

فصلنامه تأثیر ۶۵

● سال نوزدهم ● شماره اول ● بهار ۱۴۰۲



صاحب امتیاز: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

مدیرمسئول: علی جعفر دهکردی

سر دبیر: یوسف محمدی مقدم

مدیر اجرایی: فریبا لطفی

اعضای هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

حسن امامی، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ فاطمه ترابی، دانشیار دانشگاه تهران/ فیروز توفیق، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ علی حسن زاده، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ ربابه جوادی، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ علی جعفر دهکردی، رئیس شورای پژوهشی مؤسسه/ حسن رفیعی، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ سعید صمدی فر، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ سهیلا عباسپور، عضو شورای پژوهشی مؤسسه/ علی اکبر فضائلی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران/ مهدی نوروزیان، عضو شورای پژوهشی مؤسسه

داوران این شماره:

حسن امامی/ مونا خورشیدی/ الهام شهمرادی/ سمانه علوی/ اسماعیل گرجی پور/ لیلا متعارفی/ لیلا مجدانی/

یوسف محمدی مقدم

این فصلنامه با شماره شاپای (۰۷۸۱ - ۱۵۶۳) در پایگاه اطلاعاتی گوگل اسکولار (Google scholar)؛ بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)؛ پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags) و سامانه فصلنامه مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (qjo.ssof.ir) نمایه می شود.

ویراستار ادبی: علیرضا پورحسین برجلو

صفحه آرایی: هانیه محرابی

طراح جلد: مرتضی ممیز

چاپ و صحافی: شرکت چاپ و نشر علمی و فرهنگی کتیبه

نشانی: تهران، پاسداران شمالی، نارنجستان ششم، پلاک ۱۳.

تلفن: ۰۲۱-۲۶۱۰۵۵۴۲ / ۰۲۱-۲۶۱۰۱۶۸۹ نمایر:

آدرس سایت: qjo.ssof.ir پست الکترونیک: qjo@ssor.ir



راهنمای نگارش مقالات

الف) ضوابط کلی پذیرش مقاله

برای جلوگیری از تأخیر در داوری و انتشار به موقع مقاله، لطفاً به این نکات توجه فرمایید.

- ۱- مقاله باید حاصل کار پژوهشی و علمی باشد و قبلاً در نشریه‌ی دیگری اعم از داخلی یا خارجی و یا مجموعه مقالات سمینارها و مجامع علمی چاپ نشده و با هم‌زمان برای نشریه دیگری ارسال نشده باشد.
- ۲- چنانچه مقاله برگرفته از طرح پژوهشی و یا پایان‌نامه مورد حمایت مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی یا سایر مؤسسات باشد، نویسنده ملزم است در پاورقی مقاله ارسالی قید نماید.
- ۳- مسئولیت صحت و سقم مقاله به لحاظ علمی و حقوقی بر عهده نویسنده یا نویسندگان است.
- ۴- مقاله مروری (Review Article) از نویسندگان مجرب و صاحب مقالات پژوهشی در زمینه‌ی مورد نظر، به شرطی پذیرفته می‌شود که در تدوین آن، از منابع درخور توجه و متعددی، استفاده کرده باشد.
- ۵- مقاله باید دارای انشایی روان و از نظر دستور زبان و آیین نگارش خالی از اشکال باشد. رسم الخط فصلنامه رسم الخط مصوب فرهنگستان زبان و ادب فارسی است که در منابع زیر یافت می‌شود: فرهنگستان زبان و ادب فارسی. (۱۳۸۶). دستور خط فارسی. تهران: نشر آثار. صادقی، علی اشرف، زندی مقدم، زهرا. (۱۳۸۵). فرهنگ املائی خط فارسی. تهران: نشر آثار.

ب) شرایط شکلی

- ۱- مقالات با نرم‌افزار word و با قلم ۱۳ B Nazanin، انگلیسی ۱۲ Times New Roman در حدود ۵۰۰ تا ۸۰۰ کلمه باشد. فاصله بین خطوط به صورت Single و حاشیه صفحات از بالا ۴ و سایر حاشیه‌ها ۲ سانتی‌متر، پانویس فارسی ۱۱ B Nazanin و پانویس انگلیسی ۹ Times New Roman در نظر گرفته شود. و در متن مقاله واژه‌های فارسی استفاده و معادل لاتین اسامی و اصطلاحات خارجی در پانویس درج شود.
- ۲- عنوان مقاله مختصر و مفید به موضوع اصلی اشاره کند (از نوشتن عنوان‌های طولانی و مبهم اجتناب شود).
- ۳- نام نویسندگان و مشخصات علمی آن‌ها به همراه پست الکترونیکی نویسنده مسئول در پانویس صفحه نخست درج شود.
- ۴- چکیده فارسی و انگلیسی در حدود ۱۵۰-۲۵۰ کلمه، شامل هدف، روش، یافته‌ها و نتایج بوده و در صفحه اول مقاله جاگذاری شود. همچنین چکیده انگلیسی، ترجمه دقیق چکیده فارسی و در پایان مقاله درج شود.

۵- برای هر مقاله ۳ تا ۵ کلیدواژه فارسی و انگلیسی به ترتیب حروف الفبای هر زبان ارائه شود.

۶- اجزای مقاله با ساختار زیر و بر اساس روش ددهمی (برای عنوان‌های اصلی: ۱، ۲، ... و برای زیرعنوان‌ها: ۱-۱، ۲-۱، ...) شماره‌گذاری شوند:

۱- **مقدمه:** با توجه به اینکه، پیش از بیان مسئله تحقیق، لازم است محقق از یک سو با مطالعه پیشینه تحقیق، از نبود پاسخ پرسش اصلی تحقیق، اطمینان حاصل نماید و از سوی دیگر، با بیان اهمیت و ضرورت آن نیز، اولویت تحقیق در میان ده‌ها عنوان و پرسشی که ممکن است برای او مطرح باشد، روشن شود، لازم است در مقدمه مقاله؛ که در واقع، خلاصه‌ای از فصل اول پژوهش‌های کلان مرسوم؛ مانند پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی، محسوب می‌شود، مطالب زیر درج شود:

۱-۱. اشاره به هدف و پرسش اصلی تحقیق.

۱-۲. **اشاره به پیشینه:** با مطالعه پیشینه (از "قدیم به جدید" و به ترتیب "داخلی و خارجی" شامل کتاب، رساله، طرح پژوهشی، مقاله، ...)، محقق درمی‌یابد که اولاً، پیش از این، پاسخ پرسش مطرح شده، در منبع دیگری داده نشده، ثانیاً، تفاوت این تحقیق با تحقیق‌های پیشین و نوآوری آن روشن می‌شود.

۱-۳. **اشاره به اهمیت تحقیق:** در بیان اهمیت تحقیق، به طور «ایجابی» به این موضوع اشاره می‌شود که «اگر این تحقیق انجام شود، چه نتایج مثبتی در پی خواهد داشت».

۱-۴. **اشاره به ضرورت تحقیق:** در بیان ضرورت تحقیق، به طور «سلبی» به این موضوع اشاره می‌شود که «اگر این تحقیق انجام نشود، چه نتایج و پیامدهای منفی در پی خواهد داشت».

نکته: با بیان اهمیت و ضرورت تحقیق، اولویت آن برای محقق روشن و انگیزه لازم و کافی به آن تعلق خواهد گرفت.

۲. **چهارچوب نظری یا مفهومی تحقیق:** چهارچوب نظری یا مفهومی تحقیق مورد نظر این فصلنامه، متناظر با فصل دوم طرح‌های پژوهشی یا رساله‌های تحصیلات تکمیلی است. در این بخش، «نظریه‌های حاکم بر موضوع یا مسئله تحقیق» که به مثابه مفاهیم کلی و چهارچوب هدایت‌گر تحقیق هستند، آورده می‌شود.

یادآور می‌شود، با پیشینه‌شناسی، ادبیات نظری تحقیق شکل می‌گیرد که چهارچوب نظری یا مفهومی تحقیق نیز بخشی از آن است و اگر در پیشینه و ادبیات نظری احصاء شده، این چهارچوب وجود نداشته باشد و (وجود آن ضروری باشد)، محقق می‌تواند با استفاده از یافته‌ها و نتایج علمی پیشینه‌ها، نظر خبرگان یا پژوهش جدید، آن را تولید کند.

ضمناً، مدل مفهومی تحقیق نیز، در این بخش ترسیم می‌شود.

۳. **روش‌شناسی پژوهش:** روش‌شناسی پژوهش، دانش و چهارچوب مفهومی یا نظری حاکم بر روش

مورد استفاده در تحقیق است که اشاره به آن؛ به تناسب روش تحقیق، گاهی لازم (مثلا در بعضی روش‌های کیفی) و گاهی لازم نیست.

۳-۱. روش پژوهش: علاوه بر روش پژوهش، در این بخش به ابزار پژوهش، تکنیک‌های گردآوری داده، رویایی و پایایی ابزار، جامعه آماری، روش تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، روش‌ها و تکنیک‌های کمی یا کیفی تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم‌افزارها و ابزارهای به کار رفته در تجزیه و تحلیل داده‌ها، و... اشاره می‌شود.

۴. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش، متناظر با فصل چهارم سایر پژوهش‌هاست که حاصل تحلیل و تفسیر داده و اطلاعات گردآوری شده تحقیق است. در این بخش، اصل شکل‌ها و نمودارهای مقاله با کیفیت مطلوب (تصویر نباشند) به گونه‌ای انتخاب شوند که پس از کوچک شدن مقیاس شکل، برای چاپ نیز خوانا باشند.

۴-۱. عنوان جدول‌ها در بالا و به ترتیب شماره و عنوان شکل‌ها و نمودارها در زیر آن‌ها به ترتیب شماره آورده شود.

۵. بحث و نتیجه‌گیری: مقایسه یافته‌ها با سایر مطالعات و نظریه‌های مرتبط صورت گرفته و نوآوری و دستاوردهای خاص علمی پژوهش انجام شده؛ که بیانگر تولید علم جدید است، مشخص و در پایان، راه کارها و پیشنهادها علمی و اجرایی پژوهشگر؛ متناسب با اجزا و ابعاد نتایج پژوهش، آورده شود.

پ) شیوه ارجاع دهی

۱- رعایت اصول ارجاع دهی/ مأخذ نویسی علمی (درون متنی و فهرست) بر اساس نسخه APA ۷ در کل مقاله با در نظر گرفتن امانت‌داری و اصول اخلاق علمی الزامی است. در صورت تشخیص کپی برداری از آثار دیگران و رعایت نکردن اصول امانت‌داری علمی در هر مرحله از فرایند ارزیابی، ویراستاری، و آماده‌سازی... از پذیرش مقاله خودداری می‌شود.

۲- ارجاع به صورت درون متنی و با ذکر نام خانوادگی مؤلف، سال نشر و شماره صفحه منبع ذکر شود، در مورد منابع انگلیسی، نام خانوادگی مؤلف فارسی نوشته شده و در پانویس نام انگلیسی درج شود:

مانند: (حیدری، ۱۴۰۰: ۱۱۸) منابع غیر فارسی: (بوردیو، ۲۰۱۸: ۱۰۰).

ت) شیوه تنظیم فهرست منابع

منابع ارجاع داده شده در متن مقاله با رعایت ترتیب حروف الفبا در آخرین بخش مقاله به تفکیک فارسی و انگلیسی به صورت زیر درج شوند. در خصوص منابع اینترنتی، نشانی منبع و تاریخ دسترسی به اینترنت قید شود.

۱- کتاب: نام خانوادگی، نام نویسنده یا نویسندگان. (سال چاپ). عنوان اثر. محل نشر: ناشر.

- اکبری، محمدعلی. (۱۳۹۵). رفاه اجتماعی در ایران معاصر. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

- حیدری، علی، گرجی‌پور، اسماعیل، اکبری، نگار. (۱۴۰۰). آینده‌اندیشی بیمه‌های اجتماعی ایران. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

- بیکر، ترز آل. (۱۳۹۲). نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، چاپ هفتم، تهران: نشر نی.
۲- مقاله: نام خانوادگی، نام. (سال انتشار). عنوان مقاله [داخل گیومه]، نام کامل نشریه [به صورت ایتالیک]. شماره جلد/ سال (شماره پیاپی): صص.

- دهقانی، امیرعلی. (۱۳۹۸). «تعارض خصوصی سازی و عدالت اجتماعی در حقوق کار»، فصلنامه تأمین اجتماعی. سال چهاردهم (۵۱): صص ۴۱-۱۵. شناسه دیجیتال (DOI) مقاله در نشریه الکترونیکی.

۳- پایان‌نامه: نام خانوادگی، نام نویسنده (نویسندگان). (سال انتشار). عنوان اثر، مقطع و رشته تحصیلی، دانشگاه.

- جیروند، عبدالله. (۱۴۰۰). اقتصاد رفاه: تحلیل نظری و کاربرد آن در ایران، پایان‌نامه دکتری، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران.

۴- فصلی از یک کتاب یا مقاله‌ای از کتابی که مجموعه مقالات است: (در صورتی که هر فصل یا هر مقاله نویسنده جداگانه‌ای داشته باشد): نام خانوادگی، نام (سال انتشار). عنوان فصل یا مقاله [داخل گیومه] در: نام و نام خانوادگی سرویراستار (واژه سرویراستار)، عنوان کتاب [به صورت ایتالیک]. شهر محل انتشار، اسم ناشر: صص.

- اوکانر، جولیا اس. و جیلیان رابینسون (۱۳۹۶). «لیبرالیسم، شهروندی و دولت رفاه» در: ویم فون اورشات و همکاران (سرویراستار)، فرهنگ و دولت رفاه. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی: ۴۲ - ۶۶.

فهرست

مقالات

- ۱۳ از تمایل تا أخذ تصمیم: فهم تصمیم‌ها و الگوهای کنش فرزندآوری زنان شاغل در شهر تهران
عباس عسکری ندوشن، حجه بی بی رازقی نصرآباد
- ۴۵ چالش‌های اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی: درس‌هایی برای استقرار سیاست‌های کلی
بنیامین نعیمایی
- ۶۵ ارائه مدل نظام کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت ریسک
اسماعیل کاظمی، حمزه محمدی خشوئی، محسن دستگیر
- ۹۱ تأثیر خدمات الکترونیکی تأمین اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان با نقش میانجی
بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (مطالعه شعب تأمین اجتماعی شیراز)
سیدحامد نوروزی، عبدالمحمد آشوب، الهام سنگتراش، غلامعلی ایزدی
- ۱۱۱ مدیریت هماهنگ معنا در گفتگوهای اجتماعی: استراتژی‌های گفتگویی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه
تعیین حداقل دستمزد
مریم حسینی، محمد مهدی فرقانی
- ۱۳۱ بررسی عوامل اثرگذار در کسب آمادگی برای تغییر در سازمان آموزش و پرورش
امیدرضا کریمی، محدثه عباسی

کتابشناسی

- ۱۶۱ رویکرد بیم‌سنجی به نظام‌های سلامت

چکیده‌های انگلیسی مقالات



مقالات



از تمایل تا أخذ تصمیم: فهم تصمیم‌ها و الگوهای کنش فرزندآوری زنان شاغل در شهر تهران^۱

عباس عسکری ندوشن^۲، حجه بی بی رازقی نصرآباد^۳

چکیده

هدف: باروری در ایران از اوایل دهه ۱۳۸۰ به زیر سطح جانمایی رسید و علی‌رغم افزایش اندکی در سال ۱۳۹۵، در سطح پایینی باقی مانده است. طی این دوره میانگین تعداد فرزندان ایدئال زوجین حدود ۲/۵ فرزند بوده است. شواهدی از شکاف بین شمار ایدئال و واقعی فرزند وجود دارد و نشان می‌دهد که دست‌کم بخشی از تمایلات فرزندآوری زوجین فعلیت پیدا نمی‌کند. مادران شاغل یکی از زیرگروه‌های خاص و مهم جمعیتی هستند که به‌واسطه تعارضات شغلی و خانوادگی، انتظار می‌رود تحقق ایدئال‌های فرزندآوری آنان با موانع و چالش‌های جدی‌تری در مقایسه با زنان غیرشاغل مواجه باشد. هدف مطالعه حاضر این است که نشان دهد فهم و تفسیر مادران شاغل از تصمیمات باروریشان چیست؟ و آنان استراتژی مواجهه خود را با خواست فرزندآوری از یک سو و دغدغه‌ها و چالش‌های ذهنی فراروی خود را از دیگر سو، چگونه تعریف و تنظیم می‌کنند؟

روش: با بهره‌گیری از رویکرد پژوهش کیفی، ۲۲ نفر از زنان ازدواج کرده شاغل در شهر تهران در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع به لحاظ سن، تعداد فرزندان، نوع سمت انتخاب شدند. داده‌ها به کمک تکنیک مصاحبه عمیق در بهمن سال ۱۴۰۱ تا اردیبهشت ۱۴۰۲ جمع‌آوری شدند و به کمک تکنیک تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: در این مطالعه، سه الگو از تصمیمات باروری زنان شاغل استخراج شد: الگوی چشم‌پوشی از تمایلات باروری که شامل زنانی است که قصد فرزندآوری ندارند اما تعداد فرزندان ایدئال‌شان بالاتر از تعداد فرزندان است که در حال حاضر دارند. الگوی معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری شامل افرادی است که قصد فرزندآوری ندارند و تصمیمات باروری خود را درست و عقلانی می‌دانند. الگوی سوم شامل افرادی است که درک متناقضی از تصمیمات باروری دارند، قصد فرزندآوری دارند، باین حال

۱- این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی» است که در سال ۱۴۰۲ با حمایت مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی انجام شده است.

۲- دانشیار جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد

۳- دانشیار جمعیت‌شناسی مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور و گروه جمعیت‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران
(نویسنده مسئول) hajiieh.razeghi@gmail.com

دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعددی در رابطه با محیط کار، محیط خانواده و فرزندان دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه، اهمیت و ضرورت اتخاذ سیاست‌های رفاهی و برنامه‌هایی که به سازگاری نقش‌های کاری و والدینی می‌انجامد را نشان می‌دهد. جامعه ایران نیاز به ساختاری دارد که ناسازگاری بین اشتغال و والدگری را کاهش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: باروری پایین، تعداد فرزندان ایدئال، زنان شاغل، سیاست‌های جمعیتی

۱. مقدمه

در طول چند دهه گذشته تغییرات ساختاری قابل توجهی در ایران اتفاق افتاده است. افزایش سطح تحصیلات به ویژه تحصیلات زنان، افزایش شهرنشینی، افزایش دسترسی به رسانه‌های جمعی و ارتباطات بین‌المللی، کاهش میزان‌های مرگ‌ومیر کودکان و ارتقا سطح بهداشت از جمله این تغییرات می‌باشند. به موازات این تغییرات، شواهد موجود، حکایت از تغییر در روابط و عناصر مختلف خانواده نظیر ازدواج، فرزندآوری و روابط بین‌جنسیتی شده است. به طوری که با طولانی شدن دوران مجرد جوانان (امامی و همکاران ۱۴۰۰)، متوسط سن در اولین ازدواج به ویژه برای زنان افزایش یافته و در سرشماری ۱۳۹۵ به ۲۳ سال رسیده است. میزان باروری کل، در مدت بسیار کوتاه از حدود ۷ فرزند به ازای هر زن در سال ۱۳۵۹ به سطح جانمایی (حدود ۲/۱ فرزند) در سال ۱۳۷۹ و سپس به ۱/۹ تولد در سال ۱۳۸۵ افت کرده و سپس در دو دهه اخیر در سطح و یا در زیر سطح جانمایی استمرار یافته است. به همین منوال، اصلاح روابط بین‌جنسیتی زوجین، افزایش حضور فعال و مشارکت بیشتر زنان در سطح خانواده و جامعه را به دنبال داشته است. به گونه‌ای که نه تنها سطح سواد و تحصیلات در بین زنان افزایش یافته، بلکه سهم نسبی آنان در سطوح عالی‌تر تحصیلی نیز رو به افزایش بوده است و در ازدواج‌های جدید زمینه برابری و همسانی تحصیلی همسران به نفع زنان رو به گسترش بوده است (ترابی و همکاران، ۱۳۹۵؛ عسکری ندوشن و ترابی، ۱۳۸۹). علاوه بر این، اگرچه حضور زنان در بازار کار نسبتاً ثابت مانده است، اما نگرش‌های اجتماعی به فعالیت زنان در خارج از منزل نسبت به گذشته تغییر یافته است.

کاهش تعداد فرزندان در خانواده، یکی از عناصر تغییرات خانواده است که زنجیره‌ای از تغییرات درهم‌تنیده و به هم پیوسته از دیگر تغییرات را در سطح خانواده و در سطح جامعه رقم می‌زند. در سطح خانواده، کم شدن تعداد فرزندان، بلافاصله بر بُعد، ساختار و ترکیب خانواده و همچنین نقش‌ها و مسئولیت‌های اعضای خانواده تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، موجب می‌شود بعد خانواده‌ها کوچک‌تر شود، تعداد خواهر-برادرها در هر خانواده کم شود، زوج‌های بی‌فرزند یا تک‌فرزند افزایش یابند، نسبت اعضای سالمند خانواده بیشتر شود. با دگرگون شدن چهره روابط بین‌نسلی خانواده، وابستگی‌های عاطفی میان والدین و فرزندان عمق بیشتری می‌یابد که نتیجه هسته‌ای شدن اقتصادی و عاطفی خانواده است (کالدول^۱، ۱۹۸۲). سرمایه‌گذاری والدین بر کیفیت فرزند، جای خود را به کمیت فرزند می‌بخشد (بکر^۲، ۱۹۹۱). مدل خانواده هر دو زوج نان‌آور جایگزین مدل خانواده مرد نان‌آور گردد (ربانی و همکاران، ۱۴۰۱) که نتیجه افزایش مشارکت زنان در نیروی کار است. نهایتاً کاهش تعداد فرزندان در خانواده، می‌تواند انتظارات و انگیزه‌ها و ترجیحات افراد نسبت به موضوعات ازدواج و والدگری را تحت

تأثیر قرار دهد. در سطح کلان‌تر جامعه نیز آثار کاهش باروری متعدد و چندوجهی است. کاهش باروری می‌تواند بر ترکیب جمعیت تأثیرگذار باشد و اندازه جمعیت، رشد جمعیت، ساختار سنی، نسبت‌های وابستگی و الگوهای مهاجرت و جابجایی‌های جمعیتی را متأثر نماید (بونگارت و هاگسون، ۲۰۲۲). همچنین شبکه روابط و تعاملات اجتماعی در جامعه را که منابع حمایتی از اعضای جامعه را فراهم می‌کنند، دستخوش تغییر نماید (برناردی و کلارنر، ۲۰۱۴). چنین تغییراتی به‌نوبه خود، پیامدهایی را بر سطح عمومی رفاه، توسعه اقتصادی، نظام تأمین اجتماعی و ثبات سیاسی هر جامعه‌ای به همراه خواهد داشت.

باوجود آنکه میزان باروری کل در ایران کاهش یافته و در دو دهه گذشته، به سطح جانشینی یا پایین‌تر از آن افت نموده است، اما شواهد موجود حکایت از آن دارند که میانگین تعداد فرزندان مطلوب یا ایدئال زوجین، حدود ۲/۵ فرزند بوده است (رازقی نصرآباد و عباسی شوازی، ۲۰۲۰). این وضعیت، بیانگر شکاف بین شمار ایدئال و واقعی فرزند است و نشان می‌دهد که در شرایط فعلی، دست‌کم بخشی از تمایلات فرزندآوری زوجین فعلیت پیدا نکرده است.

تحقیقات اخیر نشان می‌دهد یک عامل مهم کاهش باروری و شکاف بین باروری ایدئال و باروری واقعی، تأخیر در فرزندآوری است (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰، علیمرادیان و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۴۰۱، برومند زاده و احمدی، ۱۳۹۴). یکی از پیامدهای تأخیر فرزندآوری، کوتاه شدن طول دوره باروری است که منجر به احتمال داشتن فرزندان کمتر از حد مطلوب و ایجاد شکاف میان شمار مطلوب و واقعی فرزندان می‌شود. از آنجایی که در سالیان اخیر، تأخیر در زمان‌بندی تولد فرزند اول و دوم به یک الگوی شایع و رو به گسترش باروری در ایران تبدیل شده است (علی‌مرادیان و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۴۰۱)، درک این الگو، و تداوم میزان‌های پایین باروری، دغدغه اصلی محققان جمعیتی شده است.

نتیجه تحقیقات اخیر حاکی از این است که مجموعه‌ای از عوامل، نگرشی مانند، تغییر هنجارها و نگرش‌های جنسیتی (رازقی نصرآباد و مدیری، ۲۰۱۸)، تغییر ارزش فرزند (رازقی نصرآباد و سرابی، ۱۳۹۳؛ شمس قهفرخی و همکاران، ۱۴۰۱)، رشد نگرش‌های فردگرایانه (شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳)، تفاوت در سطح پایبندی دینی (مدیری و رازقی نصرآباد، ۱۳۹۴) افزایش دغدغه‌های ذهنی و فشار نقش بر مادران (عفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱، ۱۴۰۲) و نظایر آن در تغییر الگوهای فرزندآوری زوجین نقش ایفا کرده‌اند. برخی از تحقیقات جمعیتی (صباغچی و همکاران، ۱۳۹۶؛ عسکری ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵)، نشان داده‌اند که در سالیان اخیر، متغیرهای فرهنگی و نگرشی اهمیت بیشتری نسبت به برخی مشخصه‌های فردی و عوامل زمینه‌ای در تبیین تغییرات رفتارهای جمعیتی خانواده در ایران داشته‌اند.

یافته‌های این گروه از پژوهش‌ها، اشاره بر این دارند که در سالیان اخیر، مقارن با تحولات اقتصادی-اجتماعی جامعه ایران، تغییرات نوظهور ارزشی و فرهنگی (کشاورزی و همکاران، ۲۰۲۲)، از جمله در قلمرو ارزش‌های فردگرایی و خودتحقق‌بخشی در زندگی فردی و خانوادگی ایرانیان در حال گسترش است. اما در عین حال، پایداری به برخی از ارزش‌ها و ایدئال‌های مرتبط با خانواده و ازدواج، هم‌زمان بسیار نیرومند و پابرجاست (عسکری ندوشن و همکاران، ۱۳۸۸). در این شرایط، افراد ضمن آنکه پایداری خود را به نهاد خانواده و برخی از ارزش‌های اساسی آن حفظ کرده‌اند، گزینه‌های مختلف تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی زندگی خود را در ابعاد و زمینه‌های گوناگون خانواده با استقلال‌خواهی و آزادی‌طلبی بیشتری دنبال می‌کنند. در نتیجه این‌گونه تغییرات فرهنگی و نگرشی، ضمن آنکه "اخلاقیات آرمانی خانواده" (مک‌دونالد، ۱۹۹۲) همچنان حفظ گردیده است، اما ابعادی از خانواده مانند سن ازدواج، نحوه انتخاب همسر، شمار فرزندان، زمان‌بندی و فاصله‌گذاری بین تولدها در مقایسه با گذشته به‌طور چشمگیری تغییر یافته است (عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۱۲).

نزدیک به یک دهه است که سیاست‌های جمعیتی تغییر کرده و قانون جوانی جمعیت و حمایت از خانواده نیز در آبان سال ۱۴۰۰ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و هم‌اکنون در حال اجرا است، دستیابی به اهداف سیاست‌های جمعیتی از جمله باروری بالاتر از سطح حد‌جانمایی مستلزم شناخت عوامل اصلی مؤثر بر باروری و شناخت نگرش‌ها، ترجیحات و نیات و تصمیمات باروری زوجین است. با این وجود، عدم تحقق خواست زوجین در خصوص شمار فرزندان، که منجر به شکاف میان اندازه ایدئال و اندازه واقعی باروری می‌شود (رازقی نصرآباد و میرزایی، ۱۳۹۱) را احتمالاً به‌سختی بتوان در چهارچوب عوامل و تغییرات نگرشی توضیح داد. بلکه دلایل آن را باید در محدودیت‌ها و چالش‌های دیگری جست که زوجین را در تصمیم به فرزندآوری به تأمل و تردید وامی‌دارد. در واقع، تصمیم زوج‌ها در این باره که آیا به خواسته خود برای داشتن فرزند جامه عمل بپوشند یا از آن صرف‌نظر کنند، را می‌توان موقعیتی تصور کرد که در کشاکش تمایلات قلبی به فرزندآوری از یک‌سو؛ و مواجهه با دغدغه‌های ذهنی نسبت به مشکلات و چالش‌های آن از دیگر سو، قرار گرفته است (شمس قهفرخی و همکاران، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱). بر این اساس، فرزندآوری به یک تصمیم‌گیری مهم برای زوج‌ها مبدل شده است که پیامدهای بلندمدت و سرنوشت‌سازی را برای آنان در ادامه مسیر زندگی‌شان به همراه خواهد داشت. این موقعیت تصمیم‌گیری البته برای تمامی زوجین به یک اندازه دشوار نیست و تفاوت‌هایی دارد. مادران شاغل یکی از زیرگروه‌های خاص و مهم جمعیتی هستند که به واسطه تعارضات شغلی و خانوادگی (رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱، ۱۴۰۰؛ صادقی و شهابی، ۱۳۹۸؛ جعفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱، ۱۴۰۲؛ محسنی و همکاران، ۱۳۹۶)، انتظار می‌رود تحقق ایدئال‌های فرزندآوری آنان با موانع و

چالش‌های جدی‌تری در مقایسه با زنان غیرشاغل مواجه باشد.

در این مطالعه تمرکز بر زنان شاغل است. علی‌رغم نرخ اشتغال پایین زنان در ایران (۱۲,۳ درصد مرکز آمار ایران، ۱۴۰۲)، بخش قابل‌توجهی از زنان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و متقاضی بازار کار و در انتظار دستیابی به فرصت‌های شغلی هستند. لذا انتظار می‌رود تصمیمات فرزندآوری، انتظارات شغلی و الگوهای فرزندآوری زنان متأثر از تصمیمات و رفتارهای باروری زنان شاغل در بازار کار باشد. از این‌رو مطالعه تفسیر زنان شاغل از تصمیمات باروری، می‌تواند به تدوین نقشه راه خوبی برای سیاست‌گذاری‌های جمعیتی و بهداشتی کمک نماید. مطالعات انجام‌شده در کشور نیز حاکی است که زنان شاغل در سنین بالاتری ازدواج می‌کنند، فاصله بین موالید بیشتری دارند و فرزندان کمتر از حد مطلوب و شکاف باروری را تجربه می‌کنند (علیمرادیان و همکاران ۱۴۰۲، رازقی نصرآباد و همکاران ۱۴۰۰). مطالعه زنان شاغل که با تعارضات شغلی و خانوادگی درگیرند، می‌تواند شناخت و بینش جامع‌تری را نسبت به زمینه‌های تصمیم‌گیری باروری و تفسیر و ارزیابی که افراد از تصمیمات باروری خود دارند، ارائه دهد.

پرداختن به موضوع الگوهای فرزندآوری زنان شاغل و درک آن‌ها از تصمیمات باروری، از چند جهت حائز اهمیت است. یکی از دلایل پرداختن به موضوع باروری، مربوط به پیامدهای مهم و اثرگذار آن است. سالخوردگی جمعیت یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر باروری پایین است، باین‌حال، تنها پیامد آن نیست. در درازمدت، ساختار سنی سالخورده تکانه‌ای منفی برای کاهش جمعیت ایجاد می‌کند. کاهش مداوم در باروری، افزایش طول عمر، و شکاف گسترده بین امید زندگی مردان و زنان باعث افزایش نسبت بستگی در سنین پیری و زنانه‌شدن سالخوردگی جمعیت می‌شود. زمان‌بندی گذار باروری و سرعت کاهش باروری در طول دوره‌ی گذار دو عامل مهم و تعیین‌کننده در این زمینه می‌باشند. طبق نظر مکدونالد (۲۰۰۷) تنها اهرم جمعیتی قابل‌توجه که در دست سیاستمداران است تا تلاش کنند نرخ سالخوردگی را متعادل کنند، نرخ باروری است.

کاهش باروری در صورتی که ادامه داشته باشد می‌تواند به کاهش جمعیت منجر شود. پیامدهای تداوم کاهش باروری در مطالعات زیادی از جمله مقاله بونگارت و فینی^۱ (۱۹۹۸)، و تحقیقات کوهلر، بیلاری و ارتگا^۲ (۲۰۰۲) و لوتز^۳ و همکاران (۲۰۰۶) مورد تأکید قرار گرفته است. براین‌اساس تداوم کاهش باروری به سطوح پایین‌تر می‌تواند منجر به تله باروری پایین شود. تله باروری پایین، اشاره به وضعیتی دارد که کاهش باروری می‌تواند "خود تقویت‌کننده" باشد و در نتیجه، باروری در سطح پایین باقی بماند و هیچ

1- Bongaarts & Feeney
2- Kohler, Billari & Ortega
3- Lutz

افزایش قابل توجهی پیش‌بینی نشود. این‌گونه کشورها با یک تغییر سریع به سمت تأخیر در ازدواج و فرزند اول و بعد از تولد اولین فرزند، احتمال کم در پیشرفت موالید بعدی، توصیف می‌شوند. بدون تردید تداوم کاهش باروری یکی از چالش‌های جمعیتی بسیاری از کشورهاست و باروری زیر سطح جایگزینی مستلزم تغییر سیاست‌های جمعیتی کشور است تا نه تنها از کاهش بیشتر باروری پیشگیری نماید، بلکه به افزایش آن کمک نماید. در کشور ما نیز در سال‌های گذشته به سیاست‌ها و برنامه‌های راهبردی به‌منظور افزایش باروری توجه ویژه‌ای شده است و سیاست‌های کلی جمعیت در سال ۱۳۹۳ از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ گردید و بر جلوگیری از کاهش جمعیت و افزایش سطح باروری تأکید شده است و قانون جوانی جمعیت و حمایت از خانواده نیز در راستای سیاست‌های کلی جمعیت و در پاسخ به همین شرایط و تأمین نیازهای حاصل از آن و افزایش باروری به بالای سطح جانشینی در آبان ماه سال ۱۴۰۰ تصویب شده است. در این قانون در چندین ماده حمایت از زنان شاغل به‌منظور تسهیل فرزندآوری مورد توجه قرار گرفته است همچنین بند ۸ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ابلاغی مقام معظم رهبری نیز ارائه خدمات لازم به‌منظور تحکیم نهاد خانواده و فرزندآوری مورد تأکید قرار گرفته است. این اسناد بالادستی، روی همدیگر، اهمیت و ضرورت توجه ویژه در سطح سازمان تأمین اجتماعی به حمایت از زنان شاغل در این مجموعه را نشان می‌دهد. علاوه بر این، انجام هم‌زمان نقش‌های خانوادگی و شغلی بار سنگینی بر دوش زنان می‌گذارد که ممکن است علاوه بر کاهش باروری، کیفیت زندگی و رضایت آن‌ها از زندگی را کاهش دهد که به نوبه خود منبع استرس‌های زیادی برای زنان خواهد شد و سلامت روانی و جسمی آن‌ها و سایر اعضای خانواده را به خطر اندازد و حتی بنیان خانواده را نیز سست نماید. لذا پرداختن به موضوع الگوهای فرزندآوری زنان شاغل در سطوح مختلف سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند در بهبود سیاست‌گذاری و حمایت از برنامه‌های فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی و در سطح کشور کلیه زنان شاغل مفید واقع شود باشد.

هدف مطالعه حاضر شناخت الگوهای فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی است و دو سؤال اساسی این مطالعه این است که نشان دهد بر ساخت‌های ذهنی زنان شاغل در رابطه با فرزندآوری در کدام بستر اقتصادی- اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرند؟ فهم و تفسیر مادران شاغل از تصمیمات چگونه است و آنان استراتژی مواجهه خود را با خواست فرزندآوری از یک سو و دغدغه‌ها و چالش‌های ذهنی فراروی خود را از دیگر سو، چگونه تعریف و تنظیم می‌کنند؟

۲. چهارچوب مفهومی پژوهش

ایدهال‌ها، نگرش‌ها ارزش‌ها و تمایلات فرزندآوری عامل مؤثری در فرایند تصمیم‌گیری و رفتار باروری است. نیت یا قصد باروری عامل مؤثر و یک بعد مهم باروری است (فریدمن^۱ و همکاران، ۱۹۹۴):

۳۷۶؛ ریندفوس^۱ و همکاران، ۱۹۸۸: هی‌لند^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). در شرایطی که دسترسی افراد به وسایل پیشگیری از بارداری بیشتر باشد به عبارتی امکان تنظیم باروری برای افراد بیشتر محیا باشد. یک زن بچه می‌خواهد پس تصمیم خود را عملی می‌کند و بچه به دنیا می‌آورد. در صورت عدم تصمیم برای فرزندآوری، این رفتار محقق نمی‌شود.

ایدئال باروری بخشی از فرایند تصمیم‌گیری باروری است و چیزهایی که افراد می‌خواهند را نشان می‌دهد (میلر، ۱۹۹۴: ۲۲۸) و مبنای انگیزشی برای نیت باروری فراهم می‌کنند (پروگینی و باگری^۳، ۲۰۰۱). بسیاری از محققان از نیت باروری به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده برای رفتار واقعی باروری استفاده کرده‌اند و به‌دنبال این هستند که نشان دهند که کدام عوامل بر شکل‌گیری، تحقق و یا تغییر در نیت باروری تأثیر می‌گذارند. یکی از نظریاتی که در چهارچوب آن قصد، تمایلات و رفتار باروری موردبررسی قرار گرفته است، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده^۴ است (آجزن^۵، ۱۹۹۱، ۲۰۰۵). این تئوری برای درک و مدل‌سازی فرایندهای روانشناسی اجتماعی که در تشکیل مقاصد باروری و فرزندآوری مؤثرند به کار می‌رود. بر طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده، قصد داشتن و نداشتن فرزند توسط سه نوع از ملاحظات تعیین می‌شود (آجزن و کلوباس^۶، ۲۰۱۳). در ابتدا باورها و اعتقادات رفتاری که بر پیامدهای مثبت و منفی ادراکی از داشتن فرزند و ارزش‌های ذهنی یا ارزیابی‌های این پیامدها اشاره دارند. باورهای رفتاری منجر به ایجاد نگرش‌های مثبت و منفی در جهت داشتن فرزند می‌شوند. نوع دوم ملاحظات با انتظارات ادراکی و رفتارهای افراد یا گروه‌های مهم مرجع در ارتباط هستند که با انگیزه افراد ترکیب می‌شوند. این ملاحظات را اعتقادات هنجاری می‌نامند که با ایجاد فشار اجتماعی با هنجارهای ذهنی داشتن فرزند (رفاه ذهنی مانند سطح رضایت از زندگی و شادی) ترکیب می‌شوند. نوع سوم، اعتقادات کنترلی که با عوامل (رفاه عینی مانند تحصیلات و موقعیت شغلی) مرتبط هستند که بر توانایی افراد در داشتن فرزند اثر می‌گذارند. این عوامل منجر به تسهیل یا دخالت در داشتن فرزند می‌شوند و اعتقادات کنترلی سطح معینی از کنترل ادراکی را در رابطه با داشتن فرزند ایجاد می‌کنند (باندورا^۷، ۱۹۸۴). قاعده کلی این است که مطلوب‌ترین نگرش و هنجار ذهنی در رابطه با داشتن فرزند و بیشترین کنترل ادراکی، احتمال بالایی را در قصد داشتن فرزند ایفا خواهد کرد. سرانجام انتظار می‌رود که مقاصد باروری بر نتیجه داشتن یا نداشتن فرزند از طریق توانایی فرد در دستیابی به اهداف و کنترل واقعی روی داشتن فرزند، اثر داشته باشد.

- 1- Rindfuss
- 2- Heiland
- 3- Perugini & Bagozzi
- 4- Theory of Planned Behavior
- 5- Ajzen
- 6- Klobas
- 7- Bandura

ناتوانی افراد در رسیدن به مقاصد باروری را می‌توان به دو عامل نسبت داد. در ابتدا تمایل به تأخیر در داشتن فرزند به دلیل تضاد آرمان‌های شغلی با دیگر انگیزه‌ها می‌باشد. افراد و زوجین که تمایل به داشتن تعداد معینی فرزند در ابتدای روابطشان داشتند ممکن است در رسیدن به مقاصدشان ناتوان باشند (سوبوتکا^۱، ۲۰۰۴). در ثانی اطلاعات جدید می‌تواند منجر به تغییرات در مقاصد قبلی شود و این امر احتمالاً در داشتن فرزند دیگر اثر دارد. برای مثال زمانی که فرزندی متولد می‌شود، زوجین تجارب جدیدی را یاد می‌گیرند و اطلاعات جدیدی در نگرش‌ها، هنجارهای ذهنی و کنترل‌های ادراکی وارد می‌کنند که در مقاصد آینده آن‌ها تعیین‌کننده است. مقاصد فرزندآوری بعد از تولد فرزند جدید تجدیدنظر می‌شود و در واقع نیت اندازه خانواده در هر زمان تغییر می‌کند. مقاصد اندازه خانواده در سراسر چرخه زندگی به سمت بالا و پایین تعدیل می‌شود و مقاصد بعدی زندگی با اندازه واقعی خانواده همگرا می‌شود.

تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده تأیید می‌کند که سن، اثر مهمی روی مقاصد فرزندآوری دارد و اطلاعاتی را در مورد ماهیت این اثر فراهم می‌کند. در حالی که زنان بی‌فرزند فشارهای اجتماعی قوی‌تری را برای داشتن فرزند در زمان پیری احساس کنند، انتظارآتشان برای داشتن فرزند مثبت خواهد شد و علاوه بر آن زندگی‌شان هم بسیار مثبت می‌شود و نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی هم اثر مثبتی روی مقاصدشان برای داشتن فرزند در سنین بالاتر خواهد داشت (آجزین و کلوباس، ۲۰۱۳: ۲۲۱-۲۲۲). از عوامل زمینه‌ای دیگری که عامل کلیدی مهمی در تحقیقات باروری است، رتبه موالید است یعنی تعداد فرزندان که یک فرد در نقطه مشخصی از زمان دارد. در بیشتر کشورها تصمیم به داشتن فرزند اول به نظر می‌رسد به باورهای فواید داشتن فرزند مرتبط باشد (نگرش)، در حالی که تصمیم به داشتن فرزند دوم بسیار پیچیده است و شامل باورهایی است درباره امکان به دست آوردن یا از دست دادن دستاوردها یا ضررهای احتمالی و آنچه که دیگران فکر می‌کنند (هنجارهای ذهنی) و اینکه آیا شرایط مراقبت از بچه دیگر را دارد و شرایط مالی، مسکن و روابط خانوادگی و وضعیت سلامتی خود و همسرش برای داشتن فرزند دیگر مناسب است (کنترل‌های ادراکی) (کلوباس، ۲۰۱۰).

میلر و پاستا (۱۹۹۴، ۱۹۹۵) با استفاده از یک رویکرد اجتماعی-روانشناختی متفاوت، چهارچوب ویژگی‌ها، تمایلات، نیت، رفتار (T-D-I-B)^۲ را اتخاذ کردند. ایده اساسی این رویکرد این است که نیروهایی که منجر به رفتار باروری زوجین می‌گردد در یک فرایند سلسله مراتبی با انگیزشی غیرآگاهانه برای داشتن یا نداشتن فرزند شروع می‌شود، که منجر به تمایلات آگاهانه برای فرزندآوری می‌شود، که به نوبه خود منجر به نیت آگاهانه برای داشتن یا نداشتن فرزند می‌شود که در نهایت منجر به عملکرد

1- Sobotka

2- Behaviour Traits-Desires-Intentions (T-D-I-B)

رفتارهایی می‌شود که در دستیابی یا اجتناب از فرزندآوری مؤثر است. انگیزه نیز به دو دسته مثبت و منفی تقسیم‌بندی می‌شوند. از دیدگاه میلر (۲۰۱۱)، انگیزه‌های باروری شامل انگیزه‌های مثبت و منفی هستند. انگیزه‌های مثبت باروری در واقع شامل دلایل شخصی هر فرد برای خواستن فرزند و شامل لذت بارداری، تولد و کودکی، دیدگاه سنتی، رضایت از فرزندپروری، احساس نیاز و بقا و استفاده ابزاری از فرزند می‌باشد. انگیزه منفی باروری شامل: دلایل نخواستن فرزند نظیر ترس از والد شدن، استرس‌های والدین و چالش‌های مراقبتی فرزند، می‌باشد. مطالعه میلر در آمریکا نشان داد که انگیزه مثبت باروری با میل به فرزندآوری بیشتر، تعداد فرزندان دلخواه بیشتر و فواصل دلخواه کمتر بین تولد فرزندان همراه است. در مطالعه وی، انگیزه‌های منفی باروری با میل به فرزندآوری و تعداد دلخواه فرزند، ارتباط معکوس و معناداری داشت.

تمایلات نیز هم تعداد فرزندان دلخواه، زمان مناسب برای فرزندآوری و تمایل برای فرزندآوری را در بر می‌گیرند. نیت هم قصد فرزندآوری، زمان قصدشده برای فرزندآوری و هم تعداد فرزندان قصدشده را در بر می‌گیرد. رفتار نیز هم رفتارهای پیشگیرانه و هم تقویت‌کننده باروری می‌تواند باشد.

یکی دیگر از نظریاتی که برای توضیح تمایلات و نیت باروری کاربرد دارد نظریه ترجیح حکیم^۱ (۲۰۰۳) است که هدفش توضیح تغییرات تجارب زندگی زنان در جوامع معاصر باتوجه‌به الگوی باروری و اشتغال است. تئوری ترجیح، ترجیحات سبک زندگی و ارزش‌ها را به‌عنوان تعیین‌کننده‌های اصلی انتخاب و پیامدهای باروری زنان می‌داند. بر اهمیت نقش جنبه‌های فرهنگی به‌عنوان عامل کلیدی در تغییرات اخیر خانواده و باروری در جوامع صنعتی مدرن اشاره دارد. بر طبق گفته حکیم، در جوامع مدرن صنعتی زنان ناهمگون هستند و این ناهمگونی باید در تفسیر رفتارهایشان و طراحی سیاست‌های عمومی مورد ملاحظه قرار گیرد. به‌طور ویژه می‌توان انواع مختلفی از زنان را باتوجه‌به ترجیحات سبک زندگی‌شان و باتوجه‌به مبادله میان اشتغال و خانواده به انواع مختلفی تقسیم کرد. ایده این است که در کشورهای صنعتی زنان کم‌وبیش به‌طور مساوی در سه گروه توزیع می‌شوند که دو سر طیف زنان شغل‌محور و خانواده‌محور قرار دارند، درحالی‌که اکثریت زیادی به‌عنوان زنان سازگار تعریف می‌شوند و تئوری ترجیح به جزئیات تفسیر این سه نوع از هویت زنان می‌پردازد. زنان خانواده‌محور، اولویت اصلیشان زندگی خانوادگی و فرزندان هستند و تصمیمی به اشتغال ندارند، مگر اینکه نیازهای اقتصادی آنان را مجبور به ورود به بازار کار کند. برخی از این زنان سطح تحصیلی بالایی دارند که به‌عنوان وسیله‌ای برای به‌دست‌آوردن موقعیت بهتر در زندگی زناشویی تفسیر می‌شود و به‌طور کلی نوعی از سرمایه فرهنگی به حساب می‌آید. زنان شغل‌محور، زندگیشان را با اختصاص دادن به شغلی ارزش می‌دهند و در مشاغل بازار کار و عرصه‌های عمومی مشارکت دارند. زنان شغل‌محور برای رسیدن به سطوح بالای تحصیلی

1- Hakim

تلاش می‌کنند و اغلب بدون ازدواج یا بدون فرزند باقی می‌مانند. زنان سازگار جهت‌گیری‌های ترجیحی غالبی ندارند. آنان معمولاً می‌خواهند در هر دو عرصه ترکیب کار و خانواده بهترین باشند و در ترکیب کار و خانواده سازگاری دارند. معمولاً زنانی با آینده‌ای بدون برنامه‌ریزی هستند و به سادگی فرصت‌هایی را برای پرورش شغل یا خانواده به وجود می‌آورند. زنان در این دسته تحصیلات و مدارک تحصیلی را به‌عنوان سیاستی بیمه‌ای دنبال می‌کنند و معمولاً زمانی که بچه‌دار می‌شوند، کار را متوقف و یا به کار پاره‌وقت رو می‌آورند.

درک و تفسیر تصمیمات باروری در تعدادی از پژوهش‌های اجتماعی و جمعیتی مورد توجه محققان بوده است. براین اساس در این قسمت مروری کوتاه بر نتایج مطالعاتی که به فهم افراد از تصمیمات باروری فرزندآوری پرداختند، می‌شود. کبودی و همکاران (۱۳۹۲) نیاز درک‌شده به فرزندآوری را از منظر زنان و مردان متأهل تحلیل کردند و نشان دادند که نیاز به فرزندآوری لزوماً به معنای تمایل قلبی افراد برای داشتن فرزند نیست، بلکه فرد تصور می‌نماید داشتن فرزند (دیگر) می‌تواند بخشی از نیازهای درک‌شده او را کاهش دهد. از نظر آن‌ها افراد پس از درک نیاز فرزند، در صورتی قصد فرزندآوری می‌نمایند که کنترل بر شرایط پس از فرزندآوری را مناسب ارزیابی نمایند. در واقع، از نظر کبودی و همکاران تصمیم فرزندآوردن/ نیاوردن به صورت تصادفی شکل نمی‌گیرد بلکه مبنای این تصمیم‌گیری، رفع یا کاهش یک سری نیازهای درک‌شده است.

شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای چهار سنخ از الگوهای ذهنی رایج را در میان مردم شهر اصفهان بر اساس روش‌شناسی کیو، شناسایی نمودند این الگوها عبارتند از: الگوی ذهنی فرزندآوری معطوف به اقتصاد، الگوی ذهنی فرزندآوری رفاه‌طلبانه، الگوی ذهنی موافق فرزندآوری، و الگوی ذهنی مخالف فرزندآوری. بر اساس نتایج مطالعه مذکور، دو الگوی نخست، الگوی ذهنی غالب و مسلط در میان مردم شهر اصفهان بودند.

علی مندگاری و رازقی نصرآباد (۱۴۰۱) تصمیمات باروری زنان را در قالب مقوله «فرزندآوری، دوآلیسم مخاطره و اطمینان» توضیح می‌دهند. از نظر آن‌ها فرزندآوری برای زنان یک انتخاب پیچیده و البته خواستنی است که عوامل متفاوتی بر این انتخاب تأثیرگذار است. علی‌رغم اطلاع و توجه به مخاطرات فرزندآوری، آن را مایه اطمینان و معنای زندگی و خیروبرکت می‌دانند. این رویکرد و درک افراد از فرزندآوری تاکنون مانع از تمایل آن‌ها به سمت بی‌فرزندگی، تک‌فرزندگی و باروری پایین شده است. در مطالعه حمیدی‌فر، کنعانی و عبادالهی چندانق (۱۳۹۶) بیان شده است که افراد داشتن یا نداشتن فرزند را به‌مثابه انتخابی می‌دانند که می‌تواند به‌خاطر انتخاب‌های دیگر به تعویق افتاده یا سرکوب شود. با این حال، بین دوجنس از نظر گرایش به بی‌فرزندگی تفاوت وجود دارد. به‌طوری‌که زنان، مادری را برای شکل‌گیری هویت خود مهم تلقی کرده، اما مردان چنین نظری درباره پدرشدن ندارند. در

مطالعه آفایاری هیر، فرخی نگارستان، و لطیفی مجره (۱۳۹۵)، پدیده کم‌فرزندگی در یک نظام معنایی مبتنی بر مخاطره در چهار بعد شامل مخاطره زیبایی/تناسب‌اندام (شخصی و تعمیم‌یافته)، مخاطره سلامتی (جسمانی، ذهنی-روانی و اجتماعی)، مخاطره اقتصادی (هزینه‌های مستقیم و هزینه فرصت فرزندآوری) و مخاطره قدرت (کودک شهریار) تفسیر شده است. رضوی‌زاده، غفاریان و اخلاقی (۱۳۹۴) در مطالعه خود در مورد زمینه‌های کم‌فرزندطلبی و تأخیر در فرزندآوری در شهرستان مشهد به این نتیجه رسیدند که فرزندآوری پس از شروع زندگی مشترک، مورد مذاکره زوجین قرار می‌گیرد. اطرافیان معمولاً تلاش می‌کنند در تصمیمات زوجین مداخله کنند، ولی این تلاش‌ها کم اثر است. دغدغه‌های فرزندمحور (به‌ویژه تربیتی) و والدمحور (اقتصادی-رفاهی و محدودیت‌زایی) موجب کم‌فرزندگی و تأخیر در فرزندآوری می‌شود. پارهای زمینه‌های ذهنی و عینی از جمله وجه ارزش یافتن کم‌فرزندگی و تمهیدات نهادی مشوق کم‌فرزندگی موجب ترغیب زوج‌ها به کم‌فرزندگی شده است. مشارکت‌کنندگان در مورد اثربخشی مشوق‌های رسمی تردید داشتند و از برنامه‌ریزی مبتنی بر شرایط شخصی برای فرزندآوری دفاع می‌کردند. از میان مزایای فرزندآوری به خصلت معنابخشی و مزایای روانی و ابزاری فرزندان (از جمله رفع تنهایی)، به‌ویژه در سنین کهن‌سالی اشاره شد. مهم‌ترین معایب فرزندآوری در میان زنان مورد مطالعه، محدودیت تعاملات و محدودیت پیگیری رشد شخصی بود. حسینی و بگی (۱۳۹۳) به سه نوع رویکرد معنایی از کنش فرزندآوری شامل کنش التیام بخش-ترمیمی، کنش آینده‌نگرانه-اندیشمندانه، کنش محدودکننده-امنیتی دست یافتند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای کیفی و به روش تحلیل مضمون است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش زنان شاغلی هستند که با داشتن سه مشخصه اصلی انتخاب شدند: (۱) زنان، در سنین باروری بودند؛ (۲) زنان، ازدواج کرده بودند (اعم از بدون فرزند یا دارای فرزند)؛ (۳) شاغل در بخش ستاد و بیمه سازمان تأمین اجتماعی بودند در این پژوهش، نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند آغاز شد و تا سطح اشباع داده‌ها ادامه یافت. داده‌های مورد نیاز تحقیق از طریق انجام مصاحبه عمیق از اسفندماه ۱۴۰۱، آغاز گردید و به مدت سه ماه به طول انجامید. جامعه هدف این مطالعه زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی یا ادارات تابعه آن در شهر تهران و میدان تحقیق نیز، شهر تهران است. با توجه به اینکه بر اساس مطالعات پیشین، میانه فاصله ازدواج تا تولد اول و همچنین فاصله فرزند اول و دوم در شهر تهران به ترتیب ۳۳ و ۸۴ ماه برآورد گردیده است (رازقی نصرآباد، حسینی چاووشی و عباسی شوازی، ۱۳۹۸، ۱۴۰۰)، در این پژوهش نیز شرایط افراد نمونه از لحاظ وضعیت فرزندآوری شامل هر سه گروه بی‌فرزند، تک‌فرزند و دو فرزند و بیشتر به شرح زیر بود: حداقل سه سال از ازدواج زنان بدون فرزند گذشته باشد. سن فرزند در زنان تک‌فرزند حداقل ۲ سال باشد، زنان دارای دو فرزند و بیشتر در سنین باروری باشند.

