

زیرساخت‌های استراتژیک منابع انسانی جهت تحقق توسعه پایدار؛
با بررسی تطبیقی در دو کشور ایران و تاجیکستان (مورد کاوی
سازمان‌های دو کشور ۲۰۱۰-۲۰۱۳)
محمد مهدی اشرفیان رهقی^۱

چکیده

شناسایی موانع استراتژیک پیش‌روی توسعه پایدار و متوازن اقدام مهمی در مسیر پیشرفت است. از آنجا که منابع انسانی کارآمد و بهینه ابزار اصلی دستیابی به توسعه است، لذا هدف این تحقیق شناسایی زیرساخت‌های استراتژیک در حوزه منابع انسانی با بیش‌ترین سهم در تحقق توسعه پایدار و متوازن متناسب با مؤلفه‌های بومی در بین دو کشور ایران و تاجیکستان (۲۰۱۰ - ۲۰۱۳) است. توجه کافی به زیرساخت‌های استراتژیک؛ اثربخشی راهبردهای تحول‌گرایانه را بهبود می‌بخشد. زیرساخت‌های استراتژیک در حوزه منابع انسانی به عنوان عوامل توانمندساز در دستیابی به توسعه پایدار عبارتند از: آموزش و یادگیری، ارتباطات، ارزیابی و تحلیل محیطی و ذینفعان، مدیریت و رهبری، فرهنگ و تغییر. اهمیت هر یک از پارامترها بر اساس دیدگاه دانشمندان معتبر جهانی و نتایج تحقیقات بررسی و اثبات گردید. باهدف بررسی این پارامترها در ایران و تاجیکستان به عنوان دو کشور در مسیر توسعه با بسترهای فرهنگی و اجتماعی تا حدودی یکسان، پرسشنامه خودساخته شامل ۴۹ سؤال طراحی و به تعداد ۱۶۷۰ عدد در ۳۲ کمپانی بین‌المللی توزیع و نتایج آن تحلیل شد. پایایی پرسشنامه با روش کرونباخ ۰.۹۵ محاسبه شد. بر اساس یافته‌ها بین توسعه پایدار و پارامترهای استراتژیک رابطه مثبت، بااهمیت و معناداری وجود دارد. بر اساس مطالعات میدانی به رغم اهمیت و نقش موثر پارامترهای استراتژیک در توسعه، این پارامترها در هیچ‌کدام از این دو کشور از جایگاه مناسبی برخوردار نیستند. همچنین بیش از ۵۶٪ راهبردهای تحول‌گرایانه در این دو کشور ناکام و میزان شکست برنامه‌ها نیز بیش از ۶۰٪ است.

سومین کنفرانس اکلوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

اردیبهشت و خرداد ۱۳۹۳

واژگان کلیدی: توسعه پایدار، بومی‌سازی، زیرساخت، مدیریت استراتژیک، منابع انسانی

۱. بیان مسئله

بانک جهانی توسعه پایدار را فرایند مدیریت سبدي از دارایی‌ها به منظور حفظ و رشد فرصت‌ها می‌داند. (شفر^۲، ۱۹۸۲) دستیابی به توسعه پایدار و متوازن غایت نهایی در سطوح فردی، سازمانی و ملی است و تلاش‌های انجام‌گرفته در جهت بهبود و تقویت زیرساخت‌های توسعه بیانگر درک اهمیت و جایگاه شایسته آن است. اما به رغم تخصیص بودجه گزاف توسط نهادها و حکومت‌ها به بخش توسعه؛ کماکان دستیابی به سطح مطلوبی از توسعه پایدار، دشوار و در اغلب موارد ناکام مانده است. بر اساس تحقیقات گروه مک کنیزی (۲۰۰۸) بیش از ۷۰٪ برنامه‌های تغییر در سطح جهان به شکست انجامیده است که عوامل فرهنگی و انسانی مهم‌ترین دلیل محسوب می‌گردد. از همین رو منابع انسانی در بین نیروهای پیش‌برانه در مسیر توسعه از آلترناتیوی بی‌بدیل با گستره تأثیر بالا برخوردار است. شکست طرح‌های توسعه در حالی دغدغه کشورهای کمتر توسعه‌یافته است، که در گزارش سازمان تجارت جهانی^۳ (۲۰۱۳)، متوسط نرخ رشد تنها ۳.۳٪ است. کاهش در تولید و نرخ بالای بیکاری در کشورهای در حال توسعه از علل این پیامد است. سازمان ملل متحد در گزارش^۴ LDS_C جمعیت ۴۸ کشور کمتر توسعه‌یافته در سال ۲۰۱۰ بالغ بر ۸۳۲ میلیون نفر

² Schafer

³ World Trade Organization (WTO)

⁴ Least Devaloped Countries

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌پشت و خرداو ۱۳۹۳

و در سال ۲۰۲۰ بالغ بر ۱ میلیارد نفر پیش‌بینی کرد و بر اساس آمار دفتر سازمان جهانی کار^۵ در سال ۲۰۱۳ بیش از ۷۵ میلیون بیکار وجود دارد. در حالی که برخی کشورها ۷۰ تا ۷۵٪ رشد از محل ارتقای بهره‌وری داشته‌اند، اما در اقتصاد ایران نقش بهره‌وری بسیار اندک و در بیشتر دوره‌ها رشد بهره‌وری منفی است. (طیب نیا وزیر اقتصاد ایران، ۲۰۱۳)

این بخشی از چالش‌های پیش‌روی نهادها و ملل در مسیر دستیابی به توسعه است. با توجه به الزام نهادها و ملل به رشد و دستیابی به توسعه در ابعاد گوناگون، آسیب‌شناسی و بررسی راه‌کارهای منجر به بهبود روند رشد ضروری و از اهداف این پژوهش است. محقق معتقد است مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی در هر جامعه‌ای دارای بالاترین سهم در دستیابی به رشد و توسعه پایدار و متوازن است.

در این بین استفاده بهینه از ظرفیت‌های این منبع؛ یک فرایند کلیدی است که به عنوان یک مزیت رقابتی در دستیابی به توسعه است. در حقیقت ملل و نهادهایی که توانسته‌اند از ظرفیت‌های نهفته در سرمایه‌های انسانی خود به درستی استفاده کنند، گام‌های شگرفی را به رغم عقب ماندگی در سایر بخش‌های مرتبط برداشته‌اند. از سوی دیگر بسیاری از کشورها به رغم برخورداری از سایر مزیت‌ها؛ به دلیل نبود توان بکارگیری بهینه این نیرو در عمل توفیق شایسته‌ای کسب ننموده‌اند.

