایگاه ارزشمندی بهره‌مند است؛ زیرا این نوع علوم، در عرصه تنظیم مناسبات انسانی، تعادل و بالندگی جامعه، پیشرفت و رفاه اقتصادی، تعاملات بین‌المللی و نظایر آن‌ها، ایفاگر نقش کم‌نظیرند. بنابراین ضرورت انتشار مباحث علمی در حوزه علوم انسانی و اجتماعی در عصر حاضر، غیرقابل‌انکار است. قلم‌فرسایی در این زمینه به برنامه‌ریزی دقیق و فراهم‌سازی سازوکارها و زیرساخت‌های حساب شده برای جلب مشارکت حداکثری نیاز دارد.

نشریات علمی - تخصصی که برآیند پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده را در چارچوب مقاله علمی - تخصصی منتشر می‌کند، یکی از ابزارهای مهم تولید داده‌های علمی در جهان است و از شاخص‌های مهم توسعه فرهنگی - اجتماعی کشورها به حساب می‌آید. مجلات علمی به‌مثابه سیستم عصبی جوامع تلقی شده که در بالندگی، تعالی، رشد و توسعه پایدار کشورها نقش ارزشمندی دارد. با پیشرفت تکنولوژی نوین ارتباطی، ممکن است این ایده را ترویج نماید که دوران فرهنگ نوشتاری و نشریات علمی سپری شده است و به عصر فرهنگ تصویری یا دوران بصری وارد شده‌ایم؛ اما نتایج پژوهش‌ها نمایانگر آن است که انتشار نشریات علمی - تخصصی به دلیل گسترش رشته‌های متعدد علمی و تخصصی، مراکز گوناگون علمی و آزمایشگاه‌های علمی - پژوهشی، بیش از پیش اهمیت یافته است.

بنابراین دوفصلنامه یافته‌های مدیریت دولتی، از جمله نشریاتی است که با رویکرد علمی - تخصصی و با هدف و مأموریت توسعه دانش مدیریت در کشور، شناسایی مسائل مدیریتی سازمان‌های افغانستان از طریق انجام تحقیقات موردی سازمان‌ها و ارائه راهکار برای آن، به انتشار مقاله‌های تخصصی و مروری - تحلیلی در حوزه

مدیریت همت می‌گمارد. مقاله‌های ارسال شده پس از داوری تخصصی و در صورت تأیید هیئت تحریریه، هم به صورت چاپی و هم به صورت الکترونیکی در سایت مخصوص نشریات دانشگاه المصطفی منتشر می‌شود. دست‌اندرکاران نشریه، ضمن تشکر فراوان از نویسندگان و پژوهشگران محترمی که با ارسال آثار خود درخت این شماره را به بار نشانند، با کمال افتخار اعلام می‌کنند که این نشریه با رویکرد و هدف یادشده، پذیرای مقالات اساتید محترم، پژوهشگران گرامی و محصلان مقطع ماستری در شماره‌های بعدی است. روش ارسال و فرایند پذیرش و چاپ مقاله، همراه با آدرس سایت نشریه، در صفحه راهنمای تنظیم و ارسال مقاله ذکر شده است. اینک به لطف خداوند منان، شماره ششم دوفصلنامه یافته‌های مدیریت دولتی به زیور طبع آراسته شده و در اختیار محققان، سازمان‌های دولتی و خصوصی، پوهنتون‌های دولتی و غیردولتی و محصلان گرامی قرار می‌گیرد.

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی

(مطالعه موردی: زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل)

عزیزالله رویش^۱

عزیزالله خلیلی^۲

چکیده

عدالت سازمانی یکی از مسائل مهم درون سازمان‌ها است که نقش به‌سزایی در افزایش یا کاهش سلامت سازمانی در سازمان‌ها و افراد ایفا می‌کند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به رفتاری توأم با سلامت سازمانی می‌شود. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل است. تحقیق حاضر در دسته پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارمندان زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی واقع در کابل بوده (۷۴۰ تن کارمند) که ۲۵۰ آزمودنی با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران، به‌صورت خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف مورمن و سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شده و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است. نرمال بودن داده‌ها توسط دو آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک مشخص شده و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای استنباط فرضیات نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان از تأیید فرضیات تحقیق دارد و نشان می‌دهد که برقراری عدالت در سازمان، به هر نحو سلامت سازمانی را در پی دارد. لذا میان این دو متغیر، رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، سلامت سازمانی

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. گروه مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

از آنجا که امروزه تصور بر این است که سازمان‌ها دارای هویتی مستقل از اعضای خود هستند، طوری که با این هویت مستقل، می‌توانند رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای بیماری یا سلامت سازمانی باشد. بنابراین در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، با بحث جدیدی روبرو می‌شویم و آن سلامت سازمانی است. گرچه سلامت سازمانی، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روان‌شناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤلیت اجتماعی، اثربخشی و... ایجاد شده است. (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۱) به نظر مایلز، سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر. (همان: ۶۳) لیندن و کلینجل، معتقدند که سلامت سازمانی را نمی‌توان تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر دانست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳) بنابراین می‌توان سلامت سازمانی را به معنای سازگاری سازمان در درون و با محیط، جهت رشد و بهبود مداوم تعریف کرد. یکی از عوامل که می‌تواند بر این پدیده تأثیرگذار باشد، مسئله عدالت سازمانی است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت بوده است؛ زیرا عدالت به عنوان والاترین ارزش انسانی است. (جهانیان و قدسی، ۹۸: ۱۳۹۲) افلاطون و ارسطو از اولین کسانی بودند که تعریفی از عدالت ارائه کرده و می‌گویند: «عدالت عبارت است از قرار گرفتن هر چیز در جای خودش». (مرامی، ۱۳۷۸: ۱۶) ارسطو عدالت را به دو دسته عام (همه فضیلت‌ها) و خاص (دادن حق هرکسی مطابق شایستگی وی) تقسیم کرده است. (کاظمی، ۱۳۸۲: ۱۳۷) مطالعه عدالت در سازمان‌ها به کارهای آدامز درباره نظریه برابری آغاز شد. (غفوری، ۱۳۸۸: ۲) کروپانز معتقد است، عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است.



(جهانیان، ۱۳۹۳: ۹۹) کاریکرو ویلبامز، ابعاد عدالت سازمانی را شامل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای معرفی نموده است. (رامین مهر، ۱۳۸۸: ۶۷) رعایت عدالت خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. گرینبرگ به این نتیجه دست یافت که مدیرانی که انتظار عدالت از سوی کارکنان را نادیده می‌گیرند، از سوی کارکنان واکنش منفی دریافت می‌کنند. بنابراین رعایت عدالت و انعکاس آن در رفتار مدیران از یک سو پدیدآورنده‌ای شرایط خوب برای سازمان بوده و از سوی این شرایط را در کارکنان نیز به وجود می‌آورد. (همان: ۶۷)

در این بین آنچه مهم است، رفتار عادلانه مدیر در یک فضای سالم یا عدم این پدیده، در جوامع و سازمان‌های تأثیرپذیر از آن است. انسان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی بوده و آرمان و هدف اصلی آن‌ها رسیدن به عدالت است که این امر موجب اثربخشی بیشتر، ارتقا و گسترش، دوام و بقا و سازگاری با محیط یا در کل سلامت سازمانی را باعث شده و نبود آن واکنش‌های منفی و اثرات مخرب را برای سازمان در پی دارد. با توجه به رفتارهای حاکم در درون سازمان‌های افغانستان، هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی را که در برگیرنده عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی می‌گردد، در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی شامل است. تحقیق حاضر در عین حال که خصلتی نظری دارد، از ماهیتی کاربردی نیز برخوردار بوده و از سوی این امکان را به دست می‌دهد تا برآورد نسبتاً دقیقی از رابطه بین عدالت و سلامت سازمانی را در ادارات، به‌ویژه زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل، به دست آورده و بتواند به‌عنوان منبع اطلاعاتی مفیدی مورد استفاده در طرز رفتار عادلانه مدیران و ترویج عدالت، برای حفظ سلامت سازمان باشد. برای رسیدن به این هدف، تحقیق حاضر در پنج بخش طراحی شده که بخش اول مقدمه، بخش دوم ادبیات و تحقیق و ارائه مدل نظری، در بخش سوم وارد یکی از مباحث بسیار مهم در تحقیق یعنی روش تحقیق شده و با شناخت روش و ابزار مطابق با ماهیت موضوع، به یافته‌های تحقیق خود در بخش چهارم در دو بخش آمار



توصیفی و استنباطی به تأیید یا رد فرضیه‌ها دست یافته است. بنابراین نتایج کلی از این تحقیق و پیشنهادهای حاصل از آن در بخش پنجم گنجانیده شده است.

۱. ادبیات و پیشینه تحقیق

در اینجا به مباحث پیرامون موضوع تحقیق در دو قسمت به طور مشروح می‌پردازیم؛ طوری که با بیان مفاهیم و مطالب پیرامون متغیرهای تحقیق و نظریه‌های مرتبط با آن، به سراغ ارتباط میان این دو متغیر رفته و با بیان پیشینه، مدل مفهومی خود را ارائه خواهیم داد. واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ م. مطرح شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه، احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند و احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها ضرورت دارد. کروپانزانو نیز عدالت سازمانی را به مثابه یک جستار روان‌شناختی در نظر می‌گیرد که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید دارد. (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۷)

رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های فیزیکی و ذهنی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، در مقابل آن را انتظاراتی دارند. گرینبرگ (۱۹۹۳) دریافت که سازمان‌هایی که جنبه توجه کارکنان را نادیده می‌گیرند و غیر عادلانه رفتار می‌کنند، واکنش‌های منفی از کارکنان خود دریافت می‌کنند. رهبران، نمایندگان بی‌واسطه یک سازمان هستند و از آن‌ها انتظار می‌رود که رفتار عادلانه و اخلاقی در سرتاسر محیط کار داشته باشند. بنابراین انعکاس عدالت در رفتار رهبر از هر لحاظ بسیار عالی و به جا به نظر می‌رسد؛ رفتارهایی که سطوح عدالت درک شده توسط کارکنان را افزایش می‌دهد. تمرکز اولیه مطالعات عدالت در سازمان‌ها به تئوری برابری و عدالت نتیجه‌ای بود. هنگامی که مطالعات در حوزه عدالت سازمانی گسترش یافت، تمرکز از عدالت نتیجه‌ای به عدالت اجتماعی منتقل شد و بعضی از مطالعات که اکنون انجام می‌شود پیشنهاد می‌کنند که عدالت اجتماعی به اندازه

عدالت نتیجه‌ای از اهمیت برخوردار بوده و بین عدالت اجتماعی و عملکرد مدیریت و رفتارهای کارکنان ارتباط نزدیکی وجود دارد. (مختاریان پور، ۱۳۸۷: ۱۶۵-۱۶۶) از نظریه‌های تریپ (۱۹۹۵) و بولینو (۲۰۰۹)، عدالت، عبارت از قوانین و هنجارهای اجتماعی که در مدیریت سازمان‌ها است شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌ای که باید برای تصمیم‌گیری استفاده شود و چگونگی رفتارهای متقابل شخصی در سازمان (چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان) است. (قاسمی، ۱۳۹۳: ۶۷) این تعریف بر وجود سه بعد بر عدالت دلالت دارد؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. این ابعاد امروزه به‌عنوان ابعاد عدالت سازمانی موردقبول اکثر محققان بوده و اکثر تحقیقات پیرامون عدالت سازمانی بر این مبنی استوار بوده و در اینجا نیز به بررسی این سه بعد از عدالت سازمانی می‌پردازیم.

۱-۱. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی اولین مفهوم منبعث از عدالت بود که توسط روانشناسان اجتماعی مطالعه شد. عدالت توزیعی به ادراک عدالت از تخصیص منابع مربوط می‌شود. این نوع عدالت بر ستاده‌ها (مثل افزایش حقوق) قوانین تخصیص دهنده منابع و پایگاه اجتماعی افراد (مثل ارتقا به یک منصب اداری) تأکید دارد. (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷: ۷۳) عدالت اجتماعی عدالتی در نتیجه است. (Sadurski, ۳۳۲, ۱۹۸۴) عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و امکانات در سطح سازمان و جامعه است. (ذاکر اصفهانی، ۱۳۸۷: ۹) عدالت توزیعی به مفهوم مدرنش خواهان آن است که دولت آن را تضمین کند و دارایی به‌گونه‌ای در کل جامعه توزیع شود که همه از سطح مشخصی از امکانات مادی برخوردار شوند. بحث‌های جاری حول این موضوع متمرکز است که چه مقدار از امکانات باید تضمین شود و برای توزیع این امکانات، به چه میزان از دخالت دولت نیاز است. (شاکر، ۱۳۹۷: ۶) تروتیلوم و جانسون (۱۹۸۸) برای عدالت توزیعی سه اصل (اصل انصاف، اصل مساوات و اصل نیازها) را مطرح کرده‌اند. مهم‌ترین نظریات مطرح در این بعد از عدالت، نظریه برابری است که بیان می‌کند افراد برای حفظ روابط





منصفانه و برابر با دیگران برانگیخته می‌شود (ظریفی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶) و نظریه مدل قضاوت عادلانه که فراتر از نظریه برابری بوده و بیان می‌کند که قضاوت‌های فرد در مورد انصاف، فقط بر مبنای قانون کمک‌هایش نیست، بلکه قانون برابری و قانون نیازها نیز نقش مهمی در این قضاوت‌ها ایفا می‌کند، (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۹) است.

۱-۲. عدالت رویه‌ای

مطالعه عدالت رویه‌ای، نتیجه تحقیقات ثایبات و واکر در اواسط دهه ۱۹۷۰ است. (مشرف جوادی، دلویو عبدالباقی، ۱۳۸۵: ۱۳۸) به‌طور کلی بحث عدالت رویه‌ای در شرح عکس‌العمل‌های افراد، به ادراکات آن‌ها در زمینه عدم رعایت عدالت مطرح شد؛ زیرا این به اثبات رسیده بود که نظریه برابری و دیگر مدل‌های عدالت توزیعی پاسخگوی کل عکس‌العمل‌های ناشی از ادراک بی‌عدالتی نبوده و تمرکز تحقیق در اواخر (۱۹۸۰) به بحث عدالت رویه‌ای منجر گردید. عدالت رویه‌ای را به انصاف درک شده از رویه‌های فراگردهایی که پیامدها که توسط آن‌ها تخصیص می‌یابد، تعریف می‌کنند. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۲) عدالت رویه‌ای، یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش استفاده می‌شود؛ (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۳) یعنی عدالت رویه‌ای به کیفیت و انصاف در روابط بین افراد، جامعه و دولت اشاره دارد. به‌عبارت‌دیگر عدالت در تدوین و اجرای مقررات و دستورالعمل‌ها، بُعد دیگری از عدالت است که با افزایش دولت‌های دموکراتیک مطرح شد و در سازمان‌ها نیز به کار گرفته شد. در عدالت رویه‌ای ثبات در رویه‌ها و برخورد یکسان با همه، عدم تبعیض در تنظیم و اجرای مقررات، در نظر گرفتن منافع همه افراد و گروه‌های ذی‌نفع، خیلی حساس است. (قلی پور و پورعزت، ۱۳۸۷: ۷۳) در این بعد از عدالت سازمانی، دو عامل به‌عنوان عوامل شکل‌دهنده این بعد مطرح است؛ نخستین عامل نحوه برخورد افراد در روابط متقابل شخصی است و این‌که مدیران و متصدیان توزیع درآمد و پاداش‌ها با افراد چگونه برخوردی دارند. (رضاییان، ۱۳۸۴) عامل دیگری که بر ادراک عدالت رویه‌ای اثر دارد، حدی است که مدیران در سطح سازمان و دولتمردان در سطح جامعه، تصمیم‌های خود را تشریح می‌کنند. (همان: ۵۳)



فولگر و گربنبرگ از اولین محققان اصلی بودند که انصاف رویه‌ای (روشی یا روندی) را در محیط کار آزمایش کردند. شواهد نشان می‌دهد زمانی که مردم اعتقاد پیدا کنند که روش تصمیم‌گیری در یک امری ناعادلانه است، تعهد کمتری نسبت به کارفرمایان و کار خود نشان می‌دهند، بیشتر دزدی می‌کنند و در دسر تغییر و تبدیلات شغلی افزایش می‌یابد، عملکرد را کاهش می‌دهند و رویه کمک و دستگیری از یکدیگر در محیط کار و زندگی محدود می‌شود. (مشرف جوادی، دلوی و عبدالباقی، ۱۳۸۵: ۱۳۸) در صورت رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان، افراد تمایل بیشتری خواهند داشت تا منافع فردی کوتاه‌مدت خود را تابع منافع گروه یا سازمان نمایند. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۱۰)

برای بررسی دقیق و تمایز از بعد توزیعی عدالت دو چارچوب در این حوزه مطرح است؛ مدل ابزاری (نفع خود) بر اساس این مدل، افراد نتایج کوتاه‌مدت در فعالیت‌های جمعی مشارکت نمی‌کنند، بلکه آنان در عملکرد خود به دادوستدهای آتی نیز توجه دارند و مدل رابطه‌ای (ارزش گروهی) که بیان می‌کند، رویه‌هایی که عدم احترام گروه را می‌رسانند، ناعادلانه به شمار می‌آیند. (تایلر، ۱۹۹۳: ۱۹۰)

۱-۳. عدالت تعاملی (مراوده‌ای)

عدالت تعاملی به منصفانه بودن تعاملات بین شخصی در مناسبات سازمانی مربوط می‌شود. این نوع از عدالت به «شیوه تبادل اطلاعات» و «نیز محترمانه و صادقانه بودن رفتار با اهداف تصمیم» (کارمندان) می‌پردازد. (اسماعیلی گیوی، ۱۳۸۷: ۲۰۴)

عدالت سازمانی را که توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود، می‌توان شامل روش عدالت تعاملی دانست. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرآیند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین طرفین (فرستنده و گیرنده) عدالت است. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶: ۴) عدالت تعاملی را برای نخستین بار دو پژوهشگر به نام‌های بایاس و مولگ، در سال (۱۹۸۶) به کار بردند و مدعی شدند که نوعی دیگری از عدالت، به نام عدالت تعاملی وجود دارد که از نظر مفهومی، متفاوت از عدالت توزیعی و رویه‌ای بوده و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد. تمایز میان این

عدالت‌های رویه‌ای و تعاملی نیز به‌وسیله اسکارلیکی و لتام (۱۹۹۷)، مشخص شد (Colquit, 2010, p 387) جداسازی عدالت رویه‌ای، از عدالت تعاملی نیازمند تمایز ظریف ویژه میان رویه و چگونه به عمل درآوردن رویه است. به‌واسطه این ابهام بسیاری از پژوهشگران مانند لیند، تیلر و گرینبرگ به مفهوم‌پردازی از عدالت تعاملی به‌عنوان جنبه اجتماعی یا بعد میان فردی عدالت رویه‌ای تمایل نشان داده‌اند. (رضاییان، ۱۳۸۴: ۵۹-۶۰)

بخشی از ابهام در رابطه بین عدالت تعاملی و رویه‌ای به شرح این مطلب بازمی‌گردد که از یکدیگر متفاوت می‌شوند. عدالت مروده‌ای بر مباحث رفتار سرپرستان و نقش آن‌ها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به‌طور مفهومی مشابه با کیفیت غیررسمی رفتار است. از طرف دیگر عدالت رویه‌ای به‌طور مفهومی مشابه با تصمیم‌گیری رسمی است و بر انصاف درک شده از کیفیت ارتباطات بین شخصی در رویه‌های سازمانی دلالت دارد. (طاهری عطار، ۱۳۸۷: ۱۰) در مقابل عدالت تعاملی یا مروده‌ای به کیفیت رفتار و توضیحاتی که کارکنان از طرف مراجع قدرت رسمی در سازمان دریافت می‌کنند، بستگی دارد. وقتی با کارکنان همراه با حفظ شأن و احترام برخورد می‌شود، نسبت به زمانی که با آن‌ها به‌صورت استبدادی و غیرمحترمانه برخورد می‌شود، بالاتر است. (گل پرور، نصری و ملک پور، ۱۳۸۶: ۲۸)

متغیر وابسته در این تحقیق سلامت سازمانی است. اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز (miles) در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده شد. از نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعیت فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی در سازمان برای سازگاری بیش‌تر است. (جهانیان و قدسی، ۱۳۹۳: ۹۸) مایلز معتقد است که رویکرد سلامت سازمانی، از نظر فهم و پویایی سازمان و پژوهش و کوشش برای بهسازی آن‌ها، مزایای علمی فراوانی دارد. (اقدسی و نوروز زاده، ۱۳۹۲: ۲۰۰) این اصطلاح ابتدا برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت. بر



اساس مطالعات (Whooy&Miskle, Parsons, 1999), (Siles&Bales, 1953) و (Whooy&Tater, 1997) به‌عنوان توانایی سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد. (همان، ۹۸) از نظر لایدن و کلینجل (Lynden&Klingel) «سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر که موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند». (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۲) به‌زعم نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی موضوع کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، استرس، بهداشت و اخلاق در سازمان‌ها ارتباط دارد. (عباسپور، ۱۳۸۴: ۲۵۳) امروزه محققان برای سلامت سازمانی سه سطح در چندین بعد مورد بررسی قرار می‌دهند که اکثر مطالعات در این حوزه این سطوح و ابعاد را شامل بوده و این سطوح و ابعاد را می‌توان چنین نام برد: سطح نهادی شامل یگانگی نهادی، سطح اداری دربرگیرنده نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و پشتیبانی منابع و سطح فنی مشمول بر روحیه و تأکید علمی است. (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۴۵)

آنچه امروزه به‌عنوان شاخص‌های سازمان سالم مورد توجه محققان است، شامل سه دسته بوده که هرکدام بخش‌هایی از یک سازمان را تحت پوشش قرار می‌دهند؛ طوری که هر شاخص توسط یک رویکرد خاص مورد بررسی قرار می‌گیرند. اولین رویکرد برای بررسی این شاخص‌ها، شاخص رویکرد ورودی است که بیان می‌دارد اگر ورودی‌ها در یک سازمان از سلامت برخوردار بوده، سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالمی داشته باشد. این سازمان از سلامتی برخوردار است. این ورودی‌ها در قابلیت جذب نیروی شایسته، منابع مالی، رضایت تأمین‌کنندگان و شبکه اطلاعاتی کارآمد تبلور می‌یابد. (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۹) دومین رویکرد، رویکرد شاخص‌های فرآیندی است. این شاخص پروسه و جریان‌های است که در یک سازمان اتفاق می‌افتد که مواردی مانند نگرش بلندمدت در سازمان، انسجام و یکپارچگی، تخصیص بهینه منابع، ظرفیت فراگیری، نوآوری، سطح فناوری و فرهنگ سازمانی است. (همان،

۶۹-۷۱) سومین رویکرد در این باره، رویکرد شاخص‌های خروجی است. در این رویکرد فرض بر این است که اگر ورودی‌ها و فرآیند سازمان از سلامت برخوردار باشد، از سلامت سازمانی با استناد به موارد ذیل می‌توان اطمینان حاصل کرد: سود یا ارزش افزوده، رضایت و وفاداری مشتریان، تغییرات سریع مدیریتی، نیروی انسانی توسعه یافته، کیفیت محصول و رضایت جامعه. (همان، ۷۱-۷۳)

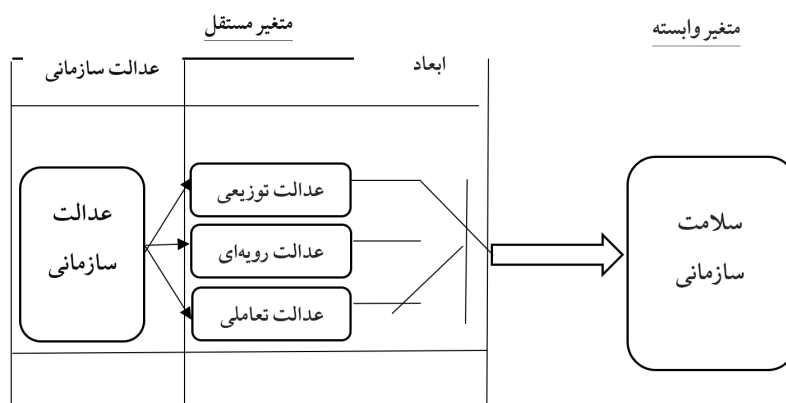
۱-۴. پیشینه تحقیق

به طور خلاصه بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در مورد عدالت سازمانی نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی در ابعاد، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، با رفتار مدنی کارکنان، (Name&Shok Kon, 2007) بین عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی سازمانی، (حیدری و مردانی، ۲۰۰۹) بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی، (Tasdan&Yilmaz,2009) بین عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی، (غفوری و گلپور، ۲۰۰۹) بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (Mativ,Chang&Jay,2012)، (اکبر بهمنی چوب بستنی و همکاران ۱۳۹۸) بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنان نتایج تحقیقات Adams، (2002) Mesterson (۱۹۶۵) و Cohn&Specter نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر در حفظ و بقای سازمان در بلند مدت، رعایت عدالت در سازمان است. هم‌چنین، Inoue&Et al و Jhnsون (۲۰۰۶) در مطالعات خویش نشان دادند که عدالت نقش مهمی در سلامت و رشد کارکنان و اثربخشی منابع انسانی در سازمان دارد. در مورد سلامت سازمانی به طور خلاصه بررسی نتایج تحقیقات انجام شده نیز نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و جو مدارس (Hoy& et al,1993)، بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان (Hoy & Tarter,1993) و (عطایی، ۱۹۹۹)، بین سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی، (تقی نسب، ۲۰۰۷) بین سبک رهبری تحولی مدیران مدارس و دیگر شاخص‌های سلامت سازمانی، (مظلومی، ۲۰۱۰) بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان، (Mahmet,2007) بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی، (حسینی، ۲۰۱۳) بین



تعهد سازمانی و سلامت سازمانی، (تسو کوک و همکاران، ۱۹۹۴) بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان، (انصاری، استادی و چاوری، ۱۳۸۸) بین سلامت سازمانی و توانمندی منابع انسانی، (چگینی و کردآبادی، ۱۳۹۵) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما به‌طور خاص طاهره شادان (۱۳۹۰)، در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه آزاد واحد بجنورد، احمد ودادی و فاطمه آخوندی (۱۳۸۹)، در تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران و روح‌الله سالاری (۱۳۹۷)، در تحقیق تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت نظام اداری کارکنان در کلانتری و پاسگاه‌های فرماندهی انتظامی ویژه غرب استان تهران، دریافتند که به‌طور کل عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیرگذار بوده و بین این دو پدیده رابطه مثبت و معناداری است.

۲. مدل مفهومی تحقیق



شکل ۵-۲: مدل مفهومی تحقیق

در این الگو چگونگی ارتباط عدالت سازمانی در اداره مرکزی اداره ملی احصائیه و معلومات نمایش داده شده است. در اینجا سه شاخص عدالت سازمانی به تصویر

کشیده شده است. این شاخص‌ها عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، همان‌طور که مشاهده می‌شود عدالت سازمانی به سه مؤلفه تقسیم شده است که سلامت سازمانی از این سه مؤلفه می‌تواند متأثر گردد. لذا عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) و سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است.

روش تحقیق: یکی از مهم‌ترین جنبه‌های تحقیق علمی، متدلوژی آن است. بدون متدلوژی تحقیق، نتایج بررسی و تحلیل‌های مربوطه، معتبر و قابل‌تعمیم نخواهد بود. بر این اساس پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری: جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان مشغول به ارائه خدمت در زون‌های تذکره الکترونیکی، واقع در کابل را تشکیل داده که در زمان مورد مطالعه (سال ۱۴۰۲) در این زون‌ها به تعداد ۷۴۳ نفر مشغول به کار بودند.

نمونه و حجم نمونه: گروه نمونه مجموعه کوچکی از جامعه آماری مشتمل بر برخی از اعضا است که از جامعه آماری انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه، در این پژوهش از فرمول تعیین حجم نمونه ویلیام کوکران استفاده شده است. لذا تعداد جامعه آماری ۷۴۳ نفر بوده و بر اساس فرمول کوکران تعداد حجم نمونه مساوی به ۲۵۰ نفر است.

روش نمونه‌گیری: در این پژوهش به دلیل این که تعداد جامعه آماری مشخص و شانس اعضا برای انتخاب شدن یکسان است، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. طوری که از مجموع ۱۴ زون توزیع تذکره الکترونیکی واقع در کابل که از تمام جهات شبیه به همدیگر بوده و ارائه‌کننده خدمات کاملاً یکسان به هم بودند، به‌عنوان نمونه به کارمندان ۹ زون متذکره به‌عنوان خوشه‌های دارنده اوصاف سایر جامعه، پرسشنامه توزیع شده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات: آنچه به‌عنوان معمول‌ترین روش یا مهم‌ترین آن در این تحقیق به کار رفته، قرار ذیل است:



مطالعات کتابخانه‌ای: در این قسمت برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از کتابخانه‌های الکترونیکی، مقالات علمی و تحقیقی، کتاب‌های مرتبط، سایت‌های معتبر دانشگاهی و مراکز تحقیقاتی و نیز از شبکه جهانی اطلاعات (internet) استفاده شده است.

تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، برای تجزیه و تحلیل از ۲ نوع پرسشنامه استفاده شده است: برای سنجش متغیر عدالت سازمانی، از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و برای سنجش سلامت سازمانی، از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شده است. **معرفی پرسشنامه عدالت سازمانی:** این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن در سال ۱۹۹۳ ساخته شده که توسط دکتر حسین شکرکن و دکتر عبدالزهرانعامی در سال ۱۳۸۰ ترجمه و ویراستاری شده است. این پرسشنامه از ۳ خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از:

۱. عدالت توزیعی شامل سؤال‌های (۱۶-۲۱)

۲. عدالت تعاملی شامل سؤال‌های (۷-۱۵)

۳. عدالت رویه‌ای شامل سؤال‌های (۱-۶)

این پرسشنامه ۲۱ سؤال دارد که هر سؤال دارای پنج گزینه بسته (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) است. نحوه تکمیل و امتیازبندی پرسشنامه مذکور، از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ رتبه‌بندی شده است؛ طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده پایین‌ترین میزان عدالت سازمانی و نمره ۵ نشان‌دهنده بالاترین میزان عدالت سازمانی است. البته تعدادی از سؤالات (۳-۹-۱۱-۱۲-۱۵) به صورت منفی است و به روش معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

روایی و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی: پرسشنامه مذکور یک پرسشنامه استاندارد بوده که در تحقیقات زیادی در حوزه عدالت سازمانی از آن استفاده شده و از لحاظ روایی و پایایی مورد تأیید و اعتبار است. لذا در تحقیق حاضر نیز برای سنجش روایی و پایایی،

به تعداد ۲۶ پرسشنامه پاسخ داده شده توسط پاسخ‌دهندگان، درج نرم‌افزار SPSS گردیده است. در نتیجه خروجی مقدار آلفای کرونباخ قرار ذیل برابر با $0/806$ بوده که بیانگر حد بالایی از اعتبار و روایی پرسشنامه مذکور را انعکاس می‌کند.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	21

پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه توسط هوی و فیلدمن در سال ۱۹۹۶ مطرح شد. پرسشنامه مذکور دارای سه سطح (فنی، اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، حمایت منابع، ساخت‌دهی، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی در قالب ۴۴ گویه ۵ گزینه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت و هرگز) است.

گویه	همیشه	غالباً	گاهی	بندرت	هرگز
نمرات	۵	۴	۳	۲	۱

جدول ۲-۳ مقیاس چهاردرجه‌ای پرسشنامه سلامت سازمانی

طریقه نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است که گزینه‌های آن از هرگز=۱ تا همیشه=۵ رتبه‌بندی شده است؛ به طوری که نمره ۱ نشان دهنده پایین‌ترین میزان سلامت و نمره ۵ نشان‌دهنده بالاترین میزان سلامت است. البته تعدادی از سؤالات (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۳۰، ۳۲) به صورت منفی است و به روش معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.



سطوح	نهادی	اداری				فنی
		یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه گری	ساخت دهی	
ابعاد						تاکید علمی
تعداد سوالات	۷	۵	۵	۵	۵	۸

جدول ۳-۳: سطوح، ابعاد و تعداد سوالات سلامت سازمانی

اعتبار و روایی پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه، پرسشنامه استاندارد شده‌ای است که روایی و پایایی آن مورد ارزیابی قرار گرفته و به دلیل مثبتی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس، (هوی و فیلدمن، ۱۹۸۷ و ۱۹۹۹) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسنز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده آن در تحقیقات زیادی نظیر عباس زاده و آقاسی کرمانی ۱۳۸۶، اسکندری ۱۳۷۸، طاهری ۱۳۸۱، لئو ۱۹۹۴، هوی تانتر ۱۹۸۹ و... از روایی محتوایی برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در حد عالی ۹۰/۰ گزارش شده است. (سلیمانی، ۱۳۸۸: ۱۸۲) در این تحقیق نیز برای سنجش اعتبار و روایی پرسشنامه، به تعداد ۲۵ پرسشنامه درج نرم افزار SPSS شده که مقدار خروجی آلفای کرونباخ آن قرار جدول ذیل، در حد ۰/۸۶۲ گزارش شده است که بیانگر حد بالایی از اعتبار و روایی آن را می‌رساند.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	44

جدول ۳-۴: خروجی آلفای کرونباخ جهت سنجش روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی



روش‌ها و فنون آماری برای تجزیه، تحلیل داده‌ها: روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق به دو صورت خواهد بود؛ روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی. برای ارائه یک نمای کلی از داده‌ها، خلاصه کردن آن از آمار توصیفی نیز استفاده می‌شود. بخش‌های عمده مورد استفاده در آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای مختلف خواهد بود. در قسمت دوم یعنی آمار استنباطی با استفاده از روش‌های آماری نتایج نمونه‌گیری به کل جامعه تعمیم داده خواهد شد؛ اما در این بخش با استفاده از روش‌های آماری پارامتری و ناپارامتری به آمار استنباطی خواهیم پرداخت.

