

صاحب امتیاز: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان جنوبی

سردبیر: دکتر زهرا علیزاده بیرجندی

مدیر مسؤول: علی فرخنده

مدیر اجرایی: مهین زرنگ

مدیر داخلی: محمود رضائی

اعضای هیأت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

- | | |
|------------------------------|--|
| ۱. دکتر حبیب‌اله احمدی | استاد جامعه‌شناسی و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شیراز |
| ۲. دکتر محمد بهنام‌فر | استاد زبان و ادبیات فارسی دانشگاه بیرجند |
| ۳. دکتر هادی پورشافعی | دانشیار علوم تربیتی دانشگاه بیرجند |
| ۴. دکتر الکساندر چولوخادزه | دانشیار زبان و ادبیات فارسی، مطالعات ایران و خاورمیانه دانشگاه گرجستان |
| ۵. دکتر محمدتقی راشد محصل | استاد فرهنگ و زبان‌های باستانی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی |
| ۶. دکتر مفید شاطری | دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی دانشگاه بیرجند |
| ۷. دکتر زهرا علیزاده بیرجندی | دانشیار تاریخ دانشگاه بیرجند |
| ۸. دکتر ویلم فلور | استاد ایران‌شناس و پژوهشگر تاریخ ایران دانشگاه لیدن (هلند) |
| ۹. دکتر احمد کامیابی مسک | استاد تئاتر و ادبیات دانشگاه تهران |
| ۱۰. دکتر محمدرضا مجیدی | دانشیار گروه مطالعات منطقه‌ای دانشگاه تهران |
| ۱۱. دکتر جواد میکانیکی | دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی دانشگاه بیرجند |

ویراستار فنی: سیدنورالله نصراللهی

ویرایش انگلیسی: سعید عامری

لیتوگرافی و چاپ: مؤسسه فرهنگی - هنری افق هزاره سوم کویر

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

نشانی دفتر نشریه: خراسان جنوبی، بیرجند، خیابان شهید محلاتی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی

خراسان جنوبی، دبیرخانه شورای پژوهشی تلفن: ۰۵۶-۳۲۳۲۳۳۹۳ - دورنگار: ۰۵۶-۳۲۳۲۳۲۷۷

سامانه پست الکترونیک فصلنامه: Farhangekhorasan@gmail.com

وبگاه: <http://Farhangekhorasan.ir>

آراء و نظرهای مندرج در این شماره مبین نظرها و آرای فصلنامه نیست.
نویسندگان و مترجمان، مسؤول نظرهای مندرج در نوشته خود هستند.
نوشته‌های ارسالی که مناسب چاپ نباشند، پس فرستاده نمی‌شوند.
فصلنامه در ویرایش و حذف مطالب آزاد است.

داوران این شماره (به ترتیب حروف الفبا):

دانشیار دانشگاه بیرجند	- دکتر محمد اسکندری ثانی
دانشیار دانشگاه بیرجند	- دکتر هادی پورشافعی
استادیار دانشگاه بیرجند	- دکتر محمد حبیبی پور
دانشیار دانشگاه بیرجند	- دکتر احمد خامسان
دانشیار دانشگاه بیرجند	- دکتر مفید شاطری
پژوهشگر اجتماعی دانشگاه پیام نور	- دکتر محمدحسن شربتیان
استادیار دانشگاه پیام نور بیرجند	- دکتر محمدعلی طالبی
دانشیار دانشگاه بیرجند	- دکتر جلیل اله فاروقی هندوالان
مدرس دانشگاه سوره	- دکتر مریم فخری
دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان	- دکتر سیروس قنبری
استادیار دانشگاه بیرجند	- دکتر مهدی وفائی فرد



پیشینه: فصلنامه علمی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۳۸۹ با عنوان "فصلنامه فرهنگ خراسان جنوبی" آغاز به کار نمود. در جلسه کارگروه علوم انسانی کمیسیون بررسی نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۲ با عنوان "مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان" موافقت گردید. به استناد نامه‌ی شماره ۱۳۹۶۰۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۰۴ کمیسیون بررسی نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فصلنامه "مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان" حائز درجه علمی ترویجی گردیده است. پروانه انتشار این مجله به شماره ۹۲/۷۲۶۰ مورخ ۹۲/۳/۲۵ از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی صادر شده است.

طبق آخرین مجوز از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بر اساس آیین‌نامه نشریات علمی در ارزیابی سال‌های ۱۳۹۸، ۱۳۹۹، ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، این فصلنامه موفق به کسب رتبه ب گردیده است.

فصلنامه علمی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان در پایگاه استنادی علوم کشورهای اسلامی (ISC) به نشانی www.srlst.com؛ پایگاه سیویلیکا به آدرس <https://civilica.com/1/60837>؛ پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی <https://www.sid.ir/fa/journal/JournalList.aspx?ID=8071>؛ پایگاه بانک اطلاعات نشریات کشور به نشانی ww.inti@magiran.com و پایگاه مجلات تخصصی نور به نشانی www.noormags.com نمایه می‌شود.

شرایط پذیرش مقاله

فصلنامه علمی "مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان"، مقاله‌هایی در موضوعاتی با جهت‌گیری فرهنگ، تمدن، آداب و رسوم، تاریخ، جغرافیا و آموزش با تمرکز در دو حوزه فرهنگی و اجتماعی در گستره خراسان را که با توجه به نکات زیر تدوین شده باشد، منتشر می‌کند.

۱. ساختار مقاله دارای عنوان، چکیده، واژه‌های کلیدی، مقدمه، بیان مسأله، روش‌شناسی، یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری، منابع و ارجاعات دقیق و در صورت لزوم، پیوست‌ها باشد.

۲. مقاله در محیط Microsoft Word 2007 و قلم B nazanin، اندازه ۱۳ از طریق رایانامه به نشانی <http://Farhangekhorasan.ir> ارسال شود.

۳. صفحات مقاله اگر در قالب A4 باشد حداکثر ۱۸ صفحه و اگر در قالب ۱۶/۵ * ۲۳/۵ (وزیری) باشد (طبق قالب بارگذاری شده در سامانه template) حداکثر ۲۵ صفحه باشد. مجله از پذیرش مقاله‌های طولانی (بیش از ۸۰۰۰ واژه) معذور است.

۴. چکیده فارسی بین ۲۵۰ تا ۳۰۰ کلمه باشد و واژه‌های کلیدی (سه تا هفت کلمه) است.
۵. ارسال چکیده مبسوط به فارسی و لاتین توسط نویسندگان الزامی و پس از داوری مقاله توسط نویسنده ارائه می‌گردد. جهت تنظیم چکیده مبسوط به راهنمای نویسندگان در سامانه مراجعه نمایید.

۶. معادل‌های لاتین اسامی غیرفارسی، اصطلاحات غیررایج با علامت شماره‌گذاری مستقل برای هر صفحه، در پانویس آورده شود.

۷. جداول، نمودارها، نقشه‌ها و عکس‌ها (حداقل درجه وضوح 300px)، با شماره و عنوان گویا (B Nazanin 12 Regular) و همچنین ذکر مأخذ در ذیل هر کدام (B Nazanin 12 Regular) آورده شود.

۸. ارجاعات درون متنی با ذکر نام خانوادگی نویسنده، سال نشر منبع و شماره صفحه مورد استفاده، درون کمانک آورده شود. مثال: (رضوانی، ۱۳۸۳: ۹۲).

۹. فهرست منابع در انتهای مقاله و بر اساس حروف الفبا همراه با مشخصات کامل کتابشناختی مطابق نمونه‌های ذیل آورده شود.

۱.۹. کتاب

باستانی پاریزی، محمد ابراهیم. (۱۳۷۹). *از سیرت پاییز*. تهران: نشر علم.

۲.۹. مقاله

شاطری، مفید. (۱۳۸۵). گذاری بر جغرافیای تاریخی قهستان. *فرهنگ خراسان جنوبی*، ۱ (۱)، ۴۹-۶۶.

۳.۹. مجموعه مقالات همایش

میکانیکی، جواد. (۱۳۸۹). اثرات مهاجرت های روستایی بر ساختار جمعیتی و ناپایداری سکونتگاه های روستایی. *مجموعه مقالات اولین همایش مهاجرت، نظم و امنیت*، جلد ۱. مشهد: فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی، دفتر تحقیقات کاربردی: ۷۳-۹۱.

۴.۹. پایان نامه

علیزاده بیرجندی، زهرا. (۱۳۷۰). *رویارویی اهل شریعت و اهل طریقت در عصر صفوی*. پایان نامه کارشناسی ارشد تاریخ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

۵.۹. گزارش های چاپ نشده

سروش، محمدرضا. (۱۳۸۵). گزارش فصل اول آواربرداری قلعه کوه قاین. بیرجند: اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی خراسان جنوبی [چاپ نشده].

۶.۹. وب گاه های اینترنتی

فاضلی، نعمت. (۱۳۸۶). *شهروندی فرهنگی و فرهنگی شدن شهروندی*. تاریخ مراجعه: ۱۳۸۸/۸/۲.

قابل دسترس در: <http://www.Farhanghenasi.com/article/s/9/5/html>.

۱۰. نام و نام خانوادگی، وابستگی سازمانی نویسندگان، میزان تحصیلات و رشته مربوطه، نشانی کامل پستی (نام استان، شهر، رایانامه)، شماره تلفن ثابت یا همراه نویسنده بر روی صفحه جداگانه درج گردد. چنانچه مقاله بیش از یک نویسنده داشته باشد، ضمن مشخص کردن نویسنده مسؤول عهده دار مکاتبات، اسامی سایر نویسندگان هم به ترتیب ذکر شود.

۱۱. مقاله ارسالی نباید به منظور چاپ در دیگر مجلات ارسال شده باشد.

مقاله‌های دریافت شده، نخست توسط هیأت تحریریه مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در صورت تأیید، برای دو نفر از داوران صاحب نظر مرتبط با موضوع مقاله ارسال خواهد شد. مقاله‌ها ابتدا به ترتیب تاریخ دریافت و سپس به ترتیب دریافت نظر مثبت داوران منتشر می‌شوند.

۱۲. جهت اطلاعات بیشتر و تنظیم مقاله، نحوه نگارش ارجاعات درون متنی و منابع به راهنمای نویسندگان در سامانه فصلنامه مراجعه نمایید.

نشانی دفتر نشریه: خراسان جنوبی، بیرجند، خیابان شهید محلاتی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان جنوبی، دبیرخانه شورای پژوهشی. تلفن: ۴-۳۲۳۲۳۳۹۳-۰۵۶ دورنگار: ۳۲۳۲۳۲۷۷-۰۵۶

آدرس وبگاه: <http://farhangekhorasan.ir>

سامانه پست الکترونیک فصلنامه: farhangekhorasan@gmail.com

فهرست مطالب

- شناسایی پیشران‌های مؤثر در وضعیت آینده مشاغل سبز در شهر بیرجند با رویکرد آینده‌نگاری

محمد اسکندری ثانی، جواد محمدآبادی ۹

- نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه با نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام‌نور خراسان شمالی)

سیدمصطفی جواد، نازمحمد اونق، علیرضا قربانی ۴۷

- نقش هم‌آفرینی در یادگیری سازمانی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند

فاطمه طاهرپور، فاطمه ناصری ۸۷

- رتبه‌بندی ظرفیت‌های ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین

محمد غفاری‌فرد، محسن زنگنه، عبدالبصیر قادری ۱۱۹

- شناسایی و تحلیل پیشران‌های فرهنگی مؤثر در توسعه استان خراسان جنوبی با تأکید بر مؤلفه‌های فرهنگ عمومی

وحید کیانی، جواد میکائیکی، امین فنودی ۱۵۳

- بررسی عوامل مؤثر گرایش به گزینش نام‌های ملّی در کودکان در دو دهه اخیر از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی در شهر بیرجند

کبری نیکوروش، سید محمدحسین قریشی، حسن امامی ۱۹۷



Exploring the Factors Influencing the Future of Green Businesses in Birjand Using a Forecasting Approach

Mohammad Eskandari Sani¹

Javad Mohammad Abadi²

Received: 17/5/2023

Accepted: 4/9/2023

Introduction:

Global warming leads to increased heat waves, longer hot seasons, and shorter cold seasons (Short & Farmer, 2021, p. 1). The growing population of the world is currently facing the limited nature of resources, their severe destruction, and the loss of biodiversity. The need to reduce the environmental impacts of economic activities has been accepted by governments and societies around the world for years. Currently, various local, national, and international development agents have chosen different local development strategies in response to environmental challenges. One of the strategies is to green the economy through the development of green jobs and businesses that reduce the environmental impacts by reducing the consumption of energy and raw materials, limiting the production of greenhouse gases, minimizing waste and pollution, and protecting and restoring the ecosystem (Tănasie et al., 2022, p. 14). The most comprehensive global study of "Green Jobs," Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, was conducted by the World Watch Institute and Cornell University affiliated with the United Nations Environment Program (UNEP) (Martínez-Cruz & Núñez, 2021, p. 2). According to international statistics, Iran is known as one of the countries with poor performance in the green growth index (efficient and sustainable use of resources, preservation of natural capital, green economic opportunities, and social inclusion). Also, Iran is one of the top countries in carbon dioxide emissions (Jafari Taraji et al., 2021, p. 2). The correction of this trend requires the investigation of energy consumption and pollution of various economic activities and the identification of economic opportunities for green businesses in different cities and regions. For this purpose and on a smaller scale than the national level, developing and creating green jobs in Birjand city can solve problems related to employment, pollution, and resource limitations, considering its high environmental potential in the use of solar and wind energy, limited water resources, and environmental damage. Therefore, it is necessary to study the future prospects in the field of green jobs.

1. Associate Professor of Geography, Department of Geography, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Iran (Corresponding Author), meskandarisani@birjand.ac.ir

2. PhD Student of Geography and Urban Planning, Faculty of Earth Sciences, Shahid Beheshti University, Iran, mohammadabadi.20@gmail.com

Methods

This research, using a foresight approach, identifies the most critical factors influencing the future of sustainable green businesses in Birjand City and examines the extent and the manner of their interrelationships. The purpose of this research is practical, and the method of data collection is a combination of documentary and survey methods. The nature of this research is based on new methods of foresight, analytical and exploratory science, which was conducted by using a combination of quantitative and qualitative models. First, 40 primary variables in 10 general categories were identified by the Delphi method from 15 experts and academics in green jobs. Then, the primary variables were defined in the framework of the cross-impact matrix in Micmac software. According to the opinions of the experts, the variables were scored based on their impact and influence with numbers ranging from 0 to 3 in the cross-impact matrix. Finally, the key factors and drivers affecting the future of green businesses in Birjand were extracted.

Results

To achieve the green jobs that any country needs, it is necessary to consider different sources in addition to the environmental conditions and characteristics of the society. After library studies and a survey of academics familiar with green jobs and the green economy approach, using an open-ended questionnaire, the sectors and areas that influence the development and creation of green jobs were identified and their components and variables were extracted. For this purpose, 40 primary variables of the research were identified in ten main categories, and their impact and influence were calculated in Micmac software. According to the results of Micmac, based on the opinions of experts, the situation of green jobs in Birjand city is somewhat unstable and the current conditions governing the development and creation of green jobs will change in the near future.

Discussion

The research results showed that such factors as green management, the establishment of laws and regulations, and reduction (minimum waste and pollution) were identified as some of the most critical and influential drivers in explaining the future prospects of sustainable green businesses in Birjand city. The driving forces indicate that the basis of change in the city is based on policies. Considering that the public sector is dominant in the city along with the weak role of the private sector, it is the entry point for policies and the starting point for the public sector's transformation. Green management is a set of comprehensive, targeted and continuous studies and actions that are carried out at different levels of governmental and non-governmental organizations to improve and sustain the existing status of the organization to achieve green management and lead to the modification of the consumption pattern and reduction of waste production in the organization. Therefore, to sustain green businesses in Birjand, it is necessary for the managers of governmental and non-governmental organizations to take effective measures to

modify the consumption pattern and reduce waste production, by establishing laws, regulations and by-laws from the national to local level, to promote the approach of modifying the consumption pattern and reducing waste production.

Keywords: Drivers; Green Jobs; Foresight; Birjand.

References

- Ali-Akbari, I., Pourahmad, A., & Jalalabadi, L. (2017). Shenasa'i-ye pishrand-haye moasser dar vaz'iat-e ayande-ye gardeshgari-ye paydar-e shahr-e Kerman ba ruykard-e ayandeh-pezhuhi. [Identifying effective drivers in the future state of sustainable tourism in Kerman with a future-research approach]. *Scientific and Research Journal of Tourism and Development*, 7(1), 156-178. [In Persian]
- Ardi Bajestan, R. (2018). *Bazzasnaz-sazī-e baft-hā-ye tārikhī-e farsudeh bā ruykard-e erteqā-ye gardeshgari dar shahr-e Birjand* [Revival of worn-out historical structures with the approach of promoting tourism in Birjand] (Unpunished master's thesis). Payame Noor University, Ferdows Center. [In Persian]
- Bezdek, H., & Dr. Roger. (2022). The Reality and Policy Implications of U.S. Green Jobs. *Research and Analysis Journal*, 5(10), 11-24. <https://doi.org/10.18535/raj.v5i10.359>
- Bland, R., Granskog, A., & Naucér, T. (2022). Accelerating towards net zero: The green business building opportunity. <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/accelerating-toward-net-zero-the-green-business-building-opportunity>.
- Bassi, F., & Guidolin, M. (2021). Resource efficiency and circular economy in European SMEs: Investigating the role of green jobs and skills. *Sustainability*, 21(13), 24-35. <https://doi.org/10.3390/su132112136>
- Bowen, A., Kuralbayeva, K., & Tipoe, E. L. (2018). Characterizing green employment: The impacts of 'greening' on workforce composition. *Energy Economics*, 72, 263-275. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.03.015>
- Bromisa, A. (2019). *Green jobs in sustainable development* (Z. Fanni & and S. Morsafar, Trans). Tehran: Organization of Municipalities and Villages of the country.
- Barari, M. (2016). *Tose'e-ye paydar dar hamle-o-naql-e shahri ba ruykard-e eqtesad-e sabz mored pazhuhi-e shahr-e Sari* [Sustainable development in urban transportation with a green economy approach: The case of Sari] (Unpublished doctoral dissertation). Shahid Beheshti University, Iran. [In Persian]
- Colijn, B. (2014). Green Jobs in Europe and the Increasing Demand for Technical Skills. Neujobs Working Paper No. 4.2. <https://www.transition-europe.eu/fr/publication/green-jobs-europe-and-increasing-demand-technical-skills> (accessed on 20 June 2022).
- Dell'Anna, F. (2021). Green jobs and energy efficiency as strategies for economic growth and the reduction of environmental impacts. *Energy Policy*, 149, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2020.112031>
- Davoodian, J., Rezaei, M., Karimzadeh Mutlaq, Z., & Abbasi, M. (2015). *Potansiel-haye manateq-e garm-o-khoshk-e sharq-e keshvar dar estefade az energy-e bad o khurshid: Motale'e moredi-e shahrestan-e Birjand* [The potentials of hot and dry regions in the east of the country in using wind and solar energy: The case of Birjand] [Paper Presentation]. Proceedings of the 8th National Conference and

Specialized Exhibition of Environmental Engineering. Tehran: Iran Environment Association. [In Persian]

- Eskandari Sani, M., & Sofalgar, S. (2023). Edgham-e eqtesad-e sabz va charkheshi, ruykard-e novin dar amad-e paydar dar shahr-e Birjand. [Integration of green and circular economy, a new approach to sustainable income in Birjand city]. *Journal of Green Management and Development*, 1(2), 16. 159172. Doi: 10.22077/jgmd.2023.6171.1023 [In Persian]

- Eskandari Sani, M., Kausi, G., & Fakuri, F. (2014). Makan-yabi-ye beineh tavaghofgah-haye tabaghati dar rastay-e tose'e-ye kalbodi-ye paydar-e shahri: Namune moredi-e mahdude-ye markazi-ye shahr-e Birjand [Optimal location of multi-story bus stops in line with sustainable urban development: A case study of central areas of Birjand]. *Khorasan Cultural-Social Studies*, 10(1), 21-39. [In Persian]

- Fani, Z., & Morsafar, S. (2019). Eshteghal-e sabz va tasirat-e an bar tose'e-ye paydar-e shahri, morde motale-ye kalan shahr-e Esfahan [Green employment and its impacts on sustainable urban development: A case study of Isfahan metropolis]. *Journal of Economics and Urban Management*, 33(9), 1-13. [In Persian]

- Hosseinzadeh, A., Yousefpour, M., & Ahadzadeh, S. S. (2017). Naghsh-e amuzesh-haye maharati va karafarini dar tose'e-ye moshaghel-e sabz va paydari-ye roustayi [The role of skill training and entrepreneurship in the development of green jobs and rural sustainability]. *Social, Economic, Scientific and Cultural Work and Society Monthly*, 2017(217), 80-85. [In Persian]

- Jafari Taraji, M., Madah, M., & Sharifi, N. (2021). Shenasa'i-ye farsad-haye eqtesadi-ye roushde sabz dar Iran: Yek tahqiq-e dadeh-setande-ye energy-e chand-amali [Identifying economic opportunities for green growth in Iran: a multi-factor energy data-output analysis]. *Work and Society Monthly*, 22(2), 1-32. [In Persian]

- Jusoh, R., Ziae, B., Asimiran, S., & Kadir, S. A. (2011). Entrepreneur training needs analysis: Implications on the entrepreneurial skills needed for Successful entrepreneurs. *International Business & Economics. Research Journal*, 10(1), 10-22.

- Khosravi, S., Mehdizadeh, H., & Mirzadeh, A. A. (2018). Rah-andazi-ye karafarini-ye sabz be onvan rahkar-i dar jahat-e tavanmandsazi-ye faqara-ye roustayi (morde motale'e: ostad-e daneshkade-ye keshavarzi-ye daneshgah-e Razi) [Setting up green entrepreneurship as a solution for empowering the rural poor: A case of professors of the Faculty of Agriculture of Razi University]. *Environmental Science and Technology*, 21(1), 99-111. [In Persian]

- International Labour Organization (ILO) (2015). *Anticipating skill needs for green jobs. A practical guide*. Geneva

- Libo, W. (2014). *Green Jobs in China: comparative analysis, potentials and prospects*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10387.pdf>

- Martínez-Cruz, A. L., & Núñez, H. M. (2021). Tension in Mexico's energy transition: Are urban residential consumers in Aguascalientes willing to pay for

renewable energy and green jobs? *Energy Policy*, (150).2-19. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112145>

- Mohtasebi, S. S., Karimi, A., & Namdari, M. (2015). Pishbinī va shenasa'i-ye hawzeh-hā-ye asli-ye moshaghel-e sabz morde niyaz-e Iran [Forecasting and identifying the main fields of green jobs needed in Iran]. *Skill Education*, 5(17), 117-128. [In Persian]

- Pollin, R., Peltier, H., Heintz, J., & Scharber, H. (2008). *Green Recovery: A Program to Create Good Jobs & Start Building a Low-Carbon Economy* (Working Paper). From B2n.ir/h00417

- Ramyar, R., Zarghami, E., & Bryant, M. (2019). Spatio-temporal planning of urban neighborhoods in the context of global climate change: Lessons for urban form design in Tehran, Iran. *Sustainable Cities and Society*, (50), 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2019.101554>

- Ramezani Qavamabadi, M. H. (2013). Eqtesad-e sabz: Gami be su-ye tahaqqoq-e tose'e-ye paydar dar hoquq-e bayn al-mellal-e mohit-e zist [Green economy: A step towards sustainable development in international law]. *Journal Encyclopedia of Economic Law*, 21(6), 114-141. [In Persian]

- The Research Center of Islamic Legislative Assembly. (2015). *The nature of Iran's economic sectors. Measuring energy consumption and carbon dioxide emissions in economic sectors*. From <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1005071>

- Short, J. R., & Farmer, A. (2021). Cities and climate change. *Earth*, 2(4). 1-19.

- Stanef-Puică, M.-R., Badea, L., Șerban-Oprescu, G.-L., Șerban-Oprescu, A.-T., Frâncu, L.-G., & Crețu, A. (2022). Green jobs: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7998.

- Szirmai, A. (2015). *Socio-economic development*. (2nd ed.). New York, NY: Cambridge University Press.

- Shafizadeh, M. A. (2017). *Taraznameh energy moavenat omur barq va energy, daftar barnamerizi va eqtesad kalan barq va rnergy* [Energy balance sheet of the vice president of electricity and energy affairs, electricity and energy planning and macroeconomics office]. Retrieved from <https://isn.moe.gov.ir/getattachment> [In Persian]

- Scholz, W., & Fink, M. (2022). Green jobs in cities: Challenges and opportunities in African and Asian intermediary cities. *Discussion Paper*. <https://www.idos-research.de/en/discussion-paper/article/green-jobs-in-cities-challenges-and-opportunities-in-african-and-asian-intermediary-cities/>

- Töyry, E. (2022). Green jobs: Impact of the emergence of green economies on net job creation. *Bachelor's Program in International Business*, 48.1-15. Retrieved from <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/44113>

- Talebpour, F., Shabanalifami, H., Barati, A. A., & Asif Shayeque, M. (1401). The requirements and mechanisms of green business development in Ray city from the perspective of rural women and experts. *Economic Geography Research*, 7(3), 78-93.

-Tănasie, A. V., Năstase, L. L., Vochița, L. L., Manda, A. M., Boțoteanu, G. I., & Sitnikov, C. S. (2022). Green economy: Green jobs in the context of sustainable development. *Sustainability*, 14(8), 4796.

-United Nations Environment Programme (UNEP). (2008). *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_158727/lang--en/index.htm.

مقاله علمی - پژوهشی

شناسایی پیشران‌های مؤثر در وضعیت آینده مشاغل سبز در شهر بیرجند با رویکرد آینده‌نگاری

جواد محمدآبادی^۲
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

محمد اسکندری ثانی^۱
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_178557.html

چکیده

در حال حاضر، کارگزاران توسعه محلی، ملی و بین‌المللی مختلف، راهبردهای توسعه محلی متفاوتی را در پاسخ به چالش‌های زیست‌محیطی انتخاب کرده‌اند. یکی از راهبردها سبز کردن اقتصاد از طریق توسعه مشاغل سبز است؛ مشاغلی که با کاهش مصرف انرژی و مواد خام، محدود کردن تولید گازهای گلخانه‌ای، به حداقل رساندن پسماند، آلودگی، حفاظت و احیای اکوسیستم، اثرات زیست‌محیطی را کاهش می‌دهند. پژوهش حاضر با رویکرد آینده‌نگاری به شناسایی مهم‌ترین عوامل مؤثر در وضعیت آینده مشاغل سبز پایدار شهر بیرجند و بررسی میزان و چگونگی تأثیرگذاری این عوامل بر یکدیگر می‌پردازد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش‌های اسنادی و پیمایشی و از نظر ماهیت براساس روش‌های جدید علم آینده‌نگاری، تحلیلی و اکتشافی است که با به‌کارگیری ترکیبی از مدل‌های کمی و کیفی انجام شده است. در ابتدا تعداد ۴۰ متغیر اولیه در قالب ۱۰ بخش کلی به‌روش دلفی از تعداد ۱۵ نفر از نخبگان و دانشگاهیان مطلع با مشاغل سبز شناسایی شد. سپس متغیرهای اولیه در چهارچوب ماتریس اثر متقاطع در نرم‌افزار میک‌مک تعریف شد. با نظر نخبگان در چهارچوب ماتریس اثرات متقاطع به متغیرها بر مبنای میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها با

۱. دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول
meskandarisani@birjand.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشکده علوم زمین، دانشگاه شهید بهشتی تهران
mohammadabadi.20@gmail.com

اعدادی در طیف ۰ تا ۳، امتیاز داده شد. در نهایت عوامل کلیدی و پیشران‌های مؤثر در وضعیت آینده مشاغل سبز شهر بیرجند استخراج شد که سه عامل مدیریت سبز، وضع قانون و مقررات و آیین‌نامه و بازگامی (حداقل پسماند و آلودگی) از مهم‌ترین و مؤثرترین پیشران‌ها در تبیین چشم‌انداز آینده مشاغل سبز پایدار شهر بیرجند شناخته شد.

واژه‌های کلیدی: پیشران‌ها، مشاغل سبز، آینده‌نگاری، بیرجند.

مقدمه

امروزه کمتر کسی است که از وضعیت محیط‌زیست پیرامون خود ناآگاه باشد و این موضوع فقط به محیط اطراف محدود نمی‌شود؛ بلکه هنگامی که از رسانه‌های گروهی برای کسب اخبار و اطلاعات، استفاده می‌کنید؛ چه در سطح جهانی و چه در سطح ملی، اطلاعاتی به شما ارائه می‌شود که بسیاری از آن‌ها نشان‌دهنده تخریب محیط‌زیست و کره خاکی ما است. گرم شدن کره زمین منجر به افزایش امواج گرما، فصول گرم طولانی‌تر و فصول سرد کوتاه‌تر می‌شود. به احتمال زیاد بارندگی شدیدتر و سیلاب در برخی از مناطق جهان و همچنین خشکسالی بیشتر در مناطق دیگر منجر به بیابان‌زایی می‌شود (Short, & Farmer, 2021: 1). در این زمینه، تغییر اقلیم و تخریب محیط طبیعی به‌طور هم‌زمان به‌عنوان عوامل جهانی برای تغییر شناخته شده است. تغییر اقلیم به عنوان بزرگترین چالش پیش روی بشر شناخته می‌شود که پیش‌بینی می‌شود به طور بالقوه هر سیستم طبیعی و انسانی روی کره زمین را دچار آسیب سازد. رشد جمعیت، منابع محدود، اکوسیستم‌های آسیب‌پذیر و تغییرات اقلیمی، توجه ویژه به برنامه‌ریزی و توسعه شهری را در حفظ زیست‌پذیری شهرها و تضمین زندگی بهتر برای نسل‌های آینده ضروری می‌کند (Ramyar, Zarghami, & Bryant, 2019: 12). جمعیت در حال رشد جهان، هم‌اکنون با ماهیت محدود منابع و تخریب شدید آن‌ها، رشد سریع جمعیت و از بین رفتن تنوع زیستی مواجه است. ضرورت کاهش اثرات ناشی از فعالیت‌های اقتصادی سال‌هاست که توسط دولت‌ها و جوامع در سراسر جهان پذیرفته شده است؛ اتحادیه اروپا به منظور حمایت از گذار به جامعه پایدار با تغییر روش استفاده از فناوری و همچنین در زمینه برابری اجتماعی برای رفع

نیازهای اشتغال و ایجاد مشاغل مناسب و پایدار، پیمان سبز را در سال ۲۰۱۹ تصویب کرد. این به‌عنوان یک راهبرد رشد جدید جدا از استفاده از منابع دیده می‌شود. طرحی که به دنبال توقف تولید گازهای گلخانه‌ای خالص تا سال ۲۰۵۰ است.

در حال حاضر، کارگزاران توسعه محلی، ملی و بین‌المللی مختلف، راهبردهای توسعه محلی متفاوتی را در پاسخ به چالش‌های مختلف آب‌وهوایی آغاز می‌کنند. این ابتکارات از سبزکردن اقتصاد از طریق ایجاد اشتغال تا ایجاد صلح در مناطق محلی و منطقه‌ای را شامل می‌شود (Tănăsie, & et al., 2022: 14) اندازه فعلی اقتصاد سبز ایالات متحده (۲۰۲۲) تقریباً ۷۹۰ میلیارد دلار است و این اقتصاد سبز بیش از ۱۰ میلیون شغل ایجاد می‌کند. مشاغل ایجادشده توسط اقتصاد سبز از کمتر از ۱ میلیون و ۱٪ مشاغل ایالات متحده در سال ۱۹۷۰ به بیش از ۱۰ میلیون شغل و ۶/۵٪ تا سال ۲۰۲۲ افزایش یافته است. تا سال ۲۰۳۰، تعداد آن‌ها به ۲۴ میلیون می‌رسد و تقریباً ۱۴٪ از کل مشاغل را شامل می‌شود (Bezdek, & Roger, 2022: 12). کمیسیون اروپا یک شغل سبز را به عنوان شغلی تعریف می‌کند که به طور مستقیم با اطلاعات، فناوری‌ها یا موادی سروکار دارد که کیفیت محیطی را حفظ یا احیا می‌کند. این نیاز به مهارت‌ها، دانش، آموزش یا تجربه و تخصص دارد (Stanef-Puică, & et al., 2022: 2).

جلوگیری از تغییرات آب و هوایی خطرناک و تخریب منابع طبیعی که کیفیت زندگی نسل‌های حال و آینده را به خطر می‌اندازد، توجه به کسب‌وکارهای سبز را ضروری کرده است (طالب‌پور، و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۹). با توجه به اهمیت گسترش شغل‌های سبز در جهان، سازمان بین‌المللی کار در صدد است تا با گسترش مشاغل سبز، تعداد شاغلان این بخش تا سال ۲۰۳۰ به مرز ۲۰ میلیون نفر برسد (Töyry, 2022: 5). طبق آمارهای بین‌المللی، ایران به‌عنوان یکی از کشورهای با عملکرد ضعیف در شاخص رشد سبز (استفاده کارا و پایدار منابع، حفظ سرمایه طبیعی، فرصت‌های اقتصاد سبز و شمولیت اجتماعی) شناخته می‌شود. همچنین ایران یکی از کشورهای برتر در انتشار دی‌اکسید کربن به شمار می‌رود (جعفری تراجی، مداح و شریفی، ۱۴۰۱: ۲) که در آن بخش‌های نیروگاهی، خانگی، تجاری، عمومی و حمل‌ونقل بیشترین سهم را در انتشار آلودگی دارند (ترازنامه انرژی، ۱۳۹۷: ۱۲). ایران تعهد کرده است که تا سال ۲۰۳۰، میزان انتشار گازهای

گلخانه‌ای خود را تا ۴٪ کاهش دهد. بر این اساس چنانچه کشوری برای جلوگیری از انتشار گازهای گلخانه‌ای اقدامی عملی انجام ندهد، با محدودیت‌های بین‌المللی نظیر محرومیت از سرمایه‌گذاری خارجی مواجه خواهد شد (گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۵: ۱۱). البته اصلاح این روند نیازمند بررسی انرژی‌بری و آلاینده‌های مختلف اقتصادی و شناسایی فرصت‌های اقتصادی مشاغل سبز در شهرها و مناطق مختلف است. به همین منظور و در مقیاس کوچک‌تر از سطح ملی توسعه و ایجاد مشاغل سبز در شهر بیرجند به‌لحاظ برخورداری از پتانسیل‌های بالای محیطی در استفاده از انرژی‌های خورشیدی و بادی، محدودیت منابع آب و آسیب‌های زیست‌محیطی، می‌تواند مشکلات مربوط به اشتغال، آلودگی‌ها و محدودیت منابع را مرتفع کند؛ بنابراین ضرورت دارد که آینده‌های پیش رو در حوزه مشاغل سبز مورد مطالعه قرار گیرند. این پژوهش قصد دارد با رویکرد آینده‌پژوهی، پیشران‌ها و عوامل کلیدی مؤثر در وضعیت آینده مشاغل سبز شهر بیرجند را از میان سایر عوامل استخراج کند؛ بنابراین، این تحقیق با هدف پاسخ‌گویی به این سؤال انجام‌گرفته است که عوامل کلیدی مؤثر بر چشم‌انداز آینده مشاغل سبز شهر بیرجند به‌منظور کاهش اثرات مخرب زیست‌محیطی کدام‌اند و به چه میزان و چگونه بر یکدیگر اثر می‌گذارند؟

پیشینه پژوهش

بعد از کنفرانس ریو در سال ۱۹۹۲، توسعه پایدار، به یکی از اهداف اصلی جوامع بین‌المللی تبدیل و خطوط کلی آن در بیانیه ریو و دستور کار ۲۱ ترسیم شد. با وجود تلاش‌های بسیار از سوی دولت‌های سراسر جهان برای اجرای راهبردهای آن و انجام مشارکت‌های جوامع بین‌المللی برای حمایت از دولت‌های ملی، هنوز نگرانی‌های بسیاری از تحولات جهانی محیط‌زیستی و اقتصادی در تعداد زیادی از کشورها وجود دارد. این نگرانی‌ها اخیراً با بحران‌های مالی، غذایی و انرژی تشدید شده است و دانشمندان مکرراً برای درخطر بودن جامعه به‌خاطر محدودیت‌های

۱. دستورالعمل کار ۲۱ یک برنامه عمل داوطلبانه و غیر الزام‌آور است که از سوی سازمان ملل و در رابطه با توسعه پایدار ارائه شده است. این دستورالعمل حاصل کنفرانس سازمان ملل درباره‌ی محیط زیست و توسعه (اوج زمین) است که در سال ۱۹۹۲ در ریو دوژانیرو برگزار شد.

زیست‌بومی هشدار داده‌اند. به همین جهت امروزه دولت‌ها به دنبال راه‌های مؤثرتری برای هدایت کشورشان به خروج از این بحران‌ها با احتساب محدودیت‌های اکولوژیکی هستند و اقتصاد سبز (در شکل‌های متنوع آن) به‌عنوان ابزاری برای سرعت‌بخشیدن به شکل‌گیری سیاست ملی جایگزین و پشتیبانی بین‌المللی برای توسعه پایدار، پیشنهاد شده است (UNEP, 2008: 10). درگردهمایی سپتامبر سال ۲۰۲۲ اجلاس سران هزاره، کشورهای عضو سازمان ملل متحد، بندهایی را برای مبارزه و همکاری‌های بین‌المللی تصویب کردند که هفتمین هدف آنان، مربوط به مبارزه با نابودی محیط‌زیست بود. این اعلامیه همه کشورها را موظف کرد تا با همکاری یکدیگر، علاوه بر حفظ محیط‌زیست، بر چالش‌های اقتصادی و اجتماعی نیز چیره شوند و از آن زمان موضوع مشاغل سبز در دستور کار دولت‌ها قرار گرفت. با استناد به گزارشی از کمیسیون اروپا از سال ۲۰۱۵، نویسندگان اشاره می‌کنند که مشاغل سبز شامل «تمامی مشاغلی است که به محیط‌زیست وابسته هستند یا در فرایند گذار به اقتصاد سبزتر ایجاد، جایگزین یا بازتعریف می‌شوند» (Dell Anna, 2021: 4).

جامع‌ترین مطالعات جهانی «مشاغل سبز»، به سوی کار مناسب و معقول در جهانی پایدار با کربن اندک بود که توسط مؤسسه ورلد واچ و دانشگاه کرنل وابسته به برنامه محیط‌زیست سازمان ملل متحد (UNEP) به‌عنوان بخشی از UNEP مشترک، اداره بین‌المللی کار، سازمان بین‌المللی کارفرمایان و طرح بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری کنفدراسیون مشاغل سبز به انجام رسید. بر پایه نظریه توسعه پایدار شهری، مشاغل سبز، مشاغل شایسته‌ای هستند که تأثیرات مخرب بر محیط‌زیست را کاهش می‌دهند و از حقوق و مزایای کافی، تأمین اجتماعی، بهداشت و ایمنی برخوردار هستند (برومیس، ۱۳۹۹: ۳). مقالات بررسی‌شده نشان می‌دهد که هیچ یکنواختی‌ای در تعریف مفهوم شغل سبز وجود ندارد (Martínez-Cruz, & Núñez, 2021: 2). در برخی مقالات، شغل سبز می‌تواند به معنای مشاغل تازه‌ایجادشده در بخش انرژی‌های تجدیدپذیر باشد یا در برخی مطالعات دیگر امکان استفاده از یک تعریف ساده که نشان‌دهنده مشاغل در بخش کالاها و خدمات زیست‌محیطی است، شناسایی شده است.

ایلو^۱ (2015a, 16) استدلال می‌کند که یک شغل سبز «به حفظ یا بازیابی کیفیت محیط‌زیست کمک می‌کند و در عین حال معیارهای کار شایسته را نیز رعایت می‌کند». این نیز مطابق با مفهوم رودریک و سابل^۲ (۲۰۱۹) است که از اصطلاح "شغل‌های خوب" استفاده می‌کنند. ایلو، این دیدگاه را گسترش داد که «همچنین فعالیت‌های مربوط به کاهش و سازگاری با تغییرات آب و هوایی را نیز پوشش می‌دهد» و «هر شغلی می‌تواند به‌طور بالقوه سبزتر شود». حسین‌زاده، یوسف پور، و احدزاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «نقش آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی در توسعه مشاغل سبز و پایدار روستایی» بیان می‌کنند که اقتصاد سبز با توجه به برقراری شرایط کار شایسته در جهت حمایت اجتماعی از نیروی کار و خلق فرصت‌های شغلی دوستدار محیط‌زیست، موجب خلق مشاغل سبز می‌شود. یکی از راهکارهایی که می‌تواند به استفاده بهینه از ظرفیت‌های موجود کمک کند و ظرفیت جدیدی برای توسعه اشتغال روستایی فراهم آورد، مشاغل سبز است. باید آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی، متناسب با کسب‌وکارهای سبز مانند کشاورزی ارگانیک، تولید غذای سالم، صنایع فراوری و مدیریت تلفیقی آفات مورد توجه قرار گیرد و از سوی دیگر، فرهنگ اقتصاد سبز و بازده اقتصادی درازمدت آن در مناطق روستایی نهادینه شود (خسروی، مهدیزاده و میرزاده، ۱۳۹۸: ۱۰۴).

لیبو^۳ (2014) با مطالعه کسب‌وکارهای سبز در چین به این نتیجه دست یافت که این کشور در توسعه صنعت مبتنی بر انرژی خورشیدی و سایر انرژی‌های پاک، موفق عمل کرده و ضمن توسعه مشاغل سبز فراوان در این حوزه، توانسته است به حفظ محیط‌زیست کمک کند (طالب‌پور و همکاران، ۱۴۰۱: ۸۰).

تویری^۴ (2022) در مطالعه‌ای به تأثیر ظهور اقتصاد سبز بر اشتغال‌زایی خالص پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد به دلیل شدت بالای نیروی کار در بخش انرژی‌های تجدیدپذیر، اشتغال خالص وجود دارد. دو جنبه اصلی در رشد مشاغل سبز سیاست‌های دولت و نگرش مردم در کشور است (فنی و مرصع‌فر، ۱۳۹۹: ۳)؛ از این‌رو، کولین تعریفی کمی متفاوت از مشاغل سبز ارائه می‌کند:

-
1. ILO
 2. Roderick and Sable
 3. Libo
 4. Toyry

یک شغل سبز دارای ویژگی‌هایی است که با افزایش استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر یا کاهش استفاده از انرژی‌های تجدیدناپذیر، به انتقال اجتماعی- اکولوژیکی فعالیت کمک می‌کند (Colijn, 2014: 4).

مادزار^۱ (2022, 30) کشف می‌کند که به‌منظور تقویت سیستم آموزشی و رفع نیازهای نیروی کار فعلی و آینده جوانان و همچنین برای توسعه مهارت‌های سبز، ایجاد یک چهارچوب استراتژیک برای آموزش به‌منظور پرکردن شکاف‌های مهارتی برای مشاغلی که از تغییر به اقتصاد سبز پدید می‌آیند، ضروری است.

باسی و گیدولین^۲ (2021, 10) شرکت‌های کوچک و متوسط را در اتحادیه اروپا بررسی کرده‌اند و ارتباط قابل توجهی بین مشاغل سبز، مهارت‌های زیست‌محیطی و پذیرش شیوه‌های اقتصادی چرخشی را آشکار کرده‌اند. نتایج نشان‌دهنده ناهمگونی در داخل و بین کشورهای اروپایی از نظر به‌کارگیری اقدامات اقتصادی چرخشی توسط شرکت‌های کوچک و متوسط است و تأیید می‌کند که میزان مشاغل سبز و رواج کارگران با مهارت‌های زیست‌محیطی، نقش مهمی در تعیین رفتار مطلوب برای اقتصاد چرخشی دارد. علاوه بر این، فقدان مشاغل سبز، تأثیر منفی بر احتمال پذیرش شیوه‌های اقتصادی چرخشی دارد.

مبانی نظری

هدف بسیاری از فعالیت‌های تولیدی و اقتصادی برطرف کردن نیازهای بشر است؛ به همین منظور به دلیل برخورد غیرمعقول انسان با محیط‌زیست به‌عنوان بستر فعالیت‌ها، مشکلات و معضلات جدیدی برای انسان به وجود آمده است. مسائل زیست‌محیطی تغییرات اقلیمی، آلودگی هوا و... از مهم‌ترین مسائل پیش روی جامعه بشری امروزی است؛ بنابراین حرکت به سوی اقتصادی که علاوه بر جنبه‌های تولیدی و اقتصادی جنبه‌های زیست‌محیطی را نیز ملاک قرار دهد؛ یعنی اقتصاد سبز، گامی در کاستن این مشکلات و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید است (محتسبی، کریمی و نامداری، ۱۳۹۵: ۱۲۵). برنامه محیط‌زیست سازمان ملل، اقتصاد سبز را

1. Madzar

2. Bassi, & Guidolin

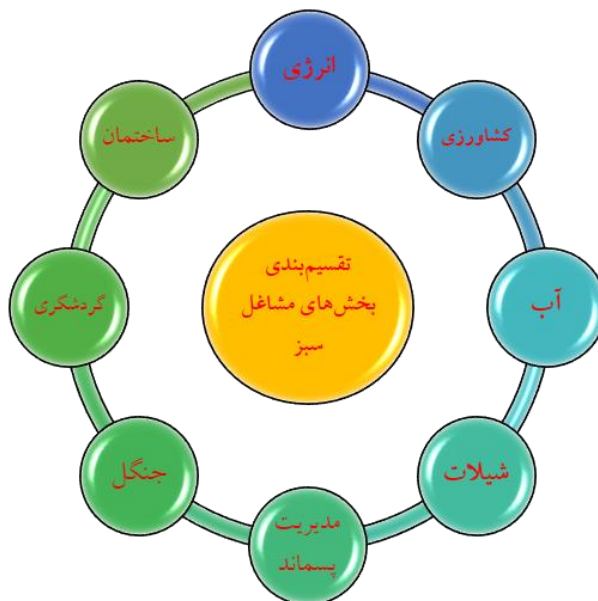
به‌عنوان راهکاری که نتایج آن بهبود رفاه انسانی و برابری اجتماعی در صورت کاهش معنادار مخاطرات زیستی و کمبودهای اکولوژیکی خواهد انجامید، تعریف می‌کند (اسکندری ثانی و سفالگر، ۱۴۰۱: ۲). گذار از رویکرد اقتصاد سنتی به سمت اقتصاد سبز با رعایت اصل انصاف و اصل ادغام زیست‌محیطی امکان‌پذیر است (رمضانی قوام‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۲۰). عناصر اصلی رهیافت اقتصاد سبز شامل بهره‌وری انرژی در ساخت و ساز، انرژی‌های تجدیدپذیر، اصلاحات مالی-محیطی، سرمایه‌گذاری‌های آب‌وهوایی و حمل و نقل سبز است و شاخص‌های اصلی آن نیز حمل و نقل سبز، انرژی تجدیدپذیر، ساخت و ساز سبز، کشاورزی، مدیریت، فناوری و تأسیسات است (براری، ۱۳۹۵: ۵۰). مشاغل سبز «در نتیجه مشارکت بین برنامه محیط‌زیست سازمان ملل متحد (UNEP)، کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی (ITUC)، سازمان بین‌المللی کارفرمایان (IOE) و سازمان بین‌المللی کار (ILO) پدیدار شد. هدف اصلی این مشارکت، ارتقای فرصت‌ها، برابری و گذار عادلانه به اقتصادهای پایدار است» (Stanef-Puică, & et al., 2022). معمولاً دانشمندان علوم اجتماعی و همچنین اقتصاددانان به‌راحتی با یک تعریف واحد از مفاهیمی که در مطالعات خود به کار می‌برند، موافقت نمی‌کنند. مطابق با این فرض تجربی، می‌توان گفت که در حال حاضر هیچ تعریفی به‌اتفاق آرا از مشاغل سبز در میان محققان یا سیاست‌گذاران وجود ندارد (Bowen, Kuralbayeva, & Tipoe, 2018).

اولین گزارش منتشرشده در سال ۲۰۰۸ "شغل سبز" را به‌عنوان هر کار شایسته‌ای که به حفظ و احیای کیفیت محیط کمک می‌کند، اعم از کشاورزی، صنعت، خدمات یا مدیریت تعریف می‌کند. این نتیجه ممکن است با کاهش مصرف انرژی و مواد خام، به‌حداقل‌رساندن آلودگی و ضایعات، حفاظت و احیای اکوسیستم‌ها و توانمندکردن شرکت‌ها و جوامع برای سازگاری با تغییرات آب‌وهوایی به دست آید (UNEP 2008). برای رسیدن به مشاغل سبز موردنیاز هر کشوری، لازم است در کنار در نظر گرفتن شرایط جامعه، منابع مختلف، مورد بررسی قرار گیرد. بررسی و مطالعه منابع، نشان خواهد داد چه حوزه‌هایی از مشاغل سبز در مطالعات مورد توجه بوده است. در زیر برخی از حوزه‌هایی که در منابع مشاهده می‌شد، با شرح مختصری ارائه شده است. زمینه‌های عمل برای شهرها در تحول به سمت اقتصاد سبز و در نتیجه ایجاد مشاغل سبز را می‌توان به‌صورت خوشه‌بندی تقسیم کرد:

- برنامه‌ریزی استفاده از زمین؛
- ساختمان‌های سبز و ساخت‌وساز؛
- تحرک پایدار و حمل‌ونقل شهری؛
- خدمات زیرساخت شهری سبز و آبی با راه‌حل‌های مبتنی بر طبیعت به‌عنوان یک موضوع مقطعی؛

- انرژی‌های تجدیدپذیر و بهره‌وری انرژی (Wolfgang, & Michael, 2022: 8).

سازمان جهانی کار نیز تقسیم‌بندی مجزایی برای حوزه‌های مختلف مشاغل سبز مطابق شکل زیر ارائه کرده است:



شکل ۱. تقسیم‌بندی حوزه‌های مختلف مشاغل سبز
(محتسبی، کریمی و نامداری، ۱۳۹۵: ۱۲۶)

پولین و دیگران مشاغل سبز را به سه گروه تقسیم کرده‌اند:

شغل مستقیم: دور اول از تغییرات شغلی حاصل از تغییر خروجی‌ها در صنایع هدف؛

شغل غیرمستقیم: تغییرات متعاقب شغل ناشی از تغییر ورودی مورد نیاز با هدف اصلاح (گروه) بالا.

مشاغل ناشی از درآمد: مشاغل اضافی ایجادشده به واسطه تغییرات در درآمد و مخارج خانگی ناشی از دو گروه بالا.

پولین و دیگران، فهرستی از مشاغل معمول را که ممکن است با زمینه‌های مختلف فعالیت سبز در جدول ۱ همراه شده باشد، ارائه داده‌اند:

جدول ۱. زمینه‌های مختلف مشاغل سبز و نمونه‌های آن

مشاغل نمونه	راهبردها در سرمایه‌گذاری اقتصادی سبز
برق، حرارت/ تهویه مطبوع نصب، نجاران، تجهیزات ساختمانی و بنایی اپراتورها، سقف سازها، کارگران عایق، رانندگان کامیون صنعتی، مدیران ساخت‌وساز، بازرسان ساختمان	مقاوم‌سازی ساختمان
مهندسین عمران، لایه‌های راه‌آهن آهن‌گ، برق، جوشکار، کارخانه‌داران فلزات، موتور اسمبلر، رانندگان اتوبوس، توزیع‌کنندگان امکانات، مهندسین لوکوموتیو، راه‌آهن هادی	حمل‌ونقل / حمل‌ونقل ریلی
کامپیوتر مهندسین نرم‌افزار، مهندسین برق، تجهیزات برق اسمبلر، تکنسین تجهیزات برق، واحد، تیم اسمبلر، کارگران ساختمانی، تعمیرکاران حوزه برق	شبکه هوشمند
مهندسین محیط‌زیست، آهن و فولاد کارگران، ماشین‌سازها، ورق فلزی کارگران، واحد، تجهیزات برق اسمبلر، تجهیزات ساختمانی و بنایی اپراتورها، نصب و راه‌اندازی صنایع، کارگران، مدیران ساخت‌وساز	نیروی بادی
مهندسین برق، برق، مکانیک ماشین‌آلات صنعتی، جوشکار، کارخانه‌داران فلزات، تجهیزات برق اسمبلر، تجهیزات ساختمانی و بنایی اپراتورها، نصب و راه‌اندازی صنایع، کارگران، مدیران ساخت‌وساز	نیروی خورشیدی
مهندسین شیمی، داروخانه‌ها، مواد شیمیایی و تجهیزات اپراتورها، تکنسین شیمی، مخلوط‌کردن و ترکیب ماشین اپراتورها، کارگران کشاورزی، رانندگان کامیون صنعتی، کشاورزی خریداران محصولات، کشاورزی و جنگلداری ناظران، بازرسان کشاورزی	سوخت‌های زیستی پیشرفته

منبع: (Pollin, & et al., 2008:10)

نقش آموزش و مهارت در سبزشازی مشاغل

در سال‌های اخیر توجه به کیفیت و گسترش آموزش‌های مهارتی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه به‌منظور تربیت سرمایه‌های انسانی خلاق و ماهر، رشد چشمگیری داشته است.

آموزش مهارتی، ناظر به آموزش‌هایی است که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار آماده می‌کند و کارایی وی را در انجام وظایف شغلی افزایش می‌دهد (Jusoh, & et al., 2011: 10).

مشاغل موجود برای اتخاذ شیوه‌های زیست‌محیطی در گذار به اقتصاد سبز تغییر شکل می‌دهند و مشاغل سبز جدیدی ایجاد می‌شوند که نیازمند کارکنان ماهر هستند. سرمایه انسانی ارزش اقتصادی نامشهود تجربه و مهارت‌های کارگر است که شامل آموزش و پرورش می‌شود. بویژه در کشورهای در حال توسعه، تعداد زیادی از کارگران جوان وجود دارند که به دلیل کمبود مهارت، قادر به برآورده کردن تقاضای کارفرما نیستند؛ بنابراین، آموزش بیشتر و آموزش مهارت می‌تواند بهره‌وری کارگران را افزایش دهد؛ زیرا آرزوهای شغلی آن‌ها همراه با افزایش توانایی‌های آن‌ها افزایش می‌یابد. مطابق با نظریه سرمایه انسانی، تضمین دسترسی برابر به آموزش و آموزش برای کاهش بیکاری جوانان در طول گذار به اقتصاد سبز ضروری است (Wolfgang, & 2022: 4 Michael). وقتی کارمندان توسط سازمان‌های بزرگ مدرن استخدام می‌شوند، نظریه غربالگری، استدلال می‌کند که مهارت‌های تخصصی از طریق «آموزش در حین کار» پس از مدرسه به دست می‌آیند. کارفرمایان از مدارک تحصیلی کارکنان خود به عنوان ابزار غربالگری برای تعیین توانایی‌ها، انگیزه و آموزش‌پذیری آن‌ها استفاده می‌کنند. ابزار غربالگری سپس می‌تواند برای توسعه برنامه‌های آموزشی برای مهارت مجدد و ارتقای مهارت کارکنان براساس دستاوردهای آموزشی آن‌ها استفاده شود. براساس این نظریه مشاغل سبز نوظهور به کارکنان شایسته نیاز دارند (Szirmai, 2015: 237).

روش‌شناسی

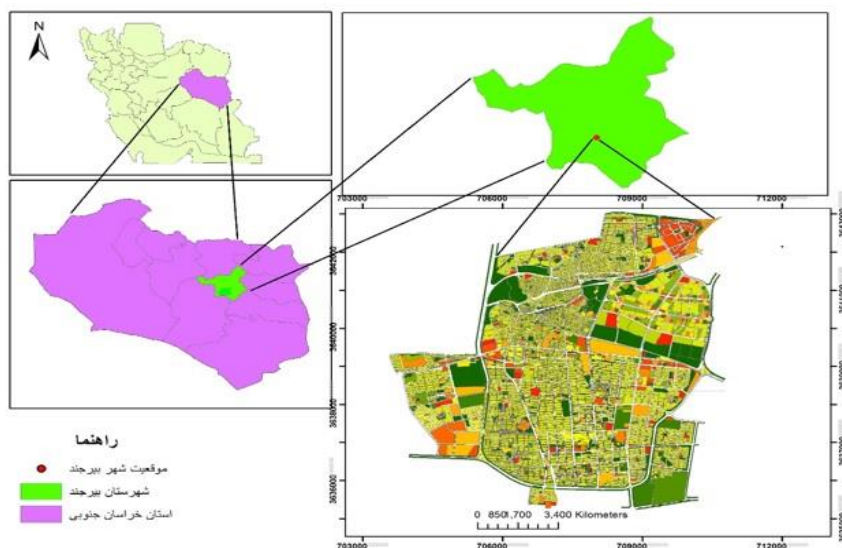
اصل غیرقابل پیش‌بینی بودن آینده بدین معنا نیست که نگران آینده نباشیم و تنها به بخت و اقبال یا سرنوشت تکیه کنیم یا اینکه بنشینیم تا هروقت بحران‌های ناگهانی تازه‌ای سر برآورد، بدون طرح و برنامه قبلی، خود را به امواج بحران‌ها بسپاریم؛ بلکه این اصل حکم می‌کند که نسبت به آینده موضع مناسب‌تری اتخاذ کنیم. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، براساس روش‌های جدید علم آینده‌پژوهی، تحلیلی و اکتشافی است که با به کارگیری ترکیبی از مدل‌های کمی و کیفی انجام شده است. همچنین شیوه گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و اسنادی است. داده‌های کیفی با پرسش‌نامه باز و از طریق مصاحبه و بررسی اسناد و داده‌های

کمی به‌کاررفته در این پژوهش به‌صورت عددی و از طریق وزن‌دهی پرسشنامه‌های دلفی تهیه شده است. ابتدا شاخص‌ها و مؤلفه‌های اثرگذار بر ایجاد و توسعه مشاغل شهر بیرجند براساس مطالعات اسنادی و پرسشنامه‌های باز از افراد مطلع شناسایی شد. پس از آن با روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد پانزده پرسش‌نامه منحصراً میان نخبگان اجرایی و دانشگاهی که آگاهی لازم پیرامون مشاغل سبز را دارند، توزیع و از ایشان خواسته شد تا در چارچوب ماتریس اثرات متقاطع به متغیرها بر مبنای میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها با اعدادی در طیف ۰ تا ۳، امتیاز دهند. در این امتیازدهی، "۰" به‌منزله بدون تأثیر، "۱" به‌منزله تأثیر ضعیف، "۲" به‌منزله تأثیر متوسط و "۳" به‌منزله تأثیر زیاد و "P" به‌منزله اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم به‌صورت بالقوه است. سپس امتیازها در ماتریس متقاطع وارد شد تا در چارچوب نرم‌افزار آینده‌نگاری میک‌مک تأثیرگذاری و تأثیرپذیری (مستقیم و غیرمستقیم) هرکدام از عوامل و متغیرهای زیرمجموعه آن با عوامل دیگر سنجیده شود و با مشخص کردن نیروهای پیشران کلیدی، نمودارهای لازم به‌عنوان خروجی به دست آمد.

موقعیت جغرافیایی محدوده مورد مطالعه

سرآغاز شناخت هویت هر شهر، ارزیابی موقعیتی است که آن شهر در محدوده جغرافیایی ناحیه‌ای و محلی می‌تواند داشته باشد (آردی بجستان، ۱۳۹۸: ۶۰). شهر بیرجند مرکز استان خراسان جنوبی در شمال رشته‌کوه‌های باقران در محدوده ۵۹ درجه و ۱۳ دقیقه طول جغرافیایی و ۳۲ درجه و ۵۳ دقیقه عرض جغرافیایی قرار گرفته است (اسکندری ثانی، کاوسی و فکوری، ۱۳۹۴: ۲۸). شهر بیرجند با جمعیت بالای ۲۰۰ هزار نفر (اسکندری ثانی و سفالگر، ۱۴۰۱: ۱۶) به لحاظ جغرافیایی در موقعیتی از کشور ایران قرار گرفته است که می‌توان بیشترین استفاده را از انرژی بادی و خورشیدی کرد. سرعت مورد نیاز برای استفاده از انرژی باد ۴ متر بر ثانیه است؛ درحالی‌که نتایج وضعیت باد نشان می‌دهد در تمامی ماه‌های مورد بررسی، سرعت بیش از ۵ متر بر ثانیه است و حتی در خرداد، تیر و مردادماه سرعت وزش باد بیش از ۸ متر بر ثانیه است. در ۸۰٪ ماه‌های شهریور، مهر و آبان سرعت بین ۵ تا ۸ متر بر ثانیه است. همچنین در اکثر روزهای بیرجند بیش از ۱۰ ساعت تابش خورشید و آفتاب وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که در فصل تابستان

تمامی روزها کاملاً افتابی است و میانگین حداکثر درجه حرارت در تمامی روزها بیش از ۲۰ درجه سانتی گراد است و حتی در فصل تابستان بیش از ۳۰ سانتی گراد است که این نشان دهنده پتانسیل شهرستان بیرجند در استفاده از انرژی خورشید است (داوودی، و همکاران، ۱۳۹۵: ۷).



شکل ۲. موقعیت جغرافیایی شهر بیرجند در نظام تقسیمات سیاسی کشور

شهر بیرجند نیز که همانند سایر شهرهای ایران تا دهه ۴۰ رشد کندی داشت، پس از آن به دلیل تقویت نسبی زیرساخت‌های اقتصادی، بهبود نسبی وضعیت بهداشت روستایی و مهاجرت‌های درون منطقه‌ای، به سرعت توسعه پیدا کرد؛ به طوری که طی سال‌های ۱۳۳۵-۱۳۹۵ جمعیت شهر از ۱۳۹۳۴ در سال ۱۳۳۵ به ۲۰۳۶۳۶ نفر در سال ۱۳۹۵ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). در وضع موجود، این شهر ۲۰۸۵۱۷ نفر را در خود جای داده است.

جدول ۲. اطلاعات آماری شهر بیرجند در دوره آماری ۱۳۳۵-۱۳۹۵

سال آماری	جمعیت شهر	تعداد خانوار	بُعد خانوار
۱۳۳۵	۱۳۹۴۳	۳۶۰۲	۳.۸
۱۳۴۵	۲۵۸۵۴	۵۱۳۸	۵.۰۳
۱۳۵۵	۴۶۹۴۳	۹۴۴۶	۴.۹
۱۳۶۵	۸۱۷۹۸	۱۸۳۰۸	۴.۴۷
۱۳۷۵	۱۳۱۷۲۷	۲۶۵۲۵	۴.۸۱
۱۳۸۵	۱۵۷۸۴۸	۴۱۳۴۱	۳.۸۱
۱۳۹۰	۱۷۸۰۲۰	۴۸۱۳۰	۳.۶۹
۱۳۹۵	۲۰۳۶۳۶	۵۷۷۴۵	۳.۵۲

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵

یافته‌های تحقیق

شناسایی شاخص‌های اولیه و تشکیل ماتریس اثرات متقاطع

برای رسیدن به مشاغل سبز مورد نیاز هر کشوری، لازم است در کنار در نظر گرفتن شرایط محیطی و ویژگی‌های جامعه، منابع مختلف مورد بررسی قرار گیرد. ابتدا مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای و بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با مشاغل سبز و سپس نظرسنجی از نخبگان و دانشگاهیان آشنا با مشاغل سبز و رویکرد اقتصاد سبز، در قالب پرسشنامه باز، بخش‌ها و حوزه‌های اثرگذار در توسعه و ایجاد مشاغل سبز شناسایی و مؤلفه‌ها و متغیرهای آن استخراج شد. برای این منظور ده دسته اصلی از ابعاد (جدول ۳) به همراه ۴۰ شاخص زیرمجموعه آن‌ها پس از برگزاری جلسات با نخبگان متغیرهای اولیه پژوهش شناخته شدند و ماتریسی با ابعاد ۴۰×۴۰ شکل گرفت. در ادامه با وارد کردن متغیرها به نرم‌افزار آینده‌نگرانه میک‌مک به تعریف هر یک از متغیرها اقدام شد؛ سپس با تشکیل ماتریس اثرات متقاطع در گام بعدی از نخبگان خواسته شد تا به امتیازدهی شاخص‌های مورد بررسی برحسب میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها بپردازند؛ بنابراین همان‌گونه‌که در روش پژوهش بیان شد، با توجه به شدت اثرات، به متغیرهای مورد تحقیق امتیازهایی از ۰ تا ۳ داده شد.