۲. هدف پژوهش

⁵ International Labour Corporation (ILO)

شناسایی زیرساخت‌های استراتژیک در حوزه منابع انسانی با بیش‌ترین سهم در تحقق توسعه پایدار و متوازن متناسب با ساختار بومی کشورهای در حال توسعه. هدف پژوهش از طریق پاسخ به دو گلوگاه استراتژیک پیش‌روی جوامع در دستیابی به توسعه و به عنوان ۲ فرض کلیدی پاسخ داده می‌شود.

گلوگاه نخست اینکه، برنامه‌های توسعه برای جوامع در حال توسعه که از اواسط دهه ۱۹۵۰ به ویژه از سوی قدرت‌های بزرگ مانند آمریکا پیاده شده است، در عمل نتوانسته رشد و توسعه قابل‌توجهی را برای این جوامع به همراه داشته باشد (دافیلد^۶، ۲۰۰۱) و در حقیقت با نسخه‌های تجویز شده نمی‌توان به توسعه پایدار رسید. (چگینی، ۲۰۰۹)

دوم اینکه در اکثر کشورهای در حال توسعه برنامه‌های توسعه ملی نتایج مطلوبی را در پی نداشته و این کشورها همواره با مشکل مدیریت نیروی انسانی خود مواجه بوده‌اند. حل موانع این گلوگاه‌ها مستلزم بسط و تبیین مفاهیم مرتبط با بومی‌سازی و توسعه کارآمد زیرساخت‌ها در سطحی فراگیر است. هدف ایجاد الزاماتی است تا از طریق توانمندسازی زیرساخت‌های استراتژیک قادر به اجرای هدفمند، یکپارچه، سیستماتیک مفروضات و الزامات بومی توسعه باشیم. با توجه به اهمیت مفاهیم مدیریت استراتژیک و نقش منابع انسانی در توسعه پایدار، پژوهش در جهت بسط این مفاهیم شکل گرفته است.

۳. مرور ادبیات و پیشینه:

⁶ Duffield

همان‌طور که تشریح شد به باور محقق دستیابی به توسعه پایدار بر اساس الزامات ملی، در هر جامعه‌ای در گرو مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی آن است. در حقیقت از طریق مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی در هر جامعه‌ای می‌توان نسبت به تسهیم و تسهیل در دستیابی به توسعه کمک رساند. از این رو در ابتدا مفاهیم توسعه و بومی‌سازی تشریح می‌گردد. در ادامه به اختصار مدیریت استراتژیک منابع انسانی تعریف می‌شود.

۳.۱ تبیین مفهوم توسعه و بومی سازی:

توسعه یعنی تحول کیفی گذر از یک دوره، که مستلزم ایجاد تغییر همه‌جانبه در ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و سایر است. (چگینی، ۲۰۰۹) کمیسیون جهانی توسعه و محیط‌زیست ۷ (۱۹۸۷) توسعه پایدار را توسعه‌ای که بتواند احتیاجات نسل بشر را بدون فدا کردن توانایی نسل‌های آتی بر آورده سازد معرفی می‌کند. توسعه بر خلاف انقلاب یک‌باره نبوده و فرایندی است که در یک دوره زمانی رخ داده (هابرماس، ۱۹۹۳) و نیازمند برنامه‌ریزی و برخورداری از تفکر استراتژیک است. توسعه مفروضاتی دارد که مبنای شکل‌گیری این پژوهش است.

مفروض اول اینکه توسعه‌ای به رشد و پیشرفت منجر می‌گردد که پایدار و متوازن باشد. در غیر این صورت پیشرفت نتیجه توسعه نبوده و آثار آن قادر به ایجاد تحول اساسی در سطح جامعه نیست. توسعه پایدار نیازمند سازوکارهای استراتژیک در کلیه سطوح مخصوصاً در حوزه نیروی انسانی است و توانمندسازی زیرساخت‌های استراتژیک توسعه یک الزام اساسی

⁷ World Commission On Environment And Development

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

اربدی‌بشت و خرداود ۱۳۹۳

است. زیرساخت‌ها تکیه‌گاه توسعه و یک دسته از عوامل ساختاری به هم پیوسته‌اند. زیرساخت‌های توسعه پایدار طبق تعاریف شامل ۳ رکن محیط‌زیست، اقتصاد و اجتماع است. (شرایبرگ^۸، ۲۰۰۲) بی شک محور تمرکز مفاهیم توسعه فراگرد منابع انسانی و توانمندسازی آن شکل یافته است. نیروی انسانی استراتژیک‌ترین دارایی سازمان بوده و ایفای نقش موثر آن منبع اصلی کسب موفقیت است. (هنری ۲۰۰۳ و گوشال، اسنل، لپارک، میسینگر ۲۰۰۵ و هولبچ ۲۰۰۶)^۹

به باور پژوهش‌گر در این بخش مهم‌ترین زیرساخت توسعه مربوط به مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی است. نقش مدیریت در توسعه جوامع در حال توسعه که می‌بایست با منابع محدود سطح زندگی افراد را ارتقاء دهند انکارناپذیر است. (زمردیان، ۱۹۹۸) مدیریت استراتژیک منابع یا سرمایه‌های انسانی، الگوی تخصیص برنامه‌ریزی‌شده منابع انسانی و فعالیت‌های مورد نظر برای کمک به تحقق اهداف (رایت و مک‌ماهان، ۱۹۹۲) و سطحی از دانش و عملیات است که جامعه را قادر می‌سازد تا با توانمندسازی مهم‌ترین منبع در اختیار خود یعنی انسان، سطح بالایی از توسعه پایدار را محقق سازد. این عمل مستلزم ارتباط فراگیر و دوسویه منابع انسانی کارآمد با اهداف استراتژیکی که جامعه را قادر به واکنش مناسب در قبال تغییرات محیط از طریق بهبود کیفیت فرایندها و نوآوری تکنولوژیک و در نتیجه کسب مزیت از طریق سرمایه‌های انسانی است.

