

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دوفصلنامه

«یافته‌های مدیریت دولتی»

سال دوم • شماره سوم • بهار و تابستان ۱۴۰۱

صاحب امتیاز: دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان

مدیر مسئول: دکتر سید عبدالحمید ثابت

سرمدیر: دکتر عزیزالله خلیلی

دبیر اجرایی: علی شاه فایق

ویراستار: محمدعلی نظری

طراح جلد و صفحه‌آرا: سید مهدی موسوی

هیأت تحریریه: دکتر سید تقی موسوی، دکتر ظاهر اکبری، دکتر عبدالؤمن حکیمی، دکتر عزیزالله خلیلی، دکتر قادرعلی واثق، دکتر محسن منطقی، دکتر محمدرضا رحیمی، دکتر محمدهاشم شایان، محمدضیا محسنی.

• دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت دولتی»، مقالات صاحب‌نظران، پژوهشگران و

دانش‌پژوهان مدیریت را برای نشر می‌پذیرد.

• مقالات، آرای نویسندگان آن‌ها است و لزوماً بیانگر دیدگاه نشریه «یافته‌های مدیریت

دولتی» نمی‌باشد.

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 مقاله علمی

ویژگی‌های مقاله علمی

۱. مقاله علمی دارای چکیده، کلیدواژه، مقدمه، ارجاع‌دهی، نتیجه‌گیری و منابع معتبر است.
۲. مقاله علمی باید روشمند، 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 ۴۰۰۰ کلمه و بیشتر از ۷۰۰۰ کلمه نباشد.

راهنمای تنظیم شکلی مقاله علمی

۴. قلم و فونت مقالات ارسالی باید از شیوه زیر تبعیت کند:
۵. عنوان مقاله: با فونت B Nazanin 16 و بولد (پررنگ) (Heading 1) با این فونت تعریف شود، مؤلف یا مؤلفان با فونت B Nazanin 12 پررنگ (Heading 3) با این فونت تعریف شود.
- در باورقی همان صفحه اول این اطلاعات باید ذکر شود: عنوان و وظیفه مؤلف اول با ذکر وابستگی به دانشگاه محل تحصیل یا محل کار، شماره تماس و ایمیل (B Nazanin 10).
- اگر مقاله دو مؤلف یا بیشتر دارد: عنوان و وظیفه مؤلف دوم با ذکر وابستگی به دانشگاه محل تحصیل یا محل کار، شماره تماس و ایمیل.
۶. در متن اصلی تیترها و عناوین با فونت‌های زیر مشخص گردد:
 - ✓ تیتر اصلی با فونت B Nazanin 14 و بولد (پررنگ) (Heading 2) با این فونت تعریف شود
 - ✓ تیتر فرعی با فونت B Nazanin 12 و بولد (پررنگ) (Heading 3) با این فونت تعریف شود
 - ✓ متن مقاله با فونت B Nazanin 13 معمولی تایپ شده باشد. (Normal با این فونت تعریف شود)

راهنمای تنظیم ساختاری مقاله علمی

۷. چکیده: عنوان چکیده با فونت B Nazanin 11 پررنگ. متن چکیده بین ۲۵۰ تا ۳۰۰ کلمه و با فونت B Nazanin 11 معمولی. چکیده باید موضوع و هدف مقاله را به اختصار بیان کند، به روش و مهمترین یافته‌های تحقیق اشاره کند. در چکیده باید از جملات کامل خبری با افعال سوم شخص معلوم در زمان گذشته استفاده شود. از علائم اختصاری پرهیز شود. ذکر سابقه و اهمیت موضوع در این قسمت لازم نیست.
۸. واژگان کلیدی: حداقل ۵ و حداکثر ۷ واژه که به صورت ایتالیک (مورب) نوشته و با کامه از هم جدا شده باشند و در یک خط قرار گیرند. واژگان کلیدی باید با فونت (B Nazanin 10) ایتالیک باشند.
۹. مقدمه: به ترتیب به بیان مسئله، سوال‌ها (و در مواردی به فرضیه)، پیشینه، ضرورت، هدف و ارائه تصویر کلی از ساختار مقاله، می‌پردازد.
۱۰. بدنه مقاله: متنی است، دارای ساختار منطقی و متشکل از عناوین اصلی و فرعی و برخوردار از انسجام محتوایی که در آن، مدعا، استدلال، شواهد، تحلیل، استنتاج و مانند آن، آورده می‌شوند.
۱۱. نتیجه‌گیری: نتیجه متنی است که به دستاوردهای تحقیق که عبارتند از پاسخ به سوال‌های اصلی و فرعی و وضعیت فرضیه که اثبات یا رد گردیده، به صورت مختصر و به دور از عبارت‌پردازی، آورده می‌شود.
۱۲. ارجاع‌دهی در متن باید به صورت داخل متنی به شیوه APA باشد (مثال: توحیدی، ۱۴۰۰، ص. ۵۴).
۱۳. منابع و مأخذ در پایان مقاله به شیوه APA ذکر شوند (مثال: توحیدی، محمدعلی (۱۴۰۰). تاریخ اسلام (۱). کابل: انتشارات المصطفی (ص).

فهرست

- سخن سردبیر ۱
- بررسی چالش های تحقق دولت الکترونیک در افغانستان ۳
علی شاه حسنی
محمد خالد حمیدی
- بررسی چالش ها و راهکارهای مدیریتی بهبود محیط زیست شهر کابل ۲۷
عزیزالله خلیلی
رؤیا ثمر
- عوامل مؤثر بر ایجاد فساد اداری در برنامه میثاق شهروندی شهر کابل ۴۷
دکتر محمدرضا دارائی
جمال الدین عابد
- ویژگی های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر ۷۳
محمد هاشم شایان
- بررسی تأثیر شایسته سالاری بر انگیزش کارکنان ۱۰۵
محمد هادی اکبری
فضل الرحمن مخدوم

سخن سردبیر

در دنیای علم، هم دانش نظری و بنیادی وجود دارد هم دانش کاربردی. در دانش نظری نگاه استراتژیک توسعه علم است و در دانش کاربردی بیشتر حل مشکلی از مشکلات جامعه. در پژوهش نیز این دو دیدگاه مطرح است. دیدگاه پژوهش نظری بنیادی و دیدگاه پژوهش‌های کاربردی. در دیدگاه اول، پژوهش درصدد توسعه دانش است، سعی می‌شود که به کشف ماهیت اشیاء پدیده‌ها و روابط بین متغیرها، اصول، قوانین و ساخت یا آزمایش تنوری‌ها و نظریه‌ها بپردازد و در دیدگاه دوم که بیشتر به کاربردی بودن ناظر است، با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع صورت گیرد.

بر اساس آنچه بیان شد، «یافته‌های مدیریت دولتی» هم سعی دارد که بیشتر به نشر مقالاتی بپردازد که جنبه کاربردی داشته باشد. در این مجله تلاش می‌شود که به مسائل، خلاءها، چالش‌هایی بپردازد که سازمان‌ها و ادارات دولتی با آن مواجه است. البته استراتژی اولیه مجله همین است و ممکن است در مواردی از تحقیقات توسعه‌ای نیز استفاده کند.

با توجه به استراتژی ذکرشده، در مجله «یافته‌های مدیریت دولتی» به صورت عام و در شماره سوم به صورت خاص سعی شده است که این استراتژی تطبیق شود، بنابراین؛ مقالاتی به نشر رسیده و خواهد رسید که خلأی از خلأهای ادارات را افغانستان را پوشش دهد. در این شماره به چالش‌های تحقق دولت الکترونیک، چالش‌ها و راهکارهای مدیریتی محیط زیست، عوامل فساد اداری، شایسته‌سالاری و انگیزش و ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر، پرداخته شده است که هرکدام مشکلی از مشکلات اداری را بیان می‌دارد.

بررسی چالش‌های تحقق دولت الکترونیک در افغانستان^۱

علی‌شاه حسنی^۲

محمدخالد حمیدی^۳

چکیده

اصطلاح «دولت الکترونیک» بر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط دولت و به صورت گسترده‌ای در فرآیندهای دولتی تمرکز دارد. دولت الکترونیک شامل تبادلات الکترونیکی ما بین دولت، بخش عمومی و کارمندان است. دولت الکترونیک باعث گسترش فرهنگ خودخدمتی و شهروندان قادر می‌شوند به خود کمک کنند و از هزینه‌ها و اتلاف وقت خود بکاهند. ضرورت دولت الکترونیک ناشی از بحران اعتماد به دولت، خواست مردم، نسل جوان دیجیتال و صرفه‌جویی در هزینه‌ها می‌باشد. هدف دولت الکترونیک اجرای عدالت اجتماعی، ایجاد محیط تجاری بهتر، کارایی کارمندان دولت، افزودن فعل و انفعال بین دولت، شهروندان و بخش خصوصی به مقصد تسریع رشد فرآیندهای عمومی و ترقی دادن شفافیت و پاسخگویی در دولت. تحقیق حاضر به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده و در جستجوی جواب معقول و علمی به پرسش از چالش‌ها و راهکارهای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان است و نتیجه به دست آمده عبارت است از این که دولت الکترونیکی شیوه‌ای است برای حصول اطمینان شهروندان از اینکه به گونه‌ای یکسان از فرصت مشارکت در تصمیماتی برخوردارند. به کارگیری تکنولوژی‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی برای بهبود ارائه خدمات در بخش عمومی، تسریع ارائه خدمات، پاسخگوتر شدن، شفافیت اطلاعات، کاهش فاصله میان مردم و دولت، مشارکت اثربخش تر شهروندان و گسترش عدالت اجتماعی تأثیرگذارند. چالش‌ها و موانع موجود در استقرار دولت الکترونیک عبارتند از: عدم تأمین برق و اینترنت دایمی و ارزان، نبود زیربنای تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، عدم وجود افراد و اشخاص متخصص تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، عدم وجود اراده و تعهد (فساد گسترده) در ادارات دولتی، عدم آگاهی مردم از مزایا و فواید دولت الکترونیک و راهکار جهت رفع چالش‌ها و بسترسازی برای دولت الکترونیک در افغانستان تأمین عناصر مذکور است.

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه ماستری مدیریت دولتی.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت.

۳. ماستری مدیریت دولتی. kh.hamidi1380@gmail.com

واژگان کلیدی: تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، دولت الکترونیک، چالش‌ها، بسترسازی، افغانستان

مقدمه

یکی از تغییرات اساسی جامعه امروز، ظهور تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات است که منافع زیادی را به همراه دارد. دولت الکترونیک یکی از پدیده‌های مهم حاصل از به‌کارگیری تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات است که پیاده‌سازی آن تحولی بس عمیق در روش زندگی، اداره و رهبری کشورها داشته و ترکیبی از تکنولوژی اطلاعات و شبکه اطلاع‌رسانی وب است که هدف آن، ارائه مستقیم خدمات به شهروندان، کارکنان دولت، بخش‌های تجاری و سایر بخش‌های دولت است (استیفن و کامینگز، ۱۳۹۰، ص ۷۷).

اصطلاح دولت الکترونیک به گونه جدی از دهه ۱۹۹۰ مطرح گردیده است و به عقیده صاحب‌نظران می‌تواند مدل‌های جدید حکومت را تکامل بخشد. هرچند این موضوع تعریف جافتاده و چندان مشخصی در جهان ندارد، اما معمولاً دولت الکترونیک برخلاف نامش، تنها مربوط به دولت نمی‌شود و به استفاده سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف از تکنولوژی اطلاعات برای انتقال داده بین مردم و ادارات گفته می‌شود. با توجه به پیشرفت تکنولوژی، مردم انتظار دریافت خدمات دولتی را با حداقل هزینه و حداکثر سرعت از طریق بستر الکترونیکی را دارند. از آن سو سیستم‌های دولتی هنوز در بسیاری از بخش‌ها کهنه هستند و همچنین سرمایه‌گذاری کلانی بر این بخش صورت نمی‌گیرد (فقیهی، ۱۳۸۰، ص ۲۹).

کشورهای در حال توسعه در پیاده‌سازی دولت الکترونیکی، با مشکلات و موانع مختلف روبرو است. یکی از آن‌ها افغانستان است که در راه تحقق و پیاده‌سازی دولت الکترونیک، موانع بسیاری اعم از محدودیت‌های تکنولوژیکی، اقتصادی و مالی، نگرش‌های موجود در جامعه در سطح مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف و شهروندان قابل مشاهده است. موانع پیاده‌سازی دولت الکترونیک شامل مسائل مربوط به اعتماد و امنیت، عدم احساس نیاز به وجود دولت الکترونیک، چگونگی دسترسی کاربران به دولت الکترونیک و نحوه ارائه اطلاعات مورد نیاز شهروندان می‌باشد. چون در افغانستان افزون بر موانع و مشکلات مذکور موانع چون نبود برق دائمی، نبود اینترنت قوی و ارزان، عدم کارگران مسلکی تکنولوژی، عدم آگاهی افشار مختلف از

دولت الکترونیک و سایر مسائل مهم برای پیاده‌سازی دولت الکترونیک وجود دارد.

گرچه متخصصان علم اداره و مدیریت به مباحث گوناگونی در مورد ابعاد و جوانب مختلف موضوعات دولت الکترونیک در کشورهای پیشرفته پرداخته است، ولی تا حالا در مورد بررسی چالش‌های تحقق دولت الکترونیک در افغانستان کدام اثر علمی و تحقیقاتی دیده نمی‌شود. از سوی دیگر در سال‌های اخیر اهمیت و ضرورت تحقق دولت الکترونیک در جهان و کشورهای در حال توسعه روبه افزایش بوده است. در دو دهه گذشته با ظهور تکنولوژی‌های جدید در تولید و ارتباطات، تحولاتی عظیم در عصر تکنولوژی و پیشرفت وسایل الکترونیکی ظهور کرده که نیاز مبرم آن در حکومت‌داری و بخش خصوصی است.

بناءً باید یادآور شد که دولت الکترونیک یک موضوع مهم و اساسی برای محو فساد اداری و ایجاد یک دولت سالم است و نقش برجسته در شفافیت و تأمین عدالت اجتماعی در همه عرصه‌های حکومت‌داری دارد. تحقیق دولت الکترونیک در جهان در حقیقت یک دستاورد بزرگ برای ملت‌ها است و برای اینکه یک اداره سالم و مدیریت سالم در سطح کشور ایجاد گردد و مردم به دولت‌ها و سازمان‌های کشورشان ارزش و اهمیت قابل شوند تمام کشورهای جهان باید درصدد به وجود آوردن یک دولت الکترونیک باشند تا دست مافیای را که در ابعاد مختلف بخشهای دولتی دخیل اند کوتاه ساخته و زمینه یک دولت سالم و عاری از فساد در کشورها ایجاد گردد.

بنا بر ضرورت روز افزون جامعه، سیستم‌ها و ابزار دولت الکترونیک یکی از موضوعات اساسی رشد خدمات سریع حکومت‌داری، ارتقاء ظرفیت ادارات بخش دولتی و در نهایت بلند بردن سطح رفاه اقتصادی اجتماعی کشور می‌باشد. از این رو تجزیه و تحلیل موضوع دولت الکترونیک و مسائل مرتبط به آن در افغانستان از اهمیت زیاد برخوردار است. بناً نیاز مبرم به تحقیقات علمی در مورد امکانات تطبیق و تحقق دولت الکترونیک جهت رشد و آگاهی طبقات علمی می‌باشد. از این رهگذر، یکی از روش‌هایی که می‌تواند منجر به رشد و توسعه کسب و کار فرد، جامعه و کشور گردد، تدوین و واضح نمودن روش‌ها و راهکارهای مؤثر برای رشد و تطبیق ابزار دولت الکترونیک می‌باشد، از جانب دیگر شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های این موضوع و امکانات تطبیق آن یکی از موضوعات مدرن حکومت‌داری خوب می‌باشد که بررسی علمی آن برای تمام ساحات دولتی و خصوصی مفید و مؤثر می‌باشد. علاوه بر آن تحقیقات علمی از مسائل دولت

الکترونیک و سیستم‌های اطلاعاتی مروج اداری سبب افزایش آگاهی علمی در طبقات تحصیلی می‌گردد. با این که پژوهش‌هایی که تاکنون درباره ماهیت و محتوای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان صورت نگرفته است، لذا تدقیق و بررسی ابعاد گوناگون موضوع فوق تأثیر بسزایی برای ارائه خدمات کشور خواهد داشت.

در این تحقیق ما دنبال پیدا کردن جواب به این سؤال که چالش‌ها و راهکارهای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان چیست؟ هستیم، اما برای اینکه به پاسخ سؤال یادشده برسیم می‌بایست اول به سؤالاتی چون

۱. مشکلات تحقق دولت الکترونیک در افغانستان کدامند؟

۲. بسترهای لازم جهت تحقق دولت الکترونیک کدامند؟

از این روی، اهداف تحقیق حاضر می‌تواند موارد ذیل باشد:

۱. بررسی موانع و چالش‌های موجود و ارائه راهکارها برای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان.

۲. بررسی عناصر مهم و اساسی برای بسترسازی تحقق دولت الکترونیک در افغانستان؛

۳. مشخص ساختن عوامل ناکارآمد دولت الکترونیک؛

۴. بررسی شرایط و نیازهای اساسی برای تحقق دولت الکترونیک افغانستان؛

۵. بررسی وضعیت کنونی تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات در کشور؛

۶. ارائه پیشنهادات و راهکارهای جدید و معاصر برای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان؛

ادبیات و پیشینه تحقیق

در مورد دولت الکترونیک کتب، مقالات، تحقیقات و آثار زیادی وجود دارد، برخی از آن‌ها به موارد تخنیکی و تکنولوژیکی دولت الکترونیک به بحث پرداخته، برخی هم به موضوعات بسترسازی، شرایط، عوامل مؤثر بر توسعه تحقق دولت الکترونیک بحث نموده‌اند. بعضی محققین هم استقرار دولت الکترونیک را مربوط به کشورهای مشخص مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما با تلاش‌های بنده کدام اثر مشخص در مورد تحقق دولت الکترونیک در افغانستان به نظر نرسید. برخی از کتب و رسالات مربوط به تحقیق حاضر به‌طور خلاص این‌جا مورد بررسی قرار خواهیم گرفت.

بسترسازی برای استقرار دولت الکترونیک

این تحقیق توسط دکتر علی جهانگیری صورت گرفته است و در آن چالش‌ها و مشکلات معمول در مسیر توسعه دولت الکترونیکی و همچنین عوامل بسترساز برای تحقق دولت الکترونیکی بررسی شده‌اند. در این تحقیق پس از استخراج پیش‌ضرورت‌های استقرار دولت الکترونیکی، تقسیم‌بندی آن‌ها در چهار بعد انسانی، تکنولوژیکی، اقتصادی و سازمانی از دیدگاه خبرگان تکنولوژی اطلاعات که بیشتر آن‌ها مدیران و کارشناسان تکنولوژی اطلاعات در سطح سازمان‌های دولتی و خصوصی‌اند بررسی شده است.

نتیجه آن که استقرار دولت الکترونیکی در هر کشور به شرایط و عوامل بستگی دارد که مختص همان کشور است و مطالعات نشان می‌دهد که برای فراهم کردن بستر تحقق دولت الکترونیک تعدادی از عوامل در اولویت قرار دارند. در این تحقیق چهار عامل از قبیل عامل تکنولوژیکی، انسانی، اقتصادی و سازمانی و برخی از مؤلفه‌های مربوط آن مشخص گردیده و در آخر چنین می‌نگارد که با توجه به یافته‌های تحقیق به نظر می‌رسد دولت راهبر این جریان حیاتی است و با سیاست‌گذاری مناسب تلاش در اجرایی کردن ارائه خدمات از طریق الکترونیکی کردن، محقق شدن دولت الکترونیکی در کشور قابل تصور خواهد بود. این تحقیق کلی بحث نموده است، اما راجع به مسائل تحقق دولت الکترونیک در کشورهای روبه‌انکشاف و به ویژه افغانستان بحث نکرده و سایر ابعاد مربوط به تحقق دولت الکترونیک در یک کشور را به بررسی نگرفته است.

مفهوم دولت الکترونیک

E مخفف (الکترونیک)^۱ و G مخفف (گورنمنت)^۲ است و در لغت به معنای حکومت و دولت است (آریان‌پور، منوچهر و دیگران، ۱۳۸۵: ۹۷۲). جامعه الکترونیک با استفاده از رایانه و بر اساس بزرگراه‌های اطلاعاتی مبتنی بر بانک‌های اطلاعاتی، فضاهاى نوینی به نام «فضای الکترونیک» شکل می‌گیرد (محسنی، ۱۳۷۶: ۲۷۶) و دولت الکترونیک، در کنار مفاهیم نوظهوری چون تجارت الکترونیک، شهرهای الکترونیک، آموزش الکترونیک، کسب‌وکار دیجیتال و ... از نمودهای جامعه الکترونیک (اطلاعاتی) و برساخت‌های آن و اعضای فعال در این فضای جدید

1. Electronic.
2. Government.

هستند.

هیئت حاکمه‌ای که برای جنبه‌های گوناگون اعمال حاکمیت، از فناوری اطلاعات استفاده می‌کند، «دولت الکترونیک» نام دارد. چنین دولتی امکان استفاده آسان از تکنولوژی اطلاعات را برای ارائه خدمات دولتی به صورت شبانه‌روزی به شهروندان میسر می‌سازد (فتحیان و مهدوی نور، ۱۳۸۹: ۱۷۴)

اصطلاح دولت الکترونیک به طور جدی از دهه ۱۹۹۰ مطرح گردیده است و به عقیده صاحبان‌نظران می‌تواند مدل‌های جدید حکومت را تکامل بخشد. مفهوم دولت الکترونیک یک تعریف پذیرفته‌شده جهانی ندارد. برخی از این تعاریف به شرح زیرند:

اصطلاح «دولت الکترونیک» بر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط دولت و به صورت گسترده‌ای در فرآیندهای دولتی تمرکز دارد. شبکه اینترنت و تکنولوژی‌های مرتبط با آن می‌تواند کلیه ساختار و عملیات دولت را متحول سازد.

استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات برای ارائه خدمات عمومی، به منظور بهبود اثربخشی مدیریتی و ارتقای ارزش‌های دموکراتیک به مانند یک چارچوب قانونی است که منجر به بهبود و تقویت دانش جمعی و ابتکارات نوین در زمینه تکنولوژی اطلاعات می‌شود.

دولت الکترونیک شامل تبادلات الکترونیکی (مبادله اطلاعات و تراکنش‌ها) مابین دولت، بخش عمومی (شهروندان و کسب‌وکارها) و کارمندان است. (Means & Schnider, 2000, p.3)

دولت الکترونیک عبارت است از استفاده از ICT توسط دولت برای ارائه اطلاعات و خدمات عمومی به مردم، بنابراین؛ هدف از دولت الکترونیک بهبود کارایی دولت، مدیریت اطلاعات ارائه شده به شهروندان، ارائه خدمات بهتر به شهروندان و دادن اختیار بیشتر به مردم از طریق در دسترس گذاشتن اطلاعات و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های عمومی است. (ایمانی و یوسفی، ۱۳۸۹: ۵)

دولت الکترونیک عبارت است از استفاده از ابزارها و سیستم‌هایی ایجادشده توسط تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، برای ارائه خدمات عمومی بهتر به شهروندان و کسب وکارها. (Brown & Brudney, 2001, p. 2)

دولت الکترونیک به وضعیتی اطلاق می‌شود که سازمان‌های قانون‌گذاری، مجریه و قضائی

عملیات داخلی و خارجی خود را الکترونیکی کنند و از سیستم‌های شبکه‌ای برای ارائه خدمات عمومی به شهروندان با کیفیت بهتر، به طور مؤثری استفاده کنند.

دولت الکترونیک عبارت است از بهینه‌سازی مستمر ارائه خدمات، مشارکت عمومی و حکمرانی از طریق تحول ارتباطات داخلی و خارجی بر پایه تکنولوژی، اینترنت و رسانه.

دولت الکترونیک عبارت است از استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات به منظور پیشرفت کار و مؤثر دولت، تسهیل دسترس‌پذیری خدمات دولت، اجازه دسترسی بیشتر عموم به اطلاعات و افزایش میزان پاسخگویی دولت به شهروندان. دولت الکترونیک شامل ارائه خدمات از طریق اینترنت، تلفن، مراکز ارتباطی مکانیزه، سیستم‌های ارتباطی بی‌سیم و غیره می‌باشد. (ابراهیمی و بختیاری، ۱۳۸۰: ۶)

با توجه به اهداف و نتایج اجرای دولت الکترونیکی و نیز تعاریف مختلفی که توسط سازمان‌های داخلی و مجامع بین‌المللی ارائه شده می‌توان گفت دولت الکترونیکی عبارت است از کاربرد فضای مجازی و تغییر ساختار و عملیات داخلی و خارجی دولت به منظور امکان تبادلات الکترونیکی مابین بخش‌های مختلف دولت، مردم و کسب‌وکارها و ارائه خدمات عمومی یکپارچه و با کیفیت به شهروندان، کسب‌وکارها و صنعت، افزایش میزان دسترس‌پذیری شهروندان به خدمات، توانمندسازی شهروندان از طریق دسترسی به اطلاعات و به تبع آن افزایش اختیار مردم، مشارکت مردم، تقویت دانش جامعه، افزایش ابتکارات نوین، بهبود کارایی و اثربخشی دولت و افزایش میزان پاسخگویی دولت به شهروندان. (ابراهیمی و بختیاری، ۱۳۸۰: ۱۱)

خاطر نشان می‌سازد؛ دولت الکترونیکی عنوانی است که برای فراهم شدن بسترهای مورد نیاز تبادل الکترونیکی در کشور در نظر گرفته شده است. این عنوان با در نظر گرفتن نقش کلیه بازیگران و ذینفعان (اعم از دولتی، حاکمیتی و خصوصی) که به صورت مستقل عرضه‌کننده خدمات الکترونیکی می‌باشند، از جامعیت برخوردار بوده و کلیه ارکان کشور اعم از سازمان‌های دولتی، نهادهای حکومتی و کسب‌وکار (بخش خصوصی) را در بر می‌گیرد و به عبارتی در پی تحول نهادی و استقرار «نظام و یا حاکمیت الکترونیکی» است. (Ghayur, 2007, p.1)

روند ایجاد دولت الکترونیک

روند ایجاد دولت الکترونیک بدین صورت بوده است که در طول نیمه دوم دهه ۱۹۹۰، بخش

خصوصی آمریکا مسئول خلق خدمات الکترونیکی شد. وجود تکنولوژی وب^۱، به برانگیختن برخی اقدامات تجاری در شرکت‌ها منجر گشت و لذا نتایج خوب و قابل سنجشی از این اقدامات حاصل شد. مهم‌تر از آن، این بود که کارکنان هرچه بیشتر اثربخش شدند به طوری که در بازده کاری آن‌ها افزایش قابل ملاحظه‌ای پدید آمد. برای مثال، در سال ۱۹۹۹، میانگین بازده کاری هر ساعت فرد، پنج درصد افزایش پیدا کرد. لذا بدین طریق، بذریه‌های کارایی به واسطه به‌کارگیری این چنین فناوری‌ها پاشیده شد و لذا فناوری وب به تغییراتی در شغل، شاغل و ارتباطات منجر شد. زمانی که فناوری وب در اکثر بخش‌های خصوصی به کار گرفته شد، دولت از این بابت عقب مانده بود. لذا توجه دولت به این مسئله معطوف گشت که ارائه خدمات به شهروندان به صورت الکترونیک بسیار ساده‌تر خواهد بود. در نتیجه، وینتون سرف^۲ که به عنوان یکی از پدر بزرگ‌های اینترنت مشهور است این پیشنهاد را به رهبران دولتی داد که «لطفاً از تکنولوژی اطلاعات استفاده کنید. اجازه دهید که خدمات‌تان، بیشتر در دسترس باشد. همچنین، هرگز از تکنولوژی وب نهراسید، اما همواره برای آن برنامه‌ریزی کنید». لذا شهر گولدن به این نیاز استراتژیک پی برد و در جون ۲۰۰۱، برنامه‌ریزی استراتژیک برای دولت الکترونیک را تدوین کردند.

به هر حال، بهره‌گیری از امکانات دولت الکترونیک می‌تواند موجب ارائه بهتر خدمات دولتی به شهروندان شود و امکان استفاده و دسترسی برابر کلیه شهروندان، تعامل اثربخش‌تر با طرف‌های درگیر و غنی‌سازی شهروندان را فراهم آورد و در مجموع، به ایجاد مدیریت دولتی اثربخش‌تر منجر شود. از جمله نتایج مورد انتظار از چنین فرایندی، کاهش فساد اداری و شفافیت بیشتر امور، بالا رفتن میزان مسئولیت، دائمی شدن بهبود روندها و فرایندها، راحتی بیشتر، رشد منابع و کاهش هزینه خدمات است. با ظهور تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مراکز خدمات‌رسانی به مشتریان نزدیک‌تر می‌شوند و افراد می‌توانند حتی از طریق رایانه‌های شخصی، خدمات خود را دریافت کنند. همچنین دولت الکترونیک موجب صرفه‌جویی در وقت و هزینه، دولت، شهروندان و کسب‌وکار می‌گردد. جهانی شدن نیز دولت‌ها را وادار می‌سازد تا به منظور فروش کالا و خدمات خویش و همچنین صدور فرهنگ و شناساندن خویش به سایر فرهنگ‌ها و تمدن‌ها، اقدام به

1. WEB.

2. VINTON CERF.

تأسیس دولت الکترونیک کنند. (جهانگیری و علوی، ۱۳۸۵: ۳۳)

دولت الکترونیک در افغانستان

افغانستان کشوری است با سابقه ۳۰ سال جنگ داخلی و خارجی و خرابی‌های گسترده‌ای که بازسازی آن سال‌ها طول می‌کشد و زیرساخت‌هایی که در این جنگ خانمان‌برانداز سراسر از بین رفته است.

اما افغانستان امروز، غیر از آن چیزی است که رسانه‌های رسمی برای ما ترسیم می‌کنند. در حوزه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، افغانستان ۴ اپراتور تلفن همراه خصوصی و یک اپراتور دولتی تلفن ثابت (که قرار است آن هم به بخش خصوصی واگذار شود) دارد که به جرأت می‌توان گفت قیمت و کیفیت خدمات آنتن‌دهی آنان از ۲ اپراتور تلفن همراه ایران بیشتر است و تقریباً بیش از ۸۰ درصد از مساحت کل این کشور پهناور و صعب‌العبور را تحت پوشش خود دارند.

وجود این بستر ارتباطی، در کنار سیاست‌های توسعه‌ای این کشور و از همه مهم‌تر تفکرات آگاهانه، توسعه‌گرا و هوشمندانه مدیران عالی دولت و به‌خصوص مدیران وزارت ICT افغانستان و استفاده از تجربیات اثبات‌شده جهانی، باعث شده است که به‌خوبی نیاز افغانستان توسعه‌یافته را در دنیای آینده درک کنند و برای آن برنامه‌ریزی کنند.

افغان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که یکی از راه‌های کم‌کردن خلأ دیجیتال و توسعه اقتصادی و اجتماعی، برقراری حداکثر ارتباط با جهان خارج است و اینترنت آن هم از نوع پرسرعتش بهترین، ارزان‌ترین و کاراترین ابزار است.

مدیران وزارت مخابرات افغانستان به‌خوبی درک کرده‌اند که هرچه برای توسعه کیفیت، افزایش امکان و سهولت دسترسی عموم مردم افغانستان به اینترنت سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی کنند منافع بسیار بیشتر را به دست خواهند آورد و به همین خاطر در تلاشند تا ظرف ۲ سال آینده برای همه مردم امکان دسترسی به اینترنت را فراهم نمایند.

ساختار دولت الکترونیک در افغانستان

دولت الکترونیک در افغانستان یک اصطلاح جدید است؛ در واقع این اصطلاح با شروع دولت جدید در اواخر سال ۲۰۰۱ با دخالت مستقیم جامعه بین‌المللی آغاز شد. از سال ۲۰۰۱، دولت

برای استفاده از سیستم‌های قدیمی مبتنی بر کاغذ متکی بود؛ رایانه‌ها، پایگاه‌های داده و اینترنت به ندرت در چندین دفاتر دولتی در دسترس قرار دارند. با ایجاد دولت جدید، جامعه بین‌المللی حمایت مالی و فنی را به عهده گرفت و دولت افغانستان را تشویق کرد تا ارائه خدمات الکترونیکی خود را با استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات که برای هر دولت در سراسر جهان ضروری است، بهبود بخشد (جهانگیری و علوی، ۱۳۸۵: ۳۳).

دولت جدید افغانستان طرح اولیه بلندپروازانه‌ای را برای توسعه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات در هنگام آغاز کار خود در زمان آماده‌سازی اولین استراتژی انکشافی ملی (ANDS) آماده کرد. بر اساس این استراتژی، به گفته وزارت مخابرات کشور، هدف استراتژیک وزارتخانه، دستیابی به دسترسی عادلانه از طریق تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات تا سال ۲۰۱۰، حدود ۸۰ درصد از جمعیت (وزارت مخابرات) است. تقریباً پنج سال بعد، به نظر نمی‌رسد که هدف استراتژیک در زمینه حاکمیت الکترونیکی به دست آید. با این حال، شبکه کبیل فایبر نوری که در ارائه خدمات اینترنت کمک خواهد کرد در حال انجام است. هزینه این پروژه حدود ۱۳۰ میلیون دالر برآورد شده است و از سوی بانک جهانی تأمین می‌شود. تکمیل این پروژه و اتصال ۳۴ ولایت با این شبکه نقش مهمی در بهبود خدمات اینترنت در کشور خواهد داشت و هزینه‌های اینترنت و ارتباطات را به‌طور قابل توجهی کاهش می‌دهد.

سازمان ملل متحد و سایر سازمان‌ها مانند بانک جهانی و اداره انکشاف بین‌المللی ایالات متحده با حمایت مالی و فنی به افغانستان کمک کرده است. با حمایت جامعه جهانی، دولت الکترونیک طی چند سال گذشته به‌طور چشمگیری بهبود یافته است که در بهبود سریع رتبه‌بندی افغانستان با توجه به شاخص توسعه اقتصادی دولت (EGDI) از ۱۸۴ در سال ۲۰۱۲ به ۱۷۳ در سال ۲۰۱۴ منعکس شده است. با این حال، افغانستان هنوز در حوزه اداره پست بسیار ضعیف است. براساس نظرسنجی‌های انجام شده، افغانستان در پایین‌ترین رده این شاخص با نمره ۰.۱۹ در سال ۲۰۱۴ میلادی قرار داشت.

در افغانستان، دو وزارتخانه به شدت در معرفی و مدیریت اداره پست الکترونیکی دخیل هستند: وزارت مخابرات (MCIT) و وزارت مالیه. چندین پروژه بزرگ را زیر دست گرفته است، مانند کارت شناسایی ملی دیجیتال، پاسپورت دیجیتال، فایبر نوری ملی و ایجاد مرکز

منابع انسانی مدیریت. تکمیل پروژه‌های فوق‌الزاماً مدیریت الکترونیک را بهبود می‌بخشد و برای سازمان‌های دولتی و خصوصی و شهروندان آن را آسان و ارزان می‌کند. علاوه بر این، وزارت مالیه مسئول مدیریت و بهبود امور مالی دولتی و اداره امور الکترونیکی است. در طی چند سال گذشته، سیستم‌های کامپیوتری مدرن برای مدیریت سفارشی و مالیات، بودجه ملی و کمک‌های خارجی معرفی شده است. این سیستم‌ها ستون فقرات مدیریت امور مالی دولتی افغانستان را تشکیل می‌دهند (الهی، ۱۳۸۹، ص ۴۱).

نقش شهروندان در تحقق دولت الکترونیک

ارائه اطلاعات به شهروندان و مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری برای هر دولت به‌ویژه برای کشورهای بی‌اعتماد میان دولت و شهروندان آن کم است، بسیار مهم است و ادعاهای فساد زیاد است. به‌منظور کسب اعتماد عمومی، دولت افغانستان از طریق استفاده از وب سایت‌های اینترنتی و خطوط وزارتخانه‌ها، تعداد بیشتری از اطلاعات مالی و غیر مالی را با مردم به اشتراک می‌گذارد. بودجه‌های ملی ابزار اصلی هستند که از طریق آن دولت‌ها نیازهای شهروندان خود را تأمین می‌کنند و فقر را کاهش می‌دهند؛ بنابراین، بودجه برای افراد عادی بسیار مهم است. با این حال، بیشتر کشورهای کمتر توسعه‌یافته برای شهروندان خود فرصت برای شرکت در روند بودجه فراهم نمی‌کنند. به گفته بانک جهانی و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، مشارکت عمومی یا تعامل بین دولت و شهروندان می‌تواند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم از طریق گروه‌های علاقه‌مند و سازمان‌های غیر دولتی صورت گیرد. مشارکت مردم به شهروندان مستقیماً یا غیر مستقیم در سیاست‌گذاری به عنوان بخشی از روند رسمی یا غیر رسمی مشارکت می‌کند. شناخت مشارکت عمومی در روند بودجه، توجه جهانی است. به‌ویژه در اروپا و کشورهای آمریکای لاتین، بر اساس قوانین مدیریت امور مالی دولتی، هر کشوری از مکانیزم‌های مختلفی برای دخالت شهروندان خود در بودجه‌بندی در سطح ملی و فراملی استفاده می‌کند (کردستانی، ۱۳۸۶، ص ۱۹).

از آنجا که اطلاعات، پایه و اساس مشارکت عمومی است، بناءً اگر اطلاعات در دسترس عموم قرار نگرفته باشد، پس آن‌ها نمی‌توانند در مورد سیاست‌های دولت نظر دهند. از این رو، دولت باید همه اسناد بودجه را برای عموم آزاد سازد، البته از طریق ارسال آن به وب سایت خود. مؤسسه مالی

نیاز به بهبود مشارکت عمومی خود دارد؛ در کشورهای دیگر، مؤسسه مالی دارای یک ایمیل یا تماس تلفنی خاص است که از طریق آن مردم می‌توانند به طور مستقیم با وزارت مالیه ارتباط برقرار کنند. در برخی از کشورها، وزارت مالیه بر اساس نخست‌وزیری رهبری می‌شود، به طوری که مردم به طور مستقیم با پیشنهاد نخست‌وزیر پیشنهادی و افکار خود در مورد پیش نویس بودجه، با دولت مواجه می‌شوند و تلاش می‌کنند تا آن را به حداکثر برسانند (همان، ص ۱۲).