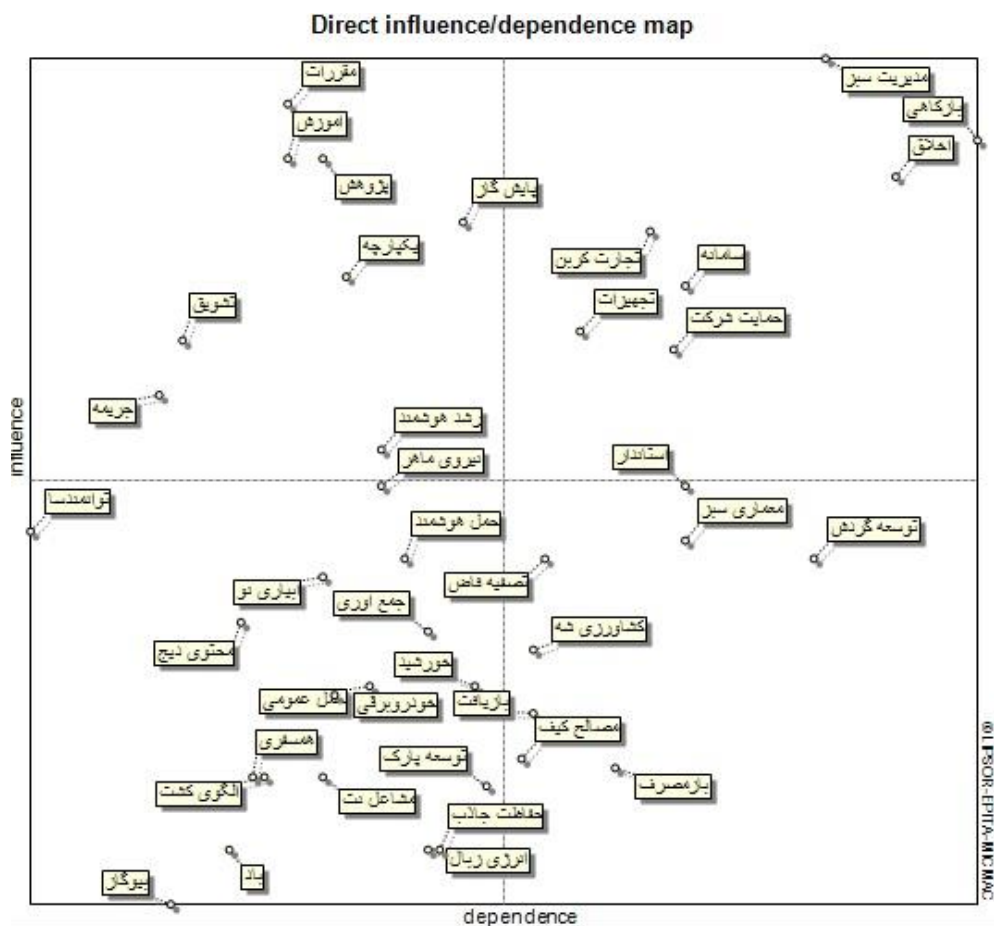
جدول ۳. بخش‌های اصلی مشاغل سبز و متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر متناسب با بیرجند

ردیف	بخش اصلی	قسمت‌های فرعی
۱	انرژی	حمایت از شرکت‌های فعال در حوزه بهینه‌سازی و مدیریت انرژی؛ بهره‌گیری از انرژی خورشیدی؛ استفاده از انرژی باد؛ استفاده از زیست‌گاز، تولید انرژی از زباله؛ تولید خودروی برقی.
۲	ساختمان	استفاده از مصالح بادوام و قابل‌استفاده مجدد؛ تجهیزات به‌روز در ساختمان؛ مصالح باکیفیت؛ ساخت‌وساز براساس مدیریت در انرژی و معماری سبز؛ استفاده از کارگران ماهر در ساخت.
۳	حمل‌ونقل سبز	حمل‌ونقل هوشمند، حمل‌ونقل عمومی؛ برنامه‌های همسفری و حذف تک‌سرنشین؛ سامانه‌ها و اتوماسیون.
۴	مدیریت آب	رعایت الگوی کشت در فضای سبز؛ استفاده از روش‌های نوین آبیاری؛ آموزش استفاده بهینه از آب در بخش‌های مختلف؛ جمع‌آوری آب‌های سطحی؛ توسعه و اجرای شبکه فاضلاب؛ تصفیه فاضلاب و بازچرخانی آب.
۵	مدیریت پسماند	بازکاهی؛ بازمصرف؛ بازیافت.
۶	مدیریت زمین و ساخت و تولید	رشد هوشمند شهری، کشاورزی شهری؛ توسعه بوستان و پارک‌های شهری؛ استانداردسازی؛ مصالح باکیفیت؛ تجهیزات به‌روز در صنایع.
۷	بازارهای سبز	تجارت کرین؛ بانکداری سبز؛ مشاغل اینترنتی (خریدوفروش اینترنتی).
۸	گردشگری	توانمندسازی جامعه میزبان؛ تقویت زیرساخت‌ها؛ حفاظت از بناها و جاذبه‌های گردشگری.
۹	سازمانی و مدیریتی	مدیریت سبز در سازمان‌ها و شرکت‌ها؛ وضع کردن مقررات و آیین‌نامه‌های تشویقی یا بازدارنده؛ به‌کارگیری نیروی ماهر و متخصص؛ مدیریت یکپارچه؛ سامانه‌ها و اتوماسیون؛ پژوهش؛ توانمندسازی و ارائه تسهیلات؛ پایش گازهای گلخانه‌ای.
۱۰	فردی	برخورداری از اخلاق زیست‌محیطی؛ مهارت و تخصص؛ آموزش و یادگیری.

تحلیل پایداری و ناپایداری سیستم براساس پلان اثرگذاری و اثرپذیری مستقیم

پراکندگی متغیرها روی پلان اثرگذاری- اثرپذیری نشان‌دهنده ویژگی کلی سیستم است و براساس شکل پراکندگی متغیرها رو پلان مشخص می‌شود که سیستم پایدار است یا ناپایدار. سیستم‌های ناپایدار با متغیرهایی که هم اثرگذارند و هم اثرپذیر، تحولات شدیدی در آینده خواهند داشت و وضعیت کنونی آن‌ها پایدار نخواهد ماند. در این حالت پراکنش متغیرها لوزی‌شکل و از جنوب غربی به شمال غربی خواهد بود؛ اما چنانچه سیستم دارای تعداد زیادی عوامل اثرگذار در مقابل تعداد زیادی عوامل اثرپذیر باشد و پراکنش متغیرها به شکل L از سمت

چپ نمودار ظاهر شود، سیستم پایدار است و شرایط کنونی در آینده تغییر نخواهد کرد. مطابق نتایج خروجی میک‌مک، براساس نظر نخبگان، وضعیت مشاغل سبز در شهر بیرجند تا حدودی ناپایدار است و شرایط کنونی حاکم بر توسعه و ایجاد مشاغل سبز در آینده نزدیک تغییر خواهد کرد.



شکل ۳. نمودار وضعیت پایداری و ناپایداری سیستم

وضعیت متغیرها روی نواحی پلان اثرگذاری و اثرپذیری

متغیرهای ناحیه یک (دووجهی یا راهبردی)

متغیرها براساس موقعیت قرارگیری به چهار نوع تقسیم می‌شوند که هرکدام در یکی از نواحی چهارگانه پلان اثرگذاری - اثرپذیری قرار می‌گیرند. متغیرهای دووجهی دارای دو ویژگی تأثیرگذاری و تأثیرپذیری زیادند و هر تغییری بر روی این متغیرها در سایر متغیرها نیز واکنش و تغییر ایجاد خواهد کرد (علی‌اکبری، پوراحمد و جلال آبادی، ۱۷۰).

جدول ۴. نحوه توزیع متغیرهای دووجهی براساس طبقه‌بندی آن‌ها

طبقه‌بندی	متغیر
بازارهای سبز	تجارت کربن
سازمانی و مدیریتی	مدیریت سبز، بازگامی، به‌روز کردن تجهیزات، سامانه‌ها و اتوماسیون
ساخت و تولید	استانداردسازی
انرژی	حمایت از شرکت‌های فعال در کاهش مصرف انرژی
فردی	اخلاق زیست‌محیطی

متغیرهای ناحیه دو (تأثیرگذار)

متغیرهای ناحیه دو بیش از اینکه از سیستم تأثیر بپذیرند، بر آن تأثیر می‌گذارند.

جدول ۵. نحوه توزیع متغیرهای تأثیرگذار براساس طبقه‌بندی آن‌ها

طبقه‌بندی	متغیر
سازمانی و مدیریتی	آیین‌نامه و مقررات، آموزش، تشویق، جریمه، پژوهش، پایش گازهای گلخانه‌ای، مدیریت یکپارچه

متغیرهای ناحیه سه (مستقل)

متغیرهای این ناحیه به‌طور میانگین، اثرگذاری و اثرپذیری کمتری دارند؛ به این معنا که نه زیاد از سیستم تأثیر می‌پذیرند و نه زیاد بر آن تأثیر می‌گذارند.

جدول ۶. نحوه توزیع متغیرهای مستقل براساس طبقه‌بندی آن‌ها

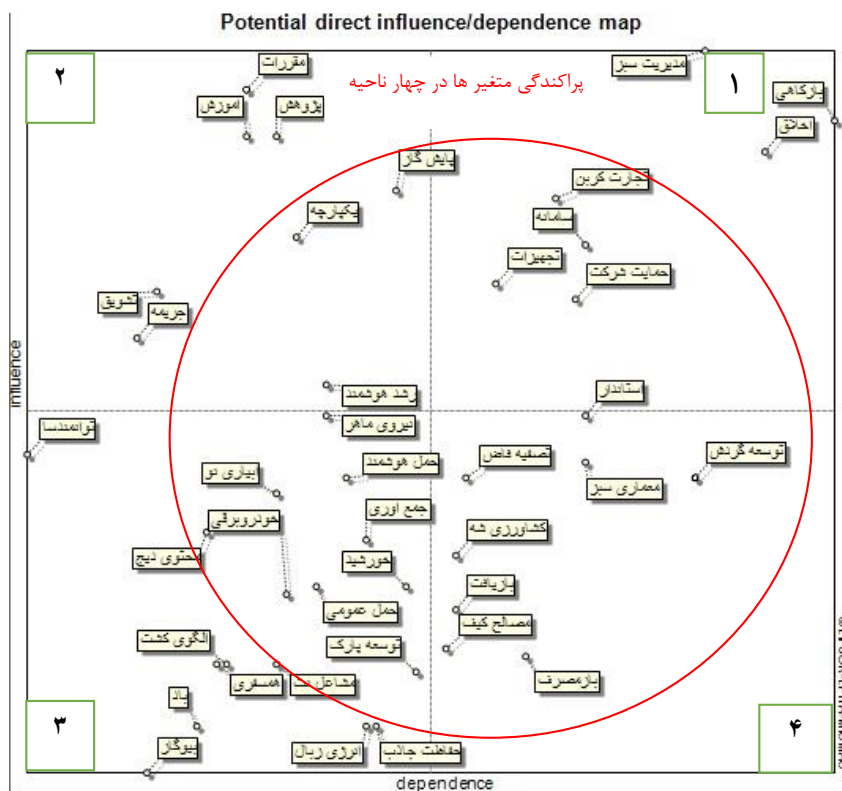
طبقه‌بندی	متغیر
سازمانی و مدیریتی	توانمندسازی و ارائه تسهیلات
انرژی	استفاده از انرژی خورشیدی، انرژی از سوزاندن زباله
حمل‌ونقل سبز	حمل‌ونقل هوشمند، خودرو برقی، برنامه هم‌سفری، حمل‌ونقل عمومی
گردشگری	حفاظت از جاذبه‌ها، توسعه پارک‌ها
مدیریت آب	جمع‌آوری و هدایت آب‌های سطحی، آبیاری نوین، رعایت الگوی کشت فضای سبز
مدیریت پسماند	بازیافت

متغیرهای ناحیه چهار (تأثیرپذیر)

متغیرهای این ناحیه، تأثیرگذاری کمی بر سیستم دارند و خود تابع تغییرات در سایر متغیرها هستند. چنانچه در شکل ۴ مشاهده می‌شود، متغیرهای تأثیرپذیر در جدول ۷ قرار گرفته‌اند.

جدول ۷. نحوه توزیع متغیرهای تأثیرپذیر براساس طبقه‌بندی آن‌ها

طبقه‌بندی	متغیر
ساختمان سبز	معماری سبز، استفاده از مصالح باکیفیت
گردشگری	توسعه گردشگری
مدیریت زمین و ساخت و تولید	کشاورزی شهری
مدیریت پسماند	بازمصرف
مدیریت آب	تصفیه فاضلاب



شکل ۴. نمودار پلان اثرگذاری- اثرپذیری مستقیم عوامل

تحلیل گراف اثرگذاری

گراف اثرگذاری نشان‌دهنده روابط متغیرها و چگونگی اثرگذاری آن‌ها بر یکدیگر است. این گراف در قالب خطوط قرمز و آبی نشان داده می‌شود که انتهای هر خط با یک پیکان نشان داده شده و بیانگر جهت اثرگذاری متغیر است و خطوط قرمز نشان‌دهنده اثرگذاری شدید عوامل بر همدیگر است و خطوط آبی با تفاوت در ضخامت، روابط متوسط تا ضعیف را نشان می‌دهد.

سهم اثرگذاری و اثرپذیری مستقیم و غیرمستقیم به‌صورت مقایسه‌ای

باتوجه‌به اینکه برای محاسبات اثرهای غیرمستقیم نرم‌افزار ماتریس را چندبار به توان می‌رساند، جمع اثرگذاری و اثرپذیری‌های غیرمستقیم اعداد چندرقمی درمی‌آید و مقایسه آن با اثرهایی مستقیم دشوار می‌شود. برای رفع این مشکل، جدول سهم عوامل براساس اثرهای مستقیم و غیرمستقیم را در مقیاس ۱۰ هزار ارائه می‌دهد. بر این اساس مجمع اثرگذاری‌ها و اثرپذیری‌ها ۱۰ هزار محاسبه شده و سهم هرکدام از عوامل از این عدد نشان‌دهنده سهم آن از کل سیستم است. در جدول زیر سهم عوامل از کل اثرگذاری و اثرپذیری براساس اثرهای مستقیم و غیرمستقیم نشان داده شده است. همان‌طورکه مشاهده می‌شود، ده عامل در ستون اثرگذاری، بیشترین سهم را در اثرگذاری مستقیم داشته‌اند در اثرگذاری غیرمستقیم نیز همین عوامل بیشترین سهم را داشته‌اند و بررسی ده عامل اثرپذیری مستقیم و غیرمستقیم هم به همین منوال است و فقط جابه‌جایی اندکی در رتبه برخی از این ده عامل ایجاد شده است.

جدول ۸. فهرست ده عامل برتر با بیشترین سهم اثرگذاری و اثرپذیری مستقیم و غیرمستقیم

رتبه	عامل	مستقیم	عامل	غیرمستقیم	عامل	اثرپذیری مستقیم
۱	مدیریت سبز	۴۸۷	بازکاهی	۴۵۹	مقررات	۴۴۴
۲	مقررات	۴۶۳	اخلاق	۴۲۶	مدیریت سبز	۴۰۴
۳	بازکاهی	۴۴۴	مدیریت سبز	۳۹۸	پژوهش	۳۸۶
۴	آموزش	۴۳۵	توسعه گردشگری	۳۹۳	آموزش	۳۷۷
۵	پژوهش	۴۳۵	سامانه‌ها	۳۴۱	بازکاهی	۳۴۵
۶	اخلاق	۴۲۶	استانداردسازی	۳۴۱	اخلاق	۳۴۱
۷	پایش گاز گلخانه‌ای	۴۰۲	معماری سبز	۳۴۱	پایش گاز گلخانه‌ای	۳۳۰
۸	تجارت کربن	۳۹۸	حمایت از شرکت‌ها	۳۳۷	تجارت کربن	۳۲۲
۹	مدیریت یکپارچه	۳۷۴	تجارت کربن	۳۲۷	سامانه‌ها و اتوماسیون	۳۲۰
۱۰	سامانه و اتوماسیون	۳۷۰	بازمصرف	۳۱۳	مدیریت یکپارچه	۳۱۹

Classify variables according to their influences

Rank	Variable	Variable
1	مهربانی سبز - 36	مهربانی - 1
2	بهره‌وری - 1	مهربانی سبز - 36
3	بازگشت - 31	پیشرفت - 5
4	آموزش - 4	آموزش - 4
5	پیشرفت - 5	بازگشت - 31
6	اخلاق - 3	اخلاق - 3
7	پیشرفت - 12	پیشرفت - 12
8	بهره‌وری - 17	بهره‌وری - 17
9	پیکار - 9	مسئله - 8
10	مسئله - 8	پیکار - 9
11	بهره‌وری - 7	تأثیر - 2
12	تأثیر - 2	حمایت شرکت - 10
13	حمایت شرکت - 10	بهره‌وری - 7
14	جهد - 19	جهد - 19
15	رشد و شکست - 23	استقلال - 11
16	استقلال - 11	رشد و شکست - 23
17	نیروی ملایم - 18	حمل و شتاب - 20
18	توانمند - 6	نیروی ملایم - 18
19	مهربانی سبز - 30	مهربانی سبز - 30
20	کشف و کشف - 16	ایستادگی - 13
21	حمل و شتاب - 20	توانمند - 6
22	توانمند - 40	توانمند - 40
23	ایستادگی - 13	مختل - 24
24	مختل - 24	کشف و کشف - 16
25	جمع‌آوری - 14	جمع‌آوری - 14
26	کشف و کشف - 39	حمل عمومی - 21
27	حمل عمومی - 21	خوشه - 26
28	خوشه - 26	خوشه - 26
29	خوشه - 26	بهره‌وری - 29
30	بهره‌وری - 29	کشف و کشف - 39
31	بهره‌وری - 33	هشدار - 25
32	بهره‌وری - 35	بهره‌وری - 35
33	بهره‌وری - 32	هشدار - 22
34	بهره‌وری - 22	بهره‌وری - 32
35	بهره‌وری - 25	هشدار - 15
36	بهره‌وری - 37	توانمند - 37
37	بهره‌وری - 27	بهره‌وری - 27
38	بهره‌وری - 34	بهره‌وری - 38
39	بهره‌وری - 38	بهره‌وری - 34
40	بهره‌وری - 28	بهره‌وری - 28

Classement par dépendance

Rank	Variable	Variable
1	بازگشت - 31	بازگشت - 31
2	اخلاق - 3	اخلاق - 3
3	مهربانی سبز - 36	مهربانی سبز - 36
4	مهربانی سبز - 36	مهربانی سبز - 36
5	مسئله - 8	مسئله - 8
6	استقلال - 11	استقلال - 11
7	حمایت شرکت - 30	حمایت شرکت - 30
8	حمایت شرکت - 10	حمایت شرکت - 10
9	تأثیر - 17	تأثیر - 17
10	بهره‌وری - 32	بهره‌وری - 32
11	تأثیر - 7	تأثیر - 7
12	تأثیر - 16	تأثیر - 16
13	بهره‌وری - 33	بهره‌وری - 33
14	کشف و کشف - 39	کشف و کشف - 39
15	کشف و کشف - 35	کشف و کشف - 35
16	توانمند - 37	توانمند - 37
17	خوشه - 26	خوشه - 26
18	پیشرفت - 12	پیشرفت - 12
19	حمایت شرکت - 38	حمایت شرکت - 38
20	جمع‌آوری - 14	جمع‌آوری - 14
21	جمع‌آوری - 34	جمع‌آوری - 34
22	حمل و شتاب - 20	حمل و شتاب - 20
23	نیروی ملایم - 18	نیروی ملایم - 18
24	رشد و شکست - 23	رشد و شکست - 23
25	حمل عمومی - 21	حمل عمومی - 21
26	پیکار - 9	پیکار - 9
27	خوشه - 29	خوشه - 29
28	پیشرفت - 5	پیشرفت - 5
29	بهره‌وری - 13	بهره‌وری - 13
30	مهربانی - 25	مهربانی - 25
31	مهربانی - 1	مهربانی - 1
32	آموزش - 4	آموزش - 4
33	آموزش - 15	آموزش - 15
34	آموزش - 22	آموزش - 22
35	آموزش - 24	آموزش - 24
36	آموزش - 27	آموزش - 27
37	آموزش - 2	آموزش - 2
38	آموزش - 28	آموزش - 28
39	آموزش - 19	آموزش - 19
40	آموزش - 6	آموزش - 6

شکل ۸. رتبه‌بندی براساس اثرگذاری

مستقیم و غیرمستقیم

شکل ۷. رتبه‌بندی براساس اثرپذیری

مستقیم و غیرمستقیم

بحث

برنامه‌ریزی برای توسعه مشاغل سبز وابسته به عوامل و شرایط گوناگونی است که به شرط به‌کارگیری نظامند و ساختاری آن‌ها می‌توان به این مهم دست یافت. در این پژوهش تلاش شده درباره تمامی عوامل مؤثر ایجاد و توسعه مشاغل سبز از نخبگان و دانشگاهیان مطلع از این رویکرد به‌روش دلفی نظرسنجی شود و در نرم‌افزار ساختاری میکمک ارتباط این عوامل با هم سنجیده شود و عوامل برتر در حکم عوامل کلیدی و پیشران استخراج شوند. این عوامل اصلی عواملی هستند که باید به‌صورت یکپارچه در برنامه‌ریزی‌های ایجاد و توسعه مشاغل سبز شهر بیرجند از طرف سازمان‌های نهادهای مربوطه مورد توجه قرار گیرند تا توسعه و ایجاد مشاغل سبز برای زمان حال و آینده به‌صورت اصولی محقق شود.

در حوزه‌های کلیدی، بحث‌های سازمانی و مدیریتی بیشترین نقش کلیدی را در آینده مشاغل سبز شهر بیرجند دارند که نشان‌دهنده این امر است که برای تحقق مشاغل سبز آینده بیشتر از زیرساخت‌های فیزیکی، راهکارهای نرم مبتنی بر منافع مشترک و بلندمدت مدیریتی در سطح سازمان و یا بنگاه اقتصادی استوار است. از آنجاکه در شهر بیرجند غالب سازمان‌ها دولتی و عمومی همانند شهرداری هستند از ظرفیت این بخش برای حوزه سیاست‌گذاری آتی می‌توان استفاده کرد. این سیاست‌گذاری را می‌توان در بخش‌های کلیدی استخراج‌شده در جدول زیر بویژه در تنظیم مقررات و آیین‌نامه‌ها، آموزش و افزایش آگاهی و تحقیق و توسعه پی‌جویی کرد. عامل کلیدی مؤثر دیگر، عامل فردی است و از آنجاکه فرهنگ محیط‌زیستی شهر بیرجند و استان در سطح قابل قبولی است، می‌توان انتظار مناسبی را در آینده در بهره‌برداری از این بخش برای رسیدن به توسعه پایدار متصور بود.

جدول ۹. عوامل کلیدی در ایجاد و توسعه آینده مشاغل سبز شهر بیرجند

ردیف	حوزه	متغیرهای کلیدی
۱	سازمان و مدیریتی	مدیریت سبز در سازمان‌ها و شرکت‌ها
۲	سازمان و مدیریتی	وضع قانون، مقررات و آیین‌نامه
۳	مدیریت پسماند	بازکاهی (حداقل پسماند و آلودگی)
۴	فردی	آموزش و افزایش آگاهی
۵	سازمان و مدیریتی	پژوهش، تحقیق و توسعه
۶	فردی	اخلاق زیست‌محیطی
۷	سازمان و مدیریتی	پایش گاز گلخانه‌ای
۸	بازارهای سبز	تجارت کربن
۹	سازمان و مدیریتی	مدیریت یکپارچه
۱۰	سازمان و مدیریتی	توسعه و ایجاد سامانه‌ها و اتوماسیون

نتیجه

مطالعات شرکت بزرگ میکیزی نشان می‌دهد تا سال ۲۰۵۰ حجم سرمایه‌گذاری‌ها در حوزه مشاغل سبز در دنیا هرساله بیش از ۹.۲ میلیارد دلار خواهد بود و مشاغل سبز ۶۰٪ اضافه خواهند شد. حوزه‌های مدیریت کرین، صنعت، پسماند، هیدروژن، سوخت‌های فسیلی، کشاورزی و کاربری اراضی، مصرف، آب، نیرو، ساختمان و حمل‌ونقل، به‌ترتیب از کمترین تا بیشترین مشاغل آتی و حجم سرمایه‌گذاری‌ها را دارند (Bland, Naucér, & Granskog, 2022: 2)

در این چرخش آشکار، پیداست که شهرهای فرصت‌های نوین توسعه پایدار آتی را به دست خواهند آورد تا از سرمایه هوشمندی پیرامون خود استفاده نمایند و ساختار تشکیلاتی آن‌ها آنقدر انعطاف‌پذیر باشد که با تحولات کنونی به‌راحتی قابلیت تغییر و سازگاری را داشته باشند. روند روبه‌رشد جمعیت شهر بیرجند از یک‌سو و تولید پسماند و آلودگی بیشتر، محدودیت منابع آب در کنار انزوای جغرافیایی در نقشه سرزمینی ایران از سوی دیگر، سبب شده است که آینده شهر و منطقه با چالش‌های جدی بویژه در حوزه ماندگاری جمعیت مواجه شود؛ از این‌رو چرخش به سمت مشاغل پایدار برای چنین شهرهایی بسیار حیاتی است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که سه عامل مدیریت سبز در سازمان و شرکت‌ها، وضع قانون و مقررات و آیین‌نامه و

بازکاهی (حداقل پسماند و آلودگی) از مهم‌ترین و مؤثرترین پیشران‌ها در تبیین چشم‌انداز آینده مشاغل سبز پایدار شهر بیرجند هستند. از این نیروهای پیشران می‌شود متوجه شد که بنیان چرخش در شهر بر مبنای سیاست‌گذاری‌هاست. با توجه به اینکه تسلط بخش دولتی در کنار نقش کمرنگ بخش خصوصی در شهر نمایان است؛ پس نقطه ورود برای سیاست‌گذاری‌ها و آغاز چرخش بخش دولتی است. مدیریت سبز مجموعه‌ای از مطالعات و اقدامات جامع و هدفمند و مستمری است که در سطوح مختلف دستگاه‌های دولتی و غیردولتی صورت می‌گیرد تا وضعیت موجود سازمان را در جهت نیل به مدیریت سبز ارتقا و تداوم بخشد و منجر به اصلاح الگوی مصرف و کاهش تولید پسماند در سازمان شود؛ بنابراین در جهت پایداری مشاغل سبز در شهر بیرجند ضرورت دارد تا مدیران دستگاه‌های دولتی و غیردولتی در جهت اصلاح الگوی مصرف و کاهش تولید پسماند، اقدامات اساسی انجام دهند و در قالب وضع قوانین و مقررات و آئین‌نامه‌ها از سطح ملی تا محلی، رویکرد اصلاح الگوی مصرف و کاهش تولید پسماند تسری پیدا کند. نکته قابل تأمل دیگر این است که با توجه به ظرفیت‌های شهر بیرجند و توان‌های محیطی و انسانی، ۱۰ حوزه بسیار پرحجم سرمایه‌گذاری (خروجی جدول ۹) در حوزه مشاغل سبز، بخش‌های نیرو، ساختمان، آب، پسماند و کشاورزی و کاربری اراضی می‌تواند بسیار مورد توجه قرار گیرد؛ مثلاً داشتن توان‌های بالقوه در جهت توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر خورشیدی و بادی و فرهنگ بالای مردم در بحث پسماند، ضرورت توجه به توسعه مشاغل سبز را بیش از پیش نمایان می‌کند؛ اگرچه سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات در کشور ما از سطوح بالا چیده می‌شود؛ با این حال بسیاری از اقدامات خرد و پایدار را می‌توان از سطوح خرد شروع کرد و تسری داد و به قول شوماخر «کوچک زیباست».

منابع

- آردی بجستان، رقیه. (۱۳۹۸). باززنده‌سازی بافت‌های تاریخی فرسوده با رویکرد ارتقای گردشگری در شهر بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه پیام‌نور مرکز فردوس.
- اسکندری ثانی، محمد، و سفالگر، سحر. (۱۴۰۱). ادغام اقتصاد سبز و چرخشی، رویکرد نوین درآمد پایدار در شهر بیرجند. *مجله مدیریت سبز و توسعه (دوفصلنامه)*، ۱ (۲)، ۱۶.
- Doi: 10.22077/jgmd.2023.6171.1023.159172
- اسکندری ثانی، محمد، کاوسی، الهه، و فکوری، فرشته. (۱۳۹۴). مکان‌یابی بهینه توقفگاه‌های طبقاتی در راستای توسعه کالبدی پایدار شهری (نمونه موردی: محدوده مرکزی شهر بیرجند). *مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان*، ۱۰ (۱)، ۲۱-۳۹.
- برومیسا، آناماریا. (۱۳۹۹). *مشاغل سبز در توسعه پایدار (ترجمه زهره فنی و سعیده مرصع‌فر)*. تهران: سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور.
- براری، معصومه. (۱۳۹۶). *توسعه پایدار در حمل‌ونقل شهری با رویکرد اقتصاد سبز مورد پژوهی: شهر ساری*. پایان‌نامه دکترا، گروه جغرافیا، دانشگاه شهید بهشتی تهران. دانشکده علوم زمین
- شفیع‌زاده، محمدعلی. (۱۳۹۷). *ترازنامه انرژی معاونت امور برق و انرژی*. تهران: دفتر برنامه‌ریزی و اقتصاد کلان برق و انرژی وزارت نیرو.
- جعفری تراجی، مریم، مداح، مجید، و شریفی، نورالدین. (۱۴۰۱). شناسایی فرصت‌های اقتصادی رشد سبز در ایران: یک تحلیل داده-ستانده انرژی چندعاملی. *پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)*، ۲۲ (۲)، ۱-۳۲.
- حسین‌زاده، علی، یوسف‌پور، محمدرضا، و احدزاده، سید سعید. (۱۳۹۷). نقش آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی در توسعه مشاغل سبز و پایداری روستایی. *ماهنامه اجتماعی اقتصادی علمی و فرهنگی کار و جامعه*، (۲۱۷)، ۸۰-۸۵.

- خسروی، سمیه، مهدیزاده، حسین، و میرزاده، علی اصغر. (۱۳۹۸). راه‌اندازی کارآفرینی سبز به‌عنوان راهکاری در جهت توانمندسازی فقرای روستایی (مورد مطالعه: اساتید دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی). *علوم و تکنولوژی محیط‌زیست*، ۲۱ (۱)، ۹۹-۱۱۱.

Doi: 10.22034/jest.2018.13776

- داودیان، جواد، رضایی، محمدرضا، کریم‌زاده مطلق، زینب، و عباسی، منصوره. (۱۳۹۵). پتانسیل‌های مناطق گرم و خشک شرق کشور در استفاده از انرژی باد و خورشید (مطالعه موردی: شهرستان بیرجند). مجموعه مقالات هشتمین همایش ملی و نمایشگاه تخصصی مهندسی محیط‌زیست. تهران: انجمن محیط زیست ایران. <https://civilica.com/doc/529250>

- فنی، زهره، و مرصع‌فر، سعیده. (۱۳۹۹). اشتغال سبز و تأثیرات آن بر توسعه پایدار شهری (مورد مطالعه: کلان شهر اصفهان). *فصلنامه علمی/اقتصاد و مدیریت شهری*، ۳۳ (۹)، ۱-۱۳.

- رضانی قوام‌آبادی، محمدحسین. (۱۳۹۳). اقتصاد سبز: گامی به‌سوی تحقق توسعه پایدار در حقوق بین‌الملل محیط‌زیست. *دوفصلنامه دانش‌نامه حقوق/اقتصادی، دانش و توسعه*، ۲۱ (۶)، ۱۱۴-۱۴۱.

- طالب‌پور، فتنه، شعبانعلی‌فمی، حسین، براتی، علی‌اکبر، و آصف‌شایق، محمد. (۱۴۰۱). الزامات و سازوکارهای توسعه کسب‌وکارهای سبز در شهرستان ری از دیدگاه زنان روستایی و کارشناسان. *پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی*، ۷ (۳)، ۷۸-۹۳.

- گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۵). ماهیت بخش‌های اقتصادی ایران. *سنجش مصرف انرژی و انتشار آلاینده‌گی دی‌اکسیدکربن در بخش‌های اقتصادی. دفتر مطالعات اقتصادی (گروه اقتصاد کلان و مدل‌سازی)*، شماره (۱۵۲۴۴)، ۱۱.

- محتسبی، سیدسعید، کریمی، عباس، و نامداری، مجید. (۱۳۹۵). پیش‌بینی و شناسایی حوزه‌های اصلی مشاغل سبز مورد نیاز ایران. *مهارت/آموزی*، ۵ (۱۷)، ۱۱۷-۱۲۸.

- مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). *سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵*، تاریخ مراجعه: ۱۴۰۲/۲/۲. قابل دسترس در: <https://www.amar.org.ir/Census-general-population>

- علی اکبری، اسماعیل، پوراحمد، احمد، و جلال آبادی، لایلا. (۱۳۹۷). شناسایی پیشران‌های مؤثر در وضعیت آینده گردشگری پایدار شهر کرمان با رویکرد آینده‌پژوهی. *فصلنامه علمی و پژوهشی گردشگری و توسعه*، ۷ (۱)، ۱۵۶-۱۷۸.

- Bezdek, H., & Dr. Roger. (2022). The Reality and Policy Implications of U.S. Green Jobs. *Research and Analysis Journal*, 5(10), 11-24. <https://doi.org/10.18535/raj.v5i10.359>.

- Bland, R., Granskog, A., & Naucér, T. (2022). Accelerating towards net zero: The green business building opportunity. <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/accelerating-toward-net-zero-the-green-business-building-opportunity>.

- Bassi, F., & Guidolin, M. (2021). Resource efficiency and circular economy in European SMEs: Investigating the role of green jobs and skills. *Sustainability*, 21(13), 24-35. <https://doi.org/10.3390/su132112136>.

- Bowen, A., Kuralbayeva, K., & Tipoe, E. L. (2018). Characterizing green employment: The impacts of 'greening' on workforce composition. *Energy Economics*, 72, 263-275. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.03.015>.

- Bromisa, A. (2019). *Green jobs in sustainable development* (Z. Fanni & and S. Morsafar, Trans). Tehran: Organization of Municipalities and Villages of the country.

- Colijn, B. (2014). Green Jobs in Europe and the Increasing Demand for Technical Skills. Neujobs Working Paper No. 4.2. <https://www.transition-europe.eu/fr/publication/green-jobs-europe-and-increasing-demand-technical-skills> (accessed on 20 June 2022).

- Dell'Anna, F. (2021). Green jobs and energy efficiency as strategies for economic growth and the reduction of environmental impacts. *Energy Policy*, 149, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2020.112031>.

- Jusoh, R., Ziae, B., Asimiran, S., & Kadir, S. A. (2011). Entrepreneur training needs analysis: Implications on the entrepreneurial skills needed for Successful entrepreneurs. *International Business & Economics. Research Journal*, 10(1), 10-22.

- International Labour Organization (ILO) (2015). *Anticipating skill needs for green jobs. A practical guide*. Geneva.

- Libo, W. (2014). *Green Jobs in China: comparative analysis, potentials and prospects*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10387.pdf>

- Martínez-Cruz, A. L., & Núñez, H. M. (2021). Tension in Mexico's energy transition: Are urban residential consumers in Aguascalientes willing to pay for renewable energy and green jobs? *Energy Policy*, (150).2-19. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2021.112145>.

- Pollin, R., Peltier, H., Heintz, J., & Scharber, H. (2008). *Green Recovery: A Program to Create Good Jobs & Start Building a Low-Carbon Economy* (Working Paper). From B2n.ir/h00417.

- Ramyar, R., Zarghami, E., & Bryant, M. (2019). Spatio-temporal planning of urban neighborhoods in the context of global climate change: Lessons for urban form design in Tehran, Iran. *Sustainable Cities and Society*, (50), 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2019.101554>.
- The Research Center of Islamic Legislative Assembly. (2015). *The nature of Iran's economic sectors. Measuring energy consumption and carbon dioxide emissions in economic sectors*. From <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1005071>.
- Short, J. R., & Farmer, A. (2021). Cities and climate change. *Earth*, 2(4). 1-19.
- Stanef-Puică, M.-R., Badea, L., Șerban-Oprescu, G.-L., Șerban-Oprescu, A.-T., Frâncu, L.-G., & Crețu, A. (2022). Green jobs: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7998.
- Szirmai, A. (2015). *Socio-economic development*. (2nd ed.). New York, NY: Cambridge University Press.
- Scholz, W., & Fink, M. (2022). Green jobs in cities: Challenges and opportunities in African and Asian intermediary cities. *Discussion Paper*. <https://www.idos-research.de/en/discussion-paper/article/green-jobs-in-cities-challenges-and-opportunities-in-african-and-asian-intermediary-cities/>
- Töyry, E. (2022). Green jobs: Impact of the emergence of green economies on net job creation. *Bachelor's Program in International Business*, 48.1-15. Retrieved from <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/44113>.
- Talebpour, F., Shabanalifami, H., Barati, A. A., & Asif Shayeque, M. (1401). The requirements and mechanisms of green business development in Ray city from the perspective of rural women and experts. *Economic Geography Research*, 7(3), 78-93.
- Tănăsie, A. V., Năstase, L. L., Vochița, L. L., Manda, A. M., Boțoteanu, G. I., & Sitnikov, C. S. (2022). Green economy: Green jobs in the context of sustainable development. *Sustainability*, 14(8), 4796.
- United Nations Environment Programme (UNEP). (2008). *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_158727/lang-en/index.htm.

The Mediating Role of Quality of Work Life in the Relationship Between Religious Attitude and Social Responsibility: A Case Study of Employees of Payame Noor University in North Khorasan

Seyed Mostafa Javadi¹

Naz Muhammad Ounagh²

Alireza Ghorbani³

Received: 24/8/2022

Accepted: 23/7/2023

Introduction

The concept of social responsibility of the university focuses more on the role and performance of the actors within the university institution, especially the professors and staff whose behavior and performance affect the opinion of its audience. In other words, due to the continuous cultural, economic, social and technological changes in today's world, the educational, research and scientific needs of society have also changed, and this requires individuals and academic organizations to change and update their social responsibilities to fulfill more ethical and humanitarian work. The quality of work life of the organization's employees, considering the increasing complexity of societies and labor markets and paying more attention to the nature of human resources, is of special importance in creating a suitable platform for strengthening the social responsibility of university staff. According to some experts, part of the stagnation of productivity and the reduction of product quality in some countries is caused by the shortcomings of the quality of work life and the changes that have occurred in the interests and priorities of employees. This study tries to examine to what extent the quality of work life of the employees in the academic units and centers of Payame Noor University in North Khorasan plays a mediating role in the relationship between the religious attitudes and social responsibility of the employees of this university.

Methods

This research is cross-sectional and applied (descriptive and correlational) with a quantitative approach and survey method. The statistical population of this research consists of all 152 professors and employees of the centers and units of Payame Noor University in North Khorasan who worked in the academic year 2018-2019, including

1. Assistant Professor of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), smjavadi@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, ounagh.n@pnu.ac.ir

3. Assistant Professor of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. a.ghorbani@pnu.ac.ir

official, contract and corporate employees. The sample size for this study has been determined based on the formula and table provided by Kerjesi and Morgan (1970), ensuring a professional and statistically sound approach to the research. Therefore, it includes 108 people from the academic and administrative staff of the university. Since the names of North Khorasan employees were available in the province's administrative affairs department, systematic random sampling was used for sampling. The data collection tool was a questionnaire that included four sections: demographic or contextual items, items related to measuring social responsibility, religious attitude and quality of work life. The questionnaire had a total of 29 items to measure social responsibility (legal dimension 6 items, economic dimension 6 items, ethical dimension 8 items and altruistic dimension 9 items), 18 items to measure religious attitude (belief dimension 6 items, experiential dimension 6 items and consequential dimension 6 items) and 10 items to measure the quality of work life (the dimension of growth and development of human capabilities 4 items, the dimension of legalism 3 items and the dimension of the quality of the work environment 3 items). After preparing the names of 108 colleagues based on the ratio of the statistical population to the sample size (1.4), the necessary arrangements were made by automation and telephone correspondence, and the consent of the participants was obtained. The questionnaire forms were sent electronically and through *WhatsApp*.

Results

The results indicate that there are significant relationships between some dimensions of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficients and the significance coefficients show the strength and direction of these relationships. There is a significant and positive relationship between the belief dimension of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficient is 0.186, which means that as the level of belief dimension increases, the level of social responsibility also increases. There is a significant and positive relationship between the experiential dimension of religious attitudes and social responsibility. The correlation coefficient is 0.246, which means that as the level of experiential dimension increases, the level of social responsibility also increases. There is a significant and positive relationship between the opportunity to grow and develop human capabilities and social responsibility. The correlation coefficient is 0.477, which means that as the level of growth opportunity increases, the level of social responsibility also increases.

Conclusion

The research results showed that the religious attitude of Payame Noor universities in North Khorasan had a significant direct effect on their social responsibility. These findings are consistent with the research results of Ghasemi, Badsar and Fathi (2015), Vakilifard and Hosseinpour (2014), Haghighatian, Hashemianfar and

Moradi (2011), Su (2019) and Bramer, Williams and Zinkin (2007). According to the research findings, the higher the belief and experiential dimensions of the religious attitude of the staff, the higher their social responsibility, but there was no significant relationship between the consequential dimension of the religious attitude and social responsibility. The consequential dimension was actually a consequence of religiosity (Hasani & Mohammadi, 2018) and perhaps for this reason it did not have a meaningful relationship with social responsibility. Among the components of religious attitudes, the experiential aspect and then the belief aspect could strengthen the generalist and altruistic attitudes of the staff and thus explain the variance of their responsibility. It should be noted that in order to strengthen people's religiosity, in addition to teaching religious teachings, advertising and holding religious ceremonies and rituals, the proper behavior and performance of managers and people who try to promote religiosity in the organization are very important. The research results also indicated the significant effect of the quality of work life on the social responsibility of the staff of Payame Noor Universities in North Khorasan. All three investigated components of the quality of work life, namely the quality of the work environment, legality and opportunities for growth and development of human capabilities, had a positive effect on the responsibility of staff. These findings are in line with the research results of Omid and Alavi (2017), Mahdian, Taheri Goodarzi and Khorramimoghadam (2014). Actions such as recognizing the issues and problems of staff, providing a context for career advancement and observing fairness and law in the promotion of people, avoiding discrimination, training and empowering staff and giving enough autonomy to capable people, improving organizational communication and timely encouragement can improve quality. staff's lives and of course increase their social responsibility. According to the research results, the variable of religious attitude did not have a significant effect on the quality of life. This result is consistent with the findings of Toloui and Sabour Esmaili (2013) and Karami and Hoseinpoor (2013). In this regard, it can be argued that the quality of work life of staff is more related to the quality of the work environment, a set of tasks or organizational functions, and the culture that governs the organization than it is influenced by their religious attitude. At the same time, it was also stated that the religious attitude of staff was able to show a significant effect on their social responsibility as an independent variable. The responsibility of staff at North Payame Noor Khorasan University was significantly affected by the quality of life and especially the quality of the work environment, rather than being affected by religious attitudes.

Keywords: Religious Attitude; Quality of Working Life; Social Responsibility; Payame Noor University; North Khorasan.

References

- Alimohammadlou, M., Akbari, B., & Mahdavianpoor, E. (2014). Shenasaie-e moallefeha-ye masuliat-e ejtemaei-e daneshgah-ha ba estefadeh az technique Delphi fazi: Motale-e moredi-e daneshgah-e Shiraz [Identifying the components of social responsibility of universities using the fuzzy Delphi technique: A case study of Shiraz University]. *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 6(3), 161-192. [In Persian]
- Bokhari, A. A. H. (2017). Universities' Social responsibility (USR) and sustainable development: A conceptual framework. *International Journal of Economics and Management Studies*, 4(12), 8-16.
- Brammer, S., Williams, G., & Zinkin, J. (2007). Religion and attitudes to corporate social responsibility in a large cross-country sample. *Journal of Business Ethics*, 71, 1-23.
- Carroll, A. (1991). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Academy of Management Review*, 16(4), 268-296.
- Clock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Eghdampoor, R., Kashti-Aray, N., & Esmaeili, R. (2019). Tajarob-e zisteye daneshjooyan az msuliat-paziri-e ejtemaei dar daneshgah [Students' lived experiences of social responsibility in the university]. *Higher Education Curriculum Studies*, 10(20), 237-264. [In Persian]
- Fazeli, N. (2008). *Farhang va daneshgah* [Culture and university]. Tehran, Saless. [In Persian]
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Ghasemi, M., Badsar, M., & Fathi, S. (2018). Barrasi-e naghsh-e mianji-e dindari dar tahlil-e avamel-e moasser bar masuliat-paziri-e ejtemaei-e daneshjooyan [Examining the mediating role of religiosity in the analysis of factors affecting the social responsibility of students]. *Applied Sociology*, 29(1), 189-206. [In Persian]
- Gholami, A. (2009). Avamel-e moasser bar keifiyat-e zendegui-e kari dar sazman [Factors affecting the quality of work life in the organization]. *Police Human Development*, 6(24), 79-100. [In Persian]
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Habibi, N., Vazifehdoost, H., & Jafari, P. (2016). Moallefehay-e erteghay-e masuliat-paziri-e ejtemaei-e daneshgah-e azaad-e eslami [The components of promoting the social responsibility of Islamic Azad University]. *Research and Planning in Higher Education*, 22(2), 125-145. [In Persian]
- Haghighatian, M., Hashemianfar, A., & Moradi, G. (2012). Barrasi-e taesir-e negareshha-ye dini bar masuliat-e ejtemaei-e karkonan: Motale-e moredi-e sherkat-e naft-e kermanshah) [Investigating the effect of religious attitudes on the social responsibility of employees: A case study of Kermanshah Oil Company]. *Economic Sociology and Development*, 1(2), 79-114. [In Persian]

- Hasani, R., & Mohammadi, M. (2019). Rabete-ye negaresh-e dini bar amalkard-e shoghli-e karkonan-e sherkat-e dokhaniaat [The relationship between religious attitude and job performance of Tobacco company employees]. *Islamic Management*, 27(2), 23-42. [In Persian]
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Karami, M., & Hoseinpoor, R. (2014). Rabete-ye negaresh-e mazhabi ba keifiat-e zendegi-e kari-e karkonan-e yek daneshgah-e nezami [The relationship between religious attitude and the quality of work life of employees of a military university]. [Conference Presentation]. First National Conference of Educational Sciences and Psychology. Marvdasht, Iran [In Persian]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lyotard, J. F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Mahdian, M. J., Taheri Goodarzi, H., & Khorramimoghaddam, S. (2015). Barrasi-e rabete-ye bein keifiat-e zendegi-e kari ba masuliat-e ejtemaei-e dabiran maghta-e motavasset-e aval shahr-e Borujerd, sal-e tahsili-e 1393-1394 [Investigating the relationship between the quality of work life and social responsibility of middle school teachers in Borujerd city, the academic year 2013-2014]. [Paper Presentation]. International Conference on New Approaches in Human Sciences, Malaysia. [In Persian]
- Omidi, M., & Alavi, S. M. H. (2018). Barrasi-e taesir-e keyfiat-e zendegi-ye kari bar masuliat-paziri-e ejtemaei-e karkonan (mored-e motale-eh: sazman-e taemin-e ejtemaei-e ostan-e Esfahan) [Investigating the effect of the quality of work life on the social responsibility of employees: A case study of Social Security Organization in Isfahan Province] [Paper Presentation]. The 4th International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Qazvin, Iran [In Persian]
- Rahmani, J. (2019). Jastarha-yi dar masuliat-e ejtemaei-e daneshgah-e Irani va bohranha-ye zist-mohiti (tajrobe-ye seilabha-ye 1398) [Essays on the social responsibility of Iranian universities and environmental crises (2018 flood experience)]. Tehran: Institute of Cultural and Social Studies. [In Persian]
- Raschke, C. A. (2003). The digital revolution and the coming of the postmodern university. London: Routledge Flamer.
- Readings, B. (1997). *The University in ruins*. Massachusetts, MA: Harvard University Press.
- Rafiei, M., Khorsandi, A., & Abbasi, S. (2018). Pishbini-e masuliat-paziri-e karkonan bar asaas-e dindari va hoosh-e akhlaghi dar daneshgah-haye shahr-e Bijaar [Predicting the responsibility of employees based on religiosity and moral intelligence in the universities of Bijar]. *Culture in Islamic University*, 8(28), 381-402. [In Persian]

- Serajzadeh, S. H. (1999). Negaresh-ha va raftarha-ye dini-e nojavanan Tehrani va delaalatha-ye aan baraaye nazariah secular shodan [Religious attitudes and behaviors of Tehrani teenagers and its implications for the theory of secularization]. *Research Profile*, (9 & 10), 105-120. [In Persian]

- Shafaei Yamejlou, T., Abili, K., & Faramarz-e Gharamaleki, A. (2018). Masuliat-e ejtemaei dar daneshgah-ha: Motale-e moredi-e daneshgah-e Tehran [Social responsibility in universities (case study: University of Tehran)]. *Barg-e Farhang*, 25, 189-202. [In Persian]

- Sharifzadeh, F., & Kheirandish, M. (2009). Tajzieh va tahlil-e rabeteh-ye bein-e keyfiat-e zendegui-ye kari va amalkard-e karkonan dar sherkat Iran Khodro Dizel [Analysis of the relationship between the quality of work life and the performance of employees in Iran Khodro Diesel Company]. *Public Management Researches*, 2(3), 29-52. [In Persian]

- Sobhanifard, Y. (2016). *Mabani va korbord-e tahlil ameli va model sazi-e sakhtaari hamrah ba estefadeh az narmafzarha-ye HLM, SPSS, AMOS, SMART PLS va LISREL* [Basics and application of factor analysis and structural modeling with the use of HLM, SPSS, AMOS, SMART PLS, and LISREL software]. Tehran, Iran: Imam Sadiq University. [In Persian]

- Su, K. (2019). Does religion benefit corporate social responsibility (CSR)? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221.

- Toluei, Z., & Saboor Ismaeili, N. (2020). *Negaresh-e mazhabi va keifiat-e zendegi-e kari-e moallemān* [Religious attitude and quality of work life of teachers]. [Paper Presentation]. The Fifth International Conference of New Horizons in Educational Sciences, Psychology and Social Harms. Tehran, Iran: New Horizon Science and Technology Association. [In Persian]

- Vakilifard, H., & Hoseinpoor, F. (1396). Barrasi-e asar-e sheddāt-e negaresh mazhabi hesabdarān bar masuliat-paziri-e sherkat [Investigating the effect of religious attitude intensity of accountants on corporate social responsibility]. *Value and Behavioral Accounting*, 2(3), 185-214. [In Persian]

- Valimaa, J., & Ylijoki, O. (1395). *Cultural perspectives of higher education*. (M. Safar. Trans.). Tehran: Institute for Cultural, Social and Civilization Studies. [In Persian]

مقاله علمی - پژوهشی

نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه با نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی)

علیرضا قربانی^۲

نازمحمد اونق^۲

سیدمصطفی جوادی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_176011.html

چکیده

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمانی محسوب می‌شود. هدف این مطالعه بررسی مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی با در نظر گرفتن نقش نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری است. پژوهش با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان علمی و اداری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۵۲ نفر است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه با روش تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند و ۱۰۳ پرسشنامه تکمیل شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی، روایی همگرایی مدل تجربی با نظری را نشان داد و مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بیانگر پایایی مطلوب سنجه تحقیق بودند (بزرگ‌تر از ۰/۷). یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین دو مؤلفه اعتقادی (با میانگین ۱۸) و تجربی (با میانگین ۱۶) نگرش مذهبی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین هر سه مؤلفه کیفیت زندگی کاری (با میانگین ۶/۶۷) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (با میانگین ۱۷/۰۲) رابطه معنی‌داری وجود دارد، ولی با توجه به اینکه بین نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری

smjavadi@pnu.ac.ir

ounagh.n@pnu.ac.ir

a.ghorbani@pnu.ac.ir

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسؤول

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

وجود نداشت، می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رابطه معنی‌داری با نگرش‌های مذهبی آن‌ها ندارد و کیفیت زندگی کاری میانجی مناسبی جهت تبیین مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان توسط نگرش‌های مذهبی آن‌ها نیست و درواقع کیفیت زندگی کاری می‌تواند به‌عنوان یک متغیر مستقل قوی بر میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: نگرش مذهبی، کیفیت زندگی کاری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دانشگاه پیام نور خراسان شمالی.

مقدمه

دانشگاه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای یک کشور تأمین‌کننده بخشی از نیازهای آموزشی، علمی و پژوهشی جامعه است. فاضلی (۱۳۸۷) در کتاب فرهنگ و دانشگاه اشاره می‌کند که مروری بر تحولات تاریخی دانشگاه و آموزش عالی از ظهور اولین دانشگاه در بولونیای ایتالیا در قرن سیزدهم نشان می‌دهد که این نهاد همگام با تحول ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و معرفتی، سه مرحله اساسی را سپری کرده است؛ مرحله اول که تحت عنوان مرحله شکل‌گیری در نظر گرفته می‌شود مربوط به دوره رنسانس و عصر روشنگری است که در این دوره مسئولیت دانشگاه از انتقال آموزه‌های متافیزیکی و مذهبی به آموزه‌های انسان‌گرایانه در قرن ۱۸ تحول یافته است. در مرحله دوم که مربوط به عصر صنعتی است و تا دهه ۱۹۷۰ استمرار داشته مسئولیت دانشگاه، تربیت شهروندان مدرن، مدنی، دموکرات، خردگرا، سکولار و ناسیونالیست در چهارچوب ارزش‌های ملی بوده است. در این مرحله، دانشگاه که به‌عنوان یک نهاد فرهنگی شناخته می‌شود و خود را از دولت و نیازهای عمومی جامعه مستقل می‌داند، با پارادایم سنتی خود مسئولیت و دغدغه تولید انگاره‌های انسان‌گرایی و نخبه‌گرایانه و تولید دانش جهانی را دارد. بالاخره مرحله سوم که به عصر اطلاعات و دانش معروف است، تلاش می‌کند تا با کمک تکنولوژی‌های اطلاعاتی و ارتباطی، جامعه را به جامعه دانش‌محور و فردی‌شده تبدیل کند. دانشگاه که در مرحله قبل یک نهاد فرهنگی شناخته می‌شد، در این مرحله به‌عنوان یک مؤسسه خدمات عمومی، بایستی اصول پاسخ‌گوبودن، جلب رضایت مشتری (دانشجویان و سایر ذی‌نفعان)

و بازاریابی را جزو اصول مدیریتی و سازمانی خود در نظر بگیرد. متفکران متعددی با نام‌گذاری‌های متفاوت دانشگاه در این مرحله، به‌عنوان مثال "دانشگاه مابعد مدرن" توسط لیوتار^۱ (1، 1984)، "دانشگاه مابعد تاریخ" توسط ری‌دینگز^۲ (1997) و "دانشگاه پست‌مدرن" توسط راسکه^۳ (2003) سعی کردند تا درهم‌تنیدگی دانشگاه با جامعه و تحول کارکردی آن را از یک سو و دغدغه خود در قبال دگرگونی معرفت‌شناختی صورت گرفته و فایده‌مندی آن را از سوی دیگر نشان دهند (فاضلی، ۱۳۸۷: ۱۷). به‌واسطه این درهم‌تنیدگی با جامعه، دانشگاه امروزی از یک‌سو به‌خاطر تغییرات اجتماعی، فرهنگی و فناوری در عصر حاضر و از سوی دیگر چالش‌های اجتماعی مختلفی که جوامع با آن مواجه هستند، دست‌خوش تغییراتی شده و موجب ظهور مفاهیم تازه‌ای مثل مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه شده است (والیما^۴ و ایلجوکی^۵، ۱۳۹۵: ۷). آنچه در مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه بازنمایی می‌شود، بیشتر متوجه نقش و عملکرد کنش‌گران درون نهاد دانشگاه است؛ بویژه اساتید و کارمندانی که رفتار و عملکرد آن‌ها بر وجهه نظر مخاطبان آن تأثیر می‌گذارد؛ به‌عبارت دیگر، با توجه به تغییرات مستمر فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری در دنیای امروز، بالطبع نیازهای آموزشی، پژوهشی و علمی جامعه نیز تغییر یافته است و این مسئله افراد و سازمان‌های دانشگاهی را به تغییر و به‌روزرسانی مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه برای ایفای کارهای اخلاقی‌تر و به‌شیوه‌ای انسان‌دوستانه‌تر سوق داده است. درواقع انجام درست کارها یا ایفای کارکردهای آشکار و نهان سنتی، دیگر نمی‌تواند تأمین‌کننده مسئولیت اجتماعی دانشگاه باشد؛ بلکه دانشگاه بایستی از طریق مسئولیت‌پذیری نیروهایش، فعالیت‌هایش را به انجام کارهای درستی که متضمن منافع جمیع افراد جامعه باشد، سوق دهد؛ بنابراین توجه صرف به وظایف سازمانی سنتی تعریف‌شده در دانشگاه‌ها نمی‌تواند تضمین‌کننده ایفای مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و مسئولیت‌پذیری پرسنل آن در قبال جامعه باشد.

طی دو دهه گذشته که به‌لحاظ کمی تعداد دانشگاه‌ها در ایران به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای افزایش پیدا کرده و هم‌چنین انتظارات جامعه نسبت به نقش‌آفرینی بیشتر این نهاد در عرصه اجتماعی

-
1. Lyotard
 2. Readings
 3. Raschke
 4. Valimaa
 5. Ylijoki

رشد کرده است، مطالعات متعددی نیز در زمینه مسئولیت‌پذیری آن در قبال جامعه صورت گرفته است.

طلوعی و صبوراسماعیلی (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری معلمان» که جامعه آماری آن کلیه معلمان مشغول به کار در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ در مقطع ابتدایی ناحیه دو شهر مشهد بود، نشان دادند که بین نگرش مذهبی با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه معناداری وجود ندارد.

اقدام‌پور، کشتی‌آرای و اسماعیلی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «تجربه زیسته دانشجویان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌ها» به صورت کیفی و با استفاده از سنت پدیدارشناسی، تجربه زیسته آن‌ها را در هفت مقوله اصلی فضای حاکم بر آموزش عالی، اصول حاکم بر آموزش عالی، عوامل زمینه‌ساز مسئولیت‌پذیری، درک همدلانه، نقش‌پذیری و مشارکت، ارزش‌مداری، و ساختار اجتماعی دسته‌بندی کردند.

امیدی و علوی (۱۳۹۷) در تحقیق خود «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان» را بررسی کرده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه، محیط کاری امن، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی و توسعه قابلیت‌های انسانی) بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تأثیر مثبت داشته است.

شفائی یامچلو، ابیلی و فرامرز قراملکی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان «مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها» به پیمایش وضعیت مسئولیت اجتماعی در دانشگاه تهران براساس نقطه‌نظرات اعضای هیئت‌علمی آن دانشگاه پرداختند. آن‌ها این پیمایش را در چهار بعد اجتماعی - زیست‌محیطی، آموزش معتبر شهروندان، مدیریت اجتماعی دانش، مشارکت اجتماعی و حمایت از توسعه پایدار براساس الگوی والایس مورد بررسی قرار دادند. مطالعه آن‌ها گویای وضعیت نامطلوب دانشگاه تهران در میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی است.

حبیبی، وظیفه‌دوست و جعفری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی در واحدهای خراسان رضوی، جنوبی و شمالی»

سعی در ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری این واحدهای دانشگاهی در پنج بعد اقتصادی، قانونی، اخلاقی، بشردوستانه (ابعاد چهارگانه کارول) و فناوری داشته‌اند. از نظر این محققین در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، تبعات اجتماعی و اقتصادی مسئولیت‌پذیری بیشترین امتیاز را کسب کرده‌اند.

مهدیان، طاهری گودرزی و خرمی‌مقدم (۱۳۹۴) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی دبیران مقطع متوسطه اول شهر بروجرد انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با مسئولیت اجتماعی رابطه مستقیم و بین تنبلی اجتماعی با مسئولیت اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد.

علی‌محمدلو، اکبری و مهدویان‌پور (۱۳۹۳) در مطالعه خود با هدف شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری در دانشگاه شیراز با استفاده از تکنیک دلفی فازی در نهایت پنج بعد مسئولیت نوع‌دوستی، مسئولیت زیست‌محیطی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت قانونی و مسئولیت آموزش و پژوهش و ۱۸ معیار مرتبط با آن‌ها را بازشناسی کردند.

کرمی و حسین‌پور (۱۳۹۳) تحقیقی را به منظور تعیین ارتباط بین نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق آن‌ها نشان داد که میان نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی وجود دارد.

نتایج تحقیق سو^۱ (۲۰۱۹) که در شرکت‌های چینی انجام شد، نشان داد که جو مذهبی (بودیسم و تئوئیسم به‌طور کلی) در یک منطقه می‌تواند باعث شود که مدیران، خودخواهی کمتری داشته باشند و توجه بیشتری به سایر ذی‌نفعان نمایند و این موضوع به‌طور بالقوه برای مسئولیت‌پذیری شرکت سودمند است.

بخاری^۲ (۲۰۱۷) در مقاله خود با عنوان «مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها و توسعه پایدار: یک چهارچوب مفهومی»، به مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ابعاد مختلف آن پرداخته است.

1. Su

2. Bokhari

نویسنده در ادامه به بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توسعه پایدار و نقش دانشگاه‌ها در تقویت این رابطه پرداخته و توصیه‌هایی را برای تضمین و تقویت رابطه مذکور ارائه کرده است. برامر، ویلیامز و زینکین^۱ (۲۰۰۷) در مقاله خود به بررسی رابطه بین فرقه مذهبی و نگرش‌های فردی به مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) در داخل بافت نمونه بزرگی از بیش از ۱۷۰۰۰ نفر در ۲۰ کشور پرداخته‌اند. شواهد آن‌ها نشان می‌دهد که به‌طور کلی، افراد مذهبی مسئولیت‌های شرکت را متفاوت اولویت‌بندی نمی‌کنند؛ اما تمایل به داشتن مفاهیم گسترده‌تری از مسئولیت‌های اجتماعی کسب‌وکارها نسبت به افراد غیرمذهبی دارند.

البته باید خاطرنشان کرد که در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه تنها مقوله‌های ساختاری و سازمانی دخیل نیست؛ بلکه در کنار آن عوامل فردی مثل نگرش افرادی که در درون دانشگاه‌ها به‌عنوان اعضای علمی یا اداری مشغول به کار هستند، نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد. تعدادی از مطالعات صورت‌گرفته نشان می‌دهد که یکی از این مهم‌ترین عوامل نگرشی، نگرش مذهبی افراد است (حقیقتیان، هاشمیان‌فر و مرادی، ۱۳۹۱؛ وکیلی‌فرد و حسین‌پور، ۱۳۹۶؛ رفیعی، خرسندی و عباسی، ۱۳۹۷؛ قاسمی، بادسار و فتحی، ۱۳۹۷)؛ به‌طوری‌که قاعده‌تاً انتظار می‌رود تا با تقویت نگرش‌های دینی، افراد بایستی در قبال محیط پیرامون خود، متعهدتر و مسئولیت‌پذیرتر باشند؛ به عبارت دیگر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کنش‌گران نهاد دانشگاه در سطح فردی به سطح آگاهی و تعهد پرسنل نسبت به تبعات فعالیت‌ها و عملکردهای آن‌ها هم در درون دانشگاه و هم در محیط پیرامون اجتماعی اشاره دارد (رحمانی، ۱۳۹۸: ۱۶).

از سوی دیگر مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کار و توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی، از اهمیت ویژه‌ای در ایجاد بستر و زمینه مناسب برای تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه برخوردار است. به عقیده تعدادی از صاحب‌نظران بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علایق و اولویت‌های کارکنان پدید آمده است. کارکنان به دنبال آن هستند تا در کارشان نظارت و دخالت بیشتری بیابند. آنان میل دارند مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ، به شمار نیایند (غلامی، ۱۳۸۸: ۸۰). هنگامی که با کارکنان

با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت کنند، واکنش‌های مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۳۰). توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری معطوف می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند؛ بنابراین این متغیر مهم و اساسی نیز می‌تواند نقش مهمی در تمایل و اشتیاق کارکنان در ایفای مسئولیت‌های سازمانی و اجتماعی آن‌ها ایفا کند.