⁸ Shriberg

⁹ Hendry, Goshal, Snell, Lepak, Meisinger, Holbeche

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارديبهشت و خرداد ۱۳۹۳

مفروض دوم اینکه، راهبردهای خرد و کلان در راستای توسعه جوامع زمانی از اثربخشی و کارایی مطلوب برخوردار است که بر اساس مفروضات و الزامات ذینفعان شکل گرفته و به تعبیری مفاهیم آن بومی شده باشد. بومی‌سازی یعنی منطبق سازی مصادیق علمی وارداتی با زیرساخت‌های استراتژیکی که باعث جذب و به‌کارگیری صحیح مفاهیم توسعه به شکل تجربی یا انتزاعی می‌شود. اغلب کشورهای در حال توسعه تصور می‌کنند که الگوی مدیریت غربی همچون ماشین‌آلات وارداتی آن‌ها قابل استفاده است. بی‌توجه به اینکه موفقیت در دنیای امروز در گرو تعامل و ارتباط سریع، مبادله فرهنگی و انطباق با شرایط متحول فعلی است. نیاز امروز تدوین نظریه‌ها و عملکردهای مدیریت بر اساس شرایط و موقعیت‌های محلی و ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی کشورها است. (امیری، ۲۰۰۶)

جوامع در حال توسعه باهدف بهره‌گیری از امکانات و منابع محدود خود، به انتقال تئوری‌ها و نظریات جوامع پیشرفته اقدام نموده‌اند. (ایران زاده، ۲۰۰۱) اما گالبرایت باور دارد اصول برنامه‌ریزی و نحوه اجرای آن باید منطبق با شرایط ویژه هر کشور باشد. (جیروند، ۱۹۹۳) بنابراین نمی‌توان توسعه را بدون توجه به شرایط هر کشور و شناخت فرصت‌ها و تهدیدها توجیه کرد. (چگینی، ۲۰۰۹) اثربخشی نظریه‌های توسعه‌یافته در کشورهای پیشرفته به علت تفاوت فرهنگی در کشورهای در حال توسعه، در تردید اساسی است. (زوپان و کیس، ۲۰۰۵) و استفاده از متد و تجارب دیگران بدون لحاظ تفاوت‌ها بین جوامع، فرهنگ‌ها و محیط نمی‌تواند منجر به توسعه پایدار گردد. (جمعه پور، ۲۰۱۱)

توسعه نیازمند برنامه‌ریزی منطقه‌ای است. تودارو توسعه را جریانی چندبعدی می‌داند که مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، باورهای عمومی، نهادهای ملی، اقتصاد،

رفاه و عدالت است. (چگینی، ۲۰۰۹) بومی سازی استفاده آگاهانه از الگوها و فنون توسعه و تطابق آن با شرایط جامعه در کنار به‌روزرسانی و تقویت روش‌های بومی یا همان پیوند دانش رسمی و بومی است. (جمعه پور، ۲۰۱۱) توسعه با کمک دانش بومی محقق می‌شود و بنا به نظر چمبرز دانش بومی و دانش رسمی مکمل؛ و از تلفیق آن‌ها موفقیت کسب می‌شود. (عمادی و عباسی، ۲۰۰۴)

تأکیدات مکرر در فرمایشات مقام معظم رهبری در خصوص اطلاع شیوه‌های مدیریت و توجه به بومی سازی مباحث مرتبط با رشد کشور نشان از اهمیت و جایگاه این موضوع در کشور است.

۳.۲ پیشینه و نتایج برخی از تحقیقات بررسی شده:

توسعه و مفاهیم مرتبط با آن از مباحث مورد علاقه پژوهشگران در حوزه‌های گوناگون است. بررسی مللی نظیر چین، روسیه، هند، مالزی، فیلیپین، برزیل، کوبا بیانگر توجه ویژه مردم و دولت‌مردان این ملل نسبت به حوزه‌های بهبود در دستیابی به توسعه است. به نحوی که در تمام این ملل توسعه و تقویت نیروی انسانی مورد نیاز و دستیابی به سطح قابل قبولی از سرمایه انسانی به عنوان پیش‌رانه دستیابی به توسعه همواره یک دغدغه اساسی و یک اولویت مهم بوده است. برخی از تحقیقات انجام پذیرفته که در این پژوهش مطالعه و بررسی شده است عبارت‌اند از:

تحقیق بودرو^{۱۰} (۱۹۹۸) در مرکز مطالعات پیشرفته منابع انسانی دانشگاه کرنل آمریکا، که سرمایه‌گذاری در منابع انسانی را قلب تپنده موفقیت و کسب مزیت رقابتی می‌داند.

تحقیق مشترک بکسال و پرسل^{۱۱} (۲۰۰۰) در دانشگاه اوکلند آمریکا که ضمن تشریح ابعاد منابع انسانی استراتژیک بر اهمیت آن در دستیابی به موفقیت تأکید دارد.

تحقیق تاکر^{۱۲} (۲۰۰۱) در دانشکده مدیریت کانادا بیان می‌دارد که بیش از ۷۰٪

تلاش‌های ناموفق، فاقد یک فرایند SHRM هستند.

¹⁰ Pro. John W Budreau

¹¹ Boxall and Jhon Purcell

¹² J.W. Thacker

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

اردیبهشت و خرداد ۱۳۹۳

پیتر کوبونیو^{۱۳} (۲۰۰۷) از دانشگاه نایروبی با بررسی نفوذ و تأثیر فرهنگ بر SHRM، نتیجه گرفت از عوامل موثر بر SHRM هیچ پارامتری اثرگذارتر از فرهنگ ملی نیست. پژوهش کراب^{۱۴} (۲۰۱۲) در دانشگاه لهستان با بررسی ۱۵۰ شرکت لهستانی نشان داد بین مدیریت استراتژیک پایدار و اثربخشی سرمایه‌گذاری‌های همبستگی مثبت و معنی‌داری است.

۴. روش و مبانی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش انجام گرفته به دنبال یافتن پارامترهای استراتژیکی است که در حوزه منابع انسانی با تمرکز بر آن، تسهیل و تسهیم در فرایند توسعه در سطح نهادها و ملل بهبود یابد. نوع پژوهش بنیادی، اجرای آن توصیفی-تحلیلی و هدف آن کاربردی است. جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات نیز پیمایشی است. مراحل پژوهش عبارت است از:

- ۱- جمع‌آوری و تحلیل داده‌های نظریوی و تجربی و یافته‌های تحقیقاتی.
- ۲- جمع‌آوری و تحلیل آرا و الگوهای مطرح‌شده توسط دانشمندان معتبر جهانی.
- ۳- استخراج، و تحلیل پارامترهای استراتژیک و سهم موثر در کسب موفقیت.
- ۴- طراحی و اجرای پرسشنامه، انتخاب هدفمند جامعه و نمونه آماری.
- ۵- مرحله جمع‌آوری و تحلیل یافته‌ها، نتیجه‌گیری و انتشار یافته‌های پژوهش.