مشارکت عمومی با دولت همچنین نقش مهمی در کاهش فساد دارد. اکثر سازمان‌های کشورهای جهان توسعه یافته ایمیل‌ها و خطوط تلفن را استفاده می‌کنند که از طریق آن شهروندان می‌توانند شکایت خود را با سازمان‌های مربوطه شریک سازند یا فساد و سوء استفاده از منابع را گزارش دهند. متأسفانه در افغانستان چنین سیستمی وجود ندارد و در همه وزارتخانه‌ها / سازمان‌ها وجود ندارد، در چند سازمان که در آن وجود دارد، به درستی کار نمی‌کند و پیگیری درستی وجود ندارد. اگر دولت بخواهد با فساد مبارزه کند و خدمات خود را بهبود بخشد، باید سیستم‌هایی را بهبود ببخشد که از طریق آن ارتباطات با شهروندانش بهبود یافته و بدین ترتیب اعتماد شهروندان به دست آید. کاهش روبرو شدن بین موکلین و مقامات دولتی یا تجارتي امکان فساد اداری را تنزل می‌بخشد که این کار از طریق ایجاد دولت الکترونیک ممکن است.

وزارت مالیه افغانستان تنها وزارتخانه‌ای است که در مقایسه با سازمان‌های دیگر کشور نسبتاً خوب E-Governance دارد. سایر وزارتخانه‌ها / سازمان‌های مهم باید از مرحله‌ی مالی وزارت امور خارجه پیروی کنند و با استفاده از E-Governance امور اداری خود را مدیریت نمایند تا فعالیت‌های‌شان را شفاف‌تر و در اختیار عموم قرار دهند (جهانگیری و علوی، ۱۳۸۵: ۵۹).

امکان و ضرورت حکوم‌داری الکترونیک در افغانستان

بر مبنای حقوق اساسی هر کشور، شهروندان از دولت‌ها انتظار دارند که به آنان خدمات‌رسانی مناسب و به موقع صورت بگیرد. دولت‌ها نیز متقابلاً در جستجوی یافتن راه آسان و آسوده برای خدمت‌رسانی به مردم می‌باشند که با هزینه کمتر و زمان مناسب‌تر انجام شود. (حسینی، ۱۳۹۶: ۷) چگونگی ارائه خدمات دولت به شهروندان، با تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی عمومی دولت رابطه ناگسستنی دارد. به همین سبب است که شهروندان در کنار ارائه خدمات رفاهی، گردش آزاد

اطلاعات را نیز برای خود سرنوشت‌ساز و مهم می‌انگارند. با این رویکرد شهروندان در تلاش‌اند که به صورت آسان در برنامه ریزی های دولت مشارکت داشته باشند. حساسیت این مسئله دولت‌ها را نیز ناگزیر ساخته است که برای شفافیت و مشروعیت بخشی به تصمیم‌هایشان، به شهروندان اطلاعات به موقع ارائه کنند و افکار عمومی را با خود داشته باشند. بدین اساس دولت‌ها بر آنند که ارتقای ظرفیت نمایند و از رویه سنتی به سمت الکترونیک شدن تغییر وضعیت بدهند. دولت‌داری الکترونیک دقیقاً از همین جا آغاز شده است. با این حساب، دولت‌ها جهت دسترسی مناسب شهروندان به اطلاعات و خدمات دولتی و ایجاد فرصت برای مشارکت شهروندان در فرایند برنامه‌ریزی‌های دولت، مسیر خود را به سمت دیجیتال شدن می‌پیمایند. (حسینی، ۱۳۹۶: ۷)

براساس یک برداشت عمومی و مشترک، دولت دیجیتالی یا الکترونیک عبارت است از یک دولت ارقامی دیجیتالی بدون دیوار در یک ساحت مجازی که خدمات را به صورت بلا واسطه به مشتریان ارائه می‌دهد و موجب مشارکت آنان در فعالیت‌های دولت می‌گردد. با این مفهوم دولت الکترونیک یا دولت دیجیتالی، به استفاده دولت از تکنولوژی اطلاعات برای جابجایی اطلاعات بین مردم، سازمان‌ها، بازار و ارکان دیگر دولتی، گفته می‌شود.

بنابراین، یکی از اهداف اساسی دولت الکترونیک، این است که تمامی شهروندان بتوانند در سرنوشت خویش دخالت داشته باشند. با این عمل و با مشارکت گسترده مردم در واقع دولت ماهیت غیررسمی به خود می‌گیرد و شهروندان می‌توانند به‌طور کامل با دولت در تعامل باشند. هم‌اکنون اکثر کشورها در تلاش‌اند که با استفاده از تکنولوژی ارتباطات در مواردی چون پرداخت مالیات و عوارض، تجدید گواهینامه، دریافت و تجدید جواز کسب، ثبت شرکت، عقد قرارداد، ثبت ازدواج و طلاق، ثبت تولد و مرگ، انجام فعالیت‌های مالی و اعتباری، شرکت در انتخابات، پرکردن فرم‌های الکترونیک برای مقاصد مختلف، بازدید از موزه‌ها، استفاده از کتابخانه‌های مجازی، تعامل با نهادهای مختلف دولتی و تجاری و اجتماعی، پرداخت صورت حساب‌های مختلف مثل صورت حساب آب و برق و تلفن و گاز، دریافت اجازه ساخت و ساز ساختمان، دریافت اطلاعات مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و موارد دیگر به صورت الکترونیک به شهروندان خود ارائه خدمات نمایند.

حکومت‌داری الکترونیک در افغانستان سابقه چندانی ندارد و از سال ۱۳۹۴ بدین سو است

حکومت به‌طور مصمم در تلاش است تا از تکنولوژی دیجیتال در ادارات حکومتی استفاده کند و آن را تقویت ببخشد. هرچند که سیستم حکومت داری الکترونیک که بر پایه‌ی تکنولوژی معلوماتی استوار است، امیدها را برای تأمین حکومت‌داری بهتر در افغانستان نوید می‌دهد، با این هم تا کنون در افغانستان سیستم اداری کهنه و پیچیده در ادارات دولتی در کنار فساد گسترده و عرضه‌ی خدمات ناکافی، وقت بسیاری را تلف می‌کند.

بنابراین، یکی از عوامل عمده که باعث چالش‌های فراوان در ادارات دولتی افغانستان می‌باشد همین سیستم و کارگزاران فرسوده در کشور می‌باشد که به صورت فساد گسترده اداری نمایان می‌شود. بدیهی است که سیستم کهنه و قدیمی روند رسیدگی به امور را طولانی و میزان شفافیت و پیشرفت کار را کاهش می‌دهد.

به‌کارگیری حکومت الکترونیک در افغانستان، ضمن کوتاه‌سازی روند کاری و شفافیت امور، امکان جعل اسناد کاغذی را نیز از بین می‌برد. از دیگر جنب با دیجیتال شدن امور، بروکراسی کاهش چشمگیر می‌یابد و میزان شفافیت ارتقا پیدا می‌کند.

از دیگر جنب، حکومت افغانستان ناگزیر است که برای جذب و اطمینان سرمایه‌گذاری و کمک‌های بین‌المللی، خود را با سایر ادارات دنیا هماهنگ بسازد. برای به دست آوردن این هدف لازم است که حکومت افغانستان در مسیر الکترونیک شدن گام جدی بردارد تا از این طریق میزان شفافیت و مبارزه با فساد را کاهش بدهد و در تعامل با سازمان‌های بین‌المللی فرصت تبادل آمار و اطلاعات تجارتي و مالی را به صورت آنلاین فراهم بسازد.

الکترونیک شدن ادارات حکومتی در افغانستان، سرعت عمل را بالا می‌برد و باعث صرفه‌جویی زمانی و اقتصادی برای دولت افغانستان می‌گردد. حکومت افغانستان برنامه حکومت‌داری الکترونیک را در ماه سنبله ۱۳۹۴ آغاز کرد و هدف از این کار را ایجاد شفافیت، مبارزه با فساد اداری و عرضه خدمات بهتر در مدت زمان کمتر به شهروندان این کشور خواند. در همان زمان وزارت مخابرات افغانستان اعلام کرد که بخش‌های عمده حکومت‌داری الکترونیک شامل توزیع تذکره الکترونیک، ایجاد مرکز معلومات دولتی، ایجاد شبکه‌های خدماتی داخلی، مرکز ثبت خودکار اسناد، تدوین فورم‌های دولتی و افزایش سطح دانش فنی الکترونیک می‌باشد. (حسینی،

از آن زمان تا کنون، حکومت افغانستان موفق شده است که استفاده از فناوری دیجیتال را در توزیع تذکره الکترونیک به مرحله اجرا بگذارد. هرچند که این امر مدت زمانی زیادی را در بر گرفته است اما برای حکومت افغانستان یک دست آورد بزرگ تلقی می‌گردد و تطبیق عملی این پروژه الکترونیک است.

روش تحقیق

در این تحقیق از نگاه نوع و کاربرد تحقیق از روش توصیفی پیمایشی استفاده صورت گرفته و به فن جمع‌آوری اطلاعات متناسب با ماهیت موضوع روش غیرمستقیم و کتابخانه‌ای بوده و در حد امکان از مقالات نیز استفاده شده و از لحاظ کاربردی تحقیق، از روش بنیادی بهره گرفته شده است. نخست بخش تئوری تحقیق تکمیل گردیده و بعداً پاسخ‌های پرسش‌نامه توسط برنامه SPSS تجزیه و تحلیل گردیده.

نوع تحقیق از لحاظ هدف

نوع تحقیق از لحاظ هدف اکتشافی است که هنوز تحقیق در این زمینه وجود ندارد و این پژوهش برای اولین بار در صدد کشف موانع و چالش‌های تحقق دولت الکترونیک در افغانستان می‌باشد. از لحاظ هدف تحقیق حاضر، یک تحقیق کیفی است که با استفاده از اسناد و منابع معتبر علمی و توزیع پرسشنامه در مورد موانع و چالش‌های استقرار دولت الکترونیک در افغانستان به دست آمده است.

از لحاظ جهت‌گیری و کاربرد این تحقیق هم بنیادی است و هم کاربردی است که از یک طرف باعث توسعه ادبیات تحقیق می‌گردد و از طرف دیگر می‌تواند مورد استفاده حکومت و نهادهای حکومتی واقع گردد.

کلیه اشخاص که به شکل از اشکال کارمند دولت (وزارت مخابرات و تکنولوژی) می‌باشد، در نظر گرفته شده است.

به تعدادی ۱۲۰ نفر از کارمندان وزارت مخابرات و تکنولوژی و بخش خصوصی جامعه پرسشنامه‌ها با تعداد ۲۲ سؤال در مورد موانع و چالش‌های استقرار دولت الکترونیک در افغانستان توزیع گردیده است. روش نمونه‌گیری مورد نظر در این تحقیق، روش قضاوتی یا هدفمند است.

در این تحقیق از اسناد و منابع کتابخانه‌ای و هم پاسخ‌های دریافت شده به اساس پرسشنامه استفاده به عمل آمده است و سؤالات پرسشنامه در محورهای مختلف آماده شده و نظر پاسخ‌دهندگان در آن اخذ شده است.

پرسشنامه‌ها و پاسخ‌های این تحقیق توسط برنامه SPSS تجزیه و تحلیل شده و تمام آمار و ارقام مربوط موضوع، با گراف‌های مشخص واضح و روشن شده است. سؤال‌های نخست پرسشنامه مربوط احوال شخصی پاسخ‌دهندگان است که جنسیت، سن، شغل و سطح تحصیل را نشان می‌دهد و سؤالات بعدی مربوط موضوع تحقیق موانع و چالش‌های تحقق دولت الکترونیک در افغانستان) می‌باشد و در نتیجه تجزیه و تحلیل پاسخ‌ها، گراف‌های آن طرز دید پاسخ‌دهندگان را راجع به موضوع مشخص می‌نماید. متغیر اصلی یا مستقل در این تحقیق (دولت الکترونیک) بوده و نیز از (موانع و چالش‌ها) می‌توان به‌عنوان متغیرهای وابسته نام برد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

تحقیق حاضر که در آن از روش میدانی استفاده شده است حدود ۱۲۰ نفر مورد پرسش قرار گرفته‌اند که از جمله ۶۳.۳٪ مرد و ۳۶.۷٪ زن بوده‌اند. از لحاظ سنی بیش از ۹۰٪ پاسخ‌دهندگان بین ۲۵ تا ۴۰ سن داشته و حدوداً ۸۰٪ آن‌ها متأهل هستند. ۵٪ آن‌ها دارای درجه تحصیلی دکتری ۲۸٪ ماستری و ۶۲٪ آن‌ها لیسانس بوده‌اند.

بر اساس برآیند تحقیق در مورد مهم‌ترین عوامل برای بسترسازی جهت تحقق دولت الکترونیک به ترتیب زیربنای تکنولوژی افراد متخصص برق دایمی بانکداری و اینترنت ارزان را انتخاب نموده‌اند.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۲۵.۰٪ افراد متخصص، ۲۹.۲٪ زیربنای تکنولوژی، ۱۳.۳٪ بانکداری الکترونیک، ۲۴.۲٪ برق دایمی و ۸.۳٪ گزینه اینترنت ارزان را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که بستر سازی برای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان مربوط به افراد متخصص می‌باشد.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۲۶.۷٪ افراد متخصص، ۲۰.۸٪ زیربنای تکنولوژی، ۱۸.۳٪ بانکداری الکترونیک، ۱۸.۳٪ برق دایمی و ۱۵.۸٪ گزینه اینترنت ارزان را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند

که عدم پیشرفت اقدامات در جهت تحقق دولت الکترونیک در افغانستان مربوط افراد متخصص می‌باشد.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۷.۵٪ تأمین اینترنت، ۱۷.۵٪ فعالیت‌های وزارت مخابرات، ۲۰.۰٪ واگذاری به بخش خصوصی، ۲۵.۰٪ وجود افراد مسلکی و متخصص و ۲۰.۰٪ گزینه تأمین برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که فرصت‌های طلایی برای بسترسازی دولت الکترونیک در افغانستان در وجود افراد مسلکی و متخصص است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۳.۳٪ تأمین اینترنت، ۲۲.۵٪ فعالیت‌های وزارت مخابرات، ۲۰.۸٪ واگذاری به بخش خصوصی، ۳۰.۸٪ وجود افراد مسلکی و متخصص و ۱۲.۵٪ گزینه تأمین برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که عامل اصلی به وجود آمدن و استقرار دولت الکترونیک در افغانستان در وجود افراد مسلکی و متخصص است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۶.۷٪ تأمین اینترنت، ۱۵.۰٪ فعالیت‌های وزارت مخابرات، ۱۹.۲٪ واگذاری به بخش خصوصی، ۱۹.۲٪ وجود افراد مسلکی و متخصص و ۳۰.۰٪ گزینه تأمین برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که یکی از فرصت‌های موجود برای ایجاد بستر مناسب دولت الکترونیک در افغانستان در تأمین برق دائمی است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۸.۳٪ نبود بانکداری الکترونیک، ۱۱.۷٪ نبود اینترنت قوی، ۴۰.۰٪ عدم آگاهی مردم، ۱۸.۳٪ نبود متخصصین تکنولوژی و ۲۱.۷٪ نبود برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که چالش‌های اساسی در مقابل تحقق دولت الکترونیک در افغانستان در عدم آگاهی مردم است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۵.۰٪ نبود بانکداری الکترونیک، ۱۳.۳٪ نبود اینترنت قوی، ۲۸.۳٪ عدم آگاهی مردم، ۳۰.۰٪ نبود متخصصین تکنولوژی و ۱۳.۳٪ نبود برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان

به این نظر هستند که نبود متخصصین تکنولوژی عامل اصلی بسترسازی دولت الکترونیک در افغانستان می‌باشد.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۳.۳٪ نبود بانکداری الکترونیک، ۱۰.۸٪ نبود اینترنت قوی، ۳۷.۵٪ عدم آگاهی مردم، ۲۰.۰٪ نبود متخصصین تکنولوژی و ۱۸.۳٪ نبود برق دائمی را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که نقش اساسی رفع موانع تحقق دولت الکترونیک بیشتر در عدم آگاهی مردم است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۳۴.۲٪ بسیار کم، ۲۶.۷٪ کم، ۲۹.۲٪ متوسط، ۵.۸٪ زیاد و ۴.۲٪ بسیار زیاد را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که تا حد بسیار کم اقدامات جهت ایجاد دولت الکترونیک در افغانستان صورت گرفته است.

بر اساس برآیند پرسش‌نامه‌ها ۱۹.۲٪ بسیار کم، ۳۰.۰٪ کم، ۲۶.۷٪ متوسط، ۱۱.۷٪ زیاد و ۱۲.۵٪ بسیار زیاد را انتخاب نموده‌اند. با در نظر داشت از آمار فوق نتیجه به دست می‌آید که اکثریت از پاسخ‌دهندگان به این نظر هستند که تا حد کم وضعیت فعلی اقدامات جهت بسترسازی دولت الکترونیک در افغانستان است.

چنانچه تذکر رفت ارائه خدمات به روز و کم هزینه توسط دولت خواست و نیاز هر جامعه‌ای است و تمامی کشورها در این راستا با چالش‌ها و موانعی اعم از فرهنگی اجتماعی اقتصادی و سیاسی مواجه‌اند که این چالش در کشورهای مختلف در پهلوی مشابهت‌ها با توجه به ساختارهای اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جوامع از هم تفکیک می‌شوند. افغانستان نیز که از جمله کشورهای عقب‌مانده تلقی می‌شود در راستای به روز ساختن ارائه خدمات توسط دولت و بسترسازی برای ایجاد دولت الکترونیک با چالش‌ها و موانع متعدد مواجه می‌باشد؛ اما از جمله مهم‌ترین آن‌ها قرار ذیل اند:

عدم تأمین برق و اینترنت دائمی و ارزان (وجود زیربنایها): آماده بسترها و زیرساخت‌های اساسی در کشور جزو نیازهای اولیه در تمامی عرصه‌ها به شمار می‌آیند. داشتن برق دائمی جز نیازهای اولیه چه در اقتصاد توسعه یافته و چه در اقتصادهای عقب‌مانده تلقی می‌شوند و بدون دسترسی به آن

روند زندگی بشر بدون شک که با چالش متعددی مواجه خواهد شد. تحقق دولت الکترونیک در افغانستان نیازمند آن است تا امکانات و زیرساخت‌ها جهت آماده‌سازی بستری برای این منظور آماده شود و برق دایمی یکی از آن زیرساخت‌های اساسی تلقی می‌گردد موردی که متأسفانه تا حال در افغانستان نه تنها به شکل دایمی بلکه به نحو مقطعی نیز تمام مردم افغانستان به آن دسترسی نداشته و مراکز شهرها که انرژی برق مستفید شده‌اند آن‌هم از منابع با اعتماد تهیه نشده است و هر آن امکان از دست رفتن آن وجود دارد. پس تأمین برق دایمی و سراسر آن‌هم به‌عنوان چالش بزرگ فراراه برنامه‌های توسعه‌ای دولت از جمله ارائه خدمت به شکل الکترونیک قرار دارد. اینترنت دایمی و ارزان که تمام افغانستان را تحت پوشش قرار داده باشد و همگی از هم لحاظ مالی و هم از لحاظ دسترسی امکانات استفاده از آن را داشته باشد از جمله نیازهای اولیه دیگر جهت تحقق دولت الکترونیک و نیز به‌عنوان یک چالش مهم و قابل تأمل در این زمینه شناخته شده و از میان برداشتن آن نیازمند تعهد لازم و زمان طولانی می‌باشد.

نبود زیربنای تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات: از یک طرف افغانستان یک کشور غیرتولیدی به ویژه در عرصه صنعت و کالاهای تکنولوژیکی بوده و کاملاً وابسته به واردات است و از طرف دیگر به روز ساختن فعالیت‌ها و ارائه خدمات عامه ایجاب لوازم و تجهیزات فراوان را می‌نماید؛ تأمین این تجهیزات به‌عنوان یک مشکل سد راه تحقق برنامه مورد نظر در این زمینه است. این معضل از یک جنبه دیگر نیز قابل بحث است و آن اینکه چون در ارائه خدمات عامه توسط دولت و پیش‌برد فعالیت‌ها به شکل الکترونیک ذخیره‌سازی و هم‌چنان حفظ محرمانیت و مصونیت اطلاعات تبادل شده یکی از اصل‌های اساسی به‌شمار می‌رود و تهیه وسایل و تجهیزات مورد نظر از منابع خارجی و غیرقابل اعتماد با توجه به جنگ‌های استخباراتی پیچیده که امروز در جهان جریان دارد مملو از خطر و ریسک بوده که باید جدا که باید مدنظر قرار بگیرد.

عدم وجود افراد و اشخاص متخصص تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات: نقش و جایگاه والای سرمایه انسانی در پیشبرد فعالیت‌ها و ارائه خدمات مورد نیاز در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی برای همگان مثل آفتاب روشن و انکارناپذیر است؛ اما تربیت و داشتن این عامل ارزنده (سرمایه انسانی) در سازمان‌ها امروزی به یک دغدغه پرچالش مبدل شده است، به ویژه داشتن نیروی متخصص در عرصه دانش‌های روز مثل تکنولوژی آن‌هم برای کشورهای عقب‌مانده مثل افغانستان.

وجود فساد گسترده در ادارات دولتی: یکی از مواردی که در عدم پیشرفت در ایجاد دولت الکترونیک در افغانستان در تحقیق حاضر کاملاً محسوس است، عدم رضایت پاسخ‌دهندگان از اقدامات صورت گرفته دولت در جهت ایجاد دولت الکترونیک می‌باشد که البته عوامل متعدد می‌تواند در این راستا نقش داشته باشد. از جمله عدم موجودیت افراد متخصص و با مفکوره در ادارات مربوطه، عدم اراده، تعهد و صداقت لازم در نهادهای دولتی که در این راستا مسوولیت دارند، وجود فساد گسترده و بالاخره عدم توانایی‌های مالی دولت می‌تواند از دلایل اصلی در عدم انجام اقدامات چشم‌گیر توسط دولت در زمینه باشد.

عدم آگاهی مردم از مزایا و فواید دولت الکترونیک: در کنار تمام چالش‌ها و موانع که سد راه تحقق دولت الکترونیک در فوق از آن‌ها تذکر داده شد می‌توان از عدم آگاهی لازم مردم در قبال مسوولیت‌های نهادهای دولتی در ارائه خدمات به موقع و با کیفیت برای مردم نام برد که البته کمبود آگاهی در این زمینه تنها به استفاده کنندگان خدمات عامه خلاصه نشده بلکه شامل حال عرضه کنندگان این خدمات (کارمندان ادارات عامه) نیز می‌گردد.

البته چنانچه قبلاً نیز تذکر داده شد موانع و چالش‌های که مانع تحقق و ایجاد دولت الکترونیک در افغانستان می‌گردد به موارد فوق الذکر محدود و خلاصه نمی‌شود بلکه می‌تواند عوامل متعدد دیگر نیز در زمینه دخیل باشد.

و نیز هرکدام از موارد فوق الذکر و سایر موارد به‌عنوان پدیده‌های مستقل نه بلکه هرکدام آن‌ها ریشه در یکی دیگر آن دارد یا به عبارت دیگر تمام موانع و چالش‌ها وابستگی به یکدیگر دارند و یکی می‌تواند زمینه‌ساز برای دیگری باشد و برعکس هرگاه اگر قرار باشد یکی از این موانع را از میان برداریم، می‌تواند مقدمات از میان برداشتن موانع دیگر را نیز فراهم نماید

نتیجه‌گیری

از بررسی بعد تئوریک و کاربردی به چنین نتیجه می‌رسیم که دولت الکترونیکی شیوه‌های است برای حصول اطمینان از اینکه همه شهروندان به گونه‌ای یکسان از فرصت مشارکت در تصمیماتی برخوردارند که به نوعی بر وضعیت و کیفیت زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این شکل تازه از حکومت‌داری، شهروندان را از مصرف‌کنندگان منفعل خدمات دولتی به بازیگران فعال

تبدیل می‌کند که می‌توانند در باره نوع خدماتی که به آن نیاز دارند اظهار نظر کنند. ارتباط میان دولت الکترونیکی و حکومت‌داری خوب به قدری نزدیک است که برخی کاردانان معتقدند که دولت الکترونیکی اگر در نهایت به حکومت‌داری بهتر منجر نشود هرگز رسالت خود را به انجام نرسانیده است.

دولت الکترونیک امکانات گسترده‌ای را برای عینیت یافتن آرمان‌های حکومت‌داری خوب فراهم می‌کند و با به‌کارگیری تکنولوژی‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی به بهبود فرآیندهای ارائه خدمات در بخش عمومی، تسریع ارائه خدمات به شهروندان، پاسخ‌گوتر شدن مأموران دولتی، شفاف شدن اطلاعات، کاهش فاصله میان مردم و دولت‌مردان، مشارکت اثربخش‌تر شهروندان و اعضای جامعه مدنی در فرآیند تصمیم‌گیری عمومی، گسترش عدالت اجتماعی از طریق فرصت‌های برابر افراد برای دسترسی به اطلاعات و... کمک شایانی می‌کند و حکومت‌ها چنانچه بخواهند در مسیر تحقق حکومت‌داری خوب حرکت کنند باید به ابزار نیرومندی همچون دولت الکترونیکی مسلح باشند.

دولت الکترونیک، مزایای بالقوه متعددی را به همراه دارد. برای موفقیت در استقرار دولت الکترونیک، توجه به پذیرش و به‌کارگیری آن توسط شهروندان بسیار ضروری است. به‌منظور افزایش احتمال به‌کارگیری خدمات دولت الکترونیک توسط شهروندان، توجه به عوامل مؤثر و تدوین و اجرای سیاست‌های مناسب توسط دولت‌ها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. بر اساس نتایج پژوهشگران، فراهم بودن زیرساخت‌ها، در دسترس بودن و سهولت استفاده از مهم‌ترین موارد مرتبط با پذیرش دولت الکترونیک مانند تأمین برق دائمی، اینترنت ارزان و توانمند ساختن مأمورین دولتی در بخش‌های تکنولوژیکی می‌تواند بستر اساسی را برای تحقق دولت الکترونیک ایجاد نماید.

استقرار دولت الکترونیک در هر کشور به شرایط و عوامل بستگی دارد که مختص همان کشور است، اما مطالعات نشان می‌دهد که برای فراهم کردن بستر تحقق دولت الکترونیک تعدادی از عوامل از اولویت برخوردار هستند و نبود این عناصر مانع بزرگ برای بسترسازی، تحقق و استقرار دولت الکترونیک می‌باشد این عناصر در افغانستان عبارتند از تأمین برق و اینترنت دائمی و ارزان، زیربنای تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، و ارتقاء ظرفیت مأمورین دولتی در عرصه تکنولوژی،

آگاهی عامه برای مزایا و فواید دولت الکترونیک برای حکومت‌داری خوب در افغانستان. بر علاوه این وجود فساد گسترده نیز یکی از مانع بزرگ بر سر راه تحقق دولت الکترونیک می‌باشد؛ چون در وجود دولت الکترونیک سطح فساد کاهش می‌یابد.

همچنین از تجزیه و تحلیل پرسشنامه در این مورد چنین نتایج به دست آمد که بسیاری از اشخاص پاسخ‌دهندگان تحقق دولت الکترونیک در افغانستان را زیربنای تکنولوژی، وجود افراد متخصص و تأمین برق دائمی می‌داند و ترقی و اقدامات در این مورد را به ترتیب در زیربنای تکنولوژی، بانکداری الکترونیک و وجود برق و اینترنت دائمی و ارزان در کشور می‌داند. برخی پاسخ‌دهندگان اقدامات اخیر در راستای دولت‌داری الکترونیک را مربوط به افراد متخصص و تکنولوژی می‌داند. به همین منوال پاسخ‌دهندگان به این باور بوده که عدم علاقه‌مندی دولت برای تحقق دولت الکترونیک نبود برق دائمی، نبود زیربنای تکنولوژی و نبود افراد متخصص است. همچنین پاسخ‌دهندگان به این باور بوده که عنصر اساسی در رایج ساختن و استقرار دولت الکترونیک را در واگذاری به بخش خصوصی می‌داند و این را مسئولیت وزارت مخابرات و تکنولوژی می‌داند. اکثریت پاسخ‌دهندگان عدم آگاهی مردم از مزایای دولت الکترونیک را بزرگ‌ترین چالش می‌داند. چالش دوم از نظر پاسخ‌دهندگان نبود افراد متخصص در ادارات دولتی می‌باشد. همچنین اکثریت پاسخ‌دهندگان به این نظر بودند که اقدامات جهت ایجاد دولت الکترونیک از طرف دولت بسیار کم است. به نظر آن‌ها وقفه در ارائه خدمات دولتی می‌تواند با استقرار دولت الکترونیک کاهش یابد.

بنابراین، بسترسازی برای تحقق دولت الکترونیک در افغانستان و ارتقای این عناصر و ایجاد زمینه برای بهبود شرایط، بهتر است در حوزه زیرساخت انسانی، در تمامی نهادهای دولتی از قبیل سازمان دولت و نهادهای خصوصی و عموم مردم، از نظر آموزشی و فرهنگی و افزایش دانش کارکنان و توانمندسازی تلاش صورت گیرد؛ تا امکان جذب، استفاده، نگهداری و ارتقای تکنولوژی اطلاعات به حد مطلوب نزدیک شود. از نظر تکنولوژیکی دو راه بیشتر وجود ندارد، یکی افزایش توانمندی‌های فنی و داخلی با گسترش تحقیقات کاربردی و بنیادی و اختصاص منابع کافی و دوم استفاده از تکنولوژی‌های نوین خارجی که این عامل بیشتر در سطح کلان کشور و حوزه سیاست‌گذاری باید مد نظر قرار گیرد. از نظر عوامل سازمانی، ایجاد

انگیزه‌های لازم برای تغییر ساختار و منطبق کردن آن‌ها با تکنولوژی اطلاعات و توجیه مدیران و سیاست‌گذاران جهت تخصیص سرمایه مناسب به IT و اصلاح فرآیندهای سازمانی به کمک IT شرط لازم برای استفاده مناسب و مهیاسازی شرایط خواهد بود. از نظر عوامل اقتصادی و مؤلفه‌های مربوط، تأمین مالی، افزایش حجم سرمایه‌گذاری‌ها و تخصیص ردیف بودجه، استفاده اقتصادی از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، ارتقاء ظرفیت بخش خصوصی و به طور کلی حمایت دولت الزامی خواهد بود.

بخش دولتی در ارتباط با فراهم نمودن زیرساخت‌های مورد نیاز، به گونه‌ای که برای همگان به سادگی قابل دسترسی باشد، باید به‌طور ویژه تلاش کند و شرایطی را فراهم کند که شهروندان به راحتی بتوانند با به‌کارگیری این سیستم‌ها، از خدمات دولت الکترونیک، آن‌گونه که مدنظر است بهره‌مند شوند. از طرف دیگر، بخش عمومی می‌تواند با تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب، گام مؤثری را در جهت اطلاع‌رسانی و ارتقاء سطح آگاهی عمومی بردارد و از این طریق، شهروندان را با انواع خدمات موجود و نحوه استفاده و مزایای بالقوه آن آشنا کند. بنابراین، با توجه به یافته‌های تحقیق به نظر می‌رسد که دولت راهبر این جریان حیاتی است و با سیاست‌گذاری مناسب، تلاش در اجرایی کردن ارائه خدمات از طریق الکترونیکی کردن، محقق شدن دولت الکترونیکی در کشور قابل تصور خواهد بود.

منابع

۱. آریان‌پور، منوچهر و دیگران، فرهنگ انگلیسی به فارسی، ج ۱، چاپ ششم، تهران، جهان‌رایانه، ۱۳۸۵.
۲. ابراهیمی، صفر، محمد بختیاری، دولت الکترونیک، ابرار اقتصادی، CD، ۱۳۸۰.
۳. استیفن، هاگ، کامینگز، مانیو، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، مترجم، محمد ولی‌پور، ابراهیم نوروژی و احمد نوروژی، انتشارات آذرخش، ۱۳۹۰.
۴. الهی، شعبان، عبدی، بهنام، دانایی فرد، حسن، پذیرش دولت الکترونیک در ایران: تبیین نقش متغیرهای فردی، سازمانی و اجتماعی مطرح در پذیرش فناوری، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، ۱۳۸۹.
۵. ایمانی، سمیه و یوسفی، باقر، اولین همایش ملی الکترونیکی مباحث نوین در علوم باغبانی، ۱۳۸۹.
۶. جهانگیری، علی علوی، نازنین، بسترسازی برای استقرار دولت الکترونیکی، موسسه
۷. فتحیان، محمد، مهدی نوری، حاتم، جامعه اطلاعاتی و رویکردهای نوین در آموزش، مدیریت آموزشی، ۱۳۸۹.
۸. کردستانی، غلامرضا، پاسخگویی در بخش عمومی و اطلاعات حسابداری، مجله حسابرس، شماره ۳۹، ۱۳۸۶.
۹. محسنی، منوچهر، جامعه‌شناسی جامعه اطلاعاتی، تهران، نشر دیدار، ۱۳۸۰.
10. Brown, M. M., & Brudney, J. L. Achieving advanced electronic government services: An examination of obstacles and implications from an international perspective. Paper presented at the National Public Management Research Conference, Bloomington, IN, 2001.
11. Ghayur, A. Towards Good Governance: Developing an e-Government. Pakistan Development Review, 2006.
12. Means, G. & Schneider, D. Meta-Capitalism: The E-Business Revolution and the design of 21st century companies and markets. New York: John Wiley & Sons Inc. 2000.

بررسی چالش‌ها و راهکارهای مدیریتی بهبود

محیط زیست شهر کابل

مطالعه موردی: تربیت معلم سید جمال‌الدین افغان^۱

عزیزالله خلیلی^۲

رؤیا ثمر^۳

چکیده

حفاظت از محیط زیست و اطمینان از پایداری و همه جانبه بودن آن از جدی‌ترین چالش‌های شهروندان شهر کابل است. با توجه به افزایش جمعیت شهرنشین، در شهر ۵ میلیون نفری کابل و ضرورت داشتن محیط سالم و عاری از هرگونه آلودگی، یکی از ضروری‌ترین موضوعات ارائه راهکارهای مدیریتی است. راهکارهای مدیریتی تلاش دارد تا سلامت شهروندان شهر کابل را در مقابل آلودگی‌های مانند؛ (آب، خاک، هوا و صوت) تأمین کند و شرایط نامناسب تنش‌های عصبی ناشی از آلودگی‌ها را از بین ببرد.

اتمین‌کنندگی: (پژوهش حاضر از نظر ماهیت، توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ روش مطالعه، توصیفی-تحلیلی است و در گردآوری داده‌ها از شیوه‌ی کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش تربیت معلم سید جمال‌الدین افغان و نمونه آماری، طبق جدول کوکران ۷۵ نفر انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و ECXEL صورت گرفته است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که در شهر کابل، درجات این آلودگی‌ها، به صورت نزولی در حال سقوط و بروز فاجعه قرار دارد. برای جلوگیری از آلودگی‌های محیط زیست، راهکارهای چون آگاهی‌دهی عامه، اقدامات مدیریتی جهت کنترل و کاهش آلودگی‌های زیستی، برنامه‌ریزی، طرح استراتژی‌ها، دخالت شهروندان در تصمیم‌گیری‌های کلان حکومت، نظارت جدی از منابع آلودگی‌ها، مسئولیت‌پذیری، مکلفیت فردی، استفاده از انرژی‌های قابل تجدید (آفتابی و بادی) گسترش فضاهای سبز و کاشتن نهال، کنترل جمعیت، تأمین منابع و تعیین جریمه‌های نقدی و مجازات آلوده‌کنندگان، نهادینه کردن فرهنگ شهری، شهرنشینی و فرهنگ آپارتمان‌نشینی، پیشنهاد می‌گردد.

واژگان کلیدی: چالش‌ها، راهکارهای مدیریتی، محیط زیست، آلودگی، شهر کابل

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه ماستری.

۲. دکتری مدیریت دولتی.

۳. ماستری مدیریت دولتی.

مقدمه

محیط زیست موهبتی خدادادی است که در بستر آن، امکان ادامه حیات بشر و سایر موجودات فراهم می‌آید. حفاظت از محیط زیست و اطمینان از پایداری و همه جانبه بودن توسعه آن از جدی‌ترین چالش‌های فراروی انسان‌ها است.

حفاظت از محیط زیست و طبیعت، مسئولیت همه انسان‌ها است. با تأسف، وضعیت محیط زیست در شهر کابل نامساعد و نگران‌کننده است و هیچ‌گونه مطابقت با معیارها و نرم‌های بین‌المللی ندارد. تراکم بیش از حد نفوس، کاهش خدمات اجتماعی، مشکل آب، آلودگی سوخت‌های فسیلی، صداهای نابهنجار و غیره از جمله مسائلی است که محیط زیست در شهر کابل را آسیب‌پذیر ساخته است. از سوی دیگر، به دلیل پایین بودن سطح دانش مردم، برای رشد روابط بهتر و فرهنگ شهرنشینی هرگز تلاشی صورت نگرفته است.

هدف از تحقیق حاضر ارائه راهکارهای مدیریتی در رابطه به چالش‌های یادشده در شهر کابل و اطمینان از وضعیت صحی و بهداشتی شهروندان شهر کابل می‌باشد.