۳. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری: به منظور شناخت دقیق نمونه آماری تحقیق، مشخصات عمومی پرسش‌شوندگان نظیر جنسیت، نوع استخدام، سابقه خدمت، سن و تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت. طوری که از این مجموع به تعداد ۱۸۲ نفر مرد و ۶۸ نفر زن، از میان ۲۴۸ نفر پاسخ‌دهنده به نوعیت استخدام ۲۲ تن کارکنان رسمی و ۲۲۶ تن قراردادی، نظر به کتگوری سابقه خدمت؛ ۱۵۸ تن بین ۱-۵ سال، ۷۸ تن بین ۶-۱ سال، ۶ تن بین ۱۵-۱۱ سال و ۴ تن بین ۳۰-۱۶ سال سابقه خدمت، از لحاظ سنی؛ از مجموع ۲۴۶ نفر پاسخ‌دهنده ۱۴۶ نفر بین رده سنی ۳۰-۲۶ سال، ۴۶ نفر در رده سنی ۳۵-۳۱ سال، ۴۰ نفر در رده سنی ۲۵-۲۰ سال، ۱۰ نفر در رده سنی ۴۰-۳۶ سال و ۴ نفر در رده سنی ۶۵-۴۱ سال شامل و نظر به تحصیلات؛ از مجموع ۲۴۸ نفر پاسخ‌دهنده ۲۱۴ تن لیسانس، ۲۰ تن ماستر، ۱۰ تن چهارده پاس و ۴ تن دارای درجه تحصیلی دکترا بوده‌اند.

یافته‌های تحقیق بر اساس فرضیه‌های پژوهش: برای بررسی متغیر عدالت سازمانی در بخش دوم پرسشنامه، از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف مورمن که شامل ۲۱ سؤال و مربوط به سه بعد عدالت سازمانی بوده، استفاده شده است. برای سنجش سلامت سازمانی نیز از پرسشنامه معیاری هووی و فیلدمن که متشکل از ۴۴

سؤال بوده، استفاده شده است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرضیه‌های تحقیق در جدول زیر اشاره شده است.

رد یا تأیید فرضیه	ضریب همبستگی	سطح معناداری مجاز	سطح معناداری به دست آمده	فرضیه‌های تحقیق
تأیید	**۶۵۲.	۰/۰۵	۰۰۰۰	فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	**۵۶۳.	۰/۰۵	۰۰۰۰	فرضیه فرعی اول: بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	**۳۲۰.	۰/۰۵	۰۰۰۰	فرضیه فرعی دوم: بین عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	**۷۳۰.	۰/۰۵	۰۰۰۰	فرضیه فرعی سوم: بین عدالت تعاملی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل رابطه معنی‌دار وجود دارد.

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل ۰/۶۵۲ شده است. چون سطح معناداری به دست آمده از سطح معناداری مجاز کمتر شده است، بنابراین فرضیه اصلی تحقیق، تأیید گردیده است. در رابطه با فرضیه‌های فرعی نیز همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود سطح معناداری به دست آمده در تمام فرضیه‌ها از سطح معناداری مجاز کمتر است. بنابراین تمام فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز تأیید شده است. در بین فرضیه‌های فرعی تحقیق بیشترین ضریب همبستگی مربوط به فرضیه فرعی سوم بوده طوری که همبستگی میان این دو متغیر (عدالت تعاملی و سلامت سازمانی) ۰/۷۳۰ بوده در حالی که کمترین ضریب همبستگی مربوط به فرضیه دوم تحقیق؛ یعنی همبستگی میان عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی مطابق



ضریب محاسبه برابر با 0.32 است. آنچه از جدول فوق می‌توان استنباط کرد، این است که بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی همبستگی معنادار و مثبتی وجود دارد. به عبارتی رسیدن به سلامت سازمانی را تا حدودی می‌توان ناشی از رعایت عدالت در ابعاد سه‌گانه که ذکر گردید، پیش‌بینی نموده و دانست.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون ایجاد زمینه برای درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش و هدایت افراد برای مدیران مشکل است. امروزه توجه بسیاری به عدالت، به‌عنوان ساختار مهم و زمینه تحقیق در رفتار سازمان معطوف شده است. لذا بررسی و پژوهش پیرامون شناسایی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی از موضوعات نسبتاً جدیدی خصوصاً در افغانستان است. نتایج تحقیق این مسئله را تبیین می‌کند که رابطه قوی میان ابعاد گوناگون عدالت سازمانی و سلامت سازمانی بوده و بر اساس نتایج تحقیق بین این دو متغیر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس تئوری عدالت سازمانی که بیانگر واکنش کارکنان در قبال عدالت یا نبود آن در محیط کار است، گرینبرگ و اسکات (۱۹۹۶) معتقدند که از دیدگاه عدالت توزیعی وقتی کارکنان برای رسیدن به برابری آورده‌های خود را تغییر می‌دهند، این‌گونه رفتارها را می‌توان به‌عنوان واکنش‌هایی به ادراک بی‌عدالتی در نظر گرفت. از دیدگاه عدالت رویه‌ای، ادراکات منفی نسبت به کل سازمان ناشی از ادراک عدم رعایت عدالت است. در نتیجه این عامل باعث ایجاد رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شود و صدمه زدن به کل سازمان را در پی دارد؛ اما رفتارهای ضد بهره‌وری در سطح فردی، مانند تعارض با سرپرست را می‌توان ناشی از بی‌عدالتی در زمینه تعاملات دانست. لذا رعایت عدالت یکی از عوامل مهم در سلامت سازمانی است.

یافته‌های استنباطی تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و خروجی‌های اطلاعات به دست آمده در جواب فرضیه اصلی تحقیق (وجود ارتباط معنادار میان



عدالت سازمانی و سلامت سازمانی در زون‌های توزیع تذکره الکترونیکی کابل)، ارتباط قوی را میان این دو متغیر نشان می‌دهد. همچنین در این تحقیق مشخص شد که بیشترین ضریب همبستگی، مربوط به عدالت تعاملی بوده و کمترین ضریب، به عدالت رویه‌ای تخصیص یافته است. این یافته‌ها با تحقیقاتی شادان (۱۳۹۱)، سالاری (۱۳۹۷) و احمدی بالادهی و اورنگیان (۱۳۹۶)، سازگاری داشته است. سلامت نظام اداری بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد و تعامل سرپرستان و انصاف ادراک شده در این تعامل است. سالاری (۱۳۹۷) مطرح می‌کند که به ترتیب توضیحات مدیر در کار، در حوزه عدالت مرادده‌ای، منصفانه بودن میزان کار در حوزه عدالت توزیعی و مشارکتی بودن تصمیم‌گیری در حوزه عدالت رویه‌ای، می‌تواند ادراک از عدالت را متأثر سازد؛ اما می‌توان تفاوتی را میان این تحقیق و تحقیقی ودادی و آخوندی (۱۳۸۹) مشاهده کرد؛ زیرا در تحقیق این محققان به ترتیب عدالت رویه‌ای دارای بیشترین ضریب همبستگی بوده و عدالت تعاملی و توزیعی در رده‌های بعدی قرار دارد.

به‌صورت کلی نتیجه این تحقیق این است که رعایت عدالت با کارکنان تأثیر مثبت در سلامت سازمانی داشته و ادراک از عدالت و رسیدن به آنچه در توزیع نتایج یا در تصمیم‌گیری‌های رسمی و فرایند آن در سازمان‌ها اثربخشی، ارتقا و گسترش، دوام و بقا و سازگاری با محیط را در سازمان موجب می‌گردد.

با توجه به ماهیت متغیرها، یکی از محدودیت‌های عمده این تحقیق را می‌توان نبود افراد در سطح تصمیم‌گیری و رهبری دانست. لذا پیشنهاد می‌شود که محققان بعدی به این مسئله توجه جدی داشته باشد و مواردی نظیر در دسترس نبودن منابع داخلی، عدم علاقه‌مندی به پاسخ‌دهی، زیاد بودن تعداد سؤالات و بهره‌نبردن از نرم‌افزارهای تحلیلی پیشرفته نیز جزو محدودیت‌ها است.

با توجه به نتایج دست‌یافته و شرایط سازمان‌های کشور، می‌توان پیشنهادها و راه‌حل‌های را پیشکش نمود. از جمله مواردی که به‌منظور برقراری عدالت سازمانی نیاز است، این است که مدیران به‌عنوان کلیدی‌ترین افراد دارنده این نقش، مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کنند؛ زیرا مدیران یگانه الگوی رفتاری برای کارکنان بوده و خصایص



آن‌ها همیشه از سوی کارکنان زیر نظر گرفته شده و نتیجه عمل آنان را به خاطر می‌سپارند. همه این رفتارها مجموعه قوانین را در کارکنان شکل می‌دهد که نانوشته بوده، ولی کارکنان آن را به‌عنوان هنجارهای کار پذیرفته و مطابق آن عمل می‌نمایند. بنابراین لازم است که مدیران الگوی عدالت برای کارکنان باشد. لذا مدیران باید برای ایجاد عدالت سازمانی در زمینه‌های چگونگی تخصیص منابع و پاداش‌ها (عدالت توزیعی)، عدالت حاصل از فرایندها و رویه‌های مورد استفاده در تصمیمات مزبور به تخصیص (عدالت رویه‌ای) و عدالت درک شده از رفتار افراد تصمیم‌گیرنده در فرآیند تصمیم‌گیری (عدالت تعاملی) تلاش نمایند؛ زیرا این امر باعث سلامت سازمانی می‌شود.

فهرست منابع

۱. اسماعیلی گیوی، محمدرضا، (۱۳۸۷)، کارکردهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی عدالت، مجله تدبیر، ۵ (۸).
۲. اقدسی، سمانه و نوروززاده، رضا، (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی، دو فصلنامه پژوهش‌های منابع انسانی، ۵ (۱).
۳. جهانیان، رمضان و قدسی، سمانه، (۱۳۹۳)، رابطه سلامت و عدالت سازمانی با رشد حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳.
۴. حسین زاده، علی و ناصری، محسن، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی با موضوع مفاهیم نوین در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۹۰.
۵. دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علی‌رضا، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، ۲۸ (۲).
۶. ذاکر اصفهانی، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی نقطه آغاز در گفتمان پیشرفت و عدالت، فصلنامه سیاسی-اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
۷. رامین مهر، حمید، هادی زاده مقدم، اکرم و احمدی ایمان، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲.
۸. رضاییان، علی، (۱۳۸۴)، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران: سمت.
۹. سلیمانی، نادر، (۱۳۸۹)، بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران بر اساس الگوی هوی و فیلدمن، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴.
۱۰. شاکر، ساموئل فلاهی، (۱۳۹۷)، تاریخ مختصر عدالت توزیعی، تهران: نشر مرکز.





۱۱. طاهری عطار، غزاله، (۱۳۸۷)، عدالت سازمانی، نشریه آموزش هماهنگ، شماره‌های ۲۰۲-۲۰۳-۲۰۴.
۱۲. ظریفی، فریبرز؛ یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید، (۱۳۹۰)، ارتباط عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، سال اول، شماره ۲.
۱۳. علاقه بند، علی، (۱۳۷۸)، مقدمات مدیریت آموزشی، چاپ هفدهم، تهران: نشر روان.
۱۴. غفوری، محمدرضا و درانی، رنوسفا، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری اصفهان، مطالعات روان‌شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۵ شماره ۴.
۱۵. قاسمی، احمدرضا، (۱۳۹۳)، بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲ شماره ۱.
۱۶. قلی پور، آرین و علی اصغر پورعزت، (۱۳۸۷)، پیامدهای احساس بی‌عدالتی سازمانی، سال پنجم، شماره ۸.
۱۷. گل پرور، محسن. نصری، مرجان و ملک پور، مختار، (۱۳۸۶)، نقش مشارکت در تصمیم‌گیری، دل‌بستگی شغلی، جایگزین‌های شغلی و... در عدالت سازمانی ادراک‌شده مربیان آموزشگاه‌های استثنایی شهر اصفهان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره پانزدهم.
۱۸. مختاریان پور، مجید، (۱۳۸۷)، بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان: تحلیل منطقی، فصلنامه سیاسی-اجتماعی برداشت دوم، سال پنجم، شماره هشتم.
۱۹. مرامی، علیرضا، (۱۳۷۸)، بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)، قم: انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۲۰. مشرف جوادی، محمدحسین؛ دلوی، محمدرضا و عبدالباقی، عبدالمجید، (۱۳۸۵)، عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، فصلنامه مدیریت فردا.



۲۱. نصیری، فخرالسادات، (۱۳۹۰)، سلامت سازمانی (تعاریف، مفاهیم، نظریه‌ها)، همدان: نشر چنار.

22. Colquitt Jason A (2010),” On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measur”, Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No.3.
23. Sadurski, Wojciech (1984), Social Justice and legal Justice, Law and Philosophy, Vol. 3, No.3.
24. Taylor, A.G. W (). “justice as a basic human need “, new Ideas in psychology, Vol.5, No.9.

بررسی کارایی کمک‌های مؤسسات بین‌المللی در سکتور معارف افغانستان طی سال‌های (۱۳۹۴-۱۳۹۷)

عبدالرازق رحیل^۱

محمد هاشم شایان^۲

چکیده

کمک‌ها یکی از وسایل مهم تأمین مالی دولت‌ها بوده و بالای اقتصاد تأثیرات خود را وارد می‌کند و نقش مهم را در مصارف دولت‌ها خصوصاً برای انجام دادن پروژه‌های زیربنایی و انکشافی که دولت‌ها خواستار آن است، ایفا می‌کند؛ زیرا کمک‌ها در واقع همان پرداخت یک دولت مستقل به دولت دیگر و یا طبقه‌ای از یک کشور به طبقه کشور دیگر برای انعقاد پیمان نظامی یا انجام سایر خدمات مورد نظر کشور کمک کننده است. هدف اصلی این تحقیق بررسی کارایی کمک‌های مؤسسات بین‌المللی در سکتور معارف طی سال‌های (۱۳۹۴-۱۳۹۷) است که این کمک‌ها در سکتور معارف به چه میزان مؤثر است و وجوهی که از مؤسسات بین‌المللی در اختیار معارف قرار داده شده، آیا به شکل کارا، هدفمند و مؤثر استفاده شده یا خیر؟ در این تحقیق از روش تحقیق اکتشافی تحلیلی استفاده شده است. در جمع‌آوری معلومات از دیتای دست‌دوم (کتاب، مقالات علمی و گزارش‌ها موجوده) و دیتای دست‌اول پرسشنامه و مصاحبه با کارمندان معارف، آمریت نظارت وزارت معارف و بخش یونسیف انجام و برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از روش تجزیه و تحلیل کمی و کیفی و سافت ویر SPSS استفاده شده است. یافته‌های احتمالی این تحقیق نشان می‌دهد که این کمک‌ها در سکتور معارف افغانستان، طی سال‌های یاد شده، قناعت‌بخش نبوده؛ زیرا کمک‌ها در زمان مناسب و در جای مناسب به خاطر بهبود کیفیت تعلیم و تربیه به مصرف نرسیده است.

کلیدواژه‌ها: کمک‌های خارجی، کارایی، مؤسسات مالی بین‌المللی، سکتور معارف افغانستان

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، جامعه المصطفی العالمیه، غزنی - افغانستان.

مقدمه

کمک به مفهوم امروزی، بعد از دوران جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵م.) و طرح مارشال برای بازسازی اروپای غربی خلق شد. طرح مارشال یکی از مهم‌ترین طرح‌های اقتصادی امریکا بعد از جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۴۷م. است که به نام طراح آن، جورج مارشال، وزیر امور خارجه امریکا در دوران ریاست جمهوری هاری ترومن نام‌گذاری شده که بعد از آن کشورهای ثروتمند، توجه خود را به طرف کشورهای جهان سوم معطوف ساخت. بعد از دهه ۶۰ مفهوم کمک شکل گسترده را به خود گرفت؛ اما بعد از این دهه، کشورهای محدودی در جهان توانستند با استفاده از کمک‌های کشورهای ثروتمند، به اتخاذ سیاست‌های معقول به یک مرحله جهش اقتصادی برسند. بعد از گذشت چند دهه هنوز هم بسیاری از کشورهای جهان سوم نتوانسته‌اند به این هدف نائل شوند. بعد از حادثه ۱۱ سپتامبر و حضور جامعه بین‌المللی در افغانستان، موضوع کمک‌های مؤسسات بین‌المللی اهمیت زیادی پیدا کرد. چنانکه بعد از سال ۲۰۰۲م. افغانستان در محراق توجه جامعه جهانی قرار گرفت و پول‌های هنگفتی به نام کمک در افغانستان سرازیر شد. همه می‌فهمیم که با توجه به پایین بودن سطح درآمد، بودجه عادی و انکشافی دولت، کمک‌های بین‌المللی یکی از عمده‌ترین منابع تأمین بودجه افغانستان را تشکیل می‌دهد. بنابراین چگونگی مصرف کمک‌های مؤسسات بین‌المللی تأثیر زیادی در سطح زندگی تمام مردم افغانستان می‌تواند داشته باشد و در پروسه بازسازی و انکشاف، نقش تعیین‌کننده‌ای را خواهد داشت. با توجه به پیوند بین انکشاف اقتصادی و امنیت، کمک‌ها نیز می‌تواند تأثیری زیادی بر صلح و ثبات در کشور داشته باشد.

بنابراین می‌توان ادعان داشت که کمک‌ها یکی از وسایل مهم تأمین مالی دولت‌ها بوده، روی اقتصاد تأثیرات خود را وارد می‌کند و نقش مهم در مصارف دولت‌ها خصوصاً برای انجام دادن پروژه‌های زیربنایی و انکشافی ایفا می‌کند؛ زیرا کمک‌ها در واقع همان پرداخت یک دولت مستقل به دولت دیگر یا طبقه‌ای از یک کشور به طبقه کشور دیگر، برای اتحاد انعقاد و انجام سایر خدمات مورد نظر کشور کمک



کننده است. هرچند که افغانستان از منابع عایداتی فراوان برخوردار است و در کنار آن کمک‌های هنگفتی که طی چند دهه اخیر به دست آورده، متأسفانه از کارایی خوبی برخوردار نبوده است. بنابراین لازم است به خاطر کارایی کمک‌های بین‌المللی، تحقیقات بیشتری شود تا از یک طرف خلأها و چالش‌هایی که فراروی عدم تطبیق کمک‌های بین‌المللی وجود دارد، برملا و از سوی دیگر به خاطر کارایی کمک‌های بین‌المللی، راه‌های علمی و عملی در پرتو قوانین و مقررات نافذ، پیشنهاد گردد.

کمک‌های مؤسسات بین‌المللی (بانک جهانی، یونسف، یونسکو و آیسيسکو) سکتور معارف را در محراق توجه قرار داد. مؤسسات متذکره از مدت‌های زیاد بدین سو، برنامه‌های مختلف سکتور معارف را مورد حمایت خویش قرار داده است. لذا می‌توان اذعان داشت که اعمار تعمیرات مکاتب، معاشات کارمندان، برنامه‌های تعلیمی و تحصیلی، بورسیه‌ها، حمایت شوراها، مکاتب، توزیع لوازم آموزشی برای شاگردان صنوف ابتدائی، دایر کردن ورکشاپ‌هایی برای آگاهی کارمندان وزارت معارف و سایر برنامه‌ها را در سکتور معارف تحت پوشش خویش قرار می‌دهند که در این تحقیق به بررسی کارایی کمک‌های متذکره پرداخته شده است و به اساس اطلاعات دست‌اول و دوم به تحلیل و تجزیه آن پرداخته شده است.

۱. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

کمک‌های خارجی و مؤسسات بین‌المللی بعد از جنگ جهانی دوم به‌مثابه یک پدیده اقتصادی و اجتماعی برای کشورها عرض وجود کرد. انتظارات که از بدو به وجود آمدن پدیده کمک‌های خارجی و مؤسسات بین‌المللی از آن‌ها می‌رفت، بازسازی ویرانی‌های ناشی از جنگ، غلبه بر فقر، افزایش اشتغال، تأمین صلح و ثبات، تأمین عدالت اجتماعی، گسترش دموکراسی و جلوگیری از آلودگی محیط‌زیست بود. در آغاز موفقیت‌هایی که از اثر این کمک‌ها به وجود آمد کشورها را به پیشرفت‌های سریع و آینده خوشبخت امیدوار ساخت، بر طبق طرح مارشال، امریکا به‌منظور احیای اقتصاد جهانی و جلوگیری از نفوذ و بسط کمونیسم ۲/۵ فیصد از تولید ناخالص ملی

خود را طی سال‌های ۱۹۴۷-۱۹۵۱م. صرف بازسازی اروپای غربی کرد. کمک‌های امریکا در چوکات پلان مارشال برای تسریع بازسازی ویرانه‌های جنگ جهانی دوم در اروپای غربی، حیاتی و اساسی بود. (لارسون، ۱۳۷۶)

امریکا با انگیزه‌های بشردوستانه و همچنین منافع اقتصادی و امنیتی به تکرار این موفقیت از طریق گسترش کمک‌های خارجی به کشورهای روبه‌انکشاف ترغیب شد و طرحی را مبنی بر ارائه کمک‌های تکنیکی، به منظور سرعت توسعه کشورهای روبه‌انکشاف، از طریق مؤسسه توسعه بین‌المللی که در سال ۱۹۶۰م. در چوکات بانک جهانی تأسیس شد، پایه‌ریزی کرد. این مؤسسه برای فراهم کردن قرضه‌های بدون سود، برای تأمین مالی توسعه در فقیرترین کشورهای جهان تأسیس شده بود. در این میان بانک بین‌المللی ترمیم و توسعه یا بانک جهانی توجه خود را از بازسازی اروپا به سوی انکشاف جهان سوم تغییر داد؛ زیرا فکر می‌شد که چون این کمک‌ها توانست اروپای ویران را در مدت کوتاه آباد سازد، می‌تواند در ممالک روبه‌انکشاف صدق کند؛ اما تجربه نشان داد که تنها تعداد کمی از ممالک روبه‌انکشاف، توانستند از این کمک‌ها نتایج مثبت بگیرند. در حالی که بعضی از کشورهای دیگر، نه تنها به این نتیجه نرسیدند، بلکه بار قرضه پرداخت اصل و سود قرضه، آن قدر زیاد شد که ۲۵ تا ۴۰ فیصد عاید صادراتی آن‌ها به تأدیه قرضه‌های سابقه مصرفی شد. کمک‌هایی که از طریق بانک جهانی و مؤسسات مربوط به آن و صندوق وجهی بین‌المللی صورت می‌گرفت، گرچه شرایط سهل‌تر داشت؛ اما در واقع چون ممالک پیشرفته سهم‌دار اصلی این مؤسسات هستند، همان پالیسی نفع‌جویی شخصی خود را پیروی می‌کنند. حتی بعضاً در کمک‌های بین‌المللی، شرایط غیرعملی را از ممالک گیرنده آن تقاضا می‌کنند. (ترزری، ۱۳۹۷: ۱۳۸)

دلیل دیگر کمک‌ها سیاسی است؛ یعنی از ممالک مدیون تغییر نظام سیاسی شان توقع می‌رفت که این تغییر در ظاهر به نام توسعه مؤسسات دموکراسی در ممالک روبه‌انکشاف و حمایت از حقوق بشر است. لذا حکومت که پالیسی جهانی حکومت کمک‌دهنده را پیروی کند، مستحق دریافت کمک بیشتر از آن کشورها



می‌شود. نمونه روشن آن کمک‌های سه ده اخیر شوروی سابق به حکومت افغانستان و کمک‌های امریکا و سایر کشورهای طرفدار امریکا به مجاهدین است. (تزری، ۱۳۹۷)

در کل می‌توان گفت این‌گونه نیست که کمک‌های خارجی و مؤسسات بین‌المللی هیچ کارایی نداشته است، بلکه در وضعیت اقتصادی و سیاسی که کشور ما قرار دارد، چاره‌ای جز اتکا به کمک‌های خارجی و مؤسسات بین‌المللی نبود. امکانات و منابعی را که از طریق کمک‌های خارجی به دست می‌آوریم، از هیچ راه دیگر نمی‌توان به دست آورد، ولی با در نظر داشت پیامدهایی که کمک‌ها دارند، نباید تا ابد به آن متکی بود و در مصرف آن سهل‌انگاری کرد. لذا نباید چنین تصور شود که گویا این کمک‌ها بلاعوض و سخاوتمندانه است و به هر شکلی که استفاده شوند، فرق نخواهد کرد. بلکه برعکس در بدل قیمت بسیار گزاف که عبارت از تهدید استقلال و محدود ساختن حق تعیین سرنوشت مردم ما است، پرداخته می‌شود. لذا باید سعی شود تا از آن استفاده مناسبی صورت گیرد تا با توجه به بهای بزرگی که در بدل آن می‌پردازیم، نتیجه مطلوب‌تری به دست آوریم و نیز تلاش شود تا کشورهای کمک‌دهنده را به این امر معتقد سازیم که مشروط بودن کمک‌ها، پروسه دموکراسی را تضعیف می‌کند و تحمیل شرایط، باعث می‌شود تا نتوانیم روی اولویت‌ها تمرکز کرده و کشور خود را از وضع نابسامانی موجود رها کنیم. شواهدی وجود دارد که کمک‌های بلاقید و شرط، تأثیرات قابل ملاحظه‌ای روی افزایش رشد اقتصادی و کاهش فقر داشته است؛ زیرا کشورهای روبه انکشاف در کنار توسعه اقتصادی می‌خواهند کمک‌ها را در راه کاهش فقر، بهبود وضع تعلیم و تربیه و صحت، کاهش آلودگی محیط زیست، تأمین عدالت اجتماعی و... به کار ببرند. بنابراین باید تلاش پیگیر شود تا افغانستان از جمله کشورهای باشد که از کمک‌های خارجی استفاده مؤثر کرده است. مانند کوریا جنوبی که در طول مراحل اساسی توسعه خود، کمک‌های خارجی نقش عمده ایفا کرده است و موجب رشد اقتصادی و کاهش فقر در آن کشور شده است، در حالی که کشورهای تانزانیا، سودان، زئیر، موزامبیک، نیجیریا، زامبیا و هائیتی با وجود وابستگی

شدید به کمک‌ها، نتوانستند نتایج سودمند و ملموسی بگیرند.

۱-۱. مفهوم، هدف و اهمیت کمک‌های مؤسسات بین‌المللی

کمک کلمه‌ای است که آن را مدد، یاری، دستیار، همراه معنا کرده‌اند و آن را مترادف با استعانت، اعانت، امداد و حامی، می‌دانند. به مفهوم عام کمک معاونت و مساعدت و هم‌نوایی با اشخاص نیازمند و بی‌بضاعت است. در علم اقتصاد از آن به‌عنوان مساعدت کردن یک مبلغ پول یا یک جنس که از طرف افراد سرمایه‌دار به اشخاص فقیر و نادار صورت می‌گیرد، تعریف شده است. به‌صورت جامع‌تر آن کمک‌ها پول و جنسی است که از طرف یک کشور، مؤسسه بین‌المللی یا کشورها به کشور دیگر صورت می‌گیرد. آنچه در زمره کمک قرار می‌گیرد، می‌تواند بسیار گسترده باشد؛ اما وقتی در روابط بین‌المللی صحبت از کمک می‌شود، منظور کمک خارجی است که یک دولت دریافت می‌کند که ممکن است اقتصادی، سیاسی، نظامی، تکنیکی یا حتی خدماتی باشد. (الهی، ۱۳۸۲)

برای کمک تعاریف متعددی ارائه شده است که در ذیل به آن می‌پردازیم:

در کتاب مسائل اقتصادی کشورهای کم‌توسعه، کمک را از لحاظ اقتصادی چنین تعریف می‌کند: «از لحاظ اقتصادی می‌توان کمک‌های خارجی را به‌طوری کلی به‌منزله انتقال منابع واقعی یا مطالباتی از منابع واقعی کشور یا سازمان بین‌المللی به کشور دیگر تعریف کرد. در این صورت هر نوع کمک خارجی در تراز پرداخت‌ها، هم در کشور اعطاکننده و هم در کشور دریافت‌کننده، کمک منعکس می‌شود». (هانس، ۱۳۸۶)

تعریف سازمان ملل فقط کمک‌های اقتصادی را به‌عنوان کمک می‌پذیرد، ولی دولت‌های دهنده کمک، تقریباً هرگونه هزینه‌ای را که در کشور دیگر می‌نمایند، جدا از اهداف و زمینه‌های این هزینه‌ها در حوزه کمک قرار می‌دهند. طبق تعریف سازمان ملل، کمک اقتصادی شامل کمک‌های بلاعوض و وام‌های درازمدت است که به‌منظور هزینه کردن در حوزه غیرنظامی به‌وسیله دولت‌ها یا سازمان‌های بین‌المللی، داده می‌شود. (الهی، ۱۳۸۲)



هرچند کشورهایی که دهنده کمک هستند به موارد فوق، سرمایه‌گذاری‌های خصوصی و اعتبارات صادراتی حتی را اگر برای کوتاه‌مدت باشد، نیز اضافه کرده و آن‌ها را جزو کمک‌های اقتصادی به حساب می‌آورند. هر دو گروه کمک‌های تکنیکی و کمک‌های اضطراری (مثل کمک غذایی در وقت قحطی و غیره) را جزو کمک می‌دانند. دولت‌ها سهمی را که آن‌ها در مؤسسات چندجانبه کمک دارند نیز جزو کمک می‌آورند.

مشکل که در تعریف بالا وجود دارد این است که وقتی وام‌ها را جزو کمک اقتصادی به حساب می‌آوریم، باید توجه کنیم که هرچند به هنگام اعطای وام، ممکن است ظاهراً در تراز پرداخت‌های خارجی کشور گیرنده بهبود حاصل شود، ولی از آنجا که بازپرداخت وام (اصل + فایده) دیر یا زود باید شروع شود، اثر منفی آن در تراز پرداخت‌های خارجی و در نتیجه کل اقتصاد کشور، قابل توجه خواهد بود. (الهی، ۱۳۸۲) در مواردی که وام‌های به‌صورت رشوه و تأمین هزینه‌های پرستیژی، تأمین هزینه کالاهای مصرفی، واردات، دستمزد متخصصین و مشاورین خارجی و اجرای طرح‌های افزایش دهنده مصرف و همین‌طور تأمین هزینه پروژه‌های ساختاری، نظیر ایجاد بندر و شبکه برق‌رسانی که به‌طور عام در جهت ایجاد امکانات افزایش واردات و سرمایه‌گذاری خارجی انجام می‌گیرد، تأثیر منفی بر اقتصاد کشور دریافت‌کننده وام دارد. (الهی، ۱۳۸۰)



مشکل دیگر تعاریف بالا آن است که وقتی همه این نوع فعالیت‌های اقتصادی را تحت عنوان کمک جمع‌بندی نماییم، سهم کشورهای دهنده، به نسبت درآمد ملی خیلی بیشتر از رقم واقعی نشان داده می‌شود. در حالی که در صورت حذف این موارد و تأکید بر کمک بلاعوض این سهم بسیار پایین می‌آید. مثلاً آمریکا به‌عنوان بزرگ‌ترین کمک‌دهنده در اوج رونق کمک‌های خارجی خود در دهه ۱۹۶۰م. فقط نیم در صد (۵/۰ درصد) از درآمد ملی خود را به این کار اختصاص می‌داد. جدا از کمک‌های مارشال و پس از آن، بخش مهم این کمک‌ها نیز به چند کشور معین داده می‌شد که آمریکا از نظر نظامی منافع خاصی در آنجاها داشت. به‌طور نمونه در ماه

مارچ سال ۱۹۶۰م. دولت انگلستان در کتاب سفید خود راجع به کمک‌های انگلستان به کشورهای ماوراء بحار، مدعی است که مبلغ ۲۴۰ میلیون پوند استرلینگ یا برابر در صدر درآمد ملی را طی سال ۱۹۶۰-۱۹۵۹م. به صورت کمک‌های اقتصادی به این کشورها پرداخته است. (الهی، ۱۳۸۲)

البته ممکن است برخی مدعی شوند که هزینه‌های نظامی نیز به نوعی در اقتصاد کشور مؤثر است و همین طور منطق حذف اعتبارات کوتاه‌مدت (وام‌های کوتاه‌مدت) را نیز رد کنند؛ زیرا همه این‌ها به نوعی در اقتصاد کشور گیرنده مؤثر است. مسئله مهم این است که هرچند این تأثیر غیرقابل انکار است؛ اما تأثیر آن در جهت توسعه اقتصادی، به مفهوم ایجاد تحرک مستمر و پیشرفت پایدار نیست، بلکه فقط در زمان انجام این هزینه‌ها ممکن است بخش کوچکی از جامعه از آن منتفع شود. به علاوه اغلب این هزینه‌ها در کشور کمک دهنده می‌شود. در بسیاری موارد حتی اثر معکوس در کشور گیرنده دارد؛ زیرا باعث ایجاد توقع جدید یا افزایش سطح توقعات در جامعه می‌شود که پس از قطع این نوع کمک‌ها، کشور باید سایر منابع را به این بخش منتقل کند. مانند ادامه تأمین هزینه نیروهای مسلح یک کشور. (الهی، ۱۳۸۲)

به علاوه سود تعیین شده برای کمک‌ها (درواقع وام‌ها) خود عامل خروج سرمایه از کشور گیرنده است. مثلاً بانک جهانی معمولاً در صد بیشتر از نرخ بازار بهره می‌گیرد، در سال ۱۹۶۰م. فایده‌ای برابر ۶ در صد سالیانه می‌گرفت و فقط برای پروژه‌های معینی وام می‌دهد که مطمئن باشد بازده کافی خواهد داشت و فایده و اصل وام قابل بازپرداخت باشد که البته در هر صورت دولت گیرنده وام مشمول بازپرداخت آن است، صرف نظر از سودآوری و یا زیان پروژه. بدین ترتیب آنچه مورد نظر بانک جهانی است سودآوری پروژه است نه مؤثر بودن در توسعه اقتصادی کشور گیرنده کمک. چنین موضوعی برای سرمایه‌گذاران خصوصی یا مؤسسات خصوصی سرمایه‌گذاری نیز صادق است. آن‌ها نرخ فایده بازار را طلب می‌کنند و بسیار دقت دارند که سودآوری و بازپرداخت‌ها مطمئن باشد. البته دولت‌ها همه

این‌ها را جزو کمک به حساب می‌آورند.