به‌منظور دستیابی به نمونه واجد شرایط طی نامه‌ای از سوی مؤسسه عالی پژوهش به معاونت منابع انسانی، معرفی افراد فوق درخواست شد. پس از بررسی مشخصات افراد معرفی‌شده، برخی از افراد بدون فرزند و دو فرزند و بالاتر در سنین پایانی حیات باروری (بالای ۴۵ سال) بودند و فاصله بسیار زیادی از ازدواج و یا زمان تولد آخرین فرزندشان گذشته بود که کمتر مناسب اهداف مطالعه بودند. دو نفر از افراد بدون فرزند در دوران عقد به سر می‌بردند و دو نفر از افراد دارای دو فرزند و بالاتر با همسرشان زندگی نمی‌کردند، بنابراین در این دو گروه افراد واجد شرایط ورود به مطالعه کمتر از افراد تک‌فرزند بود. در نهایت، از بین افراد معرفی‌شده که واجد شرایط شرکت در مطالعه بودند، با ۲۲ زن شاغل در سازمان تأمین اجتماعی مصاحبه کامل انجام شد. ۷ نفر از افراد نمونه در ستاد مرکزی و مابقی در شعب مختلف شاغل بودند.

فرایند اجرای مصاحبه‌ها به این صورت بود که مصاحبه‌کننده با در دست داشتن معرفی‌نامه و مجوز طرح و نامه صیانت از اطلاعات به شعب و ستاد مراجعه نمود. پس از معرفی تیم تحقیق در مورد اهداف پروژه توضیحاتی به افراد داده شد. در صورت موافقت با مصاحبه زمان و مکان مصاحبه تعیین شد. با برخی از افراد در همان اولین نوبت مراجعه مصاحبه‌گر، مصاحبه انجام شد. با برخی دیگر در زمانی که افراد مشخص کردند، مراجعه مجدد و مصاحبه انجام شد. شش نفر از افراد نمونه به دلیل حجم کاری و عدم تمایل افراد برای انجام مصاحبه در محل کار، مصاحبه به صورت تلفنی انجام شد. قبل از شروع مصاحبه به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اسامی و اطلاعات خصوصی آن‌ها کاملاً محرمانه است. شرکت‌کنندگان در مطالعه تمایلی به ضبط مصاحبه نداشته، لذا اطلاعات در حین مصاحبه توسط مصاحبه‌کننده یادداشت شد.

به‌منظور گردآوری اطلاعات تلاش شد از راهنمای بحث و یا سوالات اصلی و محوری که هدف اصلی تحقیق می‌باشند استفاده شود. سوالات از کل به جزء طرح گردید تا شرکت‌کنندگان به تدریج وارد بحث شوند. همچنین در حین مصاحبه محقق از سوالات ژرف‌کاو جهت تکمیل و توضیح بیشتر مطالب استفاده شد. طرح سوال توسط مصاحبه‌کننده باعث ایجاد تعامل و گفتگوی بیشتر بین محقق و شرکت‌کنندگان در مطالعه شد. محور اصلی سوالاتی که پرسیده شد، عبارت بود از قصد دارید چند فرزند به دنیا بیاورید؟ فرزند در زندگی شما چه نقشی دارد؟ چه دلایلی باعث شده است تصمیم بگیرید صاحب فرزند (بیشتر) شوید؟ چه کسانی در تصمیمات باروری شما نقش داشته‌اند؟ و ... همچنین به‌منظور تقویت و تکمیل پاسخ‌ها از سوالات تکمیلی و توضیحی مانند: آیا مورد دیگری هم هست؟ ممکن است بیشتر توضیح دهید؟ و ... استفاده شد. تمامی پاسخگویان که موافقت نمودند در مطالعه شرکت نمایند، احساس همدلی زیادی با محقق داشتند و روایت‌های جامعی از شرایط محل کار و زندگی، روابط خود با همسر و اعضای خانواده، روابط با همکاران و مدیران مافوق خود داشتند. مصاحبه‌ها به‌طور متوسط ۴۵ دقیقه

طول کشید. با طرح سوالات محوری به شرکت‌کنندگان در تحقیق کمک شد تا تجربیات زنده خود را توصیف کنند، همچنین از طریق گفتگوهای عمیق تلاش شد به دنیای شرکت‌کنندگان وارد شده تا به تجربیات آن‌ها دسترسی کامل پیدا کنیم.

در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تحلیل مضمون^۱ استفاده شد که روشی مناسب برای داده‌های متنی است. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در روش تحلیل مضمون از نظر براون و کلارک (۲۰۰۶) به شرح زیر است: آشنایی با داده‌ها. (۲) ایجاد کدهای اولیه. (۳) جستجوی تم‌ها. (۴) بازبینی تم‌ها. (۵) تعریف و نام‌گذاری (۶) ارزیابی و نتیجه‌گیری. واحد تحلیل در این مطالعه، کل مصاحبه‌ها بود. لذا در گام بعدی، متن هر مصاحبه چند بار خوانده شد و از گزاره‌های اصلی، یادداشت‌برداری شد، سپس گزاره‌ها خوانده شد و کلمات کلیدی مشخص شد در مواردی که نیاز به یادداشت‌برداری متن بیشتری بود، به متن مصاحبه مجدداً مراجعه می‌شد و به این ترتیب واحدهای معنی به صورت جملات یا پاراگراف از بیانات و متون مصاحبه مشخص شد و کدهای اولیه یا کدهای باز از آن‌ها استخراج گردید. مرحله خواندن مصاحبه‌ها چندین بار تکرار شد. بازخوانی‌ها کمک کرد تا جزئیات احساسات و عواطف پاسخگو در زمان مصاحبه یادآوری شود تا با توجه به تمام جزئیات معانی استخراج گردد. در مرحله بعد بر اساس تفاوت‌ها و تشابهات در کلمات کلیدی، مفاهیم انتخاب شدند. سپس با به کارگیری کدگذاری محوری، مفاهیم در دسته‌بندی انتزاعی‌تر تحت عنوان خرده‌مضمون‌ها قرار گرفتند. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه تکرار و کدها و طبقات اصلاح گردید. در نهایت بر اساس ارتباط بین خرده‌مضمون‌ها و با به کارگیری کدگذاری انتخابی، مضمون‌های اصلی انتخاب شدند. بدین ترتیب مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی انتزاع شدند.

برای دستیابی به اعتبارپذیری از سه تکنیک استفاده شد. ۱- تکنیک اعتباریابی توسط اعضاء؛ که از مشارکت‌کنندگان خواسته شده تا یافته‌های کلی آن را مطالعه و ارزیابی کرده و در مورد آن نظر دهند. ۲- روش مقایسه تحلیل؛ که در این روش به داده‌های خام مراجعه کرده تا الگویابی داده‌ها با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی شود. ۳- بازرسی خارجی؛ پژوهش فوق در دو جلسه با حضور بیش از ۱۵ نفر از متخصصین رشته‌های مختلف بررسی شده است. یافته‌ها توسط دو ناظر بررسی و تأیید شده است. علاوه بر آن به منظور حفظ و صیانت از اطلاعات در کمیته‌ای که توسط سازمان مذکور (میدان تحقیق) بدین منظور تشکیل می‌شود، کلیه مراحل اجرای طرح تأیید شده است. علاوه بر آن حضور محقق در میدان تحقیق به پژوهش و داده‌هایش، همچنین مشاهده کدهای استخراج‌شده و متن مصاحبه‌ها توسط تنی چند از مشارکت‌کنندگان، تأییدی بر اعتبارپذیری پژوهش می‌تواند باشد. همچنین با توجه به «باورپذیر کردن گزینشی» مدنظر فلیک به عنوان یکی از روش‌های افزایش اعتبار و به

1- Thematic analysis

معنی مستدل کردن متن با نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان (رستمی و ایمانی جاجرمی، ۱۳۹۵: ۹۰). در این پژوهش موارد متعددی از نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان به‌منظور باورپذیر کردن یافته‌های پژوهش بیان شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود تعداد افراد شرکت‌کننده در این بخش ۲۲ نفر بود. میانگین سن پاسخگویان ۳۶ سال است، متوسط طول مدت ازدواج سال ۸/۶ است، میانگین تعداد فرزندان ۱ است. متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۴ سال است. به لحاظ سطح تحصیلات ۱۱ نفر لیسانس، ۱۰ نفر فوق‌لیسانس و یک نفر دیپلم بودند. متوسط سابقه کاری نیز ۱۲ سال است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش،

ردیف	سن	طول مدت ازدواج	تحصیلات	تحصیلات همسر	تعداد فرزندان	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی
۱	۳۲	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	بدون فرزند	-	۴۱	۱۰
۲	۳۸	۱۳	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۶	۲۰
۳	۳۵	۳	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند (باردار)	-	۳۲	۵
۴	۳۰	۲	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۸	۸
۵	۳۴	۶	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱	۴	۳۵	۸
۶	۳۲	۵	کارشناسی	کارشناسی	۱	۳	۳۵	۶
۷	۴۱	۵	کارشناسی	دیپلم	۱	۵	۴۹	۲۰
۸	۳۶	۵	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۴	۳۴	۱۰
۹	۴۱	۶	کارشناسی	کارشناسی	۱	۶	۴۲	۱۰
۱۰	۳۸	۷	کارشناسی	کارشناسی	۲	۴	۳۹	۱۰

ردیف	سن	طول مدت ازدواج	تحصیلات	تحصیلات همسر	تعداد فرزندان	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی
۱۱	۳۵	۹	دانشجوی دکتری	کارشناسی ارشد	۱	۷	۳۶	۱۰
۱۲	۳۴	۷	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۳	۳۵	۱۱
۱۳	۳۵	۸	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	بدون فرزند	-	۳۵	۱۰
۱۴	۳۸	۸	کارشناسی	کارشناسی	بدون فرزند	-	۳۸	۸
۱۵	۴۰	۱۵	دیپلم	دیپلم	۲	۶	۴۱	۲۰
۱۶	۳۸	۱۰	کارشناسی	دیپلم	۱	۸	۴۰	۱۸
۱۸	۴۲	۱۵	کارشناسی	کارشناسی	۲	۶	۴۲	۱۸
۱۸	۴۰	۱۳	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۲	۶	۴۰	۱۵
۱۹	۳۷	۱۴	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۷	۳۷	۷
۲۰	۴۳	۱۵	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۲	۶	۴۴	۱۷
۲۱	۳۶	۱۰	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱	۶	۳۸	۱۰
۲۲	۳۶	۱۲	کارشناسی	کارشناسی	۱	۸	۳۸	۱۱

در نمونه منتخب، ۶ نفر از زنان بدون فرزند هستند که یک نفر از آن‌ها در زمان تحقیق باردار بود. ۱۱ نفر تک‌فرزند و ۵ نفر دارای دو فرزند بودند. افراد شرکت‌کننده در این مطالعه، همگی در سنین بارداری بودند. افراد بدون فرزند همگی تمایل به فرزندآوری داشتند. افراد تک‌فرزند دو گروه بودند. تعدادی قصد فرزندآوری بیشتر داشتند و برخی قصد تک‌فرزندی داشتند. افراد دارای دو فرزند به‌جز یک مورد بقیه قصد فرزندآوری بیشتر نداشتند. لازم به ذکر است بسیاری از افراد معرفی‌شده دارای دو فرزند، در سال‌های پایانی حیات باروری بودند، لذا در این مطالعه تنها با ۵ نفر از زنان دارای دو فرزند مصاحبه انجام شد.

۴-۱. ادراک زنان از پیامدهای تصمیمات باروری

در این مطالعه تحلیل سخنان شرکت‌کنندگان پیرامون تفسیر و ارزیابی آن‌ها از تصمیمات باروری ما را به‌سوی سه الگو از ادراک پیامدهای مربوط به تصمیمات باروری رهنمون ساخت. این الگوها شامل چشم‌پوشی از تمایلات باروری فردی، معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری و درک متناقض از تصمیمات باروری استخراج شد.

۴-۱-۱. چشم‌پوشی از تمایلات باروری فردی

گروهی از مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، در حال حاضر قصدی برای فرزندآوری نداشتند، اما ایدئال و باروری مطلوب آن‌ها بالاتر از تعداد فرزندانی است که در حال حاضر دارند. این افراد به‌دلیل تأخیر ناخواسته و شکاف ناخواسته بین قصد و ایدئال باروری، احساس خوشایندی ندارند و درک آن‌ها از تصمیم باروری در مقوله چشم‌پوشی از تمایلات باروری قرار می‌گیرد. برای نمونه، گزاره‌های زیر نقل‌قول تعدادی از شرکت‌کنندگان در این باره است:

«خدا بی‌پوده این حس را در وجود آدمی نگذاشته همه افراد می‌خواهند پدر یا مادر بشوند اما شرایط زندگی باعث شده ما نخواهیم صاحب فرزند بشویم و از داشتن فرزند محروم شویم» (شرکت‌کننده ۱).

«اقتصاد تورمی عامل اصلی مشکلات ما است. ایرانی‌ها دوستدار خانواده هستند همه‌جا زبانزد بودیم حالا ناچاریم به خاطر تورم و اقتصاد معیوب از این‌ها صرف‌نظر کنیم» (شرکت‌کننده شماره ۱۰).

«قصد تک‌فرزندی دارم اما اگر شرایط جامعه خوب بود سه تا بچه می‌آوردم» (شرکت‌کننده شماره ۱۲).

«به‌نظرم باید حداقل دو تا بچه باشه اما به‌دلیل مسافت و فشار کاری زیاد و بالا رفتن سنم نمی‌خواهم بچه بیشتری داشته باشم» (شرکت‌کننده شماره ۱۳).

«دو تا بچه دارم اما آرزوم بود چهارتا می‌داشتم این واقعاً آرزوی من بوده است» (شرکت‌کننده شماره ۱۷).

«چهارتا می‌خوام اما به‌خاطر کار نمی‌توانم بیارم و مجبورم به همین یکی نهایت دو تا اکتفا کنم» (شرکت‌کننده شماره ۶).

البته شکاف بین ایدئال و قصد فرزندآوری تقریباً شامل همه افراد نمونه بوده است. در واقع ایدئال باروری در افراد نمونه به‌طور متوسط ۳ فرزند و بالاتر بود. لیکن اکثریت افراد در سن باروری دو فرزند داشتند و کسانی که قصد فرزندآوری داشتند در زمان مطالعه یا بدون فرزند یا تک‌فرزند بودند. به‌جز چند مورد، اکثریت قصد فرزندآوری بیشتر از دو فرزند نداشتند.

۴-۱-۲. معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری

الگوی دوم شامل افرادی است که قصد فرزندآوری ندارند، با این حال تصمیمات باروری خود را درست و عقلانی می‌دانند. مقوله معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری از دو زیرمضمون «عقلانیت» و «کم‌فرزندی راه برون‌رفت از مسائل کنونی» استخراج شده است. شرکت‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید:

«قصد فرزندآوری ندارم دوتا معقول است... سن مناسب برای باروری ۳۵ سال است من دیگه سنم بالا رفته صحیح نیست ریسک کنم. خدای نکرده اتفاقی بیفتد نمی‌شه هیچ جوری جبران کرد.»

شرکت‌کننده شماره ۱۶ اگرچه به برخی پیامدهای تک‌فرزندی اشاره دارد و نگران تنهایی فرزند است، با این حال در شرایط کنونی تصمیم خود را برای داشتن یک فرزند منطقی می‌داند:

«دخترم تنها است. نگرانش هستم. اما می‌بینم این نسل این‌طوریند. خودشان را با این شرایط وفق می‌دهند، ما در گذشته در شرایط سختی بودیم هر خونه تا شش تا بچه داشت خودمان را وفق دادیم. آن‌ها هم با تک‌فرزند بودنشان وفق می‌یابند با شرایط الان این تعداد منطقی است.»

۴-۱-۳. درک متناقض از تصمیمات باروری

الگوی سوم شامل افرادی است که قصد فرزندآوری دارند، با این حال دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعددی در رابطه با محیط کار، محیط خانواده و فرزندان را تجربه کرده‌اند. مقوله درک متناقض از تصمیمات باروری از زیرمضمون عقل‌مادرانه، پیشگیری از سالخوردگی جمعیت، تحمل هزینه‌های اقتصادی، عدم اکرام مادری، فشار نقش مضاعف، مادری ناکافی و مخاطره افتادن سلامت فرزندان بر ساخت شده است. در این الگو، افراد درک متناقضی از پیامدهای تصمیمات باروری خود دارند که از یک سو تصمیم آن‌ها اثرات مثبت فردی، خانوادگی و اجتماعی متعددی دارد و می‌تواند منجر به رشد و تکامل فرد، تربیت بهتر فرزندان و بالارفتن جایگاه فرد شود. آن‌ها خود را مادری آگاه و هوشمند می‌دانند که از پیامدهای کم‌فرزندی و تک‌فرزندی آگاه هستند، علی‌رغم مشقت‌هایی که در محیط کار تجربه می‌کنند نخواسته‌اند، فرزندآوری را فدا کرده، لذا قصد فرزندآوری را فراتر از محیط کار می‌بینند. شرکت‌کننده شماره ۱۹ می‌گوید:

«من موافق تک‌فرزندی نیستم. می‌خواستم بعد از سه سالگی بچه دوم را بیارم حداقل دوتا باشند اما می‌دانم که همه مشکلات برای خودم است. اما این مشکلات حل می‌شود، نباید به خاطر مشکلات فعلی تصمیم برای فرزند بیشتر را کنسل کنم... حالا شما صد کلاس موفقیت و رشد بری این چیزی که تو بزرگ کردن بچه به دست میاری نمی‌شه، مادر شدن یک کلاس درس یک دانشگاه است.»

علاوه بر آن، چند نفر نیز تصمیم خود را همسو با خواست جامعه می‌دانستند که توانسته‌اند کنشی درخور

و مؤثر در رفع مسائل جامعه داشته باشند. یکی از مادران به شدت نگران کم شدن رشد جمعیت است. این شرکت کننده به پیر شدن جمعیت ایران اشاره می‌کند. از سوی دیگر، بسیاری از افراد شرکت کننده این باور را داشتند که با تصمیم فرزندآوری در واقع خود را در معرض شرایط سختی قرار داده یا قرار خواهند داد که پیامدهای نگران کننده‌ای دارد. برخی متحمل هزینه‌های متعدد درمانی، تغذیه‌ای، بهداشتی، آموزشی، نگهداری، اجاره برای مسکن بزرگ‌تر و ... شده‌اند که خود تبعات متعددی در عملکرد اقتصادی زوجین و حضور کمتر زوجین در محیط خانه و تقسیم کار درون خانه و تعارضات زناشویی داشته است.

زیر مضمون عدم اکرام مادری پیامد دیگری است که بسیاری از مادران بعد از فرزندآوری در محیط کار تجربه کرده‌اند. زنان مورد مطالعه خود را افرادی متعهد و وظیفه‌شناس می‌دانستند که کارها و مسئولیتی که محیط کار به آن‌ها محول نموده است را به خوبی و با تمام توان و انرژی انجام داده‌اند، لیکن باز خوردی که از همکاران مرد یا مدیران و مسئولین مافوق خود دریافت کرده‌اند را درخور و شایسته خود نمی‌دانند. برای نمونه شرکت کننده شماره ۹ که به دلیل بیماری فرزندش تجربه تأخیر در اداره، و مرخصی و عدم حضور در جلسه را در برخی از ایام سال داشته است، با احساس خشم فراوان و بغض می‌گوید:

«فرزندآوری خودش بزرگ‌ترین چالش است، مادر کیلویی چند؟ ... اصلاً تو اینجا درکی از مادر هست؟»

درک دیگری که همگی مادران شاغل از تصمیمات فرزندآوری خود داشتند، این بود که خود را مادران ناکافی می‌دانستند که نتوانسته‌اند به خوبی از فرزندانشان مراقبت کنند. از نظر بسیاری از زنان، کودکان بدون مراقبت مادران، نمی‌توانند رشد و پرورش بیابند و استعدادهای ذاتی آن‌ها شکوفا و محقق شود. آن‌ها گرچه نمی‌توانستند مادر خوب بودن را صرفاً در فضای خانه متصور باشند، اما انتظارات اجتماعی و گفتمانی که در ادبیات، رسانه‌ها و سطح جامعه مطرح است، مبنی بر اینکه مادر تنها مراقب و تنها فرد مناسب و مسئول رشد و شکوفایی و سلامت کودک است، احساس ناخوشایندی به آن‌ها داده است. آن‌ها خود را افرادی با نشاط و شاد نمی‌دانستند، کمتر برای سلامت، ورزش و تغذیه خود وقت گذاشته‌اند، احساس اندوه و کوتاهی و تقصیر در مادری کردن دارند. تجربه ابهام، سردرگمی و ناتوانی برای تصمیم‌گیری، غم و اندوه و فاصله از مادر خوب بودن داشتند.

مادران شاغل در این مطالعه حضور تمام‌وقت خود را در محیط کار به قوانین و ملزومات شغلی و جبر و اضطراب اقتصادی نسبت می‌دادند، اما این اشتغال تمام‌وقت زمانی که با فرزندآوری آنان پیوند می‌خورد، باعث شده است در معرض حجم‌های متعددی قرار گیرند. از نظر بسیاری از آن‌ها، اشتغال نیمه‌وقت، شاد و پرانرژی بودن، آگاه و مطلع بودن، برخوردار از سلامت جسمی و روانی خود و فرزندان، خوب پوشیدن و خوب تفریح کردن ویژگی یک مادر خوب و ایدئال است. آن‌ها بین خود و مادری خوب فاصله

زیادی می دیدند. شرکت کننده شماره ۱۸ می گوید:

«پسرم میگه تو هیچ وقت مامانم نبودی. بابا، مامانم هم بوده. الان پسرم ۱۲ سالشه. زیاد نیاز به مادر نداره اما در سنین دبستان به من نیاز داشت و خیلی آسیب دید. گاهی به اون روزها فکر می کنم و خیلی از خودم ناراحت می شوم».

شرکت کننده شماره ۵ می گوید:

«ساعت ۱۰ صبح باید دخترم آموکسی کلاو می خورد. اما این قدر حجم کار زیاد است، یادم رفت به خواهرشوهرم بگم. ساعت ۲ یادم اومد. انگار نه انگار مادرم. دور از جون مثل ... بچه ها را رها می کنیم».

پیامد دیگری که مادران شاغل در مطالعه برای تصمیمات باروری خود قائل بودند، فشار نقش یا بار مضاعف است. مادران شاغل در این مطالعه به هویت چندگانه خود به عنوان مادر، همسر، کارمند و فرزند و ... تأکید داشتند. این وضعیت باعث شده که آن ها ملزم به انجام نقش های متعددی باشند که گرچه دارای ارزش افزوده بالایی بوده و منافع اقتصادی برای جامعه و خانواده داشته است، با این حال به دلیل اینکه مسئول اصلی کنترل، پیگیری و انجام بسیاری از امور و فعالیت های مربوط به هر کدام از این هویت ها را خودشان می دانستند، احساس ناراحتی و فشار نقش داشتند. آن ها زیست زنانه خود را متفاوت از زیست زنان خانه دار می دیدند و مدام خود را با این گروه از مادران مقایسه می کنند. واقعیت زندگی خود را در معرض خطرات مختلفی می بینند، و ضمن نقد مداوم موقعیت خود و جامعه تلاش مضاعفی برای حل مشکلات شغلی و خانوادگی دارند. آن ها گرچه به همکاری همسران خود در امور خانه اشاره داشتند و بعضاً از حمایت های خوبی برخوردار بودند، اما به دلیل مشغله های زیادی که همسرانشان در بیرون از خانه و محیط کار داشتند، مسئولیت اصلی امور خانه و فرزندان به عهده مادران بود. خستگی ناشی از کار، احساس مستأصل بودن، تعامل کم با اعضای خانواده را ناشی از تعدد نقش ها و فشار نقشی می دانستند که به دلیل فرزندآوری و آمدن عضو جدید به خانواده در شرایط شغلی موجود آن ها رخ داده است. شرکت کننده شماره ۴ می گوید:

«کار سنگینی انجام می دهم. تایم طولانی سرکار هستم. از ساعت ۶ صبح تا ۶ شب درگیرم البته ۴ یا ۴ و نیم می زوم بیرون. اما تا برسم خونه ساعت ۶ می شه. عملاً تایمی که کنار خانواده باشم ندارم. می رسم خونه باید شام و نهار فردا را آماده کنم، نهایت همین کار. دیگه واقعاً خسته می شم، باید زودتر بخوابم تا انرژی کافی برای فردا داشته باشم. همسر کمکی می کنه اما دیگه آشپزی و مرتب کردن خونه بیشتر با خودمه. ایشان خرید خونه یا اگه تعمیراتی باشه بیشتر درگیر میشه».

مادران شاغل، سلامت اعضای خانواده و به خصوص فرزندان را تحت تأثیر وضعیت شغلی خود می دانستند. شرکت کنندگان به مشکلاتی نظیر تغذیه نامناسب، حضور طولانی در شبکه های مجازی، خواب نامنظم،

بلوغ زودرس، چاقی بیش از حد فرزند، بیماری‌های متعدد و دوره‌های فرزند و ... اشاره داشتند که حضور کم مادر در خانه و تعامل کم با فرزند، خستگی و نداشتن انرژی برای وقت گذاشتن با فرزند را عامل بروز این مسائل می‌دانستند. شرکت‌کننده شماره ۲۱ می‌گوید:

«ساعت کاری زیاد است. برای دخترم نمی‌توانم زیاد وقت بگذارم. ساعت ۶ صبح میام بیرون ساعت ۶ برمی‌گردم. وزنش بالا رفته، بلوغ زودرس گرفته. نمی‌توانم دخترم را ساپورت کنم و سلامتی‌اش را کمک کنم.»

شرکت‌کننده شماره ۱۵ می‌گوید:

«تو این سن شادابی و طراوت نداریم. وقتی مقایسه می‌کنیم با هم سن‌وسال‌های خودمان که خونه دارند، می‌بینیم ما خیلی فرسوده شدیم. این وضعیت روی تعامل با بچه‌ها و همسر هم تأثیر بدی داشته. مرتب همسرم یا اطرافیان به من می‌گن که بیشتر به خودت و بچه برس.»

جدول ۲. مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با ادراک زنان از پیامدهای تصمیمات باروری و اشتغال

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفهوم
چشم‌پوشی از تمایلات باروری فردی	تأخیر ناخواسته	چشم‌پوشی موقت از لذت حس مادری تجربه سقط عمدی چشم‌پوشی از ایدئال باروری قصد تک‌فرزندی و تأخیری جای خالی دختر در خانه، چشم‌پوشی از تمایل به داشتن دختر تأخیر در تحقق فرزند دوم به دلیل ترس از دست‌دادن ردیف شغلی در دوران مرخصی زایمان ناهمسویی تمایلات فردی با محدودیت‌های اقتصادی و شغلی، تأخیر ناخواسته،
	شکاف بین قصد و ایدئال	صرف‌نظر از تمایل ذاتی به پدر و مادر شدن، محرومیت از داشتن فرزند، یا خانه‌نشینی یا بی‌فرزندی و کم‌فرزندی، نداشتن خاله و عمو و دایی، شکاف بین قصد و ایدئال، چشم‌پوشی از ایدئال فردی، نادیده‌گرفتن قصد فرزندآوری، آرزوی داشتن چهار فرزند، اجتناب اجباری از فرزندآوری خانواده‌های کم‌درآمد، سرباززدن از فرزندآوری، انصراف از قصد فرزند دوم صرف‌نظر کردن از تمایلات باروری به دلیل اقتصاد تورمی و اقتصاد معیوب، تاوان پس‌دادن زنان، سرکوب شدن تمایلات
معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری	عقلانیت	منطقی و عقلانی دانستن کم‌فرزندی، وفق یافتن تک‌فرزندها با شرایط جدید، والدین آگاه و مسئول، مبادله کمیت با کیفیت
	راه برون‌رفت از مسائل کنونی	کم‌اهمیت دانستن سالخوردگی جمعیت، عدم احساس مسئولیت در مقابل پیر شدن جمعیت، کنش غیرمسئولانه. راه‌حل مسائل کنونی، منافع نسل آینده

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفهوم
درک متناقض از تصمیمات باروری	هزینه‌های آموزشی	ناچار به ثبت‌نام فرزندان در مدارس غیرانتفاعی، ازدست‌دادن بخشی از درآمد به دلیل کنار گذاشتن شغل دوم همسر، هزینه‌های هنگفت آموزش فرزندان
	هزینه‌های اقتصادی	اجاره‌نشینی اجباری، بدتر شدن شرایط اقتصادی، خانه‌های استجاری اشتراکی
	عدم اکرام مادری	تکرار مصیبت‌ها بعد از بارداری؛ جنگیدن دوباره با رئیس؛ کنایه زدن، بی‌احترامی، پایین آمدن عزت‌نفس زنان، نادیده انگاشتن نقش‌های مادری بانوان شاغل، فاصله عاطفی با سازمان، عدم استفاده از امکانات ورزشی برای مادران دارای فرزند کوچک، انگ کم‌کاری، جرم‌پنداری
	مادری ناکافی	احساس گناه به دلیل سقط عمدی، تضعیف نشاط و سلامت مادران، احساس رهاشدگی، احساس گناه مادرانه، احساس تقصیر مادری، احساس اندوه، انگ بی‌مسئولیتی، شک و ابهام و سردرگمی کافی نبودن برای فرزندان، احساس سرباری به دلیل مراقبت دیگران از فرزند، مادر خوب نبودن
	عقل مادرانه	تحقق عواطف مادرانه، رسیدن به خواسته فطری، فرزند زینت زندگی، رسیدن به عظمت مادری، خودشکوفایی و رشد، تلاش برای تکامل، تربیت فرزندان، پیشگیری از تنهایی فرزند، هوشیاری مادرانه، مادر آگاه
	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	فرزند زیاد در کشورهای غربی، کاهش جمعیت کاهش تولد نوزادان ایرانی نسل تک‌فرزندی، سرایت رفتارهای کم‌فرزندی از زنان شاغل به خانه‌دار
	فشار نقش بار مضاعف	خستگی ناشی از کار و ساعت کاری طولانی، الزام به پرکردن اضافه‌کاری، نبودن زمان کافی در خانواده و تعامل با اعضای خانواده، احساس مستأصل بودن، بی‌نظمی، فرزندآوری مشکل‌آفرین
	به مخاطره افتادن سلامت فرزند	آسیب سلامت روانی فرزندان، تنهایی فرزند در خانه تأمین مالی خانواده در ازای ازدست‌دادن آرامش روح و روان تاوان مادری یا تاوان شاغل بودن، به مخاطره افتادن سلامتی و تغذیه فرزند، عدم ارتباط همدلانه مادر با فرزند بلوغ زودرس، نگهداری از فرزند در مهدکودک

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه تلاش شد تا با انجام یک مطالعه کیفی، نشان دهیم زنان چه تفسیری از تصمیمات باروری خود دارند و چگونه آن را ارزیابی می‌کنند. از تحلیل مصاحبه با زنان شاغل ۸۲ مفهوم استخراج شد که پس از دسته‌بندی و جستجوی روابط میان آن‌ها ۱۲ خرده مضمون و سه مضمون اصلی احصا شد که این سه مضمون بیانگر سه الگوی ارزیابی زنان از پیامدهای تصمیمات باروری است.

الگوی اول شامل افرادی است که قصد فرزندآوری ندارند، اما ایدئال و باروری مطلوب آن‌ها بالاتر از تعداد فرزنددانی است که در حال حاضر دارند. این افراد به دلیل تأخیر ناخواسته و شکاف ناخواسته بین قصد و ایدئال باروری، احساس خوشایندی ندارند و درک آن‌ها از تصمیم باروری در مقوله چشم‌پوشی از تمایلات باروری قرار می‌گیرد. کم‌فرزندی این دسته از افراد یا ناشی از محدودیت‌های مالی، جسمی و خانوادگی افراد یا به‌عنوان مکانیزمی برای دستیابی به اهداف و امیال خود در حوزه اجتماعی یا شغلی بوده است. در این الگو، افراد شکاف باروری را امری نامطلوب می‌دانند و حسرت داشتن فرزند بیشتر را دارند. این الگو، در برخی از مطالعات اخیر در ایران نیز نشان داده شده است. شمس قهفرخی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای در شهر اصفهان، چهار الگوی ذهنی را شامل الگوی ذهنی فرزندآوری معطوف به اقتصاد، الگوی ذهنی فرزندآوری رفاه‌طلبانه، الگوی ذهنی موافق فرزندآوری، و الگوی ذهنی مخالف فرزندآوری شناسایی می‌کنند. دو الگوی نخست فوق، منطبق بر نتایج این بخش از پژوهش حاضر است. به‌گونه‌ای که، در الگوی ذهنی معطوف به اقتصاد، گروهی از افراد واقع شده بودند که فرزندآوری خود را منوط به بهبود شرایط اقتصادی می‌دانستند. ناامنی‌های اقتصادی، شرایط توری کشور، هزینه‌بر بودن آموزش، نگرانی از تأمین معیشت خانواده عواملی بودند که تصمیم به فرزندآوری این افراد را دچار تردید می‌کرد. این افراد، گرچه تمایل به فرزندآوری داشتند، اما شرایط اقتصادی را مانع و چالش مهم فرزندآوری خود می‌دانستند. در الگوی ذهنی فرزندآوری رفاه‌طلبانه، گروه دیگری قرار می‌گرفتند که عمدتاً دغدغه‌های فرزندآوری کیفیت‌محور، رشد و ارتقاء خود پیش از فرزندآوری را داشتند. برای این گروه از افراد، نداشتن رفاه در حال و نداشتن تصویر روشنی نسبت به آینده که بتوانند به رفاهی نسبی دستیابی پیدا کنند، از جمله دلایل برای عدم تمایل به فرزندآوری بود. همچنین نتایج این مطالعه، همسو با مطالعه حمیدی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) است که اشاره می‌کنند در جامعه ایران تصمیم افراد برای عدم فرزندآوری چه به‌صورت موقت یا دائمی به معنای بی‌علاقگی به فرزند نیست. از این رو، کسانی که به علل مختلف شغلی، تحصیلی و شخصی بچه‌دار نمی‌شوند از بچه متنفر نبودند بلکه در بین انتخاب‌های مختلف با توجه به امیال و آرزوهای خویش چیزی غیر از فرزندآوری را انتخاب کردند و میل برای داشتن فرزند را برای رسیدن به اهداف دیگر سرکوب کرده بودند. در واقع چشم‌پوشی از تمایلات باروری مطابق با نظریه اجتناب از خطر (مکدونالد ۲۰۰۶) یکی از راه‌های گریز از مخاطرات

بیشتر در شرایط کنونی است. به عبارتی جامعه مخاطره‌آمیز بستر چنین تحولاتی است و کم‌فرزندی و شکاف بین باروری موجود و واقعی به‌مثابه گریز و اجتناب از خطر است.

الگوی دوم، شامل افرادی است که قصد فرزندآوری ندارند، باین‌حال تصمیمات باروری خود را درست و عقلانی می‌دانند. مقوله معقول‌پنداری پرهیز از فرزندآوری، از دوزیرمضمون «عقلانیت» و «کم‌فرزندی راه برون‌رفت از مسائل کنونی» استخراج شده است. این افراد، تعداد فرزندان که داشتند را مناسب و کافی می‌دانستند و کاهش میزان‌های باروری را پدیده مناسب و لازم برای جامعه ایران تلقی می‌کردند. آن‌ها به مشکلات اقتصادی کشور از جمله تورم و رکود اقتصادی و تحریم‌های بین‌المللی اشاره داشتند. به‌زعم آن‌ها بین منابع و امکانات رفاهی جامعه با رشد و تعداد جمعیت ایران توازی وجود ندارد. لذا کاهش باروری به‌عنوان راهی برای رفع مسائل و چالش‌های اقتصادی کشور است. آن‌ها به کشورهای ثروتمند که جمعیت کم اما منابع مالی بالا دارند اشاره داشتند. حتی سالخوردگی جمعیت را مقطعی و موضوع معمولی قلمداد می‌کردند. علاوه‌برآن آن‌ها خانواده‌های کم‌فرزند با رفاه و آسایش بیشتر را بر داشتن خانواده بزرگ ترجیح می‌دادند. استدلال این افراد این بود که منابع طبیعی کشور زیاد است، اما به‌دلیل جمعیت زیاد منجر به رفاه اقتصادی نشده است. بنابراین اگر جمعیت کم شود رفاه اقتصادی در سطح کشور متبلور می‌گردد.

الگوی سوم، شامل افرادی است که قصد فرزندآوری دارند، باین‌حال دغدغه‌ها و نگرانی‌های متعددی در رابطه با محیط کار، محیط خانواده و فرزندان را تجربه کرده یا می‌کنند. به تعبیر باکر و دیمیروتی^۱ (۲۰۰۷) در مدل تقاضا-منابع شغلی، به‌دلیل تقاضاهای شغلی و خانوادگی متعدد و منابع حمایتی کم از جمله دسترسی محدود به خدمات عمومی مراقبت از کودک و عدم انعطاف‌پذیری بازار کار، تجربه والدگری این افراد متنوع و متناقض است و در تفسیر و ارزیابی خود هم به ابعاد مثبت و هم منفی فرزندآوری اشاره می‌کنند. لذا الگوی درک متناقض از تصمیمات باروری به این گروه منتسب می‌شود. این مقوله از زیرمضمون عقل‌مادرانه، پیشگیری از سالخوردگی جمعیت، تحمل هزینه‌های اقتصادی، عدم اکرام مادری، فشار نقش مضاعف، مادری ناکافی و مخاطره‌افتادن سلامت فرزندان بر ساخت شده است. در این الگو افراد تصمیم باروری را نشانه عقل‌مادرانه دانسته و خود را مادری آگاه و هوشمند می‌دانند که از پیامدهای کم‌فرزندی و تک‌فرزندی آگاه بوده و علی‌رغم مشقت‌هایی که در محیط کار یا خانه تجربه می‌کنند، نخواسته‌اند تمایلات فرزندآوری را سرکوب کنند. لذا قصد فرزندآوری را فراتر از محیط کار دیده و تلاش کردند تا با وجود مسائل و چالش‌های مختلف اهداف باروری خود را محقق سازند. این گروه نیز همچون سایر افراد مسائل و چالش‌هایی نظیر هزینه‌های درمانی، تغذیه‌ای، بهداشتی، آموزشی، نگهداری از بچه‌ها، اجاره‌نشینی، مسائل تربیتی، خستگی و بی‌خوابی، فشار نقش،

ناکامی از پیشرفت‌های شغلی یا اجتماعی، تبعیض و بی‌احترامی در محیط کار را تجربه کرده، اما این مسائل را موقتی و گذار تلقی کرده و تصمیم فرزندآوری را درست و مثبت ارزیابی می‌کردند و یقین داشتند در آینده از تصمیم خود خرسند خواهند بود. به‌نظر می‌رسد در این الگو افراد بار فرزندآوری و مسئله باروری پایین را خودشان به دوش کشیده و با وجود حمایت‌های کم و یا ناچیز دولتی صاحب فرزند شده یا می‌خواهند صاحب فرزند شوند.

تحلیل سه الگوی فوق اهمیت و ضرورت اتخاذ سیاست‌های رفاهی و برنامه‌هایی که به سازگاری نقش‌های کاری و والدینی می‌انجامد را نشان می‌دهد. جامعه ایران نیاز به ساختاری دارد که ناسازگاری بین اشتغال و والدگری را کاهش می‌دهد. در واقع مقابله با سالخورده‌گی جمعیت، مستلزم اتخاذ انواعی از سیاست‌های خانواده در کوتاه‌مدت یا میان‌مدت است، به‌ویژه اقداماتی که به خانواده‌ها امکان دهد تعادل بین کار و خانواده را مدیریت کنند. در حال حاضر مطابق با نظر گیدنز^۱ (۱۹۹۱)؛ و همچنین: بک، گیدنز و لش (۱۹۹۴)، ما نیازمند تفکر انعکاسی یا بازاندیشانه^۲ هستیم تا به‌واسطه‌ی بازاندیشی به مسیرهای تازه قدم بگذاریم و موازی با تغییرات در ارزش‌ها و رفتارهای خانواده، بسیاری از قوانین مؤثر بر خانواده را اصلاح کنیم. با توجه به تأثیر مثبت چنین اقداماتی در ابقاء شغل مادران و یا ارتقا و پیشرفت شغلی آن‌ها و نهایتاً بر افزایش باروری، توسعه کمی و کیفی مراکز خدمات مراقبت از کودکان، تغییر ساختار شغلی و قوانین استخدامی و حمایت از خانواده‌ها در اولویت قرار دارد.

شایسته است که بپذیریم آینده باروری ایران به زنان بستگی دارد. موافق با نظر (سیگل^۳ ۱۴۰۰): (۱۶۶) خواه انگیزه اساسی جمعیتی باشد یا نه، کشورهای که روش‌های جدیدی برای حمایت از باروری اجتماعی اتخاذ کردند و به‌ویژه کشورهای که تعادل بیشتری بین نقش‌های شغلی و مادری ایجاد کردند، اغلب توانستند از کاهش سریع و قابل توجه باروری جلوگیری کنند. چرا که تصمیمات فرزندآوری عمیقاً در ویژگی‌های فردی، شرایط اقتصادی و سیستم‌های نهادی نهفته است (اسپدر^۴ ۱۴۰۰). لذا تا زمانی که علل کاهش باروری را فردی ببینیم و در جستجوی راه‌حل‌های فردی نیز باشیم و خانواده‌ها را تنها مسئول فرزندآوری و تنها مراقب فرزند بدانیم و سیاست‌گذاری‌های جمعیتی و اجتماعی مؤثری را به کار نگیریم، نمی‌توانیم انتظار تغییری در میزان‌های باروری داشته باشیم. این نکته را نباید از نظر دور داشت که باروری پایین زنان شاغل که عمدتاً تحصیلات دانشگاهی دارند و می‌توانند الگوی باروری سایر زنان باشند، موافق با نظر گلدستاین^۵ و همکاران (۲۰۰۳) و مونتگومری و کاسترلین^۶

1- Giddens
2- Reflective Thinking
3- Sigle
4- Spéder
5- Goldstein
6- Montgomery. & Casterline

(۱۹۹۶)، ممکن است از طریق یادگیری و اثرات تقلیدی به باروری پایین دیگران کمک کنند.

سپاسگزاری: این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی» است که در سال ۱۴۰۲ با حمایت علمی و مادی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی و مشارکت دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران انجام شده است.

منابع

۱. اسپدر، زولت. (۱۴۰۰). کاهش باروری و تداوم باروری پایین در فضای سیاسی متغیر- مطالعه موردی مجارستان، در ریندفوس، رونالد آر، چو، مینجا کیم (ویراستاران)، باروری پایین، نهادها و سیاست‌ها، (ترجمه حبیبه بی‌بی رازقی نصرآباد، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور: ۳۰۱-۳۴۴).
۲. آقایی‌هیر، توکل، فرخی نگارستان، مینا، لطیفی مجره، صدیقه. (۱۳۹۵). فرزندآوری به‌مثابه مخاطره، مطالعات راهبردی زنان، ۱۹(۷۳): ۸-۳۳.
۳. امامی، عادل، عسکری ندوشن، عباس، ترکاشوند مرادآبادی، محمد و ترابی، فاطمه. (۱۴۰۰). تأخیر ازدواج در ایران: تحلیل تفاوت‌های شهرستانی در الگوهای تجرد مردان و زنان ایرانی، مطالعات جمعیتی، ۱۷(۱)، ۳۵-۶۵. <https://doi.org/10.22034/jips.2022.324174.1149>
۴. برومند زاده، محمدرضا، و احمدی، علی‌یار. (۱۳۹۴). اثر زمان‌بندی مولید و سطح تعدیل‌شده باروری در ایران. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۰(۱۹)، ۱۶۳-۱۴۳.
۵. ترابی، فاطمه، عسکری ندوشن، عباس و علی‌مندگاری، ملیحه. (۱۳۹۵). "فصل سوم: تحولات ازدواج و خانواده در ایران". در: تحولات و وضعیت جمعیت در جمهوری اسلامی ایران، تهران: مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، (صص ۵۷-۷۷).
۶. جعفری سیریزی، فائزه، عباس عسکری ندوشن و علی روحانی. (۱۴۰۱). مادران و تربیت نسل: کاوشی انتقادی از دغدغه‌های اجتماعی مادران در رابطه با فرزندپروری. مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۴(۳): ۱۵۷-۱۱۷. http://www.isih.ir/article_409.html
۷. جعفری سیریزی، فائزه، عسکری ندوشن، عباس و روحانی، علی. (۱۴۰۲). مادری در قلمرو اجتماعی و فرهنگی: یک مطالعه کیفی انتقادی، مطالعات اجتماعی- روانشناختی زنان، ۲۱(۱۷۵): ۱۷۹-۲۱۷. <https://doi.org/10.22051/jwsp.2022.40022.2615>
۸. حسینی، حاتم، پاک سرشت، سلیمان، رضائی، مهدی، و مهرگانفر، مریم. (۱۳۹۳). تحلیل کیفی کنش فرزندآوری زوج‌های عرب شهر اهواز، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران ۹(۱۷): ۱۴۱-۱۶۹.
۹. حمیدی‌فر، مهدی، کنعانی، محمدمامین، عباداللهی‌چندانق، حمید. (۱۳۹۶). دیدگاه بی‌فرزندان ارادی درباره فرزندآوری: مطالعه‌ای در شهر رشت، جامعه‌پژوهی فرهنگی، ۸(۳): ۲۵-۵۰.

۱۰. رازقی نصرآباد حجه بی‌بی، حسینی چاووشی، میمنت، عباسی شوازی محمد جلال. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر فاصله ازدواج تا تولد اول با استفاده از مدل‌های سابقه رخداد وقایع، مطالعات جمعیتی، ۱۲۷-۱۵۶.
۱۱. رازقی نصرآباد حجه بی‌بی، حسینی چاووشی، میمنت، عباسی شوازی محمد جلال. (۱۴۰۰). تأثیر نگرش و نقش‌های جنسیتی بر فاصله تولد اول تا دوم، جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۲(۲): ۱-۲۸.
۱۲. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی و حسن سرایی. (۱۳۹۳). تحلیل کوهورتی ارزش فرزند در استان سمنان، زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۱): ۲۵۰-۲۲۹.
۱۳. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی. (۱۴۰۱). زمینه‌های تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله‌ای با آن: مورد مطالعه زنان شاغل در شهرداری تهران، زن در توسعه و سیاست. ۲۰(۱): ۱۳۱-۱۶۴.
۱۴. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی. (۱۴۰۱). برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی: تجربه‌ی زنان شاغل در شهرداری شهر تهران مطالعات راهبردی زنان، ۲۴(۹۴): ۱۰۵-۱۳۵.
۱۵. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی و میرزایی، محمد. (۱۳۹۱). شکاف بین شمار فرزندان موجود و ایدئال در استان‌های منتخب سمنان، کهگیلویه و بویراحمد و هرمزگان، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۷(۱۳): ۱۴۹-۱۷۶.
۱۶. ربانی، مهدیه، جوادیان، سیدرضا و عسکری ندوشن، عباس. (۱۴۰۱). پیامدهای طولانی‌شدن ساعات کاری پدر بر تغییر کیفیت روابط بین‌نسلی: یک مطالعه کیفی. تداوم و تغییر اجتماعی، ۱(۱)، ۵۷-۷۵.
<https://doi.org/10.22034/jssc.2022.2772>
۱۷. رستمی میلاد، ایمانی جاجرمی حسین. (۱۳۹۵). مطالعه بیکاری از نگاه بیکاران روستایی و پیامدهای آن. توسعه اجتماعی ۱۱(۱): ۷۳-۱۰۲. <https://doi.org/10.22055/qjds.2016.12520.102-73>
۱۸. رستمی میلاد، ایمانی جاجرمی حسین. (۱۳۹۵). مطالعه بیکاری از نگاه بیکاران روستایی و پیامدهای آن. توسعه اجتماعی ۱۱(۱): ۷۳-۱۰۲.
۱۹. رضوی زاده، ندا، غفاریان، الهه، اخلاقی، آمنه. (۱۳۹۴). زمینه‌های کم‌فرزندطلبی و تأخیر در فرزندآوری مورد مطالعه: زنان مشهد. راهبرد فرهنگ. ۸(۳۱): ۷۳-۹۸.
۲۰. سیگل وندی. (۱۴۰۰). باروری و تغییر جمعیت در انگلستان، در ریندفس، رونالد آر، چو، مینجا کیم (ویراستاران). باروری پایین، نهادها و سیاست‌ها، (ترجمه حجه بی‌بی رازقی نصرآباد)، تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور: ۱۵۷-۱۹۳.
۲۱. شاه‌آبادی، زهرا، سرایی، حسن، و خلج‌آبادی فراهانی، فریده. (۱۳۹۳). نقش فردگرایی در قصد باروری زنان در شرف ازدواج (مطالعه شهرستان نیشابور). نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۸(۱۶)، ۵۴-۲۹.
۲۲. شمس قهفرخی، فریده، عسکری ندوشن، عباس، عینی‌زیناب، حسن، روحانی، علی، عباسی شوازی، محمدجلال (۱۴۰۱). در دوراهی تصمیم به فرزندآوری: واکاوی چالش‌های فردی و اجتماعی فرزندآوری در بستر باروری پایین در شهر اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۳(۴)، ۲۸-۱. <https://doi.org/10.22108/jas.2022.132711.2269.28-1>

۲۳. شمس قهفرخی، فریده، عسکری ندوشن، عباس، عینی‌زیناب، حسن، روحانی، علی. (۱۴۰۲). کاربرد روش‌شناسی کیو در شناسایی الگوهای ذهنی مردم در مورد فرزندآوری، مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۱)، ۲۱۱-۲۳۵.
<http://dori.net/dor/20.1001.1.24766933.1402.14.1.9.9>
۲۴. شمس قهفرخی، فریده، عسکری ندوشن، عباس، عینی‌زیناب، حسن، روحانی، علی، عباسی شوازی، محمدجلال. (۱۴۰۰). چالش‌های اجرای سیاست‌های تشویقی فرزندآوری: مطالعه‌ای کیفی در شهر اصفهان، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۶(۳۲): ۷۹-۱۱۲.
<https://doi.org/10.22034/jpai.2022.559285.1242>
۲۵. صادقی، رسول و شهبایی. (۱۳۹۸). «تعارض کار و مادری: تجربه‌گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران»، جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۱)، ۹۴-۱۰۴.
<https://doi.org/10.22108/jas.2018.106988.1197>
۲۶. صباغچی، مرجان، عسکری ندوشن، عباس، و ترابی فاطمه. (۱۳۹۶). عوامل تعیین‌کننده نگرش به ازدواج و تشکیل خانواده در شهر یزد، مطالعات جمعیتی، ۳(۱)، ۱۳۱-۱۶۲.
http://ppr.nipr.ac.ir/article_89816.html
۲۷. عسکری ندوشن، عباس و فاطمه ترابی. (۱۳۸۹). سطح، روند و الگوی همسان‌همسری تحصیلی در ایران، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۵(۹)، ۲۹-۵۵.
۲۸. عسکری ندوشن، عباس، عباسی شوازی، محمدجلال و پیری‌محمدی، مریم. (۱۳۹۵). سن ایدئال ازدواج و عوامل تعیین‌کننده آن در شهر یزد، مطالعات راهبردی زنان، ۱۹(۷۳)، ۳۵-۶۳.
<http://doi.org/10.22095/jwss.2016.44383>
۲۹. عسکری ندوشن، عباس، عباسی شوازی، محمدجلال و صادقی، رسول. (۱۳۸۸). مادران، دختران و ازدواج: تفاوت‌های نسلی در ایده‌ها و نگرش‌های ازدواج در شهر یزد. مطالعات راهبردی زنان، ۱۱(۴۴)، ۱-۲۷.
<https://dori.net/dor/20.1001.1.20082827.1388.11.0.2.5>
۳۰. علی‌مندگاری، ملیحه، رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی. (۱۴۰۱). فرزندآوری، دوگانه‌انگاری مخاطره و اطمینان: مطالعه کیفی در شهر یزد. راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۱(۴)، ۴۰۳-۴۳۶.
۳۱. علی‌مرادیان، مریم، رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی، علی‌مندگاری، ملیحه، عسکری ندوشن، عباس. (۱۴۰۱). طول دوران بی‌فرزندی زوجین: تحلیلی از تفاوت‌ها و تعیین‌کننده‌ها در شهر خرم‌آباد، مجله دانشگاه علوم پزشکی گرگان، پائیز ۱۴۰۲، ۲۵(۳[۸۷])، ۱-۱۱.
<http://goums.ac.ir/journal/article-1-4264-fa.html>
۳۲. علی‌مرادیان، مریم، رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی، علی‌مندگاری، ملیحه، عسکری ندوشن، عباس. (۱۴۰۱). تأخیر در تولد فرزند دوم: تحلیل دوره ماندگاری در وضعیت تک‌فرزندی در شهر خرم‌آباد، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۷(۳۴): ۷۳-۱۱۱.
<https://doi.org/10.22034/jpai.2023.1983029.1258.111-73>
۳۳. کبودی، مرضیه، رمضان‌خانی، علی، منوچهری، هومان، حاجی‌زاده، ابراهیم، و حقی، مرجان. (۱۳۹۲). الگوی تصمیم‌گیری فرزندآوری: یک مطالعه کیفی. پایش، ۱۲(۵)، ۵۱۵-۵۰۵.
۳۴. مدیری، فاطمه، و رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه دین‌داری و قصد باروری در شهر تهران. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۰(۲۰)، ۱۶۳-۱۲۸.