با آلوده شدن بیش از حد محیط زیست در اثر استفاده بی‌رویه و شیوه زندگی غیر معیاری، گمان می‌رود که در سال‌های نه‌چندان دور، زندگی در شهر کابل غیر ممکن و تا حدی زیادی با خطرات کم‌آبی، آلودگی خاک، هوا، صوت و... گرفتار شده که خود باعث بروز بیماری‌های سازی گوناگون و همه‌گیر شود؛ بنابراین ضرورت است تا در این زمینه راهکارهای جدید مدیریتی در مورد محیط زیست، ارائه شود تا در آینده از بروز فاجعه انسانی و زیست محیطی در شهر کابل تا حد امکان جلوگیری گردد. در این پژوهش ابتدا در مورد ادبیات، پیشینه و نوآوری تحقیق پرداخته شده است و در ادامه بحث به تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج به دست آمده اشاره گردیده است.

۱. چالش‌های محیط زیست محیطی شهر کابل

محیط زیست، به وسیله‌ی خود انسان به گونه نگران‌کننده‌ای مورد تهدید قرار گرفته است. با توجه به تأثیر محیط زیست در زندگی و به طبع آن بقای انسان، حفاظت از محیط زیست امری ضروری است. چالش‌های که محیط زیست را صدمه می‌رساند عبارتند از: ضعف در برنامه‌ریزی، مدیریت ضعیف، عدم کنترل و نظارت مستمر، نبود فضای سبز، عدم آگاهی عامه، نبود هماهنگی بین

ادارات ذی‌ربط، عدم امکانات و منابع و ... (صراحتی، ۱۳۹۸، ص ۹۸).

شهر کابل که آلودگی آن به گونه سرسام‌آور و نگران‌کننده‌ای بالا رفته است و این در حالی است که هیچ‌گونه تدبیر و سازوکاری مبارزاتی با این پدیده از سوی دولت وجود ندارد. روزانه میلیون‌ها ذره سمی و میکروبی از کوچه‌ها و پس‌کوچه‌های کابل برخواسته و در کنار دود و گرد و خاک بر فضای تنفسی شهروندان کابل مستولی گردیده و به هوای تنفسی مردمان این شهر تبدیل می‌گردد. هوای کابل در بسیاری اوقات به حدی آلوده با دود و خاک و دیگر عوامل آلوده‌کننده است که غالباً در هوا چتر تاریک و مکدری را بر فضای شهریه وجود می‌آورد و در زمین هم خاک و تعفن ناشی از مواد مختلف آلوده‌کننده، افراد را گرفتار مشکلات عدیده‌ای می‌سازد.

در چنین وضعی بیماری‌های مختلف جسمی و روانی ایجاد گردیده و زندگی مردم را تهدید می‌کند. دامنه‌های کوه‌ها، مسیر و مجاری‌های سیلاب، دریا و حتی ساحات تحت حفاظت به سرعت به ساحات مسکونی‌ای تبدیل شده‌اند که هیچ‌گونه مصونیتی ندارند و این وضع نه تنها شرایط محیط زیست را خطرناک ساخته است بلکه با هر حادثه طبیعی، احتمال خسارت‌های جانی و مالی کلانی افزایش داده است. www.i-pacs.org

۱-۱. آلودگی آب در شهر کابل

شهر کابل دارای اقلیمی نسبتاً خشک است و مجموع بارش سالانه آن کمتر از میزان تبخیر است. هرچند با شروع فصل بهار و خزان میزان بارندگی‌ها افزایش پیدا می‌کند، ولی به دلیل نبودن مدیریت درست آب‌های سطحی، پس از بارندگی بیشتر به پیاده‌روها، خیابان‌ها و کانال‌ها سرازیر می‌شود؛ گویی در گوشه‌گوشه شهر دریاچه‌ای تشکیل شده است. چنین وضعیتی نه تنها باعث مشکلات بسیاری در جریان کارهای روزمره ساکنان شهر شده، بلکه باعث گسترش سریع‌تر انواع آلودگی‌ها و امراض نیز می‌شود. پس از پایان بارندگی نیز با خشک شدن گل‌ولای چرخه تولید گرد و خاک آلوده شروع می‌شود (غوری، ۱۳۸۸، ص ۵۹).

کاهش آب‌های زیرزمینی

- کاهش ساحات تغذیه منابع آبی زیرزمینی
- از بین رفتن کول‌های (قول‌ها) آب و چمن‌زارها
- افزایش نفوس در شهر (فزونی مصارف) و مدیریت ضعیف

➤ خشک‌سالی‌های متواتر و تغییرات اقلیمی

➤ کاهش قشر نباتی و بته‌زارها در حوالی شهر (حسینی، ۱۳۹۵، ص ۴۹).

۱-۲. آلودگی خاک در شهر کابل

خاک شهر کابل به آن حد که خاک‌های کشورهای صنعتی و پیشرفته از لحاظ کشاورزی آلوده است، هنوز آلوده نشده است؛ اما پیشرفت سریع تکنولوژی و توسعه روزافزون کارخانه‌ها و مؤسسات صنعتی و همچنین مصرف زیاد کودهای شیمیایی و سموم دفع آفات در دهه اخیر، تا حد زیادی زمینه را برای آلودگی خاک در شهر کابل فراهم کرده است. با تأسیس شرکت‌های سهامی زراعتی و شرکت‌های تعاونی روستایی و مجتمع‌ها و شرکت‌های کشت و صنعت، توجه به بالا بردن سطح تولیدات کشاورزی، مصرف کودهای شیمیایی و سموم حشره‌کش و علف‌کش روز به روز بیشتر شده است، در نتیجه واردات این مواد شیمیایی نیز همه ساله افزایش یافته است. مصرف این مواد در کشاورزی مصرف باعث آلودگی خاک می‌شود (احمدیار، ۱۳۹۱، ص ۴۸).

عوامل آلودگی خاک در شهر کابل

➤ زباله‌های شهری؛

➤ پایین بودن ظرفیت تطیف؛

➤ استفاده از خریطه‌های پلاستیکی؛

➤ عدم برنامه‌ریزی ادارات ذی‌دخل؛

➤ عدم آگاهی شهروندان از شهرنشینی.

۱-۳. آلودگی هوای شهر کابل

شهر کابل در گذشته‌های نزدیک از پاک‌ترین شهرهای جهان محسوب می‌شد. اما متأسفانه امروز تبدیل به مرگبارترین شهرها شده است، اداره ملی حفاظت از محیط زیست اعلام کرد که سالانه در اثر آلودگی هوا در شهر کابل تنها ۵ هزار نفر جان‌شان را از دست می‌دهند (طلوع نیوز، ۱۳۹۹).

جدی‌ترین عوامل آلودگی هوا در شهر کابل عبارتند از:

➤ عدم تطبیق قانون، مقررات و پالیسی محیط زیستی؛

➤ سوخت غیر معیاری (سوخت بی‌کیفیت، استفاده از تایر، چوب، ذغال‌سنگ و دیگر

سوخت‌های بدکیفیت)؛

➤ مشکل خیابان (خام بودن خیابان‌ها، کم عرض بودن خیابان‌ها، بندش برخی جاده‌ها به دلایل مختلف)؛

➤ نبود سیستم کانالیزاسیون (جمع شدن آب در کنار جاده‌ها)؛

➤ نبود فضای سبز و اعمار منازل مسکونی در اکثر کوه‌های اطراف شهر کابل؛

➤ عدم همکاری مردم در جلوگیری آلوده شدن هوا؛

➤ نبود سیستم منظم حمل و نقل جمعی و استفاده بیش از حد از وسایط نقلیه انفرادی، نبود ایستگاه برای وسایط نقلیه؛

➤ کثافات بیش از حد و تعفن در بعضی نقاط شهر و نبود سیستم‌های بازیافت زباله‌ها یا Recycling.

➤ عدم بارش برف و باران و موقعیت جغرافیای کابل در میان کوه (کابل شهری است که توسط کوه‌ها احاطه شده، کوه‌ها ماند وزش باد و انتقال آلودگی می‌شوند).

➤ استفاده از سوخت‌های فسیلی مانند نفت، گاز و ذغال سنگ، از عوامل اصلی آلودگی و تولید دی‌اکسید کربن خصوصاً در فصل زمستان است؛

➤ تردد بیش از ۵۰۰ هزار وسایط نقلیه در شهر کابل و سوخت بی‌کیفیت در این وسایط و تولید گاز نیترژن دی‌اکسید توسط وسایل نقلیه‌ی موتورسیکلت (وقتی مواد سوخت (نفت) این وسایط درست و مکمل نسوزد، مقدار زیاد گازهای مضر و ذرات را در هوا منتشر می‌کند)؛

➤ بلند شدن گرد و خاک از خیابان‌ها، عاملی دیگر در آلودگی هوای کابل است؛

➤ استفاده شهروندان از جنراتورها در نبود برق عمومی، در فصل زمستان؛

➤ جاده‌ها و کوچه‌های خاکی؛

➤ موتوره‌ای استهلاک شده و سوخت‌های بی‌کیفیت؛

➤ استفاده از سوخت‌های فسیلی؛

➤ نبود سیستم دریناچ (اداره‌ی مرکزی احصاییه، شهر کابل نفوس و چالش‌ها، خزان ۱۳۸۵، ص ۳۰).

۱-۴. آلودگی صوتی در شهر کابل

شهر کابل در اثر افزایش شغل‌های کاذب و دکان‌ها، کراچی‌ها، دست فروش‌ها، صداهای گوش‌خراش و دل‌آزار تولید شده ناشی از تبلیغات این فعالیت‌ها، در هر خیابان، کوچه و پس‌کوچه شهر کابل، آلودگی صوتی را به وجود آورده است. در منطقه کوتاه‌سنگی، سرای شمالی، سینمای پامیر و... از هر طرف صداهای آزاردهنده به گوش می‌رسد. در خصوص آلودگی صوتی نیز همانند آلودگی هوا، باید با مقابله از منشأ و محل انتشار اقدام نمود؛ از این‌رو، توجه به مسئله آلودگی صوتی، باید دقیقاً در مرحله برنامه‌ریزی شهری و تهیه طرح‌های جامع شهری صورت گیرد (بی‌بی‌سی، ۵ دسامبر ۲۰۲۰).

پرواز طیاره‌ها، بوق موترهای نظامی، هتل‌های عروسی، آهنگری و حلبی‌سازی، مراکز خرید و فروش، بلندگوهای رستوران و جاده‌های پر ازدحام از جمله منابع تولید آلودگی صوتی در شهر کابل اند. (اداره‌ی مرکزی احصاییه، شهر کابل نفوس و چالش‌ها، خزان ۱۳۸۵).

۲. راهکارهای مدیریتی محیط زیست در شهر کابل

۲-۱. همکاری مردم

برای تأمین محیط زیست سالم، همکاری مردم با شهرداری و سایر نهادهای مربوطه الزامی است و در صورتی که برنامه تأمین محیط زیست سالم همکاری و همیاری مردم را نداشته باشد، نمی‌توان به محیط زیست سالم و پاک امیدوار بود.

۲-۲. آگاهی‌دهی عمومی

- طرح و تهیه برنامه‌های آموزشی، برای کارمندان، معلمان، جهت آگاهی‌دهی در مورد منابع محیط زیست؛
- طرح برنامه‌های آموزشی برای کارکنان فنی و مسلکی در چهارچوب مضامین حفاظت از محیط زیست و رشته‌های علوم طبیعی و اجتماعی؛
- طرح و تطبیق برنامه‌های آموزشی و آگاهی‌بخش جهت تطبیق احکام این قانون و مقررات و طرزالعمل‌های مربوط به آن؛
- تدویر سیمینارها، کارگاه‌ها و کمپاین‌های آموزشی در سطح مرکز و ولایات برای ملا

امامان مساجد؛

- تعلیمات محیطی و آگاهی‌بخشی عمومی جهت بسیج کردن و اتحاد مردم از طریق علمای دینی، مبلغان و کارکنان اجتماعی؛
- آموزش جلوگیری از آلودگی زیست محیطی، در ساحات شهری نیز می‌تواند در امر بهبود محیط زیست کمک کند.
- برنامه‌ها و کمپاین‌های تعلیمات محیط زیستی و آگاهی‌عامه در سطح ملی؛
- تدویر کارگاه‌ها، سمینارها، دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی و کنفرانس‌های محیط زیستی؛
- ترویج فرهنگ محیط زیستی و تنویر اذهان عامه از طریق رسانه‌های اطلاع‌رسانی جمعی که شامل رادیو تلویزیون، اوراق تبلیغاتی، بروشور، ماهنامه، مجله، پوستر و کتاب‌های محیط زیستی می‌گردد. (www.civilica.com)

۲-۳. در بخش معارف و تحصیلات عالی

- تهیه و انکشاف طرح و مقدمه مفردات محیط زیستی برای دانشگاه‌های کشور؛
- توسعه همکاری‌ها و هماهنگی با متخصصان ملی و بین‌المللی، استادان دانشگاه‌ها و اکادمی علوم؛
- تدویر کارگاه جهت انکشاف مفردات محیط زیستی برای دانشگاه‌ها؛
- تهیه و ارسال کتاب‌ها و مواد محیط زیستی به دیپارتمنت‌های ریاست انکشاف نصاب تعلیمی وزارت معارف و دانشگاه‌های کشور؛
- پروسه گنجانیدن مفردات محیط زیستی در نصاب تعلیمی صنوف ۹ تا ۱۲ مکاتب کشور؛
- دادن اولویت به محیط زیست در استراتژی انکشاف ملی افغانستان (خبرگزاری میراث فرهنگی: جنگ، کابوس محیط زیست: www.iras.ir)

۲-۴. مسئولیت‌پذیری

حفاظت محیط زیست و کاهش آلودگی هوا در شهر کابل، تنها کار یک یا چند اداره دولتی نیست، بلکه همه نهاد‌های دولتی، مؤسسات و نهاد‌های خصوصی، جامعه مدنی، نهاد‌های آکادمیک، علما، رسانه‌ها و مردم وظیفه دارند در این زمینه همکاری نمایند (بصیرت، ۱۳۹۷، ص ۴۲).

۲-۵. مکلفیت فرد

مسئولیت‌های که از طرف حکومت و نهادهای حاکمیتی بر فرد لازم دانسته می‌شود، هر فرد را باید در بهره‌گیری درست با طبیعت، محیط زیست و منابع طبیعی، ملتزم ساخته و دیگران را نیز به استفاده صحیح از منابع طبیعی و انکشاف پایدار آن‌ها متوجه سازد (بصیرت، ۱۳۹۳، ص ۵۷).

۲-۶. مجازات آلوده‌کنندگان محیط زیست

➤ تمام وزارت‌خانه‌ها ملزم به تطبیق مواد قانون محیط زیست و سایر مقررات اداره‌ی ملی حفاظت محیط زیست شوند؛ و امید می‌رود با متخلفان و آلوده‌کنندگان محیط زیست، برخورد قانونی صورت گیرد؛

➤ مجازات کسانی که محکوم به تخطی‌های محیط زیستی می‌گردند، عملی گردد؛

➤ کسانی که با محیط زیست به صورت بی‌رحمانه رفتار می‌کنند، برخورد جدی صورت گیرد؛

➤ همکاری و هماهنگی بین تمام نهادهای دولتی در بخش حفظ محیط زیست ایجاد گردد؛
➤ در صورتی که خیابان‌ها، توسط موترداران و شرکت‌های تجارتي به اثر بار زیاد و بالاتر از مقدار تعیین شده، تخریب می‌گردد، با آنان مطابق قانون برخورد صورت گیرند و جریمه گردند.

➤ بلند منزل‌ها، حمام‌ها، نانوایی‌ها مکلف به جایگزین نمودن سوخت گازی به جای سنگ ذغال و چوب شوند و در صورت تخلف جریمه گردند.

➤ در پروژه‌های انکشافی و زیربنایی مسانل محیط زیستی جداً مد نظر گرفته شود؛

➤ با مؤسسات بین‌المللی و سفارت‌هایی که از سوخت غیر مجاز استفاده می‌کنند، تذکر داده شود تا از این کار دست بردارند.

➤ کسانی که اقدام به تخریب و قطع جنگل‌ها می‌کنند، مجازات تعیین شود.

➤ از سوزاندن موبایل‌های خراب‌شده، سوخت بی‌کیفیت، تایرهای کهنه در حمام‌ها، نانوایی‌ها و سایر مراکز جلوگیری گردد؛

➤ جلوگیری از ورود ماشین‌های دودزا به داخل شهر.

➤ تشویق شهروندان به همکاری با ناحیه‌ها و شاروالی. (www.salamatnews)

۲-۷. کنترل جمعیت

اگر تنظیم خانواده صورت نگیرد، تراکم بیش از حد نفوس به محیط زیست و سلامت افراد جامعه، در اثر کمبود مواد غذایی و آلودگی‌های محیطی و یا حتی بروز مشکلات و تضادهای طبقاتی- اجتماعی ناشی از فقر اقتصادی، عدالت اجتماعی، نبود ثروت و کمبود مواد غذایی، ایجاد ناهنجاری‌های اجتماعی به خطر می‌افتد (حسینی، ۱۳۹۳، ص ۱۲۹).

۲-۸. انرژی آفتابی و بادی

استفاده از انرژی‌های آفتابی و بادی از جمله انرژی‌های قابل تجدید است و دلیل عدم نیاز به منابع مالی هنگفت، دسترسی آسان و رایگان از مطلوبیت زیادی برای کشور برخوردار است. استفاده گسترده از تکنولوژی انرژی قابل تجدید در شهر کابل می‌تواند ظرفیت انرژی برق داخلی را افزایش دهد و از به هدر رفتن منابع غیر قابل تجدید صرفه‌جویی صورت گیرد (حسینی، ۱۳۹۳، ص ۱۲۷).

۲-۹. نظارت و کنترل مستمر

نظارت دقیق از شهرک‌ها، شفاخانه‌ها، دانشگاه‌ها و فروشگاه‌ها که در فصل سرما از مرکز گرمی (ذغال سنگ) استفاده می‌نمایند، باید از فیلترهای هوا جهت کاهش آلودگی هوای شهر استفاده نماید.

در اواخر فصل خزان و زمستان، کیفیت هوا در اثر انتشارات خانگی ناشی از کثرت استفاده از داش‌ها، بخاری‌ها و آتش‌های باز، خراب‌تر می‌گردد. کمبود برق و فقدان چوب سوخت، به این معنی است که خانواده‌ها، گاهی هم به سوزاندن مواد مانند کارتن‌ها، جعبه‌های میوه، پلاستیک، تکه، لباس و بوت‌های کهنه و سایر وسایل بسته‌بندی که غالباً باعث انتشارات ذرات سمی می‌گردد، حمام‌ها و نانوایی را در شهر کابل مجبور به استفاده از گاز مایع ساخته شده‌اند؛ و نظارت جدی در خصوص جلوگیری از سوخت‌های فسیلی و یا چوب جریان پیدا کند. www.geres.com

آمارهای پیشین اداره محیط زیست نشان می‌دادند که ۳۰٪ تا ۳۵٪ از هوای شهر کابل را مواد آلوده و غبار معلق در هوا تشکیل می‌دهند؛ ولی اکنون مسئولان این رقم را رد می‌کنند و می‌گویند که با نصب دستگاه غبارسنج مشخص شده است که مقدار زیاد آلودگی هوای شهر کابل گرد و

خاک معلق در هوا است و میزان مواد غایبه به مراتب کمتر از رقم یاد شده است و در کنار گرد و خاک مقدار کربن نیز در آلودگی شهر کابل نقش دارد. www.geres.com

۳. روش تحقیق

۳-۱. روش گردآوری اطلاعات

از میان مسائل مربوط به مدیریت در افغانستان با توجه به دلستگی و ارتباط رشته تحصیلی محقق چالش‌های و راهکارهای مدیریتی بهبود محیط زیست در شهر کابل انتخاب شد؛ برای اینکه بتوان مسائل عمده زیست محیطی را در این تحقیق مورد بحث قرار داد، سؤالات تحقیق تهیه شد؛ و به منابع اصلی مراجعه گردید و در گردآوری داده‌ها از شیوه‌ی کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه) استفاده شده است و منابع (کتب، مجلات علمی، روزنامه‌ها، جراید، قانون و مقرره‌ها، نشریات ریاست‌های محیط زیست و ریاست شاروالی، سایت‌های معتبر اینترنتی) گردآوری و اولویت‌بندی شد و به مطالعه و خلاصه‌برداری پرداخته شد است.

۳-۲. نوع روش، جامعه آماری و نمونه‌آماري

نوع روش تحقیق در این پایان‌نامه، از نظر ماهیت، توسعه‌کاربردی و از لحاظ روش مطالعه، توصیفی تحلیلی، پیمایشی است؛ در بررسی میدانی ۱۲۰ نفر از کارمندان تربیت معلم سید جمال الدین، از نواحی مختلف شهر در سال ۱۳۹۹ با استفاده از پرسشنامه به روش نمونه‌گیری متناسب با حجم نمونه با استفاده از مدل کوکران انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS و Excel صورت می‌گیرد.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

موضوع محیط زیست یکی از موضوعات مورد بحث قرن ۲۱ و تعیین‌کننده میزان و معیار زندگی انسان‌ها می‌باشد؛ رشد تکنولوژی وابسته به دانش بشر در قرن ۲۱ به صورت سرسام‌آوری متحیرکننده، تأثیرات مستقیمی بر زندگی و حمایت انسان‌ها گذاشته است.

کشورهای توسعه‌یافته با در دسترس داشتن تکنولوژی پیشرفته و به روز، توانسته‌اند که محیط زیست را آنطوریکه می‌خواهند، ساخته و کنترل نمایند. ولی برعکس در کشورهای عقب‌مانده و در

حال توسعه، درجات این تأثیرات، به صورت نزولی سقوط داشته و در حال بروز فاجعه قرار دارد. بحث موضوع این تحقیق در مورد شهر کابل و آلودگی‌های آن و راهکارهای بهتری جهت شناخت منابع آلوده‌کننده؛ تأثیرات منفی آن و در آخر ارائه راهکارهای مدیریتی جهت به کنترل در آوردن و حفاظت از محیط زیست به ملت وابسته بوده و پیوند ناگسستنی با انسان دارد.

با آن هم انسان‌های جامعه افغانی که سال‌ها با جنگ آمیخته شده است و در بسیاری موارد با فرهنگ شهری و شهرنشینی و به بالطبع آن نه تنها عامل احیاکننده محیط زیست نیست، بلکه در خیلی موارد دشمن سرسخت محیط زیست بوده، غافل از آنکه تیشه به ریشه خود می‌زند.

برجسته بودن موضوع محیط زیست در زندگی انسان‌ها، ایجاب و ضرورت این را دارد تا کسانی که در این عرصه فعالیت دارند، وظیفه ایمانی و انسانی خود را در این عرصه انجام دهند. در این تحقیق کوشش شده تا نظریات و خواسته‌های ساکنان شهر کابل که به صورت مستقیم، مشخص‌کننده مشکلات شهری، بوده و در ارائه راهکارها برای مدیران و مسئولان ذی‌ربط در عرصه محیط زیست شهر کابل، کاملاً مفید بوده و در راستای تعیین اهداف و پلان‌گذاری ایشان در آینده نقش بارزی دارد.

مطابق استانداردهای تحقیق، پرسشنامه‌ای با محتوای مدیریتی ۳۰ سؤال که ۷ سؤال مربوط چالش‌های زیستی و ۲۳ سؤال مربوط به راهکارهای مدیریتی برای ۷۵ تن اشتراک‌کننده توزیع شده است که در این میان کوشش شده تا تمامی سنین (۱۸-۵۵) با درجات مختلف تحصیلی (۱۲ پاس، ۱۴ پاس، ماستر و داکتر) اعم از زن و مرد اشتراک کردند.

در بخش چالش‌های مدیریتی که از پاسخ شرکت‌کنندگان به دست آمده، به این نتیجه می‌رسیم که در زمستان بیشترین مصرف برای گرمایش ۳۳.۵ درصد از ذغال سنگ و ۱۱ درصد از برق و همچنان برای پختن غذا ۷۳.۵ درصد مردم از چوب و ۶ درصد از برق دولتی استفاده می‌کنند و این نشان از عدم مدیریت دولت در ارائه خدمات برق برای مردم، جهت گرمایش را به اثبات می‌رساند. در قسمت نگهداری زباله‌های خانگی بیشتر پاسخ‌دهندگان ۵۷.۵ درصد زباله‌ها را در سطل زباله و تعداد ۱۲ درصد را در حیاط خانه خویش دفن می‌کنند.

بیشتر پاسخ‌دهندگان در مورد دفع زباله‌ها ۷۸.۶ درصد گفته‌اند که زباله‌های خود را در زباله‌دانی دولتی دفع و ۷.۵ درصد گفته‌اند که زباله‌های‌شان را در حیاط خانه‌شان دفن می‌کنند.

بیشترین زباله‌های تولیدشده در خانه‌ها توسط شرکت‌کنندگان، ضایعات سبزیجات و میوه‌جات و کمترین آن را کاغذ و کارتن تشکیل می‌دهد.

بیشترین آلودگی صدا توسط پاسخ‌دهندگان، صدای موتورها در اوقات بعد از ظهر و کمترین صدا توسط مساجد و تکیه‌خانه‌ها در شب تشخیص داده شده است. بنابر یافته‌های این تحقیق چالش‌ها عبارتند از:

الف) چالش‌های مدیریتی

۱. چالش در برنامه ریزی؛
۲. چالش در نظارت؛
۳. عدم هماهنگی ادارات ذی‌ربط؛
۴. فساد اداری؛

ب) چالش آلودگی‌های محیط زیست:

۱. تولید انبوه زباله؛
۲. عدم جمع‌آوری به موقع؛
۳. کمبود کارکنان و امکانات در شاروالی کابل؛
۴. انباشته شدن زباله‌ها در خیابان‌ها؛

ج) چالش آموزش‌های همگانی:

۱. عدم فرهنگ سازی؛
۲. کمبود منابع درسی مرتبط با محیط زیست؛
۳. بی‌توجهی ملا امامان، وکلای گذر، معلمان به عنوان اشخاص تأثیرگذار بر افکار عمومی؛

د) چالش مربوط به مدیران و طراحان:

۱. فساد اداری و ترجیح منافع شخصی بر منافع عام؛
۲. بی‌انگیزه بودن مدیران و طراحان در ارائه طرح و نظر؛

ه) چالش تولیدکنندگان:

۱. عدم آگاهی از روش‌های نوین تولید؛

۲. عدم رغبت جامعه به استفاده از تولیدات داخلی؛

۳. عدم همکاری با شاروالی در قسمت دفع زباله‌های تولید شده؛

در قسمت ارائه راهکارهای مدیریتی، اکثر پاسخ‌دهندگان عملکرد ریاست محیط زیست را در قسمت آگاهی‌دهی ضعیف ارزیابی نموده‌اند. به دلیل تمرکز نفوس در شهر کابل و با در نظر داشت اینکه شهر کابل یک شهر مهاجرنشین و مهاجرپذیر از دیگر ولایات و عودت‌کنندگان از خارج کشور می‌باشد، ضروری است تا پیام‌هایی در مورد ترویج فرهنگ شهرنشینی به ساکنین این شهر از طریق رسانه‌های جمعی، بروشورها، نصب پوستر و ... داده شود.

۶۹.۶۴٪ درصد از شرکت‌کنندگان از برنامه‌ریزی شاروالی کابل به خاطر کاهش آلودگی هوا، ناراضی بوده و این ریاست را به نداشتن برنامه مقصر می‌دانند که راهکارهای پیشنهادی برای رفع این مشکل عبارتند از:

دولت باید ارقام دقیق از میزان آلودگی هوا را به دست آورده و در مناطق پرآلوده و تولیدکننده آلاینده‌های هوا، دستگاه‌های فیلتر هوا را نصب کند. همچنان برای کاهش آلودگی و مشکلات زیست محیطی در شهر کابل باید برنامه‌های مدون، قابل اجرا، دقیق و عملی در قالب برنامه‌های کوتاه‌مدت و درازمدت در زودترین فرصت روی دست گرفته شود.

۷۴.۱۴ درصد از پاسخ‌دهندگان با تعیین استراتژی‌های دقیق از سوی شاروالی کابل موافق بوده و راهکارهای پیشنهادی به صورت زیر می‌باشد. حکومت باید نسبت به مسائل محیط زیستی در شهر کابل توجه جدی داشته باشد و هرچه زودتر در تصمیم‌گیری‌های کلان خود این موضوع را گنجانیده و در راستای عملی شدن آن اقدامات عاجل را انجام دهد. همچنان باید جریمه‌های سنگین بر کسانی (افراد، شرکت‌ها، سازمان‌ها اعم از خصوصی یا دولتی) که به محیط زیست خسارت وارد می‌کنند، تعیین کنند تا از آلودگی بیشتر محیط زیست جلوگیری به عمل آید.

تولید روزانه ۱۴۰۰ تن زباله در شهر کابل، دفن زباله‌های شهری را با مشکلات زیادی روبرو ساخته است. ۴۱.۶۷ درصد از پاسخ‌دهندگان، این معضل را در شهر کابل جدی بررسی نموده‌اند و این نشان می‌دهد که شاروالی کابل در این مورد عملکرد ضعیف داشته است. برای رفع این معضل راهکار پیشنهادی برای شاروالی کابل این است که زباله‌دانی عمومی در سطح شهر کابل افزایش پیدا کند. همچنین در بخش جذب کارمندان در بخش تنظیف به منظور جمع‌آوری زباله‌ها

در اسرع وقت توجه زیاد صورت بگیرد. شاروالی کابل در هماهنگی با مراجع مربوطه موترها، وسایل جدید و پیشرفته را خریداری کند تا جمع‌آوری زباله زودتر صورت گیرد.

۶۱.۵۷ درصد از پاسخ‌دهندگان با استفاده از خریطه‌های کاغذی به جای خریطه‌های پلاستیکی موافق بوده‌اند. جهت رسیدن به این هدف راهکاری پیشنهادی به صورت زیر می‌باشد:

یک کارخانه تولید خریطه‌های کاغذی در مربوطات شاروالی، تأسیس شود تا با توزیع آن به صورت ارزان‌تر، مردم به استفاده از خریطه‌های کاغذی تشویق و ترغیب شوند. همچنان در کنار این کار، آگاهی‌دهی به مردم از اضرار استفاده از خریطه‌های پلاستیکی و وضع جریمه‌های نقدی برای فروشندگان و استفاده‌کنندگان خریطه‌های پلاستیکی صورت گیرد.

۶۳.۶۷ درصد از پاسخ‌دهندگان با دسته‌بندی و جدا شدن زباله‌ها جهت بازیافت موافق هستند. برای رسیدن به این هدف، راهکارهای زیر باید مد نظر گرفته شود. سبزیجات و مواد غذایی که قابل خوراک حیوانات باشد جداگانه جمع‌آوری شود. موادی که قابل تجزیه‌اند در یک حفره در خانه جمع‌آوری شود تا به حیث کود در آینده استفاده شود. همچنان کارتن و زباله‌های کاغذی به طور جداگانه جهت بازیافت گردآوری گردد.

آب صحی با افزایش خدمات شهری، ارتباط مستقیم دارد. از نتیجه تحقیق انجام شده، عدم توجه دولت در این مورد به وضوح دیده می‌شود. جهت رفع این معضل، مدیریت در تقاضای آب باید عملی گردد. با وضع تعرفه‌های تصاعدی برای مصارف زیاد آب خانگی و مصارف تجارتي (موترشویی، قالین‌شویی، حمام‌های عمومی و...)، می‌توان از مصارف زیاد و بالا تا حد زیادی جلوگیری کرد. در بخش کشاورزی نیز می‌توان از انحراف مسیر آب‌های جوی‌ها و تصفیه فاضلاب‌ها به مقصد کشاورزی استفاده کرد. همچنان آگاهی‌دهی از طریق رسانه‌ها، ملامامان مساجد و وکلای گذر نیز می‌تواند در کاهش مصرف آب، مؤثر باشد.

اکثر خانواده‌ها می‌خواهند تا دولت بر واردات مواد شوینده خصوصاً مواد تیزابی کنترل دقیق داشته باشد. نظارت جدی دولت بر کیفیت مواد شوینده، در کاهش آلودگی‌های زیست محیطی مؤثر است. در کنار این دولت با همکاری اداره سنجش کیفیت و استاندارد، تأسیس کارخانه‌ها در داخل و حمایت از تولیدکنندگان داخلی می‌تواند نقش مهمی در کاهش و تولید آلودگی‌های زیست محیطی داشته باشد.

نقش وزارت اطلاعات و فرهنگ طوریکه از نامش پیدا است، در اطلاع‌رسانی و بالطبع آن در کاهش انواع آلودگی و سلامت افراد جامعه تأثیر بسزایی دارد. راهکارهای پیشنهادی برای رسیدن به این هدف، هماهنگی و ارتباطات مؤثر و دوام‌دار این وزارت با شاروالی، اداره محیط زیست، وزارت معارف، تحصیلات عالی، صحت عامه و بخش رسانه‌های دولتی و خصوصی ضروری پنداشته می‌شود.

لوله‌کشی آب آشامیدنی یکی از وظایف شاروالی در همکاری با بخش خصوصی است؛ چنانکه در بسیاری از نقاط شهر کابل، دیده می‌شود که لوله‌کشی و آب‌رسانی به شهروندان کابل را بخش خصوصی بر عهده دارد. از نتایج پاسخ شرکت‌کنندگان در این تحقیق، هویدا است که اکثریت بر میزان سلامتی و بهبود وضعیت آب آشامیدنی پافشاری دارند و دولت با تشویق بخش خصوصی در سرمایه‌گذاری هر چه بیشتر در قسمت آب‌رسانی و لوله‌کشی آب آشامیدنی، مدیریت بازار و هماهنگی با شرکت‌های واردکننده و تولیدکننده لوله‌های سبز و ارائه خدمات از طریق این‌ها به شهروندان با قیمت کمتر می‌تواند در کاهش آلودگی آب‌ها نقش مؤثری داشته باشد.

ضد عفونی کردن آب، با استفاده از کلورین (کلر) در کاهش آلودگی و امراض ناشی از مصرف آب آلوده تأثیر بسزایی دارد. ضروری است تا در ضد عفونی کردن آب جهت نوشیدن، دقت لازم را داشته و کوشش شود تا از مواد بی‌ضرر و با کیفیت بالا استفاده شود. دولت باید در قسمت ذخیره آب، دقیق بوده و ذخیره‌گاه‌های بزرگ و با کیفیت را ایجاد کند. مدیریت، بررسی و کنترل از نحوه فعالیت و کارکرد کارمندان موظف در این بخش باید دوام‌دار و جدی صورت گیرد. همچنان کوشش شود تا کلورین (کلر) به صورت رایگان در دسترس مردم قرار گیرد تا از نعمت آب پاک محروم نمانند.

۵۹.۲۶ درصد از پاسخ‌دهندگان با تأثیرات منفی آلودگی صدا بر صحت خود و خانواده خود، موافق بوده و خواستار اقدامات دولت در این زمینه شدند. در این زمینه شاروالی باید از بلندگوهای دست‌فروشان، مساجد، تکیه‌خانه‌ها، محافل و سالن‌های عروسی، رستوران‌ها، دکان‌ها و ... کنترل داشته باشد. کارخانه‌های کوچک و بزرگی که در بین شهر و مناطق مسکونی مصروف فعالیت‌اند، به بیرون از شهر و مناطق مسکونی انتقال یابند و در صورت تخلف جریمه شوند.

خاکی بودن خیابان‌ها و کوچه‌ها، یکی از دیگر مشکلات و منابع آلوده‌کننده هوا است. شاروالی

کابل باید در قسمت افزایش منابع و امکانات خود در راستای از بین بردن این معضل اقدام جدی نماید. دولت و شاروالی کابل با در نظر داشت کابل به عنوان پایتخت کشور، اقدام به جلب و جذب کمک‌های خارجی، تشویق سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی، مؤسسات ملی و بین‌المللی نموده تا این کمک‌ها بتواند در کاهش آلودگی خاک و هوا کمک کند. شاروالی در هماهنگی با وزارت شهرسازی و مسکن، وزارت فواید عامه، وزارت اقتصاد و ... اقدام به اسفالت نمودن خیابان‌ها و کوچه‌ها نماید.

فضای سبزی یکی از موضوعات مهم جهانی در کاهش آلودگی هوا، مورد توجه تمامی کشورها در عرصه شهرنشینی و شهرسازی است. متأسفانه در شهر کابل نظر به وسعت و تمرکز نفوس در شهر کابل، به این عامل مهم یعنی فضای سبزی هیچ توجهی صورت نگرفته است. دولت و شاروالی کابل در این راستا باید به کاشتن نهال و غرس درختان مثمر و غیر مثمر، کنترل آبیاری، حفظ و مراقبت آن توجه جدی نماید. به آگاهی‌دهی عامه تلاش ورزد و برای کاهش آلودگی هوا و بهتر شدن فضاهای داخل شهری، برنامه‌ریزی داشته باشد.

افزایش منابع و امکانات در شاروالی کابل و ادارات مربوط و افزایش خدمات شهری عامل بسیار مهم و مؤثری در کاهش آلودگی شهر کابل هست. با افزایش منابع و امکانات مانند وسایط حمل و نقل شهری، فعال شدن خطوط برقی، دسترسی به منابع سولری، ایجاد تشناب‌های همگانی، ترویج فرهنگ استفاده از دوچرخه و خارج ساختن وسایط نقلیه دودزا و کهنه از خط سیر وسایط نقلیه، می‌تواند در کاهش انواع آلودگی‌ها کمک شایانی کند. کنترل بر واردات سوخت‌های بی کیفیت، گسترش شبکه گازرسانی نیز از راهکارهای پیشنهادی برای کاهش آلودگی هوا می‌باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که در شهر کابل، درجات آلودگی‌ها، به‌صورت نزولی سقوط داشته و در حال بروز فاجعه قرار دارد؛ و در بسیاری موارد شهروندان این شهر با فرهنگ شهری و شهرنشینی آگاهی ندارند و به تبع آن نه تنها که عامل احیاکننده محیط زیست نیستند، بلکه در خیلی موارد دشمن سرسخت محیط زیست‌اند، غافل از آنکه تیشه به ریشه خود می‌زنند. برای جلوگیری از آلودگی‌های محیط زیست، راهکارهای چون: آگاهی‌دهی عامه، اقدامات

مدیریتی جهت کنترل و مهار آلودگی‌های زیستی، طرح استراتژی‌ها، دخالت شهروندان در تصمیم‌گیری‌های کلان حکومت، نظارت جدی از منابع آلودگی‌ها، مسئولیت‌پذیری، مکلفیت فردی، استفاده از انرژی‌های قابل تجدید (آفتابی و بادی) گسترش فضاهای سبز و غرس نهال، کنترل جمعیت، تأمین منابع و تعیین جریمه‌های نقدی و مجازات آلوده‌کنندگان، ارائه گردیده است. در قسمت آلودگی آب راهکارهای مدیریتی؛ مانند بازیافت فاضلاب‌ها، لوله‌کشی آب‌ها و استفاده منظم از کلر و راهکاری‌های چون بازیافت زباله‌های درجه‌بندی‌شده، ایجاد فضای سبز، استفاده از خریطه‌های کاغذی به‌عوض خریطه‌های پلاستیکی از جمله راهکارهای مدیریتی خاک است.