به علاوه با توجه به اینکه قرارداد کمک‌ها (وام‌ها) معمولاً دارای قیودی هستند که گیرنده را مجبور به خرید از کشور دهنده یا بازار مورد نظر کشور دهنده می‌کند. به همین علت قیمت‌هایی که کشور گیرنده می‌پردازد، معمولاً بسیار بالاتر از قیمت همان کالا در بازار آزاد است. حال چگونه می‌توان مدعی شد که این وام‌ها در زمره کمک اقتصادی است؟! به همین دلیل می‌توان گفت که این کمک‌ها نمی‌توانند در توسعه اقتصادی کشور گیرنده، مؤثر باشند. برعکس می‌توان پذیرفت که کمک به‌عنوان انتقال بین‌المللی منابع اصولاً یک جنبه از سیاست خارجی است. در رابطه با برخی کشورهای در حال توسعه، ممکن است کمک حتی عامل مرکزی سیاست خارجی باشد. (الهی، ۱۳۸۲: ۹)

کمک‌های مؤسسات بین‌المللی می‌تواند اهداف گوناگون داشته باشد:

۱. اهداف سیاسی (تأسیس پایگاه نظامی ادامه حیات کشور کمک‌کننده).
۲. اهداف اقتصادی (افزایش صادرات، اخذ مفاد قرضه، فروش کالاها به قیمت بلند، کشورهای که در سکتور زراعتی تولیدات مازاد دارند برای کشورهای فقیر معاونت می‌نمایند. این کمک‌های شامل گندم، حبوبات، تولید گوشت و غیره است که ۲۰٪ مجموعی معاونت‌ها را در کل شامل می‌شود).
۳. اهداف فرهنگی (در اینجا کمک‌ها بیشتر بالای تخصیص و ارتقای ظرفیت قوای بشری اختصاص می‌یابد. مثلاً برنامه حمایت از پوهنتون‌ها و غیره داشته باشد که نظر به زمان، اعصار، شرایط اقتصادی و دیگر عوامل، فرق می‌کند داشته باشد. (هابیل، ۱۳۹۶: ۱۸۰)

در کل می‌توان گفت هدف کمک‌های مؤسسات بین‌المللی در سکتور معارف، در شرایط کنونی رشد و به تعالی رسانیدن تعلیم و تربیه و همه‌شمول ساختن علم و دانش برای شاگردان، در سطح جامعه است. بدین وسیله با در نظر داشتن مطالب فوق و محدودیت منابع مالی، پرسنل ماهر و ضرورت شدیدی که افغانستان به توسعه تعلیم و تربیه دارد، کمک‌های مؤسسات بین‌المللی و خارجی اهمیت زیادی در



انکشاف معارف است. نقش کمک‌های مؤسسات بین‌المللی و کشورهای دوست، مخصوصاً در مرحله انکشافی که افغانستان قرار دارد، حائز اهمیت خاصی است. با این حال باید خاطر نشان ساخت که بنا بر مشکلاتی که در ارزیابی این‌گونه کمک‌ها وجود دارد تعیین صحیح اهمیت آن، آسان نیست. البته این ارزیابی برای مقاصد پلان‌گذاری وارده حتمی و مفید است؛ زیرا کشوری که آرزو دارد تا حتی الامکان متکی به منابع خود باشد، باید بداند تا چه اندازه به کمک‌ها اتکا دارد و چگونه از آن به‌وسیله استفاده از منابع داخلی تدریجاً می‌تواند خود را بی‌نیاز کند.

۱-۲. تاریخچه کمک‌های خارجی در افغانستان

اولین کمک‌ها به افغانستان توسط کمپانی هند غربی در سال ۱۸۵۷م. تهیه شد. در جریان جنگ سرد (۱۹۶۰م) کمک‌های ایالات متحده امریکا ۴۰٪ از بودجه ملی را تشکیل می‌داد. بعد از تجاوز روسیه (۱۹۷۹م) کمک‌های غربی قطع و افغانستان متکی به کمک‌های روسیه شد. از طرف دیگر کمک‌های ایالات متحده امریکا و کشورهای غربی در جریان جهاد آغاز گردید. بنابراین، در سال ۲۰۰۱:

- به اندازه ۵۵/۷۱۷ میلیون دلار تعهد شده

- به اندازه ۳۲ میلیون دلار به مصرف رسیده

- به اندازه ۲ میلیون دلار برای کمک‌های تکنیکی به مصرف رسیده

- افغانستان دومین بزرگ‌ترین کشور اخذ کننده کمک‌های خارجی شناخته شده

از سال ۲۰۰۱ الی ۲۰۰۹ کنگرس امریکا به مقدار ۱۷۲ بیلیون دلار را برای آزادی

افغانستان تخصیص داده است که از جمله ۱۵۹ بیلیون دلار برای مصارف نیروهای

امریکایی به مصرف رسیده است. ۱۸ بیلیون آن برای تقویت نیروهای امنیتی

افغانستان به مصرف رسیده و فقط ۱۲ میلیون دلار برای فعالیت‌های انکشافی از طریق

کمک‌های مردم امریکا و دیگر دیپارتمنت‌ها، به مصرف رسیده است.

طبق مطالب فوق، کمک‌های خارجی در افغانستان را می‌توان به دو دوره تقسیم

کرد:

۱. کمک‌های خارجی قبل از یازدهم سپتامبر.



۲. کمک‌های خارجی بعد از یازدهم سپتامبر.

۱-۳. پیشینه تحقیق

به‌منظور اینکه محقق بتواند تحقیق خود را درست جهت دهد و با یافته‌های سایر تحقیقات انجام شده قبلی ارتباط دهد، باید با مراجعه به اسناد و مدارک پیرامون موضوع و مسئله، دانش و معلومات خود را گسترش دهد. پیشینه تحقیق عبارت از بازنگری و مرور آثار علمی و تحقیقی مربوط به موضوع تحقیق مورد نظر است که بر اساس آن محقق می‌تواند چارچوب مفهومی موضوع تحقیق خویش را اساس گذاری نماید. (رحمانی، ۱۳۹۷: ۲۳)

در مورد میزان و کارایی کمک‌های بین‌المللی در افغانستان، توسط دانشمندان و متصدیان مربوطه تا کنون تحقیقاتی انجام نشده است. تنها از آن در بعضی کتاب در محدوده چند ورق پیرامون کمک‌ها معلوماتی ذکر شد است. به‌طور مثال در کتاب نظریه‌های اقتصادی توسعه، نوشته دایان هانت تحت عنوان نقش کمک‌های خارجی در پارادایم ساختارگرا آمده است: «نزد اقتصاددانان که نگران کمبود مکرر و پرنوسان ارز در اقتصادهای ملی امریکا لاتین بودند، نقش اصلی کمک‌های خارجی، کاهش فشار وارده بر تراز پرداخت‌ها و متعاقباً فشار وارده بر قیمت‌های داخلی بود». (رامکی، ۱۳۹۷: ۱۷۰)

همچنین تحت عنوان «پیامدهای کمک‌های خارجی در الگوی نیازهای اساسی» در این کتاب آمده که کمک‌های خارجی دولتی می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در این تحولات نقش مهمی ایفا کنند. به‌طور مستقیم، از طریق تأمین وجوه طرح‌های جبرانی در روند اصلاحات ارضی و حمایت مالی در تأمین هزینه‌های محلی برای آموزش مجدد کارمندان لازم برای ارائه خدمات عمومی و توسعه نهادین و به‌طور غیرمستقیم از طریق تأمین بودجه و بهبود وضعیت تراز پرداخت‌ها در دوره‌های اجرای برنامه‌های تعدیل ساختاری که با تغییرات استراتژیکی مورد تأکید الگوی تأمین نیازهای اساسی پیوند دارند. (رامکی، ۱۳۹۷: ۳۱۹)

همچنین آمده است که کمک خارجی نیز موضوعی است که نئوکلاسیک‌ها

نظرات مختلفی درباره آن دارند. برخی از آنان نیز نظرات خود را طی زمان تغییر داده‌اند. شاید شدیدترین مخالفت با پرداخت کمک‌ها را که با وفاداری کامل به فلسفه کسب کار آزاد، بیان شده است بتوان برای اولین بار در نزد بائر در اواخر دهه ۱۹۶۰م. و در اوایل دهه ۱۹۷۰م. یافت. بائر ضمن اتخاذ موضعی مشابه به موضوع مخالفت با دخالت دولت در اقتصاد داخلی، با پرداخت کمک توسط دولت‌های خارجی، هر چند به دلایل متفاوت، مخالفت می‌ورزد. از جمله دلایل مخالفت کمک توسط دولت‌های خارجی این واقعیت است که جریان ورودی کمک‌های خارجی که اجتناب از انجام اصلاحات ضروری در کشور دریافت‌کننده را تداوم می‌بخشد، این باور را تقویت می‌کند که کشورهای ثروتمند باید مسئولیت اخلاقی توسعه‌نیافتگی کشورهای فقیر را بر عهده گیرند و سهم قابل ملاحظه‌ای از هزینه‌های کاهش آن را بپردازند. (رامکی، ۱۳۹۷: ۳۵۴)

دانشمندان علم اقتصاد معتقدند که سرمایه‌ای کافی، مهم‌ترین شرط رشد اقتصادی یک کشور محسوب می‌گردد. همه کشورها به خصوص کشورهای روبه‌انکشاف، برای پیشبرد امور اقتصادی و اجتماعی به سرمایه ضرورت دارند. این سرمایه در شرایط کنونی ما که همه نهادهای اقتصادی به نحوی از انحا در اثر جنگ‌های طولانی خساره دیده است، به جز از جلب کمک‌های خارجی به خصوص کمک‌های مؤسسات مالی بین‌المللی، چون بانک جهانی و مؤسسات وابسته به آن، مؤسسات اختصاصی ملل متحد و بانک انکشاف آسیایی، صندوق وجهی بین‌المللی و غیره مؤسسات منطقه‌ای (سازمان ایکو) و مانند این‌ها، نمی‌تواند تمویل گردد. برای بیرون رفت از وضع فعلی کشور ما به جز حل مشکل تدارک سرمایه امکان دیگری وجود ندارد؛ زیرا اعمار زیربنا مستلزم سرمایه هنگفت بوده که منابع داخلی تکافوی آن را کرده نمی‌تواند. با جلب کمک‌ها نیازمندی‌های که در یک‌زمان طولانی از منابع داخلی رفع خواهد شد، اکنون رفع شده و پروسه بازسازی و انکشاف را تسریع می‌سازد. زمینه استخدام را برای نیروی کار انسانی که یکی از دشواری‌های شرایط کنونی است، مساعد کرده و باعث افزایش عواید خانواده‌ها، مؤسسات و دولت می‌گردد. همچنین زمینه استفاده



صحیح و اعظمی از ظرفیت‌های تولیدی موجود امکان‌پذیر شده و کشور می‌تواند از عواید به دست آمده برای تمویل بودجه عادی و غرض بلند بردن سطح زندگی مردم، استفاده نماید. (ترز، ۱۳۹۷: ۱۴۶)

بنابراین ایجاب می‌کند که این تحقیق روزنه‌ای باشد به سمت تحقیقات بعدی برای پویندگان راه علم و دانش تا قطره‌ای از علم را از دریا‌های بیکران برای زندگی بشریت به ارمغان بیاورند.

۱-۴. روش‌شناسی تحقیق

در این تحقیق از روش تحقیق اکتشافی تحلیلی استفاده شده است. در جمع‌آوری اطلاعات و معلومات از دیتای دست‌دوم (کتب، مقالات علمی، اسناد، و گزارش‌ها موجوده) و دیتای دست‌اول مشورت و مصاحبه با اساتید، صاحب‌نظران، متخصصان بخش یونسکو و مسئولین آمریت بودجه انکشافی وزارت معارف، کارمندان بانک جهانی در وزارت معارف و کارمندان بخش یونسف انجام و برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از روش تجزیه و تحلیل کمی و کیفی استفاده شده است.

پس از اینکه محقق روش تحقیق خود را مشخص کرد و با استفاده از ابزارهای مناسب، داده‌های موردنیاز را برای آزمون فرضیه‌های خود جمع‌آوری کرد، اکنون نوبت آن است که با بهره‌گیری از فنون آماری مناسبی که با روش تحقیق و نوع متغیرها سازگاری داشته باشد، داده‌های جمع‌آوری شده را تجزیه و تحلیل نماید و درنهایت فرضیه‌هایی را که تا این مرحله او را در تحقیق هدایت کرده‌اند، در بوطه آزمایش قرار دهد و تکلیف آن‌ها را روشن کند و سرانجام بتواند پاسخی برای پرسشی که تحقیق تلاشی سیستماتیک برای به دست آوردن آن است، بیابد. (سرمد و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۷۶)

اطلاعات میدانی به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها، با استفاده از برنامه آماری SPSS تجزیه و تحلیل خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، از کردارها و جداول فراوانی استفاده خواهد شد. برای تجزیه و تحلیل آمار استنباطی مربوط به فرضیه‌های تحقیق از آزمون تی تک



نمونه‌ای^۱ استفاده صورت خواهد شد. لازم به ذکر است که آزمون تی تک نمونه برای بررسی تأثیر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته در تحقیقات زیادی استفاده شده است. این آزمون با بررسی میزان انحراف معیاری، تفاوت میانگین و معناداری تأثیرگذاری متغیرها، نشان می‌دهد که تا چه اندازه یک متغیر از نظر پاسخ‌دهندگان بر متغیر دیگری تأثیرگذار بوده است. همچنین برای روشنی بیشتر آمار استنباطی، از کردارهای فراوانی نیز استفاده خواهد شد تا روشن سازد میزان موافقت و مخالفت پاسخ‌دهندگان با هر یک از سؤالات پرسشنامه به چه اندازه بوده است.

۱-۵. ابزار جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های کتابخانه‌ای در این تحقیق از طریق فیش‌برداری و یادداشت‌برداری جمع‌آوری شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های میدانی در این تحقیق، پرسشنامه است که توسط محقق تهیه شده است. پرسشنامه تحقیق، دارای سه بخش کلی است. بخش اول به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، حالت مدنی، سن، میزان تحصیلات و بست اداری پرداخته است. بخش دوم به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته است که شامل ۲۰ سؤال است و برای هر فرضیه فرعی جمعاً ۴ سؤال در نظر گرفته شده است. بخش سوم شامل ۵ سؤال است که به‌طورکلی به بررسی تأیید و رد فرضیه‌های تحقیق، از دیدگاه پاسخ‌دهندگان پرداخته شده است. این بخش به شکل توصیفی تحلیل خواهد شد.

۲. تحلیل و تجزیه یافته‌های تحقیق

در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در دو بخش داده‌های توصیفی و داده‌های استنباطی پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است که برای تحلیل داده‌های توصیفی، از کردارها و برای تحلیل آمار استنباطی، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است. از جمله ۲۵۵ پرسشنامه توزیع شده به عنوان نمونه آماری، همه آن‌ها بعد از خانه پری به محقق برگشت داده شده است که تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس آن‌ها صورت می‌گیرد.

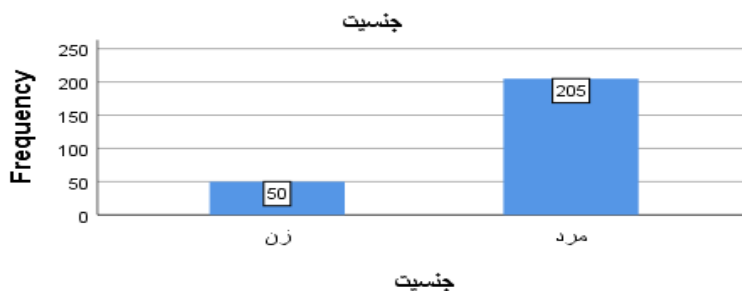
1. One Sample T-Test



۲-۱. تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی

داده‌های توصیفی این تحقیق شامل حالت مدنی، سن، میزان تحصیلات و بست اداری است که در ادامه به تشریح هر یک از موارد فوق‌الذکر می‌پردازیم. لازم به یادآوری است که برای نمایش تصویری این آمار از کردارها استفاده شده است.

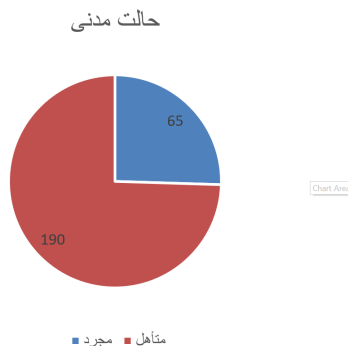
۲-۲. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به جنسیت



کردار ۴-۱: آمار مربوط به جنسیت

طوری که در آمار فوق‌الذکر دیده می‌شود، از مجموع ۲۵۵ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه تحقیق، تعداد ۵۰ نفر آن‌ها را زنان و ۲۰۵ نفر آن‌ها را مردها تشکیل داده‌اند.

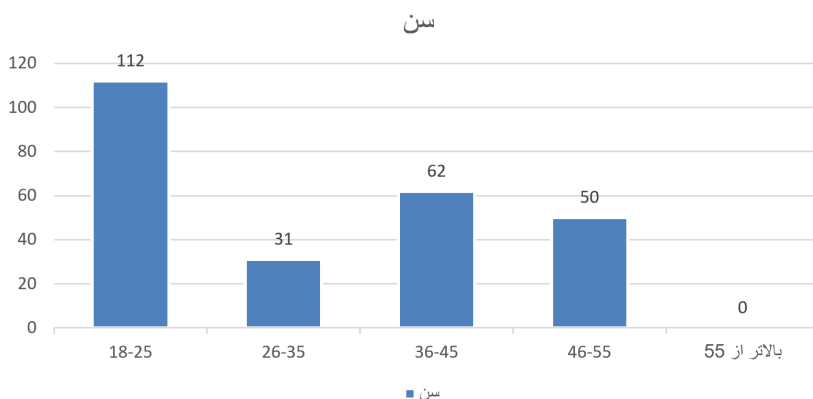
۲-۳. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به حالت مدنی



کردار ۴-۲: آمار مربوط به حالت مدنی

طوری که به کردار فوق دیده می‌شود، از جمله ۲۵۵ نفر نمونه آماری این تحقیق، تعداد ۶۵ نفر آن‌ها را افراد مجرد و متباقی ۱۹۰ نفر دیگر را افراد متأهل تشکیل داده‌اند.

۲-۴. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به سن

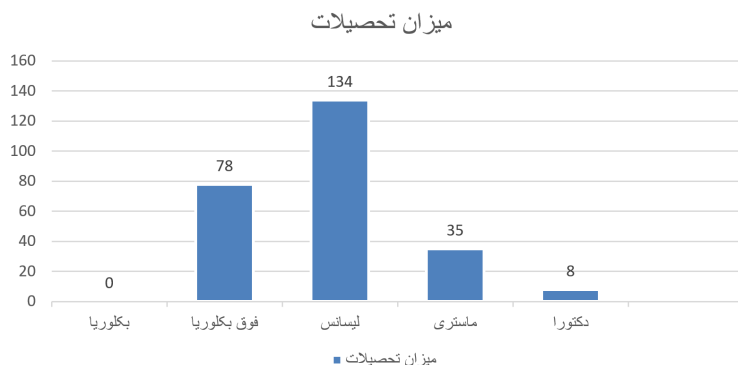


کردار ۳-۴: آمار مربوط به سن نمونه آماری

طوری که به کردار ۳-۴ دیده می‌شود، از جمله ۴۰ نفر نمونه آماری این تحقیق ۱۱۲ نفر آن‌ها شامل رده سنی ۱۸-۲۵ سال، ۳۱ نفر آن‌ها شامل رده سنی ۲۶-۳۵ سال، ۶۲ نفر آن‌ها شامل رده سنی ۳۶-۴۵ سال، ۵۰ نفر آن‌ها شامل رده سنی ۴۶-۵۵ سال بوده‌اند. لذا دیده می‌شود که هیچ‌کدام از افراد نمونه آماری، شامل سن بالاتر از ۵۵ سال نبوده‌اند.



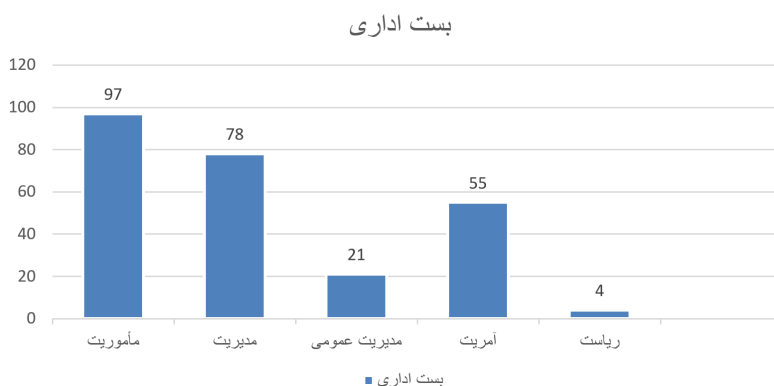
۲-۵. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به میزان تحصیلات



کردار ۴-۴: آمار مربوط به میزان تحصیلات

کردار فوق نشان دهنده سطح تحصیل کارکنان وزارت معارف کشور است. از جمله ۲۵۵ نفر نمونه آماری این تحقیق، تعداد هیچ‌یک از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی بکلوریا نبوده‌اند، ۷۸ نفر آن‌ها دارای مدرک فوق بکلوریا، ۱۳۴ نفر آن‌ها لیسانس، ۳۵ نفر آن‌ها مدرک تحصیلی ماستری و به تعداد ۸ نفر آن‌ها دارای مدرک تحصیلی دکترا بوده‌اند.

۲-۶. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به بست اداری



کردار ۴-۵: آمار مربوط به بست اداری

طوری که به کردار فوق دیده می‌شود از جمله ۲۵۵ نفر نمونه آماری این تحقیق به تعداد ۹۷ نفر آن‌ها شامل بست ششم یا مأموریت بوده‌اند، ۷۸ نفر آن‌ها شامل بست پنجم یا مدیریت، ۲۱ نفر مربوط بست چهارم یا مدیریت عمومی، ۵۵ نفر آن‌ها آمریت و ۴ نفر آن‌ها بست رتبه دوم یا ریاست بوده‌اند.

۲-۷. تجزیه و تحلیل آمار استنباطی تحقیق

در این بخش به تجزیه و تحلیل آمار به دست آمده از پرسشنامه تحقیق در قسمت متغیرهای تحقیق خواهیم پرداخت. هدف اصلی از تحلیل آمار استنباطی، آزمون فرضیه‌های تحقیق است که آیا تأیید می‌شود یا رد می‌گردد. لذا این بخش از تحقیق، بخشی بسیار حساس و مهم تلقی می‌شود؛ زیرا بر اساس این بخش است که محقق به ارائه نتایج تحقیق می‌پردازد. برای تحلیل آمار استنباطی همان‌طور که در قسمت‌های گذشته ذکر شد، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده می‌نماییم. این واضح است که از این آزمون برای بررسی تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر در تحقیقات زیادی استفاده شده است و نتایج آن تحقیقات از اعتبار کافی برخوردار است. لازم به یادآوری است که این تحقیق از یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تشکیل شده است که در ادامه به تجزیه و تحلیل آمار فرضیه‌های فرعی و بعداً به تجزیه و تحلیل آمار فرضیه اصلی تحقیق می‌پردازیم.

۲-۸. تجزیه و تحلیل آمار مربوط به فرضیه فرعی اول

- H_0 : به نظر می‌رسد که کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی، طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ انعطاف‌پذیری لازم را در قسمت رشد سکتور معارف کشور نداشته است.
- H_1 : به نظر می‌رسد که کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی، طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ انعطاف‌پذیری لازم را در قسمت رشد سکتور معارف کشور داشته است.

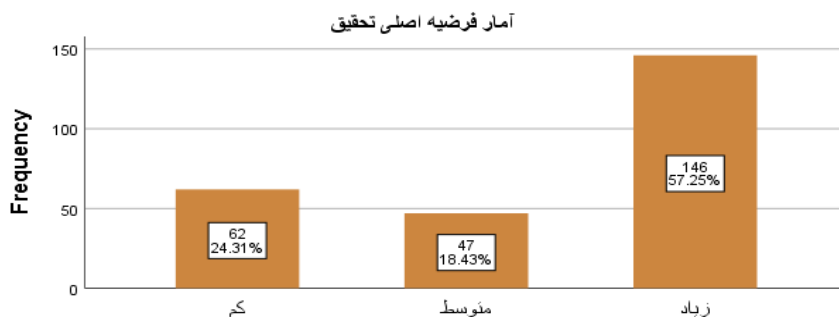
برای بررسی این فرضیه در پرسشنامه، تعداد ۴ سؤال جای داده شده است که در



ادامه به ارائه آمار به دست آمده برای هریک از سؤالات مربوطه با استفاده از آزمون تی تک نمونه پرداخته می‌شود.

سؤال اول: به نظر شما تا چه اندازه کمک‌های مؤسسات بین‌المللی، توانسته است در شرایط بحرانی به رشد سکتور معارف مفید واقع شود.

در ادامه به ارائه آمار توصیفی با استفاده از کردار فراوانی پرداخته می‌شود که نشان می‌دهد میزان توافق پاسخ‌دهندگان با فرضیه اصلی تحقیق تا چه اندازه بوده است.



کردار ۴-۶: آمار مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

طوری که در کردار فوق دیده می‌شود از جمله ۲۵۵ نفر نمونه آماری این تحقیق به این سؤال که تا چه اندازه کمک‌های نهادهای مالی و مؤسسات بین‌المللی، در رشد سکتور معارف طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ کارایی نداشته‌اند، تعداد ۶۲ نفر پاسخ‌دهندگان یا ۲۴/۳۱٪ آن‌ها، گزینه کم را انتخاب کرده‌اند. از سوی دیگر تعداد ۴۷ نفر یا ۱۸/۴۳٪ آن‌ها، گزینه متوسط را انتخاب کرده‌اند و در نهایت تعداد ۱۴۶ نفر یا ۵۷/۲۵٪ آن‌ها، گزینه زیاد را انتخاب کرده‌اند. لازم به ذکر است که در بررسی توصیفی این فرضیه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شده است؛ اما برای این فرضیه کسی از نمونه آماری گزینه‌های خیلی کم و خیلی زیاد را انتخاب نکرده‌اند و تنها گزینه‌های کم، متوسط و زیاد از سوی آن‌ها انتخاب شده است. طوری که از آمار فوق نتیجه گرفته می‌شود، فیصدی افرادی که گزینه



زیاد را انتخاب کرده‌اند بیشتر است و این به معنای موافقت آن‌ها با طرح این فرضیه است که به نظر می‌رسد کمک‌های مؤسسات بین‌المللی، در رشد سکتور معارف افغانستان کارایی کافی نداشته‌اند. بنابراین با توجه به آمار توصیفی فوق، فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به دنبال بررسی کارایی کمک‌های نهادهای مالی بین‌المللی در سکتور معارف کشور طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ است. فرضیه اصلی این تحقیق بر این مبنا استوار است که به نظر می‌رسد که کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی، طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ در سکتور معارف کشور از کارایی کافی برخوردار نبوده است. برای بررسی این فرضیه از آزمون تی تک نمونه‌ای در نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج به دست آمده از تحلیل آمار در فصل چهارم حاکی از آن است که کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی، در رشد سکتور معارف آن‌طور که باید، کارایی کافی نداشته است. لذا فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌گردد. از سوی دیگر از پاسخ‌دهندگان پرسیده شد که تا چه اندازه کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی، در رشد سکتور معارف مؤثر نبوده‌اند، جواب اکثر پاسخ‌دهندگان به این پرسش گزینه زیاد بوده است. این جواب، حاکی از موافقت آن‌ها با این موضوع است که کمک‌های مالی نهادهای بین‌المللی در رشد سکتور معارف کشور کارایی کافی نداشته‌اند. از سوی دیگر شاید برای خواننده گرامی سؤال خلق شود که با توجه به اینکه از جمله پنج فرضیه فرعی تحقیق، چهار فرضیه آن رد شده است. پس چرا فرضیه اصلی تحقیق تأیید شده است؟ باید واضح شود که طریق طرح فرضیه اصلی با فرضیه فرعی متفاوت بوده است. به این معنا که رد فرضیه‌های فرعی به معنای تأیید فرضیه اصلی است و همین‌طور هم نتایج به دست آمده است. پس کدام نکته مبهمی در این زمینه نیست. با توجه به آنچه گفته شد، میانگین به دست آمده برای آزمون فرضیه اصلی تحقیق، بیشتر از حد معیاری بوده است. بدین دلیل مورد تأیید

قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که کمک‌های مؤسسات بین‌المللی، در رشد سکتور معارف افغانستان طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۷ کارایی کافی نداشته‌اند.

فهرست منابع

۱. الهی، همایون، (۱۳۸۲)، کمک‌های خارجی و توسعه‌نیافتگی، چاپ اول، تهران: نشر قومس.
۲. الهی، همایون، (۱۳۸۰)، امپریالیسم و عقب‌ماندگی، تهران: نشر قومس.
۳. تیزی، شیرعلی، (۱۳۹۷)، بازسازی عرصه‌های اقتصاد افغانستان، کابل: انتشارات سعید.
۴. عارف، عبدالقیوم، (۱۳۹۶)، اساسات امور مالی عامه، کابل: انتشارات یوسف زاده.
۵. لارسون، تامس، (۱۳۷۶)، اقتصاد سیاسی بین‌الملل، تلاش برای کسب قدرت و ثروت، (ترجمه: احمد ساعی، مهدی تقوی)، تهران: نشر قومس.
۶. هانس، ۱۳۸۶
۷. هابیل، ۱۳۹۶: ۱۸۰
۸. رحمانی، ۱۳۹۷: ۲۳
۹. رامکی، ۱۳۹۷: ۱۷۰
۱۰. سرمد و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۷۶



عوامل مؤثر بر مدیریت کنترل کیفیت در مدیریت پروژه‌های ساختمانی

عبدالله رحیمی^۱

سید تقی موسوی^۲

چکیده

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌گیرد؛ اما مهم‌ترین مسئله در اجرای یک پروژه، پرداختن به کیفیت و مدیریت کیفیت در آن است. حاصل تلاش نیروی انسانی در استفاده از مواد، ابزار و روش‌ها برای دستیابی و رسیدن به هدف سازمان، به شکل «همکاری و کار» ارائه می‌گردد. بنابراین هر قدر نیروی انسانی سازمان از نظر دانش، تخصص و توانایی ورزیده‌تر باشد و همکاری بیشتر و بهتر نیز بایکدیگر داشته باشند، به همان اندازه موفقیت سازمان در جهت رسیدن به اهدافش، قطعی‌تر خواهد بود. مطالعات انجام شده موید این واقعیت است که مدیریت کیفیت در پروژه‌های ساخت، می‌تواند هزینه‌های اضافی ناشی از نقصان کیفیت را کاهش دهد. در این راستا گام شناسایی عواملی که کیفیت ساخت را تحت تأثیر قرار می‌دهند، ضروری است. این تحقیق در پی پاسخ به این پرسش است که عوامل مؤثر بر مدیریت کنترل کیفیت در مدیریت پروژه‌های ساختمانی چیست؟ هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر کنترل کیفیت مدیریت در پروژه‌های ساختمانی است که بر کیفیت ساخت ساختمان‌ها، تأثیرگذارند. در این تحقیق به منظور شناسایی این عوامل، از ابزار جمع‌آوری اطلاعات روشی که برای نوشتن این مقاله به کار گرفته شده است، روش توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای است. به منظور عوامل مؤثریت در کنترل کیفیت و عوامل از مدل پیشگیری ارزیابی شکست استفاده شده است. نکته حائز اهمیت در این مدل یافتن نقطه بهینه برای هزینه‌های کیفیت است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، عوامل مدیریت، کنترل کیفیت، مدیریت پروژه‌های ساختمانی

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، بغلان، افغانستان. t.mousavi1287@gmail.com

مقدمه

نقش منابع انسانی در رسیدن شرکت‌های فعال در صنعت ساخت و ساز و پروژه‌های عمرانی، نقش محوری و تأثیرگذاری دارد؛ زیرا بدون در نظر گرفتن نیازها و شرایط مختلف منابع انسانی، شرکت‌های عمرانی نمی‌توانند به اهداف کاری خود برسند. از طرفی، روش‌ها و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی بر تجارب کاری کارمندان و روابط کاری تأثیرگذار است. بنابراین اهمیت مدیریت منابع انسانی در تمامی سازمان‌ها غیرقابل انکار است. البته سازمان‌های پروژه‌محور در این زمینه استثنا نیستند. باین حال بسیاری از محققین این رشته، بر این اعتقادند که ویژگی‌های خاص سازمان‌های پروژه‌محور، چالش‌های خاصی در مورد مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کنند. فرض اساسی بر این است که شرکت‌های پروژه‌محور، دارای نیازمندی‌های خاصی در زمینه مدیریت منابع انسانی است که البته تحقیقات انجام گرفته در این زمینه محدود است.