۳۵. مرکز آمار ایران. (۱۴۰۲). چکیده نتایج طرح آمارگیری نیروی کار تابستان ۱۴۰۲، قابل دسترس از سایت: https://amar.org.ir/Portals/0/Files/baravord/Mizan_Barvari_Ostan_1396-1400.pdf
36. Abbasi-Shavazi, M.J., A. Askari-Nodoushan & A. Thornton . (2012). Family life and developmental idealism in Yazd, Iran. *Demographic Research*. 26: 207-238. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2012.26.10>
37. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
38. Ajzen, I. (2005). *Attitudes Personality and Behavior*, England: Open University Press.
39. Ajzen, I., & Klobas J. (2013). Fertility Intentions: An Approach Based on the Theory of Planned Behaviour. *Demographic Research* 29: 203–32.
40. Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). “The Job Demands-Resources model: state of the art”, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
41. Bandura A. (1984). Recycling misconceptions on perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 8:231–255
42. Beaujouan, E ., & Toulemon, L. (2021). European Countries with Delayed Childbearing are not those with Lower Fertility. *Genus* 77: 1–15.
43. Beck, U., Giddens, A. & Lash S. (1994). *Reflexive Modernization: Politics, Tradition, and Aesthetics in the Modern Social Order*, with Ulrich Beck and Scott Lash, California: Stanford University Press.
44. Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*, Harvard University Press: Cambridge.
45. Bernardi, L., & Klaerner, A. (2014). Social networks and fertility. *Demographic Research*, 30, 641–670. <https://doi.org/10.4054/demres.2014.30.22>
46. Bongaarts, J., & Feeney, G. (1998). On the Quantum and Tempo of Fertility. *Population and Development Review*, 24(2), 271–291. <https://doi.org/10.2307/2807974>
47. Bongaarts, J., & Hodgson, D. (2022). *Fertility Transition in the Developing World*. Springer, Cham.
48. Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
49. Caldwell, J.C. (1982). *Theory of Fertility Decline*, New York: Academic Press
50. Friedman, D., Hechter, M. & Kanazawa, S. (1994). “A Theory of the Value of Children”, *Demography*, 31(3), 375-401.
51. Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
52. Goldstein, J., Lutz, W., & Tešta, M. R. (2003). The emergence of sub-replacement family size ideals in Europe. *Population Research and Policy Review*, 22, 479–496.

53. Hakim, C. (2003) A new approach to explaining fertility patterns: preference theory. *Population and Development Review*, 29, 349–374.
54. Heiland, F., A. Prskawetz, & Sanderson, W. (2008). “Are individuals’ desired family sizes stable? Evidence from West German panel data”, *European Journal of Population*, 24(2), 129–156.
55. Keshavarzi, S., Askari-Nodoushan, A., Ruhani, A. & Cakal, H. (2022). From Dreams to Possibilities: The Role of Gender and Family Income in Aspirations among Youth in the City of Yazd, *Journal of Youth Studies (CJYS)*, <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2053664>
56. Klobas, J. (2010). Social psychological influences on fertility intentions: A study of eight countries in different social, economic and policy contexts. Vienna/Milan: Vienna Institute for Demography/Carlo F. Dondeña Centre for Research on Social Dynamics, Bocconi University. <https://www.researchgate.net/publication/228888525>
57. Kohler, H. P., Billari, F. C. & J. A. Ortega. (2002). “The Emergence of Lowest-low Fertility in Europe during the 1990s”, *Population and Development Review*, 28(4), 641-680
58. Lutz, W., Skirbekk, V., Rita Tešta, M. (2006). The low fertility trap hypothesis: Forces that may lead to further postponement and fewer births in Europe. *Vienna Yearbook of Population Research*, 4, 167-192.
59. Razeghi Nasrabad, H. B., & Abbasi-Shavazi, M. J. (2020). Ideal fertility in Iran: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Women s Health and Reproduction Sciences*, 8(1), 10–18. <https://doi.org/10.15296/ijwhr.2020.02>
60. McDonald, P. (1992). Convergence or Compromise in Historical Family Change? In E. Berquo & P. Xenos (ed.s). *Family Systems and Cultural Change*, Oxford: Clarendon Press. pp 15-30.
61. McDonald, P. (2006). Low Fertility and the State: The Efficacy of Policy, *Population and Development Review*, 32(3): 485-510. Miller W. B. (1994). Childbearing motivations, desires, and intentions: a theoretical framework. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 120(2), 223–258.
62. Miller, W. B. (2011). Differences between fertility desires and intentions: Implications for theory, research and policy. *Vienna Yearbook of Population Research*, 1, 75–98. <https://doi.org/10.1553/populationyearbook2011s75>
63. Miller, W. B., & Pasta, D. J. (1994). The psychology of child timing: a measurement instrument and a Model 1. *Journal of applied social psychology*, 24(3), 218-250.
64. Miller, W. B., & Pasta, D. J. (1995). Behavioral Intentions: Which Ones Predict Fertility Behavior in Married Couples? *Journal of Applied Social Psychology*, 25(6), 530–555. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01766.x>
65. Montgomery, M. R., Casterline, J. B. (1996). Social learning, social influence, and new models of fertility. *Population and Development Review*, 22(Suppl.), 151–175.
66. Perugini, M. a & Bagozzi, R.D. (2001). The role of desires and anticipated emotions in goal-directed behaviours: broadening and deepening the theory of planned behaviour. *British Journal*

of Social Psychology 40: 79-98.

67. Razeghi Nasrabad HB, & Modiri F.(2018). Men's Gender Attitudes and Their Fertility Intentions in Tehran. *Social Determinants of Health* 4(2):84-90. DOI: <https://doi.org/10.22037/sdh.v4i2.21853>.
68. Rindfuss, R. R., Morgan, S. P., & Swicegood, C. G .(1988). *First births in America: changes in the timing of parenthood*, Berkeley: University of California Press.
69. Sobotka, T.(2004). Is Lowest-Low Fertility in Europe Explained by the Postponement of Child-bearing?, *Population Development Review*, 30(2): 195-220.
70. Zaidi, B., &Morgan, S.P .(2017). The Second Demographic Transition Theory: A Review and Appraisal. *Annual Review of Sociology* 43: 473–92.

چالش‌های اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی^۱: درس‌هایی برای استقرار سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی

بنیامین نعیمی^۲

چکیده

هدف: هدف این تحقیق بررسی علل ناکامی و موانع تحقق «قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی»، دستیابی به درس‌آموخته‌های مراحل تدوین تا اجرای آن و به‌کارگیری مثبت آن‌ها در مسیر تحقق «سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی» است.

روش: روش این تحقیق، کیفی است و در آن از ترکیب مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای، تحلیل ثانویه و ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. در این پژوهش داده‌های حاصل، بر اساس شیوه تحلیل مضمون، تنظیم و تحلیل شده است.

یافته‌ها: بررسی مسیر تاریخی طراحی تا اجرای قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و فرازوفرودهای آن نشان می‌دهد تعارضات ساختاری، ارزشی، ماهیتی، منفعتی و اطلاعاتی موجود، منجر به عدم تحقق و ایجاد موانع مختلف بر سر راه آن شده است و همین مسائل در راه تدوین و تصویب سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ادامه یافته است.

نتیجه‌گیری: در صورت عدم توجه به ماهیت این تعارضات و عدم تلاش برای رفع آن‌ها، سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز سرنوشت ۴۷ سیاست کلی دیگر ابلاغی را پیدا کرده و نمی‌تواند اثربخش باشد. در حال حاضر می‌توان از ابلاغ این سیاست‌ها به‌عنوان یک فرصت برای احیای نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: قانون ساختار، نظام جامع، رفاه و تأمین اجتماعی، سیاست‌های کلی

۱- این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی «چالش‌های اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی: درس‌هایی برای استقرار سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی» با حمایت مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۲ است.

۲- کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی، دانشگاه تهران. Benyamin66@gmail.com

۱. مقدمه

سیر تحول نظام رفاه و تأمین اجتماعی در ایران نشان‌دهنده مسیری پرفرازونشیب است. از زمان تصویب قانون وظایف (بازنشستگی) در سال ۱۳۸۷ تا امروز، سیاست‌گذاری‌های متعدد، متنوع و متناقض در حوزه رفاهی صورت گرفته است. تحولات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی از یک‌سو و منافع کارگزاران و تعارض آن باهم، از سوی دیگر این حوزه را متأثر ساخته است. تحولات تاریخی دهه ۶۰ شمسی، همراه با فشارهای اقتصادی و اجتماعی منجر به فکر ایجاد ساختاری رفاهی شد که بتواند ضمن ایجاد یکپارچگی به کاهش مشکلات و بهبود شرایط منتهی شود. بعد از درک ضرورت سازمانی که بتواند اقدامات رفاهی ناهماهنگ را در قالب ساختار، اهداف و کارکردهای توسعه‌ای بلندمدت قرار دهد، قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در سال ۸۳ به تصویب رسید. از اولین سازمان‌های متولدشده از این قانون، وزارت رفاه و تأمین اجتماعی بود. نهادها و بنیادهای موجود نیز در کنار این وزارتخانه جدید به حیات خود ادامه دادند. برخلاف انتظارات و پیش‌بینی‌ها از عملکرد این قانون، آنچه در عمل و متفاوت از متون قانونی رخ داد، نتوانست صورت اجرایی و تحقق‌پذیر به خود بگیرد و برنامه‌ای که قرار بود جامعه را از گزند نابسامانی‌های معیشتی و اجتماعی در امان دارد دچار ناکارآمدی ساختاری و ماهیتی شد.

ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در فرایند تدوین با انواعی از چالش‌های رویکردی و سازمانی مواجه بوده که این چالش‌ها بر محتوای نظام نیز اثر گذاشته است. مقایسه متن لایحه دولت با متن قانون، نشان‌دهنده بخشی از تغییرات است. انواعی از متغیرهای زمینه‌ای، ماهیتی و ساختاری نیز بر نهادینه‌نشدن نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی اثر گذاشته‌اند. فرایند اجرا نیز متأثر از همین تعارضات و متغیرها با اخلال روبرو شد.

با تغییرات سازمانی و اداری در طول ۸ سال پس از تصویب قانون جامع، تحولات گسترده‌ای رخ داد که نظام رفاهی را متأثر ساخت. آغاز به کار دولت نهم با شعار عدالت‌محوری و در پیش گرفتن برنامه‌های به‌ظاهر رفاهی چون سهام عدالت (که سرانجامی نداشت)، تأسیس صندوق مهر امام رضا، مسکن مهر، بیمه ایرانیان، انحلال سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی؛ انحلال شوراهای عالی، انحلال وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و ادغام با وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و تعاون، شروع بازنگری اساسی در اجزای رفاهی کشور در قالب طرح تحول اقتصادی (با شعار جراحی بزرگ)، و توزیع یارانه‌های نقدی به عموم مردم (که برخلاف قانون نظام جامع بود) همگی در این راستا تعریف می‌شود.

در کنار این مسائل، برخی از قوانین تصویب‌شده بعد از قانون ساختار با بندهای متعدد، منجر به بی‌اثر شدن این قانون شدند. تصویب قوانین و مقررات متفاوت و گاه متناقض، موجب خدشه در یکپارچگی قانون ساختار و وصف جامع بودن آن شده و تحقق اهداف را با دشواری‌های خاص همراه کرده است. این انحراف موجب خروج اختیارات یا ایجاد محدودیت در وظایف و اختیارات ارکان عالی مقرر در ماده

۱۲ ساختاری نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی (شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) شده است (گرچی پور و باقری، ۱۳۹۹). ماده ۷، بند «و»، ماده ۱۰ برنامه چهارم توسعه، ماده ۲۲۴ برنامه پنجم توسعه، ایجاد سازمان هدمندسازی یارانه‌ها، ماده ۳ قانون زکات، تشکیل سازمان مدیریت بحران ذیل وزارت کشور، خصوصاً ماده ۷۲ قانون برنامه ششم از این جمله است.

۱-۱. پرسش‌ها و اهداف تحقیق

پرسش اصلی این است که تجربه طراحی و اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی چه آموزه‌هایی را برای تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی به دست می‌دهد؟ هدف اصلی پژوهش، بررسی موانع پیش روی اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و تداوم آن‌ها در مسیر تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی است. بدیهی است که سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی خود ماهیت اجرایی ندارند و رهنمودها و جهت‌گیری‌هایی برای طراحی و استقرار نظام رفاهی هستند. باتوجه به این نکته، هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که تجربه قانون ساختار نظام جامع چه آموزه‌ها و الزاماتی را برای تدوین سازوکارهای تحقق سیاست‌های کلی به دست می‌دهد.

۲-۱. پیشینه پژوهش؛ مروری بر مطالعات پیشین

برخی از مطالعات داخل کشور به‌طور اخص در ارتباط با نظام جامع رفاه ایران صورت پذیرفته است. این دسته مطالعات را می‌توان به سه بخش تقسیم کرد. اول: پژوهش‌ها و مطالعاتی که از زمان طرح اولیه موضوع تا قبل از تصویب قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی صورت گرفته است. عمده این آثار بر ضرورت‌ها و الزامات تأکید داشته‌اند.

علی‌اکبر شبیری‌نژاد (۱۳۸۱) در مقاله‌ای به بررسی گزینه‌های پیشنهادی برای ساماندهی نظام تأمین اجتماعی می‌پردازد. در این مقاله سه رویکرد برای ساماندهی نظام تأمین اجتماعی معرفی می‌شود: گزینه اول، طراحی یک ساخت سازمانی در چهارچوب تکالیف برنامه سوم؛ گزینه دوم، حل و فصل مشکلات و نارسایی‌های موجود نظام تأمین اجتماعی؛ و گزینه سوم، اقدام به طراحی نظام جامع تأمین اجتماعی. از نظر او به نظر می‌رسد اتخاذ رویکرد اول تنها تعهد به وسیله است، زیرا ساخت سازمانی جزئی از نظام جامع تأمین اجتماعی و مؤخر به آن است. همچنین باتوجه به این که در فصل پنجم قانون برنامه سوم، امور مربوط به ایثارگران، طرح جامع امداد، خدمات حمایتی، امور مربوط به یارانه‌ها و... از نظام جامع مستثنی شده‌اند، بحث و بررسی درباره نظام جامع با تردیدهای جدی روبه‌رو است. اتخاذ رویکرد سوم و طراحی نظام جامع تأمین اجتماعی نیز مستلزم پاسخ به سؤالاتی است که در حال حاضر آمادگی و ظرفیت‌های لازم برای اتخاذ تصمیم در مورد آن‌ها وجود ندارد؛ لذا راه‌حل پیشنهادی این مقاله گزینه دوم است.

ملیحه شیانی و سعید مدنی (۱۳۸۱) در پژوهش دومرحله‌ای برای مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی اقدام به نظرخواهی از کارشناسان، خبرگان و نخبگان درباره چهارچوب نظری و ساختاری نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نموده‌اند. این گزارش، جمع‌بندی مباحث و دیدگاه‌های متفاوت درباره نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی است. مهم‌ترین نتایج این پژوهش عبارت است از: ۱. نظام جامع باید باتوجه به قانون اساسی فصل پنجم قانون برنامه سوم توسعه، تحلیل وضعیت موجود دستگاه‌های اجرایی، مبانی نظری و تجربیات موفق دیگر کشورها و مبانی فکری و الگوهای تاریخی ملی تدوین گردد. ۲. نظام جامع باید طوری طراحی شود که حداقل‌های قانون برنامه سوم و حداکثرهای قانون اساسی را به‌عنوان کف و سقف، به‌صورت انعطاف‌پذیری پوشش دهد.

منوچهر بازیار (۱۳۸۱)، در مقاله خود با عنوان نقدی بر لایحه ساختار سازمانی نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور، ضمن برشمردن مشکلات نظام رفاهی کشور راهکار تشکیل وزارتخانه را امری غیرواقع‌بینانه می‌داند و آن را مغایر با اصول کوچک‌سازی دولت، خصوصی‌سازی و کارآمدی می‌داند. از نظر وی در حوزه صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی تشکیل صندوق‌های کوچک استانی و ضرورت انجام محاسبات بیمه‌ای منظم و تشکیل صندوق ضمانت مغفول مانده است. این مقاله نتیجه می‌گیرد که با ایجاد یک شورای عالی مقتدر بدون دخالت دولت و با نیت هدایت، حمایت و نظارت بر امور می‌توان به مقصود رسید.

دوم: مطالعات بعد از تصویب قانون نظام جامع تا پایان دولت هشتم، این نوشته‌ها نیز بیشتر بر پیامدهای آتی (اغلب مثبت) این نظام و پیش‌بینی‌ها از اثرات آن بر جامعه متکی بوده است. مانند مقاله مظفر کریمی (۱۳۸۶) با عنوان «جایگاه بیمه‌های اجتماعی در قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» که در آن با مروری تحلیلی بر روند تاریخی و زمینه‌های شکل‌گیری نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، ویژگی‌های اصلی این قانون را مورد نقد و ارزیابی قرار می‌دهد. این مقاله نتیجه می‌گیرد که قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی می‌تواند از یک‌سو موجب تقویت بنیان‌های نظری، قانونی و حقوقی بیمه‌های اجتماعی و خدمات حمایتی و امدادی شود، و از سوی دیگر در ساختار سازمانی این حوزه‌ها دگرگونی‌هایی ایجاد کند که ممکن است برخلاف اهداف و جهت‌گیری‌های اصلی این قانون، به دولتی‌تر شدن بیمه‌های اجتماعی و کاهش مشارکت‌های مردمی در این حوزه منجر شود و استقلال سازمانی بیمه‌های اجتماعی را (که در این قانون به آن تصریح شده) مخدوش سازد.

سوم: مقالات و آثار منتشره بعد از ۱۳۸۶ که بیشتر بر موانع و فرصت‌های این نظام و ضرورت عمل به آنچه به‌عنوان قانون تصویب شده است، تأکید دارد. علی‌اصغر سعیدی (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «چالش‌ها و فرصت‌های فراروی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» به طرح تحلیل کلی از موانع و فرصت‌های پیشروی این نظام به‌عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار می‌پردازد. مقاله این بحث را دنبال

می‌کند که در این نظام هرچند بیش از هر زمانی در گذشته بر ضرورت برقراری نظامی جامع به‌ویژه در مورد حمایت اجتماعی از گروه‌های آسیب‌پذیر تأکید شده و بر اصول قانون اساسی که در آن دولت را به‌عنوان دولت رفاه تعریف کرده است، مهر تأیید می‌زند؛ اما چه در تدوین و چه در اجرا مواجه با مسائل اساسی است. برنامه‌ها از فقدان یک سیاست‌گذاری اجتماعی جامع، به معنی گفتمان مستقل سیاست‌گذاری اجتماعی رنج می‌برند.

سیداحمد فیروزآبادی (۱۳۸۹) در نوشتاری تحت عنوان «موازی‌کاری و ناهماهنگی در نظام رفاهی ایران» به بررسی علل ناهماهنگی سازمان‌های رفاهی و فقدان برنامه مدون در سه حوزه اصلی بیمه اجتماعی، حمایت اجتماعی و امداد اجتماعی می‌پردازد. از دیدگاه این پژوهش دو مسئله مهم و مؤثر بر کارآمدی، موازی‌کاری (انجام فعالیت‌های بیمه‌ای، امدادی یا حمایتی واحد از سوی دو یا چند نهاد مستقل و در نتیجه، تداخل وظایف و مسئولیت‌ها در موضوعی واحد) و ناهماهنگی (عدم ارتباط مؤثر و کارا میان دو یا چند نهاد رفاهی در انجام برنامه‌ای واحد) باید بررسی شود.

رضا امیدی (۱۳۹۳) نیز در مطالعه‌ای چالش‌های نهادینه‌نشدن ساختار نظام جامع را بر اساس سه دسته متغیر زمینه‌ای، ماهیتی، و ساختاری بررسی کرده و مصداق‌هایی از ضعف گفتمان سیاست‌گذاری را نشان داده، و سعی کرده به الگوی غالب رفاهی در ایران نیز توجه کند. در واقع، امیدی نشان می‌دهد ما با گفتمانی مبتنی بر پارادایم پسماندی نسبت به سیاست‌گذاری اجتماعی مواجهیم که در توافق بین رویکرد غالب اقتصادی و همسویی طیف گسترده‌ای از نخبگان و فعالان سیاسی شکل گرفته است و دولت‌های مختلف پس از جنگ نیز با آن همسو بوده‌اند.

در فاصله سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱ نیز پژوهش‌های جدیدی به‌ویژه درباره شکست اجرای قانون و چرایی عدم تحقق و اثربخشی آن صورت گرفته است. امیدی (۱۳۹۸) در پژوهشی دیگر بر اساس مصاحبه با دست‌اندرکاران طراحی قانون و بررسی مذاکرات مجلس شورای اسلامی به تحلیل تعارض‌های موجود در فرایند طراحی و تصویب قانون ساختار پرداخته و سعی کرده تأثیر تعارض‌های مختلف را بر فرایند و محتوای قانون و تعلیق‌های موجود در آن توضیح دهد. او در این پژوهش در عین حالی که مسئله تعارض را پیامد ضعف گفتمان جایگزین می‌داند؛ اما تلاش کرده نشان دهد که تعارض‌های ساختاری دیگری نیز وجود دارد.

علی حیدری (۱۴۰۰) در کتابی با عنوان «بر سیاست» به سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی، بایستگی‌ها و شایستگی‌ها پرداخته است. وی تصویب و ابلاغ سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی را مرکز ثقل قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری راهبردی و کلان در حوزه رفاه می‌داند، از نظر او کشور و نظام، طی چهار دهه گذشته فاقد یک سیاست اجتماعی، سیاست رفاهی و نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی یکپارچه و منسجم بوده و اگرچه قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی این ظرفیت را داشت،

ولیکن به لحاظ رویکردهای متفاوت و بعضاً متعارض قوای سه‌گانه و صدور احکام مغایر و متباین در برخی از مقاطع، قانون مزبور به‌طور کامل اجرا نگردید. در این میان ابلاغ سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی می‌تواند به‌مثابه فصل‌الخطاب حرکت در این مسیر و ریل‌گذاری اصلی برای تمامی اجزاء و عناصر ذی‌مدخلان و ذی‌نفعان عمل کند.

نگارش یافته‌های این تحقیق در سال ۱۴۰۲ هم‌زمان با وجود فشارهای تورمی گسترده و افزایش قیمت عمومی کالاها و خدمات در کشور، وجود و تشدید تحریم‌های خارجی و چالش‌های اساسی پیش روی رفاه اجتماعی و اقتصادی انجام شده است. ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی ضرورت توجه مجدد به حوزه رفاهی و رفع چالش‌های آن را مطرح می‌کند. اهمیت این تحقیق در این است که با بررسی چالش‌های تجربه‌شده ناشی از قانون ساختار نظام جامع رفاه می‌تواند به کاهش تکرار آن‌ها در مسیر اجرای سیاست‌های کلی منتهی شود. از سوی دیگر هم‌زمانی تدوین دستورالعمل‌های اجرایی برای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی با فرایند تدوین و تصویب برنامه هفتم توسعه، ضرورت توجه مجدد به نظام جامع رفاه را ایجاد می‌کند.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

عدم تحقق قانون ساختار و فقدان اثربخشی آن بر حوزه‌های رفاه اجتماعی باعث شد تا نیاز به ایجاد تغییرات جدید درک شود. پس از چند سال پیگیری و فراز و فرود در مجمع تشخیص مصلحت نظام، سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در فروردین ماه ۱۴۰۱ ابلاغ گردید. این سیاست‌ها در راستای تحقق اهداف مصرح در اصول ۳، ۲۱، ۲۸، ۲۹، ۳۱ و ۴۳ قانون اساسی مبتنی بر ایجاد رفاه عمومی و رفع فقر و محرومیت در قالب ۹ بند تنظیم شده است. در مقدمه سیاست‌ها بر طراحی و اجرای نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت بنیان، کرامت‌بخش، و جامع برای تأمین اجتماعی همگانی تأکید شده است.

طی ماه‌های اخیر و با محوریت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مجموعه کمیته‌هایی به‌منظور طراحی لوایحی در راستای اجرایی کردن سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی فعال شده‌اند که بیشتر بر دو محور تنظیم‌گری و نظام چندلایه تأمین اجتماعی تمرکز دارند. در این باره برخی قائل به این هستند که سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی چیزی فراتر از قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نیست و چه‌بسا همان دلایلی که به کم دستاوردی و ناکامی قانون ساختار منجر شد، سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی را هم با چالش‌های جدی مواجه کند. اما مدافعان سیاست‌های کلی بر این باورند که باتوجه‌به مرجع ابلاغ‌کننده سیاست‌های کلی می‌توان انتظار داشت که برخی چالش‌های پیشروی قانون ساختار در مسیر تحقق سیاست‌های کلی کنترل شوند. همچنین باتوجه‌به اینکه در سیاست‌های کلی هیچ استثنایی (جز برای نهادهای نظامی و امنیتی) وجود ندارد، دستگاه‌های حمایتی نظیر کمیته امداد که

از شمول قانون ساختار نظام جامع مستثنی بودند، نمی‌توانند از تبعیت سیاست‌های کلی سرباز بزنند. نکتهٔ دیگری که مدافعان بر آن تأکید دارند این است که در مقدمهٔ سیاست‌های کلی بر اصول ۳ و ۴۳ قانون اساسی هم تأکید شده است که این تأکید جامعیت بیشتری را در مقایسه با قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی به همراه دارد. مسئله اصلی این تحقیق بررسی درس‌آموخته‌های ناشی از فراز و فرود دورهٔ اجرای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی برای سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی است. اینکه چه تفاوت‌های زمینه‌ای در دورهٔ طراحی قانون ساختار و طراحی سیاست‌های کلی وجود دارد؟ و مهم‌ترین قلمروهایی که ممکن است پیشبرد سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی را با مانع جدی مواجه کند، چه قلمروهایی است؟ در این راستا و با توجه به ابلاغ اخیر سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی به‌نظر می‌رسد ضروری است بازخوانی برخی مباحثات قانونی ساختار انجام گیرد که مسئولان و سیاست‌گذاران چه مسائلی از حوزه رفاه را در قانون ساختار مدنظر داشتند و چقدر مسائل مورد نظر محقق شده است. چرا قانون ساختار اجرایی نشد و نظام جامع رفاه ناکام ماند؟ موانع این امر چه بوده است؟

۲-۱. ادبیات تحقیق

در این پژوهش که در پی بررسی چرایی عدم تحقق قانون ساختار نظام جامع رفاه است، ابتدا برخی از مهم‌ترین رویکردهای رفاهی، تشریح و سپس برای تحلیل مسئله از دو رویکرد نظری استفاده شده است. در بحث از چالش‌های اجرا و نهادینه‌شدن قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، ترکیبی از رویکردهای مدیریتی (مازمانیان و ساباتیر، ۱۹۸۰) مبتنی بر سه دسته متغیرهای ماهیتی، زمینه‌ای و ساختاری، و رویکردهای جامعه‌شناختی مبتنی بر تحلیل تعارض (مور، ۲۰۰۳) مبتنی بر عوامل ساختاری، پارادایمی، منفعتی، و ارتباطی به کار گرفته شده است.

۲-۱-۱. رویکردهای تعیین و تحلیل نظام رفاهی

رفاه اجتماعی دارای ابعاد مختلفی چون بعد زیستی، حقوقی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی است که هر کدام از این ابعاد دارای پیامد مثبت و منفی هستند. در یک تقسیم‌بندی، در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی سه دیدگاه (پارادایم) وجود دارد (مدنی، ۱۳۷۹: ۴۰) که انتخاب آن‌ها تعیین‌کننده نوع نظام رفاهی و حدود دخالت دولت در عرصه رفاه اجتماعی است.

۱. دیدگاه حداقلی که از آن به‌عنوان "پسماندی" نیز تعبیر می‌شود و بر اساس آن، دخالت دولت در کمک به نیازمندان نهی شده و تنها زمانی که جامعه، خانواده و بازار از این مهم بازمانند، دخالت می‌کند.
۲. دیدگاه نهادی، در این دیدگاه علاوه بر آزادی فردی، بحث‌رهایی فرد از مشکلات اجتماعی مطرح است. این دیدگاه نظام مشارکتی؛ مبتنی بر اشتغال و مشارکت افراد در تأمین منابع مالی و سیاست‌های

رفاهی است؛ همچنان سازوکار اقتصاد بازار مورد تأکید بوده؛ اما عواقب ناشی از آن نیز پذیرفته می‌شود. تنها فرد و خانواده در برابر مسائل اجتماعی مقصر نیستند؛ بلکه پیامدهای اجتماعی اقتصاد آزاد نیز مورد توجه است.

۳. دیدگاه ساختاری، در این دیدگاه اصل برابری و آزادی پذیرفته شده است. برابری مقدم بر آزادی بوده و اصالت جمع، مشارکت دموکراتیک و اهمیت ارزش‌های انسانی جزء اصول به حساب می‌آید. طبق این دیدمان اقتصاد آزاد معایی ساختاری دارد که به سادگی قابل‌رفع نیست و باید کل نظام اقتصادی متحول شود. دولت در این تحول نقش عمده را دارد (مدنی، ۱۳۷۹: ۳۲).

یکی از رویکردهای مطالعه نظام‌های رفاهی، رویکرد نهادی است که در آن، تحلیل سیاست‌گذاری اجتماعی به دوشاخه قابل تقسیم است. اول تحلیل دولت‌محور که با در نظر گرفتن ابعاد تاریخی، دولت را به‌عنوان مهم‌ترین کنشگر شکل‌دهی به سیاست‌های رفاهی مطرح می‌کند و دوم تحلیل مسیر وابسته که معتقد است به محض شکل‌گیری سیاست‌ها و نهاد متناسب با آن‌ها، فرایند تولید و بازتولید سیاست‌های اجتماعی آغاز شده و بر روند آینده اثر می‌گذارد. در این رویکرد تأثیر و تأثر سیاست‌ها و اقدامات مربوط به خط‌مشی‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد (عزیزی‌مهر، ۱۳۸۹). رویکرد نهادی، تحلیل دولت‌محور را در خود جای داده است. این تحلیل بر مجموعه سازوکارهایی به‌عنوان فرایند تأکید دارد که دولت‌ها به کمک آن‌ها پدیده‌های اقتصادی، فرهنگی، حمایتی و اجتماعی را شکل داده و تحت کنترل خود در می‌آورند (فوران، ۱۳۸۲: ۲۷-۸).

۲-۱-۲. تعارض در سیاست‌گذاری‌های عمومی و اجرای آن‌ها

سیاست‌گذاری عمومی مجموعه از اقدامات نسبتاً پایدار، ثابت و هدفمند دولت به‌منظور حل مشکلات یا دغدغه‌های جامعه است (حاجی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۳)، در این نگاه پایداری و استمرار سیاست‌ها مدنظر است. در حوزه رفاه اجتماعی و عرصه سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز مفهوم پایداری و نکته بلندمدت وجود دارد. در تعریف واکر (۲۰۰۵) نظام رفاه و تأمین اجتماعی، شکل‌دهنده نوع واکنش‌های سیاسی به تغییرات است. تصمیمات مربوط به خط‌مشی‌های عمومی این توانایی را دارند که تعارض‌هایی با شدت‌های متفاوت ایجاد نمایند؛ بنابراین فرایند خط‌مشی‌گذاری همیشه با اختلافات زیادی همراه است (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۹). سیاست‌گذاری اجتماعی نتیجه اختلال‌های ناشی از تضادهای میان نیروهای اجتماعی و از زاویه دیگر، کنشی برای حل این تضادهاست. از این‌رو، مشارکت بیشتر ذی‌نفعان و کنشگران در سیاست‌گذاری می‌تواند به کاهش تعارض‌ها در زمینه اهداف و سیاست‌ها بینجامد (امیدی، ۱۳۹۹: ۱۱۰). با این حال، نظریه‌های فرایند خط‌مشی‌گذاری به‌طور معمول تعارض را

به‌عنوان یک مفهوم پیش فرض در نظر می‌گیرند. کریستوفر مور^۱ با رویکرد روان‌شناختی به دو مفهوم تضاد - خصومت و اعتماد - همکاری می‌پردازد و در واقع به دنبال این است که دریابد چگونه می‌توان در گروه‌ها یا سازمان‌های اجتماعی، اعتماد را جایگزین تضاد کرد. مور تضاد بین گروه‌ها را نتیجه پنج عامل کلی می‌داند که ماهیتی روان‌شناختی دارد: احساسات، وجود تصورات قالبی، عدم اعتماد، مشروعیت، فقدان ارتباطات حاکم بر گروه یا سازمان. مور می‌گوید تنها در صورتی می‌توان اعتماد را جایگزین تضاد کرد که این موانع وجود نداشته باشند (اکبری، ۱۳۸۳: صص ۱۵-۱۴). امید (۱۳۹۸) در تحلیلی جامعه‌شناختی نظرات مور را به‌عنوان مبنایی برای بررسی تعارض‌های موجود موضوع قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی می‌داند. در این تحلیل، مور (۲۰۰۳) عامل‌های مولد چنین تعارض‌هایی را ذیل پنج نوع ساختاری، ارزشی، رابطه‌ای، داده‌ای و منفعتی دسته‌بندی می‌کند. امید (۱۳۹۸) درباره این عامل‌های تعیین‌شده، معتقد است: مور، تلاش دارد با شکستن تعارض و رمزگشایی، آن را ساده‌سازی کند و عامل‌های مولد را برای شناسایی آسان‌تر هویت تعارض از هم جدا کند. طبق این مدل، تعارض‌های مربوط به ارزش‌ها و تعارض‌های ساختاری معمولاً مربوط به قلمرویی هستند که چانه‌زنی و توافق برنمی‌دارد و در نتیجه رفع آن‌ها دشوارتر است. تعارض‌های ساختاری با محدودیت‌های زیرساختی مواجه هستند که بازی با آن‌ها سخت است و تعارض‌های ارزشی هم بعضاً با باورها و ایدئولوژی‌های مردم سروکار دارد که عموماً کسی حاضر به مصالحه بر سر آن‌ها نیست.

۲-۱-۳. رویکردهای تحلیل اجرای سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌ها

مهم‌ترین بخش از سیاست‌گذاری‌ها قابلیت اجرای آن‌هاست. سیاستی که قابلیت اجرا نداشته باشد و نتواند منتهی به دستیابی به اهداف شود، ارزشی نخواهد داشت چراکه نمی‌تواند دو هدف مهم را محقق سازد: اول دستیابی به اهداف و دوم ایجاد تغییر در جامعه. در یک طبقه‌بندی، رویکردهای اجرای خط‌مشی را در سه دسته به‌صورت رویکرد بالا به پایین (رویکردهای مبتنی بر ساختار حاکمیتی و اعمال تغییر از سوی آن)، رویکرد پایین به بالا (ایجاد تغییرات در عرصه اجتماعی و حرکت آن به سمت ابعاد ساختاری و حاکمیتی) و رویکردهای ترکیبی تقسیم می‌نمایند.

از آنجاکه بازیگران مختلفی در فرایندهای پیچیده اجرا درگیر هستند، لذا اهداف خط‌مشی نباید شامل مجموعه‌ای کاملاً دقیق باشد و به‌این ترتیب، مجریان اختیارات بیشتری برای پیاده‌سازی مؤثر خط‌مشی دارند. در نهایت اجرای خط‌مشی در مفهوم کلی به‌معنای اجرای قانون است که در آن بازیگران، سازمان‌ها، رویه‌ها و تکنیک‌های متفاوت در هم می‌آمیزد تا با تلاش، اهداف یک برنامه یا خط‌مشی پیشنهادی را به نتیجه مطلوب و مثبت برسانند (طبری، ۱۳۸۱: ۱۲۶)، درحالی‌که دغدغه نظریات بالا به پایین و پایین

به بالا، چگونگی تفکیک مرحله اجرا از تدوین خط‌مشی است، اما باید دانست که این موضوع تنها بخش کوچکی از حیطه وسیعی است که فرایندی بسیار پیچیده را در بر دارد و متأثر از بستر وقوع و زمان و مکان آن است و نیز عاملان و بازیگران بسیار را در خود جای داده است (الوانی، ۱۳۹۷).

در اینجا رویکرد بالا به پایین که توسط ساباتیر و مازمانیان (۱۹۸۰) توسعه یافته است، به کار گرفته شده است. آن‌ها اجرا را «انجام تصمیمات خط‌مشی که عموماً به صورت بیانیه رسمی است»، تعریف نموده‌اند. در چنین حالتی اجرا می‌تواند شکلی از اجرای دستورات مقامات اجرایی و یا تصمیمات دادگاه باشد (ساباتیر و مازمانیان، ۱۹۸۳: ۲۰). این دو، با تشریح پنج شرط که آن‌ها را کافی و لازم می‌دانند، نشان می‌دهند که به موجب آن‌ها، تصمیم سیاسی جدید که در پی تغییر اوضاع است، می‌تواند به اهداف خود دست یابد (ساباتیر، ۱۹۷۹: ۱۰۴). از نظر آن‌ها هدف شروط با به حداکثر رساندن سازگاری میان اهداف سیاسی، تصمیمات دستگاه‌های اجرایی و آثار واقعی آن‌ها است (به حداکثر رساندن دستیابی به اهداف سیاسی).

این رویکرد معتقد است یک قانون یا سایر تصمیمات اساسی عرصه سیاست‌گذاری که به دنبال ایجاد تغییرات و شرایط متفاوت از وضع موجود است در صورتی می‌تواند به اهداف خود دست پیدا کند که هریک از پنج شرط را رعایت کنند. بر اساس مدل آن‌ها، حیاتی‌ترین نقش در اجرای خط‌مشی، شناسایی متغیرهایی است که در دستیابی به اهداف خط‌مشی‌ها در طول فرایند اجرای آن‌ها تأثیرگذار است. این متغیرها در سه محور اصلی دسته‌بندی می‌شوند که عبارت‌اند از: متغیرهای ماهیتی، متغیرهای ساختاری و متغیرهای زمینه‌ای.

ساباتیر و مازمانیان پنج مرحله را برای اجرای خط‌مشی نام می‌برند که می‌تواند به دو مرحله تفکیک شود، سه گام اول به خروجی خط‌مشی می‌پردازند و دو گام بعدی به رابطه سیستم سیاسی با خط‌مشی (الوانی، ۱۳۹۷).

- ۱- تصمیم‌گیری سازمان‌ها در مورد خروجی‌های خط‌مشی
- ۲- تبعیت گروه‌های هدف داخلی و خارجی از آن تصمیمات
- ۳- تأثیرات عملی تصمیمات سازمان‌ها
- ۴- تأثیرات ادراک‌شده برای آن تصمیمات
- ۵- بازنگری سیستم سیاسی از خط‌مشی اولیه.

۲-۲. مدل مفهومی پژوهش

به منظور صورت‌بندی نظری پژوهش و دستیابی به چهارچوب مفهومی، با نگاهی کلان، دیدگاه ساختاری در تعیین نظام‌های رفاهی مدنظر است. در این نگاه، دولت نقش عمده‌ای در تعیین ساختار رفاهی دارد و آسیب‌های اجتماعی و مسائل مختلف به دلیل تعارض گروه‌های مختلف بر سر منافع به وجود می‌آید. طبق این نظریه تعارض‌گرا، دولت رفاه برای ساماندهی این تعارضات به وجود آمده است. در این پژوهش، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی به‌عنوان یک سیاست‌گذاری کلان، به منظور حل مشکلات موجود و در نتیجه اختلال ناشی از تعارض‌های میان نیروهای اجتماعی و به‌عنوان کنشی جهت حل تعارض در نظر گرفته شده است. از آنجایی که سیاست‌گذاری، مقوله‌ای در پیوند با مفهوم قدرت است، سیاست‌ها ناشی از مجموعه پیچیده‌ای از فرایندهای سیاسی، اجتماعی و نهادی است. توجه به ابعاد رسمی و غیررسمی موجود در ساختارهای تعیین‌کننده خط‌مشی‌ها و اشکال قدرت نهفته در آن‌ها، بر نحوه سیاست‌گذاری و فرایندهای اجرایی آن اثرگذار است. برای دستیابی به پاسخ پرسش اصلی پژوهش که به دنبال چرایی عدم تحقق قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و به‌کارگیری نتایج آن جهت تحقق سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی است، شناسایی تعارض‌ها، ساده‌سازی، فهم دقیقشان و تشخیص زمینه‌های آن‌ها ضروری است. در این پژوهش عامل‌های شکل‌گیری تعارض در فرایند تصویب تا اجرای قانون ساختار، در ذیل پنج نوع ساختاری، ارزشی، رابطه‌ای، داده‌ای و منفعتی دسته‌بندی و بررسی شده است. بعد از مسیر طولانی تصویب این قانون، موضوع چگونگی اجرا و چرایی شکست آن اهمیت بسیاری دارد. تحلیل اجرای سیاست‌گذاری‌ها با در نظر گرفتن رویکردهای ساختاری و نهادی، با رویکردی از بالا به پایین و بهره‌گیری از نظریه مازمانیان و ساباتیر (۱۹۸۰) انجام شده است. شناسایی متغیرهای ماهیتی، ساختاری و زمینه‌ای در این ابعاد صورت می‌گیرد تا با جمع‌بندی نتایج حاصل از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای در کنار تحلیل مضمون مصاحبه‌ها و اسناد در دسترس، به پاسخ پرسش‌های اصلی و فرعی پژوهش دست‌یافت.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو بر روش کیفی مبتنی است. فلیک استدلال می‌کند تحقیق کیفی نتیجه متکثر شدن جهان زیست‌ها و متنوع‌شدن تفسیرهاست (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۳). این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است. از روش اسنادی و کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات استفاده شده است. در بخش دیگر در قالب روش کیفی از ابزار مصاحبه نیمه‌سازمان‌یافته استفاده شده است. در تکنیک مصاحبه نیمه‌سازمان‌یافته از پرسش‌های از پیش طراحی‌شده جهت کسب اطلاعات بیشتر و عمیق استفاده می‌شود (از کیا، ۱۳۸۲). همچنین مراجعه به پایگاه‌های اطلاع‌رسانی در فضای مبتنی

بر وب، مصاحبه‌های منتشرشده مسئولین، اخبار و اطلاعات عمومی در دسترس مرتبط با موضوع مورد بررسی قرار گرفته است. مصاحبه‌های فردی صورت‌گرفته با مسئولین یا پژوهشگران مرتبط با موضوع در پژوهش‌های دیگر نیز مورد تحلیل قرار گرفته و برخی پاسخ‌های پژوهش از طریق آن‌ها دسته‌بندی شده است.

روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، روش تماتیک یا مضمونی است. تحلیل تماتیک عبارت است از «کدگذاری، طبقه‌بندی و تحلیل داده‌ها، با این هدف که داده‌ها چه می‌گویند» (محمدپور، ۱۳۹۲). مطالعات سیاست‌گذاری عمومی با وجود پیچیدگی محیط آن، به دنبال بررسی ابعاد مختلف مسائل سیاسی، شرایط متفاوت و عوامل مؤثر بر سیاست‌ها و تأثیر آن‌ها بر جامعه است؛ بنابراین داشتن روشی که بتواند عرصه پیچیده سیاست‌گذاری عمومی را در قالب پژوهش کیفی توصیف کند ضروری است. روش ضمنی یکی از روش‌هایی است که این ابعاد را پوشش می‌دهد. در تنوع حوزه‌های سیاست‌گذاری باید از روش‌های مختلف استفاده کرد. برای تحلیل سیاست‌های مختلف تنها کاربرد یک روش مناسب نیست در اینجا از تحلیل تماتیک برای تحلیل بخشی از سیاست‌ها استفاده می‌شود. در این پژوهش، بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۷) برای انجام تحلیل مضمون، گام‌های ذیل طی شده است: مرحله اول - آشنایی با داده‌ها، مرحله دوم - کدگذاری اولیه، مرحله سوم - جست‌وجوی زمینه‌ها، مرحله چهارم - بازبینی زمینه‌ها، مرحله پنجم - تعریف و نام‌گذاری زمینه‌ها، مرحله ششم - تهیه گزارش.

۴. یافته‌های پژوهش

این پژوهش با در نظر گرفتن مفهوم تعارض در ابعاد ساختاری، منفعتی، ارتباطی، پارادایمی به بررسی قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی و سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی پرداخته است. هرچند در ابعاد نظری - مفهومی برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، وجود تعارض، زمینه‌ساز تضارب آرا و دستیابی به بهترین انواع سیاست‌گذاری تلقی می‌شود؛ اما تداوم تعارض و عدم دستیابی به اجماع در منافع عمومی و هماهنگی، می‌تواند به اختلال و چالش تبدیل شده و به مرور مانعی برای پیشبرد سیاست‌ها شود. بسیاری از ناکارآمدی‌ها و مشکلات موجود در ساختار سازمانی و اداری ناشی از تعارض منافع در بین بهره‌برندگان است. از سوی دیگر وجود تعارض می‌تواند به جرج و تعدیل بهتر موضوعات و حرکت آن‌ها در مسیر واقعی در حوزه سیاست‌گذاری منجر شود. جایی که تعارض منافع، شخصی نبوده و منافع گروه‌های اثرگذار و نهادها مدنظر است و از تحقق آن، منافع عموم مردم حاصل می‌شود، می‌توان از تعارض سودمند یاد کرد.

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در مراحل مختلف خود درگیر تعارض در ابعاد مختلف شد که استمرار آن‌ها باعث ناکارآمدی و عدم تحقق آن شد. در زمان تدوین قانون ساختار، دو دیدمان

متفاوت منجر به شکل‌گیری تعارض میان بخش‌های مختلف دولت با یکدیگر و میان مجلس و دولت از سوی دیگر شد. در دولت، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، بهزیستی و سازمان خدمات درمانی در پی تدوین لایحه پیشنهادی بودند و در خارج از دولت، کمیته امداد این کار را انجام می‌داد. سازمان برنامه هر چند در پی تصویب لایحه فقرزدایی بود و ناکام ماند؛ اما با رویکرد تعدیل و تلاش برای کوچک‌سازی دولت، لایحه را تدوین کرد. بین تعیین مداخله حداقلی یا حداکثری دولت و برداشت از اصل ۲۹ قانون اساسی در پوشش حداکثری نیز تعارض به وجود آمد. دوگانه اصلاح‌طلبی و اصول‌گرایی نیز در مجلس مسلط بود و بحث‌ها پیرامون قانون نظام جامع را متأثر می‌ساخت. این قانون کمتر از یک سال از روی کار آمدن دولت اصلاحات طرح شد و پس از ۶ سال در دوره‌ای پرفرازونشیب در سال ۱۳۸۳ تصویب شد. «تدوین نظام جامع، ناشی از گسترش مسائل و آسیب‌های اجتماعی و روند روبه رشد فقر و بیکاری و از سوی دیگر، نتیجه ناکارآمدی منابع، تضاد منافع میان دستگاه‌ها و هم‌پوشانی بدون تعامل مؤثر بین دستگاه‌ها، نارسایی نظام تأمین اجتماعی از منظر فراگیری و جامعیت، ناهماهنگی میان مقوله‌های مختلف سیاست‌گذاری اجتماعی و نبود پاسخگویی در این حوزه بود» (امیدی، ۱۳۹۸: ۶۴۰). در این باره نتایج اجتماعی و اقتصادی سیاست‌های تعدیل، تحولات بعد از جنگ (حیدری، ۱۴۰۲) و افزایش تعامل کشور با جهان و تأثیرپذیری از سیاست بانک جهانی، موازی‌کاری نهادهای حمایتی موجود و نارسایی‌های تأمین اجتماعی نیز باید مدنظر باشد.

یکی از تعارض‌های ساختاری قانون نظام جامع، تشکیل وزارت رفاه و تأمین اجتماعی بود که بحث‌های زیادی را در پی داشت. چنان‌که تجربه تأسیس این وزارت قبل از انقلاب و ادغام آن در بهداری نیز وجود داشت، پیشنهاد تعیین وزیر مشاور، ایجاد سازمان ملی و تأسیس وزارتخانه، ۳ گزینه ایجاد نهاد متولی رفاه اجتماعی بود. موافقت‌ها و مخالفت‌های صورت گرفته با آن، بعد از تصویب قانون نیز ادامه یافت و خود را به شکل مقاومت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در مقابل تصویب ساختار تشکیلاتی وزارت نشان داد. قرار بود این وزارت به‌نوعی سازمان برنامه اجتماعی کشور شود و بودجه حوزه رفاهی را تعیین و تصویب کند و این خود یکی از علل مخالفت سازمان مدیریت بود. از سوی دیگر سازمان، وزارتخانه جدید را مخالف سیاست کوچک‌سازی دولت می‌دید و بسیاری از اختیارات خود را از دست‌رفته تلقی می‌کرد. در ذیل تعارض ساختاری، تعارض منفعتی نیز معنا پیدا می‌کند. تعارض منافع بر سر منابع مالی گسترده سازمان تأمین اجتماعی و زیرمجموعه‌های اقتصادی آن، باعث شد نحوه ساماندهی و بهره‌مندی از آن‌ها با تعارض و چالش درون دولتی (میان وزارت بهداشت، تأمین اجتماعی، سازمان برنامه و وزارت کار) و بیرون دولت روبه‌رو شود. تعارض‌های درون‌سازمانی نیز در داخل وزارت رفاه و تأمین اجتماعی نمود یافت. در اینجا مفهوم قدرت نیز مدنظر است. سازمان‌ها و نهادها مدتی پس از تأسیس به تدریج منافع خود را در اولویت قرار داده، از اهداف خود دور می‌شوند و به ابزاری برای بقا سازمان تبدیل می‌شوند. تحولات سازمانی در دولت نهم و رویکردهای موجود آن، با ادغام وزارت در دهه ۹۰ ادامه یافت. حوزه

رفاه و تأمین اجتماعی باتوجه به منابع گسترده، فرصت‌ها و رانت‌های درون آن، با تعارض منافع همراه است و نهادهای مختلف تلاش دارند تا منابع بیشتر و به دنبال آن سهم بیشتری از قدرت به دست آورند و به تبع، سهم بیشتری در اثرگذاری سیاسی و اجتماعی داشته باشند.

این قانون با همه فرازونشیب ذکر شده تصویب شد؛ اما از گزند دخالت و رویکردهای سلیقه‌ای و فشارهای سیاسی در امان نماند و تعارض‌های ذکر شده، منجر به توقف آن شد. نظام جامع بر اساس سه حوزه امدادی، حمایتی و بیمه‌ای تصویب شد؛ اما شورای نگهبان، طبق ماده ۱۸، مهم‌ترین رکن حمایتی یعنی کمیته امداد را از شمول قانون خارج کرد. پس از تصویب، اجرای قانون به دولتی سپرده شد که رویکرد رفاهی بسیار متفاوتی داشت. نهادهای تأسیسی قانون یکی پس از دیگری منحل یا ادغام شد. در سال ۱۳۸۶ تعارض میان وزارت کشور و وزارت رفاه، به نفع وزارت کشور و با تشکیل سازمان مدیریت بحران تمام شد و قلمرو امدادی نیز منفک شد. بر اساس قانون، مدیریت منابع یارانه‌های اجتماعی به وزارت رفاه واگذار شده بود، اما سیاست یارانه‌ای جدید دولت نهم، منجر به تأسیس سازمان هدفمندسازی یارانه‌ها در سال ۱۳۸۹، زیر نظر سازمان برنامه شد. شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی نیز سرانجام خوبی نداشت و در سال ۱۳۸۶ وظایف آن به شورای عالی مدیریت و برنامه‌ریزی واگذار شد. در نهایت مهم‌ترین ساختار ایجاد شده به واسطه قانون نظام جامع، یعنی وزارت رفاه در سال ۱۳۹۰ با وزارت تعاون و وزارت کار ادغام شد و ماهیت کلی آن تغییر کرد.

تسلط رویکرد حداقلی و پسماندی در حوزه سیاست‌گذاری رفاه اجتماعی از برنامه‌های قبل از انقلاب تا امروز مشهود است. رویکردی که معتقد است توسعه (به‌ویژه با تکیه بر عمران و نوسازی) مقدم بر رفاه است و زمانی که توسعه رخ دهد، سرریز آن به سایر حوزه‌ها ورود می‌کند و منجر به بهبود اوضاع می‌شود. در حالی که نگاه حداکثری و ساختاری با اولویت رفاه اجتماعی و تقدم آن بر توسعه معنا می‌یابد. تسلط این رویکرد بر نظام جامع نیز از علل ناکامی و تعارضات است.

یکی دیگر از موانع اجرای درست قانون ساختار، عدم توجه به منابع هزینه‌ای بود. در حالی که احکام هزینه‌ای و مصارف مربوط به رفاه در قانون وجود داشت؛ اما منابع دیده نشده بود. عدم تعریف منابع مالی (حیدری، ۱۴۰۲) و عدم توجه به ضمانت اجرا (شیانی، ۱۴۰۲) به ناهماهنگی درون قانون ساختار منتهی شد. ابهام و کلی‌گویی در برنامه نیز وجود داشت. یکی از کارکردهای کلی‌گویی و ابهام، در جهت پوشش اختلاف سلیقه‌ها و پیشبرد تصویب قانون بوده است (امیدی، ۱۳۹۹) به نقل از شریف‌زادگان، (۱۳۹۲) و حتی در برخی سیاست‌گذاری‌ها عمده به کلی‌گویی و ایجاد ابهام پرداخته می‌شود تا نحوه اجرای آن‌ها انعطاف‌پذیر شده و راه دورزدن فراهم باشد (شیانی، ۱۴۰۲) در مصاحبه با نگارنده).

در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز میتوان تکرار تعارضهای قانون ساختار را مشاهده کرد. رسیدن به اجماع در مسائل رفاهی مسیر دشواری است، همچنان که در ماده ۴۰ برنامه سوم توسعه، شش ماه

زمان برای تدوین لایحه و موارد قانونی نظام جامع رفاه مشخص شده بود اما ۵ سال طول کشید تا لایحه آماده و تصویب شود، در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی هم شش ماه، زمان تعیین شده برای اجرایی‌سازی سیاست‌ها، اکنون به بیش از یک سال رسیده است. در شرایط فعلی و برای تصمیم‌سازی بهتر در حوزه رفاهی، باید بر تبیین وضعیت شاخص‌های اقتصادی (تورم و رشد اقتصادی)، وضعیت تحریم‌ها و مناسبات بین‌المللی، وضعیت شاخص‌های اجتماعی (فقر، پنداشتها و...)، ظرفیت‌سازمانی (پایگاه رفاه، وضعیت دانشی، وضعیت بروکراسی و...) تأکید کرد و آن‌ها را مورد واکاوی قرار داد.

مجموعه سیاست‌های کلی که توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مصوب شده و توسط مقام رهبری ابلاغ شده است را می‌توان در ۶ دسته به شرح ذیل تقسیم‌بندی کرد. البته سند چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ ابلاغی سال ۱۳۸۲ و سیاست‌های کلی آمایش سرزمین ابلاغی سال ۱۳۹۰ خارج از این تقسیم‌بندی قرار می‌گیرد. ۱. حوزه اقتصادی، ۲. حوزه امور زیر بنایی ۳. حوزه علمی و فرهنگی ۴. حوزه اجتماعی ۵. حوزه سیاسی، دفاعی، اداری و قضایی. ۶. سایر (برنامه‌های میان‌مدت). بر اساس اسناد موجود، از بدو تأسیس مجمع تشخیص تا پایان سال ۱۴۰۱، ۵۵ سیاست کلی در محورهای فوق از سوی رهبری ابلاغ شده یا در مجمع تشخیص مصوب شده است.