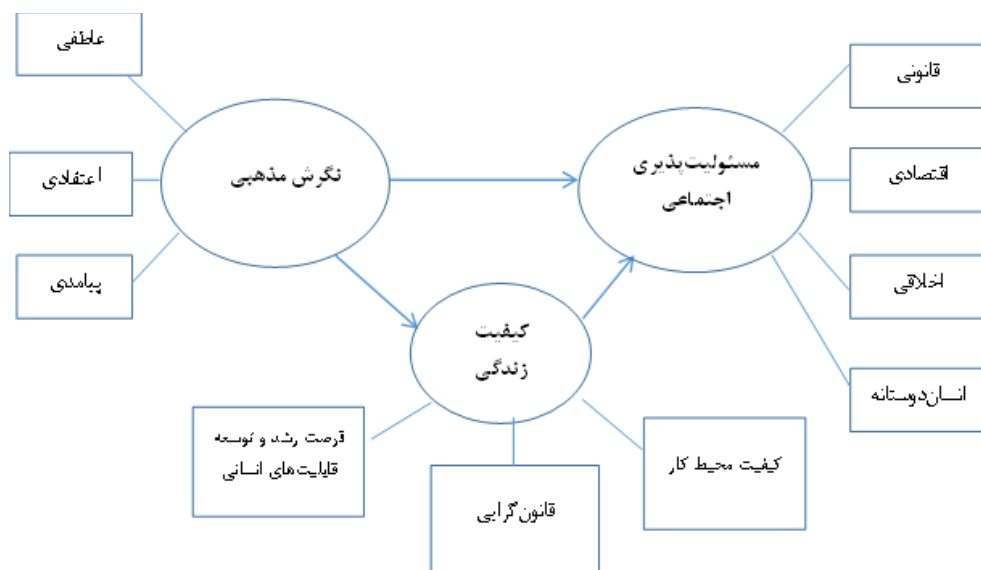
در این مطالعه محققین به دنبال بررسی این مسئله هستند که در شرایط کنونی جامعه که در آن نوع نگاه و نگرش نسبت به نهاد دانشگاه در مقایسه با گذشته تغییر کرده است، در واحدها و مراکز دانشگاه پیام نور خراسان شمالی تا چه حد وضعیت نگرش مذهبی پرسنل علمی و اداری دانشگاه‌ها می‌تواند تبیین‌کننده سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه در قبال جامعه پیرامون خود باشد. از سوی دیگر وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان موجود در واحدها و مراکز دانشگاهی پیام نور خراسان شمالی تا چه حد می‌تواند در رابطه میان نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان این دانشگاه نقش میانجی ایفا کند؟

به‌منظور عملیاتی‌کردن تحقیق و پاسخ به پرسش‌های فوق، پس از بررسی مبانی نظری متعددی که در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری وجود داشتند، جهت پرهیز از تقلیل‌گرایی و پوشش کلیه متغیرهای تحقیق از یک چهارچوب نظری تلفیقی استفاده شد. در این چهارچوب جهت سنجش مسئولیت‌پذیری پرسنل از تلفیق مدل کارول^۱ (1991: 291) و مدل جرمی گالبریث^۲ (2010: 420) استفاده شد. جهت سنجش نگرش‌های مذهبی نیز از جنبه ذهنی و نگرشی دیدگاه گلاک و استارک^۳ (1965) در زمینه دینداری که توسط سراج‌زاده (۱۳۷۸: ۱۰۶) اقتباس و بومی‌سازی شده، اقتباس شد و بالاخره برای سنجش میزان کیفیت زندگی کاری از مؤلفه‌های مدل والتون^۴ (1973: 19) استفاده شد. از نظر کارول و گالبریث مسئولیت‌پذیری اجتماعی میزان تعهدپذیری عدالت‌محور و برابری‌خواهانه یک سازمان و پرسنل آن، هم در قبال پرسنل خود و هم در قبال مخاطبان و ذی‌نفعان اجتماعی خود است؛

-
1. Carroll
 2. Galbreath
 3. Clock & Stark
 4. Walton

به طوری که این تعهدپذیری در چهار بعد قانونی (میزان تعهدات و مسئولیت پذیری کارکنان نسبت به ملاحظات قانونی دانشگاه و هم چنین فعالیت های دانشگاه تا چه حد در چهارچوب قانون صورت می گیرد)، اقتصادی (تعهد و مسئولیت پذیری دانشگاه نسبت به حقوق اقتصادی پرسنل و هم چنین جلب رضایت دانشجویان و سایر مخاطبان دانشگاه)، اخلاقی (این بعد به این اشاره دارد که از دانشگاه و پرسنل آن انتظار می رود تا به حقوق معنوی مخاطبان خود توجه کند و انصاف، عدالت و احترام را رعایت نماید) و انسان دوستانه (میزان مشارکت و مسئولیت پذیری دانشگاه و کارکنانش نسبت به فعالیت های داوطلبانه انسان دوستانه و محیط زیستی) می تواند مورد بررسی قرار گیرد. درواقع این مسئولیت پذیری از جنبه اقتصادی و قانونی آغاز و نقطه غایی آن در جنبه های اخلاقی و انسان دوستانه است و باعث برجسته شدن مسئولیت پذیری و تعهدپذیری یک سازمان در سطح اجتماع می شود. جهت سنجش نگرش مذهبی نیز به بررسی نگرش های کارکنان در سه بعد اعتقادی (باورهایی که انتظار می رود پیروان یک دین به آن اعتقاد داشته باشند)، عاطفی (عواطف، تصورات و احساسات مربوط به داشتن رابطه با خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی) و پیامدی (اثرات باورها، اعمال، تجارب و دانش دینی بر زندگی روزمره پیروان) مورد سؤال قرار گرفت و چون بعد مناسبی به جنبه های رفتاری دین اشاره دارد و به نگرش مذهبی که مورد نظر این تحقیق است ارتباط ندارد، از سنجه حذف شد. بالاخره برای سنجش کیفیت زندگی کاری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی از نظر پرسنل علمی و غیرعلمی مؤلفه های کیفیت محیط کار، قانون گرایی، فرصت رشد و توسعه قابلیت های انسانی استفاده شد.

با توجه به چارچوب فوق، مدل نظری در شکل ۱ به طور شماتیک ترسیم شده و به تبع آن فرضیه های زیر نیز قابل طرح هستند:



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های اصلی

- بین نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین نگرش‌های مذهبی و کیفیت زندگی کاری (به‌عنوان متغیر میانجی) رابطه وجود دارد.
- بین کیفیت زندگی کاری (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین بعد پیامدی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین کیفیت محیط کار (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.
- بین قانون‌گرایی (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

- بین فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی (به‌عنوان متغیر میانجی) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش با رویکرد کمی و راهبرد پیمایش از نوع مقطعی^۱ و کاربردی (توصیفی و همبستگی) است. در تحقیق پیمایشی از نوع مقطعی، به‌منظور توصیف جامعه‌ای که نمونه از آن انتخاب شده است، اطلاعات در مقطع زمانی معینی از نمونه جمع‌آوری می‌شود. از آنجاکه در این پژوهش، نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین اعضای علمی و اداری دانشگاه پیام نور خراسان شمالی و بررسی نقش میانجی کیفیت زندگی کاری موضوع مطالعه است، پژوهش از نوع تبیینی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی اساتید و کارکنان مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور خراسان شمالی است که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ مشغول به کار بوده‌اند و تعداد آن‌ها ۱۵۲ نفر اعم از کارکنان رسمی، پیمانی و شرکتی است. حجم نمونه آماری این پژوهش براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) شامل ۱۰۸ نفر از کادر علمی و اداری دانشگاه است. از آنجاکه اسامی کارکنان استان در بخش امور اداری استان در دسترس بود، برای انجام نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بود که شامل چهار بخش از گویه‌های جمعیت‌شناختی، گویه‌های مربوط به سنجش مسئولیت اجتماعی، نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری بود. در این پرسشنامه مجموعاً ۲۹ گویه برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی (بعد قانونی ۶ گویه، بعد اقتصادی ۶ گویه، بعد اخلاقی ۸ گویه و بعد نوع‌دوستانه ۹ گویه)، ۱۸ گویه برای سنجش نگرش مذهبی (بعد اعتقادی ۶ گویه، بعد تجربه‌ای ۶ گویه و بعد پیامدی ۶ گویه) و ۱۰ گویه برای سنجش کیفیت زندگی کاری (بعد رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی ۴ گویه، بعد قانون‌گرایی ۳ گویه و بعد کیفیت محیط کار ۳ گویه) در نظر گرفته شد. پس از تهیه اسامی ۱۰۸ نفره از همکاران براساس نسبت جامعه آماری به حجم نمونه (۱/۴)، هماهنگی‌های لازم توسط اتوماسیون و مکاتبات تلفنی صورت گرفت

و موافقت مشارکت‌کنندگان اخذ شد و فرم‌های پرسشنامه به‌خاطر رعایت پروتکل‌های بهداشتی، به‌صورت الکترونیکی و از طریق واتساپ ارسال شد.

جهت بررسی نرمال‌بودن یا نبودن داده‌ها، چون تعداد نمونه‌ها کمتر از ۲۰۰۰ نفر (۱۰۳ نفر) بود، از آزمون شاپیرو ویلک^۱ استفاده شد. همان‌طورکه جدول ۱ نشان می‌دهد چون ضریب معنی‌داری برای هر سه متغیر مستقل، میانجی و وابسته کمتر از ۰/۰۵ بود، توزیع داده‌ها نرمال نبود و بنابراین برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ناپارامتریک پی ال اس (PLS) استفاده شد.

روش PLS روشی ناپارامتریک است و نیازی به شرط نرمال‌بودن توزیع داده و متغیرهای پیوسته (نسبی و فاصله‌ای) ندارد (سبحانی‌فرد، ۱۳۹۵: ۲۳۶). همچنین زمانی که تعداد نمونه‌ها جهت محاسبه کم باشد (بین ۳۰ تا ۱۰۰ نفر) می‌توان از این روش استفاده کرد (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008).

جدول ۱) بررسی نرمال‌بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
	شاپیرو ویلک	شاپیرو ویلک	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۷۱۷	۰/۰۰۱	غیرنرمال
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۴۱	۰/۰۰۱	غیرنرمال
نگرش مذهبی	۰/۷۱۱	۰/۰۰۱	غیرنرمال
N=۱۰۳			

برای بررسی پایایی از شاخص‌های متغیرهای مکنون و سازگاری درونی و برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا از طریق تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است. همان‌طورکه در جداول ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده، براساس یافته‌های تحلیل عامل تأییدی، همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ است و علاوه بر آن میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای همه متغیرها نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ است که بیانگر وجود روایی همگرا بین مدل تجربی و نظری تحقیق است و همچنین بیانگر این مسئله است که گویه‌ها و سنجه مورد نظر به‌خوبی مؤلفه‌ها و متغیرهای

تحقیق را می‌سنجند؛ هم‌چنین جداول بالا نشان می‌دهند که پایایی ترکیبی (شاخص CR) از میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر (عموماً بزرگ‌تر از ۰/۷) شاخص مطلوبی است) و هم‌چنین شاخص پایایی ترکیبی نیز برای هر سه متغیر اصلی بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد که گویه‌های مربوط به مؤلفه‌های هر سه متغیر مستقل، میانجی و وابسته دارای همسازي درونی و پایا هستند.

جدول ۲) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر مستقل نگرش مذهبی

متغیر	بار عاملی	بعد	سؤال	بار عاملی	شاخص AVE	شاخص CR
نگرش‌های مذهبی	۰/۹۱	اعتقادی	N31	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۹۱
			N33	۰/۸۴		
			N34	۰/۸۱		
			N35	۰/۸۳		
	۰/۹۲	عاطفی	N36	۰/۶۸	۰/۵۷	۰/۸۹
			N37	۰/۷۰		
			N38	۰/۷۲		
			N39	۰/۸۲		
			N40	۰/۷۹		
			N41	۰/۸۲		
	۰/۶۷	پيامدی	N42	۰/۵۰	۰/۶۲	۰/۸۲
			N44	۰/۹۳		
			N45	۰/۸۷		

جدول (۳) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر میانجی

کیفیت زندگی کاری

متغیر	بار عاملی	بعد	سؤال	بار عاملی	شاخص AVE	شاخص CR
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۳	کیفیت محیط کار	Q48	۰/۸۵	۰/۷۰	۰/۹۰
			Q51	۰/۸۰		
			Q53	۰/۸۴		
			Q57	۰/۸۶		
	۰/۸۳	قانون‌گرایی	Q54	۰/۷۶	۰/۶۳	۰/۸۴
			Q55	۰/۷۹		
			Q56	۰/۸۳		
	۰/۷۶	فرصت رشد	Q49	۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۷۶
			Q50	۰/۵۰		
			Q52	۰/۸۰		

جدول (۴) شاخص‌های بار عاملی، واریانس استخراج‌شده و پایایی مرکب متغیر وابسته

مسئولیت‌پذیری

متغیر	بار عاملی	بعد	سؤال	بار عاملی	شاخص AVE	شاخص CR
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۲	قانونی	M1	۰/۷۵	۰/۵۰	۰/۸۲
			M2	۰/۶۳		
			M3	۰/۷۵		
			M4	۰/۶۱		
			M5	۰/۷۰		
	۰/۵۰	اقتصادی	M12	۰/۴۴	۰/۵۴	۰/۷۰
			M13	۰/۹۴		
	۰/۷۵	اخلاقی	M17	۰/۶۰	۰/۵۱	۰/۷۱
			M18	۰/۶۸		
			M22	۰/۶۸		
	۰/۸۷	انسان‌دوستانه	M26	۰/۷۷	۰/۶۸	۰/۸۹
			M27	۰/۸۸		
			M28	۰/۸۶		
			M29	۰/۷۸		

بررسی اعتبار همگرا از طریق معیار بارهای بیرونی و متوسط واریانس استخراج شده (شاخص AVE) مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این بارهای عاملی بین +۱ و -۱ در نوسان است. این خروجی ضریب مسیر (ضریب رگرسیون تفکیک شده یا همان اثرات مستقیم) بین متغیرهای آشکار تحت هر متغیر پنهان را با متغیر پنهان مورد نظر نشان می دهد. در تحلیل هایی که هر نوع همبستگی مورد نیاز است، همبستگی های بالای ۰/۷ دارای اهمیت هستند؛ چون در این صورت میزان ضریب تغییرات (همبستگی به توان ۲) حدود ۵۰٪ می شود که می توان گفت ۵۰٪ تغییرات قابل پیش بینی است و بنابراین همبستگی دارای اهمیت است. شرط مناسب بودن شاخص متوسط واریانس استخراج شده (شاخص AVE) برای هر متغیر پنهان بالای ۰/۵ بودن است. بررسی اعتبار واگرا از طریق معیار پایایی ترکیبی (شاخص CR) مورد بررسی قرار گرفت. در صورتی که عدد این شاخص برای هر متغیر پنهان بالای ۰/۷ باشد، می توان پایایی آن متغیر پنهان را بالا دانست. این شاخص قوی تر و منطقی تر از آلفای کرونباخ است.

یافته های توصیفی متغیرهای زمینه ای و متغیرهای پژوهش

جدول ۵ بررسی ها درخصوص ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها را نشان می دهد. بر این اساس ۷۱٪ از پاسخ گویان مرد (۷۴ نفر) و ۲۸٪ (۲۹ نفر) زن هستند. در زمینه میزان سطح تحصیلات، ۴٪ (۵ نفر) دارای تحصیلات فوق دیپلم؛ ۱۹٪ (۲۰ نفر) تحصیلات کارشناسی، ۴۸٪ (۵۰ نفر) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲۷٪ (۲۸ نفر) تحصیلات دکترا و بالاتر هستند. در نوع همکاری با دانشگاه ۶۹٪ پاسخ گویان (۷۲ نفر) به صورت اداری و ۳۰٪ پاسخ گویان (۳۱ نفر) به صورت علمی هستند.

جدول (۵) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌گویان

جنسیت		متغیر	
مرد (%)	زن (%)		
۶/۷۵	۰	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
۲۲/۹۷	۱۰/۳۴	کارشناسی	
۴۰/۵۴	۶۸/۹۶	کارشناسی ارشد	
۲۹/۷۲	۲۰/۶۸	دکتر و بالاتر	
۳۲/۴۳	۲۴/۱۳	علمی	نوع همکاری
۶۷/۵۶	۷۵/۸۶	اداری	
۵/۴	۰	۱ الی ۵ سال	سابقه
۲۲/۹۷	۱۰/۳۴	۶ الی ۱۰ سال	
۳۹/۱۸	۶۲/۰۶	۱۱ الی ۱۵ سال	
۳۲/۴۳	۲۷/۵۸	۱۶ سال و بیشتر	

۳٪ افراد (۴ نفر) سابقه یک الی ۵ سال دارند؛ ۱۹٪ (۲۰ نفر) سابقه ۶ الی ۱۰ سال؛ ۴۵٪ (۴۷ نفر) سابقه ۱۱ الی ۱۵ سال و ۳۱٪ (۳۲ نفر) سابقه ۱۶ سال و بالاتر را گزارش داده‌اند. با توجه به نتایج جدول ۶ ملاحظه می‌شود که در پرسشنامه مسئولیت‌پذیری، در مؤلفه قانونی میانگین برابر با ۱۳ و انحراف استاندارد برابر با ۳ است. کمترین و بیشترین نمره نیز برابر با ۳ و ۲۴ است. درخصوص مؤلفه اقتصادی، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با مقادیر ۱۲ و ۲؛ کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۶ و ۲۰ است. در مؤلفه اخلاقی، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با ۲۵ و ۳ و کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۱۵ و ۳۴ و در مؤلفه نوع‌دوستانه، میانگین و انحراف استاندارد به ترتیب برابر با ۱۸/۰۷ و ۴ و کمترین و بیشترین نمره به ترتیب برابر با ۸ و ۳۷ است.

در پرسشنامه نگرش مذهبی، میانگین نمرات مؤلفه اعتقادی افراد ۱۸، انحراف استاندارد ۳ با دامنه بین ۸ تا ۲۴، میانگین نمرات مؤلفه تجربه‌ای ۱۶، انحراف استاندارد ۴ در دامنه بین ۶ تا ۲۴، مؤلفه پیامدی دارای میانگین ۱۶/۰۳، انحراف استاندارد ۲ با دامنه ۶ تا ۲۴ است. در پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، میانگین نمرات مؤلفه کیفیت محیط کار ۹، انحراف معیار ۲ با دامنه بین ۲ تا ۱۶، میانگین نمرات مؤلفه قانون‌گرایی ۵، انحراف معیار ۲ در دامنه بین ۰ تا

۱۲، میانگین مؤلفه فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی با میانگین ۶ و انحراف معیار ۱، بین بازه ۳ و ۱۲ تعریف شده است.

جدول ۶) آمار توصیفی مربوط به پاسخگویان

متغیر	عامل‌ها	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل
مسئولیت پذیری اجتماعی	قانونی	۳	۱۳	۲۴	۳
	اقتصادی	۲	۱۲	۲۰	۶
	اخلاقی	۳	۲۵	۳۴	۱۵
	نوع دوستانه	۴	۱۸/۰۷	۳۷	۸
	متغیر مسئولیت‌پذیری	۱۰	۶۹	۱۰۰	۴۲
نگرش مذهبی	اعتقادی	۳	۱۸	۲۴	۸
	تجربی	۴	۱۶	۲۴	۶
	پیامدی	۲	۱۶	۲۴	۶
	متغیر نگرش مذهبی	۸	۵۱	۷۲	۲۲
کیفیت زندگی کاری	کیفیت محیط کار	۲	۹	۱۶	۲
	قانون‌گرایی	۲	۵	۱۲	۰
	فرصت رشد	۱	۶	۱۲	۳
	متغیر کیفیت زندگی	۶	۲۱	۴۰	۸

با توجه به مقادیر میانگین در جدول ۶ مشاهده می‌شود که بیشترین مقدار میانگین متعلق به مسئولیت‌پذیری (۶۳) و کمترین مقدار میانگین متعلق به متغیر کیفیت زندگی کاری (۲۱) است. در متغیر مسئولیت‌پذیری، مؤلفه اخلاقی با میانگین ۲۵؛ در متغیر نگرش مذهبی، مؤلفه اعتقادی با میانگین ۱۸؛ در متغیر کیفیت زندگی کاری، مؤلفه کیفیت زندگی با میانگین ۲۱ بیشترین مقدار میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

با توجه به جدول ۷ میانگین مؤلفه اخلاقی در مردان و زنان با هم برابر و مساوی ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی در بین افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا نسبت به سایر افراد بیشتر و برابر ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی در اعضای هیئت‌علمی و اداری با یکدیگر یکی و

برابر ۲۵ است. میانگین مؤلفه اخلاقی افرادی که سابقه کاری ۱ الی ۵ سال داشته‌اند، با افرادی که سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال داشته‌اند، به یک میزان و برابر ۲۶ است. به‌طور کلی میزان میانگین مؤلفه اخلاقی نسبت به تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بالاتر بوده است.

جدول (۷) مقادیر میانگین متغیر وابسته مسئولیت‌پذیری اجتماعی براساس متغیرهای زمینه‌ای تحقیق

متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی					
مؤلفه قانونی	مؤلفه اقتصادی	مؤلفه اخلاقی	مؤلفه نوع‌دوستانه		
میانگین	میانگین	میانگین	میانگین		
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	مرد	جنسیت
۱۳	۱۳	۲۵	۱۷	زن	
۱۲	۱۳	۲۴	۱۸	فوق دیپلم	تحصیلات
۱۲	۱۳	۲۷	۱۸	کارشناسی	
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	کارشناسی ارشد	
۱۴	۱۳	۲۵	۱۷	دکتر	
۱۴	۱۳	۲۵	۱۷	علمی	نوع همکاری
۱۲	۱۲	۲۵	۱۸	اداری	
۱۴	۱۲	۲۶	۱۷	۵-۱	سابقه کار
۱۲	۱۱	۲۶	۱۶	۶-۱۰	
۱۲	۱۲	۲۵	۱۷	۱۱-۱۵	
۱۴	۱	۲۵	۲۰	۱۶ و بالاتر	

با توجه به جدول ۸ میانگین مؤلفه اعتقادی در مردان و زنان برابر هم و مساوی ۱۸ است. میانگین مؤلفه اعتقادی در بین افراد دارای مدرک کارشناسی نسبت به سایر افراد بیشتر و برابر ۱۹ است. میانگین مؤلفه اعتقادی در اعضای هیئت‌علمی و اداری با یکدیگر یکی و برابر ۱۸ است. میانگین سه مؤلفه اعتقادی، پیامدی و تجربه‌ای در افرادی که سابقه کاری ۱ الی ۵ سال داشته‌اند، به یک میزان و برابر ۱۹ است؛ اما به‌طور کلی میزان میانگین مؤلفه اعتقادی نسبت به تمامی مؤلفه‌های نگرش مذهبی، بالاتر بوده است.

جدول ۸) مقادیر میانگین متغیر مستقل نگرش مذهبی براساس متغیرهای زمینه‌ای تحقیق

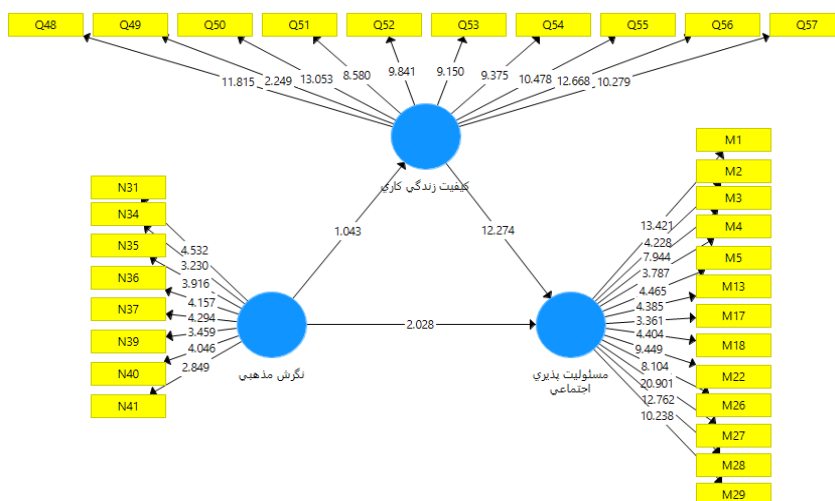
متغیر نگرش مذهبی				
مؤلفه اعتقادی	مؤلفه تجربه‌ای	مؤلفه پیامدی		
میانگین	میانگین	میانگین		
۱۸	۱۶	۱۶	مرد	جنسیت
۱۸	۱۶	۱۵	زن	
۱۸	۱۳	۱۳	فوق دیپلم	تحصیلات
۱۹	۱۸	۱۶	کارشناسی	
۱۷	۱۶	۱۵	کارشناسی ارشد	
۱۷	۱۶	۱۵	دکتر	
۱۸	۱۶	۱۵	علمی	نوع همکاری
۱۸	۱۷	۱۶	اداری	
۱۹	۱۹	۱۹	۵-۱	سابقه کار
۱۶	۱۵	۱۵	۶-۱۰	
۱۸	۱۷	۱۶	۱۱-۱۵	
۱۸	۱۶	۱۵	۱۶ و بالاتر	

یافته‌های استنباطی تحقیق

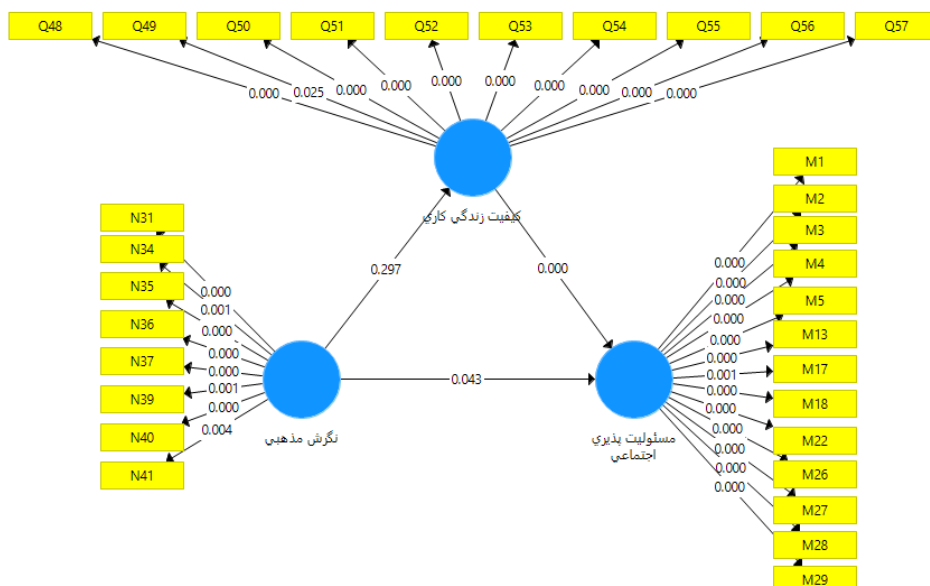
به‌منظور آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری و برای آزمون فرضیه‌های فرعی از آزمون‌های همبستگی دومتغیره اسپیرمن استفاده شده است. در این آزمون ملاک قضاوت، مقدار معناداری است. شکل‌های ۲ و ۳ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می‌دهند. این مدل درواقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T و p آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر و بار عاملی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. اگر مقدار آماره T در بین بازه $(+۱/۹۶ تا -۱/۹۶)$ قرار گیرد و مقدار p بیشتر از $۰/۰۵$ باشد، درنتیجه بار عاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست.

مقادیر T -value برای دو مسیر از مسیرها از مقدار استاندارد قدرمطلق $۱/۹۶+$ بیشتر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش است؛ به‌عبارتی مقدار T -value محاسبه شده بین دو متغیر نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری برابر $۲/۰۲۸$ ($P = 0/04$) را نشان می‌دهد که بیان‌گر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است و این فرضیه تأیید می‌شود. مقدار T -

value محاسبه شده بین دو متغیر کیفیت زندگی و مسئولیت پذیری برابر $12/274$ ($P=0/000$) را نشان می دهد که بیان گر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است که تأیید فرضیه را نشان می دهد؛ اما مقدار این آماره بین دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری مابین دو مقدار $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارد و این مقدار معنی دار نیست؛ یعنی مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی (برابر $1/043$) ($P=0/297$) بیان گر عدم وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است؛ بنابراین فرضیه فوق تأیید نمی شود. این مقادیر برای سطح معنی داری P هم به همین صورت قابل تفسیر است.



شکل ۲) مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

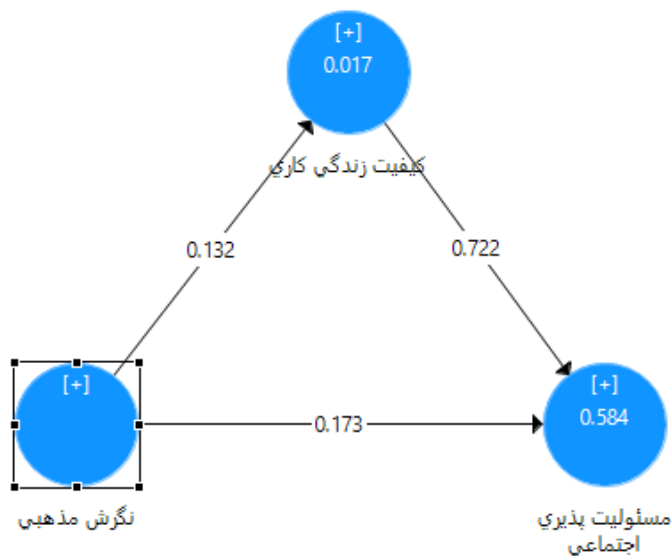


شکل ۳) مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای P-value

برای تعیین اثر غیرمستقیم متغیر کیفیت زندگی کاری از آماره واریانس محاسبه شده VAF^1 استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. این بدان معنی است که تقریباً ۳۵ درصد از اثر کل بر مسئولیت‌پذیری به‌طور غیرمستقیم توسط متغیر کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت ارتباطات سازمانی خوب (بویژه ارتباط مدیران با کارکنان)، ایجاد فرصت برای رشد قابلیت‌های کارکنان و ارتقای آن‌ها، استقلال عمل کافی در انجام وظایف و آزادی بیان و انتقاد از جمله عواملی هستند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان را بهبود می‌بخشند.

همچنین در شکل ۴، ضرایب مسیر که بیان‌گر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. برخی محققان بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱، یک میزان مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دوایر برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 هستند. مقدار

ضریب تعیین R^2 نیز نشان‌دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. براساس قاعده بوتستراپینگ^۱، ضرایب مسیر به‌دست‌آمده باید مورد آزمون قرار گیرند. ضرایب مسیر در شکل ۳، بیانگر آن است که مقدار ۱۷٪ از واریانس استفاده‌شده از متغیر مسئولیت‌پذیری، مستقیماً توسط متغیر نگرش مذهبی تبیین می‌شود ($t=2/02, p=0/04$)؛ مقدار ۷۲٪ از واریانس استفاده‌شده از متغیر مسئولیت‌پذیری توسط متغیر کیفیت زندگی کاری تبیین شده است ($t=12/27, p=0/000$)؛ اما تأثیر ۱۳٪ ناشی از متغیر نگرش مذهبی بر کیفیت زندگی کاری با توجه به مقادیر معنی‌داری، مورد تأیید نیست؛ زیرا مقدار سطح معنی‌داری ($p=0/29$) و معناداری ($t=1/04$) آن از فواصل مورد اعتماد خارج است؛ بنابراین نتایج پژوهش نشان‌گر آن است که متغیر نگرش مذهبی اثری معنی‌دار بر روی متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری نداشته است؛ اما متغیر کیفیت زندگی کاری بر روی متغیر مسئولیت‌پذیری، اثری معنادار داشته است. دو متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری جمعاً حدود ۶۰٪ از تغییرات متغیر وابسته مسئولیت اجتماعی را تبیین کرده‌اند.



شکل ۴) مدل آزمون‌شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که اثر مستقیم نگرش مذهبی بر کیفیت زندگی کاری با ضریب مسیر (۰/۱۳۲) و $t=1/04$ مورد تأیید نیست. اثر مستقیم کیفیت زندگی بر مسئولیت‌پذیری با ضریب مسیر (۰/۷۲۲) و $t=12/27$ و اثر مستقیم نگرش مذهبی بر مسئولیت‌پذیری با ضریب مسیر (۰/۱۷۳) و $t=2/02$ معنادار و مثبت است و با توجه به این نتایج، رابطه بین متغیرهای پژوهش (کیفیت زندگی کاری با مسئولیت‌پذیری)؛ (نگرش مذهبی با مسئولیت‌پذیری) تأیید می‌شود؛ بنابراین با توجه به مقادیر معنی‌داری، متغیر نگرش مذهبی بر روی کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی‌داری نداشته است. در عین حال متغیر نگرش مذهبی و کیفیت زندگی به صورت جداگانه بر روی متغیر مسئولیت‌پذیری تأثیر مستقیم و معنی‌داری را ایفا کرده‌اند؛ به عبارتی متغیر کیفیت زندگی کاری نمی‌تواند به عنوان متغیر میانجی عمل کند و بهتر است به عنوان یک متغیر مستقل مجزا مورد بررسی قرار گیرد.

همان‌طور که قبلاً عنوان شد، جهت آزمون فرضیه‌های فرعی از آزمون همبستگی دومتغیره اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۹) نتایج آزمون فرضیات اصلی پژوهش

رابطه بین متغیرها	آماره تی (T)	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
نگرش مذهبی ← کیفیت زندگی کاری	۱/۰۴	۰/۱۳۲	-	۰/۱۷۳	عدم تأیید
کیفیت زندگی کاری ← مسئولیت‌پذیری	۱۲/۲۷	۰/۷۲۲	-	۰/۷۲۲	تأیید
نگرش مذهبی ← مسئولیت‌پذیری	۲/۰۲	۰/۱۷۳	۰/۰۹۵	۰/۲۶۸	تأیید

- بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همان‌طور که یافته‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی (۰/۱۸۶) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده ($Sig=0/04$) بیان‌گر این مسئله است که بین بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از طرفی جهت تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح بعد اعتقادی نگرش‌های مذهبی در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر شده است.

جدول ۱۰) همبستگی اسپیرمن بین مولفه اعتقادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد اعتقادی		
۱	۰/۱۸۶	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۴۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۱۸۶	۱	ضریب همبستگی	بعد اعتقادی
۰/۰۴۰	.	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۱، ضریب همبستگی (۰/۲۴۶) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین بعد تجربی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح بعد تجربه‌ای، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر شده است. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که عواملی مانند معنویت دینی، تقوا (ترس از خدا) و ایمان به زندگی پس از مرگ با تقویت وجدان و تعهد افراد باعث افزایش سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها می‌شود.

جدول (۱۱) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه تجربه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد تجربی		
۱	۰/۲۴۶	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۱۲	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۲۴۶	۱	ضریب همبستگی	بعد تجربی
۰/۰۱۲	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین بعد پیامدی نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۲ و ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۰۷۶) و سطح معناداری به‌دست‌آمده ($Sig=0/45$) می‌توان گفت که بین بعد پیامدی نگرش‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در توجیه این یافته

می‌توان گفت که در حیات اجتماعی و سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور این بعد از نگرش دینی اولویت بالایی ندارد و جزء ترجیحات آن‌ها نیست و بنابراین رابطه معنی‌داری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته است.

جدول (۱۲) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه پیامدی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	بعد پیامدی		
۱	۰/۰۷۶	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۴۵۱	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۲	تعداد نمونه	
۰/۰۷۶	۱	ضریب همبستگی	بعد پیامدی
۰/۴۵۱	.	ضریب معنی‌داری	
۱۰۲	۱۰۲	تعداد نمونه	

- بین کیفیت محیط کار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۳، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۵۸۳) و سطح معناداری به‌دست‌آمده ($\text{Sig}=0.001$)، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه کیفیت محیط کار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. جدول ۱۴) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	کیفیت محیط کار		
۱	**۰/۵۸۳	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۱	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۰	تعداد نمونه	
**۰/۵۸۳	۱	ضریب همبستگی	کیفیت محیط کار
۰/۰۰۰	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۰	۱۰۰	تعداد نمونه	

از طرفی رابطه این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه کیفیت محیط کار، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است. در توجیه این یافته می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی در محیط کاری ایمن و بهداشتی برخوردار از فرهنگ سازمانی خوب که در آن ارتباطات صمیمانه بین کارکنان با یکدیگر و مدیران وجود دارد، بهبود می‌یابد.

- بین قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۴، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۴۸۸) و سطح معناداری به‌دست‌آمده ($\text{Sig}=0.000$)، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه قانون‌گرایی در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است. در توجیه این یافته می‌توان

گفت که اجرای درست و عادلانه قانون، هماهنگی بین بخش‌های مختلف و پرهیز از بی‌برنامگی باعث افزایش سرمایه اجتماعی و احساس مسئولیت بیشتر کارکنان می‌شود.

جدول ۱۵) همبستگی اسپیرمن بین مولفه قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	قانون‌گرایی		
۱	**۰/۴۸۸	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۱	ضریب معنی داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
**۰/۴۸۸	۱	ضریب همبستگی	قانون‌گرایی
۰/۰۰۱	۰	ضریب معنی داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

- بین فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

براساس یافته‌های حاصل از جدول ۱۵، ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۴۷۷) و ضریب معناداری به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که با اطمینان ۹۹٪ و سطح خطای کمتر از یک درصد، بین مؤلفه فرصت رشد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از طرفی تأثیر این رابطه به‌صورت مثبت و مستقیم است؛ به‌عبارتی با افزایش سطح مؤلفه فرصت رشد در افراد، میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد بیشتر شده است؛ بنابراین می‌توان استدلال کرد که دادن استقلال عمل کافی به افراد در انجام وظایف و فراهم کردن زمینه رشد و بالندگی کارکنان، باعث شکوفایی استعدادهای آن‌ها می‌شود و این احساس را در آن‌ها ایجاد می‌کند که سازمان به آن‌ها و توانمندی‌هایشان نگاه ویژه‌ای دارد و همین امر باعث افزایش سطح اعتمادبه‌نفس و تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌شود.

جدول ۱۶) همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه فرصت رشد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی	فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی		
۱	۰/۴۷۷	ضریب همبستگی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۰	۰/۰۰۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	
۰/۴۷۷	۱	ضریب همبستگی	فرصت رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۰۰۰	۰	ضریب معنی‌داری	
۱۰۳	۱۰۳	تعداد نمونه	

نتیجه‌گیری و بحث

مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان یک فرایند دگرخواهانه و عام‌گرایانه، می‌تواند نقش قابل توجهی در توسعه هر جامعه‌ای داشته باشد. همان‌طور که در مقدمه اشاره شد، تغییرات ایجادشده در زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جامعه می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای در نوع انتظارات جامعه و مردم از نهادها و سازمان‌های مختلف ایجاد کند. این تغییرات به‌صورت چشم‌گیری چالش‌های زیادی را در جامعه ایجاد کرده و به تبع آن این مسئله در انتظارات مردم از نهادهایی مثل دانشگاه پیام نور اثرات قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ البته نوع واکنش دانشگاه نسبت به این چالش‌ها و کیفیت مسئولیت‌پذیری این نهاد و پرسنل وابسته به آن می‌تواند از عوامل متعددی متأثر باشد؛ بنابراین این مطالعه به دنبال بررسی این مسئله بود که در شرایط کنونی جامعه، در واحدها و مراکز دانشگاه پیام نور خراسان شمالی تا چه حد وضعیت نگرش مذهبی پرسنل علمی و اداری دانشگاه‌ها می‌تواند تبیین‌کننده سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل دانشگاه در قبال جامعه پیرامون خود باشد. از سوی دیگر وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان موجود در واحدها و مراکز دانشگاهی پیام نور خراسان شمالی تا چه حد می‌تواند در رابطه میان نگرش‌های مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان این دانشگاه نقش میانجی ایفا نماید؟

نتایج پژوهش نشان داد که نگرش مذهبی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور خراسان شمالی، تأثیر مستقیم معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های قاسمی، بادماسر و فتحی (۱۳۹۷)، وکیلی فرد و حسین‌پور (۱۳۹۶)، حقیقتیان، هاشمیان‌فر و مرادی (۱۳۹۱)، سو (2019) و برامر، ویلیامز و زینکین (2007) هم‌خوانی دارد. براساس یافته‌های تحقیق، هرچه بعد اعتقادی و تجربی نگرش مذهبی کارکنان قوی‌تر باشد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها هم بیشتر می‌شود. بدون تردید یکی از مؤلفه‌های اصلی هر مجموعه‌ای در مسیر وظیفه‌شناسی مشتریان، حمایت از ذی‌نفعان و بهبود اعتبار و شهرت سازمان است. در این واحدها مسئولیت اجتماعی سازمانی به‌صورت یک قرارداد اجتماعی عمل می‌کند که مستلزم تعهد به رفتار در یک وضعیت اخلاقی و مسئولانه است تا بتواند آثار منفی را در سازمان‌ها به حداقل و آثار مثبت آن را به حداکثر برساند. از موارد مرتبط با مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان، وجود

نگرش‌های دینی است که در قالب نوعی فرهنگ سازمانی بیان می‌شود. ساخت مذهبی و ارزشی حاکم بر فضای سازمان که از محیط فرهنگی آن جامعه وارد می‌شود و یا افراد درون آن واحد می‌آورند و به‌طور سازمانی بر همه اعضا نظارت دارد، سبب پیدایش فرهنگی خاص در آن واحد می‌شود که نیروی اخلاقی نام دارد و یا به‌تعبیر دورکیم وجدان اخلاقی حاکم است. اگر دسته‌ای از ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات در دوره‌ای نسبتاً کوتاه در یک سازمان اجرا شوند، فرهنگ سازمانی آن سازمان را به وجود می‌آورند. این افراد با تکیه به ارزش‌های اخلاقی شخصی در محیط نفوذ می‌کنند و محیط را با خود تطبیق می‌دهند؛ بنابراین اگر سازمانی بخواهد در جهت توسعه و ترقی گام بردارد، ناچار است کارکنان خود را افرادی مسئول و متعهد بار آورد. در این پژوهش رابطه معناداری بین بعد پیامدی نگرش مذهبی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مشاهده نشد. بعد پیامدی درواقع به‌نوعی پیامد دینداری است (حسینی و محمدی، ۱۳۹۸) و شاید به این دلیل رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نداشته است؛ به‌عبارت دیگر، جداول ۴ و ۵ نشان داده‌اند که از بین مؤلفه‌های نگرش‌های مذهبی در درجه اول، جنبه تجربی و پس از آن جنبه اعتقادی آن می‌تواند روحیات عام‌گرایانه و دگرخواهانه پرسنل را تقویت کند و درنتیجه قادر به تبیین میزان واریانس مسئولیت‌پذیری آن‌ها باشند؛ بنابراین توصیه می‌شود مدیران دانشگاه‌ها در جهت تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرسنل خود، مکانیزم‌هایی برای تقویت جنبه‌های تجربی نگرش‌های مذهبی در قالب مراسم جمعی مختلف ایجاد کنند و از سوی دیگر برای تقویت جنبه‌های اعتقادی ترغیب‌کننده روحیات دگرخواهانه، گام‌های اساسی بردارند؛ البته باید در نظر داشت که برای تقویت دینداری افراد، علاوه بر آموزش آموزه‌های دینی، تبلیغات و برگزاری مراسم‌ها و آیین‌های مذهبی، رفتار و عملکرد مناسب مدیران و افرادی که سعی در ترویج دینداری در سازمان دارند، بسیار تعیین‌کننده است. نتایج تحقیق هم‌چنین نشانگر تأثیر معنادار کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه‌های پیام نور خراسان شمالی است. هر سه مؤلفه بررسی شده کیفیت زندگی کاری؛ یعنی کیفیت محیط کار، قانون‌گرایی و فرصت‌های رشد و توسعه قابلیت‌های انسانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر مثبت داشتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های امیددی و علوی (۱۳۹۷) و مهدیان، طاهری گودرزی و خرمی‌مقدم (۱۳۹۴) هم‌سو است. اقداماتی مانند شناخت مسائل و مشکلات کارکنان، فراهم کردن زمینه پیشرفت

شغلی و رعایت انصاف و قانون در ارتقای افراد، پرهیز از تبعیض، آموزش و توانمندسازی کارکنان و دادن استقلال عمل کافی به افراد توانمند، بهبود ارتباطات سازمانی و تشویق‌های به موقع، می‌توانند به بهبود کیفیت زندگی کارکنان و بالطبع افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان کمک کنند. با توجه به نتایج پژوهش، متغیر نگرش مذهبی بر روی کیفیت زندگی تأثیر معنی‌داری نداشته است. این نتیجه با یافته‌های پژوهش طلوعی و صبوراسماعیلی (۱۳۹۹) هم‌سو و با نتیجه کرمی و حسین‌پور (۱۳۹۳) ناهم‌سو است. در این رابطه شاید بتوان چنین استدلال کرد که کیفیت زندگی کاری کارکنان، بیش از آن که تحت تأثیر نگرش مذهبی آن‌ها باشد، عمدتاً به کیفیت محیط کار، مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان مربوط می‌شود. در عین حال همان‌گونه که بیان شد، نگرش مذهبی کارکنان توانسته است به‌عنوان متغیر مستقل، تأثیر قابل توجهی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان نشان دهد. در نهایت جدول ۳ بیانگر این قضیه بوده است که مسئولیت‌پذیری کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان شمالی بیش از آن که متأثر از نگرش‌های مذهبی باشد، به‌طور قابل ملاحظه‌ای متأثر از کیفیت زندگی و بویژه کیفیت محیط کار بوده است؛ بنابراین دانشگاه جهت بهبود مسئولیت‌پذیری پرسنل خود بایستی ابتدا به کیفیت محیط و پتانسیل رشد قابلیت‌های انسانی و پس از آن به تقویت جنبه‌های تجربی نگرش‌های مذهبی پرسنل در تعامل با جامعه بیرون از دانشگاه بپردازد.

منابع

- اقدام‌پور، رضا، کشتی‌آرای، نرگس، و اسماعیلی، رضا. (۱۳۹۸). تجارب زیسته دانشجویان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه. *مطالعات برنامه درسی/آموزش عالی*، ۱۰ (۲۰)، ۲۳۷-۲۶۴.
- امیدی، محمود، و علوی، سیدمحمدحسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان). در: *مجموعه مقالات برگزیده چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. قزوین: مؤسسه آموزش عالی تاکستان*، ۱-۱۵.
- حبیبی، نوید، وظیفه‌دوست، حسین، و جعفری، پریش. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲ (۲)، ۱۲۵-۱۴۵.
- حسنی، رفیق، و محمدی، محمد. (۱۳۹۸). رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت دخانیات. *مدیریت اسلامی*، ۲۷ (۲)، ۲۳-۴۲.
- حقیقتیان، منصور، هاشمیان‌فر، علی، و مرادی، گلمراد. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر نگرش‌های دینی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت نفت کرمانشاه). *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۱ (۲)، ۷۹-۱۱۴.
- رحمانی، جبار. (۱۳۹۸). جستارهایی در مسئولیت اجتماعی دانشگاه ایرانی و بحران‌های زیست‌محیطی (تجربه سیلاب‌های ۱۳۹۸). *تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی*.
- رفیعی، محسن، خرسندی، اکبر، و عباسی، صباح. (۱۳۹۷). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری کارکنان براساس دینداری و هوش اخلاقی در دانشگاه‌های شهر بیجار. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱ (۲۸)، ۳۸۱-۴۰۲.
- سبحانی‌فرد، یاسر. (۱۳۹۵). مبانی و کاربرد تحلیل عاملی و مدل‌سازی ساختاری همراه با استفاده از نرم‌افزارهای LISREL- SMART PLS- AMOS- SPSS- HLM. *تهران: دانشگاه امام‌صادق (ع)*.
- سراج‌زاده، سید حسین. (۱۳۷۸). نگرش‌ها و رفتارهای دینی نوجوانان تهرانی و دلالت‌های آن برای نظریه سکولارشدن. *نمایه پژوهش*، ۹ و ۱۰، ۱۰۵-۱۲۰.

- شریف‌زاده، فتاح، و خیراندیش، مهدی. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۲ (۳)، ۲۹-۵۲.
- شفائی یامچلو، طاهره، ابیلی، خدایار، و فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۷). مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: دانشگاه تهران). *برگ فرهنگ*، ۲۵، ۱۸۹-۲۰۲.
- طلوعی، زهره، و صبور اسماعیلی، نوشین. (۱۳۹۹). نگرش مذهبی و کیفیت زندگی کاری معلمان. در: *پنجمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی*. تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری.
- علی‌محمدلو، مسلم، اکبری، بنفشه، و مهدویان‌پور، الهام. (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها با استفاده از تکنیک دلفی فازی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز). *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۶ (۳)، ۱۶۱-۱۹۲.
- غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۴)، ۷۹-۱۰۰.
- فاضلی، نعمت‌الله. (۱۳۸۷). فرهنگ و دانشگاه. تهران: ثالث.
- قاسمی، مهدی، بادیار، محمد، و فتحی، سهیلا. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی دینداری در تحلیل عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹ (۱)، ۱۸۹-۲۰۶.
- کرمی، مرتضی، و حسین‌پور، رضا. (۱۳۹۳). رابطه نگرش مذهبی با کیفیت زندگی کاری کارکنان یک دانشگاه نظامی. در: *مجموعه مقالات برگزیده نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی*. مرودشت: اندیشه‌سازان مبتکر جوان.
- مهدیان، محمدجعفر، طاهری گودرزی، حجت، و خرمی‌مقدم، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با مسئولیت اجتماعی دبیران مقطع متوسط اول شهر بروجرد، سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴. در: *مجموعه مقالات برگزیده کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی*. مالزی: مؤسسه سرآمد همایش کارین.

- والیما، جوسی، و ایلوکی، اویلی هلنا. (۱۳۹۵). چشم‌اندازهای فرهنگی آموزش عالی. ترجمه محمد صفار. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- وکیلی‌فرد، حمیدرضا، و حسین‌پور، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت. *حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۲ (۳)، ۱۸۵-۲۱۴.
- Bokhari, A. A. H. (2017). Universities' Social responsibility (USR) and sustainable development: A conceptual framework. *International Journal of Economics and Management Studies*, 4(12), 8-16.
- Brammer, S., Williams, G., & Zinkin, J. (2007). Religion and attitudes to corporate social responsibility in a large cross-country sample. *Journal of Business Ethics*, 71, 1-23.
- Carroll, A. (1991). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Academy of Management Review*, 16(4), 268-296.
- Clock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Galbreath, J. (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? *European Business Review*, 22(4), 411-431.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. Chicago: Rand McNally.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lyotard, J. F. (1984). *The postmodern condition: A report on knowledge*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Raschke, C. A. (2003). *The digital revolution and the coming of the postmodern university*. London: Routledge Flamer.
- Readings, B. (1997). *The University in ruins*. Massachusetts, MA: Harvard University Press.
- Su, K. (2019). Does religion benefit corporate social responsibility (CSR)? Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1206-1221.

The Role of Co-Creation in The Organizational Learning of Academic Staff Members of University of Birjand

Fateme Taherpour¹

Fatemeh Naseri²

Received: 13/1/2023

Accepted: 27/4/2023

Introduction

Universities can implement the desired model of organizational learning if employees establish close, deep, interactive and cooperation with each other and adopt co-creation approaches (Zhang et al., 2011, p. 52). Co-creation supports the processes of change and group formation and enhances organizational learning by stimulating intellectual, collaborative and discursive, creative and innovative activities among employees and achieving a learning organization. In academic and university environments, faculty members with a co-creative approach can share the necessary information through mutual dialogue in a transparent environment, interact with each other, and improve their skills from organizational learning. Such learning is not only dependent on tools and techniques; rather, it is attained with support, insight and collective and meaningful participation (Mastio Chew & Dovey, 2019, p. 296). However, most of the studies related to organizational learning have not considered the factor that strengthens and even creates it, that is, co-creation. Therefore, in the present study, the researcher aimed to analyze the role of co-creation components on organizational learning among the faculty members of Birjand University and examined four sub-objectives. Therefore, the present study aims at:

- ✓ investigating the predictive role of dialogue on organizational learning among faculty members of University of Birjand.
- ✓ examining the predictive role of access on organizational learning among faculty members of University of Birjand.
- ✓ analyzing the predictive role of flexibility on organizational learning among faculty members of University of Birjand.
- scrutinizing the predictive role of transparency on organizational learning among faculty members of University of Birjand.

1. Assistant professor of educational management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran (Corresponding Author) f.taherpour@birjand.ac.ir

2. MA in Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran fatemeh.naseri@birjand.ac.ir

Methods

The current research is applied and descriptive in terms of purpose and method, and survey in terms of data collection. The statistical population of the study consisted of all 341 faculty members of University of Birjand. The population included five groups of humanities, basic sciences, engineering, agriculture and art, and each group was considered as a separate stratum by using a proportional stratified sampling method. The percentage of faculty members in each group was calculated about the total faculty members of Birjand University. In the final stage, the questionnaires were distributed among a proportion of faculty members in each group, which was estimated in relation to the total faculty members, and distributed randomly. Considering the size of the statistical population in the study (341 people) and considering that the minimum sample size is 200 in structural equation modeling, 210 questionnaires were distributed among the population and finally, 186 valid questionnaires were collected and analyzed. To measure the research variables, two questionnaires were used: a co-creation questionnaire (Taherpour, 2021) with a reliability coefficient of 0.91 and organizational learning questionnaire (Pham & Swireszek, 2006) with a reliability coefficient of 0.94. Data analysis was done by descriptive statistics and inferential statistics using SPSS software (version 23) and structural equation modeling was used to determine the relationship between co-creation and organizational learning.

Findings

First, Pearson's correlation was used to examine the relationship between co-creation components and organizational learning. The results showed that all variables had a significant correlation with each other at the 0.01 level. The results also showed that co-creation predicted organizational learning. Co-creation had a positive and significant relationship with organizational learning at the 0.0001 level, with a standard coefficient of 0.78 and a t-statistic of 9.08. This means that on average, a one-unit increase or decrease in co-creation would lead to a 0.81-unit increase or decrease in organizational learning, respectively. Also, the fit of the research model was assessed by using the main absolute, parsimonious and comparative indices, which were all in an acceptable range. The normed fit index and the goodness of fit index (GFI) were both 0.94, the comparative fit index (CFI) was 0.94, and the root mean square error of approximation (RMSEA) was 0.09, which is close to zero. Therefore, the proposed model had a good fit.

Discussion

The results indicated that there was a positive and significant relationship between co-creation and organizational learning of faculty members. Co-creation, by facilitating dialogue among faculty members, provided opportunities for sharing ideas and work experiences. Co-creation enabled employees to talk about their work experiences with colleagues, and thus, to share knowledge, information, plans and new ideas. This created a path to enhance and improve the organization and led to the generation of new knowledge and better and more learning in the organization. Co-creation also provided

access to scientific information for faculty members, and thus, professors communicated with each other and created a field of knowledge and information sharing, which resulted in organizational learning. Co-creation ensured that faculty members provided information in an authentic, accurate, complete and clear manner to other colleagues, which increased organizational learning. Co-creation, by using the flexibility component, provided the field of constructive communication for faculty members to achieve organizational goals and to cooperate to learn more in their specialized field. In general, it can be concluded that co-creation created and improved organizational learning by providing the necessary conditions and factors such as access, transparency, dialogue and flexibility.

Keywords: co-creation, organizational learning, faculty members, Birjand University.

References

- Algera, J., & Chiva, R. (2013). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28(2), 315-326.
- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Nusari, M., Duraisamy, B., & Khalifa, G. S. (2020). The effect of big data on the quality of decision-making in Abu Dhabi government organizations. In *Data Management, Analytics, and Innovation: Proceedings of ICDMAI 2019* (Vol. 2, pp. 231-248). Springer Singapore.
- Alves, H., Fernandes, C., & Raposo, R. F. (2015). Value co-creation: Concept and contexts of application and study. *Journal of Business Research*, 96(1), 1626-1633.
- Ballantyne, D. (2004). Dialogue and its role in the development of relationship-specific knowledge. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 19(2), 114-123.
- Bernstein, E. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 181-216.
- Bushman, R., Piotroski, J., & Smith, A. (2004). What determines corporate transparency? *Journal of Accounting Research*, 2(42), 207-252.
- Chiva, R., Allegra, J., & Lapiedra, R. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(3-4), 224-242.
- Diaz-Mendez, M., & Gummesson, E. (2012). Value co-creation and university teaching quality: Consequences for the European higher education area (EHEA). *Journal of Service Management*, 4(23), 571-592.
- Fitzpatrick, M., Varey, R. J., Grönroos, C., & Davey, J. (2015). Relationality in the service logic of value creation. *Journal of Services Marketing*, 29(6/7), 463-471.
- Forsström, B. (2005). *Value co-creation in industrial buyer-seller partnerships – creating and exploiting interdependencies: An empirical case study*. Turku, Finland: Åbo Akademi University Press.
- Ghasemi, V. (2010). *Moadelsazi-e mo'adelat-e sakhtari dar pezhooresh-ha-ye ejtema'i ba karbord AMOS* [Structural equation modeling in social research using AMOS graphics]. Tehran: Sociologists Publications. [In Persian]
- Gholtash, A., Salehi, M., Javdani, M., & Sina, H. (2012). Rabete farhang-e sazmani va yadgiri sazmani ba modiriat danesh aza-e heyat elmi daneshgah Azad Eslami [The relationship between organizational culture and organizational learning with knowledge management among faculty members in Islamic Azad University]. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 7(1), 85-69. [In Persian]
- Granados, N., Gupta, A., & Kauffman, R. (2006). The impact of IT on market information and transparency: A unified framework. *Journal of the Association for Information Systems*, 3 (7), 148-178.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2010). Toward a theory of brand co-creation with implications for brand governance. *Journal of Brand Management*, 17, 590-604.
- Hill, L. A., Brandeau, G., Truelove, E., & Lineback, K. (2014). Collective genius. *Harvard Business Review*, 92(6), 94-102.

- Jaakkola, E., & Alexander, M. (2014). The role of customer engagement behavior in value co-creation: A service system perspective. *Journal of Service Research*, 17 (3), 247-261.
- Kermani, N., Tavakkoli, M., Fardi, M., Fereydounnezhad, M., & Banihashem, K. (2020). Naqsh-e khalaqiyat dar yadgiri-ye sazmāni va eztabarab-e ejtemāii-ye moallemāan [Role of creativity in organizational learning and social anxiety in teachers]. *Journal of Psychological Science*, 19 (92), 1041-1048. [In Persian]
- Kohtamaki, M., & Rajala, R. (2016). Theory and practice of value co-creation in B2B systems. *Industrial Marketing Management*, 56, 4-13.
- Kristensson, P., Matthing, J., & Johansson, N. (2008). Key strategies for the successful involvement of customers in the co-creation of new technology-based services. *International Journal of Service Industry Management*, 4(19), 474-491.
- Lusch, R. F., Vargo, S. L., & O'Brien, M. (2007). Competing through service: insights from service-dominant logic. *Journal of Retailing*, 83(1), 5-18.
- Mastio, E., Chew, E., & Dovey, A. (2019). The learning organization as a context for value co-creation. *The Learning Organization*, 27 (4), 291-303.
- Maurer, M. (2008). *Dialogue as an organizational learning intervention: taking a closer look at psychological barriers*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Mazur, J., & Zaborek, P. (2014). Validating DART model. *International Journal of Management & Economics*, 44(3), 106-125.
- Mezirow, J. (2000). Learning as transformation: critical perspectives on a theory in progress. The Jossey-Bass higher and adult education series. Jossey-Bass publishers, 350 Sansome way, San Francisco, ca 94104.
- Mirkamali, S. M. (2008). *Ravabet-e ensanee dar amoozeshgah* [Human relations in school]. Tehran: Yestron Publishing. [In Persian]
- Moqtadaei, L., & Jamshidian, A. R. (2019). Modelsazi-ye mo'adelat-e sakhtari dar barresi-ye rabate-ye ham-afarini va sarmaye-ye ejtema'i: Mored-e motale'e a'za-ye hey'at-e elmi-ye daneshgah-e Esfahan) [Structural equation modeling of the relationship between co-creation and social capital: A case study: faculty members of University of Isfahan]. *Higher Education Letter*, 13(50), 89-67. [In Persian]
- Oswick, C., Anthony, P., Keenoy, T., Mangham, I. L., & Grant, D. (2000). A dialogic analysis of organizational learning. *Journal of Management Studies*, 37(6), 887-902.
- Payne, A., Storbacka, K., & Frow, P. (2008). Managing the co-creation of value. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1(36), 83-96.
- Pham, T., & Swierczek, W. F. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2), 186-201.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). Co-creating unique value with customers. *Strategy & Leadership*, 3(32), 4-9.
- Rodriguez, S., Perez, J., & Del Val, M. (2015). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. *Journal of The Learning Organization*, 10(3), 138-148.
- Sanchez, F., & Sobolev, K. (2010). Nanotechnology in concrete - A review. *Construction and Building Materials*, 24(11), 2060-2071.

- Sanders, E. B. N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *CoDesign*, 4(1), 5-18.
- Santos-Vijande, L. M., Lopez-Sanchez, J. A., & Trespalacios, J. A. (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance. *Journal of Business Research*, 65(8), 1079-1089.
- Stubberup, P. (2010). Co-creation in Danish retail banking. Master's thesis, Copenhagen Business School, Department of Marketing. Retrieved from <http://studenttheses.cbs.dk/xmlui/handle/10417/1326>.
- Taherpour, F. (2017). Rabetey-e beyn-e sayesh-e ejtema'i va ham-afarini ba naqsh-e miyanji ezat-e nafs-e sazmani dar beyn a'za-ye hey'at-e elmi daneshgah-haye bartar Iran [The relationship between social undermining and co-creating with mediating role of organizational self-esteem among faculty members of selected Iranian universities]. *Public Administration Perspectives*, 9(1), 109-128. [In Persian]
- Taherpour, F. (2021). Tarahi va etebariyabi sanje andazegiri ham afirini dar daneshgah [Developing and validation of co-creation questionnaire]. *Public Administration Perspectives*, 12(1), 135-155. [In Persian]
- Tanev, S., Bailetti, T., Allen, S., Milyakov, H., Durchev, P., & Ruskov, P. (2011). How do value co-creation activities relate to the perception of firms' innovativeness? *Journal of Innovation Economics*, 1(1), 131-159.
- Tempelton Gary, F., Brucer, R. L., & Snuder Charles, A. (2014). Development of a organization learning construct. *Journal of Management Information Systems*, 2(19), 170-189.
- Torfing, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2016). Transforming the public sector into an arena for co-creation: Barriers, drivers, benefits, and ways forward. *Administration & Society*, 51(5), 3-31.
- Van Breda-Verduijn, H., & Heijboer, M. (2016). Learning culture, continuous learning, organizational learning anthropologist. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 123-128.
- Varey, R. J., & Ballantyne, D. (2006). Relationship marketing and the challenge of dialogical interaction. *Journal of Relationship Marketing*, 4(3-4), 11-28.
- Vargo, S., & Lusch, R. (2016). Institutions and axioms: An extension and update of service-dominant logic. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), 5-23.
- Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social capital. *Information & Management*, 57(3), 103200.
- Zhang, X., Ye, C., Chen, R., & Wang, Z. (2011). Multi-focused strategy in value co-creation with customers: Examining cumulative development pattern with new capabilities. *International Journal of Production Economics*, 132(1), 122-130.
- Zhang, X., & Chen, R. Q. (2006). Customer participative chain: Linking customers and firm to co-create competitive advantages (in Chinese). *Management Review*, 18(1), 51-56.

مقاله علمی - پژوهشی

نقش هم‌آفرینی در یادگیری سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند

فاطمه طاهرپور^۱فاطمه ناصری^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۷

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_170435.html

چکیده

یادگیری سازمانی از ملزومات سازمان‌های مدرن برای رویارویی با تغییرات فزاینده و پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی است. تحقق معنادار یادگیری سازمانی وابسته به حضور برخی متغیرها در جهت تسهیل و گسترش آن است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه بین هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند انجام گرفته است. روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۳۴۱ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، تعداد ۲۱۰ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین طبقات مختلف توزیع شد که از مجموع آن‌ها، ۱۸۶ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفته است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه هم‌آفرینی طاهرپور (۱۴۰۰) و پرسشنامه یادگیری سازمانی فام و اسوایزسزک (۲۰۰۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد و برای پرسشنامه هم‌آفرینی ۰/۹۱ و برای یادگیری سازمانی ۰/۹۴ برآورد شد. نتایج تحلیل نشان داد تغییرات مؤلفه‌های گفتگو، خطرپذیری و شفافیت پیش‌بینی‌کننده تغییرات در میزان یادگیری سازمانی می‌شود. یافته‌ها نشان داد مؤلفه گفت‌وگو، یادگیری سازمانی را افزایش خواهد داد؛ اما مؤلفه دسترسی، قابلیت پیش‌بینی تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی را نداشت. همچنین هم‌آفرینی با ضریب مسیر

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول

f.taherpour@birjand.ac.ir

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه

fatemeh.nasari@birjand.ac.ir

بیرجند، بیرجند

استاندارد (۰/۸۱) و آماره $t(9/08)$ با یادگیری سازمانی در سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی داری دارد و الگوی مفهومی پژوهش از برازش لازم برخوردار بود. بر این اساس می توان نتیجه گرفت هم آفرینی با ایجاد گفتمان، تسهیل جریان انتشارات اطلاعات، ایجاد تدابیری برای شفافیت و انعطاف پذیری بین اعضای هیأت علمی دانشگاه، زمینه های ارتقای یادگیری سازمانی را فراهم می کند.