مدیریت منابع انسانی، انسان را به‌عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقا، رشد، رقابت و برتری سازمانی مدنظر قرار می‌دهد. رابطه بین مدیریت و منابع انسانی و عملکرد این دو در موفقیت و پیشرفت پروژه‌ها تأثیر بسزایی دارد، تا آنجا که می‌تواند در مصرف منابع مالی و هزینه‌ها و زمان نیز تأثیرگذار باشد؛ اما متأسفانه مدیران کارگران در کشور ما به این استراتژی، برای بهره‌وری بهتر توجه نمی‌کنند. بزرگ‌ترین عامل این مسئله، نداشتن مدیریت گسترده و برقرار نشدن ارتباط خوب بین مدیران و کارمندان است. امروزه پژوهشگران سعی دارند تا این استراتژی را با آموزش‌های صحیح و اطلاع‌رسانی گسترده، در اختیار مدیران قرار دهند و آن‌ها را آگاه سازند. ارتباط قوی بین مدیر و کارمند و نظارت بر عملکرد آن‌ها و جستجوی مدیران، برای پیشرفت یا پیدا کردن دلایل عدم پیشرفت پروژه، راهکار بسیار مناسبی است. عمده‌ترین عوامل مؤثر مدیریت بر بهبود کیفیت سازمان، ساختار درست مدیریت، انجام درست وظایف مدیریت، تخصص مدیران شناسایی وظایف، تقسیم وظایف، استخدام و حفظ کارمندان ماهر، برنامه‌ریزی استراتژیک، ناخوشنودی شغلی، شناسایی محیط سازمان،



پاداش و معاش مناسب برای کارمندان، مشارکت کارکنان در سازمان، ایجاد خلاقیت و تشویق خلاقیت‌ها در سازمان و بازنگری و بهبود پروسه‌های کاری در سازمان است. با توجه به مطالب مذکور در این پژوهش تلاش شده که به بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری نیروی انسانی در پروژه‌های ساختمانی و ارائه راهکارهایی برای افزایش آن، پرداخته شود.

۱. پیشینه تحقیق

در مورد عوامل مؤثر بر مدیریت کنترل کیفیت در مدیریت پروژه‌های ساختمانی، تحقیق آن چنانی به صورت منظم و منسجم انجام داده نشده است یا حداقل نگارنده به آن برخورد کرده است. در مورد «عوامل مؤثر بر مدیریت کنترل کیفیت در مدیریت پروژه‌های ساختمانی» به صورت مستقیم در افغانستان کتاب و مقاله جامع نوشته نشده است؛ اما تا جایی که نگارنده تحقیق کرده، از سوی نویسندگان و محققین ایرانی تحقیقاتی صورت گرفته که در ذیل به بعضی از آن‌ها اشاره می‌نمایم:

- در کتاب «مدیریت کنترل کیفیت»، نوشته اقبال جباری، علی ابراهیمی و مریم دیلمی طریفی، (۱۳۹۵)، مفاهیم اولیه و مهارت‌های مهم مدیریت و کنترل کیفیت را توضیح می‌دهد و از تأثیر این دانش در بازارهای رقابتی و افزایش سودآوری می‌گوید. این کتاب راهنما و کاربردی، به مباحثی چون کنترل هزینه‌های کیفیت و نمونه‌گیری می‌پردازد و خواننده را با مفهوم کنترل کیفیت آماری و ابزارهای هفتگانه آن آشنا می‌سازد.

- امید اشکانی در کتاب «طرح‌ریزی پیشاپیش کیفیت محصول در کسب‌وکارهای نوپا»، با زبان ساده و بیان نکات کلیدی، تدوین یک طرح کیفیت محصول را شرح داده است. مباحثی نظیر آنالیز حالات خرابی بالقوه، طرح‌های کنترل، نقشه فرایندها، اقدامات اصلاحی و طرح اقتضایی، برخی از مطالب این کتاب است.

- کتاب «ساختن برای ماندن»، امروزه یک کتاب کلاسیک مدیریتی محسوب می‌شود و تقریباً هر جا فهرستی از کتاب‌های کسب و کار تنظیم شود، جایی هم برای



آن در نظر می‌گیرند. این کتاب مدیریت در دهه ۹۰ میلادی نوشته شده و حتی برخی از شرکت‌هایی که در آن نام‌برده شده، امروز وجود ندارند؛ اما ارزش کتاب به این است که مفاهیم مأموریت و چشم‌انداز را به‌خوبی برای مخاطب تشریح می‌کند. همین باعث شده که ساختن برای ماندن در بین کتاب‌های آموزش استراتژی جایگاه تثبیت‌شده‌ای پیدا کند. کالینز و پوراس در این کتاب، ارزش محور بودن و شفاف بودن ارزش‌های کلیدی را به‌عنوان یکی از فاکتورهای مهم در موفقیت استراتژیک شرکت‌ها مطرح و معرفی کرده‌اند.

- کتاب «مدیریت توسعه؛ تحول سازمان به‌مثابه استراتژی توسعه» را دکتر عباس محمدزاده نوشته است. یکی از معروف‌ترین استراتژی‌های تغییر و تحول سازمان، استراتژی توسعه و بهبود سازمان است که عمدتاً بر ابزارها و تکنیک‌های اجرای تغییر تمرکز دارد. بهبود سازمان از یافته‌های روانشناسی صنعتی و روانشناسی اجتماعی بهره می‌گیرد. لذا توجه عمده آن معطوف به نیازهای فردی و گروهی است. در متون مربوط به بهبود سازمانی نظریه‌های زیادی در این خصوص ارائه شده است.

- در مقاله «ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان» آمده که مؤسسات، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، هدف و چشم‌اندازی که دارند، نهایتاً در یک قلمرو ملی یا بین‌المللی عمل می‌کنند و ملزم به پاسخ‌گویی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذینفعان هستند تا شرکتی که هدفش سودآوری و رضایت مشتری است پاسخگو باشد. بنابراین کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن تعیین‌کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه جامعه است.

۲. مبانی نظری

۱-۲. مفهوم پروژه

به‌طورکلی پروژه متشکل از مجموعه فعالیت‌هایی است که توسط فرد یا افرادی به‌منظور رسیدن به یک نقطه هدف، تنها برای یک‌بار، در یک‌زمان مشخص و در یک مکان انجام می‌پذیرد. یک پروژه دارای مراحل مختلفی است که هر مرحله



دارای خصوصیت خاص خود و نیازمند تصمیم‌گیری‌های متناسب با آن است. از متداول‌ترین تقسیم‌بندی‌های پروژه می‌توان به فازهای درک، برنامه‌ریزی، اجرا و به پایان رساندن پروژه اشاره کرد. تقسیم‌بندی‌های دیگری نیز وجود دارد که به‌طور کلی همان مفهوم ذکرشده را بیان می‌کنند. پروژه‌ها در برگیرنده فعالیت‌هایی هستند که باید در زمان معین و با هزینه و کیفیتی معین اجرا شوند. (رضایان، ۱۳۸۰: ۳۴)

۲-۲. مفهوم مدیریت در پروژه‌های ساختمانی

مدیریت ساخت و ساز «خدمتی است که روش‌های مدیریت پروژه تخصصی را به کار می‌گیرد تا طراحی، ساخت و ساز و برنامه‌ریزی یک پروژه را از ابتدا تا انتهای آن مدیریت کند». فرایند مدیریت پروژه در ساخت و ساز می‌تواند به‌شدت پیچیده باشد، ولی همیشه هسته اصلی آن‌ها مشابه است. چیزی که مدیریت ساخت و ساز را چالش‌برانگیز می‌کند، نیاز به داشتن دانش در تعداد زیادی از موضوعات مثل بودجه‌بندی، تجارت، قانون و واسطه‌گری است. باین حال تنها چیزی که در آخر مهم است، تحویل پروژه ساخت و ساز موفق به کارفرما است. (اعرابی، ۱۳۹۳: ۳۴)

مدیریت پروژه با استفاده از فرآیندهایی همچون فرآیندهای آغازین، برنامه‌ریزی، اجرایی، پایشی و اختتامی انجام می‌پذیرد. از طرف دیگر می‌توان مدیریت پروژه را شامل قوانینی دانست که برای شروع، برنامه‌ریزی، اجرا، کنترل و خاتمه کار یک تیم برای دستیابی به اهداف خاص و برآورده کردن معیارهای موفقیت مشخص لازم هستند.

۲-۳. مفهوم کنترل کیفیت

در مدیریت کیفیت و مهندسی و تولید صنعتی، بخش کنترل کیفیت (به انگلیسی: Quality control به اختصار QC) و مهندسی کیفیت به بخشی گفته می‌شود که به درست کردن روش‌هایی مشغول است تا کارخانه بتواند به‌وسیله آن روش‌ها از مرغوبیت و مشتری‌پسند بودن کالاهای تولیدی خود، مطمئن گردد. به عبارت دیگر کیفیت به معنای درجه‌ای از استانداردها است که برای ساخت محصول نهایی، روی

آن اعمال می‌شود. به عبارت دیگر کنترل کیفیت فرایندی است که مدیر از طریق آن مطابق عملیات انجام شده را با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده می‌سنجد. (مجند، ۱۳۸۳: ۵۸)

کنترل را به گونه‌های مختلف تعریف کرده‌اند. کنترل فرایندی است که مدیر از طریق آن، مطابق عملیات انجام شده را با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده می‌سنجد. یا کنترل، تلاش منظمی است در جهت رسیدن به اهداف استاندارد، طراحی سیستم بازخورد در اطلاعات به مقایسه اجزا واقعی با استانداردهای از پیش تعیین شده و سرانجام تعیین انحرافات احتمالی و سنجش ارزش آن‌ها با روند اجرایی که دربرگیرنده حداکثر کارایی است. (رضاییان، ۱۳۸۳: ۲۶۱)

کیفیت، فرایند نظارت و ثبت نتایج اجرای فعالیت‌های مربوط به کیفیت برای ارزیابی عملکرد و پیشنهاد تغییرات ضروری است.

فرایند کنترل: کنترل را می‌توان طی سه مرحله انجام داد:

مرحله اول: تعیین معیار (استاندارد)، یا ضابطه برای کنترل.

مرحله دوم: سنجش عملکرد در برابر معیارها (استاندارد)

مرحله سوم: اقدامات اصلاحی.

کیفیت یک محصول یا خدمت، همان چیزی است که مشتری طلب می‌کند. اگر محصول یا خدمت ارائه شده در جنبه‌هایی خاص، کیفیت بسیار بالایی داشته باشد؛ اما مشتری بدان نیاز نداشته باشد، تنها هزینه‌ای است که پرداخته شده، ولی ارزش افزوده‌ای ایجاد نکرده است. در نگاه نوین به کیفیت می‌توان گفت «کیفیت ضروری است که از لحظه ورود محصول به بازار، به وجود می‌آید». این تعریف در نگاه اول نامفهوم به نظر می‌آید؛ اما یک محصول زمانی می‌تواند ارزش افزوده ایجاد نماید که خواسته‌های مشتریان را برآورده سازد. در فرآیندهای تولیدی کیفیت در مقابل پراکندگی قرار می‌گیرد. به صورتی که برای دستیابی به یک فرآیند با کیفیت باید پراکندگی فرآیند تا حد امکان کاهش دهیم. توجه به این نکته ضروری است که کاهش پراکندگی گام دوم بهبود یک فرآیند است. در گام اول می‌بایست تا میانگین



فرآیند را در کنترل خود درآورده و از تولید محصولات حول میانگین اطمینان حاصل کنیم. برای کنترل یک فرآیند و دستیابی به یک فرآیند باکیفیت مدل‌ها و تئوری‌های فراوانی ارائه شده و برای هرکدام از این مدل‌ها، ابزارهای کنترلی ایجاد شده که به وسیله آن‌ها، می‌توانیم کیفیت فرآیند را زیر نظر بگیریم. (مجند، ۱۳۸۰: ۱۲۸)

۳. مدیریت کنترل کیفیت

مدیریت از عوامل اساسی نیل به معیارهای کیفیت است. ایفای کارکردهای اساسی مدیریت (برنامه‌ریزی، هماهنگی، رهبری، کنترل، ارزش‌یابی) و تحقق همکاری‌های مهارت (ادراکی، انسانی و فنی) مهم‌ترین نقش را در تغییر، نوآوری و تحول‌بازی می‌کند.

TQM به معنای بهبود مداوم و سریع سازمان است - کانون آن، تأکید بر رضایت نهایی مشتری (داخل و خارج) سازمان در فضایی از مدیریت است که قصد دارد همه فرایندها را بهبود ببخشد. از این نظر، کیفیت را مشتری تعیین می‌کند. TQM بر کار گروهی تأکید می‌کند و از برنامه‌های جامع استفاده می‌کند.

برای تضمین و ارتقای کیفیت در نظام‌های آموزشی اقدامات زیر باید انجام شود:

- ایجاد نظام مدیریت کیفیت جامع در سازمان‌ها - به منزله یک سبک مدیریتی
- اجازه بررسی کیفیت سازمان به افراد خارج از سازمان

مدیریت کیفیت جامع در آموزش، دارای ویژگی‌هایی از این قبیل است:

برای تعیین موفقیت نظام‌های آموزشی بیشتر به اهداف آموزشی اهمیت می‌دهد تا آزمون‌های استاندارد، به فرایند آموزش اهمیت می‌دهد تا سازمان‌های آموزشی، به بهبود همه فرایندها اهمیت می‌دهد تا فقط برون‌دادها، به درگیر کردن همه عناصر نظام آموزشی اهمیت می‌دهد تا فقط معلمان. (حقیقی، ۱۳۷۹: ۳۲)

۳-۱. کنترل بیرونی

کنترل تمرکز شخصی - کنترل نحوه اجرای تصمیمات اتخاذ شده به وسیله مؤسسه توسط راهنما - ناظر کنترل سازمانی - تعیین شرح وظایف - تقسیم کار حرفه‌ای؛

کنترل بازده - کنترل منابع و محصولات - اگر اهداف معین و دقیق باشد. (هارجی،

۱۳۷۷: ۸۳)

۳-۲. کنترل درونی

کنترل فرهنگی - درونی کردن کنترل - افراد با رضایت خاطر شرایط کار در سازمان را پذیرفته و به آن تعهد می‌ورزند. التزام به سازمان (تاواند، ۱۳۷۸: ۸۲)

۴. عوامل مؤثر مدیریت بر بهبود کیفیت

نظر به این تحقیق، عمده‌ترین عوامل مؤثر مدیریت بر بهبود کیفیت سازمان ساختار درست مدیریت، انجام درست وظایف مدیریت، تخصص مدیران، شناسایی وظایف، تقسیم وظایف، استخدام و حفظ کارمندان ماهر، برنامه‌ریزی استراتژیک، ناخوشنودی شغلی، شناسایی محیط سازمان، پاداش و معاش مناسب برای کارمندان، مشارکت کارکنان در سازمان، ایجاد خلاقیت و تشویق خلاقیت‌ها در سازمان و بازنگری و بهبود پروسه‌های کاری در سازمان است (تسلیمی، ۱۳۹۳: ۷۸) که در ادامه تشریح می‌شود:

اولین اصل در سازمان ایجاد یک ساختار مناسب و کارا است که تمام بخش اجرایی سازمان، برنامه‌ریزی، ارزیابی، پیگیری برای رسیدن به اهداف سازمان ایجاد می‌شود. هدف از ساختار، ایجاد سلسله‌مراتب برای کنترل و اداره سازمان است. این ساختار از رئیس سازمان، معاونین، مدیران اجرایی یا عملیاتی، مدیران طرح و برنامه‌ریزی، مدیران ارتباطات، مدیران بازاریابی، مدیران مالی، مدیران اکمالات و مدیران بخش، تشکیل می‌شود. در اینجا اگر رئیس خود از ساختار چیزی نداند، نمی‌تواند مدیران خود را انتخاب کند. لذا اشخاص بدون تخصص و تجربه به جای اشخاصی که باید به پست مناسب استخدام شوند، استخدام می‌شوند و این خود برای یک سازمان در قسمت کیفیت یک چالش بزرگ است و سازمان را با شکست روبرو می‌کند. هم‌چنین مدیران نقش مشابه را در سازمان ایفا می‌کنند. اگر مدیران در پست مربوطه، متخصص نباشند، نمی‌توانند وظیفه محوله را به‌درستی انجام دهند.

(الوانی، ۱۳۸۴: ۶۷)

مدیر کنترل کیفیت به صورت مستقل، زیر نظر مدیریت ارشد سازمان برای اطمینان از انطباق محصول و خدمات با الزامات مشخص شده فعالیت می نماید. بدین منظور از طریق بازرسی ها و آزمون ها بر کیفیت محموله های ورودی مواد اولیه، محصول نیمه ساخته و محصول نهایی نظارت می نماید. به همین دلیل وظایف مدیریت با کنترل کیفیت کامل همخوانی دارد (توری و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۹) و مؤثرترین عوامل قرار ذیل اند:

۴-۱. نیروی انسانی

از آنجاکه نیروی انسانی پایه و دارایی اصلی هر سازمانی است، به طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد. مدیریت استعدادها در شکل‌گیری ساختار تولیدی سازمان نقش حیاتی دارد. لذا باید یک فرد مناسب را برای کار مناسبی انتخاب کرد. تفویض کار باید به درستی انجام شود. نباید وظایف کاری بیش از حدی تعریف شود و تأخیر یا سستی در کار وجود نداشته باشد. رضایت از کار هم می‌تواند به بهبود بهره‌وری منجر شود. بنابراین کانال‌های ارتباطی بین مدیران ارشد و کارکنان باید همیشه باز و شفاف باشند. (الوانی، ۱۳۸۵: ۶۷)

۴-۲. فناوری

فناوری و نحوه استقرار فناوری در سازمان نیز به بهره‌وری ارزش می‌بخشد. در عصر تکنولوژی، وقتی فناوری به روش‌های مناسبی اختصاص داده شود، سطح کارایی قطعاً می‌تواند افزایش یابد. تکنیک‌های پیشرفته می‌تواند جایگزین کارهای معمول شود تا یکنواختی از کار قطع شده و باعث افزایش تنوع در کار شود. وقتی تکنولوژی در کار است، زمان لازم برای انجام یک کار مشخص باید پایین بیاید و این به معنای تولید با فشار کاری کمتر است. فناوری به معنی تجهیزات پیشرفته و استفاده از اتوماسیون اداری است، بر سبک زندگی و سطح رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارد. (الوانی،

(۱۳۸۵: ۶۸)



۴-۳. امور مالی

امور مالی مهم‌ترین منبع در هر سازمانی است. تا زمانی که پول در جریان باشد، کارها را می‌توان به راحتی انجام داد. بنابراین می‌توان از امور مالی به عنوان موضوع حیاتی نام برد. درست مثل اینکه قلب، خون را پمپاژ می‌کند، پول نیز به یک سازمان روح می‌بخشد. هر نوع درآمدی برای تأمین هزینه‌هایی از قبیل حقوق، قبض‌ها، تسویه وام، اجاره، حق بیمه و سایر موارد بسیار مهم است. سپس می‌توان از منابع مالی کافی اعم از سرمایه ثابت، سرمایه در گردش یا پول نقد موجود استفاده کرد که این مهم منجر به شانس کافی برای بقا در سازمان می‌شود. با پول بیشتر بدیهی است که می‌توان وسایل بهتری خرید، استعدادهای بیشتری را استخدام کرد، فناوری‌های پیشرفته‌ای را به کار گرفت و شرایط بهره‌وری را در داخل سازمان بهبود بخشید. (الوانی، ۱۳۸۵: ۶۷)

۴-۴. زمان

زمان یکی از عوامل مؤثر است؛ اما باید در نظر داشت که حتی اگر سرعت اجرای یک کار افزایش یابد، کیفیت نباید آسیب ببیند. در غیر این صورت افت بهره‌وری وجود دارد. اینجا است که ابزارهایی مانند نرم‌افزار مدیریت پروژه به تنظیم زمان و اجرای وظایف در یک مکان کمک می‌کند و منجر به سهولت انجام کار می‌شود. با وضعیتی که ممکن است ایجاد شود، توصیه شده که وقت را از دست ندهید و بیکار نمانید و به طور مؤثر از آن استفاده کنید. فاز خاصی از پروژه را بیش از آنچه لازم است یا بیش از آنچه که ارزش آن را دارد، جلو ببرید. زمان اختصاص داده شده را بر اساس اولویت‌ها و اهداف تعیین شده تقسیم کنید. استفاده هوشمندانه از زمان قطعاً منجر به افزایش سطح بهره‌وری خواهد شد. برای صرفه‌جویی در وقت و سرعت بخشیدن به روند ارتباطات و قابلیت اندازه‌گیری و اطمینان بیشتر، نهایت استفاده را از ابزارهای ارتباطی ببرید. (الوانی، ۱۳۸۵: ۶۸)

۵. حلقه‌های کیفیت

دوایر کیفیت نتیجه تعامل بین روش کنترل کیفیت آماری آمریکایی و تجربیات سازمانی جاپان است. جاپانی‌ها مفهوم کنترل کیفیت را از آمریکایی‌ها گرفتند و آن را به‌طور عملی و در قالب دوایر کنترل کیفیت توسعه دادند. برای درک مفهوم حلقه کنترل کیفیت لازم است با مفهوم سه کلمه تشکیل دهنده آن آشنا شویم:

حلقه (Circle=A ring): به گروهی از افراد اطلاق می‌شود که به سبب علایق مشترک گرد هم می‌آیند. بعضی این لغت را دایره و برخی چرخه نیز ترجمه کرده‌اند. کنترل (Control=A check): به معنای واری، نظارت، رسیدگی، ممیزی به‌منظور اطمینان از صحت و سقم کار است.

کیفیت (Quality): به معنای ارتقا و بهبود دائمی کیفیت کالا یا خدمات به‌منظور جلب اعتماد مشتری است. بنابراین دایره شامل تعدادی افراد است که به‌صورت داوطلبانه در قسمت‌های مختلف واحدهای تولیدی یا خدماتی با حضور فعال سرپرست یا مدیر آن قسمت برای حل مسائل، از طریق خلق ایده‌هایی نو، گردهمایی تشکیل می‌دهند. فعالیت‌های مربوط به کیفیت را از طریق شناسایی و تعریف مسئله، بررسی کرده و در ارتباط با مشکلات با استفاده از روش‌های تحلیلی راه‌حل‌های مناسب را ارائه می‌کنند. (عاقلی، ۱۳۸۱: ۷۲)

۶. فرایند کنترل کیفیت

۶-۱. شناسایی و انتخاب موضوع

شناسایی موضوعات از طریق کلیه کارکنان (مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارگران) صورت می‌گیرد. بعد از شناسایی و طرح موضوع توسط کارکنان، پس از تجزیه و تحلیل اولیه، از بین موضوعات پیشنهادی، موضوعات مهم‌تر به تشخیص مدیر یا معاون مربوطه انتخاب می‌گردد. فرد پیشنهاددهنده (یا فرد انتخاب‌شده از سوی مدیر مربوطه)، مسئول تشکیل تیم یا مسئول اجرایی است. (اعرابی، ۱۳۹۳: ۴۳)





۶-۲. تشکیل و سازمان‌دهی تیم و تهیه طرح اجرایی

در این راستا توسط مسئول اجرایی موضوع، از افراد یا واحدهای مختلف به صورت غیررسمی برای همکاری در تشکیل دایره کنترل کیفی دعوت می‌شود. سپس افراد مدعو، اقدام به تهیه طرح پیشنهادی که شامل موضوع، اهداف، برنامه زمان‌بندی، صرفه‌جویی‌های قابل پیش‌بینی و نام اعضا، نام راهبر و دبیر جلسات است، می‌نمایند. (شریعتمداری، ۱۳۸۵: ۴۳)

۶-۳. اخذ تأیید کمیته راهبری

پس از تهیه طرح پیشنهادی، دبیر دایره، طرح پیشنهادی را برای تأیید برای کمیته راهبری ارسال می‌نماید. کمیته راهبری پس از بررسی و تأیید، طرح پیشنهادی را برای تخصیص کد و مرکز هزینه، برای امور مالی ارسال می‌نماید. واحد مالی نیز پس از اختصاص مرکز هزینه و کد، مراتب را به اطلاع راهبر دایره و واحدهای مرتبط از جمله کمیته راهبری می‌رساند. (اعرابی، ۱۳۹۳: ۴۳) تشکیل جلسات و اطلاع‌رسانی پس از دریافت نامه، راهبر دایره اقدام به تشکیل جلسات دایره کنترل کیفی نموده و بر اساس ابزارهای هفت‌گانه کنترل کیفی، اقدام به تشخیص علل ایجاد مشکل و حل آن‌ها می‌نماید. کلیه صورت‌جلسات این دوایر، برای واحدهای مرتبط ارسال می‌گردد. (رضاییان، ۱۳۸۳: ۴۳)

۶-۴. اجرای راه‌حل‌های شناسایی شده

پس از تعیین راه‌حل (یا راه‌حل‌ها)، دایره با هماهنگی دبیر، اقدام به اجرای راه‌حل‌های ارائه شده می‌نماید. پس از اجرا، اعضای دایره اقدام به بررسی نتایج به دست آمده از اجرای این راه‌حل‌ها می‌نمایند. (بررسی نتایج و بازخورد در اجرا در نظر گرفته نشده است).

۶-۵. جمع‌بندی و ارائه گزارش

پس از انجام مراحل تعیین شده، راهبر اقدام به ارسال نامه‌هایی مبنی بر اتمام فعالیت گروه نموده و برای انجام محاسبات مالی، به کمیته راهبری ارسال می‌نماید.



پس از تأیید کمیته راهبری، دایره اقدام به ارائه فعالیت‌های انجام‌شده طی یک سمینار به مدیریت عامل، مدیران ارشد و افراد ذینفع می‌نماید. سپس پاداش اعضای دایره کنترل کیفی، طبق دستورالعمل تدوین‌شده برای پرداخت پاداش، پرداخت می‌شود. (عاقلی، ۱۳۸۱: ۷۸)

۲. وظایف حلقه‌های کیفیت

فلسفه اصلی تشکیل حلقه‌های کیفیت مشارکت کارکنان در بهبود و توسعه ساختار اقتصادی سازمان است. تشکیل حلقه‌های کنترل کیفیت و فعالیت آن‌ها در زمینه‌های مختلف که بعضی از آن‌ها به شرح زیر است:

- ایمنی محیط کار
- کاهش ضایعات
- کاهش زمان تحویل یا خدمات به مصرف‌کنندگان
- بهبود فرآیندهای کاری
- بهبود استانداردهای کاری
- تجزیه و تحلیل مسائلی که در طی کار به وجود می‌آید یا توسط مدیران پیشنهاد می‌شود تا با تحقق آن‌ها در یک کار گروهی موفق، سازمان ضمن اطمینان از کیفیت کالایی که ارائه می‌دهد، نظرات مصرف‌کننده را نیز در طراحی محصول منظور نموده و رضایت آن‌ها را جلب نماید. از این رو حلقه‌های کیفیت باید ضمن توسعه توانایی‌های فردی و آشنایی با ابزار کنترل کیفیت، خود را برای اجرای وظایف زیر آماده سازند:
- شناسایی مشکل که در محدوده کاری آن‌ها اتفاق می‌افتد. این مشکل می‌تواند در مورد هر یک از زمینه‌های
- مختلفی که به آن‌ها اشاره شد صورت پذیرد.
- انتخاب مشکل و جمع‌آوری اطلاعات دقیق در مورد آن.
- تجزیه و تحلیل مشکل
- حل مشکل و جمع‌آوری نظرات اعضا در یک کار گروهی و با استفاده از ابزار کیفیت.

- تهیه و اجرای راه‌حل‌های مناسب برای رفع مشکل.
- ارائه راه‌حل‌ها به مدیریت.
- عوامل مهمی که در اجرای خوب حلقه‌های کیفیت نقش دارند:
 - فرهنگ و جو سازمان.
 - ارزش‌های مدیریتی.
 - اجرای اهداف کارکنان.
 - برانگیختن انگیزه باطنی.
- درک کارکنان از توسعه قابلیت‌هایشان به وسیله حلقه‌های کیفیت و رشد در یک جنبه از توانایی‌هایشان.

۸. کنترل کیفیت

در انجینیری و تولید صنعتی، بخش کنترل کیفیت و انجینیری کیفیت به بخشی گفته می‌شود که به درست کردن روش‌هایی مشغول است تا کارخانه بتواند به وسیله آن روش‌ها از مرغوبیت و مشتری‌پسند بودن کالاهای تولیدی خود مطمئن گردد. این روش‌ها و سیستم‌ها معمولاً با همکاری با دیگر رشته‌های انجینیری و تجارتي، طراحی می‌شود. (هدایت، ۱۳۸۲: ۶۷)

کنترل کیفیت یکی از مباحث انجینیر ساختمانی صنایع و سیستم‌ها است که علاوه بر دسترس‌پذیر کردن کیفیت، بهره‌وری فعالیت سازمان را نیز افزایش می‌دهد. در این راستا بسته به نوع عوامل مؤثر در کیفیت و وسعت حوزه بررسی، کنترل کیفیت آماری، تضمین کیفیت و کنترل کیفیت فراگیر مطرح شده است. هر یک از کنترل‌های اشاره شده، به مقدمات و ابزاری نیاز دارد که طراحی و پیاده‌سازی آن‌ها در انجینیری صنایع و سیستم‌ها مورد مطالعه قرار می‌گیرد. کنترل کیفیت واحدی است که در زمینه اداره استانداردهای تعیین شده از سوی سازمان و همه مواد که توسط سازمان مصرف و تولید می‌شود، مسئول است و بازرسی یک قسمت مهم از این جریان است. (عاقلی،



۸-۱. اهداف کنترل کیفیت

حفظ استانداردهای تعیین شده، کشف و تصحیح انحرافات پروسه در عمل و ارزیابی کارایی واحدها و افراد.

۸-۲. فعالیتهای کنترل کیفیت

- کنترل طرح محصول و طرح فرایند
- کنترل مواد ورودی
- کنترل حین تولید به منظور اقدامات پیشگیرانه
- مطالعات ویژه در فرایند باهدف ریشه‌یابی مشکلات اصلی

۹. عوامل ایجاد کالای بی کیفیت

- ۱- خطاهای انسانی
- ۲- مواد اولیه
- ۳- ماشین‌آلات و ابزارآلات
- ۴- محیط تولید
- ۵- ضعف در طراحی

چالش فرا روی اکثر مؤسسات تولیدی و خدماتی هنگام مواجه شدن با تنزل کیفیت کالا و خدمات آن مؤسسات، یافتن علل کاهش کیفیت و خدمات این سازمان‌ها است. کارشناسان دلایل پایین بودن کیفیت کالا و خدمات را معمولاً در سوء مدیریت، عدم برنامه‌ریزی مناسب و کم‌بها دادن به وظیفه کنترل کیفیت می‌دانند. اولین مسئول حفظ کیفیت محصول یا خدمات، مدیر آن پروژه خدماتی است؛ زیرا مدیران باید مراحل پیشرفت کار را در تمامی رده‌های شغلی در سیستم خود کنترل نمایند. (مجند، ۱۳۸۰: ۷۴) پس این پرسش مطرح می‌شود که یک مدیر خوب چگونه باید بر محیط کار نظارت کند تا بتواند بالاترین میزان کیفیت را برای پروژه کسب نماید؟ اولین نکته این است که برای مدیر کیفیت نخستین اولویت باشد. هرگز در مورد برنامه‌های زمانی فاکتور کیفیت را فراموش نکند. هرگز اولویت‌بندی بودجه را بدون در نظر گرفتن هزینه

افزایش کیفیت، بررسی ننماید و هرگز میزان بودجه برنامه‌های مختلف کارخانه یا شرکت خود را بدون بررسی کیفیت آن موارد، موردسنجش قرار ندهد.