تحلیل‌ها و واکنش‌های علمی و تخصصی به سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. گروه اول شامل برخی پژوهشگران و فعالان عرصه رفاه کشور که اغلب عضو طراحان این سیاست‌ها یا متولیان حاضر در مسند هستند، معتقدند این سیاست‌ها برای اولین بار لایه‌های حمایتی را گسترش داده و می‌تواند با اتکا به مرجع ابلاغ‌کننده به‌عنوان یک ابر سیاست حوزه تأمین اجتماعی و شاید رفاه اجتماعی (به‌عنوان مفهومی کلان‌تر)، یکپارچگی مفقوده را ایجاد کند و حل‌کننده مشکلات آن باشد. در مقابل پژوهشگران مستقل، برخی دانشگاهیان و متولیان سابق فعال در تدوین قانون ساختار، معتقدند سخن جدیدی در این سیاست‌ها نیست و تکرار اهداف قانون ساختار است و موانع آن قانون بر سر راه این سیاست‌ها تکرار خواهد شد. ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ را نیز در همین راستا و پیوستگی تاریخی می‌توان ارزیابی کرد. تحولات اجتماعی و اقتصادی کشور در سال‌های مختلف و نوع کارکرد دولت‌ها و به‌ویژه ابعاد سیاسی را می‌توان اثرگذار بر نوع سیاست‌ها و شرایط ابلاغ آن دانست.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی مانند تمام ۵۵ سیاست کلی دیگر که ۴۷ مورد آن طی ۳۰ سال گذشته ابلاغ شده است، توسط گروهی از متخصصان تدوین شده و توسط سیاستمداران بررسی و تصویب شده است. تفاوت متون اولیه این سیاست‌ها با متون مصوب و حرج و تعدیل‌های ایجادشده در آن‌ها، نشان‌دهنده تفاوت در اهداف و سیاست‌ها میان متخصصان و سیاست‌مداران است. تفاوت نگاه کارشناسی و تخصص‌گرا، تفاوت رویکردها و پارادایم‌ها و تفاوت منافع، بازگوکننده تعارضات درونی این ساختار است.

هرچند سیاست‌های تأمین اجتماعی مانند سیاست‌های دیگر، راهبردی و روشن‌کننده مسیر سیاست‌گذاری در حوزه رفاهی است؛ اما به همان اندازه دارای کلی‌گویی و ابهام است. این امر زمینه تعارض دستگاه‌ها و نهادها با یکدیگر را فراهم می‌کند تا بر اساس متغیرهای ماهیتی، ساختاری و زمینه‌ای به سهم‌خواهی یا مقاومت در برابر تغییر بپردازند. فقدان شفافیت، کلی‌گویی و ابهام از موانع قانون ساختار نظام جامع نیز بوده است. بر این اساس، دور از انتظار نیست که کمیته امداد در قالب ماده ۱۸ قانون ساختار، خود را خارج از نظارت بداند یا همکاری در سیاست‌های کلی را منوط به اذن رهبری کند و یا اینکه سازمان تأمین اجتماعی نیروهای مسلح (ساتا)، با اتکا به ابعاد امنیتی و نظامی خود، مسیر متفاوتی را ترسیم کند.

موضوع دیگر، ضمانت اجرا و الزامات سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی است. یکی از محورهای اساسی شکست قانون ساختار، فقدان ضمانت اجرای بین‌دولتی و حاکمیتی بود. به این معنا که اگر دولتی این قانون را با فرازونشیب زیاد تصویب کرد، دولت بعدی آن را به‌مثابه قانون دارای الزامات محکم اجرا کند. حتی اگر این قانون با رویکرد و پارادایم آن دولت مخالف باشد. در مورد سیاست‌های تأمین اجتماعی نیز این امر صادق است. ضمانت اجرا و الزام‌آور بودن این سیاست‌ها مشخص نیست. هرچند مجمع تشخیص در سال ۱۳۸۴، مقررات نظارت بر حسن اجرای سیاست‌های کلی را تصویب کرده است؛ اما در ۱۸ سال گذشته سیاست‌های کلی زیادی بوده‌اند که اجرا نشده‌اند یا حسن اجرا نداشته‌اند؛ بنابراین لزوم تعیین مکانیزم‌های نظارتی قوی در کنار سازوکارهای شفافیت (با تأکید بر حوزه تکنولوژی و ابزارهای جدید فناوری) و پاسخگویی ضروری است.

این پژوهش در بازه زمانی انجام شده است که یک سال از ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی گذشته و مقرر است تا در سال ۱۴۰۲، لوایح نهایی دولت درباره اجرایی‌سازی سیاست‌ها مورد بررسی و تصویب قرار گیرد. همچنین در این سال قرار است برنامه هفتم توسعه و بودجه سال ۱۴۰۳ نیز تهیه و تصویب شود؛ بنابراین محدودیت‌های زمانی باید مدنظر باشد و تسریع نهایی‌سازی لوایح دولت در دستور کار قرار گیرد. همچنین توجه به این نکته ضروری است که ساحت سیاست‌گذاری به‌معنای زمینه‌سازی

اجرای سیاست‌ها، عرصه بحث‌های نظری، علمی و خلق مفاهیم جدید نیست چراکه انتظار می‌رود این مسائل در تدوین سیاست‌ها مدنظر قرار گرفته باشد؛ بنابراین در لوایح دولت و برنامه هفتم باید مفاهیمی مورد استفاده قرار گیرد که درباره آن‌ها تفاهم و برداشت یکسان وجود دارد. انعکاس سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در متن برنامه هفتم توسعه یکی از راهکارهای کاهش تعارض است. برخی پیشنهادها در این راستا ارائه شده است.

۱. مفاهیم مندرج در سیاست‌های کلی به‌ویژه تأمین اجتماعی و رفاه اجتماعی در یک سند تشریح شده و حدود حوزه‌های امدادی، بیمه‌ای و حمایتی مشخص شود. فهم مشترک از این عناوین در تسریع دستیابی به نتایج مطلوب مؤثر خواهد بود.

۲. ضروری است تا قبل از تصویب لوایح دولت، از ۹ بند سیاست کلی شفاف‌سازی و رفع ابهام صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود با محوریت مجمع تشخیص مصلحت نظام، به‌عنوان نهاد بالادستی، جلساتی با حضور نمایندگان دولت، مجلس و نهادهای حاکمیتی این حوزه (کمیته امداد، بنیاد مستضعفان، بنیاد شهید و امور ایثارگران، آستان قدس رضوی، ستاد اجرایی فرمان امام و...) تشکیل شده و وظایف این نهادها در پیروی از سیاست‌های کلی و حدود اختیارات دولت تصمیم‌گیری شود و نتیجه در قالب سند مکتوب منتشر شود.

۳. قانون ساختار نظام جامع و سیاست‌های کلی در طول یکدیگر قرار داشته و هم‌عرض هم نیستند که هدف سیاست کلی رد نظام جامع باشد. پیشنهاد می‌شود همچون قانون نظام جامع، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا شورای عالی رفاه، به‌عنوان متولی اصلی با اختیارات کامل جهت اجرا باشد و قوانینی که این اختیار را سلب می‌کند کنار گذاشته شود و واگذاری عملی نظام بودجه‌ریزی حوزه رفاه اجتماعی از سازمان برنامه به شورای عالی رفاه صورت گیرد.

۴. با عنایت به اهمیت حوزه رفاه اجتماعی در کشور و اثرگذاری هر نوع کژکارکردی آن بر ساحت اجتماعی و سیاسی، دو محور نظارت و ضمانت اجرای سیاست‌های تأمین اجتماعی به‌طور خاص بر عهده نهادی فراجناحی، مستقل و خارج از دولت سپرده شود.

۵. پیشنهاد می‌شود به‌منظور پرهیز از تصمیم‌گیری با داده‌های غلط و داشتن اطلاعات یکسان توسط متولیان امر، اطلاعات واقعی و پایه حوزه رفاه و تأمین اجتماعی کشور، از جمله وضعیت جمعیت و چشم‌انداز آن، وضعیت فقر و خط فقر، شاخص‌های رفاهی، جمعیت تحت پوشش همه نهادهای بیمه‌ای و حمایتی، مستمری‌بگیران و بازنشستگان، وضعیت اشتغال و مانند آن‌ها توسط مرجع واحد (مرکز آمار ایران) تهیه و به‌عنوان سند در اجرای سیاست‌های تأمین اجتماعی مورد استناد قرار گیرد.

۶. باتوجه‌به فرایند تهیه لایحه و تصویب قانون برنامه هفتم، پیشنهاد می‌شود تا سیاست‌های کلی تأمین

اجتماعی در احکام برنامه اعمال شود.

۷. تشکیل پایگاه اطلاعات بهره‌مندی ایرانیان به منظور شناسایی محرومیت‌های مکان‌محور نظیر انواع دسترسی‌های زیرساختی (ارتباطی، آب، انرژی، آموزش، بهداشت و...) و فرهنگی در مناطق و پهنه‌های جغرافیایی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی فقر با مشارکت خود شهروندان بر پایه شبکه‌های اجتماعی در دسترس.

۹. تشکیل پایگاه اطلاعات خدمات حمایتی که در آن کلیه خدمات ارائه‌شده توسط نهادهای حمایتی و سازمان‌های مردم‌نهاد ثبت شود.

۱۰. ایجاد زمینه مشارکت سازمان‌های مردم‌نهاد در نظام رفاهی به‌نحوی که تلاش‌ها و اقدامات آن‌ها به‌عنوان بخشی از منابع جمع‌آوری اطلاعات و تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

۱. ابراهیمی، سیدعباس و همکاران. (۱۴۰۰). مدیریت تعارض خطمشی در فرایند خطمشی‌گذاری نظام سلامت ایران؛ عناصر، آثار و راهکارها، فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۹۸-۷۷.
۲. ازکیا، مصطفی. (۱۳۸۲). روش‌های کاربردی تحقیق ۱، تهران: انتشارات کیهان، چاپ اول.
۳. امید، رضا. (۱۳۹۳). تحلیل سیاست‌گذاری اجتماعی در ایران: مطالعه قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
۴. امید، رضا. (۱۳۹۸). «تحلیل تعارض در سیاست‌گذاری اجتماعی»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۸، شماره ۳: ۶۳۹-۶۴۸.
۵. امید، رضا. (۱۳۹۹). «تعارض نهادی و شکست سیاست‌گذاری»، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۱۱، شماره ۱: ۱۳۳-۱۰۳.
۶. بازیار، منوچهر. (۱۳۸۱). نقدی بر لایحه ساختار سازمانی نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور، مجلس و راهبرد، شماره ۳۳، صفحات ۳۵۳ تا ۳۷۵.
۷. حاجی‌پور، ابراهیم و همکاران. (۱۳۹۴). طراحی الگوی آسیب‌شناسی اجرای خطمشی عمومی در ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۵۸، سال پنزدهم، صص ۲۳-۱.
۸. حیدری، علی. (۱۴۰۰). ابر سیاست: سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی، بایستگی‌ها و شایستگی‌ها، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۹. حیدری، علی. (۱۴۰۲). گز نکرده پاره نکنیم، سرمقاله در روزنامه اقتصادی تعادل، ۱۴۰۲/۰۱/۲۶.
۱۰. حیدری، علی. (۱۴۰۱). ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و حذف رویکردهای سلیقه‌ای/عدالت مهم است یا توسعه؟ مصاحبه با خبرگزاری ایرنا، نشانی: irma.ir کد خبر: ۸۴۸۳۱۸۶۲، تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴، بازیابی: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵.
۱۱. ساباتیر، پل و دانیل مازمانیان. (۱۳۸۵). ترجمه محمد عادل پناهی و سارا قائمی؛ شرط موفقیت در اجرای مؤثر سیاست‌ها: راهنمایی برای تحقق اهداف در سیاست‌گذاری عمومی، فرهنگ اندیشه، سال پنجم، تابستان ۱۳۸۵، شماره ۱۸.
۱۲. سعیدی، علی اصغر. (۱۳۸۶). چالش‌ها و فرصت‌های فراروی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در ایران، کتاب ماه علوم اجتماعی، سال اول دوره جدید.
۱۳. سعیدی، علی اصغر. (۱۳۸۷). چالش‌های شکل‌گیری گفتمان رفاهی در ایران، مصاحبه، کتاب ماه علوم اجتماعی، دوره جدید شماره ۱، صص ۶۹-۵۸.
۱۴. شبیری‌نژاد، علی اکبر. (۱۳۸۱). راهبرد: گزینه‌های پیشنهادی برای ساماندهی نظام تأمین اجتماعی، مجلس و راهبرد، شماره ۳۳، صفحات ۱۴۵ تا ۱۶۰.
۱۵. طبری، مجتبی و همکاران. (۱۳۸۱). فرایند خطمشی‌گذاری عمومی: رویکردی تکاملی، تهران: نشر ساوالان.

۱۶. عزیزی مهر، خیام. (۱۳۸۹). دولت و سیاست‌های رفاهی در ایران معاصر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، راهنما: غفاری، غلام‌رضا.
۱۷. فلیک، اووه. (۱۳۸۷). درآمدی بر تحقیق کیفی، مترجم: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
۱۸. فیتز پتریک، تونی. (۱۳۸۵). نظریه‌های رفاه جدید، ترجمه هرمز همایون‌پور، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
۱۹. فیروزآبادی، سیداحمد. (۱۳۸۹). موازی‌کاری و ناهماهنگی در نظام رفاهی ایران، کتاب ماه علوم اجتماعی، دوره جدید شماره ۳۴، صص ۱۰۷-۱۰۰.
۲۰. کریمی، مظفر. (۱۳۸۶). جایگاه بیمه‌های اجتماعی در قانون نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۹، شماره ۳، صص ۱۲۲-۹۵.
۲۱. گرجی‌پور، اسماعیل و حسین باقری زرین قباپی. (۱۳۹۹). ناجامع در جامع، سرمقاله در پایگاه اطلاع‌رسانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نشانی: www.mcls.gov.ir کد خبر: ۲۲۴,۰۹۶. تاریخ بازبینی: ۱۴۰۲/۰۱/۰۵.
۲۲. محمدپور. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی، ضد روش، جلد ۱، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۲۳. مدنی، سعید و ملیحه شبانی. (۱۳۸۱). یافته‌های آماری نظرخواهی از کارشناسان، مدیران و صاحب‌نظران منتخب در چهارچوب مباحث نظری و ساختاری نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۲۴. مدنی، سعید. (۱۳۷۹). به‌سوی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، تهران: انتشارات دانشگاه علوم‌پهزیستی و توان‌بخشی، چاپ اول.
۲۵. الوانی، سیدمهدی و میثاق شلوپوری. (۱۳۹۷). اجرای خط‌مشی عمومی: دیدگاه‌های نظری و راهکارهای عملی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
26. Moore, Christopher. (2003). *The mediation process: practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey-Bass.
27. Paul Sabatir and Daniel Mazmanian. (1979). *the condition of effective implementation: A Guide to accomplishing policy objectives, policy analysis, Vo 5*,
28. Skocpol, Theda and Edwin Amenta. (1986). *States and Social Policies, Annual*
29. Walker, Robert. (2005). *social security and welfare: concepts and comparisons*. New York: Open university press.
30. Wilmott, William; Joyce Hocker. (2013). *interpersonal conflict*. New York: McGraw-Hill.

ارائه مدل نظام کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت ریسک

اسماعیل کاظمی^۱، حمزه محمدی خشوئی^۲، محسن دستگیر^۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش ارائه مدلی برای کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد مدیریت ریسک می‌باشد.

روش: روش این پژوهش از لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات اکتشافی است و از لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش ۳۴۰ نفر از کارکنان بخش مالی سازمان تأمین اجتماعی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در پژوهش حاضر از مصاحبه و پرسش‌نامه بهره‌گیری شده است و برای بررسی فرضیه‌ها آمار استنباطی و آزمون‌های معادلات ساختاری به کار گرفته شده است.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در سازمان تأمین اجتماعی سیستم بانک درآمد، سیستم تعهدات قانونی، حقوق و دستمزد، سیستم دفترداری مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، سیستم مدیریت مالی و الزامات صدور چک به ترتیب بیشترین میزان تأثیر را بر کنترل‌های داخلی و به تبع آن بر مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد از عوامل مؤثر بر مدیریت ریسک می‌توان به اثربخشی کنترل‌های داخلی و مؤلفه‌های مؤثر بر کنترل‌های داخلی اشاره کرد. از جمله تأثیرگذارترین عوامل مؤثر بر اثربخشی کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی می‌توان به سیستم دفترداری مالی اشاره کرد.

واژه‌های کلیدی: کنترل‌های داخلی، مدیریت ریسک، سازمان تأمین اجتماعی

۱- دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، کارمند سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان.

۲- دکتری حسابداری، استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) (نویسنده مسئول)

khoshouei@khuif.ac.ir

۳- دکتری حسابداری، استاد گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).

۱. مقدمه

امروزه دیگر موضوعاتی مثل نظام نوین راهبری بنگاه‌ها، مدیریت ریسک و کنترل داخلی به‌قدری به موضوع تعالی سازمانی و بهبود عملیات در بنگاه‌ها گره خورده است که عدم توجه کافی به آن‌ها بدون شک به معنی خروج از دنیای کسب‌وکار موفق است. جهان فعلی ما با چالش‌های فراوان ناشی از اقتصاد دانش پایه، شدت گرفتن سرسام‌آور تغییرات در زمینه‌های گوناگون، افزایش روزافزون انتظارات مشتریان، افزایش رقابت در ابعاد مختلف، افزایش آسیب‌پذیری جدی اقتصاد جهانی و بسیاری پدیده‌های نوظهور دیگر روبرو است. پایداری بنگاه‌ها در چنین محیط پر تلاطم کسب‌وکار، به‌طور یقین، مستلزم برخورداری از نظام راهبری اثربخش، مدیریت هرچه بهتر ریسک دستیابی به اهداف راهبردی و استقرار کنترل داخلی مناسب به‌منظور حصول اطمینانی معقول برای تحقق اهداف یادشده است (خدای‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). گستردگی و پیچیدگی روزافزون سازمان‌ها در جهان پیشرفته‌ی امروز، فشارهای ناشی از کمبود منابع، افزایش سطح رقابت، وجود انواع مخاطرات در زمینه‌های مختلف مالی، اداری و تجاری که هدف‌ها و سیاست‌های سازمانی را خواه از درون و خواه از بیرون سازمان تهدید می‌کند موجب شده است تا کنترل اثربخش منابع و فعالیت‌ها، به‌عنوان مسئله‌ای حائز اهمیت، مورد توجه ارکان راهبری هر سازمان قرار گیرد (هان و چن و دگونگ یون، ۲۰۲۰). کنترل‌های داخلی به‌عنوان عاملی بسیار مهم در اداره‌ی بهینه سازمان‌ها، می‌تواند نقش مهم و با اهمیتی را در این خصوص ایفا نماید. کنترلی داخلی مطلوب به همراه تقویت نظام‌های کنترلی مؤثر و کارآمد موضوعی بدیهی و ضروری است و ضعف آن، خسارات و زیان‌های قابل توجه و سنگینی به‌بار می‌آورد (شیروانی و فتحی، ۱۳۹۸).

بنابراین استقرار سیستم کنترل داخلی در هر سازمان امری ضروری به حساب می‌آید. از طرف دیگر شناسایی و مدیریت ریسک در برنامه‌ریزی‌های سازمان به‌منظور تصمیم‌گیری و پایش آن‌ها توسط مدیران امروزه اجتناب‌ناپذیر است. سازمان‌ها برای شناسایی تمام ریسک‌هایی که در کسب‌وکارشان با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند، اعم از اجتماعی، محیطی، مالی و عملیاتی و غیره به‌منظور تشریح چگونگی مدیریت آن‌ها در یک سطح پذیرفته‌شده، به‌شدت در فشار هستند (درک بار و هلن برون، ۲۰۲۲).

در این راستا، استفاده از مدیریت ریسک در سازمان، با شناخت مزیت‌های آن نسبت به رویکردهایی با نظارت پایین‌تر، گسترش یافته است. در این بین کنترل‌های داخلی به‌گونه‌های مختلف به مدیریت ریسک کمک می‌کند. در نتیجه، با امعان نظر به نقش کلیدی مدیریت ریسک در واحدهای اقتصادی شامل شناسایی رویدادهای بالقوه مؤثر بر واحد، عکس‌العمل مناسب نسبت به ریسک‌های موجود و ایجاد اطمینان معقول از دستیابی به اهداف واحد اقتصادی، پیاده‌سازی مدیریت ریسک نیازمند وجود بستری مناسب جهت حصول اطمینان از تحقق اهداف مورد نظر است. بستر مذکور می‌تواند نقش حمایتی و تسهیل‌کننده برای مدیریت ریسک ایفا نماید. مطالعه محیط عملیاتی، قانونی و گزارشگری

مالی واحدهای اقتصادی موفق، مبین وجود شبکه گسترده‌ای از کنترل‌های داخلی در کلیه اضلاع واحد اقتصادی است و باتوجه به تقرب اهداف کنترل‌های داخلی و مدیریت ریسک به‌رغم وجود نقاط افتراق، به‌نظر می‌رسد پیاده‌سازی مدیریت ریسک بر بستر کنترل‌های داخلی می‌تواند متضمن موفقیت مدیریت ریسک در دستیابی به اهداف مورد نظر باشد (نادری نورعینی و خانزاده، ۱۳۹۷).

در این بین برخی پژوهش‌ها (برای نمونه خولخاچیوا و همکاران^۱، ۲۰۲۲) نشان دادند مدل توسعه‌یافته کنترل داخلی ریسک‌محور به شناسایی مشکلات موجود در سازمان در مدیریت ریسک کمک می‌کند تا از عملکرد کارآمد و مستمر سازمان اطمینان حاصل شود. هان و هوی^۲ (۲۰۲۱) نشان دادند بین کنترل‌های داخلی و عملکردهای مدیریت ریسک در شرکت‌ها رابطه معناداری وجود دارد. باکار و همکاران^۳ (۲۰۲۰) نیز نشان دادند مؤلفه‌های کنترل داخلی از مشارکت‌کنندگان قوی در مدیریت ریسک هستند. علاوه بر این و کیلی فرد و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که در صورت وجود ضعف و نارسایی در سیستم کنترل‌های داخلی، شاخص ریسک سیستماتیک شرکت‌ها افزایش می‌یابد. یافته‌های تحقیق فندرسکی و صفری‌گرایی (۱۳۹۷) بیانگر آن است که اثربخشی کنترل داخلی، موجب کاهش ریسک سقوط قیمت سهام شرکت‌ها می‌شود. باتوجه به نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی و همچنین تأثیری که کنترل‌های داخلی می‌تواند بر مدیریت ریسک داشته باشد، می‌توان بیان کرد که تاکنون پژوهشی جامع و کامل در این خصوص انجام نشده است. لذا، به‌منظور پر کردن شکاف تحقیقاتی موجود، این پژوهش درصدد تدوین مدلی برای کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مدیریت ریسک است. باتوجه به فقدان پژوهش جامع در سازمان تأمین اجتماعی در خصوص عوامل اثربخش در کنترل‌های داخلی و تأثیر این عوامل بر مدیریت ریسک، مدلی برای ارتقا دانش در زمینه کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مدیریت ریسک طراحی شده است که حاصل دیدگاه خبرگان مختلف در این حوزه بوده و دیدگاه جامع و وسیعی در خصوص کنترل‌های داخلی و سازوکارهای لازم جهت اثربخشی آن برای مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی ارائه می‌نماید که از طریق آن جامعه هدف نیازمندی‌های خود را تشخیص داده و درصدد کسب موفقیت و پیشرفت در این حوزه برمی‌آیند. برای رسیدن به این هدف ابتدا با بررسی منابع مکتوب کلیه عوامل مؤثر در حوزه مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی مطالعه شده و شاخص‌های اندازه‌گیری مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در سازمان از آن‌ها استخراج شد. سپس از طریق انجام مصاحبه با خبرگان عوامل و مؤلفه‌های علی در زمینه مدیریت ریسک و عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی شناسایی شد. در ادامه پرسش‌نامه کیفی جهت مدل‌سازی معادلات

1- Khulkhachieva et al

2- Hanh & Huy

3- Bakar et al

ساختاری طراحی و پس از جمع‌آوری داده‌ها از خبرگان و تجزیه و تحلیل آن و تأیید مدل توسط خبرگان، مدل نهایی اجرا گردید.

ضرورت وجود سیستم کنترل داخلی در سازمان‌ها، امروزه به خوبی احساس می‌گردد؛ چراکه سیستم کنترل داخلی اگر به درستی طراحی و اجرا گردد، باعث دقت عمل و کارایی سیستم‌های اطلاعاتی می‌شود و کیفیت گزارشگری سازمان را بهبود بخشیده و مطابقت آن با قوانین موضوعه را سبب می‌شود. از این رو طراحی و اجرای مطلوب کنترل‌های داخلی در سازمان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. به همین دلیل، مدیران سازمان باید برای تأمین اطمینان نسبی از دستیابی به هدف‌های پیش‌بینی شده، حسن اجرای فعالیت‌ها در کلیه زمینه‌ها، جلوگیری از هرگونه تخلف مالی، تقلب و استفاده نادرست از منابع و دارایی‌ها و تحقق مسئولیت پاسخ‌گویی و حساب‌دهی نسبت به فعالیت‌های انجام شده، به طراحی و اجرای سامانه کنترل داخلی مناسب بپردازند (اسماعیلی کیا و سلیمانی زاده، ۱۳۹۷). علاوه بر این پایین بودن کیفیت کنترل داخلی می‌تواند منتهی به اتخاذ تصمیمات نامناسب و پرریسک از سوی مدیران گردد که در نتیجه آن احتمال شکست این تصمیمات افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر فشارهای ناشی از کمبود منابع و افزایش رقابت و وجود انواع ریسک و خطرات در کلیه زمینه‌ها، اهداف و سیاست‌های سازمان را چه از بیرون و چه از درون تهدید می‌کند، همگی این عوامل موجب شده است که افکار مدیریت به مسائل و موارد بی‌شماری معطوف گردد و عملاً کنترل مستقیم و مدیریت ریسک انفرادی سازمان‌ها غیرممکن شده است. کنترل غیرمستقیم عملیات سازمانی و دوری مدیران ارشد از تمامی فعالیت‌های واحد تجاری باعث گردیده است تا مدیریت برای انجام وظیفه مباشرتی خود، به استقرار یک سیستم اثربخش کنترل داخلی به عنوان جزئی لاینفک از سیستم مدیریت کارآمد روی آورده (ذبیح‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین، برای کنترل‌های داخلی الگوهای متنوعی طراحی و معرفی شده‌اند، این سیستم‌ها همواره دارای نقاط ضعف و قوتی هستند. در این بین مهم‌ترین و معروف‌ترین سیستم‌های کنترل داخلی از نظر جامعیت، اثربخشی و گستردگی در کاربرد، الگوی طرح شده از سوی کمیته سازمان‌های پشتیبان (مسئول) کمیسیون تردوی ملقب به کوزو است. لذا، هدف این پژوهش ارائه مدلی برای کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مدیریت ریسک می‌باشد. شناسایی عوامل تأثیرگذار بر کنترل‌های داخلی و تأثیری که کنترل‌های داخلی می‌توانند بر مدیریت ریسک داشته باشند، می‌تواند برای سازمان تأمین اجتماعی بسیار بااهمیت باشد. زیرا شناسایی این عوامل می‌تواند از اتلاف منابع سازمان جلوگیری کرده و موجب کاهش هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد اداری، مالی و مدیریت ریسک سازمانی شود.

در سازمان تأمین اجتماعی هم که عمده فعالیت‌های آن در سمت و سوی مالی قرار دارد و بعد از دولت، بزرگ‌ترین بودجه کشور را در اختیار دارد (در سال ۱۴۰۲ مبلغ ۷۵۰ هزار میلیارد تومان)

وجود و استقرار سیستم کنترل‌های داخلی برای نظارت بر امور مالی و مدیریت ریسک جزء ضروریات محسوب می‌شود. به‌همین دلیل، برای کنترل‌های داخلی الگوهای متنوعی طراحی و معرفی شده‌اند، این سیستم‌ها همواره دارای نقاط ضعف و قوتی هستند، از مهم‌ترین دلایل ضعف سیستم کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی، سنتی بودن سیستم، غیرعلمی بودن، سلیقه‌ای اجراء شدن کنترل‌ها در بیشتر استان‌های کشور و به‌روز نشدن آن است.

بنابراین سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از "الگوی عملیاتی بهینه نظام کنترل‌های داخلی با رویکرد مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی" کدام مدل است؟

۲. چهارچوب نظری پژوهش

در سال‌های اخیر کنترل‌های داخلی به‌دلیل نقش مؤثر آن در افزایش کیفیت گزارشگری مالی و قابلیت اعتماد صورت‌های مالی اهمیت روزافزونی یافته است و قانونگذاران و سازمان‌های حرفه‌ای نیز توجه ویژه‌ای به کنترل‌های داخلی و ارزیابی دوره‌ای آن دارند. به‌نحوی که طبق دستورالعمل داخلی بورس اوراق بهادار و فرابورس ایران، هیئت‌مدیره شرکت‌ها می‌بایست سیستم کنترل‌های داخلی مناسب و اثربخش را برای نیل به اهداف سازمان و حفاظت از دارایی‌ها به کار گیرند. طبق مفاد این دستورالعمل مدیریت سازمان باید سیستم کنترل‌های داخلی آن را حداقل سالانه مورد ارزیابی قرار دهد و گزارش کنترل‌های داخلی را جهت ارائه به سرمایه‌گذاران و سهامداران ارائه کند. حساب‌رسان مستقل نیز می‌بایست در گزارش خود نسبت به مناسب و اثربخش بودن کنترل‌های داخلی اظهارنظر کنند (نیک‌جو و همکاران، ۱۴۰۰). در صورت اثربخش بودن کنترل‌های داخلی در سازمان، مدیران از گزارش‌های حسابداری و مالی در فرایند تصمیم‌گیری خود بهره بیشتری خواهند برد و اطمینان معقولی از اجرای دقیق و منظم رویه‌های مالی و اداری در سازمان به‌دست خواهد آمد. در واقع سیستم کنترل‌های داخلی کارآمد موجب اعتباربخشی به گزارش‌های حسابداری تهیه‌شده می‌گردد (ارجمندنژاد، ۱۳۹۵).

اساس تفکر چهارچوب کنترل داخلی بر پایه کنترل قرار دارد به‌این‌معناکه هرگونه کاستی، نارسایی، ناکارایی و عدم اثربخشی در دستیابی به اهداف به‌عنوان یکی از اجزای لاینفک سیستم کنترل شناخته شده است، اما تغییرات محیطی از جمله تغییرات سریع تکنولوژی و فناوری اطلاعات، محیط و رقابتی انواع ریسک‌های مختلف را اعم از ریسک‌های عملیاتی و مالی بر واحد اقتصادی تحمیل کرده است. واحدهای اقتصادی برای رویارویی با ریسک‌های مختلف نیاز به استقرار یک مدیریت ریسک اثربخش دارند و برای اداره، کنترل و کاهش ریسک‌ها به یک سیستم کنترل داخلی اثربخش نیاز است (وودز و همکاران^۱، ۲۰۰۸). مدیریت ریسک فرایندی پویا و تکرارشونده جهت شناسایی و تجزیه و تحلیل خطرات

و ریسک‌های موجود در مسیر دستیابی به اهداف سازمان است. در بخش مدیریت ریسک به‌طور کلی ممکن است بازنگری در کنترل‌های داخلی ضرورت یابد تا بدین‌وسیله ریسک‌های جدید یا ریسک‌هایی که پیش‌از این جزو ریسک‌های غیرقابل کنترل قلمداد شده‌اند، به شیوه‌ای مناسب مورد بررسی قرار گیرند. مضافاً لازم به ذکر است در چهارچوب جدید، خطر ذاتی و خطر تقلب (دستکاری) نقش مهم‌تری در مدیریت ریسک ایفاء می‌کنند و روند مدیریت ریسک که شامل شناسایی ریسک، تحلیل ریسک و واکنش به آن است به‌طور مفصل‌تری مورد تأکید قرار گرفته است (صراف و همکاران، ۱۳۹۴).

بعد از رسوایی‌ها و ناکامی‌های متعدد تجاری مثل انرون^۱ در سال ۲۰۰۱ و ورلد کام^۲ در سال ۲۰۰۲، موجب درخواست‌هایی برای مدیریت ریسک و نظام راهبری بنگاه پیشرفته‌تر شد. در پاسخ به نیاز برای رهنمودی مبتنی بر اصول به‌منظور کمک به واحدهای تجاری در طراحی و استقرار رویکردی برای مدیریت ریسک در سطح کل بنگاه، کوزو گزارش «مدیریت ریسک بنگاه- چهارچوب یکپارچه^۳» را منتشر ساخت. این گزارش در سال ۲۰۰۴ و با همراهی مؤسسه حسابرسی پرایس واترهاوس کوپرز^۴ منتشر شد. در این چهارچوب بسط‌یافته، کنترل داخلی به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر مدیریت ریسک بنگاه دیده شده‌است. این چهارچوب، بر پایه مفاهیم کنترل داخلی و با تمرکز عمیق بر موضوع مدیریت ریسک بنگاه بسط یافته است (کوزو^۵، ۲۰۰۴). مدیریت ریسک سازمانی، از کنترل داخلی، گسترده‌تر است. بدین‌معناکه مدیریت ریسک سازمانی، به تشریح کنترل داخلی پرداخته و تمرکز مستقیم و بیشتری بر مفهوم ریسک دارد. کنترل داخلی، بخش جدایی‌ناپذیری از مدیریت ریسک سازمانی است، در حالی که مدیریت ریسک سازمانی خود بخشی از فرآیند راهبری است (مولر^۶، ۲۰۱۱).

مدیریت ریسک با یک رویکرد کلی‌نگر در زمینه کنترل مطلوب عملکرد، ایفای نقش می‌نماید. اجرای سیستم مدیریت ریسک، عملکرد سازمان را بهبود خواهد بخشید و وضعیت سازمان را متناسب با رشد صنایع و رقبای فعال، ارتقا خواهد داد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت ریسک چهار گروه از اهداف مدیریتی را مورد ملاحظه قرار می‌دهد که شامل اهداف استراتژیک سطح کلان، اثربخشی و کارایی عملیات، قابلیت اتکای گزارشگری، و رعایت قوانین و مقررات می‌باشد (گلیناس و دول^۷، ۲۰۰۸). مرنا و الثانی^۸ (۲۰۰۸) معتقدند که فرآیند مدیریت ریسک باید پویا بوده و به‌طور منظم مورد تجدیدنظر قرار گیرد. مدیریت ریسک اقدامی برای کاهش هرخطری است که می‌تواند به سازمان در

-
- 1- Enron
 - 2- WorldCom
 - 3- Enterprise Risk Management Integrated Framework (ERM)
 - 4- Price Waterhouse Coopers
 - 5- The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)
 - 6- Moeller
 - 7- Gelinas & Dull
 - 8- Merna & Al-Thani

راه رسیدن به اهدافش آسیب برساند و سازمان را قادر می‌سازد که به‌نحو بهتری ریسک‌های متداول در فعالیت خود را اداره نماید. به‌عبارت‌دیگر مدیریت ریسک به مفهوم سنجش ریسک و سپس اعمال استراتژی‌های مناسب دلالت می‌کند. مدیریت ریسک به سازمان کمک می‌کند تا به چشم‌اندازش دست یابد و از خطرهای و شگفتی‌های بین راه اجتناب کند (پانتر، ۱۳۹۱). سازمان‌ها همواره روش‌هایی را برای مقابله با عدم اطمینان‌های کاری جستجو می‌کنند، در این راستا مدیریت ریسک به‌عنوان ابزاری کارآمد برای مدیران سازمان‌ها معرفی شده است. در واقع مدیریت ریسک فرایند ارزیابی ریسک و طراحی استراتژی‌هایی برای شناخت ریسک است. شناسایی و مدیریت ریسک به‌عنوان یکی از رویکردهای جدید است که برای تقویت و ارتقای اثربخشی سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (بابایی و وزیرزنجانی، ۱۳۸۴). در این بین مدیریت، پاسخگوی مدیریت ریسک بنگاه خواهد بود. با توجه به این موضوع، مدیریت برای ارزیابی پروژه‌ها، نظارت بر خدمات و پیشنهاد برای بهبود آن‌ها، به کمک نیاز دارد. وظیفه نظام کنترل داخلی می‌تواند مدیر را در این راه یاری رساند و این نیاز وی را برآورده نماید (استاکیوکاس و روپسیس^۱، ۲۰۰۵).

سوتارتو و مرتقی^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی این موضوع که آیا بین مدیریت ریسک و کنترل داخلی و دستیابی به هدف، همبستگی وجود دارد یا خیر و اینکه چقدر این همبستگی قوی است، پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت ریسک دارای همبستگی متوسط با دستیابی به هدف است، در حالی که کنترل داخلی دارای همبستگی قوی با دستیابی به هدف است. همچنین، مدیریت ریسک و کنترل داخلی به‌طور هم‌زمان با دستیابی به هدف در درجه همبستگی قوی، همبستگی دارند.

خولخاچویا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی مدلی از کنترل داخلی ریسک‌محور ارائه دادند که هدف اصلی آن شناسایی صحیح عوامل خطر مؤثر بر تولید و نتایج مالی یک سازمان کشاورزی است. نتایج نشان داد مدل توسعه‌یافته کنترل داخلی ریسک‌محور به شناسایی مشکلات موجود در سازمان در مدیریت ریسک کمک می‌کند تا از عملکرد کارآمد و مستمر یک سازمان کشاورزی اطمینان حاصل شود.

هان و هوی^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین کنترل داخلی، حساسی داخلی و مدیریت ریسک در شرکت‌های ویتنام پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که کنترل داخلی در شرکت‌ها به حفاظت از دارایی‌های شرکت و اطمینان از قابلیت اطمینان اطلاعات و حمایت از اثربخشی سازمان کمک می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که بین حساسی داخلی، کنترل داخلی و حکمرانی خوب رابطه مثبتی وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد بین کنترل‌های داخلی و عملکردهای مدیریت ریسک در شرکت‌ها

1- Staciokas & Rupsys

2- Sutarto & Murtaqi

3- Hanh & Huy

رابطه معناداری وجود دارد.

باکار و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی از مدل رگرسیون چندگانه برای آزمایش اینکه آیا مؤلفه‌های کنترل داخلی بر مدیریت ریسک تأثیر دارد و کدام مؤلفه‌های کنترل داخلی به‌عنوان تعیین‌کننده اصلی مدیریت ریسک عمل می‌کند، استفاده کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه‌های کنترل داخلی به‌ویژه ساختار کسب‌وکار، فلسفه کسب‌وکار، و تخصیص قدرت و مسئولیت از مشارکت‌کنندگان قوی در مدیریت ریسک هستند. این نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید نقش کنترل داخلی را در مدیریت ریسک در نظر بگیرند.

لیسنواتی و آپولو^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی رابطه اجرای کنترل داخلی، مقررات و تقلب با مدیریت ریسک پرداختند. مدل‌های تحقیق تا حدی از فرضیه‌ها حمایت می‌کند که از نظر آماری اثرات مثبت و معنی‌داری از رابطه بین کنترل داخلی، مقررات، مدیریت ریسک و تقلب دارند.

ثابت و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، به بررسی تأثیر اثربخشی کنترل‌های داخلی بر مدیریت ریسک سازمانی بر اساس توصیه‌های کوزو پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که حسابرسان داخلی با تقویت نقش حسابرس داخلی و بالابردن سطح استقلال و عینیت آن، نقش اساسی در بهبود مدیریت ریسک سازمان و کنترل‌های داخلی آن دارند.

ولی‌نیا و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی اثر ضعف کنترل‌های داخلی بر تغییرات بازده سهام، مدیریت سود واقعی و ریسک شرکت‌ها پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ضعف ساختار کنترل داخلی اثر معنی‌داری بر تغییرات بازده سهام شرکت‌های مورد مطالعه دارد. همچنین شرکت‌های با ضعف ساختار کنترل داخلی دستکاری فعالیت‌های واقعی (مدیریت سود واقعی) بیشتری انجام می‌دهند و ریسک مالی بیشتری دارند.

غفاری قاضیانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به ارائه الگوی ضعف کنترل‌های داخلی بر اساس معیارهای کنترلی شاخص کمی و کیفی حسابداری پرداختند. نتایج نشان داد که بین افشاء مؤلفه‌های ریسک و ضعف کنترل‌های داخلی رابطه معناداری وجود دارد. بین ساختار حاکمیت شرکتی (استقلال هیئت‌مدیره، مالکیت نهادی) و ضعف کنترل‌های داخلی رابطه معناداری وجود ندارد. بین ریسک عملیاتی و ضعف کنترل‌های داخلی رابطه معناداری وجود ندارد.

مرتضوی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به شناسایی عوامل اثرگذار در استقرار نظام کنترل‌های داخلی بانک‌ها با توجه به ویژگی‌های محیطی کشور پرداختند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که از

1- Lisnawati & Apollo

2- Thabit et al

تعداد ۱۱۹ شاخص استخراج‌شده به‌عنوان عوامل اثرگذار در استقرار نظام کنترل‌های داخلی بانک‌های ایران، ۱۱۳ شاخص (استقرار بعد محیط کنترل ۲۶ شاخص، استقرار بعد ارزیابی ریسک ۲۶ شاخص، استقرار بعد فعالیت‌های کنترلی ۲۷ شاخص، استقرار بعد اطلاعات و ارتباطات ۲۱ شاخص و استقرار بعد فعالیت‌های پایشی ۱۳ شاخص)، اجماع عمومی گروه دلفی را کسب نمود و با انجام تحلیل عاملی مشخص شد همه ۱۱۳ شاخص مذکور از اهمیت کافی برخوردار است.

فندرسکی و صفری‌گرایی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اثربخشی کنترل داخلی و ریسک سقوط قیمت سهام پرداختند. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که اثربخشی کنترل داخلی، موجب کاهش ریسک سقوط قیمت سهام شرکت‌ها می‌شود. یافته‌های تحقیق ضمن پر کردن خلاء تحقیقاتی صورت‌گرفته در این حوزه، می‌تواند برای سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران بازار سرمایه و تدوین‌کنندگان مقررات بازار حساسی در امر تصمیم‌گیری مفید باشد.

بیرامی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که کنترل داخلی بر شاخص‌های گزارشگری مالی و مدیریت ریسک که اهمیت ویژه‌ی دارد اثرگذار است و علاوه بر این قادر است بر حقوق سهام‌داران از لحاظ راهبری شرکتی تأثیر مثبت گذاشته و رضایت سهام‌داران را جلب نماید.

وکیلی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و ریسک سیستماتیک پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان دادند که در صورت وجود ضعف و نارسایی در سیستم کنترل‌های داخلی، شاخص ریسک سیستماتیک شرکت‌ها افزایش می‌یابد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر باهدف ارائه مدلی برای کنترل داخلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مدیریت ریسک انجام شده است. از این‌رو، این پژوهش ارائه‌دهنده مدل جدیدی می‌باشد. به‌همین دلیل این پژوهش از نوع تحقیقات اکتشافی است. مطالعه اکتشافی برای درک پدیده‌های نا آشنا و گسترش دانش از طریق نظریه‌پردازی استفاده می‌شود. از آنجایی که این پژوهش از نوع اکتشافی می‌باشد، برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از روش‌های کیفی همچون مشاهده و مصاحبه استفاده می‌شود. از این‌رو این پژوهش به‌صورت کمی و کیفی صورت می‌پذیرد و در کنار روش کیفی مورد استفاده، این مطالعه با بررسی پیشینه پژوهش، شاخص‌های اصلی مدیریت ریسک را در سازمان تأمین اجتماعی شناسایی نموده و در گام‌های بعدی وارد مطالعات کمی بر روی آن نیز می‌شود. در این حالت به‌صورت توأمان پژوهش کیفی و کمی انجام می‌پذیرد. با عنایت به استفاده از روش‌های کیفی و کمی به‌صورت توأمان این پژوهش از جمله پژوهش‌های ترکیبی است و مشخصاً از طرح شیوه‌های ترکیبی اکتشافی استفاده خواهد نمود. در تحقیق حاضر پژوهشگر از میان استراتژی‌های موجود در پژوهش‌های ترکیبی (استراتژی پژوهش

شیوه‌های ترکیبی و استراتژی اقدام پژوهشی)، استراتژی پژوهش شیوه‌های ترکیبی را برگزیده است. چراکه در این استراتژی محقق به‌منظور تبیین، موشکافی و فهم یک رخداد، اطلاعات کیفی و کمی را جمع‌آوری می‌نماید. ترکیب این دو نوع اطلاعات درک بهتری از مسئله نسبت به تمرکز صرف بر یک نوع داده مهیا می‌سازد. استراتژی شیوه‌های ترکیبی دربرگیرنده: طرح شیوه‌های ترکیبی تبیینی، طرح شیوه‌های ترکیبی اکتشافی، طرح شیوه‌های ترکیبی آشیانه‌ای و طرح شیوه‌های ترکیبی کثرت‌گرا است، که محقق طرح شیوه‌های ترکیبی اکتشافی را به کار گرفته و مضافاً محقق امکان دارد طبقه‌های اطلاعاتی به‌دست‌آمده از اطلاعات کیفی اکتشافی با اطلاعات کمی را ترکیب نماید.

گسترش پوشش‌های بیمه‌ای و حمایتی و نظام تأمین اجتماعی سبب افزایش امید به زندگی، بهبود وضعیت و کیفیت زندگی افراد و تأثیر کلی آن در عرصه‌های مختلف زندگی (اقتصادی - اجتماعی) می‌شود، این عوامل باعث‌شده سازمان تأمین اجتماعی بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین نهاد از نظر جمعیت تحت پوشش باشد، بنابراین پذیرش این موضوع که تأمین اجتماعی در پیشرفت و توسعه هر کشوری نقش و اهمیت به‌سزایی دارد بر کسی پوشیده نیست. از این جهت شناسایی عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی سازمان تأمین اجتماعی و تأثیری که این عوامل می‌تواند بر مدیریت ریسک داشته باشد، می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. لذا در این پژوهش سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شده است. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان بخش مالی سازمان تأمین اجتماعی به تعداد ۲,۰۰۰ نفر است. برای مشخص کردن حجم نمونه پژوهش از فرمول کوکران استفاده شده است. با توجه به اینکه تعداد کل جامعه آماری این تحقیق ۲,۰۰۰ نفر می‌باشد، می‌توان بیان کرد که تعداد نمونه تحقیق با استفاده از فرمول کوکران حداقل باید ۳۲۲ نفر باشد. در مجموع تعداد ۳۴۰ پرسش‌نامه بین اعضای نمونه توزیع و جمع‌آوری شد. از روش نمونه‌گیری تصادفی به‌منظور مشخص کردن اعضای نمونه بهره‌گیری شده است. گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر از طریق مصاحبه و پرسش‌نامه می‌باشد. ابتدا برای شناسایی عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از روش مصاحبه استفاده شد. پس از شناسایی عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی، پرسش‌نامه مربوط به هر مؤلفه به‌صورت پرسش‌نامه محقق ساخته، بعد از مشاوره با متخصصین، متناسب با سؤالات اصلی پژوهش و در گواه‌های متناسب با فعالیت‌های مدنظر قرار گرفته شده در محورها با بهره‌گیری از طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد. به‌منظور تحلیل روایی محتوایی و صوری، پرسش‌نامه تحویل چند نفر متخصص و استاد محترم راهنما قرار گرفت تا دیدگاه‌ها و پیشنهادات خود را برای اصلاح بیان کنند. پایایی پرسش‌نامه نیز در آغاز فرآیند پژوهش بعد از اجرای مقدماتی و گردآوری پرسش‌نامه‌های اولیه با استفاده از تکنیک آماری آلفای کرونباخ مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون پایایی پرسش‌نامه‌ها در جدول (۱) ارائه شده است:

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

ابعاد پرسش‌نامه	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها
کنترل‌های داخلی	۰/۹۲۶	۳۶
مدیریت ریسک	۰/۸۱۱	۸

بر اساس نتایج جداول (۱) ضرایب پایایی برای پرسش‌نامه‌های پژوهش اندازه‌گیری شد که همگی بالاتر از ۰/۷ بوده و نشان از دقت بالای ابزار محاسبه به کار گرفته شده در این پژوهش دارد.

۳-۱-۱. مراحل اجرای پژوهش

این پژوهش در پنج مرحله به صورت زیر انجام می‌شود:

۳-۱-۱-۱. مرحله اول: استخراج شاخص‌های اولیه از مبانی نظری (مطالعه منابع مکتوب)

در گام نخست کلیه منابع مکتوب از جمله مقالات، کتب، و پایان‌نامه‌های مرتبط تا مرز دانش را کشف نموده و در موضوع مورد بررسی به کفایت تئوریک برسد. بدین ترتیب کلیه مدل‌های موجود در حوزه مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی مطالعه شده و مدیریت ریسک و شاخص‌های اندازه‌گیری کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی از آن‌ها استخراج شده است.

۳-۱-۱-۲. مرحله دوم: شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی با روش مصاحبه

باتوجه به اینکه این پژوهش در سطح سازمانی اجرا می‌گردد، بنابراین خبرگان جهت انجام مصاحبه انتخاب می‌شوند. پس از آن لیست معیارهای اولیه حاصل شده از ادبیات نظری به‌عنوان راهنمایی برای مصاحبه از خبرگان استفاده می‌گردد و مصاحبه تا میزانی تکرار می‌گردد که به پاسخ‌های کم‌وبیش تکراری از مصاحبه‌شوندگان دست یابیم، سپس با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی‌ال‌اس به تجزیه و تحلیل نتایج مصاحبه و استخراج عوامل کلیدی مدل مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی بر اساس نظر خبرگان می‌پردازیم.

۳-۱-۱-۳. مرحله سوم: گروه‌بندی و شناسایی مؤلفه‌های مدل

جهت شناسایی مؤلفه‌های مدل، از روش نمونه‌گیری گلوله برفی که یک روش غیراحتمالی می‌باشد که حالت انتخاب تصادفی نیز دارد از جامعه آماری و تدوین پرسش‌نامه و ارزیابی روایی و پایایی آن، اقدام به گردآوری داده می‌نماییم. نمونه‌گیری گلوله برفی هنگامی مناسب می‌باشد که اعضای یک جامعه یا گروه به راحتی قابل مشخص شدن نباشند. این روش هم‌چنین به منظور شناسایی افراد متخصص در یک

حوزه خاص نیز به کار گرفته می‌شود. سپس با بهره‌گیری از تحلیل عاملی اکتشافی به تجزیه و تحلیل داده و گروه‌بندی و مشخص کردن مؤلفه‌های مدل می‌پردازیم. در این مرحله مدل مفهومی تحقیق ارائه می‌شود.

۳-۱-۴. مرحله چهارم: مشخص کردن شدت ارتباط معیارها و مؤلفه‌های الگو

در این مرحله برای مشخص کردن شدت ارتباطات مؤلفه‌ها و معیارهای الگوی مفهومی، با بهره‌گیری از داده‌های حاصل شده از مرحله سوم و مفاهیم معادلات ساختاری، داده‌های جمع‌آوری گردیده تجزیه و تحلیل شده و خروجی آن سبب ارائه مدل نهایی مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی را در سازمان تأمین اجتماعی خواهد شد.

۳-۱-۵. مرحله پنجم: سطح‌بندی مدیریت ریسک و شاخص‌های کنترل داخلی را در سازمان تأمین اجتماعی با به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری

پرسش‌نامه کیفی جهت مدل‌سازی معادلات ساختاری طراحی می‌نماییم و پس از جمع‌آوری داده‌ها از خبرگان و تجزیه و تحلیل آن و تأیید مدل توسط خبرگان، مدل نهایی را اجرا می‌نماییم.

۴. یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ابتدا با بررسی منابع مکتوب از جمله مقالات، کتب و پایان‌نامه‌های مرتبط، کلیه عوامل مؤثر در حوزه مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی مطالعه شده و مدیریت ریسک شاخص‌های اندازه‌گیری کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی از آن‌ها استخراج شد. با توجه به اینکه این پژوهش در سطح سازمانی اجرا می‌گردد، بنابراین خبرگان جهت انجام مصاحبه انتخاب شدند. برای انتخاب خبرگان جهت مصاحبه از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. مطابق با این روش، ابتدا با یکی از مدیران صاحب‌نظر و دارای تحصیلات و تجربه کافی مرتبط با موضوع، انتخاب و مصاحبه از وی صورت گرفت و در پایان مصاحبه، از وی خواسته شد که سایر افراد مطلع و صاحب‌نظر در خصوص موضوع پژوهش را معرفی نماید. به منظور غنای پژوهش، تلاش شد تا با افرادی که شخصاً موضوع پژوهش را تجربه کردند و از دانش و تجربه‌ی بالایی برخوردار هستند، مصاحبه صورت گیرد. این فرایند تا اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت و سرانجام پس از انجام مصاحبه با ۱۸ نفر، فرایند گردآوری داده‌ها پایان یافت. در ابتدای مصاحبه‌ها به‌طور کلی هدف پژوهش ذکر گردید و تأکید شد که از مصاحبه‌ها تنها برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد و هویت افراد به‌هیچ‌وجه در گزارش‌های تحقیق و مقالات منتشره، مشخص نخواهد شد. پس از انجام مصاحبه با خبرگان مدیریت ریسک و عوامل مؤثر بر کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی شناسایی شد. مشخصات

مصاحبه‌شوندگان به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

تجربه کاری		مدرک تحصیلی		رشته تحصیلی		جنسیت		معیار اصلی
بالاتر از ۲۵ سال	۲۱ سال تا ۲۵ سال	۱۵ سال تا ۲۰	دکتری	مدیریت و مالی	حسابداری و حسابداری	زن	مرد	معیارهای فرعی طبقه‌بندی
۴	۸	۶	۷	۱۱	۱۲	۶	۳	۱۵
تعداد								

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر ارائه مدلی برای کنترل داخلی در سازمان تأمین اجتماعی جهت مدیریت ریسک می‌باشد. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش حاضر به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار نمرات کنترل‌های داخلی و مدیریت ریسک

مقیاس	میانگین	انحراف معیار
کنترل‌های داخلی	۳/۶۷	۰/۷۷
مدیریت ریسک	۳/۳۳	۰/۷۲

جهت سنجش روایی از روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) و برای ارزیابی پایایی متغیرهای پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ و آزمون پایایی مرکب استفاده شده است. نتایج روایی و پایایی متغیرهای تحقیق در جدول شماره (۴) آمده است:

جدول ۴. آلفای کرونباخ و آزمون پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE	تأیید/د
کنترل داخلی	۰/۹۲۶	۰/۹۴۱	۰/۶۹۵	تأیید
مدیریت ریسک	۰/۸۱۱	۰/۸۶۳	۰/۵۶۳	تأیید

۴-۱. پایایی متغیرهای تحقیق

باتوجه به جدول (۴) مشخص گردید که آلفای کرونباخ کلیه سازه‌ها از مقدار ۰/۷۰ که مقدار حد مرزی جهت قبولی میزان آلفای کرونباخ است، بیشتر بوده و این نشان‌دهنده پایایی مناسب الگو می‌باشد. همچنین نتایج به دست آمده از جدول (۴) نشان می‌دهد مقدار پایایی مرکب جهت برازش مناسب الگو مقادیر بیشتر ۰/۷ برای هر سازه است که با در نظر گرفتن مقادیر به دست آمده، این رابطه برای کلیه سازه‌ها برقرار است. علاوه بر این نتایج به دست آمده از جدول (۴) برای شاخص میانگین واریانس استخراج گردیده جهت بررسی روایی همگرا برای کلیه سازه‌ها دارای مقادیر بیشتر ۰/۵ است که نشان می‌دهد برازش سازه مطلوب است.