¹³ Pro. Piter Kobonyo

¹⁴ Anna Witek Crabb

بخشی از یافته‌های پژوهشی معتبر داخلی و خارجی مرتبط با موضوع مطالعه و مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیقات عوامل موثر در تحقق توسعه پایدار به تفسیر مورد بررسی قرار گرفت و سهم هریک بر اساس آثار دستاوردی اندازه‌گیری شد. پس از آن پارامترهای موثر با بیش‌ترین سهم در پیشبرد اهداف توسعه که نقش محوری در شکل‌گیری سایر جنبه‌های اثرگذار را دارند شناسایی شد. این پژوهش ۷ پارامتر استراتژیک را در این گروه از عوامل قرار داده است. در این مرحله پرسشنامه خودساخته باهدف اعتبارسنجی ۷ زیرساخت استراتژیک و سنجش درجه اثرگذاری آن‌ها، شناسایی موانع استراتژیک در فرایند توسعه و درک ارتباطات و روابط حاکم بر فرایند تحول، در تیراژ ۱۶۷۰ نسخه طراحی شد و در ۲ کشور ایران و تاجیکستان از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۳ به عنوان ابزار پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش برخی از نهادهای فعال در کشورهای مورد بررسی که در برنامه توسعه ملی این کشورها از ابعاد گوناگون دارای اهمیت بودند به عنوان جامعه آماری انتخاب شد. سپس پرسشنامه‌ها در بین مدیران و کارکنان این نهادها توزیع گردید. در مجموع ۳۲ نهاد خصوصی و دولتی فعال در سطح ملی یا بین‌المللی در دو کشور مورد بررسی قرار گرفت. ابزار تحقیق روی نمونه $N=2$ آزمایش و پایایی پرسشنامه با نرم‌افزار SPSS و با متد ضریب آلفای کرونباخ در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۰.۹۵۴ به دست آمد. پرسشنامه شامل ۴۱ سؤال در بخش اصلی و ۸ سؤال هویتی است. ساختار پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت طیفی از ۱ تا ۵ است.

بررسی زیرساخت‌های استراتژیک منابع انسانی در دستیابی به توسعه پایدار:

بر اساس تجارب کشورها، نهادها و دستاوردهای پژوهشی اندیشمندان، زیرساخت‌های استراتژیک در امر توسعه شناسایی شد. زیرساخت استراتژیک شامل پارامترهایی موثر در حوزه منابع انسانی به عنوان عامل اصلی تحقق هر نوع پیشرفت و برنامه توسعه محوری می‌باشند، که دارای بیش‌ترین ضریب تأثیر مثبت بر روند رشد بوده و تقویت آن‌ها موجب تحقق کارآمد و بهینه توسعه پایدار و متوازن است. این پارامترها در اکثر یافته‌های پژوهشی در سطح جوامع رشدیافته یا در حال رشد به عنوان الزامات اساسی توسعه پایدار شناخته می‌شوند. بر اساس اصل پاره‌تو زیرساخت‌های استراتژیک ۲۰٪ فرایندهایی هستند که بیش از ۸۰٪ بهره‌وری لازم برای رشد را ایجاد ساخته و تحقق دستاوردهای ناشی از راهبردهای توسعه را با ضریب اطمینان بالا ممکن می‌سازند که در ادامه معرفی می‌شوند.

۵. فرهنگ:

فرهنگ ارزش‌های مشترک و هنجارهای رفتاری است (رابینز و پیرسون^{۱۵}، ۲۰۰۵) که بر تمام تعاملات اثرگذار بوده (فرانسوسا^{۱۶}، ۲۰۰۶) و یک کنترل‌کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارها و ارزش‌های غالب است. (باربوسا و کاردوسو^{۱۷}، ۲۰۰۷) که به دلیل خواسته‌های فزاینده ناشی از جهانی شدن، ضرورت پرداختن به آن گسترش یافته است.

¹⁵ Robbins Stephen & Pearson Prentice

¹⁶ Francbosa

¹⁷ Barbosa & Cardoso

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

اربدی‌بشت و خرداورد ۱۳۹۳

(ایکان^{۱۸}، ۲۰۰۰) مطالعات هافستد (۱۹۹۱) نشان داد تفاوت بین فرهنگ‌های ملی ریشه در ارزش‌های فرهنگی آن جوامع دارد.

۶. آموزش و یادگیری:

آموزش یعنی تغییر دانش، نگرش و تعامل با دیگران (رابینز، ۱۹۸۸) و فرآیند رساندن فرد به سطحی از شایستگی. (ویگمن، ۱۹۸۹) دانش جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی است. (تافلر^{۱۹}، ۱۹۹۰) در عصر کنونی رشد استوار در شرایط جهانی شدن متغیرهای اقتصادی و اجتماعی و دستیابی سریع به سطح بالنده در محیط رقابت، تنها در گرو نیروی انسانی رشد یافته است. (غنی أف، ۲۰۱۱)

۷. تغییر:

تغییر لازمه توسعه است (میلز، ۲۰۰۹) اما در کشورهای در حال توسعه مقاومت پنهانی نسبت به آن وجود دارد (کانینگو^{۲۰}، ۱۹۹۵) لذا باید یاد گرفت چگونه از تغییر بهره برد تا محیطی آکنده از بهره‌وری و تکامل خلق گردد. (جف و اسکات، ۲۰۰۸)

۸. انگیزش:

انگیزه فرایندی پویا و حاکم بر رفتار انسان است (لیونف^{۲۱}، ۲۰۰۵) و اگر قرار باشد مردم بهترین عملکرد خود را بروز دهند نیاز به آن دارند که احساس کنند مورد احترام و اطمینان هستند. جزنی (۲۰۰۱)

¹⁸ Aykan & et al

¹⁹ Toffler

²⁰ kanungo

²¹ A. Leontive

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداو ۱۳۹۳

۹. ارتباطات:

دنيس لانگی و ميشيل شين (۱۹۸۶) ارتباطات را فرایند تبادل و انتقال اطلاعات، دانسته و چارچوبی است که گروه‌های انسانی را به هم پیوند می‌زند. (فرد^{۲۲}، ۱۹۹۲)

۱۰. مدیریت و رهبری:

مدیریت مجموعه‌ای از فرایندهای منجر به کسب موفقیت و رهبری در مورد چشم‌انداز آن است و در واقع رهبری لازمه تغییر است. (کاتر^{۲۳}، ۲۰۱۳) ثبات و پایداری مدیریت یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت است (کوئین^{۲۴}، ۱۹۸۳) و تحقق سریع تغییرات در گرو مؤثر بودن عملکرد رهبران. مدیران در جهانی چند فرهنگی فعال‌اند که مستمراً با تفاوت‌های فرهنگی مؤثر بر شیوه رهبری مواجه بوده (فلیپس، ۲۰۰۴) لذا در گزارش سازمان تجارت جهانی (۲۰۱۳)؛ برای برون‌رفت از بحران جهانی بر نقش رهبری دولت‌ها و پیگیری خط مشی معین تأکید شده است.