واژه های کلیدی: هم آفرینی، یادگیری سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه بیرجند.

مقدمه

دانشگاه ها به عنوان اصلی ترین تولیدکننده دانش و اطلاعات و گسترده ترین نهاد تولید دانایی و محور توسعه، باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تبادل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و افراد را در جهت مفهومی و هدفمند کردن تعاملات خویش آموزش دهند. بنا به گفته قلتاش، و همکاران (۱۳۹۰) ایجاد بینش مشترک در سازمان از جمله دانشگاه ها و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی به سازمانی به منظور پاسخگویی به پیچیدگی محیطی، ضروری است؛ از این رو اگر بتوان مجموعه هایی از عناصر از قبیل ساختارها، روش ها، راهبردها، فرایندها و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می توان در مقابل رقابت های سازمانی از خود واکنش نشان داد.

دانشگاه ها به عنوان سیستم مشارکت جو در صورتی می توانند الگوی مطلوب یادگیری سازمانی را اجرایی کنند و در رقابت های جهانی موفق شوند که کارکنان ارتباط نزدیک، عمیق، تعاملی و همکاری های متقابل با یکدیگر برقرار کنند و به سمت رویکردهای مبتنی بر هم آفرینی سوق یابند (Zhang, & et al., 2011: 123)؛ چراکه در فرایند هم آفرینی، ذی نفعان ایده های نوآورانه ای را برای تولیدات آینده سازمان ارائه می دهند و سازمان، خود را ملزم می بیند تا برای پاسخگویی به این خواسته ها و ایده ها، اهداف و فعالیت ها و محصولات خود را مجدداً سازمان دهی کند (Hatch, & Schultz, 2010: 595). در طی این سازمان دهی مجدد، یادگیری اتفاق می افتد؛ بنابراین می توان گفت هم آفرینی یکی از عوامل زمینه ای است که می تواند به تحقق یادگیری سازمانی کمک کند.

هر فردی در سازمان شایستگی‌ها و قابلیت‌های منحصر به فردی دارد که نسبت به سایرین متفاوت است و این وابستگی به منابع و سرمایه‌های هر فرد، یکی از دلایل بنیادین بروز هم‌آفرینی در سازمان است؛ زیرا یکی از ادله اساسی همکاری و مشارکت در سازمان‌ها و افراد، این است که هر فرد دارای منابع و قابلیت‌های مختلفی است که برای تکامل، به منابع و سرمایه‌های دیگران وابسته است و صرفاً در صورتی می‌توان از آن‌ها استفاده کرد که زمینه‌های تعامل و مشارکت در بین سازمان‌ها وجود داشته باشد (Forsström, 2005: 155)؛ از این‌رو تعامل و مشارکت در هم‌آفرینی، از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. این تعاملات و گفت‌وگوها، ابزاری در جهت توسعه و تقویت تعامل‌های اجتماعی به شمار می‌رود و دستاوردهایی نظیر ترقی گرایش به همکاری و فعالیت‌های جمعی، صبر و تحمل در برابر نظرات مخالف، تعالی اندیشه گروهی و ارتقای ایده‌های جدید برای حل مشکلات در بر خواهد داشت.

به واسطه هم‌آفرینی که یک رویکرد مشارکتی و گروهی است، یادگیری، نوآوری و تغییر و تحول مداوم، برای انطباق‌پذیری با شرایط مختلف و برای دست‌یافتن به موفقیت، امکان‌پذیر می‌شود؛ از این‌رو، با نتایج رویکرد هم‌آفرینی می‌توان سازگاری با تغییرات مختلف را پیش‌بینی کرد و سازمان قابلیت مهیاشدن با این تغییرات و دستیابی به مزیت رقابتی را کسب می‌کند. نظام دانشگاهی نیز با بهره‌گرفتن از رویکرد هم‌آفرینی می‌تواند ضمن برآورده کردن نیازهای ذی‌نفعان، سازگاری با تغییرات پیش‌بینی‌نشده را نیز فراهم و ماندگاری آموزش عالی را تضمین کند.

هم‌آفرینی با ایجاد گروه‌های کاری مختلف در دانشگاه، گفتمان در بین افراد را تسهیل می‌کند و این گفتمان به قصد ساختن و مبادله اطلاعات انجام می‌گیرد و راه را برای مشارکت بیشتر و بهبود فعالیت‌های سازمانی در دانشگاه باز می‌کند (طاهرپور، ۱۴۰۰: ۱۵۲). از دیدگاه ژانگ و همکاران^۱ (2011: 125) نظریه هم‌آفرینی یک نظریه انباشتگی است؛ یعنی هم‌آفرینی به‌وسیله افزایش اثرات متقابل، زمانی که قابلیت‌ها و توانایی‌های جدید در یک زمینه جمع می‌شوند، شناسایی می‌شود. از دیدگاه پراهلاد و راماسومی^۲ (2004: 5) هم‌آفرینی دارای چهار ویژگی دسترسی، شفافیت، گفت‌وگو و انعطاف‌پذیری است.

1. Zhang, & et al.

2. Prahalad, & Ramaswamv

به نظر می‌رسد هم‌آفرینی با حمایت از فرایندهای تعاملی و گروه‌سازی، در بهبود یادگیری سازمانی مؤثر واقع می‌شود و سبب برانگیختگی فکری، همکاری و گفتمان، خلاقیت و نوآوری در کارکنان و تحقق سازمان یادگیرنده می‌شود. سازمان یادگیرنده شکلی از تلاش جمعی انسانی را نشان می‌دهد که در آن شکل‌های ساختاری و عاملی قدرت برای تحقق یک هدف معنادار از طریق فرایند مشارکتی همسو می‌شوند (Kohtamaki & Rajala, 2016: 5). رودریگز، پرز و دلوال^۱ (2015) یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌دانند. به باور تمپلتون‌گری، بروسر و ساندراچارلز^۲ (2014) یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه است که به‌صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد؛ بنابراین یادگیری در سازمان زمانی محقق می‌شود که شرایط و زمینه‌های اولیه آن فراهم شود. برای نمونه در محیط‌های علمی و دانشگاه، در صورتی که اعضای هیأت علمی دارای رویکرد هم‌آفرینی باشند، می‌توانند طی فرایندی در طول گفت‌وگوی متقابل در محیطی توأم با شفافیت، در یک تعامل متقابل، اطلاعات مورد نیاز را در اختیار و دسترس یکدیگر قرار دهند و با بهره‌گیری از یادگیری سازمانی، در جهت بهبود مهارت‌های خود فعالیت کنند. تحقق چنین یادگیری‌ای صرفاً وابسته به ابزار و تکنیک نیست؛ بلکه با حمایت، بینش و مشارکت جمعی و معنی‌دار محقق می‌شود (Mastio, Chew & Dovey, 2019: 297). این شکل از یادگیری مشارکتی را می‌توان به‌عنوان یک مبادله خدمات در ازای خدمات از طریق هم‌آفرینی در نظر گرفت (Vargo & Lusch, 2016: 8-9). خدمت در این معنا به عمل به اشتراک‌گذاری دانش و قابلیت‌های ارزشمند یک فرد یا گروه با دیگری یا دیگران به‌منظور دستیابی به یک هدف اجرایی خاص اشاره دارد. در این عمل، یادگیرنده به‌طور فعال دانش، شایستگی‌ها و منابع مربی (ارائه‌دهنده خدمات) را با منابع خود یکپارچه می‌کند تا دانش جدید ایجاد کند؛ به عبارتی یادگیری سازمانی نتیجه هم‌آفرینی است (FitzPatrick, & et al., 2015: 465)؛ اما در اکثر مطالعات مربوط به یادگیری سازمانی، عامل تقویت‌کننده و حتی ایجادکننده آن، یعنی هم‌آفرینی

1. Rodriguez, Perez & delval

2. Tempelton Gary, Brucer & Snuder Charles

موردتوجه قرار نگرفته است؛ بنابراین در پژوهش حاضر، پژوهشگر به دنبال آن است که رابطه بین هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی را در بین اعضای هیأت علمی تحلیل و بررسی کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هم‌آفرینی

هم‌آفرینی عبارت است از خلق ارزش متقابل و ادغام و یکپارچگی منابع بین سازمان‌ها و مصرف‌کنندگان که در سیستم‌های خدماتی رخ می‌دهد (Stubberup, 2010: 6). هم‌آفرینی از دو عامل «هم» و «آفرینی» (co و creation) تشکیل شده است که مفهوم co به اینکه چه افرادی در این فرایند دخالت دارند، اشاره می‌کند و مفهوم creation به اینکه به وسیله چه سازوکارهایی صورت می‌گیرد، اشاره دارد (مقتدایی و جمشیدیان، ۱۳۹۹: ۷۰). هم‌آفرینی به معنای کمک به ساخته شدن ایده‌های بیشتر و بارور کردن آن‌هاست (Hill, & et al., 2014: 8) و عبارت است از آفرینش جمعی و مشترک با استفاده از مهارت‌ها، خلاقیت‌ها، توانایی‌ها و دانش جمعی (طاهرپور، ۱۳۹۶: ۱۱۲). هم‌آفرینی ارزش به سازوکارهایی همچون طراحی مشترک (Lusch, Vargo, & O'Brien, 2007: 11)، تولید مشترک (Sanders, & Stappers, 2008: 15)، مشارکت و تعامل (Jaakkola, & Alexander, 2014: 248) اشاره دارد؛ بنابراین راه رسیدن به هم‌آفرینی تعامل، مشارکت، گفت‌وگو و درگیری نزدیک ذکر شده است (Kristensson, Matthing, & Johansson, 2008: 480).

وری و بالانتین^۱ (2003: 12) نیز در جریان هم‌آفرینی بر فرایندهای یادگیری مشترک توجه دارند. یادگیری مشترک از طریق ارائه دانش‌ها و نظرات افراد مختلف حاصل می‌شود که به‌طور جمعی دانش جمعی را ارتقا می‌دهد. فورستروم^۲ (2005: 20) بر این باور است که هم‌آفرینی برگرفته از دو پدیده تعامل و وابستگی متقابل است. وابستگی متقابل را می‌توان ناشی از منابع و سرمایه‌های منحصربه‌فرد هر فرد تلقی کرد که برای تکامل موضوعی نیاز است که از ایده‌های سایر افراد استفاده کرد.

1. Varey, & Ballantyne
2. Forsstrom

برخی از محققان برای هم‌آفرینی سه جزء اصلی در نظر گرفته‌اند: ۱. منابع و فرایندها برای فعالیت و درگیری در هم‌آفرینی؛ ۲. همکاری و مشارکت ذی‌نفعان و ۳. سازوکار یادگیری متقابل (Tanev, & et al., 2011: 135). اساساً در فرایند هم‌آفرینی باید زمینه‌های تبادل اطلاعات و منابع مشخص باشد. اگر همکاری و مشارکت ذی‌نفعان در این جهت و براساس دانش و مهارت‌های آن‌ها انجام گیرد، به‌خودی‌خود قابلیت یادگیری دوجانبه بین افراد میسر می‌شود و تسهیل‌گر این فرایند خواهد بود. سازمان‌ها در دیدگاه هم‌آفرینی دو ویژگی متمایز دارند که برتری آن‌ها را نسبت به سایرین مشخص می‌کند. اولین ویژگی مبین این موضوع است که ذی‌نفع (مصرف‌کننده) را به‌عنوان یک شریک و همکار در فرایند تولید، نه به‌عنوان یک عنصر بیرونی در نظر می‌گیرند. این مهم‌برشمردن ذی‌نفع به کمک دیدگاه هم‌آفرینی تحقق می‌یابد؛ زیرا هم‌آفرینی فراتر و ماورای همکاری و مشارکت درون‌سازمانی گام برمی‌دارد. قدرت مفهومی هم‌آفرینی از آنجا مشخص می‌شود که افزون بر ذی‌نفعان داخلی، ذی‌نفعان خارجی با هدف حل مشکلاتی که عمومیت دارد، چالش‌ها و پتانسیل‌های نوآورانه را مطرح و بازیگران با درگیرشدن در فرایندهای یادگیری متقابل، مشکلات واحد و مشترکی را حل می‌کنند (Mezirow, 2000: 6؛ نقل از Torfing, Sørensen, & Røiseland, 2016: 9). ویژگی دوم نیز زمانی مطرح می‌شود که ذی‌نفع درگیر مشارکت درون‌سازمانی می‌شود. زمانی که ذی‌نفع وارد فرایند هم‌آفرینی می‌شود به‌تدریج قابلیت‌ها، مهارت‌ها و دانش جدیدی وارد عرصه سازمان می‌شود که استفاده از این موارد استراتژی‌های رقابتی را تأمین می‌کند. زمانی که سازمان قادر باشد نیازهای ذی‌نفعان را از طریق تعامل برآورده کند، به‌نوعی می‌تواند در عرصه رقابت، توفیق یابد و ماندگاری و بقای سازمانی خود را تضمین کند (Zhang, & Chen, 2006: 55).

پراهالال و رامسومی^۱ (2004) بر این باورند که هم‌آفرینی حاصل تعامل بین سازمان و ذی‌نفعان است و این شکل تعامل از طریق چهار عنصر ایجاد می‌شود: شفافیت، خطرسنجی، گفت‌وگو و دسترسی. گفتمان، فرایند بنیادی ایجاد و ادراک مشترک و یگانه از مضامین مختلف است؛ به‌گونه‌ای که افراد به کمک یکدیگر لایه‌های پنهان مفاهیم را درک خواهند کرد. برخی پژوهشگران

همچون اوسویک^۱ (890: 2000)، بر این باورند که «توسعه یادگیری سازمانی مرهون گفتمان درست و معتبر است؛ زیرا گفتمان، زمینه‌ساز ادراک جمعی و مشارکتی است. یک گفتمان باز، پیشگام همکاری فعال و پویاست و اعتماد و تقویت روابط را در پی دارد». ساخت اعتماد دوجانبه متکی به جنبه‌های خارجی سازمان نیست؛ بلکه به گفت‌وگو و روابط متقابل نیاز دارد و این گفتمان، اعتماد را میان سازمان و ذی‌نفعان ایجاد می‌کند و توسعه می‌دهد (Varey, & Ballantyne, 2003: 15). در گفت‌وگو، افراد در حوزه‌های باز و بدون مرزی قرار می‌گیرند که یادگیری، ترقی می‌یابد و شایستگی‌ها و مهارت‌های مختلف از طریق یادگیری مشترک و جمعی رشد می‌یابد (Payne, Storbacka, & Frow, 2008: 85). گفت‌وگو در فرایند هم‌آفرینی به‌عنوان یک صورت از ارتباطات، نقش‌آفرینی می‌کند؛ زیرا آفرینش دانش ضمنی و توسعه ایده‌های نوین و جدید را به همراه دارد.

افراد با دسترسی می‌توانند دانش ضمنی را تبدیل به دانش صریح کنند و زمینه اشاعه آن را برای دیگران فراهم سازند و درنهایت می‌توانند با چنین عاملی در جهت یادگیری سازمانی گام بردارند. در فرایند هم‌آفرینی، افراد دانش‌های تجربی و مهارتی خود را در گروه‌هایی که فعالیت دارند، به اشتراک می‌گذارند و از تسهیم دانش ابایی ندارند و مالکیت دانش را نیز نمی‌پذیرند. فرد با عضویت در گروه در فعالیت‌های گروهی درگیر می‌شود و مجموعه نظرات افراد با عقاید گروه ترکیب می‌شود. عنصر دسترسی با مباحث مدیریت دانش مرتبط است؛ زیرا مدیریت دانش را فرایندی می‌دانند که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازمان‌دهی و منتشر کنند تا به هدف خلق دانش دست یابند تا درنهایت پس از توزیع و اشاعه آن در میان افراد و سازمان، زمینه برای دست‌یافتن به دانش گسترده مهیا شود.

خطرسنجی را به‌عنوان حد تحمل موارد مبهم، عدم قطعیت و خطاها مطرح کرده‌اند. در خطرسنجی می‌توان بیان کرد که اگر مصرف‌کننده در فرایند طراحی و تولید، نقش مشارکت‌کننده فعال داشته باشد، طبعاً مسئولیت خطرات را می‌پذیرد (طاهرپور، ۱۳۹۶: ۱۱۰)؛ از جمله کارکردهای تحمل خطرات، توجه فزاینده به مشکلات، شناسایی راه‌حل‌های

معضلات، تشخیص آسان مشکل و داشتن تنوع در راهکارها و واکنش‌هاست (Chiva, Alegria, & Lapiedra, 2007: 230).

پراهالاد و رامسومی^۱ (2004) اذعان داشتند که ذی‌نفعان زمانی که در جایگاه هم‌آفرین قرار می‌گیرند، حساسیت بیشتری پیرامون خطرات بالقوه‌ای که در فرایندهای سازمانی نظیر طراحی، تحویل و بهره‌گیری خدمات است، از خود بروز می‌دهند که منجر به راه‌حل‌های مطلوب و وسیعی برای تعدیل چنین خطراتی می‌شود.

شفافیت به معنای قابلیت دیدن اطلاعات است به همان صورتی که فرستنده قصد ارائه آن را داشته است. برخی شفافیت را به سطح بدیهی بودن اطلاعات (Bushman, Piotroski, & Smith, 2004: 210) و شماری نیز آن را دقت اطلاعات تعریف کرده‌اند (Granados, Gupta, 2010: 150). در تعریف کلی می‌توان، آن را به معنای افشای روشن و دقیق مطرح کرد. شفافیت به درک و صحت کامل پیام‌ها، روابط و اطلاعات سازمانی اشاره دارد.

یادگیری سازمانی

ون‌بردا و دیگران^۲ (2016) معتقدند یادگیری سازمانی به این موضوع توجه دارد که سازمان‌ها در مسیر توسعه عملکرد و دستیابی به نتایج اثربخش، چگونه درباره محیط پیرامون خود یاد می‌گیرند و خود را با آن وفق می‌دهند. یادگیری سازمانی فرایند بهره‌گیری از تجربیات سازمانی از طریق کسب دانش و بصیرت، توزیع و تفسیر اطلاعات و تغییر نگرش و رفتار برای بالابردن سطح تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اعضا به منظور افزایش اثربخشی و بهره‌وری و تأمین نیازهای مشتریان و بهبود و به‌سازی سازمان در یک محیط متغیر و پویاست (میرکمالی، ۱۳۸۸: ۵۰). یادگیری سازمانی فرایند اصلاح و کشف خطاهاست و مجموعه‌ای از اقدام‌های سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به‌صورت آگاهانه و یا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، است (Alkatheeri, & et al., 2020: 231).

1. Prahalad, & Ramaswamy

2. Van Breda-Verduijn, & Heijboer

یادگیری سازمانی فرایندی است که سازمان از طریق آن یاد می‌گیرد و این یادگرفتن به معنی هرگونه تغییر در مدل‌های سازمانی است که منجر به بهبود یا حفظ عملکرد سازمان می‌شود (Algera, & Chiva, 2013: 318). رودریگز، پرز و دلوال^۱ (2003:140) نیز با توجه به نقش یادگیری در تغییر رفتار، یادگیری سازمانی را فرایند جمعی برای پشتیبانی و حمایت از تغییر رفتار سازمانی می‌دانند. در ادامه نتایج مطالعات انجام‌شده درباره متغیرهای هم‌آفرینی، یادگیری سازمانی و روابط متغیرهای ذکرشده باهم آورده شده است.

ژانگ و دیگران^۲ (2020: 120) در پژوهشی نشان دادند که هم‌آفرینی از مکانیسم‌های مهم سازمان برای بهبود عملکرد سازمانی است و سازمان با استفاده از هم‌آفرینی می‌تواند یادگیری سازمانی و انتقال دانش را اثربخش کند.

ماستیو، چو و دوئی^۳ (2019: 291) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مفهوم سازمان یادگیرنده و هم‌آفرینی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد هم‌آفرینی از حالت تدافعی فردی، جلوگیری و ایجاد یک اکوسیستم یادگیری را تسهیل می‌کند و با ایجاد همدلی باعث ایجاد هویت متقابل با دیگران می‌شود.

آلوز، فرناندز و راپوسو^۴ (2015:1627) در پژوهشی عوامل درون‌سازمانی مانند فرهنگ مناسب، بینش مناسب، برنامه‌ریزی، قابلیت‌ها، مهارت‌های مؤثر بر ذهنیت هم‌آفرینی را بررسی کرده‌اند و آن‌ها را توسعه‌دهنده هم‌آفرینی می‌دانند.

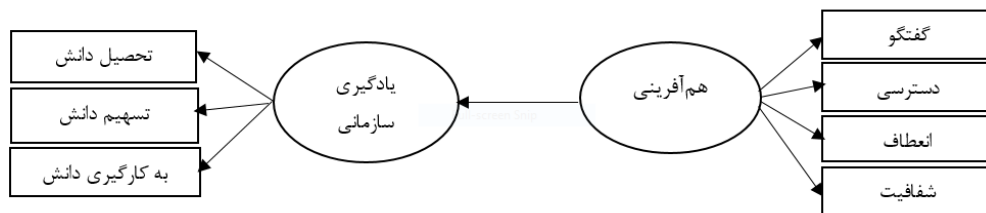
نتایج پژوهش مازور و زبورک^۵ (2014:107) حاکی از آن بود که عناصر مدل DART در هم‌آفرینی به‌عنوان یک چهارچوب مؤثر در پژوهش‌های کمی به‌صورت غنی و چندوجهی به کار برده می‌شود.

-
1. Rodriguez, Perez & delval
 2. Zhang, Gupta, Sun, & Zou
 3. Mastio, Chew, & Dovey
 4. Alves, Fernandes, & Raposo
 5. Mazur, & Zaborek

نتایج پژوهش دیازمندز و گامسون^۱ (572: 2012) نشان داد که ترکیب دو عامل آزادی عمل استاد در انتخاب بهترین روش تدریس و توجه به نگرش‌های دانشجویان، به‌عنوان عوامل کلیدی موفقیت هم‌آفرینی و موفقیت بلندمدت دانشجویان مشخص شده است.

وری و بالتین^۲ (11: 2003) در پژوهشی بر فرایندهای یادگیری مشترک در جریان هم‌آفرینی تأکید کرده‌اند.

مرور پژوهش‌های پیشین نشان‌دهنده خلأ پژوهشی درخصوص رابطه هم‌آفرینی و یادگیری است، که همین موضوع از دلایل اصلی انتخاب موضوع این پژوهش بود تا بدین‌وسیله به غنای نظری و تجربی، بویژه در حوزه هم‌آفرینی در دانشگاه‌ها افزوده شود؛ بنابراین الگوی مفهومی پژوهش به‌صورت ذیل ترسیم شد و مورد بررسی قرار گرفت:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

هدف و فرضیه پژوهش

هدف اصلی

تحلیل نقش مؤلفه‌های هم‌آفرینی بر یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند.

هدف‌های فرعی

۱. بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده گفت‌وگو بر یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند؛

۲. بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده دسترسی بر یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند؛

۳. بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری بر یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند؛

۴. بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده رابطه شفافیت بر یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند.

فرضیه اصلی

مؤلفه‌های هم‌آفرینی پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

فرضیه‌های فرعی

۱. گفت‌وگو، پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

۲. دسترسی پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

۳. انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

۴. شفافیت پیش‌بینی‌کننده یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی-پیمایشی است. از لحاظ نوع، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه بیرجند به تعداد ۳۴۱ نفر بود. جامعه مورد پژوهش پنج گروه علوم انسانی، علوم پایه، فنی-مهندسی، کشاورزی و هنر را شامل شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی، هرکدام از گروه‌ها به‌عنوان طبقاتی مجزا در نظر گرفته شدند و درصد اعضای هیأت‌علمی هر گروه نسبت به کل

اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند محاسبه شد. در مرحله نهایی پرسشنامه‌ها بین نسبتی از اعضای هیأت علمی هر گروه که نسبت به کل اعضای هیأت علمی برآورد شده بود، به صورت تصادفی ساده توزیع شد.

با توجه به حجم جامعه آماری در پژوهش حاضر (۳۴۱ نفر) و با توجه به اینکه در معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه ۲۰۰ بیان شده است، با در نظر گرفتن مقداری ریزش در پاسخ‌ها، ۲۱۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع شد و نهایتاً ۱۸۶ پرسشنامه صحیح جمع‌آوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

۱. **پرسشنامه هم‌آفرینی:** پرسشنامه هم‌آفرینی توسط طاهرپور (۱۴۰۰) تدوین شده است. این پرسشنامه در قالب ۳۱ سؤال برای سنجش ۴ مؤلفه گفت‌وگو، دسترسی، خطرسنجی و شفافیت تنظیم شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش طاهرپور (۱۴۰۰) با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی و بارهای عاملی برای مؤلفه‌های گفت‌وگو، دسترسی، خطرسنجی و شفافیت به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۹۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۸ برآورد شده است و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفته و میزان پایایی آن ۰/۹۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه هم‌آفرینی ۰/۹۱ برآورد شد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

۲. **پرسشنامه یادگیری سازمانی:** پرسشنامه یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک شامل ۱۲ سؤال است و یادگیری سازمانی را مورد سنجش قرار داده است. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه تحصیل دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری دانش ۱۲ گویه است. فام و اسوایرسزک (Ibid) ضمن تحقیق خود، روایی صوری و محتوایی این ابزار را با استفاده از نظر متخصصان، مناسب برآورد کردند. در پژوهش کرمانی و دیگران (۱۳۹۹) برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده و در حد مطلوب گزارش کرده‌اند. همچنین در پژوهش فام و اسوایرسزک^۱ (۲۰۰۶) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۹۴ گزارش شده است. در پژوهش کرمانی و دیگران (۱۳۹۹) میزان اعتبار و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش

شد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۴ برآورد شد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نسخه ۲۳ نرم‌افزار SPSS انجام شد و برای تعیین رابطه هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

برای شناخت بهتر جامعه پژوهش و آشنایی با متغیرهای پژوهش لازم است که داده‌های پژوهش توصیف شوند. در پژوهش حاضر ویژگی‌های دموگرافیک به شرح جدول ۱ است.

جدول (۱) میزان حجم نمونه بر اساس گروه آموزشی

۳۰/۶	۵۷	علوم انسانی	گروه آموزشی
۲۴/۲	۴۵	علوم پایه	
۱۸/۳	۳۴	فنی- مهندسی	
۳/۲	۶	هنر	
۲۳/۷	۴۴	کشاورزی	
۱۲/۹	۲۴	زن	جنسیت
۸۷/۱	۱۶۲	مرد	

در جدول ۲ شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، واریانس، چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به اینکه میزان چولگی و کشیدگی متغیرها در دامنه (۲ و ۲-) است، داده‌های پژوهش نرمال هستند.

جدول (۲) آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشی‌دگی
یادگیری سازمانی	۳/۴۲	۰/۷۲	۰/۵۲	-۰/۸۷	۱/۴۴
هم‌آفرینی	۳/۴۱	۰/۶۸	۰/۴۷	-۰/۸۳	۰/۸۶

با توجه به نرمال بودن متغیرهای پژوهش، از همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی استفاده شد. در جدول ۳ میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است. نتایج نشان می‌دهد همه متغیرها در سطح ۰/۰۱ همبستگی معنی‌داری با یکدیگر دارند.

جدول (۳) نتایج آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای

پژوهش

	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵
گفت‌وگو	۳/۲۸	۰/۷۹۵	۱				
دست‌رسی	۳/۳۶	۰/۷۹۶	۰/۸۹	۱			
خطرپذیری	۳/۵۶	۰/۶۷۹	۰/۷۲	۰/۷۲	۱		
شفافیت	۳/۵۲	۰/۷۲۲	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۷۵	۱	
یادگیری سازمانی	۳/۴۲	۰/۷۲۰	۰/۷۴	۰/۷۰	۰/۵۳	۰/۶۷	۱

با توجه به نتایج جدول ۳ بین مؤلفه‌های هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. بیشترین همبستگی مربوط به گفت‌وگو و یادگیری سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۷۴ است.

در ادامه با استفاده از آزمون رگرسیون رابطه بین متغیرها و میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای ملاک مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۴) تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش

Sig.	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۰۰۰۱	۶۵/۵۷۹	۱۴/۲۷	۴	۵۷/۰۹	رگرسیون
		۰/۲۱۸	۱۸۱	۳۹/۳۹	باقی‌مانده
			۱۸۵	۹۶/۴۹	کل

مقدار احتمال (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ است و این نشان می‌دهد تغییرات هم‌آفرینی باعث تغییراتی در میزان یادگیری سازمانی می‌شود. اینکه میزان این تأثیرگذاری و تغییرات به چه میزان است، از طریق تحلیل رگرسیون قابل پیش‌بینی است.

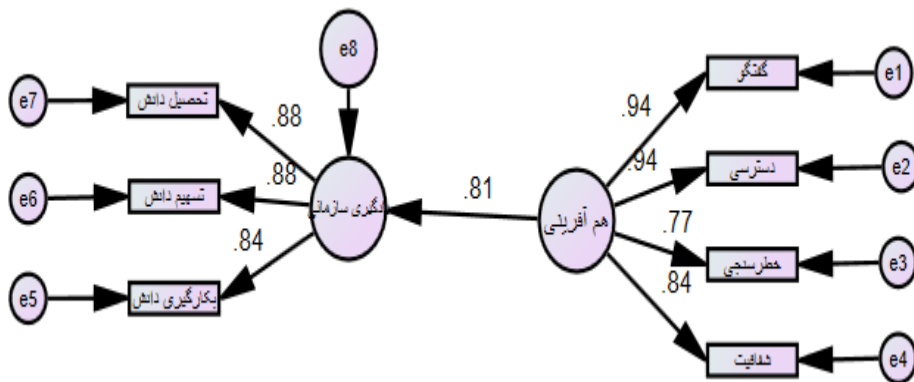
جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی یادگیری سازمانی از طریق هم‌آفرینی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۰۲۴	۰/۱۹۰		۵/۳۹	۰/۰۰۰
گفت‌وگو	۰/۴۷۹	۰/۰۹۹	۰/۵۲۷	۴/۸۶	۰/۰۰۰
دسترسی	۰/۰۹۶	۰/۱۰۳	۰/۱۰۵	۰/۹۲۷	۰/۳۱
خطرپذیری	۰/۲۵۴	۰/۰۸۵	۰/۲۴۵	۲/۸۹	۰/۰۳
شفافیت	۰/۲۹۹	۰/۰۸۶	۰/۳۰۰	۳/۴۹	۰/۰۰۱
نکته			R: ۰/۷۶۹	R2: ۰/۵۹۲	ADJ.R2: ۰/۵۸۳

با توجه به میزان ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۹۲ در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ و با توجه به معنی‌داری میزان آماره F می‌توان نتیجه گرفت مدل رگرسیونی متشکل از متغیرها، مدل مناسبی است و مؤلفه‌های هم‌آفرینی می‌توانند تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی را تبیین کنند؛ برای مثال با افزایش یک انحراف استاندارد در میزان گفت‌وگو، یادگیری سازمانی ۰/۴۷۹ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت؛ اما مؤلفه دسترسی، با بتای ۰/۰۹۶، قابلیت پیش‌بینی تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی را ندارد.

بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری

پیش از ارزیابی مدل ساختاری، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسشنامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار AMOS انجام شد. با توجه به اینکه وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسشنامه، در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارای تفاوت معنادار با صفر بود، هیچ‌یک از گویه‌ها از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها زیر ۰/۰۵ باشد.



شکل ۲) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌دار

جدول ۶) نتایج و ضرایب مسیر متغیرهای پژوهش بر اساس مدل ساختاری

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	آماره t	سطح معنی‌داری
هم‌آفرینی - یادگیری سازمانی	۰/۸۱	۹/۰۸	۰/۰۰۱

هم‌آفرینی با ضریب استاندارد (۰/۷۸) و آماره t (۹/۰۸) با یادگیری سازمانی در سطح ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این بدین معناست که اگر میزان هم‌آفرینی به اندازه یک واحد افزایش یا کاهش داشته باشد، یادگیری سازمانی به طور متوسط به اندازه ۰/۸۱ واحد افزایش خواهد داشت.

جدول ۷) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون‌شده پژوهش

شاخص‌های برازش	CMIN/df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	PNFI	RMSEA
مقادیر به‌دست آمده	۳/۶۳	۰/۹۴	۰/۸۷	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۶۷	۰/۰۹

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که شاخص‌های اصلی مطلق، مقتصد و تطبیقی در دامنه قابل قبولی قرار دارند. در یک الگوی معادله ساختاری مطلوب، لازم است نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده و نیکویی برازش (GFI) بزرگ‌تر از ۰/۸، شاخص بارزش تطبیقی (CFI) بزرگ‌تر از ۰/۹۰، ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR) کوچک‌تر از ۰/۰۹ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). شاخص خطای تقریب (RMSEA) هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد، برازندگی الگو بیشتر است و در اینجا این شاخص برابر ۰/۰۹ است که به صفر نزدیک است؛ بنابراین الگوی موردنظر از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی اجرا شده است. نتایج نشان داد بین هم‌آفرینی و یادگیری سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این یافته‌ها با پژوهش ماستیو، چو و دوئی^۱ (9: 2019) همسو است. هم‌آفرینی با ایجاد گفت‌وگو بین اعضای هیأت علمی، موجبات به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و تجربیات شغلی بین آن‌ها را فراهم می‌آورد. هم‌آفرینی با ارائه ابزارهای مناسب برای ارتباط بین همکاران مهارت و توانمندی‌های لازم برای همکاری را در آنان به وجود آورده است و باعث تسهیل جریان انتشار اطلاعات و دسترسی سریع و آسان به آن می‌شود. در سازمان‌هایی که شفافیت لازم وجود دارد، افراد پاسخگوی رفتار و تصمیم‌های خود هستند، اطلاعات مورد نیاز را کامل و به موقع در اختیار دیگران قرار می‌دهند و بازخورد آنان را جویا می‌شوند. هم‌آفرینی به دلیل حمایت از گفت‌وگو و تعامل، زمینه یادگیری سازمانی را فراهم می‌کند. ژانگ و دیگران^۲ (20: 2020) در پژوهشی نشان دادند که هم‌آفرینی از مکانیسم‌های مهم سازمان برای بهبود عملکرد سازمانی است و سازمان با استفاده از هم‌آفرینی می‌تواند یادگیری سازمانی و انتقال دانش را اثربخش سازد.

هم‌آفرینی و تحول به عنوان دو روی یک سکه برای حیات یک سازمان شناخته می‌شوند. به واسطه هم‌آفرینی که یک رویکرد مشارکتی و گروهی است، یادگیری، نوآوری و تغییر و تحول مداوم برای انطباق‌پذیری با شرایط مختلف برای دست‌یافتن به موفقیت امکان‌پذیر است؛ از این رو با نتایج رویکرد هم‌آفرینی می‌توان سازگاری با تغییرات مختلف را پیش‌بینی کرد و سازمان قابلیت مهیاشدن با این تغییرات و دستیابی به مزیت رقابتی را کسب می‌کند. نظام دانشگاهی نیز با بهره‌گرفتن از رویکرد هم‌آفرینی می‌تواند ضمن برآورده کردن نیازهای ذی‌نفعان جامعه با تغییرات پیش‌بینی‌نشده نیز سازگاری را مدنظر قرار دهد و ماندگاری آموزش عالی را تضمین کند.

با توجه به اینکه در رویکرد هم‌آفرینی، ذی‌نفعان بدون هیچ مشکل و محدودیتی در فرایندهای سازمان مشارکت دارند، سازمان دقیقاً از خواسته‌های ذی‌نفعان آگاهی پیدا می‌کند و در جهت تأمین این خواسته‌ها گام برمی‌دارد که درنهایت رضایت ذی‌نفعان را از سازمان فراهم

1. Mastio, Chew & Dovey

2. Zhang, Gupta, Sun, & Zou

می‌سازد و به‌نوعی، بقا و ماندگاری سازمان را تضمین می‌کند؛ به عبارت دیگر مشتری‌محوری به همراه نیازسنجی و همکاری در رأس رویکرد هم‌آفرینی قرار دارد. هم‌آفرینی یک استراتژی تمام-برد برای سازمان و ذی‌نفع به همراه دارد؛ زیرا در این استراتژی، ذی‌نفع خدمات و تجارب موردپسند خود را به دست می‌آورد و همزمان سازمان ظرفیت‌های رقابتی خود را حفظ می‌کند (Zhang & Chen, 2006: 54). زمانی که سازمان، رویه‌های مشارکتی، همکاری و تعاملی با ذی‌نفع برقرار می‌سازد، به‌نوعی از نیازها و خواسته‌های ذی‌نفع آگاهی کسب می‌کند و دقیقاً درمی‌یابد که ذی‌نفع از سازمان چه انتظاری دارد که درنهایت جذب چنین ذی‌نفعانی برای سازمان‌های رقیب کاری دشوار و پیچیده است (Payne, Storbacka & Frow, 2008: 87)؛ از این‌رو سیر فعالیت‌های اصلی سازمان مشخص می‌شود و می‌داند که توجه خود را بر کدام فرایندها معطوف کند تا به راحتی به قله‌های اثربخشی دست یابد و از فعالیت‌های زائد و فرعی اجتناب ورزد.

ماهیت هم‌آفرینی با توجه به عناصر فعال خود، زمینه‌ها و شرایط مناسبی را برای یادگیری در سازمان فراهم می‌کند. هم‌آفرینی، فرصت همکاری و مشارکت فعال را در سازمان برای همه کارکنان مهیا می‌کند و اجازه اظهار عقاید و ایده‌سازی، یادگیری و نوآوری را فراهم می‌سازد (Pralhad & Ramaswamy, 2004: 6). افزون بر موارد فوق، هم‌آفرینی نه تنها سبب گسترش راهبردهای یادگیری می‌شود؛ بلکه ماهیت یادگیری را به سمت یادگیری مسأله-محور تغییر جهت می‌دهد و با تأثیر بالقوه تعامل مشارکتی میان بازیگران عمومی و خصوصی سازمان، بر روی قابلیت ایجاد راه‌حل‌های جدید و نوآورانه برای حل مشکلات غیرقابل حل تأکید دارد.

هم‌آفرینی شرایطی را فراهم می‌آورد تا از طریق آن، کارکنان به گفت‌وگو درباره تجربیات شغلی خود با همکاران تشویق شوند و از این طریق فرصت اشتراک‌گذاری دانش، اطلاعات، طرح‌ها و ایده‌های جدید را برای آن‌ها فراهم می‌کند و مسیری برای ارتقا و بهبود سازمان به وجود می‌آورد و به خلق دانش جدید و یادگیری بهتر و بیشتر در سازمان منجر می‌شود. نتایج با پژوهش ماورر^۱ (2008: 52) همسو است؛ وی معتقد است که گفت‌وگو لازمه دستیابی به یادگیری سازمانی است. گفتگو و مشورت با افراد متخصص و استفاده از تجربیات آن‌ها در تجزیه و تحلیل

مشکلات و انتقال تجارب آنها به دیگران منجر به نهادینه شدن فرهنگ یادگیری در سازمان می شود.

هم آفرینی زمینه دسترسی به اطلاعات علمی را برای اعضای هیأت علمی فراهم می کند و از این طریق اساتید با یکدیگر ارتباط برقرار می کنند و زمینه تسهیم دانش و اطلاعات در بین آنها به وجود می آید که باعث یادگیری سازمانی در بین آنها می شود. نتایج با پژوهش سانچز و سوبولیو^۱ (2060: 2010) همسو است. از طریق هم آفرینی دسترسی اعضای هیأت علمی به اطلاعات علمی سایر همکاران آسان تر و بهتر امکان پذیر می شود و باعث یادگیری بیشتر در بین اعضای هیأت علمی می شود.

هم آفرینی شرایطی را فراهم می آورد که اعضای هیأت علمی اطلاعات را به صورت معتبر، دقیق، کامل و واضح در اختیار سایر همکاران قرار دهند که سبب افزایش یادگیری سازمانی در بین آنها می شود. نتایج به دست آمده با پژوهش برنشتاین^۲ (181: 2012) همسو است. هم آفرینی از طریق شفافیت نتایج مثبتی مانند مشارکت و همکاری بیشتر کارکنان، افزایش خلاقیت و یادگیری از خطاها و اشتباهات گذشته می شود. هر یک از اساتید همواره باید اطلاعات و آگاهی لازم را درخصوص مسائل مربوط به شغل و سازمان و محیط داشته باشند. از جمله مهارت ها و الزامات مربوط به شغل خود، اهداف سازمان اعم از اهداف بلندمدت و کوتاه مدت، مأموریت سازمان و شناخت هر چه بهتر فرصت های محیطی است. این اطلاعات باعث شناخت بهتر و در نتیجه درک بهتر فرد از موقعیت کاری و افزایش انگیزش و در نتیجه اشتیاق برای یادگیری و ایده سازی خواهد شد.

هم آفرینی با استفاده از مؤلفه انعطاف پذیری، زمینه ارتباط سازنده را برای اعضای هیأت علمی در جهت تحقق هدف های سازمان و مشارکت با یکدیگر برای یادگیری بیشتر در حیطه تخصصی خود فراهم می آورد. سانتوس و بچند، لوپز سانچز و ترسپالاسیوس^۳ (1079: 2012) در پژوهشی نشان دادند که یادگیری سازمانی به عنوان یک فرایند پویا باعث انعطاف سازمان در دنیای کنونی می شود و تولید محصول و ارائه خدمات به مشتری را بهبود می بخشد. به طور کلی می توان نتیجه

1. Sanchez & Sobolev

2. Bernstein

3. Santos-Vijande, Lopez-Sanchez & Trespalacios

گرفت که هم‌آفرینی از راه فراهم کردن زمینه‌ها و شرایط لازم چون دسترسی، شفافیت، گفت‌وگو و انعطاف‌پذیری موجب ایجاد و بهبود یادگیری سازمانی می‌شود.

با توجه به اینکه هم‌آفرینی باعث بهبود یادگیری سازمانی می‌شود، پیشنهاد می‌شود شرایط و زمینه لازم برای تبادل علمی و به‌اشتراک‌گذاری دانش و تجارب اعضای هیأت علمی با یکدیگر فراهم شود و گروه‌های هم‌آفرینی در بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه به‌منظور تسهیم دانش با یکدیگر در جهت تولید ایده‌های جدید ایجاد شود. برای یادگیری بهتر اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌شود دانشگاه منابع اطلاعاتی دقیق و معتبر را در اختیار اعضای هیأت علمی قرار دهد و در تصمیم‌گیری‌ها از اعضای هیأت علمی نیز نظرخواهی شود و کارگاه‌های آموزشی برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه مشارکت با همکاران در موقعیت‌های چالش‌آفرین فراهم شود.

در پایان باید گفت هر پژوهشی از ابتدای مسیر، یعنی انتخاب موضوع تا مراحل اجرا، تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری با محدودیت‌هایی روبه‌رو است. مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه جامعه پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند بودند، به همین دلیل نتایج پژوهش برای همین جامعه کاربرد دارد و تعمیم کلی نتایج این پژوهش به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد. ازجمله محدودیت‌های دیگر این تحقیق اثرات نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری، کمبود مطالعات انجام‌شده و عدم همکاری مؤثر اعضای هیأت علمی است.

منابع

- طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۶). رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های برتر ایران. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹ (۱)، ۱۰۹-۱۲۸.
- _____ (۱۴۰۰). طراحی و اعتباریابی سنج‌اندازه‌گیری هم‌آفرینی در دانشگاه. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲ (۱)، ۱۳۵-۱۵۵.
- قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد آموس*. تهران: جامعه‌شناسان.
- قلی‌تاش، عباس، صالحی، مسلم، جاودانی، مریم، و سینا، حمید. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)*، ۷ (۱)، ۶۹-۸۵.
- کرمانی، ناهید، توکلی، معصومه، فردی، معصومه، فریدون‌نژاد، مژگان، بنی‌هاشم، کاظم. (۱۳۹۹). نقش خلاقیت در یادگیری سازمانی و اضطراب اجتماعی معلمان. *مجله علوم روانشناختی*، ۱۹ (۹۲)، ۱۰۴۱-۱۰۴۸.
- مقتدایی، لیل، و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۹). مدل‌سازی معادلات ساختاری در بررسی رابطه هم‌آفرینی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان). *نامه آموزش عالی*، ۱۳ (۵۰)، ۶۷-۸۹.
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۸). *روابط انسانی در آموزشگاه*. تهران: یسطرون.

- Algera, J., & Chiva, R. (2013). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28(2), 315-326.

- Alkatheeri, Y., Ameen, A., Isaac, O., Nusari, M., Duraisamy, B., & Khalifa, G. S. (2020). The effect of big data on the quality of decision-making in Abu Dhabi government organizations. In *Data Management, Analytics, and Innovation: Proceedings of ICDMAI 2019* (Vol. 2, pp. 231-248). Springer Singapore.

- Alves, H., Fernandes, C., & Raposo, R. F. (2015). Value co-creation: Concept and contexts of application and study. *Journal of Business Research*, 96(1), 1626-1633.

- Ballantyne, D. (2004). Dialogue and its role in the development of relationship-specific knowledge. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 19(2), 114-123.
- Bernstein, E. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 181-216.
- Bushman, R., Piotroski, J., & Smith, A. (2004). What determines corporate transparency? *Journal of Accounting Research*, 2(42), 207-252.
- Chiva, R., Allegra, J., & Lapidra, R. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(3-4), 224-242.
- Diaz-Mendez, M., & Gummesson, E. (2012). Value co-creation and university teaching quality: Consequences for the European higher education area (EHEA). *Journal of Service Management*, 4(23), 571-592.
- Fitzpatrick, M., Varey, R. J., Grönroos, C., & Davey, J. (2015). Relationality in the service logic of value creation. *Journal of Services Marketing*, 29(6/7), 463-471.
- Forsström, B. (2005). *Value co-creation in industrial buyer-seller partnerships – creating and exploiting interdependencies: An empirical case study*. Turku, Finland: Åbo Akademi University Press.
- Granados, N., Gupta, A., & Kauffman, R. (2006). The impact of IT on market information and transparency: A unified framework. *Journal of the Association for Information Systems*, 3 (7), 148-178.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2010). Toward a theory of brand co-creation with implications for brand governance. *Journal of Brand Management*, 17, 590-604.
- Hill, L. A., Brandeau, G., Truelove, E., & Lineback, K. (2014). Collective genius. *Harvard Business Review*, 92(6), 94-102.
- Jaakkola, E., & Alexander, M. (2014). The role of customer engagement behavior in value co-creation: A service system perspective. *Journal of Service Research*, 17 (3), 247-261.
- Kohtamaki, M., & Rajala, R. (2016). Theory and practice of value co-creation in B2B systems. *Industrial Marketing Management*, 56, 4-13.
- Kristensson, P., Matthing, J., & Johansson, N. (2008). Key strategies for the successful involvement of customers in the co-creation of new technology-based services. *International Journal of Service Industry Management*, 4(19), 474-491.
- Lusch, R. F., Vargo, S. L., & O'Brien, M. (2007). Competing through service: insights from service-dominant logic. *Journal of Retailing*, 83(1), 5-18.
- Mastio, E., Chew, E., & Dovey, A. (2019). The learning organization as a context for value co-creation. *The Learning Organization*, 27 (4), 291-303.
- Maurer, M. (2008). *Dialogue as an organizational learning intervention: taking a closer look at psychological barriers*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Mazur, J., & Zaborek, P. (2014). Validating DART model. *International Journal of Management & Economics*, 44(3), 106-125.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as transformation: critical perspectives on a theory in progress*. The Jossey-Bass higher and adult education series. Jossey-Bass publishers, 350 Sansome way, San Francisco, ca 94104.

- Oswick, C., Anthony, P., Keenoy, T., Mangham, I. L., & Grant, D. (2000). A dialogic analysis of organizational learning. *Journal of Management Studies*, 37(6), 887-902.
- Payne, A., Storbacka, K., & Frow, P. (2008). Managing the co-creation of value. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1(36), 83-96.
- Pham, T., & Swierczek, W. F. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2), 186-201.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). Co-creating unique value with customers. *Strategy & Leadership*, 3(32), 4-9.
- Rodriguez, S., Perez, J., & Del Val, M. (2015). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. *Journal of The Learning Organization*, 10(3), 138-148.
- Sanchez, F., & Sobolev, K. (2010). Nanotechnology in concrete - A review. *Construction and Building Materials*, 24(11), 2060-2071.
- Sanders, E. B. N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design. *CoDesign*, 4(1), 5-18.
- Santos-Vijande, L. M., Lopez-Sanchez, J. A., & Trespalacios, J. A. (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance. *Journal of Business Research*, 65(8), 1079-1089.
- Stubberup, P. (2010). Co-creation in Danish retail banking. Master's thesis, Copenhagen Business School, Department of Marketing. Retrieved from <http://studenttheses.cbs.dk/xmlui/handle/10417/1326>.
- Tanev, S., Bailetti, T., Allen, S., Milyakov, H., Durchev, P., & Ruskov, P. (2011). How do value co-creation activities relate to the perception of firms' innovativeness? *Journal of Innovation Economics*, 1(1), 131-159.
- Tempelton Gary, F., Brucer, R. L., & Snuder Charles, A. (2014). Development of a organization learning construct. *Journal of Management Information Systems*, 2(19), 170-189.
- Torfing, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2016). Transforming the public sector into an arena for co-creation: Barriers, drivers, benefits, and ways forward. *Administration & Society*, 51(5), 3-31.
- Van Breda-Verduijn, H., & Heijboer, M. (2016). Learning culture, continuous learning, organizational learning anthropologist. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 123-128.
- Varey, R. J., & Ballantyne, D. (2006). Relationship marketing and the challenge of dialogical interaction. *Journal of Relationship Marketing*, 4(3-4), 11-28.
- Vargo, S., & Lusch, R. (2016). Institutions and axioms: An extension and update of service-dominant logic. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), 5-23.
- Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social capital. *Information & Management*, 57(3), 103200.

- Zhang, X., Ye, C., Chen, R., & Wang, Z. (2011). Multi-focused strategy in value co-creation with customers: Examining cumulative development pattern with new capabilities. *International Journal of Production Economics*, 132(1), 122-130.
- Zhang, X., & Chen, R. Q. (2006). Customer participative chain: Linking customers and firm to co-create competitive advantages (in Chinese). *Management Review*, 18(1), 51-56.

Ranking the Capacities for Creating Economic Prosperity in Region 9 of Land Use Planning

Mohammad Ghaffaryard¹

Mohsen Zanganeh²

Abdul Basir Qaderi³

Received: 14/12/2022

Accepted: 16/7/2023

Introduction

Assessing the capacity to foster economic prosperity is a critical and constructive factor for planning and implementing any government's long-term strategies within a region or society. Without an accurate evaluation of economic prosperity, governments and economic policymakers may encounter epistemological challenges within their economic communities. Therefore, a comprehensive understanding of a region's economic prosperity is essential for policy planning. Regions and villages serve as the primary levels of management and are the main implementers of government policies. In today's world, the regional economy plays a significant role in management and development planning. The regional economy comprises various sectors, each possessing different capacities and capabilities. For regional development and national development planning, it is imperative not to make assumptions about investment, production, and employment being constant across all sectors. Optimal allocation of production facilities and resources requires consideration of regional potentials and capabilities in the production of goods and services in all national development plans. This approach can potentially increase the share of economic sectors in national production. Therefore, identifying drivers to create economic prosperity in the 9th region of land use planning is considered an important strategy for implementing economic development growth policies. Given the importance of this subject, this research aims to measure the capacity for creating economic prosperity in the 9th district using a multi-criteria decision-making method. The research seeks to assess which cities have a higher capacity and potential for creating economic prosperity in the 9th region. It also aims to determine the importance coefficient of different economic sectors from experts' perspectives. The results indicate that agriculture, mining, services, and industry are highly significant in the region for economic prosperity.

1. Assistant Professor of Economics, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Ahlul Bayt International University, Iran, (Corresponding Author) ghaffary2@yahoo.com

2. Assistant Professor of Economics, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Ahlul Bayt International University, Iran, zanganeh.mohsen@gmail.com

3. MA Student of Economics, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Ahlul Bayt International University, Iran abdulbasir.qaderi786@gmail.com

Methods

The main objective of this study is to identify the drivers of economic prosperity among large cities (region 9 of land use planning) based on a multi-criteria decision-making model. This study is applied in terms of its objectives. The data collection methodology is based on library and documentary data, as well as questionnaires. The output from these questionnaires has been processed using Expert Choice software. The research approach is descriptive-analytical. The data used in this research are obtained from the Statistical Center of Iran. The study's statistical population encompasses nine regions (South, North, and Razavi) and 52 counties within these regions. The research aims to rank these nine regions and 52 counties using the TOPSIS model and hierarchical analysis. The methodology for implementing this ranking process is detailed in the following sections.

Findings

The findings from the TOPSIS (AHP) model, based on the insights of twelve experts in the field of economic sciences and planning, indicate that the agriculture index, with a weight of 0.421, is ranked first. This is followed by the mining index with a weight of 0.277 in second place, and the service index with a weight of 0.157 in third place. The industry index, with a weight of 0.145, is positioned last. When excluding the added value of oil and gas, the cities are ranked as follows: Mashhad leads with a score of 0.593, followed by Khaf with a score of 0.463, and Zirkuh with a score of 0.414, placing them in first, second, and third places respectively. Conversely, the cities of Salehabad (score: 0.014), Sheshtamad (score: 0.002), and Kuhsorkh (score: 0.001) are ranked at the bottom.

Conclusion

This study aims to rank the potential for economic prosperity in the ninth region of Iran's land use planning. The ranking is based on a multi-criteria decision-making model, utilizing four sub-economic indices from the country's national accounts in 2020. These economic sub-indices are categorized into four sectors: agriculture, industry, mining, and services. The Analytic Hierarchy Process (AHP) model was employed to weight these indices and determine their significance. Through pairwise comparison of the four indices and assigning weights based on expert opinions, it was determined that the agriculture sector received the highest weight of 0.421, followed by mining with a weight of 0.277. The service sector was assigned a lower weight of 0.157, while the industry sector received the lowest weight of 0.145.

Keywords: Economic Prosperity; Added Value; Hierarchical Analysis; Land Use Planning.

References

- Abdoli, G., Kardgar, R., kazemi, A., & Molaei Qelichi, M. (2017). Rotbe-bandi-ye ostān-hā-ye keshvar az nazar-e ijād-e arzesh-afzode-ye zir bakhsh-hā-ye eqtesādi bar asās-e model-e tasamim-giri-ye chand māyāri [Ranking the Iran's provinces based on added value in the economic subsectors by means of multi-criteria decision-making models (VIKOR)]. *Regional Planning*, 7(26), 1-14. [In Persian]
- Bakhtiari, S., & Dehghanzadeh, M. (2012). Naqsh-e fa'aliyat-haye san'ati dar tose'e-ye eqtesadi rahyaft-e model-e داده - setandeh (manateq-e shahri) [The role of industrial activities in the economic development of the data-output model approach (urban areas)]. *Planning and Budgeting*, 18(2), 59-79. [In Persian]
- Bettencort, M. (2010). Financial development and economic growth in Latin America: Is Schumpeter right? *Journal of Policy Modeling*, 34(12), 458-475.
- Castro, V. (2012). The duration of Economic expansions and recessions: more than duration dependence. *Journal of Macroeconomics*, 32(20), 347-365.
- Durrani, R., & Barati, J. (2013). Naqsh-e san'at-e gardeshgari dar ijad-e eshteghal dar ostan-e Razavi" [The role of tourism industry in creating employment in Razavi province]. *Tourism Management Studies*, 8(25), 109-134. [In Persian]
- Ezri, M., & Faghani, F. (1392). Karbord-e AHP va Tapsis jahat-e olaviyat-bandi-ye avamel-e moaser bar boruz-e fesad-e edari va rahkarha-ye moqabele ba an [AHP and Topsis for prioritizing factors and strategies to combat administrative corruption]. *Journal of Applied Mathematics*, 10(1), 43-57. [In Persian]
- Farjirad, K., & Kazemian, G. (2016). Tahlil-e fazāyi-e avāmel-e ejtemāi va farhangi-e pishrān va māne' āmāyesh va tose'eh-ye mantaghe'i dar ostān-e khorāsān-e shomāli [Spatial analysis of social and cultural factors driving and hindering regional development in North Khorasan province]. *Applied Sociology*, 28(4), 155-172. [In Persian]
- Gao, Y., Zheng, Y., Hu, A., & Meng, G. (2015). Input-Output-Based Genuine Value Added and Genuine Productivity in China's Industrial Sectors (1995-2010), Institute of Development Economics. *Proceedings of the German Development Economics Conference*, 2(13), 132-151.
- Habibi Nasab, S. M. I., Mugheri, H., & Baskha, M. (2011). Avāmel-e mo'asser bar arzesh-afzode-ye kārgāh-hā-ye san'ati bā dah nafar kārkon va bishtar [Factors affecting the added value of industrial workshops with ten workers and more]. *Economic Research*, 92(45), 47-64. [In Persian]
- Javanshiri, M., Namdarzadeh, M., & Nabiuni, S. (1400). Shenāsāyi va tahlil-e pishrān-hā-ye kelidi moaser bar tahaghoghpaiziri-ye tarhā-ye āmāyesh-e sarzamin: Motāle'at-e moredi-e ostān-e rezavi [Identification and analysis of key drivers affecting the realization of land improvement projects: A case study of Razavi province]. *Geographical Studies of Arid Regions*, 12(42), 62-87. [In Persian]

- Jafari Samimi, A., & Sadat Naqvi, S. (2007). Barrasi-e maziati-e nesbi-e arzesh-afzude- bakhsh-hā-ye eqtesādi dar mantagh bar asās-e amalkard-e barnāme-ye sevom-e tose'eh [Investigating the relative value-added advantage of economic sectors in the region based on the performance of the third development program]. *Knowledge and Development*, 15(23), 1-24. [In Persian]
- Mehnatfar, Y., Soleimani, H., & Babaei, S. (2014). Tāyid-e arzesh-afzude-ye bakhsh-hā-ye mokhtalef-e eqtesādi bar roshd-e eqtesādi-ye ostān-hā dar barnāme-ye chahārom-e tose'eh (bā tākid bar bakhsh-e keshāvari) bā estefāde az dāde-hā-ye tābloi
- [The verification of the value added of different economic sectors on the economic growth of provinces in the fourth development plan (with emphasis on the agricultural sector) using input-output data]. *Research Journal of Macroeconomics*, 10(20), 1-16. [In Persian]
- Khakpour, B. (2004). Barrasi-e vaz'iyat-e eqtesādi-ye navāhi-ye rustāyi va tāsir-e ān bar mohājerat-hā-ye rustāyi shahrestān-e shirvān [Investigation of the economic situation of rural areas and its effect on rural migrations of Shirvan city]. *Geography and Regional Development*, 2(4), 159-180. [In Persian]
- Khanifar, H. (2010). Darāmdi bar mafhum-e āmāyesh-e sarzamin va kārbordehā-ye ān dar irān [An introduction to the concept of land preparation and its applications in Iran]. *Land Preparation Magazine*, 2(2), 5-26. [In Persian]
- Mohammadzadeh, P., Beheshti, M. B., & Ghasemlou, K. (2017). Tahlil-e taghirāt-e sākhātāri va maziati-e raghābat-e bakhsh-hā-ye eqtesādi-ye shahrestān-hā-ye keshvar bā estefāde az model-e taghyir-e sehm-e poyāyi va fazāyi [Analysis of structural changes and competitive advantage of economic sectors in the counties of Iran using the dynamic and spatial shift-share model]. *Economic Policies*, 26(88), 71-106. [In Persian]
- Monchuk, D. C., Miraowski, J. A., & Hayes, D. J. (2007). An analysis of regional economic growth in the U.S. Midwest. *Review of Agricultural Economics*, 29(1), 17-39.
- Mousavi, M., & Kohki Sadat, F. (2015). Olaviat-senji-e shākhesh-hā-ye tose'eh-ye irāni eslāmi dar tahaghogh-e āmāyesh-e sarzamin dar ostān-e khorāsān-e razavi (bā roikard-e adālat-mehvari) [Priority assessment of Iranian Islamic development indicators in the realization of spatial planning of Khorasan Razavi province with the justice-based approach]. *Geography and Development*, 14(45), 120-193. [In Persian]
- Mousavi, M., Ghadri, R., Taghilo, A. A., & Sadat Kahaki, F. (2017). Tadvin-e senāriohā-ye tahaghogh-paziri-ye āmāyesh-e sarzamin: Motāl-e moredi-e ostān-e Khorasan-e Razavi [Scenario development in feasibility of land-use planning: A case study of Razavi Khorasan]. *Town and Country Planning*, 10(1), 65-91. [In Persian]

- Najafi, A. A., Farhang Moghadam, B., Noorzaei, I., & Movahdi, F. (2015). Arzyābi-ye kami va entekhāb-e system-e behine-ye ejrā jahat-e projehā-ye āzādrāhi bā rooykarde AHP dar vezarat-e rāh va shahrsāzi [Assessing and choosing the best implementation system for highway projects using the AHP approach within the Ministry of Roads and Urban Development]. *Journal of Transportation Research*, 13(1), 88-100. [In Persian]
- Nicholas, A., Ghassen, M., Emmanuel, S., Ahdi, N. A., & Rangan, G. (2014). Dutch disease effect of oil rent on agriculture value added in middle east and north African (MENA) countries. *Journal of Energy Economics*, 45(3), 485-490.
- Odedokun, M. O. (1996). Alternative econometric approaches for analyzing the role of the financial sector in economic growth: Time-series evidence from LDCs. *Journal of Development Economics*, 50, 119-146.
- Omidvari, Z., & Moghdisi, R. (2018). Barāvord-e arzesh-afzode-ye belghove-ye zirbakhsh-hā-ye keshāvarzi: Moqāyese-ye rahyāft-hā-ye novin va marsoom [Estimating the potential added value of agricultural subsectors: Comparing modern and conventional approaches]. *Agricultural Economics and Development*, 27(105), 171-204. [In Persian]
- Feshari, M. (2015). Avāmel-e moaser bar modat-zamān-e baqā-ye ronagh-e eqtesādi-ye keshvar-hā-ye montakhab-e sāzmān-e hamkāri-ye eslāmi: rahyāft-e tahlil-e baqā [Factors affecting the duration of economic prosperity in selected countries of the Irganization of Islamic Cooperation: A survival analysis approach]. *Economic Modeling*, 10(3), 97-120. [In Persian]
- Ramezani, S. M., Hajipour, M., & Behrouzi, M. (2013). Olovīat-bandi-ye bakhsh-hā-ye eqtesādi-ye ostān-e jonubi bā estefāde az farāyand-e tahlil-e selsele-marāteb [Prioritization of the economic sectors of South Province using the analytical hierarchy process (AHP)]. *Economic Journal*, 9(4), 55-82. [In Persian]
- Roland, G. (2016). *Economic development* (M. Soleimani, Trans.). Tehran: Ketab Naween. [In Persian]
- Sepehvand, F., & Naderi, M. (2019). Rāhkār-hā-ye tose'e-ye manātegh-e rostāyi dar shahrestān-e Nahāvand bā tākid bar motanavv'-sāzi-ye eqtesād [Strategies for the development of rural areas in Nahavand city with an emphasis on diversifying the economy]. *Rural and Development Quarterly*, 24(94), 1-32. [In Persian]
- Sakhai, E., Fahimifar, F., & Fahimifar, F. (2014). Pāyesh-e amalkard va rotbe-bandi-ye ostān-hā bar asās-e shākhes-hā-ye howze-ye vezarat-e omur-e eqtesādi va dārāyi [Monitoring the performance and ranking of the provinces based on the indicators of the Ministry of Economic Affairs and Finance]. *Economic Journal*, 15(11-12), 5-26. [In Persian]
- Shakri, A. (2015). *Eqtesād-e kalān, nazariye-hā va siāsat-hā* [Macroeconomics, theories and policies]. Tehran: Rafe. [In Persian]

- Sadeghi Shahedani, M., & Ghafarifard, M. (2008). Barrasi-ye maziyat-hā-ye nesbi va tahlil-e pāzhuhesh-e sākhtāri-ye toli'd-e nākhāles-e dākheli dar shahrestān-hā-ye keshvar ["Analysis of comparative advantages and structural production of gross domestic product in the provinces of the country]. *Economic Researches and Policies*, 50(7), 115-136. [In Persian]
- Vosoughi, F. (1998). Mantaghe-bandi dar Iran [Zoning in Iran]. *Geographical Research*, 49(50), 25-46. [In Persian]
- Wang, R., Bing, X., Suocheng, D., Zehong, L., Duoxun, B., & Zhang, W. (2021). Research on the spatial differentiation and driving forces of eco-efficiency of regional tourism in China. *Journal of Sustainability*, 13(1), 259-280.
- Yazdanjoo, M., & Rabiei, M. (2015). *Arzesh-afzode-ye eqtesādi va arzesh-afzode-ye bāzār* [Economic added value and market added value]. [Paper Presentation]. The World Conference on Management, Economics, Accounting and Human Sciences. [In Persian].