روایی واگرا

در پایان روایی واگرا سومین شاخص ارزیابی برازش الگوهای اندازه‌گیری در روش پیمایی می‌باشد. روایی واگرا در نرم‌افزار PLS از دو طریق ارزیابی می‌گردد:

۴-۱-۱. روش فورنل و لارکر

جدول ۵. روش فورنل و لارکر

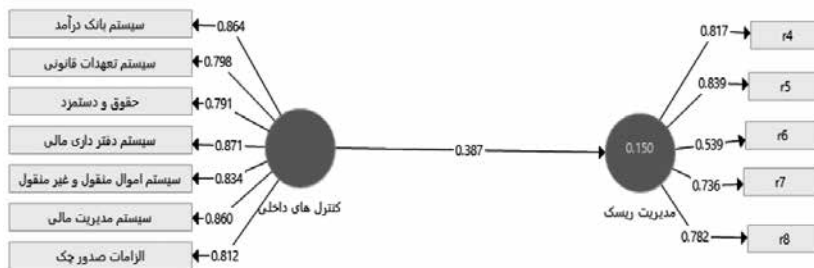
	۱	۲	
مدیریت ریسک	۰/۷۵۰		۱
کنترل داخلی	۰/۳۸۷	۰/۸۳۳	۲

همان‌طور که از جدول فوق که برگرفته از روش فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مشخص است، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج گردیده متغیرهای مکنون در تحقیق حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس واقع شده‌اند، از مقدار همبستگی بین آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بالاتر می‌باشد. از این رو می‌توان اظهار داشت که در این تحقیق سازه‌ها در الگو تعامل بیشتری با معیارهای خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به عبارت دیگر، روایی واگرایی الگو در حد مناسبی می‌باشد. در الگو فوق بیشترین مقدار ۰/۸۳۳ و کم‌ترین مقدار ۰/۳۸۷ است.

۴-۱-۲. روش بارهای عاملی متقابل

بارهای عاملی به وسیله اندازه‌گیری مقدار همبستگی معیارهای یک سازه با آن سازه اندازه‌گیری می‌گردد که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، نشان‌دهنده این مطلب می‌باشد که واریانس میان سازه و معیارهای آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بالاتر بوده و پایایی در مورد آن الگو اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشد. البته بعضی نویسندگان مثل ریوارد و هاف^۲ (۱۹۸۸) عدد ۰/۵ را به عنوان ملاک بارهای عاملی ذکر کرده‌اند.

ارزیابی بارهای عاملی: ارزیابی بارهای عاملی را برای هر یک از الگوهای اندازه‌گیری پژوهش در شکل زیر مشاهده می‌شود.



شکل ۱. سنجش بارهای عاملی (مدل اندازه‌گیری تحقیق)

همان‌گونه که در شکل (۱) مشخص می‌باشد بارهای عاملی متغیرها باید بیش از ۰/۵ باشد تا در الگو باقی بمانند در غیر این صورت از الگو حذف می‌گردند ولی در الگوی کنونی هیچ متغیری حذف نگردید.

1- Fornell & Larcker

2- Rivard & Huff

به بیان دیگر یافته‌های پژوهش و نتایج حاصل از مصاحبه با خبرگان نشان داد که عوامل تأثیرگذار بر کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی شامل سیستم بانک درآمد، سیستم تعهدات قانونی، حقوق و دستمزد، سیستم دفترداری مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، سیستم مدیریت مالی و الزامات صدور چک می‌باشند، که از بین این موارد، سیستم دفترداری مالی دارای بیشترین بار عاملی می‌باشد. مطابق با نظر مصاحبه‌شوندگان عوامل اصلی تأثیرگذار بر کنترل‌های داخلی سازمان تأمین اجتماعی مورد فوق می‌باشند که بیشترین تأثیر را بر کنترل‌های داخلی سازمان دارد.

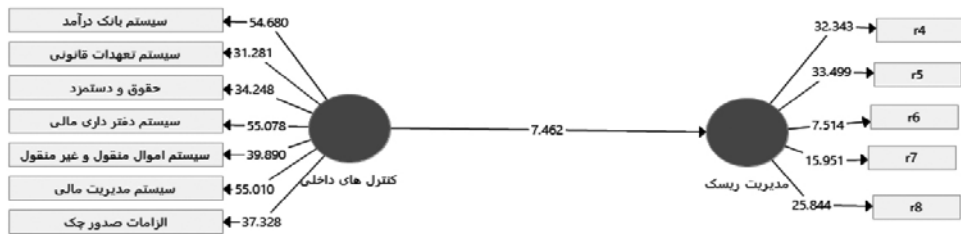
مطابق با نتایج به دست آمده از شکل شماره (۱) به ترتیب سیستم دفترداری مالی (۰/۸۷۱)، سیستم بانک درآمد (۰/۸۶۴)، سیستم مدیریت مالی (۰/۸۶۰)، سیستم اموال منقول و غیرمنقول (۰/۸۳۴)، الزامات صدور چک (۰/۸۱۲)، حقوق و دستمزد (۰/۷۹۱) و سیستم تعهدات قانونی (۰/۷۹۸) بیشترین ضریب تأثیر را بر کنترل‌های داخلی و به تبع آن بر مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی دارند.

۲-۴. مدل معادلات ساختاری تحقیق

در این بخش به مطالعه مدل معادلات ساختاری پژوهش پرداخته می‌شود. بدین صورت که نخست برازش الگو را مورد مطالعه قرار داده و در ادامه الگو را در حالت اعداد معنادی مورد مطالعه قرار می‌دهیم (بررسی رد یا تأیید فرضیه‌ها) و در نهایت مدل را در حالت ضریب مسیر و ضریب تعیین می‌آوریم.

۲-۴-۱. برازش مدل

معیار سنجش برازش الگو در نرم‌افزار PLS با بهره‌گیری از شاخص نیکوی برازش مورد مطالعه قرار می‌گیرد. بدین معنی که به وسیله این شاخص، پژوهشگر می‌تواند پس از مطالعه برازش قسمت اندازه‌گیری و قسمت ساختاری مدل تحقیق خود برازش قسمت کلی را نیز کنترل کند. وتلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به ترتیب عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکوی برازش معرفی کرده‌اند. باتوجه به محاسبات انجام شده، مقدار نیکوی برازش برای مدل این تحقیق ۰/۲۱۸ محاسبه گردید. باتوجه به اینکه مقدار به دست آمده بزرگ‌تر از ۰/۲۵ می‌باشد بنابراین برازش مدل در حد مطلوب ارزیابی می‌گردد.



شکل ۲. مدل در حالت اعداد معناداری

همان‌طور که در شکل فوق مشخص است در سطح اطمینان ۹۵ درصد اعداد معناداری باید بیش از ۱/۹۶ محاسبه باشد تا فرضیه اصلی مورد تأیید قرار گرفته باشد. همان‌طور که اعداد معناداری مدل مشخص است. اثر کنترل داخلی بر مدیریت ریسک این متغیر مورد تأیید قرار می‌گیرد. همان‌طور که بیان شده، هدف اصلی این تحقیق بررسی اثربخشی کنترل داخلی بر مدیریت ریسک می‌باشد. نتایج بررسی هدف اصلی در جدول شماره ۶ بیان شده است.

جدول شماره ۶. بررسی هدف پژوهش

نتیجه	ضریب رگرسیون	سطح معناداری	ضریب تعیین	بر مؤلفه	تأثیر مؤلفه
تأیید	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱	۰/۱۵۰	مدیریت ریسک	کنترل داخلی

نتایج بررسی نشان داد که سطح معناداری ۰/۰۰۱ و عدد معناداری ۷/۴۶۲ محاسبه شده است. بنابراین وجود ارتباط بین کنترل‌های داخلی و مدیریت ریسک مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین ۰/۱۵۰ می‌باشد که نشان می‌دهد ۱۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تعیین می‌گردد. ضریب مسیر ۰/۳۸۷ حاکی از تأثیرگذاری مثبت و خوب می‌باشد. بدین معنی که با یک واحد افزایش در کنترل داخلی، ۰/۳۸۷ افزایش در مدیریت ریسک دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مطابق با نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه با خبرگان مشخص شد سیستم بانک درآمد، سیستم تعهدات قانونی، حقوق و دستمزد، سیستم دفترداری مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، سیستم مدیریت مالی و الزامات صدور چک از عوامل اثربخش در کنترل‌های داخلی بوده و می‌توانند به‌عنوان عوامل مؤلفه‌های علی در زمینه شناسایی و تبیین مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی مورد استفاده قرار گیرند. همچنین مطابق با نتایج به‌دست‌آمده از شکل شماره (۱) مشخص شد که سیستم دفترداری مالی، سیستم بانک درآمد، سیستم مدیریت مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، الزامات صدور چک، حقوق و دستمزد و سیستم تعهدات قانونی به ترتیب بیشترین میزان تأثیر را بر کنترل‌های داخلی و به‌تبع آن بر مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی دارند. کنترل‌های داخلی، رویه‌های و خط‌مشی‌های مورد استفاده قرار گرفته به‌منظور شناسایی خطرات برای نیل به هدف‌های سازمان می‌باشند. کنترل‌های داخلی در همه کارکردها و در سرتاسر و کلیه سطوح سازمان، جاری می‌باشد به‌شکلی که بخش جدایی‌ناپذیر در اداره امور سازمان می‌باشد که موجب فراهم‌شدن اطمینان منطقی در رسیدن سازمان به اهدافش می‌گردد. مدیران همیشه در تلاش هستند که مطلوب‌ترین کنترل‌های داخلی را در سازمان تأمین اجتماعی مشخص نمایند چون به این نکته واقف هستند در صورت نبود یک سیستم کنترل داخلی مؤثر، محقق‌شدن رسالت اصلی سازمان و به حداقل‌رساندن رخدادهای غیره منتظره بسیار مشکل بوده و ازسویی وجود این کنترل‌های داخلی موجب افزایش کارایی، کاهش وقوع تخلفات مالی احتمالی، کم‌شدن ریسک از دست‌دادن دارایی‌ها و حصول اطمینان معقول از قابلیت اعتماد صورت‌های مالی و رعایت قوانین و مقررات خواهد شد. باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده از شکل شماره (۱) مشخص شده از جمله عوامل تأثیرگذار در اثربخشی کنترل‌های داخلی که می‌توانند بیشترین تأثیر را بر مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی داشته باشد. به‌ترتیب شامل کنترل‌های مربوط به سیستم دفترداری مالی (نظیر بررسی و کنترل میزان موجودی حساب بانکی جهت صدور چک، بررسی و کنترل چک‌های صادرشده)، کنترل‌های مربوط به سیستم بانک درآمد (نظیر کنترل صورت مغایرت بانک درآمد (ثبت مغایرت احتمالی) و کنترل مبالغ ثبت‌شده در دفاتر مالی درخصوص درآمد حق بیمه و پورسانت‌ها با تلگراف وصولی)، کنترل‌های مربوط به سیستم مدیریت مالی (نظیر بررسی و کنترل درخصوص حواله وجوه تنخواه‌گردان به واحدها، بررسی و کنترل تعداد کادر شاغل، مهارت کاری، انگیزه‌های کاری)، کنترل‌های مربوط به سیستم اموال منقول و غیرمنقول (نظیر کنترل و بررسی مستمر سرجمع‌داری اموال (محل استقرار و شخص تحویل‌گیرنده)، کنترل و پیگیری مغایرت ریالی بین سیستم دفترداری و سیستم اموال منقول)، کنترل‌های مربوط به الزامات صدور چک (نظیر وجود مدارک مثبت‌ه برای پرداخت و صدور چک، صدور برگه پرداخت توسط بالاترین مقام واحد)،

کنترل‌های مربوط به حقوق و دستمزد (بررسی و کنترل در رابطه با عدم پرداخت هرگونه علی‌الحساب و مساعده به کارکنان، بررسی و کنترل مستمر حقوق و مزایای پرسنل طبق احکام با سیستم حقوق و دستمزد) و کنترل‌های مربوط به سیستم تعهدات قانونی (نظیر بررسی چگونگی استفاده از خدمات نوین بانک‌ها درخصوص پرداخت مستمری، تطابق هزینه‌های مندرج در سیستم تعهدات قانونی با سیستم دفترداری) می‌باشد.

منظور از کنترل داخلی، مجموعه منسجمی از فرایندهای کنترلی مالی، عملیاتی و دیگر کنترل‌های مستمری است که توسط مدیران ارشد به منظور کسب اطمینان از تحقق اهداف مورد نظر تدوین شده و در تمامی سطوح سازمان تأمین اجتماعی به اجرا در می‌آید، بنابراین برخورداری یک سازمان از یک سیستم کنترل داخلی مؤثر، ضمن بهبود و ارتقاء کارایی و اثربخشی، به حفظ اعتبار و حسن شهرت سازمان می‌انجامد. البته، کارکردهای متعددی از یک سیستم کنترل داخلی مؤثر قابل تصور می‌باشد که برخی از آن‌ها شامل بهبود نظارت و پاسخگویی مناسب مدیران و کمک به فرایند تصمیم‌گیری و اداره مؤثر سازمان، بهبود ساز و کارهای مرتبط، جهت مدیریت مناسب ریسک‌های موجود در فعالیت‌های سازمان، تقویت ساختارها و فعالیت‌های کنترلی از جمله، تفکیک وظایف رعایت فرایند اخذ مجوزها و مصوبات، رفع مغایرت‌ها و بازبینی عملکرد عملیاتی، بهبود اقدامات کنترلی جهت پیش‌گیری، شناسایی و اصلاح به موقع نارسایی‌ها از جمله اشتباهات، تخلفات و اختلاس‌ها، بهبود ارتباطات و گردش مناسب و به هنگام اطلاعات قابل اتکاء در میان تمامی سطوح سازمان تأمین اجتماعی، بهبود و ارتقاء سیستم گزارشگری و اطلاع‌رسانی به موقع و قابل اتکای سازمان تأمین اجتماعی به اشخاص و مراجع ذی‌ربط، و در نهایت حصول اطمینان از پایبندی کلیه سطوح سازمان تأمین اجتماعی به قوانین، مقررات، الزامات نظارتی، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها و اجرای مؤثر آن‌ها می‌شود. لذا می‌توان انتظار داشت الگوی عملیاتی تبیین شده از نظام کنترل‌های داخلی بر رویکرد مدیریت ریسک در سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذار باشد. نتایج به دست آمده در این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های ولی‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)، غفاری قاضیانی و همکاران (۱۴۰۰)، فندرسکی و صفری گرایلی (۱۳۹۷)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۷)، سوتارتو و مرتقی (۲۰۲۲)، هان و هوی (۲۰۲۱) و ثابت و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد.

باتوجه به نتایج به دست آمده از اهداف پژوهش مدیران سازمان تأمین اجتماعی برای تأمین اطمینان نسبی از دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده، حسن اجرای فعالیت‌ها در کلیه زمینه‌ها، جلوگیری از هرگونه اختلاس، تقلب و استفاده نادرست از منابع، دارایی‌ها، مدیریت ریسک و تحقق مسئولیت پاسخگویی و حسابدگی نسبت به فعالیت‌های انجام شده، مصرف بهینه و درست بیت‌المال می‌باید در راستای بهبود کنترل‌های داخلی به کنترل‌های مربوط به سیستم بانک درآمد، سیستم تعهدات قانونی، حقوق و دستمزد، سیستم دفترداری مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، سیستم مدیریت مالی و

الزامات صدور چک به‌عنوان عوامل اثربخش بر کنترل‌های داخلی در این پژوهش توجه داشته باشند. باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده که نشان داد ضریب تأثیر سیستم دفترداری مالی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کنترل‌های داخلی بیشترین تأثیرگذاری بر کنترل‌های داخلی دارد و به‌تبع آن تأثیری که کنترل‌های داخلی بر مدیریت ریسک دارد، به مدیران سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود در زمینه کنترل‌های مربوط به سیستم دفترداری مالی به موارد نظیر بررسی و کنترل میزان موجودی حساب بانکی جهت صدور چک، بررسی و کنترل چک‌های صادرشده (در وجه فروشندگان و نحوه نگهداری ته سوش چک‌ها)، بررسی و کنترل هزینه‌های اداری بر اساس آیین‌نامه معاملاتی، بررسی و کنترل عدم استفاده از حساب‌های غیرمجاز و بررسی مانده حساب ناشناس‌های درآمد سنواتی به مانده سال جاری توجه داشته باشند تا از این طریق اثربخشی کنترل‌های مربوط به سیستم دفترداری مالی بر کنترل‌های داخلی ارتقا پیدا کرده و به‌تبع آن تأثیری که کنترل‌های داخلی بر مدیریت ریسک دارد افزایش پیدا کند.

باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده و اثربخشی کنترل‌های داخلی و به‌تبع آن تأثیری که کنترل‌های داخلی بر مدیریت ریسک دارد به مدیران سازمان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود در زمینه کنترل‌های داخلی به موارد نظیر سیستم بانک درآمد، سیستم تعهدات قانونی، حقوق و دستمزد، سیستم دفترداری مالی، سیستم اموال منقول و غیرمنقول، سیستم مدیریت مالی و الزامات صدور چک توجه داشته باشند تا از این طریق اثربخشی کنترل‌های داخلی ارتقا پیدا کرده و به‌تبع آن تأثیری که کنترل‌های داخلی بر مدیریت ریسک دارد افزایش پیدا کند.

در فرایند هر پژوهش علمی و عملی، مجموعه شرایط و مواردی وجود دارند که خارج از کنترل و اختیارات پژوهشگر می‌باشد. پژوهش حاضر نیز از این موارد مستثنی نبوده و یکی از مهم‌ترین محدودیت‌هایی این پژوهش، نبود پژوهش‌های مشابه درخصوص ارائه و تبیین الگوی عملیاتی کنترل‌های داخلی در سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد که پژوهشگر را در مقایسه یافته‌های خود با محدودیت مواجه نموده است. هم‌چنین گسترده‌بودن مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کنترل‌های داخلی و عدم توانایی بررسی و لحاظ تمامی این مؤلفه‌ها و محدودیت مربوط به دوره زمانی جمع‌آوری اطلاعات از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد.

منابع

۱. اسماعیلی کیا، غریبه؛ سلیمانی زاده، الهام. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت فعلی کنترل‌های داخلی، شناسایی مزایا و تعیین پیش‌نیازهای پیاده‌سازی آن در بخش عمومی (مورد مطالعه ادارات دولتی شهر دهلران)، شانزدهمین همایش ملی حسابداری ایران، بوئین و میاندشت.
۲. ارجمندنژاد، عبدالمهدی. (۱۳۹۵). چهارچوبی برای نظام‌های کنترل داخلی در واحدهای بانکی، تهران، انتشارات کمیته نظارت بر بانکداری مستقر در بانک تسویه حساب‌های بین‌المللی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
۳. بابایی، محمدعلی؛ وزیرنجانی، حمیدرضا. (۱۳۸۴). مدیریت ریسک، رویکردی نوین برای ارتقای اثربخشی سازمان‌ها، مجله تدبیر، شماره ۱۷۰، صص ۱۴-۲۰.
۴. بیرامی، لاله؛ کیانی، علی؛ بیرامی، وحید؛ قائمی‌راد، محمدحسین. (۱۳۹۷). اثربخشی دستورالعمل کنترل‌های داخلی سازمان بورس اوراق بهادار در شرکت‌های بورسی سیمن، مجله اقتصادی، شماره (۴ و ۳)، صص ۴۳-۷۰.
۵. پانتر، آلن. (۱۳۹۱). مدیریت ریسک و تأمین مالی، ترجمه: هادی اصل‌سرای و محمد حسن، تهران: پژوهشکده بیمه.
۶. حسینی، سیدعلی‌رضا؛ حسینی، سیدمحمدحسین؛ سیدمطهری؛ سیدمهدی. (۱۳۹۳). رابطه‌ی استفاده از فنون مدیریت ریسک با عملکرد شرکت‌های فعال صنایع غذایی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ۴، شماره ۱، صص ۴۵-۶۰.
۷. خادمی‌پور، احمد؛ ابراهیمی رومنجان، مجتبی؛ نیک‌اندیش، مسعود؛ اشرفی، عبدالناصر. (۱۳۹۴). پیاده‌سازی کنترل‌های داخلی و نقش آن در کاهش تخلفات مالی در دستگاه‌های دولتی - دیدگاه ذی‌حسابان و مدیران مالی، ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری، شماره ۱۰، صص ۲۷-۳۹.
۸. ذبیح‌زاده، عبدالله؛ پورآقاجان، عباسعلی؛ رضانی، جواد؛ عباسیان، محمدمهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر سیستم کنترل داخلی با رویکرد مدل هوشمند ترکیبی، دانش حسابرسی، سال ۲۰، شماره ۸۰، صص ۳۸۳-۴۲۵.
۹. شیروانی، علیرضا؛ فتحی، علی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر کیفیت حسابرسی داخلی بر پیشگیری از تخلفات مالی (مطالعه موردی: اداره امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری، تفلیس - گرجستان، دبیرخانه دائمی با همکاری دانشگاه امام صادق (ع).
۱۰. صراف، فاطمه، سیدصالحیان، مریم‌السادات؛ حرآبادی فراهانی، حسین؛ محمد حسن‌زاده، سهیل. (۱۳۹۴). مقایسه چهارچوب‌های یکپارچه کوزو-کنترل داخلی سال ۲۰۱۳ و مدیریت ریسک سازمانی سال ۲۰۰۴، دانش و پژوهش حسابداری شماره ۳۳، صص ۳۵-۴۵.
۱۱. غفاری قاضیانی، عباس؛ خردیار، سینا؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی، محمود. (۱۴۰۰). ارائه الگوی ضعف کنترل‌های داخلی بر اساس معیارهای کنترلی شاخص کیفی حسابداری، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۱۰، شماره ۳۸، صص ۲۵۵-۲۶۷.
۱۲. فندرسکی، علی؛ صفری‌گرایلی، مهدی. (۱۳۹۷). اثربخشی کنترل‌های داخلی و ریسک سقوط قیمت سهام،

- پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال ۱۰، شماره ۳۸، صص ۱۶۹-۱۸۶.
۱۲. مرتضوی، سیدمرتضی؛ شکرخواه، جواد؛ بولو، قاسم. (۱۴۰۰). الگویی برای استقرار نظام کنترل‌های داخلی در بانک‌های ایران، دانش حسابداری مالی، سال ۸، شماره ۴، صص ۱-۴۰.
۱۳. نادری‌نورعینی، محمدمهدی؛ خانزاده، محمد. (۱۳۹۷). از ایزو تا کوزو: راهی که باید رفت، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۷، صص ۶۳-۷۴.
۱۴. نیک‌جو، مهدی؛ قنبری، مهدی؛ جمشیدی نوید، بابک؛ مسعودی جواد. (۱۴۰۰). طراحی الگوی نقش ویژگی‌های شخصیتی و سبک رهبری مدیران در ضعف کنترل‌های داخلی، دانش حسابداری مالی، سال ۸، شماره ۳، صص ۸۱-۱۲۴.
۱۵. وکیلی‌فرد، حمیدرضا؛ اوحدی، فریدون؛ کریمی حصار، فرشاد. (۱۳۹۲). رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و ریسک سیستماتیک، مطالعات کمی در مدیریت، سال ۴، شماره ۱، صص ۱۱۷-۱۳۴.
۱۶. ولی‌نیا، سیدنیما؛ رنجبر، محمد حسین؛ خدادادی، داوود؛ سالاری، حجت‌الله. (۱۴۰۱). بررسی اثر ضعف کنترل‌های داخلی بر تغییرات بازده سهام، مدیریت سود واقعی و ریسک شرکت‌ها، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال ۱۱، شماره ۳، صص ۵۶۳-۵۷۸.

17. Arjomandnejad, Abdolmahdi. (2016). A framework for internal control systems of banks. Tehran, Publications of the Banking Supervision Committee based in the Bank for International Settlements, Central Bank of the Islamic Republic of Iran. (In Persian)
18. Babaei, Mohammadali; Vazir Zanjani, Hamidreza. (2005). Risk management, a novel approach for improving organizational effectiveness, Tadbir Magazine, No. 170, pp. 14-20. (In Persian)
19. Bakar, N. S. Jaafar, S. Awaludin, N. Aman, Z. (2020). Risk Management Based on Internal Control Environment for Top Cooperative in Malaysia. *Journal of Management & Muamalah* 10(1): 2180-1681.
20. Beyrami, Laleh; Kiyani, Ali; Beyrami, Vahid; Ghaemiraad, Mohammadhossein. (2018). The effectiveness of the Securities and Exchange Organization's internal control guidelines in listed cement companies, *Journal of Economics*, No. (3 & 4), pp. 43-70. (In Persian)
21. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO ((.2004) Enterprise Risk Management Integrated Framework: Executive Summary. Durham, NC: COSO.
22. Dereck, Barr-Pulliam ; Helen, Brown (2022) , The Effects of the Internal Control Opinion and Use of Audit Data Analytics on Perception of Audit Quality, Assurance, and Auditor Negligence, *Jornal of Practice and Theory* (2022) , (1): 25-48
23. Esmailikia, Gharibeh; Soleimanizadeh, Elham. (2018). Evaluating the status quo of internal controls, identifying the advantages, and determining the requirements of its public sector implementation (Case study: Government agencies in Dehloran County), the 16th National Accounting Conference of Iran, Bueen and Midandasht. (In Persian)
24. Fenderesk, Ali; Safarigharayeli, Mehdi. (2018). The efficacy of internal controls and the risk of falling stock prices, *Journal of Financial Accounting and Auditing Research*, Year 10, No. 38, pp. 169-186. (In Persian)
25. Fornell, C. and Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error. *Journal of Marking Research*. 18(1): 39-50.
26. Ghafari Ghaziani, Abbas; Khordyar, Sina; Pourali, Mohammadreza; Samadi, Mahmoud. (2021). Presenting the internal control weakness model based on the control criteria of the accounting quality index, *Journal of Accounting and Auditing Science*, Year 10, No. 38, pp. 255-267. (In Persian)
27. Gelinas, U. J. and Dull, R. B. (2008) , *Accounting Information Systems*, 7th edition, Thomson South-western, Mason, Ohio.
28. Hanh, H. T. Huy, D. T. N. (2021). Potential relationship of internal control, internal audit and risk management in company – the case study of Vingroup in Vietnam. *Laplage em Revista (International)*. 7, 20-28.
29. Hanwen, chen; Daoguang ,Yang; (2022) , Internal controls, risk management, and cash holdings , *Journal of Corporate Finance*, Volume 64, October 2020 , pp 72-74

30. Hosseini, Seyyed Alireza; Hosseini, Seyyed Mohammadhossein; Seyyed Mottahari; Seyyed Mehdi. (2014). The relationship between employing risk management techniques and the performance of food industry companies, *Quarterly Journal of Empirical Studies in Accounting*, Year 4, No. 1, pp. 45-60. (In Persian)
31. Khodamipour, Ahmad; Ebrahimi Romanjan, Mojtaba; Nikandish, Massoud; Ashrafi, Abdolnaser. (2015). Implementing internal controls and their effect on reducing financial violations in government agencies - the perspective of accountants and financial managers, *Monthly Journal of Management and Accounting Research*, No. 10, pp. 27-39. (In Persian)
32. Khulkhachieva, G. Badmahalgaev, L and Berikova, N. (2022). Development of methodological approaches to risk management within the system of internal control of agricultural organizations. *BIO Web of Conferences* 43, 1-10.
33. Lisnawati, E., & Apollo, A. (2020). The Relationship Between Internal Control, Regulation And Fraud With Risk Management As A Moderating Variable. *Dinašti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 968-980.
34. Merna, T. and Al-Thani, F. F. (2008) , *Corporate Risk Management*, 2nd edition, John Wiley & Sons Ltd. , Chichester, United Kingdom.
35. Moeller, M. (2011). *COSO Enterprise Risk Management: Establishing Effective Governance, Risk, and Compliance (GRC) Processes*, 2nd Edition. wiley and son. PP. 72-74.
36. Mortazavi, Seyyed Morteza; Shokarkhah, Javad; Bolo, Ghasem. (2021). A model for establishing the internal control system in Iranian banks, *Journal of Financial Accounting*, Year 8, No. 4, pp. 1-40. (In Persian)
37. Naderi Noureyni, Mohammadmehdi; Khanzadeh, Mohammad. (2018). From ISO to COSO: The journey ahead, *Journal of Accounting and Auditing Studies*, No. 27, pp. 63-74. (In Persian)
38. Nikjo, Mehdi; Ghanbari, Mehdi; Jamshidi Navid, Babak; Masoudi, Javad. (2021). Designing the model of the effect of managers' personality traits and leadership style on the weakness of internal controls, *Journal of Financial Accounting*, Year 8, No. 3, pp. 81-124.(In Persian)
39. Panter, Allen. (2012). *Risk management and financing*, Translation: Hadi Aslsarai and Mohammad Hassan, Tehran: Insurance Research Institute.
40. Rivard, S., and Huff, S. I. (1988). Factors of success fro end user computing. *Communication of the ACM*, 31950, 552-570.
41. Sarraf, Fatemeh, Seyyed Salehian, Maryamosadat; Horabadi Farahani, Hossein; Mohammad Hassanzadeh, Soheyl. (2015). Comparing integrated COSO-internal control frameworks in 2013 and organizational risk management in 2004, *Journal of Accounting Science and Research* No. 33, pp. 35-45. (In Persian)
42. Shirvani, Alireza; Fathi, Ali. (2019). Investigating the impact of internal audit quality on preventing financial violations (Case study: Department of Tax Administration of Chaharmahal and Bakhtiari Province), *Second International Conference on Management, Industrial Engineer-*

ing, Economics and Accounting, Tbilisi-Georgia, Permanent Secretariat in cooperation with Imam Sadiq University. (In Persian)

43. Staciokas R. Rupsys R. (2005). Application of Internal Audit in Enterprise Risk Management, *Engineering Economics*. 2 (45): 20-25.
44. Sutarto, B. J. and Murtaqi, I. (2022). The Correlation of Risk Management and Internal Control in Budget RKAP 2020 PT Hutama Karya (Persero). *European Journal of Business and Management Research* 7(2): 19-22.
45. Thabit, H. Solaimanzadah, A. Mohammed, A. (2019). Determining the Effectiveness of Internal Controls in Enterprise Risk Management based on COSO Recommendations. *International Conference on Accounting, Business, Economics and Politics*. 7, 381-390.
46. Vakilifard, Hamidreza; Ohadi, Fereydon; Karimi Hesari, Farshad. (2013). The relationship between the weakness of internal controls and systematic risk, *Journal of Quantitative Studies in Management*, Year 4, No. 1, pp. 117-134. (In Persian)
47. Valinia, Seyyed Nima; Ranjbar, Mohammadhossein; Khodadadi, Davood; Salari, Hojjatollah. (1401). Investigating the effect of weak internal controls on stock return volatility, real profit management, and corporate risk, *Quarterly Scientific-Research Journal of Investment Science*, Year 11, No. 3, pp. 563-578. (In Persian)
48. Wetzels, M., G. -Schroder, C., & Van Oppen. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-95.
49. Woods, M; Peter K and Linsley P. (2008). *International Risk Management: Systems, Internal Control and Corporate Governance*. CIMA Publishing is an imprint of Elsevier, First Edition.
50. Zabihzadeh, Abdollah; Pouraghajan, Abbas Ali; Ramezani, Javad; Abbasian, Mohammadmehdi. (2020). Designing a ranking model of the factors affecting the internal control system with a hybrid intelligent model, *Auditing Science*, Year 20, No. 80, pp. 383-425. (In Persian)

تأثیر خدمات الکترونیکی تأمین اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان با نقش میانجی بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (مطالعه شعب تأمین اجتماعی شیراز)

سیدحامد نوروزی^۱، عبدالمحمد آشوب^۲، الهام سنگتراش^۳، غلامعلی ایزدی^۴

چکیده

هدف: ابزارهای دیجیتال به بخش بزرگی از زندگی شخصی روزمره تبدیل شده‌اند، با ایجاد بسترهای فناوری اطلاعات و انجام فعالیت‌های شغلی از این طریق کارمندان می‌توانند کارآمدتر و انعطاف‌پذیرتر باشند. هدف از انجام پژوهش تبیین و شناخت تأثیر کیفیت خدمات الکترونیکی تأمین اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان است تا بتوان با تعیین سطح نیازها خدمات بهتری ارائه داد.

روش: در این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه اقدام به سنجش متغیرهای پژوهش توسط نمونه مورد مطالعه، کارکنان شعب تأمین اجتماعی شیراز پرداخته شد و سپس از طریق نرم‌افزار Smartpls^۳ به تحلیل داده‌ها و اثر متغیرها به روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر پرداخته شد. این پژوهش از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش و هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی است.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش، خدمات الکترونیک طرح (۳۰۷۰) اثر معناداری بر بهبود کیفیت زندگی ($\beta=/.645$) و توانمندسازی کارکنان ($\beta=/.607$) داشته است. اثر غیرمستقیم خدمات الکترونیک در تأمین اجتماعی با واسطه بهبود کیفیت زندگی بر توانمندسازی کارکنان ($\beta=/.392$) معنادار بوده و میزان ضریب تبیین شده توانمندسازی کارکنان ($R^2=/.662$) می‌باشد، در حالی که توانمندسازی کارکنان ($\beta=/.503$) تأثیر قابل توجهی بر رضایت بیمه‌شدگان با واریانس ($R^2=/.253$) دارد.

۱- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه علوم تحقیقات تهران، کارشناس واحد بازرسی تأمین اجتماعی استان فارس شعبه ۶ شیراز

(نویسنده مسئول) noruzihamed@yahoo.com

۲- کارشناس آمار، مسئول واحد بازرسی تأمین اجتماعی استان فارس شعبه ۶ شیراز.

۳- کارشناسی ریاضیات دانشگاه بوشهر، مسئول واحد امور بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی استان فارس شعبه ۶ شیراز.

۴- کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، کارشناس واحد بازرسی تأمین اجتماعی استان فارس شعبه ۶ شیراز.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، خدمات الکترونیک سازمان تأمین اجتماعی موجب بهبود دسترسی و سرعت در انجام امور اداری شده، که این امر به تداوم فعالیت‌های کاری و افزایش بهره‌وری کارمندان کمک کرده است. همچنین، ارتقاء کیفیت خدمات الکترونیک به میانجی‌گری در ارتقاء رضایت بیمه‌شدگان منجر شده، که این افزایش رضایت بهبود کیفیت زندگی کاری آنان را نیز تضمین می‌کند. به طور کلی، تداوم پیشرفت در خدمات الکترونیک تأمین اجتماعی، باعث بهبود کلان کیفیت زندگی کاری و ارتقاء رضایت بیمه‌شدگان شده و تأثیر مثبتی بر توانمندسازی کارکنان دارد.

واژه‌های کلیدی: خدمات الکترونیک، توانمندسازی کارکنان، بهبود زندگی کارکنان، رضایت بیمه‌شدگان

۱. مقدمه

منابع انسانی مستقیماً مسئول تولید و ارائه خدمات در اکثر سازمان‌های خدماتی است و اقدامات انسانی با تجارب مصرف‌کننده مرتبط است لذا برای بهبود کیفیت خدمات در سازمان به مشتریان و ذی‌نفعان، کارمندان زمان زیادی را صرف می‌کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۶: ۴). براین اساس، آن‌ها بخش قابل توجهی از زندگی خود را به شغل خود اختصاص می‌دهند. علاوه بر این، آن‌ها زمان شخصی/ خانوادگی خود را بر اساس خواسته‌های شغلی خود برنامه‌ریزی می‌کنند. از این رو یک زندگی کاری سالم، نگرش و عملکرد کارکنان را تحریک می‌کند که می‌تواند سهم زیادی در موفقیت سازمان داشته باشد (ساری و همکاران، ۲۰۱۹: ۹). اهمیت موضوع کیفیت زندگی کاری، سازمان‌ها را به انجام اقدامات سازمانی ترغیب نموده است. از مهم‌ترین این اقدامات، به‌کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است (هادیان، ۱۳۹۵: ۵). سازمان تأمین اجتماعی برای تصمیم‌گیری در زمینه پرونده‌های بیمه‌شدگان و کارفرمایان به‌طور گسترده با حجم انبوهی از پرونده‌هایی مواجه بود که منجر به صرف مدت زمان طولانی برای تصمیم‌گیری و پاسخگویی به بیمه‌شدگان می‌شد. لذا یکی از سخت‌ترین چالش‌ها برای کارکنان این سازمان، ارائه پاسخ‌های سریع به بیمه‌شدگان و کارفرمایان به دلیل ترتیبات سازمانی ضعیف، مانند فقدان اختیار در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار، دسترسی محدود به اطلاعات، عدم کنترل کار و وقت‌گیر بودن بررسی پرونده بود (الهورزی و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۲). لذا اگر قدرت و اختیار، منابع و آزادی کافی به کارکنان داده شود، می‌تواند با سرمایه‌گذاری ایده‌ها و بینش خلاقانه خود برای توسعه شغلی، مسائل مربوط به شغل را حل کنند. پس سازمان باید بستری را فراهم نماید تا به‌وسیله آن از گسیل حجم وسیع پرونده‌ها با اطلاعات پراکنده به کارکنان جلوگیری نماید و در عوض اطلاعات طبقه‌بندی‌شده و با کیفیت در دسترس آنان قرار دهد. از این رو پذیرفته‌شدن سیستم‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات به‌طور گسترده در این فرایندها می‌تواند از فعالیت‌هایی مانند تصمیم‌گیری مدیریتی، تحلیل داده و اندازه‌گیری عملکرد پشتیبانی کند که این امر مستلزم توانمندسازی کارکنان در کارکردهای سازمانی است. از طرفی با به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مدرن، آن‌ها می‌توانند عملکرد خود را در بازاریابی خدمات، ارزیابی خواسته‌های مشتری، نظارت بر مشتریان (بیمه‌شدگان/ کارفرمایان)، انتشار داده‌ها و اطلاعات، ایجاد ظرفیت کارکنان و غیره بهبود بخشند.

به‌علاوه مدیران سازمان نقش مهمی در ایجاد ادراکات مثبت کارکنان در مورد کیفیت زندگی کاری از طریق ارزیابی شغل و محیط کاری که در آن قرار دارند، ایفا می‌کنند.

اگرچه مدیران با ارائه حمایت‌های لازم کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش داده‌اند، اما این افزایش در سطح مطلوبی نیست. بنابراین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از حمایت سازمانی می‌تواند نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی کاری ایفا کند.

اگر کارمندان درک کنند که سازمان خود از آن‌ها حمایت می‌کند، آن‌ها به‌عنوان راهی برای پاسخ به این پشتیبانی سازمانی، نتایج سازمان‌دهی بیشتری را ارائه می‌دهند و می‌توانند سازمان را به عملکرد بالاتری برسانند (تولای و همکاران^۱، ۲۰۱۲). از طرفی حمایت سازمانی کارمندان را توانمند می‌کند و کارمندان توانمند معنای کار را تجربه می‌کنند که منجر به انگیزه ذاتی بالایی می‌شود. محققان بر توانمندسازی برای درک رضایت فرد از زندگی کاری خود تأکید دارند (نورسالام^۲، ۲۰۱۸). کارمندان توانمند برای رویارویی با چالش‌ها آمادگی بیشتری دارند، زیرا بر مشاغل خود کنترل دارند، این یکی از رویکردهای سازمانی است که به وسیله آن یک سازمان می‌تواند به افزایش نقش حرفه‌ای افراد کمک کند. علاوه بر این، توانمندسازی نقش مهمی در سازمان برای غنی‌سازی کیفیت زندگی کاری افراد دارد (نایاک و همکاران^۳، ۲۰۱۸). همچنین، سازمان می‌تواند با ارائه فناوری‌های مناسب برای برقراری ارتباط به‌موقع، دانش و اطلاعات در داخل و/یا خارج از تیم، از نیروی کار خود حمایت کند. این حمایت برای ایجاد شادی و آرامش زندگی (کار و اجتماعی) فرد و همچنین برای بهبود رفاه او ضروری است.

اگرچه بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که مدیران با ارائه حمایت‌های لازم کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش داده‌اند، اما با این وجود در بسیاری از سازمان‌ها این افزایش در سطح مطلوبی نیست. بنابراین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند از طریق حمایت سازمانی نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی کاری ایفا کند، بانظر به مطالب پیش گفته، سازمان تأمین اجتماعی بزرگترین سازمانی که در تأمین امنیت و رفاه عمومی نقش مهمی ایفا می‌کند، ضروری است کارکنان این سازمان از توانایی بالایی برای انجام وظایف محوله برخوردار باشند که این مهم می‌تواند در بستر فناوری اطلاعات ظهور پیدا کند. از این‌رو پژوهش حاضر درصدد بررسی تأثیر خدمات الکترونیکی تأمین اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان با نقش میانجی بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (مطالعه شعب تأمین اجتماعی شیراز) می‌باشد.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

نقش سازمان‌ها در توانمندسازی کارکنان و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌طور جداگانه در مطالعات مختلف مورد تأکید قرار گرفته است. با این حال، ایده کافی در مورد اینکه چگونه توانمندسازی

و شیوه‌های فعال فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند به‌طور مشترک بر زندگی کاری کارکنان تأثیر بگذارد، هنوز پیدا نشده است. علاوه‌براین، هنوز دانشی در مورد اثرات مشترک توانمندسازی و فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ارتقای کیفیت زندگی کاری افراد از طریق ایجاد فضای اعتماد در یک تیم وجود ندارد. این عوامل سازمانی متعدد ممکن است اثرات متفاوت (مستقیم و غیرمستقیم) بر زندگی کاری کارکنان داشته باشند، اگر با هم در نظر گرفته شوند. نتایج بسیاری از تحقیقات رابطه بین فناوری اطلاعات، توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری کارکنان را تأیید می‌کند.

ارائه خدمات سنتی در سازمان تأمین اجتماعی تا قبل از ایجاد خدمات در بسترهای فناوری اطلاعات به‌صورت بروکراسی و کاغذبازی بوده که این امر منجر به گسیل ارباب‌رجوع به سازمان می‌شد و بیمه‌شدگان صف‌های طولانی در واحدهای مختلف صرف می‌نمود و این موضوع فشارهای روانی فراوانی را به کارکنان وارد می‌نمود. لذا سیستم‌های الکترونیک ابزاری را فراهم می‌کنند که بر اساس آن نیازهای سازمان، بیمه‌شدگان و کارفرماها به‌شکل مناسبی پاسخ داده شود. از این‌رو با توجه به پیچیدگی و فوری بودن امور مدیریت سازمان تأمین اجتماعی که نقش حیاتی در سلامت و رفاه جامعه دارد و با توجه به اینکه تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی در این زمینه در سازمان تأمین اجتماعی انجام نگردیده است و شکافی است که در تحقیقات پیشین وجود دارد، لذا در این پژوهش یک مدل پیش‌بینی با مجموعه‌های طرح‌ریزی تصمیم‌گیری و رضایت کاربران از طریق سیستم الکترونیکی ارائه شده است. زمانی که حجم مراجعه بیمه‌شدگان به سازمان کم شود به‌نوبه خود از نظر روان‌شناختی می‌تواند کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که این امر می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی فرد گردد و فرصت یادگیری برای فرد ایجاد شده که به‌نوبه خود در توانمندسازی کارکنان می‌تواند مؤثر باشد. ابزارهای دیجیتال به بخش بزرگی از زندگی شخصی روزمره تبدیل شده‌اند، با ایجاد این طرح خدمات الکترونیک تأمین اجتماعی، کارمندان می‌توانند کارآمدتر و انعطاف‌پذیرتر باشند. هدف طرح ۳۰۷۰ کاهش حجم مراجعات حضوری به واحدهای اجرایی در سازمان تأمین اجتماعی است تا از یک طرف از مراجعه گسترده افراد به کارکنان کاسته شود و از طرف دیگر این سازمان باید ارتقای کیفیت خدمات را برای بیمه‌شدگان مورد تأکید قرار دهد و با تلاش کارکنان و واحدهای ذی‌ربط، مشکلات سیستمی در جریان اجرای طرح، مشخص و برای رفع آن‌ها اقدام گردد. پس می‌توان بیان نمود که کارکنانی که تعادل در زندگی کاری و شخص آن‌ها از طریق دیجیتالی‌شدن شغل آن‌ها ایجاد شده است به‌مراتب می‌توانند پاسخگویی بهتری نسبت به مشتریان خود داشته باشند و رضایت‌مندی مشتریان نیز حاصل می‌شود لذا با این هدف، این پژوهش به بررسی نقش طرح ۳۰۷۰ به‌عنوان خدمات الکترونیک سازمان تأمین اجتماعی بر بهبود زندگی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان می‌پردازد. تا به این پرسش پاسخ دهد که ارائه خدمات الکترونیک چه اثری بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان و رضایت بیمه‌شدگان شعب تأمین اجتماعی شیراز داشته است؟

نتایج پژوهش غفاری و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داد به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر پنج بعد توانمندسازی شغلی شامل: احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی و کاهش استرس شغلی تأثیر به‌سزایی دارد. مطالعات آکیول و گالر^۱ (۲۰۱۴)، راجا و ساندر^۲ (۲۰۲۱)، راتان و کوار^۳ (۲۰۱۶)، حاکی از آن است که ایجاد بسترهای مناسب فناوری اطلاعات در سازمان خستگی ناشی از کارهای سنتی را از بین برده و در بهبود کیفیت زندگی کارکنان تأثیر به‌سزایی ایفا می‌کند. بکاری^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی اثر توانمندسازی کارکنان بر مشتریان صنعت بیمه نیجریه پرداخته است، نتایج نشان داد که هرچه کارکنان توانمندتر باشند رضایت مشتریان افزایش می‌یابد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

۳-۱. روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-تحلیلی مسیر است. این تحقیق کاربردی است زیرا نتیجه این تحقیق برای یک سازمان (اداره کل تأمین اجتماعی شیراز) مورد استفاده قرار می‌گیرد. یافته‌های تحقیق کاربردی به میزان بسیاری قائل به زمان و مکان می‌باشد. همچنین بر حسب روش از نوع تحقیقات توصیفی است. این پژوهش از نوع پژوهش‌های مقطعی است که در یک مقطع زمانی خاص به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است.

۳-۲. جامعه و نمونه

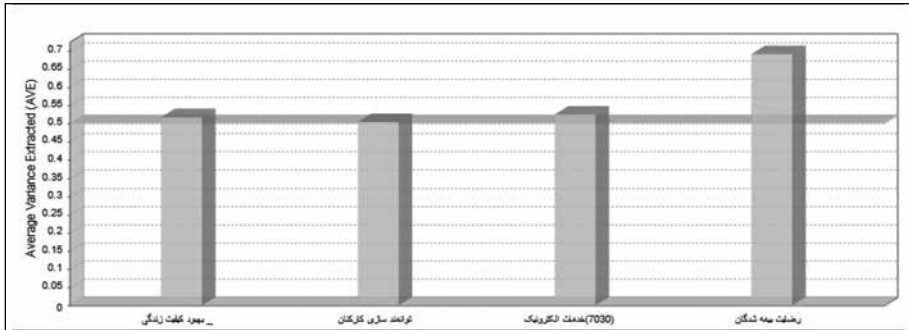
جامعه آماری مورد بررسی، شامل کلیه کارکنان شعب تأمین اجتماعی شیراز و بخشی دیگر بیمه‌شدگان بود. به‌منظور انجام این بررسی پرسش‌نامه‌هایی طراحی و به‌صورت آنلاین در اختیار نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به‌صورت تصادفی طبقه‌بندی، بین کارکنان و بیمه‌شدگان توزیع شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از آنجا که روش تحقیق مورد استفاده روش میدانی می‌باشد. در این تحقیق از روش میدانی پرسش‌نامه استفاده شده است که از چهار پرسش‌نامه فناوری اطلاعات، بهبود کیفیت زندگی کارکنان و توانمندسازی و برای میزان رضایت بیمه‌شدگان از پرسش‌نامه رضایت مشتری استفاده شده است. قبل از به‌کارگیری ابزارهای اندازه‌گیری لازم است پژوهشگر از طریق علمی، نسبت به روا بودن ابزار اندازه‌گیری موردنظر و پایایی آن که مکمل هم به‌حساب می‌آیند، اطمینان نسبی پیدا

1- Akyol&Guler
2- Vijay Raja& Soundarapandian
3- Ratna &Kaur
4- Bakarey

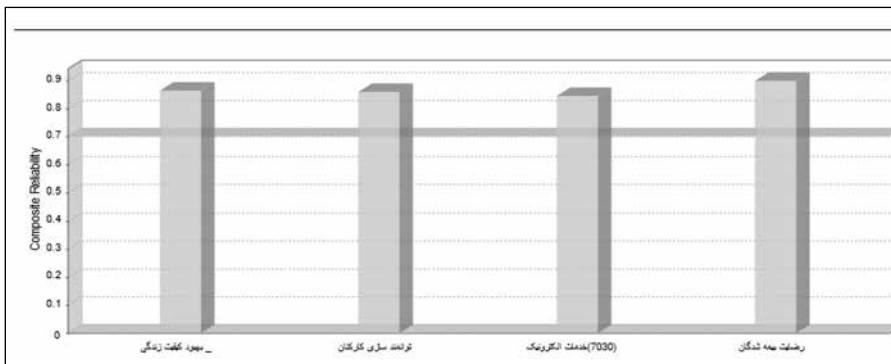
کند. این مهم از طریق روایی و پایایی پرسش‌نامه انجام شد. مبنای طراحی پرسشنامه پژوهش حاضر پرسشنامه‌های استاندارد بوده و به‌منظور تضمین اعتبار محتوایی پرسشنامه‌ها از نظرات اساتید دانشگاه در راستای حذف و تعدیل برخی از سؤالات پژوهش استفاده گردید.

۳-۳. بررسی روایی و پایایی

برای بررسی روایی از فرمول فورنل و لارکر که در یک مدل کلی از مدل مفهومی ایجاد می‌گردد در روش حداقل مربعات جزئی از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برای محاسبه روایی واگرا سازه‌ها استفاده شد. مقدار حداقلی برای روایی واگرا مناسب برای هر سازه ۰/۵ است.



نمودار ۱. بررسی میزان روایی ابزار اندازه‌گیری توسط فرمول فورنل ولاکر (AVE)



نمودار ۲. بررسی پایایی ترکیبی ابزار اندازه‌گیری

باتوجه به اعداد به دست آمده از فرمول فورنل و لارکر و پایایی ترکیبی می توان گفت پرسش نامه ها دارای روایی و پایایی بالایی هستند.

جدول ۱. بررسی روایی و پایایی ابزار اندازه گیری

متغیرهای تحقیق	پایایی ترکیبی	بررسی روایی متوسط واریانس استخراج شده
خدمات الکترونیک	۰/۸۹۱	۰/۵۵۸
توانمندسازی کارکنان	۰/۸۹۷	۰/۵۰۱
رضایت بیمه شدگان	۰/۹۰۱	۰/۷۰۱
بهبود زندگی کاری کارکنان	۰/۸۸۹	۰/۵۱۲

نمودار ۱ و جدول ۱ نشان می دهد تمامی متغیرهای پژوهش دارای متوسط واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ می باشند لذا پرسش نامه های پژوهش دارایی روایی قابل قبولی هستند. همچنین برای بررسی پایایی از روش پایایی ترکیبی استفاده شده است که مقدار این پایایی باید بالاتر از ۰/۷ باشد که نمودار ۱ تأییدکننده روایی و نمودار ۲ تأییدکننده پایایی پرسش نامه های پژوهش حاضر می باشد.

۳-۴. ابزار تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات به دست آمده از آمار توصیفی و استنباطی و به منظور توصیف آماری داده ها از محاسبات مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون فرضیه ها استفاده شده است. برای انجام بخش های آماری از بسته های نرم افزاری SPSS نسخه ۲۳ و نرم افزار مدل معادلات ساختاری Smartpls نسخه ۳ استفاده شده است.

۳-۵. آمار استنباطی

۳-۵-۱. سؤالات پژوهش

خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان چه اثری دارد؟
 خدمات الکترونیک بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان چه اثری دارد؟
 بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی آنان چه اثری دارد؟
 توانمندسازی کارکنان بر رضایت بیمه‌شدگان چه اثری دارد؟
 خدمات الکترونیکی با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بر توانمندسازی چه اثری دارد؟

۳-۵-۲. فرضیات پژوهش

خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان اثر معناداری دارد.
 خدمات الکترونیک بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان اثر مستقیم دارد.
 بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی آنان اثر مستقیم دارد.
 توانمندسازی کارکنان بر رضایت بیمه‌شدگان اثر مستقیم دارد.
 خدمات الکترونیکی با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بر توانمندسازی اثر غیرمستقیم دارد.