۱۱. ارزیابی و تحلیل^{۲۵} محیطی و ذینفعان:

قبل از هرگونه برنامه‌ریزی باید شرایط محیطی بررسی گردد (ساوایا^{۲۶}، ۱۹۹۲) چرا که تصمیم‌گیری‌های مدیریتی هرگز در یک محیط ایزوله انجام‌نشده و همواره شبکه‌ای از

²² Luthans Fred

²³ John Kotter

²⁴ Quinn & Rohrbaugh

²⁵ Stakeholder Analysis

²⁶ Giannque W.C & W.J Sawaya

تأثیرات بر آن موثرند. (کربس^{۲۷}، ۲۰۰۸) تحلیل دینفعان برای شناخت پیامدهای تغییر و در ارتباط با تغییرات ضروری است. (ردی^{۲۸}، ۲۰۱۱)

۱۲. نوآوری پژوهش:

نوآوری لازمه رشد و پیشرفت است. شاخص‌های نوآوری پژوهش عبارتند از:

- ۱- تحلیل و تطبیق همزمان پارامترهای استراتژیک در ایران و تاجیکستان با رویکرد بومی سازی مفاهیم و الزامات.
- ۲- بسط و بکارگیری مفاهیم مدیریت استراتژیک و نقش آن در دستیابی به توسعه.
- ۳- پیگیری پژوهش در بین نهادهای بین‌المللی و ارائه دسته‌بندی پارامترهای الزامی و زیرساخت‌های اساسی در مسیر رشد و توسعه.

۱۳. بررسی جایگاه زیرساخت‌های استراتژیک توسعه در عمل:

پس از آشکار شدن پارامترهای استراتژیک اثرگذار در توسعه، از طریق ابزار پژوهش سطح اهمیت آن‌ها اندازه‌گیری شد. یافته‌های پژوهش و نتایج تحقیقات سایر اندیشمندان بیانگر آن است که ۷ زیرساخت مورد اشاره از پارامترهای حیاتی و استراتژیک در تحقق توسعه پایدار و متوازن است. هر چند این پارامترها جزو مؤلفه‌های پر اهمیت هستند، اما غالباً در سطوح ملی و سازمانی به شکلی اثربخش و کارآمد در خدمت اهداف توسعه قرار

²⁷ Krebs

²⁸ Rodi et al

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارديبهشت و خرداد ۱۳۹۳

نمی‌گیرند. اگر زیرساخت‌های توسعه به شکلی نظام‌یافته و هدف‌مند مدیریت، سازمان‌دهی، کنترل و مدل‌سازی گردند، می‌توانیم میزان بهره‌وری فرایندهای منجر به توسعه را به میزان بالایی بهبود بخشیده و حجم زیادی از فرایندهای غیرضروری را حذف کنیم. پژوهش در مورد سطح اهمیت و جایگاه این پارامترها نشان داد:

- ۱- بین زیرساخت‌های استراتژیک رابطه معنادار، مستقیم، بااهمیت بالا و ضریب همبستگی مثبت دارند.
- ۲- بین اجرای موفق و اثربخش راهبردهای توسعه و زیرساخت‌های استراتژیک رابطه معنادار، مستقیم، بااهمیت بالا و ضریب همبستگی مثبتی وجود دارد.
- ۳- موفقیت در راهبردهای نیل به توسعه مستلزم مشارکت فعال ذینفعان و مدیران است. چرا که افراد جامعه نیز مشارکت مدیران و ذینفعان اصلی را مهم قلمداد کرده و میزان مشارکت مدیران را ملاکی برای مشارکت خود و موفقیت راهبردهای تحولی می‌دانند.
- ۴- بیش از ۵۶٪ گروه تحقیق راهبردهای توسعه اجراشده را اثربخش ندانسته، ۳۳٪ تا حدودی و تنها ۱۰٪ آن‌ها را اثربخش تشخیص داده‌اند.
- ۵- نبود مشارکت فعالانه و توجه ناکافی به تحقق هم‌زمان اثربخشی و کارایی؛ نرخ شکست راهبردهای منجر به توسعه را به بیش از ۶۰٪ افزایش داده است.
- ۶- توسعه و توانمندسازی زیرساخت‌های استراتژیک هدف اصلی مدیران ملی و سازمانی محسوب نمی‌گردد. بر اساس یافته‌های تحقیق در بین

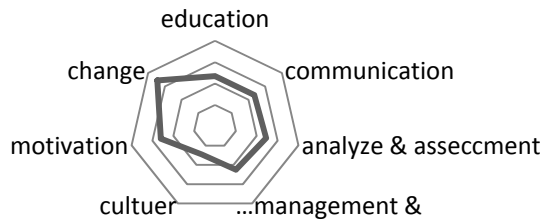
سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداو ۱۳۹۳

زیرساخت‌های استراتژیک پارامتر تغییر کمترین و زیرساخت فرهنگ بیش‌ترین درجه اهمیت را داشته‌اند. بزرگ‌ترین شکاف و انحراف در مسیر اجرای اثربخش راهبردهای تحول‌گرایانه عدم حمایت و پشتیبانی کارآمد از ۷ زیرساخت استراتژیک است.

نمودار ۱- نمودار شکاف و انحراف در پارامترهای استراتژیک



۱۴. مقایسه اهمیت و جایگاه زیرساخت‌های توسعه در ایران و تاجیکستان

بر اساس یافته‌های این پژوهش و با استفاده از ابزار پژوهش مشخص گردید در هر دو کشور زیرساخت‌های استراتژیک سهم و جایگاه مناسبی در برنامه توسعه آن‌ها ندارند. البته پارامترهای تحلیل و ارزیابی، ارتباطات و تغییر در ایران به نسبت سایر زیرساخت‌ها از جایگاه پایین‌تری در عمل برخوردار بود.

نکته مهمی که در این پژوهش شناسایی شد این بود که هرچند ایران در مسیر توسعه به مراتب نسبت به تاجیکستان از موقعیت برتری برخوردار است اما در عمل موقعیت زیرساخت‌های استراتژیک در کشور تاجیکستان از اهمیت بالاتری برخوردار بود. به همین

سومین کنفرانس آکادمی اسلامی ایرانی پیشرفت

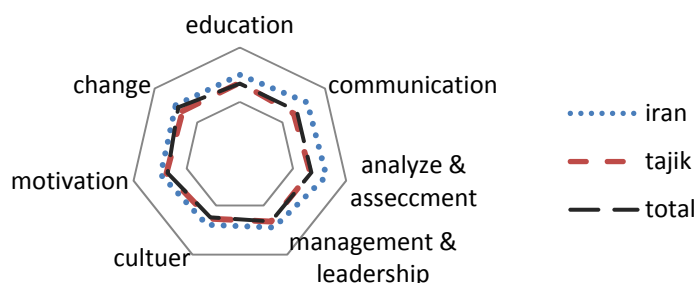
واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداود ۱۳۹۳

علت است که بر اساس گزارش چشم‌انداز اقتصاد جهانی توسط صندوق بین‌المللی پول (IMF) در اکتبر ۲۰۱۳ نرخ GDP واقعی ایران را در این سال -۱.۵% و نرخ GDP واقعی تاجیکستان را معادل ۶.۸% اعلام شده است.