بدون شک برای داشتن کیفیت بالا در یک سازمان باید تاریخچه‌ای از مفهوم کیفیت از آن سازمان و هدف‌های آن سازمان در اختیار داشته باشیم. به بیان دیگر اگر می‌خواهیم که سازمان ما به سمت افزایش کیفیت پیش برود، باید اطلاعات خود را در مورد واژه کیفیت بالا ببریم. دقیقاً زمانی ما متوجه می‌شویم که چگونه می‌توانیم مدیریت زمان و بودجه را رعایت کنیم همان زمان است که می‌توانیم به مدیریت کیفیت هم پی ببریم. ما باید با رابطه بین بودجه، کیفیت و زمان آشنا باشیم. (رضاییان، ۱۳۸۳: ۶۷)

دقیقاً در این زمان می‌توانیم با سرمایه‌گذاری‌های مؤثر که باعث افزایش سود سهام مالی می‌شود، کیفیت تولیدات و خدمات خود را هم بالا ببریم، بدون این که اثرات منفی در بخش بودجه و زمان را تحمل کنیم. بعد از نقش مدیریت، باید نقش برنامه‌ریزها را بررسی کرد. کیفیت نیز مانند سایر شاخص‌ها نمی‌تواند در یک سیستم خودنمایی کند مگر این که از ابتدا در آن سیستم برنامه‌ریزی شده باشد. بنابراین سؤال اینجا است که یک برنامه‌ریز چگونه، عمل می‌کند تا کیفیت سیستمی را که شناخته، افزایش دهد؟ اولین قدم در راه پیشرفت، شناخت شرایط موجود است. هر مهندس باید کیفیت برنامه‌ریزی‌های خود را اندازه‌گیری کند. درعین حال باید بررسی کند که چگونه با ظرفیت‌های موجود می‌تواند به حداکثر کیفیت برسد. با اندازه‌گیری و بررسی مراحل پیشرفت سیستم، به کمک کنترل کیفیت درمی‌یابیم که آیا مراحل کاری و استانداردهای سازمان اجرا می‌شود یا نه؟

نکته دیگر این که آیا این استانداردها و مراحل مختلف در راه به ثمر رساندن خوب کارها و اهداف، مؤثر است یا نه؟ وقتی این استانداردها در نظر گرفته نمی‌شود، علت چیست؟ نکته دیگر این که آیا این استانداردها و مراحل مختلف در راه به ثمر رساندن خوب کارها و اهداف مؤثر است یا نه؟ وقتی این استانداردها در نظر گرفته نمی‌شود، کنترل کیفیت، علل ایجاد مشکلات را بررسی می‌کند و به مدیریت کمک



می‌کند تا یک راه‌حل جدید ارائه دهد و پیشرفت را به سیستم برگرداند. با تست کردن محصولات، می‌توان میزان پیشرفت سیستم را بررسی کرد. کنترل کیفیت، میزان کیفیت به دست آمده را بررسی می‌کند و به این ترتیب، مدیریت می‌تواند تعیین کند که آیا مراحل کاری برای نیازهای پروژه، مناسب بوده یا نه؟ وقتی میزان نواقص بالاتر از میزان پیش‌بینی شده باشد، کنترل کیفیت می‌تواند کمک کند تا دلایل روشن و اقدامات در جهت رفع مشکل انجام شود. (اعرابی، ۱۳۹۳: ۵۶)

۱۰. مدیریت کیفیت

مدیریت کیفیت پروژه کلیه مراحل و بخش‌های پروژه را شامل تعریف اولیه پروژه از طریق فرآیندهای پروژه، مدیریت کیفیت پروژه، به‌عنوان بخشی از مدیریت کیفیت کل پروژه در حوزه مسئولیت مدیر پروژه، طرح و پورتفولیو است. مدیریت کیفیت بر اساس مشارکت کلیه اعضای تیم پروژه است که باید به کیفیت به‌عنوان پایه و اساس پروژه بپردازند. مبانی کیفیت پروژه، عبارت است از راهکاری مدیریت کیفیت سازمان اصلی که درگیر نتایج و فرآیندهای پروژه است. سازمان اصلی، سیاست‌ها، اهداف و مسئولیت‌های کیفی پروژه را تعیین می‌کند و مشخص می‌کند که چگونه کیفیت باید از طرقی نظیر برنامه‌ریزی کیفیت، رویه‌های اجرایی استاندارد، معیارهای کنترلی و سایر جنبه‌های سیستم مدیریت کیفیت سازمان پیاده‌سازی شود. حیطه‌های بحرانی در مدیریت کیفیت پروژه، عبارت از نقاط تماس بین پروژه، طرح یا پورتفولیو و سازمان اصلی. ریسک غفلت از کیفیت، عدم دستیابی به اهداف پروژه، طرح و یا پورتفولیو است. (اعرابی، ۱۳۹۳: ۵۶)

عملکرد مورد انتظار از محصول باید در خلال پروژه تأیید و تصدیق گردد. معمولاً مشتری یا مصرف‌کننده باید به‌منظور اطمینان از تطابق با نیازمندی‌ها، در این بررسی‌ها دخیل شوند. تأیید کیفیت پروژه از طریق رویه‌هایی نظیر تضمین کیفیت، کنترل کیفیت و بازرسی پروژه و محصول انجام می‌شود. در صورت نیاز می‌توان از مدل‌های مقیاس، CAD و نمونه‌ها برای تأیید محصول استفاده کرد. در مواقعی محصول نهایی یک نرم‌افزار است، می‌توان از نسخه اولیه برای شناسایی عیب‌ها و

اصلاح آن در آینده استفاده کرد. در صورتی که محصول، یک سند باشد، می‌توان از نسخه پیش‌نویس برای رفع ایرادات و اصلاح در نسخه‌های بعدی استفاده کرد. به‌منظور تعیین اینکه اقلام قابل تحویل، مشخصات اصلی را برآورده می‌کند و به‌منظور آشکار کردن عیوب به‌منظور اصلاح زودهنگام آن‌ها و جلوگیری از دوباره‌کاری‌های گران‌قیمت، انجام تست ضروری است. رویه تست و تحویل که باید انجام گردد، باید در ابتدای پروژه مشخص شود، مخصوصاً در هنگام تعریف پروژه. (الوانی، ۱۳۸۵: ۶۷)

۱۱. تضمین کیفیت

تضمین کیفیت زیرمجموعه نظام مدیریت کیفیت جامع و اطمینان از وقوع کیفیت در همه مراحل یک فعالیت در حال انجام است. تضمین کیفیت آن دسته از اقدامات منظم و مدون برای ایجاد تضمین و اعتبار کافی است که به‌وسیله آن‌ها یک محصول، شرایط مطلوب کیفیت (بازرسی - آزمایش، بازنگری کیفیت در درون سازمان) را دارد. با استفاده از بازرسی و ارزشیابی فعالیت‌ها با استانداردها، فرایند تضمین کیفیت می‌کوشد، موقعیتی فراهم کند که امکان درست انجام دادن کاری در اولین بار بسیار زیاد باشد. این نظام مبتنی بر پیش‌بینی و تدارک از قبل است تا خطاها و اشتباهات موجود تا حد امکان شناسایی و حذف شود و زمینه‌های مناسب برای تحقق شاخص‌های کیفیت فراهم گردد. (عاقلی: ۱۳۸۱: ۸۳)

۱۲. روش تحقیق

روش به‌کاربرده شده در این تحقیق از نوع کتابخانه‌ای- توصیفی است؛ زیرا در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چیستی و چگونه بودن موضوع است و می‌خواهد بداند ماهیت پدیده، متغیر، شیئی یا مطالب چیست و چگونه است. به‌عبارت‌دیگر، این تحقیق وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد و ویژگی‌ها، صفات، ماهیت، فرایندها و روندهای آن را مطالعه و در صورت لزوم ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید.



تحقیقات توصیفی هم جنبه کاربردی دارد و هم جنبه مبنایی؛ در بعد کاربردی از نتایج این تحقیقات در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها در قلمرو کار مدیریت‌ها قرار دارد و کار مدیران جامعه، اعم از مدیران عالی سیاسی یا مدیران رده‌های پایین، چه در بخش دولتی و عمومی و چه در بخش خصوصی شرکت‌ها، تصمیم‌گیری است. دانستن وضعیت حیطه مدیریت و تحول متغیرها برای تصمیم‌گیری امری ضروری است و بدون آگاهی از وضع جامعه، گرایش‌ها، ویژگی‌ها، کیفیت متغیرها و نیز عوامل مؤثر در حیطه مدیریت نمی‌توان تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری نمود. برای آگاهی از این امور تحقیقات توصیفی ضرورت دارد. برای برنامه‌ریزی نیز تحقیقات توصیفی باید انجام شود. برنامه‌ریزی برای امور اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اداری، امنیتی یا فضایی - جغرافیایی (آمایش سرزمین) پدیده‌ای است که متضمن پیش‌بینی و برآورد است. برای پیش‌بینی و برآورد وضع آینده، امری که موضوع برنامه‌ریزی است، دانستن وضع گذشته و حال آن امر یا موضوع و نیز آگاهی بر رفتار متغیرها و پارامترها و تعیین روند و ضریب تغییرات آن‌ها و شاخص‌سازی برای برآورد و پیش‌بینی آن‌ها ضرورت دارد. دستیابی به این شاخص‌ها و تبیین وضع موجود و استوارسازی آینده بر پایه وضع موجود، مستلزم تحقیقات توصیفی است تا بتوان آن را برای برنامه‌ریزی تصویرسازی کرد.

تحقیقات توصیفی در بعد بنیادی به کشف حقایق و واقعیت‌های جهان خلقت می‌انجامد. این تحقیقات در علوم پایه، مانند فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی، زمین‌شناسی، ژنتیک، جغرافیا، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و اقتصاد به کشف حقایق علمی نظیر ماهیت و ویژگی‌ها پدیده‌ها و اشیا، کشف فرایندها و روندها و مدل‌سازی آن‌ها (کمی یا کیفی) دستیابی به انبوهی از معلومات کلی به روش استقرایی منجر می‌شود.

ذکر این نکته ضروری است که کشف قوانین علمی و روابط علت و معلولی یا همبستگی بین متغیرها و عوامل به‌عنوان گزاره‌های کلی، از طریق تحقیقات توصیفی امکان‌پذیر نیست. روشی که برای نوشتن این مقاله به کار گرفته شده است، روش



توصیفی تحلیلی با استفاده از ابزار کتابخانه‌ای است. بدین صورت که با استفاده از منابع موجود در کتابخانه و منابع معتبر اینترنتی به توصیف واقعیات موجود پرداخته در انتها به تحلیل و بررسی نتایج به دست آمده پرداخته می‌شود. لذا این پژوهش توصیفی تحلیلی است. با توجه به ماهیت و نوع موضوع مورد مطالعه، گردآوری اطلاعات بر مبنای روش از نوع کتابخانه‌ای است. بر همین اساس، برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق و ارزیابی فرضیه و در نهایت پاسخ به سؤال پژوهش، مصادیق کتابخانه‌ای به‌عنوان معیار و ملاک ارزیابی قرار گرفته است.

یکی از دلایل که روش کتابخانه‌ای نسبت به روش میدانی در این تحقیق ترجیح داده شد، این روش را نسبتاً کم‌هزینه تشخیص دادم. همچنین با توجه به اوضاع و شرایط کنونی ممکن از طریق تحقیقات میدانی به یک نتیجه مطلوب و قابل قبول نمی‌رسیدم از این جهت روش کتابخانه‌ای را انتخاب نمودم. دلیل دیگر این است که این روش بیشتر به تحقیقات علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و محقق با استفاده از منابع گوناگون و معتبر به نتیجه مطلوب می‌رسد.

نتیجه‌گیری

کیفیت جزء جدانشدنی پروژه‌های ساخت است؛ زیرا هزینه، زمان و کیفیت سه عامل اساسی در هر پروژه ساخت تلقی می‌شود. در بسیاری موارد آشنا نبودن مدیران با بحث‌های مدیریت کیفیت، مشکلات و مسائل مالی و نبود یک سیستم رقابتی مناسب برای انتخاب طراح و پیمان‌کار متخصص، سبب می‌شود تا به بحث‌های مدیریت کیفیت توجه چندانی نشده و تنها یک مسئله اضافی قلمداد شود. بی‌توجهی به مدیریت کیفیت، سبب ایجاد خسارات جانی و مالی برای افراد شده و هدر رفت منابع و مصالح را نیز به دنبال خواهد داشت. کیفیت به مسائل مختلفی مانند مباحث ایمنی، بودجه اختصاص یافته به بخش‌های طراحی و اجرا، روش اجرا، بازرسی و نظارت مناسب، پیمانکاران اصلی و فرعی و نحوه انتخاب آن‌ها، تهیه برنامه زمان‌بندی و ماشین‌آلات بستگی دارد. کنترل کیفیت به‌عنوان تکنیک یا تکنیک‌هایی در مدیریت

صنعتی مطرح باشد که از طریق آن می‌توان محصولات را باکیفیت مطلوب تولید کرد. کنترل کیفیت در واقع مکانیزمی است که از طریق آن می‌توان به ارزیابی مشخصات مختلف محصول نسبت به تقاضای مشتری پرداخت و سپس محصول را روانه بازار کرد. دغدغه اصلی کنترل کیفی، بیشتر ساخت محصولاتی باکیفیت است تا درگیری در شناسایی و رفع ایرادات. مهم‌ترین مزیت معرفی کنترل کیفیت به کارگران این است که همه کارکنانی که در فرایند تولید فعالیت می‌کنند، از اهمیت کیفیت محصول آگاه می‌شوند. این آگاهی جمعی، در دستیابی به محصول باکیفیت کمک می‌کند.

مصرف‌کننده نهایی برنده واقعی اعمال کنترل کیفیت بر محصولات است؛ زیرا در نهایت محصول باکیفیت به دست او می‌رسد و محصول باکیفیت نیز موجب رضایت خاطر مشتری می‌شود. با اعمال بازرسی و کنترل‌های مؤثر در طول فرایند تولید، شاهد آن خواهیم بود که هزینه‌های تولید به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش می‌یابند. کنترل کیفیت، محصولات بی کیفیت و ضایعات را بررسی می‌کند و با اجتناب از تکرار اشتباهات، باعث کاهش هزینه تولید می‌شود. کنترل کیفیت تضمین‌کننده استفاده بهینه از منابع است. همین امر باعث به حداقل رساندن ضایعات و ناکارآمدی در هر زمینه‌ای می‌شود. کنترل کیفیت از بعد اقتصادی نیز به مجموعه کمک می‌کند؛ زیرا باعث کاهش هزینه‌های بازرسی می‌شود. کنترل کیفیت منجر به افزایش کیفیت محصولات و برآورده ساختن نیازهای مشتریان می‌شود که همین امر به جلب اعتماد آن‌ها نسبت به شرکت و اثبات حسن نیت شرکت می‌شود. مشتری که دغدغه کیفیت محصول را دارد، باعث افزایش هزینه‌های بازار برای شرکت می‌شود. یک سیستم کنترل کیفیت مؤثر و کارآمد، موجب افزایش روحیه همبستگی کارکنان شرکت می‌شود؛ زیرا آن‌ها همواره این دغدغه را دارند که محصول باکیفیت‌تری تولید شود. کنترل کیفیت موجب ایجاد جوّصمیمی بین مدیریت و کارکنان می‌شود که به درک بهتر آن‌ها از هم کمک می‌کند. با تأمین فنی و انجینیری داده‌های محصول و کنترل فرایند تولید، می‌توان از طریق کنترل کیفیت به روش‌های مفیدی برای تولید محصول باکیفیت دست یافت. سازمان‌ها و شرکت‌هایی که محصولات و خدمات باکیفیت‌تری





ارائه می‌دهند، در تبلیغات موفق‌تر از دیگر رقبا هستند؛ زیرا از اعتماد عمومی برای معرفی محصولات باکیفیت خود برخوردارند. عمده‌ترین عوامل مؤثر مدیریت بر بهبود کیفیت سازمان ساختار درست مدیریت، انجام درست وظایف مدیریت، تخصص مدیران شناسایی وظایف، تقسیم وظایف، استخدام و حفظ کارمندان ماهر، برنامه‌ریزی استراتژیک، ناخوشنودی شغلی، شناسایی محیط سازمان، پاداش و معاش مناسب برای کارمندان، مشارکت کارکنان در سازمان، ایجاد خلاقیت و تشویق خلاقیت‌ها در سازمان و بازنگری و بهبود پروسه‌های کاری در سازمان است.

با توجه به تعریف مدیریت کیفیت پروژه و سیستم مدیریت کیفیت و نیز ویژگی‌های پروژه، مشخص گردید که اهمیت اجرای کارها به شیوه‌های پروژه‌ای در سازمان‌ها، در حال گسترش روزافزون در دنیا است؛ اما مهم‌ترین مسئله در اجرای یک پروژه پرداختن به کیفیت و مدیریت کیفیت در آن است. برای به‌کارگیری مدیریت کیفیت در یک سازمان، دو جنبه اثبات‌شده وجود دارد؛ یکی فرایندهای مدیریتی پروژه و دیگری فرایندهای مرتبط با محصول پروژه. قصور در فراهم‌آوردن هر یک از این جنبه‌ها، اثرات منفی بر محصول پروژه، مشتری و سایر ذی‌نفعان پروژه می‌گذارد.

مدیریت مستلزم برنامه‌ریزی و برنامه‌ریزی مستلزم تصمیم‌گیری است و هر دوی آن، فقط به‌وسیله یک سازمان‌دهی علمی دقیق که توأم با کنترل جدی از جریان عملی آن است، قابل اجرا است.

برنامه‌ریزی از لحاظ زمانی به کوتاه‌مدت، میان‌مدت و درازمدت تقسیم شده که در مراحل گوناگون قابل اجرا بوده و هر یک از این مراحل، به سازمان‌دهی منظم وابسته است. اهمیت این سازمان‌دهی در انجام منابع و تحکیم روابط میان منابع است. رهبری وظیفه مدیریت را به عهده دارد. هر یک از مراحل مدیریت مستقیماً نیازمند رهبری سالم است و موفقیت یک پروژه وابسته به رهبری، ایجاد تحرک و روابط است. برانگیختن نیروی انسانی برای هماهنگی و تشریک مساعی مستلزم ایجاد روابط میان آن‌ها است و منسجم بودن عوامل و منابع که با یک رهبری منظم توأم باشد، برای موفقیت و بهبود کیفیت یک سازمان، بسیار مؤثر است.

فهرست منابع

۱. اعرابی، سید محمد، (۱۳۹۳) مبانی مدیریت، تهران: بی‌نا.
۲. تاواند، آئی، (۱۳۷۸)، پرورش توانایی اظهار وجود، (ترجمه: پرویز نظیری و آرش مولا)، مشهد: آستان قدس رضوی.
۳. تسلیمی، محمد سعید (۱۳۹۳) مدیریت تحول سازمانی، تهران: بی‌نا.
۴. توری، سیامک، محمودی، امیر، شهریاری، فرهاد، (۱۳۹۲)، اصول و مفاهیم برنامه ریزی و مدیریت پروژه، تهران: دانشگاه علم و صنعت.
۵. حقیقی، دکتر محمدعلی (۱۳۷۹)، نظام روابط کاردر سازمان، تهران: بی‌نا.
۶. رضاییان، دکتر علی، (۱۳۸۳)، اصول مدیریت، تهران: نشر سمت.
۷. رضاییان، دکتر علی، (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: نشر سمت.
۸. شریعتمداری، مهدی، (۱۳۸۵)، اصول مبانی مدیریت، تهران: نشر کوهسار.
۹. عاقلی، لطفعلی، (۱۳۸۱)، درآمد بر برنامه‌ریزی اقتصادی، تهران: بی‌نا.
۱۰. مجند، (۱۳۸۰)، مدیریت و سازمان، تهران: بی‌نا.
۱۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۴) مدیریت عمومی، تهران: بی‌نا.
۱۲. هارجی، اون و دیگران، (۱۳۷۷)، مهارت‌های اجتماعی در ارتباطات میان فردی، (ترجمه: خشایار بیگی و مهرداد فیروزبخت)، تهران: نشر رشد.
۱۳. هدایت، کمال، (۱۳۸۲)، مدیریت بر خود، تهران: سازمان فرهنگی فرا.



تأثیر مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی

(مطالعه موردی: ریاست معارف کابل)

سوینا امینی^۱

علی حلیمی^۲

چکیده

تحقیق حاضر به منظور بررسی تأثیر مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی در ریاست معارف شهر کابل صورت گرفته است. از آنجا که سازمان‌ها با چالش‌های گوناگون مدیریتی مواجه است، ریاست معارف در کابل به‌عنوان مطالعه موردی برای بررسی تعامل پیچیده بین شیوه‌های مدیریت دانش و تقویت تلاش‌های کارآفرینانه، انتخاب شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمام کارمندان بست ۲ الی ۶ ریاست معارف شهر کابل می‌شود که ۳۷۰ نفر هستند که مطابق فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر نمونه انتخاب شد. اطلاعات لازم با استفاده از دو پرسش‌نامه معیاری (پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی رایینز و کولتر و پرسش‌نامه مدیریت دانش فونگ و چی) جمع‌آوری شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد مدیریت دانش و کارآفرینی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ طوری که آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد، معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین رابطه معناداری میان مدیریت دانش و کارآفرینی وجود دارد و مدیریت دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. همچنین ضریب همبستگی بین مدیریت دانش و کارآفرینی به ۰/۸۴۵ می‌رسد. بنابراین در سطح خطای ۰/۰۱ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در نتیجه این تحقیق نشان داد که مدیریت دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی در ریاست معارف شهر کابل داشته است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، کارآفرینی، کسب دانش، خلق دانش، به‌کارگیری دانش

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. گروه قرآن و علوم گرایش مدیریت، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، غزنی - افغانستان (استاد

دانشگاه خواجه عبدالله انصاری - هرات). halimi116@gmail.com

مقدمه

به‌رغم پیشرفت‌های موجود در شناخت نقش محوری مدیریت دانش در تقویت کارآفرینی سازمانی، هنوز شکاف‌های قابل توجهی در زمینه تحقیقاتی ریاست معارف وجود دارد. تلاقی این دو حوزه، به‌ویژه در محدوده ریاست معارف، هنوز به‌طور کامل بررسی و درک نشده است. این امر باعث شده است که یک خلأ مهم در درک اینکه چگونه دارایی‌های دانش می‌توانند به بهبود و توسعه طرح‌های کارآفرینی در سازمان‌ها کمک کنند، وجود داشته باشد. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل، به دنبال پر کردن این شکاف و ارتقای درک، در این زمینه است. با تغییرات پویایی که در چشم‌انداز آموزشی ایجاد می‌شود، نیاز به درک بهتر از اهمیت مدیریت مؤثر و بهره‌گیری از منابع دانش، برای تقویت تلاش‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها، به‌صورت چشم‌گیری افزایش می‌یابد.

پیامدهای نادیده‌انگاشتن شیوه‌های مدیریت دانش در ریاست معارف در کابل، چندبعدی است و ممکن است شامل فرصت‌های از دست رفته برای نوآوری، فرآیندهای تصمیم‌گیری ناکارآمد و سازگاری محدود با تغییر چشم‌اندازهای آموزشی باشد. (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲) علاوه بر این، فقدان درک جامع از نقش و اهمیت مدیریت دانش در پرورش کارآفرینی، ممکن است توانایی این ریاست را برای واکنش فعالانه به چالش‌های نوظهور و سرمایه‌گذاری بر چشم‌انداز رشد بالقوه، مختل کند. (عبدی جمایران و همکاران، ۱۳۹۴: ۳) این تحقیق با آشکار کردن پیچیدگی‌های رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف کابل، به دنبال ارائه بینش‌های ارزشمندی است که می‌تواند فرآیندهای تصمیم‌گیری استراتژیک را ارائه دهد. درک چگونگی کسب، اشتراک و کاربرد دانش در سازمان، می‌تواند توصیه‌های عملی را برای تقویت ابتکارات کارآفرینی، بهبود عملکرد سازمانی و کمک به پیشرفت کلی سکتور آموزشی در کابل، ارائه دهد. (غنبرطهرانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۹)



انجام پژوهش در این زمینه در هر دو حوزه علمی و کاربردی از اهمیت بالایی برخوردار است. در چشم‌انداز معاصر، سازمان‌ها به‌ویژه در بخش آموزش، با چالش‌ها و فرصت‌های بی‌سابقه‌ای مواجه هستند. (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۸: ۱۸۱) تکامل سریع اطلاعات و فناوری، همراه با ماهیت پویای نیازهای آموزشی، یک رویکرد استراتژیک برای مدیریت دانش در سازمان‌ها را ضروری می‌کند. (نجف‌قلی‌نژاد، صادق‌زاده و ایقان، ۱۳۸۹: ۷۳) مدیریت دانش نقشی محوری در تقویت نوآوری، تقویت فرایندهای تصمیم‌گیری و اطمینان از استفاده مؤثر از سرمایه فکری ایفا می‌کند. (درستی و رمضان‌زاده، ۱۳۹۶: ۳۱) بررسی تأثیر آن بر کارآفرینی سازمانی، به‌ویژه در ریاست معارف شهر کابل، پتانسیل ارائه بینش‌های ارزشمندی را در مورد چگونگی استفاده از دانش برای ارتقای فعالیت‌های کارآفرینانه که منجر به توسعه و بهبود ابتکارات آموزشی می‌شود، دارد. (کبیری نائینی و همکاران، ۱۴۰۲: ۹۵)

از منظر کاربردی، درک رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی برای مؤسسات آموزشی در شهر کابل و فراتر از آن، بسیار مهم است. یافته‌های این تحقیق می‌تواند سیاست‌گذاران، مدیران آموزشی و متصدیان را در ابداع استراتژی‌هایی برای مهار و استقرار مؤثر دانش برای پرورش فرهنگ کارآفرینی، راهنمایی کند. این امر به‌ویژه در دورانی که از مؤسسات آموزشی نه‌تنها انتظار می‌رود که دانش را منتشر کنند، بلکه برای انطباق، نوآوری و کمک به توسعه اجتماعی - اقتصادی جوامع خود اهمیت دارد. این تحقیق با کشف ارتباطات ظریف بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی، می‌تواند توصیه‌های عملی برای افزایش تاب‌آوری و ظرفیت سازگاری مؤسسات آموزشی در شهر کابل، ارائه دهد و از این طریق به اهداف گسترده‌تر پیشرفت آموزشی و پیشرفت اجتماعی، کمک کند.

با توجه به این مسئله، می‌توان فرض کرد که «مدیریت دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی در ریاست معارف شهر کابل دارد». بنابراین هدف اصلی محقق این است که ارتباط مدیریت دانش با میزان کارآفرینی و همچنین شدت این ارتباط را



روشن سازد. به عبارت دیگر، محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است: مدیریت دانش چه تأثیری بر میزان کارآفرینی سازمانی با تأکید بر ریاست معارف شهر کابل دارد؟

۱. مبانی نظری تحقیق

عصر حاضر عصر دانش است و به تازگی عصر اطلاعات را پشت سر گذاشته‌ایم. لذا تولید و استخراج دانش از اهمیت بالایی برخوردار است. در واقع آنچه در سازمان‌ها ارزش و اعتبار دارد، دانش است. (یوسف‌زاده و عابدی، ۲۰۲۲: ۴۲) طبق تحقیقات برخی محققین، در حال حاضر در کم‌تر از پنج سال، یک‌بار کل دانش بشری نو می‌شود و تولید دانش با سرعت پرشتابی در حال انجام است؛ به طوری که در سال ۲۰۲۰ هر ۷۰ روز کل دانش بشری نو می‌شود. (دانش‌فرد و جلیلی، ۱۳۸۹: ۳۳) لذا دانش به‌عنوان یک دارایی بسیار ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی، در سازمان‌ها و جوامع مورد توجه قرار می‌گیرد. (عطافر و همکاران، ۱۳۹۰) ارائه خدمات و محصولات با کیفیت و اقتصادی، بدون بهره‌گیری و مدیریت مناسب این منبع ارزشمند، کاری دشوار و اغلب غیرممکن است. (صدری ایوبی، ۱۳۹۹: ۱۸۱) دانش یک مفهوم چندبعدی و پویا است که معمولاً به شکل چندلایه، پویا و انتزاعی در ذهن انسان شکل می‌گیرد. (جمشیدی کهساری و فرهادی محلی، ۱۳۸۷: ۳۷) بلاکر، دانش را به عنوان یک موضوع چندلایه و پویا تعریف می‌کند که در ذهن انسان قرار گرفته است. (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰: ۸) این تعریف نشان می‌دهد که دانش می‌تواند از ابعاد گوناگونی تشکیل شود و به شکل پویا و تغییرپذیر در ذهن افراد و سازمان‌ها قرار بگیرد. از این رو مدیریت دانش و بهره‌گیری از آن برای سازمان‌ها بسیار حیاتی است؛ زیرا دانش به‌عنوان یک منبع اصلی برای ارتقای عملکرد و رشد در بازارهای رقابتی و پویا، بسیار ارزشمند است. (قوی‌پنجه و سلیمانی، ۱۳۹۴: ۳۱) دانش یک مفهوم چندگانه است و از ابعاد مختلفی مانند دانش فردی، دانش سازمانی و دانش جامعه‌ای تشکیل شده است. (نجاتیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۵۵)



مدیریت دانش به این ابعاد مختلف توجه می‌کند و سعی می‌کند تا دانش موجود در سازمان را به‌طور مؤثر مدیریت کند و از آن بهره‌برد. این نگرش به دانش باعث می‌شود که سازمان‌ها به‌طور مداوم برای بهبود فرایندهای مدیریت دانش خود، کوشش کنند و از دانش به‌عنوان یک منبع برای نوآوری، رشد و پایداری استفاده کنند. (چشمگان‌زاده و عدالتی، ۱۳۹۵: ۲۷)

۱-۱. مدیریت دانش

شناخت رو به رشدی در حوزه تجارت درباره اهمیت دانش به‌عنوان یک منبع حیاتی، برای سازمان‌ها وجود دارد. در اقتصاد جدید، افراد و سازمان‌ها بر نگهداری و ارتقای سرمایه‌دانشی خویش جهت ابتکار و خلاقیت تأکید بسیاری دارند. (Metaxiotis, et al, 2005: 72) مدیریت دانش اگرچه مفهومی نسبتاً قدیمی است؛ اما در مفهوم نوین خود از اوایل دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. (میرزایی دستجردی و آخوندی، ۱۳۹۴: ۱۹) با نزدیک شدن به اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن اهمیت دانش و تأثیر آن بر حفظ قدرت رقابتی در بازارهای اقتصادی، مدیریت دانش اهمیت ویژه‌ای یافت. (عباسی، ۱۳۸۶: ۲۳) در این دهه بود که نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های هوشمند برای مدیریت دانش به کار گرفته شد و مفاهیمی چون «فراهم آوردن»، «انجیرری دانش»، «سیستم‌های دانش‌مدار» و مانند آن‌ها رواج پیدا کرد. (عباسی و سیوندیان، ۱۳۹۹: ۷۸) با ورود به دهه ۱۹۹۰ فعالیت گسترده شرکت‌های آمریکایی و اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش، به نحو چشم‌گیری افزایش یافت. در اواسط دهه ۱۹۹۰ «ظهور وب جهانی»،^۱ تحرک تازه‌ای به حوزه مدیریت دانش بخشید. «شبکه بین‌المللی مدیریت دانش در اروپا»، «مجمع مدیریت دانش ایالات متحده آمریکا» بر روی اینترنت فعالیت‌های خود را گسترش دادند. در سال ۱۹۹۵ «اتحادیه اروپا» طی برنامه‌ای به نام اسپریت، بودجه فراوانی را برای اجرای طرح‌های مدیریت دانش اختصاص داد. از این دوره به بعد، به تدریج شرکت‌های بزرگی مانند «ارنست و یانگ»، «بوز آلن و هملتون» و ده‌ها شرکت دیگر به شکل تجاری وارد

1. World wide web

عرصه مدیریت دانش شدند. (شمسی قمرانی، ۲۰۲۰: ۲۹) در سال‌های آغازین قرن ۲۱ مدیریت دانش برای بسیاری از کشورهای پیشرفته، به‌عنوان نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه درآمد. در واقع در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات به‌شدت دانش‌مدار گردیده‌اند، دانش‌داری و کلیدی برای کسب مزیت رقابتی است. (محمدمدنی، ۱۳۹۱: ۸۶) از سال ۲۰۰۰ به بعد شرکت‌های بزرگ اروپایی حدود ۵۰٪ عواید خود را به مدیریت دانش اختصاص داده‌اند. (شمسی قمرانی، ۲۰۲۰: ۳۳)

۱-۲. کارآفرینی سازمانی

فرآیندی که در آن محصولات یا فرایندهای نوآوری شده از طریق القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده، به ظهور می‌رسند. علاقه‌فزاینده به کارآفرین کردن سازمان و تلاش در جهت نهادینه کردن فرهنگ کارآفرینی در آن موجب شده که استراتژی‌های گوناگون از سوی صاحب‌نظران به‌منظور ایجاد کارآفرینی سازمانی طراحی و ارائه گردد. با مطالعه سیر تکامل دیدگاه‌های مختلف می‌توانیم دو نوع استراتژی اصلی در این رابطه را نام ببریم:

(۱) استراتژی وجود فرد کارآفرین درون سازمانی؛

(۲) استراتژی ایجاد کارآفرین سازمانی.