مقاله علمی - ترویجی

رتبه‌بندی ظرفیت‌های ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین

محمد غفاری فرد^۱محسن زنگنه^۲عبدالصیر قادری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_176012.html

چکیده

مناطق یکی از بخش‌های مهم جهت رشد اقتصادی و تولید یک کشور به شمار می‌آید. ارزش‌افزوده بخش‌های مهم اقتصادی نشان‌دهنده بهره‌گیری متناسب از منابع انسانی و طبیعی متناسب به هر منطقه است. امروزه رشد اقتصادی مناطق یک بحث کلیدی و مهم برای دولت و جامعه محسوب می‌شود. رشد اقتصادی یک منطقه دربرگیرنده رشد همه‌جانبه در تمام بخش‌های موجود در آن جامعه است تحقیق حاضر بررسی رشد و رونق اقتصادی پناه‌ودو شهرستان در منطقه ۹ آمایش سرزمین از طریق رتبه‌بندی ارزش‌افزوده انجام شده است؛ بنابراین، ابتدا با استفاده از نظر دوازده نفر از خبرگان و متخصصین مبتنی بر روش تحلیل سلسله‌مراتبی ضریب اهمیت بخش‌های کشاورزی، معدن، صنعت و خدمات شناسایی شد، سپس جهت دستیابی به رتبه شهرستان‌ها با استفاده از داده‌های مرکز آمار و با استفاده از روش تاپسیس شهرستان‌هایی که ایجاد رونق اقتصادی در منطقه را دارند شناسایی شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد جهت رونق اقتصادی به ترتیب بخش کشاورزی، معدن، خدمات و صنعت از اهمیت بالایی در منطقه برخوردار هستند. همچنین با استفاده از روش تاپسیس مشخص شد جهت ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین، به ترتیب شهرستان مشهد با گرفتن ضریب ۰/۵۹ در رتبه اول قرار گرفت

۱. استادیار علوم اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی و رفتاری، دانشگاه بین‌المللی اهل‌بیت، تهران، ایران، نویسنده مسؤول
ghaffary2@yahoo.com

۲. استادیار علوم اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی و رفتاری، دانشگاه بین‌المللی اهل‌بیت، تهران، ایران
zanganeh.mohsen@gmail.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم اقتصادی، دانشکده علوم اجتماعی و رفتاری، دانشگاه بین‌المللی اهل‌بیت، تهران، ایران
abdulbasir.qaderi786@gmail.com

است و به ترتیب شهرستان‌های خواف ۰/۴۶ و زیر کوه ۰/۴۱ در رتبه دوم و سوم قرارداد و شهرستان‌های صالح‌آباد ۰/۱۴، ششتمد ۰/۲۳ و کوه سرخ ۰/۰۲ به ترتیب در رتبه‌های آخر قرار گرفته‌اند؛ بنابراین سیاست‌گذاران اقتصادی در منطقه می‌بایست منابع و تسهیلات مختلف را جهت ایجاد رونق اقتصادی در بخش‌های کشاورزی صنعت، خدمات و معدن در اولویت قرار دهند و امکانات زیرساختی را جهت ارتقای شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در شهرستان‌های کم برخوردار فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: رونق اقتصادی، ارزش افزوده، تحلیل سلسله‌مراتبی، آمایش سرزمین.

۱. مقدمه

سنجش ظرفیت ایجاد رونق اقتصادی یکی از عوامل مهم و سازنده برای طرح و تطبیق برنامه‌های درازمدت هر دولت در یک منطقه و جامعه است که دولت‌های و سیاست‌گذاران اقتصادی بدون سنجش ایجاد رونق اقتصادی مناطق در سیاست‌گذاری‌های خودشان دچار مشکلات معرفت‌شناختی از جامعه اقتصادی می‌شود؛ بنابراین لازم است از رونق اقتصادی مناطق آگاهی کامل و جامع را داشته باشند تا سیاست‌های خود را بر اساس آن طرح کنند.

از نظر برخی دیگر صاحب‌نظران، توسعه مناطق یک وسیله اجتماعی برای تقویت مشارکت و سوق دهی آن به سوی تقویت حکومت و ایجاد تغییر در روابط قدرت مناطق است. توسعه فرایند نوسازی و بازسازی جامعه بر اساس اندیشه‌ها و باورهای تازه است. برداشت مشترک از مفهوم توسعه مناطق حاکی از این است که هدف اساسی آن توسعه، رشد و تعالی همه‌جانبه یک جامعه و کشور است، از این رو، شناخت و درک شرایط و مقتضیات جوامع انسانی و نیازهای آن‌ها در ابعاد مادی و معنوی از جمله اقدامات اساسی دولت و سیاست‌گذاران در مسیر پیشرفت و توسعه تلقی می‌شود (سپهوند و نادری، ۱۳۹۹: ۲۴۲).

مناطق و روستاها به‌عنوان سطوح اصلی مدیریت و عامل اصلی اجراکننده سیاست‌های دولت و سیاست‌گذاران قرار گرفته است و در زندگی امروزه اقتصاد منطقه‌ای در مدیریت و برنامه‌ریزی توسعه‌ای از اهمیت زیادی برخوردار است. اقتصاد در منطقه یا اقتصاد منطقه‌ای دارای بخش‌های گوناگونی است که هر بخش از آن دارای ظرفیت و توانایی گوناگونی هستند؛ بنابراین برای توسعه

مناطق و برنامه ملی توسعه نباید بر اساس مفروضات پیش رفت و به دنبال آن میزان سرمایه‌گذاری، میزان کم‌وکاست تولید و اشتغال را برای تمام آن‌ها یکسان و ثابت در نظر گرفت؛ زیرا تخصیص بهینه‌ای امکانات و منابع تولیدی ایجاد می‌کند که در تمام برنامه‌های توسعه ملی به پتانسیل‌ها و توانمندی‌های منطقه‌ای در تولید کالا و خدمات توجه صورت گیرد (جعفری‌صمیمی و سادات نقوی، ۱۳۸۷: ۸).

در دهه‌های اخیر رشد و توسعه مناطق به‌عنوان یکی از اهداف مهم دولت‌ها محسوب می‌شود. از این‌رو، دستیابی کشور به جایگاه اول اقتصادی در منطقه به‌عنوان یکی از اهداف عالی در سند چشم‌انداز بیست‌ساله این کشور عنوان شده است. به‌منظور تحقق این هدف باید ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه مناطق شناسایی شود. از آنجایی که کشور ما به لحاظ داشتن محدوده‌های جغرافیایی، شرایط اقلیمی، مرزهای آبی و خاکی دارای شرایط متفاوتی است؛ بنابراین، هر منطقه ظرفیت و توانمندی‌های مخصوص به خود را دارا است (خنیف‌ر، ۱۳۸۹: ۱۲).

با توجه به اینکه توزیع ناهمگون منابع و عوامل تولید، استعدادها و قابلیت‌های متفاوتی را برای مناطق مختلف به وجود آورده است، بنابراین، در اجرای برنامه‌های توسعه ملی و منطقه‌ای لازم است که تخصیص منابع با توجه به شرایط موجود مناطق انجام گیرد (سخایی، فهمی‌فر و فهمی‌فر، ۱۳۹۴: ۱۳)؛ در این راستا، شناسایی عوامل موثر در رشد اقتصادی و درک توانایی‌ها و چالش‌های مناطق می‌تواند زمینه ارتقای سطح سیاست‌گذاری‌های مرتبط با مناطق و تصمیم‌گیری درست مبتنی بر آگاهی را برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران ملی و محلی فراهم آورد (صادقی‌شاهدانی و غفاری فرد، ۱۳۸۸: ۱۱۵).

از این‌رو، شناسایی پیشران‌ها جهت ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین یکی از راهبردهای مهم برای تطبیق سیاست‌های رشد توسعه اقتصادی به شمار می‌آید. با توجه به آنچه گفته شد، تحقیق حاضر به سنجش ظرفیت ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش با استفاده از روش تصمیم‌گیری چندمعیاره پرداخته است. مهم‌ترین پرسش‌های این بررسی عبارتند از: در منطقه ۹ آمایش سرزمین چه شهرستان‌هایی ظرفیت و پتانسیل بالاتری در ایجاد رونق اقتصادی دارند؟ و همچنان ضریب اهمیت بخش‌های مختلف اقتصادی از دید خبرگان چگونه است؟

۲. مبانی نظری

امروزه رشد اقتصادی مناطق یک بحث کلیدی و مهم برای دولت و جامعه محسوب می‌شود. رشد اقتصادی یک منطقه دربرگیرنده رشد همه‌جانبه در تمام بخش‌های موجود در آن جامعه است. بنا تا زمانی که یک جامعه به رشد اقتصادی مناطق خویش دست نیابد به رشد و توسعه پایداری اقتصادی دست نمی‌یابد. رشد و توسعه اقتصادی به‌صورت عام و توسعه اقتصاد منطقه‌ای به‌صورت خاص از اهداف اولیه همه اقتصادهای کشورهای دنیا است.

توانایی کشورها در استفاده از امکانات و ظرفیت در جهت رشد اقتصادی موضوع بسیار مهمی در اقتصاد جهانی است. همان‌طوری که اغلب کشورهای توسعه‌یافته، از توانایی و ظرفیت‌های خویش برای رشد اقتصاد به‌خوبی استفاده نموده‌اند (امیدوار و مقدسی، ۱۳۹۸: ۱۷۴). اقتصاد منطقه‌ای برگزیده بخش‌های مختلف اقتصادی با توانایی‌های بالقوه متفاوت است. تغییرات در هریک از این بخش‌ها از طریق بهره‌وری سرمایه و نیروی کار، ابداعات فناوری و هزینه عوامل تولید به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم رشد اقتصادی کل کشور را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (محمدزاده، بهشتی و قاسملو، ۱۳۹۷: ۷۶).

نظریه‌های رشد اقتصاد منطقه‌ای بر اساس فروض مشخص، عوامل خاصی را به‌عنوان محرک‌های رشد اقتصادی در سطح مناطق معرفی می‌نمایند. مدل رشد نوکلاسیک بر مبنای فروض مشخص، نیروی کار، سرمایه و فناوری و همچنان تخصیص بهینه منابع بین بخش‌های مختلف اقتصادی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر رشد مناطق معرفی می‌نماید. بر اساس دیدگاه این گروه تحرک عوامل در بین مناطق، تأثیر بیشتری بر رشد اقتصادی مناطق مختلف دارد. به عقیده این‌ها عوامل تولید به‌سوی مناطقی سوق می‌یابد که دارای بازدهی بیشتری باشند (صادقی شاهدانی و غفاری فرد، ۱۳۸۸: ۱۱۶). در کل افزایش نهاده تولید (افزایش سرمایه یا نیروی کار)، افزایش بهره‌وری عوامل تولید و استفاده از ظرفیت‌ها و توانایی‌های موجود در اقتصاد از مهم‌ترین منابع رشد اقتصادی محسوب می‌شوند (محنت‌فر، سلیمانی و بابایی، ۱۳۹۴: ۷).

بنابراین با شناسایی بخش‌های مختلف اقتصادی با کارایی ایجاد ارزش افزوده، می‌توان در افزایش رشد و رونق اقتصادی در مناطق و نهایت کل کشور گام‌های موثری برداشت. با توجه به ظرفیت، اهمیت و رتبه بخش‌های مختلف اقتصادی در ایجاد ارزش افزوده در منطقه و نقش مناطقی که پیشران در رشد و توسعه اقتصادی در سایر مناطق هستند به نحوی که با اثرگذاری در اقتصاد منطقه و ایجاد قطب اقتصادی و سرریز منافع ناشی از رشد اقتصادی در منطقه به سایر مناطق می‌توان آن بخش‌ها و مناطق پیشران را به‌عنوان راهبرد اساسی برای رونق اقتصادی مناطق و کشور ذکر کرد.

ارزش‌افزوده اقتصادی برای اولین بار توسط استرن-استوارت^۱ به‌منظور ارائه خدمات مشاوره‌ای به شرکت‌هایی که می‌خواستند یک سطح جبران خدمتی مناسبی را برای مدیرانشان تعیین کنند، ایجاد و ارائه شد (عبدلی و دیگران، ۱۳۹۶: ۴). ارزش‌افزوده، تداعی‌گر تولید ثروت و ارزش مازاد در یک اقتصاد و میزان موفقیت بخش‌های اقتصادی در جهت افزایش بهره‌وری از عوامل تولید است. یا به عبارت دیگر تفاوت میان دریافتی‌ها و پرداختی‌ها، اساس و مفهوم ارزش‌افزوده را تشکیل می‌دهد (حبیبی‌نسب، موقری و باسحا، ۱۳۹۱: ۵۱). ارزش‌افزوده اقتصادی یک معیار عملکرد ساده تلقی می‌شود و تصویر واقعی از ایجاد ثروت برای سهام‌داران ارائه کرده و برای بهبود منافع کوتاه‌مدت، بلندمدت و شناسایی فرصت‌ها در تصمیمات سرمایه‌گذاری به مدیران کمک می‌کند. مفهوم ارزش‌افزوده در فعالیت‌های اقتصادی عبارت است از افزایش ارزش پولی یک کالا و خدمات بر اثر انجام کار و یا خدمتی بر روی آن است که سبب تغییر کارکرد و بهبود کیفیت در آن شود (عبدلی و دیگران، ۱۳۹۶: ۵). دکتر کارل می‌گوید «ارزش‌افزوده اقتصادی ابهام شاخص‌های برنامه‌ریزی چندگانه موجود را برطرف نموده و زبان مشترکی را برای همه به وجود می‌آورند». طرفداران مفهوم ارزش‌افزوده اقتصادی ادعا می‌کنند که این شاخص بهترین معیار برای سنجش عملکرد محسوب می‌شود (یزدان‌جو و ربیعی، ۱۳۹۵: ۵).

یکی از مهم‌ترین موارد استفاده از ارزش‌افزوده محاسبه تولید ناخالص داخلی است. در این روش ابتدا فعالیت‌های اقتصادی را با N بخش تقسیم می‌کنند، به این صورت که هیچ فعالیت اقتصادی در بیش از یک بخش قرار نگیرد و همه فعالیت‌ها در بخش‌های خود لحاظ شوند تا از احتساب

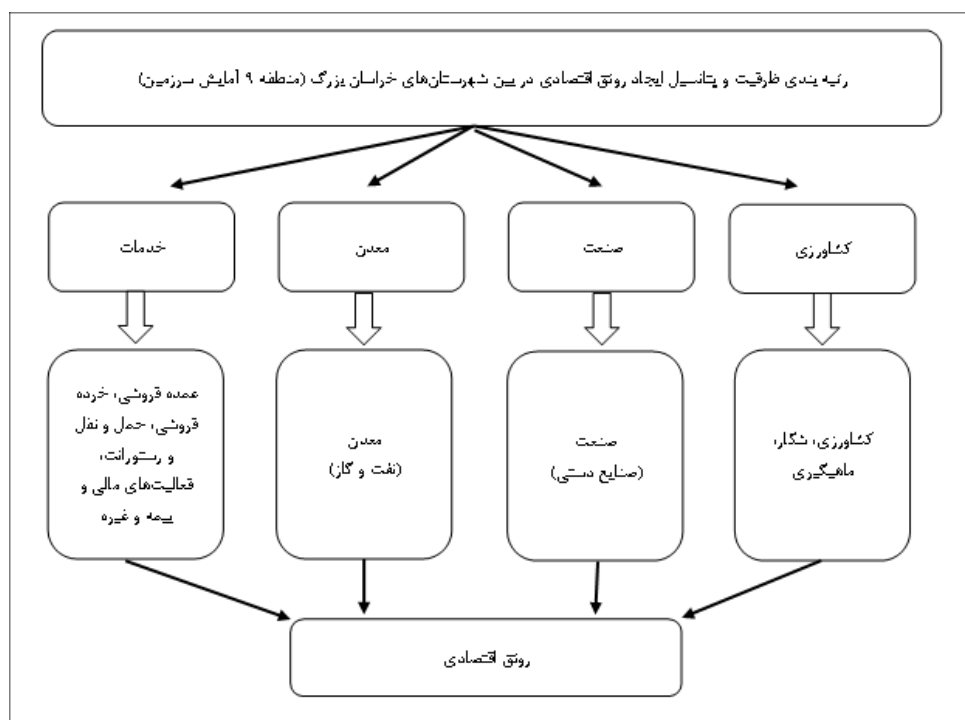
مضاعف و نادیده گرفتن بعضی از فعالیت‌ها اجتناب شود، سپس سراغ هر یک از بخش‌ها رفته و تمام ارزش‌های اقتصادی که توسط هر بخش ایجاد شده، مورد محاسبه قرار می‌گیرد. مبنای محاسبه ارزش‌افزوده هر بخش، ارزش‌های اقتصادی تولید شده در سال جاری توسط عوامل تولیدی تعریف شده در آن بخش است. مجموع ارزش‌افزوده این بخش‌ها درواقع کالا و خدماتی است که توسط عوامل تولید در یک اقتصاد در سال معین تولید شده است (شاگری، ۱۳۹۵: ۲۲). تغییر ساختاری بیانگر این است که در آن بخشی از کشورها توسعه می‌یابد؛ اما بخش دیگر از کشورها نزول می‌کند، منظور از تغییر ساختاری عبور از اقتصاد کشاورزی سنتی متکی به روش‌های کشت سنتی به یک اقتصاد غالباً شهری و متکی بر فناوری مدرن و عصری است. گذار از یک اقتصاد کشاورزی به یک اقتصاد صنعتی با بهره‌وری پایین (اقتصاد که در آن غلبه با بخش کشاورزی است) به اقتصاد صنعتی و مدرن با بهره‌وری بالا است. اقتصادهای پیشرفته در جهان امروزی این فرایند را در قرن‌های ۱۸ و ۲۰ میلادی طی کرده‌اند (رولاند، ۱۳۹۶: ۱۹۹).

سنجش ظرفیت در لغت به معنای متفاوتی بیان شده است که این معانی می‌توان "حداکثر مقداری که چیزی می‌تواند بپذیرد" یا میزان مقداری چیزی که می‌تواند تولید کند یا برای روش برای نگهداری، ذخیره و تطابق اشاره نمود. به همین جهت ظرفیت به معنای مختلفی را می‌پردازد. برای مثال مفهوم ظرفیت اقتصادی، ظرفیت اجتماعی و ظرفیت محیط زیستی که به معنای گوناگونی تعریف شده است (داریوش‌پور، غزیزی و اصغرزاده، ۱۳۹۵: ۵۶).

امروزه بخش صنعت در مقایسه با سایر بخش‌های مولد اقتصادی به‌عنوان بخش رهبری کننده در عرصه اقتصادی شناخته شده است. رشد صنعت باعث می‌شود که قدرت عوامل تولید باتوجه به توسعه روزافزون علم و فناوری به‌صورت مستقیم و مستمر افزایش یابد. با صنعتی شدن یک کشور امکان فراهم می‌شود که نیازهای مالی و مادی افراد جامعه بهتر تأمین شود و نیروی کار شاغل در بخش صنعت از حقوق و امنیت اقتصادی بهتری بهره‌مند شوند. توسعه صنعت علاوه بر آنکه باعث افزایش سهم کالاهای صنعتی صادراتی کشور می‌شود، می‌تواند ارزش افزوده بیشتری از طریق افزایش کمی و بهبود کیفی کالاها ایجاد کرده و تولید ملی و رفاه اقتصادی بیشتری را حاصل سازد (بختیاری و دهقان‌زاده، ۱۳۹۲: ۶۳).

کشور ایران به لحاظ داشتن محدوده‌های جغرافیایی، شرایط اقلیمی، مرزهای آبی و خاکی دارای شرایط متفاوتی است؛ بنابراین، هر منطقه ظرفیت و توانمندی‌های مخصوص به خود را دارا است (حسین‌زاده و فرزین، ۱۳۹۲: ۲). باتوجه به اینکه توزیع ناهمگون منابع و عوامل تولید، استعدادها و قابلیت متفاوتی را برای مناطق مختلف به وجود آورده است، بنابراین، در اجرای برنامه‌های توسعه ملی و منطقه‌ای لازم است که تخصیص منابع باتوجه به شرایط موجود مناطق انجام گیرد (سخایی، فهمی‌فر و فهمی‌فر، ۱۳۹۴: ۱۴). سازمان برنامه در رژیم گذشته در قالب آمایش سرزمین در برنامه عمرانی ششم کشور، شبکه‌ای از شهرهای بزرگ را موردتوجه قرار داده که به‌عنوان مناطق کشور شناخته می‌شوند (وثوقی، ۱۳۷۷: ۳۰). در حال حاضر، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی برای آمایش سرزمین کشور را به ۹ منطقه به شرح زیر تقسیم‌بندی کرده است:

منطقه ۹ دربرگیرنده سه استان است ۱- خراسان جنوبی ۲- خراسان رضوی ۳- خراسان شمالی



شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق

۳. پیشینه تحقیق

۱. پیشینه‌های داخلی

خاکپور (۱۳۸۴) بررسی وضعیت اقتصادی نواحی روستایی و تأثیر آن بر مهاجرت‌های روستایی شهرستان شیروان که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد میزان بالای مهاجرت جمعیت روستایی ریشه در مسائل اقتصادی دارد. همچنین نحوه خدمات‌رسانی و چگونگی اجرای پروژه‌های مختلف خدماتی نیز باعث تشدید مهاجرت روستاییان می‌شود. میزان کمبود مسکن در نقاط روستایی در دهه گذشته، روند روبه کاهش را نشان می‌دهد. رونق ساخت‌وساز واحدهای مسکونی از یک‌سو مهاجرت جمعیت روستایی از سوی دیگر بر روند کاهش میزان مسکن در این نقاط تأثیر گذاشته است (درانی و براتی، ۱۳۹۳: ۱۱۲).

فرجی‌راد و کاظمیان (۱۳۹۷) در پژوهشی در رابطه با «تحلیل فضایی عوامل اجتماعی و فرهنگی پیشران و مانع آمایش و توسعه منطقه‌ای در استان خراسان شمالی» به این نتیجه رسیده‌اند که شهرستان‌های مختلف استان خراسان شمالی در زمینه شاخص‌های اجتماعی و فرهنگی، وضعیت‌های متفاوتی را نشان داده و در سطح کلان استان، مهم‌ترین عوامل اجتماعی و فرهنگی به صورت عوامل پیشران عمل کرده‌اند.

رمضانی، حاجی‌پور و بهروزی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی بخش‌های اقتصادی استان جنوبی با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP)» نشان داده‌اند که بخش کشاورزی حائز اولویت بیشتری از نظر معیارهای مورد بررسی در این پژوهش است و بخش‌های صنعت و خدمات و بازرگانی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. همچنین از میان معیارهای مورد بررسی، سه معیار فضای مطلوب کسب‌وکار، میزان اشتغال و تأمین امنیت پایدار بیشترین نقش را در دستیابی به هدف پژوهش دارا هستند.

موسوی و سادات کهکی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «تدوین سناریوهای تحقق‌پذیری آمایش سرزمین، استان رضوی به این نتیجه رسیدند که از میان سناریوهای تدوین شده، ۲۲ سناریوی با سازگاری قوی، ۲۷۴۰ سناریوی با سازگاری ضعیف و ۱۸۳۷ سناریوی ناسازگار، پیش‌روی آینده آمایش سرزمین استان وجود دارد.

فشاری (۱۳۹۵). در تحقیقی در رابطه با عوامل مؤثر بر مدت‌زمان بقای رونق اقتصادی کشورهای منتخب سازمان همکاری اسلامی (رهیافت تحلیل بقا) انجام دادند که نتایج برآورد مدل دلالت بر اثرگذاری مثبت متغیرهای نرخ تورم، قیمت نفت، درآمدهای نفتی، تشکیل سرمایه ثابت ناخالص داخلی حقیقی و نسبت اعتبارات اعطا شده به بخش خصوصی در طول دوره رونق اقتصادی در کشورهای منتخب سازمان همکاری اسلامی دارد.

سپهوند و نادری (۱۳۹۹) به راهکارهای توسعه مناطق روستایی در شهرستان نهاوند با تأکید بر متنوع سازی اقتصاد. با استفاده از نرم‌افزاری میک‌مک تحلیل یافته‌ها انجام پذیرفت نتایج نشان داد که مؤلفه‌های استفاده از ظرفیت تولید هر روستا، ایجاد واحدهای صنعتی در اطراف محیط‌های روستایی تقویت زیرساخت‌های ارتباطی، حمایت‌های اجتماعی از قبیل بیمه و نیز ایجاد بنگاه‌های زودبازده، با بیشترین اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر سایر مؤلفه‌ها، از مهم‌ترین راهکارها در راستای متنوع سازی اقتصاد جوامع روستایی نهاوند به شمار می‌رود.

جوانشیری، نامدارزاده و نبیونی (۱۴۰۰) به شناسایی و تحلیل پیشران‌های کلیدی مؤثر بر تحقق‌پذیری طرح‌های آمایش سرزمین در استان رضوی پرداختند که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد در بخش عوامل اصلی عدم تحقق‌پذیری طرح‌های آمایش سرزمین، عوامل «اقتصادی»، «مهاجرت و حاشیه‌نشینی» بیش‌ترین تأثیرگذاری را داشته و در بین عوامل فرعی نیز عوامل «محدودیت منابع، موقعیت مرزی استان و جامعیت نداشتن شناخت تمام قلمرو مورد مطالعه» و نیز «کمبود اطلاعات، ضعف مراکز تهیه طرح‌های آمایشی و حضور کم‌رنگ مراکز دانشگاهی» جزء سه پیشران مهم اول است.

۲. پیشینه‌های خارجی

اودیدوکون^۱ (1996) در تحقیقی اثر واسطه‌های مالی بر رشد ارزش‌افزوده ۷۱ کشور کمتر توسعه‌یافته را بررسی کردند که نتایج حاصله آن نشان می‌دهد که وجود اثر مثبت واسطه‌های مالی بر رشد ارزش‌افزوده‌ای کشورها است.

مانچوک، مایروسکی و هایس^۱ (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای رشد اقتصادی منطقه‌ای در برخی مناطق آمریکا را بررسی کردند. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد علاوه بر تراکم جمعیت، میزان مالیات محلی و ایالتی و ترکیب گروهی سنی جمعیت، میزان فعالیت کشاورزی نیز بر رشد اقتصادی مؤثر بوده است.

بتنکورت^۲ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به بررسی اثر توسعه مالی بر ارزش افزوده کشورهای لاتین را برای دوره زمانی ۱۹۸۰-۲۰۰۷ با روش پانل^۳ مورد آزمون قرارداد که نتایج حاصله از آن حاکی از وجود نقش تعیین‌کننده توسعه مالی بر رشد ارزش افزوده کشورهای موردنظر است.

کاسترو^۴ (۲۰۱۲). در مطالعه‌ای به بررسی طول مدت رکود و رونق اقتصادی در پنل^۵ از ۱۳ کشور صنعتی طی دوره زمانی ۱۹۷۸-۲۰۰۶ انجام داده بود که نتایج آن نشان می‌دهد طول مدت انقباض و انبساط دارای ارتباط مثبت با شاخص پیشروی مرکب و سرمایه‌گذاری است.

نیکولاس و همکاران^۶ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی اثر بیماری‌های نفتی بر ارزش افزوده بخش کشاورزی کشورهای مناس^۷ برای دوره زمانی ۱۹۹۷-۲۰۱۱ با روش پانل انجام دادند که نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که رونق‌بخش نفت به علت حرکت منابع به سمت بخش‌های نفتی سبب کاهش فعالیت‌های کشاورزی و کاهش ارزش افزوده این بخش خواهد شد.

جیو و همکاران^۸ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با استفاده از جدول داده - ستانده ارزش افزوده واقعی بهره‌وری در چین را برای دوره زمانی ۱۹۹۵-۲۰۱۰ اندازه‌گیری کردند. نتایج حاصل از این تحقیق

1. Monchuk, Miraowski, Hayes

2. Bettencort

۳. به معنی صفحه یا تابلویی است در اقتصاد سنجی روشی است که از آن جهت آزمون داده‌های سری زمانی استفاده می‌شود.

4. Castro

۵. در لغت به معنی صفحه یا تابلویی است در اقتصاد سنجی روشی است که از آن جهت آزمون داده‌های سری زمانی استفاده می‌شود.

6. Nicholas, Ghassen, Emmanuel, Ahdi, Rangan

۷. به معنی خاورمیانه و شمال آفریقا اصطلاحی می‌باشد که برای نامیدن کشورهای عمده تولیدکننده نفت که در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا قرار دارند به کار می‌رود. حد این منطقه از کشور مراکش در شمال غربی قاره آفریقا آغاز می‌شود و تا ایران، شرقی‌ترین کشور منطقه خاورمیانه امتداد می‌یابد. این منطقه دارای ۶۰ درصد منابع نفتی و ۴۵ درصد منابع گازی جهان می‌باشد.

8. Gao, Zheng, Hu, Meng

نشان می‌دهد. اگرچه ازدست‌دادن سرمایه طبیعی در بخش‌های صنعتی چین از نظر ارزش افزوده کند شده است؛ ولی اثرات آن بر بهره‌وری در طول دهه گذشته هنوز کاملاً روشن است. وانگ و همکاران^۱ (2021) تمایز مکانی و نیروهای محرک بهره‌وری سازگار با محیط‌زیست، به‌اندازه‌گیری کیفیت توسعه صنعت گردشگری سبز در ۳۱ استان چین. به این نتیجه رسیده‌اند که نسبت بهره‌وری زیست‌محیطی گردشگری در مناطق ساحلی جنوب به نسبت مناطق غربی کاهش داشته که منجر به تمایز مکانی آشکار در الگوی توسعه اقتصادی- اجتماعی این مناطق شده‌اند.

نوآوری که در این تحقیق صورت گرفته است و این تحقیق را متمایز از تحقیق‌های قبلی می‌نماید بررسی سنجش ظرفیت ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین است که در تحقیق‌های گذشته در قالب یک مقاله علمی بین شهرستانی انجام نشده است.

۴. روش تحقیق

موضوع اصلی این شناسایی پیشران ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین بر اساس مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها مبتنی بر داده‌های کتابخانه‌ای- اسنادی پرسش‌نامه‌ای و خروجی پرسش‌نامه در نرم افزاری ایکسپرت چویز^۲ که به دو صورت توصیفی- تحلیلی انجام گرفته است. داده‌های مورد استفاده در این تحقیق از مرکز آمار کشور جهت اخذ ارقام شده است.

جامعه آماری این تحقیق را منطقه ۹ (جنوبی، شمالی و رضوی) و ۵۲ شهرستان‌های آن تشکیل می‌دهد. در این تحقیق تلاش می‌شود تا با استفاده از مدل تاپسیس و تحلیل سلسله‌مراتبی به رتبه‌بندی منطقه‌ای ۹ و ۵۲ شهرستان‌های آن بپردازیم که شیوه اجرای آن در ادامه کار توضیح داده شده است.

جدول (۱) تعداد جمعیت ۵۲ شهرستان منطقه ۹ آمایش سرزمین

1. Wang, Bing, Suocheng, Zehong, Duoxun, & Zhang
2. Expert Choice

جمعیت ۵۲ شهرستان بزرگ								
شماره	شهرستان	جمعیت	شماره	شهرستان	جمعیت	شماره	شهرستان	جمعیت
۱	مشهد	۳/۰۰۱/۱۸۴	۱	کلات	۷/۶۸۷	۱	گره	۱۰/۹۳۳
۲	نیشابور	۲۶۴/۳۷۵	۲	رشتخوار	۷/۵۱۴	۲	مانه و سملقان	۲۵/۱۰۴
۳	سبزوار	۲۴۳/۷۰۰	۳	خوشاب	۵/۹۳۲	۳	بشرویه	۱۶/۴۲۶
۴	تربت حیدریه	۱۴۰/۰۱۹	۴	فیروزه	۵/۸۸۴	۴	طیس	۳۹/۶۷۶
۵	تربت جام	۱۰۰/۴۴۹	۵	جغتای	۲/۴۴۷	۵	فردوس	۴۲/۳۰۰
۶	تایباد	۵۶/۵۶۲	۶	یاوه	۱/۷۸۰	۶	بیرجند	۲۰۳/۶۳۶
۷	سرخس	۴۲/۱۷۹	۷	قوچان	۳/۸۳۴	۷	قائنات	۴۲/۳۲۳
۸	گناباد	۴۰/۷۷۳	۸	ششتمد	۳/۱۰۸	۸	نهبندان	۱۸/۳۰۴
۹	فریمان	۳۹/۵۱۵	۹	داورزن	۲/۷۴۴	۹	سربیشه	۸/۷۱۵
۱۰	خواف	۳۳/۱۸۹	۱۰	کاشمر	۴۵۱۹	۱۰	زیرکوه	۶/۱۶۸
۱۱	چناران	۵۳/۸۷۹	۱۱	بجستان	۱۱/۷۴۱	۱۱	خوسف	۵/۷۱۶
۱۲	درگز	۳۶/۷۶۲	۱۲	بردسکن	۶/۱۸۶	۱۲	درمیان	۵/۴۶۰
۱۳	گلبهار	۳۶/۸۷۷	۱۳	اسفراین	۵۹/۴۹۰	۱۳	سرایان	۵/۱۴۳
۱۴	مه ولات	۱۸/۱۲۰	۱۴	بجنورد	۲۲۸۹۳۱	۱۴	باخرز	۹۰۴۴
۱۵	جوین	۱۴/۷۸۳	۱۵	جاجرم	۱۹/۵۸۰	۱۵	بینالود	۵۶۳۵
۱۶	زبرخان	۱۳/۵۳۵	۱۶	راز و جرگلان	۵/۲۸۴	۱۶	فاروج	۱۸/۰۶۱
۱۷	خلیل آباد	۱۲/۷۵۱	۱۷	شیروان	۸۲/۶۸۹	۱۷	صالح آباد	۸/۶۲۵

منبع: یافته‌های تحقیق

۵. شاخص‌های پژوهش

در این پژوهش ارزش افزوده ۴ بخش اقتصادی موجود در حساب‌های ملی کشور به‌عنوان شاخص مورد استفاده قرار گرفته است. این شاخص‌ها قرار ذیل در جدول ۲ به ترتیب کدها، بخش‌ها و شاخص‌ها نشان داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌ها و کدهای معرف آن در فرایند انجام تحقیق

کد	بخش	شاخص
c1 ^۱	کشاورزی	کشاورزی، شکار، ماهیگیری
c2	معادن	معادن (با نفت و گاز)
c3	صنعت	صنعت
c4	خدمات	عمده‌فروشی، خرده‌فروشی، حمل‌ونقل و رستوران، فعالیتهای مالی و بیمه و غیره

۶. معرفی مدل و شیوه محاسبه

روش تاپسیس اولین بار توسط هوانگ یون^۲ در سال ۱۹۸۱ معرفی شد. این روش یکی از بهترین روش‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه است که در این روش m گزینه به‌وسیله n شاخص مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (یزدان‌جو و ربیعی، ۱۳۹۵: ۶). اساس این روش، انتخاب گزینه است که کمترین فاصله را از جواب مطلوب مثبت و بیشترین فاصله را از جواب مطلوب منفی دارد (درانی و براتی، ۱۳۹۳: ۱۱۶).

۱.۶. معیارهای مقایسه

۱- تشکیل ماتریس تصمیم: گام اولیه این روش تشکیل ماتریس تصمیم است. ماتریس تصمیم این روش شامل یک تعداد معیارها و گزینه‌ها است. یک ماتریس که معیارها در ستون‌ها قرار می‌گیرند و گزینه‌ها در سطر هستند.

۱. کد شاخص کشاورزی جهت شناسایی نرم افزار ایکسپرت چویز

۲- بی‌مقیاس کردن ماتریس تصمیم: بی‌مقیاس کردن در روش تاپسیس با استفاده از نرم صورت می‌گیرد و به این صورت انجام می‌شود که هر درایه بر جذر مجموع مربعات درایه‌های آن ستون معیار تقسیم می‌شود.

$$n_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sum_{i=1}^m r_{ij}^2}$$

۳- تشکیل ماتریس ضرایب: در این مرحله وزن هر شاخص را با استفاده از روش AHP دریافت می‌کنیم.

۴- ایجاد ماتریس بی‌مقیاس وزین: در این گام وزن معیارها که توسط روش AHP به‌دست‌آمده است را با ماتریس نرمال ضرب می‌کنیم تا ماتریس وزین حاصل شود.

$$V = N_D * W_{n*n}$$

۵- مشخص نمودن جواب مطلوب مثبت و منفی برای هر شاخص: لازم به ذکر است که در روش خطی مطلوب مثبت هر شاخص برابر با مقدار حداکثر (MAX) آن و مطلوب منفی هر شاخص برابر با حداقل (MIN) آن شاخص است.

۶- به دست آوردن میزان فاصله هر گزینه از ایدئال مثبت و منفی: برای محاسبه می‌توان از فاصله اقلیدسی استفاده کرد. فاصله اقلیدسی هر گزینه تا مطلوب مثبت و منفی، بر اساس فرمول‌های ذیل محاسبه می‌شود.

$$d_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_{ij}^+)^2}$$

$$d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_{ij}^-)^2}$$

۷- محاسبه نزدیکی نسبی هر گزینه به ایده‌آل‌ها (CL*).

$$CL_i^* = \frac{d_i^-}{d_i^+ + d_i^-}$$

۸- رتبه‌بندی گزینه‌ها: هر گزینه که CL^* بزرگ‌تر باشد بهتر است.

۷. روش تحلیل سلسله‌مراتبی

از جمله کارآمدترین فن‌ها فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی است که در سال ۱۹۸۰ توسط فردی بنام توماس آل ساعتی مطرح شد (شاکری، ۱۳۹۵: ۳۸). هنگامی که عمل تصمیم‌گیری با چند گزینه رقیب و معیار تصمیم‌گیری روبه‌رو است، این روش می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. فرایند AHP ترکیب معیارهای کمی و کیفی را به طور هم‌زمان امکان‌پذیر می‌سازد. این روش بر اساس مقیاس‌های زوجی بنا شده است (نجفی و دیگران، ۱۳۹۵: ۹۳) و برای اجرای روش سلسله‌مراتبی (AHP) باید مراحل ذیل انجام شود؛

- ایجاد ساختار سلسله‌مراتبی؛

- انجام مقایسات زوجی؛

- تعیین اولویت‌ها؛

- بررسی ناسازگاری منطقی ماتریس قضاوت.

بعد از طی مراحل فوق وزن‌های نسبی محاسبه می‌شود. در ماتریس مقایسات زوجی، ابتدا مجموع هر ستون محاسبه شده و سپس ماتریس با تقسیم هر درایه بر مجموع ستون متناظرش نرمال می‌شود و در نهایت میانگین درایه‌های هر سطر از ماتریس نرمال شده و به‌عنوان وزن هر معیار محاسبه می‌شود. این مرحله توسط نرم‌افزار ایکسپرت چویز^۱ صورت می‌گیرد (ایزری و فغانی، ۱۳۹۲: ۴۸).

۸. مراحل مقایسه عملیاتی اجرایی تاپسیس در اولویت‌بندی سنجش ظرفیت ایجاد

رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین

همان‌طوری که در بالا ذکر گردید اولین گام در روش تاپسیس تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری است. این ماتریس متشکل از سطرها (گزینه‌ها) و ستون‌ها (معیارها) است؛ که در جدول ۳ سطرها

نشان‌دهنده ۴ شاخص هستند و ستون‌ها نشان‌دهنده ۵۲ شهرستان‌های منطقه ۹ آمایش سرزمین است.

جدول ۳) ماتریس تصمیم‌گیری (میلیون ریال)

شماره	شهرستان‌ها	کشاورزی	صنعت	معادن	خدمات
۱	اسفراین	۵۷۰/۶۹	۱۶۳۹/۸۱	۶۰/۱۰	۲۵۰۸/۵۳
۲	بجنورد	۳۹۵/۰۹	۱۰۲۴/۸۸	۳۰/۰۵	۳۶۲۳/۴۴
۳	جاجرم	۳۰۷/۳۰	۱۷۶۹/۷۹	۶۰/۱۰	۲۶۷۵/۷۷
۴	راز و جرجان	۱۳۱۶/۹۸	۶۱۴/۹۳	۶۰/۱۰	۲۹۵۴/۴۹
۵	شیروان	۹۶۵/۷۹	۱۰۲۴/۸۸	۳۰/۰۵	۲۸۹۸/۷۵
۶	فاروج	۷۴۶/۲۹	۱۱۰۶/۸۷	۳۰/۰۵	۳۰۶۵/۹۸
۷	گرمه	۴۳۸/۹۹	۱۴۳۴/۸۳	۶۰/۱۰	۲۹۵۴/۴۹
۸	مانه و سملقان	۱۰۵۳/۵۸	۱۰۶۵/۸۷	۳۰/۰۵	۲۷۳۱/۵۱
۹	بشرویه	۶۵۱	۴۳۸	۶۰	۱۹۹۹
۱۰	بیرجند	۱۸۴	۳۶۲	۱۸	۳۶۵۶
۱۱	خوسف	۸۵۹	۲۵۸	۵۳۰	۱۰۵۸
۱۲	درمیان	۶۰۸	۳۷۶	۱۵	۱۹۵۹
۱۳	زیرکوه	۱۲۰۱	۱۲	۱۰۷۳	۱۳۱۱
۱۴	سرایان	۷۳۱	۲۹۷	۳۴	۲۱۷۷
۱۵	سربیشه	۷۶۲	۴۴۷	۱۰۱	۱۱۹۶
۱۶	طیس	۶۰۲	۶۱۷	۲۶۳	۱۰۲۷
۱۷	فردوس	۴۳۸	۳۸۲	۳۵	۳۰۴۴
۱۸	قائنات	۵۵۸	۳۱۵	۲۳	۲۲۸۸
۱۹	نهبندان	۶۴۲	۲۶۰	۴۰۶	۲۳۰۵
۲۰	باخرز	۲۶۳/۹	۱۷۵/۶	۴/۶	۵۷۰/۷
۲۱	بجستان	۵۹۴/۶	۲۰۹/۲	۷/۹	۵۸۲/۶
۲۲	بردسکن	۱۴۹۸/۸	۵۸۲/۰	۶۵/۰	۱۷۸۰/۱
۲۳	بینالود	۴۶۲/۵	۱۰۱۰/۲	۰/۷	۳۸۰۸/۹

۲۵۳۲/۵	۳۴/۳	۱۷۰۴/۹	۱۰۶۵/۴	تایباد	۲۴
۴۲۳۹/۹	۱۶/۴	۲۴۹۵/۴	۱۴۷۱/۱	ترت جام	۲۵
۶۹۳۹/۳	۹۸/۰	۱۸۶۵/۸	۱۱۶۳/۶	ترت حیدریه	۲۶
۱۰۱۲/۴	۷۵/۴	۱۰۱۹/۸	۶۵۷/۹	جفتای	۲۷
۱۴۴۴/۷	۲۱/۶	۸۶۷/۳	۹۶۲/۰	جوین	۲۸
۲۴۹۵/۰	۶/۴	۱۵۸۵/۸	۹۳۸/۰	چناران	۲۹
۱۰۱۶/۴	۵/۷	۳۲۵/۰	۱۰۷۳/۰	خلیل آباد	۳۰
۳۳۷۴/۴	۱۳۱۴/۷	۶۲۵/۲	۱۱۹۷/۴	خواف	۳۱
۳۴۳/۵	۱۰/۱	۱۱۸/۶	۹۷۵/۸	خوشاب	۳۲
۳۷۰/۰	۱۴/۴	۱۰۶/۱	۴۹۱/۴	داورزن	۳۳
۱۵۵۷/۰	۱/۸	۴۷۹/۳	۴۶۹/۷	درگز	۳۴
۷۶۳/۴	۹/۱	۴۴۵/۳	۸۷۱/۴	رشتخوار	۳۵
۱۳۳۵/۴	۴۰/۳	۱۴۸۹/۲	۴۷۰/۲	زاوه	۳۶
۱۰۱۶/۱	۰/۵	۸۴۲/۰	۳۵۶/۰	زبرخان	۳۷
۱۰۲۶۱/۵	۵۴/۶	۲۴۳۵/۱	۱۳۲۹/۵	سبزوار	۳۸
۲۴۲۷/۳	۳۵۸/۵	۶۰۱/۸	۶۷۶/۳	سرخس	۳۹
۲۸۶/۳	۵/۵	۹۸/۱	۱۱۴/۱	ششتمد	۴۰
۵۶۵/۹	۱/۰	۱۰۶/۹	۱۹۷/۹	صالح آباد	۴۱
۲۲۹۰/۱	۱۶/۴	۱۳۸۸/۸	۷۲۲/۱	فریمان	۴۲
۴۷۸/۱	۷۴/۶	۴۲۹/۳	۳۶۹/۲	فیروزه	۴۳
۴۷۸۴/۴	۹/۴	۱۵۰۸/۵	۱۱۰۵/۲	قوچان	۴۴
۴۷۸۰/۳	۱۳/۴	۱۱۱۰/۲	۷۰۰/۰	کاشمر	۴۵
۵۰۲/۴	۰/۴	۱۴۵/۸	۴۴۲/۶	کلات	۴۶
۳۱۲/۸	۱/۵	۱۱۲/۵	۱۲۱/۹	کوه سرخ	۴۷
۱۲۱۵/۷	۰/۶	۷۴۱/۰	۷۰۱/۴	گلبهار	۴۸
۲۸۲۱/۶	۷۷/۹	۱۰۳۱/۴	۱۱۳۱/۳	گناباد	۴۹
۱۶۰۷۲۶/۴	۱۲۳/۳	۵۰۵۸۰/۰	۲۶۳۷/۸	مشهد	۵۰

۸۵۵/۵	۴/۶	۸۳۴/۷	۳۰۶۴/۰	مهولات	۵۱
۱۲۳۱۹/۳	۲۴/۴	۶۶۴۰/۹	۲۴۸۳/۷	نیشابور	۵۲
۲۶۳۹۷۹۷۱۰۷	۳۶۱۳۰۳۲/۵۳۷	۲۶۵۳۱۵۲۹۴۷	۵۴۴۰۳۱۳۸/۱۸	مجموعه	

منبع: یافته‌های تحقیق

ارقام اولیه ماتریس تصمیم‌گیری که ارزش‌افزوده چهار شاخص اقتصادی درج شده است، نشان می‌دهد در بخش کشاورزی، شهرستان‌های مهولات با رقم ۳/۰۶۴ (۷/۰۰۹)، نیشابور با رقم ۲۴۷۳/۷ (۶۸۲۵/۵) و مشهد با رقم ۲۵۳۷/۸ (۶/۰۳۴)، به ترتیب بیشترین ارقام این بخش را به خود اختصاص داده‌اند که در مجموع (۱۸/۷۲۵) ارزش‌افزوده توسط این سه شهرستان ایجاد شده است و همچنان در بخش شاخص صنعت، مشهد با رقم ۵۰/۵۸۰ (۵۰/۰۶۲)، نیشابور با رقم ۶،۶۴۰.۹ (۶/۸۳۵) و تربت‌جام با رقم ۲۴۹۵/۴ (۲/۵۶۸) به ترتیب بیشترین ارقام را در این بخش اقتصادی به خود اختصاص داده‌اند که در مجموع (۶۱/۴۶۷) ارزش‌افزوده توسط این سه شهرستان ایجاد شده است.

در بخش خدمات، شهرستان‌های مشهد با رقم ۱۶۰۷۲۶/۴ (۶/۲۸۸)، نیشابور با رقم ۱۲۳۱۹/۳ (۴/۳۱۴) و سرخس با رقم ۱۰۲۶۱/۵ (۳/۵۹۳) به ترتیب بیشترین ارقام این بخش را به خود اختصاص داده‌اند که در مجموع (۶۴/۱۹۴) ارزش‌افزوده توسط این سه شهرستان ایجاد شده است و همچنان در بخش معدن شهرستان‌های خواف با رقم ۱۳۱۴/۷ (۲۴/۲۹۳)، شیرکوه با رقم ۱۰۷۳ (۱۹/۷۲۸) و خوسف با رقم ۵۳۰ (۹/۷۹۳) به ترتیب بیشترین ارقام را در این بخش اقتصادی به خود اختصاص داده‌اند که در مجموع (۵۳/۹۱۵) ارزش‌افزوده در این سه شهرستان تراکم نموده است.



شکل ۳. وزن‌های به‌دست‌آمده از تاپسیس (AHP^۱) با گرفتن رأی خبرگان و متخصصین

باتوجه به شکل ۳ وزن‌های به‌دست‌آمده از تاپسیس (AHP^۲) مطابق نظر دوازده نفر از خبرگان و متخصصین در حوزه علوم اقتصادی و برنامه‌ریزی، شاخص کشاورزی با رقم وزن ۰/۴۲۱ را به خود اختصاص داده و در ردیف اول قرار گرفته است. شاخص معدن با رقم وزن ۰/۲۷۷ را به خود اختصاص داده و در رده دوم قرار گرفته است و شاخص خدمات با رقم وزن ۰/۱۵۷ را به خود اختصاص داده و در رده سوم قرار گرفته است و به ترتیب شاخص صنعت با گرفتن وزن ۰/۱۴۵ را به خود اختصاص داده و در رده آخر قرار گرفته است.

جدول (۴) ماتریس ایدئال

ماتریس ایدئال	کشاورزی	صنعت	معدن	خدمات
بلندترین حد	۰/۴۰۹۹	۰/۱۲۳۴۹	۰/۲۲۰۲	۰/۱۳۰۰
پایین‌ترین حد	۰/۰۰۱۵	۰/۰۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۳	۰/۰۰۰۱۵

منبع: یافته‌های تحقیق

باتوجه به جدول ۴، ماتریس ایدئال بالا، در شاخص اول بخش کشاورزی بالاترین حد (۰/۴۰۹۹) و پایین‌ترین حد (۰/۰۰۱۵) را به خود اختصاص داده است و بخش صنعت با بالاترین حد (۰/۱۲۳۴۹) و با پایین‌ترین حد (۰/۰۰۰۰۱) رقم را به خود اختصاص داده است. در بخش معدن هم با بالاترین حد (۰/۲۲۰۲) و پایین‌ترین حد (۰/۰۰۰۰۳) رقم را به خود اختصاص یافته است و در شاخص خدمات با بالاترین حد (۰/۱۳۰۰) و پایین‌ترین حد (۰/۰۰۰۱۵) رقم را به خود اختصاص داده است.

۱. یک روش تصمیم‌گیری چندمعیاره است.

جدول ۵) رتبه‌بندی ظرفیت‌های ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش

درجه	شهرستان‌ها	عملکرد ایجاد ظرفیت‌های رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین
۱	مشهد	۰/۵۹۳۲
۲	خواف	۰/۴۶۳۵
۳	زیرکوه	۰/۴۱۴۲
۴	مه‌ولات	۰/۳۷۳۲
۵	نیشابور	۰/۳۳۷۶
۶	خوسف	۰/۲۴۶۲
۷	بردسکن	۰/۲۱۴۹
۸	ترت‌جام	۰/۲۱۰۶
۹	سبزوار	۰/۱۹۷۲
۱۰	راز و جرگلان	۰/۱۹۰۷
۱۱	نهبندان	۰/۱۸۹۹
۱۲	ترت‌حیدریه	۰/۱۷۶۴
۱۳	سرخس	۰/۱۶۹۰
۱۴	گناباد	۰/۱۶۷۰
۱۵	قوچان	۰/۱۵۹۱
۱۶	تایباد	۰/۱۵۴۳
۱۷	خلیل‌آباد	۰/۱۵۲۱
۱۸	مانه و سملقان	۰/۱۵۱۷
۱۹	شیروان	۰/۱۳۸۹
۲۰	طبس	۰/۱۳۸۴
۲۱	خوشاب	۰/۱۳۷۹
۲۲	جوین	۰/۱۳۷۲

۰/۱۳۳۹	چناران	۲۳
۰/۱۲۲۷	رشتخوار	۲۴
۰/۱۱۵۹	سربیشه	۲۵
۰/۱۰۵۹	فاروج	۲۶
۰/۱۰۳۰	سرایان	۲۷
۰/۱۰۱۵	فریمان	۲۸
۰/۰۹۸۵	کاشمر	۲۹
۰/۰۹۶۹	جغتای	۳۰
۰/۰۹۶۸	گلبهار	۳۱
۰/۰۹۳۴	بشرویه	۳۲
۰/۰۸۲۷	اسفراین	۳۳
۰/۰۸۲۶	درمیان	۳۴
۰/۰۷۹۸	بجستان	۳۵
۰/۰۷۵۲	قاینات	۳۶
۰/۰۶۴۱	زاوه	۳۷
۰/۰۶۳۵	داورزن	۳۸
۰/۰۶۲۱	گرمه	۳۹
۰/۰۶۰۱	بینالود	۴۰
۰/۰۵۹۹	درگز	۴۱
۰/۰۵۶۷	فردوس	۴۲
۰/۰۵۵۱	کلات	۴۳
۰/۰۵۴۲	فیروزه	۴۴
۰/۰۵۱۲	بجنورد	۴۵
۰/۰۴۵۳	جاجرم	۴۶

۴۷	زبرخان	۰/۰۴۱۶
۴۸	باخرز	۰/۰۲۵۷
۴۹	بیرجند	۰/۰۱۷۶
۵۰	صالح آباد	۰/۰۱۴۴
۵۱	ششتمد	۰/۰۰۲۳
۵۲	کوه سرخ	۰/۰۰۱۶

منبع: یافته‌های تحقیق

باتوجه به جدول ۵ رتبه‌بندی فوق و نتایج به‌دست‌آمده بدون ارزش‌افزوده نفت و گاز شهرستان‌های مشهد با گرفتن رقم ۰/۵۹۳ و خواف با گرفتن رقم ۰/۴۶۳ و زیرکوه با گرفتن رقم ۰/۴۱۴ این ارقام را به خود اختصاص داده‌اند و در ردیف اول، دوم و سوم قرار گرفته‌اند و همچنان شهرستان‌های صالح‌آباد با گرفتن رقم ۰/۰۱۴ و ششتمد با گرفتن رقم ۰/۰۰۲ و کوه‌سرخ با گرفتن رقم ۰/۰۰۱ این ارقام را به خود اختصاص داده است و در ردیف آخر قرار گرفته است.

۹. نتایج و پیشنهادها

در یک کشور اقتصاد منطقه‌ای دارای بخش‌های مختلف است که هر بخش آن‌ها دارای ظرفیت‌های متفاوتی هستند و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تغییر هر یک از این ظرفیت‌ها در رشد اقتصادی کل کشور نقش دارد. ازاین‌جهت شناسایی ظرفیت و مزیت‌های نسبی هر یک از بخش‌های اقتصادی استان‌ها و شهرستان‌ها در امر برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای توسعه اقتصادی استان‌ها، شهرستان‌ها و مناطق امر لازم و ضروری است؛ بنابراین، دانستن ظرفیت و قدرت تولیدی در یک استان، شهرستان و یک منطقه در امر ایجاد ارزش‌افزوده در جریان رشد و توسعه اقتصادی امری مهم و ضروری است، زیرا این یک آگاهی و فرصتی برای انتخاب سیاست‌گذاری کارا را فراهم می‌کند.

پژوهش حاضر به‌منظور رتبه‌بندی ظرفیت و توانایی ایجاد رونق اقتصادی در منطقه ۹ آمایش سرزمین که بر اساس مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره با استفاده از ۴ زیرشاخص اقتصادی موجود

در حساب‌های ملی کشور در سال ۱۴۰۰ صورت گرفته است. این زیر شاخص‌های اقتصادی به چهار بخش تقسیم شده است که شامل کشاورزی، بخش صنعت، بخش معدن و بخش خدمات است که برای وزن‌دهی و تعیین درجه اهمیت آن‌ها از مدل تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شده است. با استفاده از مقایسات زوجی چهار شاخص و وزن هر کدام آن‌ها مطابق نظر کارشناسان، خبرگان و متخصصین مشخص شد که بیشترین وزن را به ترتیب به بخش کشاورزی ۰/۴۲۱ و بخش معدن ۰/۲۷۷ به خود اختصاص دادند و همچنان کمترین وزن را خدمات ۰/۱۵۷ و بخش صنعت ۰/۱۴۵ را به خود اختصاص دادند.

نتایج به‌دست آمده از روش تاپسیس با ارزش افزوده نفت و گاز از جهت ایجاد رونق اقتصادی بین شهرستان‌های منطقه ۹ آمایش سرزمین، به ترتیب شهرستان مشهد با گرفتن ضریب ۰/۵۹۳ در اول قرار گرفت، به ترتیب شهرستان خواف با گرفتن ضریب ۰/۴۶۳ در رده دوم و همچنان شهرستان زیرکوه با کسب ضریب ۰/۴۱۴ در رده سوم قرار گرفته است و همچنان شهرستان‌های صالح‌آباد، ششتمد و کوهسرخ با گرفتن ضرایب ۰/۰۱۴، ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۱ در رده آخر قرار گرفته است.

باتوجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهادهای ذیل را ارائه می‌شود:

- باتوجه به اهمیت اینکه شهرستان مشهد از لحاظ رونق و رشد اقتصادی در رده اول قرار گرفته است. اگر چه سیاستهای قطب با چالش‌های جدی روبرو می باشد و تبعات اجتماعی و فرهنگی در منطقه ایجاد می کند اما به دلیل پتانسیل بالای این شهرستان در ایجاد ارزش افزوده باید به‌صورت جدی و به‌عنوان قطب اقتصادی منطقه و سرریز منافع آن به سایر شهرهای منطقه موردتوجه سیاست‌گذاران قرار گیرد.

- باتوجه به نقش اطلاعات و ارتباطات در ایجاد رونق اقتصادی، استفاده از خدمات بانکی، بازار سرمایه، منابع خارجی و توسعه تمام زیرساخت‌های دولت، بخش‌های بازرگانی و تجارت در گروه استفاده از فناوری اطلاعات موردتوجه قرار گیرد.

- شهرستان‌های درجه دوم و سوم (خواف و زیرکوه) نیز در اختیارشان فناوری وسایل تولیدی قرار گیرد تا رشد و رونق اقتصادی آن‌ها شکوفاتر و بیشتر شود.

- باتوجه به این که از دید خبرگان کشاورزی و معدن بیشترین وزن را به خود اختصاص داده بود، با اختصاص دادن بخشی از منابع مالی صندوق توسعه ملی به این بخش ها باعث ایجاد رشد و رونق اقتصادی در بخش کشاورزی و معدن شهرستان های منطقه شوند.
- باتوجه به اینکه شهرستان های صالح آباد، ششتمد و کوهسرخ در رده آخر قرار گرفته اند. دولتمردان و سیاست گذاران باید در این شهرستان ها در بخش های کشاورزی، معدن، خدمات و صنعت بودجه بیشتر را تخصیص دهند تا باعث رشد و شکوفایی این شهرستان ها شود.
- از ظرفیت سازمان های مردمی و فرهنگ سازی در سطوح مختلف آموزشی مدارس، دانشکده های علمی-کاربردی و هنرستان ها جهت مشارکت مردم در توسعه شهرستان های استفاده شود.
- استفاده از ظرفیت پارک های علمی و فناوری و مراکز رشد و شرکت های دانش بنیان جهت مشارکت آن ها در اصلاح و ارتقای استفاده بهینه از آن در بخش کشاورزی و صنعت استان
- افزایش مشارکت های مردمی در فرایند توسعه شهرستان از طریق واگذاری پروژه های دولتی و شبه دولتی به تعاونی ها و بخش مردمی همان شهرستان
- سیاست گذاران و برنامه ریزان برای ایجاد رشد و رونق اقتصادی در بین شهرستان های درجه آخر سیاست های حمایت از مناطق محروم را موردتوجه قرار دهند تا رونق اقتصادی در این شهرستان ها پدیدار شود.

منابع

- امیدوار، زینت، و مقدسی، رضا. (۱۳۹۸). برآورد ارزش افزوده بالقوه زیربخش‌های کشاورزی (مقایسه رهیافت‌های نوین و مرسوم). *اقتصاد کشاورزی و توسعه*، ۲۷ (۱۰۵)، ۱۷۱-۲۰۴.
- ایزری، مهدی، و فغانی، فاطمه. (۱۳۹۲). کاربرد AHP و Tapsis جهت اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بروز فساد اداری و راهکارهای مقابله با آن. *تحقیق در عملیات و کاربردهای آن (ریاضی کاربردی سابق) دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان*، ۱۰ (۱)، ۴۳-۵۷.
- بختیاری، صادق، و دهقان‌زاده، مجید. (۱۳۹۲). نقش فعالیت‌های صنعتی در توسعه اقتصادی رهیافت مدل داده - ستانده (مناطق شهری). *برنامه‌ریزی و بودجه*، ۱۸ (۲)، ۵۹-۷۹.
- جعفری صمیمی، احمد، و سادات نقوی، سمیه. (۱۳۸۷). بررسی مزیت نسبی ارزش افزوده‌ای بخش‌های اقتصادی در منطقه بر اساس عملکرد برنامه سوم توسعه. *دانش و توسعه*، ۱۵ (۲۳)، ۲۴-۱.
- جوانشیری، مهدی، نامدرازاده، مسلم، و نبیونی، سیروس. (۱۴۰۰). شناسایی و تحلیل پیشران‌های کلیدی مؤثر بر تحقق‌پذیری طرح‌های آمایش سرزمین (مطالعه موردی: استان رضوی). *مطالعات جغرافیایی مناطق خشک*، ۱۲ (۴۲)، ۶۲-۸۷.
- حبیبی‌نسب، سیدمحمدابراهیم، موقری، هادی، و باسنا، مهدی. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر ارزش افزوده کارگاه‌های صنعتی با ده نفر کارکن و بیش‌تر. *تحقیقات اقتصادی*، ۹۲ (۴۵)، ۴۷-۶۴.
- خاکپور، براتعلی. (۱۳۸۴). بررسی وضعیت اقتصادی نواحی روستایی و تأثیر آن بر مهاجرت‌های روستایی شهرستان شیروان. *جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای*، ۲ (۴)، ۱۵۹-۱۸۰.
- خنیفر، حسین. (۱۳۸۹). درآمدی بر مفهوم آمایش سرزمین و کاربردهای آن در ایران. *مجله آمایش سرزمین*، ۲ (۲)، ۵-۲۶.
- درانی، رفیعی، و براتی، جواد. (۱۳۹۳). نقش صنعت گردشگری در ایجاد اشتغال در استان رضوی. *مطالعات مدیریت گردشگری*، ۱ (۲۵)، ۱۰۹-۱۳۴.

- رضانی، سیدمهدی، حاجی‌پور، میثم، و بهروزی، محمد. (۱۳۹۳). اولویت‌بندی بخش‌های اقتصادی استان جنوبی با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP). *مجله اقتصادی*، ۱۴ (۱۰ و ۹)، ۵۵-۸۲.
- رولاند، جرال. (۱۳۹۶). *اقتصاد توسعه*. ترجمه محمد سلیمانی. تهران: کتاب نوین.
- سپهوند، فاطمه، و نادری، مهدی. (۱۳۹۹). راهکارهای توسعه مناطق روستایی در شهرستان نهاوند با تأکید بر متنوع‌سازی اقتصاد. *فصلنامه روستا و توسعه*، ۲۴ (۹۴)، ۱-۳۲.
- سخایی، عمادالدین، فهیمی‌فر، فاطمه، و فهیمی‌فر، فرزاد. (۱۳۹۴). پایش عملکرد و رتبه‌بندی استان‌ها بر اساس شاخص‌های حوزه وزارت امور اقتصادی و دارایی. *مجله اقتصادی*، ۱۵ (۱۱ و ۱۲)، ۵-۲۶.
- شاکری، عباس. (۱۳۹۵). *اقتصاد کلان، نظریه‌ها و سیاست‌ها*. تهران: رافع.
- صادقی شاهدانی، مهدی، و غفاری فرد، محمد. (۱۳۸۸). بررسی مزیت‌های نسبی و تحلیل پژوهش ساختاری تولید ناخالص داخلی در شهرستان‌های کشور. *پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، ۷ (۵۰)، ۱۱۵-۱۳۶.
- عبدلی، قهرمان، راضیه، کاردگر، ابوطالب، کاظمی، و محمد مولایی، قلیچی. (۱۳۹۶). رتبه‌بندی استان‌های کشور از نظر ایجاد ارزش‌افزوده زیر بخش‌های اقتصادی براساس مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره (Viktor). *برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، ۷ (۲۶)، ۱-۱۴.
- فرجی‌راد، خدر، و کاظمیان، غلامرضا (۱۳۹۶). تحلیل فضایی عوامل اجتماعی و فرهنگی پیشران و مانع آمایش و توسعه منطقه‌ای در استان خراسان شمالی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸ (۴)، ۱۵۵-۱۷۲.
- فشاری، مجید. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر مدت‌زمان بقای رونق اقتصادی کشورهای منتخب سازمان همکاری اسلامی (رهیافت تحلیل بقا). *مدل‌سازی اقتصادی*، ۱۰ (۳)، ۹۷-۱۲۰.
- محمدزاده، پرویز، بهشتی، محمدباقر، و قاسملو، خلیل (۱۳۹۷). تحلیل تغییرات ساختاری و مزیت رقابت بخش‌های اقتصادی شهرستان‌های کشور با استفاده از مدل تغییر سهم پویایی و فضایی. *سیاست‌های اقتصادی*، ۲۶ (۸۸)، ۷۱-۱۰۶.