نمودار ۲- نمودار تطبیقی شکاف و انحراف پارامترهای استراتژیک در ایران و

تاجیکستان



بر اساس یافته‌های این پژوهش مزیت کشور تاجیکستان نسبت به ایران بر خورداری از سطح بالای ارتباطات و توجه به فرهنگ و نقش آن در توسعه به عنوان یک مزیت اساسی است. شاید این مزیت ناشی از سلطه روسیه در زمان اتحاد جماهیر شوروی و پس از آن باشد. البته رشد و توسعه فردی و اجتماعی مردم و سروران کشور تاجیک در یک دهه اخیر و در پی تعاملات گسترده علمی و سیاسی با سایر کشورهای دنیا به عنوان یک مزیت اساسی قابل بررسی است.

۱۵. آثار توسعه زیرساخت‌های استراتژیک در توسعه پایدار و بومی سازی آن:

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

اردیبهشت و خرداد ۱۳۹۳

با شناسایی و مدالیته زیرساخت‌های استراتژیک می‌توانیم از طریق توانمندسازی منابع انسانی، با تمرکز روی گلوگاه‌های استراتژیک که در مجموع کمتر از ۲۰٪ فرایندها را تشکیل می‌دهد؛ تا بیش از ۸۰٪ کارایی و بهره‌وری را بهبود بخشیم.

توانمندسازی گلوگاه‌های استراتژیک برای ایجاد و توسعه زیرساخت‌های رشد به شکل پایدار و متوازن در کشورهای در حال توسعه می‌تواند پارادایم انتقال از جامعه سنتی به جامعه توسعه‌یافته را با سرعت و دقت زیادی فراهم آورده و به بهبود کیفیت کار و زندگی، بهبود بهره‌وری و راندمان، افزایش امید به زندگی، کاهش ریسک‌های متصور و دستیابی به سطحی مطلوب از توسعه‌یافتگی اجتماعی منجر گردد. کشورهایی مانند ایران و تاجیکستان در این بازه زمانی نیازمند تغییر رویکرد در پارادایم‌های حاکم بر تعاملات خود می‌باشند و توسعه زیرساخت‌های استراتژیک نقشه مطلوبی به سمت پارادایم مطلوب محسوب می‌شود.

همچنین خاستگاه مبانی توسعه، کشورهای توسعه‌یافته است که به واسطه روند رشد و بهره‌مندی از زیرساخت‌های کارآمد، سطح بالایی از توسعه‌یافتگی و رشد متوازن را نشان می‌دهند. این در حالی است که در اکثر کشورهای کمتر توسعه‌یافته شامل بخش عمده‌ای از کشورهای آسیایی، آفریقایی و بخش کوچکی از اروپا و آمریکا فاقد کارکردها و زیرساخت‌های لازم برای فهمش این دیدگاه‌ها است. لذا تجارب ناشی از اجرای این دیدگاه‌ها و الگوها در این کشورها با موفقیت چندانی همراه نبوده و این خود ایرادی اساسی به الگوهایی است که در مواجهه با پیامدهای ملی راهکارهای جهانی ارائه می‌دهند.

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارديبهشت و خرداد ۱۳۹۳

کشورهای در حال توسعه قبل از پذیرش دیدگاه‌ها و الگوهای موفق در کشورهای پیشرو؛ باید زیرساخت لازم برای پذیرش و فهمش مسائل در این سطح را ایجاد نمایند. حلقه مفقوده‌ای که متأسفانه در میان ذوق‌زدگی متخصصان کشورهای پیرو در به‌کارگیری تجارب موفق جهانی مورد غفلت واقع گردیده است. تاکید مکرر بر بومی‌سازی مباحث علمی متناسب با ساختار ایران در فرمایشات رهبر ایران حضرت آیت‌الله خامنه‌ای نمونه‌ای از درک عمیق و استراتژیک موضوع است. کشورهای کمتر توسعه‌یافته برای کسب موفقیت نیازمند زیرساخت‌هایی هستند که منجر به درک مفاهیم و الزامات توسعه گردد، چرا که تجربه نشان داده به‌کارگیری مصادیق رشد و توسعه قبل از فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم و درک مفاهیم آن، نتایج و منفعی را در پی نخواهد داشت. تجربه‌های کشورهایی مانند چین، برزیل، هند و مالزی نشان داد اولویت در مسیر توسعه، فراهم کردن و اصلاح زیرساخت‌های انسانی و غیرانسانی قبل از پرداختن به مصادیق توسعه است. نگاهی به روند توسعه در کشورهای پیشرو نظیر آمریکا، انگلستان، آلمان و روسیه نیز موید این موضوع است.

کشورهایی نظیر ایران برای کسب موفقیت و دستیابی به توسعه‌ای متوازن و پایدار می‌بایست در گام نخست با بهره‌گیری از مباحث نوین علمی به نوسازی و تکمیل زیرساخت‌های خود اقدام و در گام بعد با رویکرد رقابتی، نسبت به جاری‌سازی الگوهای تکامل‌یافته اقدام نمایند؛ و این مهمی است که متأسفانه کمتر مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. تمرکز بر مباحث کلان بدون فراهم کردن زیرساخت‌های لازم در کشورهای کمتر توسعه‌یافته؛ مانعی استراتژیک در روند توسعه است، که یا به دلیل عدم انطباق مفاهیم

و الگوهای نشر یافته با زیرساخت‌های موجود است و یا به دلیل سطحی‌نگری در بکارگیری آن بروز یافته است. نتایج اجرای مدل‌ها و دیدگاه‌های نوین در کشورهایی به غیر از کشور اصلی نیز به شدت وابسته به میزان انطباق پارامترها و الزامات آن با محیط جدید است و دستاوردهای ناشی از اجرای مدل‌ها و نظریات علمی در کشورهای مختلف و به خصوص در جوامعی که تفاوت‌های فرهنگی ریشه‌دار است، یکسان نیست.