در استراتژی نوع اول، تأکید بر کارآفرینی فردی و گروهی است که نهایتاً منجر به تکمیل و اجرای یک تفکر خلاق و درون‌سازمانی می‌گردد؛ درحالی‌که در استراتژی نوع دوم محور اصلی خود سازمان است و به عبارتی تغییر آتی در ساختار، فرهنگ و رفتار سازمان ایجاد می‌گردد تا در نهایت محصول یا خدمت جدید گسترش یابد. (مهردی، ۱۳۹۱: ۹۷) امروزه بسیاری از شرکت‌ها به لزوم کارآفرینی سازمانی پی برده‌اند. (علاقه‌بند، ۱۳۸۹: ۶۸) مکنزی و دیکامبو (۱۹۸۶)، معتقدند که فعالیت کارآفرینانه سازمانی، می‌تواند شامل توسعه یک محصول جدید تا ایجاد یک فرایند اثربخش باشد. (توانگر مروستی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۰۱)



۱-۳. کارآفرینی از دیدگاه دانشمندان مدیریت

گرچه از اوایل دهه هفتاد برخی محققین به تشریح کارآفرینی در درون سازمان‌ها پرداختند؛ اما تا اوایل دهه هشتاد این موضوع به‌طور جدی مورد توجه محققین قرار نگرفت. در این میان اندیشمندان مدیریت، ضمن انتخاب یک رویکرد فرایندی به تشریح مدیریت کارآفرینی و ایجاد جو و محیط کارآفرینانه در سازمان‌های موجود، پرداختند. (عباسی، ۱۳۹۲: ۴۳)

لینشاین، کسی را کارآفرین می‌داند که با اجتناب از بی‌کفایتی‌هایی که دیگران یا سازمان دارند، به کامیابی دست می‌یابد. ویژگی‌های عمده دیدگاه وی آن است که تأکید می‌ورزد در دنیای واقعیات، کامیابی کاملاً استثنا و شکست، قاعده است. (عباسی، ۱۳۹۲: ۴۹)

جمیز تامپسون، بر اساس ترکیب یافته‌های تحقیقات کلیدی در زمینه کارآفرینی ده نکته اساسی را بیان می‌کند (مقیمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱۹):

الف) کارآفرینان افرادی هستند که خود را از دیگران متمایز می‌دانند؛

ب) کارآفرینی، موضع‌یابی و بهره‌برداری از فرصت‌هاست؛

ج) کارآفرینان منابع موردنیاز را برای بهره‌برداری از فرصت‌ها می‌یابند؛

د) کارآفرینان ارزش افزوده ایجاد می‌کنند؛

ه) کارآفرینان دارای دانش علمی هستند؛

و) کارآفرینان شبکه‌سازان اجتماعی و مالی خوبی هستند؛

ز) کارآفرینان سرمایه مالی، اجتماعی و هنری خلق می‌کنند؛

ح) کارآفرینان مدیریت ریسک دارند؛

ط) کارآفرینان در مواجهه با ناملايمات دارای قاطعیت و اراده هستند؛

ی) کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری را نیز شامل می‌شود.

از نظر وی، دانش به‌عنوان یک دارایی بسیار ارزشمند و یک منبع راهبردی در سازمان‌ها و جوامع مطرح است. همچنین بر اهمیت مدیریت دانش و بهره‌گیری از آن برای سازمان‌ها تأکید شده است؛ زیرا دانش به‌عنوان یک منبع اصلی برای ارتقای

عملکرد و رشد در بازارهای رقابتی و پویا بسیار ارزشمند است. این متن همچنین به ابعاد مختلف دانش، از جمله دانش فردی، سازمانی و جامعه‌ای اشاره می‌کند و بیان می‌کند که مدیریت دانش باید به این ابعاد توجه کند و سعی کند از دانش موجود، به بهترین شکل بهره ببرد.

مدیریت دانش به‌عنوان یک حوزه مهم و حیاتی، در مدیریت سازمان‌ها و توسعه آن‌ها به شمار می‌آید. این مفهوم در حال حاضر به‌عنوان یکی از ابزارهای اساسی در جهت ایجاد ارزش و افزایش توانمندی‌های سازمانی مطرح است. از دیدگاه مدیران و تحلیل‌گران، مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک برای رشد و توسعه، در مواجهه با چالش‌های اقتصادی و رقابتی مورد استفاده قرار گیرد.

در طول سال‌ها، مدیریت دانش به یک دامنه گسترده از فعالیت‌ها و مفاهیم مانند ایجاد، انتقال و استفاده از دانش در سازمان‌ها تبدیل شده است. این فرایند شامل ایجاد فضایی برای اشتراک دانش و تجارب، تشویق کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش خود و استفاده از فناوری اطلاعات و ابزارهای دیگر برای حمایت از این فرایند می‌شود.

نظریه‌هایی مانند مدل Nonaka و Takeuchi بر اهمیت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و برعکس، تأکید دارند. این مدل‌ها بر این ایده متمرکزند که فرایند تبدیل دانش، یک فرآیند مارپیچی است که از تبدیل دانش ضمنی به صریح (برونی‌سازی)، ترکیب دانش صریح، درونی‌سازی دانش صریح (تبدیل انتقالی) تا تبدیل دانش ضمنی (جامعه‌پذیری) متغیر است. (پازوکی و حاجی زین‌العابدینی، ۱۳۹۶: ۶۹) در کل، مدیریت دانش نقش اساسی در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای سازمان‌ها دارد؛ زیرا دانش به‌عنوان یکی از منابع اصلی سازمان‌ها، قادر است ارزش افزوده و توانمندی‌های بیشتری را فراهم کند. (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۸)

- فرصت تعیین سرنوشت: داشتن یک شرکت، به کارآفرینان فرصت استقلال و تعیین سرنوشت را می‌دهد. آن‌ها می‌توانند به دنبال چیزهایی بروند که برایشان اهمیت دارد و از شرکت خود برای رسیدن به اهدافشان، استفاده کنند.



- فرصتی برای تمایز: کارآفرینان به‌عنوان افرادی که به دنبال فرصت‌های متمایزی در بازار هستند، به‌طور مداوم در حال آغاز فعالیت‌های جدید هستند. آن‌ها به دنبال ارائه محصولات یا خدماتی هستند که ارزش افزوده دارند و می‌توانند در بازار متمایز شوند.
- فرصتی برای کسب حداکثر توانایی بالقوه: برخلاف بسیاری از افرادی که کار خود را کسل‌کننده می‌بینند، کارآفرینان احساس قدرت و توانمندی می‌کنند. آن‌ها اعتقاد دارند که تفاوت بین کار و بازی وجود ندارد و کارآفرینی ابزاری برای نمایش قابلیت‌ها و خودشکوفایی فردی است.

۲. پیشینه تحقیق

جلالی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای نقش مدیریت دانش را در کارآفرینی سازمانی و ایجاد توسعه پایدار بررسی کرده‌اند. در این مقاله بیان شده که مدیریت دانش با ایجاد، توسعه و ترویج دانش و تمرکز بر دارایی‌های غیر فیزیکی سازمان، تجارب و دانش کارکنان، شرایطی را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم می‌کند و باعث به وجود آمدن سازمان‌های کارآفرین می‌شود که مجموعه این اقدامات تأثیر مستقیمی بر روی رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد. در واقع می‌توان گفت که سازمان‌ها اگر بخواهند از رویکرد کارآفرینی برای نیل به اهداف خود یعنی بقا، رشد و توسعه بهره‌مند شوند، باید با مدیریت دانش، شرایط را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم کنند. مهم‌ترین عامل موفقیت کارآفرینی سازمانی، مدیریت کردن اثربخش دانش در سازمان است. با توجه به اینکه فعالیت‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی اثرهای مرتبط و متقابل بر جای می‌گذارند، بدون در دست داشتن یک راهبرد مشخص از این فعالیت‌ها و هماهنگ کردن آنان در یک نظام یکپارچه و همسو نمی‌توان کار توسعه پایدار را پیش برد. این امر به توسعه همه‌جانبه و سیستمی نیاز دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر حسابداری منابع انسانی و نقش آن در بهره‌وری سازمانی تدوین شده است. امروزه شاید بتوان گفت کارآفرینی سازمانی بسیار حائز اهمیت است و در نتیجه، باید مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

(جلالی و همکاران، ۲۱:۱۴۰۲)



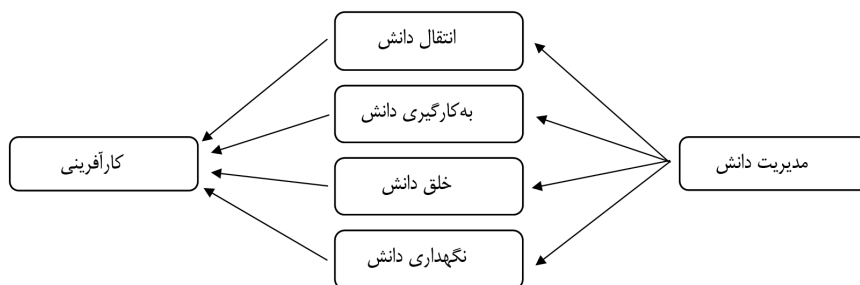
تحقیق دیگر توسط رحم‌دل (۱۴۰۰) با عنوان فراتحلیل مدیریت دانش و کارآفرینی انجام شده است. در این تحقیق بیان شده است که هرچند پژوهش در مورد مدیریت دانش در سازمان‌های کارآفرین مورد توجه بسیاری از دانشمندان بوده است؛ اما بیشتر این پژوهش‌ها به صورت مستقل انجام شده‌اند، نه نهادی، جغرافیایی یا صنعتی. هدف این پژوهش ترکیب نقش زمینه فعالیت شرکت‌ها و سازمان‌ها با تحقیقات مدیریت دانش و بررسی پیامدهای کارآفرینی است. این پژوهش به بررسی نظام‌مند مقالات مربوط به تئوری سرریز دانش کارآفرینی، نظریه نوآوری باز و دیدگاه نهادی مدیریت دانش در سازمان‌های کارآفرینی و ارزیابی بازده سرمایه‌گذاری در زمینه دانش و سرریز دانش در صنایع مختلف و سطوح گوناگون فعالیت اقتصادی (فرد، شرکت، صنعت، دانشگاه، منطقه) می‌پردازد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش متأثر از سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی روی دانش است و هر دوی این سرمایه‌گذاری‌ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم، بر نوآوری در سازمان تأثیر می‌گذارند. از سوی دیگر نوآوری به خاطر ایجاد مزیت رقابتی در کسب‌وکار، اغلب پایه و اساس کارآفرینی است. (رحم‌دل، ۱۴۰۰: ۲۰۳)

سالاریان و کجوری (۱۳۹۴) رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران) را بررسی کرده‌اند. در این بررسی بیان داشتند که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن از جمله کسب، خلق، ثبت، انتقال و کاربرد دانش با کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان اذعان داشت که توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش جهت بهبود مستمر آن به عنوان یک مزیت رقابتی در قرن ۲۱، سازمان‌ها را جهت رسیدن به اهداف خود و سوق دادن به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی و بهبود فرایندهای جاری سازمان بیش از پیش موفق خواهد کرد. با توجه به تحقیقات انجام شده دیده می‌شود که رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی به طور دقیق ملاحظه نشده است. بدین منظور این تحقیق انجام شده که از لحاظ علمی و کاربردی حائز اهمیت است؛



زیرا هم در بهبود سازمان مربوطه و هم در غنای ادبیات موضوعی تحقیق، کمک فراوانی خواهد کرد. (سالاریان و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۵)

۳. مدل مفهومی



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۴. روش شناسی تحقیق

این تحقیق از روش توصیفی و میدانی استفاده می کند که برای بررسی و توزیع خصوصیات یک جامعه آماری به کار می رود. روش میدانی فراتر از یک روش معمولی در جمع آوری اطلاعات است؛ زیرا اغلب از پرسش نامه ها نیز استفاده می شود.

۴-۱. جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کارمندان ریاست معارف شهر کابل شامل بست های دوم، سوم، چهارم، پنجم و ششم تشکیل می دهد که طبق آمار این ریاست این تعداد به ۳۲۰ تن می رسند.

۴-۲. حجم نمونه

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارمندان ریاست معارف شهر کابل است که بر اساس نمونه گیری ذیل، تعداد آن ها را محاسبه می کنیم.

$$n = \frac{N(Z_{\alpha/2})^2 PQ}{(N-1)D^2 + PQ(Z_{\alpha/2})^2} = \frac{320 \times (1/96)^2 \times 0/25}{320 \times (0/05)^2 + 0/25 \times (1/96)^2} = 175$$



N: تعداد جامعه آماری

P: مقدار ۰/۵

p-: ۱q

d: در سطح خطای ۰/۵٪ برابر ۰/۰۵

Z^۲: ۳/۸۴۱۶

بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه به دست آمده برای این تحقیق به تعداد ۱۷۵ نفر است.

۳-۴. بزار گردآوری اطلاعات

اطلاعات در این تحقیق به دو روش کتابخانه‌ای و تحقیق میدانی جمع‌آوری شد. در بخش مبانی نظری و ادبیات تحقیق از منابع کتابخانه‌ای استفاده شده و در بخش تحقیق میدانی از دو پرسش‌نامه جهت جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری استفاده شد که هر دو پرسش‌نامه ذیلاً معرفی خواهد شد.

۴-۴. معرفی پرسشنامه

الف. پرسش‌نامه مدیریت دانش فونگ و چی (۲۰۰۹): پرسش‌نامه مدیریت دانش توسط فونگ و چی در سال ۲۰۰۹ ساخته شده است. این مقیاس دارای ۴۲ گویه و ۴ مؤلفه است، با یک مقیاس لیکرت شش درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است و با سؤالاتی مانند «کارکنان مشخصی در محل کار مسئول کسب دانش از منابع خارجی هستند؟» مدیریت دانش را می‌سنجد.

مؤلفه‌های پرسش‌نامه:

- کسب دانش؛
- خلق؛
- توزیع؛
- به‌کارگیری؛
- حفظ و ذخیره دانش.



ب. پرسش نامه کارآفرینی رابینز و کلتز:

مؤلفه‌ها:

۱. خلاقیت: توانایی در ایجاد ایده‌های جدید است. این ایده‌ها ممکن است منجر به ایجاد محصولات یا خدمات جدید شود. در واقع خلاقیت، قدرت نهفته در نوآوری است.
۲. مخاطره‌پذیری: اقدام به انجام عملی که از پیامد و خطرات آن به طور کامل خبر نداریم.
۳. استقلال: گرایش به سمت استقلال باعث انگیزه است. در واقع استقلال در عملی کردن رویاهای کارآفرینان نقش دارد و در نتیجه، آزادی عمل پاداشی برای کارآفرینی است.
۴. انگیزه: کارآفرینان به حدی از انگیزه می‌رسند که کارها را به خاطر ماهیتشان و نه فقط به جهت به دست آوردن پاداش و تشویق انجام می‌دهند.
۵. عزم و اراده: یک کارآفرین همیشه اعتماد به نفس و اراده را در خود تقویت می‌کند و با عزمی راسخ مسئولیت‌های تعیین شده خویش را انجام می‌دهد.
۶. اعتقاد به مقدرات: کارآفرینان قدرت خوبی برای درک وضعیت پیرامون خود و آینده دارند. آن‌ها همیشه به اهداف بلندمدتی فراتر از اهداف معمول و همیشگی می‌اندیشند.

۴-۵. روش تجزیه و تحلیل

در این تحقیق، اطلاعات به دست آمده از پرسش نامه‌ها با کمک نرم افزار SPSS 23 به جداول و گراف‌ها تبدیل و در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شده است. در بخش توصیفی، آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و ابعاد پرسش نامه توصیف شده و در قسمت استنباطی، آزمون فرضیات تحقیق صورت گرفته که از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش به بررسی و تحلیل آمار به دست آمده از طریق پرسش نامه می‌پردازیم. ابتدا به آمار توصیفی پرداخته می‌شود و سپس آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده خواهد شد:

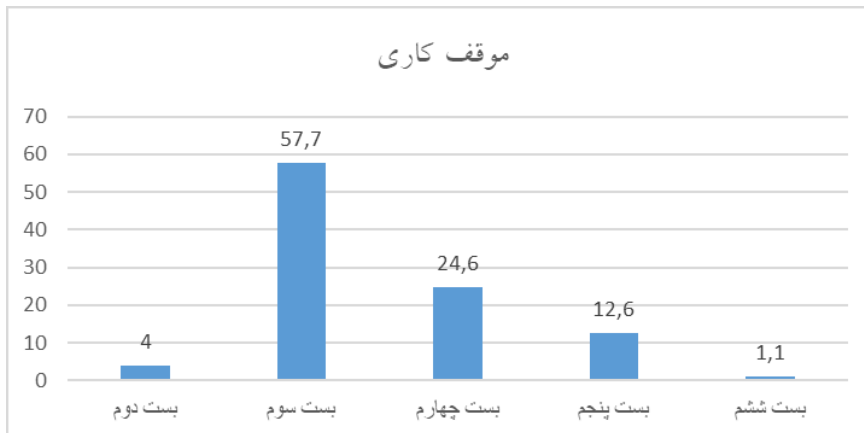
۱-۵. آمار توصیفی

این آمار شامل موقف کاری، تحصیلات، سن و تجربه کاری است.

• موقف کاری

جدول ۱: فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس موقف کاری

رتبه	تعداد	فیصدی
بست دوم	۷	۴
بست سوم	۱۰۱	۵۷٫۷
بست چهارم	۴۳	۲۴٫۶
بست پنجم	۲۲	۱۲٫۶
بست ششم	۲	۱٫۱
مجموع	۱۷۵	٪۱۰۰



شکل ۲: فیصدی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که ۴٪ از افراد مورد بررسی از نگاه موقف کاری مشمول بست دوم، ۵۷٫۷٪ از افراد مورد بررسی، مشمول بست رتبه سوم و ۲۴٫۶٪ از افراد مورد بررسی مشمول بست رتبه چهارم، ۱۲٫۶٪ از افراد

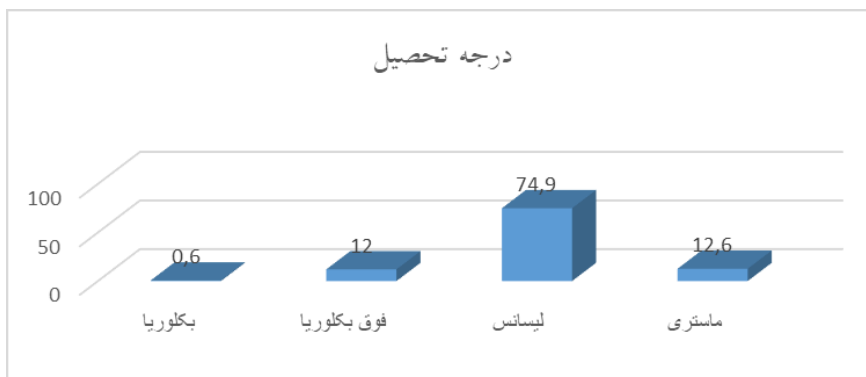


موردبررسی، مشمول بست رتبه پنجم و ۱۴/۱٪ از افراد موردبررسی، مشمول بست رتبه ششم هستند. ارقام ارائه شده بیانگر آن است که بیشتر افراد در بست های رتبه سوم و چهارم مشغول هستند.

• **تحصیلات**

جدول ۲: فیصدی پاسخ دهندگان بر مبنای میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	تعداد	فیصدی
بکلوریا	۱	۰/۶
فوق بکلوریا	۲۱	۱۲
لیسانس	۱۳۱	۷۴/۹
ماستری	۲۲	۱۲/۶
مجموع	۱۷۵	۱۰۰٪

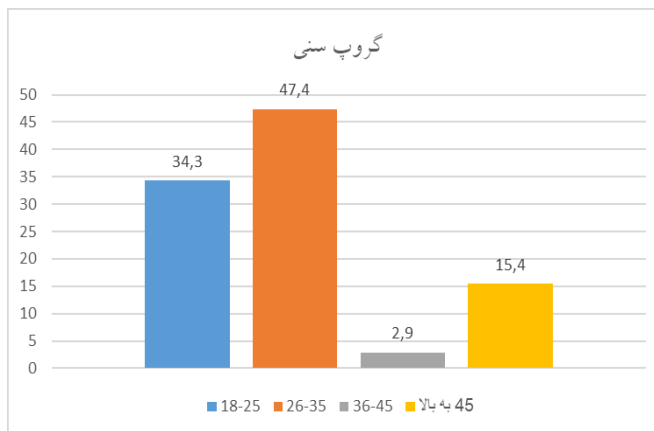


شکل ۳: فیصدی پاسخ دهندگان بر مبنای میزان تحصیلات

با توجه به جدول و نمودار فوق ۰/۶٪ از افراد در درجه بکلوریا، ۱۲/۰۰٪ فوق بکلوریا، ۷۴/۸۶٪ لیسانس و ۱۲/۵۷٪ از افراد موردبررسی دارای درجه تحصیل ماستری هستند. ارقام ارائه شده بیانگر این نکته است که اشتراک کنندگان از ظرفیت دانشی خوبی برخوردارند؛ چون بیشتر آن ها از تحصیلات خوبی برخوردارند.

جدول ۳: فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن

سن	تعداد	فیصدی
۲۵-۱۸	۶۰	۳۴٫۳
۳۵-۲۶	۸۳	۴۷٫۴
۴۵-۳۶	۵	۲٫۹
۴۵ به بالا	۲۷	۱۵٫۴
مجموع	۱۷۵	٪۱۰۰



شکل ۴: فیصدی پاسخ‌دهندگان بر مبنای سن

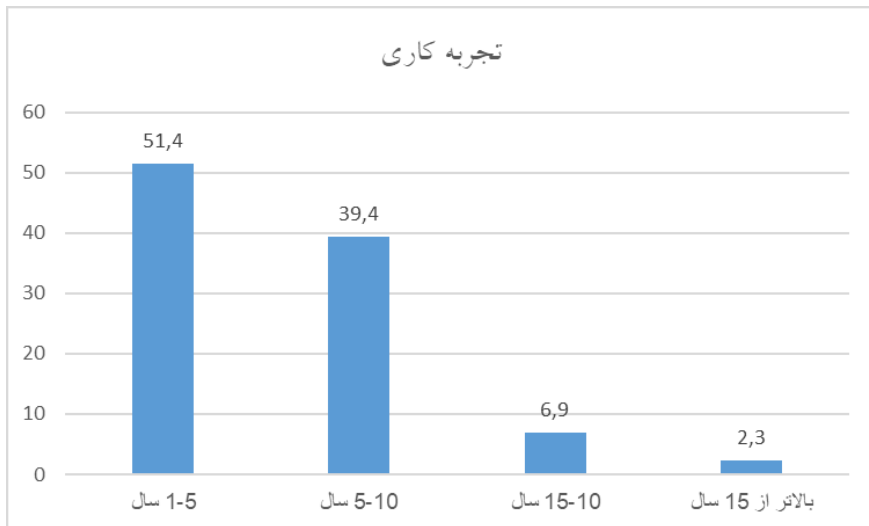
با توجه به جدول و نمودار فوق دیده می‌شود که اکثریت پاسخ‌دهندگان در سنین ۳۵-۲۶ سال قرار دارند که ۴۷٫۴ فیصد را تشکیل می‌دهند و بعد از آن ۳۴٫۳ فیصد در سن ۲۵-۱۸ سال، ۱۵٫۴ فیصد در سنین ۴۵ سال به بالا و ۲٫۹ فیصد در سنین ۳۶-۴۵ سال قرار دارند.

• تجربه کاری

جدول ۴: توزیع فراوانی و فیصدی پاسخ دهندگان بر مبنای تجربه کاری

میزان تحصیلات	تعداد	فیصدی
۱-۵ سال	۹۰	۵۱٫۴
۵-۱۰ سال	۶۹	۳۹٫۴
۱۵-۱۰ سال	۱۲	۶٫۹
بالاتر از ۱۵ سال	۴	۲٫۳
مجموع	۱۷۵	٪۱۰۰

شکل ۵: فیصدی پاسخ دهندگان بر مبنای تجربه کاری



بر اساس تجربه کاری اکثریت ۵۱٫۴ فیصد از پاسخ دهندگان دارای ۱-۵ سال سابقه بودند. بعد از آن ۳۹٫۴ فیصد ۱-۵ سال، ۶٫۹ فیصد ۱۰-۱۵ سال و ۲٫۳ فیصد بالاتر از ۱۵ سال سابقه کاری داشتند.



۵-۲. آمار استنباطی

- الف. آزمون فرضیه‌های تحقیق: برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.
- فرضیه اول: به نظر می‌رسد کسب دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

جدول ۵: همبستگی بین کسب دانش و کارآفرینی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۲۶۳۷	کسب دانش
		کارآفرینی

با توجه به اینکه معناداری کوچک‌تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری میان کسب دانش و کارآفرینی وجود دارد و کسب دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد خلق دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

جدول ۶: همبستگی بین خلق دانش و کارآفرینی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۱۲/۶۶	خلق دانش
		کارآفرینی

با توجه به اینکه معناداری کوچک‌تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری میان خلق دانش و کارآفرینی وجود دارد و خلق دانش، تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.



فرضیه سوم: به نظر می‌رسد توزیع دانش، تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

جدول ۷: همبستگی بین توزیع دانش و کارآفرینی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۹۲۳	توزیع دانش
		کارآفرینی

با توجه به اینکه معناداری کوچک‌تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری میان کسب دانش و کارآفرینی وجود دارد و توزیع دانش، تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. همچنین ضریب همبستگی بین توزیع دانش و کارآفرینی به $0/992$ می‌رسد. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه چهارم: به نظر می‌رسد به‌کارگیری دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

جدول ۸: همبستگی بین به‌کارگیری دانش و کارآفرینی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۷۲۲	به‌کارگیری دانش
		کارآفرینی

با توجه به اینکه معناداری کوچک‌تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری میان به‌کارگیری دانش و کارآفرینی وجود دارد و به‌کارگیری دانش، تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. همچنین ضریب همبستگی بین به‌کارگیری دانش و میزان کارآفرینی $0/722$ است. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه پنجم: به نظر می‌رسد حفظ و نگهداری دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

جدول ۹: همبستگی بین حفظ و نگهداری دانش و کارآفرینی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۱۲۸۶	حفظ و نگهداری دانش
		کارآفرینی

با توجه به اینکه معناداری کوچک‌تر از $0/05$ به دست آمده است، رابطه معناداری میان حفظ و نگهداری دانش و کارآفرینی وجود دارد و حفظ دانش، تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری

مدیریت دانش و عوامل مرتبط با آن، از جمله کسب دانش، خلق دانش، توزیع دانش، به‌کارگیری دانش و حفظ دانش، نقش حیاتی در تحقق کارآفرینی در سازمان‌ها دارد. بنابراین بهبود فرآیندها و سیستم‌های مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی می‌تواند به بهبود نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌ها کمک کند. این نتایج با سطح اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای $0/01$ معتبر است. بنابراین توسعه دانش و بهبود مدیریت دانش می‌تواند بهبود کارآفرینی و عملکرد سازمانی را تسریع کند. این امر، اثرات مثبت بهبود مدیریت دانش را بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی تأیید و نیاز به توجه ویژه به این حوزه را تأکید می‌کند. بر اساس این تحقیق و با نگاه به فرضیه اول، به نظر می‌رسد که کسب دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد.

بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق و با توجه به فرضیه اول، می‌توان گفت که این تحقیق وجود رابطه معنادار و مثبت بین کسب دانش و کارآفرینی را به اثبات رسانده است. با توجه به معناداری کوچک‌تر از $0/05$ که به دست آمده است، کسب دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی دارد و این تأثیر از نظر آماری معتبر است. به عبارت دیگر، با توجه به سطح اطمینان ۹۹ درصد، می‌توان گفت که وجود رابطه



مثبت و معنادار بین کسب دانش و کارآفرینی در سطح سازمانی، تأیید شده است. این نتایج نشان می‌دهد که در سازمان‌های واقع در ریاست معارف شهر کابل، افزایش سطح دانش و شناخت به‌عنوان یک منبع اصلی، می‌تواند به افزایش کارآفرینی و نوآوری در فعالیتهای سازمانی کمک کند و این امر می‌تواند به بهبود عملکرد و رشد سازمانی منجر شود.

بر مبنای فرضیه دوم به نظر می‌رسد خلق دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که وجود یک رابطه معنادار و مثبت بین خلق دانش و کارآفرینی قابل تأیید است. با توجه به معناداری کوچک‌تر از $0/05$ که به‌دست آمده است، خلق دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی دارد و این تأثیر از نظر آماری معتبر است. از طرفی با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۹ درصد، می‌توانیم به این نتیجه برسیم که وجود یک رابطه مثبت و معنادار بین خلق دانش و کارآفرینی در سطح سازمانی تأیید شده است. این نتایج نشان می‌دهد که در سازمان‌های واقع در ریاست معارف شهر کابل، فرایند خلق دانش و ایجاد محتوای جدید می‌تواند به افزایش کارآفرینی و نوآوری در فعالیتهای سازمانی منجر شود و در نتیجه به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند.

در فرضیه سوم به نظر می‌رسد توزیع دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد که معناداری کمتر از $0/05$ است. بنابراین با اطمینان بالا می‌توان گفت که فرضیه تحقیق تأیید می‌شود و ارتباط معناداری بین توزیع دانش و کارآفرینی وجود دارد و توزیع دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. ضریب همبستگی نیز با مقدار $0/992$ نشان‌دهنده وجود یک رابطه مثبت و معنادار بین توزیع دانش و میزان کارآفرینی است. این نتایج به سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان ۹۹ درصد قابل قبول است.

بر مبنای فرضیه چهارم به نظر می‌رسد به‌کارگیری دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان

می‌دهد که معناداری کمتر از $0/05$ است. بنابراین با اطمینان بالا می‌توان گفت: فرضیه تحقیق تأیید شده است و ارتباط معناداری بین به‌کارگیری دانش و کارآفرینی وجود دارد و به‌کارگیری دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. ضریب همبستگی نیز با مقدار $0/722$ نشان‌دهنده وجود یک رابطه مثبت و معنادار بین به‌کارگیری دانش و میزان کارآفرینی است. این نتایج به سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان 99 درصد قابل قبول است.

مطابق فرضیه پنجم به نظر می‌رسد حفظ و نگهداری دانش تأثیر معناداری اش بر میزان کارآفرینی سازمانی در ریاست معارف شهر کابل دارد. نتایج نشان می‌دهد که معناداری کمتر از $0/05$ است. بنابراین با اطمینان بالا می‌توان گفت: فرضیه تحقیق تأیید شده است و ارتباط معناداری بین حفظ و نگهداری دانش و کارآفرینی وجود دارد و حفظ دانش تأثیر معناداری بر میزان کارآفرینی می‌گذارد. بنابراین در سطح خطای $0/01$ و با سطح اطمینان 99 درصد، رابطه مثبت و معنادار بین حفظ و نگهداری دانش و کارآفرینی وجود دارد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش و عوامل مرتبط با آن، نقش مهمی در تحقق کارآفرینی در سازمان‌ها دارد و افزایش سطح دانش، بهره‌وری و کارآفرینی را بهبود می‌بخشد. این نتایج تأیید می‌کند که توسعه و بهبود فرایندها و سیستم‌های مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی، می‌تواند به بهبود نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌ها کمک کند و لذا توجه بیشتری به این مسائل پیشنهاد می‌شود.

بنابراین بهبود فرایندها و سیستم‌های مدیریت دانش در محیط‌های سازمانی می‌تواند به بهبود نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌ها کمک کند. این نتایج با سطح اطمینان 99 درصد و سطح خطای $0/01$ معتبر است. بنابراین توسعه دانش و بهبود مدیریت دانش می‌تواند بهبود کارآفرینی و عملکرد سازمانی را تسریع کند. لذا بر اساس این نتایج، به رهبران سازمانی توصیه می‌شود که بر توسعه و بهبود فرایندها و سیستم‌های مدیریت دانش تمرکز کنند. این اقدامات می‌توانند به‌عنوان مؤثرترین

راه‌حل برای تقویت فعالیت‌های کارآفرینانه و ایجاد فرهنگ نوآوری درون‌سازمانی عمل کنند.

با توجه به اینکه این تحقیق با استفاده از روش‌های آماری معتبر و با سطح اطمینان بالا انجام شده است، نتایج آن می‌تواند به‌عنوان راهنمایی قابل‌اعتماد برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی در زمینه توسعه دانش و ارتقای کارآفرینی مورد استفاده قرار گیرد.



فهرست منابع

۱. پازوکی، فاطمه و حاجی زین العابدینی، محسن، (۱۳۹۶)، به‌کارگیری استاندارد توصیف و دسترسی به منبع (RDA) در عملیاتی سازی مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا و تاکه اوچی، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (مجله علوم تربیتی و روانشناسی) پیاپی ۱۹، ص ۶۱-۷۶.
۲. توانگر مروستی و همکاران، (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۰(۴)، ص ۳۹۵-۴۰۵.
۳. جلالی، مهروش و همکاران (۱۴۰۲)، نقش مدیریت دانش در کارآفرینی سازمانی و ایجاد توسعه پایدار، هفتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام.
۴. جمشیدی کهنساری، حمزه و فرهادی محلی، علی، (۱۳۸۷)، مدیریت دانش و ارائه مدل کاربردی در سازمان‌های خلاق، مجله راهبرد انجمن پردیس قم، شماره ۲.
۵. چشمگان‌زاده، سعیده و عدالتی، علی، (۱۳۹۵)، مروری بر مدیریت دانش؛ فرایند و راهبردهای آن در سازمان، کنفرانس ملی راه‌کارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران.
۶. خواجه‌جوی، شکرالله و کرمانی، احسان، (۱۴۰۰)، ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، ۱۳(۵۰)، ص ۱-۳۲.
۷. دانش‌فرد، کرم‌الله و جلیلی، سودابه، (۱۳۸۹)، کارآفرینی و خط‌مشی‌های کارآفرینی، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۱(۲)، ص ۱۸۱-۲۱۵.
۸. درستی، فاطمه و رمضان‌زاده، غلام‌حسین، (۱۳۹۶)، بررسی سرمایه‌فکری و مدیریت دانش در ارائه نوآوری و خلاقیت سازمانی، کنفرانس سالانه پژوهش‌های معماری، شهرسازی و مدیریت شهری.
۹. رحم‌دل، ناصر، (۱۴۰۰)، فراتحلیل مدیریت دانش و کارآفرینی، مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۱(۴۴)، ص ۲۰۳-۲۳۱.