- محنت‌فر، یوسف، سلیمانی، حامد، و بابایی، سیدبیژن. (۱۳۹۴). تأیید ارزش افزوده بخش‌های مختلف اقتصادی بر رشد اقتصادی استان‌ها در برنامه چهارم توسعه (با تأکید بر بخش کشاورزی) با استفاده از داده‌های تابلوی. *پژوهش‌نامه اقتصاد کلان*، ۱۰ (۲۰)، ۱-۱۶.
- موسوی، میرنجف، و کهکی، سادات فاطمه. (۱۳۹۵). اولویت‌سنجی شاخص‌های توسعه ایرانی-اسلامی در تحقق آمایش سرزمین در استان خراسان رضوی (با رویکرد عدالت‌محوری). *فصلنامه جغرافیا و توسعه*، ۱۴ (۴۵)، ۹۳-۱۲۰.
- موسوی، میرنجف، قادری، رضا، تقیلو، علی اکبر، و سادات کهکی، فاطمه. (۱۳۹۷). تدوین سناریوهای تحقق‌پذیری آمایش سرزمین استان رضوی. *آمایش سرزمین*، ۱۰ (۱)، ۶۵-۹۱.
- نجفی، امیرعباس، فرهنگ مقدم، بابک، نورزایی، عصمت الله، و موحدی، فاصمه. (۱۳۹۵). ارزیابی کمی و انتخاب سیستم بهینه اجرا جهت پروژه‌های آزادراهی با رویکرد AHP در وزارت راه و شهرسازی. *پژوهش‌نامه حمل‌ونقل*، ۱۳ (۱)، ۸۸-۱۰۰.
- وثوقی، فاطمه. (۱۳۷۷). منطقه‌بندی در ایران. *تحقیقات جغرافیایی*، ۴۹ (۵۰)، ۲۵-۴۶.
- یزدان‌جو، مینا، و ربیعی، مهناز. (۱۳۹۵). ارزش افزوده اقتصادی و ارزش افزوده بازار. *مجموعه مقالات کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم/انسانی* ۱۰ (۳)، ۱-۱۲.
- Bettencort, M. (2010). Financial development and economic growth in Latin America: Is Schumpeter right? *Journal of Policy Modeling*, 34(12), 458-475.
- Castro, V. (2012). The duration of Economic expansions and recessions: more than duration dependence. *Journal of Macroeconomics*, 32(20), 347-365.
- Gao, Y., Zheng, Y., Hu, A., & Meng, G. (2015). Input-Output-Based Genuine Value Added and Genuine Productivity in China's Industrial Sectors (1995-2010), Institute of Development Economics. *Proceedings of the German Development Economics Conference*, 2(13), 132-151.
- Monchuk, D. C., Miraowski, J. A., & Hayes, D. J. (2007). An analysis of regional economic growth in the U.S. Midwest. *Review of Agricultural Economics*, 29(1), 17-39.
- Nicholas, A., Ghassen, M., Emmanuel, S., Ahdi, N. A., & Rangan, G. (2014). Dutch disease effect of oil rent on agriculture value added in middle east and north African (MENA) countries. *Journal of Energy Economics*, 45(3), 485-490.
- Odedokun, M. O. (1996). Alternative econometric approaches for analyzing the role of the financial sector in economic growth: Time-series evidence from LDCs. *Journal of Development Economics*, 50, 119-146.

- Wang, R., Bing, X., Suocheng, D., Zehong, L., Duoxun, B., & Zhang, W. (2021). Research on the spatial differentiation and driving forces of eco-efficiency of regional tourism in China. *Journal of Sustainability*, 13(1), 259-280.

Identifying and Analyzing Effective Cultural Drivers of Development in the South Khorasan Province: The Components of Public Culture in Focus

Vahid Kiani¹

Javad Mikaniki²

Amin Fanoodi³

Received: 21/12/2022

Accepted: 14/3/2023

Introduction

Clark (2006) argues that wherever there is a successful development experience, there is also a specific culture that has a unique way of viewing humans, the world, human activity, noble work, and human mission on Earth. Southern Khorasan province is considered one of the least developed provinces in Iran, and there is a variety of opinions and views about the causes of this underdevelopment. While underdevelopment can be attributed to a variety of political, economic, and geographic factors, this research aims to investigate the role of culture in shaping underdevelopment by evaluating and measuring the role of dominant public cultural components in Southern Khorasan province. In essence, this research seeks to identify the key public cultural drivers that either hinder or support the province's development process. To achieve this goal, the following three key questions will be addressed to some extent based on the information collected during the survey:

- What are the most important public cultural characteristics of Southern Khorasan that favor and promote development?
- What are the most important public cultural characteristics of Southern Khorasan that hinder development?

To what extent have the province's cultural capacities been used to promote development in Southern Khorasan?

Methods

This applied, descriptive-analytical research used a mixed-methods approach, including literature review, library research, and survey. The target population was experts on culture and development. The Cochran formula was used to estimate the sample size, which was determined to be 30. A simple random sampling method was used to select the sample. A researcher-made questionnaire was used to collect data. The questionnaire was first validated by a group of experts ($n = 8$). Cronbach's alpha coefficient was then used to assess the reliability of the questionnaire, which yielded

1. Assistant Professor of Political Geography, University of Birjand, Iran (Corresponding Author), vkiani@birjand.ac.ir

2. Associate Professor of Rural Geography, University of Birjand, Iran

3. MA in Political Geography, University of Birjand, Iran

values of 0.78 and 0.89 for the characteristics of general culture in favor of development and as an obstacle to development, respectively. Once the questionnaires were distributed and collected, appropriate descriptive and inferential statistics (group t-test and Friedman test) were used to analyze the data and test the hypotheses. All statistical analyses were performed using SPSS version 23 software.

Findings

The first and second questions were exploratory in nature and aimed to identify the cultural features and characteristics that support or hinder the development of the public culture. The data were collected from the elites and the survey respondents. The results showed that the top 10 traits and features of a public culture that fosters development were, in order of priority: 1. History of education and training regarding public culture, 2. The spirit of tolerance and acceptance (interaction between Shi'ite and Sunni), 3. Respect for the social order and the rights of others, 4. High sense of responsibility among the people, 5. Collective spirit for the development of the province, 6. Mutual respect and hospitality, 7. Self-governance of the people of the province, 8. The role of professional commitment or conscientiousness, 9. Observance of citizenship rights in the province, and 10. Adherence to customs and traditions.

The results of the second question showed that the 10 most important features and characteristics of a public culture that impedes development were, in order of priority: 1. People's local biases, 2. Tendency to save and reluctance to invest in construction and development projects, 3. People's preference for non-native managers, 4. Excessive complacency of the people of the province, 5. Conservatism and caution (political caution), 6. Factional and group thinking, 7. Culture of confrontation and excessive compliments in the province, 8. Localism, 9. Law-abiding spirit, and 10. People's lack of political knowledge and awareness.

Discussion

The research results and findings show that: 1. The history of education and training in the field of public culture, 2. The spirit of tolerance and acceptance (interaction between Shia and Sunni), 3. Respect for the social order and the rights of others, and 4. High sense of responsibility among the people are some of the most important aspects of public culture in Southern Khorasan province that support and promote development. The greatest treasures of Southern Khorasan province are not only saffron, barberry, and jujube, but also "culture and politeness" of its people. However, along with the favorable factors for development, there are some aspects of public culture in the province that hinder development, one of the most important of which is people's local prejudices. Local prejudices refer to a situation where people's view of development is more based on their own interests than on the real needs of different geographical areas (a macro view of the province's issues), resulting in bargaining and rent-seeking or people's excessive attachment to a place (a partial and local view) that leads to unequal distribution of facilities, services, and resources in the territory. The second aspect of public culture that acts as a barrier to

development in the province is the tendency to save and the reluctance to invest in construction and development projects. The third influential aspect as a barrier to development in the field of public culture is people's preference for non-native managers in South Khorasan province. Also, the factors of excessive complacency of the people of the province and conservatism and caution (political caution) play a role as the fourth and fifth factors of underdevelopment of the province from the perspective of public culture.

Keywords: Culture; Development; Underdevelopment; Cultural Characteristics; South Khorasan.

References

- Ahmadian, M. A. (1995). *Joghrafiaye shahrestan-e Birjand* [Geography of Birjand city]. Mashhad: Astan Quds Razavi Publishing House. [In Persian]
- Akhtar, M. (2004). *Sarzamin-e talaye sorkh* [The land of red gold]. Tehran: Arad Nagar Designers Company. [In Persian]
- Babaei Fard, A. (2010). *Tose'eh farhangi va tose'eh ejtma'i dar Iran* [Cultural development and social development in Iran]. *Social Welfare Quarterly*, 10(37), 7-56. [In Persian]
- Barfi, M. (2013). *Simaye shaykhin dar ayene-ye she'r-e Farsi* [Sheikhin's image in the mirror of Persian poetry]. Tehran: Moalef. [In Persian]
- Carmines, E., & D'Amico, N. (2015). The new look in political ideology research. *Annual Review of Political Science*, 18(1), 205-216.
- Clark, D. A. (2006). *The Elgar companion to development studies*. University of Manchester: Brooks World Poverty Institute.
- Collier, P. (2017). Culture, politics, and economic development. *Annual Review of Political Science*, 20(3), 111-125.
- Goharipour, M. (2009). Ma'na va mafhoom-e farhang-e omumi dar parto-ye mafhoom-e jahane momken [The meaning and concept of public culture in the light of the concept of possible worlds]. *Cultural Research Journal*, 10(7), 137-172. [In Persian]
- Guiso, L., Paola, S., & Luigi, Z. (2006). Does culture affect economic outcomes? *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 23-48.
- Heydari, A. (2000). *Zafe farhang-e eqtesadi va ta'sir-e an bar tose'eh eqtesadi dar keshvarha-ye tose'eh-niyaftah ba ta'kid bar Iran* [The weakness of economic culture and its impact on economic development in developing countries with an emphasis on Iran] (Unpublished master's thesis). Central Tehran Islamic Azad University. [In Persian]
- Keller, H. (2020). Culture and social development. In *Oxford research encyclopedia of psychology*. Oxford University Press.
- Leftwich, A. (2003). *Democracy and development* (A. A. Qalian & A. Khakbaz, Trans.). New Design. (Original work published 2003).
- Lopez-Claros, A., & Perotti, V. (2014). *Does culture matter for development?* Policy Research Working Paper Series (No. 7092). The World Bank.
- Marana, M. (2010). Culture and development evolution and prospects. In M. Mancisidor, O. Andueza, T. Anuzita, L. Vega, M. Hernando, L. Moreno, N. Uribe & R. Iñiguez (Eds.), *UNESCO Etxea. Working Papers* (No. 1). UNESCO Center of the Basque Country.
- Moghtadai, A., & Rai, K. (2012). Shoraye farhang-e omumi va ta'sire mosavabehay-e an bar siyastgozari va barnamerizi-e farhangi [Council of Public Culture and the effect of its resolutions on policy making and cultural planning]. *Quarterly Journal of Communication Culture Studies*, 14(55), 57-93. [In Persian]

- Moheb Hosseini, M. (2013). *Naghshe va jayegahe farhang dar tose'e-ye payedar* [The role and position of culture in sustainable development]. Tehran: Iranian Anthropological Association. [In Persian]
- Musapour, N. (1997). Farhang-e omumi, shivahaye bahgesht [Public Culture, The Ways of Heaven]. *General Culture Quarterly*, 24(13), 106-130. [In Persian]
- Mustawfi, M. b. N. b. A. B. (1957). *Nazheh-ul-Qulob*. (M. Debirsiaghi, Ed.). Tehran: Donyae Ketab. [In Persian]
- Naghash, S. (2021). *Barrasi-ye 'avamel-e mo'th'er bar tose'e-ye naaftagi-ye khorasan-e jonubi (sal-ha-ye morad-e motale'e: 1397-1383)* [Investigation of factors affecting the underdevelopment of South Khorasan (study years: 2004-2018)] (Unpublished master's thesis). University of Birjand, Iran. [In Persian]
- Odarkhani, M., Pourghasem Mianji, M., & Behbahani, Z. (2012). Naqsh-e farhang-e ta'amol va hamzisti dar erteqa-ye farhang-e 'omumi-ye shahrivandan (Motale'e-ye mardi: mantaghe-ye 3 tehran) [The role of the culture of interaction and coexistence in promoting the public culture of citizens: A Case study of region 3 of Tehran]. [Paper Presentation]. The First National Conference on Geography, Urban Planning and Sustainable Development. University of Tehran, Iran. [In Persian]
- Oyekola, I. A. (2018). Culture and globalisation. In O. A. Ogunbameru, A. L. Adisa, & D. S. Adekeye (Eds.), *Cross-cultural management: A Multi-Disciplinary Approach* (pp. 81-102). Osun State: Obafemi Awolowo University Press.
- Raj, K. (2004). Is there really a relationship between culture and development. *Anthropologist*, 1(6), 37-43.
- Sabbaghpour, A. A. (2006). Tose'e-ye farhangi va sakhtar-e farhangi-ye Iran [Cultural development and cultural structure of Iran]. *Strategy Quarterly*, 1(42), 41-65. [In Persian]
- Studies of the Land Use Plan of South Khorasan province (2014). Birjand: South Khorasan Governorate, Deputy for Development, Management and Human Development. [In Persian]
- Taghvai, M., & Ghaed Rahmati, S. (2006). Tahlil-e shakhes-ha-ye tose'e-ye farhangi-ye ostan-ha-ye keshvar [Analysis of cultural development indicators of the country's provinces]. *Regional Geography and Development Quarterly*, 4(7), 117-132. [In Persian]
- Teng, F., Quoquab, F., Hussin, N., & Mohammad, J. (2016). Re-defining sustainable development values and its facets based on developing country perspective. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 1(2), 1-13.
- Todaro, M. (1987). *Economic development in the third world*. (G. A. Farjadi, Trans. 5th ed.) Tehran: Publications of the Ministry of Planning and Budget.
- Vaggi, G. (2018). Towards a broader definition of development. In M. Nussbaum & C. Sunstein (Eds.), *The global justice reader* (pp. 25-49). New York: Springer.
- Vossoughi, M., Aram, H., & Salmani, G. (2012). Barrasi-ye mavane'-e sakhtari dar jahat-e sheklgiri va erteqa-ye tose'e-ye farhangi dar Iran, chalesh-ha va rahkar-ha [Investigating the structural barriers to the formation and promotion of cultural

development in Iran, challenges and solutions]. *Iranian Social Development Studies Quarterly*, 4(3), 81-96. [In Persian]

- Ziari, K. (1999). *Osul va raves-ha-ye barnamerizi-ye mantaghe'i* [Regional planning principles and methods]. Yazd: Yazd University Press. [In Persian].

مقاله علمی - پژوهشی

شناسایی و تحلیل پیشران‌های فرهنگی مؤثر در توسعه استان خراسان جنوبی

با تأکید بر مؤلفه‌های فرهنگ عمومی

وحید کیانی^۱جواد مکانیکی^۲امین فنودی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۳

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_168487.html

چکیده

پیشرفت و توسعه، حاصل یک نگرش خاص به عالم است و بدون ایجاد این نگرش خاص، پیشرفت و ترقی ممکن نیست و این نگرش خاص بیانگر لزوم وجود یک «فرهنگ مناسب» برای توسعه است؛ بنابراین عامل فرهنگ از جایگاه ویژه‌ای در توسعه برخوردار است و بی‌توجهی یا کم‌توجهی به آن، تمام برنامه‌های توسعه را با ناکامی مواجه خواهد ساخت؛ از این‌رو، مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر عبارت است از شناخت، ارزیابی و سنجش مؤلفه‌ها و خصیصه‌های فرهنگی مؤثر در توسعه خراسان جنوبی که در فرایند توسعه، به آن توجه نشده است. پژوهش بر مبنای هدف، از نوع کاربردی و بر مبنای ماهیت و روش، از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است. روش جمع‌آوری اطلاعات، روش‌های اسنادی، کتابخانه‌ای و پیمایشی است و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری استفاده شد. به این منظور ۲۴۰ پرسشنامه بین افراد و نخبگان استان خراسان جنوبی توزیع شده است. نتایج و یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مهم‌ترین خصیصه‌های فرهنگی موافق توسعه در استان، به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: سابقه تعلیم و تربیت و آموزش در عرصه فرهنگ عمومی، روحیه مسامحه و مدارا،

۱. استادیار جغرافیای سیاسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول

vkiani@birjand.ac.ir

۲. دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند

javadmikaniki@birjand.ac.ir

aminfanoodi@birjand.ac.ir

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جغرافیای سیاسی، دانشگاه بیرجند

مسئولیت‌پذیری بالای مردم، روحیه جمعی، تعهد و وجدان کاری، رعایت حقوق شهروندی، ولایت‌مداری و مهم‌ترین خصیصه‌هایی که به‌عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: تعصبات مکانی مردم، علاقه مردم به مدیران غیربومی، محافظه‌کاربودن، قناعت‌پیشگی، بومی‌گرایی، روحیه قانون‌گریزی، نداشتن دانش و آگاهی سیاسی مردم. در پایان برای بررسی سطح بهره‌برداری خصیصه‌های فرهنگی به منظور توسعه استان از آزمون t تک گروهی استفاده شد و این نتیجه استنباط شد که سطح بهره‌برداری از خصیصه‌های فرهنگی در استان خراسان جنوبی در جهت توسعه، در سطح متوسط است و در سطح بالا و مطلوب نیست. **واژه‌های کلیدی:** پیشران‌های فرهنگی، فرهنگ عمومی، توسعه، توسعه‌نیافتگی، خراسان جنوبی.

مقدمه

بیشتر صاحب‌نظران بر این نکته اتفاق نظر دارند که توسعه، تحولی است که تمام جنبه‌های زندگی بشری را در برمی‌گیرد. درباره ماهیت و تعریف توسعه اختلاف‌نظر چندانی وجود ندارد؛ اما درباره شیوه‌های دست‌یافتن به آن، وسایل و ابزارها، عناصر تشکیل‌دهنده و تقدم‌وتأخر این عناصر، تفاوت دیدگاه‌ها کاملاً مشهود است. توسعه و عوامل ارتقا‌دهنده آن، از همان آغاز، نگرانی اصلی صاحب‌نظران بوده است. فرهنگ با معنای چندگانه و پیچیده‌اش در بین عوامل غیراقتصادی مؤثر در توسعه، اهمیت ویژه‌ای دارد. مطالعات نشان می‌دهد هرچا تجربه موفقی از توسعه وجود دارد یک فرهنگ مشخص مشاهده می‌شود که این فرهنگ مشخص، نوع نگاه ویژه‌ای به انسان، جهان، فعالیت انسان، کار شرافتمندانه و رسالت انسان در روی زمین دارد (Clark, 2006: 378). همزمان با گسترش ابعاد مفهوم توسعه، دانشمندان در بررسی علل توسعه‌یافتگی، دامنه مطالعات خود را هم بر عوامل اقتصادی همچون رشد اقتصادی و درآمد و هم عوامل غیراقتصادی همچون عوامل فرهنگی و اجتماعی گسترش دادند. در بین عوامل غیراقتصادی، فرهنگ اهمیت ویژه‌ای دارد؛ نخست به‌دلیل گستردگی مفهوم فرهنگ، وقتی به‌عنوان مجموعه‌ای نسبتاً ثابت و همگون از برنامه‌های ذهنی (طبقه‌بندی‌ها، چهارچوب‌ها، تصاویر، ارزش‌ها، هنجارها و ...) مشترک بین اعضای جامعه در نظر گرفته می‌شود؛ دوم به این دلیل که در تمام تجربه‌های موفق توسعه که در حال حاضر تجربیات عملی و یافته‌های نظری آن‌ها در دسترس قرار دارد، یک نکته مشترک وجود

دارد و آن این است که ما پشت سر همه این تحولات فرهنگ مشخصی را مشاهده می‌کنیم (همان: ۳۸۱).

استان خراسان جنوبی به‌عنوان یکی از استان‌های کمتر توسعه‌یافته در جغرافیای سیاسی ایران مطرح است و در زمینه علل این توسعه‌نیافتگی نظرات و دیدگاه‌های گوناگونی مطرح می‌شود. برخی عوامل سیاسی، برخی عوامل اقتصادی و برخی نیز عوامل جغرافیایی را در توسعه‌نیافتگی دخیل می‌دانند. پژوهش حاضر در تلاش است تا نقش فرهنگ را در شکل‌گیری توسعه‌نیافتگی استان مورد بررسی قرار دهد و در این زمینه نقش مؤلفه‌های فرهنگ عمومی غالب در استان خراسان جنوبی را بر توسعه‌نیافتگی آن مورد ارزیابی و سنجش قرار داده است. در حقیقت، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی پیشران‌های کلیدی فرهنگ عمومی که در روند توسعه استان به‌عنوان مانع یا موافق و همسو عمل می‌کنند، است که در ادامه به تحلیل آن پرداخته خواهد شد. برای رسیدن به این هدف سه سؤال اصلی مطرح است که در ادامه تلاش خواهد شد تا با توجه به اطلاعات گردآوری‌شده که از طریق پیمایشی به دست آمده است، تا حدودی به آن‌ها پاسخ داده شود:

۱. مهم‌ترین خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی خراسان جنوبی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، کدام‌اند؟
۲. مهم‌ترین خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی خراسان جنوبی که به‌عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، کدام‌اند؟
۳. تا چه اندازه قابلیت‌های فرهنگی استان در جهت توسعه خراسان جنوبی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است؟

۲. مبانی نظری؛ فرهنگ و فرهنگ عمومی؛ پیشرانی کلیدی در توسعه جوامع

۱.۲. رابطه فرهنگ و توسعه

فرهنگ، شامل مجموعه‌ای از اشکال متمایز مادی، روانی، عقلانی و احساسی است؛ بر این مبنا، فرهنگ نه تنها شامل هنر و ادبیات؛ بلکه مشتمل بر شیوه‌های زندگی و استمرار آن در زمان، حقوق بنیادین انسان‌ها، نظام‌های ارزشی، سنت‌ها و اعتقادات نیز می‌شود. فرهنگ به صورت کلی شامل دو بخش میراث فرهنگی مادی و فرهنگ غیرمادی است. «میراث فرهنگی مادی، شاهد مادی یک فرهنگ است که از طریق اشیاء، معماری و همه آثار ملموس فرهنگی تجلی می‌یابد و میراث فرهنگی غیرمادی، مجموعه‌ای از رسوم، دانش‌ها و بازنمودهایی است که این امکان را برای افراد و اجتماعات به وجود می‌آورد تا خود را از طریق نظامی از ارزش‌ها و هنجارها بیان کنند» (محب حسینی، ۱۳۹۲: ۵).

تعاریف متعدد و بعضاً متقاطع از توسعه سبب شده است که این مفهوم همچنان جایگاه خود را در محافل علمی حفظ کند؛ به طوری که در دهه‌های اخیر، مفهوم توسعه دستخوش تغییرات بسیاری شده است. اغلب نظریاتی که در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ میلادی مطرح شده است، توسعه را به عنوان دستیابی به میزان بالای نرخ رشد اقتصادی معرفی کرده‌اند (تودارو، ۱۳۶۶: ۱۷). در دهه ۱۹۷۰، با انتقاد از این نظریه‌ها، مفهوم توسعه به کاهش یا از میان رفتن فقر، بیکاری، نابرابری و تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی گرایش پیدا کرد؛ از این رو تا مدت‌ها توسعه مقوله‌ای صرفاً اقتصادی تلقی می‌شد و کشورهای مختلف تنها از این جنبه به آن توجه می‌کردند؛ به عبارتی، پیشرفت اقتصادی، یگانه ملاک توسعه هر جامعه قلمداد می‌شد و تصور غالب، این بود که می‌توان به مدد الگوهای مختلف توسعه اقتصادی، رشد تکنولوژی، انباشت ثروت و مواردی از این قبیل، به اهداف یک جامعه توسعه‌یافته نائل آمد؛ اما به تدریج نگاه یک‌سویه به توسعه و تأکید بیش از حد بر مسائل اقتصادی، باعث بروز مشکلاتی در عرصه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی برای کشورهای پیشرفته شد. از سوی دیگر، استفاده از این الوی توسعه، توسط برخی کشورها، به طور ناآگاهانه، بر توسعه هماهنگ این کشورها اثراتی منفی گذاشت. یکی از انتقادات اصلی به تفسیر توسعه به عنوان رشد اقتصادی، این است که رشد اقتصادی تنها به یکی از ابعاد وجود انسان می‌پردازد؛ از این رو، در سال‌های اخیر، شاخص‌های جدیدتری برای در نظر گرفتن جنبه‌های

پیچیده توسعه انسانی لحاظ شده است (لفت‌ویچ، ۱۳۸۲: ۶۹). در مبانی جدید توسعه، راه ورود انسان و جنبه‌های زندگی او در نظر گرفته شد و کارشناسان به این نتیجه رسیدند که محتوای اصلی آن، تأمین نیازهای اساسی و بهبودبخشیدن به شرایط زندگی افراد و جامعه است (زیاری، ۱۳۷۸: ۹۴).

۲.۲. تعریف و ماهیت توسعه

توسعه در یک مفهوم ساده به معنای بهترکردن زندگی برای همه است. با درنظرگرفتن سطح نابرابری در سرتاسر جهان، زندگی بهتر برای بسیاری از افراد (به‌خصوص در تأمین نیازهای اولیه مانند غذا، سرپناه، پوشاک، آموزش، سلامت، کرامت، احترام و...) به اندازه کافی معنا می‌یابد و برای برخی دیگر، به معنای مصرف انبوه و افسارگسیخته است. به‌طورکلی، توسعه به‌صورت کمی (مانند افزایش تولید ناخالص داخلی و تعداد بیشتر کاربران تلفن همراه، اینترنت و...) و کیفی (مانند بهبود رفاه مردم و افزایش دسترسی به امکانات زیرساختی، ازجمله برای اقشار آسیب‌پذیر) مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌گیرد. در مطالعات دانشگاهی ایده توسعه با توجه به ماهیت چندرشته‌ای آن، همواره یکی از موضوعات داغ و مهم به شمار می‌رود. با این حال به نظر می‌رسد در کشورهای درحال‌توسعه بین نویسندگان، محققان و صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان اتفاق‌نظری در مورد مفهوم توسعه هنوز شکل نگرفته است (Teng, et al., 2016: 7)؛ با وجود این به نظر واگی (Vaggi, 2018: 32)، مفهوم توسعه به سه معنای اصلی به کار می‌رود: ۱. به‌عنوان یک حالت برای ارزیابی و سنجش یک جامعه ایدئال؛ ۲. به‌عنوان چرخه‌ای از تغییرات اجتماعی که جوامع را در دوره‌های زمانی طولانی متحول می‌کند و ۳. درنهایت به‌عنوان تلاش‌های هماهنگ برای تقویت نهادهای مختلف ازجمله دولت‌ها، انواع سازمان‌ها، گروه‌ها و جنبش‌های اجتماعی؛ بنابراین توسعه دارای معانی متعددی است و به همین خاطر ایدئولوژی‌های سیاسی مختلف، مفاهیم متفاوتی از جامعه ایده آل خود ترسیم می‌کنند. با همه این تفاسیر، توسعه در دنیای امروز مقوله‌ای تک‌بعدی نیست و صرفاً به بعد اقتصادی خلاصه نمی‌شود. توسعه اجتماعی، توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی و... از ابعاد گوناگون توسعه هستند که باید به‌طور همزمان، هدفمند و یکپارچه مورد توجه قرار گیرند. نکته حائز اهمیت در این میان مربوط به مقوله فرهنگ است.

در حقیقت برای تحقق توسعه در تمامی ابعادی که پیشتر به آن اشاره شد، باید از گفتمان، بستر و نرم‌افزار خاصی بهره گرفت که فرهنگ و انگاره‌های آن نقش بسزایی در موفقیت روند توسعه دارا هستند. در ادامه به نقش فرهنگ در توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی اشاره خواهد شد.

۳.۲. فرهنگ و توسعه اجتماعی (پایداری اجتماعی)

پایداری اجتماعی که قبلاً به عنوان توسعه اجتماعی شناخته می‌شد، همه‌چیز در مورد ایجاد جوامع فراگیر و انعطاف‌پذیر است که در آن صدای مردم، از جمله قشر آسیب‌پذیر، شنیده می‌شود و به آن پاسخ داده می‌شود. این امر با حذف موانعی که افراد را از مشارکت کامل در جامعه بازمی‌دارد، ایجاد فرصت‌های اجتماعی برای همه (هم امروز و هم فردا) و افزایش رشد فراگیر بدون توجه به جنسیت، سن، مذهب، نژاد، قومیت یا ناتوانی افراد، به دست می‌آید. مسئولیت دستیابی به پایداری اجتماعی در سرتاسر جهان، با مشارکت بازیگران دولتی، غیردولتی، اعضای جامعه و شهروندان هر ملتی است؛ بنابراین نقش فرهنگ در دستیابی به پایداری اجتماعی ضروری می‌شود.

انسان موجودی اجتماعی است و خود را به شکل‌های مختلف گروه‌های اجتماعی سازمان‌دهی می‌کند؛ مانند ملت‌های درون کشورها. در این سازمان‌ها، انسان‌ها به طرق مختلف کار می‌کنند، تجارت می‌کنند، سرگرم می‌شوند، تولیدمثل می‌کنند و ارتباط برقرار می‌کنند. حفظ این ویژگی‌های فرهنگی در یک دوره زمانی از طریق اجتماعی‌شدن امکان‌پذیر می‌شود. در مقایسه با گونه‌های دیگر، اجتماعی‌شدن انسان با پیشرفت‌های اجتماعی و سازمانی سیستماتیک در طول زمان ترکیب می‌شود؛ بنابراین، الگوی جامعه بشری از مکانی به مکان دیگر، از عصری به عصر دیگر و از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت است و در نتیجه چهارچوبی بسیار پیچیده و پویا برای دنیای اجتماعی ایجاد می‌کند که همه در آن متولد می‌شوند. محیط اجتماعی و فرهنگی که هرکس در آن قرار می‌گیرد، شامل خانواده، مدارس، طبقه اجتماعی، جوامع، زبان، مذهب، گروه‌های مذهبی و قوانین و مقررات ضمنی و صریح و بسیاری دیگر است (Oyekola, 2018: 86). این محیط‌ها همچنین به نحوه تفکر، کنش و واکنش مردم شکل می‌دهند. درواقع، الگوهای رفتاری تحت تأثیر الگوی فرهنگی (مانند الگوهای گفتار، زبان بدن و احساسات) چنان عمیقاً در ذهن انسان ریشه

دارند که اغلب بدون آگاهی کامل از آن‌ها عمل می‌کنند (Keller, 2020: 1)؛ از این‌رو این محیط‌ها هستند که برای برخی فرصت ایجاد می‌کنند و درعین‌حال برای برخی دیگر موانعی ایجاد می‌کنند و در نتیجه فرصت دست‌یابی به توسعه و پایداری اجتماعی را محدود می‌کنند. در سال‌های اخیر، این ایده که بُعد فرهنگی باید در برنامه‌ها و اقدامات توسعه لحاظ شود، به‌طور عمومی پذیرفته شده است؛ بنابراین با توجه به اولویت توسعه انسانی در بیشتر مدل‌های توسعه اقتصادی، فرهنگ به‌عنوان عنصر اساسی توسعه لحاظ شده است (Marana, 2010: 3). فرهنگ یک متغیر بسیار مهم در دگرگونی‌های اجتماعی است؛ در نتیجه، تحقق توسعه فرهنگی پیش‌شرط بنیادی توسعه اجتماعی است (بابایی فرد، ۱۳۸۹: ۱۴). بین توسعه و فرهنگ، رابطه وجود دارد؛ زیرا این تفکر که فعالیت توسعه‌ای اگر در فرهنگ مردم ریشه نداشته باشد، موفق خواهد شد غیرمنطقی است. بدون شک هیچ جامعه‌ای در خلأ نیست؛ بنابراین، الگوهای فرهنگی موجود افراد تعیین می‌کند که آیا و تا چه حدی جامعه تغییر را می‌پذیرد و یا رد می‌کند (Raj, 2004: 39).

۴.۲. فرهنگ و توسعه اقتصادی

اقتصاددانان تمایل دارند فرهنگ را به‌طور محدود به «باورها و ارزش‌های مشترکی که از نسلی به نسل دیگر از طریق گروه‌های قومی، مذهبی و اجتماعی منتقل می‌شود» توصیف کنند (Guiso, Paoa & Luigi, 2006: 31). این تعریف یا رویکرد از فرهنگ اساساً با تمرکز بر جنبه‌های فرهنگی ثابت در طول زمان قرار دارد. اسکوپین^۱ (2019: 17) معتقد است جامعه یک سیستم اجتماعی است و این سیستم اجتماعی یک میراث نیست که از نیاکان به نسل‌های جدید رسیده باشد؛ بلکه نتیجه یادگیری و آموزش است و بدون امر آموزش و فرهنگ‌سازی درست به دست فراموشی سپرده خواهد شد. به همین ترتیب، کولیر^۲ (2017: 118) فرهنگ را «ساختن یک زرادخانه یا جعبه‌ابزار» می‌داند که مردم برای تدوین استراتژی‌های اقتصادی از آن استفاده می‌کنند. علاوه بر این، برای ایجاد مشاغل سبز، کاهش فقر، تاب‌آوری شهرها، تضمین دسترسی ایمن به آب و غذا، حفظ منابع طبیعی و بهبود سازگاری جوامع در مواجهه با مشکلات، به فرهنگ

1. Scupin
2. Collier

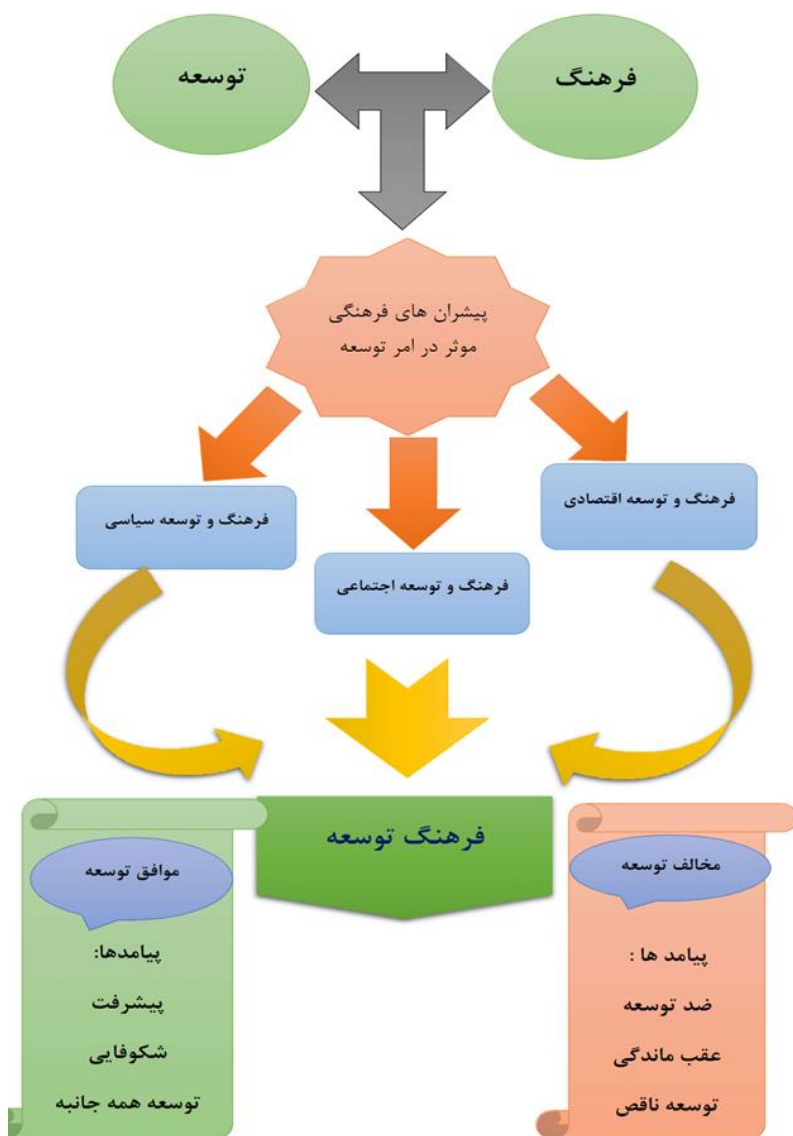
یا بهتر بگوییم فرهنگ عمومی خاصی نیاز است. درحقیقت، در دنیای امروز استراتژی‌های توسعه بیش‌ازپیش با مقوله فرهنگ عجین شده‌اند و بدون عامل فرهنگ راه بسیار سخت و دشواری پیش روی دولت‌ها و جوامع قرار خواهد داشت.

فرهنگ نقش مهمی در فهم و درک توسعه اقتصادی دارد؛ به‌عنوان مثال مردم کره جنوبی از صرفه‌جویی، سخت‌کوشی، سرمایه‌گذاری، آموزش، برنامه‌ریزی و انضباط حمایت می‌کنند که بر توانایی آن‌ها برای به‌حداکثررساندن منابع موجود تأثیر می‌گذارد و همه این‌ها بر توسعه اقتصادی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ از این‌رو، ارزش‌های کاری در هر فرهنگی میزان رشد و توسعه اقتصادی را تعیین می‌کند (Lopez-Claros & Perotti, 2014: 73). توسعه اقتصادی محصول فرهنگ یک کشور است که در یک دوره زمانی باور شده و توسعه‌یافته است؛ به‌عنوان مثال تشویق فقرا به توسعه مشاغل کوچک، دادن وام و کمک‌های بلاعوض به آن‌ها یا آموزش مهارت‌های تجاری به آن‌ها برای ریشه‌کن کردن فقر در دولت‌های درحال توسعه آفریقا ممکن است کمی بحث‌برانگیز و ناکافی باشد؛ زیرا ریشه‌کنی فقر مستلزم جهت‌دهی مجدد به مردم و انتقال ارزش‌ها و اصول فرهنگی (مانند سخت‌کوشی، صرفه‌جویی، کار، درستکاری و انضباط) است که هنجارهای «سنتی» موجود را تغییر می‌دهد و نتایج مثبتی را به همراه خواهد داشت؛ به‌عنوان مثال در بسیاری از جوامع آفریقایی، اعتقاد بر این است که تمام آنچه در یک روز به دست می‌آید، باید آن روز خرج شود و خداوند روزیِ روز بعد را خواهد رساند. چنین سیستم اعتقادی قابلیت ممانعت از رشد کسب‌وکار و در نتیجه رشد اقتصادی را دارد.

۵.۲. فرهنگ و توسعه سیاسی

توسعه سیاسی به‌طورکلی به پیشرفت در نهادها، ارزش‌ها و نگرش‌هایی اطلاق می‌شود که ساختار قدرت سیاسی یک جامعه را تشکیل می‌دهند. این امر مستلزم تغییر مثبت از مدیریت دولتی ناکارآمد و فاسد به سمت حکومت‌داری کارآمد، مؤثر و غیرفاسد است. معمولاً ظرفیت دولت‌ها برای بسیج و تخصیص منابع و تبدیل سیاست‌ها به اقدامات در زمانی که توسعه سیاسی وجود دارد افزایش می‌یابد. با این‌حال، توسعه نظام سیاسی در یک جامعه معین بدون ویژگی‌ها و ارزش‌های فرهنگی متناظر، امکان‌پذیر نیست. جامعه برای زندگی انسان بسیار مهم است؛

بنابراین نیاز به نهادهایی وجود دارد که بتوانند عملکرد جامعه را تضمین کنند. به همین دلیل فرهنگ و دولت، اصلی‌ترین نهادهایی هستند که جامعه را متحد نگه می‌دارند. در مقایسه، فرهنگ سنت‌ها و حکمت عملی را که از اجداد به ارث رسیده است، حفظ می‌کند؛ درحالی‌که دولت از قوانین برای سازمان‌دهی جامعه استفاده می‌کند؛ بنابراین هدف سیاست تضمین اتخاذ الگوی ایدئال در هر برهه از زمان برای مدیریت و اداره مردم و منابع یک جامعه برای ایمنی و رفاه آن جامعه است. به این ترتیب فرهنگ بر وضعیت روزمره جامعه و توسعه آن تأثیر می‌گذارد، ماهیت و شکل سیاست‌ها را تعیین می‌کند و آن‌ها را متحول می‌کند؛ بنابراین، فرهنگ در تعیین مسیری که سیاست باید طی کند، نقش حیاتی دارد. درحقیقت فرهنگ زیربنای شکل‌گیری و تنظیم هنجارهای اجتماعی است (Carmines & D' Amico, 2015: 211)؛ بنابراین، امر توسعه را از هر بُعدی که مورد کنکاش قرار دهید، از مقوله فرهنگ، گریزی نیست. درحقیقت فرهنگ نقش گرانیگاه و مرکز ثقل امر توسعه در دنیای امروز است و بدون مطالعه و بررسی فرهنگ و انگاره‌های فرهنگی حاکم بر یک جامعه، اصولاً نمی‌توان به مدل‌های توسعه موفق در آن جامعه دست‌یافت. در شکل ۱ چگونگی ارتباط فرهنگ و توسعه و تأثیر آن بر جوامع نشان داده شده است (شکل ۱).



شکل (۱) چارچوب مفهومی تحقیق

۳. پیشینه تحقیق

تاکنون مقالات و پژوهش‌های متعددی در حوزه فرهنگ و توسعه فرهنگی و فرهنگ عمومی نوشته شده است که به فراخور موضوع تحقیق در جدول ۱ به آن‌ها اشاره می‌کنیم.

جدول (۱) پیشینه تحقیق

ردیف	عنوان پژوهش	نویسنده	سال	خلاصه رویکرد پژوهش
۱	تحلیل شاخص‌های توسعه فرهنگی استان‌های کشور	تقوایی و قائدرحمتی	۱۳۸۵	توسعه فرهنگی لازمه توسعه در ابعاد مختلف است و بدون توسعه فرهنگی توسعه اقتصادی به حد کمال خود نمی‌رسد.
۲	توسعه فرهنگی و اجتماعی در ایران	بابایی فرد	۱۳۸۹	مقاله فرهنگ و فرهنگ عمومی را یکی از مهم‌ترین عوامل تحقق توسعه می‌داند و بر این باور است که فرهنگ عمومی و توسعه فرهنگی، یکی از پیش‌شرط‌های بنیادی تحقق توسعه هر جامعه‌ای به شمار می‌رود.
۳	بررسی موانع ساختاری در جهت شکل‌گیری و ارتقای توسعه در ایران	وثوقی، آرام و سلمانی	۱۳۹۱	چالش‌ها و راهکارهای موانع ساختاری شکل‌گیری و ارتقای توسعه فرهنگی را مورد بررسی قرار می‌دهد.
۴	ضعف فرهنگ اقتصادی و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه‌نیافته (با تأکید بر ایران)	حیدری	۱۳۷۹	جایگاه فرهنگ را در توسعه روشن می‌کند و سپس به ویژگی‌های فرهنگی مناسب جهت رسیدن به توسعه می‌پردازد.
۵	توسعه و ساختار فرهنگ ایران	صباغ‌پور	۱۳۸۵	به بررسی نقش فرهنگ عمومی در رویکرد سه‌گانه فرهنگ‌پذیری، توسعه خودمحور، و توسعه درون‌زا می‌پردازد و باورها و نگرش‌های فرهنگی را لازمه توسعه می‌داند.
۶	فرهنگ عمومی	موسی‌پور	۱۳۷۶	به بررسی باورها و دیدگاه‌های فرهنگ عمومی می‌پردازد و بر آن است که شاخص‌های آن موجب پیشرفت توسعه می‌شود.
۷	نقش فرهنگ تعامل در ارتقای فرهنگ عمومی	اودرخانی، پورقاسم میانجی و بهبهانی	۱۳۹۲	شاخص‌های فرهنگ عمومی را مورد بررسی قرار می‌دهد و تعامل و همزیستی را لازمه پیشرفت می‌داند.
۸	معنا و مفهوم فرهنگ عمومی	گوهری‌پور	۱۳۸۸	تعریف و مفهوم صحیح از فرهنگ عمومی را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد.
۹	شورای فرهنگ عمومی و تأثیر مصوبه‌های آن بر توسعه	مقتدایی و راعی	۱۳۹۲	به بررسی و تحلیل اقدامات شورای فرهنگ عمومی کشور می‌پردازد و بیان می‌کند که اقدامات شورا بر روند توسعه‌یافتگی تأثیر بسزایی دارد.

۱۰	بررسی عوامل مؤثر بر توسعه نیافتگی خراسان جنوبی (سال‌های مورد مطالعه: ۱۳۸۳-۱۳۹۷)	نقاش	۱۴۰۰	نتایج این پایان نامه نشان می‌دهد، از بین مؤلفه‌های اقتصادی مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار، عدم سرمایه‌گذاری کلان بخش دولتی و خصوصی، بویژه در بخش‌های دارای توان مانند گردشگری و منابع آب و منابع طبیعی، جاذبه‌های سرمایه‌گذاری اندک و فرار سرمایه به کلان‌شهرها (مشهد و تهران)، فقدان زیرساخت‌های زیربنایی و عدم وجود حمل‌ونقل ریلی و ارزان در مرکز استان و عدم دسترسی نقاط مرزی به شبکه حمل‌ونقل هوایی و ریلی و خشک‌بودن و نیمه‌خشک‌بودن سرزمین است. از بین مؤلفه‌های فرهنگی و اجتماعی، مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار، فقدان شکل‌گیری جامعه مدنی، تخصیص بودجه متناسب با جمعیت و سرزمین، دوربودن استان از مرکز و پایتخت کشور، فقدان ثبات سیاسی در عزل و نصب مدیران و وجود روحیه قناعت و تطبیق‌پذیری با محیط در مردم خراسان جنوبی است و نقش ارتباط با استان‌های همجوار، در توسعه استان، پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده است.
----	---	------	------	---

۴. موقعیت جغرافیایی منطقه مورد مطالعه

استان خراسان جنوبی با مساحت ۱۵۰۸۰۰ کیلومتر مربع و با آب‌وهوای متنوع، در شرق کشور واقع شده است. این استان با مرکزیت بیرجند، از شرق به طول ۳۳۱ کیلومتر دارای مرز مشترک با کشور افغانستان است و از شمال به خراسان رضوی، از غرب به استان یزد، اصفهان و سمنان و از جنوب به استان‌های کرمان و سیستان و بلوچستان محدود است. استان خراسان جنوبی بر اساس تقسیمات کشوری، در سال ۸۳ با مصوبه هیأت دولت و مجلس شورای اسلامی با حضور ۴ شهرستان منتزع از خراسان بزرگ تشکیل شد. در حال حاضر این استان دارای ۱۱ شهرستان، ۲۸ شهر، ۲۵ بخش، ۶۱ دهستان و ۳۵۵۵ آبادی است. شهرستان‌های این استان شامل بیرجند،

که به دلیل محیط جغرافیایی خاص و وجود کوهستان‌ها به آن اطلاق می‌شده است (احمدیان، ۱۳۷۴: ۶۲)؛ بنابراین، «قهبستان» به منطقه‌ای گفته می‌شود که کاریزهای فراوان دارد و آب از طریق چاه و قنات تأمین می‌شده است. ایالت قهبستان در قدیم شامل قاین، تون (فردوس)، ترشیز (کاشمر)، زردشت، زاوه (تربت حیدریه)، بوزجان، تربت جام، ولایت باخزر، خواف، زیرکوه، دشت بیاض، گناباد، بجستان، طبس خرما، طبس مسینا، خوش، بیرجند و مؤمن‌آباد بوده که قسمت خراسان جنوبی را تشکیل می‌داده است (مستوفی، ۱۳۳۶: ۱۷۴). تاریخ قهبستان تا حد زیادی در ارتباط با ویژگی‌های جغرافیایی این ناحیه قرار داشته است. ناحیه مزبور در مسیر راه‌های ارتباطی مهمی بوده است که صفحات جنوبی کشور را به هرات و نیشابور و خراسان بزرگ متصل می‌کرده است؛ به عبارت دیگر، ناحیه مورد نظر در محل تلاقی سه ناحیه قرار داشته است: ناحیه خراسان بزرگ در شمال، نواحی داخلی فلات و صفحات جنوبی ایران در غرب و جنوب غربی و ناحیه سند و سیستان در جنوب شرق (احمدیان، ۱۳۷۴: ۶۲).

بر اساس اسناد کهن، این منطقه به دلیل وضعیت آب و هوایی اقلیمی خاص خود، چندان مورد توجه و تاخت و تاز افراد بیگانه قرار نگرفته و نژاد و زبان مردم این منطقه کمتر دچار آمیختگی و اختلاط شده است. گویش بیرجندی از لحاظ شمار واژه‌ها و تنوع آن‌ها یکی از گویش‌های پرمایه زبان فارسی است. اغلب مردم این ناحیه شیعه دوازده‌امامی هستند و روابط متقابل میان شیعیان و اهل سنت بسیار دوستانه است. به‌طور کلی فرهنگ عامه، اعیاد، جشن‌ها، آیین‌های سوگواری، اعتقادات و باورهای مردم این ناحیه با تفاوت‌هایی، کم‌وبیش تشابه به سایر نقاط دارد (اختر، ۱۳۸۴: ۲۰-۲۱).

آثار و بناهای کهن خراسان جنوبی نشان از عظمت و دیرینگی فرهنگ و تمدن مردم این ناحیه دارد. از لحاظ فرهنگ علم و معرفت، این شهر یکی از درخشان‌ترین مناطق کشور به شمار می‌رود؛ به‌طوری‌که وجود علمای فاضل و عرفای کامل در جای‌جای این خطه شاهی بر همین موضوع است و می‌توان آن را خواستگاه علم و حلم دانست (همان: ۳۳).

۶. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع کاربردی، بر مبنای ماهیت و روش، از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی و روش جمع‌آوری اطلاعات روش‌های اسنادی، کتابخانه‌ای و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش صاحب‌نظران حوزه فرهنگ و توسعه بوده‌اند. به دلیل نامشخص بودن حجم جامعه، از فرمول کوکران ۱ برای برآورد حجم نمونه استفاده شده است. بدین منظور ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در یک نمونه‌گیری تصادفی ساده در بین جامعه هدف توزیع و واریانس اولیه محاسبه شده که نتایج آن در قالب جدول ۲ ارائه شده است. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است.

جدول ۲) اطلاعات مربوط به نحوه برآورد نمونه و تعداد پرسشنامه‌ها

واریانس اولیه	برآورد نمونه	توزیع شده	برگشتی	قابل استفاده
۰/۱۵۵	۲۳۸	۲۷۰	۲۵۱	۲۴۰

برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای بررسی روایی صوری و محتوا، پرسش‌نامه در اختیار گروهی از صاحب‌نظران قرار گرفت (۸ نفر) و با توجه به اهداف پژوهش، موارد اصلاحی و پیشنهادها، از سوی آنان مطرح و گروه تحقیقاتی اقدام به برطرف کردن اصلاحات و پیشنهادها کرده است. در مرحله دوم برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که روایی پرسشنامه در بخش ویژگی‌های فرهنگ عمومی، موافق و در جهت توسعه ۰/۷۸ و در بخش ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه ۰/۸۹ بوده است. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t تک گروهی و فریدمن) مناسب استفاده شد. تمامی این آزمون‌ها با کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ صورت پذیرفته است.

$$1. \quad n = \frac{Z^2_{\alpha/2} \times S^2}{d^2}$$

۷. یافته‌های تحقیق

در ادامه به منظور پاسخگویی به پرسش‌های مطرح شده در تحقیق، به تجزیه و تحلیل نظرات و دیدگاه‌های مردم و فعالان فرهنگی استان خراسان جنوبی که در طول مدت تحقیق از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است، پرداخته خواهد شد. در تحقیق حاضر ۲۴۰ پرسشنامه تکمیل شده است که دارای ۳۹ پرسش بوده است و ۲۲ پرسش مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ عمومی موافق در جهت توسعه و ۱۷ پرسش مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ عمومی مانع توسعه بوده‌اند.

۱.۷. آمار توصیفی تحقیق

ساختار جنسی افراد مورد بررسی: جدول ۳ توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه را بر اساس متغیر جنسیت نشان می‌دهد. با توجه به نتایج محاسبات آماری در جدول، جنسیت افراد نمونه ۶۸٪ مرد و ۳۲٪ زن است.

جدول ۳) توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۷۶	۳۱٪/۷
مرد	۱۶۴	۶۸٪/۳
مجموع	۲۴۰	۱۰۰٪

ساختار سنی افراد مورد بررسی: جدول ۴ توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه را بر اساس متغیر سن نشان می‌دهد که طبق نتایج مندرج در آن، ۹ رده سنی افراد مورد مطالعه، ۳۴٪ افراد در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال، ۳۲٪ افراد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۰٪ افراد زیر ۳۰ سال و ۱۴٪ افراد بالای ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۴) فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها برحسب رده سنی

رده سنی	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۳۰ سال	۴۸	۲۰٪
۳۱-۴۰ سال	۷۶	۳۷٪/۷
۴۱-۵۰ سال	۸۲	۳۴٪/۲
بالای ۵۰ سال	۳۴	۱۴٪/۲
مجموع	۲۴۰	۱۰۰٪

وضعیت تأهل افراد مورد بررسی: جدول ۵ توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه را بر اساس وضعیت تأهل آن‌ها نشان می‌دهد که طبق نتایج محاسبات آماری در جدول، وضعیت تأهل افراد نمونه ۷۹٪ افراد متأهل و ۲۱٪ افراد مجرد هستند.

جدول ۵) فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها برحسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۵۰	۲۰٪/۸
متأهل	۱۹۰	۷۹٪/۲
مجموع	۲۴۰	۱۰۰٪

سطح تحصیلات افراد در نمونه مورد مطالعه: توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس متغیر میزان تحصیلات آنان در جدول ۶ بیان شده است که بر اساس نتایج این جدول، میزان تحصیلات ۴۱٪ افراد لیسانس، ۳۳٪ افراد فوق لیسانس، ۲۴٪ افراد دکترا و ۲٪ افراد دارای تحصیلات دیپلم هستند.

جدول ۶) توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر اساس میزان تحصیلات آنان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۵	۲٪/۱
لیسانس	۹۹	۴۱٪/۳
فوق لیسانس	۷۹	۳۳٪/۹
دکترا	۵۷	۲۳٪/۸
مجموع	۲۴۰	۱۰۰٪

وضعیت شغلی افراد در نمونه مورد مطالعه: توزیع فراوانی شغل افراد مورد مطالعه در جدول ۷ بیان شده است که با توجه به نتایج محاسبات آماری در جدول، وضعیت شغلی افراد نمونه ۶۹٪ افراد شاغل، ۱۸٪ بازنشسته و ۱۳٪ افراد نمونه بیکار هستند.

جدول ۷) فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب شغل

درصد فراوانی	فراوانی	شغل
۶۹٪/۲	۱۶۶	شاغل
۱۲٪/۹	۳۱	بیکار
۱۷٪/۹	۴۳	بازنشسته
٪۱۰۰	۲۴۰	مجموع

۲.۷. یافته‌های تحلیلی تحقیق

وضعیت پاسخگویی افراد به پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق و در جهت توسعه در این قسمت درصد فراوانی دیدگاه افراد مورد مطالعه پیرامون ویژگی‌های عمومی موافق توسعه به همراه میانگین و انحراف معیار و ضریب تغییرات نظرات بیان شده است. جدول ۸ و سپس نتیجه حاصل بر اساس مقدار میانگین، ذکر شده و در نهایت گویه‌ها بر اساس ضریب تغییرات، اولویت‌بندی شده است. لازم به ذکر است هرچه انحراف معیار عدد پایین‌تری باشد، نشانه آن است که داده‌ها به میانگین نزدیک هستند و پراکندگی اندکی دارند؛ یا به عبارت دیگر افراد در مورد پاسخ سؤال مربوطه هم‌نظرتر هستند. همچنین می‌توان گفت هرچه ضریب تغییرات یک متغیر کمتر باشد، تغییرات نظر افراد در مورد این متغیر کمتر است.

جدول ۸) درصد فراوانی دیدگاه افراد مورد مطالعه پیرامون ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق و در جهت توسعه

ردیف	پرسش‌ها	همچ	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	نتیجه بر اساس میانگین	اولویت بر اساس ضریب
۱	مشارکت در فرایند توسعه (مشارکت و حضور اجتماعی) مردم تا چه حد در توسعه‌یافتگی	۱۵/۸	۱۶/۳	۳۲/۱	۲۶/۷	۹/۲	۲/۹۷	۱/۱۹	۰/۴۱	۵	۸

										استان مؤثر بوده است؟	
۴	متوسط	۰/۳۳	۱/۱۰	۳/۲۹	۱۴/۶	۲۹/۶	۳۳/۳	۱۵/۸	۶/۷	نقش تعهد کاری یا وجدان کاری مردم را تا چه حد در توسعه استان تأثیرگذار می‌دانید؟	۲
۷	کم	۰/۳۹	۱/۱۸	۲/۹۷	۱۰/۴	۲۵/۸	۲۶/۳	۲۶/۳	۱۱/۳	مردم استان تا چه میزان به کارایی مدیران بومی برای توسعه باور دارند؟	۳
۴	متوسط	۰/۳۳	۱/۰۳	۳/۱۹	۹/۶	۲۹/۲	۳۹/۲	۱۵	۷/۱	رعایت حقوق شهروندی در مردم استان تا چه میزان در توسعه استان تأثیر دارد؟	۴
۹	کم	۰/۴۹	۱/۱۱	۲/۳۰	۴/۲	۸/۳	۳۲/۵	۲۴/۲	۳۰/۸	دوری از عافیت‌طلبی مردم استان تا چه میزان در توسعه استان نقش دارد؟	۵
۳	متوسط	۰/۳۱	۱/۰۲	۳/۳۰	۱۰/۸	۳۲/۵	۳۹/۲	۱۰/۸	۶/۷	ولایت‌مداری مردم استان تا چه حد در توسعه استان نقش دارد؟	۶
۲	زیاد	۰/۲۸	۱/۰۶	۳/۷۶	۲۶/۳	۴۰/۴	۲۱/۷	۷/۱	۴/۶	سابقه تعلیم و تربیت و آموزش تا چه حد در عرصه فرهنگ عمومی بیرجند در توسعه فرهنگی استان مؤثر بوده است؟	۷
۷	کم	۰/۳۹	۱/۱۷	۲/۹۵	۱۰/۴	۲۵/۴	۲۲/۵	۳۲/۱	۹/۶	گسترده‌گی (کیفیت) ارتباطات خانوادگی تا چه حد در توسعه	۸

										استان تأثیرگذار بوده است؟	
۳	متوسط	۰/۳۱	۱/۰۸	۳/۴۸	۱۹/۲	۳۲/۹	۲۹/۲	۱۴/۶	۴/۲	مسئولیت پذیری بالای مردم تا چه حد در توسعه استان تأثیر دارد؟	۹
۲	متوسط	۰/۲۸	۰/۹۹	۳/۴۶	۱۴/۶	۳۶/۳	۳۳/۸	۱۲/۱	۳/۳	روحیه جمعی برای توسعه استان در بین مردم تا چه حد وجود دارد؟	۱۰
۱	زیاد	۰/۲۶	۰/۹۶	۳/۶۲	۱۵/۸	۴۷/۵	۲۲/۵	۱۱/۷	۲/۵	رعایت نظم اجتماعی و حقوق دیگران تا چه حد در توسعه استان تأثیرگذار است؟	۱۱
۲	زیاد	۰/۲۸	۱/۰۱	۳/۶۲	۲۲/۵	۳۴/۶	۲۶/۳	۱۶/۳	۰/۴	آیا روحیه مسامحه و مدارا (تعامل) تشیع و تسنن در توسعه استان تأثیرگذار بوده است؟	۱۲
۳	متوسط	۰/۳۱	۱/۰	۳/۲۸	۹/۲	۳۵/۴	۳۶/۳	۱۳/۳	۵/۸	آیا غریب نوازی (هوای غریبه را داشتن، احترام به غیر) و مهمان نوازی تأثیر بالایی در توسعه استان داشته است؟	۱۳
۲	متوسط	۰/۲۸	۰/۹۴	۳/۲۱	۵	۳۸/۸	۳۲/۵	۲۰	۳/۸	صبور بودن مردم تا چه میزان در توسعه استان مهم بوده است؟	۱۴
۴	کم	۰/۳۳	۱/۰۱	۲/۹۹	۴/۶	۲۹/۶	۳۳/۳	۲۵/۴	۷/۱	فرهنگ وقت شناسی مردم تا چه حد در توسعه یافتگی	۱۵

										استان نقش داشته است؟	
۸	کم	۰/۴۱	۱/۰۸	۲/۶۰	۲/۹	۲۲/۵	۲۲/۱	۳۷/۵	۱۵	رک‌گویی در مردم تا چه حد در توسعه‌یافتگی استان نقش دارد؟	۱۶
۶	کم	۰/۳۷	۱/۰۷	۲/۹۰	۵/۴	۲۵/۸	۳۲/۹	۲۵	۱۰/۸	انسجام اجتماعی تا چه میزان در توسعه‌یافتگی نقش داشته است؟	۱۷
۴	متوسط	۰/۳۳	۰/۹۸	۳/۰۲	۳/۸	۳۱/۳	۳۶/۷	۲۰/۸	۷/۵	تعامل اجتماعی تا چه میزان در توسعه‌یافتگی نقش داشته است؟	۱۸
۵	کم	۰/۳۵	۱/۰۳	۲/۹۶	۳/۳	۳۰/۴	۳۶/۷	۱۸/۸	۱۰/۸	هم‌گرایی اجتماعی تا چه میزان در توسعه‌یافتگی نقش داشته است؟	۱۹
۹	کم	۰/۴۹	۱/۰۶	۲/۱۶	-	۱۳/۸	۲۴/۲	۲۶/۷	۳۵/۴	عدم وجود درگیری‌های قومی، قبیله‌ای و طایفه‌ای در استان تا چه میزان در توسعه‌یافتگی استان نقش داشته است؟	۲۰
۷	کم	۰/۳۹	۱/۰۷	۲/۷۵	۲/۵	۲۴/۲	۳۶/۷	۲۰	۱۶/۷	اشتهار مردم استان به فرهنگ‌دوستی را تا چه میزان در توسعه‌یافتگی استان مهم می‌دانید؟	۲۱
۸	متوسط	۰/۴۱	۱/۲۵	۳/۰۷	۱۳/۳	۲۷/۹	۲۵/۴	۱۹/۲	۱۴/۲	پای‌بندی به آداب و سنن و مناسک تا چه حد در توسعه استان تأثیر گذار است؟	۲۲

وضعیت پاسخگویی افراد به پرسش‌های مربوط به ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه در این قسمت درصد فراوانی دیدگاه افراد مورد مطالعه پیرامون ویژگی‌های عمومی مانع در برابر توسعه به همراه میانگین و انحراف معیار و ضریب تغییرات نظرات بیان شده است. جدول ۹ و سپس نتیجه حاصل بر اساس مقدار میانگین ذکر شده و درنهایت گویه‌ها بر اساس ضریب تغییرات اولویت‌بندی شده است. لازم به ذکر است هر چه انحراف معیار عدد پایین‌تری باشد، نشانه آن است که داده‌ها به میانگین نزدیک هستند و پراکندگی اندکی دارند یا به عبارت دیگر افراد در مورد پاسخ سؤال مربوطه هم‌نظرتر هستند. همچنین می‌توان گفت هر چه ضریب تغییرات یک متغیر کمتر باشد، تغییرات نظر افراد در مورد این متغیر کمتر است.