برای دستیابی به سطح مطلوبی از توسعه و پیشرفت ناگزیر به آشنایی و به‌کارگیری مفاهیم و الزامات مدیریت استراتژیک هستیم و معتقدم در مسیر توسعه پایدار و متوازن باید محور اصلی تمرکز، منابع انسانی باشد چرا که دارای بیش‌ترین سهم در کسب موفقیت است. از این رو به عنوان یک تفکر استراتژیک، انتخاب رویکرد استراتژیک در مباحث منابع انسانی را اولویت نخست جوامع امروزی قلمداد کرده و آن را کلید موفقیت برای دستیابی به توسعه و رشد پایدار مبتنی بر ویژگی‌های والای انسانی می‌دانم.

۱۶. نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها:

- ۱- توسعه پایدار در گرو تقویت منابع انسانی و بهبود زیرساخت‌های استراتژیک است.
- ۲- الگوها و نظریات نشر یافته در جوامع پیشرفته در ارتباط کامل با شرایط فرهنگی و محیطی آنهاست و به‌کارگیری الزامات و مفروضات آنها بر اساس متغیرهای فرهنگی و بومی کشوری و منطقه‌ای متفاوت است. در نتیجه یک الگو در جایی

معتبر و در جای دیگر نامعتبر است. این مانع را می‌توان با باز تعریف مفاهیم بر اساس شرایط ملی برطرف کرد.

۳- به رغم توسعه مفاهیم و مبانی مدیریت منابع انسانی و تأکید بر اهمیت آن در دستیابی به توسعه پایدار؛ اما هنوز باور کافی نسبت به توانمندسازی منابع انسانی و نقش آن در پیشبرد راهبردهای توسعه در کشورهای در حال رشد وجود ندارد و سهم کمی از امکانات و منابع به این بخش تخصیص یافته و این مهم تنها در حد یک شعار جاری است.

۴- به عنوان یک گلوگاه اساسی در پاره‌ای از موارد به رغم جایگاه مناسب برنامه‌های توسعه منابع انسانی، دستیابی به موفقیت باز چالشی اساسی محسوب می‌گردد. این موضوع همان طور که قبلاً اشاره شده ریشه در عدم تحقق هم‌زمان اثربخشی و کارایی دارد.

۵- سطحی‌نگری و توجه زیاد به مصادیق و کارکردها و غفلت نسبت به فلسفه و ماهیت نظریات و الگوها در مرحله انتقال از جوامع پیشرفته به جوامع کمتر توسعه‌یافته.

۶- نبود منابع مالی و غیر مالی و انگیزه کافی برای تقویت زیرساخت‌هایی مانند آموزش، بهداشت، فرهنگ اجتماعی و رفاه اقتصادی به عنوان شاخص‌های توسعه یافتگی.

۷- جوامع پیرو فاقد تفکر سیستمی، نظام‌مند و یکپارچه هستند. تفکر سیستمی یک فرهنگ است و نه یک روش؛ و نبود تفکر سیستمی بیش از هر چیزی ریشه در مسائل فرهنگی دارد. شاید به سبب اشاعه فرهنگ مصرف‌گرایی در این جوامع، بسترهای فرهنگی مناسب فرصت شکل‌گیری پیدا نکرده است.

۸- الگوبرداری و فهم ناقص و مبهم از ابزارهای توسعه. جوامع پیرو مسیر توسعه را خود و در خود جستجو نمی‌کنند، بلکه آن را از جوامع پیشرو الگوبرداری می‌کنند. بی‌شک پارامترهای مداخله‌گر در توسعه و بالندگی به قدری گوناگون است که ثبت و ضبط تمام موارد آن امکان‌پذیر نیست. از همین رو الگوهای توسعه مورد استفاده در کشورهای پیرو بیشتر الگوهای مصادیقی و یا کارکردی بوده و این الگوها بی‌شک نمی‌توانند چراغی روشن و بی‌خطا در مسیر توسعه و رشد محسوب گردند.

از دیگر موانع در مسیر توسعه و سرمایه‌گذاری در آن می‌توان به نبود مدیریت مشارکتی، عدم آینده‌نگری در تصمیمات، لزوم زودبازده بودن تصمیمات و اقدامات کوتاه مدت و نتیجه‌محوری، نبود سازوکار به‌روزرسانی زیرساخت‌های استراتژیک، نبود مشارکت و حمایت کافی مدیران ارشد، نبود و ضعف برنامه در مرحله اجرای راهبردهای تحولی، منفعت‌طلبی خودخواهانه، اتکای بیش از اندازه به فرهنگ و داشته‌های گذشته، برخورداری از روحیه و منطق فرافکنی، خودشیفتگی، نداشتن روحیه کارگروهی، نبود شهامت کافی در

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداو ۱۳۹۳

پذیرش ریسک‌های قابل پیش‌بینی در فرایند تغییر، روحیه تملق‌گویی و نفاق، تن‌پروری و لذت‌گرایی و عدم رعایت اصول اخلاقی و باورهای انسانی را مورد اشاره قرارداد.

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاسیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداو ۱۳۹۳

فهرست مراجع

- آرمسترانگ، مایکل: جمعی از مشاوران ارشد شرکت کوپرز اند لیبراند، راهبردهای منابع انسانی، ترجمه خدایار ابیلی و حسن موفقی، انتشارات فرا، ایران، تهران، ۲۰۰۱.
- آرمسترانگ، مایکل: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید محمد اعرابی، داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی ایران، چاپ سوم ۲۰۰۷. تهران، ۳۲۶ ص.
- ام میلر، لارنس. ترجمه ایران‌نژاد پاریزی مهدی. از مدیریت تا رهبری. نشر مدیران. ایران، تهران. ۲۰۰۳. ۱۱۲ ص.
- امیری، علی‌نقی. (۲۰۰۶). بومی سازی؛ رویکرد فرهنگی به بومی‌سازی الگوهای مدیریت. کنگره ملی علوم انسانی. ۱۳۸۵.
- ایران زاده، سلیمان. (۱۳۸۱) مدیریت تطبیقی در چارچوب پارادایم نوین. مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز. چاپ اول. تبریز.
- بامبرگر، پیتر؛ مشولم، وایلن؛ تدوین، اجرا، آثار استراتژی منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی ایران، تهران، چاپ سوم ۲۰۱۰. ۲۸۶ ص.
- تودارو، مایکل: توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، چاپ نهم، ۱۳۷۸.
- جزنی، نسرین. تدوین استراتژی‌های توسعه منابع انسانی. فصلنامه تحول اداری. ویژه‌نامه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. دوره ۷. شماره ۴۹. ۲۲ ص.
- جزنی، نسرین: مدیریت منابع انسانی ویراست دوم، ایران، تهران، نشر نی، چاپ پنجم ۲۰۰۷، ۴۹۶ ص.
- جمعه‌پور، محمود. (۲۰۱۱). بومی سازی در عرصه توسعه روستایی و نقش دانش بومی در فرایند آن. فصلنامه دانش بومی. شماره ۱.
- جیروند، عبدالله، توسعه اقتصادی مجموعه عقاید، چاپ چهارم، چاپخانه سهند، ۱۳۷۳.
- خنیفر، حسین: آموزش و پژوهش؛ قدرتمندترین ابزار توسعه، همایش ملی نقش آموزش و پرورش در توسعه پایدار، ۲۲ و ۲۳، ۱۳۸۳.
- دیوید، فرد آر. مدیریت استراتژیک. ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، محمد. دفتر پژوهش‌های فرهنگی ایران. تهران. چاپ ۱۲. سال ۲۰۰۸. ۶۸۸ ص
- رابینز، استفان. تئوری سازمان، ساختار، طراحی و کاربرد. ترجمه الوانی، مهدی. چاپ دوم. انتشارات دانشگاه تهران. ایران. ۱۹۸۷.
- رضائیان، علی و همکاران. بررسی الگوهای استراتژی مدیریت دانش و استراتژی دانش در سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال ۲۰۱۰. شماره ۲۷. صفحه ۲۵.