راهکارهای مدیریتی هوا، کنترل و نظارت از ورود سوخت‌های بی‌کیفیت، ایجاد محدودیت در استفاده از ذغال سنگ، ترمیم و تبدیل وسایط نقلیه، جریمه متخلفین و اسفالت جاده‌های خامه پیشنهاد شده است و در راهکارهای آلودگی صوتی (نظارت جدی از منابع آلودگی صوتی، جریمه و مجازات، آگاهی‌دهی از فرهنگ شهرنشینی و آپارتمان) پیشنهاد گردیده است.

منابع

۱. احمدزاده، احمد، آلودگی صدا. مجله محیط‌شناسی، شماره ۱۳ مطالعات و تحقیقات شهرسازی و معماری ایران، ۱۳۷۵.
۲. بصیرت، عبدالولی، محیط زیست از دیدگاه اسلام، انتشارات نعمانی کابل، چاپ سوم، ۱۳۹۳.
۳. پناهی، محمدشریعت، مبانی بهداشت محیط، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، ۱۳۸۴.
۴. تمنا، سعید، مبانی جمعیت‌شناسی، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ یازدهم، سال ۱۳۸۳.
۵. جوزی، جعفرپور، جاوید، سید علی، مدیریت محیط زیست، انتشارات علم کشاورزی ایران، چاپ اول، ۱۳۹۲.
۶. حبیبی غوری، نثار احمد، کثافات جامد شهری، تنظیف شهری دیروز، امروز، فردا، کابل نشر تکانک، ۱۳۸۸.
۷. حسینی، محمدوائق، حفاظت محیط زیست و نگهداری منابع طبیعی، نشر نامی، چاپ سوم، ۱۳۹۳.
۸. حسینی، محمدوائق، منابع طبیعی و حفاظت محیط زیست، انتشارات سعید، ۱۳۹۵.
۹. حیدری، میر محمدظاهر، محمدفاروق، روش تحقیق با رویکرد SPSS، نشر صلح، ۱۳۹۷.
۱۰. رحمانی، علی‌جان، مدیریت بحران افغانستان، انتشارات میراث ماندگار، چاپ اول، ۱۳۹۱.
۱۱. سعیدنیا، احمد، مواد زائد جامد شهری، تهران انتشارات سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، ۱۳۸۳.
۱۲. صراحتی، صفائی، شیما، فهیمه، کتاب برتر محیط زیست، انتشارات شهر آب، تهران، چاپ اول، ۱۳۸۹.
۱۳. عظیمی، محمد عظیم، جغرافیای افغانستان، انتشارات خراسان، چاپ هفتم، ۱۳۹۰.
۱۴. عظیمی، محمد عظیم، جغرافیای انسانی افغانستان، نشر علم، خراسان، ۱۳۹۱.

۱۵. عظیمی، محمد عظیم، درآمدی بر امنیت ملی افغانستان، (جغرافیا و محیط زیست)، نشر نگار، ۱۳۹۵.
۱۶. عظیمی، محمد عظیم، برنامه‌ریزی شهری و آینده شهرها در افغانستان، انتشارات نشر واژه، ۱۳۹۶.
۱۷. عظیمی، محمد نعیم، روش تحقیق اقتصاد و تجارت، نشر سعید، ۱۳۹۷.
۱۸. کویانی، محمدرضا، علیجانی، بهلول، مبانی آب و هواشناسی، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ چهاردهم، ۱۳۸۷.
۱۹. مجنونیان، هنریک، درختان و محیط زیست، انتشارات سازمان حفاظت محیط زیست، ۱۳۶۹.
۲۰. نیا، الهام‌حسین، کاهش آلودگی آب و راهکارهای آن، ۱۳۹۰.
۲۱. نیشابوری، اصغر، جغرافیایی زیستی، انتشارات سمت، تهران، چاپ دوم، ۱۳۹۲.
۲۲. وثوقی، منصور، مبانی جامعه‌شناسی ۱، انتشارات پیام نور، چاپ هفدهم، ۱۳۸۱.
۲۳. وحدت، احمدیار، افغانستان و محیط زیست، انتشارات نشر، مشهد، سازمان حفاظت محیط زیست، ج ۳، شماره اول، ۱۳۹۱.
۲۴. فضای سبز، سازمان پارک‌ها و فضای سبز تهران، شماره چهارم.
۲۵. آلودگی هوا و تدابیر تنظیم و کاهش آن، اداره تحفظ محیط زیست افغانستان، ۱۳۹۰.
۲۶. کمیته ناروی برای افغانستان، ۱۳۸۸.

27. www.dw.com

28. www.salamatnews

29. www.alef.ir

30. Wikipedia.org

31. www.iraneconomist.com

32. www.civilica.com

عوامل مؤثر بر ایجاد فساد اداری در برنامه میثاق شهروندی شهر کابل

دکتر محمدرضا دارائی^۱

جمال الدین عابد^۲

چکیده

فساد اداری یکی از معضلات عمده و چالش برانگیز پیش روی اداره‌های دولتی است. این تحقیق با هدف بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی کابل انجام شده است که در نهایت عوامل را به سه دسته فرهنگی و محیطی، عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) تقسیم‌بندی نمودیم و تأثیرات هر یک را بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی کابل مورد بررسی قرار دادیم. این تحقیق از نوع کیفی با هدف کاربردی است که جامعه آماری آن را کارکنان اداره میثاق شهروندی وزارت انکشاف دهات افغانستان، تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به روش تصادفی ساده است و حجم نمونه آن ۱۵۲ تن از کارکنان این اداره می‌باشند. برای بررسی موضوع این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۲۹ پرسش، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای اعتبار و روایی براساس آلفای کرونباخ ۰.۷۷۳ بوده و تجزیه و تحلیل اطلاعات توسط نرم افزار (اس پی اس اس) صورت گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان داده است که عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) و عوامل فرهنگی محیطی بر فساد اداری در وزارت انکشاف دهات افغانستان - اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

واژه‌های کلیدی: فساد اداری، نظام اداری، فرد، سازمان، محیط، فرهنگ.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، صندوق پستی: ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵.

۲. دانشجوی رشته مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی در دانشگاه پیام نور - مرکز افغانستان.

مقدمه

پدیده فساد اداری، در دنیای امروزی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت جامعه، مطرح شده است. این پدیده صدمات جبران‌ناپذیری را بر سرعت حرکت چرخ توسعه جامعه ایجاد کرده و مسیر توسعه و پیشرفت را مسدود و محدود می‌سازد. حکومت‌ها و دولت‌ها از قرن‌ها پیش با مشکل سوءاستفاده کارگزاران دولتی روبه‌رو بوده‌اند. در متون باستانی نیز اشاره‌های متعددی به این پدیده شده است که نشان می‌دهد، حکومت‌ها همیشه نگران سوءاستفاده شخصی صاحب‌منصبان و کارگزاران دولتی از موقعیت و امتیازات شغلی بوده‌اند. دگرگونی‌های سیاسی، وجود نهادهای دموکراتیک و آزادی مطبوعات در دو قرن اخیر در کشورهای غربی و سایر نقاط جهان، دولت‌ها را مجبور کرده است نسبت به اقدامات و عملکرد خود به مردم پاسخگو باشند. در نتیجه این تحولات، تخلفات اداری از حساسیت بسیار بالایی برخوردار شده و دولت‌ها به خاطر حفظ مشروعیت سیاسی ناچارند به این مسأله توجه کنند.

جرایمی نظیر اختلاس، ارتشاء و جعل، جرائم جدیدی نیستند و قدمتی به اندازه خود دولت‌ها دارند. امروزه فساد اداری و مالی به یک معضل جهانی مبدل شده و دولت‌ها آگاهند که فساد باعث آسیب‌های بسیاری می‌شود و هیچ حد و مرزی هم نمی‌شناسد، همان‌گونه که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه‌یافتگی، گوناگون است. به هر صورت، فساد موجب انحطاط است، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار می‌دهد و باعث هدر رفتن منابع ملی می‌شود. همچنین به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق، اعتماد مردم را نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی کاهش و بی‌تفاوتی، تنبلی و ناشایستگی را افزایش می‌دهد. فساد مسیر رشد اقتصادی را با موانع بسیار مواجه می‌سازد و بر توسعه اقتصادی اثر منفی دارد. این تأثیر بر اقتصادهای باز بیش‌تر از اقتصادهای بسته است. فساد اداری از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دستیابی به درآمدهای سهل الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد را فراهم می‌کند. بنابراین مقابله با فساد در عرصه اداری ضرورتی انکارناپذیر است. به همین اساس به‌منظور مقابله و درنهایت حذف این معضل بزرگ در کشور، شناسایی عوامل مؤثر بر فساد اداری ضروری است م تا با تکیه بر آن برنامه‌ها و استراتژی‌های کار در زمینه ریشه‌کنی این معضل اتخاذ شود.

۱. مفاهیم

۱-۱. فساد

فساد عبارت است از رفتاری که به دنبال جاه‌طلبی‌های شخصی، باعث انحراف از شیوه عادی انجام وظیفه شود و به صورت تخلف از قوانین و مقررات و انجام دادن اعمالی از قبیل ارتشاء، پارتی‌بازی و اختلاس تجلی می‌کند.

۱-۲. فساد اداری

ریشه «فساد اداری» در لغت به معنای «شکستن»^۱ و در اصطلاح، بیرون رفتن از حد اعتدال است که با سوءاستفاده از امکانات و منابع عمومی در جهت کسب منافع شخصی تبلور می‌یابد. فساد از لحاظ حقوقی، رفتار منحرف‌شده از ضوابط و وظایف رسمی یک نقش عمومی است که بنا به ملاحظات خصوصی یا ملاحظات قومی و منطقه‌ای رخ می‌دهد و معمولاً برای موضوعاتی نظیر حکومت‌های فاسد و فقیر و اعمالی که از دستگاه‌های فعال آن‌ها سر می‌زند، به کار می‌رود (هیوود، ۱۳۸۱، ص. ۴۷۵).

ساموئل هانتینگتون فساد اداری را، تمامی رفتارهای کارکنان یک سازمان می‌داند که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. همچنین فساد اداری را می‌توان استفاده از موقعیت و قدرت دولتی برای رسیدن به منافع شخصی دانست. فساد اداری که به آن فساد مالی سطح پایین گفته می‌شود، همان است که هر روز در برخورد با مدیران عمومی در بخش‌هایی مانند شفاخانه‌ها، مکاتب، پولیس و گمرک و مواردی از این قبیل رخ می‌دهد (منصور نژاد، ۱۳۸۴، ص. ۲۳).

فساد بیشتر در دو سطح قابل اشاره است؛ سطح اول، مفاسدی است که عمدتاً با نخبگان سیاسی سروکار دارد و کارمندان عالی رتبه و مقامات ارشد دولت‌ها را مشغول خود می‌سازد و سطح دوم، میان کارمندان رده‌پایینی است که در این نوع مفاسد، رشوه‌های عمومی و کارسازی‌های غیرقانونی با بخش خصوصی و جامعه صورت می‌گیرد. بررسی‌های تجربی نشان می‌دهد که فساد اداری در رده‌های میانی و پایین نظام اداری تا حدود زیادی به میزان فساد در بین سیاست‌مداران و کارمندان

1. Rump ere

عالی رتبه بستگی دارد. هم‌چنین در یک محیط سیاسی فاسد، کارمندان رده‌های میانی که مرتکب فساد اداری می‌شوند، کمتر نگران کشف جرم هستند؛ چون غالباً میان مسئولان رده‌بالا و مدیران میانی نوعی تبانی برای چشم‌پوشی متقابل وجود دارد (الوانی، ۱۳۷۹، ص. ۴۶).

۲. علل ایجاد فساد اداری

به طور کلی، می‌توان علل اصلی شکل‌گیری این پدیده را به سه گروه تقسیم‌بندی کرد (رفیع‌پور، ۱۳۷۹، ص. ۴۸).

۲-۱. علل فرهنگی و محیطی

این علل در بُعد فرهنگی و اجتماعی است. در نظام اداری کنونی، انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی بر مبنای رفیق‌بازی و یا رشوه، به صورت امری عادی درآمده و تبانی بین افراد متمول، سیاست‌مداران و عوامل بوروکراسی اداری برای عبور از فیلترهای نظام اداری، یک جریان پذیرفته‌شده است که نتیجه آن، بروز فساد به‌ویژه در سطح کلان جامعه بوده است. از دیدگاه فرهنگی، فساد اداری سبب می‌شود که اعتماد و وفاداری مردم نسبت به سازمان‌ها کاهش یابد؛ تنبلی و ناشایستگی گسترش یابد و اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی جامعه سست شود (لیپست و لنز، ۲۰۰۰، ص. ۲۶۹).

۲-۲. علل فردی

در تمام کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته، برای پست‌های اداری و سازمانی، شرایط احراز معرفی می‌گردد که انتخاب و انتصاب افراد بر مبنای آن شرایط صورت می‌گیرد. در محتوای شرایط احراز موقعیت‌های اداری و دولتی، بخشی به ویژگی‌های شخصیتی مدیر اختصاص داده شده است. علت آن نیز به اهمیت و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی بر می‌گردد که از خود نشان می‌دهند. چنانچه بر مبنای رفیق‌بازی یا رشوه، فردی برای پستی انتخاب گردد که شرایط آن را ندارد، در این جا بروز فساد، اجتناب‌ناپذیر است. از دیدگاه فردی، فساد اداری آثار زیانباری را به همراه دارد که از جمله آن‌ها بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی، بروز اختلافات فAMILI، خدشه‌دار شدن اعتبار و اعتماد و حیثیت فرد و نبود هدایت مناسب استعدادهای فردی است (شلالوند، ۱۳۷۷، ص. ۱۰۳).

۲-۳. علل اداری و سازمانی

از دیدگاه سازمانی، فساد اداری موجب کاهش بهره‌وری سازمان، و زمان و منابع به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سازمان می‌شود. ضمن اینکه فرایند توسعه منابع انسانی، آسیب دیده و فضایل اخلاقی کمرنگ و ارزش‌های منفی در سازمان ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، هزینه‌های اداری برای مصرف‌کنندگان به دلیل افزوده شدن هزینه‌های فساد به هزینه‌های اداری عادی، افزایش می‌یابد و ضمن آلوده‌سازی کارکنان سالم و ایجاد جو دلسردی و بی‌اعتمادی در آن‌ها، صداقت و امانت آن‌ها را زیر سؤال می‌برد و کیفیت خدمات عمومی را کاهش می‌دهد (لئو^۱، ۲۰۰۵، ص. ۶۳۸). علل سازمانی بروز فساد اداری به دو دسته کلی «عوامل درون‌سازمانی» و «عوامل برون‌سازمانی» تقسیم می‌گردد (افضلی، ۱۳۹۰، ص. ۲۵۳).

۲-۳-۱. عوامل درون‌سازمانی

الف) مسائل رفتاری: متأثر از ناهنجاری‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... کارکنان تحت سرپرستی و نیز ناتوانی مدیران در تأمین نیازهای پرسنلی و رفع موانع رفتاری آنان.

ب) امور ساختاری و سازمانی: مثل عدم تناسب امکانات پرسنلی، مالی و اعتباری با اهداف و فعالیت‌های سازمان که ناشی از محدودیت در منابع انسانی و مالی یا ضعف سیستم‌های کنترل داخلی و... است.

۲-۳-۲. عوامل برون‌سازمانی

- نیازها، انتظارات متقن و غیرمتقن اشخاص حقیقی و حقوقی مختلف دارای نفوذ در مردم؛
- مشکلات وضعی و اجرایی قوانین و مقررات مورد عمل؛
- عدم تناسب قوانین و مقررات با نیازها و اقتضانات جامعه، تغییرات و تحولات قوانین و بعضاً تعارض آن‌ها با یکدیگر؛ همچنین وجود ابهام یا اجمال در نصوص برخی از قوانین و مقررات و قابلیت تعابیر و تفاسیر متعدد از آن‌ها و عدم انطباق دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مدون با مفاد قوانین مربوط؛
- مسائل و مشکلات مربوط به جذب، آموزش و نگهداری افراد متخصص و کارآمد؛
- عملکرد مدیران قبلی و تأثیرگذاری آن بر عملکرد جاری دستگاه اجرایی.

۳. چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری متغیرهای مهم را که مرتبط با مسأله تحقیق است شناسایی و مشخص می‌کند و پیوند این متغیرها را به گونه‌ای منطقی ارائه می‌دهد. چارچوب نظری همچون دریچه‌ی است که محقق از آن منظر به پدیده مورد بررسی نگاه می‌کند. چارچوب نظری این تحقیق که مبنای مدل مفهومی تحقیق را تشکیل می‌دهد. در این تحقیق، محقق بعد از مرور مبانی نظری و کلیه مطالعات و تحقیقاتی که در مورد عوامل فساد اداری انجام شده است. یک سری عوامل مؤثر بر فساد اداری که در تحقیقات قبلی به آن اشاره شده است را ذریعه جدول ذیل نشان داده است:

تحلیل استنباطی انجام شده است. این پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال می‌باشند که سهم هر یک از شاخص‌ها به شرح ذیل بیان شده است:

جدول ۱. تقسیم بندی سؤالات پرسشنامه

ردیف	عوامل مؤثر بر فساد اداری	منبع
۱	ضعف مدیریت	الوانی و جفره (۱۳۷۷)، نجاری (۱۳۷۸)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، فیضی و ورضایی (۱۳۹۲)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، طالقانی (۱۳۹۲)، خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۲	ناکارآمدی قوانین	یاهر و نیستروسی (۲۰۱۲)، الوانی و جفره (۱۳۷۷)، حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، رسولی و شهابی (۱۳۸۸)، فیضی و رضایی (۱۳۹۲)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۳	ویژگی‌های فرهنگی جامعه	حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، زرنندی (۱۳۹۵)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۴	معاش و دستمزد	موکان (۲۰۰۸)، لنکستر و مونتینالو (۱۹۹۷)، حسینی و فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، عباس پور (۱۳۸۵)، بارزلیلی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).

۵	تفویض اختیار بیش از حد	نجاری (۱۳۷۸)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، فرخ سرش (۱۳۸۳).
۶	عدم کنترل و نظارت	نجاری (۱۳۷۸)، عباس پور (۱۳۸۵)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۷	اعمال سلیقه شخصی	امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، طالقانی (۱۳۹۲)، نجفی (۱۳۹۴)، کوهلمن (۲۰۰۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۸	عدم شفافیت فرایندهای کاری در سازمان	عباس پور (۱۳۸۵)، لنکستر و موتینالو (۱۹۹۷)، درویش (۱۳۹۵)، بارزبلی و همکاران (۱۳۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۹	عدم تعهد سازمانی	الوانی و جفره (۱۳۷۷)، طالقانی (۱۳۹۲)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، لطیفیان (۱۳۷۵).
۱۰	بی‌انگیزگی کارکنان	نجاری (۱۳۷۸)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، افضل (۱۳۹۰).
۱۱	تبعیض بین کارکنان	نجاری (۱۳۷۸)، کوهلمن (۲۰۰۸)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰).
۱۲	شرایط اقتصادی	رسولی و شهابی (۱۳۸۸)، امامی و خلیلی (۱۳۸۹)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰).
۱۳	عوامل محیطی	فیضی و رضایی (۱۳۹۲)، بارزبلی و همکاران (۱۳۹۷)، نجفی (۱۳۹۴)، افضل (۱۳۹۰)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۱۴	عقب ماندگی از تکنولوژی	فیضی و ورزشایی (۱۳۹۲)، خضری (۱۳۸۱)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷).
۱۵	عدم سلامت اداری	زرندی (۱۳۹۵)، نجاری (۱۳۷۸).
۱۶	عوامل ناکارآمد سیاسی	خضری (۱۳۸۱)، نجفی (۱۳۹۴)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل (۱۳۹۰)، پاریزی (۱۳۷۵).
۱۷	سو استفاده از مقام	خضری (۱۳۸۱)، مردانی (۱۳۷۵)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، افضل (۱۳۹۰).
۱۸	عدم شایسته‌سالاری	لنکستر و موتینالو (۱۹۹۷)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۹۲)، کوهلمن (۲۰۰۸)، دیمت و توساتو (۲۰۱۷).
۱۹	تحصیلات	دیمت و توساتو (۲۰۱۷)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).
۲۰	سبک رهبری	کوهلمن (۲۰۰۸)، افضل (۱۳۹۰)، نوری دخت (۱۳۹۶).
۲۱	فرهنگ سازمانی	افضل (۱۳۹۰)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).

کوهلمن (۲۰۰۸)، نوری دخت (۱۳۹۶).	استراتژی	۲۲
دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، کوهلمن (۲۰۰۸)، مجتهدزاده (۱۳۸۸).	عوامل اجتماعی	۲۳
لطیفیان (۱۳۷۵)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل‌ی (۱۳۹۰)، افضل‌ی (۱۳۹۰).	خویشاوندسالاری	۲۴
فرخ سرش (۱۳۸۳)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، افضل‌ی (۱۳۹۰).	عدم پاسخگویی	۲۵
فرهادی نژاد (۱۳۸۰)، فرخ سرش (۱۳۸۳)، لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، عظیمی و همکاران (۱۳۸۹)، پاریزی (۱۳۷۵).	دخالت‌های دولت	۲۶
لطیفیان (۱۳۷۵)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)، افضل‌ی (۱۳۹۰).	بوروکراسی (کاغذپرانی)	۲۷
افضل‌ی (۱۳۹۰)، نوری دخت (۱۳۹۶)، پاریزی (۱۳۷۵).	پارتنری بازی	۲۸
نوری دخت (۱۳۹۶)، افضل‌ی (۱۳۹۰).	مسائل رفتاری	۲۹
مجتهدزاده (۱۳۸۸)، افضل‌ی (۱۳۹۰).	آموزش ناکافی	۳۰

۴. پیشینه تحقیق

۴-۱. تحقیقات داخلی

علی شیر شهیر (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «ناکامی حکومت در اجرای پروژه‌ی بزرگ توسعه‌ای؛ برنامه‌ی ملی «میثاق شهروندی» چگونه مدیریت شده است؟» در موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق در مورد گزارش هیئت تفتیش از برنامه میثاق شهروندی در وزارت انکشاف دهات افغانستان پرداخته است. نویسنده چنین بیان داشته است که در تطبیق برنامه میثاق شهروندی کوتاهی از طرف دولت صورت گرفته است و دولت نتوانسته است میزان هدف تعیین شده خود را در محدوده چهار سال به دست بیاورد. نویسنده ضعف مدیریتی، عدم نظارت دقیق بر عملکرد شوراها و مؤسسه‌ها، نبود شفافیت و اسناد حمایتی در پرداخت‌ها و استخدام‌های غیرقانونی را از دلایل اصلی کندی تطبیق این برنامه ملی دانسته است (شهیر، ۲۰۲۱، صص. ۶-۱).

سلمان علی سروش (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «فساد اداری، علل و پیامدهای آن بر توسعه» در مورد موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق به بررسی فساد اداری در اسناد بین

المللی و همچنین افغانستان پرداخته است و دیدگاه‌ها و سوابق در مورد موضوع را مورد بررسی قرار داده است. نویسنده در این تحقیق عوامل اصلی فساد اداری را در دسته‌هایی همچون: علل فرهنگی و محیطی، علل شخصیتی، علل اداری و سازمانی دانسته است و پیامدهای آن را: ضیاع منابع ملی، مانع رشد رقابت سالم و موجب بطنی شدن تلاش‌ها در راستای کاهش فقر و تبعیض اجتماعی، کاهش میزان اثربخشی و مشروعیت دولت‌ها، افزایش هزینه معاملات و کاهش امکانات اقتصادی دانسته است (سروش، ۱۳۹۲، صص. ۱-۷).

فضل الله نظامی (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان «نقش اداره عالی بررسی در مبارزه با فساد» در مورد موضوع پرداخته است. نویسنده در این تحقیق بر اقدامات دولت در مبارزه با فساد اداری پرداخته است طوری که با اشاره به نهادهای مبارزه با فساد که شامل: اداره لوی سارنوالی، اداره عالی بررسی، کمیته مشترک نظارت و ارزیابی و جرائم سنگین می‌باشند، اداره عالی بررسی را به‌عنوان اساسی‌ترین و یگانه اداره‌ای دانسته است که مفیدیت و مؤثریت بیشتری را در مبارزه با فساد اداری در افغانستان داشته است. نویسنده نقش اداره عالی بررسی (تفتیش) را در بررسی امور مالی و حسابی ادارات سکتور عامه، در بهبود شفافیت، حسابدگی، مفیدیت، مؤثریت و کاهش فساد اداری تا اندازه خوب دانسته است اما عملکرد این اداره را مطلوب و در حد رضایت مردم ندانسته است و ضعف و کاستی‌ها را در کارکرد این اداره بیان داشته است که می‌توان مواردی همچون: نبود ظرفیت لازم، عدم استقلال کامل و عدم همکاری مراجع ذیربط را نیز بیان ساخت (نظامی، ۱۳۹۸، صص. ۱-۱۰).

۲-۴. تحقیقات خارجی

خدیجه محمدی بارزلی و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق چنین دریافتند که عوامل مدیریتی و سازمانی بر بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار است. چنین پیشنهاد نموده است تا برای ایجاد و تقویت نظم و ثبات در فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان، به‌عنوان یکی از ابزارهای مهم مدیریتی و سازمانی مورد توجه سازمان‌های دولتی واقع گردند (محمدی بارزی و همکاران، ۱۳۹۷، صص. ۹۴-۱۰۴).

منصور حقیقتیان و همکارانش (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی برخی عوامل

اجتماعی مؤثر بر فساد اداری) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق به بحث جامعه‌شناختی موضوع فساد اداری پرداخته است و چنین بیان داشته است که هر چه میزان تحصیلات افراد کارمند پایین‌تر بوده میزان فساد بیشتری را نشان داده‌اند و نکته دیگر اینکه فساد در میان زنان و مردان یکسان است اما افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل به فساد دچار می‌شوند و همچنین هرچه سن بالاتر می‌رود میزان فساد روبه کاهش می‌رود (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۱، صص. ۷۵-۵۵).

شمس السادات زاهدی و همکارانش (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان (بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری) در مورد موضوع پرداخته است. نویسندگان در این تحقیق عوامل مؤثر بر فساد و ارتباط آن با فساد اداری را چنین بیان داشته‌اند که عواملی چون: عوامل کیفیت زندگی کاری، عوامل درون‌سازمانی، عوامل فردی، عوامل فرهنگی و عوامل برون‌سازمانی می‌توانند بر فساد و تخلفات کارکنان مؤثر باشند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸، صص. ۲۹-۵۵).

۵. روش‌شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق میدانی و از نظر روش کار توصیفی-تحلیلی است. جامعه مورد مطالعه برای این تحقیق تمامی کارمندان واجد شرایط در برنامه ملی میثاق شهروندی شهر کابل در وزارت انکشاف دهات افغانستان شامل می‌باشند که جمعاً به تعداد ۲۵۰ نفر کارمندان برنامه میثاق شهروندی در شهر کابل که دارای تحصیلات بالاتر از صنف دوازده می‌باشند و برای تعیین حجم نمونه برای این تحقیق از جدول مورگان استفاده شده است که برای ۲۵۰ نفر جامعه آماری به تعداد ۱۵۲ نفر حجم نمونه تعیین شده است و روش نمونه‌گیری در این تحقیق به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که سؤالات آن با بررسی ادبیات موجود و نظر استادان و عالمان در این زمینه تنظیم گردیده است؛ و برای هر یک از متغیرها سؤالات مشخصی بیان گردیده است که درنهایت با استفاده از برنامه (اس پی اس اس)^۱ تحلیل استنباطی انجام شده است. این پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال می‌باشند که سهم هر یک از شاخص‌ها به طور ذیل بیان شده است:

1. SPSS.

جدول ۲. تقسیم بندی سؤالات پرسشنامه

شماره	شاخص	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
۱	عوامل فرهنگی	۷ سؤال	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷
۲	عوامل درون سازمانی	۷ سؤال	۸-۱۳-۱۶-۱۷-۱۸-۲۰-۲۱
۳	عوامل برون سازمانی	۷ سؤال	۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵-۱۹
۴	عوامل فردی	۸ سؤال	۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹

برای تعیین روایی در این تحقیق از روش محتوایی استفاده شده است که به این منظور نظر استاد راهنما، استاد مشاور و چند تن از کارشناسان را در مورد روایی پرسشنامه جویا شده و بعد از تأیید مورد توزیع قرار گرفته است. در این تحقیق نیز برای سنجش پایایی از یک نمونه اولیه شامل ۱۵۲ پرسشنامه پیش آزمون می شود و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه می شود که برای پرسشنامه فساد اداری آلفای کرونباخ عدد ۰.۷۷۳ است که با توجه به محدوده این آزمون عدد سنجش پایایی برای این پرسشنامه در حالت قابل قبول می باشد.

۶. یافته های تحقیق

یافته های این تحقیق به دو دسته تقسیم بندی شده است که شامل آمار توصیفی تحقیق و آمار استنباطی تحقیق می باشد که در ذیل به هر یک از این موارد پرداخته می شود:

۱-۶. آمار توصیفی

در قسمت آمار توصیفی از جداول درصد فراوانی استفاده می گردد. بر این اساس ابتدا به توصیف جامعه آماری بر حسب: جنسیت، سن، میزان تحصیلات و میزان تجربه کاری پاسخ دهندگان پرداخته می شود که به قرار ذیل می باشند:

جدول ۳. آمار توصیفی خصوصیات شخصیتی پاسخ دهندگان

متغیر	تفصیلات	فراوانی	فیصدی
جنسیت	مرد	۱۱۶	٪۷۶.۳۲
	زن	۳۶	٪۲۳.۶۸
حالت مدنی	مجرد	۷۶	٪۵۱.۹۷
	متاهل	۷۳	٪۴۸.۰۳
سن	۱۸-۲۵ سال	۶۹	٪۴۵.۳۹
	۲۶-۳۵ سال	۶۷	٪۴۴.۰۸
	۳۶-۵۰ سال	۱۶	٪۱۰.۵۳
تحصیلات	لیسانس	۶۰	٪۳۹.۴۷
	ماستر	۶۳	٪۴۱.۴۵
	داکتر PHD	۲۹	۱۹.۰۸
تجربه کاری	۱۰ سال کمتر	۶۶	٪۴۳.۴۲
	۱۱-۲۰ سال	۷۵	٪۴۹.۳۴
	۲۱ سال بیشتر	۱۱	٪۷.۲۴

۲-۶. بررسی استنباطی یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و پرسشنامه استفاده شده است. در این پرسشنامه به تعداد ۲۹ پرسش در مورد موضوع در ابعاد مختلف پرسیده شده است که ذیلاً در مورد هریک پرداخته می‌شود.

۳-۶. آزمون نرمالیتی

آزمون نرمال بودن داده‌ها روشی برای تشخیص آن است که مشخص شود توزیع داده‌های گردآوری شده از توزیع طبیعی یا نرمال برخوردار است. قبل از هر گونه آزمونی که با فرض نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن صورت گیرد. برای این منظور روش‌های متعددی وجود دارد. نتایج این آزمون در جدول ذیل مشاهده می‌شود:

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Cultural	inner	outer	personal
N		152	152	152	152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.5179	2.0977	2.1325	2.1513
	Std. Deviation	.61116	.49907	.42908	.39571
Most Extreme Differences	Absolute	.057	.090	.115	.099
	Positive	.049	.090	.115	.099
	Negative	-.057	-.068	-.070	-.072
Test Statistic		.057	.090	.115	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d	.004c	.000c	.001c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

وقتی پژوهشگران از طیف لیکرت برای گردآوری داده‌ها استفاده می‌کنند با یک مشکل بزرگ مواجه هستند. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک مانند همبستگی پیرسون، رگرسیون، مدل ساختاری و آزمون تی، توزیع داده‌ها باید نرمال باشد. به‌طور مرسوم برای بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود؛ اما نتیجه همیشه ناامید کننده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد داده‌ها نرمال نیست. به همین اساس در داده‌های بیشتر از ۳۰ داده بیشتر مواقع نتایج آزمون برای کولموگروف-اسمیرنوف نرمال در نظر گرفته می‌شود.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات در جامعه نشان می‌دهد که توزیع نمرات عوامل فساد اداری (عوامل فرهنگی، عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی و عوامل فردی) در جامعه متفاوت بوده است که در سه متغیر (عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی، عوامل فردی) در هر سه متغیر عدد

sig>0.05 بوده است ولی در یک متغیر (عوامل فرهنگی) عدد $sig<0.05$ می‌باشد؛ اما با توجه به اینکه توزیع نمونه در جامعه به تعداد ۱۵۲ پرسشنامه می‌باشد. بنأ تمامی موارد را در حالت نرمال فرض می‌کنیم و آزمون‌های پارامتریک را بر آن اجرا می‌کنیم.

بررسی فرضیه‌ها

در این تحقیق برای بررسی موضوع سؤالاتی را پیرامون موضوع طرح نموده‌ایم تا با بیان فرضیه‌های مرتبط به آن به جواب این سؤالات پرداخته شود. که مطابق به این سؤالات فرضیات ذیل را بیان کرده می‌توانیم.

فرضیات فرعی:

۱. به نظر می‌رسد عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۲. به نظر می‌رسد عوامل درون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۳. به نظر می‌رسد عوامل برون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.
۴. به نظر می‌رسد عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

نتایج هرکدام شرح داده شده می‌شود:

فرضیه اول: به نظر می‌رسد عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج این آزمون را با میانگین نمره ۲ (حد وسط طیف ۴ درجه لیکرت) در جدول ذیل مشاهده می‌کنید.

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های تحقیق One-Sample Test

One - Sample Test						
Test Value=2						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of The Difference	
					Lower	Upper
عوامل فردی	-6.781	151	.000	-.21793	-.2814	-.1544
عوامل درون‌سازمانی	-6.866	151	.000	-.21992	-.2832	-.1566
عوامل برون‌سازمانی	-5.884	151	.000	-.19549	-.2611	-.1298
عوامل فرهنگی و محیطی	-5.884	151	.000	-.19549	-.2611	-.1298

تفسیر:

همانطور که در نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در جدول فوق مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار $sig < 0.05$ در تمامی فرضیه‌ها (کمتر از سطح معناداری ۰.۰۵ است) می‌باشد. با توجه به اینکه عدد $sig = 0.00$ در تمامی فرضیه‌ها می‌باشند و کمتر از ۰.۰۵ است. بنابراین، فرضیه‌های تحقیق هر یک جداگانه تأیید می‌شوند که در نتیجه می‌توان چنین بیان داشت که عوامل فردی، عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی و عوامل فرهنگی و محیطی، بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.

۲. بحث

فرضیه اول:

نتایج در این تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است که این یافته‌ها با نتایج تحقیق غلامرضا طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که در این تحقیق نشان داده شده است که بین پایداری اعتقادی، ویژگی‌های شخصیتی، سبک ارتباطی، سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عوامل فردی و فساد اداری در سازمان رابطه معنادار وجود دارد و همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

در این تحقیق عوامل فردی ابر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته شده و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از آن بر کاهش فساد اداری در این سازمان‌ها اثرگذار باشد و همچنین با تحقیق حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در آن عوامل فردی را به‌عنوان یکی از عوامل اساسی فساد اداری در کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه یافته دانسته است و علت اصلی آن را به اهمیت و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رفتارهای سازمانی بیان کرده است و همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این آن عوامل فردی در سازمان به‌عنوان عامل دومی بعد از عامل محیطی و فرهنگی دانسته است و اثرگذاری آن بر فساد اداری را تأیید کرده است و مهم‌ترین عامل فردی را «مشارکت اخلاقی» دانسته است و همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در آن عوامل فردی به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی شده است.

همچنین با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فردی را به‌عنوان عامل مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است که در رتبه‌بندی عوامل، عوامل فردی را به‌عنوان عامل دارای اولویت اول در فساد اداری در تحقیق خویش معرفی کرده است. و همچنین با نتایج تحقیق (گوریرو و رودریگوز، ۲۰۰۶) همخوانی دارد که در این تحقیق ویژگی‌های فردی را به‌عنوان یکی از عوامل فردی بر فساد اداری اثرگذار دانسته است. مطابق به این تحقیق عوامل فردی بیشترین تأثیر را در ایجاد فساد اداری در سازمان‌ها دارد. همچنین با بخش‌هایی از نتایج یافته‌های تحقیقات محققانی همچون: (کافمن و ماسیومو^۱، ۲۰۰۶)، همسو می‌باشد و همچنین با مطالعات فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲)، اعتضادی (۱۳۸۰)، شفیع خورشیدی (۱۳۸۵)، قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۶) همخوانی دارند. منابع بشری سازمان اثرگذارترین بخش سازمان می‌باشد که می‌تواند بر میزان عملکرد و بهره‌وری سازمان مؤثر باشد. بناً خصوصیات و مشخصه‌های منابع بشری می‌تواند بر میزان اثرگذاری آن مؤثر باشد. سن، جنسیت، میزان تجربه کاری، میزان تحصیلات از جمله خصوصیات فردی می‌باشند که به شخصیت هر شخص ارتباط دارد. در بیشتر ادارات دولتی افغانستان بخصوص

1. Guerrero & Rodriguez.

2. Kaufmann & Massiomo.

اداره میثاق شهروندی افغانستان، کارکنان به دو دسته کارکنان دائمی (دولتی) و کارکنان موقتی (قراردادی) تقسیم بندی شده اند که می توان میزان خصوصیات و مشخصات فردی در این دو گروه را باهم تفکیک کرد. در بخش کارکنان دولتی (دائمی) بیشتر کارکنان از نظر سنی دارای سن بالاتر، و متعاقباً از نظر تجربه کاری با تجربه تر می باشند و همچنین از نظر تحصیلات موافق به تجربه و رشته کاری شان ولی از نظر درآمد و معاش ضعیف تر می باشند.