جدول ۹) درصد فراوانی دیدگاه افراد مورد مطالعه پیرامون ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در

برابر توسعه

ردیف	پرسش‌ها	هجج	ک	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	نتیجه بر اساس میانگین	اولویت بر اساس ضریب
۱	علاقه مردم به مدیران غیربومی برای توسعه استان را چقدر تأثیرگذار می‌دانید؟	۱۰	۲۵/۸	۲۱/۷	۱۹/۲	۲۳/۳	۳/۲۰	۱/۳۲	۰/۴۱	متوسط	۵
۲	مردم استان تا چه میزان به مدیران بومی برای توسعه اعتقاد دارند؟	۷/۵	۲۴/۲	۳۱/۷	۳۰/۸	۵/۸	۳/۰۳	۱/۰۴	۰/۳۴	متوسط	۲
۳	تعصبات مکانی مردم را تا چه حد در میزان توسعه‌نیافتگی استان دخیل می‌دانید؟	۶/۷	۱۸/۳	۴۴/۶	۲۵/۴	۵	۳/۰۴	۰/۹۵	۰/۳۱	متوسط	۱
۴	قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد مردم	۳/۳	۲۵/۴	۴۳/۳	۲۲/۵	۵/۴	۳/۰۱	۰/۹۱	۰/۳۱	متوسط	۱

										استان تا چه میزان در توسعه‌نیافتگی نقش دارد؟	
۱	کم	۰/۳۱	۰/۹۴	۲/۹۵	۵/۸	۲۰/۸	۴۰	۲۹/۲	۴/۲	تفکرات جناحی و گروهی تا چه میزان در توسعه‌نیافتگی نقش دارد؟	۵
۵	کم	۰/۴۱	۱/۱۱	۲/۶۰	۵	۱۷/۵	۲۷/۹	۳۲/۱	۱۷/۵	طایفه‌گرایی تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان نقش دارد؟	۶
۲	کم	۰/۳۴	۰/۹۳	۲/۷۲	۰/۴	۲۳/۳	۳۲/۹	۳۴/۶	۸/۸	بومی‌گرایی تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان تأثیرگذار است؟	۷
۵	کم	۰/۴۱	۱/۱۲	۲/۶۸	۶/۷	۱۵/۸	۳۳/۸	۲۷/۱	۱۶/۷	روحیه قانون‌گرایی تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان مهم است؟	۸
۲	کم	۰/۳۴	۰/۸۹	۲/۶۴	۲/۱	۱۴/۲	۳۷/۵	۳۸/۳	۷/۹	نداشتن دانش و آگاهی سیاسی مردم تا چه میزان در توسعه‌نیافتگی استان مهم است؟	۹
۱	کم	۰/۳۱	۰/۸۴	۲/۶۲	۲/۹	۹/۲	۴۱/۳	۴۰/۸	۵/۸	تقدیرگرایی مردم تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان نقش داشته است؟	۱۰
۲	کم	۰/۳۴	۰/۹۱	۲/۷۴	۱/۳	۲۱/۳	۳۵	۳۵/۴	۷/۱	روحیه قناعت-پذیری در توسعه استان تا چه میزان	۱۱

									تأثیرگذار بوده است؟	
۳	کم	۰/۳۶	۰/۹۷	۲/۷۵	۳/۸	۱۹/۶	۳۱/۷	۳۷/۹	۷/۱	۱۲ آیا غریب‌نوازی (هوای غریبه را داشتن، احترام به غیر) و مهمان‌نوازی تأثیر بالایی در توسعه استان داشته است؟
۳	کم	۰/۳۶	۱/۰۸	۲/۹۸	۷/۹	۲۵	۳۴/۲	۲۳/۸	۹/۲	۱۳ آیا محافظه‌کار و محتاط‌بودن (احتیاط سیاسی) در توسعه‌نیافتگی استان مهم بوده است؟
۲	کم	۰/۳۴	۰/۹۵	۲/۸۷	۰/۴	۳۰	۳۵	۲۵/۸	۸/۸	۱۴ فرهنگ رودربایستی و تعارف بیش‌ازحد در استان تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان نقش داشته است؟
۴	کم	۰/۳۸	۱/۰۷	۲/۷۹	۵/۴	۲۱/۷	۳۱/۳	۳۰/۴	۱۱/۳	۱۵ گرایش به پس‌انداز کردن (و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در امور عمرانی و اقدامات توسعه‌ای را تا چه میزان در توسعه‌نیافتگی استان مهم می‌دانید؟
۵	کم	۰/۴۱	۰/۹۸	۲/۴۲	۱/۷	۱۱/۳	۳۴/۲	۳۳/۳	۱۹/۶	۱۶ نابسامانی روحی و اعتقاد به خرافات و خرافه‌پرستی

									مردم تا چه حد در توسعه‌نیافتگی استان تأثیرگذار بوده است؟	
۶	کم	۰/۴۴	۱/۰۳	۲/۳۷	-	۱۶/۷	۲۹/۲	۲۸/۸	۲۵/۴	۱۷
									مطالبات عمومی پایین مردم در توسعه‌نیافتگی استان تا چه میزان نقش دارد؟	

توصیف آماری ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق در جهت توسعه از نظر افراد نمونه در این قسمت به محاسبه شاخص‌های پراکندگی و مرکزی ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق در جهت توسعه از نظر افراد نمونه پرداخته می‌شود. نتایج حاصل در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول (۱۰) شاخص‌های توصیفی عوامل موافق در جهت توسعه

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق در جهت توسعه	۲۴۰	۳/۰۸	۱/۵۰	۴/۵۵	۰/۵۷

بر اساس اطلاعات جدول ۱۰، میانگین ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق در جهت توسعه از نظر افراد نمونه، ۳/۰۸ از ۵ نمره ممکن به دست آمده است و انحراف معیار نمرات ۰/۵۷ است. در این میان کمترین نمره ۱/۵۰ و بیشترین نمره به دست آمده ۴/۵۵ از ۵ نمره ممکن است. توصیف آماری ویژگی‌های فرهنگ عمومی به عنوان موانع در برابر توسعه از نظر افراد نمونه در این قسمت به محاسبه شاخص‌های پراکندگی و مرکزی ویژگی‌های فرهنگ عمومی موانع در برابر توسعه از نظر افراد نمونه پرداخته می‌شود. نتایج حاصل در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول (۱۱) شاخص‌های توصیفی موانع در برابر توسعه

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
ویژگی‌های فرهنگ عمومی به عنوان موانع در برابر توسعه	۲۴۰	۲/۷۹	۱/۵۹	۴/۴۷	۰/۴۸

بر اساس اطلاعات جدول ۱۱، میانگین ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان موانع در برابر توسعه از نظر افراد نمونه، ۲/۷۹ از ۵ نمره ممکن به‌دست‌آمده است و انحراف معیار نمرات ۰/۴۸ است. در این میان کمترین نمره ۱/۵۹ و بیشترین نمره به‌دست‌آمده ۴/۴۷ از ۵ نمره ممکن است. تحلیل استنباطی خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی خراسان جنوبی موافق و مانع در جهت توسعه

جدول ۱۲) آزمون فریدمن

آزمون	آماره خی دو	p-Value
فریدمن	۱۹۷/۵۵	۰.۰۰۰

با توجه به جدول ۱۲، مقدار p-value آماره خی دو تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است؛ درنتیجه فرض صفر رد می‌شود؛ به‌عبارتی خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار نیستند؛ بنابراین این خصیصه‌ها و ویژگی‌های توسعه فرهنگ عمومی در جدول ۱۳ به ترتیب اولویت‌بندی شده‌اند.

جدول ۱۳) رتبه‌بندی ویژگی‌های فرهنگ عمومی موافق توسعه در استان

رتبه	میانگین رتبه	عوامل توسعه
۱۵/۴۷		سابقه تعلیم و تربیت و آموزش در عرصه فرهنگ عمومی
۱۴/۷۹		روحیه مسامحه و مدارا (تعامل تشیع و تسنن)
۱۴/۶۱		رعایت نظم اجتماعی و حقوق دیگران
۱۳/۷۹		مسئولیت‌پذیری بالای مردم
۱۳/۷۱		روحیه جمعی برای توسعه استان در بین مردم
۱۲/۸۵		غریب‌نوازی (هوای غریبه را داشتن، احترام به غیر) و مهمان‌نوازی
۱۲/۶۴		ولایت‌مداری مردم استان
۱۲/۵۱		نقش تعهد کاری یا وجدان کاری مردم
۱۲/۲۲		رعایت حقوق شهروندی در مردم استان
۱۲/۰۸		پای‌بندی به آداب و سنن و مناسک
۱۱/۳۹		صبور بودن مردم
۱۱/۲۸		باور به کارایی مدیران بومی
۱۱/۰۴		تعامل اجتماعی
۱۰/۹۷		فرهنگ وقت‌شناسی مردم

۱۰/۸۲	گسترده‌گی (کیفیت) ارتباطات خانوادگی
۱۰/۷۷	مشارکت در فرایند توسعه (مشارکت و حضور اجتماعی) مردم
۱۰/۶۴	هم‌گرایی اجتماعی
۹/۹۴	انسجام اجتماعی
۹/۲۸	اشتهار مردم استان به فرهنگ‌دوستی
۸/۷۳	رک‌گویی در مردم
۷/۴۱	عدم وجود درگیری‌های قومی، قبیله‌ای و طایفه‌ای در استان
۶/۸۷	دوری از عافیت‌طلبی مردم استان

مهم‌ترین خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی خراسان جنوبی به‌عنوان مانع در برابر توسعه در جدول ۱۴ و جدول ۱۵ رتبه‌بندی ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه استان اولویت‌بندی شده‌اند.

جدول ۱۴) آزمون فریدمن

آزمون	آماره خی دو	p-Value
فریدمن	۱۷۱/۹۳	۰.۰۰۰

جدول ۱۵) رتبه‌بندی ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه در استان

موانع توسعه	میانگین رتبه
تعصبات مکانی مردم	۱۱/۴۷
گرایش به پس‌انداز کردن و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در امور عمرانی و اقدامات توسعه‌ای	۱۱/۰۲
علاقه مردم به مدیران غیربومی	۱۰/۸۸
قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد مردم استان	۱۰/۲۴
محافظه‌کار و محتاط‌بودن (احتیاط سیاسی)	۱۰/۰۱
تفکرات جناحی و گروهی	۹/۷۱
فرهنگ رودربایستی و تعارف بیش‌ازحد در استان	۹/۵۵
بومی‌گرایی	۸/۸۳
روحیه قانون‌گریزی	۸/۶۲
نداشتن دانش و آگاهی سیاسی مردم	۸/۴۳
طایفه‌گرایی	۸/۳۰
تقدیرگرایی مردم	۷/۹۵
نابسامانی روحی و اعتقاد به خرافات و خرافه‌پرستی مردم	۷/۳۴
مطالبات عمومی پایین مردم	۶/۸۳

۸. نتایج و یافته‌ها

فرضیه اول: باتوجه به اکتشافی بودن پرسش اول و دوم، خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگی موافق و مخالف توسعه در فرهنگ عمومی استان از طریق پرسش از نخبگان و پیمایش مورد شناسایی قرار گرفت؛ از این جهت فرضیه‌ای متناظر ندارند.

می‌توان گفت که در این قسمت با استفاده از آزمون فریدمن، خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، از جنبه‌های مختلف مقایسه و رتبه‌بندی و نتایج در جداول زیر ارائه شد. جدول ۱۶ نتایج آزمون کای اسکور جهت بررسی و مقایسه گویه‌های فرهنگ عمومی موافق با توسعه را نشان می‌دهد. در این آزمون فرض H_0 و H_1 به صورت زیر است:

H_0 : از دیدگاه افراد مورد مطالعه خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار هستند.

H_1 : از دیدگاه افراد مورد مطالعه خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار نیستند.

جدول ۱۶) آزمون فریدمن

آزمون	آماره خی دو	p-Value
فریدمن	۷۰۰/۳۷	۰.۰۰۰

جدول ۱۷) رتبه‌بندی ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه

عوامل توسعه	میانگین رتبه
سابقه تعلیم و تربیت و آموزش در عرصه فرهنگ عمومی	۱۵/۴۷
روحیه مسامحه و مدارا (تعامل تشیع و تسنن)	۱۴/۷۹
رعایت نظم اجتماعی و حقوق دیگران	۱۴/۶۱
مسئولیت‌پذیری بالای مردم	۱۳/۷۹
روحیه جمعی برای توسعه استان در بین مردم	۱۳/۷۱
غریب‌نوازی (هوای غریبه را داشتن، احترام به غیر) و مهمان‌نوازی	۱۲/۸۵
ولایت‌مداری مردم استان	۱۲/۶۴
نقش تعهد کاری یا وجدان کاری مردم	۱۲/۵۱
رعایت حقوق شهروندی در مردم استان	۱۲/۲۲

۱۲/۰۸	پای‌بندی به آداب و سنن و مناسک
۱۱/۳۹	صبور بودن مردم
۱۱/۲۸	باور به کارایی مدیران بومی
۱۱/۰۴	تعامل اجتماعی
۱۰/۹۷	فرهنگ وقت‌شناسی مردم
۱۰/۸۲	گسترده‌گی (کیفیت) ارتباطات خانوادگی
۱۰/۷۷	مشارکت در فرایند توسعه (مشارکت و حضور اجتماعی) مردم
۱۰/۶۴	هم‌گرایی اجتماعی
۹/۹۴	انسجام اجتماعی
۹/۲۸	اشتهار مردم استان به فرهنگ‌دوستی
۸/۷۳	رک‌گویی در مردم
۷/۴۱	عدم وجود درگیری‌های قومی، قبیله‌ای و طایفه‌ای در استان
۶/۸۷	دوری از عاقبت‌طلبی مردم استان

با توجه به جدول ۱۶، مقدار p-value آماره خی دو تقریباً برابر با ۰/۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود؛ به عبارتی خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار نیستند؛ در نتیجه این خصیصه‌ها و ویژگی‌های توسعه فرهنگ عمومی در جدول ۱۷ به ترتیب اولویت‌بندی شده‌اند.

با توجه به جدول ۱۷ از نظر پاسخ‌دهندگان ۱۰ خصیصه و ویژگی مهم‌تر (فرهنگ عمومی که موافق و در جهت توسعه عمل می‌کنند) به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: ۱. سابقه تعلیم و تربیت و آموزش در عرصه فرهنگ عمومی، ۲. روحیه مسامحه و مدارا (تعامل تشیع و تسنن)، ۳. رعایت نظم اجتماعی و حقوق دیگران، ۴. مسئولیت‌پذیری بالای مردم، ۵. روحیه جمعی برای توسعه استان در بین مردم، ۶. غریب‌نوازی (هوای غریبه را داشتن و احترام به غیر) و مهمان‌نوازی، ۷. ولایت‌مداری مردم استان، ۸. نقش تعهد کاری یا وجدان کاری مردم، ۹. رعایت حقوق شهروندی در مردم استان و ۱۰. پای‌بندی به آداب و سنن و مناسک.

فرضیه دوم: مهم‌ترین خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی خراسان جنوبی که به عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، کدام‌اند؟

در این قسمت با استفاده از آزمون فریدمن خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که به‌عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، از جنبه‌های مختلف، مقایسه و رتبه‌بندی شد و نتایج در جداول زیر ارائه شد. جدول ۱۸ نتایج آزمون کای اسکور را جهت بررسی و مقایسه گویه‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه نشان می‌دهد. در این آزمون فرض H_0 و H_1 به‌صورت زیر است:

H_0 : از دیدگاه افراد مورد مطالعه خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که به‌عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار هستند.

H_1 : از دیدگاه افراد مورد مطالعه خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که به‌عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار نیستند.

جدول ۱۸) آزمون فریدمن

آزمون	آماره خی دو	p-Value
فریدمن	۲۰۲/۷۱	۰.۰۰۰

جدول ۱۹) رتبه‌بندی ویژگی‌های فرهنگ عمومی به‌عنوان مانع در برابر توسعه

میانگین رتبه	موانع توسعه
۱۱/۴۷	تعصبات مکانی مردم
۱۱/۰۲	گرایش به پس‌انداز کردن و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در امور عمرانی و اقدامات توسعه‌ای
۱۰/۸۸	علاقه مردم به مدیران غیربومی
۱۰/۲۴	قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد مردم استان
۱۰/۰۱	محافظه‌کار و محتاط‌بودن (احتیاط سیاسی)
۹/۷۱	تفکرات جناحی و گروهی
۹/۵۵	فرهنگ رودربایستی و تعارف بیش‌ازحد در استان
۸/۸۳	بومی‌گرایی
۸/۶۲	روحیه قانون‌گریزی
۸/۴۳	نداشتن دانش و آگاهی سیاسی مردم
۸/۳۰	طایفه‌گرایی
۷/۹۵	تقدیرگرایی مردم
۷/۳۴	نابسامانی روحی و اعتقاد به خرافات و خرافه‌پرستی مردم
۶/۸۳	مطالبات عمومی پایین مردم

همان‌گونه که در جدول ۱۸ ملاحظه می‌کنید، مقدار p -value آماره χ^2 دو تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است؛ در نتیجه فرض صفر رد می‌شود؛ به عبارتی خصیصه‌ها و ویژگی‌های فرهنگ عمومی که به عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند، از اولویت یکسانی برخوردار نیستند؛ پس این خصیصه‌ها و ویژگی‌های مانع توسعه فرهنگ عمومی در جدول به ترتیب اولویت‌بندی شده‌اند. با توجه به جدول ۱۹، از نظر پاسخ‌دهندگان، ۱۰ خصیصه و ویژگی مهم‌تر (فرهنگ عمومی که به عنوان مانع در برابر توسعه عمل می‌کنند) به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: ۱. تعصبات مکانی مردم، ۲. گرایش به پس‌انداز کردن و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در امور عمرانی و اقدامات توسعه‌ای، ۳. علاقه مردم به مدیران غیربومی، ۴. قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد مردم استان، ۵. محافظه‌کار و محتاط‌بودن (احتیاط سیاسی)، ۶. تفکرات جناحی و گروهی، ۷. فرهنگ رودربایستی و تعارف بیش‌ازحد در استان، ۸. بومی‌گرایی، ۹. روحیه قانون‌گریزی و ۱۰. نداشتن دانش و آگاهی سیاسی مردم.

فرضیه سوم: از فرصت‌ها و قابلیت‌های فرهنگی استان در جهت توسعه استان به درستی بهره‌گیری نشده است و قابلیت‌های مساعد فرهنگی در مسیر توسعه استان فعال نشده‌اند.

برای بررسی سطح بهره‌برداری خصیصه‌های فرهنگی در جهت توسعه استان از آزمون t تک گروهی استفاده شد و نتایج جدول ۲۰ به دست آمد. در این آزمون فرض‌های H_0 و H_1 به صورت زیر است:

H_0 : سطح خصیصه‌ها و قابلیت‌های فرهنگی استان در جهت توسعه کمتر یا مساوی حد متوسط است.

H_1 : سطح خصیصه‌ها و قابلیت‌های فرهنگی استان در راستای توسعه بیشتر از حد متوسط است.

جدول (۲۰) آزمون t تک گروهی سطح بهره‌برداری خصیصه‌های فرهنگی در جهت توسعه استان

Test value=3						
عوامل	T	درجه آزادی	p-value	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ کران بالا کران پایین	
سطح ویژگی‌های توسعه در استان	۲۳۸	۲۳۹	۰۰۵۸	۰۰۸	۰۱۶	۰۰۱

باتوجه به جدول مقدار p -value سطح ویژگی‌های توسعه در استان برابر با ۰/۰۵۸ است که از سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر است؛ بنابراین فرض صفر پذیرفته می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۰/۹۵ تفاوت معناداری بین دو میانگین واقعی و مفروض ۳ سطح بهره‌برداری از ویژگی‌های توسعه، وجود ندارد؛ بنابراین سطح بهره‌برداری خصیصه‌های فرهنگی در استان در جهت توسعه در سطح متوسط است و در سطح بالا و مطلوب نیست.

۹. بحث و نتیجه‌گیری

توسعه و فرهنگ از اصطلاحات پرکاربرد در مباحث اقتصادی و اجتماعی هستند که هر یک حوزه و مباحث ویژه خود را دارند؛ اما دارای ارتباط تنگاتنگی در مفهوم توسعه‌یافتگی و ریشه‌های آن هستند. اگر توسعه را به معنای رشد و پیشرفت در حوزه‌های مختلف و شاخص‌های آن در نظر بگیریم و فرهنگ را به مفهوم ویژگی‌های رفتاری، عقیدتی و فکری افراد جامعه که به‌طور اکتسابی آن را آموخته‌اند تعریف کنیم، با قدری تأمل و دقت نظر می‌توانیم به قرابت و پیوند این دو مفهوم با یکدیگر پی ببریم. توسعه یک مفهوم انسانی است که انسان به‌وجودآورنده آن است و درنهایت انسان از فواید آن بهره‌مند خواهد شد. در این میان فرهنگ و به‌عبارتی سبک و شیوه زندگی و رفتاری اعضای جامعه در به وجود آوردن وضعیت مطلوب توسعه‌یافتگی تأثیر بسزایی دارد. استان خراسان جنوبی به‌عنوان یکی از استان‌های مرزی و در عین حال کمتر برخوردار در جغرافیای سیاسی ایران از منظر شاخص‌های توسعه‌یافتگی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و از این نظر از توسعه‌نیافتگی و توسعه نامتوازن برخوردار است. درباره علل توسعه‌نیافتگی می‌توان عوامل گوناگون سیاسی، اقتصادی و جغرافیایی را دخیل دانست. تحقیق حاضر سعی کرده است از زاویه‌ای متفاوت و از بُعد مردمی؛ یعنی مؤلفه‌های فرهنگ عمومی به ریشه‌یابی علل توسعه‌نیافتگی استان بپردازد. هرچند در این زمینه تلاش شده است هم نگاه مثبت به فرهنگ عمومی داشته باشیم و نقش آن را در هموارکردن توسعه مورد بررسی قرار دهیم و هم نقش منفی یا به‌عنوان موانع توسعه را شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم. نتایج و یافته‌های تحقیق، حاکی از آن است که: ۱. سابقه تعلیم و تربیت و آموزش در عرصه فرهنگ عمومی، ۲. روحیه مسامحه و مدارا (تعامل تشیع و تسنن)، ۳. رعایت نظم اجتماعی و حقوق دیگران و

۴. مسئولیت‌پذیری بالای مردم، از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ عمومی در استان خراسان جنوبی بوده‌اند که موافق و در جهت توسعه‌یافتگی عمل می‌کنند. درحقیقت بزرگ‌ترین سوغات استان خراسان جنوبی بیش و پیش از زعفران، زرشک و عناب؛ «فرهنگ و ادب» بالای مردم آن است؛ اما در کنار عوامل مثبت و موافق با توسعه، برخی مؤلفه‌های فرهنگ عمومی در استان وجود دارند که به‌عنوان مانع توسعه عمل می‌کنند که از مهم‌ترین موارد آن می‌توان به تعصبات مکانی مردم اشاره کرد. تعصبات مکانی اشاره به وضعیتی دارد که نگاه مردم به مقوله توسعه بیش و پیش از آنکه مبتنی بر نیازهای واقعی مناطق جغرافیایی مختلف باشد (نگاه کلان به مسائل استان)، ناشی از چانه‌زنی و رانت یا حس تعلق مکانی افراط‌گونه مردم (نگاه بخشی و محلی) است که باعث توزیع نامتوازن امکانات، تسهیلات و خدمات در پهنه سرزمینی خواهد شد. دومین مؤلفه فرهنگ عمومی که به‌عنوان مانع توسعه در استان عمل می‌کرد، گرایش به پس‌اندازکردن و عدم تمایل به سرمایه‌گذاری در امور عمرانی و اقدامات توسعه‌ای بوده است. این مؤلفه اگر از منظر فردگرایانه مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد، شاید ایرادی بر آن مترتب نباشد و اگر از منظر جمع‌گرایانه و شاخص‌های توسعه کلان در مقیاس استان پهناوری مانند خراسان جنوبی مورد تحلیل قرار گیرد، می‌تواند به‌عنوان یکی از موانع توسعه از منظر فرهنگی عمل کند؛ چراکه اساساً موجبات رسوب سرمایه در بانک‌ها و در پی آن، ازبین‌رفتن روحیه کار و تلاش و تولید در سطح استان خواهد شد. سومین مؤلفه تأثیرگذار به‌عنوان مانع توسعه در زمینه فرهنگ عمومی، علاقه مردم به مدیران غیربومی در استان خراسان جنوبی است. درحقیقت اکثر مدیران ارشد استان، خواستگاه جغرافیایی غیر از استان دارند و این استان به‌عنوان پایلوت تجربه‌اندوزی مدیران غیربومی کم‌تجربه در ابتدای فعالیت مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. این امر؛ یعنی هم عامل کم‌تجربه‌بودن مدیران غیربومی و هم دلسوزنبودن آنان به دلیل نداشتن حس تعلق مکانی به استان خراسان جنوبی، در توسعه‌نیافتگی استان مؤثر است؛ چراکه بسیاری از این مدیران در رأس هرم تصمیم‌گیری، تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری کلان استان قرار دارند و نداشتن دغدغه‌مندی و دلسوزی آنان می‌تواند تأثیرات بی‌بدیلی در توسعه استان داشته باشد. همچنین عوامل قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد مردم استان و محافظه‌کاری و محتاط‌بودن (احتیاط سیاسی) نیز به‌عنوان چهارمین و پنجمین عامل توسعه‌نیافتگی استان از منظر فرهنگ عمومی نقش دارند. در این

زمینه می‌توان اذعان کرد که به دلیل ترکیب قناعت‌پیشگی بیش‌ازحد و محافظه‌کاری مردم استان، جنس مطالبه‌گری که یکی از ویژگی‌های مثبت فرهنگ عمومی یک جامعه بالنده برای رشد و توسعه پایدار است، در مردم استان شکل نگرفته است. درحقیقت به دلیل عقب‌ماندگی تاریخی روند توسعه در این جغرافیا و همچنین طبیعت خشک و کم بارش (ضعف بنیادهای زیستی و انزوای جغرافیایی) موجب شده است بسیاری از مردم، همین توسعه مختصری را که در این جغرافیا صورت گرفته است، کافی بدانند و مطالبه‌گری زیادی نسبت به تغییرات توسعه‌ای استان نداشته باشند.

درمجموع، می‌توان گفت شناسایی پیشران‌های فرهنگ عمومی مؤثر در توسعه استان، کمک شایانی به توسعه‌یافتگی استان خراسان جنوبی خواهد کرد. تقویت مؤلفه‌های موافق در جهت توسعه و همچنین ارائه راهبردهایی در زمینه خنثی‌سازی مؤلفه‌های مخالف با توسعه‌یافتگی می‌تواند بسترساز توسعه فرهنگی استان در فاز اول و در ادامه کمک به توسعه استان در تمامی ابعاد توسعه باشد. در این زمینه پیشنهاد می‌شود: ۱. با برگزاری همایش‌هایی متناسب با زمینه پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های فرهنگی استان در سطح سازمان‌ها و دانشگاه‌ها به معرفی آن اقدام شود؛ ۲. طرح‌ها و پژوهش‌های سازمانی و دانشگاهی در این زمینه در اولویت پژوهشی استان قرار گیرد؛ ۳. از تربیون‌های رسمی و صداوسیما برای معرفی ظرفیت‌های فرهنگی استان در جهت توسعه استفاده شود؛ ۴. پیامدها و خسارت‌های احتمالی ناشی از فرهنگ عمومی منفی بر توسعه استان توسط مدیران ارشد استانی و اساتید دانشگاه‌ها به‌خوبی تبیین شود تا در جهت حذف آن و یا قرارگرفتن آن در مسیر درست، حرکت‌هایی صورت گیرد و ۵. از آنجاکه بسیاری از این مؤلفه‌های منفی، ریشه فرهنگی دارند و مقوله‌های فرهنگی، اساساً اکتسابی هستند، با آموزش صحیح از سطح مدارس تا دانشگاه‌ها می‌توان گام‌به‌گام زمینه‌های تغییر را در جامعه هدف در جهت توسعه‌یافتگی تقویت کرد؛ بنابراین رسالت معلمان و اساتید دانشگاه‌ها در این میان دوچندان خواهد بود.

منابع

- احمدیان، محمدعلی (۱۳۷۴). *جغرافیای شهرستان بیرجند*. مشهد: آستان قدس رضوی، مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
- اختر، مژگان (۱۳۸۴). *سرزمین طلای سرخ*. تهران: شرکت طراحان آراندنگار.
- اودرخانی، مهدیه، پورقاسم میانجی، مهدی، و بهبهانی، زهرا (۱۳۹۲). نقش فرهنگ تعامل و همزیستی در ارتقای فرهنگ عمومی شهروندان (مطالعه موردی: منطقه ۳ تهران). در: مجموعه مقالات برگزیده اولین همایش ملی جغرافیا، شهرسازی و توسعه پایدار. به کوشش انجمن محیط زیست کومش و دانشگاه صنعت هوایی و قطب برنامه ریزی و توسعه پایدار دانشگاه تهران. تهران: دانشگاه تهران: ۱-۱۴.
- بابایی فرد، اسدالله (۱۳۸۹). *توسعه فرهنگی و توسعه اجتماعی در ایران*. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۰ (۳۷)، ۷-۵۶.
- برفی، محمد (۱۳۸۳). *سیمای شیخین در آینه شعر فارسی*. تهران: مؤلف.
- تقوایی، مسعود، قائدرحمتی، صفر (۱۳۸۵). تحلیل شاخص‌های توسعه فرهنگی استان‌های کشور. *جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای*، ۴ (۷)، ۱۱۷-۱۳۲.
- تودارو، مایکل (۱۳۶۶). *توسعه اقتصادی در جهان سوم*. ترجمه غلامعلی فرجادی. تهران: سازمان برنامه و بودجه.
- حیدری، ایوب (۱۳۷۹). *ضعف فرهنگ اقتصادی و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه‌نیافته (با تأکید بر ایران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی (تهران مرکز).
- زیاری، کرامت‌الله (۱۳۷۸). *اصول و روش‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای*. یزد: دانشگاه یزد.
- صباغ‌پور، علی‌اصغر (۱۳۸۵). *توسعه فرهنگی و ساختار فرهنگی ایران*. فصلنامه علمی راهبرد، ۱ (۴۲)، ۴۱-۶۵.
- گوهری‌پور، مرتضی (۱۳۸۸). *معنا و مفهوم فرهنگ عمومی در پرتو مفهوم جهان‌های ممکن*. نامه پژوهش فرهنگی، ۱۰ (۷)، ۱۳۷-۱۷۲.

- لفت‌ویچ، آدریان (۱۳۸۲). *دموکراسی و توسعه*. ترجمه احد علی‌قلیان و افشین خاکباز. تهران: طرح نو.
- محب حسینی، محدثه (۱۳۹۲). نقش و جایگاه فرهنگ در توسعه پایدار. تهران: انجمن انسان‌شناسی ایران.
- مستوفی، محمدبن نصر بن ابی بکر (۱۳۳۶). *نزهه القلوب*. به کوشش محمد دبیرسیاقی. تهران: دنیای کتاب.
- مطالعات طرح آمایش سرزمین استان خراسان جنوبی. (۱۳۹۴). بیرجند: استانداری خراسان جنوبی، معاونت توسعه، مدیریت و توسعه انسانی.
- مقتدایی، عباس، راعی، کبری (۱۳۹۲). شورای فرهنگ عمومی و تأثیر مصوبه‌های آن بر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی. *مطالعات فرهنگ ارتباطات*، ۱۴ (۵۵)، ۵۷-۹۳.
- موسی‌پور، نعمت‌الله (۱۳۷۶). فرهنگ عمومی، شیوه‌های به‌گشت. فرهنگ عمومی، ۲۴ (۱۳)، ۱۰۶-۱۳۰.
- نقاش، سیدمیثم (۱۴۰۰). *بررسی عوامل مؤثر بر توسعه‌نیافتگی خراسان جنوبی (سال‌های مورد مطالعه: ۱۳۹۷-۱۳۸۳)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند.
- وثوقی، منصور، آرام، هاشم، و سلمانی، گودرز. (۱۳۹۱). بررسی موانع ساختاری در جهت شکل‌گیری و ارتقای توسعه فرهنگی در ایران، چالش‌ها و راهکارها. *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۴ (۳)، ۸۱-۹۶.

- Carmines, E., & D'Amico, N. (2015). The new look in political ideology research. *Annual Review of Political Science*, 18(1), 205-216.
- Clark, D. A. (2006). *The Elgar companion to development studies*. University of Manchester: Brooks World Poverty Institute.
- Collier, P. (2017). Culture, politics, and economic development. *Annual Review of Political Science*, 20(3), 111-125.
- Guiso, L., Paola, S., & Luigi, Z. (2006). Does culture affect economic outcomes? *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 23-48.
- Keller, H. (2020). Culture and social development. In *Oxford research encyclopedia of psychology*. Oxford University Press.

- Leftwich, A. (2003). *Democracy and development* (A. A. Qalian & A. Khakbaz, Trans.). New Design. (Original work published 2003).
- Lopez-Claros, A., & Perotti, V. (2014). *Does culture matter for development?* Policy Research Working Paper Series (No. 7092). The World Bank.
- Marana, M. (2010). Culture and development evolution and prospects. In M. Mancisidor, O. Andueza, T. Anuzita, L. Vega, M. Hernando, L. Moreno, N. Uribe & R. Iñiguez (Eds.), *UNESCO Etxea. Working Papers* (No. 1). UNESCO Center of the Basque Country.
- Oyekola, I. A. (2018). Culture and globalisation. In O. A. Ogunbameru, A. L. Adisa, & D. S. Adekeye (Eds.), *Cross-cultural management: A Multi-Disciplinary Approach* (pp. 81-102). Osun State: Obafemi Awolowo University Press.
- Raj, K. (2004). Is there really a relationship between culture and development. *Anthropologist*, 1(6), 37-43.
- Teng, F., Quoquab, F., Hussin, N., & Mohammad, J. (2016). Re-defining sustainable development values and its facets based on developing country perspective. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 1(2), 1-13.
- Todaro, M. (1987). *Economic development in the third world*. (G. A. Farjadi, Trans. 5th ed.) Tehran: Publications of the Ministry of Planning and Budget.
- Vaggi, G. (2018). Towards a broader definition of development. In M. Nussbaum & C. Sunstein (Eds.), *The global justice reader* (pp. 25-49). New York: Springer.

Examining Factors Influencing the Preference for National Names for Children Over the Past Two Decades Through the Lens of Social Linguistics: The Case of Birjand

Kobra Nikooravesh¹ Seyed Mohammad Hossein Ghoreishi² Hassan Emami³

Received: 13/1/2023

Accepted: 12/9/2023

Introduction

The primary objective of this research is to investigate the shift in naming patterns from religious (Arabic) to national (Iranian) names over the past three decades in Birjand. Various factors, including social, cultural, historical and political influences, as well as individuals' awareness of the social-cultural function of names, are expected to significantly impact this tendency and influence the attitudes of parents and families. This study aims to explore the factors that have contributed to the preference for Iranian names for children in the last two decades, employing a social linguistics perspective within the specific context of Birjand. The research seeks to address the following research questions:

- ✓ What changes have occurred in the selection of names for girls and boys in families residing in Birjand over the past two decades?
- ✓ Which factors have played a significant role in shaping the attitudes of parents toward choosing Iranian names for their children in Birjand during the last two decades?

The hypotheses of the current research are as follows:

- ✓ The selected names are changing, with a tendency towards national (Iranian) names over religious (Arabic) ones, and combined (national-religious) ones.
- ✓ Cultural, social, political and economic factors, as well as the level and type of education, social status, and the religious/non-religious background of the family are influential in changing attitudes.

Extensive research has been conducted on the process of selecting names for newborns from the perspective of social linguistics in various countries, including Iran. These studies have provided interesting insights, examining aspects such as semantic meanings, religious and national identity, ethnicity, culture, and history.

1. MA student in Linguistics, Department of English, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Iran (Corresponding Author) kobra.nikuravesh@birjand.ac.ir

2. Associate Professor of Linguistics, Department of English, Faculty of Humanities, University of Birjand, Iran (Corresponding Author) smhghoerishi@birjand.ac.ir

3. Assistant Professor of Linguistics, Department of English, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Iran hemami@birjand.ac.ir

The present research focuses on the transformation of child naming from religious to national over the past three decades.

Methods

This research is a theoretical-documentary study. In the theoretical aspect, extensive studies were conducted in the field of social linguistics by searching scientific databases, digital libraries, and internet content and sources, yielding significant results. For the documentary aspect, data was collected from documents and registration books at the Civil Registration Organization of South Khorasan Province in Birjand city, specifically the names of individuals. The research data, including the names of girls and boys, were collected based on registered documents and records.

The collected names were categorized as religious, national, and mixed (national and religious). The statistical population of this research includes all children's names related to births from the beginning of 1991 to the end of 2020, registered in the Civil Registration Organization of Birjand city. The statistical sample under study includes the total number of names used in this period (including repeated names), which amounts to 171855 names of girls and boys.

Data analysis was performed using descriptive statistics (frequency and percentage) with the help of SPSS software. Changes in naming in the studied community were addressed based on decades, followed by a comprehensive analysis of these three decades (the last 30 years). The analysis of names was based on three categories: religious names, national names, and mixed names (national-religious) registered in the Civil Registration Organization of Birjand.

Findings

The findings of the research include the names of boys and girls from the beginning of 1999 to the end of 2019 in Birjand city. The collected names were divided into three groups: national, religious and mixed (national-religious) names.

Discussion

Based on the collected data and their analysis, it was concluded that the reason for choosing religious names in the sixties and seventies was the religious beliefs and sentiments in the families, as well as the spiritual-religious atmosphere prevailing in the first years of the Islamic Revolution and the ideals of this system. Parents chose religious names for their children based on the names of religious figures. In Birjand, due to reasons such as the religiosity of the families and the traditional lifestyle, most of the names were traditional-religious names in the first decades of the Islamic Revolution. Among the collected data, the presence of national-patriotic names was remarkably low and not much variety was observed. With the advancement of education level, socio-cultural, economic, political connections, etc., parents' vision and attitude broadened, which led to a significant change in their attitude toward choosing names for their children. In the last two decades (the eighties and nineties in the Persian calander), especially in the nineties, they preferred national-patriotic

names to religious names for their sons and daughters. The transformation, progress and expansion in the field of media and technology that is evident all over the world had a tremendous impact on this matter in Birjand city, which can be dramatically felt. As a result of these developments and extensive transformation and increasing the level of awareness of families in all cultural-social fields, the choice and use of national (Iranian) names increased significantly in the last two decades, especially in the nineties. Religious names showed a significant decline, however.

Keyword: Socio-linguistics; Iranian Names; Naming; Onomastics; Birjand.

References

- Ainiala, T., Saarelna, M., & Sjoblow, P. (2018). *Names in focus: An introduction to Finnish onomastics*. Finland: Finnish Literature Society.
- Aljabour, A. (2019). An investigation of feminine personal names in the Beni Sakhr Tribe of Jordan: A sociolinguistic study. *International Journal of Linguistics*, 11(6), 41-66.
- Aljabour, A. (2022). A sociolinguistic study of the implications of masculine personal names among urban communities in Jordan. *Language in India*, 22, 7-19.
- Al-Qawasmi, A. H., & Al-Abed Al-Haq, F. (2016). A sociolinguistics study of choosing names for newborn children in Jordan. *International Journal of English Linguistics*, 6(1), 177-186.
- Alzamil, A. (2020). Analysis of the sociolinguistic status of Saudi female personal names. *International Journal of Linguistics*, 12(4), 127-138.
- Asadi, S., Badakhshan, A., Dastgoshade, I., Naghshbandi, A., & Zandi, B. (2019). Baresi nameh-e farzandan az didgah-e zabanshenasi-e ejtemai dar dehaha (1366) ta (1395) [Examining children's names from the perspective of sociolinguistics in the decades (1366) to (1395)]. *Quarterly Journal of Studies of Languages and Dialects of Western Iran*, 8(2), 1-18. [In Persian]
- Bello, Y. (2021). A sociolinguistics survey of Yoruba and Ashanti naming. *Journal of the University of Babylon for Humanities*, 29(8), 252-269.
- Boru, G. (2018). Personal naming and identity formation in Guji Oromo culture: Roles, classification and dynamics of change. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 1(11), 315-328.
- Byram, M. (2006). *Languages and identities*. Durham: University of Durham.
- Crook, A. (2012). Personal names in 18th-century Scotland: A case study of the Parish of Beith (North Ayrshire). *The journal of Scottish Name Studies*, 6, 1-10.
- Danesh, Y., & Ghorbani, A. (2017). Baresi-e avamele ejtemai-farhangi bar namgozini koodakan tavasote khanevadehay-e Irani [Investigation of social and cultural factors on children's name selection by Iranian families]. *Two Joint Quarterly Journals and Social Development*, 3(5), 87-109. [In Persian]
- Fazalali, M. (2014). *Nameshenasi-e torbat haydarie az didgahe zabanshenasi-e ejtemaie* [The onomastics of Torbat-e Heydariyeh from the perspective of sociolinguistics]. (Unpublished master's thesis). Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
- Geraldine, N. E. (2018). A sociolinguistic study of the emerging trends in Igbo personal names. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(4), 167-179.
- Ghanbari-Adivi, A. (2012). Tasir-e mazhab bar namegozari-e mardome Chaharmahal o Bakhtiari [The influence of religion on naming the people of Chaharmahal and Bakhtiari]. *Culture and Folk Literature*, 1(2): 83-107. [In Persian]
- Hajjaj, D., & Tarawneh, M. (2021). A sociolinguistic analysis of personal naming in Jordan. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 10(5), 40-44.
- Halima, B. (2012). Basic concepts in sociolinguistics. *Alasar Journal*, 11(13), 11-21.

- Helleland, B., Emil Ore, C., & Wikström, G. (2012). Names and identities. *Oslo Studies In Language*, 4(2), 1-6.
- Hickey, R. (2010). *Language and society. English linguistics*, University of Duisburg and Essen,
- Holmes, J. (2013). *An introduction to sociolinguistics*. London: Routledge.
- Khodajo Yousefi, M. (2010). Baresi-e namegozari rasmi va gheirerasmi share rasht az didgahe zabanshenasi-e ejtemai [Examining the formal and informal naming of Rasht city from the perspective of sociolinguistics]. (Unpublished master's thesis). Payam Noor University, Tehran Branch. [In Persian]
- Modaresi, Y. (2011). *Daramadi bar jameshenasi-e zaban* [An introduction to the sociology of language]. Tehran: Research Institute of Humanities and Cultural Studies. [In Persian]
- Mokala, N. T. (2020). Basotho naming systems and practices: A sociolinguistic-onomastics approach. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*, 3(4), 220-227.
- Mphande, L. (2006). Naming and linguistic Africanisms in African American culture. In *Selected proceedings of the 35th annual conference on African linguistics* (pp. 104-113). Somerville, MA: Cascadilla Proceedings Project.
- Pishghadam, R., Najimeidani, E., & Firozianpour Esfahani, A. (2020). *Rooykardi amozeshi be jameeshenasi-e zaban* [An educational approach to the sociology of language]. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
- Saedi, M. (2010). *Baresi-e namegozari madares va amozeshgahay-e iran az didgahe zabanshenasi ejtemai* [Examining the naming of schools and educational institutions in Iran from the perspective of sociolinguistics]. (Unpublished master's thesis). Payam Noor University, Tehran Branch. [In Persian]
- Spolsky, B. (2010). *History of sociolinguistics*. Oxford: Oxford University Press.
- Tabatabaeiyan, M. (2015). What Is Sociolinguistics?, G. Van Herk (2012), Wiley-Blackwell, ISBN 978-1-405-19318-4. *International Journal of Society, Culture & Language*, 3(1), 133-138.
- Tajik, F. (2015). *Baresi-e namegozari-e maabar va asami-e maghazeha-e shahre varamin az didgahe zabanshenasi ejtemai* [Investigating the naming of streets and shop names in Varamin city from the perspective of sociolinguistics]. (Unpublished master's thesis). Payame Noor University, Varamin Branch. [In Persian]
- Tradgil, P. (2016). *Zabanshenasi-e ejtemai: Daramadi bar zaban va jamee* [Sociolinguistics: Introduction to language and society]. (M. Tabatabai, Trans.). Tehran: Agah. [In Persian]
- Trudgill, P. (2000). *Sociolinguistics: an introduction to language and society* (4th ed.). New York: Penguin.
- Vasegh, E. (2020). Gerayeshhay-e namgozari-e zanan va mardan-e chahar nasl-e iran az didgah-e zabanshenasi ejtemai [Naming tendencies of women and men of four generations of Iran from the perspective of sociolinguistics]. *Language and Translation Studies*, 53(4), 165-195. [In Persian]

- Wardhaugh, R. (2014). *Daramadi bar jameshenasi zaban* [An introduction to the sociology of language] (R. Amini, Trans.). Tehran: Booe Kaghaz Publishing. [In Persian]
- Wardhaugh, R., & Fuller, J. J. (2015). *An introduction to sociolinguistics* (7th ed.). New York: Wiley-Blackwell.
- Zandi, B. (2022). *Jostarhaie dar nameshenasi-e ejtemai* [Studies in socio-onomastics]. Tehran: Nashe Nevisai Parsi Publishing. [In Persian]
- Zandi, B., & Mirmakri, M. (2017). Ravande namegozari-e farzandan dar share Mahabad az didgah-e zabanshenasi ejtemai [Exploring the process of naming children in the city of mahabad from a sociolinguistic perspective]. *Quarterly Journal of Studies of Languages and Dialects of Western Iran*, 5(19), 1-18. [In Persian].

مقاله علمی - پژوهشی

بررسی عوامل مؤثر گرایش به گزینش نام‌های ملی در کودکان در دو دهه اخیر از دیدگاه**زبان‌شناسی اجتماعی در شهر بیرجند**کبری نیکوروش^۱سید محمدحسین قریشی^۲حسن امامی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۲

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_178999.html**چکیده**

این مقاله جهت بررسی گرایش نام‌گذاری از مذهبی (عربی) به ملی (ایرانی) در سه دهه اخیر در شهر بیرجند تهیه شده است. عوامل متفاوتی همچون اجتماعی، فرهنگی، تاریخی، سیاسی، آگاهی افراد از کارکرد اجتماعی- فرهنگی نام، ... می‌تواند نقش بسزایی در این گرایش داشته باشد و باعث تغییر نگرش والدین و خانواده‌ها شود؛ به گونه‌ای که انتخاب نام که عملکرد فرهنگی - اجتماعی دارد، از این عوامل تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای می‌پذیرد. هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر گرایش به گزینش نام‌های ایرانی در دو دهه اخیر از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی در شهر بیرجند است. پژوهش حاضر یک پژوهش نظری- اسنادی است. روش گردآوری داده‌ها اسنادی بوده است. جامعه آماری پژوهش تمامی نام‌های گزینش‌شده از ابتدای سال ۱۳۷۰ تا پایان سال ۱۳۹۹، که در سازمان ثبت احوال شهر بیرجند ثبت شده، است. حجم نمونه شامل ۱۷۱۸۵۵ (با احتساب تکرار نام) نام دختر و پسر است. داده‌ها با استفاده از آمارهای توصیفی (فراوانی و درصد) و به کمک نرم‌افزار SPSS، بر مبنای دهه‌ها (دهه ۷۰، ۸۰ و ۹۰) تجزیه و تحلیل شد و عوامل مؤثر در دگرگونی و تغییر نگرش والدین در مورد گزینش نام در جامعه مورد مطالعه، توصیف شد. یافته‌های پژوهش نشان داد در سه دهه اخیر در شهر بیرجند، نام‌های گزینش‌شده که شامل سه

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد زبان‌شناسی دانشگاه بیرجند، نویسنده مسئول

۲. دانشیار زبان‌شناسی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند

۳. استادیار زبان‌شناسی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند

kobra.nikuravesh@birjand.ac.ir

smhghoerishi@birjand.ac.ir

hemami@birjand.ac.ir

گروه نام‌های مذهبی، ملی (ایرانی) و ترکیبی (ملی- مذهبی) است، گرایش قابل ملاحظه‌ای از مذهبی به ملی داشته‌اند و گزینش نام مذهبی روند رو به کاهشی را در مورد هر دو جنسیت دختر و پسر نشان می‌دهد؛ به گونه‌ای که نام‌های گزینش شده برای دختران به نسبت پسران گرایش بیشتری به ملی دارند.

واژه‌های کلیدی: زبان‌شناسی اجتماعی، نام‌های ایرانی، نام‌گزینی، نام‌شناسی، بیرجند.

۱. مقدمه

زبان‌شناسی (علم مطالعه زبان) حوزه مطالعه گسترده‌ای است که در زمینه‌هایی مانند آموزش، انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، آموزش زبان، روان‌شناسی شناختی، فلسفه، علوم رایانه، علوم اعصاب و هوش مصنوعی تأثیر مهمی دارد. یکی از حوزه‌هایی که در بطن زبان‌شناسی مورد مطالعه واقع می‌شود، زبان‌شناسی اجتماعی است که به مطالعه زبان در ارتباط با جامعه می‌پردازد و بیان می‌کند که زبان تنها در پرتو یک جامعه انسانی، زنده و پویاست. به دلیل رابطه تنگاتنگ میان زبان و جامعه، در دامان یک جامعه، زبان شکل می‌گیرد. زبان هنگامی پدیدار می‌شود که مردم نیاز به درک و فهم متقابل یکدیگر را احساس کنند.

به دلیل همین پیوند محکم میان زبان و جامعه، بخشی از پژوهش‌های مربوط به حیطه زبان در جامعه‌شناسی مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ بنابراین زبان‌شناسی اجتماعی دلایل وجودی خود را از ارتباط میان زبان با جامعه و تأثیرهایی که بر یکدیگر می‌گذارند، می‌گیرد. پس هر زبانی آینه تمام‌نمای جامعه خود محسوب می‌شود و در سیمای زبان است که ویژگی‌های جامعه هم‌چون متمدن بودن و بدوی بودن، پیشرفت و زوال، ایدئولوژی‌ها، دیدگاه‌های فکری، هنری، ادبی و ... ظاهر می‌شود. این عوامل باعث می‌شود زبان از پدیده‌های اجتماعی به‌طور آشکار تأثیر پذیرد؛ یعنی خصلت اجتماعی زبان باعث شده است که با بسیاری از پدیده‌ها و عوامل فرهنگی- اجتماعی پیوند برقرار کند که این پیوند به حدی است که برخی زبان را آینه‌ای تصور می‌کنند که پدیده‌ها و دگرگونی‌های مختلف فرهنگی- اجتماعی جامعه را به نحوی در خود انعکاس می‌دهد (مدرسی، ۱۳۹۰: ۱۷).

همین اجتماعی بودن زبان، بستر مناسبی برای تولد دانشی نوین به نام زبان‌شناسی اجتماعی را فراهم آورده است که به بررسی و تحقیق در مورد کاربردها و کارکردهای زبان به عنوان یک ابزار ارتباطی در جامعه می‌پردازد. یکی از ابتدایی‌ترین مسائلی که بدون استثنا برای تمامی موجودیت‌ها صادق است و بدون آن برقراری ارتباط و شناساندن و شناختن موجودیت‌ها به معنای واقعی کلمه، غیرممکن می‌شود، "نام" است (زندى، ۱۴۰۱: ۱۳۸).

وقتی بحث استفاده کارآمد از زبان به میان می‌آید، نام‌ها کلمات مهمی هستند که با به کارگیری آن‌ها ماهیت و حقیقت معرفی و توصیف می‌شود که با معنا و مفهوم‌ترین واژه‌ها در میان واژه‌های هر زبان به شمار می‌آیند و مهم‌ترین بخش وجود یک زبان محسوب می‌شوند؛ زیرا نه تنها بر افراد، مکان‌ها و محیط، جانوران و گیاهان نهاده می‌شوند؛ بلکه تمام تمایزهای آن‌ها از یکدیگر را نیز در خود انداخته‌اند. در هر نام، نشانه‌هایی جلوه‌گر هستند که انتخاب نمی‌شوند؛ اما این نشانه‌ها اطلاعاتی همچون طبقه اجتماعی، میزان تحصیل، موقعیت جغرافیایی، فرهنگ، مذهب، علاقه‌ها و تعلق‌های هویتی گذشتگان را با خود همراه دارند (Mphande, 2006: 106).

بشر همواره انتخاب‌هایی برای گزینش نام فرزندان خود، سایر مخلوقات، خانه‌ها و ساختمان‌ها، مکان‌ها، پدیده‌های طبیعی و ... در ذهن دارد و این بسیار حائز اهمیت است که به کارگیری و گزینش نام‌ها شاید به گونه‌ای گویای احترام و ارزش ملی و مذهبی‌ای باشد که فرد برای اقوام، آداب و رسوم، شخصیت‌های برجسته مذهبی، ملی-میهنی، مشاهیر و چهره‌های ماندگار در حوزه تاریخ، هنر، ادبیات، ورزش و ... قائل هست. از آنجاکه نام‌ها و انتخاب نام مناسب، یک عملکرد اجتماعی- فرهنگی محسوب می‌شود، نام‌ها کلماتی باکیفیت، خاص و مهم هستند که افراد را مجذوب خود می‌کنند و عوامل متفاوتی در حوزه‌های مختلف اجتماعی- فرهنگی می‌تواند در تغییر نگرش والدین در گزینش نام مؤثر باشد.

نام‌گذاری^۱ یک فرایند ضروری و عملی فرهنگی- جهانی است که افراد از آن برای شناسایی آنچه در اطراف آن‌ها قرار داد و آن‌ها را احاطه کرده است، به عنوان یک راه ارتباطی در سراسر جهان استفاده قرار می‌کنند. کلمه "نام" به عنوان کلمه یا گروهی از کلمات که موجودیت خاصی را اعم از واقعی یا ساختگی نشان می‌دهد، تعریف شده است. یکی از مؤلفه‌های دیگر که در امر

نام‌گذاری دخیل است، هویت است؛ چون بخشی از هویت هر فرد در نامی که بر او نهاده می‌شود، متجلی می‌شود؛ بنابراین داشتن نام مناسب و نیکو در افزایش اعتمادبه‌نفس فرد تأثیر قابل توجهی دارد؛ یعنی افرادی که دارای نام نیکو و پسندیده هستند در خود احساس غرور می‌کنند. این نکته قابل ذکر است که نام نیکو، آیینه تمام‌نمای فرد است. نام با هویت و هویت با نام هماهنگی و ارتباط نزدیکی دارد و یک جفت معنا و مفهوم را توصیف می‌کند؛ یعنی اینکه: «نام‌ها نماد هویت هستند» و مهم‌ترین کارکرد نام، هویت‌بخشی به شخص در جامعه است (زندى، ۱۴۰۱: ۵۰).

هدف پژوهش حاضر عبارت است از بررسی عواملی که می‌تواند در تغییر نگرش والدین برای گزینش نام از مذهبی به ملی مؤثر باشد و رسیدن به پاسخ پرسش‌های زیر است:

۱. نام‌های گزینش‌شده برای فرزندان دختر و پسر در خانواده‌های شهر بیرجند در دو دهه چه تغییراتی داشته است؟
۲. چه عواملی در تغییر نگرش والدین در گزینش نام‌های ایرانی برای کودکانشان در دو دهه اخیر در شهر بیرجند مؤثر بوده است؟

۲. پیشینه پژوهش

بورو^۱ (2018) پژوهشی در مورد "نام‌گذاری شخصی و شکل‌گیری هویت در فرهنگ گوجی اورومو^۲: نقش‌ها، طبقه‌بندی و پویایی‌های تغییر" انجام داد. هدف این مطالعه بررسی نقش اجتماعی- فرهنگی نام‌ها بود. در نام‌های شخصی الگوهای معنایی، شیوه‌های فرهنگی و آیینی وجود دارد. با وجود این، این پویایی‌ها با نادیده‌گرفتن ارزش فرهنگی آن تا حدودی به سمت سبک نام‌گذاری "مدرن" تغییر می‌کند. توسط الجبور^۳ (2019) پژوهشی در مورد نام‌های شخصی زنانه در صحرای مرکزی اردن، با هدف اشاره به مفاهیم زبان‌شناسی اجتماعی نام‌ها و تفاوت در شیوه‌های نام‌گذاری در طول سه نسل (مادر بزرگ، مادر و دختر) انجام شد. به‌طور کلی، این مقاله به شواهدی دست یافت که نشان می‌دهد تغییر سبک زندگی قبیله بنی صخر بر رویه نام‌گذاری

1. Boru
2. Guji Oromo
3. Aljabour

در این جامعه تأثیر می‌گذارد. ترزا موکالا^۱ (2020) سیستم‌ها و شیوه‌های نام‌گذاری باسوتو^۲، که یک رویکرد زبان‌شناسی اجتماعی-نام‌شناسی است را مورد بررسی قرار داد. این مطالعه به بررسی سیستم‌های نام‌گذاری باسوتو، شیوه‌ها و معانی‌ای که مربوط به نام‌ها هستند، می‌پردازد. تجزیه-و تحلیل نام‌گذاری شخصی در اردن از منظر زبان‌شناسی اجتماعی توسط ترانه و حجاج^۳ (2021) مورد بحث و بررسی قرار گرفت. هدف این مطالعه درک بهتر عوامل زبان‌شناسی اجتماعی مؤثر بر نام‌گذاری شخصی در اردن با بررسی پنج عامل ویژه مؤثر بر آن است: مذهبی، فرهنگی، سیاسی، نام‌گذاری به نام کسی و موسیقایی. الجبور^۴ (2022) یک مطالعه از منظر زبان‌شناسی اجتماعی در مورد پیامدهای نام‌های شخصی مردانه در میان جوامع شهری در اردن انجام داد. مطالعه حاضر تلاش کرد نام‌های مذکر شخصی را در سه نسل متوالی (پدربزرگ، پدر و پسر) در میان یک جامعه شهری در اردن بررسی کند.

قنبری عدیوی (۱۳۹۲: ۸۳) در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر مذهب بر نام‌گذاری مردم چهارمحال و بختیاری" یکی از الگوهای پرتعداد و پربسامد ایرانیان برای نام‌گذاری را، برگزیدن نام‌های مقدس مذهبی می‌داند. پژوهشگر ده‌ها ترکیب یک تا سه جزئی فارسی (شامل فارسی و گویش بختیاری)، عربی و ترکی ساخته‌شده و رایج در بین مردم را مورد بررسی قرار داده است. مطالعه روند نام‌گذاری فرزندان در شهر مهاباد از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی توسط زندی و میرمکری (۱۳۹۶: ۱) مورد پژوهش قرار گرفت. این پژوهش سیر تحول نام‌گذاری در دوره‌ای دوازده‌ساله در شهر مهاباد را مورد مطالعه قرار داد. برای این پژوهش تعداد ۴۶۸۲ نام متولدین سال‌های ۱۳۷۴ تا ۱۳۸۵ از مدرسه‌های این شهر گردآوری شد و نام‌ها از دیدگاه هویت، در چهار گروه هویتی مانند هویت ملی، مذهبی، فراملی و کردی دسته‌بندی شدند. نتایج این پژوهش نشان داد نام‌های با هویت ملی، بالاترین بسامد، نام‌های مذهبی در جایگاه بعدی و نام‌های کردی در جایگاه سوم و نام‌های فراملی در گروه آخر جای گرفتند. اسدی، و همکاران (۱۳۹۸: ۱) انتخاب نام فرزندان از دهه‌های ۱۳۶۶ تا ۱۳۹۵ را در بخش کلاترزان شهرستان سنندج از منظر زبان‌شناسی

-
1. Terasa Mokala
 2. Basotho
 3. Tarawneh & Hajjaj
 4. Aljabour

اجتماعی- شناختی براساس هویت ملی، فراملی، قومی و مذهبی مورد مطالعه قرار دادند. پژوهش‌های گسترده‌ای در مورد فرایند انتخاب نام کودک تازه‌متولدشده از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی در کشورهای مختلف و ایران انجام شده است که در هر یک هدف خاصی مد نظر پژوهشگران بوده است و در ادامه به چندی از آن‌ها به‌طور خلاصه اشاره می‌شود و در پایان تفاوت پژوهش‌های انجام‌شده با پژوهش حاضر بیان می‌شود. فرایند نام‌گذاری دختر و پسر در اردن در پژوهش‌های مختلفی از نظر مسائل تاریخی، مذهبی، فرهنگی و اجتماعی که بر گزینش نام تأثیر دارد، انجام و مشاهده شد در دوره‌های مختلف، عوامل تأثیرات متفاوتی بر فرایند نام‌گذاری داشته‌اند. در برزیل، اورومو و باستو گزینش نام کودک را از لحاظ جنبه‌های معنایی مورد بررسی قرار دادند.

بررسی‌های انجام‌شده در ایران در مورد فرایند نام‌گذاری شامل موارد زیر می‌شود که اهداف متفاوتی در هرکدام مدنظر بوده است؛ قنبری عدیوی (۱۳۹۲: ۸۳) در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر مذهب بر نام‌گذاری مردم چهارمحال و بختیاری" به این نتیجه رسیده‌اند که بیشترین نام‌های گزینش‌شده مذهبی هستند.

اسدی، و همکاران (۱۳۹۸: ۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی انتخاب نام فرزندان از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی- شناختی در دهه‌های ۱۳۶۶ تا ۱۳۹۵ (مطالعه موردی: بخش کلاترزان شهرستان سنندج" از منظر زبان‌شناسی اجتماعی - شناختی را براساس هویت ملی، فراملی، قومی و مذهبی انجام دادند و نام‌ها به نام‌های ملی، مذهبی، قومی، محلی و فراملی تقسیم شد و مشاهده شد نام‌های محلی و ملی از کاربرد بیشتری برخوردار هستند. پژوهش حاضر با دیدگاه و هدفی متفاوت نسبت به بررسی‌های پیشین، در نظر دارد تغییر فرایند نام‌گذاری کودکان از مذهبی به ملی در شهر بیرجند را دو دهه اخیر از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی مورد پژوهش قرار داد تا نشان دهد چه عواملی باعث تغییر نگرش خانواده‌ها و والدین شده است که فرایند نام‌گذاری تغییر و تحول قابل‌ملاحظه‌ای از مذهبی به ملی داشته است؛ به‌گونه‌ای که انتخاب نام ملی برای دختران به نسبت پسران از بسامد بالایی برخوردار است.

۳. چهارچوب نظری

"زبان‌شناسی اجتماعی"^۱ که از شاخه‌های علوم اجتماعی محسوب می‌شود، رابطه میان زبان‌شناسی و جامعه‌شناسی و به عبارت دیگر ارتباط زبان و ارتباط‌های اجتماعی و جامعه را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد. این امر شامل مطالعه و بررسی تأثیر، تغییر و تحول‌های موقعیت و شرایط متفاوت اجتماعی بر ساختار و کارکرد زبان و همچنین بررسی الگوهای فرهنگی کاربرد زبان می‌شود. به اعتقاد لباو^۲ زبان‌شناس آمریکایی، زبان‌شناسی اجتماعی، "مطالعه زبان در بافت اجتماعی است"؛ به گونه‌ای که نام‌گذاری که عملکردی اجتماعی- فرهنگی است، از تغییر و تحولات به وجود آمده در بافت اجتماعی جامعه تأثیر می‌پذیرد و باعث می‌شود نگرش و جهان‌بینی خانواده‌ها و والدین هم تحت این تأثیر واقع شود که در امر نام‌گذاری نیز قابل مشاهده است (Wardhaugh, 2015: 15).

یکی از متغیرهای غیرزبانی که باعث تنوع و گوناگونی در امر نام‌گذاری کودکان می‌شود، مذهب است. مذهب در پیدایش، تحول و دگرگونی‌های زبانی دخالت دارد؛ به طوری که پیروان مذهب‌های مختلف در یک جامعه زبانی، از گونه‌های متفاوت یک زبان واحد استفاده می‌کنند. با وجود این- گونه تفاوت‌ها، هر یک از مذهب‌ها اصول اعتقادی، آیین و آداب و رسوم مخصوص به خودشان را دارند و از آن تأثیر می‌پذیرند؛ بنابراین، این امر طبیعی است که جامعه ایران که بیشتر پیرو دین اسلام هستند، تحت تأثیر این دین در امر گزینش نام برای کودکان خود، نام‌های مذهبی را انتخاب کنند (مدرسی، ۱۳۹۰: ۴۲۸).