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی مفاهیم و نظریه‌های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده‌بشت و خرداو ۱۳۹۳

زمردیان، اصغر. (۱۳۵۸). تئوری‌های سازمان و تاثیر شیوه‌های مختلف تنظیم تئوری در تکوین آن. دانش مدیریت. شماره ۳۰.

عمادی محمد حسین و عباسی اسفندیار (۱۳۷۷) دانش بومی و توسعه پایدار روستاها: دیدگاهی دیرین در پهنه ای نوین. فصلنامه روستا و توسعه، شماره ۱، سال ۲.

عمادی محمد حسین و عباسی اسفندیار (۱۳۷۸) حکمت دیرین در عصر نوین: کاربرد دانش بومی در توسعه پایدار، جلد اول، وزارت جهاد سازندگی، مرکز تحقیقات و بررسی مسائل روستایی، تهران.

کاپلان، رابرت، دیوید، نورتون. سازمان استراتژی محور چگونه شرکت‌ها با کارت امتیاز متوازن در محیط کسب و کار مقاوم و پایدار می‌شوند. دانشکده کسب و کار. انتشارات دانشگاه هاروارد

ISBN:1578512506.۲۰۰۱

گودرزوند چگینی، مهرداد. (۲۰۰۹). توسعه پایدار؛ مقایسه هند و ژاپن. ماهنامه تدبیر. سال ۱۹. شماره ۲۰۱.

مک کوئین گرانت، رابرت. برنامه‌ریزی استراتژیک در یک محیط آشفته. مجله مدیریت استراتژیک انگلستان ۲۰۰۳. ISBN:6,491-517.

هابرماس، یورگن، نگرش انتقادی، ترجمه: حسین بشیریه، ماهنامه اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال هفتم، شماره سوم و چهارم، ۱۳۷۶.

چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران (افق ۱۴۰۴). سایت بانک جهانی.

سایت سازمان بین‌المللی کار.

سایت سازمان ملل متحد.

سند علمی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۲۰۱۲.

Keorass, David, (2005), "Cultures at nations". www.CINS/BB/26PD/102:26.P.D.K.USA.com.

A.K.N.Reddy, technical Alternatives and Indian energy crisis. Economic and political weekly, Bombay, special Number, August, 1977.

Bamberger, P. And Meshoulam, I., (2000), Human Resource Management Strategy, Thousand Oaks, Ca: Sage.

C.F. Koontz, Harold and Heinz wehrich, Essentials of management, New York, M.C.GrowHill, 1990, p.347.

CF. Robbins, p. Stephen, Essentials of Organizational Behavior, New Jersey, printice- Hall, 1997, 147.

- Crabb, W, anna & et al. (2012). Sustainable strategic management and market effectiveness of enterprises. *Procedia-social and behavioral sciences* 58 (2012) 899-905.
- Dessler, Gary, *Human Resource Management*, Prentice Hall, 2005
- Duffield, Mark(2001), *Global Governmance and the New Wars*, London, zod Book.
- Ghoshal, M.2005. Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices.*Academy of Management Learning and Education*.4(1), 75-91.
- Hoffstedt,G. (1998), "cultures, Consequences, Cultures and organization; software of the mind", London: Mc Graw-Hill.
- Huselid, M.A., Jackson, S.E. And Schuler, R.S., (1997), Technical And Strategic Human Resource Management Effectiveness As Determinants of Firm Performance, *Academy of Management Journal*, 40, Pp. 171–188.
- J. Scott Armstrong And Kesten C. Greene (2007). "Competitor-Oriented Objectives: The Myth of Market Share". *International Journal of Business* 12 (1): 116–134.
- Jirasek, Milan, (2002),"Objective Modeling of Strain.ocalization", Laboratory of struetural and Continuum
- Johnson, G, Scholes, K, Whittington, R *Exploring Corporate Strategy*, 8th Edition, Ft Prentice Hall, Essex, 2008, Isbn 978-0-273-71192-6
- Kassay, Š :A World-Class Company .New Castles: Strategy, 2001 ۳۷۴ . S .Isbn 80-88988-06-3
- Mechanics, Swize Federal Institute of Technology (EPFL), ch, 1012 Lausanne, Switzeland.
- Prof .Ing .Stephen Nightingale, Phd.: *Strategic Management*, Sprint, Bratislava, 2005.
- Purcell, J., (1999), Best Practice And Best Fit: Chimera Or Cul-De-Sac?, *Human Resource Management Journal*, Vol. 9, No .3, Pp. 26-41.
- R. Schuler, "An Integrative Frame Work of Strategic International Human Resource. Management." *Journal of Management* (۱۹۹۳). Pp. ۶۰-۱۹
- Reddy , Naredra, (1999), "Case studies: Fiji", incorporate culture and productivity; case study in Asian and the pacific, Asia productivity organization, Tokyo,1999.

سومین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

واکاوی معایم و نظریه های رایج توسعه و تجارب ایران و جهان: به سوی نظریه اسلامی ایرانی پیشرفت

ارده بهشت و خرداود ۱۳۹۳

Robbins, p. Stephen, Essencials of Organizational Behavior, New Jersey, printice - Hall, 1997, p.152.

S. Snell And J.Dean, "Integrated Manufacturing And Human Resource Management: A Human Capital Perspective," Academy of Management Journal ۳۵(۱۹۹۲). Pp. . ۵۰۴-۴۶۷

Shriberg,M,(2002), Sastainability in a.s higher Education: Organizational factors influencing compus Enuiyon montal performance and leadership.Dissertation the university of Mechigan.