در کنار آن بخش کارکنان موقتی (قرارداد) بیشتر کارکنان از نظر سنی جوان تر ولی از نظر تجربه کاری کم تجربه تر از گروه دولتی می باشند و در کنار آن تحصیلات شان اکثراً مخالف رشته کاری شان می باشد ولی از نظر درآمد و معاش در سطح بالاتری می باشند. این تفاوت ها در خصوصیات کارکنان در اداره میثاق شهروندی بر انگیزه کارکنان و بروز فساد اداری در این اداره اثرگذار می باشد و در صورت عدم مدیریت و کنترل آن باعث افزایش فساد اداری در این اداره شده و در نهایت باعث کاهش عملکرد و بهره وری این اداره می شود که با تجدید لوایح استخدام این اداره در بخش دولتی و قراردادی و کوشش به موازی کردن سطوح هر دو بخش با در نظر داشت خصوصیات فردی و ضرورت های وظیفوی کارکنان باشد. تا باعث به وجود آمدن اشتیاق و دلبستگی شغلی و همچنین حس صداقت و وفاداری کارکنان در سازمان گردد.

فرضیه دوم و سوم:

عوامل سازمانی، یکی از عوامل اساسی و اصلی در عملکرد کارکنان در سازمان ها می باشد که در این بخش اثرگذاری آن بر فساد اداری مورد بررسی قرار گرفته شده است. از دیدگاه سازمانی، فساد اداری موجب کاهش بهره وری سازمان، و زمان و منابع به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سازمان می شود که در این تحقیق به خاطر گستردگی عوامل سازمانی و دسته بندی منظم آن عوامل اداری و سازمانی را به دو دسته «عوامل درون سازمانی» و «عوامل برون سازمانی» تقسیم بندی کرده ایم که در اینجا هر دو فرضیه را در یک بخش مورد بررسی قرار می دهیم.

در عوامل درون سازمانی (مسائل رفتاری و امور ساختاری و سازمانی) بوده و در عوامل برون سازمانی (نیازها، عدم تناسب، مشکلات مربوط به آموزش) مورد توجه قرار گرفته است. در نتیجه فرضیه فرعی دوم و سوم مورد تأیید قرار گرفت. پس چنین گفته می توانیم که عوامل

سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. که این یافته‌ها با نتایج تحقیقات غلامرضا طالقانی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد که در این تحقیق نشان داده شده است که بین نظام‌های کنترل و نظارت، نظام حقوق و دستمزد و فرایندها و شیوه‌های کاری به‌عنوان عوامل سازمانی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد که می‌تواند بر میزان فساد اداری در سازمان اثرگذار باشد.

همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) را بر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از این عوامل فساد اداری را کاهش داد. همچنین با تحقیق حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در آن فرایندهای پیچیده و چند لایه امور اداری و ابهامات موجود در رویه‌های اداری و استانداردهای جاری کار و موجودیت قوانین متعدد و مقررات غیرواقعی و یا غیرضروری را دلیلی بر اقدامات خودسرانه کارکنان دانسته است که در نهایت باعث بروز فساد اداری در سازمان‌ها می‌گردد. همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل سومی در بروز فساد اداری بعد از عوامل فردی در سال ۱۳۸۸ دانسته است و مهترین عامل سازمانی مؤثر را «ضعف مدیریتی» در سازمان‌ها بیان کرده است. همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در این تحقیق عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی کرده است و نیز با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس‌زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در آن عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است و در رتبه‌بندی عوامل، عوامل سازمانی را به‌عنوان عامل دارای اولویت دوم در فساد اداری معرفی کرده است.

کافمن و همکارانش (۲۰۰۶) در سال ۲۰۰۶ میلادی سطوح مختلف فساد را بررسی کردند و دریافتند که عوامل فردی و سازمانی نسبت به عوامل دیگر اهمیت ویژه‌ای در بروز فساد اداری در سازمان‌ها دارند و همچنین با بخش‌هایی از نتایج و یافته‌های تحقیق تحقیقات محققانی همچون: (گوریرو و رودریگوز^۱، ۲۰۰۶) و (کافمن و ماسیومو^۲، ۲۰۰۶)، همسو می‌باشد و نیز

1. Guerrero & Rodriguez.

2. Kaufmann & Massiomo.

با مطالعات فلاح و همکاران (۱۳۹۴)، اسفندیاری و همکاران (۱۳۶۲)، اعتضادی (۱۳۸۰)، شفیع خورشیدی (۱۳۸۵)، قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۶) همخوانی دارند.

سازمان (اداره) به عنوان محل کار و متصدی کار کارکنان می باشد و مسئولیت کنترل و نظارت، فراهم آوری تسهیلات و امکانات مورد ضرورت کاری برای کارکنان را دارد. اکثراً این موارد به شکل درست و مؤثر انجام نمی یابند که باعث به وجود آمدن بی اعتمادی، فرار کارکنان، فرسودگی شغلی و در نهایت عدم بهره‌وری سازمان می شوند. در اداره میثاق شهروندی نیز این مشکلات وجود داشته است که باعث بروز فساد اداری در این اداره گردیده است که مواردی را همچون: عدم تناسب معاشات کارکنان، عدم تناسب تسهیلات آموزشی مساوی (بخش دولتی و قراردادی) این اداره، عدم تناسب برنامه‌های تشویقی در این اداره، قوانین و مقررات سخت‌گیرانه، افزایش بوروکراسی (کاغذپرانی) و تناقض در تطبیق قوانین اداری و نظارتی در بین کارکنان را می توان به عنوان عوامل اساسی سازمانی یاد کرد که در بروز فساد اداری در این اداره اثرگذار بوده است.

تمامی این عوامل بر میزان صداقت، اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان مؤثر می باشد. یکی از بزرگترین دلایلی که باعث بروز فساد اداری در یک سازمان می شود بی اعتمادی کارکنان (تعهد سازمانی) به اداره و سیستم کنترل و نظارت اداره می باشد. برای بیرون رفت از این بحران‌ها در اداره میثاق شهروندی باید تجدید نظر در ساختار اداری سازمان، تطبیق برنامه‌های حمایتی از کارکنان (ارائه تسهیلات برای کارکنان و خانواده‌های‌شان)، برگزاری جلسات بیشتر، کاهش بوروکراسی و افزایش سیستم‌های الکترونیکی پروژه‌ها، ارائه تسهیلات آموزشی مساوی برای همه کارکنان و ... را می توان انجام داد و باعث کنترل و در نهایت کاهش فساد اداری در اداره میثاق شهروندی گردید. عوامل سازمانی در کنار عوامل فردی بر میزان رضایت مندی کارکنان از سازمان اثرگذار می باشد و به عنوان یکی از اولویت‌های کاری کارکنان در ادارات می باشد؛ بنابراین، توجه به آن به عنوان اساسی ترین برنامه برای اداره میثاق شهروندی باید در نظر گرفته شود.

فرضیه چهارم:

علل فرهنگی و محیطی به علل وابسته به محیط مربوط می شود که می تواند در بُعد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی باشد. هر یک از این ابعاد فساد اداری را به عنوان مانعی برای رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی می دانند که در نتیجه فرضیه فرعی چهارم مورد تأیید

قرار گرفته شده است. پس چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است. که این یافته‌ها با نتایج حنیفه حیدری و همکارانش (۱۳۹۴) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل در بروز فساد اداری در سازمان‌ها معرفی کرده است و انتصاب و اختصاص پست‌های سازمانی را در نظام کنونی ایران بر مبنای رفیق‌بازی و یا رشوه‌امری عادی بیان داشته است و در نهایت آن را عاملی برای بروز فساد در سطح کلان جامعه دانسته است. همچنین با تحقیق عبدالواحد قزلق (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را بر فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و چنین بیان داشته است که می‌توان با استفاده از آن بر کاهش فساد اداری در این سازمان‌ها اثرگذار باشد.

یافته‌های پژوهش‌های حاضر با نتایج تحقیق منصور حقیقتیان (۱۳۹۶) نیز همخوانی دارد که عوامل اجتماعی و فرهنگی را بر میزان فساد اداری در سازمان‌ها مؤثر دانسته است و همچنین با نتایج تحقیق طاهره میرساردو (۱۳۹۸) همخوانی دارد که در این تحقیق در رتبه‌بندی عوامل فرهنگی و محیطی، احساس محرومیت نسبی، عدم تناسب شغل با جنسیت، عدم تناسب شغل با تخصص، حاکم نبودن فرهنگ پاسخگویی و قانون‌گریزی، عدم احساس عدالت اجتماعی، محدود بودن کانال‌های قانونی رسیدن به اهداف را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل فرهنگی و محیطی یاد کرده است که بر میزان فساد اداری اثرگذار است.

همچنین با تحقیق محسن فرهادی نژاد و لگزیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل اقتصادی و فرهنگی که زیر مجموعه‌های عوامل محیطی دانسته است را به‌عنوان اولین عامل بروز فساد اداری در سال‌های ۱۳۷۸ و ۱۳۸۸ به دست آورده است. و مهم‌ترین عامل فرهنگی و محیطی مؤثر بر فساد اداری را عامل «قانونی» دانسته است. و همچنین با تحقیق جعفرصادق فیضی و رضا نبی‌وند رضایی (۱۳۹۲) همخوانی دارد که در آن تحقیق نشان داده شده است که عوامل محیطی بر بروز فساد اداری در سازمان‌های دولتی اثرگذار است و همچنین با تحقیق زرنندی و همکارانش (۱۳۹۵) همخوانی داشته است که در این تحقیق عوامل فرهنگی و محیطی را به‌عنوان عامل اثرگذار بر فساد اداری در سازمان معرفی کرده است. و همچنین با نتایج تحقیق شیرین سادات عباس زاده و همکارانش (۱۳۹۶) همخوانی دارد که در این تحقیق عوامل محیطی و فرهنگی را به‌عنوان عامل

مؤثر بر فساد اداری معرفی کرده است که در رتبه‌بندی عوامل، عوامل محیطی و فرهنگی را به‌عنوان عامل دارای اولویت سوم در فساد اداری در تحقیق خویش معرفی کرده است.

فرهنگ سازمانی و مشخصه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به‌عنوان مهم‌ترین ابزار برای کنترل روانی کارکنان سازمان‌ها می‌باشد که مهم‌ترین آن فرهنگ به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در انتخاب کارکنان در سازمان‌ها می‌باشد. در کشورهایی مانند افغانستان سازمان‌ها و ادارات متأثر از تمامی مسائل فرهنگی، سیاسی و اجتماعی می‌باشد و گاهی اوقات میزان ارزش دهی به آنان بیشتر از مسائل اقتصادی می‌باشد. اداره میثاق شهروندی یک اداره مردم‌محور بوده است و بیشتر با مردم قریه‌ها و مردمان بومی در ارتباط است و همچنین میزان ارزش دهی به مسائل فرهنگی، قومی، سیاسی و مذهبی در بین مردمان بومی هر کشور بیشتر از سایر مردم می‌باشد. پس چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل فرهنگی و محیطی به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در تعیین میزان رضایت‌مندی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان می‌باشد که متعاقباً بر بروز فساد اداری در سازمان اثرگذاری بیشتری دارد که چنین حالتی در اداره میثاق شهروندی نیز به وجود آمده است و عوامل فرهنگی و محیطی بر بروز فساد اداری در این اداره مؤثر بوده است که این عامل می‌تواند عواقب نامناسبی برای سازمان به وجود آورد بنابراین، کنترل و مدیریت آن الزامی می‌باشد.

مهم‌ترین عاملی که در ابعاد فرهنگی و قومی دارای اثرگذاری بیشتری نسبت به دیگر عوامل می‌باشد، مساله تبعیض (تبعیض فرهنگی، تبعیض قومی، تبعیض مذهبی و...) است. در مرحله اول باید تبعیضات موجود در توزیع پروژه‌ها، استخدام کارکنان، تطبیق قوانین داخلی و خارجی سازمان از بین برده شود و توزیع پروژه‌ها به شکل عادلانه و مساویانه با در نظر داشت اصول ساختاری اداره انجام شود. در کنار آن تقویت بُعد دینی و مذهبی ادارات می‌تواند در کنترل و نظارت روانی سازمان بر کارکنان سازمان اثرگذار باشد. بنابراین، برنامه‌هایی برای تقویت حس دینی و مذهبی کارکنان، اولویت‌دهی به اشخاص دین‌دار در ترکیب شوراها، انکشاف معلومات دینی کارکنان اداره بر میزان بروز فساد اداری در این اداره مؤثر می‌باشد.

امتیازدهی به احزاب و زورمندان در استخدام کارکنان در اداره میثاق شهروندی یکی از مشکلات اساسی این اداره می‌باشد که این مساله به نوعی باعث ایجاد محیط انارشی در درون اداره بدون در نظر داشت ضوابط و اصول داخلی اداره می‌شود. پروسه استخدام کارکنان در اداره میثاق شهروندی

باید از تمامی مسائل بیرونی سازمان در امان باشد و باید بر اساس ضوابط باشد نه روابط که پابندی به این اصول باعث استخدام کارکنان و منابع انسانی متعهد به سازمان و قابل اعتماد می‌شود که در نتیجه باعث کاهش فساد اداری در این اداره می‌شود.

در کل اساسی‌ترین مجری فساد اداری در سازمان‌ها، منابع بشری و یا کارکنان اداره می‌باشد، به همین دلیل، باید اساسی‌ترین برنامه در اداره میثاق شهروندی ارزش‌دهی و امتیازدهی به خصوصیات شخصیتی کارکنان، کنترل و نظارت بر کارکنان اداره، شفاف‌سازی مراحل استخدام کارکنان، مدیریت و کنترل روانی و اجتماعی کارکنان می‌باشد.

نتیجه‌گیری

مبارزه با فساد اداری یکی از اصلی‌ترین مسأله ملی و بین‌المللی افغانستان به شمار می‌آید... فساد گسترده و وسیع که در کشور صورت گرفته است، پیشرفت، توسعه و ترقی کشور را به بن بست مواجه نموده و از سوی دیگر کمک‌های بین‌المللی را دچار انحراف، خطا و در نتیجه توقف، انسداد و بی‌نتیجه ماندن نموده است. غصب املاک عمومی و دولتی به مقیاس‌های وسیع، اختلاس و سرقت‌های مالی از پروژه‌ها، بانک‌ها و مؤسسات تمویل‌کننده افغانستان، چپاول و سرقت هزینه‌ها و بودجه نهادهای دولتی از سوی افراد بانفوذ و زورمند سیاسی از مهم‌ترین موارد فساد سنگین اداری است که چرخه مدیریت، اقتصاد و برنامه‌ریزی دولتی را مختل و به وقفه مواجه کرده است. و در کنار آن فساد در سطح خرد آن را می‌توان از رشوه‌ستانی‌ها در ادارات برای اجرای کارهایی که وظیفه آن شخص است می‌توان یادآوری کرد.

در این تحقیق به منظور بررسی موضوع تحقیق، فرضیاتی را پیرامون موضوع مطرح نموده بودیم تا براساس این فرضیات به تحلیل و بررسی موضوع تحقیق پرداخته شده است که نتایج آن به شکل ذیل می‌باشند:

جدول ۶: نتیجه آزمون فرضیات

رد	تأیید	تفصیل فرضیه	شماره فرضیه
		به نظر می‌رسد، عوامل فردی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه اول
		به نظر می‌رسد، عوامل درون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه دوم
		به نظر می‌رسد، عوامل برون‌سازمانی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه سوم
		به نظر می‌رسد، عوامل فرهنگی و محیطی بر فساد اداری در اداره میثاق شهروندی مؤثر است.	فرضیه چهارم

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های این تحقیق مورد تأیید قرار گرفته شده است. در نتیجه چنین بیان داشته می‌توانیم که عوامل مورد بررسی، در کنار این که در آغشته شدن افراد در فساد دخیل می‌باشند با کنترل و نظارت اساسی و تطبیق برنامه‌های پیشگیرانه در ادارات می‌توان باعث کاهش فساد اداری در این ادارات گردند. بر این اساس، می‌توان گفت که تمامی عوامل فساد اداری شامل: عوامل فرهنگی و محیطی، عوامل فردی، عوامل سازمانی (درون‌سازمانی و برون‌سازمانی) در فساد کارکنان مؤثر می‌باشند.

بنابراین، نتایج این تحقیق که در وزارت انکشاف و دهات جمهوری اسلامی افغانستان در اداره میثاق شهروندی کابل صورت پذیرفت، نشان داد که توجه بیشتر بر عوامل مذکور بخصوص شفافیت در بُعد اداری، سیستم ارزیابی عملکرد و کنترل، تناسب شخصیت با شغل، انضباط کاری کارکنان، کاهش تعارضات، نقش مطبوعات و رسانه‌ها در افشاسازی فساد اداری، منشور اخلاقی، استقلالیت در وظیفه، محیط کاری امن، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تناسب سابقه کاری و تحصیلات کارکنان با وظیفه‌شان، تطبیق قوانین مبارزه با فساد اداری در ادارات، اعطای صلاحیت کامل و مستقل به ادارات مبارزه با فساد اداری، رعایت شایسته‌سالاری در تعیینات ادارات دولتی، مجازات عاملان اصلی خصوصاً مدیران ارشد آغشته به فساد اداری، تشویق و ترغیب مدیران و کارکنان سالم و فسادناپذیر، ترتیب برنامه‌های کنترلی و نظارتی برای بررسی کارکردهای ادارات بر اساس موازین و اهداف تعیین شده می‌تواند زمینه کاهش فساد اداری را آماده سازد.

منابع

۱. اسفندیار، اسماعیل، جهانگیرفرد، مجید، حسینی، سید مهدی، (۱۳۹۴)، ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی (براساس مدل تعالی سازمانی بالدریچ) و بررسی رابطه آن با سلامت اداری کارکنان دستگاه‌های دولتی فیروزکوه، فصلنامه مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۳۷، صص ۱۱۵-۱۳۸.
۲. اعتضادی، محمد حسن، (۱۳۸۰)، بررسی عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری در ایران، بانک صادرات ایران، صص ۱۹-۲۴.
۳. افضل‌ی، عبدالرحمن، (۱۳۹۰)، فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای بیرون رفت، مجله حقوقی بین‌المللی.
۴. الوانی، سید مهدی، شیروانی، علیرضا، (۱۳۸۵)، سرمایه اجتماعی (مفاهیم و نظریه‌ها)، تهران: انتشارات مانی.
۵. حقیقتیان، منصور، کرمی‌زاده، سمیه، نظری، جواد، (۱۳۹۱)، بررسی برخی عوامل اجتماعی مؤثر بر فساد اداری، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۳، شماره ۴.
۶. حیدری، حنیفه، محمدی، مجید، نجفی، فریبا، (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر فساد اداری با تأکید بر ایران، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، صص ۱-۱۸.
۷. رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۷۹)، توسعه و تضاد، تهران: انتشارات شرکت سهامی.
۸. زاهدی، شمس‌السادات، سینا، محمدنبی، شهبازی، مهدی، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فساد اداری، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۷، شماره ۲۰.
۹. زرنندی، سعید، (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر فساد اداری در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال ۲۴، شماره ۹۱.
۱۰. سروش، سلمان‌علی، (۱۳۹۲)، فساد اداری، علل و پیامدهای آن بر توسعه، فصلنامه علمی-پژوهشی سارنوالی، سال ۲۸، شماره ۲۸.

۱۱. شفیعی خورشیدی، علی اصغر، (۱۳۸۵)، فساد اقتصادی و روش‌های پیشگیری از آن، تهران: انتشارات مرکز مطالعات و توسعه قضائی.
۱۲. شلالوند، عبدالعلی، (۱۳۷۷)، اختلاس و فساد اداری، آفت توسعه، مجلس و پژوهش، سال پنجم، شماره ۲۵.
۱۳. شهیر، شیرعلی، (۲۰۲۱)، ناکامی حکومت در اجرای پروژه بزرگ توسعه‌ای برنامه ملی (میثاق شهروندی) چگونه مدیریت شده است، روزنامه صبح کابل، تاریخ مشاهده، ۱۴۰۰/۰۷/۱۰.
۱۴. طالقانی، غلامرضا؛ طباطبائی، زهرا، غفاری، علی، (۱۳۹۳)، بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فساد اداری شعب بانک سپه استان قم، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دوم، شماره دوم.
۱۵. عباس‌زاده، شیرین‌السادات، دلخواه، جلیل، فروزنده، لطف‌الله، (۱۳۹۶)، شناسایی علل بومی بروز فساد اداری: مورد مطالعه شهرداری تهران، فصلنامه دانش حسابرسی، سال هفدهم، شماره ۶۸.
۱۶. فرهادی نژاد، محسن، لگزبان، محمد، (۱۳۹۰)، پیمایشی طولی در زمینه علل فساد اداری و روش‌های کنترل آن (۱۳۷۸-۱۳۸۸)، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره دوم، شماره هشتم.
۱۷. فلاح، محمدرضا، مهربانی، امیرحمزه، مهربانی، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و احتمال بروز فساد اداری در نظام بانکی از نظر کارکنان بانک انصار، کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصادی و مهندسی صنایع، تهران.
۱۸. فیضی، جعفر صادق، نبی‌وند رضایی، رضا، (۱۳۹۲)، بررسی و اولویت‌بندی عوامل بروز فساد اداری در شهرداری‌های استان آذربایجان غربی از دید ارباب رجوع و کارکنان، نشریه دانش ارزیابی، شماره ۱۷، صص ۹۵-۱۰۹.
۱۹. قزلق، عبدالواحد، (۱۳۹۶)، بررسی عوامل فردی و سازمانی فساد اداری، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، کابل.
۲۰. قلی‌پور، رحمت‌الله، نیک رفتار، طیبیه، (۱۳۸۶)، فساد اداری و راهکارهای مناسب برای مبارزه با آن، مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.
۲۱. محمدی بارزلیلی، خدیجه، صورآذر، توحید، صورآذر، پرویز، (۱۳۹۷)، بررسی عوامل مؤثر بر

- فساد اداری در سازمان‌های دولتی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۹، جلد سوم.
۲۲. منصورنژاد، محمد، (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر فساد اداری بر امنیت اجتماعی، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۶۴.
۲۳. میرساردو، طاهره، (۱۳۹۸)، بررسی نگرش دانشجویان در مورد علل اجتماعی-فرهنگی فساد اداری، پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال سیزدهم، شماره سوم و چهارم، صص ۶۳-۸۸.
۲۴. نظامی، فضل‌الله، (۱۳۹۸)، نقش اداره عالی تفتیش در مبارزه با فساد، مجله تفتیش، شماره چهارم.
۲۵. هیوود، پل، (۱۳۸۱)، فساد سیاسی، مترجم، محمد طاهری، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
26. Guerrero, M.; Rodriguez-Oreggia, E. (2006). On the individual decisions to commit corruption: a methodological complement. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 65, 357–372.
27. Kaufmann, D., Arat, K., & Massiomo, M. (2006). *Measuring Governance Using Cross Country Perceptions Data*. The World Bank.
28. Lipset, S. M., and Lenz G. S. (2000). *Corruption, Culture, and Markets*, in *Culture Matters*.
29. Luo, Yadong. (2005). *An organizational perspective of corruption*. *Management and Organization Review* 1.

ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)

بر اساس خطبه غدیر

محمد هاشم شایان^۱

چکیده

خطبه غدیر به مثابه کنش و رفتار مدیریتی، ضمن اشاره به مدلولات مدیریتی نظیر قدرت، نظارت، انتصاب، تعیین رده و جایگاه افراد در سازمان و سلسله‌مراتب سازمانی، منبع ارزشمندی برای تبیین برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) مانند ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و رسولان الهی، عمودیت، ستایشگری خداوند، توجه به توانمندی‌های پیروان، دانش وسیع خدادادی، شفافیت و مستندسازی، حفظ اسرار، نرمی، رفتار کریمانه با پیروان، آینده‌نگری و احتیاط در پذیرش دستور است. اهمیت پژوهش حاضر از این جهت است که تلاش دارد با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای مبتنی بر توصیف و تحلیل آموزه‌های دینی با تأکید بر تحلیل و فهم نظام‌مند خطبه غدیر، با هدف کشف و ارائه ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) سامان یابد. بر ایند پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های مدیریت و رهبری فراهم‌آمده از خطبه غدیر، به دلیل ارتباط معنادار با نفس رهبری و داشتن کارکردهای شاخص و کاربردی، نتایج همسو، سازگار، فراگیری و شمولیت دارد؛ نتایجی که تفاوت و برجستگی ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) نسبت به ویژگی‌های مدیریت و رهبری در ادبیات رایج آشکار می‌سازد.

واژگان کلیدی: پیامبر اعظم، خطبه غدیر، مدیریت، رهبری.

۱. دکتری مدیریت دولتی و استاد دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان.

مقدمه

مدیریت با هدف‌گذاری و رهبری، با نفوذ بر دیگران معنا و مفهوم می‌یابند؛ یعنی مدیریت با تعیین هدف/اهداف و به‌کارگیری منابع فنی، مالی و انسانی برای رسیدن به آن و رهبری با نفوذ در پیروان و برانگیختن آنان برای دستیابی به اهداف، هویت یافته و تعریف می‌شوند. بنابراین، بستر و ظرف کاربست مدیریت و رهبری، نیاز فرد، گروه و سازمان به هدف‌گذاری و هدایت و رهبری است. برای درک نقش مدیریت و رهبری مجموعه‌های انسانی، درک و تحلیل شرایط و اوضاع محیطی آن‌ها تعیین‌کننده است. هرچند مدیریت و رهبری پیامبراعظم (ص) به دلیل خاتمیت رسالت و جامعیت آیینش همگانی و جاودانه بوده و شعاع درخشانش در پهنای همه اعصار و امصار پرتو می‌افشاند، ولی آغاز آن در میان اعراب پیش از اسلام بوده است؛ اعرابی که در شرایط و اوضاع سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خاص، فرهنگ و آداب ویژه‌ای روزگار می‌گذراندند. امیر مؤمنان (ع) ضمن بیان کوتاه، لیکن گویا و فوق‌العاده دقیق، اوضاع اعراب قبل از اسلام را چنین تحلیل می‌کنند:

«انّ الله بعث محمداً صلى الله عليه وآله وسلّم نذيراً للعالمين و أميناً على التنزيل و أنتم معشر العرب على شرّ دين و في شرّ دار منيخون بين حجارة خشن و حيات صم، تشربون الكدر و تأكلون الجشيب و تسفكون دماءكم و تقطعون أرحامكم؛ والأصنام فيكم منصوبة، والآثام بكم معصوبة» (نهج البلاغه، خ ۲۶)؛

خداوند، محمد صلی الله علیه و آله و سلم را بیم‌دهنده جهانیان و امین وحی و کتاب خود، مبعوث کرد و شما گروه عرب در بدترین آیین و بدترین جاها به سر می‌بردید. در میان سنگلاخ‌ها و مارهای کر (که از هیچ صدایی نمی‌رمیدند) اقامت داشتید. آب‌های لجن را می‌آشامیدید و غذاهای خشن (مانند آرد هسته خرما و سوسمار) می‌خوردید و خون یکدیگر را می‌ریختید و از خویشاوندان دوری می‌کردید، بت‌ها در میان شما سر پا بود، از گناهان اجتناب نمی‌کردید.

تحلیل خطبه غدیر، از موضوع‌های برجسته‌ای است که در آثار علمی شیعه امامیه به آن توجه شده و رساله‌های وزین و پژوهش‌های ارزشمندی در مورد آن صورت گرفته است که در این میان کتاب گران‌سنگ و فاخر الغدیر و السنة اثر علامه امینی در مجلدات متعدد تدوین یافته و از زوایای گوناگون به تجزیه و تحلیل آن پرداخته است. همین‌طور، تحقیقات مهم دیگری با رویکرد تألیف کتاب، پایان‌نامه و مقاله‌های علمی در مورد خطبه غدیر سامان یافته است، لیکن با جستجویی که

صورت گرفت، با تحقیقاتی با رویکرد مدیریتی به خطبه غدیر در قالب کتاب، پایان‌نامه، مقاله و... هم‌راستا با پژوهش حاضر مواجه نشدیم. از این‌رو، به نظر می‌رسد پژوهش حاضر اولین رهیافت علمی در زمینه ویژگی‌های مدیریت و رهبری مبتنی بر خطبه غدیر است. طبیعی است که تغییر و یا اصلاح شرایط، اوضاع، فرهنگ و آداب موجود و رسیدن به نقطه مطلوب از طریق تعیین هدف/اهداف (مدیریت) و نفوذ (رهبری)، نیازمند ویژگی‌ها و قابلیت‌های قدرتمند و تأثیرگذار جهت راهنمایی و هدایت پیروان و زیردستان در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. از این‌رو، پرسش اساسی این است که ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر چیستند؟

۱. مفهوم‌شناسی

۱-۱. مدیریت

یکی از دانشمندان ضمن بیانی مدیریت (Management) را فرایند طرح‌ریزی و حفظ محیطی که افراد، ضمن همکاری با یکدیگر، تلاش نمایند (با کارآیی یا راندمان بالا) به اهداف مشخصی دست یابند (کونتز، ۱۳۸۸: ۱، ۳) تعریف کرده است. در تعریف دیگری می‌خوانیم مدیریت عبارت است از فرایند، فعالیت، یا مطالعه انجام یک وظیفه به منظور حصول اطمینان از اینکه مجموعه فعالیت‌های گوناگون به طریقی صورت گرفته‌اند تا هدف تعریف شده تحقق یابد (هیوز، ۱۳۸۴: ۱۴). صاحب‌نظر دیگری مدیریت را هنر انجام امور به وسیله دیگران توصیف نموده است (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۱، به نقل از فالت). برخی در تعریف مدیریت می‌نویسد: فعالیت منظم، در جهت تحقق اهداف معین از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری (علاقه‌بند، ۱۳۸۵: ۱۲).

با توجه به تعاریف فوق، مدیریت فرایند طرح‌ریزی و حفظ محیطی است که در آن افراد در جهت رسیدن به هدف، اهداف تعیین شده همکاری می‌کنند.

۱-۲. رهبری

در زمینه رهبری (leadership)، همانند مدیریت تعریف واحدی وجود ندارد. از این‌رو، به برخی از تعاریف ارائه‌شده اشاره می‌کنیم: رهبری عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه، در

جهت تأمین اهداف (رابینز، ۱۳۸۵: ۲، ۶۴۱). صاحب‌نظر دیگری می‌نویسد: رهبری یعنی اعمال نفوذ، یعنی هنر یا فرایند اعمال نفوذ بر افراد تا اینکه آن‌ها در جهت تأمین اهداف گروه، با شور و اشتیاق عمل نمایند (کونتز، همان: ۵، ۵۴۶). ضمن تعریف دیگری چنین بیان شده که رهبری به مثابه یک فرایند، به مفهوم استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق اهداف و به مثابه یک صفت به مفهوم مجموعه‌ای از ویژگی‌ها است (مورهد، ۱۳۸۸: ۳۵۰). برخی رهبری را به فراگرد نفوذ اجتماعی که ضمن آن رهبر خواهان مشارکت داوطلبانه کارکنان در تلاش برای کسب اهداف سازمانی می‌باشد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۳۷۵)، تعریف کرده است.

با عنایت به تعاریف فوق، رهبری فرایند اعمال نفوذ بر دیگران و بهره‌مندی از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها جهت اثرگذاری بر پیروان در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. هرچند مدیریت و رهبری اغلب دو مفهوم متفاوت از هم در نظر گرفته می‌شوند، لیکن در این پژوهش عنصر رهبری یکی از جنبه‌های بسیار مهم مدیریت پیامبر اعظم^(ص) در عرصه‌های گوناگون مدنظر قرار گرفته است. به بیان دیگر؛ رهبری کار آمدی یکی از جنبه‌های مدیریت موفق پیامبر اعظم^(ص) است؛ زیرا ایشان با بهره‌گیری حساب‌شده، بجا و دقیق از جایگاه مقام مدیریت و اختیارات رسمی و بهره‌مندی از ویژگی‌های منحصر به فرد و کامل مدیریت و رهبری، بر پیروان اعمال نفوذ نموده و آنان را در مسیر رسیدن به هدف هدایت کرده‌اند.

۲. مدل‌ولت مدیریتی خطبه غدیر

با مطالعه خطبه غدیر به مدل‌ولت مدیریتی زیر می‌توان دست یافت:

۴-۱. قدرت در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم^(ص) هر چند قدرت مختص ذات قدسی الهی است «وَفَهَرَ جَمِيعَ الْخَلْقِ بِقُدْرَتِهِ وَبُرْهَانِهِ» (خطبه غدیر) و بر تمامی آفریدگان به قدرت و برهان خود اشراف دارد، «وَالْقُوَّةُ فِي كُلِّ شَيْءٍ وَالْقُدْرَةُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ» (همان) نیروی آفریدگان از او و توانایی بر هر پدیده ویژه اوست، لیکن از مجرای اعطای خداوند به انسان‌ها، قدرت جایگاه قابل توجهی در مدیریت و رهبری دارد. از این رو، رابطه معنادار قدرت با مدیریت و رهبری قابل انکار نیست؛ زیرا قدرت (اعم از توان

جسمی و نیروی دانش) ابزاری برای دستیابی به اهداف بوده و زمینه نفوذ بر دیگران را فراهم می‌کند و قرآن کریم نسبت به آن تأکید جدی کرده و می‌فرماید «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره، ۲۴۷) گفت: «خدا او را بر شما برگزیده و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد؛ و احسان خداوند، وسیع است؛ و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است.» از زاویه‌ای دیگر می‌توان رابطه قدرت و رهبری را به این صورت تبیین کرد که رهبران رسمی با بهره‌گیری از قدرت مقام اعمال نفوذ کرده و رهبران غیر رسمی برای اعمال نفوذ از قدرت شخصی استفاده می‌کنند (مورهد، همان: ۳۸۷).

۴-۲. نظارت در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، نظارت دارای نقش کلیدی و در عین حال حساس در اعمال مدیریت و رهبری بر زیردستان و پیروان است. ایشان خداوند را ناظر حقیقی و آگاه نسبت به نهان و درون دانسته می‌فرمایند: «قَدْ فَهَمَ السَّرَائِرَ وَعَلِمَ الضَّمَائِرَ» (خطبه غدیر) بر نهان‌ها آگاه و بر درون‌ها دانا است. بنابراین، هرچند یکی از ویژگی‌های شخصیت بالنده، کنترل شخصی (شعاری نژاد، ۱۳۸۵: ۴۲۵) بوده و خودکنترلی کارکنان و پیروان در پرتو ایمان به این حقیقت که در محضر ذات قدسی خداوند قرار دارند، پدیده ارزشمند در سازمان و مدیریت است، لیکن همه کارکنان و پیروان از این پدیده معنوی و فرهنگی بهره‌مند نیستند (طیب، ۱۳۸۷: ۱۲۳) و لازم است توسط مدیر و رهبر بر کارکنان و پیروان نظارت و کنترل جهت حرکت در مسیر اهداف تعیین شده صورت گیرد.

۴-۳. انتصاب در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، انتصاب افراد صالح و شایسته در جایگاه و پست‌های مدیریتی و رهبری از اهمیت فراوانی بهره‌مند است. از این رو، ایشان از این حقیقت مدیریتی غافل نبوده و به خوبی به آن اشاره فرموده و امام علی (ع) را به جانشینی خویش منصوب می‌کنند و می‌فرمایند: «فَأَعْلِمَ كُلَّ أَبْيَضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنَّ عَلِيَّ بْنَ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي» (خطبه غدیر) پس هر سفید و سیاهی بدانید که علی بن ابی طالب برادر، وصی و جانشین من در میان ائمت و امام پس از من است. در دانش سازمان و مدیریت نیز ارتقاء و انتصاب مناسب‌ترین

نیروی انسانی به‌طور دقیق و هدفمند، یکی از پارامترهای اساسی است که موفقیت یک سازمان در پی دارد. تصمیم‌گیری در خصوص انتصاب و ارتقاء کارکنان با توجه به عامل شایستگی به مثابه یک اقدام جدی و مهم در سازمان‌ها مطرح است (طاهری، ۱۳۹۵: ۳).

۴-۴. تعیین رده و جایگاه سازمانی در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، تعیین رده و جایگاه سازمانی افراد در مدیریت و رهبری مهم بوده و لازم است افزون بر انتصاب افراد در پست‌ها، رده مدیریتی آن‌ها نیز به صورت شفاف مشخص گردد. از این رو، ایشان هم به انتصاب امام علی (ع) به جانشینی خویش اشاره فرموده و هم، رده و جایگاه سازمانی او در مدیریت و رهبری را گوشزد نموده و می‌فرمایند: «الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر) جایگاه او نسبت به من به سان هارون نسبت به موسی است، لیکن پیامبری پس از من نخواهد بود او (علی)، صاحب اختیاراتان پس از خدا و رسول است.