۱۰. سالاریان، محسن و کیا کجوری، داود، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی؛ مطالعه موردی اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران، صنعت حمل و نقل دریایی، ۱ (۲)، ص ۶۵-۷۳.
۱۱. شمسی قمرانی، (۲۰۲۰)، اثربخشی والدگری مبتنی بر مهارت‌های سازمان‌دهی بر مهارت‌های سازمان‌دهی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با اختلال کم‌توجهی و بیش‌فعالی، توانمندسازی کودکان استثنایی، ۱۱ (۲)، ص ۲۳-۳۵.
۱۲. صبوری خسروشاهی، حبیب، (۱۳۸۸)، آموزش و پرورش در عصر جهانی‌شدن؛ چالش‌ها و راهبردهای مواجهه با آن، مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۱ (۱)، ص ۱۵۳-۱۹۶.
۱۳. صدری ایوبی، حوریه، (۱۳۹۹)، پیاده‌سازی مدیریت دانش در شهرداری تهران با رویکرد تصمیم‌گیری چند شاخصه ANP؛ مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۵ تهران، نخبگان علوم و مهندسی، ۵ (۱)، ص ۱۷۶-۱۹۵.
۱۴. عباسی، حجت و سیوندیان، مرضیه، (۱۳۹۹)، مدیریت دانش و بررسی نقش هوش مصنوعی و سیستم‌های خبره در انواع آن، مجله پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۲ (۴)، ص ۶۷-۸۰.
۱۵. عباسی، رضا، خلوتی جابری، سمیه و قلتاش، عباس، (۱۳۹۴)، مدیریت دانش و نقش آن در بهبود و کارایی مراکز آموزشی، کنفرانس علمی پژوهشی راه‌کارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران.
۱۶. عباسی، زهره (۱۳۸۶)، مروری بر مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، تهران.
۱۷. عبدی جمایران، علی و همکاران، (۱۳۹۴)، بررسی نقش مدیریت دانش در سازمان‌های پیشرو و کارآفرین، کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی.
۱۸. عطاfer، علی و همکاران، (۱۳۹۰)، نقش منابع انسانی و مدیریت آن در مدیریت دانش، همایش ملی مدیریت فرایندهای سازمانی.



۱۹. علاقه‌بند، علی، (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
۲۰. غنبرطهرانی، نسیم و همکاران، (۱۳۹۷)، ارائه مدل اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی (سازمان خیریه)، دومین همایش ملی خیر ماندگار، تهران.
۲۱. قوی‌پنجه، مهدی و سلیمانی روزبهانی، فاطمه، (۱۳۹۴)، نقش و تأثیر مدیریت دانش در ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع.
۲۲. کبیری نائینی، مهدی و همکاران، (۱۴۰۲)، بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سبک‌های رهبری (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات هرمزگان)، پژوهش‌های کارآفرینی و نوآوری، ۲(۳)، ص ۸۹-۱۰۱.
۲۳. محمدنیا، سکینه، (۱۳۹۱)، رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان اداره سیستم‌های آموزشی شهرستان لامرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۲۴. مقیمی، سیدمحمد و همکاران، (۱۴۰۰)، نظریه‌های کارآفرینی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۲۵. مهدوی، سید تقی و دیگران، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین بلوغ مدیریت دانش و نوآوری و کیفیت خدمات در بانک مسکن شهرستان ارومیه، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی.
۲۶. میرزایی دستجردی، مریم و آخوندی، ابوالفضل، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر فرایند مدیریت دانش در نظام آموزشی غیررسمی دانشگاه‌ها، دومین همایش ملی پژوهش‌های مهندسی صنایع، تهران.
۲۷. نجاتیان، مجید و همکاران، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند خلق دانش (مورد مطالعه: شرکت‌های تعاونی منتخب استان یزد)، پژوهشنامه مدیریت تحول، ۷(۱۳)، ص ۱۳۶-۱۶۵.



۲۸. نجف‌قلی نژاد، اعظم و صادق‌زاده وایقان، علی، (۱۳۸۹)، فناوری اطلاعات و بهینه‌سازی مدیریت دانش؛ ابزارها و چالش‌ها، کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۳(۲)، ص ۵۹-۹۵.
۲۹. نعمتی، مریم و همکاران، (۱۳۹۸)، ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر مزیت رقابتی سازمان‌ها، همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
۳۰. یوسف‌زاده، ایمان و عابدی، نیل‌فروشان، (۲۰۲۲)، جهت‌گیری‌های روان‌شناختی و عملکردی افراد کارآفرین، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۳)، ص ۳۷-۵۶.
31. Metaxiotis, K., Ergazakis, K., & Psarras, J. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreements and disagreements in the academic/practitioner community. *Journal of knowledge management*.

بررسی تأثیر نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی از دیدگاه کارکنان (مطالعه موردی: وزارت تحصیلات عالی افغانستان)

مسعود میوند^۱

ظاهر اکبری^۲

چکیده

نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قیل طراحی شده، وظایف خود را به‌خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌کند. یک سازمان سالم را می‌توان سازمانی تعریف کرد که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه می‌دهد. ایده سلامت اداری با مفهوم دولت خوب و حکومت خوب آمیخته است. فساد اداری عوامل زیاد دارد که مهم‌ترین آن سوء مدیریت، عدم شفافیت و پاسخگویی دولت در برابر عملکرد خود، مورد تهدید قرار گرفتن مبارزه‌گران با فساد، احساس بی‌عدالتی در ادارات دولت و غیره است. پژوهش حاضر، درصدد بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان از دیدگاه کارکنان است که با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن، کارمندان وزارت تحصیلات عالی افغانستان است که از میان آنان ۱۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های نظارت سازمانی و فساد اداری است و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد نظارت سازمانی با کاهش فساد اداری در قلمرو پژوهش رابطه مثبت دارد. از بین ابعاد نظارت سازمانی اعتقاد به نظارت الهی بالاترین رتبه را دارد. ابعاد نظارت درونی و نظارت عمومی، به ترتیب، در رده‌های بعدی قرار دارد. همه ابعاد نظارت سازمانی با کاهش فساد اداری در قلمرو پژوهش رابطه مثبت دارد و از بین این ابعاد، بعد نظارت عمومی بیشترین رابطه را با کاهش فساد اداری دارد.

کلیدواژه‌ها: فساد اداری، نظارت سازمانی، تحصیلات عالی

۱. گروه مدیریت دولتی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل - افغانستان.

۲. دکتری مدیریت دولتی، موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، قم - ایران و استاد پوهنتون ابن سینا - کابل.

فساد اداری در افغانستان میراث ماندگاری است که از گذشته‌های دور وجود داشته و در زمان کنونی و سازمان‌های نوین و نسل جدید، نیز ریشه دوانیده و به صورت نظام مندتری مشاهده می‌شود. هر نظامی که در افغانستان قامت راست کرده، اولین کلامش از فساد اداری نظام قبلی، مبارزه با فساد، ایجاد اصلاحات و برپایی حکمرانی خوب بوده است. زمامداران افغانستان همواره در روزهای نخست از فساد حکومت قبلی گزارش داده‌اند؛ اما در زمان حاکمیت خود هیچ‌گاه در مقابل افکار عمومی جامعه و سازمان‌های شفافیت بین‌المللی پاسخگو نبوده و در میدان مبارزه با فساد اداری، خود در درون فساد غرق شده‌اند. به نظر می‌رسد، یکی از دلایل زوال حکومت‌ها و اوضاع نابسامان و ناپایدار سیاسی افغانستان و اینکه این جامعه هیچ‌گاه طعم امنیت و لذت پیشرفت را نچشیده، فساد اداری وسیع، نبود شفافیت و فقدان پاسخگویی بوده است. شگفت‌انگیزتر از همه این است که تمامی مردم از فساد اداری می‌نالند؛ اما هیچ‌یک از افراد فاسد از ناحیه مقامات قضایی و حکومت جدید مورد پیگرد قرار نمی‌گیرد. حکومت‌های جدید از فساد گسترده مقامات عالی‌رتبه قبلی خبر می‌دهند، با این وجود، هیچ‌کسی اعم از احزاب سیاسی، فرهنگیان و مدیران، محققان، گزارشگران رسانه‌ها و توده مردم، جرئت و زحمت بازگویی و تحلیل اوضاع جاری را ندارد.

مردم افغانستان در جریان ارائه خدمات اظهار می‌دارند که فساد مشکلی است که آنان به صورت روزمره با آن مواجه‌اند و فساد روی زندگی تمام شهروندان افغانستان تأثیر گذاشته است. شهروندان افغانستان مجبورند در تمام جنبه‌های زندگی روزمره‌شان رشوه پرداخت کنند و از تبعیض در فرصت‌های اقتصادی، شغلی و در نتیجه، خویش خوری و واسطه‌بازی گسترده رنج ببرند. فساد اداری به حدی در ادارات دولتی افغانستان گسترده بوده که کمتر کسی را می‌توان پیدا کرد که مشکلاتش بدون پرداخت رشوه حل شده باشد. هرکسی مجبور است در مقابل خدمات دولتی پول پرداخت کند یا از طریق یک مقام عالی‌رتبه دولتی و سفارش شخص ثالث،



راه‌کاری برای حل مشکلاتش پیدا کند. براین اساس تجزیه و تحلیل این مسئله و ارائه راه‌کارهای مناسب برای بیرون رفت از این معضل اساسی از اهمیت و ضرورت برخوردار است.

در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا مهم‌ترین عواملی را که در یک سازمان موجب بروز فساد اداری می‌شود تبیین کنیم و در ادامه، تأثیر ابعاد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری را در وزارت تحصیلات عالی مورد بررسی قرار دهیم تا بتوانیم راه‌کارهای مناسب را جهت پیشگیری از این آسیب ارائه کنیم. به نظر می‌رسد نیاز اساسی است که نظارت سازمانی در همه ادارات وجود داشته باشد. شاید بتوان از طریق اصول الهی، نظارت درونی و نظارت عمومی مشکل فساد را از ادارات افغانستان برچید. این طور می‌توانیم به عرضه خدمات از طریق ادارات ذی‌ربط، شاهد دستاوردهای بهتر باشیم.

با توجه به مطالب گفته شده، هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر ابعاد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌های دولتی افغانستان از دیدگاه کارکنان دولتی و به‌ویژه وزارت تحصیلات عالی است. با مراجعه به اسناد و منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی می‌توان اذعان کرد که بررسی نقش نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در وزارت تحصیلات عالی، یک گام جدید به شمار می‌رود؛ زیرا تا کنون نظارت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه تأثیرگذار بر کاهش فساد اداری و به‌ویژه وزارت تحصیلات عالی به بررسی گرفته نشده است. بدین روی، در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا مهم‌ترین عوامل فساد اداری را تبیین کنیم و تأثیر ابعاد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در وزارت تحصیلات عالی را بررسی کنیم و سرانجام راه‌کارهای مناسب را جهت پیشگیری از این آسیب ارائه کنیم. به‌طور مشخص پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که از منظر کارکنان وزارت تحصیلات عالی افغانستان نظارت سازمانی چگونه بر کاهش فساد اداری تأثیر دارد؟ برای یافتن پاسخ اصلی، پرسش‌های فرعی این است که مردم افغانستان مسلمان هستند و خداوند را جامع صفات کمالیه و از جمله آفریننده، رب و پروردگار، علیم، حکیم، بصیر و ناظر بر همه



امور می‌دانند. بنابراین اعتقاد به نظارت خداوند چه تأثیری بر کاهش فساد اداری دارد؟ سؤال دیگر این است که نظارت درونی و وجدان انسانی چه تأثیری بر کاهش فساد اداری دارد؟ همچنین سؤال دیگر این است که نقش مردم و نظارت عمومی چه تأثیری بر کاهش فساد اداری دارد؟

۱. ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۱. فساد

فساد در لغت مترادف با تباهی، خرابی، نابودی، زیان، شکستن، ظلم و ستم، شرارت و بدکاری، کینه و دشمنی، فتنه و آشوب است و در اصطلاح، بیرون رفتن از حد اعتدال است که از امکانات و منافع عمومی در جهت کسب منافع شخصی سوءاستفاده می‌شود. (ریعی، ۱۳۸۳: ۲۹)

۱-۲. فساد اداری

فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که افراد به دلیل تحقق منافع خصوصی و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چارچوب رسمی وظایف یک نقش دولتی، عمل می‌کنند. (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۱) تعریف عام و کلی بانک جهانی و سازمان شفافیت بین‌الملل از فساد اداری که تقریباً در سطح جهان پذیرفته شده، عبارت است از: «سوءاستفاده از اختیارات دولتی (قدرت عمومی) برای کسب منافع خصوصی، تحت تأثیر منافع شخصی یا روابط و علایق خانوادگی». (حسینی و شمس، ۱۳۹۱: ۸۳) فساد اداری بر اساس ماده سوم قانون مبارزه علیه ارتشا و فساد اداری افغانستان که در سال ۱۳۸۳ تصویب شد عبارت است از: «عمل خلاف قانون که توسط کارکنان دولتی و سایر موظفین خدمات عامه، به مقصد حصول اهداف و منافع شخصی یا گروهی به اشکال ذیل صورت می‌گیرد: اختلاس، سرقت اسناد، اتلاف اوراق و اسناد رسمی، تجاوز از حدود صلاحیت قانونی، استفاده از امکانات دولتی و اوقات رسمی در امور شخصی، امتناع و استنکاف از وظیفه بدون عذر قانونی، کتمان حقیقت، جعل و تزویر اسناد، تطمیع، سفارش و التماس غیرقانونی، دخیل



ساختن ملاحظات قومی، منطقی، مذهبی و لسانی، حزبی و جنسی و شخصی در انتخاب و استخدام».

۳-۱. نظارت

نظارت، یکی از روش‌ها و راه‌کارهایی است که برای تربیت کارمندان و کارگزاران به کار گرفته می‌شود و نقش مهمی در جلوگیری و کاهش فساد اداری دارد. هدف از نظارت آن است که اطمینان حاصل شود که عملیات در راه نیل به هدف، هدف را به‌موقع و به‌طور مطلوب تأمین می‌کند یا خیر. در صورتی که در عملیات اجرایی، انحرافی حاصل شود، در اسرع وقت توسط ناظر، تدابیر لازم به‌منظور جلوگیری از انحراف و نیل به هدف مطلوب سنجیده می‌شود. (راجی، ۱۳۹۶: ۲)

۳-۱. سازمان دولتی

اولین وظیفه دولت حل مسائل عمومی است. مسائل عمومی به اموری مانند تربیت، فرهنگ، سیاست، اقتصاد، بهداشت، تغذیه، هنر، ورزش، گردشگری، رسانه، محیط‌زیست و امثال این‌ها مربوط است، ولی منحصر در این امور نیست؛ زیرا سازمان‌های امروزی با محیط پویا و تحولات پرشتاب در عرصه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، ارتباطی و مانند این‌ها مواجه هستند. روزبه‌روز، فناوری‌های جدیدی تحت قلمرو فعالیت سازمان داخل گردیده، تمایلات و نیازهای جدید و متنوعی در میان افراد جامعه شکل می‌گیرد. همچنین عوامل محیطی نیز فرصت‌ها و تهدیدهای جدیدی را خلق نموده، افراد، گروه، سازمان و جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. براین اساس، مسائل عمومی آن‌گونه که از نامش پیداست، مختص افراد، گروه و سازمان خاصی نبوده، بلکه آحاد جامعه را متأثر می‌سازد و نیازمند نوعی عمل جمعی و یکپارچه است. منافع عمومی، افکار عمومی، کالای عمومی، بهداشت عمومی، نظم عمومی، حمل و نقل عمومی، حقوق عمومی و محیط‌زیست، نمونه‌هایی از امور عمومی هستند. به‌طور کلی، امور عمومی به چیزی گفته می‌شود که نفع و ضرر همگانی دارد و قابل کنار گذاشتن یا حذف شدن نیست.



برخلاف کالا، خدمات و امور خصوصی که قابل چشم‌پوشی است، امور عمومی به دلیل اینکه خواست و نیاز عموم جامعه است، قابل چشم‌پوشی نیست. (گیوریان و ربیعی، ۱۳۹۴: ۳۱)

به دلیل اهمیت منافع و مسائل عمومی، مردم نسبت به خدمات کارمندان بخش عمومی یا دولتی حساس هستند؛ زیرا وظایف و رسالتی که برای سازمان‌های دولتی بیان شده، آن‌ها را به نوعی متمایز معرفی کرده و این امتیاز، همان خادمان ملی و تأمین منافع عمومی است. ازین رو اگر کارمند دولتی به هریک از شهروندان جامعه با هر توجیهی خدمات درستی ارائه ندهد، به نوعی از اختیارات خود سوءاستفاده کرده و نه تنها خادم ملت به شمار نمی‌رود، بلکه خائن و فاسد شناخته می‌شود.

۲. پیشینه پژوهش

با مراجعه‌ای که به اسناد و منابع کتابخانه‌ای و الکترونیک صورت گرفت، مشخص شد که تاکنون پژوهشی در زمینه تأثیر نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری در وزارت تحصیلات عالی افغانستان صورت نگرفته است. از این منظر، این پژوهش فاقد پیشینه خاص است. با این وجود، پژوهش‌های عام و گسترده‌ای وجود دارد که به نوعی با پژوهش حاضر در ارتباط است و می‌توان به عنوان نمونه از آن‌ها در ادبیات پژوهش و مبانی نظری کمک گرفت.

نیکپور و همکارانش پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران انجام داده و دریافته‌اند که بین نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی و زیر متغیرهای آن، یعنی نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی و نظارت مدیریتی با فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد و نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری اثر کاهنده دارد. (نیکپور و همکاران، ۱۳۹۵: ۲) نیکپور و همکارانش مؤلفه‌های ارزشمندی را از منظر اسلام استخراج نموده و بر جامعه ایران تطبیق کرده‌اند. در پژوهش حاضر از مقاله مزبور بهره گرفته شده و تلاش شده این مؤلفه‌ها بر کارکنان دولتی و وزارت تحصیلات عالی

افغانستان تطبیق داده شود.

راجی پژوهشی را تحت عنوان مقایسه تطبیقی مقوله کنترل و نظارت از منظر اسلام و مکاتب مدیریتی غربی انجام داده و دریافته است که چارچوب نظارت در تمام مکاتب مدنظر است؛ اما با هدفی متفاوت از یکدیگر. بدین معنا که هدف در مکتب اسلام، تعالی و هدایت انسان به عنوان خلیفه و جانشین خدا و تقرب انسان به خداست؛ حال آنکه هدف در مکاتب غربی، افزایش تولید و کسب سود است و اگر هم آموزش و پیشرفت کارکنان مدنظر قرار گیرد، جهت افزایش تولید است، نه برای رشد و کمال انسان. (راجی، ۱۳۹۶: ۳) از این مقاله و متغیرهای مهم آن و از جمله، نظارت الهی و تجزیه و تحلیلی که در این مورد انجام شده، استفاده شده است.

دیدبان شفافیت افغانستان در پژوهشی تحت عنوان سروی ملی فساد در تحقیقات خود دریافته است که در بین اکثر چالش‌های فراروی افغانستان، فساد اداری در کانون آن قرار دارد و هر پیشرفتی در جهت رسیدگی به مشکلات بی‌شمار افغانستان مستلزم تعهد مجدد و تمرکز بلندمدت بر تلاش‌های مبارزه با فساد اداری است. (سند دیدبان شفافیت، ۱۳۹۷: ۳)

شیخ احمدی در کتابی تحت عنوان «اسلام و مبارزه با فساد اداری» مطالب ارزشمندی را به نشر رسانده است. این کتاب با مقدمه معین اداری وزارت حج و اوقاف افغانستان، داعی الحق عابد و همچنین مقدمه‌ای از رئیس اجرایی دیدبان شفافیت، سید اکرام افضلی و همکاری جمعیت اصلاحی قبا و رهبری اداره دیدبان شفافیت در سال ۱۳۹۳ توسط مطبوعه توانا در کابل چاپ شده است. در این کتاب، عوامل فساد اداری به لحاظ روانی به ضعف ایمان، ضعف تقوا، حرص و طمع و به لحاظ اقتصادی به فقر و نابرابری، فقدان تأمین اجتماعی و عدم اطمینان از آینده و به لحاظ سیاسی به فقدان مردم سالاری، نبود نهادهای مدنی، انحصار قدرت، پنهان‌کاری، کاهش مشروعیت دولت و بی‌اعتمادی مردم به دولت و به لحاظ اداری به عدم شفافیت قوانین و مقررات اداری و به لحاظ اجتماعی و فرهنگی به ضعف آگاهی و سطح پایین دانش افراد و رابطه خویشاوندی نسبت داده شده است. شیخ





احمدی افزون بر معرفی و بیان منشأ و خاستگاه فساد اداری، راه‌کارهایی را با استفاده از آیات قرآن و احادیث نبوی (ص) ارائه کرده است. اولین راه‌کاری که ایشان به‌عنوان یک مسلمان و برای جامعه اسلامی افغانستان ارائه داده، بحث تربیتی و توجه به حلال و حرام است؛ یعنی عدم پابندی مردم به حلال و حرام و یا درک ناقص مردم از حلال و حرام، سبب گسترش فساد اداری شده است. ایشان همچنین عوامل دیگری را مانند مشارکت اجتماعی، داشتن اراده و امید، شفافیت قوانین و مقررات، افزایش اطلاعات و آگاهی‌های عمومی جزئی از راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری معرفی نموده و نقش برخی از نهادها و از جمله عالمان دینی را برجسته نموده است. سرانجام برای راه‌کارهای اداری، سیاسی و اقتصادی به مؤلفه‌های اصلاح نظام اداری، شایسته‌سالاری، تشکیل سازمان مستقل مبارزه با فساد اداری، سیاست‌زدایی از نظام اداری، مردمی بودن حکومت و مردم‌سالاری، ثبت دارایی‌های مقامات دولتی پرداخته است. (شیخ احمدی، ۱۳۹۳: ۱۵۷) نکته مهمی که در مقدمه این کتاب بدان اشاره شده این است که فساد اداری در ارگان‌های دولتی، غیردولتی و سکتور خصوصی افغانستان به یک فرهنگ مبدل شده است.

پژوهش‌های مزبور نشان می‌دهد که در ارتباط با فساد اداری، به‌صورت گسترده و از زوایای گوناگونی بحث شده و این مسئله به میزان سیاست‌ها و پیگیری دولت‌ها، کاهش فساد اداری را در بسیاری از کشورها در پی داشته است. همان‌گونه که در مقدمه اشاره شد، در ارتباط با فساد اداری افغانستان کار پژوهشی قابل‌اعتنایی صورت نگرفته است. درحالی‌که به‌عنوان نمونه، در مجلات معتبر ایران از سال ۱۳۹۰ تا پایان سال ۱۳۹۶ تعداد ۲۰۷ مقاله منتشر شده است (پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۷: ۱) عدم ثبت و بایگانی و نبود یک پایگاه معتبر علمی برای بسیاری از تحقیقات و از جمله فساد اداری و این موضوع که آیا تاکنون دستگاه‌های دولتی برای حل این مسئله کاری انجام داده یا خیر؟ و اگر انجام داده، نتایج و حاصل مطالعات آن‌ها کجاست؟ این مسائل و سؤال‌های پاسخ داده نشده دیگر و نبود مسئول و متولی این‌گونه مسائل، نشان از عدم شفافیت و گستردگی فساد اداری در افغانستان است که



به لحاظ نظری و اجرایی تاکنون کاری انجام نشده و حتی بستر و زیرساختی برای مستندسازی کارهای انجام شده و انجام نشده، تهیه نشده است.

۳. مبانی نظری پژوهش

این پژوهش به بررسی دو متغیر اساسی؛ یعنی فساد اداری و نظارت سازمانی پرداخته است. از این رو در ذیل تلاش شده است برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، مبانی و چارچوب نظری پژوهش در دو بخش جداگانه تبیین گردد:

۳-۱. تبیین نظری فساد اداری

با مطالعات گذشته و به موازات بررسی پیشینه جامعه بشری با موارد گوناگونی از بحث فساد روبه‌رو می‌شویم. کتیبه‌های سال ۸۷۳ پیش از میلاد نشان می‌دهد که رشوه‌دهندگان توانسته‌اند از اتهاماتی مربوط به تخصیص زمین‌های کشاورزی فرار کنند. امروزه فساد در فرهنگ‌ها، نظام‌ها و اقتصادها گسترده‌تر، متنوع‌تر و فراگیرتر شده است. در مقابل، اقداماتی نیز برای مقابله با فساد در اندازه و نوع خود با فناوری‌های جدید، گسترش یافته است. (نرگسیان، ۱۳۹۷: ۲۱۹) بنابراین فساد پدیده‌ای پیچیده و چندوجهی است و عوامل متعددی در شکل‌گیری آن نقش دارد. پدیده فساد، از یک عمل کوچک خلاف قانون گرفته تا عملکرد نادرست یک نظام سیاسی و اقتصادی در سطح ملی را شامل می‌شود (حسینی و شمس، ۱۳۹۱: ۸۲) مختصرترین و گویاترین تعریف از فساد اداری که به صورت یک فرمول ارائه شده، عبارت است از:

Corruption = Monopoly + Discretion - Accountability

پاسخ‌گویی - اختیارات وسیع + انحصار = فساد اداری

این تعریف از این امتیاز برخوردار است که هم فساد اداری را تعریف نموده و هم به خاستگاه و منشأ فساد اداری اشاره کرده است. بنابراین فساد اداری عبارت است از: وجود انحصار، به اضافه قدرت و اختیارات وسیع و نبود پاسخ‌گویی. (شعبانی و

سلیمانی، ۱۳۸۹: ۶۱)



بر اساس این تعریف، یکی از ریشه‌ها و گلوگاه‌های فساد اداری، انحصار است. هرچند انحصار، یگانه عامل فساد اداری نیست، ولی اولین و مؤثرترین عامل فساد اداری به شمار می‌رود. البته اگر انحصار با قدرت و اختیارات وسیع، همراه گردد و در ضمن، پاسخ‌گویی هم وجود نداشته باشد، فساد اداری به تمام معنی تحقق خواهد یافت. (شمس، ۱۳۹۰: ۱۳)

بر اساس این تعریف و همچنین دیدگاه‌های تحلیلگران سیاسی و اداری، در کشوری مانند افغانستان اقوام مختلفی با پیشینه طولانی زندگی کرده‌اند؛ اما همواره قدرت در انحصار قومی خاص بوده و هیچ‌گاه قدرت به صورت عادلانه تقسیم و توزیع نشده است. عامل اصلی بحران‌ها و عقب‌ماندگی‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی این سرزمین همین مسئله است. (یوسفی، ۱۳۸۵: ۹۰) بدین جهت مناسب است کارشناسان و پژوهشگرانی که به دنبال ارائه راه‌حل مسئله فساد اداری در افغانستان هستند، به اولین گزینه در تعریف فساد اداری و انحصار به‌عنوان گلوگاه و منشأ تمامی فسادهای دیگر به صورت جدی توجه نمایند. هنگامی که منتسکیو، فیلسوف فرانسوی، در قرن هجدهم نظریه تفکیک قوا را مطرح کرد، هدف وی مبارزه با فساد و انحصارگرایی بود. (ربیعی، ۱۳۸۳: ۱۵) مهم‌ترین و محکم‌ترین دلیل منتسکیو در تفکیک قوا، می‌تواند این باشد که با تفکیک قوا می‌توان اولین شاه‌رگ فساد اداری؛ یعنی انحصار را قطع کرد و انحصار بی‌رویه قدرت را از دست افراد انحصارطلب خارج کرد.

عناصر زیادی در شکل‌گیری فساد اداری نقش دارد و از همین جهت گفته می‌شود، فساد اداری چندلایه و چندوجهی است. به این معنا که ناآگاهی عمومی و پایین بودن فرهنگ جامعه از یک طرف، حرص و طمع مقامات اداری، عدم پایداری آن‌ها به ارزش‌ها و فرهنگ دینی و سازمانی از سوی دیگر و مهم‌تر از همه، ساختار سازمانی ناکارآمد، نبود قوانین و مقررات شفاف و عدم شایستگی و کارمندان اداری پاسخگو، زمینه شکل‌گیری فساد اداری را فراهم می‌آورد. مهم‌ترین عوامل یا عناصر شکل‌دهنده فساد اداری و همچنین راه‌کارهای پیش‌گیری از فساد اداری با توجه به سه عنصر مردم،

حاکمیت و نظام اداری در جدول ذیل خلاصه شده است.

جدول ۱: عناصر شکل دهنده و راه‌کارهای پیش‌گیری از فساد اداری و مبارزه با آن (حسنی و شمس، ۱۳۹۱: ۱۰۲)				
عناصر تعامل فساد اداری	عوامل گلوگاهی	راه‌کارهای پیش‌گیری و مبارزه	نتیجه	
حاکمان و دارندگان قدرت	انحصار قدرت	کنترل از بالا و برخورد با انحصارگرایان	کاهش فساد	
	فقدان پاسخ‌گویی	افزایش نظارت اجتماعی		
وضعیت فرهنگی و هنجارهای حاکم	خاموشی وجدان عمومی	افزایش زمینه‌های مشارکت مردم در امور اجتماعی	کاهش فساد	
		ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری		
	فقدان مسئولیت اجتماعی	احیای حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی		
		افزایش اعتماد اجتماعی		
نظام اداری تنظیم‌کننده روابط میان حاکمان و مردم	ضعف اخلاق عمومی	ایجاد یک محیط بازدارنده	کاهش فساد	
		عدم تبعیض در برخوردها		
	فقدان شایسته‌سالاری	شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها		
	عدم شفافیت	شفاف و ساده‌سازی قوانین و مقررات		
	فقدان سیستم کنترل و نظارت	پایین بودن معاشات		توجه به معیشت کارمندان
				افزایش نظارت اجتماعی
		قاطعیت در برخورد با متخلفان		

۲-۳. تبیین نظری نظارت سازمانی

نظارت سازمانی یا کنترل، تلاش نظام‌مندی است برای تعیین استانداردها و شاخص عملکرد برای اهداف برنامه‌ریزی شده، طراحی سیستم بازخورد اطلاعات، مقایسه عملکرد واقعی با استانداردهای از پیش تعیین شده، مشخص کردن اینکه آیا انحرافی وجود دارد یا خیر و تعیین میزان اهمیت آن‌ها و انجام اقدامات اصلاحی برای حصول





اطمینان از اینکه همه منابع سازمان، به شیوه مؤثر و با حداکثر کارایی ممکن، در جهت دستیابی به اهداف شرکت مورد استفاده قرار گرفته است. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۲۶۷) مطالعات نشان داده است که قدرت و اختیارات وسیع، همواره میل به اقتدارطلبی و تمامیت‌خواهی دارد و انحصارگرایی را تقویت می‌کند و هر انسانی همواره در معرض وسوسه‌های قدرت قرار می‌گیرد. بدین روی، نظارت، ابزاری در راستای جلوگیری از فساد حاصل از قدرت است. نظارت، مراقبتی است که ناظر با زیرکی و دقت بسیار در کار مأمور انجام می‌دهد. ناظر علاوه بر آنکه به واسطه نگاه دقیق، در جریان کار مأمور قرار می‌گیرد، باید با اعمال مراقبت هوشمندانه، کار مأمور را مطابق معیارهایی که در اختیار دارد، تنظیم کند (نیکپور و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۵)

نظارت نقش مهم و تأثیرگذاری بر جلوگیری و کاهش فساد اداری دارد. از نظارت، دسته‌بندی‌های مختلفی ارائه شده است که هر کدام در جایگاه خود از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. این دسته‌بندی‌ها عبارت‌اند از: نظارت مستقیم و غیرمستقیم، نظارت عیان و نهان، نظارت شخصی یا کنترل درونی، نظارت سازمانی و رسمی، نظارت همگانی، نظارت خدا و فرشتگان الهی. (قوامی، ۱۳۸۶: ۲۹۴؛ پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۲۶۶؛ حسنی و شمس، ۱۳۹۱: ۹۰) از منظر استونر، کنترل مدیریتی، فرایندی است جهت حصول اطمینان از اینکه فعالیت‌های انجام شده با فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده مطابقت دارد. در واقع کنترل فراگیر از برنامه‌ریزی است و به مدیران کمک می‌کند تا مراقب اثربخشی فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت باشند. (طاهری، ۱۳۸۴: ۸۸)

همچنین فرایند کنترل و نظارت در مدیریت، فرایندی است برای افزایش انگیزش افراد در فعالیت‌های سازمانی که به تحقق اهداف سازمان منتهی می‌شود. کنترل مدیریت در حقیقت ابزاری است در دست مدیرانی که این کنترل را بر خود و زیردستانشان اعمال می‌کنند. (فروزنده، ۱۳۸۵: ۹)



۴. بررسی وضعیت موجود و مطلوب تحصیلات عالی

یکی از بزرگترین سازمان‌های دولتی افغانستان، وزارت تحصیلات عالی است. تحصیلات عالی در هر جامعه‌ای، پیش‌ران و راهبر نهضت علمی و تحقیقاتی آن به شمار می‌رود. وزارت تحصیلات عالی ضمن اینکه در پیچه علم و دانایی را به روی دانشجویان پرتلاش، جوان و مستعد می‌گشاید، زمینه رشد معنوی و ارتقای علمی دانشجویان را فراهم می‌آورد. در کنار تربیت دانشجویان ممتاز و نخبه، یکی از مهم‌ترین نقش‌های وزارت تحصیلات عالی به کارگیری و استخدام استادان نخبه است که از جایگاه علمی و دستاوردهای تحصیلی و تحقیقاتی در سطح ملی و بین‌المللی برخوردار باشند. دانشگاه کابل به‌عنوان یگانه دانشگاه دولتی برای اولین بار در سال ۱۳۱۱ هـ. ش. با تأسیس رشته طب در شهر کابل شروع به فعالیت کرد و رفته‌رفته در چند دهه بعدی به دانشکده‌های آن افزوده شده است. تلاش براین بوده که دانشگاه کابل از سال ۱۳۴۳ به بعد با معیارهای کشورهای منطقه و جهان فعالیت کند و در رقابت با کشورهای رقیب و همسایه عقب نماند. با این وجود، پژوهشگران سه کارکرد اساسی را برای دانشگاه‌ها در نظر گرفته‌اند:

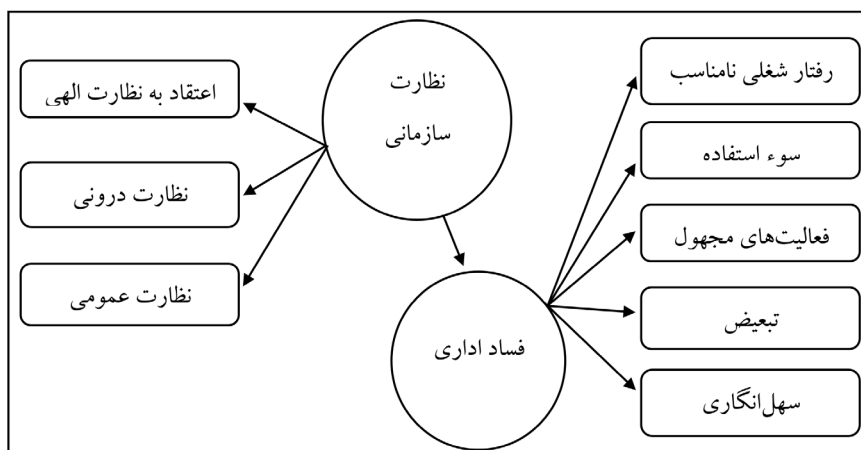
۱. تولید فکر و اندیشه (پژوهش و نظریه‌پردازی)؛
۲. انتقال فکر و اندیشه (آموزش و عملیاتی کردن دانش)؛
۳. انتشار فکر و اندیشه (خدمات علمی و ترویجی). (خنیفر، ۱۳۹۰: ۱۱۰)

کارکردها و معیارهای رتبه‌بندی دانشگاه‌ها ابزار مفیدی برای مقایسه عملکرد آن‌ها در سراسر جهان است. یگانه راه برای قرار گرفتن در این جایگاه، استفاده از اعضای هیئت علمی باکیفیت است که جز از طریق اساتیدی با سطح آموزش بالا، چاپ کتاب و مقاله و داشتن تجربه تدریس و مهارت‌های ارتباطی با جامعه علمی و استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی میسر نخواهد بود.