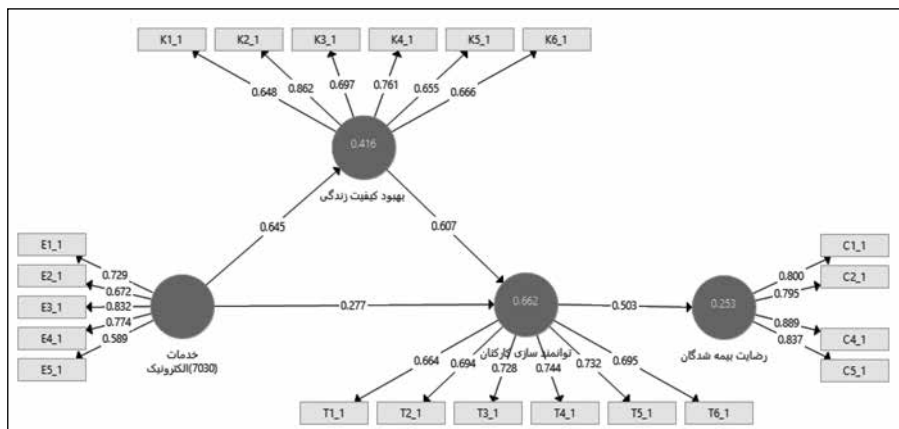
۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. تحلیل فرضیات

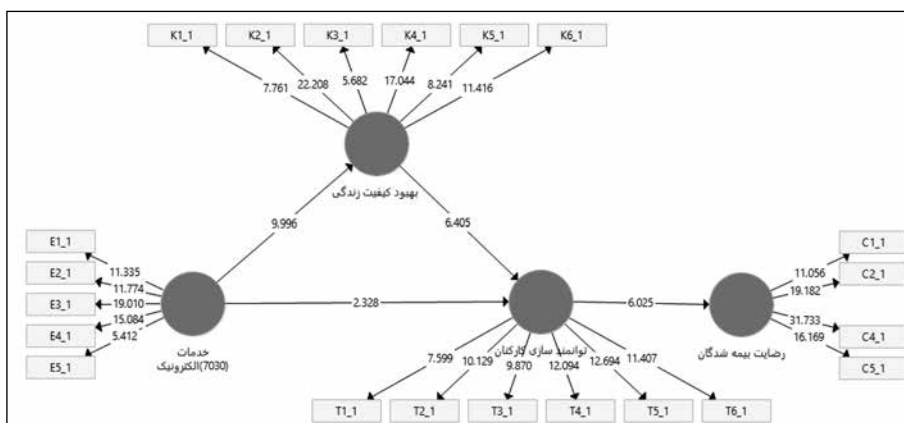
یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات، تجزیه و تحلیل چند متغیره است؛ زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آن‌ها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل نمود. در پژوهش حاضر برای تأیید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM^۱) با کمک نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است که از روش حداقل مربعات جزئی^۲ استفاده می‌کند.

1- Structural Equation Modeling

2- Partial Least Squares



شکل ۱. الگویابی معادلات ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. الگویابی معادلات ساختاری با مقادیر معناداری (t)

• فرضیه اول: خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان اثر معناداری دارد.

باتوجه به نتایج آزمون مدل در شکل‌های ۱ و ۲ ضریب بتای استاندارد اثر مستقیم و مثبت خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان را نشان می‌دهد. بنابراین این فرضیه تأیید شد و نتیجه می‌شود ایجاد بسترهای مناسب برای ارائه خدمات الکترونیک منجر به افزایش توانمندسازی کارکنان می‌شود.

جدول ۲. ضریب بتای استاندارد مدل ساختاری مربوط به اثر خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان

T-value	سطح معناداری	ضریب بتای استاندارد	مسیر موجود در الگو
۲/۳۲۸	۰/۰۰۱	اثر مستقیم	خدمات الکترونیک-توانمندسازی کارکنان
		۰/۲۷۷	

جدول ۲ نتایج نشان می‌دهد که اثر مستقیم خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان، مثبت و معنادار می‌باشد ($p = ۰/۰۰۱$)، ($\beta = ۰/۲۷۷$) و ($t = ۲/۳۲۸$) بنابراین فرضیه تأیید شد.

• فرضیه دوم: خدمات الکترونیک بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان اثر مستقیم دارد.

باتوجه به نتایج آزمون مدل در شکل‌های ۱ و ۲ ضریب بتای استاندارد رابطه مستقیم و مثبت بهبود کیفیت زندگی کارکنان را نشان می‌دهد. بنابراین این فرضیه تأیید شد و نتیجه می‌شود افزایش ایجاد بسترهای خدمات الکترونیک در بهبود کیفیت زندگی کارکنان اثر به‌سزایی دارد.

جدول ۳. ضریب بتای استاندارد مدل ساختاری اثر خدمات الکترونیک بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان

T-value	سطح معناداری	ضریب بتای استاندارد	مسیرهای موجود در الگو
۹/۹۹۶	۰/۰۰۱	اثر مستقیم	حمایت خانواده-تحول مثبت نوجوانی
		۰/۶۴۵	

جدول ۳ نشان می‌دهد اثر مستقیم خدمات الکترونیک بر بهبود کیفیت زندگی کارکنان، مثبت و معنادار می‌باشد، ($\beta = ۰/۶۴۵$) و ($t = ۹/۹۹۶$) بنابراین فرضیه تأیید شد.

• فرضیه سوم: بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی آنان اثر مستقیم دارد. باتوجه به نتایج آزمون مدل در شکل های ۱-۴ و ۲ ضریب بتای استاندارد رابطه مستقیم و مثبت کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی کارکنان را نشان می دهد. بنابراین فرضیه تأیید شد و نتیجه می شود افزایش کیفیت زندگی کارکنان موجب توانمندسازی آنان می شود.

جدول ۴. ضریب بتای استاندارد مدل ساختاری اثر کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی کارکنان

T-value	سطح معناداری	ضریب بتای استاندارد	مسیرهای موجود در الگو
۶/۴۰۵	۰/۰۰۱	اثر مستقیم	کیفیت زندگی کارکنان - توانمندسازی
		۰/۶۰۷	

بر اساس نتایج جدول ۴ اثر مستقیم کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی کارکنان مثبت و معنادار می باشد ($\beta = ۰/۶۰۷$) و ($t=۶/۴۰۵$). بنابراین فرضیه تأیید شد.

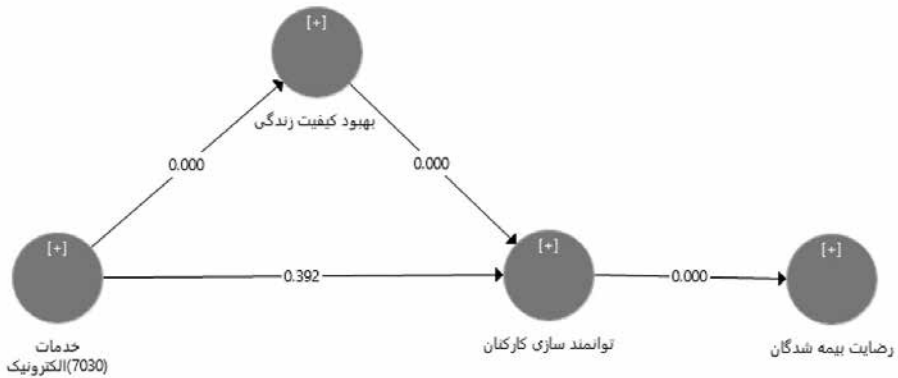
• فرضیه چهارم: توانمندسازی کارکنان بر رضایت بیمه شدگان اثر مستقیم دارد. باتوجه به نتایج آزمون مدل در شکل های ۱ و ۲ ضریب بتای استاندارد رابطه مستقیم و مثبت توانمندسازی کارکنان با رضایت بیمه شدگان را نشان می دهد.

جدول ۵. ضریب بتای استاندارد مدل ساختاری اثر توانمندسازی کارکنان با رضایت بیمه شدگان

T-value	سطح معناداری	ضریب بتای استاندارد	مسیرهای موجود در الگو
۶/۰۲۵	۰/۰۰۱	اثر مستقیم	توانمندسازی کارکنان - رضایت بیمه شدگان
		۰/۵۰۳	

بر اساس نتایج جدول ۵ اثر مستقیم توانمندسازی کارکنان با رضایت بیمه شدگان مثبت و معنادار می باشد ($\beta = ۰/۵۰۳$) و ($t=۶/۰۲۵$) بنابراین فرضیه تأیید شد و نتیجه می شود افزایش توانمندسازی در کارکنان باعث افزایش رضایت بیمه شدگان می شود.

- فرضیه ششم: خدمات الکترونیکی با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بر توانمندسازی اثر غیرمستقیم دارد.



شکل ۲. الگویابی معادلات ساختاری در حالت ضرایب استاندارد بررسی اثر میانجی

جدول ۶ ضریب بتای استاندارد رابطه مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل مثبت خدمات الکترونیک با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی را نشان می‌دهد. در بررسی اثر غیرمستقیم تحول مثبت در رابطه خدمات الکترونیک با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی نتایج حاصل از آزمون سو بل در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل خدمات الکترونیک با میانجی‌گری بهبود کیفیت زندگی کارکنان بر توانمندسازی

معناداری آزمون سو بل	مقدار Z-value برای اثر میانجی	ضریب بتای استاندارد			مسیرهای موجود در الگو
		اثرات کل	اثرات غیرمستقیم	اثرات مستقیم	
۰/۰۰۳	۶/۴	۰/۳۹۲	۰/۰۷	۰/۲۷۷	بر توانمندسازی کارکنان از خدمات الکترونیک

با در نظر گرفتن نقش واسط بهبود کیفیت زندگی کاری در رابطه بین خدمات الکترونیک و توانمندسازی کارکنان، اثر مستقیم برابر $0/277$ اثر غیرمستقیم برابر $0/392$ به دست آمد، باتوجه به سطح معناداری در اثر غیرمستقیم خدمات الکترونیک و توانمندسازی، نتیجه می شود بهبود کیفیت زندگی نقش واسطه را بین دو متغیر مذکور ایفا کرده است.

بنابراین فرضیه تأیید شده و نتیجه می شود ایجاد بسترهای مناسب خدمات الکترونیک موجب رشد ویژگی های بهبود زندگی کاری کارکنان شده و در نهایت توانمندسازی آن ها را افزایش می دهد. باتوجه به معنادار شدن اثر مستقیم متغیر، اثر متغیر واسطه به صورت جزئی نگر است.

جدول ۷. ضرایب واریانس تبیین شده مدل ساختاری مربوط به نقش کیفیت خدمات الکترونیک بر توانمندسازی کارکنان و رضایت بیمه شدگان با نقش میانجی بهبود کیفیت زندگی کارکنان

مسیرهای تعریف شده در الگو	ضریب مستقیم	ضریب غیرمستقیم	T-VALUE	سطح معناداری
خدمات الکترونیک - بهبود کیفیت زندگی کارکنان	۰/۶۴۵	-	۹/۹۹۶	۰/۰۰۱
خدمات الکترونیک (۳۰۷۰) - توانمندسازی کارکنان	۰/۲۷۷	-	۲/۳۲۸	۰/۰۰۱
بهبود کیفیت زندگی - توانمندسازی کارکنان	۰/۶۰۷	۰/۰۸	۶/۴۰۵	۰/۰۰۱
توانمندسازی کارکنان - رضایت بیمه شدگان	۰/۵۰۳	-	۶/۰۲۵	۰/۰۰۱

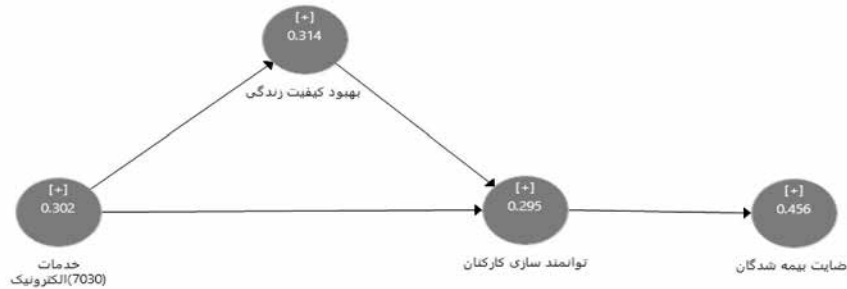
شکل ۱ ضرایب و واریانس تبیین شده متغیرهای مربوط به الگوی برازش شده پژوهش را نشان می دهد، اعداد روی فلش ها ضرایب مسیر (ضرایب رگرسیون استاندارد) بوده که در سطح $0/001$ معنادار هستند و اعداد ابتدای فلش های نقطه چین نشان دهنده واریانس تبیین نشده (خطای) متغیرهای مکنون درون زاد می باشد. نتایج نشان داد مدل از برازش خوبی برخوردار است (جدول ۷ و شکل های ۱ و ۲) بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد.

ضرایب استاندارد شده نشان می دهد که بهبود کیفیت زندگی کارکنان به طور مستقیم تحت تأثیر کیفیت خدمات الکترونیک استفاده از فناوری اطلاعات (۳۰۷۰) ($\beta = 0/645$)، همچنین توانمندسازی کارکنان با ضریب ($\beta = 0/277$) متأثر از این طرح می باشد. نتایج حاکی از آن است که بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می تواند به طور قابل توجهی توانمندسازی کارکنان را افزایش دهد و میزان این تأثیر با ضریب ($\beta = 0/607$) در سطح معناداری ($p = 0/001$) تأیید شد. توانمندسازی کارکنان اثر مثبت

و معناداری ($\beta = 0.503$) بر رضایت بیمه‌شدگان دارد.

در جدول ۱ نتایج نشان می‌دهد که اثر مستقیم خدمات الکترونیک با توانمندسازی و بهبود کیفیت زندگی کارکنان و توانمندسازی کارکنان بر رضایت بیمه‌شدگان اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه تأیید شد و نتیجه می‌شود که به‌کارگیری بسترهای فناوری‌آوری اطلاعات می‌تواند به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی و توانمندسازی کارکنان اثر مستقیم داشته باشد.

۲-۴. برازش کلی مدل و ارزیابی مدل ساختاری



شکل ۴. بررسی کیفیت مدل از طریق روایی اشتراکی متقاطع

مدل پیشنهادی پژوهش به روش مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. $cv-com$ مقدار مثبت اندازه‌گیری شده روایی مشترک متقاطع را نشان می‌دهد. در نتیجه، کلیت مدل مورد تأیید می‌باشد. جدول زیر نتایج آزمون بررسی اعتبار اشتراک را نمایش می‌دهد. در جدول SSO مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان را SSE مجموع مجذورات خطای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر پنهان را و SSE/SSO شاخص اعتبار اشتراک را نشان می‌دهد. اگر شاخص واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری کیفیت مناسب دارد. با توجه به شاخص مدل می‌توان بیان نمود مدل ارائه‌شده برازندگی مورد قبولی دارد. جدول ۸ شاخص برازش مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۸. بررسی شاخص برازندگی مدل

مجموع مجذورات مشاهدات	مجموع مجذورات خطای پیش‌بینی	(مجموع مجذورات خطا/مجموع مجذورات مشاهدات) - ۱	کل
۵۴۰	۳۷۰/۷	۰/۳۱۴	بهبود کیفیت زندگی
۵۴۰	۳۸۰/۰۶	۰/۲۹۵	توانمندسازی
۴۵۰	۳۱۴/۸	۰/۳۰۲	خدمات الکترونیک
۳۶۰	۱۹۷/۸	۰/۴۵۶	رضایت بیمه‌شدگان

همچنین معیار GOF^1 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart pls است. که توسط این معیار پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$Gof = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

در فرمول فوق $Communalities$ نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و R^2 نیز مقدار میانگین واریانس در جدول ۹ مقدار GOF مربوط به مدل ساختاری تحقیق محاسبه شده است:

جدول ۹. بررسی برازش مدل ساختاری (قدرت پیش‌بینی مدل) از طریق معیار GOF

GOF	مقادیر اشتراکی Communality	واریانس تبیین شده	متغیر
۰/۳۴۹	۰/۳۰۲		خدمات الکترونیک
	۰/۳۱۴	۰/۴۱۶	بهبود کیفیت زندگی کارکنان
	۰/۲۹۵	۰/۶۶۲	توانمندسازی کارکنان
	۰/۴۵۶	۰/۲۵۳	رضایت بیمه‌شدگان
	۰/۳۴۱	۰/۴۴۳	میانگین

در این جدول جذر میانگین واریانس‌های تبیین‌شده و مقادیر روایی اشتراکی محاسبه‌شده که شاخص نیکویی برازش را محاسبه می‌کند.

$$GOF = \sqrt{443 \times 341} = 0.39$$

(رابطه ۱-۴) بررسی رابطه برازش و کیفیت مدل

وتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۰ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. از آنجایی که مقدار GOF برای مدل حاضر برابر ۰/۳۹ محاسبه گردید، نشان از برازش کلی بسیار قوی مدل دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش غفاری و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داد به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر پنج بعد توانمندسازی شغلی شامل: احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی و کاهش استرس شغلی تأثیر به‌سزایی دارد. مطالعات آکیول و گالر^۲ (۲۰۱۴)، راجا و ساندر^۳ (۲۰۲۱)، راتان و کوار^۴ (۲۰۱۶)، حاکی از آن است که ایجاد بسترهای مناسب فناوری اطلاعات در سازمان، خستگی ناشی از کارهای سنتی را از بین برده و در بهبود کیفیت زندگی کارکنان تأثیر به‌سزایی ایفا می‌کند. بکاری^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی اثر توانمندسازی کارکنان بر مشتریان صنعت بیمه نیجریه پرداخته است، نتایج نشان داد که هرچه کارکنان توانمندتر باشند رضایت مشتریان افزایش می‌یابد. تانریوردی و همکاران^۶ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی توانمندی روانشناختی، سطوح کیفیت زندگی کاری و تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری و ابعاد فرعی آن در محیط کار، شرایط کاری و ادراک از خدمات ارائه‌شده، انجام شد توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت‌کننده، کیفیت کلی زندگی کاری، محیط کار و سطح شرایط کاری آن‌ها بالا و سطح خدمات ارائه‌شده به آن‌ها در حد متوسط بود. به‌عنوان یکی دیگر از نتایج مطالعه؛ همچنین مشخص شد که توانمندسازی روانشناختی عاملی توضیحی برای تغییر سطح کیفیت زندگی کاری، شرایط کاری و خدمات ارائه‌شده است.

1- Wetzels et al
2- Akyol&Guler
3- Vijay Raja& Soundarapandian
4- Ratna &Kaur
5- Bakarey
6- Tanriverdi

این مطالعه کارکنان تأمین اجتماعی شیراز را مورد بررسی قرار داد و هفت یافته اصلی را که با فرضیه‌های مطالعه همسو بودند، نشان داد. اول، کیفیت زندگی کاری تأثیر زیادی بر توانمندسازی کارکنان دارد، این یافته مطابق با نتایج تحقیقات قبلی است که ارتباط مثبت بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری کارکنان را نشان می‌دهد. این مطالعه نشان داد چگونه شیوه‌های زندگی آرام کارکنان در محل کار می‌تواند محرک مناسبی برای توانمندسازی کارکنان باشد، نتایج این فرضیه با پژوهش تانریودی و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. همچنین حمایت خدمات الکترونیک در بستر ICT به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری آشکار شد. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که وقتی یک سازمان از فناوری‌های مناسب برای انتقال دانش و اطلاعات در تیم‌های کاری استفاده می‌کند، وظایف محوله کارکنان را تسهیل می‌کند و شادی آن‌ها را از زندگی کاری افزایش می‌دهد از طرفی دیگر تأثیر قابل توجهی از توانمندسازی کارکنان بر رضایت ذی‌نفعان سازمان تأمین اجتماعی پیدا شد، نتایج این فرضیه با پژوهش‌های آکیول و گالر^۱ (۲۰۱۴)، راجا و ساندر^۲ (۲۰۲۱)، راتان و کوار^۳ (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. توانمندسازی کارکنان یکی از بازتاب‌های این رویکرد مدرن به مدیریت انسانی است که همواره منجر به تغییر مثبت در سازمان می‌شود. کارکنان توانمند در مقایسه با کسانی که فقط خطوط داده‌شده را دنبال می‌کنند، انگیزه بیشتری دارند نتایج این فرضیه با پژوهش بکرای (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. توانمندسازی کارکنان باعث ایجاد حس تعلق و مالکیت نسبت به سازمان در فرد می‌شود. کارمندان توانمند احساس اعتماد به نفس بیشتری می‌کنند و سعی می‌کنند بهترین‌های خود را به مسئولان واحدهای خود ارائه دهند، در نتیجه کیفیت خدمات بهبود می‌یابد. بهبود خدمات به‌طور کلی منجر به سطح بالاتر رضایت ذی‌نفعان سازمانی می‌شود و سطح بالاتر رضایت مشتری منجر به همکاری بیمه‌شده و کارفرمایان به سازمان می‌شود. در نهایت، نتایج اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان بین پشتیبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارکنان را نشان داد. هر دو اثر حمایت از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت زندگی کاری قابل توجه بود، که نشان‌دهنده جذب جزئی تأثیرات مستقیم حمایت فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط کیفیت زندگی کارکنان است. بنابراین، می‌توان تأیید کرد که بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تا حدی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و پشتیبانی خدمات الکترونیک، را واسطه می‌کند.

منابع

۱. رضایی، زکیانی، غفاری، سعید. (۱۳۹۶). بررسی تأثیرات فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶(۱۱)، ۶۳۸-۶۳۲.
۲. هادیان، مهدی. (۱۳۹۵). تأثیر بانکداری الکترونیک بر کیفیت زندگی کارکنان، تهران: فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره: ۶، شماره: ۲۱.
3. Akyol., E. Mehmet E. G. (2014). Effects of Information Technology Use on Quality of Working Life in Hospitality Industry: Five-Star Hotel Case, nternational Journal of Contemporary Economics andAdministrative Sciences,(V ,4, pp.21-39).
4. Alhozi, N., Hawamdeh, N. A., & Al-Edenat, M. (2021). The impact of employee empowerment on job engagement: Evidence from Jordan. *International Business Research*,(14(2), pp.90–101).
5. Lee, J. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008>[Crossref], [Web of Science @],[Google Scholar]
6. Naktiyok,S. (2019).The Impact of Organizational Support on Quality of Work Life within the Scope of Psychological Empowerment,*InternationalJournal of Society Researches*,(v,3,oo. 9527-9535).
7. Naktiyok,S. (2019).The Impact of Organizational Support on Qualityof Work Life within the Scope ofPsychologicalEmpowerment,*InternationalJournal of Society Researches*,(v,3,oo. 9527-9535).
8. Ratna,T. Kaur.T. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance, *Journal of Business & Financial Affairs*,(v,5,pp:1-9).
9. Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83.
10. Tanriverdi.,H. Turan,S. Yılmaz,A. (2019). THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON WORK LIFE QUALITY, *International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management*,(v,13,pp151-162).
11. Tolay, E., Sürgevil, O., & Topoyan, M. (2012). Impact of structural and psychological empowerment on affective commitment and job satisfaction in academic worksettings.*Ege Akademik Bakis*, 12(4), 449e465.
12. Vijayarar, R. Soundarapandian,k. (2022). Impact of Factors on Work Life Balance Due to Technology Transformation with Respect to Information Technology Employees, *Webology*,(v,19,pp.54-87).

مدیریت هماهنگ معنا در گفتگوهای اجتماعی: استراتژی‌های گفتگویی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه تعیین حداقل دستمزد^۱

مریم حسینی^۲، محمد مهدی فرقانی^۳

چکیده

هدف: کارگران و کارفرمایان دو نیروی بسیار مهم در حوزه اقتصاد و بازار هستند. با این وجود منافع طرفین باعث شده است راهکارهایی برای ایجاد ارتباطات و تعامل مؤثر جهت تعادل در بین منافع کارگران و کارفرمایان ایجاد شود. یکی از این راهکارها گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه است که در آن نمایندگان کارفرمایان، کارگران و نمایندگان دولت در مورد مسائل کارگری و از جمله تعیین حداقل دستمزد کارگران در دوره‌های زمانی مشخص گفتگو می‌کنند. در این پژوهش تلاش شده است تا رویکردها و استراتژی‌های کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه با رویکرد ارتباطی و به‌صورت مشخص با استفاده از نظریه مدیریت هماهنگ‌شده معنا مورد بررسی قرار دهیم.

روش: در این پژوهش یادداشت‌ها و مصاحبه‌های انجام‌گرفته با نمایندگان کارگران در یک دوره چهارماهه از آذر ۱۳۹۶ تا اسفند همان سال که در نشریات تخصصی حوزه کار و رفاه منتشر شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفته است. این یادداشت‌ها و مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل موضوعی و همچنین روش تحلیلی خاص نظریه مدیریت هماهنگ‌شده معنا تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها به ما دیدی کلی در مورد جهان اجتماعی سه‌گروه درگیر در گفتگوهای سه‌جانبه می‌دهد که آن را تحت عنوان یک داستان یا روایت بازنویسی کرده‌ایم که این داستان‌ها مبنای اصلی تحلیل ما قرار گرفته‌اند. در این بخش داستان‌های زیسته، داستان‌های ناگفته، داستان‌های ناشنیده و داستان‌های حذف‌شده شناسایی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل‌های ما نشان می‌دهد که استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگران از امکانات ارتباطی لازم برای حل مسائل و مشکلاتشان برخوردار نیست. این گفتگوها بیشتر به‌عنوان مراسمی آیینی در نظر گرفته می‌شود که سالیانه برگزار می‌شود و اصولاً خود

۱- این مقاله از پایان‌نامه با عنوان «مدیریت هماهنگ معنا در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه مطالعه موردی: تحلیل محتوای گفتگوهای سه‌جانبه تعیین حداقل دستمزد سال ۱۳۹۶» استخراج شده است.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده ارتباطات، دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)
hozan1717@gmail.com

۳- دکتری علوم ارتباطات، دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی.

کنشگران این گفتگوها، امیدی برای اثرگذاری بر همدیگر و خلق جهان اجتماعی بهتر ندارند. نتیجه گفتگوهای اجتماعی، تداوم جهان‌های اجتماعی فعلی کارگران است.

واژه‌های کلیدی: حداقل دستمزد، سه‌جانبه‌گرایی، گفتگوهای اجتماعی، نظریه مدیریت هماهنگ‌شده معنا

۱. مقدمه

رابطه و تعامل کارگران و کارفرمایان و نمایندگان آنها در دو حوزه اقتصاد و فرهنگ رخ می‌دهد و هر دو حوزه نیز در زمینه تاریخی شکل گرفته‌اند. بنابراین تعامل و تقابل احتمالی کنشگران را باید در زمینه اجتماعی و تاریخی مطالعه کرد. به عبارت دیگر، گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه کنشگران در شورای عالی کار، عرصه تعامل و تقابل کنشگرانی است که در حوزه روابط کار صنعتی، هر یک به دنبال کسب منفعت خویش، ناچار به تعامل هستند.

بخش مهمی از سه‌جانبه‌گرایی به مثابه نوعی گفتگوی اجتماعی، امری ارتباطی است. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه اصولاً بیش از هر چیز امری ارتباطی است و برخی از مشکلات در زمینه تحقق شدن این امر، جزء مسائل ارتباطی محسوب می‌شوند. رسانه‌ها به عنوان واسطه‌ای بین جامعه مدنی، دولت و واسطه ارتباطات در جامعه مدنی نقش مهمی در این گفتگوهای سه‌جانبه ایفا می‌کنند.

پرداختن به فضای گفتگویی کنشگران در شورای عالی کار برای تعیین حداقل دستمزد در روابط کار صنعتی ایران و تحلیل استراتژی‌ها و رویکردهای گفتگویی و کنش‌های کنشگران و بازیگران صنعتی در فضای گفتگویی اجتماعی شورای عالی کار از اهمیت زیادی برای مدیریت این گفتگوها و نزدیک‌ساختن جهان اجتماعی کارگران و کارفرمایان به همدیگر دارد. لذا در این تحقیق که خود بخشی از یک تحقیق بزرگ‌تر (تحلیل گفتگوهای سه‌جانبه در بین کارگران) است، عمدتاً بر مدیریت معنا در بین کارگران می‌پردازد.

به صورت کلی سه‌جانبه‌گرایی راهکاری است که از سوی سازمان بین‌المللی کار برای برقراری عدالت اجتماعی در حوزه تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها و نظارت بر حسن اجرای اهداف بین‌المللی کار در کشورهای عضو ارائه شده است. ابزار تحقق سه‌جانبه‌گرایی، گفتگوی اجتماعی است که در دنیای کار به عنوان ابزاری قدرتمند برای حل مشکلات و مسائل مربوط به کار و دفاع از منافع صنفی از آن یاد می‌شود. بازیگران اصلی دنیای کار، نیروهای کار و سرمایه و یا همان کارگران و کارفرمایان هستند. از آنجاکه کارگر فقط به نیروی کار خود مجهز است و کارفرما به نیروی سرمایه و ابزار کار، احتمال تضاد منافع بین آنها قطعی است (کالینیکوس، ۱۳۹۴: ۱۴۷-۱۸۳). یکی از راه‌حل‌ها برای ایجاد هماهنگی در بین کارگران و کارفرمایان شکل‌گیری دولت رفاه بود که خواسته‌ها و نیازهای هر دو طرف را در نظر داشت. دولت رفاه راه‌حل را در ایجاد و تحقق رابطه‌ای دموکراتیک و برابر بین طبقات متفاوت می‌بیند؛ یعنی مصالحه باید بر روابط بین نیروی کار و سرمایه حاکم شود. تحت این گفتمان ترتیبات سنتی رابطه کارگری و کارفرمایی فروریخته و ترتیبات جدیدی بین آن دو شکل گرفته است (هابرماس، ۱۳۹۴: ۱۰۶-۱۱۲).

کارگران یکی از دو جزء اصلی گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه را تشکیل می‌دهند و عمدتاً در این گفتگوها کارگران در برابر کارفرمایان و حتی نمایندگان دولت قرار دارند. دولت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارفرما در این هماهنگی و همگرایی بیشتری با کارفرمایان دارد و تعیین حداقل دستمزد مستقیماً بر هزینه‌های دولت هم تأثیرگذار است. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه مستقیماً بر زندگی کارگران اثرگذار است، در حالی که برای کارفرما و نمایندگان دولت این موضوع مطرح نیست و برای آن‌ها بیشتر بحث هزینه‌های کسب‌وکار مطرح است.

وضعیت نامناسب اقتصادی همراه با گرانی و تورم مداوم، زندگی و معیشت کارگران را تحت تأثیر قرار داده است و روزبه‌روز قدرت خرید کارگران کمتر و سفره آن‌ها کوچک‌تر می‌شود. کارگران بیش‌از بسیاری از اقشار دیگر جامعه تحت تأثیرات منفی گرانی‌ها و تورم قرار دارند و تداوم این وضعیت می‌تواند مسائل و مشکلات زیادی را برای جامعه و کشور ایجاد کند. بنابراین کارگران در این گفتگوها برای تأمین زندگی خود و خانواده‌شان گفتگو می‌کنند و لذا ضروری است که استراتژی‌های گفتگویی و ارتباطی آن در این گفتگوها مورد بررسی قرار گیرد و ناهماهنگی‌ها در مدیریت این گفتگوها در بین کارگران شناسایی و برطرف شود.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

۲-۱. ادبیات تحقیق

در این مقاله از نظریه ارتباطی «مدیریت هماهنگ معنا»^۱ به‌عنوان ابزار مفهومی برای تحلیل محتوای سخنان و یادداشت‌های کارگران استفاده شده است. ابتدا برخی از مفاهیم اصلی مطرح در این مقاله را تعریف می‌کنیم و در ادامه به‌صورت خلاصه نظریه «مدیریت هماهنگ معنا» را توضیح می‌دهیم.

گفتگو: یک ارتباط تعاملی بین دو یا چند نفر است که عموماً به‌صورت شفاهی و بی‌واسطه اتفاق می‌افتد (کونکلین^۲، ۲۰۱۱؛ ۲۱)؛ اما با گسترش رسانه‌ها گفتگو از طریق نوشتاری و یا با استفاده از نمادها و در زمان و مکان‌های مختلف اتفاق می‌افتد. مهم‌ترین خصوصیت گفتگو دو یا چندطرفه بودن و تعاملی بودن آن است که حاوی چرخه ارسال پیام و بازخورد است (کام^۳، ۲۰۱۸؛ ۹).

گفتگوهای اجتماعی: سازمان بین‌المللی کار (۱۹۹۶)^۴ گفتگوی اجتماعی را شامل همه نوع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران درخصوص موضوعات، منافع

1- Coordinated management of meaning
2- Conklin
3- Cam
4- International Labour Organization

مشترک و مورد علاقه طرفین گفتگو در ارتباط با سیاست‌های اقتصادی اجتماعی که می‌تواند منجر به عقد قرارداد دسته‌جمعی یا پیمان یا موافقت کارگاهی گردد، می‌داند. گفتگوی اجتماعی ابزاری برای نیل به اهداف اجتماعی، اقتصادی و یک هدف در خود است و سهم عمده‌ای به مردم جهت ابراز عقیده در مورد جوامع و محل‌های کاریشان می‌دهد. این سه‌جانبه‌گرایی می‌تواند بین کارگران و کارفرمایان سه‌جانبه باشد) که اشاره به ILO به‌عنوان یکی از شرکای اجتماعی دارد (یا سه‌جانبه شامل دولت باشد. گفتگوی اجتماعی می‌تواند سیاست را بهبود و به انجام کار مؤثر کمک و کیفیت نتایج را بهبود بخشد. تعارض منافع: تضاد منافع وضعیتی است که در آن یک شخص یا سازمان درگیر منافع چندگانه، مالی یا غیر آن است و تلاش برای دستیابی به یک منفعت می‌تواند شامل اقداماتی علیه دیگری باشد (کامساروف^۱، کرج^۲ و لیپورث^۳، ۲۰۱۹).

چانه‌زنی: در علوم اجتماعی چانه‌زنی نوعی مذاکره است که در آن خریدار و فروشنده یک کالا یا خدمت در مورد قیمت یا ماهیت یک معامله بحث می‌کنند. اگر چانه‌زنی منجر به توافق بر سر شرایط شود، معامله صورت می‌گیرد (آبینای^۴، ۱۹۹۹).

دستمزد: دستمزد مقدار پول و یا پرداختی است که کارفرما به کارگر یا کارمند در ازای کاری که در یک دوره زمانی خاص انجام داده است، پرداخت می‌کند. نمونه‌های پرداخت دستمزد شامل مواردی مانند حداقل دستمزد، دستمزد غالب و پاداش‌های سالانه و پرداخت‌های پاداشی است.

حداقل دستمزد: از نظر سازمان بین‌المللی کار «مبلغی است که در ازای انجام خدمت یا کار در مدت معین به کارگر پرداخت می‌شود و هیچ فرد و قرارداد جمعی نمی‌تواند آن را کاهش دهد و پرداخت آن به وسیله قانون تضمین شده است و کفاف معاش کارگر و خانواده‌اش را با توجه به شرایط اقتصادی آن کشور می‌دهد»، این بدین معناست که میزان حداقل دستمزد به عواملی مثل بهره‌وری نیروی کار، قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌ها و اصناف، میزان تقاضا و مذاکرات دسته‌جمعی تنها به شرایط معیشتی کارگر است. همین‌طور باید توجه داشت که در رعایت شرایط معیشتی جنبه‌های اجتماعی و اخلاقی مورد توجه است و تمرکز اهداف اجتماعی دولت بر حفظ و ارتقای رفاه کارگران است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶).

قانون حداقل دستمزد: قانونی است که کارفرمایان را از استخدام کارمندان یا کارگران با دستمزد کمتر از حداقل ساعتی، روزانه یا ماهانه منع می‌کند. بیش از ۹۰٪ از کل کشورها دارای نوعی قانون حداقل

1- Komesaroff

2- Kerridge

3- Lipworth

4- Abhinay

دستمزد هستند (بودلندر، ۲۰۰۶).^۱

در ادامه چهارچوب نظری پژوهش را توضیح می‌دهیم. ما در این پژوهش از چهارچوب نظری مدیریت هماهنگ شده معنا استفاده می‌کنیم. این نظریه یک نظریه صرف نیست و به‌نوعی با روش‌شناسی درهم‌آمیخته است. بنابراین در بخش روش‌شناسی نیز بخش روش‌شناسی این نظریه مطرح شد و در این قسمت بیشتر بحث‌های نظری این نظریه را تشریح خواهیم کرد.

مدیریت هماهنگ شده معنا نظریه‌ای است که به موضوع چگونگی خلق، هماهنگ‌سازی و مدیریت معنا در فرایند ارتباطات می‌پردازد. به‌صورت کلی این نظریه به این موضوع می‌پردازد که چگونه افراد الگوها و قوانینی را برای خلق و تفسیر معنا ایجاد می‌کنند و اینکه چگونه این قوانین در یک کنش ارتباطی عملی می‌شوند و نحوه سازمان‌دهی، هماهنگ‌سازی و مدیریت معنا را به انجام می‌رساند (وست و تورنر، ۲۰۱۷).^۲ افراد در فرایند ارتباطات بر اساس تجربه‌های قبلی خود از واقعیات اجتماعی که با آن زندگی می‌کنند و با آن روبرو هستند، معانی مختلفی را در پیام‌های خود قرار می‌دهند. CMM مدعی است که می‌توان این معانی را که گاهی در فرایند ارتباطات دوطرفه و چندطرفه دچار ناهماهنگی و عدم انعطاف می‌شوند، مدیریت کرد، به‌گونه‌ای که فرایند تعامل و درک متقابل ارتقا یابد و فرایند خلق معنا و بازسازی جهان اجتماعی طرفین بر مبنای آن هماهنگ شود (آرنت، ۲۰۱۳).^۳

نظریه CMM در اواسط دهه ۱۹۷۰ توسط بارنت پیرس و ورنون کرونن^۴ توسعه پیدا کرد. آن‌ها این نظریه را به‌عنوان یک نظریه ارتباطی معرفی کردند و توانستند نوعی ارتباطات داستان‌محور، کاربردی و مبتنی بر معانی انسانی را وارد حوزه علم ارتباطات کنند. این نظریه ارتباطات را به‌عنوان امری اجرایی و عملی و سازنده (به‌عنوان مبنا و ابزار شکل‌گیری جهان اجتماعی) مطرح می‌کند. از این‌رو این نظریه نه‌تنها در حوزه علوم ارتباطات مطرح است، بلکه به‌عنوان یک روش عملی و کاربردی در امور درمانی و توسط مشاوران اجتماعی و روان‌درمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر اساس نظریه CMM افراد با توجه به موقعیت‌های مختلف، الگوهای متفاوتی را برای خلق معنا و فرایند ارتباطات و به‌تبع آن خلق جهان اجتماعی‌شان به کار می‌گیرند و این معانی را در چهارچوب داستان‌های زمینه‌ای خلق می‌کنند. آن‌ها مفاهیم و داستان‌ها را بر اساس یک سلسله‌مراتب و نوعی اولویت‌بندی به کار می‌گیرند. بنابراین ارتباط به‌گونه‌ای شکل می‌گیرد و مدیریت می‌شود که در تأیید دوباره جهان اجتماعی سوژه باشد (پیرس و کرونن، ۱۹۸۰).

بر این اساس در فرایند ارتباطات بین سوژه‌ها، در مواردی امکان دارد که ناهماهنگی‌هایی به وجود

1- Budlender

2- West and Turner

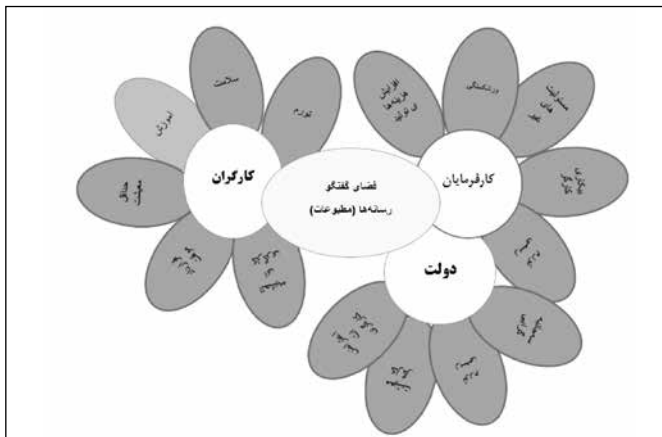
3- Arnett

4- Barnett Pearce and Vernon Cronen

بباید که هدف فرایند ارتباطی را مختل کند و درک متقابل به‌شدت پایین بیاید. در حالی این نظریه ارتباطات را بهترین راه‌حل برای رفع مسائل و مشکلات برای ارتقای سطح ارتباطات در راستای درک متقابل و رفع اختلافات ارائه می‌کند. CMM به سوژه ارتباطی یاد می‌دهد که چگونه جهان اجتماعی خود را با جهان اجتماعی دیگران هماهنگ کند و چگونه این هماهنگی را در فرایند ارتباطات به کار بگیرد (پیرس، ۲۰۰۲).

این نظریه هم امکانی برای تحلیل وضعیت موجود ارتباطات در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه بین کارگران، کارفرمایان و نمایندگان دولت فراهم می‌کند و هم راهکارهایی برای افزایش کارایی این گفتگوها ارائه می‌کند. در واقع ما می‌توانیم بر اساس این نظریه به آسیب‌شناسی ارتباطی گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه در ایران بپردازیم و علل ارتباطی عدم موفقیت این گفتگوها را شناسایی کنیم. مدل آفتابگردان که در شکل زیر آمده است، یکی از ابزار CMM برای کاوش در غنای یک موقعیت ارتباطی است. این مدل طراحی شده است تا گفتگوهای متعددی را به ما یادآور شود که در هر لحظه اتفاق می‌افتند. تبادل [گفتار] بین کارگران و کارفرمایان و دولت حاوی یک «چرخش» خاص در بسیاری از گفتگوها است، از جمله در مواردی برای افرادی که در این گفتگوها شریک نیستند. شما هر کدام از این گفتگوها را در نظر بگیرید، معنای آنچه گفته شد و همچنین نیروی منطق تکلیفی که گفته‌های آن‌ها را توضیح می‌دهد، فرق می‌کنند. این مدل جزئیات این گفتگوها و معانی مختلف و چگونگی خلق جهان‌های اجتماعی ناشی از آن‌ها را نشان می‌دهد. در ادامه و در فصل روش‌شناسی، به روش تحلیل بر اساس مدل آفتابگردان و دیگر ابزار خاص نظریه CMM بیشتر خواهیم پرداخت

(پیرس، ۲۰۰۵).



شکل ۱. مدل مفهومی آفتابگردان گفتگوهای سه‌جانبه کارگران، دولت و کارفرمایان

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این تحقیق ما از روش تحلیل محتوای کیفی داده‌های موجود استفاده می‌کنیم. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه در ایران اگرچه در تمامی اوقات سال در حال جریان است، اما در دوره زمانی اواسط بهمن تا انتهای اسفند هر سال، این گفتگوها برای تعیین حداقل دستمزد به بیشترین میزان خود می‌رسد و بسیاری از رسانه‌ها دیدگاه‌های هر کدام از طرفین کارگران، کارفرمایان و نمایندگان دولت را پوشش می‌دهند. بر این اساس ما به‌عنوان نمونه تعدادی از مصاحبه‌ها و مقالات و یادداشت‌های مرتبط با مسئله تعیین حداقل دستمزد را انتخاب کرده و مورد بحث قرار می‌دهیم. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی خاص نظریه مدیریت هماهنگ معنا این مقالات و مصاحبه‌ها را تحلیل می‌کنیم. در ادامه فرایند نمونه‌گیری و تحلیل داده‌ها تشریح می‌شود.

نمونه‌گیری در این تحقیق بر اساس روش نمونه‌گیری نظری انجام می‌گیرد. در روش نمونه‌گیری نظری، بر اساس موضوع، سوالات، اهداف و چهارچوب نظری، نمونه‌هایی به‌صورت غیر تصادفی انتخاب می‌شوند. واحد تحلیل در این تحقیق کل محتوای مقالات و مصاحبه‌هایی است که با فعالین کارگری و کارفرمایی و یا مسئولان دولتی در زمینه تعیین حداقل دستمزد انجام گرفته است و یا یادداشت‌هایی است که مستقیماً توسط آن‌ها نوشته و منتشر شده باشد. در اینجا صرفاً محتوای این مقالات و یادداشت‌ها به‌عنوان محتوای تولیدشده طرفین در جریان یک گفتگوی سه‌جانبه با واسطه رسانه‌ها، مدنظر است و مواردی مانند تیتراژ، عکس و دیگر عناصر بصری و گرافیکی مدنظر نیست. در اینجا بر اساس مسئله پژوهش و همچنین دیدگاه‌های نظری، ما بازه زمانی ۱۵ بهمن تا آخر اسفند سال ۱۳۹۶ را برای نمونه‌گیری انتخاب کرده‌ایم. در این دوره زمانی مقالات و مصاحبه‌های مورد نظر از رسانه‌هایی که عمدتاً در این حوزه فعال هستند جمع‌آوری می‌شوند. سه رسانه‌ای که در اینجا مدنظر است هفته‌نامه آینه‌نو، هفته‌نامه تأمین و ماهنامه قلمرو رفاه است که هر سه مورد در زمینه‌های کار، رفاه و تأمین اجتماعی منتشر می‌شوند و در دوره زمانی فوق دیدگاه‌ها و نقطه نظرات کارگران را به‌خوبی پوشش می‌دهند.

واحد تحلیل در این پژوهش مطالب منتشرشده در نشریات معرفی شده است که عمدتاً شامل مصاحبه، یادداشت، مقاله و میزگرد می‌شود. برای تحلیل مقالات و مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوای کیفی خاص نظریه مدیریت هماهنگ معنا استفاده می‌شود. در این روش بر اساس اصول نظری مدیریت هماهنگ معنا، روش‌هایی عملی برای تحلیل گفتگو شکل گرفته است. این روش در چند مرحله زمینه‌های فرهنگی، الگوهای ارتباطی، داستان‌های زمینه‌ای غالب، داستان‌های جایگزین و عواقب گفتگوهای هر کدام از طرفین را شناسایی می‌کند و بر اساس آن‌ها به آسیب‌شناسی و ارائه راهکار برای ارتقای سطح گفتگوها می‌پردازد.

در این پژوهش ما با استفاده از نظریه CMM و روش‌شناسی خاص آن گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه

میان کارگران و کارفرمایان و دولت را تحلیل می‌کنیم. برای این کار پس از جمع‌آوری نمونه‌هایی از متون منتشرشده در رسانه‌های موردنظر که در اینجا هفته‌نامه «آتیه‌نو»، «قلمرو رفاه» و سایت «تأمین ۲۴» است، از هر کدام ۱۰ مطلب، موردبررسی و تحلیل محتوا به روش کدگذاری موضوعی قرار گرفته و تمامی اشکال متنوع گفتگوها، داستان‌ها، استدلال‌های موجود در متون منتشرشده را شناسایی کردیم. در مرحله بعد با ترکیب تمامی محتواهای غیرتکراری در متون مرتبط با کارگران، کارفرمایان و نمایندگان دولت، برای هر کدام یک متن کلی به‌عنوان داستان اصلی ارائه کردیم که حاوی مهم‌ترین داستان و روایت و استدلال‌های هر گروه است. ما تحلیل CMM را بر روی این داستان‌ها انجام دادیم.

جدول ۱. موضوعات استخراج‌شده از کدگذاری موضوعی نوشتارهای مرتبط با کارگران

شماره	باورهای کلی
۱	سیاست فراموش شده رسیدگی به مستضعفان
۲	آسیب دیدن سه‌جانبه‌گرایی
۳	عملی نشدن مباحث و تصمیمات شورای عالی کار
۴	خالی تر شدن سفره کارگران
۵	قرارداد موقت
۶	وضعیت نامطلوب معیشت کارگران
۷	جبران عقب‌ماندگی مزدی کارگران
۸	افزایش مداوم فقر معیشتی کارگران
۹	کاهش قدرت خرید کارگران
۱۰	دستمزد عادلانه‌تر به ارزش‌های افزوده بیشتر می‌انجامد
۱۱	فرمول کنونی دولت برای تعیین حداقل دستمزد کارایی ندارد
۱۲	تأثیر افزایش دستمزد بر مخارج زندگی مشهود باشد
۱۳	کارگران باید نمایندگان دولت و کارفرمایان را اقناع کنند
۱۴	تأکید بر نسبت افزایش مزد بر افزایش بهره‌وری
۱۵	سهم ناچیز نیروی کار در هزینه‌های تولید
۱۶	زیر فقر بودن عمده کارگران
۱۷	تورم‌زا نبودن افزایش دستمزد کارگران
۱۸	نیاز به بازتولید نیروی کار برای ادامه تولید
۱۹	سهم بیشتر دیگر عوامل بر افزایش هزینه‌های تولید

شماره	باورهای کلی
۲۰	کارفرمایان بیشتر سهم کارگران در هزینه‌ها را می‌بینند و نه دیگر عوامل را
۲۱	تحرک بیشتر کارفرمایان علیه کارگران
۲۲	چانه‌زنی کارگران با کارفرما
۲۳	دستمزد پایین باعث خروج نیروی کار از کشور
۲۴	روی آوردن کارگران به کارهای غیرمولد
۲۵	درآمد کارگر ایرانی از میانگین جهانی کمتر است

پس از استخراج دیدگاه‌های کلی و تبدیل آن به یک روایت داستانی، در مرحله اول تلاش کردیم تا توصیفی از شرایط و وضعیت موجود اقتصادی و اجتماعی و تاریخچه‌ای از مباحث و مشکلات موجود در زمینه تعیین حداقل دستمزد و عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها را شناسایی کنیم. در مرحله دوم روایت و داستان اصلی با عنوان «جهان اجتماعی» کارگران است.

در مرحله سوم ما مراحل تحلیل CMM را بر روی این داستان و روایت اصلی هرکدام از طرفین گفتگوهای اجتماعی اعمال کردیم. در ابتدا تلاش کردیم تا سلسله‌مراتب معانی هرکدام از طرفین گفتگوهای اجتماعی را شناسایی کنیم. برای این کار بر اساس داستان اصلی موارد «خود، فرهنگ، داستان ضمنی و روابط» را برای کارگران شناسایی کردیم. در این مرحله برای درک فرایند گفتگوها و اثرگذاری آن‌ها بر روی یکدیگر از مدل ماریچ CMM استفاده کردیم و فرایند مطرح‌شدن گفتگوها و رفت و پسرفت استدلال‌ها را پیگیری کردیم. در مرحله بعدی تلاش کردیم تا داستان‌های فرعی حول داستان‌های اصلی را شناسایی کنیم و خصوصیات آن‌ها و نحوه اثرگذاری‌شان بر داستان اصلی را توضیح داده‌ایم که درنهایت در چهارچوب مدل آفتابگردان این داستان‌ها تصویرسازی شده است. درنهایت و به‌عنوان آخرین مرحله از تحلیل انتقادی CMM داستان‌های حذف‌شده و داستان‌های جایگزین را مورد بررسی قرار دادیم و تلاش کردیم ضمن شناسایی امکانات داستان‌های موجود برای مدیریت موفق و هماهنگ معنا، امکانات جدیدی را در قالب داستان‌های جایگزین پیشنهاد کنیم که می‌توانند به موفقیت گفتگوها در آینده کمک‌های زیادی بکنند.

شون و کرون به‌صورت آشکار اعلام می‌کنند که روش آن‌ها یک روش تفسیری است. به‌این ترتیب در اولین اقدام ما تلاش می‌کنیم با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و نشانه‌شناسی، دیدگاه‌های بیان‌شده کارگران و کارفرمایان را تفسیر کنیم و شناختی از آن‌ها به مخاطب بدهیم. در مرحله دوم آن‌ها را وارد

الگوی سلسله‌مراتب معانی CMM می‌کنیم و جایگاه هر کدام از موارد فرهنگ، داستان ضمنی، خود و روابط را برای هر کدام از اظهارنظرها استخراج می‌کنیم و در نهایت تلاش می‌کنیم تا آن‌ها را بر اساس الگوی ماریچ CMM برای تحلیل تعامل بین کارگران و دیگر عناصر اثرگذار بر رویکردهای آن‌ها استفاده کنیم. در این مرحله، تفسیر ما از رویکردها و استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگان به پایان می‌رسد و وارد بحث ارائه راهکارهایی برای غنی‌سازی این استراتژی‌ها می‌شویم. این کار را با استفاده از دو مدل آفتابگردان و مدل LUUUTT انجام می‌دهیم. در این مرحله تلاش می‌شود تا داستان‌های ناگفته و حذف‌شده را شناسایی کنیم و داستان‌هایی را که می‌توانست وجود داشته باشد احیا می‌کنیم.

۴. یافته‌های پژوهش

در مرحله تحلیل داده‌ها تلاش می‌شود تا بر اساس مصاحبه‌ها و یادداشت‌هایی که در نشریات مورد بررسی این پژوهش، یعنی روزنامه آتیه‌نو، قلمرو رفاه و سایت اینترنتی تأمین ۲۴ ارائه شده‌اند، رویکردهای کارگران را شناسایی کنیم. این امر به ما دیدی کلی در مورد جهان اجتماعی کارگران می‌دهد که آن را تحت عنوان یک داستان یا روایت بازنویسی کرده‌ایم که این داستان‌ها مبنای اصلی تحلیل ما قرار گرفته‌اند.

در مرحله بعدی با استفاده از روش‌های مدیریت هماهنگ‌شده معنا این داستان‌ها را مورد تحلیل قرار داده‌ایم و در نهایت عناصر فرایندهای ارتباطی و داستان‌های حول آن‌ها شناسایی شده است و اثرگذاری گفتگوهای اجتماعی بر شکل‌گیری جهان‌های اجتماعی جدید مورد بررسی قرار گرفته است. ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف رویکردهای ارتباطی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه بر سر دستمزد، راهکارهای جایگزین در قالب داستان‌های جدید، جهت تقویت و توانمندسازی این گفتگوها ارائه می‌شود. امری که ارتباطات مدعی آن است، خلق جهان‌هایی اجتماعی است که در آن‌ها ارتباطات و گفتگوها به رفع مسائل و مشکلات بشری کمک می‌کند.

• داستان‌های کارگران (دیدگاه‌ها و روایت‌ها)

کارگران در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه برای تعیین حداقل دستمزد، هدف اصلی گفتگو محسوب می‌شوند و گفتگو اصولاً بر سر دستمزد انجام می‌گیرد که برای یک کارگر، به‌خصوص در وضعیت فعلی، امری ضروری است و کلیت زندگی‌اش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. درحالی‌که گفتگوها برای کارفرمایان و نمایندگان دولت به همان اندازه برایشان اهمیت ندارد و کلیت زندگی آن‌ها وابسته به نتایج گفتگوها نیست. داستان کارگران از آنجا شروع می‌شود که وضعیت اقتصادی و تورم‌های پی‌درپی باعث کاهش قدرت خرید آن‌ها و در واقع کاهش دستمزد آن‌ها شده است. درحالی‌که در همه حوزه‌های اقتصادی، از تولیدات و خدمات مختلف، متناسب با تورم گران‌تر می‌شوند، کارگران فاقد این امکان هستند که دستمزد خود را هماهنگ با افزایش تورم و گرانی‌ها افزایش دهند. آن‌ها باید

منتظر بمانند تا در انتهای هر سال گفتگوهای سه‌جانبه صورت بگیرد و شورای عالی کار دستمزد سال آینده آن‌ها را اعلام کند.

کارگران به دنبال این هستند که عقب‌ماندگی دستمزدهای آن‌ها جبران شود و میزان شایسته‌ای از دستمزد برای آن‌ها در نظر گرفته شود که یک زندگی حداقلی را برای آن‌ها فراهم کند. در واقع آن‌ها زیاده‌خواه نیستند. فقط دنبال این هستند تا امکان حداقل تأمین معیشت برای خود و خانواده‌شان را داشته باشند. آن‌ها خواهان این هستند که میزان دستمزد در حدی تعیین شود که حداقل بتوانند نیروی صرف‌شده خود در هنگام کار را بازیابی کنند تا بتوانند به کار خود برای کارفرمایان ادامه دهند.