۴-۵. سلسله‌مراتب در مدیریت و رهبری

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، اصل سلسله‌مراتب برای تقسیم‌کار و پیش‌بینی میزان قدرت و اختار در رده‌های مختلف سازمانی جهت تعیین اهداف و تدوین و اجرای برنامه‌ها در راستای تأمین اهداف تعیین شده عاقلانه و ضروری است. در منطق پیامبر اعظم (ص)، خداوند در رأس هرم قرار داشته و رسول او و جانشین رسولش در رده‌های بعدی هرم جادارند. از این رو، ایشان در بخشی از خطبه غدیر می‌فرمایند: «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّهُ آخِرُ مَقَامٍ أَقَوْمُهُ فِي هَذَا الْمَشْهَدِ، فَاسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَأَتَّقُوا لِأَمْرِ (الله) رَبِّكُمْ، فَإِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ هُوَ مَوْلَاكُمْ وَإِلَاهُكُمْ، ثُمَّ مِنْ دُونِهِ رَسُولُهُ وَنَبِيُّهُ الْمَخَاطَبُ لَكُمْ، ثُمَّ مِنْ بَعْدِي عَلِيٌّ وَوَلِيُّكُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ رَبِّكُمْ، ثُمَّ الْإِمَامَةُ فِي ذُرِّيَّتِي مِنْ وُلْدِهِ إِلَى يَوْمِ تَلْقَوْنَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ» هان مردمان! آخرین بار است که در این اجتماع به پا ایستاده‌ام. پس بشنوید و فرمان حق را گردن گذارید؛ چرا که خداوند عزوجل صاحب اختیار و ولی و معبود شماست؛ و پس از خداوند ولی شما، فرستاده و پیامبر اوست که اکنون در برابر شماست و با شما سخن می‌گوید و پس از من به فرمان پروردگار، علی ولی و صاحب اختیار و امام شماست. آن‌گاه امامت در فرزندان من از نسل علی خواهد بود.

۳. ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) بر اساس خطبه غدیر

با مرور به منابع دانش سازمان و مدیریت، با رهیافت‌های گوناگونی در حوزه مطالعه مدیریت و رهبری مواجه می‌شویم که یکی از آن‌ها رهیافت صفات مشخصه یا ویژگی‌های شخصی رهبر است.

در جریان پژوهش‌های ناظر به ویژگی‌های رهبری که نمایانگر تمایز رهبران از دیگران بودند، دانشمندان به ویژگی‌هایی مانند نیاز به کسب موفقیت، انگیزه رهبری، صداقت و وحدت شخصیت، اعتماد به نفس، توان شناختی (انعطاف) و دانش کسب‌وکار (رضائیان، ۱۳۹۰: ۳۸۰) اشاره کرده‌اند.

از آن‌جا که پژوهش‌های مربوط به ویژگی‌های مدیریت و رهبری در دانش سازمان و مدیریت از سوی، نتایج ناسازگاری باهم داشت و ازسوی دیگر، کیفیت و چگونگی ارتباط ویژگی‌های رهبری با نفس رهبری مشخص و ثابت نشده بود (مورهد، همان: ۳۵۳)، جنبه شمولیت و فراگیری آن مورد تردید قرار گرفت.

این در حالی است که ویژگی‌های مدیریت و رهبری مطرح شده در خطبه غدیر، ارتباط معناداری با نفس رهبری داشته، از نتایج همسو و سازگار بهره‌مند بوده و قابلیت فراگیری، شمولیت و حتی ماندگاری و جاودانگی دارند. در ذیل به بخشی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، بر اساس خطبه غدیر اشاره می‌شود:

۳-۱. ایمان به خداوند، ملائکه، کتب و فرستادگان الهی

یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و رسولان الهی است «أَوْ مِّنْ بِهِ وَبِمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ» (خطبه غدیر) به او، فرشتگان، کتب و فرستادگانش ایمان دارم. ایمان، تصدیق و جزم به امری است؛ البته تصدیق به قلب و اگر کسی معتقد به تصدیق به قلب نباشد، منافق بوده و یا جاهل است. در ایمان سه چیز جمع شده است: تحقیق (تصدیق) به قلب، اقرار به زبان و عمل به ارکان (زبیدی، ۱۳۰۶: ۹، ام‌ن).

در لسان العرب ایمان از آمن آمده و ضد آن خوف می‌باشد و نیز اشاره کرده که ضد ایمان کفر نیز است و ایمان به معنای تصدیق و ضد آن تکذیب می‌باشد (ابن منظور، همان: ۸، ۳۸۸). در تعریفی از امام علی^(ع) از ایمان به سه رکن آن اشاره شده است: ایمان عبارت است از اقرار به زبان،

اعتقاد به قلب و عمل به ارکان (آمدی، ۱۳۷۸: ۲، ۵۰۵). به بیان دیگر، ایمان عبارت است از جایگیر شدن اعتقاد در قلب و این کلمه از ماده-م-ن) اشتقاق یافته، کانه شخص با ایمان، به کسی که به درستی و راستی و پاکی وی اعتقاد پیدا کرده، امنیت می‌دهد، یعنی آن چنان دل‌گرمی و اطمینان می‌دهد که هرگز در اعتقاد خودش دچار شک و تردید نمی‌شود، چون آفت اعتقاد و ضد آن شک و تردید است (طباطبایی، همان: ۱، ۴۵).

به عبارت دیگر، ایمان حالتی قلبی و روانی است که در پرتو دانستن یک مفهوم و گرایش به آن کسب می‌شود و ضمن شدت و ضعف هرکدام از این دو مؤلفه، کمال یافته و یا دچار نقص می‌گردد (مصباح یزدی، ۱۳۶۹: ۳، ۱۲۷). از آنجا که ایمان، اعتقاد و اطمینان قلبی کامل و روشن به فکر، شخص، مطلب و یا دین و آیین است (ملک اف، ۱۳۹۰: ۴۷)، پیامبر اعظم^(ص) ضرورت و لزوم (رضوانی، ۱۳۹۲: ۱۵۰) ایمان روشن خویش به وجود خداوند، ملائکه، کتب و فرستادگان الهی را مورد تأکید قرار می‌دهند؛ ایمانی که تنها باور و عقیده نیست و افزون بر آن، نوعی سرسپاری و التزام رفتاری (شاکرین، ۱۳۹۴: ۸۹) را نیز به همراه دارد. ویژگی ایمان کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و رهبری دارد که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۱-۱. کارکردهای ایمان

ایمان کارکرد و نقش‌های گوناگون در عرصه مدیریت و رهبری دارد. در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۳-۱-۱-۳. آرامش برای مدیریت و رهبری چالش‌ها

مدیریت و رهبری همراه و همزاد با چالش‌ها، بحران‌ها و مسائلی است که نیازمند سکون، آرامش و اطمینان بوده و لازم است مدیر و رهبر در مواجهه با چنین شرایطی آرامش خود را حفظ نماید تا هم از بحران و چالش پیش‌آمده با کمترین آسیب سازمان را عبور دهند و هم در نگهداری روحیه پیروان موفق باشد. از این رو، یکی از کارکردهای ویژگی ایمان، آرامش و طمأنینه است. پیامبر اعظم^(ص)، با تکیه بر ایمان استوار در برابر هر نوعی از مسائل و ناهمواری‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی همانند کوه استوار و پابرجا بوده و سکون و وقار خویش را در مدیریت و رهبری چنین ناهمواری‌ها حفظ کرده است. به بیان دیگر، این‌که در زمینه ایمان گفته شده: مؤمن همانند کوه است که هیچ تندیادی توان حرکت دادن او را ندارد (مطهری، ۱۳۷۹: ۱۶، ۶۹) به همین ویژگی

مدیریت و رهبری ایشان اشاره می‌کند.

یکی از چالش‌های مدیریت و رهبری، شرایط جنگی و اوضاع خاص نظامی است. پیامبر اعظم (ص)، با آرامش فراهم آمده از ایمان، چالش جنگ را چنان مدیریت و رهبری می‌کنند که هم فتح نمایان و پیروزی درخشان نصیب مسلمانان شده و هم پیروان ایشان در پرتو آرامش او پناه گرفته و آرامش یابند. امیرالمؤمنین (ع) در این زمینه می‌فرماید: «كُنَّا إِذَا أَحْمَرَ الْبَأْسُ اتَّقَيْنَا بِرَسُولِ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) فَلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ مِّنَّا أَقْرَبَ إِلَى الْعَدُوِّ مِنْهُ» (نهج البلاغه، من غریب کلامه، ح ۹) هرگاه آتش جنگ شعله می‌کشید، ما به رسول (ص) پناه می‌بردیم که در آن لحظه کسی از ما همانند پیامبر (ص) به دشمن نزدیک‌تر نبود.

۳-۱-۱-۲. کاهش اضطراب در مدیریت و رهبری تهدیدات

همانگونه که پیشتر بیان شد، مدیریت و رهبری در خلأ شکل نمی‌گیرد، بلکه همراه با امواجی از مسائل، چالش‌ها و تهدیدات پیش‌بینی شده و نشده بوده و گاهی ناراحتی و اضطراب را به دنبال دارد. در چنین موقعیتی، مدیریت و رهبری در صورت کارا و اثر بخش خواهد بود که بتواند از طریق کاهش اضطراب و احساس رنج آور، نسبت به تصمیم‌سازی و اجرای درست آن اقدام نماید. از آن جهت که اضطراب به مفهوم ناایمنی یا تهدیدی است که فرد به صورت شفاف منبع آن را درک نمی‌کند (دادستان، ۱۳۹۴: ۱، ۶۱)، گاهی تصمیم‌گیری برای رسیدن به اهداف از طریق برانگیختن افراد به مشکل مواجه می‌شود.

از این رو، یکی از بهترین کارکردهای ایمان و باور به خداوند، عوامل غیبی (ملانکه) و خط‌مشی ترسیم‌شده در کتب الهی کاهش اضطراب نسبت به روبرو شدن با ناشناخته‌ها، تهدیدات و احساس عدم امنیت می‌باشد؛ زیرا ایمان به خدا همراه پذیرش ولایت الهی است و اولیاء خدا از اضطراب، نگرانی و خوف مصون‌اند؛ آن‌گونه که قرآن تصریح می‌کند: «أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَ لَا هُمْ يَحْزَنُونَ» (یونس، ۶۲) آگاه باشید (دوستان و) اولیای خدا، نه ترسی دارند و نه غمگین می‌شوند.

۳-۱-۱-۳. جسارت اقدام و تصمیم‌گیری

ایمان به خداوند و ابزار غیبی از آن جهت که توکل را به همراه دارد، باعث جسارت فرد با ایمان نسبت به اقدام و تصمیم‌گیری می‌گردد. در حقیقت یکی از کارکردهای ایمان، جرئت یافتن برای

تصمیم‌گیری و انتخاب یکی از میان چندین گزینه است؛ گزینه‌هایی که در شرایط معمول و بدون پشتوانه عامل قدرتمندی نظیر ایمان و توکل ناشی از آن، جسارت را از انسان گرفته و او را در حیرت جهت اقدام و نگرانی بعد از آن فرو می‌برد. از این رو، قرآن کریم به اهمیت توکل ناشی از ایمان برای تصمیم‌گیری و اقدام می‌فرماید: «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران، ۱۵۹) هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. به بیان دیگر، قرآن کریم کسی را که در تصمیم‌گیری به توکل بر آمده از ایمان به خداوند متوسل شده است، نوید کفایت داده و می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا» (طلاق، ۳) و هر کس بر خدا توکل کند، کفایت امرش را می‌کند؛ خداوند فرمان خود را به انجام می‌رساند؛ و خدا برای هر چیزی اندازه‌ای قرار داده است.

۳-۲. عبودیت و بندگی

یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، عبودیت و بندگی (وَ أَقْرَبُ لَهُ عَلَى نَفْسِي بِالْعِبُودِيَّةِ) (خطبه غدیر) بوده و به معنای نهایت تذلل در برابر مولی همراه با اطاعت است (مصطفوی، ۱۳۶۸: ۸، ۱۲). بنابراین، (مفهوم بندگی این است که) در نظام تکوین، هر پدیده‌ای بنده پدید آورنده خود بوده، در پیدایش و بقا از او پیروی می‌کند و در ذات و صفت و فعل، فرمان آن را می‌برد (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲۱)؛ به عبارت دیگر، عبودیت و بندگی اقرار به فقر و جود، خضوع در برابر آفریدگاری است که همیشه با آن‌ها بوده و محیط بر آن‌ها می‌باشد (تحریری، ۱۳۷۹: ۴۲۷) و عبد در برابر مولا، وجودی برای خودش قائل نیست؛ ملازم او بوده و از او فاصله نمی‌گیرد؛ مطیع اوست و به اراده و خواست او رفتار می‌کند (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۳، ۳۵). پس در صورتی که فردی به مفهوم حقیقی، عبد خداوند شد به جایگاهی خواهد رسید که بالاتر از آن جایگاهی قابل تصور نیست (بحرینی، ۱۳۸۴: ۲، ۳۷).

از این جهت قرآن کریم برای به تصویر کشیدن جایگاه رفیع پیامبر اعظم (ص)، ایشان را با ویژگی عبودیت به جهانیان معرفی می‌نماید: «سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِهِ عَبْدَهُ لَيْلًا مِنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَى» (اسراء، ۱) پاک و منزّه است خدایی که بنده‌اش را در یک شب، از مسجد الحرام به مسجد الاقصی برد.

۳-۲-۱. کارکردهای عبودیت

عبودیت و بندگی کارکرد و نقش‌های مهمی در عرصیه مدیریت و رهبری دارد و در ذیل به تبیین بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۲-۱-۱. تقرب به مدبر بی‌همتای هستی

یکی از مهم‌ترین کارکردهای عبودیت، فرار گرفتن مدیر و رهبر در جوار قرب الهی است که رهنما و مدبر بی‌مانند عالم و آدم بوده و سیطره مطلق بر کل نظام هستی دارد. با توجه به همین کارکرد عبودیت است که پیامبر اعظم (ص)، از پیروان اقرار می‌گیرند که خداوند و رسولش نسبت به مردم از خود آنان سزاوارتر است «ایها النَّاسُ، مَنْ أَوْلَىٰ بِكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ؟ قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر) ای مردمان! کیست سزاوارتر از شما به شما؟ گفتند خداوند و پیامبر او. از این جهت است که قرآن کریم نیز به این حقیقت اشاره کرده و می‌فرماید: «ثُمَّ دَنَا فَتَدَلَّىٰ؛ فَكَانَ قَابَ قَوْسَيْنِ أَوْ أَدْنَىٰ؛ فَأَوْحَىٰ إِلَىٰ عَبْدِهِ مَا أَوْحَىٰ» (نجم، ۱۰-۸) سپس نزدیکتر و نزدیکتر شد؛ تا آنکه فاصله او (با پیامبر) به اندازه فاصله دو کمان یا کمتر بود؛ در اینجا خداوند آنچه را وحی کردنی بود به بنده‌اش وحی نمود. با توجه به آنچه ملاحظه شد، مدیر و رهبر در سایه عبودیت و بندگی در جوار قرب الهی قرار گرفته، از الهامات و فیوضات مسقیم خداوندی بهره برده و سازمان را در راستای اهداف از پیش دیده شده رهبری می‌کند.

۳-۲-۱-۲. بصیرت و روشن بینی

یکی از کارکردهای بسیار مهم و کاربردی عبودیت و بندگی مجهز شدن انسان به تقوای الهی است «يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ» (بقره، ۲۱) ای مردم! پروردگار خود را پرستش کنید؛ آن کس که شما و کسانی را که پیش از شما بودند آفرید تا پرهیزکار شوید؛ تقوایی که زمینه بصیرت و بینش نافذ در فرایند مدیریت و رهبری فراهم می‌کند «إِنَّ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا» (انفال، ۲۹) اگر از (مخالفت فرمان) خدا پرهیزید، برای شما وسیله‌ای جهت جدا ساختن حق از باطل قرار می‌دهد؛ (روشن بینی خاصی که در پرتو آن، حق را از باطل خواهید شناخت). پس فردی که به تقوای الهی مجهز شد، ملکه تمییز خیر و شر از هم برای او به وجود می‌آید (حسینی شیرازی، ۱۴۲۴ ق: ۲، ۳۱۹). از این رو، تشخیص و از پیش دیدن امور و تحولات پویا که از لوازم و پیامدهای محیط همیشه متلاطم و متغیر می‌باشد، نشانه مدیریت و

رهبری کارا و اثربخش بوده و توان تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری درست را فراهم می‌سازد. از این رو، پیامبر اعظم (ص) با بهره‌مندی از این ویژگی، با تشخیص دقیق موانع و مسائلی که در بستر زمان نمایان شد و اتفاق افتاد، اقدام به تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرای آن کردند و مسیر مدیریت و رهبری آینده را با معرفی امیرالمؤمنین (ع) به خوبی ترسیم نمودند.

۳-۲-۱-۳. کسب موفقیت و رسیدن به اهداف

از دیدگاه پیامبر اعظم (ص)، موفقیت خواسته رهبر برای رسیدن به هدف خود و انجام کاری مؤثر، تنها در راستای رضایت‌مندی شخصی متناظر به اهداف صرفاً مادی نیست، بلکه رضایت‌مندی شخصی هم‌جهت و در طول رضایت الهی مفهوم می‌یابد «وَأَبَادِرُ إِلَى كُلِّ مَا يَرْضَاهُ» (خطبه غدیر). بنابراین، یکی از کارکردهای مهم ایمان تلاش در جهت کسب موفقیت می‌باشد. پیامبر اعظم (ص)، با بهره‌مندی از ویژگی ایمان برای کسب موفقیت از طریق رسیدن به اهداف، نفوذ بر دیگران و هدایت آنان تلاش پی‌گیر و مضاعف داشتند. البته پیامبر اعظم (ص) کسب رضای خداوند آن هم به مفهوم فنای رضایتش در رضایت حق (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲۱۴) را حد نهایی موفقیت می‌دانستند؛ همان حقیقتی که فرزند ایشان (سیدالشهدا) به آن اشاره کرده‌اند که: «رضی الله رضانا اهل البیت» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق: ۴۴، ۳۶۷). به بیان دیگر، جهت‌گیری همه اهداف ایشان در راستای رضایت و خوشنودی خداوند (قرضاوی، ۱۳۸۸: ۱۷۰) است. از این رو تمامی مورخان اعم از مسلمان و غیر مسلمان ایستادگی فوق‌العاده ایشان را در برابر حوادث، مسائل و مصائب فراوانی که در مسیر دعوت و هدفش پیش می‌آمد ستوده‌اند و به عمق ایمان او به مکتب (مکارم شیرازی، ۱۳۷۰: ۱۴۹) تلاش برای کسب موفقیت، رسیدن به آرمان‌های الهی و انسانی و اهدافش اعتراف کرده‌اند.

۳-۳. ستایش‌گری خداوند

حمد به مفهوم ثنا، تعظیم، خشوع و ستایش‌گری (بستانی، ۱۳۷۵: ۲۵؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ ق: ۲۵۶؛ فیومی، ۱۴۱۴ ق: ۲، ۱۴۹؛ قرشی بنایی، ۱۴۱۲: ۲، ۱۷۲) نسبت به خداوند است. آغاز خطبه با حمد و ستایش خداوند، نمایانگر یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) می‌باشد «الْحَمْدُ لِلَّهِ...» ستایش‌گرایی را سزااست. بنابراین، حمد در واقع، حمد در برابر نعمت (فخررازی، ۱۴۲۰ ق: ۱، ۲۳؛ فیض کاشانی، ۱۴۱۵ ق: ۱، ۸۳) بوده و در باور پیامبر اعظم (ص) عهده‌دار شدن مدیریت و رهبری جامعه در حقیقت نعمتی است که دهنده آن را

شایسته ستایش و ثنا می‌نماید. به بیان دیگر، بدان جهت که ستایش در برابر بخشش کمال و جمال است و این نیز در انحصار خداست، پس حمد مخصوص اوست (جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۱، ۳۲۶). بدین جهت، از آنجا که ثنا و ستایش در برابر عمل جمیلی است که ثنا شونده به اختیار خود انجام می‌دهد (طباطبایی، ۱۴۱۷ ق: ۱، ۱۹؛ بیضاوی، ۱۴۱۸ ق: ۱، ۲۷)، پیامبر اعظم (ص) رهبری و مدیریت جامعه را به مثابه یک عطیه گران‌بهای اعطا شده از ناحیه خداوند دانسته و در برابر این هدیه الهی خویش را ملزم به ستایشگری و ثناگویی می‌داند.

۳-۳-۱. کارکردهای ستایش‌گری

ستایشگری به مثابه یکی از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و رهبری دارد و به بخشی از برجسته‌ترین آن اشاره می‌شود:

۳-۳-۱-۱. نهادینه شدن روحیه قدردانی و بهینه شدن روابط درون‌سازمانی

هرچند این ویژگی نمایانگر قدردانی و ابراز سپاس اعضای سازمان در برابر اقدامات و کنش‌های مثبت مدیران ارشد و رهبران نسبت به آنان است، لیکن می‌توان از طریق الغای خصویت، روحیه قدردانی را در سراسر سازمان و نسبت به همه افراد تسری داده و نهادینه کرد. بنابراین، قدردانی از تصمیمات درست مدیر و رهبر از ناحیه کارکنان و پیروان و قدردانی مدیر و رهبر از اجراکنندگان، یکی از کارکردهای ارزشمند ستایشگری بوده، روابط درون‌سازمانی را بهبود بخشیده و احساس رضایت طرفینی را افزایش می‌دهد. از این رو، قرآن کریم برای افرادی که روحیه قدردانی و سپاس‌گزاری دارند، وعده پاداش داده و می‌فرماید: «وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ» (آل عمران، ۱۴۴) و خداوند به زودی شاکران (و استقامت‌کنندگان) را پاداش خواهد داد.

در مورد اهمیت قدردانی که جنبه عمومی داشته و برای همه در هر پست، جایگاه و رده سازمانی، نمایگر ویژگی ستایشگری او است، امام سجاده^(ع) می‌فرمایند: روز قیامت خداوند متعال به بعضی از بندگانش می‌گوید: آیا شکر فلان کس را به جای آوردی عرض می‌کند: پروردگارا! من شکر تو را به جای آوردم، خداوند می‌فرماید: چون شکر او را به جا نیآوردی شکر مرا هم به جا نیآوردی! سپس افزود «أَشْكُرُكُمْ اللَّهُ أَشْكُرُكُمْ لِلنَّاسِ» (کلینی، همان: ۲، ۹۹) شکرگزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قدردانی و شکرگزاری را به عمل آورد.

۳-۳-۱-۲. افزایش انگیزه و تلاش

یکی از کارکردهای برجسته و کاربردی، ستایشگری، افزایش انگیزه و تلاش برای تأمین اهداف سازمانی است. گاهی به دلیل محیط خسته‌کننده و شرایط تکراری فعالیت‌ها و اقدامات سازمانی، انگیزه کار و تلاش از کارکنان گرفته شده و فضای سازمان فاقد گیرایی و جذابیت لازم می‌گردد. از این رو، برای رهایی از چنین وضعیت کسل‌کننده، بی‌روح و بدون نشاط، افزون بر مشوق‌های مادی که به مثابه راهی برای ایجاد و بهبود انگیزه در همه سازمان‌ها یک رویه معمول و شناخته شده است، مشوق‌های غیر مادی از جمله ستایش و تمجید از کارکنان می‌تواند انگیزه رفتار مثبت و تلاش آنان در جهت افزایش راندمان سازمان را افزایش دهد.

قرآن کریم برای زدودن آثار رنج‌های فراوانی که بر پیامبر اعظم (ص) در راستای انجام وظیفه رسالت و انکار از طرف معاندان، تحمیل می‌شد، ایشان را می‌ستاید تا در راه ابلاغ رسالت و رساندن پیام انگیزه مضاعف یابد و می‌فرماید: «وَإِنَّ لَكَ لَأَجْرًا غَيْرَ مَمْنُونٍ* وَ أَنْتَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم، ۴-۵) و برای تو پاداشی عظیم و همیشگی است! و تو اخلاق عظیم و برجسته‌ای داری!

۳-۳-۱-۳. افزایش و بهبود تعهد سازمانی

افزایش و بهبود تعهد سازمانی یکی دیگر از کارکردهای شاخص و مهم ستایش‌گری است. تعهد سازمانی به مثابه متغیر وابسته نمایانگر نیروی است که فرد را الزام می‌نماید که در سازمان بماند و با تعلق خاطر برای تأمین اهداف سازمانی تلاش نکند. یکی از آثار برجسته تعهد سازمانی توجه کارکنان به کارایی و اثربخشی است تا بهروری افزایش یابد و کارها آنچنان که شایسته است انجام پذیرد. قرآن کریم در مورد تعهد که یکی از کارکردهای ستایش‌گری می‌باشد می‌فرماید: «أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ وَ أَعْمَلُوا صَالِحاً إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (سباء، ۱۱) (و به او گفتیم): زره‌های کامل و فراخ بساز و حلقه‌ها را به اندازه و متناسب کن! و عمل صالح بجا آورید که من به آنچه انجام می‌دهید بینا هستم!

پیامبر اعظم (ص)، نیز به تعهد و مسئولیت‌پذیری اشاره نموده و می‌فرماید: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ ... أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (دیلمی، ۱۴۱۲ ق: ۱، ۱۸۴) همه شما مسئول و متعهد در برابر هم هستید،

حاکمی بر مردم حکومت می‌کند نسبت به آنان متعهد و مسئول است... آگاه باشید همه شما مسئول و معهد در برابر یک دیگری. جای تردید نیست که اعضای سازمان در رده‌های مختلف هم در برابر اهداف سازمان و هم در برابر یک دیگر متعهد و مسئول‌اند و لازم است این حس تعهد و مسئولیت در آنان تقویت شده و بهبود یابد. از این جهت، ستایشگری به‌جا و به‌مورد، در بهبود و افزایش تعهد سازمانی نقش محوری دارد.

۳-۴. اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان و کارگزاران

یکی از ویژگی‌های منحصربه‌فرد مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، توجه و اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان است. از دیدگاه ایشان پیروان بهره‌مند از مجموعه توانمندی‌های ارزشمندی است که باید به آن توجه شده در راستای کمال آنان استفاده گردد. از این رو است که ۵۷ بار با عبارت «مَعَاشِرَ النَّاسِ» پیروان را مورد خطاب قرار داده و او را صاحب قدرت تشخیص از راه بیان و شفاف‌سازی «مَعَاشِرَ النَّاسِ، مَا قَصَرْتُ فِي تَبْلِيغِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ تَعَالَى إِلَيَّ، وَ أَنَا أُبَيِّنُ لَكُمْ سَبَبَ هَذِهِ الْآيَةِ»، قدرت علم و معرفت «فَاعَلِّمُوا مَعَاشِرَ النَّاسِ»، بهره‌مند از ابزار شناخت «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّهُ آخِرُ مَقَامٍ أَقْوَمُهُ فِي هَذَا الْمَشْهَدِ، فَاسْمَعُوا»، قدرت تدبیر در قرآن کریم و فهم آن «مَعَاشِرَ النَّاسِ، تَدَبَّرُوا الْقُرْآنَ وَ افْهَمُوا آيَاتِهِ»، قابلیت آگاهی از چالش‌های محیطی «مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّ إِبْلِيسَ أَخْرَجَ آدَمَ مِنَ الْجَنَّةِ بِالْحَسَدِ، فَلَا تَحْسُدُوهُ فَتَحْبِطَ أَعْمَالُكُمْ وَ تَزَلَّ أَقْدَامُكُمْ» و... معرفی می‌نماید.

۳-۴-۱. کارکردهای اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان

این ویژگی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای مهمی در حوزه سازمان و مدیریت دارد و در ذیل، به بخشی از شاخص‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۴-۱-۱. تشخیص دقیق مهارت‌های منابع انسانی

تشخیص میزان مهارت و توانمندی‌های تخصصی منابع انسانی سازمان، یکی از کارکردهای کاربردی این ویژگی مدیریت و رهبری است. از این رو، هر چند نباید از لحاظ ماهیت مانند علوم بشری انسان (پیروان) را به حیوان ناطق، تعریف نموده (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۱۵) و بیشتر از لحاظ زیستی و کمتر از جنبه روانی (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۱۷) مورد توجه قرار داد؛ لیکن ضروری است ابعاد روحی، فکری و مهارتی او را نیز مطالعه کرده و تشخیص داد. بدین جهت، قرآن کریم از زبان

حضرت یوسف^(ع)، اصل تخصص و مهارت را برای منابع انسانی ضروری می‌داند می‌فرماید: «قالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۵) (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزانن سرزمین (مصر) قرار ده که نگهدارنده و آگاهم (تخصص دارم)؛ یعنی ایشان می‌دانست یکی از ریشه‌های مهم نابسامانی در آن جامعه مملو از ظلم و ستم (عدم تخصص) در مسائل اقتصادی است (مکارم شیرای، ۱۳۷۴: ۱۰، ۵).

تشخیص و شناخت میزان تخصص و مهارت منابع انسانی به حدی مهم است که حضرت امیرالمؤمنین^(ع)، آن را معیاری برای به کارگیری منابع انسانی دانسته و ضروت آن را مورد تأکید قرار می‌دهند و می‌فرمایند: «وَلَا تَقْبَلَنَّ فِي إِسْتِعْمَالِ عَمَالِكَ وَامْرَانِكَ شَفَاعَةَ إِلَّا شَفَاعَةَ الْكِفَاةِ وَالْأَمَانَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳) در به کارگیری و استخدام عاملان و مسئولین هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت کردانی، تخصص و امانت داری آنها را نپذیر.

۳-۴-۱-۲. تعیین رده و جایگاه سازمانی بر اساس شایستگی

یکی از کارکردهای برجسته اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان و کار گزاران، امکان تعیین رده و جایگاه سازمانی افراد بر مبنای شایستگی و لیاقت آنان است. شایسته‌سالاری و تخصص محوری جهت تعیین پست‌های سازمانی در رده‌های مختلف سازمان یک اصل عقلایی و منطقی بوده و ضرورت آن غیر قابل تردید می‌باشد. از این رو، پیامبر اعظم^(ص) امیرالمؤمنین^(ع) را جانشین خود و رهبر جامعه انسانی معرفی نموده و می‌فرماید: «فَأُعَلِّمُ كُلَّ أَبْيَضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنْ عَلِيَ بْنِ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي، الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (خطبه غدیر) همه؛ هر سفید و سیاهی آگاه باشید که علی بن ابی طالب برادر، وصی و جانشین من در میان امت و امام پس از من بوده. جایگاه او نسبت به من به سان هارون نسبت به موسی است، لیکن پیامبری پس از من نخواهد بود او (علی)، صاحب اختیاران پس از خدا و رسول است؛ و منطق این انتصاب را آگاهی، تخصص و شایستگی جایگاه رهبری می‌دانند و می‌فرمایند: «مَعَاشِرَ النَّاسِ، فَضَلُّوهُ مَا مِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ أَحْصَاهُ اللَّهُ فِي، وَكُلُّ عِلْمٍ عَلَّمْتُ فَقَدْ أَحْصَيْتُهُ فِي إِمَامِ الْمُتَّقِينَ، وَمَا مِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ عَلَّمْتُهُ عَلِيًّا، وَهُوَ الْإِمَامُ الْمُبِينُ (الَّذِي ذَكَرَهُ اللَّهُ فِي سُورَةِ يَس): وَكُلُّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ فِي إِمَامِ مُبِينٍ» (خطبه غدیر) هان مردمان! او را برتر بدانید. چرا که هیچ دانشی نیست مگر اینکه خداوند آن را در نهاد من نهاده

و من نیز آن را در جان پیشوای پرهیزکاران، علی، ضبط کرده‌ام. او (علی) پیشوای روشنگر است که خداوند او را در سوری یاسین یاد کرده که: «و دانش هر چیز را در امام روشنگر برشمرده‌ایم».

۳-۴-۱-۳. برنامه‌ریزی برای آموزش منابع انسانی

برنامه‌ریزی جهت توانمندسازی و آموزش منابع انسانی، یکی از کارکردهای بی‌نظیر این ویژگی مدیریت و رهبری است. منابع انسانی به کار گرفته شده در سازمان، از لحاظ توانایی و تخصص هم‌سطح نبوده و برای مدیران و رهبران لازم است برای آمادگی در شرایط کاملاً رقابتی و محیط‌های پویای معاصر جهت توانمندسازی منابع انسانی سازمان، اقدام به آموزش آنان نمایند تا در صورت لزوم، به موقع و سنجیده از آن‌ها در حوزه‌ها و رده‌های گوناگون سازمانی بهره‌گیرند. از این جهت، پیامبر اعظم (ص) با شناسایی و اهمیت دادن به توانمندی‌های پیروان، از طریق دستور دادن به تفکر در قرآن و فهم آیات آن کتاب هدایت و معرفت برای آن مجموعه از افرادی که نیاز به آموزش و کسب آگاهی و دانش دارند، بر نامه‌ریزی آموزش را از طریق تدبیر در قرآن «مَعَاشِرَ النَّاسِ، تَدَبَّرُوا الْقُرْآنَ وَ أَفْهَمُوا آيَاتِهِ» و شناخت چالش‌ها و تهدیدات محیطی معاشی الناس، إِنَّ إِبْلِيسَ أَخْرَجَ آدَمَ مِنَ الْجَنَّةِ بِالْحَسَدِ. فَلَا تَحْسُدُوهُ فَتَحْبِطَ أَعْمَالُكُمْ وَ تَزَلَّ أَقْدَامُكُمْ (همان) در دستور کار قرار می‌دهند.

۳-۵-۵. علم و آگاهی وسیع خدا دادی

یکی از ویژگی‌های مهم و کاربردی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، علم فراگیر، آگاهی وسیع و دانش همه جانبه خدا دادی نسبت به حقایق، چالش‌ها و عوامل تأثیرگذار محیطی است «مَامِنْ عِلْمٍ إِلَّا وَقَدْ أَحْصَاهُ اللَّهُ فِيَّ» (خطبه غدیر) دانشی نیست مگر این که خداوند آن را در نهاد من قرار داده؛ یعنی علم و معرفت من نسبت به امور احاطه داشته و همه زوایای آن برایم آشکار و هویدا است. بنا بر این، علم که به معنای ادراک حقیقت یک پدیده (راغب اصفهانی، همان: ۵۸۰) می‌باشد، کارکردهای فراوان، مهم و جدی در مدیریت و رهبری دارد.

۱-۵-۳. کارکردهای علم و آگاهی

علم و آگاهی نسبت به مسائل و مباحث گوناگون محیط درونی و بیرونی سازمان و مدیریت، کاردهای فراوانی دارد و در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱-۱-۵-۳. تصمیم‌گیری دقیق و اجرای مؤثر

یکی از کارکردهای مهم علم و آگاهی، نقش آن در تصمیم‌گیری و اجرای دقیق و درست آن در سازمان و مدیریت است. تأثیر و نقش دانش و اطلاعات کافی در تصمیم‌گیری دقیق و گرفتار نشدن در دام چالش‌های گوناگون محیطی که دائماً سازمان، مدیران و رهبران را تهدید می‌نماید تا اندازه‌ای مهم است که قرآن کریم از تصمیم‌گیری، اقدام و دست به کار شدن برای اجرای آن بدون آگاهی و دانش کافی منع نموده و می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ» (اسراء، ۳۶) از آنچه به او آگاهی نداری پیروی مکن. از این جهت، آیه نسبت به هر گفتار، کنش و تصمیمی که از روی علم نباشد، عمومیت دارد. گویی چنین می‌گوید: جز آنچه را که علم به درستی آن داری نگو و جز آنچه را که به درستی آن یقین داری، انجام نده و جز آنچه را که به صحت آن اطمینان داری، معتقد نباشد (طبرسی، ۱۳۷۲: ۶، ۶۴۱).

در زمینه کاربرد برجسته دانش و آگاهی در تصمیم‌گیری امام صادق^(ع) می‌فرماید: «الْعَالِمُ بِهِ زَمَانَةٌ لَا تَهْجُمُ عَلَيْهِ اللَّوَابِسُ» (کلینی، ۱۴۰۷ ق: ۱، ۲۷) کسی که به اوضاع زمانش آگاه باشد اشتباهات بر او هجوم نیاورد. پس مدیران و رهبران برای تسهیل در فرایند تصمیم‌گیری دقیق، سنجیده و منطقی، نیازمند دانش و اطلاعات مهندسی شده هستند. بدین جهت است که پیامبر اعظم^(ص) به داشتن دانش الهی خویش اشاره فرموده‌اند؛ به عبارت دیگر، از برجسته‌ترین مزایای علمی رسول اکرم^(ص) آن است که خدای سبحان قرآن را به ایشان آموخته و حقیقت آن را در قلب مطهر او القا کرده (جوادی آملی، ۱۳۸۵: ۸، ۴۱) است و چنین علم و دانشی خطاناپذیر بوده و نقش فوق‌العاده در اتخاذ تصمیم دقیق و سنجیده دارد.

۱-۲-۵-۳. شناخت دقیق فرصت‌ها و محدودیت‌ها

شناخت فرصت‌ها و تهدیدات محیطی سازمان و مدیریت، یکی دیگر از کارکردهای قابل توجه دانش و آگاهی است؛ به عبارت دیگر، پیش‌نیاز برنامه‌ریزی دقیق، تعیین اهداف شفاف و اقدامات لازم برای رسیدن به اهداف مشخص شده، آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدات برون‌سازمانی می‌باشد. پس آشنایی با مسائل و مشکلات، شناخت دقیق فرصت‌های موجود (و شناسایی تهدیدات محیطی)، در مدیریت و رهبری سازمان نقش جدی دارد. از این رو است که ضمن فرمایش دیگری از پیامبر اعظم^(ص) در زمینه لزوم علم و دانش برای آگاهی از گشایش‌ها (فرصت‌ها) و

تنگناها (تهدیدات) جهت هدف‌گذاری و تأمین دقیق و کارشناسانه آن می‌خوانیم: «يَا أَيُّهَا الْمُسْلِمُونَ إِذَا عَمِلْتُمْ عَمَلًا فَأَعْمَلُوا بِعِلْمٍ وَعَقْلٍ وَإِيَّاكُمْ وَأَنْ تَعْمَلَ عَمَلًا بِهِ غَيْرَ تَدْبِيرٍ وَعِلْمٍ فَإِنَّهُ جَلَّ جَلَالُهُ يَقُولُ - وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَقَصَتْ غَزْلُهُمْ مِنْ بَعْدِ قُوَّةِ أَنْكَاثًا» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق: ۷۴، ۱۱۰) هر گاه کاری را انجام دادی، از روی علم و عقل انجام بده، از این که کاری را بدون تدبیر و علم انجام دهی بر خذر باش که خداوند -جلّ جلاله- می‌فرماید: «همانند زنی که بافته‌اش را بعد از این که محکم نموده بود، جاهلانه باز کرد، نباش. بدین جهت، کسی در ضرورت و اهمیت (و کارکرد) علم و دانش به مثابه پیش شرط برنامه ریزی (نبوی، ۱۳۷۶: ۴۱) و شناخت درست فرصت‌ها و تهدیدات ندارد.