از این منظر اگر قدمت تاریخی تأسیس دانشگاه دولتی کابل با دانشگاه‌های کشورهای همسایه مقایسه شود، دانشگاه کابل بسی عمر طولانی‌تری دارد؛ اما متأسفانه این دانشگاه به لحاظ پیشرفت علمی مانند چاپ کتاب، مقاله، برگزاری

سمینارها و خلق آثار علمی، اثری قابل‌عرضه در سطح بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی ندارد. به نظر می‌رسد مهم‌ترین ضعفی که در فرایند استخدام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها وجود دارد، عبارت است از رقابتی نبودن فرایند استخدام، سخت‌گیری‌های آغازین و ولنگاری‌های واپسین، افراط در بخش زبان خارجی و بی‌توجهی به زبان بومی و ملی، شرایط ناعادلانه سنی، مدرک‌گرایی، تمرکز بر آموزش و بی‌اعتنایی به پژوهش و تحقیق.

از این منظر راه‌کارهایی که می‌تواند ضعف‌های موجود را تا حدودی جبران کند، عبارت‌اند از درجه‌بندی دانشگاه‌ها و رتبه‌بندی اساتید، ارزیابی‌های علمی و رفتاری استادان در هر سمسטר، نگاه کلان، بلندمدت و جامع‌نگری در استخدام، اندیشه‌سازی و تحقیق‌محوری برای اساتید و دانشجویان، تقویت زبان بومی و ملی، نخبه‌گرایی، نقدگرایی و انتقادپذیری.



گراف ۱. الگوی مفهومی تحقیق

۵. روش تحقیق

در این پژوهش از روش تجزیه و تحلیل آماری استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق میدانی و کتابخانه‌ای است؛ بدین معنا که اطلاعات لازم در



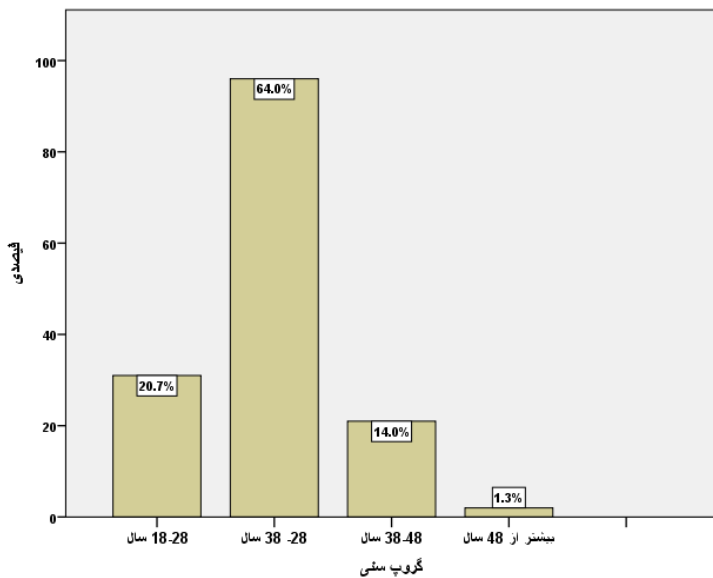
خصوص موضوعات مربوطه از طریق مطالعه کتاب‌ها، مقالات و سایر آثار مکتوب که معمولاً در کتابخانه‌ها وجود دارند، گردآوری گردیده و سپس نتایج پرسش‌نامه‌ها با استفاده از فناوری‌های آماری تجزیه و تحلیل شده است.

جامعه آماری پژوهش، کارمندان وزارت تحصیلات عالی افغانستان و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه نظارت سازمانی و فساد اداری است که با آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده است. با توجه به تعداد کل اعضای جامعه هدف که برابر با ۱۰۰ نفر است، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن فرض جامعه آماری محدود (مفروضات معادله: d دقت برآورد و برابر با $0.2/0$ ، T برابر با $96/1$) برابر با ۱۰۰ نفر به دست آمد.

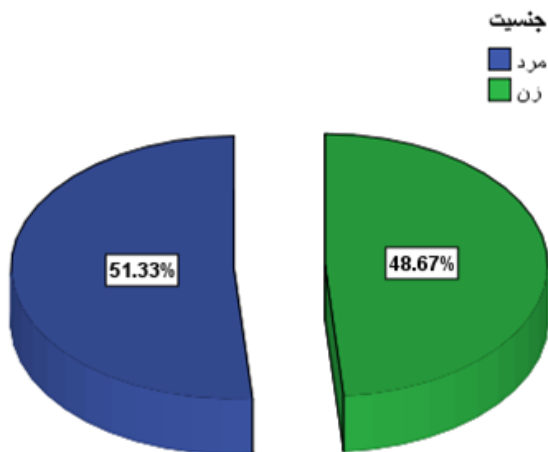
در مرحله آزمون مقدماتی یا پیش‌آزمون که با هدف سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری صورت گرفت، حدود ۱۰۰ پرسش‌نامه بین پاسخ‌دهندگان توزیع شد. از این تعداد ۲ پرسش‌نامه ناقص، به روش حذف، از فهرست کنار گذاشته شد و حدود ۹۸ پرسش‌نامه مبنای آزمون آلفای کرونباخ قرار گرفت. پس از گردآوری داده‌ها، با کمک نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس، ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک ابعاد محاسبه شد. پایایی پرسش‌نامه 0.80 محاسبه گردید. از آنجا که مقدار الفای کرونباخ محاسبه شده بیش از مقدار 0.70 است، پرسش‌نامه از پایایی مناسب و خوبی برخوردار است.

۶. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

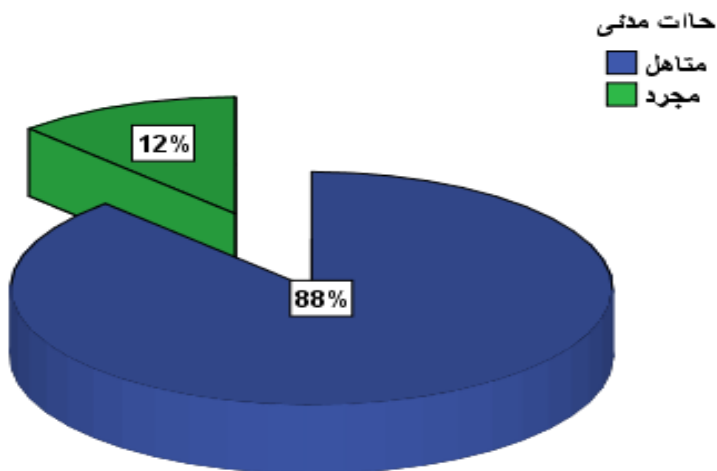
۶-۱. متغیرهای جمعیت‌شناختی



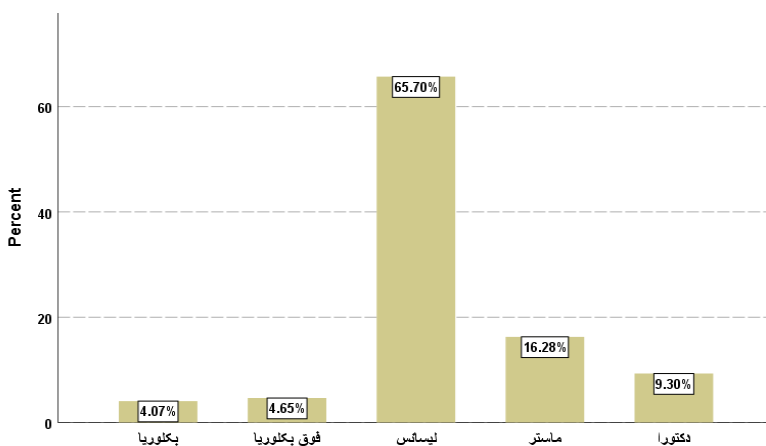
گراف ۲. سن پاسخ‌دهندگان



گراف ۳. جنسیت پاسخ‌دهندگان



گراف ۴. حالت مدنی پاسخ دهندگان



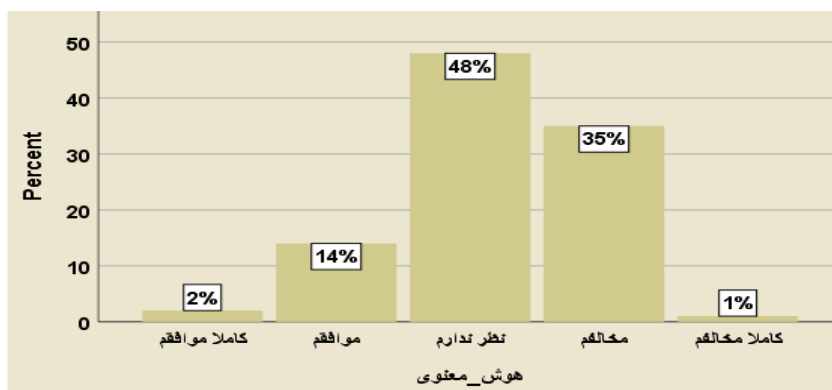
گراف ۵. سطح تحصیلات پاسخ دهندگان

۲-۶. تشریح اطلاعات

در این بخش تلاش بر این است که متغیرهای نظارت سازمانی و کاهش فساد از لحاظ مؤلفه‌ها هر کدام به شکل بار چارت ارائه شود.

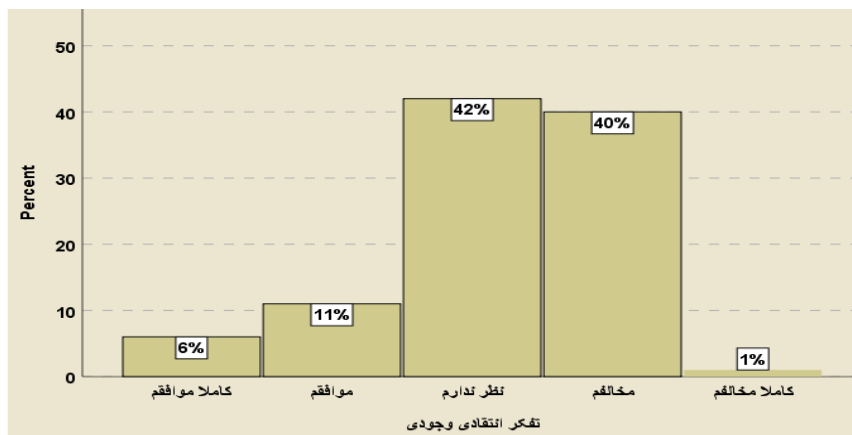
مرحله اول: پس از وارد کردن داده‌های همه سؤالات، پرسش‌های مربوط به هر مؤلفه ساخته شود. پرسش‌های مربوط به مؤلفه نظارت سازمانی عبارت از پرسش شماره ۱ الی ۵ و مؤلفه نظارت الهی از شماره ۶ تا شماره ۹، مؤلفه نظارت درونی از شماره ۱۰ الی شماره ۱۳، مؤلفه نظارت عمومی از شماره ۱۴ الی شماره ۱۸، مؤلفه نظارت مدیریتی از شماره ۱۹ الی شماره ۲۲ و مؤلفه فساد از شماره ۲۳ الی شماره ۳۰ است.

مرحله دوم: بعد از ساخت مؤلفه، به خاطر سهولت در تشریح و توصیف داده‌ها هر مؤلفه را به مؤلفه‌ای جدید ترتیب می‌کنیم تا فیصدی تمام پاسخ ارائه شده به گزینه‌ها را به شیوه طیف لکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظر ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) توسط بارچارت نمایش دهیم. در ذیل مؤلفه‌های نظارت سازمانی، نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی، نظارت مدیریتی و فساد اداری توسط بارچارت ارائه شده است.



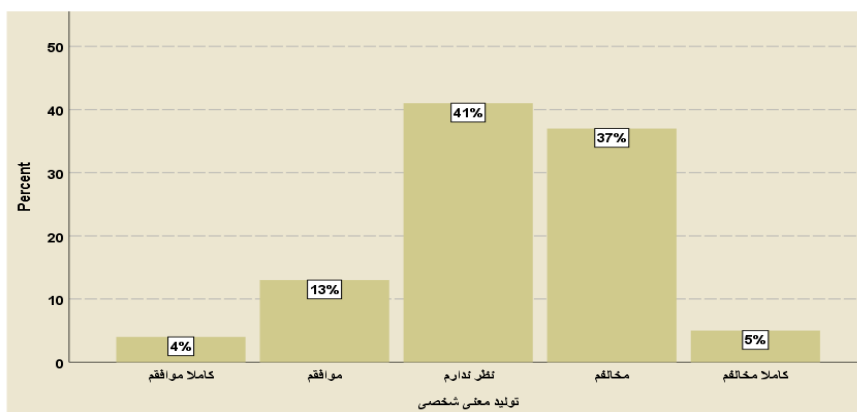
گراف ۶. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت به مؤلفه نظارت سازمانی به اساس فیصدی

قرار بارچارت فوق ۴۸٪ از پاسخ‌دهندگان گزینه نظر ندارم، ۳۵٪ مخالف، ۱۴٪ موافق، ۲٪ کاملاً موافق و ۱٪ کاملاً مخالف را برگزیده‌اند.



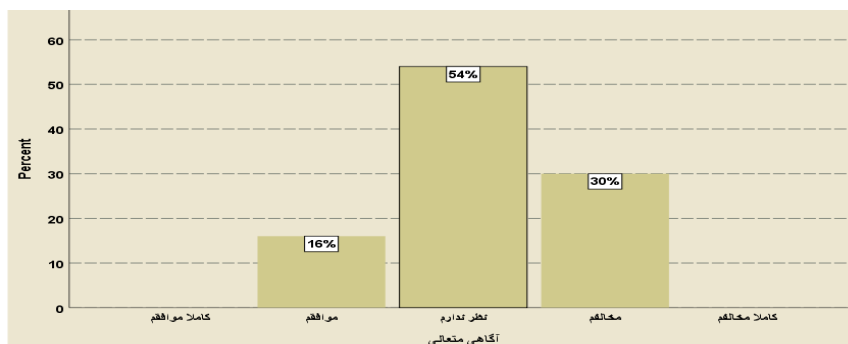
گراف ۷. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت مؤلفه نظارت الهی به اساس فیصدی

قرار بارچارت فوق ۴۲٪ از پاسخ‌دهندگان نسبت به مؤلفه نظارت الهی گزینه نه مخالفم و نه موافقم، ۴۰٪ مخالف، ۱۱٪ موافقم، ۶٪ کاملاً موافقم را برگزیده‌اند.



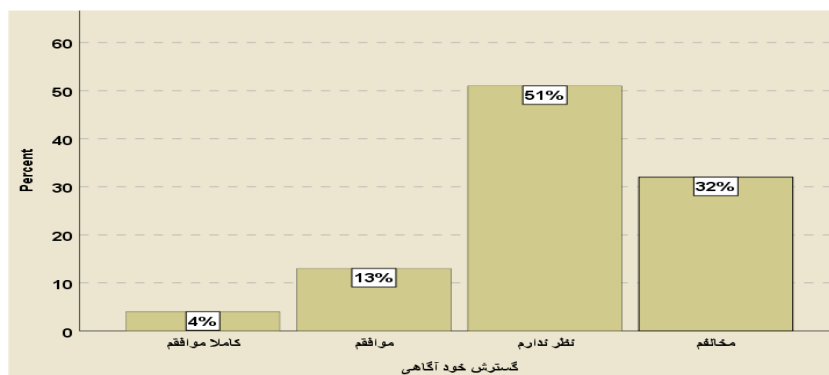
گراف ۸. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت مؤلفه نظارت درونی به اساس فیصدی

قرار بارچارت فوق ۴۱٪ از پاسخ‌دهنده‌ها نسبت به مؤلفه نظارت درونی گزینه نظر ندارم، ۳۷٪ مخالف، ۱۳٪ موافقم، ۴٪ کاملاً موافقم و ۵٪ کاملاً مخالفم را برگزیده‌اند.



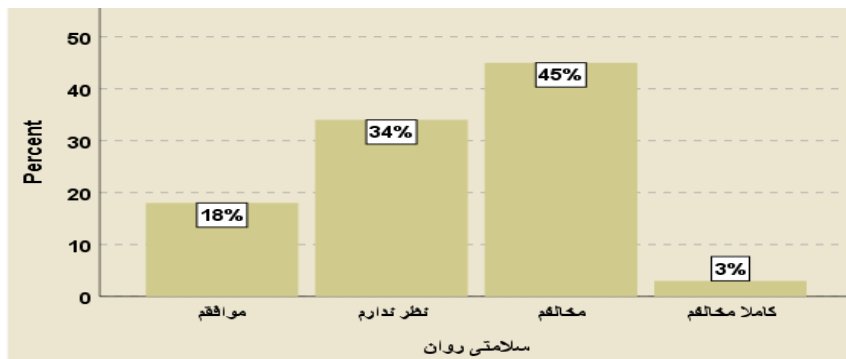
گراف ۹. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت مؤلفه نظارت عمومی به اساس فیصدی

قرار بارچارت فوق ۵۴٪ از پاسخ‌دهندگان نسبت به مؤلفه نظارت عمومی گزینه نظر ندارم، ۳۰٪ مخالف، ۱۶٪ موافق و صفر درصد کاملاً موافق و کاملاً مخالف را برگزیده‌اند.



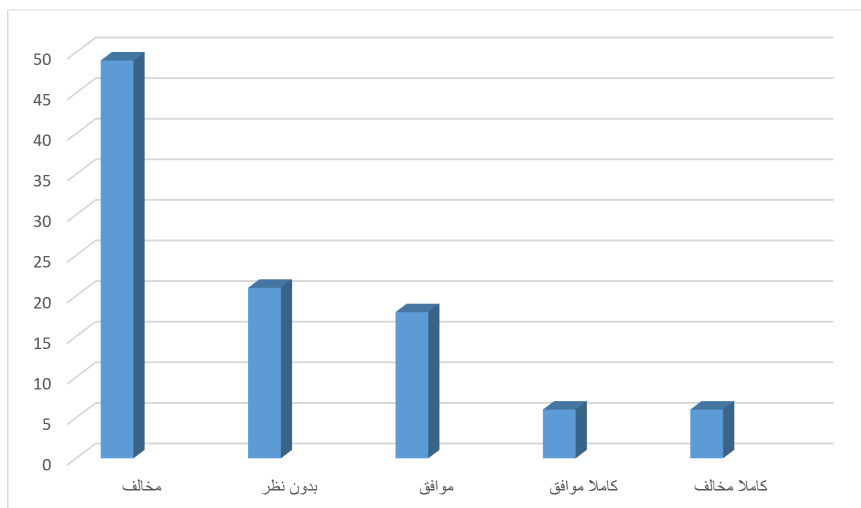
گراف ۱۰. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت مؤلفه نظارت مدیریتی به اساس فیصدی

قرار بار چار فوق ۵۱٪ از پاسخ‌دهنده‌ها نسبت به مؤلفه نظارت مدیریتی گزینه نظر ندارم، ۳۲٪ مخالف، ۱۳٪ موافق، ۴٪ کاملاً موافق و صفر درصد کاملاً مخالف را برگزیده‌اند.



گراف ۱۱. دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت مؤلفه فساد اداری به اساس فیصدی

قرار بارچارت فوق ۴۵٪ از پاسخ‌دهنده‌ها نسبت به مؤلفه فساد اداری گزینه مخالف، ۳٪ کاملاً مخالف، ۱۸٪ موافق، ۳۴٪ بدون نظر را برگزیده‌اند.



قرار بارچارت فوق ۴۹٪ از پاسخ‌ها نسبت به مؤلفه رشد گزینه مخالف، ۲۱٪ بدون نظر، ۱۸٪ موافق، ۶٪ کاملاً موافق و ۶٪ کاملاً مخالف را برگزیده است.

۶-۳. تحلیل‌های استنباطی مدل رگرسیونی

می‌دانیم که رگرسیون در حالت کلی به صورت رابطه $Y = f(X)$ تعریف می‌شود. در این رابطه می‌خواهیم با استفاده از تابع f بین X ها به عنوان Independent Variable و Y به عنوان Dependent Variable یک ارتباط و مدل به دست بیاوریم. رگرسیون ترتیبی که نام کامل‌تر آن رگرسیون لجستیک ترتیبی است، هنگامی به کار می‌رود که کمیت پاسخ یا همان Y دارای اندازه‌های عددی ترتیبی Ordinal باشد.

از مدل رگرسیونی برای مشاهده تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته استفاده می‌کنیم. متغیر وابسته دارای ماهیت ترتیبی ۱. کاملاً مخالف؛ ۲. مخالف؛ ۳. نظر ندارم؛ ۴. موافق و ۵. کاملاً موافق است. بنابراین از مدل رگرسیونی لجستیک ترتیبی (Ordinal Logistic Regression Model) استفاده خواهیم کرد.

بنابر آزمون فرضیه اصلی تحقیق مدل رگرسیونی لجستیک ترتیبی چندگانه را انجام داده‌ایم و نتایج آن به شکل زیر بیان شده است:

تست فرضیه اصلی تحقیق:

به نظر می‌رسد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیر گذاشته است.

جدول ۲ متغیر تابع و متغیرین مستقل

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	238.660			
Final	233.009	5.651	5	.042
Link function: Logit.				

جدول Model Fitting Information برای ما نشان می‌دهد که Chi-Square value مساوی به ۵/۶۵۱ بوده و P-value کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که رابطه بین متغیر تابع (فساد اداری) و متغیرین مستقل را به صورت معنی‌دار در Final Model به اثبات می‌رساند.



جدول ۳ استنباط آماری (Pearson و Deviance)

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	242.744	247	.565
Deviance	198.352	247	.990
Link function: Logit.			

در جدول Goodnes of Fit تست آماری در هر دو (Pearson و Deviance) معنی دار نبوده یعنی ارزش p_value بزرگتر از سطح آلفاست ($P\text{-value} > 0.05$) استنباط آماری بیان می کند که مدل مناسب (دیتای جمع آوری در قالب این مدل همخوانی دارد) است.

جدول ۴ نشان دهنده فیصدی توسط متغیرین مستقل در متحول تابع

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.056
Nagelkerke	.060
McFadden	.021
Link function: Logit.	

جدول Pseudo R-Square، یک معیار برازش مناسب برای مدل های رگرسیون است.

$Nagelkerke=6\%$ نشان می دهد که ۶ فیصد تغییرات در متحول تابع (فساد

اداری) را متغیرین مستقل در مدل توضیح می دهد.
جدول ۵ نشان دهنده تأثیر متغیرین مستقل بر فساد اداری است

Parameter Estimates



Parameter	B Sig.		Exp(B) Lower	95% Wald Confidence Interval for Exp(B)		
				Upper		
Threshold	{1=فساد}	-1.392	.166	.249	.035	1.778
	{2=فساد}	.245	.798	1.277	.196	8.309
	{3=فساد}	1.364	.158	3.912	.590	25.938
	{4=فساد}	3.917	.000	50.236	6.521	387.020
نظارت الهی. 1	-1.804	.089	6.076	.758	48.718	
نظارت درونی. 1	.848	.303	2.335	.466	11.707	
نظارت عمومی. 1	-1.336	.094	3.805	.795	18.222	
نظارت مدیریتی. 1	1.259	.106	3.521	.767	16.169	
نظارت سازمانی. 1	-4.776	.117	.008	2.164E-5	3.282	
(Scale)	1a					
Dependent Variable: فساد						
Model: (Threshold), 1, نظارت سازمانی, 1, نظارت مدیریتی, 1, نظارت عمومی, 1, نظارت درونی, 1, نظارت الهی						
a. Fixed at the displayed value.						

نتایج جدول Parameter Estimates در سطر از جمله متغیرین مستقل (نظارت الهی، نظارت درونی، نظارت عمومی، نظارت مدیریتی) نظارت الهی، نظارت عمومی و نظارت سازمانی در سطح خطای ۱۰ فیصد معنی دار بوده و بیان می‌کند که بر فساد اداری مؤثر است. عدد ضریب رگرسیونی یا همان Coeff برای نظارت الهی ۱/۸۰۴، برای نظارت عمومی ۱/۳۳۶ و برای نظارت سازمانی -۴/۷۷۶ است. به اساس توضیح نسبت چانس (Odds Ratio)، یک مرحله افزایش در نظارت سازمانی شانس رخداد یا احتمال فساد اداری به اندازه ۰/۰۰۸ برابر کاهش می‌دهد. برای نظارت الهی اگر یک واحد افزایش در نظارت الهی شانس در کاهش فساد اداری را به اندازه ۰/۰۷۶ برابر است و یک واحد افزایش در نظارت عمومی احتمال کاهش فساد اداری را به اندازه ۳/۸۰۵ مرتبه کاهش می‌دهد.



در نتیجه، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه «به نظر می‌رسد نظارت سازمانی بر فساد اداری تأثیر دارد.» قبول و فرضیه صفری رد می‌شود.

از جمله مؤلفه نظارت عمومی و نظارت الهی بر کاهش فساد اداری تأثیر معنی‌دار داشته و فرضیه‌های فرعی تحقیق مبنی بر اینکه «به نظر می‌رسد نظارت الهی بر کاهش فساد اداری تأثیر معنی‌دار دارد.» قبول و فرضیه صفری رد می‌شود. به همین ترتیب فرضیه فرعی مبنی بر اینکه «نظارت عمومی بر کاهش فساد اداری تأثیر معنی‌دار دارد.» نیز قبول و فرضیه صفری رد می‌شود.

نتیجه‌گیری

فساد در جوامع بشری قدمتی به اندازه تمدن بشری دارد و در حال حاضر نیز یکی از مسائل مبتلابه کشورها است. رشوه یکی از مهم‌ترین مصادیق فساد است. تاریخ تمدن‌های قدیمی مانند یونان، روم، چین، هند و غیره متأثر از فساد بوده است. فساد رنج‌های بسیاری برای جامعه بشری به دنبال داشته و جنگ‌های پی‌درپی، خشونت‌ها و قیام علیه تمدن‌های حاکم، از بین رفتن سازمان‌ها و در هم ریختن جوامع همیشه مرتبط با فساد بوده است. در تمامی جوامع و سازمان‌ها، نظام آموزشی و تحصیلی در زمره بزرگ‌ترین قسمت از بخش سازمان‌های دولتی است که معمولاً ۲۰ تا ۳۰ درصد از بودجه کل کشور را به خود اختصاص می‌دهد، این بخش با داشتن بالاترین سهم از منابع انسانی تحصیل کرده، حدود ۲۰ الی ۲۵ درصد اجتماع را تحت پوشش قرار می‌دهد. علی‌رغم آرمان‌های متصور در برخی از جوامع بخش آموزش با مشکلاتی چون محدودیت‌های مالی، مدیریت ضعیف، کارایی کم، اتلاف منابع، کیفیت پایین خدمات و مواردی از این قبیل دست و پنجه نرم می‌کند. این چالش‌ها سبب شده است که برخی از افراد برای جبران مافات دست به دامان فساد شده و ارزش‌های اخلاقی، اعتبار آموزش و اهمیت تربیت فرزندان جامعه را فراموش کنند. در عین حال آموزش و اهمیت تربیتی برای دانشجویان به خصوص نظامیان یک بخش خاص بوده و نقش محوری در پیش‌گیری از بروز و گسترش فساد دارد.

این تحقیق با انجام تحقیق میدانی به یافته‌های زیر دست یافت:
فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه «به نظر می‌رسد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیر گذاشته» با سطح اطمینان ۹۵٪ مورد قبول واقع شد و فرضیه صفری تحقیق مبنی بر اینکه «به نظر می‌رسد نظارت سازمانی بر کاهش فساد اداری تأثیر نداشته» با شواهد کافی رد شد.

فرضیات فرعی این تحقیق همانند نظارت الهی و نظارت عمومی نیز در سطح خطای ۱۰٪ قبول شد و فرضیات مؤلفه‌های نظارت درونی و نظارت مدیریتی رد شد؛ شواهد کافی در سطح اطمینان ۹۵٪ فیصد وجود نداشت تا این فرضیات را تأیید کند.



فهرست منابع

۱. پیروز، علی آقا و همکاران، (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، قم: نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲. حسنی، علی و شمس، عبدالحمید، (۱۳۹۱)، راه‌کارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول.
۳. خنیفر، حسین، (۱۳۹۰) بایسته‌های دانشگاه فرهنگ‌ساز در هزاره سوم؛ مطالعه موردی: جامعه اسلامی در عرصه جهانی، دانشگاه اسلامی، سال پانزدهم بهار ۱۳۹۰، شماره ۱ (پیاپی ۴۶).
۴. دیدبان شفافیت افغانستان، (۱۳۹۷)، سروی ملی برداشت‌ها و تجارب افغان‌ها از فساد، بی‌جا: بی‌نا.
۵. راجی، سامان، (۱۳۹۶)، مقایسه تطبیقی مقوله کنترل و نظارت از منظر مدیریت اسلامی و مکاتب مدیریتی، چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی.
۶. ربیعی، علی، (۱۳۸۳)، زنده‌باد فساد، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۷. شعبانی، احمد و سلیمانی، محمد، (۱۳۸۹)، بررسی آثار فساد اداری بر سرمایه اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال پنجم، شماره ۴۷ و ۴۸.
۸. شمس، عبدالحمید، (۱۳۹۰)، جزوه درسی مسائل مدیریت دولتی ایران، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۹. شیخ احمدی، عبدالصیر، (۱۳۹۳)، اسلام و مبارزه با فساد اداری، کابل: انتشارات توانا.
۱۰. طاهری، حبیب‌الله، (۱۳۸۴)، نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۰.
۱۱. فروزنده، لطف‌الله، (۱۳۸۵)، نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی، مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.



۱۲. قوامی، صمصام‌الدین، (۱۳۸۶)، مدیریت از منظر قرآن و سنت، قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
۱۳. گیوریان، حسن و ربیعی مندجین، محمدرضا، (۱۳۹۴)، فرایند خط‌مشی‌گذاری دولتی پیشرفته، تهران: مؤسسه مهربان نشر.
۱۴. نیکپور، امین و همکاران، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه راهبرد، شماره ۱.
۱۵. یوسفی، حیات‌الله، (۱۳۸۵)، افغانستان؛ نظام سیاسی و اقوام، نارضایتی یا رضایت، جامعه فردا، شماره ۲.