کارفرمایان مدعی هستند که در مواردی حداقل دستمزد بیش از نرخ تورم اعلامی بوده است و از آن به‌عنوان توجه به معیشت کارگران یاد می‌کنند. با این وجود کارگران هیچ مزیت خاصی از این افزایش دستمزد نبرده‌اند. کارگران باید تأثیر مثبت دستمزد را بر زندگی خود و مخارج خود ببینند. چهار دولت سابق تلاش کردند تا فقر را ریشه‌کن کنند، با این وجود این امکان هنوز فراهم نشده است و مستلزم رویکرد جدیدی در این مورد است. آمارهای موجود حاکی از فاصله دستمزدها و درآمدها و فقر معیشتی کارگران است. قدرت خرید کارگران در دهه گذشته به شدت کاهش پیدا کرده است.

تعیین حداقل معیشت کارگران استانداردهای چندگانه دارد که هدف آن بهبود معیشت و وضعیت زندگی نیروهای کار است و می‌توان از آن برای ممانعت از استثمار، تضمین حداقل‌های گذران عمر، توزیع عادلانه ارزش افزوده، احترام به کرامت انسانی نیروی کار استفاده کرد.

کارگران مخالف تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم سالیانه هستند چراکه نرخ تورم در ایران رقمی واقعی نیست و داده‌ها به درستی از طرف دولت اعلام نمی‌شود. تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم باعث سرکوب مزدی می‌شود. در حالی که کارفرمایان بیشتر طرفدار تعیین بر اساس نرخ تورم هستند و هر بار با افزایش نرخ تورم می‌گویند که سهم نیروی انسانی از هزینه‌های تمام‌شده تولید را بالا می‌آورد. در حالی که نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که نیروی کار سهم ناچیزی در هزینه تولید دارد و در سال‌های گذشته سهم نیروی کار در تولید، کاهش ۱۰ درصدی داشته است.

روش جایگزین برای تعیین حداقل دستمزد بر اساس هزینه‌های زندگی با عنوان «مزد معاش» انجام می‌گیرد که به دنبال پوشش نیازهای اساسی کارگران است. در حال حاضر عمده کارگران زیر خط فقر هستند با این وجود در حال حاضر هم کارفرمایان و هم دولت طرفدار تعیین حداقل دستمزد و حداقل افزایش آن هستند. روش مبتنی بر تورم، قدرت چانه‌زنی کارگران را کاهش می‌دهد.

تعیین حداقل دستمزدی که کفاف زندگی بخورونمیر را نمی‌دهد، نمی‌تواند تضمین‌کننده ادامه کارکردهای بازتولید نیروی کار باشد. بازتولید نیروی کار صرفاً به معنای پوشش حداقلی نیست، بلکه معیشت

کارگران در میان‌مدت و بلندمدت هم باید در نظر گرفته شود.

در پاسخ به کارفرمایان که سهم نیروی کار در هزینه‌های تولید را زیاد می‌دانند باید گفت سهم بقیه عوامل تولید به‌جز کارگران در ده سال گذشته گران‌تر شده‌اند. تحرک کارفرمایان برای جلوگیری از افزایش سهم نیروی کار در هزینه تمام‌شده، بیش از سایر عوامل است آن‌ها تنها می‌توانند با کارگران چانه‌زنی کنند.

ما از یکی از اهداف بنیادین انقلاب که رسیدگی به رفاه مستضعفان بود فاصله گرفته‌ایم. متأسفانه سه‌جانبه‌گرایی در سال‌های گذشته آسیب دیده است و نقش دولت در مدیریت شورای عالی کار و تصمیم‌گیری برای حداقل دستمزد بیشتر شده است. باین‌وجود بسیاری از مباحثی که در شورای عالی کار مطرح می‌شود درباره معیشت و دستمزد کارگران عملی نشده است. وضعیت جامعه کارگری روزبه‌روز سخت‌تر و سفره آن‌ها خالی‌تر شده است. در سال ۹۷ کارگران ۳۵ درصد قدرت خرید خود را از دست دادند و شکاف دستمزد و معیشت بیشتر شد. از سال ۷۰ که تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۷ تصویب شد بالای ۹۵ درصد کارگران قرارداد موقت دارند و امنیت شغلی ندارند.

ما برای عبور از شرایط عقب‌ماندگی مزدی نیازمند گفتگوی اجتماعی و ملی هستیم. در حوزه‌های اقتصادی کارکرد مفهوم «تولید و بازتولید نیروی کار» از اهمیت زیادی برخوردار است. باید درک کرد که مفهوم حداقل دستمزد مفاهیم حمایتی فرق دارد اما مرتبط است. پیش از هر چیز ما نیازمند این هستیم که سبد حداقل معیشتی را به‌درستی تعریف کنیم. در اینجا لازم است که کارگران نمایندگان دولت و کارفرمایان اقدام کنند. تولید عادلانه‌تر باعث ارزش‌های افزوده تولیدشده بیشتر می‌شود. سیاست تعیین دستمزد بر اساس تورم فعلی کارآمد نیست. باید تورم انتظاری را در نظر گرفت. سهم هزینه‌های ضروری و مورد نیاز خانوارها نسبت به کل درآمدها باید مورد توجه قرار گیرد. کارگران باید تأثیر دستمزد بر روی مخارج زندگی خود را آشکارا ببینند.

در هر موقعیت افراد درگیر بر اساس الگوهای ارتباطی فرهنگ خودشان عمل می‌کنند. بر اساس نظریه CMM به‌جز افراد گروه‌ها و حتی سازمان‌ها هم از فرهنگ خاص خود برخوردارند و الگوهای ارتباطی خاصی را توسعه می‌دهد که مختص به خودشان است. این الگوهای فرهنگی که می‌توان آن‌ها را قواعد بیان خاص آن واحد خواند، صحبت کردن به‌عنوان عضوی از یک فرهنگ را ممکن می‌سازد. در CMM استفاده از واژه فرهنگ بیشتر به امری ارجاع می‌دهد که یک جهان‌بینی کلی در مورد اینکه چه چیزی درست و چه چیزی اشتباه است، به فرد یا گروه می‌دهد.

• تحلیل سلسله مراتبی کارگران

فرهنگ: قواعد مشخصی وجود دارد کارگران عمدتاً از موضوعی صحبت می‌کنند که دلوز آن را موضعی

واکنشی می‌داند. برای نیچه، فرومایگان دارای چنین خصوصیتی بودند و آن‌ها از خود اراده‌ای برای اعمال قدرت نداشتند، بلکه تنها به کنش‌های دیگران می‌پرداختند. به نظر می‌رسد کارگران در ایران وضعیت اجتماعی و جهان اجتماعی خود را متناسب با طبقه اقتصادی خود قبول کرده‌اند. برای نمونه عمده‌ترین استدلال کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه فراهم کردن حداقل دستمزد برای تداوم حیات و تداوم نیروی کار کارگر است و آن‌ها قبول کردند که حداقل معیشت برای بازتولید نیروی کار و تداوم کار اهمیت دارد و از همین منظر به خود می‌نگرند.

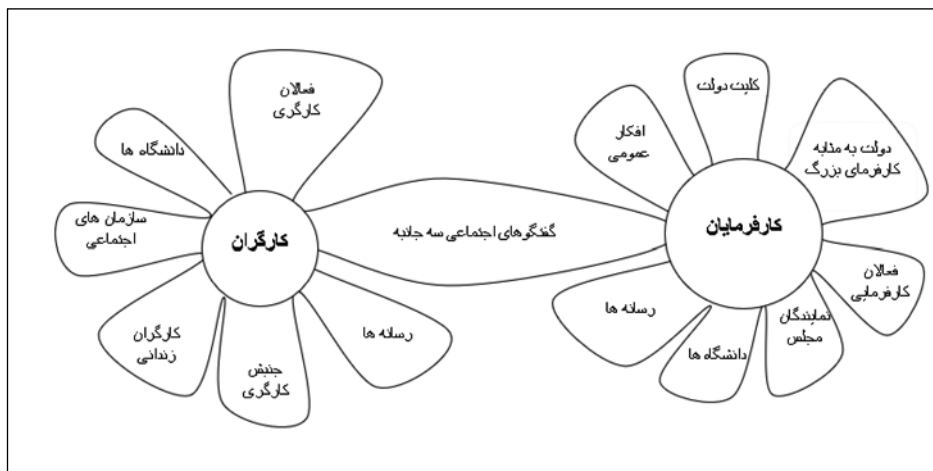
داستان ضمنی: کارفرمایان و دولت تلاش می‌کنند تا با افزایش حقوق کارگران مخالفت کنند و به این ترتیب با کاهش کیفیت زندگی کارگران به دنبال افزایش سود خود هستند.

خود: کارگران خود را به عنوان وجه ضعیف گفتگوی اجتماعی می‌بینند و تلاش می‌کنند با چانه‌زنی به مقدار بیشتری از درآمد و کیفیت بیشتر زندگی دست پیدا کنند. با این وجود تصویری که از خود دارند در حد تأمین حداقل هزینه معیشت آن‌ها است و نه بیشتر.

روابط: با کارفرمایان درگیری و چالش و چانه‌زنی بی‌نهایت برای حداقل حقوق و تداوم حیات؛ با دولت کارفرمای بزرگ، سرکوب کارگران و تشکل‌های آن‌ها، آن‌ها هیچ‌گاه دولت را به عنوان نماینده عموم مردم نپذیرفتند.

• مدل آفتابگردان و داستان‌های جانبی گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه

مدل آفتابگردان CMM این امکان را به ما می‌دهد که گفتگوهای دیگری را که هم‌زمان در جریان است درک و شناسایی کنیم. گفتگوها صرفاً بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان اتفاق نمی‌افتد و گفتگوهای دیگری هم در کنار آن در جریان است. در مدل زیر ما تلاش کرده‌ایم تا گفتگوهایی را شناسایی کنیم که گفتگوهای اجتماعی، بخشی از این گفتگوها به حساب می‌آید. مدل زیر مجموعه‌ای از گفتگوها را نشان می‌دهد که در کنار گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه برای تعیین حداقل دستمزد انجام می‌شود. البته این گفتگوها دقیقاً همان گفتگوی مورد تحلیل ما نیست، بلکه می‌تواند قسمتی از داستان گفتگو یا فراتر از داستان اصلی گفتگو باشد. برای نمونه سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان عمومی که کارگران و کارفرمایان ذی‌نفعان اصلی آن هستند از فرآیند گفتگوهای سه‌جانبه برای حداقل دستمزد متأثر می‌شود. از یک طرف، افزایش دستمزد کارگران باعث افزایش منابع و ورودی سازمان از پرداخت‌های حق بیمه می‌شود و از طرفی دیگر خود سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از کارفرماهای بزرگ کشور که مالک صدها شرکت مختلف در زیرمجموعه شستا است، با افزایش حقوق مزدی کارگران باید پول بیشتری به کارگران فعال زیرمجموعه‌های خود و همچنین بازنشستگان و از کارافتادگان و غیره بدهد. از این رو سازمان تأمین اجتماعی در گفتگوهای اجتماعی دارای منافی است و بر روند آن اثرگذار است. سازمان تأمین اجتماعی تلاش می‌کند تا منافع خود را در نظر بگیرد.

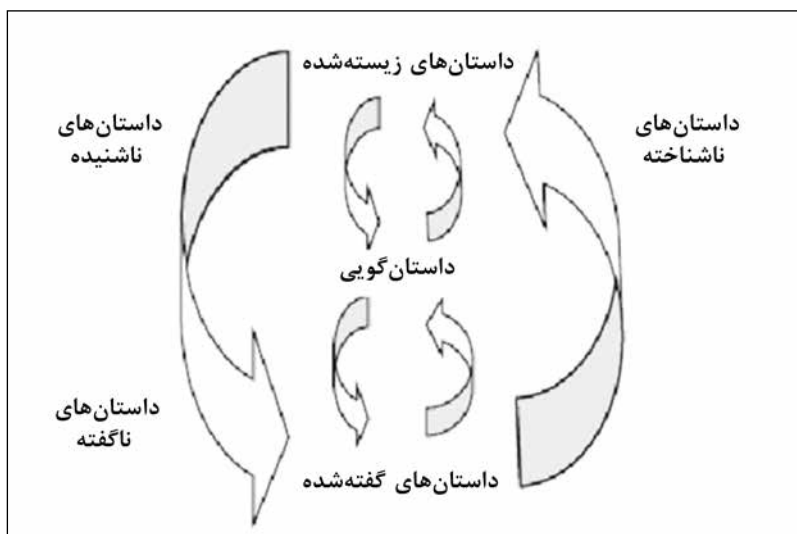


شکل ۲. مدل آفتاب‌گردان

در مورد کارگران همچنین گفتگوهای زیادی در سطوح مختلف در بین کارگران و گروه‌های کارگری، فعالان کارگری، روشنفکران چپ‌گرا، طرفداران عدالت و دانشجویان و ... در جریان است. هم‌زمان با برگزاری گفتگوهای سه‌جانبه، همایش‌ها و نشست‌های زیادی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و همچنین در گروه‌های فعال کارگری در مورد حق و حقوق کارگران و تحلیل گفتگوهای اجتماعی و پیش‌بینی اقدامات انجام می‌شود. این گفتگوها مطمئناً در غنای استدلال‌های کارگران در گفتگوهای اجتماعی تأثیر گذار هستند.

• تحلیل بر اساس مدل LUUUTT

همچنین یک مدل دیگر CMM که LUUUTT خوانده می‌شود، به‌عنوان مخففی از اجزای آن، به تسهیل‌گران کمک می‌کند تا نمونه‌های خاصی از ارتباطات را غنی کنند (پیرس و پیرس، ۱۹۸۹).^۱ اجزاء آن، داستان‌های زیسته شده، داستان‌های ناگفته، داستان‌های ناشنیده، داستان‌های ناشناخته، داستان‌های گفته‌شده و در داستان‌سرایبی هستند.



شکل ۳. مدل LUUUTT

تحلیل گفتگوهای اجتماعی بر اساس مدل مذکور این امکان را به ما می‌دهد که شکل دیگری از داستان‌سرایی و روایت را در نظر بگیریم که هم به ما در آشکار شدن نقاط ضعف و قوت داستان فعلی کمک می‌کند و هم راهکارهایی که یک تسهیلگر ارتباطی قرار است برای بهبود گفتگوها ارائه کند از همین جا شروع می‌شود.

در داستان کارگران همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم، داستانی که حذف شده است، ارزش نیروی کار و تولید ارزش افزوده است. در داستان کارگران هیچ اشاره‌ای به این اهمیت کار و نقش آن در شکل‌گیری ارزش افزوده و سود نشده است. همچنین هیچ‌گاه در گفتگوهای اجتماعی به این موضوع اشاره نشده است که کارگران بخش مهمی در سودآوری و تولید ارزش افزوده هستند و بنابراین باید سهم در خوری از سود ایجاد شده را داشته باشند. در داستان فعلی، کارگران خود را به‌عنوان یک نیروی کار صرف و محض در نظر گرفته‌اند که برای تداوم این نیروی کار، نیازمند مقدار بیشتری از دستمزد هستند، این داستان زیسته‌شده کارگران است. تجربه‌ای است که از سال‌ها کار در ایران و در رابطه با دولت و کارفرمایان کسب کرده‌اند. اینکه کارفرمایان و دولت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارفرما هیچ‌گاه آماده نمی‌شوند تا حقوق واقعی آن‌ها را در نظر بگیرند، به‌همین دلیل به حداقل حقوق راضی شده‌اند. آن‌ها صرفاً به دنبال حداقل‌های معیشت هستند تا بتوانند در شرایطی که تورم و گرانی‌ها به‌صورت روزانه اتفاق می‌افتند به زندگی خود ادامه دهند و بتوانند برای کارفرما کار کنند. آن‌ها بر سر این خواسته حداقلی چانه‌زنی می‌کنند. این

داستان حذف‌شده، ناشنیده و ناگفته کارگران است که اتفاقاً در صورتی که وارد داستان کارگران بشود، می‌تواند سطح گفتگوهای اجتماعی را تغییر دهد و در سلسله‌مراتب معنای جایگاه «خود» را برای کارگران بالا بکشد.

داستان دیگری که در گفتگوهای کارگران با کارفرمایان و نمایندگان دولت ناگفته و ناشنیده مانده است، عدم توجه به سیستم نمایندگی در بین کارگران است. اینکه کارگران فاقد یک روش اصولی و مشخص برای تعیین نماینده‌ای هستند که در گفتگوهای اجتماعی از منافع آن‌ها حفاظت کند. نمایندگان فعلی کسانی هستند که به شکل نامشخصی از طرف دولت انتخاب شده‌اند و در شورای عالی کار به‌مانند یک استخدامی عمل می‌کنند. این در حالی است که نمایندگان واقعی کارگران که به دنبال حقوق و منافع آن‌ها هستند، معمولاً ناچار به سکوت شده‌اند و امکانی برای حضور در گفتگوها ندارند.

داستان بعدی که تا حدودی ناگفته باقی مانده است، داستان تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ رسمی تورم و نرخ رسمی اقلام موجود در سبد معیشت است. کارگران و بسیاری از مردم ایران می‌دانند که نرخ تورم اعلامی از طرف دولت و دستگاه‌های دولتی واقعی نیستند و معمولاً بسیار کمتر از رقم واقعی آن اعلام می‌شوند. این موضوع در مورد نرخ و قیمت در نظر گرفته شده برای اقلام اعلامی در سبد معیشت کارگران هم مطرح است. البته اعتراض به این دو موضوع گهگاه از طرف کارگران مطرح می‌شود. آن‌ها انتقاداتی را در مورد مخالفتشان با تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم اعلامی دولت بیان کرده‌اند و از طرفی به عدم تعریف و تعیین اقلام موجود در سبد معیشت کارگران نقدهای زیادی وارد کرده‌اند. با این وجود این انتقادات با حضور نمایندگان کارگران در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه از داستان اصلی زوده می‌شود. نمایندگان کارگری تا به حال با شرکت در گفتگوها و در توافق‌های اولیه در مورد چگونگی تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم و سبد معیشتی، این انتقادات را رها می‌کنند و به‌نوعی ناچار شده‌اند تا رویکرد حاکم دولت در اعلام نرخ تورم و قیمت اقلام سبد معیشتی را قبول کنند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل با استفاده از روش CMM این امکان را به ما می‌دهد تا راهکارهایی ارائه کنیم تا این گفتگوها به‌صورت مثبت در حل مسائل و مشکلات کارگران و کارفرمایان مؤثر باشند. به این صورت در روش CMM تلاش می‌شود تا داستان‌های ناگفته و جایگزین نیز مطرح شوند که می‌توانست در این گفتگوها مطرح و باعث موفقیت آن شود. این داستان‌ها را با این عبارت آغاز می‌کنیم که «چه می‌شود اگر...» و با جایگزینی برخی از عناصر داستان‌های تعبیه‌شده، داستان جدیدی را خلق می‌کنیم که از امکانات ارتباطی بیشتر برخوردار است و امکان موفقیت گفتگوها را فراهم می‌شود.

چه می‌شود اگر کارگران در داستان خود جایگاه خود را به‌جای یک نیروی کار صرف، به‌عنوان یک نیروی کار کارآمد تعریف می‌کردند که نقش اصلی را در فرایند تولید و خلق ارزش افزوده در کارگاه‌ها دارند. در این رویکرد کارگران به‌جای تلاش برای گرفتن حداقل دستمزد که صرفاً به بازتولید نیروی کار آن‌ها برای کار بیشتر می‌انجامد، می‌توانند این مسئله را اعلام کنند که کارگران نقش تعیین‌کننده‌ای در تولید دارند و خواهان آن باشند که سهم عادلانه‌ای از سود حاصله در کارخانه یا کارگاه را داشته‌باشند. این داستان می‌تواند باعث شود بسیاری از استدلال‌ها هم در سطح گفتگوهای اجتماعی و هم داستان‌های جانبی در سطح جامعه و در بین فعالان کارگری و کارفرمایی و دانشگاه‌ها تغییر کند و اصولاً پارادایم فکری نتولیبرال موجود که در آن کارگران به‌مانند ابزار در نظر گرفته می‌شوند به پارادایم مترقی‌تری تغییر پیدا می‌کند که در آن کارگران و خودِ کار عامل اصلی خلق ارزش در نظر گرفته می‌شود و بنابراین باید سهم مناسبی از خلق ارزش افزوده داشته باشند.

چه می‌شود اگر کارگران در داستان خود به‌جای تن دادن به تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم و تعیین قیمت سبب معیشت، رفاه نسبی خودشان را مبنای قرار می‌دادند. به‌این معنا که صرفاً برای تداوم یک زندگی بخورونمیر تلاش نمی‌کردند و مدعی حداقلی از حقوق می‌شدند که سطحی از رفاه را برای خودشان و خانواده‌شان فراهم کنند. کارگران اگر به‌صورت متحد این درخواست را مطرح کنند بسیاری از تضادها و اعتراضات موجود در استدلال‌ها و داستان‌های کارفرمایان آشکار می‌شود. کارفرمایان در حالی که طرفدار بازار آزاد هستند اما در بحث تعیین حداقل دستمزد، طرفدار مداخله دولت هستند. چراکه می‌توانند از قدرت دولت برای زدن حرف آخر و تعیین نهایی دستمزد منتفع شوند. اما کارگران نمی‌توانند چنین انتظاری از دولت داشته باشند.

چه می‌شود اگر کارگران به حضور نمایندگان دولت به‌عنوان اعضای تأثیرگذار و تعیین‌کننده نهایی اعتراض کنند و خودشان در حال گفتگو با کارفرمایان باشند و پایه‌ها و مبانی تعیین حداقل دستمزد را برای هر سال بر اساس وضعیت اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی همان سال طراحی کنند. در واقع گفتگوها هر سال بر سر میزان نرخ تورم یا قیمت اقلام مختلف نباشد و بلکه کلیت وضعیت اقتصادی مبنای تعیین دستمزد قرار گیرد و تعریف سبب معیشت در هر سال مورد گفتگو قرار گیرد.

نتایج به‌دست آمده از تحلیل‌های ما نشان می‌دهد که استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگران از امکانات ارتباطی لازم برای حل مسائل و مشکلاتشان برخوردار نیست. همچنین این گفتگوها بیش از آنکه به‌عنوان گفتگوهای اجتماعی واقعی و استفاده از ارتباطات برای حل چالش‌های انسانی در نظر گرفته شود، بیشتر به‌عنوان مراسمی آیینی در نظر گرفته می‌شود که سالیانه برگزار می‌شود و اصولاً خود کنشگران این گفتگوها امیدی برای اثرگذاری بر همدیگر و خلق جهان اجتماعی بهتری ندارند. نتیجه گفتگوهای اجتماعی تداوم جهان‌های اجتماعی فعلی کارگران و درگیری و تضاد با جهان‌های اجتماعی کارفرمایان و نمایندگان دولت نتوانسته است تغییراتی در جهان اجتماعی کارگران ایجاد کند.

۱. سازمان بین‌المللی کار. (۲۰۱۶). اشتغال غیراستاندارد در سراسر جهان، شناخت چالش‌ها، تعیین چشم‌اندازها.
۲. هابرماس، یورگن. (۱۳۹۴). بحران مشروعیت: تئوری دولت سرمایه‌داری مدرن، ترجمه جهانگیر معینی، تهران: گام نو.
3. Abhinay, Muthoo.(1999). “Bargaining Theory with Applications”, Cambridge University Press
4. Arnett, Ronald C.(2013). “Philosophy Of Communication As Carrier Of Meaning: Adieu To W. Barnett Pearce”, Qualitative Research Reports In. 14.1: 1-9 – via Communication & Mass Media Complete.
5. Budlender.D.(2006). The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa, ILO Working Papers from International Labor Organization
6. Conklin, Mary Greer.(2011). Conversation: What to Say and How to Say It. New York City: Funk & Wagnalls Company
7. Conklin, Mary Greer.(2011). Conversation: What to Say and How to Say It. New York City: Funk & Wagnalls Company.
8. Komesaroff, Paul A. Kerridge, Ian; Lipworth, Wendy (2019). “Conflicts of interest: new thinking, new processes”. Internal Medicine Journal. 49 (5); 2019: 574-577”.
9. Pearce, K. A.(2002). Making better social worlds: Engaging in and facilitating dialogic communication. Redwood City, CA: Pearce Associates
10. Pearce. W.(2005). The Coordinated Management of Meaning (CMM), in Gudykuns. W. B, Theorizing About Intercultural Communication, Sage publications
11. Pearce. W Barnett & Cronen. Vernon E.(1981). Communication, Action, and Meaning: The Creation of Social Realities, Praeger publications
12. Pearce. W Barnett & Cronen. Vernon E.(1981). Communication, Action, and Meaning: The Creation of Social Realities, Praeger publications
13. West. Richard, Turner Lynn H.(2017). Introducing Communication Theory: Analysis and Application, McGraw Hill

بررسی عوامل اثرگذار در کسب آمادگی برای تغییر در سازمان آموزش و پرورش

امیدرضا کرمی^۱، محدثه عباسی^۲

چکیده

هدف: یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های عصر حاضر، حضور در محیط‌های پرتلاطم، ظهور تکنولوژی و فناوری‌های جدید، عدم اطمینان‌های محیطی می‌باشد. تغییر معمولاً موجب می‌شود تا کارمندان از وضعیت آشنا به ناچار به وضعیت ناآشنایی حرکت کنند به همین خاطر است که هرگاه تغییر احساس شود، کارکنان در برابر آن مقاومت می‌کنند. در تحقیق حاضر برخی از عوامل که در این رابطه نقش مهمی ایفا می‌کنند از جمله اعتماد، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مقاومت در برابر تغییر و ابعاد ساختار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله اهداف اصلی این تحقیق بررسی عوامل اثرگذار بر آمادگی سازمان در برابر تغییر با توجه به نقش میانجی‌گر اعتماد می‌باشد که در آن نقش عوامل پیش‌بین نظیر ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز)، اعتماد و حمایت ادراک‌شده مورد بررسی واقع می‌شود تا به وسیله آن‌ها سازمان درک درستی از این عوامل کسب کند.

روش: این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. با ابزار پرسش‌نامه از تعداد ۱۱۲ نفر کارمند و مدیر در اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز داده‌ها گردآوری گردید. بعد از استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با مقدار ۸۷ به دست آمد. با توجه به کوچک بودن حجم نمونه و مشخص بودن اعضا جامعه از نمونه‌گیری تصادفی ساده و جهت روایی سازه از آزمون AVE و جهت پایایی از آزمون پایایی ترکیبی استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها و بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش حاضر متغیرهای اعتماد کارکنان و حمایت سازمانی ادراک‌شده، دارای رابطه مثبت و معنی‌دار با متغیر آمادگی برای تغییر و متغیر مقاومت در برابر تغییر، رسمیت

۱- امیدرضا کرمی، کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی تهران (نویسنده مسئول)

Omid20.persian@gmail.com

۲- محدثه عباسی، کارشناسی آموزگار ابتدایی دانشگاه فرهنگیان فارس

و تمرکز دارای رابطه منفی و معنی‌دار با متغیر آمادگی برای تغییر بودند. همچنین متغیر اعتماد در رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر نقش میانجی دارد. در این تحقیق بین پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق شامل آزمون هفت فرضیه بوده که از این بین شش فرضیه تأیید شد که نشان از رابطه مثبت بین اعتماد، حمایت سازمانی با آمادگی برای تغییر و رابطه منفی بین مقاومت، رسمیت و تمرکز با آمادگی برای تغییر دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد^۱، حمایت سازمانی ادراک‌شده^۲، مقاومت در برابر تغییر^۳

-
- 1- Trust
 - 2- Perceived organizational support
 - 3- Resistance to change

۱. مقدمه

تغییر در ارتباط با حل مسائل و به چالش کشیدن یک مجموعه با هدف رشد و بقاء در آینده می‌باشد. به واسطه دلایلی مثل گرایش‌های ارتباطی جدید، تغییر فناوری، قوانین جدید و جنبه‌های اجتماعی و محیطی تازه، تغییر در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. در سازمان‌ها، اکثر مشکلات و چالش‌ها به واسطه فشارهای محیط داخلی و خارجی حاصل می‌شود که خود بر کیفیت محصول، رشد سازمان، کارایی یا بازدهی کارکنان، فرصت‌ها و نوآوری‌ها اثر می‌گذارد. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که سازمان‌ها طی رویارویی با محیط‌های پرتلاطم، باید به تنظیم فرآیندهای تغییر منعطف روی بیاورند. در کتاب «مدیریت از طریق تغییر» نویسنده کتاب، تغییر را اجتناب‌ناپذیر و واقعیت هر موجود زنده دانسته و از نظر وی بدون تغییر هیچ‌چیز قادر به ادامه حیات نیست. از طرفی هر تغییری برای اینکه اثرات مثبت بر سازمان‌ها بگذارد باید به شکل صحیح و بهینه مدیریت شود و لازمه آن درک درست از فرآیند تغییر و عوامل اثرگذار بر آن است. عواملی که می‌توانند آن را تسهیل کنند و آمادگی سازمان را برای تغییر افزایش دهند و عواملی که نتیجه عکس داشته و منجر به مقاومت کارکنان در برابر تغییر می‌شود. در تحقیقات هر کدام از این عوامل در دسته‌ها و گروه‌های مختلفی مانند عوامل ساختاری و عوامل غیرساختاری بررسی شده‌اند. سازمان‌ها با توجه به اهداف، چشم‌انداز، سیاست‌های کلان، فناوری و از همه مهم‌تر محیط باید برنامه جامعی برای مدیریت تغییر تدوین نمایند و در راستای اجرای آن گام بردارند و بخش اصلی آن شناخت و درک درست از همه عوامل اثرگذار در این پدیده است که از طریق تحقیقات و مطالعه‌ها برمی‌آید. شکستن مقاومت برای مدیران، کار بسیار دشواری است و ایجاد آمادگی برای تغییر در سازمان به مراتب سخت‌تر است. اگرچه تحقیقاتی پیرامون مقاومت در برابر تغییر در دنیا انجام شده اما تحقیقات بسیار معدودی درباره آمادگی در برابر تغییر و نقش میانجی اعتماد انجام شده است. سازمان آموزش و پرورش برای اینکه بتواند همواره به‌طور کارآمد و اثربخش به دنبال دستیابی به اهداف خود باشد باید خود را برای تغییر در سطوح و مبادی مختلف آماده کند و تغییر جزء لاینفک رسیدن به سازمان‌های بهره‌ور می‌باشد. به همین دلیل در تحقیق حاضر برخی از عوامل که در این رابطه نقش مهمی ایفا می‌کنند از جمله اعتماد، حمایت سازمانی ادراک شده، مقاومت در برابر تغییر و ابعاد ساختار سازمانی مورد بررسی قرار گرفت تا اثر این عوامل در کسب آمادگی سازمان آموزش و پرورش مورد ارزیابی قرار گیرد و مدیران مربوطه درک درستی از این عوامل کسب نمایند.

هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل اثرگذار بر آمادگی سازمان در برابر تغییر است تا مدیران بتوانند با چالش‌های که پس از تغییرات ساختاری و غیرساختاری ایجاد می‌شود روبرو شوند و به بهترین و بهینه‌ترین شیوه عمل نمایند.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

۲-۱. تعریف برخی واژه‌ها و مبانی نظری

اعتماد: اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است که افراد درباره محتوا و رفتارهای اعضای سازمان دارند و برپایه نقش‌ها، ارتباطات، تجارب و وابستگی‌های سازمانی شکل می‌گیرد (احمدی، نریمانی، ۸۸: ۵۰).

مقاومت در برابر تغییر: زالتمن و دانکن (۱۹۷۷)، مقاومت را این‌گونه تعریف می‌کنند: «هر رفتاری که علی‌رغم فشار برای تغییر رفتار موجود، منجر به ادامه رفتار موجود گردد» (پاک‌نژاد و کارگر، ۱۳۹۰: ۱۴۹).

حمایت سازمانی ادراک‌شده: آیزنبرگر و همکاران به نقل از دانایی فرد (۱۳۸۷) معتقدند حمایت سازمانی مجموعه‌ای از فعالیت‌های داوطلبانه و اختیاری از جانب سازمان است که برای کارکنان مزایایی دارد و نشان می‌دهد سازمان برای بهزیستی کارکنان چه اقداماتی انجام می‌دهد (دانایی فرد و ابراهیمی، ۱۳۸۷).

آمادگی برای تغییر: پیچ و همکاران (۲۰۰۵)، آمادگی برای تغییر را به‌عنوان «حدودی که کارمندان، نگرش و دیدگاه مثبتی درباره تغییر دارند و نیز حدودی که کارمندان معتقدند که چنین تغییری احتمالاً پیامدهای مثبتی برای خودشان و برای سازمان دارد» تعریف کرده‌اند.

پیچیدگی: پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب متخصصین شغلی در داخل سازمان است (الوانی، قاسمی، ۱۳۷۷).

رسمیت: رسمیت اندازه‌ای از مکتوب‌بودن، مقررات، قوانین، رویه‌ها، توصیه‌های آموزشی و ارتباطات در سازمان است بجای اینکه شفاهی باشد (الوانی، قاسمی، ۱۳۷۷).

تمرکز: تمرکز به درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها به‌صورت متمرکز (همان منبع) و به درجه‌ای از متمرکزبودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره دارد (رابینز، ۱۹۸۴، به نقل از حسن‌پور، ۱۳۸۴).

۲-۱-۱. مفهوم تغییر، تحول و تغییر بنیادی

همه سازمان‌ها از راه تغییر رفتارهای فعلی و الگوهای موجود و همچنین حرکت به‌سوی وضعیت مطلوب و در آخر تثبیت مجدد آن‌ها، به‌نحوه موفقیت‌آمیزی به پیاده‌سازی تغییر می‌پردازد (بال و برون، ۲۰۱۰).

تغییر یک کلمه سحرآمیز است که برای بسیاری همچون روزنه امید می‌نماید، بدین‌معنی که با ایجاد

تغییر، بهبودی در رویدادها، شرایط و وضع مردم پدید خواهد آمد (اورک و درویش پور، ۱۳۸۸). «تغییر» که از ثلاثی مجرد غیر می‌آید، مفهومی نزدیک به واژه‌های تفاوت، تحول، دگرگونی و تنوع دارد به عبارت دیگر تغییر یا دگرگونی اعم است از هرگونه وضعیت ثانویه‌ای نسبت به وضعیت اولیه یک شیء یا یک شخص.

تغییر سازمانی به‌طور خاص فرایندی برنامه‌ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش‌هایی است که گروه‌ها، بخش‌ها یا کل سازمان براساس آن عمل می‌کنند. تغییر سازمانی دربردارنده دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فناوری، فرهنگ و مدیریت می‌باشد. سازمان‌ها برای آن تغییر می‌یابند تا مشکلی را برطرف سازند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامه عمل بپوشانند، بقاء خود را استمرار بخشند. با طی کردن این فرایند سازمان‌ها رشد و توسعه پیدا می‌کنند (فراز جا و خادمی، ۱۳۹۰). تغییر سازمانی به پذیرفتن یک عقیده، نظر یا رفتار جدید به‌وسیله یک سازمان تعریف شده است (فراز جا و خادمی، ۱۳۹۰). تغییر فرآیند تحول و دگرگونی رفتارها، ساختارها و خط‌مشی‌ها، به کار بستن یک ابداع یا نوآوری در سازمان، حرکت از وضعیت کنونی به وضعیت مطلوب براساس امکانات موجود و نیازهای مطرح شده، تصمیمی آگاهانه در خصوص جایگزینی، تعویض، تجهیز، تهیه مواد مصرفی، اصلاح یا توسعه روش‌های اجرایی، دستورالعمل‌های کاربردی، قوانین و مقررات در ساختار سازمانی یک شرکت یا یک واحد صنعتی می‌باشد.

۲-۱-۲. سطوح تغییر

۱- **تغییر دانش:** بدون آزمایش و کنترل دقیق و مکرر، میزان خطرپذیری برنامه‌ها بسیار زیاد و تقریباً در تمامی موارد، نتایج آن‌ها نامطلوب خواهد بود. استفاده از طرح‌های آزمایشی مناسب به همراه نظارت مبتنی بر روش‌شناسی، می‌تواند موجب بهبود و ارتقاء برنامه‌ریزی شود.

۲- **تغییر نگرش:** داشتن اطلاعات کافی از نتایج مثبت تغییر می‌تواند نگرش مثبت در افراد ایجاد کند. به‌منظور ایجاد چنین نگرشی، باید مزیت‌های تغییر در کلیه سطوح سازمان، بررسی و به اطلاع کارکنان برسد. برنامه‌های تغییر ماهیتاً نیازمند مدیریت هستند. درعین حال، این برنامه‌ها باید پیروانی دارای انگیزه، تعهد و تحرک داشته باشد. افرادی که برای مدیریت تغییر انتخاب می‌شوند باید از برنامه تغییر، حمایت همه‌جانبه به عمل آورند.

۳- **تغییر در رفتار فرد:** فرهنگ یک سازمان از رفتار افراد شاغل در آن شکل می‌گیرد و درعین حال بر نحوه رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

۴- **تغییر در رفتار گروه:** در تغییر فرهنگ سازمانی، ابتدا افراد و سپس سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد (طباطبایی و همکاران، ۱۳۸۸).

۲-۱-۳. مقاومت در برابر تغییر

زالتمن و دانکن (۱۹۷۷)، مقاومت را این‌گونه تعریف می‌کنند: «هر رفتاری که علی‌رغم فشار برای تغییر رفتار موجود، منجر به ادامه رفتار موجود گردد» (پاک‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). مقاومت نسبت به تغییر روشی است که افراد براساس آن به فعالیت می‌پردازند (بال و برون، ۲۰۰۶)، مقاومت یک واکنش گریزناپذیر به هر تغییر مهمی است، از این‌رو لوین اظهار داشت که هر تغییر بالقوه‌ای توسط نیروهای طرف مقابل مورد مقاومت قرار می‌گیرد (جعفرپور، ۱۳۸۹). بیش از ۶۰ سال است که موضوع مقاومت در برابر تغییر وارد ادبیات نظری مطالعات سازمانی شده است (هادوی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸).

آرجیس و شون اشاره می‌کنند که مقاومت در برابر تغییر یک مکانیزم مقاومت در برابر ناکامی و اضطراب است. از سوی دیگر آشفورس و مائل، مقاومت را کنش عمدی عمل و غفلت و شایيرو نیز میل به فریب‌دادن مقامات مافوق، تعریف می‌کند مقاومت و بی‌میلی نسبت به پذیرش تغییر از جمله واکنش‌های رایج انسان‌ها در یک محیط سازمانی است، زیرا این تغییرات منجر به پیدایش بی‌ثباتی می‌شود. استنباط‌های بی‌ثباتی یک عامل تعیین‌کننده در زمینه رفاه هستند. مقاومت کارکنان مهم‌ترین مسئله‌ای است که مدیریت طی پیاده‌سازی تغییر با آن مواجه می‌گردد. تعاریف متعددی از مقاومت در برابر تغییر ارائه شده است؛ واتسون چیزی که معمولاً به‌عنوان مقاومت، معرفی می‌شود را در واقع تنها یک بی‌میلی می‌داند. آرمناکیس و همکارانش، مقاومت را در حوزه رفتاری تعریف می‌کنند اما اشاره دارند که حالت دیگری قبل از آن قرار می‌گیرد و آن حالت شناختی است که آن‌ها آن را عدم آمادگی نامیدند. اما آنچه که به‌نظر می‌رسد این است که هر تعریفی که بر یک دیدگاه، تمرکز کرده و بقیه را نادیده بگیرد، ناقص است (جعفرپور، ۱۳۸۹).

۲-۱-۴. آمادگی برای تغییر

پیچ و همکاران (۲۰۰۵)، آمادگی برای تغییر را به‌عنوان «حدودی که کارمندان، نگرش و دیدگاه مثبتی درباره تغییر دارند و نیز حدودی که کارمندان معتقدند که چنین تغییری احتمالاً پیامدهای مثبتی برای خودشان و برای سازمان دارد» تعریف کرده‌اند. هوی (۱۹۹۹)، آمادگی برای تغییر را درجه‌ای که یک فرد، آمادگی انجام فعالیت‌های سازمانی متفاوت (نسبت به گذشته) را دارد، تعریف می‌کند. آمادگی زمانی اتفاق می‌افتد که محیط، ساختار و نگرش اعضای سازمان به‌گونه‌ای باشد که پذیرای تغییر در شرف رخ‌دادن، باشند (پاک‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). مطالعات نشان از آن دارد زمانی که مدیریت ارشد، تغییر را بپذیرد برای اجرایی‌شدن تغییر باید علایق کارکنان مانند مدیران پایینی و میانی در نظر گرفته شود و نیاز به تغییر را در آن‌ها متقاعد کرد. بسیاری از موانع تغییر، ریشه در آمادگی پذیرش تغییر

دارند. از لحاظ روانشناسی این موانع، نظیر موانع مدیریتی، توسط نا امنی و ترس از نتایج منفی برای افراد می‌تواند، تشریح شود. وبر (۲۰۰۱) و همچنین مدسن و همکاران (۲۰۰۵) نیز به عوامل مؤثر بر ضرورت ایجاد آمادگی برای تغییر توجه و این مطلب را در تحقیقات و مقالات خود متذکر شده‌اند که آمادگی برای تغییر یک ضرورت است (لگزیان، ملک‌زاده، ۱۳۸۹).

لوین (۱۹۴۷) به‌عنوان یک محقق پیشگام در عرصه تجزیه‌وتحلیل فعالیت‌های تغییری، عقیده دارد که تغییر در سه مرحله به‌وقوع می‌پیوندد: خروج از انجماد، تغییر رفتار، انجماد مجدد یا تثبیت. خروج از انجماد به‌عنوان نخستین گام، از بین بردن نیروهای مزاحمی است که با خنثی‌سازی نیروهای محرک تغییر، موجب اینرسی یا همان حفظ وضع موجود خواهد شد. لوین، خروج از انجماد را یک مرحله کلیدی و یک گام حیاتی برای دستیابی به تغییر می‌داند. وی عقیده دارد که فرآیند خروج از انجماد، در پی یادگیری جدید و نیازمند فراموشی رفتار گذشته است. محققان، خروج از انجماد را با ایجاد آمادگی برای تغییر یکی می‌دانند (اسمیت، ۲۰۰۵).

۲-۱-۵. عوامل مؤثر در ایجاد آمادگی برای تغییر

مورر (۲۰۰۱) پیشنهاد می‌کند ابزاری برای ارزیابی آمادگی سازمان برای تغییر ایجاد شود که شاخص‌های آن را با بررسی زمینه‌های زیر تعریف می‌کند:

الف) تاریخچه تغییر، مشاهده اجرایی شدن ایده‌ها که آشکارا در گذشته پذیرفته شده‌اند، پس از آن به‌صورت معقول انتظار می‌رود که یک ابتکار جدید را ناظر باشیم؛

ب) جهت که اشاره به درک و پذیرش جهت تغییر که آن شرکت در حال حرکت به‌سمت آن است می‌باشد؛

ج) همکاری و اعتماد که به بررسی سطح به اشتراک‌گذاری اطلاعات در درون سازمان و همچنین فضای اعتماد است که برای آمادگی برای تغییر ضروری است.

د) فرهنگ، فرهنگ سازمان است که در شرایط مختلف شیوه‌های حمایتی را مشخص می‌کند؛

ه) جهندگی، توضیح اینکه آیا می‌توانید تغییرات بیشتری را مورد بررسی قرار داده و بتوانید موجب انعطاف‌پذیری جهت مقابله با تغییر شوید؛

س) پاداش، احترام (اسمیت، ۲۰۰۵).

۲-۱-۶. ابعاد ساختار سازمانی

در تعیین ابعاد ساختاری، عوامل زیادی را شمرده‌اند و این عوامل باتوجه‌به دید و نگرش اندیشمندان دارای تنوع زیادی است. شاید اگر محققین در نظر بگیرند که چرا عواملی که برمی‌شمارند، جزو ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعدد این ابعاد کاسته خواهد شد (حسن‌پور، ۱۳۸۴).

از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، تفویض اختیار، تفکیک، رسمیت، تلفیق، حرفه‌ای‌گرایی، حیطة نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله‌مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی از میان آن‌ها روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند (حسن‌پور، ۱۳۸۴).

ابعاد ساختاری، بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی مؤثر است. لازم به ذکر است که عوامل فوق‌الذکر به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در این سه بعد مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان روی این عوامل از نحوه تعاریف عملیاتی آنان نشئت می‌گیرد.

۲-۱-۷. پیچیدگی

پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی‌کردن افراد برحسب متخصصین شغلی در داخل سازمان است (زاهدی، ۱۳۸۹) و ممکن است به‌وسیله؛ تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا می‌شود، تعداد مشاغلی که انجام می‌شود و تعداد سلسله‌مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود. پیچیدگی، مشکلات کنترل و هماهنگی را افزایش می‌دهد و سازمان برای حفظ موقعیت خود در مقابل رقبا باید نوآوری را افزایش دهد (حسن‌پور، ۱۳۸۴). پیچیدگی حاصل عدم اطمینان محیطی است و به‌طور فرایند چرخشی، محیط پیچیده و متغیر موجب افزایش عدم اطمینان محیطی می‌شود، با افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. سازمانی که به‌طور هم‌زمان دارای سطوح سلسله‌مراتب زیاد (تفکیک عمودی)، حیطة نظارت گسترده (تفکیک افقی) و مکان‌های جغرافیایی چندگانه باشد، بسیار پیچیده است.

۲-۱-۸. تفکیک

• **تفکیک افقی:** به درجه‌ای از تفکیک بین واحدها براساس افراد، کاری که انجام می‌دهند و تحصیلات و آموزشی که دارند، دلالت می‌کند. وقتی سازمان به دانش و مهارت‌های تخصصی زیادی نیاز دارد، پیچیدگی افزایش می‌یابد، ارتباطات بین افراد مشکل شده و هماهنگی مشکل‌تر می‌شود. تخصصی‌کردن مشاغل این معضل را شدت می‌بخشد. دو نوع شناخته‌شده تفکیک افقی، تخصص‌گرایی و تقسیم

سازمان به بخش‌های مختلف است که افزایش هر کدام موجب افزایش پیچیدگی می‌شود (همان منبع).

• **تفکیک عمودی:** به عمق ساختار دلالت دارد و افزایش این نوع تفکیک، تعداد سطوح سلسله‌مراتب را افزایش می‌دهد. سلسله‌مراتب زیاد، فاصله بین مدیریت عالی با عملیات واقعی و همچنین تحریف ارتباطات را افزایش می‌دهد و هماهنگی بین تصمیمات پرسنل مدیریتی و نظارت بر عملیات را برای مدیریت عالی مشکل می‌سازد. تفکیک افقی و عمودی وابسته به هم هستند، افزایش تخصص‌گرایی وظایف هماهنگی را افزایش می‌دهد و افزایش نیاز به هماهنگی موجب تفکیک عمودی می‌شود (همان منبع).

• **تفکیک جغرافیایی:** با وجود مکان‌های مختلف در نواحی جغرافیایی مختلف، پیچیدگی افزایش می‌یابد. تفکیک جغرافیایی به پراکندگی ادارات، کارخانه‌ها و کارکنان سازمان در مناطق جغرافیایی مختلف اشاره دارد. تفکیک جغرافیایی، تفکیک افقی و عمودی را گسترش می‌دهد. یک سازمان وقتی واحد تولید و بازاریابی را از هم تفکیک می‌کند، ممکن است این واحد بازاریابی در چند ناحیه جغرافیایی فعالیت کند که موجب پیچیده‌تر شدن سازمان می‌شود (حسن‌پور، ۱۳۸۴).

۲-۹-۹. رسمیت

رسمیت اندازه‌ای از مکتوب‌بودن، مقررات، قوانین، رویه‌ها، توصیه‌های آموزشی و ارتباطات در سازمان است بجای اینکه شفاهی باشد (الوانی، ۱۳۷۷). رسمیت یکی از جنبه‌های مهم ساختار سازمانی است تا جایی که عده‌ای ساختار سازمانی را چهارچوب سازمان، مقررات تعامل، ابزار کنترل و رویه‌های انجام کار می‌دانند (حسن‌پور، ۱۳۸۴).

رسمیت به درجه استاندارد بودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است به صورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد یعنی آن هم می‌تواند به صورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد ولی نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است. مشاغل ساده و تکراری و یکنواخت درجه بالایی از رسمیت را بالقوه پذیرا هستند، در مقابل مشاغلی که به مهارت‌های چندگانه نیاز دارند رسمیت کمی دارند. وکلای دادگستری، مهندسين، کارکنان اجتماعی، کتابداران از آن جمله‌اند. رسمیت از سطحی به سطح دیگر نیز متفاوت است. کارکنان سطوح بالا که با کارهای غیر برنامه‌ریزی شده سروکار دارند دارای رسمیت کمی هستند در مقابل کارکنان در سطح پائین و در قسمت تولید دارای رسمیت زیادی هستند (همان منبع).

۲-۱-۱۰. تمرکز

تمرکز به درجه خشکی در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها به صورت متمرکز و به درجه‌ای از متمرکز بودن تصمیمات در یک نقطه از سازمان اشاره دارد (حسن‌پور، ۱۳۸۴). تمرکز به توزیع اختیار در سازمان برمی‌گردد و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. اختیار یک حق ذاتی در پست‌های مدیریتی است که بر مبنای آن می‌تواند دستوراتی را صادر کنند و انتظار دارند، دستورات صادره اطاعت شود (حسن‌پور، ۱۳۸۴).

۲-۲. ادبیات پژوهش

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و نگرش به تغییر که با هدف تعیین رابطه ساختار سازمانی و نگرش به تغییر در فرودگاه‌های استان سمنان انجام شد که جامعه آماری این پژوهش ۱۱۱ نفر از کارکنان فرودگاه‌های استان سمنان بود. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج به دست آمده از فرضیه‌های پژوهش مشخص گردید که بین ساختار سازمانی و نگرش به تغییر در فرودگاه‌های استان سمنان رابطه معنی‌داری وجود دارد همچنین بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) و نگرش به تغییر رابطه وجود دارد (تکه‌ئی و نصرین، ۱۳۹۵).

برک^۱ (۲۰۰۲) از دانشگاه آدلاید استرالیا تحقیقی را جهت سنجش ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و میزان آمادگی برای تغییرات در دو شرکت تولید موبایل انجام داد و از طریق توزیع دو پرسش‌نامه اطلاعاتی را جمع‌آوری نمود. هدف از انجام این پژوهش بررسی این موضوع بود که آیا سازمان‌هایی که درجه بالایی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را دارا هستند، آمادگی زیادی نیز برای تغییر دارند. همچنین این پژوهش می‌کوشد تا رابطه بین مراحل یا بخش‌های سه‌گانه کسب، تسهیم و کاربرد دانش را ثابت کند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های مثل تفویض اختیار، ارزش‌های فرهنگی، تعهد رهبری، ارتباطات، انتقال و مبادله دانش، توانمندی کارکنان، عملکرد در سطح بالا و آمادگی برای پذیرش تغییرات هم‌بستگی وجود دارد. به این معنی که اگر سازمانی دارای ویژگی‌های یادگیرنده باشد، این سازمان از درجه بالایی از آمادگی برای تغییرات برخوردار است.

در پژوهشی که توسط تاکور^۲ و سریواستا^۳ (۲۰۱۷) با عنوان از مقاومت تا آمادگی در برابر تغییر: نقش عوامل واسطه‌ای که در بخش‌های متنوعی از سازمان‌ها در هند انجام شد با نمونه‌ای ۲۷۶ نفر از مدیران میانه این سازمان‌ها و پس از جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه و تجزیه و تحلیل اطلاعات به این نتیجه

1- Burke

2- Thakur

3- Srivastava

رسیدند که مقاومت، اعتماد و حمایت ادراک شده با آمادگی در برابر تغییر رابطه عکس و معنادار دارد و اعتماد رابطه میان مقاومت و آمادگی در برابر تغییر را میانجی‌گری می‌کند.

۲-۳. مدل‌های تغییر سازمانی

اندیشمندان عصر حاضر بر این نکته اتفاق نظر دارند که تحول سازمان نوعی تغییر برنامه‌ریزی شده است که در بافت سازمان صورت می‌گیرد و برک (۲۰۰۳) به دو کارکرد رایج مدل‌های تغییر اشاره می‌کند که عبارتند از: «تبدیل جنبه‌های متنوع سازمان به بخش‌هایی ساده و قابل مدیریت» و «کمک به تمرکز بر بخش‌های مهم‌تر» در فرآیند تغییر (فدائی و ناخدا، ۱۳۸۹). با این فرض و فارغ از تقسیم‌بندی انواع استراتژی‌های تحول سازمانی (به‌منظور ایجاد نمایی کلی از مدل‌های تحول) عمده نظریه‌های تغییر سازمانی در جدول شماره ۲-۳ نمایش داده شده است (علی‌رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸).

جدول ۱. مدل‌های عمده تحول سازمانی

نام مدل و ارائه‌کننده آن	سال	خلاصه اقدامات
مدل سه مرحله‌ای کرت لوین	۱۹۴۰	فرآیند سه مرحله‌ای تغییر
مدل تحول رونالد لیپیت، جین واتسون و بروس وستلی	۱۹۵۸	بسط مدل لوین به فرآیند هفت مرحله‌ای تحول
مدل تحقیق در عمل شپرد	۱۹۶۴	نوعی مدل هنجاری دستوری برای یادگیری و تغییر برنامه‌ریزی شده است و بیانگر روابط بین اهداف، برنامه‌ریزی و اقدام عملی در فرآیند تحول هست.
مدل سازمانی شش بخشی تغییر ویس برد	۱۹۷۶	توصیه به کارگزاران تحول جهت تشخیص مشکلات سازمانی و مکان‌یابی جستجو برای کشف این مسائل
مدل هاگمن و اولد هام	۱۹۸۰	مدلی برای تحول سازمان در طراحی و اجرای مجدد شغل
مدل تغییر جامع رالف کیلمن	۱۹۸۴	پنج مرحله تحول
مدل عملکرد فردی و سازمانی بورک لیتوین	۱۹۹۲	ترسیم متغیرهای اصلی در فرآیند تغییر ناشی از محیط خارجی
مدل تیم سازی کترباخ و اسمیت	۱۹۹۳	برنامه‌های ایجاد تغییر از طریق تیم‌سازی
مدل رهبری فرآیند تحول فرهنگی بروکر	۱۹۹۶	بررسی نقش رهبری در پشتیبانی فرآیند تحول با استفاده از نمادهای فرهنگی
مدل اثربخش تحول کامینگز و اورال	۱۹۹۷	مشخص ساختن عناصر کلیدی در فرآیند تغییر موفق

نام مدل و ارائه‌کننده آن	سال	خلاصه اقدامات
مدل تجزیه و تحلیل جریانی جری پوراس	۱۹۹۸	مدلی ترسیمی برای نشان دادن مشکلات اصلی سازمان

۲-۳-۱. الگوی سه مرحله‌ای تغییر کرت لوین

کرت لوین برای حل تعارضات رفتاری و اجتماعی به جستجو و تحقیق پرداخت و پس از انجام تحقیقات بسیار نتایج آن را در قالب سه نظریه تغییر به نام‌های نظریه میدان نیرو، پویایی‌های گروهی و اقدام پژوهی ارائه داد. وی سپس برای نتیجه‌گیری از تحقیقات و جمع‌بندی آرای خود به منظور بررسی عملکرد گروه در تغییر برنامه‌ریزی شده، اظهار داشت که هدف عملیاتی برای تغییر برنامه‌ریزی شده در عملکرد گروه، صرفاً رسیدن به یک سطح متفاوت رفتاری نیست، بلکه دائمی شدن رفتار برای یک دوره زمانی معین یا در سطحی جدید، است. براین اساس، وی مدل سه مرحله‌ای خویش را ارائه داد (حنیفی و آقایی، ۱۳۸۷).