۳-۱-۵-۳. ابزار نفوذ

کاربردی ترین کارکرد علم و دانش، ابزار بودن آن برای نفوذ رهبر در پیرو است. به بیان دیگر، قدرت تخصص و اطلاعات یکی از ابزارها و کانال‌هایی است که مدیران (و رهبران) قادرند برای نفوذ در زیردستان و کارکنان خود از آن بهره برده و آن‌ها را تسلیم خواسته‌های خویش کنند و انجام فعالیت خاصی را از آنان بخواهند (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۷۵). به عبارت دیگر، توانایی فراهم آمده از داشتن اطلاعات مفید (رضائیان، همان: ۴۸۱) و دانش قابل توجه، ابزار غیر قابل انکار برای نفوذ در دیگران در جهت حرکت به سوی اهداف تعیین شده است. بنابراین، به نظر می‌رسد پیامبر اعظم (ص)، آنجا که می‌فرماید: «أَنَا مَدِينَةُ الْعِلْمِ وَعَلِيٌّ بَابُهَا» (مجلسی، همان: ۲۴، ۱۰۷) من شهر دانشم و علی دروازه آن است، اشاره به این حقیقت دارد که دانایی و آگاهی را ابزاری برای اعمال نفوذ دانسته تا بینش، کنش و رفتار پیروان را در جهت مورد نظر خود تغییر دهند (پیروز، همان: ۲۳۳).

۳-۶. شفافیت و مستند سازی

یکی از ویژگی‌های شاخص و مهم مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، شفافیت و مستندسازی است و در این مورد می‌فرماید: «فَأَوْحَى إِلَيَّ: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ - فِي عِلْمِي وَعِلْمِي فِي الْخِلَافَةِ لِعَلِيٍّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ - وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ. مَعَاشِرَ النَّاسِ، مَا قَصَّرْتُ فِي تَبْلِيغِ مَا أُنزِلَ اللَّهُ تَعَالَى إِلَيَّ، وَأَنَا أُبَيِّنُ لَكُمْ سَبَبَ هَذِهِ الْآيَةِ: إِنَّ جَبْرَيْلَ هَبَطَ إِلَيَّ مِرَارًا ثَلَاثًا يَأْمُرُنِي عَنِ السَّلَامِ رَبِّي - وَهُوَ السَّلَامُ - أَنْ أَقُومَ فِي

هَذَا الْمَشْهَدِ فَأَعْلِمُ كُلَّ أَيْبَضٍ وَأَسْوَدٍ: أَنَّ عَلِيَّ بْنَ أَبِي طَالِبٍ أَخِي وَوَصِيِّي وَخَلِيفَتِي (عَلَى أُمَّتِي) وَالْإِمَامُ مِنْ بَعْدِي، الَّذِي مَحَلُّهُ مِنِّي مَحَلُّ هَارُونَ مِنْ مُوسَى إِلَّا أَنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي وَهُوَ وَلِيُّكُمْ بَعْدَ اللَّهِ وَرَسُولُهُ» (خطبه غدیر).

ایشان در این فراز به صورت شفاف علت نزول آیه تبلیغ را بیان فرمودند تا کوچک‌ترین شبهه‌ای برای مردم وجود نداشته باشد. شفافیت مفاهیم وسیع را در بر می‌گیرد؛ لیکن شاید بتوان گفت: شفافیت در برابر پنهان بودن و پنهان‌کاری استفاده می‌شود (کریمیان، ۱۳۹۴: ۸۵)؛ به عبارت دیگر، شفافیت ابزاری است برای محک زدن مشروعیت (همان، به نقل از امانوئل کانت) و جلوگیری از برداشته‌ای پسنندی، لوث شدن اهداف و برنامه‌های سازمان و مدیریت و عدم الزام به پاسخگویی افراد سازمانی به بهانه شفاف نبودن وظایف و مسئولیت‌ها.

۳-۶-۱. کارکردهای شفافیت و مستندسازی

با توجه به نقش تعیین‌کننده و جایگاه کم‌نظیر شفافیت و عدم ابهام در اطلاعات ارائه شده، این ویژگی کارکردهای فراوانی در حوزه سازمان و مدیریت دارد که در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۶-۱-۱ جریان اطلاعات اطمینان‌آور و آرامش‌بخش

یکی از کارکردهای برجسته و مهم شفافیت در حوزه سازمان و مدیریت، تأثیر آن بر جریان سالم و دقیق اطلاعات، مشخص بودن حوزه مسئولیت و اختیار، تأمین منطقی بودجه و صرف دقیق هزینه‌های تخصیص داده شده در پروژه‌های تعیین شده است. از این رو، امیر المؤمنین^(ع) جریان شفاف اطلاعات از ناحیه رهبر را حق پیروان می‌دانند و می‌فرمایند: «الَا وَإِنَّ لَكُمْ عِنْدِي الْآ حَتَجِرَ دُونَكُمْ سِرًّا الْأَفِي حَرْبٍ» (نهج البلاغه، نامه ۵۰) آگاه باشید حق شما بر من آن است که جز اسرار جنگی هیچ رازی را از شما پنهان ندارم.

بنابراین، شفافیت یکی از مؤلفه‌های اخلاقی در حوزه سازمان و مدیریت بوده و نقش اطمینان‌دهند و آرامش‌بخشی دارد (سید فاطمی، ۱۳۸۰: ۶۵-۸۰). پس شفافیت در صورتی به وجود می‌آید که محتوای اطلاعات داده‌شده از ناحیه مدیر و رهبر سازمان از قابلیت رؤیت شدن بهره‌مند باشد (به ولو، اسماعیل‌زاده، ۱۳۸۳: ۲۳)، در چنین حالتی است جریان اطلاعات در سازمان کاملاً اطمینان‌آور و آرامش‌دهنده خواهد بود.

۳-۶-۱-۲. اعتمادسازی سازمانی

کارکرد دیگر شفافیت، اعتمادسازی در روابط اجتماعی و مشارکت جدی اعضای سازمان در جهت تأمین اهداف از پیش دیده شده است. به بیان دیگر، از آن جهت که شفافیت به صداقت در ارائه اطلاعات و فعالیت‌های سازمان و مدیریت منتهی می‌شود، بالا رفتن سطح اعتماد پیروان، فزونی سطح مشارکت عمومی و هم‌نوایی جمعی را در پی دارد. در اهمیت صداقت فراهم آمده از شفافیت همین بس که امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: «يَكْتَسِبُ الصَّادِقُ بِصِدْقِهِ ثَلَاثًا حُسْنَ الثَّقَةِ بِهِ وَالْمُحِبَّةَ لَهُ وَالْمَهَابَةَ عِنْدَهُ» (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۱۹) راستگو به سبب راستگویی خود سه چیز را به دست می‌آورد: نیکویی اعتماد به او، دوستی نسبت به او و ترس داشتن از او. به بیان دیگر، اعتماد سازی به معنای وثوق و اطمینان میان مردم و حکومت (پیروان و رهبر) بوده (نکونام، ۱۳۹۰، ۷۴) و یکی از برجسته‌ترین کارکردهای شفافیت و مستند سازی است.

بنابراین، صداقت و راستگویی که یکی از آثار شاخص شفافیت است، اطمینان قلبی (کریمیان، ندا و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵۹)، ارتباط معنا دار و تعامل سازنده‌ای را میان افراد سازمانی و مدیران و رهبران آن ایجاد کرده و اعتماد همه اعضای (رهبران و پیروان) را در پی دارد. از این جهت است که در شرایط کنونی اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی و سازمانی به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته و سازمان‌ها به دنبال ابزاری برای بهبود اعتماد در همه سطوح هستند و شفافیت، یکی از ابزارهای مهم در جهت اعتماد سازی است (کاشف، ۱۳۹۷: ۱۲۶).

۳-۶-۱-۳. ارتباطات مؤثر

برقراری ارتباطات مؤثر میان مدیر و رهبر با کارکنان و پیروان، یکی دیگر از کارکردهای برجسته شفافیت است. در ارتباطات اثر بخش گیرنده پیام مفهومی در یافت می‌کند که مورد نظر فرستنده پیام است و جایی برای تحریف و یا توجیه وجود نخواهد داشت. به بیان دیگر، ارتباط اثر بخش در مورد ارتباطی به کار می‌رود که منظور ارسال کننده پیام آن چیزی باشد که دریافت کننده آن را درک کرده و فهمیده است. از این جهت، ارتباطات در صورتی اثر بخش است که اولاً: گفتار و کردار رهبر هم خوانی داشته باشد؛ آن گونه که قرآن می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ *كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف، ۳-۲) ای کسانی که ایمان آورده‌اید! چرا سخنی می‌گویید که عمل نمی‌کنید؟! نزد خدا بسیار موجب خشم است که سخنی بگویید که

عمل نمی‌کنید و ثانیاً خیر خواهانه باشد تا دوستی میان رهبر و پیروان در پی داشته باشد «الْتَّصِيحَةُ تَمْرُ الْوَدِّ» (آمدی، همان: ۲۲۴).

۳-۷. حفظ اسرار، نرمی و رفتار کریمانه با پیروان

یکی از شاخص‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، تلاش مضاعف و تأکید جدی نسبت به حفظ اسرار، تکریم انسان‌ها، نرمی و گذشت نسبت با پیروان نسبت به مسال شخصی است. ایشان به صراحت به این ویژگی اشاره نموده و می‌فرمایند: «وَلَوْ شِئْتُ أَنْ أُسَمِّيَ الْقَائِلِينَ بِذَلِكَ بِأَسْمَائِهِمْ لَسَمَّيْتُ وَأَنْ أُؤَمِّيَ إِلَيْهِمْ بِأَعْيَانِهِمْ لَأُؤَمِّتُ وَأَنْ أُدَلَّ عَلَيْهِمْ لَدَلْتُ، وَ لَكِنِّي وَاللَّهِ فِي أُمُورِهِمْ قَدْ تَكْرَمْتُ» (خطبه غدیر) و اگر می‌خواستم نام گویندگان چنین سخنی را بر زبان آورم و یا به آنان اشارت کنم و یا مردمان را به سویشان هدایت کنم [که آنان را شناسایی کنند] می‌توانستم. لیکن سوگند به خدا در کارشان کرامت پیشه کرده و لب فروبستم.

توجه به این نکته ضروری است که ملایم بودن پیامبر اعظم (ص) به مثابه رهبر جامعه اسلامی (حتی همه جوامع)، در مسائل فردی و شخصی مد نظر است نه مسائل اصولی و کلی (مطهری، ۱۳۷۹: ۱۶، ۱۷۴).

۳-۷-۱. کارکردهای نرمی، مدارا و رفتار کریمانه

حفظ اسرار، مدارا، نرمی، رفتار کریمانه در حوزه مدیریت و رهبری، کارکردهای فراوانی دارد که در ذیل به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۷-۱-۱. کم هزینه‌ترین ابزار برای نفوذ

مدیریت و رهبری بدون ابزارهای ضروری و لازم قابل تحقق نبوده و امکان بروز عینی ندارد. به عبارت دیگر، ظهور برونی و تحقق حاجی مدیریت و رهبری با واداشتن به کار و ایجاد انگیزه برای دیگران در جهت تأمین اهداف از پیش هک‌نایده است و این مهم، جز از طریق به‌کارگیری ابزاری شدن نیست. بدیهی است که به کاری ابزار و سازوکارهای اعمال نفوذ بر دیگران مستلزم صرف هزینه‌های قابل توجهی است که گاهی تأمین چنان هزینه‌هایی در توانایی سازمان، مدیریت و رهبری آن نیست. پس لازم است ابزاری به کار گرفته شود که هزینه کمتری داشته باشد و یکی از کارکردهای حفظ اسرار و مدارا این است که کم هزینه‌ترین راه‌های اعمال نفوذ می‌باشد (شفیعی،

همان: ۱۸۵). از این رو، گذشته از جاذبه قرآن، شخصیت و خلق و خوی پیامبر اعظم (ص)، چگونگی رفتار، مدارا و نوع رهبری (کریمانه) ایشان عامل دوم نفوذ و توسعه اسلام است (مطهری، همان: ۱۷۳).

۳-۷-۱-۲. غلبه بر تهدیدات از طریق پذیرش عمومی

از آنجا که مدیریت و رهبری در خلاء اتفاق نمی‌افتد و همواره در درون محیط مملو از تهدیدات شکل می‌گیرد، نیازمند بهره‌مندی از اقبال و پذیرش عمومی و یا حداکثری برای غلبه بر تهدیدات محیطی است. بدین سبب، یکی از کارکردهای رفتار کریمانه و همراه با مدارا این است که زمینه پذیرش جمعی مدیر و رهبر از ناحیه زیر دستان و پیروان را فراهم نموده و زمینه غلبه و فائق آمدن بر تهدیدات محیطی را مساعد می‌سازد. (پیروز، همان: ۲۴۱) و به حفظ اسرار آنان همت گمارند. از این رو، یکی از پشتوانه‌های مدیران (ورهبان)، حمایت‌های زیردستان (سبحانی، ۱۳۷۱: ۲۰۶) بوده و موجب غلبه آنان بر تهدیدات می‌گردد و این، یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدارا و رفتار کریمانه است.

۳-۷-۱-۳. تسهیل و تقویت روابط انسانی

یکی از کارکردهای برجسته رفتار کریمانه و مدارا، تسهیل، تقویت و بهبود روابط انسانی است. منابع انسانی، منبع شاخص و محوری در سازمان و مدیریت بوده و عنصر قابل توجه در بحث هدایت و رهبری می‌باشد. از آنجا که مرکب از بدن مادی و روح مجرد است (جوادی آملی، ۱۳۸۴: ۲۷)؛ یعنی او موجود دو بعدی و مرکب از روح و جسم می‌باشد (ابراهیمیان، همان: ۱۲۳)، بهبود روابط انسانی در درون سازمان برای حرکت در مسیر اهداف مشخص شده مهم و حیاتی است. پس مدارا، رفتار کریمانه و تلاش در جهت حفظ اسرار، باعث تسهیل و تقویت مناسبات و روابط انسانی - اجتماعی شده، عامل کارا و مؤثر در راستای حل مشکلات درون و برون سازمانی بوده (شفیعی، همان: ۱۸۸) و به افزایش درک اجتماعی مردم (پیروان) کمک می‌کند (عابدی، جعفری، ۱۳۹۲: ۸۰).

۳-۸. احتیاط (آینده‌نگری) در پذیرش دستور

یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، احتیاط و آینده‌نگری نسبت

به پذیرش دستور است. به بیان دیگر، از یک سو از آن جهت که پذیرش دستور همراه با مسئولیت و پاسخگویی بوده و از سوی دیگر، شاید مسئولیت (وظیفه برای پی‌گیری دستور ابلاغ شده) به نتیجه‌ای نشان می‌دهد منتهی نشود، لازم است با هوشیاری تمام و دقت بالایی جوانب گوناگون پیامدهای پذیرش دستوراتی که از ناحیه مدیران ارشد و رأس هرم (رهبران) سازمانی ابلاغ می‌شود، اقدام به پذیرش آن کرد. از این جهت، ایشان با زیبایی به این ویژگی تصریح نموده و می‌فرمایند: «وَسَأَلْتُ جَبْرِيْلَ أَنْ يَسْتَعْفِيَ لِي (السَّلَامَ) عَنْ تَبْلِيغِ ذَالِكَ إِلَيْكُمْ - أَيُّهَا النَّاسُ - لِعِلْمِي بِقِلَّةِ الْمُتَّقِينَ وَكَثْرَةِ الْمُنَافِقِينَ وَإِدْغَالِ اللَّائِمِينَ وَحِيلِ الْمُسْتَهْزِئِينَ بِالْإِسْلَامِ، الَّذِينَ وَصَفَهُمُ اللَّهُ فِي كِتَابِهِ بِأَنَّهُمْ يَقُولُونَ بِالسِّتِّهِمْ مَا لَيْسَ فِي قُلُوبِهِمْ، وَيَحْسَبُونَهُ هَيْئاً وَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمٌ» (خطبه غدیر) و من از جبرئیل خواستم که از خداوند سلام اجازه کند و مرا از این مأموریت معاف فرماید؛ زیرا کمی پرهیزگاران و فزونی منافقان و دسیسه‌ملامت‌گران و مکر مسخره‌کنندگان اسلام را می‌دانم؛ آنانی که خداوند در کتاب خود در وصفشان فرموده: «به زبان آن را می‌گویند که در دل‌هایشان نیست و آن را اندک و آسان می‌شمارند حال آن که نزد خداوند بس بزرگ است.

۳-۸-۱. کارکردهای آینده‌نگری در پذیرش دستور

ویژگی آینده‌نگری مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص)، کارکردهای فراوانی در حوزه مدیریت و سازمان دارد و در ذیل، به بخشی از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۳-۸-۱-۱. نهادینه کردن وظیفه‌مداری

یکی از کارکردهای برجسته این ویژگی مدیریت و رهبری ایشان، نهادینه کردن وظیفه‌مداری در پذیرش دستور ابلاغی از سوی مقام بالادستی است. از این رو، با آنکه می‌دانستند در آینده مجموعه اندکی نسبت به آنچه ایشان وظیفه اعلام آن را از ناحیه خداوند دارند، وفا دار خواهند ماند و نتیجه مورد انتظار آنچنان که باید حاصل نمی‌شود، اقدام به پذیرش دستور کردند تا نشان دهند که هدف نهادینه نمودن وظیفه‌مداری است، نتیجه هر چه می‌خواهد بشود. به عبارت دیگر، هدف این بود تا نمایان سازند حسن فاعلی که در قامت وظیفه‌مداری ظهور می‌کند همان قدر ارزشمند است که حسن فعلی؛ همان چیزی که نتیجه دلخواه از آن حکایت می‌کند، مطلوب و مرغوب است. بدین جهت، با آن که نسبت به نتیجه کار خوش‌بین نبودند و فرمودند: «لِعِلْمِي بِقِلَّةِ الْمُتَّقِينَ وَكَثْرَةِ الْمُنَافِقِينَ وَإِدْغَالِ اللَّائِمِينَ وَحِيلِ الْمُسْتَهْزِئِينَ بِالْإِسْلَامِ» (همان) زیرا کمی پرهیزگاران و فزونی

منافقان و دسیسه‌ملا مت‌گران و مکر مسخره‌کنندگان اسلام را می‌دانم لیکن به وظیفه ابلاغ دستور اقدام نمودند تا نشان دهند که اقدام به وظیفه بدون توجه به نتیجه دلخواه، ارزشمند بوده و لازم است در سازمان اسلامی نهادینه شود.

۳-۸-۱-۲. مستندسازی مخالفت فرصت‌طلبان

مستندسازی مخالفت فرصت‌طلبان، یکی دیگر از کارکردهای ویژگی آینده‌نگری در پذیرش دستور مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است. کم نیستند فرصت‌طلبانی که از سویی، همواره در سازمان به دنبال کارشکنی و مخالفت بوده و از سوی دیگر، در تلاش‌اند تا با استفاده از خالاهای قانونی و سازکارهای غیررسمی این نیت‌شان را عملی نمایند تا هم به مقاصدشان (ضربه به سازمان و اهداف آن) برسند و هم مدرکی از مخالفت‌شان بجا نگذارند. از این‌رو، پیامبر اعظم (ص)، ضمن احتیاط و آینده‌نگری در پذیرش دستور، هوشمندانه و زیرکانه مخالفت و کارشکنی آن‌ها را مستند کردند تا فرصت انکار و یا مخفی نمودن اقدامات هنجارشکنانه‌شان را نیابند. بدین جهت، حضرت به مستند کردن مخالفت فرصت‌طلبان اقدام فرموده و تصریح نمودند: «الَّذِينَ وَصَفَهُمُ اللَّهُ فِي كِتَابِهِ بِأَنَّهُمْ يَقُولُونَ بِالْأَسْتِثْمِ مَالِيسَ فِي قُلُوبِهِمْ، وَيَحْسَبُونَ هَيئًا وَهُوَ عِنْدَ اللَّهِ عَظِيمٌ» (همان) همانان که خداوند در کتاب خود در وصفشان فرموده: «به زبان آن را می‌گویند که در دل‌هایشان نیست و آن را اندک و آسان می‌شمارند حال آن‌که نزد خداوند بس بزرگ است.

۵-۸-۱-۳. اقدام خردمندانه همراه با تحلیل هزینه-فایده

تحلیل هزینه-فایده، یکی از کارکردهای کاربردی ویژگی آینده‌نگری و احتیاط در پذیرش مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است. از این‌رو، ایشان به مثابه انسان کامل، مؤید عقل کل و خردمند، با تحلیل هزینه-فایده اقدام مدیریتی خویش، با آینده‌نگری و خردورزی، دستور ابلاغی خداوند را پذیرفتند؛ زیرا در صورت عدم پذیرش دستور به دلیل مخالفت مجموعه قابل توجه از پیروان، باید هزینه هنگفت و سنگینی را پرداخت می‌کرد؛ هزینه که معادل بود با عدم انجام رسالت و پیامبری چنانکه ایشان تصریح می‌فرمایند: «لَآئِنَّهُ قَدْ أَعْلَمَى أَنِّي إِنْ لَمْ أَبْلُغْ مَا أُنزِلَ إِلَيَّ (فِي حَقِّ عَلِيٍّ) فَمَا بَلَّغْتُ رِسَالَتَهُ، وَقَدْ ضَمِنَ لِي تَبَارَكَ وَتَعَالَى الْعِصْمَةَ (مِنَ النَّاسِ) وَهُوَ اللَّهُ الْكَافِي الْكَرِيمُ» (همان) چرا که اعلام فرموده که اگر آن چه (در باره علی) نازل کرده به مردم نرسانم، وظیفه رسالتش را انجام نداده‌ام؛ و خداوند تبارک و تعالی امنیت از (آزار) مردم را برایم تضمین کرده و البته که او بسنده و بخشنده است.

نتیجه‌گیری

با توجه به جستار صورت گرفته و تجزیه و تحلیل یافته‌ها، براینده و نتایج پژوهش را می‌توان به صورت ذیل فهرست کرد:

۱. فراگیری و شمولیت پژوهش‌های متناظر به ویژگی‌های مدیریت رهبری در دانش سازمان و مدیریت به دلیل ناسازگاری و عدم اثبات ارتباط ویژگی‌ها با نفس رهبری، مورد تردید و ابهام قرار دارد؛

۲. ویژگی‌های مدیریت و رهبری فراهم آمده از خطبه غدیر، از آنجاکه ارتباط معناداری با نفس رهبری دارد، نتایج همسو، سازگار، قابلیت فراگیری، شمولیت و حتی ماندگاری و جاودانگی دارند؛

۳. ایمان به خداوند، ملائکه، کتب آسمانی و فرستادگان الهی، شاخص‌ترین ویژگی مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) بوده، گزاره‌های مانند آرامش جهت مدیریت و رهبری چالش‌ها، کاهش اضطراب برای مدیریت و رهبری تهدیدات، جسارت اقدام و تصمیم‌گیری، کارکردهای سازمانی این ویژگی است؛

۴. ویژگی برجسته دیگر مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص)، عبودیت و بندگی است و مفاهیم ارزشمندی چون: تقرب به مدبر بی‌همتای هستی، بصیرت و روشن بینی، کسب موفقیت و رسیدن به اهداف، کارکردهای این ویژگی می‌باشد؛

۵. ستایشگری خداوند، ویژگی مهم مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) بوده و نهادینه شدن روحیه قدردانی در سازمان، افزایش انگیزه و تلاش و افزایش و بهبود تعهد سازمانی، کارکردهای این ویژگی است؛

۶. یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) است و تشخیص دقیق مهارت‌های منابع انسانی، تعیین رده سازمانی مبتنی بر شایستگی و برنامه‌ریزی برای آموزش منابع انسانی، کارکردهای این ویژگی است؛

۷. علم و آگاهی وسیع خدادادی، ویژگی بی‌نظیر دیگر مدیریت و رهبری پیامبر اعظم^(ص) است و فاکتورهای نظیر تصمیم‌گیری دقیق و اجرای مؤثر آن، شناخت دقیق فرصت‌ها و محدودیت‌ها، ابزار نفوذ، کارکردهای این ویژگی است؛

۸. شفافیت و مستندسازی، یکی از برجسته‌ترین و برجسته‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم بوده و می‌توان از تأمین‌کننده سلامت و انسجام، اعتمادسازی سازمانی، ارتباطات مؤثر، به مثابه کارکردهای این ویژگی نام برد؛

۹. حفظ اسرار، نرمی، مدارا و رفتار کریمانه یکی دیگر از کاربردی‌ترین ویژگی‌های مدیریت و رهبری پیامبر اعظم (ص) است و عناصری مانند کم‌هزینه‌ترین ابزار برای نفوذ، غلبه بر تهدیدات از طریق پذیرش عمومی، تسهیل، تقویت و بهبود روابط انسانی، کارکردهای این ویژگی است؛

۱۰. احتیاط و آینده‌نگری در پذیرش دستور، یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریت و رهبری ایشان است و مفاهیمی نظیر نهادینه کردن وظیفه‌مداری، مستندسازی مخالف‌ت فرصت‌طلبان و تحلیل هزینه-فایده، کارکردهای این ویژگی است.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آمدی، عبدالواحد (۱۴۰۷ ق)، غررالحکم و دررالکلم، بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
۲. _____ (۱۳۶۶) تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، محقق: درایتی، مصطفی، قم: انتشارات دفتر تبلیغات.
۳. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۹۸ ق)، التوحید، محقق: هاشم، حسینی، قم: جامعه مدرسین.
۴. اسکودربک، پیتر و دیگران (۱۳۸۵)، سیستم‌های مدیریت، ترجمه: زهرا برومند، جنگل، تهران.
۵. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی، چاپ بیست و هفتم.
۶. بستانی، فؤاد (۱۳۷۵)، فرهنگ ابجدی، تهران: انتشارات اسلامی، چاپ دوم.
۷. بحرینی، سید مجتبی (۱۳۸۴)، شرح زیارت آل یاسین، تهران: مرکز فرهنگی انتشاراتی منیر.
۸. به لو، قاسم و علی اسماعیل زاده (۱۳۸۳)، نقش پاسخگویی شفافیت و درستکاری در مبارزه با فساد، نشریه حسابداری، سال ۱۸، ش ۱۵۹.
۹. بهجت‌پور، عبدالکریم (۱۳۹۲)، تفسیر تنزیلی مبانی، قواعد و فوائد، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه.
۱۰. بیضاوی، عبدالله بن عمر (۱۴۱۸ ق)، انوار التنزیل و اسرار التأویل، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۱۱. پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۶)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ پنجم.
۱۲. تحریری، محمود (۱۳۷۹)، سیمای محبتین، تهران: مشکات.
۱۳. جعفری، محمدتقی (۱۳۸۶)، ترجمه و تفسیر نهج البلاغه، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ دهم.
۱۴. _____ (۱۳۸۸)، حکمت عبادت، محقق: حسین، شفیعی، قم: اسراء، چاپ پانزدهم.

۱۵. _____ (۱۳۸۴)، حیات حقیقی انسان در قرآن، محقق: غلامرضا، امین دین، قم: اسراء، چاپ دوم.
۱۶. _____ (۱۳۸۵)، سیره رسول اکرم (ص) در قرآن، محقق: حسین، شفیعی، قم: اسراء، چاپ پنجم.
۱۷. حسینی شیرازی، سید محمد (۱۴۲۴ ق)، تقریب القرآن الی الازدهان، بیروت: دارالعلوم.
۱۸. دادستان، پریدخت (۱۳۹۴)، روان‌شناسی مرضی تحولی، تهران: سمت، چاپ پانزدهم.
۱۹. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵)، سیره نبوی، تهران: دریا، چاپ سوم.
۲۰. دیهیم پور، مهدی و همکاران (۱۳۹۷)، طراحی مدل افزایش شفافیت با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی، فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۲، ۹۵-۱۱۰.
۲۱. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۵) رفتار سازمانی، ترجمه: علی، پارسائیان و محمد، اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نهم.
۲۲. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ ق)، مفردات الفاظ القرآن، محقق: داودی، صفوان عدنان، بیروت- دمشق.
۲۳. _____ (۱۳۸۴)، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، سمت، تهران: چاپ سوم.
۲۴. _____ (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، چاپ ششم.
۲۵. _____ (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چاپ یازدهم.
۲۶. رضوانی، علی اصغر (۱۳۹۲)، پیام‌ها و هدایت‌ها در خطبه غدیر، قم: صبح امید.
۲۷. زبیدی، سید محمد (۱۳۰۶ ق)، تاج العروس، مصر.
۲۸. دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۱۲ ق)، ارشاد القلوب الی الصواب، قم: الشریف الرضی.
۲۹. سبحانی، جعفر و جمعی از علماء و دانشمندان (۱۳۷۱)، نگرشی بر مدیریت، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳۰. سید فاطمی، محمدقاری (۱۳۸۰) اخلاق در پژوهش: پیش‌درآمدی بر تدوین پرسشنامه

بررسی جنبه‌های اخلاقی و حقوقی و شرعی طرح‌های «پژوهشی»، فصلنامه باروری و ناباروری.

۳۱. شاکری، حمید رضا (۱۳۹۴)، روش‌شناسی عقاید دینی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

۳۲. شعاری‌نژاد، علی اکبر (۱۳۸۵)، نگاهی نو به روان‌شناسی انسان سالم، تهران: اطلاعات.

۳۳. شفیعی، عباس و همکاران (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۳۴. صمدی، عباس، عباسی، مهرناز (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار رقابتی شرکت‌ها. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰ (۲)، ۱۰۸-۸۵.

۳۵. طاهری، صادق و همکاران (۱۳۹۵)، تدوین مدل ساختاری جهت ارتقاء و انتصاب کارکنان به سطح مدیریتی پایه، فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال هفتم، شماره

۳۶. ۳۰. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲)، مجمع البیان، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

۳۷. طیب، مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت اسلامی، تهران: نشر سفینه، چاپ دوم.

۳۸. عابدی جعفری، حسن، حمید رضا معصومی مهر (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی -مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان‌ها، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۳۹. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چاپ چهاردهم.

۴۰. فخر رازی، محمد بن عمر (۱۴۲۰ ق)، تفسیر کبیر، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۴۱. فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۴ ق)، مصباح المنیر، قم: دارالهجره.

۴۲. قرائتی، محسن (۱۳۹۱)، ۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چاپ پنجم.

۴۳. قرضاوی، یوسف (۱۳۸۸)، نقش ایمان در زندگی، ترجمه: فرزانه غفاری - محسن، ناصری، تهران: احسان، چاپ پنجم.

۴۴. قرشی، علی اکبر (۱۴۱۲ ق)، قاموس قرآن، تهران: دارالکتب السلامیه.
۴۵. کریمیان، محمد وزین و همکاران (۱۳۹۴)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شفافیت نظام اداری ایران (ناظر بر بند ۱۸ سیاست‌های کلی نظام اداری)، فصل‌نامه علمی پژوهشی چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸، ۱۰۵-.
۴۶. ۸۳. کریمیان، ندا و همکاران (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل اعتمادسازی در سازمان با تأکید بر آموزه‌ای اسلامی، فصل‌نامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۴، ش ۲.
۴۷. کلینی، محمد یعقوب (۱۴۰۷ ق)، اصول کافی، تهران: انتشارات ناصر خسرو.
۴۸. کونتز، هرولد (۱۳۸۸)، اصول مدیریت (چشم‌انداز جهانی)، ترجمه: علی، پارسائیان، تهران: ترمه، چاپ دوم.
۴۹. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ ق)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۵۰. محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۷۵)، اخلاق مدیریت در اسلام، دارالحدیث.
۵۱. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۶۹)، آموزش عقاید، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
۵۲. _____ (۱۳۸۵)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۵۳. مطهری، متضی (۱۳۷۹)، مجموعه آثار، تهران: انتشارات صدرا، چاپ سوم.
۵۴. ملک اف، علاء الدین (۱۳۹۰)، عقل و ایمان از دیدگاه ابن رشد، صدر المتألهین شیرازی و ایمانوئل کانت، قم: مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی.
۵۵. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۵۶. _____ (۱۳۷۰)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم: مدرسه امیرالمؤمنین (ع).
۵۷. مورهد، گریفین (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی، ترجمه: مهدی، الوانی - غلامرضا، معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ دوازدهم.
۵۸. نبوی، محمد حسن (۱۳۷۶)، مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، چاپ سوم.

۵۹. نکونام، علی (۱۳۹۰)، روش‌های اعتمادسازی در نظام حکومتی حضرت محمد (ص)، فصلنامه

آفاق دین، سال ۲، ش ۷.

۶۰. هیوز، آون (۱۳۸۴)، مدیریت دولتی نوین، ترجمه: سید مهدی، الوانی و همکاران، تهران:

انتشارات مروارید، چاپ ششم.

بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر انگیزش کارکنان (مطالعه موردی اداره ملی آمار و معلومات)^۱

محمد هادی اکبری^۲

فضل الرحمن مخدوم^۳

چکیده

شایسته‌سالاری از جمله مفاهیمی است که بر اساس دیدگاه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و... قابل تفسیر است و همه موضوعات اشاره شده در استقرار یک نظام، جامعه، حکومت و یا سازمان شایسته‌سالار، بسیار اثرگذار است. هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین شایسته‌سالاری و انگیزش کارمندان است که در آن مسئله اساسی رعایت شایسته‌سالاری در ادارات دولتی است که با رعایت این مقوله می‌توان دارای یک نظام کارآمد و مؤثر اداری بود. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از دوروش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته است. در تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از سافت‌ویر smart pls استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کارمندان اداره ملی آمار و معلومات می‌باشد که تعداد کارمندان آن تقریباً به ۳۰۰ نفر می‌رسد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها، تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردید. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند؛ چرا که تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، شایسته‌گزینی، انگیزش، کارکنان، اداره.

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه ماستری مدیریت دولتی

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی

۳. ماستری مدیریت دولتی

مقدمه

در جهان معاصر، عامل انسانی محوری‌ترین عامل توسعه کشورها است. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش کرده است. این امر سازمان‌ها و دولت‌ها را به سوی نظامی شایسته‌سالار رهنمون شده است. در جوامع شایسته‌سالار، نگرش‌های خویشاوندسالار، قبیله‌گرایی، حزب‌سالاری و غیره مطرح است و اعتقادات بر این است که در صورت توجه به این نگرش‌های سنتی، جامعه عقب خواهد ماند و از گردونه ترقی و پیشرفت خارج خواهد شد. وجود نظام شایسته‌سالار در هر کشور باعث دوام، مقبولیت و مشروعیت حکومت می‌شود.

نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل آید. حرکت در راستای شایسته‌سالاری و تغییر در نگرش‌ها کار ساده‌ای نیست اما تهدیدهای که در آغاز قرن بیست و یکم و با افزایش روزافزون شتابی که جهانی شدن به ضرورت تحول و تغییر تزریق می‌کند و با انقلاب الکترونیکی که دسترسی آسان و ارزان به انبوهی از اطلاعات و تجربیات موفق جهانی را امکان‌پذیر کرده است و نیز افزایش آگاهی مردم و ارتقای دانش عموم جامعه، استقرار نظامی شایسته‌سالار را در کشوره گریزناپذیر می‌نماید. در قدم اول و برای شروع فرایند شایسته‌سالاری، لازم است گردش اطلاعات و ارتباطات به‌طور شفاف درون جامعه صورت گیرد. (چاووشی، ۱۳۸۹، ص ۳۴)

بررسی عوامل انگیزشی به زبان ساده پی بردن به این مطلب است که چرا مردم کارها را به گونه‌ای ویژه انجام می‌دهد و اصولاً چه چیزی سبب فعالیت آنان می‌شود. مطالعه و تحقیق درباره انگیزه‌های شغلی کارکنان نشان می‌دهد که هر نوع احساس رعایت شایسته‌سالاری در سازمان می‌تواند در انگیزه کارکنان رابطه داشته باشد به طوری که بررسی‌ها نشان می‌دهد بیشتر نیروی انسانی سازمانی فاقد انگیزه لازم برای کارکردن می‌باشند و این خود دلیلی بر کندی فعالیت‌ها و کاهش کارایی و بهره‌وری است (صیاغیان، ۱۳۷۵، ص ۶۵).

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین شایسته‌سالاری و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات می‌باشد، در تحقیق خود در پی بررسی و شناخت همه جانبه، رابطه بین شایسته‌سالاری

و انگیزش کارکنان بوده تا از یک طرف ظرفیت و توانایی علمی خود را تقویت نمایم و از طرف دیگر، معلومات مورد ضرورت در دسترس علاقه‌مندان این عرصه قرار بگیرد تا نسل آینده از آن سود ببرند.

در مورد اهمیت و ضرورت تحقیق باید گفت که اگر مدیران مراکز، سازمان‌ها و ادارات دولتی یک اداره دارای دانش و مهارت کافی بوده و از حمایت و پشتیبانی اقشار مختلف مردم و سازمان‌ها و نهادهای جامعه خصوصاً از حمایت و پشتیبانی زیرمجموعه و همکاران خود برخوردار باشد، ادارات و سازمان‌های آن جامعه نیز از اثربخشی، کارایی و پویایی بالای برخوردار خواهد شد. بر این اساس، ضروری است که در ادارات و سازمان‌ها شایسته‌سالاری در استخدام کارمندان مبنای قرار گیرد؛ چراکه انگیزش به ویژه در زمینه انگیزش شغلی در سازمان‌های مختلف به شدت بالا می‌رود. کارشناسان به این عقیده‌اند که رشد و شکوفایی در هر سازمان بستگی به چگونگی استفاده از توانایی‌ها و استعداد جسمی، ذهنی و روانی افراد شاغل در آن دارد. سازمان‌های که کارکنان آن دارای انگیزش شغلی بالاتر هستند و در مقابل مسئولیت‌های شغلی احساس تعهد بیشتری دارند، از لحاظ بهره‌وری نیز در سطح بالاتر قرار دارند، زیرا انگیزه و رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مؤثر و مهم در موفقیت شغلی بوده و باعث افزایش بهره‌وری و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. یک سازمان بدون مدیران شایسته و توجه به اصل شایسته‌سالاری در مدیریت نمی‌تواند به اهداف خود نائل شود.

۱. ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۱. مفهوم شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری عبارت است از برطرف کردن موانع پیشرفت افراد زیرک و سخت‌کوش، زیرا لزوماً رقابت بین افراد از یک نقطه شروع نمی‌شود. شایسته‌سالاری^۱ در لغت به چه معناست؟ معنای لغوی شایسته‌سالاری از دو کلمه شایسته و سالاری ترکیب یافته است. شایسته صفت است و به معنای لایق و سزاوار آمده است. سالاری به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو و قافله و لشکر آمده است؛ بنابراین شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌ها است.

۱. meritocracy

به بیان دیگر، اسم «شایسته»، «شایستگی» بوده و شایستگی در لغت به معنای «داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است.

بر اساس لغت‌نامه آکسفورد، واژه شایسته‌سالاری (Meritocracy) از دو واژه میرایت و کراسی ترکیب شده است. کلمه میرایت به مفهوم شایستگی، سزیدن، سزاوار بودن، ارزش، ارزشمند بودن، استحقاق داشتن و مانند این موارد است. از نظر سیاسی و یا سازمانی واژه «میرایت» به مفهوم کیفیت، وضعیت و نیت به مفهوم حکومت یا روش اداره امور است. بنابراین، شایسته‌سالاری که واژه‌ای سیاسی است به مفهوم نظامی از حکومت توسط افراد با موفقیت‌های بالا است. (آریان‌پور، ۱۳۷۰، ص ۱۰)

بیلتون در کتاب مبانی نظری خود واژه شایسته‌سالاری را دیدگاهی معرفی کرده است که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام‌های آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و با تلاش و کوشش فراوان، استعدادها خود را شکوفا کرده و درنهایت، فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف، تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند. (عبدصبور، ابطحی، ۱۳۸۹، ص ۲)

۲-۱. ریشه‌های تاریخی شایسته‌سالاری

شاید بتوان ادعا کرد سابقه تفکر شایسته‌سالاری برابر با سابقه آغاز زندگی اجتماعی انسان باشد. جوامع انسانی که افراد لایق و شایسته را در رأس خود تجربه کرده‌اند، در تمامی اعصار، قرین موفقیت و پیروزی بوده‌اند و باور آدمی بر اطاعت از افرادی است که نسبت به خودش از شایستگی بیشتری برخوردار باشد. طبق نظر فرهنگ‌نامه چنگیز خان مغول در انتخاب ژنرال‌های ارتش خود، ملاک انتخاب را شایستگی‌های افراد و میزان وفاداری آن‌ها به اهداف و آرمان‌های بزرگ ارتش مغول و نه اصل و نسب آن‌ها می‌دانست.

در دین اسلام نیز نشانه‌های بسیار زیادی از وجود تفکر شایسته‌سالاری وجود دارد. به عنوان نمونه، هنگامی که حضرت علی «ع» در انتصاب مالک اشتر به سمت والی مصر به جای محمد بن ابوبکر که از اقوام و خویشان آن حضرت بود با اعتراض اطرافیان مواجه شد، با صراحت، برتری افراد را به شایستگی آن‌ها نه قبیله و قوم آباء و اجدادی آن‌ها معرفی نموده و دلیل این انتخاب را شایستگی و کارآمدی بیشتر مالک اشتر در مقایسه با محمد بن ابوبکر بیان نمود. از طرفی ملاک

برتری انسان‌ها نزد خداوند متعال، نه رنگ پوست، نژاد، اصالت خانوادگی و مواردی مانند آن‌ها، بلکه درجه ایمان یا میزان شایستگی که در ایمان به خداوند دارند، برشمرده شده است. در فرهنگ کشورمان ایران نیز شایسته‌سالاری موضوع جدیدی نیست و با کمی مطالعه در متون کهن ادب پارسی موارد بسیار زیادی از توجه عالمان و شعراء به این مطلب مهم به چشم می‌خورد.

۳-۱. فرایند شایسته‌سالاری

شایستگی موضوعی جدید و مجموعه‌ای پیچیده است که باید طی فرآیندی بلندمدت علم و سنجیده در سازمان‌ها استقرار یابد. لازمه شایسته‌سالاری فراهم آوردن زیربنای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان با شایسته‌دوستی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع، اجرای شایسته به کوششی بلندمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. فرایند شایسته‌سالاری را می‌توان یک فرایند تلفیقی از زیر فرآیندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد.

شایسته‌خواهی: شایسته‌خواهی به منزله یک ارزش اجتماعی، به صورت فرهنگ جامعه بروز می‌کند؛ در فرهنگ اسلامی به مثابه یک ارزش مورد توجه بسیار قرار دارد. شایسته‌شناسی: نیازمند تمهیدات مناسب و مخصوص به خود است. امروزه با توسعه نرم‌افزارها و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات شایستگان برحسب توانمندی‌های روحی، ذهنی، عمومی، تخصصی و بر اساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختمان‌شناخته می‌شوند.

شایسته‌سنجی: شایسته‌سنجی لازم است افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، سنجیده شوند. این امر نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی برای تعریف معیارهای سنجش است.

شایسته‌گزینی: این بخش شامل دو مرحله است نخست باید مراحل قبلی ارزیابی و تحلیل و سپس تخصیص جایگاه مورد نظر به شایستگان وضعیت ایده‌آل نیز مشخص شود سوق می‌دهد.

۱-۴. مفهوم انگیزه

بررسی‌ها نشان می‌دهد که انگیزه یکی از عوامل اصلی رفتار است و در تمام رفتارها از جمله یادگیری، عملکرد، ادراک، دقت، یادآوری، فراموشی، تفکر، خلاقیت و هیجان اثر دارد. شاید مهم‌ترین و برجسته‌ترین و جالب‌ترین و درعین‌حال پیچیده‌ترین پدیده روان‌شناختی آدمی که هنوز هم کاملاً شفاف نشده است، این است که گوناگونی رفتار انسان از چه عواملی متأثر می‌شود، بحث از علت رفتار آدمی از جمله مسائل اساسی روان‌شناختی انسان است که نیاز به مطالعات زیادی جهت روشن شدن دارد. چراکه تا علت‌های رفتار شناخته نشوند، پیش‌بینی و کنترل رفتار انسان، امکان نخواهد داشت. به همین سبب اصطلاح انگیزش هم قدیمی‌ترین و هم جدیدترین اصطلاح در روان‌شناسی است (ایرانیزاد، ۱۳۷۸، ص ۸۸).

۱-۵. انگیزش

۱. حالتی دونی یک فرد که به او انرژی می‌دهد و او را به سوی یک هدف رهبری می‌کند؛
۲. دلیلی که یک فرد برای توجیه رفتارش ذکر می‌کند؛
۳. یک علت ناخودآگاه رفتار؛

انگیزه اصطلاحی است که غالباً با انگیزش مترادف به کار می‌رود باین حال، می‌توان انگیزه را دقیق‌تر از انگیزش به‌عنوان حالت مشخصی که سبب ایجاد رفتار معین می‌شود تعریف کرد. به سخن دیگر، انگیزش عامل کلی رفتار به حساب می‌آید درحالی‌که انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار شخص می‌دانند. (اکبر، ۱۳۶۴، ص ۳۳۶)

۱-۶. مفاهیم جدید در انگیزش

الف) تحریک و کنترل و راهنمایی فعالیت فرد به سوی هدف معین؛
ب) فن به کار بردن عوامل گوناگونی است که رغبت دانش‌آموز یا دانشجو را به سوی فعالیت معین برانگیزند انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیزم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود اشاره می‌کند؛ مانند یادگیری، انگیزش نیز مستقیماً قابل مشاهده نیست آن یک متغیر فرضی است، روانشناسان بودند و نبود آن را در جانداران از راه مشاهده رفتار آن‌ها استنباط می‌کنند از آنجاکه انگیزش جنبه‌ای فرضی و استنباطی دارد و تعابیر مختلفی از آن

به دست آمده است و به گونه‌های مختلف تفسیر شده است (سیف، ۱۳۷۲، ص ۳۳۸).

۱-۶-۱. دیدگاه‌های اولیه انگیزش

تحویل اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، سه مرحله نسبتاً متمایز را پشت سر گذاشته است. در نخستین نظرات انگیزش به ارائه الگوی منحصر به فردی از انگیزش پرداخته شده که آن را درباره هر کارگر و کارمند و در هر موقعیتی قابل صدق می‌دانند. این دیدگاه‌ها عبارت‌اند از مدل سنتی، مدل روابط انسانی و مدل منابع انسانی (ایرانی نژاد، ۱۳۷۳، ص ۳۸۰).

مدل سنتی

مدل سنتی انگیزش با نام فردریک تیلور و مکتب مدیریت علمی همراه است. تیلور هنر مدیریت را به‌عنوان ابزار شکل‌دهنده رابطه مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد و عامل انگیزش را صرفاً «بر اساس مهارت بیشتر و تولید کارایی بیشتر دانسته و تشویق و تنبیه را مورد تأکید قرار می‌دهد. تیلور پاداش مادی تنها محرک برای تولید کارایی می‌دانست. این مکتب معتقد بود یکی از جنبه‌های مهم کار مدیر این است که اطمینان حاصل کند انجام وظایف تکراری و ملال‌آور با بیشترین بازدهی همراه است. مدیران تعیین می‌کردند که چگونه باید کار انجام شود و سیستم دستمزد تشویقی را به کار می‌بردند تا کارکنان برانگیخته شوند (استونر و وانکلز، ۱۹۸۶، ص ۴۱۹-۴۱۸).

مدل روابط انسانی

روابط انسانی حاصل مطالعات هاثورن بود. طبق این نظریه انسان‌ها به‌جز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. کارهای تکراری و کسالت‌آور موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود. افراد به‌عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود. مدل انسان اجتماعی از این نظریه حاصل می‌شود. (ایران نژاد، ۱۳۷۳، ص ۳۸۳).

مدل منابع انسانی

از دهه ۱۹۶۰ به بعد مسلم شد که نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی، تأثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات مدل روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را

در محل کار ارائه می‌داد. مدل‌های معاصر انگیزشی بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تأثیرگذاری در رفتار انسان است. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تأثیرات اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمدزاده و مهرورژان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۶-۱۲۵). پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مساله انگیزش و نگاه تک‌بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش‌بینانه از انگیزش پرداختند. در نظرات معروف این مدل مفروضات Y و X و دیدگاه مازلو است انسانی و منابع انسانی تشریح شده است.

۱-۶-۲. نظریه‌های نیازهای انگیزش

یکی از نیازهای بنیانی در زمینه انگیزش شغلی مفهوم نیازهای انسانی است، این مفهوم به عنوان یکی از عناصر پیچیده الگوی انگیزش در شغل مطرح است با آنکه نظریه‌های نیاز در تحقیقات سال‌های اخیر کمتر مورد توجه می‌باشد، با این وجود هنوز نشان‌دهنده روش بسیار مفیدی است از پدیده مهمی چون انگیزش. برای روشن‌تر شدن مطلب نظریه‌های معروف نیاز را مورد بحث قرار می‌دهیم چون انگیزش در اینجا سه نظریه معروف را مورد بحث قرار می‌دهیم.

نظریه سلسله‌مراتب نیازها

یکی از معروفترین نظریه‌های انگیزش در کار، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای (مازلو) است او اساس کار خود را بر این قرار دارد که در درون انسان پنج دسته از نیازها (به صورت طبقه‌بندی شده) وجود دارند که به ترتیب تقدم، از پایین‌ترین تا بالاترین پایه قرار گرفته‌اند.

۱. نیازهای اساسی یا جسمانی: نیازهای اساسی آن دسته از نیازهایی، چون غذا، آب، گرما، خواب و غیره هستند که اساس زندگی به شمار می‌روند.

۲. نیازهای ایمنی: این نیازها در برگیرنده نیاز به دور بودن از خطرهای جسمی، نیاز به امنیت شغلی، مالی غذایی و مسکن و غیره می‌باشد.

۳. نیازهای وابستگی و دلبستگی به دیگران: از آنجا که انسان موجودی اجتماعی نیازمند است که به جایی وابسته باشد و مورد پذیرش و قبول دیگران قرار گیرد.

۴. نیازهای احترام: بنا به گفته مزلو هنگامی که نیاز به دلبستگی و وابستگی در افراد ارضاء شد، این تمایل در آن‌ها بیدار می‌شود که جایگاه و موقعیت خویش را بازشناسند و مورد ۵ احترام

دیگران قرار گیرند یک چنین نیازی ناشی از قدرت قدر و منزلت اجتماعی و اعتماد به نفس افراد را موجب می‌گردد.

۵. نیاز به خود شکوفایی: مزلو این نیاز را بالاترین نیاز در سلسله‌مراتب نیاز انسانی می‌داند این نیاز که همان نیاز به شدن است تمایل انسان را به چیزی که می‌تواند بشود در برمی‌گیرد. (شکرکن، ۱۳۷۰، ص ۱۲۸).

۲. پیشینه تحقیق

تحقیقات بسیاری در این زمینه توسط صاحب‌نظران و محققان بسیاری (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵؛ ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲؛ روشنانوند و خوشبختی، ۱۳۹۳؛ امام‌قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸ صورت گرفته است چانگ و کتوی ۲۰۱۴، در پژوهشی که تحت عنوان تأثیر معیارهای مالی و غیر مالی بر انگیزش کارکنان جهت مشارکت در هدف‌گذاری‌های سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هم معیارهای مالی و هم معیارهای غیر مالی با انگیزه درونی و انگیزه بیرونی برای مشارکت در ارتباط هستند و در نهایت این انگیزه درونی و بیرونی جهت مشارکت بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

لاک و لاتم (۲۰۰۵) در تئوری هدف‌گذاری نشان دادند که اگر اهداف مشکل پذیرفته شوند، نتیجه نسبت به نتیجه اهداف آسان، در سطوح بالاتری از عملکرد خواهد بود. یک تفسیر از تأثیر سختی هدف این است که اهداف مشکل به تلاش و پافشاری بیشتری منجر خواهد شد تا پذیرش اهداف آسان به‌طور مشابه.

ویت و همکاران ۲۰۰۰ در پژوهشی که با عنوان نقش مشارکت کارکنان در سازمان و رابطه آن با رضایت شغلی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

نادی و معینی ۱۳۹۲ در پژوهشی که تحت عنوان بررسی و ارائه راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان در توسعه همه‌جانبه شرکت ذوب آن اصفهان، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان با استفاده از نظام پیشنهادها، حلقه‌های کیفیت، تیم‌های خودگرا، کار تیمی، شورای کاری، مالکیت کارکنان، آزادی صنعتی و مذاکرات دسته‌جمعی

بالا تری از سطح متوسط بوده است. از بین راهکاری پیشنهاد شده بالاتری میانگین مربوط به مالکیت کارکنان و پایین‌ترین میانگین مربوط به تیم‌های خود گردان بوده است.

روشنانوند و خوشبختی ۱۳۹۳ در پژوهشی که تحت عنوان ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مشارکت کارکنان با مقاومت در برابر تغییر و هر سه بعد آن و همچنین با تحلیل رفتگی شغلی و هر بعد آن ارتباط معنی دار و معکوسی وجود دارد.

اما قلی زاده و همکاران ۱۳۸۸ در پژوهشی که تحت عنوان بررسی رابطه میان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندی‌سازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تمام فرضیات مبنی بر ارتباط معنادار بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توانمندسازی آنان را تأیید کرد.

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و از لحاظ روش از نوع توصیفی -همبستگی است؛ زیرا از آنجایی که محقق در این تحقیق درصدد است تا رابطه بین دو متغیر را به بررسی بگیرد، از روش تحقیق توصیفی - همبستگی استفاده خواهد نمود، از سوی دیگر چون قرار است نتایج این تحقیق به صورت کمی ارائه شود، از روش تحقیق پیمایشی نیز در آن استفاده صورت خواهد گرفت.

تحقیق حاضر یعنی بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر انگیزش کارمندان در اداره ملی آمار و معلومات افغانستان می‌باشد که تقریباً جدید است. و در تدوین این تحقیق از کتب، مجلات، مقالات و گزارش‌های تحقیقی نهادها در کتابخانه‌ها و اینترنت کار گرفت شده است. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید چه شیوه‌ها و روش‌هایی را اتخاذ نماید تا او را هرچه سریع‌تر، دقیق‌تر، آسان‌تر و ارزان‌تر در دستیابی به پاسخ یا پاسخ‌های احتمالی کمک نماید که این امر به هدف و ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی محقق وابسته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا در جستجوی دستیابی به یک هدف عملی است و از نظر روش حل مسئله تحقیق، از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای و روش

میدانی هر دو استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق، عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، اشیاء و... (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره ملی آمار و معلومات بوده که تعداد آن‌ها تقریباً ۳۰۰۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری: نمونه، گروه کوچک‌تری است از جامعه احصائی مورد پژوهش که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب شده است یا به عبارتی جامعه نمونه به حجم کوچکی از جامعه که دارای ویژگی‌های جامعه باشد اطلاق می‌گردد؛ بنابراین با مشاهده مشخصات نمونه‌ای که از یک جامعه انتخاب شده است می‌توان از مشخصات کل جامعه استنتاج معینی به وجود آورد در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردیده است.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

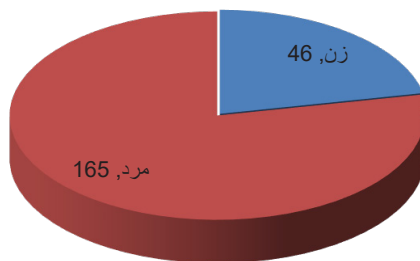
۴-۱. توزیع فراوانی متغیرها

۴-۱-۱. جنسیت پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۱ نشان می‌دهد که بیشترین پاسخ‌دهندگان انتخابی از کارمندان، دارای جنسیت مرد هستند که (۱۶۵ نفر، ۷۹٪) و باقی‌مانده زنان هستند (۴۶ نفر، ۲۱٪).

جدول ۱ توزیع نمونه پاسخ‌دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	فریکونسی	فی صدی فریکونسی
زن	۴۶	۲۱٪
مرد	۱۶۵	۷۹٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



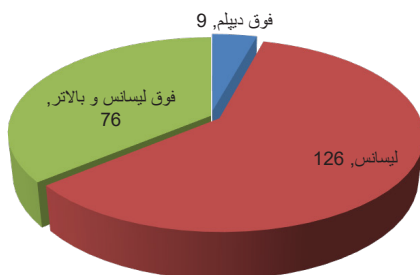
نمودار ۱: توزیع نمونه انتخابی بر اساس جنسیت

۲-۱-۴. تحصیلات پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سند لیسانس می‌باشند (۱۲۶/۵۹٪) و ۴٪ (۹ نفر) دارای سند فوق دیپلم می‌باشند و ۷۶ نفر فوق لیسانس و بالاتر (ماستر یا بالاتر) هستند.

جدول ۲ بررسی توزیع نمونه انتخابی بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فریکونسی	فی صدی فریکونسی
فوق دیپلم	۹	۴٪
لیسانس	۱۲۶	۵۹٪
فوق لیسانس و بالاتر	۷۶	۳۷٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



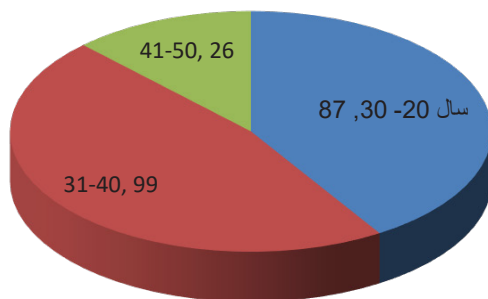
نمودار ۲: توزیع نمونه انتخابی بر اساس تحصیلات

۳-۱-۴. سن پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول توزیع سنی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۴۱ فی‌صدی از پاسخ‌دهندگان یعنی حدود ۸۷ نفر بین ۲۰-۳۰ سال سن داشته و ۹۹ نفر بین ۳۱-۴۰ سال و ۲۶ نفر بین ۴۱-۵۰ سن دارند.

جدول ۳ سابقه کاری نمونه انتخابی

سن پاسخ‌دهندگان	فریکونسی	فی‌صدی فریکونسی
سال ۲۰-۳۰	۸۷	٪۴۱
۳۱-۴۰	۹۹	٪۴۷
۴۱-۵۰	۲۶	٪۱۲
مجموع	۲۱۱	٪۱۰۰



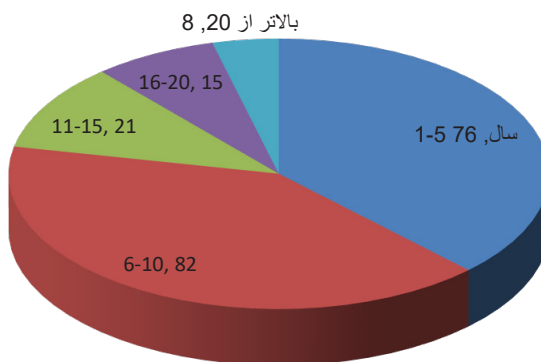
نمودار ۳: توزیع نمونه انتخابی بر اساس سابقه کاری

۴-۱-۴. سابقه کاری پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۴-۴ نشان می‌دهد که ۳۶ فی‌صدی از پاسخ‌دهندگان یعنی حدود ۷۶ نفر بین ۱-۵ سال سابقه کار داشته و ۸۲ نفر بین ۶-۱۰ سال و ۲۱ نفر بین ۱۱-۱۵ سال و ۲۱ نفر (۹٪) بین ۱۶-۲۰ سال و در نهایت ۸ نفر معادل ۸٪ بیشتر از ۲۰ سال سابقه را دارند.

جدول ۴ سابقه کاری پاسخ‌دهندگان

سابقه کاری	فریکوئنسی	فی صدی فریکوئنسی
۵-۱ سال	۷۶	۳۶٪
۱۰-۶	۸۲	۳۸٪
۱۵-۱۱	۲۱	۹٪
۲۰-۱۶	۱۵	۱۰٪
بالاتر از ۲۰	۸	۸٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



نمودار ۴: توزیع نمونه انتخابی بر اساس سابقه کاری

۲-۲. آماره‌ها و همبستگی‌ها

در این بخش، به بررسی آمار توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته خواهد شد که شامل شاخص‌های آمار اوسط، انحراف معیار و ... است که نتایج در جدول ذیل آورده شده است. بر اساس ارقام مندرج در جدول مشخص است ۲۱۱ رقم صحیح پیرامون متغیرهای تحقیق جمع‌آوری شده است. اوسط نمرات متغیرها بین ۳.۵۷۱۰ و ۴/۷۸۶۰ بوده است. با عنایت به اینکه این اوسط

نیز از نقطه برش طیف بیشتر است لذا مشکل خاصی ایجاد نمی‌کند. نتایج فوق نشان می‌دهد که همه اوسط‌های متغیرها بیشتر از نقطه برش (برش طیف) طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت (۲/۵) می‌باشد و پاسخ‌دهندگان نسبت به سؤالات تحقیق همسو با اهداف تحقیق جواب داده‌اند و ارقام با انحراف معیار متناسب اطراف اوسط پراکندگی دارند.

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	کمی‌ترین	بیشترین	اوسط	انحراف معیار	واریانس
میزان تحصیلات	۲۱۱	۲	۵	۴/۷۸۶۰	۰/۸۷۴۷	۰/۷۶۷
تجربه مدیران	۲۱۱	۲	۵	۳/۵۷۱۰	۰/۷۹۹۶۲	۰/۶۳۹
انگیزش کارکنان	۲۱۱	۴	۵	۴/۷۸۳۲	۰/۹۳۴۸	۰/۸۷۴
میزان لیاقت	۲۱۱	۳	۵	۳/۸۷۲۳	۰/۸۰۸۷	۰/۶۵۴
عملکرد قبلی مدیران	۲۱۱	۳	۵	۳/۶۵۵۵	۰/۸۰۸۷	۰/۶۵۴
عوامل سیاسی و قانونی جامعه	۲۱۱	۲	۵	۴/۷۸۶۰	۰/۸۷۴۷	۰/۷۶۷
عوامل ساختاری	۲۱۱	۲	۵	۴/۱۸۷۵	۰/۵۷۶۷	۰/۶۸۸
مدیریت سازمان	۲۱۱	۲	۵	۴/۵۳۴۳	۰/۵۶۳۳	۰/۵۶۴
عوامل تکنولوژی سازمانی	۲۱۱	۳	۵	۴/۲۳۲۲	۰/۶۵۵۳	۰/۸۷۴

آزمون نرمال بودن ارقام با آزمون اسمیرونوف- کلموگرف و ویلک شاپیرو

با استفاده از این آزمون، نرمال بودن ارقام حاصل از پرسشنامه بررسی می‌گردد. همان‌طور که مشخص است معیار قضاوت در مورد این آزمون مقدار احتمال به دست آمده می‌باشد. چنانچه مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض نرمال بودن ارقام رد شده و در غیر این صورت این فرض پذیرفته می‌شود. با توجه به سطح آزمون که برابر ۰/۰۵. کوچک‌تر از سطح معنی‌داری که برابر ۰/۰۷۵ و ۰/۲۰۰ ارقام از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی فرضیات استفاده نمود.

جدول ۶: آزمون اسمیرنوف-کلموگرف

ویلک شاپیرو			اسمیرنوف-کلموگرف			مشاهدات
سطح معناداری	تعداد	آماره	سطح معناداری	تعداد	آماره	
۰.۰۷۵	۲۱۱	۰.۹۰۰	۰.۲۰۰	۲۱۱	۰.۴۵۰	

بررسی همسانی و بررسی هم خطی چندگانه متغیرها

یکی از پیش فرض‌ها برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری همسانی واریانس‌های متغیرهای تحقیق می‌باشد که با استفاده از آزمون لوین انجام می‌گیرد. معمولاً چنانچه سطح معناداری در آزمون لوین که با سطح معناداری نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰.۰۵ باشد، می‌توان گفت واریانس گروه‌ها از تجانس برخوردار است. فرض صفر در این آزمون این است که واریانس دو گروه متجانس باشد، در جدول ۷ با توجه به سطح معناداری جدول که از ۰.۰۵ بیشتر است، فرض مقابل رد و فرض صفر قبول می‌شود.

جدول ۷ آزمون لوین برای بررسی همسانی متغیرهای تحقیق

سطح معناداری	آزمون لوین	متغیرها
۰.۱۸۲	۰.۸۶۵	میزان تحصیلات
۰.۲۷۱	۰.۶۵۴	تجربه مدیران
۰.۳۲۴	۰.۸۷۶	انگیزش کارکنان
۰.۲۷۱	۰.۶۴۴	میزان لیاقت
۰.۲۰۰	۰.۶۵۵	عملکرد قبلی مدیران
۰.۳۲۲	۰.۷۱۱	عوامل سیاسی و قانونی جامعه
۰.۳۴۱	۰.۶۵۵	عوامل ساختاری
۰.۲۱۱	۰.۳۷۴	مدیریت سازمان
۰.۲۸۷	۰.۴۳۳	عوامل تکنولوژی سازمانی

بررسی روایی واگرا (تشخیصی) برای ابعاد مدل تحقیق

یکی از روش‌های سنجش این روایی آزمون فورنل- لاکر است هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است.

جدول ۸ نتایج به‌دست‌آمده برای متغیرهای این تحقیق را نشان می‌دهد. جدول ذیل نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند یعنی مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

جدول ۸: شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	میزان تحصیلات	۱								
۲	تجربه مدیران	۰/۸۳۱	۱							
۳	انگیزش کارکنان	۰/۷۶۴	۰/۸۸۶	۱						
۴	میزان لیاقت	۰/۷۷۴	۰/۸۶۸	۰/۸۷۹	۱					
۵	عملکرد قبلی مدیران	۰/۸۳۹	۰/۸۸۸	۰/۶۵۹	۰/۸۹۲	۱				
۶	عوامل سیاسی و قانونی جامعه	۰/۶۵۹	۰/۵۷۶	۰/۷۴۰	۰/۶۵۰	۰/۶۳۰	۱			
۷	عوامل ساختاری	۰/۵۶۶	۰/۳۴۲	۰/۵۴۴	۰/۴۳۳	۰/۳۲۲	۰/۲۶۶	۱		
۸	مدیریت سازمان	۰/۳۴۴	۰/۴۳۳	۰/۶۷۶	۰/۳۹۸	۰/۲۸۷	۰/۵۶۳	۰/۴۳۳	۱	
۹	عوامل تکنولوژی سازمانی	۰/۵۴۴	۰/۶۷۷	۰/۵۱۱	۰/۷۶۵	۰/۵۴۶	۰/۵۹۷	۰/۴۶۵	۰/۴۹۸	۱

بررسی مدل اندازه‌گیری (برای گویه‌های انعکاسی)

در مدل‌هایی که دارای گویه‌های انعکاسی اند، ابتدا فاکتور گویه‌ها سپس محاسبه شاخص متوسط

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۱ و پایایی ترکیبی (CR)^۲ که به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد) متغیرهای تحقیق به کار برده می‌شود برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری لازم و ضروری هستند. این تکنیک می‌تواند به کاهش چندگانگی، تلخیص روابط بین متغیرها، اختصار و سادگی هر چه بیشتر بینجامد، وابستگی بین متغیرها را تعیین کرده و تفسیر علمی را تسریع نماید. نتایج حاصل برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری (فاکتور، شاخص‌های روایی و پایایی) در جدول ۹ آورده شده است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که گویه‌ها (سؤالات پرسشنامه) جهت اندازه‌گیری متغیرهای مدل از دقت لازم برخوردار بوده‌اند تمامی سؤالات دارای فاکتورهای بیشتر از ۰/۷ است و مقدار شاخص‌های متوسط میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ یعنی متغیرها دارای روایی همگرا می‌باشند. شاخص پایایی ترکیبی نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از تطابق درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق است.

جدول ۹: مقادیر فاکتورهای استاندارد شده و شاخص‌های روایی و پایایی متغیرها

شمار	سولات	فاکتور	پایایی ترکیبی	اوسط واریانس استخراج شده
1	Q1	0.843	0.913	0.723
2	Q2	0.811		
3	Q3	0.891		
4	Q4	0.877	0.903	0.781
5	Q5	0.864		
6	Q6	0.801		
7	Q7	0.854	0.914	0.761
8	Q8	0.871		
9	Q9	0.866		

1. Average Variance Extracted

2. Composite Reliability

0.791	0.891	0.844	Q10	10
		0.870	Q11	11
		0.756	Q12	12
0.682	0.853	0.734	Q13	13
		0.765	Q14	14
		0.791	Q15	15
0.711	0.863	0.774	Q16	16
		0.806	Q17	17
		0.854	Q18	18
0.785	0.871	0.833	Q19	19
		0.858	Q20	20
		0.888	Q21	21
0.793	0.801	0.901	Q22	22
		0.843	Q23	23
0.795	0.912	0.856	Q24	24
		0.822	Q25	25

آزمون کفایت حجم نمونه

متغیرهایی برای تحلیل مدل مناسب‌ترند که در سطح سنجش فاصله‌ای باشند، لکن در برخی موارد از متغیرهای رتبه‌ای و اسمی نیز استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که محقق می‌تواند هر تعداد متغیر مرتبط با مسئله تحقیق را در تحلیل وارد کند. مشروط بر آنکه متغیرها با روش درستی سنجیده شده باشند و ضریب اعتبار سنجش متغیرها در حد قابل قبولی باشد. در مورد اندازه حجم نمونه نیز به‌طور کلی در معادلات ساختاری انبوهی از داده‌ها به‌کاربرده می‌شود. حداقل حجم نمونه نباید کمتر از ۵۰ باشد. هرچه حجم انداز نمونه زیادتر شود، صحت و دقت تحلیل مدل بیشتر است. به‌عنوان یک قاعده کلی تعداد نمونه باید در حدود ۴ یا ۵ برابر تعداد متغیرهای مورد استفاده باشد (هیتر، ۲۰۱۴، ص ۱۲).

این نسبت تا حدودی محافظه‌کارانه است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵ باشد، ارقام برای معادلات ساختاری مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به معادلات ساختاری پرداخت؛ اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، همبستگی‌های موجود در بین ارقام برای تحلیل مدل مناسب خواهد بود. خروجی این آزمون در جدول ۴-۱۰ قابل مشاهده است.

جدول ۱۰: اندازه‌گیری کفایت نمونه

آماره		آزمون
۰.۸۷۳	اندازه‌گیری کفایت نمونه	کایسِر - میر - اولکین (KMO)
۱۲۱۴۳.۴۵۳۲	تقریب کای دو	آزمون کرویت بارتلت
۲۱۰	درجه آزادی	
۰.۰۰۰۰	معناداری	

از آنجاکه مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۷۳ است و تعداد نمونه برای تحلیل کافی است. همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل موردنظر برای شناسایی ساختار مدل مناسب است.

یافته‌های تحقیق: دریافته‌های تحقیق حاضر تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردیدند. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند؛ چرا که تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

همچنان می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادهای کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و در نهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به‌خوبی طی نمایند.

نتیجه‌گیری

بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه وجود دارد.

با استناد به جدول ۴-۱۲ و شکل‌های ۴-۱ و ۴-۲ می‌توان بیان داشت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند چراکه تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد.

با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت

کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادها و کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و در نهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به خوبی طی نمایند. بین عوامل سیاسی و قانونی جامعه و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین عوامل سیاسی و قانونی جامعه (مبتنی بر شایسته‌سالاری) و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات روشن‌نوند و خوشبختی، ۱۳۹۳؛ امام قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۸ (همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که زمانی در یک سازمان رشد و پیشرفت شغلی اتفاق خواهد افتاد که سیاست‌های آن مبتنی بر قانون و نظام شایسته‌سالاری باشد که این امر می‌تواند باعث افزایش انگیزش کارکنان جهت رشد و توسعه شغلی آن‌ها گردد.

بین عوامل ساختاری و مدیریتی سازمان و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین عوامل ساختاری و مدیریتی سازمان (مبتنی بر شایسته‌سالاری) و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسویی و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که عوامل ساختاری باعث خواهند شد تا کارکنان به خوبی بتوانند با سایر کارکنان ارتباط برقرار نموده و تبادل اطلاعات به خوبی صورت گیرد و عوامل مدیریتی نیز باعث ایجاد جو حمایتی در سازمان خواهد شد که در نهایت باعث افزایش انگیزش کارکنان می‌گردد.

نشان می‌دهد که تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردید. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند

چراکه تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

همچنان می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادهای کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و درنهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به خوبی طی نمایند.

منابع

۱. ابطحی، سید حسین، عبدصبور، فریدون (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری: تهران، چاپ اول، انتشارات کتابیار.
۲. ایلی، خدایار (۱۳۸۴). ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۳. احمدی، علی‌عسگر (۱۳۸۰). به‌سوی شایسته‌سالاری در مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۸.
۴. آریانپور، عباس (۱۳۷۰). فرهنگ کامل انگلیسی، فارسی: تهران، انتشارات امیرکبیر.
۵. انصاری، قاسم (۱۳۷۴). تحلیل و تبیین جایگاه انگیزش نیروی انسانی از طریق بررسی نظام تشویق و تنبیه، دانشگاه تهران.
۶. انصاری، قاسم؛ طباطبایی، سید احمد (۱۳۸۴). تأثیر شایسته‌سالاری بر بهره‌وری، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۷. ایزدی‌فرد، علی‌اکبر (۱۳۸۴). شایسته‌سالاری در مدیریت از دیدگاه امام علی (ع)، مجله علوم انسانی، دوره ۱۲ شماره ۴.
۸. چاوشی، حجت‌الله (۱۳۹۰). بررسی دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق در انتصاب و ارتقاء مدیران دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.
۹. حق‌پنا، رضا (۱۳۸۱). شایسته‌سالاری در نظام علوی، مجله پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، شماره ۳۲ و ۳۳.
۱۰. خادمی زارع، حسن، فخرزاده محمدباقر، اکرمی، محمدکاظم (۱۳۸۹). اولویت‌بندی عوامل انگیزش کارمندان باهدف افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: شرکت پخش فرآورده‌های نفتی فارس)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۳.

۱۱. خدایپناهی، کریم (۱۳۷۶). انگیزش و هیجان، تهران: چاپ اول انتشارات سمت.
۱۲. رایبیز، استفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، مترجم، علی پاسانیان و سید محمد اعرابی تهران: چاپ نهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. رضایی، غلام‌حسین، دروزی سرخابی، محمد، یمنی، کیامن (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایسته‌سالاری: ارائه چهارچوب مفهومی، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال سوم، شماره دوم.
۱۴. ساعتچی، محمود (۱۳۵۶). تئوری کسب انگیزش و ایجاد تغییرات مطلوب در شخصیت مدیریت امروز، تهران: چاپ اول انتشارات امیرکبیر.
۱۵. گریفین، مورهد (۱۳۸۶). رفتار سازمان، مترجم، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، ویراست جدید، تهران: چاپ دوازدهم، انتشارات مروارید.
۱۶. گل پرور، محسن؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا (۱۳۸۴). نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها، رفاه اجتماعی زمستان، دانشگاه آزاد خوراسگان، اصفهان.
۱۷. گلکار، بهزاد، فاصحی فر، وحید (۱۳۸۱). مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۹.
۱۸. الله‌قلی، عباس (۱۳۸۱). ارزیابی نظام انتخاب و انتصاب مدیران میانی ورده‌های بالای بانک‌های کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز مدیریت دولتی.
۱۹. نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها اهواز: چاپ اول، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲۰. واثق، قادرعلی (۱۳۸۸). معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام، مجله معرفت، شمار ۱۴۱.
۲۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی، تهران: چاپ بیست‌وهفتم، انتشارات نشر نی.
۲۲. وجدان پرست، حسین (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر انگیزش و رضات شغلی کارکنان بانک، شوراری تحقیقات استان آذربایجان شرقی.