این الگو که از سوی کرت لوین روانشناس اجتماعی پرآوازه کمی بعد از جنگ دوم جهانی و بر پایه پژوهش‌های گسترده‌ای که در مورد تغییر در افراد و گروه‌ها انجام شده بود، ارائه گردید، تغییر را در یک فرآیند ۳ مرحله‌ای نقش‌بندی می‌کند (زمردیان، ۱۳۸۸).

به اعتقاد او مراحل سه‌گانه تغییر عبارت‌اند از: خروج از انجماد؛ تغییر یا تمرین رفتار جدید؛ تثبیت رفتار جدید یا انجماد مجدد؛

برای بررسی هر یک از مراحل سه‌گانه ابتدا باید مفروضات پایه‌ای این مدل مورد دقت نظر واقع شود: اول آنکه فراگرد تغییر شامل یادگیری چیز جدید و همچنین قطع نگرش‌ها، رفتارها یا اقدام‌های سازمانی جاری است. دوم آن که تغییر صورت نمی‌گیرد، مگر آن که انگیزشی برای تغییر وجود داشته باشد. این مورد اغلب دشوارترین مرحله تغییر است. سوم آنکه افراد، کانون همه تغییرات سازمانی هستند. هر تغییری خواه در ساختارها، فرآیندها، نیروی انسانی، سیستم‌ها و مانند آن نیازمند تغییر در افراد است. چهارم آن که مقاومت در برابر تغییر حتی هنگامی که هدف‌های تغییر نیز کاملاً مطلوب هستند وجود خواهد داشت. پنجم آن که تغییر اثربخشی، نیازمند تقویت رفتارها، نگرش‌ها و اقدام‌های سازمانی جدید است (رضاییان، ۱۳۸۶).

لوین (۱۹۵۱)، اولین مرحله تغییر را که مرحله خارج کردن از ثبات است، ذکر می‌کند. این مرحله جایی هست که فرآیند تغییر؛ پرزحمت تلقی شده و تعداد زیادی واکنش روانشناسی ویژه‌ای را که نیاز به بررسی دارد، تولید می‌کند (نوردین، ۲۰۱۱) مرحله اول که “گشودگی” یا “انجماد زدایی”

خوانده می‌شود مرحله‌ای است که طی آن انسان‌ها احساس می‌کنند که باید تغییر و تحولی در وضع موجود به عمل آید. در این مرحله معمولاً مسئولیت مدیریت سازمان این است که با ایجاد انگیزش لازم و فراهم کردن زمینه‌های مناسب، افراد سازمانی را به درک نیاز به تحول و نیز یافتن راه‌حل‌های نو برای رویارویی با شکل‌ها و تنگناهای موجود تشویق کند و پشتیبانی‌های لازم را فراهم سازد (زمردیان، ۱۳۸۸). در این مرحله، ترک رفتار با ایجاد انگیزه و آمادگی برای تغییر از طریق احساس‌های زیر ایجاد می‌شود:

(الف) احساس خطا دانستن رفتار قبلی

(ب) احساس اضطراب در انجام رفتار قبلی

(ج) احساس امنیت روانی از انجام ندادن رفتار قبلی

سخت‌ترین قسمت برنامه، تغییر همین مرحله است. در این بخش، لازم است برای تحقق آرمان‌ها و اهداف سازمان، تغییرات وسیعی صورت پذیرد. جزئیات تغییرات مورد نظر باید تعیین و قدم به قدم برنامه‌ریزی و مدیریت شوند. شاید بتوان گفت ضعف بسیاری از برنامه‌های تغییر-که به درستی اجرا نمی‌شوند- در عدم درک الزامات و جزئیات این مرحله نهفته است (دیواندری، ۱۳۸۹).

مرحله دوم که به مرحله “تغییر” آوازه دارد مرحله‌ای است که طی آن با بهره‌گیری از روش‌ها و فنون مناسب تغییر و تحول مورد نیاز در زمینه‌های مربوط به وجود می‌آید و انسان‌های سازمانی عملاً در این تغییرها درگیر می‌شوند و رفتار نوین را یاد می‌گیرند.

مرحله سوم که به مرحله “بستن” شهرت دارد مرحله‌ای است که در آن اطمینان حاصل می‌شود که تغییرهای انجام‌شده نظم خود را به دست آورده و تغییرهای مربوط به طرز تلقی، مهارت‌ها، دانش، رفتار نوین در انسان‌ها شکل گرفته و در حال تثبیت شدن است. مسئله مهم‌تر در این مرحله این است که رفتار نوین به مرور زمان افول نکند که در جهت ممانعت از بروز این چنین واقعه‌ای، باید برنامه تقویت را به صورتی اثربخش به اجرا درآورد (زمردیان، ۱۳۸۸).

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این بخش به‌طور کلی به معرفی اهداف، فرضیات، جامعه و نمونه آماری، روش‌های نمونه‌گیری و حجم نمونه، روش‌های تجزیه و تحلیل و ابزارهای مربوط می‌پردازیم.

۳-۱. اهداف

بررسی رابطه میان مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر در سازمان

بررسی رابطه میان میزان تمرکز سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان
بررسی رابطه میان میزان رسمیت سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان
بررسی رابطه میان میزان پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان
بررسی رابطه میان اعتماد کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان
بررسی رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان
بررسی اثر متغیر مقاومت در برابر تغییر در سازمان بر آمادگی برای تغییر زمانی که اعتماد به عنوان
متغیر میانجی گر در نظر گرفته شود.

۲-۲. فرضیه‌ها

- ۱- میان اعتماد کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- میان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- میان مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.
- ۴- متغیر اعتماد در رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر نقش میانجی دارد.
- ۵- میان میزان پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ۶- میان میزان رسمیت سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- ۷- میان میزان تمرکز سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

۳-۳. روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل تعداد ۱۱۲ کارمند و مدیر در اداره آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر با مقدار ۸۷ به دست آمد. که در این مرحله ۱۰۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که از این مقدار ۹۰ پرسش‌نامه معتبر برای تحقیق استفاده شد. با توجه به کوچک بودن حجم نمونه و مشخص بودن اعضا جامعه از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد به طوری که ۹۰ پرسش‌نامه معتبر از بین کارکنان مبنای ادامه فرایند پژوهش قرار گرفت. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد، متغیر اعتماد (پرسش‌نامه اسکرومن ۲۰۰۶) با سه گویه، متغیر حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران ۱۹۹۷) با

شش گویه، متغیر آمادگی برای تغییر (پرسش نامه هانپاکرن ROCH) با پنج گویه، پرسش نامه ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۷) شامل متغیر رسمیت، تمرکز و پیچیدگی هر کدام با دو گویه و متغیر مقاومت در برابر (پرسش نامه اورگ ۲۰۰۳) تغییر با سه گویه اندازه گیری شد. نتایج آزمون KMO مقدار ۰,۹۲۱ به دست آمد که بالاتر از ۰,۶ بود که کفایت مناسب نمونه را نشان می‌داد، همچنین آزمون بارتلتز Sig ۰,۰۰۲ را نشان داد که پایین تر از سطح خطا (۰,۰۵) بود که نشان دهنده تأیید کفایت نمونه است. در این تحقیق مقاومت در برابر تغییر، تمرکز سازمان، رسمیت سازمان، پیچیدگی سازمان، اعتماد کارکنان، حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان متغیرهای مستقل و متغیر اعتماد همچنین به عنوان متغیر میانجی می‌باشد و متغیر وابسته آمادگی برای تغییر در سازمان است.

۳-۴. روایی سازه

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌های) خود می‌پردازد به عبارت دیگر این معیار مشخص می‌سازد که شاخص‌ها با چه دقتی سازه‌ی مورد نظر خود را می‌سنجند. به منظور محاسبه‌ی روایی همگرا، از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شده است. حداقل مقدار ۰,۵ برای AVE روایی همگرای مناسب را نشان می‌دهد. جدول ۱ مقدار AVE سازه‌ها را نشان می‌دهد. باتوجه به این که مقدار AVE سازه‌های مدل بیشتر از ۰,۵ است، این موضوع روایی همرابی مناسب مدل را تأیید می‌کند.

جدول ۱. میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	AVE
آمادگی برای تغییر	۰/۸۰۶
اعتماد	۰/۸۵۳
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۵۶
مقاومت در برابر تغییر	۰/۸۱۴
پیچیدگی	۰/۷۵۲
رسمیت	۰/۶۵۲
تمرکز	۰/۷۶۷

۳-۵. پایایی پرسشنامه

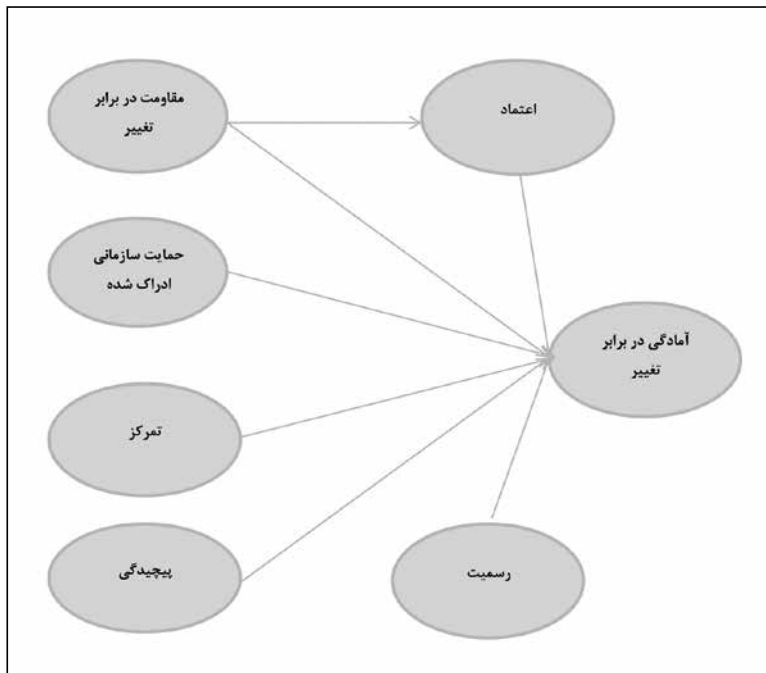
جدول ذیل مقدار شاخص پایایی ترکیبی و مقدار آلفای کرونباخ مدل پژوهش را نشان می‌دهد. در محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند، درحالی‌که برای محاسبه‌ی پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند.

جدول ۲. شاخص پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
آمادگی برای تغییر	۰/۹۵۲	۰/۹۶۱
اعتماد	۰/۹۱۴	۰/۹۴۶
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۹۳۵	۰/۹۴۹
مقاومت در برابر تغییر	۰/۸۸۶	۰/۹۲۹
پیچیدگی	۰/۷۷۱	۰/۸۵۸
رسمیت	۰/۷۰۹	۰/۷۸۷
تمرکز	۰/۷۹۷	۰/۸۶۸

۳-۶. مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل شامل ۷ متغیر می‌باشد؛ که ۴ متغیر مقاومت در برابر تغییر، حمایت سازمانی ادراک‌شده، تمرکز، پیچیدگی و رسمیت به‌عنوان متغیرهای مستقل، اعتماد به‌عنوان متغیر میانجی و آمادگی در برابر تغییر متغیر وابسته مدل تحقیق را شکل می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش پس از انجام آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ و مشخص شدن نوع روش مورد استفاده، به مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) پرداخته شده و برازش مدل کلی تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است و در انتها با بررسی ضرایب معناداری مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و ضرایب مسیره‌ای (ضرایب بتا) مربوط به هر یک از فرضیه‌ها، نسبت به تأیید و یا رد فرضیات تحقیق اقدام گردیده است.

جدول ۳. نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای هر یک از متغیرها

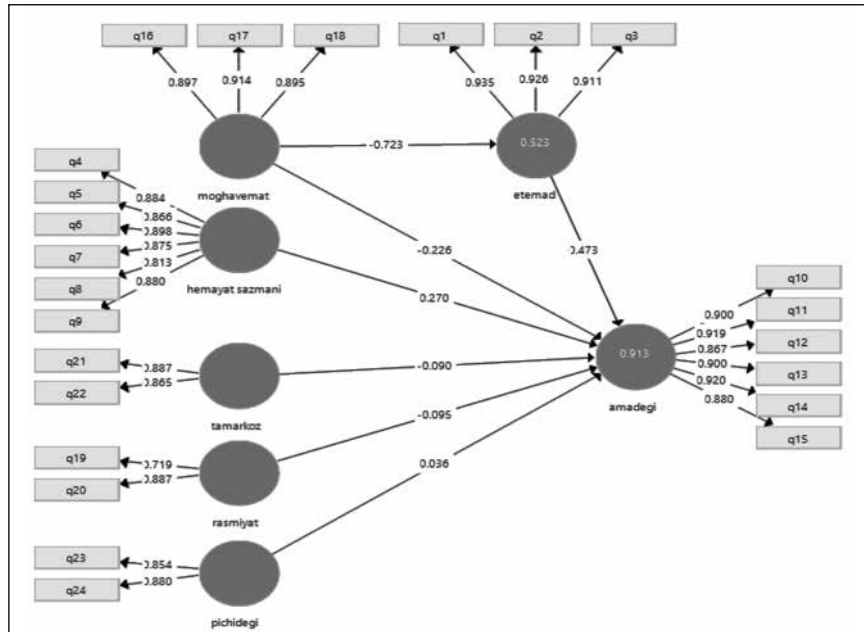
متغیر	Sig (سطح معناداری)	نتیجه‌ی فرضیه	نتیجه‌ی آزمون
اعتماد	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
مقاومت در برابر تغییر	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
آمادگی برای تغییر	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
رسمیت	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
تمرکز	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال
پیچیدگی	۰,۰۰	H_0 رد می‌شود	توزیع غیر نرمال

بر اساس خروجی‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف که در جدول ۳ نشان داده شده است، به دلیل اینکه سطح معناداری (Sig) تمامی متغیرهای مورد بررسی کمتر از ۵ درصد است فرض H_0 رد شده و ادعای نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته نمی‌شود، لذا داده‌ها غیر نرمال است.

روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، توسط ولد (۱۹۷۴) ابداع گردید و در ادامه نسخه‌ی پیشرفته‌تر این روش توسط لمولر (۱۹۸۹) ارائه گشت. از جمله دلایل استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی عبارت‌ند از حجم کم نمونه، داده‌های غیر نرمال، مدل‌های اندازه‌گیری از نوع سازنده، قدرت پیش‌بینی مناسب، پیچیدگی مدل (تعداد زیاد سازه‌ها و شاخص‌ها)، تحقیق اکتشافی، توسعه‌ی تئوری و نظریه، استفاده از متغیرهای طبقه‌بندی‌شده، بررسی همگرایی، آزمون تئوری و فرضیه، آزمون فرضیات شامل متغیرهای تعدیل‌گر است.

۴-۲- آزمون مدل

شکل زیر مدل اصلی پژوهش را در حالت تخمین ضرایب نشان می‌دهد. اعداد داخل دایره شاخص ضریب تعیین (R^2) می‌باشند. ضریب تعیین (R^2) بررسی می‌کند که چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تعیین و پوشش داده می‌شود، بنابراین این مقدار برای متغیر مستقل مقداری برابر صفر می‌باشد و برای متغیر وابسته مقدار بیشتر از صفر، هرچه این میزان بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیر مستقل بر وابسته بیشتر می‌باشد.



شکل ۲. آزمون مدل

۳-۴. سنجش بارهای عاملی:

بارهای عاملی از طریق محاسبه‌ی مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰,۴ شود، موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. (فرانکو، ۲۰۰۹).

جدول ۴. بارهای عاملی سازه‌های تحقیق

تمرکز	رسمیت	پیچیدگی	مقاومت در برابر تغییر	حمایت سازمانی	اعتماد	آمادگی برای تغییر	
					۰,۹۳۵		۱
					۰,۹۲۶		۲
					۰,۹۱۱		۳
				۰,۸۸۴			۴

آمادگی برای تغییر	اعتماد	حمایت سازمانی	مقاومت در برابر تغییر	پیچیدگی	رسمیت	تمرکز
۵		۰,۸۶۶				
۶		۰,۸۹۸				
۷		۰,۸۷۵				
۸		۰,۸۱۳				
۹		۰,۸۸۰				
۱۰	۰,۹۰۰					
۱۱	۰,۹۱۹					
۱۲	۰,۸۶۷					
۱۳	۰,۹۰۰					
۱۴	۰,۹۲۰					
۱۵	۰,۸۸۰					
۱۶			۰,۸۹۷			
۱۷			۰,۹۱۴			
۱۸			۰,۸۹۵			
۱۹					۰,۷۱۹	
۲۰					۰,۸۸۷	
۲۱						۰,۸۸۷
۲۲						۰,۸۶۵
۲۳				۰,۸۵۴		
۲۴				۰,۸۸۰		

۴-۴. برازش مدل و هم خطی چندگانه:

برای کنترل روایی مدل‌های ترکیبی باید درجه هم خطی چندگانه بین معرف‌های ترکیبی ارزیابی شود. برای انجام این کار می‌توان از عامل تورم واریانس (VIF) استفاده کرد. تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که VIF بزرگ‌تر از ۱۰ سطح بحرانی هم خطی چندگانه را نشان می‌دهد. بنابراین اعداد زیر ۱۰ نشان از تأیید معرف‌ها توسط آزمون را دارند. نتایج نشان از تأیید هم خطی چندگانه دارد. از طرف دیگر شاخص دیگری برای برازش کلی مدل شاخص نیکویی^۱ برازش است که برای این مدل با استفاده از فرمول مقدار ۰,۷۶ به دست آمد که بیانگر برازش مناسب مدل است. این شاخص،

1- Goodness of Fit

مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است.

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{comunalitie})^2 * R^2}$$

جدول ۵. نتایج حاصل از بررسی هم‌خطی چندگانه

	آمادگی برای تغییر	اعتماد سازمانی
آمادگی برای تغییر		
اعتماد سازمانی	۴,۱۶۰	
حمایت سازمانی	۴,۱۱۶	
مقاومت در برابر تغییر	۲,۹۸۲	۱,۰۰۰
پیچیدگی	۱,۳۶۹	
رسمیت	۱,۶۹۵	
تمرکز	۱,۲۵۹	

شکل زیر مدل اصلی پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آزمون t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی زمانی معنادار می‌باشد که مقدار آماره‌ی t خارج از بازه‌ی (۱,۹۶ تا -۱,۹۶) قرار گیرد، و اگر مقدار آماره‌ی t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه ضریب مسیر تأثیر معناداری در سطح ۹۵ درصد ندارد.

جدول ۶. نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	آماره t	P value	ضریب مسیر (بتا)	نتیجه‌ی فرضیه
۱	میان اعتماد کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد	۷/۲۸۵	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳	پذیرش فرضیه
۲	میان حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد	۳/۸۲۳	۰/۰۰۰	۰/۲۷۰	پذیرش فرضیه
۳	میان مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد	۳/۸۷۴	۰/۰۰۰	-۰/۲۲۶	پذیرش فرضیه
۴	متغیر اعتماد در رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر نقش میانجی دارد	۶/۵۰۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۴۲	پذیرش فرضیه
۵	میان میزان پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد	۰/۹۰۳	۰/۳۶۷	۰/۰۳۶	رد فرضیه
۶	میان میزان رسمیت سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد	۲/۰۲۰	۰/۰۴۴	-۰/۰۹۵	پذیرش فرضیه
۷	میان میزان تمرکز سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد	۲/۳۴۵	۰/۰۱۹	-۰/۰۹۰	پذیرش فرضیه

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در مجموع در این تحقیق هفت فرضیه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، که در این بین شش فرضیه تأیید شد و یک فرضیه رد شد. نتایج حاصل از این فرضیه‌ها در ذیل به صورت خلاصه آمده است.

۵-۱-۱- نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول

• **فرضیه ۱:** میان اعتماد کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میان اعتماد کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

از طرف دیگر با توجه به ضریب مسیر در جدول مشخص است که علامت ضریب مثبت است که می‌توان گفت این رابطه مستقیم است و با بالا رفتن اعتماد، آمادگی برای تغییر در سازمان نیز افزایش می‌یابد.

۵-۱-۲- نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم

• **فرضیه ۲:** میان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

از طرف دیگر با توجه به ضریب مسیر در جدول مشخص است که علامت ضریب مثبت است که می‌توان گفت این رابطه مستقیم است و با بالا رفتن حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان، آمادگی برای تغییر در سازمان نیز افزایش می‌یابد.

تینگ (۲۰۰۸) در تحقیقاتش نشان داد که آماده ساختن کارکنان برای تغییر تأثیر بسزایی بر شکستن مقاومت آن‌ها و پیش‌داوری‌های کارکنان در مواجهه با مسائل جدید دارد. اگر کارکنان احساس حمایت از سوی سازمان داشته باشند از خطاهایی که ممکن است در تغییرات از سوی آن‌ها رخ دهد، نمی‌ترسند و از لاک دفاعی در مقابل آن بیرون خواهند آمد.

۵-۱-۳- نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم

• **فرضیه ۳:** میان مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

باتوجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر می باشد از این رو می توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد به عبارت دیگر می توان گفت که میان مقاومت در برابر تغییر با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد و باتوجه به ضریب مسیر منفی این رابطه منفی است.

۵-۱-۴- نتایج حاصل از فرضیه چهارم

• **فرضیه ۴:** متغیر اعتماد در رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر نقش میانجی دارد. باتوجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر می باشد از این رو می توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می گیرد به عبارت دیگر می توان گفت که متغیر اعتماد در رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر نقش میانجی دارد.

تحقیقات نشان داده که حضور عوامل میانجی باعث پوشش شکاف رابطه بین مقاومت در برابر تغییر و آمادگی برای تغییر می شود، به این معنی که حضور اعتماد باعث کاهش اثر مقاومت در برابر تغییر می شود و رابطه آن را با آمادگی برای تغییر ضعیف تر می کند.

۵-۱-۵- نتایج حاصل از فرضیه پنجم

• **فرضیه ۵:** میان میزان پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد: باتوجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ کوچک تر می باشد از این رو می توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید نمی شود. به عبارت دیگر می توان گفت که میان میزان پیچیدگی سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود ندارد در برخی تحقیقات رابطه بین پیچیدگی و آمادگی برای تغییر تأیید شده. اما در برخی دیگر این رابطه مورد شک قرار گرفته است در این تحقیق هم رابطه معناداری برای این متغیرها مورد تأیید قرار نگرفته است. عدم تأیید این رابطه می تواند به نگرش و دیدگاه کارکنان و مدیران نسبت به پیچیدگی سازمان برگردد و کارکنان می تواند نگرش های متفاوتی باتوجه به ویژگی های شغلی و شخصیتی متفاوت نسبت به این قضیه داشته باشند.

۵-۱-۶- نتایج حاصل از فرضیه ششم

• **فرضیه ۶:** میان میزان رسمیت سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

باتوجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر می باشد از این رو

می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میان میزان رسمیت سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در تحقیقات استنساگر و میر (۲۰۱۲) و پیچ و همکاران (۲۰۰۵) این رابطه تأیید شد. به معنای اینکه وجود رویه‌ها و مقررات دست‌وپاگیر که توانایی مانور و واکنش سریع افراد را می‌گیرد باعث اثر منفی بر روی آمادگی برای تغییر در سازمان می‌شود.

۵-۱-۷- نتایج حاصل از فرضیه هفتم

• **فرضیه ۷:** میان میزان تمرکز سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

باتوجه به مقدار آماره t ارائه شده در جدول مشخص است که این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشد از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد به عبارت دیگر می‌توان گفت که میان میزان تمرکز سازمان با آمادگی برای تغییر در سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. معناداری این رابطه در تحقیقات پیشین نظیر تحقیقات پیچ و همکاران ۲۰۰۵ و برک ۱۹۹۶ مورد تأیید قرار گرفته است به این معنی که هر چه عدم تمرکز در تصمیم‌گیری در سطوح سازمان جریان داشته باشد، سازمان منعطف‌تر بوده و قدرت مانور بیشتری برای تغییر دارد.

۶. پیشنهادها

برای بهبود هر سازمان تغییر ضروری است که خود هم تأثیرات مثبت و هم منفی بر کارکنان و مجموعه ایجاد خواهد کرد. بنابراین واکنش‌ها در طول فرآیند تغییر یک امر بدیهی است. کارکنان به‌طور متفاوتی نسبت به تعصب شناختی و ادراکی خود نسبت به قضایا به آن‌ها واکنش نشان می‌دهند. بنابراین استفاده از پیشنهادات ذیل می‌تواند مفید باشد:

• **پیشنهاد برای فرضیه ۱:** ایجاد اعتماد بین کارکنان و مدیران نسبت به اهداف سازمان و برنامه‌های پیش رو باعث آمادگی آن‌ها برای واکنش سریع‌تر نسبت به تغییرات می‌شود. سازمان آموزش و پرورش باید با ایجاد ارتباطات رسمی و غیررسمی در سطوح سازمانی باعث ایجاد اعتماد شود از طریق طرح‌ریزی مبادی ارتباطی سازمانی و غیرسازمانی می‌توان به این مهم دست یافت. یکی از مواردی که منجر به عدم اعتماد می‌شود ناآگاهی، سوءتفاهم و ابهامات گسترده است لذا مدیریت سازمان برای برطرف کردن این موارد باید علاوه بر روان کردن جریان ارتباطات بین سطوح سازمان، ابهامات و سوءتفاهم‌ها را به وسیله جلسات توجیهی یا آموزش‌های مرتبط با تغییر پیش رو، نشان دادن چشم‌انداز پس از تغییر برطرف کرده و همچنین قدردانی از جایگاه کنونی کارکنان و اطمینان دادن به آن‌ها که برای سازمان دارای ارزش هستند و در نظر گرفتن منافع افراد در تصمیمات قبل و بعد از اقدام به تغییر را در نظر بگیرد.

چراکه اعتماد یک شبه حاصل نمی‌شود اما یک شبه از بین خواهد رفت پس مدیریت باید همیشه اعتماد کارکنان را در سطح بالا حفظ کند و ساختن اعتماد، زمان‌بر و با صرف انرژی است در کنار آن باید با سیاست‌های با ثبات خود آینده‌بین باشد و به اعتماد کارکنان لطمه‌ای وارد نکند چراکه جبران آن سخت خواهد بود.

• **پیشنهاد برای فرضیه ۲:** استفاده از چرخش شغلی، انواع مشوق‌ها و آموزش‌های لازم از پیشنهادها در خصوص ایجاد حس حمایت در سازمان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که با طرح‌ریزی برنامه‌های فرهنگی و رفاهی جنبه‌های مختلف زندگی کارکنان را پوشش داد تا کارمندان احساس حمایت سازمانی داشته باشند، سازمان باید دغدغه‌های کارکنان را دغدغه خود بداند. اگر کارکنان سازمان احساس حمایت از طرف سازمان داشته باشند راحت‌تر از لاک دفاعی خود و حالت انجماد خارج می‌شوند و زودتر پذیرای تغییر می‌شوند. برای ایجاد این حس در کارکنان می‌توان در سطوحی خطاهای احتمالی کارکنان را نادیده گرفت و آن‌ها را سرزنش نکرد. اگر مدیریت بتواند این روحیه را در سازمان ایجاد کند کارکنان با آسودگی و استرس کمتری به استقبال تغییر خواهند رفت. از موارد دیگر نیاز به مشارکت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری است وقتی کارمندی در فرآیند تغییری مشارکت کند نسبت به اجرای آن احساس مسئولیت خواهد کرد.

• **پیشنهاد برای فرضیه ۳:** شناسایی گروه‌های مقاوم در برابر تغییر و گرفتن بازخورد از آن‌ها، می‌تواند عواملی که باعث ایجاد مقاومت در آن‌ها شده است را به راحتی شناسایی کرده و موانع را برطرف کرد. همچنین کمک گرفتن از گروه‌های موافق تغییر در راستای ایجاد جو مسالمت‌آمیز و حمایت‌گرانه می‌تواند در شکستن مقاومت تأثیرگذار باشد، یکی دیگر از ابزارها استفاده از کارگروهی و تشکیل گروه‌های سازمانی می‌باشد. پایه‌ریزی فرهنگ سازمانی همسو و هم‌جهت با تغییر می‌تواند یک استراتژی بلندمدت برای رفع این مشکل باشد.

• **پیشنهاد برای فرضیه ۴:** باتوجه به نقش میانجی اعتماد در رابطه بین مقاومت و آمادگی برای تغییر، در مواردی که مقاومت کارکنان را نمی‌توان کاهش داد و دیدگاه آن‌ها نسبت به تغییر سخت‌گیرانه‌تر است، می‌توان باتوجه به نقش کاهنده اعتماد بر اثر مقاومت در برابر تغییر، سعی در جلب اعتماد آن‌ها کرد و از این طریق اثر منفی مقاومت را کاهش داد.

• **پیشنهاد برای فرضیه ۶ و ۷ (ابعاد ساختاری):** باتوجه به تأیید رابطه معکوس رسمیت و تمرکز با آمادگی برای تغییر، پیشنهاد محقق این است که در سازمان‌هایی که نیاز به تغییر همیشه وجود دارد و از محیط پویا و دارای عدم اطمینان بالایی برخوردارند از شدت رسمیت و تمرکز کاسته شود برای کاهش رسمیت می‌توان از آموزش‌های لازم برای جامعه‌پذیرشدن کارکنان استفاده کرد تا نیاز نباشد برای همه موارد، قواعد و مقررات سخت و زائد برقرار کرد بلکه کارکنان براساس رفتار حرفه‌ای خود که

از طریق جامعه‌پذیری آموخته‌اند هدف سازمان را برآورده سازند. ایجاد گروه‌ها و کمیته‌ها و شوراهای مختلف و دارای اختیار برای کاهش تمرکزگرایی، استفاده از دستورالعمل‌های منعطف‌تر می‌تواند در کاهش سطح رسمیت و تمرکز سازمان مؤثر باشد. اما اگر سازمان با محیط نسبتاً ثابت و شفاف روبه‌رو است می‌توان تعادل را در این بین برقرار ساخت به نحوی که سازمان در راستای دستیابی به اهداف از میزان قدرت تغییرپذیری لازم نیز برخوردار گردد.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

۱. از نتایج این پژوهش برای تغییر و تحول در سازمان تأمین اجتماعی نیز می‌توان استفاده کرد، پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه این تحقیق در یک جامعه محدود صورت گرفته است، در مورد جوامع و سازمان‌های دیگری هم مورد مطالعه قرار گیرد و نتایج آن با نتایج این تحقیق مورد مقایسه قرار گیرد.
۲. اینکه قلمرو مکانی این تحقیق شهر شیراز است، توصیه می‌شود در سایر سازمان‌های مشابه یا متفاوت موجود در سایر شهرهای کشور نیز انجام گیرد.
۳. در روش‌شناسی تحقیق تنها از روش کمی برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شده است، در حالی که می‌توان در تحقیقات آتی از روش‌های کیفی و روش تلفیقی یعنی کیفی و کمی استفاده نمود. پیشنهاد می‌شود به این مهم توجه داشته باشند.

منابع

۱. احمدی، غلام‌علی؛ نیمانی زمان‌آبادی. (۱۳۸۸). «دانش و نگرش و مهارت‌های مورد نیاز مدیران سازمان در مدیریت تغییر»، سازمان نو، (۸)، ۵۵-۵۰.
۲. الوانی، سیدمهدی و سیداحمدرضا قاسمی. (۱۳۷۷). مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
۳. اورک، جهانبخش؛ درویش‌پور، عیسی. (۱۳۸۸). «راهکارهای مؤثر بر کاهش مقاومت در برابر تغییر از دیدگاه اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی»، علوم تربیتی، ۲(۸)، ۱۶۷-۱۴۹.
۴. پاک‌نژاد، احمد، کارگر، غلام‌علی، هنری، حبیب. (۱۳۹۰). «رابطه میان سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران مطالعات مدیریت ورزشی»، پژوهش‌کده تربیت‌بدنی. زمستان ۱۳۹۰ (۱۲)، ۱۴۹-۱۶۸.
۵. تکه‌ئی، عبدالقادر، نصرین، منیره. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و نگرش به تغییر در کارکنان فرودگاه‌های استان سمنان»؛ فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، سال سوم، (۱۴)، ۸۱۷-۸۷۲.
۶. جعفرپور، محمود. (۱۳۸۹). «مطالعه ابعاد و نقش مقاومت فردی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی (مطالعه در سازمان نظامی)». (۴)، ۴۱-۵۶.
۷. حسن‌پور، یوسف و سیفالله صادقی. (۱۳۸۴). «چهارچوبی پیشنهادی جهت تقویت مبادلات تجاری ایران با کشورهای عضو سازمان کنفرانس اسلامی»، پژوهش‌نامه بازرگانی، (۳۵)، ۶۴-۲۹.
۸. رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۷). تئوری سازمان: ساختار، طراحی، کاربردها، ترجمه الوانی، سیدمهدی، دانایی‌فرد، حسن، تهران، انتشارات صفار.
۹. زاهدی، شمس‌اسادات، مرتضوی، لیلا. (۱۳۸۹). «تأثیر عوامل زمینه‌ای تغییر بر تعهد به تغییر در فرآیند خصوصی سازی در سازمان‌ها» مجله دانش و توسعه (علمی - پژوهشی)، ۱۷(۳۴).
۱۰. طباطبایی، شهناز، حسینیان، سیمین، امینی‌فرد، فاطمه، بهرنگی، فرهنگ. (۱۳۸۸). «مدیریت تغییر رویکردی بر طراحی جامع سازمان، همایش منطقه‌ای طراحی (مهندسی)»، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا.
۱۱. فرازجا، مهدی، خادمی، محسن. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی»، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. (۴)، ۶۹-۴۹.
۱۲. لگزیان، محمد، ملک‌زاده، غلامرضا. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه میان آمادگی برای تغییر و ابعاد سازمان یادگیرنده». چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۴)، ۱۱۸-۱۱۰.
۱۳. هادوی‌نژاد، مصطفی، خائف‌الهی، احمدعلی، علیزاده‌ثانی، محسن. (۱۳۸۸). «سیاست‌پیشگی مدیران، ادراک سیاسی کارکنان و مقاومت در برابر تغییر». پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پرتال جامع علوم انسانی. (۱۶)، ۱۳۷-۱۱۹.

14. Bull, M; Brown, T. (2010). "Change communication: the impact on satisfaction with alternative workplace strategies", *Facilities*, 30(3/4), 135-151.
15. Burke, W. W. (2002). *Organization Change: Theory and Practice*, Sage, CA: Thousand Oaks
16. Franco, M. (2009). Entrepreneurship: an organizational learning approach. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16(4), 628-641.
17. Smith, I. (2005). Achieving readiness for organizational change. *Library Management*, 26 (6/7), 408-412.
18. Thakur, R; Srivastava, S. (2017). "From Resistance to Readiness: Role of Mediating Variables", *Journal of Organizational Change Management*, pp 150-220

کتابشناسی

کتاب «رویکرد بیم‌سنجی به نظام‌های سلامت: به همراه کدهای R مثال‌های حل‌شده»^۱

نویسنده: امیر تیمور پاینده نجف‌آبادی

ناشر: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی

سال نشر: ۱۴۰۲



نظام‌های سلامت یکی از کانون‌های اصلی تمرکز سیاست‌گذاران هستند؛ موضوعاتی از این قبیل که دسترسی آحاد جامعه به خدمات ضروری سلامت چگونه است، کارایی و هزینه‌آرائه این خدمات به چه شکل است، و یا هزینه‌آعمال هر تغییر پیشنهادی در نظام سلامت به چه میزان است، همواره از دغدغه‌های اصلی دولتمردان

و سیاست‌گذاران است. پاسخ به این پرسش‌های کلی و بسیاری از پرسش‌های جزئی ذیل آنها با اتکا به دانش اکچوئریال (بیم‌سنجی) ممکن است که نیازمند درک درستی از چندین حوزه مرتبط شامل آمار، اقتصاد، مدیریت ریسک، حسابداری، جمعیت‌شناسی و ریاضیات مالی و نیز اصول مدل‌سازی، ارزیابی و طبقه‌بندی ریسک باشد. در واقع، تمام تصمیمات سیاست‌گذاران در مورد نظام‌های سلامت باید مبتنی بر جنبه‌های مقداری گزینه‌ها و سناریوهای ممکن و همچنین ارزیابی اثرات آنها اتخاذ شود. در این راستا، توصیف آماری وضعیت موجود و برآورد اثرات سیاست‌های پیشنهادی بر نظام سلامت لازمه ایجاد یا اصلاح طرح‌های سلامت است.

به‌رغم اهمیت این موضوع و با وجود روند روبه‌رشد به‌کارگیری دانش و مهارت بیم‌سنجی در بخش مستمری‌ها و بیمه‌های تجاری، هنوز چنین روندی در بخش سلامت کشور مشاهده نمی‌شود: در بخش سلامت، کاربست علوم اکچوئریال و بیم‌سنجی در اتخاذ تصمیمات جدید و همچنین ارزیابی طرح‌های موجود با چالش‌های جدی از جمله نبود اطلاعات آماری جامع مواجه است. کمبود منابع و کتب کاربردی در این زمینه از دیگر چالش‌های موجود برای تحلیلگران حوزه سلامت جهت انجام ارزیابی‌های بیم‌سنجی است.

در همین راستا مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی انتشار کتاب «رویکرد بیم‌سنجی به نظام‌های سلامت» را در دستور کار قرار داد.

۱- پاینده نجف‌آبادی، امیر تیمور. (۱۴۰۲). رویکرد بیم‌سنجی به نظام‌های سلامت: به همراه کدهای R مثال‌های حل‌شده، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.

نویسنده کتاب، دکتر امیر تیمور پاینده نجف‌آبادی، استاد دانشگاه شهید بهشتی، که دارای تجارب تحقیقاتی و آموزشی برجسته در این حوزه است، تلاش کرده است در شش فصل، منبعی کاربردی را برای تحلیل‌ها و ارزیابی‌های مقدراری در نظام‌های سلامت عمومی و خصوصی مبتنی بر رویکرد بیم‌سنجی در اختیار کارشناسان و تحلیلگران حوزه سلامت قرار دهد. در این خصوص، کتاب ضمن ارائه مقدمه‌ای بر نظام‌های سلامت، چگونگی ارزیابی آنها را به بحث گذاشته است. مبحث مهم دیگر که در این کتاب مد نظر قرار گرفته بیمه مراقبت‌های بلندمدت است؛ موضوعی که باتوجه به شتاب بالای پیرشدن جمعیت در ایران و افزایش احساس نیاز به تدارک این نوع خدمات توسط سالمندان بی‌تردید به یکی از دغدغه‌های مهم سیاست‌گذاران در آینده تبدیل خواهد شد. علاوه بر این، به منظور کاربردی‌شدن مباحث مطرح شده در کتاب، چگونگی استفاده از نرم‌افزار R و بسته‌های اکچوئریال مرتبط با تحلیل‌های نظام‌های سلامت در پیوست کتاب ارائه شده است.

این کتاب علاوه بر آموزش بخش‌های مختلف نظام‌های سلامت، با ارائه پروژه‌های کاربردی، سعی می‌کند، ذهن خواننده را درگیر چگونگی به‌کارگیری مفاهیم فراگرفته شده، در عمل کند. به همین دلیل برخی از پروژه‌ها، مسائل جدیدی هستند که اولین بار توسط نویسنده مطرح شده است و ممکن است حل دقیق آنها مستلزم انجام یک کار پژوهشی دقیق باشد.

در فصل اول کتاب، برخی از مفاهیم مقدماتی و پیش‌نیازهای سایر فصل‌ها، ارائه شده است. بخش اول شامل فصل‌های دوم و سوم می‌شود و بر نظام‌های سلامت عمومی متمرکز شده است. در فصل دوم نظام‌های سلامت با رویکردهای مختلف معرفی و دسته‌بندی شده‌اند. روش‌های ارزیابی (با رویکرد بیم‌سنجی) یک نظام سلامت عمومی در فصل سوم معرفی می‌شوند. بخش دوم این کتاب به تحلیل بیم‌سنجی نظام‌های سلامت خصوصی می‌پردازد. در فصل چهارم بیمه پوشش هزینه‌های درمان (به دو صورت فردی و گروهی) معرفی و چگونگی تحلیل بیم‌سنجی آنها ارائه می‌شود. بیمه‌های کارافتادگی، بیماری‌های صعب‌العلاج و مراقبت‌های بلندمدت در فصل‌های پنجم و ششم معرفی و چگونگی تحلیل بیم‌سنجی آنها ارائه می‌شوند.

نهایتاً در یک پیوست نسبتاً مفصل، چگونگی استفاده از نرم‌افزار R و بسته‌های بیم‌سنجی آن که با تحلیل نظام‌های سلامت مرتبط هستند، شرح داده شده است. در برخی موارد، برنامه‌هایی برای انجام محاسبات لازم توسعه یافته است.



چکیده‌های انگلیسی مقالات

Conclusions: The research results included the testing of seven hypotheses, six of which were confirmed. These confirmations indicate a positive relationship between trust, organizational support, and readiness for change and a negative relationship between resistance, formality, and centralization with readiness for change.

The Influencing factors on organization readiness to change: The mediating role of trust in Education and breeding Organization

Omid Reza Karami¹ , Mohadese Abbasi²

► Abstract

Purpose: One of the major challenges for contemporary organizations is their presence in turbulent environments, the emergence of new technologies, and environmental uncertainties. Change often forces employees to move from a familiar state to an unfamiliar one, which is why employees tend to resist it when they sense change. In the present research, certain factors that play a significant role in this regard were examined, including trust, perceived organizational support, resistance to change, and organizational structure dimensions.

Method: This research is considered an applied study in terms of its objective and a descriptive-survey study in terms of data collection methods. Data were collected through questionnaires from 112 employees and managers in the Education and Training Department of District One in Shiraz. After using the Cochran formula, a sample size of 87 was determined. Given the small sample size and the known population, simple random sampling was used, and for the validity of the structure, the AVE test, and for reliability, a composite reliability test were employed. Structural equation modeling was used for data analysis and examining the relationships between research variables.

Findings: According to the findings of this research, the variables of employee trust and perceived organizational support had a significant positive relationship with the readiness for change variable, while the variables of resistance to change, formality, and centralization had a significant negative relationship with the readiness for change variable. Moreover, trust acts as a mediator in the relationship between resistance to change and readiness for change. In this research, there is no significant relationship between organizational complexity and readiness for change.

1- Business management. Allameh Tabatabaie University (corresponding author)
Omid20.persian@gmail.com

2- Masters of Primary education, Farhangian University, Shiraz.

These dialogues are mostly considered as a ritual ceremony that is held annually, and basically the actors of these dialogues have no hope of influencing each other and creating a better social world. The result of social dialogue is the continuation of the current social worlds of workers.

Keywords: minimum wage, tripartism, social dialogue, theory of coordinated management of meaning

Coordinated management of meaning in social dialogues: negotiation strategies of workers in tripartite dialogues on the minimum wage¹

Maryam Hoseiny² , Mohammad Mehdi Forghany³

► Abstract

Purpose: Workers and employers are two very important forces in the field of economy and market. However, the difference in the interests of the parties demanding for creation of solutions to effective communication in order to balance the interests of workers and employers. One of these solutions is tripartite social dialogues, in which representatives of employers, workers, and government representatives, discuss labor issues, including setting the minimum wage for workers in certain periods of time. In this research, we tried to examine the approaches and strategies of workers in tripartite dialogues with a communicative approach and specifically using the theory of coordinated management of meaning.

Method: In this research, notes and interviews conducted with representatives of workers, in a four-month period from December to March 2016, are examined. This contents were published in specialized publications in the field of labor and welfare. These content have been analyzed using the thematic analysis method as well as the specific analytical method of the theory of coordinated management of meaning.

Findings: Data analysis gives us a general view of the social world of the three groups involved in tripartite dialogues, which we have rewritten under the title of a story or narrative, and these stories are the main basis of our analysis. In this section, lived stories, untold stories, unheard stories, and deleted stories are identified.

Conclusions: The results show that the communication and dialogue strategies of the workers do not have the necessary communication facilities to solve their problems.

1- This article is extracted from the thesis entitled “ Coordinated management of meaning in tripartite social dialogues, a Case study: content analysis of tripartite discussions to determine the minimum wage in 2016”.

2- Master's student in Social Communication Sciences, Faculty of Communication, Allameh Tabatabai University (corresponding author) hozan1717@gmail.com

3- phd in Social Communication Sciences, Associate professor, Allameh Tabatabai University.

social security organization improved the accessibility and speed of administrative affairs, which helped to continue work activities and increase the productivity of employees. Also, the improvement of the quality of electronic services has led to mediation in the improvement of the satisfaction of the insured, which also guarantees the improvement of the quality of their work life.

In general, the continuation of progress in social security electronic services has led to a major improvement in the quality of work life and increased the satisfaction of the insured and has a positive effect on the empowerment of employees.

Keywords: structure law, comprehensive system, welfare and social security, general policies

The impact of electronic social security services on employee empowerment and the satisfaction of the insured with the mediating role of improving the quality of employees' working life (Study of social security branches in Shiraz)

Seyd Hamed Noruzi¹ , Mohamad Ashob² , Elham Sangtarash³ , Gholamali Izady⁴

► Abstract

Purpose: Social security e-services strongly influence the way work and personal time are combined in the employee's perspective. Digital tools have become a big part of daily personal life, by creating information technology platforms and performing work activities, in this way, employees can be more efficient and flexible.

Method: In this research, using a questionnaire to measure the research variables by the sample, the employees of the social security branches of Shiraz were surveyed, and then through the Smartpls3 software, the data and the effect of the variables were analyzed using the method of structural equation model and path analysis.

Findings: Based on the path analysis of the conceptual model of e-services research, project (3070) has had a significant effect on improving the quality of life ($\beta=645$) and empowering employees ($\beta=607$). The indirect effect of e-services on social security through mediation Improving the quality of life on employee empowerment ($\beta=392$) is significant and the explained coefficient of employee empowerment is (R2/662), while employee empowerment ($\beta=503$) has a significant impact. It pays attention to the satisfaction of the insured with variance (R2/253).

Conclusions: The results of the research showed that the electronic services of the

1- MA in Executive Management, Islamic Azad University, Tehran University of Science and Research, expert of Social Security Inspection Unit, Branch 6, Shiraz (corresponding author) noruzihamed@yahoo.com

2- Bachelor in Statistics, head of social security inspection unit of Fars province, branch 6, Shiraz.

3- Bachelor in Mathematics, Bushehr University, responsible for social insurance affairs unit, Fars province, branch 6, Shiraz.

4- MA in Management, Islamic Azad University, expert of Social Security Inspection Unit, Fars Province, Branch 6, Shiraz.

Presentation of the Model for Internal Controls in the Iranian Social Security Organization to Approach Risk Management

Esmail Kazemi¹, Hamzeh Mohammadi Khashouei², Mohsen Dastgir³

► Abstract

Purpose: The purpose of this research is to develop a model for internal controls in the social security organization with a risk management approach.

Method: This Methods research is an exploratory research in terms of its nature, and it is an applied research in terms of its purpose. The statistical population of this research is 340 employees of the financial department of the Social Security Organization. Interviews and questionnaires were used to collect the required information in this research, and inferential statistics and structural equation tests were used to check the hypotheses.

Findings: The results of the research showed that the factors affecting the internal controls in the social security organization include the income bank system, the system of legal obligations, salaries and wages, the financial accounting system, the system of movable and immovable property, the financial management system and the requirements for issuing checks.

Conclusions: In addition, the results showed that among the factors affecting risk management, the effectiveness of internal controls and the components affecting internal controls can be mentioned.

One of the most influential factors affecting the effectiveness of internal controls in the social security organization is the financial accounting system.

Keywords: Internal Controls, Risk Management, Social Security Organization

1- Phd student in accounting, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Specialist expert of Iranian Social Security Organization of Isfahan Province General Administration

2- Phd in accounting, Assistant Professor of Accounting, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan).(corresponding author) khoshouei@khuisf.ac.ir

3- Phd in accounting, Professor of Accounting, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan).

The challenges of implementing the law on the structure of the comprehensive system of welfare and social security: Lessons for establishing general social security policies¹

Benyamin Naeimaei²

► Abstract

Purpose: The purpose of this research is to examine the causes of failure and obstacles to the realization of the “Comprehensive Welfare and Social Security System Structure Law”, to achieve the lessons learned from the stages of drafting to its implementation and to apply them positively in the path to the realization of “General Social Security Policies” which in the year 1401 has been notified.

Method: The method of this research is qualitative and it uses a combination of documentary and library studies, secondary analysis and semi-structured interview tools. In this research, the obtained data has been organized and analyzed based on the method of thematic analysis.

Findings: Examining the historical path from the design to the implementation of the comprehensive welfare and social security system law and its ups and downs shows that existing structural, value, nature, benefit and informational conflicts have led to the non-fulfillment and creation of various obstacles on its way, and these issues in The process of drafting and approving general social security policies has continued.

Conclusions: In case of not paying attention to the nature of these conflicts and not trying to resolve them, general social security policies will also meet the fate of other general policies and cannot be effective. Currently, the announcement of these policies can be used as an opportunity to revive the comprehensive welfare and social security system.

Keywords: structure law, comprehensive system, welfare and social security, general policies

1- This article is taken from a research project which was conducted by the facilitator in the social security research institute.

2- MA in Social welfare planning, Faculty of Social Sciences, University of Tehran.
Benyamin66@gmail.com

they have many concerns and challenges related to the work environment, family and children.

Conclusions: The findings show that there is a significant conflict between work and family roles that affects the fertility decisions of working women. Iranian society needs a structure that reduces the incompatibility between employment and parenthood.

Keywords: low fertility, ideal number of children, working women, population policies

From Desire to Decision: Childbearing Decision-Making patterns among Working Women in Tehran¹

Abbas Askari Nodoushan², Hajiieh bibi Razeghi Nasrabad³

► Abstract

Purpose: Since the early 1380s, fertility in Iran has reached below the replacement level. Despite a slight increase in 2015, after that fertility remains at a low level. Over this period the ideal number of children has been about 2.5 children. There is evidence of a gap between the ideal and actual number of children and it shows that at least part of the couples' desire to have children is not realized. Working women are one of the special and important subgroups of the population that, due to work and family conflicts, it is expected that the realization of their childbearing ideals will face more serious obstacles and challenges compared to non-working women. The aim of this study is to show what is the understanding and interpretation of working mothers about their fertility decisions. What is their strategy in dealing with the desire to have children and the mental concerns and challenges they face?

Method: The research approach of this study is qualitative. The sample consists of 22 employed mothers in Tehran who were determined through purposive sampling with maximum diversity based on the level of theoretical saturation. The data collection method is in-depth interview and the analysis method is thematic analysis.

Findings: In this study, three patterns of women's fertility decisions were extracted. A pattern of ignoring fertility desires that includes women who do not intend to have children but whose ideal number of children is higher than the number of children they currently have. The model of rationalizing the avoidance of childbearing, which includes women who do not intend to have more children and consider their fertility decisions to be rational. The third pattern is a contradictory understanding of reproductive decisions that includes women who intend to have children, however,

1- This article is taken from a research project which was conducted by the facilitator in the social security research institute.

2- Associate professor in demography faculty of Social sciences Yazd university.

3- Associate professor in demography national institute for Population research and department of demography faculty of Social sciences, university of Tehran.



English Abstracts



Contents

From Desire to Decision: Childbearing Decision-Making patterns among Working Women in Tehran 175

Abbas Askari Nodoushan , Hajiieh bibi Razeghi Nasrabad

The challenges of implementing the law on the structure of the comprehensive system of welfare and social security: Lessons for establishing general social security policies ... 173

Benyamin Naeimaei

Presentation of the Model for Internal Controls in the Iranian Social Security

Organization to Approach Risk Management172

Esmail Kazemi , Hamzeh Mohammadi Khashouei, Mohsen Dastgir

The impact of electronic social security services on employee empowerment and the satisfaction of the insured with the mediating role of improving the quality of employees' working life (Study of social security branches in Shiraz)..... 171

Seyd Hamed Noruzi, Mohamad Ashob, Elham Sangtarash, Gholamali Izady

Coordinated management of meaning in social dialogues: negotiation strategies of workers in tripartite dialogues on the minimum wage 169

Maryam Hoseiny , Mohammad Mehdi Forghany

The Influencing factors on organization readiness to change: The mediating role of trust in Education and breeding Organization.....167

Omid Reza Karami , Mohadese Abbasi

Publisher: Social Security Research Institute

Director: Ali Jafar Dehkordi

Deputy Editor: Yousef Mohammadi Moghadam

Executive Manager: Fariba Lotfi

Editorial Board:

Hasan Emami, Member of the research council of SSRI/ Fateme Torabi, Associate professor at University of Tehran / Firouz Towfiq, Member of the research council of SSRI / Ali Hassanzadeh, Member of the research council of SSRI/ Robabe Javadi, Member of the research council of SSRI/ AliJafar Dehkordi, Member of the research council of SSRI/ Soheila Abbaspour, Member of the research council of SSRI/ Ali Akbar Fazaeli, Associate professor at Tehran University of Medical Sciences (TUMS) /Atosa Godarzi, Member of the research council of SSRI, Mehdi Norouzian, Member of the research council of SSRI

Referees this issue:

Hassan Emami/ Mona Khorshidy/ Elham Shahmorady/ Samane Alavy/ Esmaeel Gorjipoor/ Leyla Motearefy/ Leyla Majdany/ Yosef Mohammady Moghadam

Copy Editor: Alireza Poorhosein

Cover designer: Morteza Momayyez

Layout: Hanieh mehrabi

Printing and binding: Elmi farhangi Katibe Publishing Company

Address: no.13, 6th St. Narenjestan, North Pasdaran, Tehran, Iran

Tel: 98-21-26105542

Site address: <http://qjo.ssr.ir>

Email: qjo@ssor.ir

In The Name Of Allah

TAMIN-e-EJTEMÁIE
Spring . 2023
Vol.19
NO.1

67

**Social Security
Quarterly**