نام‌شناسی^۳، علم مطالعه نام، بخش بسیار ارزشمندی از زبان‌شناسی مدرن است. نام‌شناسی علمی است (بخشی از زبان‌شناسی) درباره نام‌های خاص همه گونه‌ها (نام‌های مردم، حیوانات، موجودات افسانه‌ای، اقوام و مردم، کشورها، رودخانه‌ها، کوه‌ها و سکونتگاه‌های انسانی). نام‌های خاص شامل نام افراد (علی، آذر و ...)، نام حیوانات (اسب‌ها، سگ‌ها و ...)، نام موجودات افسانه‌ای (سیمرغ و ...)، نام‌های قوم و قبیله‌ها (کردها، بلوچ‌ها، فارس‌ها، سرخ‌پوست‌ها و ...)، نام‌های کشورها (ایران، بریتانیا، شیلی و ...)، نام‌های رودخانه‌ها (دز، کارون، دان، آمازون و ...)، نام‌های کوه‌ها

-
1. Socio- Linguistics
 2. Lobave
 3. Onomastics

(دماوند، سبلان، اورال، آلپ و ...)، نام‌های ساختمان‌ها (پلاسکو، الماس، تاج‌محل و...) و غیره است (فضلعلی، ۱۳۹۳: ۳).

۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش نظری-اسنادی است. با مراجعه به سازمان ثبت احوال شهر بیرجند و استخراج نام‌های دختر و پسر براساس اسناد و مدارک ثبت‌شده، داده‌های پژوهش گردآوری شد. داده‌ها و اطلاعات برای توصیف، تجزیه و تحلیل‌های بعدی فراهم شد و نام‌های گردآوری‌شده به صورت مذهبی (عربی)، ملی (ایرانی) و ترکیبی (ملی و مذهبی) دسته‌بندی شدند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه نام‌های کودکان مربوط به متولدین از ابتدای سال ۱۳۷۰ تا پایان سال ۱۳۹۹، ثبت‌شده در سازمان ثبت احوال شهر بیرجند است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، با استفاده از آمارهای توصیفی (فراوانی و درصد) و به کمک نرم‌افزار SPSS انجام شد و بر مبنای دهه‌ها به تجزیه و تحولات نام‌گذاری در جامعه مورد مطالعه پرداخته شد، سپس تحلیلی جامع و کلی از این سه دهه (۳۰ سال اخیر) ارائه شد.

۱.۴. داده‌های پژوهش

در زیر به داده‌های پژوهش که در قالب جدول ۱ آمده است، اشاره می‌شود. این داده‌ها با مراجعه به سازمان ثبت احوال استان خراسان جنوبی از بین متولدین دختر و پسر، از ابتدای سال ۱۳۷۰ تا پایان ۱۳۹۹ گردآوری شد؛ نام‌های گردآوری‌شده به سه گروه نام‌های ملی، مذهبی و ترکیبی (ملی-مذهبی) تقسیم شدند و با استفاده از نرم‌افزار SPSS بر مبنای دهه‌ها تجزیه و تحلیل شدند. تحلیل‌ها نشان داد نام‌ها در دو دهه اخیر (دهه ۸۰ و ۹۰)، بویژه در دهه ۹۰ گرایش قابل ملاحظه‌ای از مذهبی به ملی داشته‌اند.

جدول ۱. نام‌های انتخاب‌شده برای پسران در سه دهه (۷۰، ۸۰ و ۹۰)

نام‌های مذهبی	نام‌های ملی	نام‌های ترکیبی
علی، محمد، حسین، مهدی، امیرحسین، سجاد، محمدرضا، ابوالفضل، رضا، مصطفی، حسن، مرتضی، امیرمحمد، مجتبی، جواد، محمدحسن، محسن، حجت، محمدامین، محمدعلی، محمدجواد، حمید، صادق، حامد، اسماعیل، عارف، ایمان، معین، احمد، رسول، مبین، عباس، امیرمهدی، دانیال، محمدصادق، هادی، سبحان، عادل، روح‌الله، محمدباقر، عبدالله، متین، علی‌اکبر، ابوالحسن، عرفان، کاظم، نعیم، رحمان، سعید، طاهّا، ناصر، یاسین، ملک، محمدمهدی، ایوب، الیاس، رحیم، عابد، زین‌العابدین، محمدتقی، یعقوب، منصور، بنیامین، میکائیل، مرسل، جمال، داوود، فهیم، رضوان، جبار، محمدصدیق، مسلم، هاشم، امیرعباس، حمزه، معید، نعمان، حمزه، حبیب، خلیل، موسی، غلامرضا، قدرت‌الله، یاسر، رئوف، کمیل، مسیح، صفر، صهیب، سینا، سلمان، محمدرحان، میلاد، فرحان، صدرا، محمدصدرا، امیرحافظ	امید، مهران، بهزاد، پوریا، آرمان، بهمن، فرزاد، سپهر، مهرداد، بهنام، مهرشاد، آرش، اشکان، شایان، سهراب، سروش، فریبرز، فرامرز، نیما، پیمان، سورنا، ساسان، پویا، پیام، کیوان، آریا، کورش، داریوش، جمشید، رامین، بهروز، فردین، کاوه، مهزیار، آبتین، شهریار، کیومرث، پژمان، هوشنگ، سامان، سوشیانت، آرتین، آرمین، پرهام، فریدون، ارسلان، اصلان، کیارش، سرفراز، اهورا، آدرین، کسری، سالار، اردلان، ارمیا، آرتام، سام، برسام	امیرارسلان، امیرهومن، امیرکسری، محمدپویا، امیدرضا، محمداهورا، محمدسروش، حمیدرایان، محمدآریا، مهدی پارسا، امیریاشار، محمدآروین، محمدماهان، محمدمهران، محمدکیارش، محمدآروین، امیراردلان، محمدبرسام

جدول ۲. نام‌های انتخاب‌شده برای دختران در سه دهه (۷۰، ۸۰ و ۹۰)

فاطمه‌زهرا، فاطمه، زهرا، زینب، کوثر، مانده، مهدیه، مریم، محدثه، ساجده، فائزه، اسما، معصومه، مطهره، مرضیه، راضیه، سارا، عارفه، حدیثه، ثنا، الهه، فهیمه، نفیسه، الهام، صبا، حسنا، ریحانه، ضحّا، حانیه، نجمه، ام‌البنین، عطیه، سعیده، ساره، راحیل، اسراء، فاطمه‌حسنا، عادلّه، مهدیه، کلثوم، مروه، انیس، ناعمه، منصوره، آسیه، رضوانه، سمیه، خدیجه، کبری، حسلنه، عارفه‌زهرا، ثمین، حلما، ملیحه، مهنا، سکینه، رافعه، مونس، طاهره، طویه، حورا، سلمی، سمیه، حلیمه، نعیمه، حدیث، فاضله، اکرم، وجیهه، آمنه، آیات، مبینا، سحر، هدیه، شیما، ندا، مهدیا، نسیم، سحرناز، فرحانه، ساغر، غزاله، فریده، طنناز	هستی، نرگس، آیدا، مهسا، نازنین، مهدیس، نگار، کیلنا، الناز، سارینا، فرزله، نادیا، پریا، آیناز، یلدا، پرنیا، باران، پرنیان، شیدا، بهاره، مونا، مهتاب، آرمیتا، دینا، مهنّا، مینا، فرناز، نیلوفر، النّا، سونیا، مهشید، دیانا، رومینا، رها، ساینّا، نسترن، آیلین، مهرسا، پریسا، دلّارام، مهرسانا، مهرانا، آرزو، آنینّا، سلناز، هلنا، آوالینّا، مهنّا، روژان، میترا، آناهیتا، آناهید، نگین، شکیبا، پانیا، ملینا، گلناز، فرنیّا، سیما، الین، آزاده، فیروزه، بیتا، شهرزاد، بهار، تینا، مهشاد، مهرانه، سوگل، نازگل، آرشیدا، فرسنّا، نازآفرین، گلّسا، رونیکا، آذر، آنیسا، مهسان، آسانا، پانیذ، تهمینه، تارا، ارغوان، آلاله، آدرینّا، نارگل، آیسّا، آوا، مرجان، مهراره، رخساره، گلاره، آنوشا، مهرانگیز، مژگان، مهوش، آیلا، آوین، پرنیّا، فرنیّا، فرخنده، نیایس، یسنا،	فاطمه‌هستی، نازنین‌زهرا، نازنین - فاطمه، نازنین مریم، نازنین زینب، نازنین‌رقیه، فاطمه - سیما، نرجس‌خاتون، نگین‌زهرا، فاطمه هانا، رقیه‌خاتون، نازنین‌اشرف، فاطمه‌مهدیس، نازنین کوثر، فاطمه درسا، فاطمه‌بهار، درسا، مه‌لقا، فرحناز
--	---	---

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

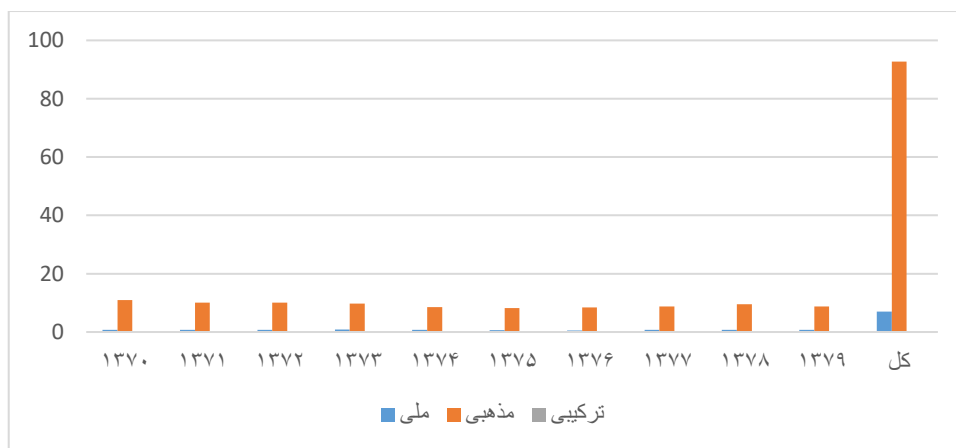
با بررسی نام‌های گردآوری شده که از آغاز سال ۱۳۷۰ تا پایان سال ۱۳۹۹ را شامل می‌شود، می‌توان با توجه به تجزیه و تحلیلی که از داده‌ها به دست آمد، ارزیابی کرد که نام‌های انتخاب شده در دو دهه اخیر برای کودکان دختر و پسر در خانواده‌های شهر بیرجند تغییر قابل ملاحظه‌ای از مذهبی (عربی) به ملی (ایرانی) داشته‌اند؛ به گونه‌ای که این تغییر در نام انتخاب شده برای دختران به نسبت پسران قابل توجه‌تر است. قابل ذکر است که به دلیل تغییر و دگرگونی‌هایی که در حوزه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی رخ داده است، فرایند نام‌گذاری که یک عملکرد فرهنگی- اجتماعی محسوب می‌شود، از این تغییر و دگرگونی‌ها تأثیر شگرفی پذیرفته است؛ به گونه‌ای که دیدگاه و جهان‌بینی والدین با توجه به این تغییرات از دیدگاه سنتی فاصله گرفته و به-سوی ارزش‌های ملی گرایش پیدا کرده است.

سؤال اول: نام‌های گزینش شده برای فرزندان دختر و پسر در خانواده‌های شهر بیرجند در دو دهه چه تغییراتی داشته است؟

جدول ۳. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه هفتاد به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۷۰	۱۸۹	۰/۷۰	۲۹۸۴	۱۰/۹۹	۵	۰/۰۲
۱۳۷۱	۲۰۸	۰/۷۷	۲۷۲۰	۱۰/۰۲	۵	۰/۰۲
۱۳۷۲	۲۰۳	۰/۷۵	۲۷۳۰	۱۰/۰۶	۶	۰/۰۲
۱۳۷۳	۲۱۸	۰/۸۰	۲۶۳۹	۹/۷۲	۵	۰/۰۲
۱۳۷۴	۱۸۹	۰/۷۰	۲۳۰۶	۸/۵۰	۵	۰/۰۲
۱۳۷۵	۱۷۸	۰/۶۶	۲۲۱۱	۸/۱۵	۸	۰/۰۳
۱۳۷۶	۱۲۹	۰/۴۸	۲۲۷۷	۸/۳۹	۸	۰/۰۳
۱۳۷۷	۱۸۷	۰/۶۹	۲۳۶۴	۸/۷۱	۵	۰/۰۲
۱۳۷۸	۱۹۸	۰/۷۳	۲۵۸۱	۹/۵۱	۸	۰/۰۳
۱۳۷۹	۱۹۶	۰/۷۲	۲۳۶۲	۸/۷۰	۲۱	۰/۰۸
کل	۱۸۹۵	۶/۹۸	۲۵۱۷۴	۹۲/۷۴	۷۶	۰/۲۸

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد ۹۲/۷۴ نام‌های پسران دهه هفتاد مذهبی، ۶/۹۸٪ ملی و ۰/۲۸٪ ترکیبی است. نتایج جدول فوق گویای این است که در دهه ۷۰ به دلیل دیدگاه سنتی خانواده‌ها و والدین، سطح تحصیلات اندک و حضور کم‌رنگ رسانه‌ها، نبود اینترنت و فضای معنوی- مذهبی حاکم بر جامعه آن زمان، فراوانی نام‌های مذهبی گزینش‌شده برای پسران بیشتر بوده است.

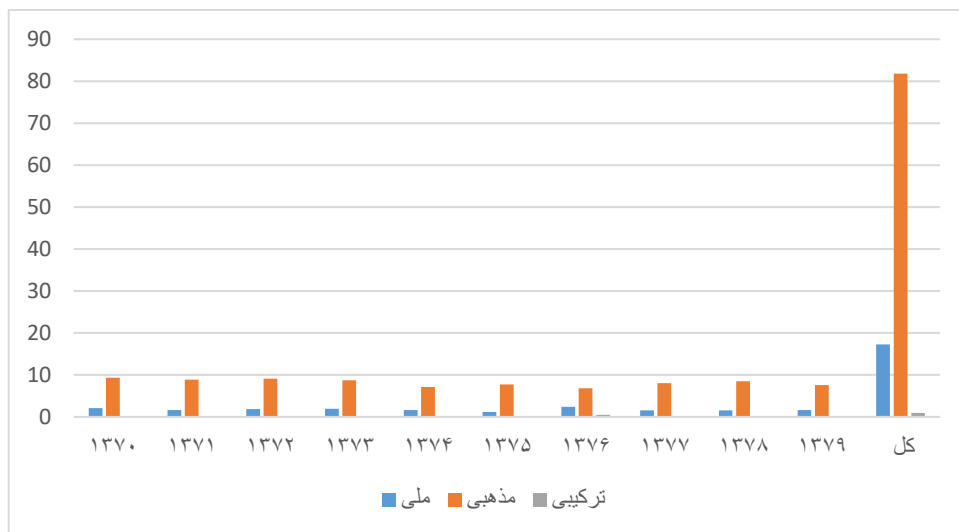


نمودار ۱. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه هفتاد به تفکیک سال

جدول ۴. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه هفتاد به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۷۰	۵۱۵	۲/۰۵	۲۳۳۸	۹/۳۱	۱۵	۰/۰۶
۱۳۷۱	۴۰۵	۱/۶۱	۲۲۲۹	۸/۸۷	۱۵	۰/۰۶
۱۳۷۲	۴۵۹	۱/۸۳	۲۲۸۹	۹/۱۱	۱۵	۰/۰۶
۱۳۷۳	۴۷۹	۱/۹۱	۲۱۸۲	۸/۶۹	۱۰	۰/۰۴
۱۳۷۴	۴۰۱	۱/۶۰	۱۷۹۰	۷/۱۲	۱۳	۰/۰۵
۱۳۷۵	۲۸۸	۱/۱۵	۱۹۴۱	۷/۷۳	۹	۰/۰۴
۱۳۷۶	۵۹۲	۲/۳۶	۱۷۱۷	۶/۸۳	۱۲۰	۰/۴۸
۱۳۷۷	۳۹۵	۱/۵۷	۲۰۲۵	۸/۰۶	۱۲	۰/۰۵
۱۳۷۸	۳۹۱	۱/۵۶	۲۱۲۹	۸/۴۷	۷	۰/۰۳
۱۳۷۹	۴۱۰	۱/۶۳	۱۹۱۳	۷/۶۱	۱۹	۰/۰۸
کل	۴۳۳۵	۱۷/۲۶	۲۰۵۵۳	۸۱/۸۱	۲۳۵	۰/۹۴

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد ۸۱/۸۱ نام‌های دختران دهه هفتاد مذهبی، ۱۷/۲۶٪ ملی و ۰/۹۴٪ ترکیبی است. با ملاحظه جدول فوق مشاهده می‌شود که فراوانی نام‌های مذهبی گزینش‌شده در دهه ۷۰ برای دختران به نسبت نام‌های ملی و ترکیبی بیشتر است.



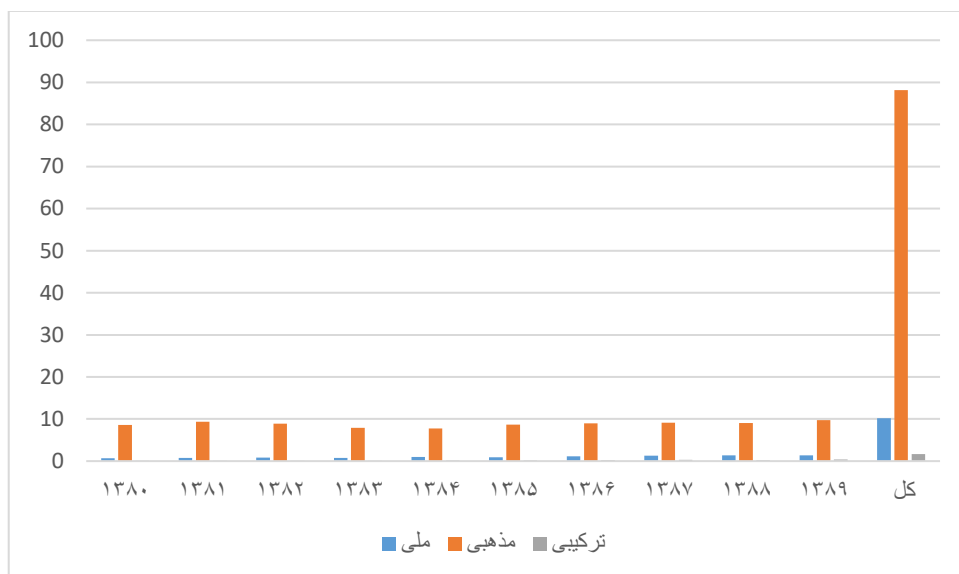
نمودار ۲. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه هفتاد به تفکیک سال

تجزیه و تحلیل جدول ۱ و ۲ در مورد توزیع فراوانی نام‌های گزینش‌شده برای دختران و پسران در دهه ۷۰ نشان می‌دهد که در میان نام‌های گزینش‌شده برای دو جنسیت در دهه ۷۰، نام‌های مذهبی (عربی) به نسبت نام‌های ملی و ترکیبی بسامد بیشتری دارند که می‌تواند به دلیل تنوع نام‌های مذهبی برای پسران، در مقایسه با نام‌های دختران باشد که از تنوع کمتری برخوردار هستند. با مقایسه نام‌های گزینش‌شده برای دختران و پسران در دهه ۷۰ مشخص شد که در نام‌گزینی برای پسران به نسبت دختران گرایش بیشتری به مذهبی داشته‌اند.

جدول ۵. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه هشتاد به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۸۰	۱۸۷	۰/۷۱	۲۲۵۵	۸/۵۶	۱۰	۰/۰۴
۱۳۸۱	۲۰۶	۰/۷۸	۲۴۶۸	۹/۳۷	۹	۰/۰۳
۱۳۸۲	۲۳۰	۰/۸۷	۲۳۴۳	۸/۸۹	۲۷	۰/۱۰
۱۳۸۳	۲۰۸	۰/۷۹	۲۰۹۳	۷/۹۴	۱۷	۰/۰۶
۱۳۸۴	۲۵۲	۰/۹۶	۲۰۴۶	۷/۷۷	۳۹	۰/۱۵
۱۳۸۵	۲۳۲	۰/۸۸	۲۲۸۷	۸/۶۸	۳۹	۰/۱۵
۱۳۸۶	۳۰۶	۱/۱۶	۲۳۶۵	۸/۹۸	۶۰	۰/۲۳
۱۳۸۷	۳۳۵	۱/۲۷	۲۴۰۰	۹/۱۱	۷۵	۰/۲۸
۱۳۸۸	۳۶۲	۱/۳۷	۲۳۸۶	۹/۰۶	۶۸	۰/۲۶
۱۳۸۹	۳۶۸	۱/۴۰	۲۵۷۵	۹/۷۷	۹۷	۰/۳۷
کل	۲۶۸۶	۱۰/۲۰	۲۳۲۱۸	۸۸/۱۳	۴۴۱	۱/۶۷

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد ۸۸/۱۳ نام‌های پسران دهه هشتاد مذهبی، ۱۰/۲۰ ملی و ۱/۶۷ ترکیبی است. با بررسی داده‌ها در دهه ۸۰ مشخص شد که با تغییر و دگرگونی‌ها در بیشتر حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی و همچنین افزایش میزان تحصیلات، حضور پررنگ‌تر و فعال رسانه‌ها، گستردگی اینترنت و تغییر نگرش و دیدگاه خانواده‌ها از سنتی به مدرن (جدید)، گزینش نام برای پسران هم تغییر چشمگیری از مذهبی به ملی داشته است.

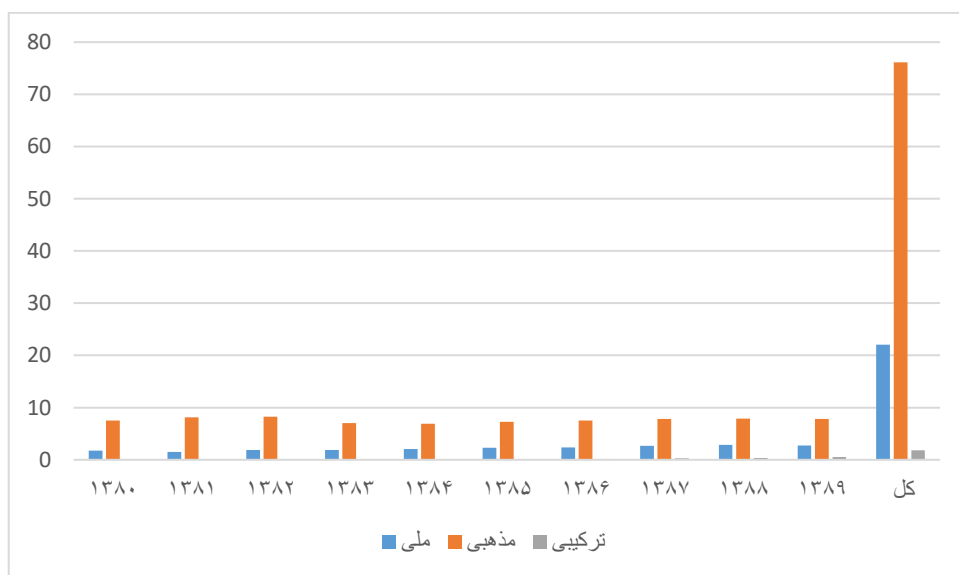


نمودار ۳. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه هشتاد به تفکیک سال

جدول ۶. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه هشتاد به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۸۰	۴۴۱	۱/۷۸	۱۸۶۶	۷/۵۴	۱۶	۰/۰۶
۱۳۸۱	۳۸۲	۱/۵۴	۲۰۱۲	۸/۱۳	۱۵	۰/۰۶
۱۳۸۲	۴۶۹	۱/۸۹	۲۰۳۷	۸/۲۳	۱۹	۰/۰۸
۱۳۸۳	۴۵۸	۱/۸۵	۱۷۳۵	۷/۰۱	۲۶	۰/۱۱
۱۳۸۴	۵۰۹	۲/۰۶	۱۷۰۲	۶/۸۸	۲۱	۰/۰۸
۱۳۸۵	۵۶۵	۲/۲۸	۱۸۰۰	۷/۲۷	۳۰	۰/۱۲
۱۳۸۶	۵۸۳	۲/۳۶	۱۸۶۸	۷/۵۵	۴۵	۰/۱۸
۱۳۸۷	۶۶۴	۲/۶۸	۱۹۴۴	۷/۸۵	۶۴	۰/۲۶
۱۳۸۸	۷۰۹	۲/۸۶	۱۹۴۸	۷/۸۷	۸۲	۰/۳۳
۱۳۸۹	۶۷۶	۲/۷۳	۱۹۴۲	۷/۸۴	۱۲۷	۰/۵۱
کل	۵۴۵۶	۲۲/۰۴	۱۸۸۵۴	۷۶/۱۶	۴۴۵	۱/۸۰

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد ۷۶/۱۶٪ نام‌های دختران دهه هشتاد مذهبی، ۲۲/۰۴٪ ملی و ۱/۸۰٪ ترکیبی است. با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد تغییر و تحول در بیشتر حوزه‌ها، نام‌گذاری کودکان را که فرایندی فرهنگی- اجتماعی است، تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به گونه‌ای که مشاهده شد در گزینش نام برای دختران در دهه ۸۰ تغییر قابل ملاحظه‌ای از مذهبی به ملی داشته‌اند.



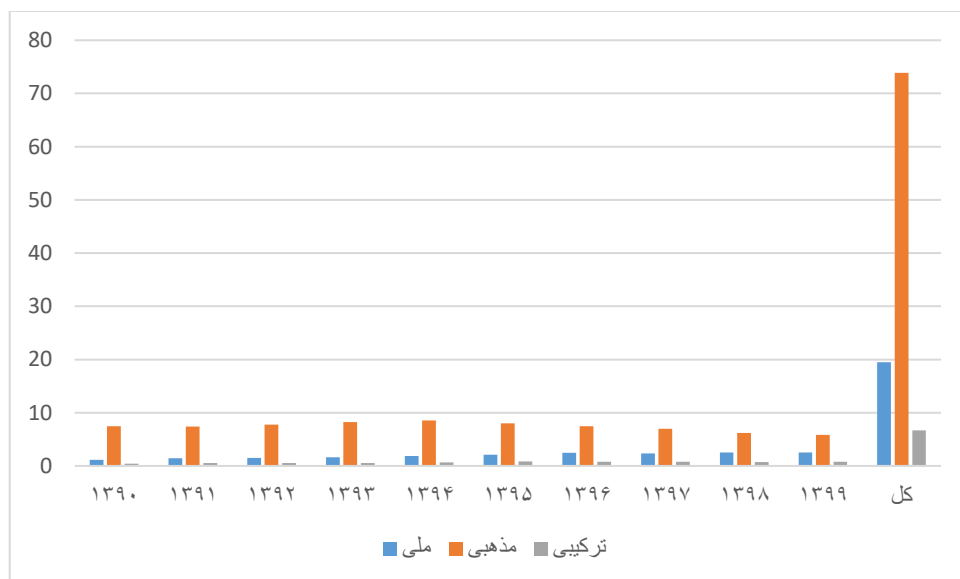
نمودار ۴. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه هشتاد به تفکیک سال

با بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دهه ۸۰ مشخص شد نام‌های گزینش شده برای دختران و پسران در این دهه، تحت تأثیر تغییر و دگرگونی‌هایی که در بیشتر حوزه‌های اجتماعی و فرهنگی رخ داده، قرار گرفته است و نام‌های گزینش شده برای دختران و پسران در این دهه از مذهبی به ملی، تغییر چشمگیری داشته است؛ به گونه‌ای که با مقایسه دهه ۷۰ با دهه ۸۰ مشاهده شد که نام‌های گزینش شده برای دختران در هر دو دهه به نسبت پسران گرایش بیشتری از مذهبی به ملی داشته‌اند.

جدول ۷. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه نود به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۹۰	۴۰۰	۱/۱۳	۲۶۲۹	۷/۴۵	۱۳۷	۰/۳۹
۱۳۹۱	۵۱۷	۱/۴۷	۲۶۰۱	۷/۳۷	۱۸۰	۰/۵۱
۱۳۹۲	۵۲۶	۱/۴۹	۲۷۳۵	۷/۷۵	۱۹۹	۰/۵۶
۱۳۹۳	۵۶۳	۱/۶۰	۲۹۱۹	۸/۲۷	۱۸۶	۰/۵۳
۱۳۹۴	۶۴۸	۱/۸۴	۳۰۱۶	۸/۵۵	۲۴۳	۰/۶۹
۱۳۹۵	۷۵۱	۲/۱۳	۲۸۳۲	۸/۰۳	۲۹۸	۰/۸۴
۱۳۹۶	۸۶۳	۲/۴۵	۲۶۳۲	۷/۴۶	۲۷۸	۰/۷۹
۱۳۹۷	۸۳۶	۲/۳۷	۲۴۶۱	۶/۹۷	۲۸۶	۰/۸۱
۱۳۹۸	۸۸۳	۲/۵۰	۲۱۸۶	۶/۱۹	۲۶۶	۰/۷۵
۱۳۹۹	۸۸۷	۲/۵۱	۲۰۵۲	۵/۸۲	۲۷۷	۰/۷۸
کل	۶۸۷۴	۱۹/۴۸	۲۶۰۶۳	۷۳/۸۶	۲۳۵۰	۶/۶۶

جدول ۷ نشان می‌دهد ۷۳/۸۶٪ نام‌های پسران دهه نود مذهبی، ۱۹/۴۸٪ ملی و ۶/۶۶٪ ترکیبی است. با بررسی داده‌ها در سه دهه مشخص شد تغییر و دگرگونی در بیشتر حوزه‌های فرهنگی و اجتماعی باعث تغییر نگرش و جهان‌بینی خانواده‌ها می‌شود؛ به‌گونه‌ای که گزینش نام برای کودکان را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد که می‌توان این تغییر شگرف را در دو دهه اخیر بویژه در دهه ۹۰ در مورد نام‌گذاری پسران مشاهده کرد که روند روبه‌افزایش قابل ملاحظه‌ای از مذهبی به ملی داشته‌اند.

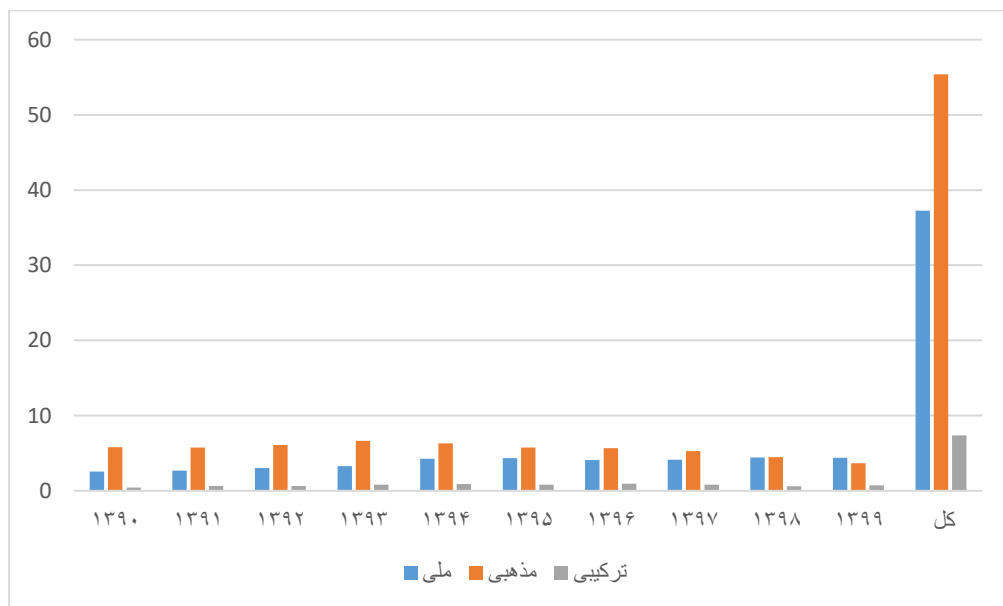


نمودار ۵. توزیع فراوانی نام‌های پسران دهه نود به تفکیک سال

جدول ۸. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه نود به تفکیک سال

سال	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
۱۳۹۰	۸۵۴	۲/۵۷	۱۹۲۶	۵/۸۰	۱۴۶	۰/۴۴
۱۳۹۱	۸۸۶	۲/۶۷	۱۹۱۲	۵/۷۶	۲۰۹	۰/۶۳
۱۳۹۲	۱۰۰۱	۳/۰۲	۲۰۱۶	۶/۰۷	۲۱۶	۰/۶۵
۱۳۹۳	۱۰۸۷	۳/۲۷	۲۲۰۳	۶/۶۴	۲۷۷	۰/۸۳
۱۳۹۴	۱۴۲۲	۴/۲۸	۲۰۸۸	۶/۲۹	۲۹۸	۰/۹۰
۱۳۹۵	۱۴۴۳	۴/۳۵	۱۹۱۵	۵/۷۷	۲۶۵	۰/۸۰
۱۳۹۶	۱۳۶۶	۴/۱۱	۱۸۸۱	۵/۶۷	۳۱۹	۰/۹۶
۱۳۹۷	۱۳۷۰	۴/۱۳	۱۷۵۳	۵/۲۸	۲۷۵	۰/۸۳
۱۳۹۸	۱۴۷۴	۴/۴۴	۱۴۸۰	۴/۴۶	۲۰۴	۰/۶۱
۱۳۹۹	۱۴۶۱	۴/۴۰	۱۲۱۳	۳/۶۵	۲۴۰	۰/۷۲
کل	۱۲۳۶۴	۳۷/۲۴	۱۸۳۸۷	۵۵/۳۸	۲۴۴۹	۷/۳۸

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد ۵۵/۳۸٪ نام‌های دختران دهه نود مذهبی، ۳۷/۲۴٪ ملی و ۷/۳۸٪ ترکیبی است. با بررسی داده‌ها و عوامل مؤثر در تغییر نگرش والدین و خانواده‌ها مشاهده شد فرایند گزینش نام برای دختران در دهه ۹۰ تغییر قابل ملاحظه و فاحشی از مذهبی به ملی داشته است.

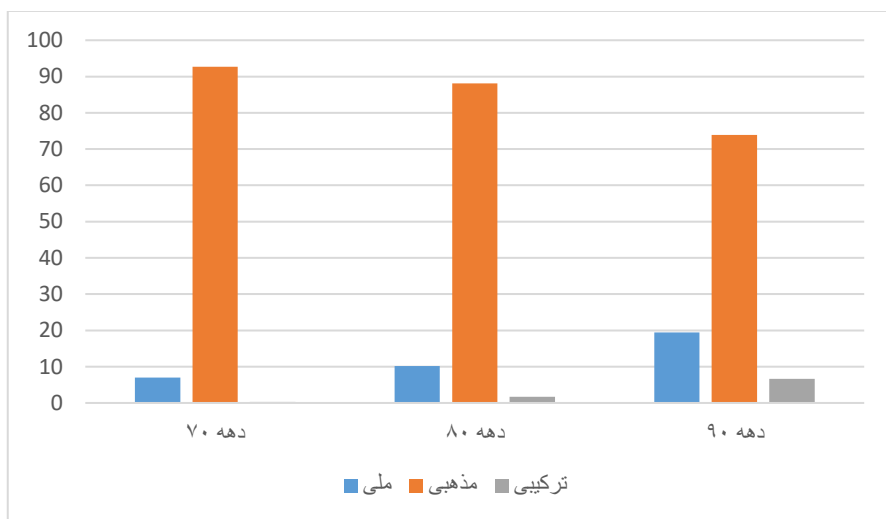


نمودار ۶. توزیع فراوانی نام‌های دختران دهه نود به تفکیک سال

جدول ۹. توزیع فراوانی نام‌های پسران به تفکیک سه دهه

دهه	ملی		مذهبی		ترکیبی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
دهه ۷۰	۱۸۹۵	۶/۹۸	۲۵۱۷۴	۹۲/۷۴	۷۶	۰/۲۸
دهه ۸۰	۲۶۸۶	۱۰/۲۰	۲۳۲۱۸	۸۸/۱۳	۴۴۱	۱/۶۷
دهه ۹۰	۶۸۷۴	۱۹/۴۸	۲۶۰۶۳	۷۳/۸۶	۲۳۵۰	۶/۶۶

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد در دهه هفتاد، حدود ۹۲/۷۴٪ نام‌های پسران مذهبی است؛ در حالی که در دهه هشتاد ۸۸/۱۳٪ و در دهه نود ۷۳/۳۶٪ مذهبی بود که نشان از روند کاهشی نام‌های مذهبی در طی سه دهه داشته است؛ اما نام‌های ملی و ترکیبی و بویژه نام‌های ملی از دهه هفتاد تا نود روند افزایشی داشته است.

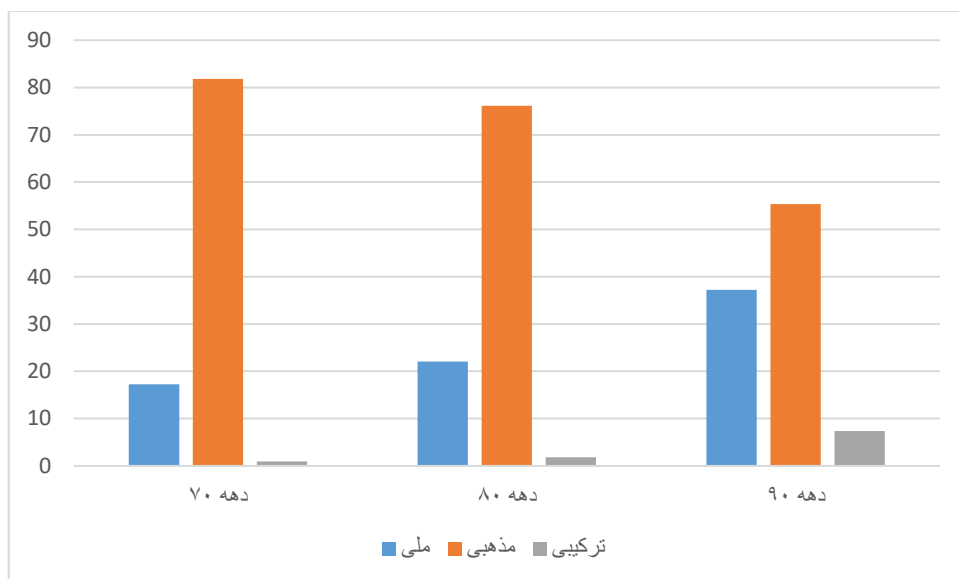


نمودار ۷. توزیع فراوانی نام‌های پسران به تفکیک سه دهه

جدول ۱۰. توزیع فراوانی نام‌های دختران به تفکیک سه دهه

ترکیبی		مذهبی		ملی		دهه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰/۹۴	۲۳۵	۸۱/۸۱	۲۰۵۵۳	۱۷/۲۶	۴۳۳۵	دهه ۷۰
۱/۸۰	۴۴۵	۷۶/۱۶	۱۸۸۵۴	۲۲/۰۴	۵۴۵۶	دهه ۸۰
۷/۳۸	۲۴۴۹	۵۵/۳۸	۱۸۳۸۷	۳۷/۲۴	۱۲۳۶۴	دهه ۹۰

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد در دهه هفتاد حدود ۸۱/۸۱٪ نام‌های دختران مذهبی است؛ درحالی‌که در دهه هشتاد ۷۶/۱۶٪ و در دهه نود ۵۵/۳۸٪ مذهبی بود که نشان از روند کاهشی نام‌های مذهبی در طی سه دهه داشته است؛ اما نام‌های ملی و ترکیبی و بویژه نام‌های ملی از دهه هفتاد تا نود روند افزایشی داشته است.



۸. توزیع فراوانی نام‌های دختران به تفکیک سه دهه

فرضیه دوم: تغییر نام‌های گزینش‌شده با توجه به انواع نام‌های مذهبی، ملی، ملی-مذهبی (ترکیبی) بیشتر به ملی (ایرانی) گرایش دارند یا مذهبی.

جدول ۱۱. جدول توافقی بین نام‌های پسران و دهه‌های ۷۰، ۸۰ و ۹۰

کل	ترکیبی	مذهبی	ملی	
۲۷۱۴۵	۷۶	۲۵۱۷۴	۱۸۹۵	دهه ۷۰
۲۶۳۴۵	۴۴۱	۲۳۲۱۸	۲۶۸۶	دهه ۸۰
۳۵۲۸۷	۲۳۵۰	۲۶۰۶۳	۶۸۷۴	دهه ۹۰
۸۸۷۷۷	۲۸۶۷	۷۴۴۵۵	۱۱۴۵۵	کل

جدول ۱۲. نتایج حاصل از آزمون کای اسکوئر

تعداد	X^2	درجه آزادی	سطح معناداری
۸۸۷۷۷	۵/۰۱	۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد چون $p < ۰/۰۱$ است در نتیجه بین نام‌های گزینش‌شده پسران در سه دهه هفتاد، هشتاد و نود تفاوت معناداری وجود دارد و نام‌ها بیشتر از مذهبی به ملی گرایش داشته است.

جدول ۱۳. جدول توافقی بین نام‌های دختران و دهه‌های ۷۰، ۸۰ و ۹۰

کل	ملی	مذهبی	ترکیبی	کل
دهه ۷۰	۴۳۳۵	۲۰۵۵۳	۲۳۵	۲۵۱۲۳
دهه ۸۰	۵۴۵۶	۱۸۸۵۴	۴۴۵	۲۴۷۵۵
دهه ۹۰	۱۲۳۶۴	۱۸۳۸۷	۲۴۴۹	۳۳۲۰۰
کل	۲۲۱۵۵	۵۷۷۹۴	۳۱۲۹	۸۳۰۷۸

جدول ۱۴. نتایج حاصل از آزمون کای اسکوئر

تعداد	X^2	درجه آزادی	سطح معناداری
۸۳۰۷۸	۶/۰۲	۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد چون $p < ۰/۰۱$ است، در نتیجه بین نام‌های گزینش شده دختران در سه دهه هفتاد، هشتاد و نود تفاوت معناداری وجود دارد و نام‌ها بیشتر از مذهبی به ملی گرایش داشته است.

با تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه دهه (دهه ۷۰، ۸۰ و ۹۰) مشاهده شد که تغییر و دگرگونی در حوزه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، افزایش سطح تحصیلات، حضور پررنگ رسانه‌ها و اینترنت،... باعث شده است که دیدگاه خانواده‌ها و والدین در شهر بیرجند تحت تأثیر این تغییرات قرار گیرد و دیدگاه و جهان‌بینی آن‌ها از سنتی به مدرنیته شدن سوق یابد و این تغییر نگرش فرایند گزینش نام که یک عملکرد فرهنگی- اجتماعی است هم تحت تأثیر قرار گیرد. تغییرات به گونه‌ای قابل ملاحظه و چشمگیر است که مشاهده شد نام‌های گزینش شده برای کودکان دختر و پسر در دو دهه اخیر (۸۰ و ۹۰) بویژه دهه ۹۰، به نسبت دهه ۷۰ روند روبه-افزایشی از مذهبی به ملی دارند. هم‌چنین با بررسی و مقایسه داده‌های سه دهه مشخص شد نام‌های گزینش شده برای دختران به نسبت پسران گرایش بیشتری به ملی داشته‌اند.

سؤال دوم: چه عواملی در تغییر نگرش والدین در گزینش نام‌های ایرانی برای کودکانشان در دو دهه اخیر در شهر بیرجند موثر بوده است؟

تحول و دگرگونی در تمام عرصه‌های جامعه از جمله فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و... در تمام دوره‌ها وجود داشته و متناسب با شرایط جاری در جامعه بر نگرش و جهان‌بینی افراد تأثیرگذار است. انتخاب نام هم که یک عملکرد فرهنگی - اجتماعی است در دوره‌های مختلف تاریخی تحت تأثیر این تحولات قرار می‌گیرد.

به عقیده برخی از پژوهشگران پس از هر تحول جدی در یک جامعه یکی از نخستین عرصه‌هایی که تغییر و تحولات قابل توجهی در آن رخ می‌دهد، نام‌گذاری کودکان است (زندى، ۱۴۰۱: ۱۴۸).

تحولات و دگرگونی چشمگیر پایان دهه ۵۰ و شروع انقلاب اسلامی باعث تحول و تغییر شگرفی در دهه‌های بعدی در جامعه شد و تغییرات فرهنگی - اجتماعی قابل توجهی را به دنبال داشت که گزینش نام کودکان هم از آن مستثنی نیست.

براساس تحولات و دگرگونی جاری در جامعه، خانواده‌ها تحت تأثیر این دگرگونی‌ها و آرمان‌های انقلاب اسلامی و فضای معنوی - مذهبی حاکم بر جامعه، تصمیم به انتخاب نام‌هایی هم‌چون یاسر، سمیه و... که از شهیدان صدر اسلام هستند، گرفتند. هم‌چنین تحت تأثیر دگرگونی‌هایی که متأثر از پیروزی انقلاب اسلامی است و براساس اعتقادات و باورهای مذهبی قوی جاری در جامعه آن روزگار، انتخاب والدین گزینش نام‌های مذهبی مانند محمد، علی، حسین، عباس، ابوالفضل و... برای فرزند پسر و نام‌هایی مانند فاطمه، زهرا، زینب و... برای فرزند دختر بود تا گزینش نام‌های ملی و ترکیبی.

دلیل انتخاب نام‌های مذهبی در دهه‌های شصت و هفتاد باور و اعتقادات و روحیات مذهبی در خانواده و هم‌چنین فضای معنوی - مذهبی حاکم در سال‌های اول انقلاب اسلامی و آرمان‌های نظام جمهوری اسلامی بود که والدین نام‌های مذهبی را برای کودکانشان برمی‌گزیدند؛ چون داشتن تفکر مذهبی و سنتی والدین و خانواده‌ها در گزینش نام مذهبی برگرفته از پیامبران، امامان و شخصیت‌های دینی برای کودکان به آن‌ها کمک می‌کرد.

در شهر بیرجند بنا به دلایلی از جمله مذهبی بودن خانواده‌های این شهر و حاکمیت زندگی سنتی، بیشتر نام‌ها، نام‌های سنتی- مذهبی مبتنی بر نام‌های شخصیت‌های دینی در دهه‌های اول انقلاب اسلامی بود؛ به طوری که در میان داده‌های گردآوری شده حضور نام‌های ملی- میهنی به طور قابل ملاحظه‌ای کم‌رنگ است و تنوع چندانی در نوع آن‌ها دیده نمی‌شود و به دلیل مقدس- دانستن نام‌های مذهبی، این نام‌ها جایگاه ویژه‌ای در این دهه دارد. در این دهه‌ها، به کارگیری تکراری برخی نام‌ها و بالا بودن فراوانی آن‌ها بسیار مشهود است؛ به گونه‌ای که یک نام مذهبی، برای چند نفر به طور هم‌زمان به کار می‌رود.

قابل ذکر است به دلیل سبک زندگی سنتی خانواده‌ها و باورهای مذهبی- سنتی آن‌ها در کنار وضعیت و شرایط بافت جامعه آن روزگار شهر بیرجند، نام‌های انتخاب‌شده با این دهه‌ها هم‌خوانی و تناسب دارد.

یکی از عوامل مهمی که دید و نگرش خانواده‌ها را در مورد گزینش نام کودکان در برهه‌های متفاوت زمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد، شرایط اقتصادی جامعه است که جامعه بیرجند و خانواده‌ها هم از این شرایط تأثیر پذیرفته‌اند؛ به گونه‌ای که شرایط اقتصادی پایین‌تر خانواده‌ها و حوزه جغرافیایی که در آن واقع شده، در مقطعی از زمان (دهه ۵۰ تا ۸۰) محافظه‌کارتر بوده است؛ اما بعداً و بخصوص در دو دهه اخیر به دلیل توسعه و گسترش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در حوزه‌های متفاوت و به تبع آن ورود ثروت بیشتر به منطقه و افزایش و گسترش حوزه‌های متفاوت اقتصادی، افزایش سطح آگاهی والدین، سطح سواد عمومی جامعه شهر بیرجند و خانواده‌ها بالا رفت. این پیشرفت و توسعه در این حوزه‌ها باعث شد چرخش و تغییری قابل ملاحظه در نام‌ها و نام‌گذاری رخ دهد؛ به طوری که آگاهی و آشنایی در حیطه‌های متفاوت می‌تواند دلیل تغییر نگرش خانواده‌ها در گزینش نام از مذهبی به ملی باشد.

طی بررسی مشخص شد علاوه بر عوامل مذهبی و اقتصادی، عوامل دیگری هم در نگرش و دیدگاه تک‌بعدی والدین برای انتخاب نام مذهبی مؤثر است؛ عواملی هم‌چون نداشتن تحصیلات اکثر والدین یا داشتن فقط سواد قرآنی، نبود رسانه به صورت گسترده‌ای که امروز وجود دارد، ارتباطات اجتماعی- فرهنگی پایین‌تر و... هم می‌تواند دلیلی باشد که در دهه‌های شصت و هفتاد بر نگرش خانواده‌ها تأثیرگذار بود، به گونه‌ای که خانواده‌ها براساس همان دانش اندک و دیدگاه

سنتی خودشان برای نوزاد نام انتخاب می‌کردند؛ بنابراین در این دو دهه (شصت و هفتاد) به دلیل نداشتن سواد کافی و داشتن سواد قرآنی بسیاری از خانواده‌ها، براساس نگرش مذهبی خود و سنت جاری در جامعه آن روز بیشتر نام‌هایی با پایه مذهبی برای کودکانشان برمی‌گزیدند. علاوه بر این، داشتن رویکرد سنتی و طبق آداب و رسوم، خانواده‌ها و والدین کودک طی برگزاری مراسم انتخاب نام، برای نوزاد، از پدربزرگ کودک می‌خواستند برای او نامی نیکو و مناسب (مذهبی) انتخاب کند و چنان‌چه کودک در زمان و مکانی خاص، مانند تولد یا وفات یکی از امامان چشم به جهان می‌گشود، براساس باور و اعتقادات، نامی مذهبی برای او انتخاب می‌شد؛ اما در دو دهه هشتاد و نود تحولات گسترده در بیشتر حوزه‌ها مانند پیشرفت اقتصادی، افزایش افراد تحصیل‌کرده، ارتباطات فرهنگی - اجتماعی گسترده، حضور پررنگ رسانه‌ها و بویژه حضور فناوری و اینترنت، باعث تغییر نگرش فاحشی نه‌تنها در سراسر جهان شده است؛ بلکه خانواده‌های بیرجندی را نیز تحت تأثیر قرار داده است.

براساس این تحولات گسترده که در دو دهه اخیر رخ داده است، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر فرهنگ امروز خانواده‌های ایرانی دیده می‌شود و خانواده‌ها و جامعه شهر بیرجند از این تحولات و دگرگونی مستثنی نیست؛ و آن‌ها نیز هم‌پای این تحولات و دگرگونی‌ها تغییر چشمگیری داشته‌اند و نام‌گذاری هم که یک عنصر اجتماعی - فرهنگی است تحت تأثیر این دگرگونی‌ها، به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای دگرگون شده است.

این تحولات باعث گسترش آگاهی و افزایش جهان‌بینی خانواده و خصوصاً افزایش میزان تحصیلات آن‌ها و حضور پررنگ آن‌ها در تمام عرصه‌های اجتماعی - فرهنگی شده است. این رخداد مهم گویای این است که تغییرات اجتماعی - فرهنگی نگرش و دیدگاه خانواده‌ها را به‌طور فوق‌العاده‌ای تحت تأثیر قرار داده و باعث شده است که آن‌ها از دیدگاه سنتی فاصله بگیرند و با دیدی گسترده‌تر و مدرن در تمام عرصه‌های اجتماعی، دست به انتخاب بزنند. یکی از این حوزه‌های مهم در زندگی اجتماعی - فرهنگی افراد گزینش نام برای کودکان است که امروزه این عمل تحت تأثیر عوامل اجتماعی هم‌چون پیشرفت شرایط اقتصادی، فرهنگی، شغلی، طبقه اجتماعی و... خانواده‌ها به دیدگاه و نگرشی مدرن گرایش پیدا کرده است. امروزه مشاهده می‌شود براساس افزایش سطح تحصیلات و مطالعه در زمینه‌های مختلف بویژه مطالعه در مورد تاریخ

تمدن ایران باستان و آشنایی و آگاهی با فرهنگ و ادب کهن ایران زمین، نام‌های انتخاب‌شده برای نوزاد، ایرانی یا ملی است که این تغییر نگرش نوعی عرق ملی و بالیدن به این فرهنگ کهن محسوب می‌شود. هم‌چنین شناخت و آگاهی در مورد منابع مکتوبی مانند شاهنامه فردوسی که یک اثر ملی- حماسی و اساطیری در مورد ایران است و دارای نام‌های ملی- ایرانی با معنا و مفهومی زیبایی است و هم‌چنین شناخت و مطالعه آثار تاریخ باستان ایران و مطالعه در سایر حیطه‌های ملی- ایرانی خود یکی از مؤثرترین عوامل تغییر نگرش و جهان‌بینی گسترده خانواده‌ها و والدین محسوب می‌شود که می‌تواند در مورد گزینش نام برای کودکان تأثیر قابل توجهی داشته باشد که در بررسی‌ها مشاهده شد والدین در انتخاب نام برای نوزاد، از نام‌های ملی مانند: سهراب، سیاوش، اسفندیار، آرش، کوروش، آریا، اشکان، سورنا، بابک و... برای فرزند پسر و نام‌هایی مانند دلارام، تهمینه، آناهیتا، آناهید، مهرسانا، مهرانا و ... برای فرزند دختر استفاده می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که امروزه، بویژه در دهه نود مشاهده می‌شود نام‌ها تغییر چشمگیری از مذهبی به ملی (ایرانی) داشته‌اند؛ به‌طوری‌که خانواده‌های با پیشینه مذهبی بالا و هم‌چنین خانواده‌های سادات تمایل و گرایش قابل توجهی در انتخاب نام ملی برای نوزاد داشته‌اند و هنگام گزینش نام برای او نام ملی را برمی‌گزینند.

همان‌گونه که ذکر شد گرایش نام کودکان از مذهبی به ملی در دو دهه اخیر در شهر بیرجند برگرفته از عواملی مانند افزایش تحصیلات خانواده‌ها، تحولات فرهنگی- اجتماعی، پیشرفت‌های اقتصادی، ارتباطات اجتماعی افراد در زمینه‌های مختلف، تغییر طبقه اجتماعی آن‌ها و هم‌چنین تأثیر قابل توجه رسانه در تغییر نگرش تمام افراد جامعه بویژه خانواده‌ها بوده است و آن‌ها تحت تأثیر رسانه‌هایی مانند تلویزیون، ماهواره و شبکه‌های اجتماعی (دنیای مجازی) تغییر نگرش فاحشی در انتخاب نام کودکان از مذهبی به ملی داشته‌اند. از آن‌جاکه گزینش نام، یکی از جلوه‌های سبک زندگی افراد است، با بررسی مشخص شد که با تغییر سبک زندگی افراد و فاصله گرفتن از سبک زندگی سنتی و یکنواخت به سمت زندگی متنوع و مدرنینه، فرایند نام و نام‌گذاری هم تحت تأثیر این تغییر و تحولات واقع می‌شود. همان‌طور که بیان شد رسانه‌ها بویژه تلویزیون و سریال‌های آن یکی از تأثیرگذارترین منابع اشاعه و ترویج فرهنگ و تغییر سبک زندگی و نگرش خانواده محسوب می‌شود؛ که می‌توان تأثیر رسانه را در جامعه مشاهده کرد که این با

نام‌گزینی رابطه نزدیک و تنگاتنگی دارد و جهان‌بینی و نگرش خانواده‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

علاوه بر این تحولات و پیشرفت در عرصه‌های مختلف، می‌توان امواج پیشرفت و گستردگی را نیز در زمینه فناوری که در تمام جهان مشهود هست، بیان کرد؛ به‌طوری‌که شهر بیرجند هم از این مهم تأثیر شگرفی داشته است که به‌طور چشمگیری قابل لمس است. تحولات و دگرگونی‌های جهانی و پیدایش و وسعت اینترنت و ورود پررنگ آن در زندگی افراد، فاصله‌های بین شهرها و جهان را از میان برداشته و فرهنگ‌ها را بیشتر به هم نزدیک کرده است؛ به‌گونه‌ای که در دنیای جدید امروز، ارتباطات، دیگر وابسته به ارتباط فیزیکی و محدود به زمان و مکان نیست و این ابزار مهم جهانی (اینترنت) باعث تغییر نگرش در فرایند نام‌گذاری برای کودکان می‌شود. در نتیجه این تحولات و دگرگونی گسترده و افزایش سطح آگاهی خانواده‌ها در تمام عرصه‌های فرهنگی- اجتماعی و...، انتخاب و کاربرد نام‌های ملی (ایرانی) در دو دهه اخیر (دهه ۸۰ و ۹۰) بویژه دهه ۹۰ به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته و نام‌های مذهبی روند روبه‌کاهش چشمگیری داشته است.

نتیجه

زبان رسمی و ملی در جامعه ایران با وجود اقوام، زبان‌ها، فرهنگ‌ها و آداب و رسوم متفاوت، زبان فارسی است؛ به گونه‌ای که تأثیرگذاری این زبان بر ابعاد زندگی مردم با زبان و فرهنگ‌های مختلف، به طور چشمگیری قابل مشاهده است. نام و نام‌گذاری برای نوزاد، به عنوان یک عنصر زبانی و فرهنگی که نماد هویت فرد نیز هست، از این تأثیرگذاری متسثنی نیست.

براساس داده‌های گردآوری‌شده و تحلیل آن‌ها، این نتیجه حاصل شد که دلیل انتخاب نام‌های مذهبی در دهه‌های شصت و هفتاد، باور و اعتقادات و روحیات مذهبی در خانواده و همچنین فضای معنوی- مذهبی حاکم در سال‌های اول انقلاب اسلامی و آرمان‌های این نظام بود؛ چون داشتن تفکر مذهبی و سنتی والدین و خانواده‌ها در گزینش نام مذهبی برگرفته از پیامبران، امامان و شخصیت‌های دینی برای کودکان به آن‌ها کمک می‌کرد. در شهر بیرجند بنا به دلایلی از جمله مذهبی بودن خانواده‌های این شهر و حاکمیت زندگی سنتی، بیشتر نام‌ها، نام‌های سنتی- مذهبی مبتنی بر نام‌های شخصیت‌های دینی در دهه‌های اول انقلاب اسلامی بود؛ به طوری که در میان داده‌های گردآوری‌شده، حضور نام‌های ملی- میهنی به طور قابل ملاحظه‌ای کمرنگ است و تنوع چندانی در نوع آن‌ها دیده نمی‌شود. به دلیل مقدس دانستن نام‌های مذهبی، آن‌ها جایگاه ویژه‌ای در این دهه‌ها دارند. در این دهه‌ها، به کارگیری تکراری برخی نام‌ها و بالابودن فراوانی آن‌ها بسیار مشهود است؛ به گونه‌ای که یک نام مذهبی، برای چند نفر به طور همزمان به کار می‌رود و به دلیل سبک زندگی سنتی خانواده‌ها و باورهای مذهبی- سنتی آن‌ها در کنار وضعیت و شرایط بافت جامعه آن روزگار شهر بیرجند، نام‌های انتخاب‌شده با این دهه‌ها هم‌خوانی و تناسب دارد. با پیشرفت میزان تحصیلات، ارتباطات اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی و.. باعث گستردگی دید و نگرش والدین شد که تغییر نگرش قابل ملاحظه‌ای را در انتخاب نام برای کودکان‌شان به دنبال داشت و آن‌ها در دو دهه اخیر (هشتاد و نود) بویژه دهه نود نام‌های ملی- میهنی را به نام‌های مذهبی برای فرزند دختر و پسر خودشان ترجیح دادند. تحولات و دگرگونی گسترده در دو دهه اخیر، افکار و نگرش والدین و خانواده‌ها را هم در تمام عرصه‌های اجتماعی- فرهنگی تحت تأثیر قرار داده و دگرگون کرده است که گزینش نام که یک عملکرد اجتماعی- فرهنگی است، از آن مستثنی نیست؛ بلکه بر آن تأثیر شگرفی گذاشته است. روند پیشرفت قابل توجه و شکوفایی

اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و... در سراسر جهان و ایران و هم‌چنین شهر بیرجند و ارتباط‌های فرهنگی- اجتماعی و آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و کمرنگ‌شدن دیدگاه سنتی صرف، تغییر نگرش و جهان‌بینی قابل‌ملاحظه خانواده‌ها را در این شهر کویری در پی داشت که نام و نام‌گزینی را تحت تأثیر قرار داد؛ به‌گونه‌ای که طی بررسی‌ها مشخص شد که خانواده‌ها تغییر نگرش چشمگیری در انتخاب نام از مذهبی به ملی دارند که در دو دهه اخیر این دگرگونی قابل‌توجه است. هم‌چنین دگرگونی و پیشرفت و گستردگی در زمینه رسانه‌ها و فناوری که در تمام جهان مشهود هست، در شهر بیرجند هم به‌طور چشمگیری قابل‌لمس است. تحولات و دگرگونی جهانی و پیدایش و وسعت رسانه‌ها، بویژه رسانه‌هایی مانند تلویزیون، ماهواره و شبکه‌های اجتماعی و ورود اینترنت به زندگی افراد، فاصله‌های بین شهرها و جهان را از بین برد و فرهنگ‌ها را بیشتر به هم نزدیک کرد؛ به‌گونه‌ای که در دنیای جدید امروز، ارتباطات، دیگر وابسته به تعامل فیزیکی و محدود به زمان و مکان نیست. در نتیجه این تحولات و دگرگونی گسترده و افزایش سطح آگاهی خانواده‌ها در تمام عرصه‌های فرهنگی- اجتماعی و ...، انتخاب و کاربرد نام‌های ملی (ایرانی) در دو دهه اخیر بویژه دهه نود به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای افزایش یافته و نام‌های مذهبی روند روبه‌کاهش چشمگیری داشته است.

منابع

- اسدی، سید انور. بدخشان، ابراهیم. دستگشاده، عادل. نقش‌بندی، زانیار. (۱۳۹۸). بررسی نام فرزندان از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی در دهه‌های (۱۳۶۶) تا (۱۳۹۵). *فصلنامه مطالعات زبان‌ها و گویش‌های غرب ایران*، ۸ (۲)، ۱-۱۸.
- پیش‌قدم، رضا، ناجی‌میدانی، الهام، فیروزیان‌پور اصفهانی، آیدا. (۱۳۹۹). *رویکردی آموزشی به جامعه‌شناسی زبان*. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- تاجیک، فائزه. (۱۳۹۴). *بررسی نام‌گذاری معابر و اسامی مغازه‌های شهر ورامین از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد زبان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام‌نور ورامین.
- ترادگیل، پیترا. (۱۳۹۵). *زبان‌شناسی اجتماعی (درآمدی بر زبان و جامعه)*. ترجمه محمد طباطبایی. تهران: آگاه.
- خداجو یوسفی، مینا. (۱۳۸۹). *بررسی نام‌گذاری رسمی و غیررسمی شهر رشت از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد زبان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.
- دانش، یونس، قربانی، علی‌اکبر. (۱۳۹۶). *بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی بر نام‌گزینی کودکان توسط خانواده‌های ایرانی*. *دو فصلنامه مشترک و توسعه اجتماعی*، ۳ (۵)، ۸۷-۱۰۹.
- زندی، بهمن. (۱۴۰۱). *جستارهایی در نام‌شناسی اجتماعی*. تهران: انتشارات نشر نویسه پارسی.
- زندی، بهمن، میرمکری، منیژه. (۱۳۹۶). *روند نام‌گذاری فرزندان در شهر مهاباد از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی*. *فصلنامه مطالعات زبان‌ها و گویش‌های غرب ایران*، ۱۹ (۵)، ۱-۱۸.
- ساعدی، مهین. (۱۳۸۹). *بررسی نام‌گذاری مدارس و آموزشگاه‌های ایران از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد زبان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.
- فضلعلی، مروارید. (۱۳۹۳). *نام‌شناسی تربت‌حیدریه از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد زبان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

- قنبری عدیوی، عباس. (۱۳۹۲). تأثیر مذهب بر نام‌گذاری مردم چهارمحال و بختیاری. دو فصلنامه فرهنگ و ادبیات عامه، ۱ (۲)، ۸۳-۱۰۷.
- مدرسی، یحیی. (۱۳۹۰). درآمدی بر جامعه‌شناسی زبان. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- منصوری، مهرزاد. (۱۳۸۵). اسامی زنان ایلامی در آیین نام‌گذاری در ایران. در: مجموعه مقالات همایش ملی زنان و چالش پیش‌رو، گردآورنده علی موسی‌نژاد. ایلام: برگ‌آذین: ۳۵۷-۳۶۶.
- واثق، الهه. (۱۳۹۹). گرایش‌های نام‌گذاری زنان و مردان چهار نسل ایران از دیدگاه زبان‌شناسی اجتماعی. مطالعات زبان و ترجمه. ۵۳ (۴): ۱۹۵-۱۶۵.
- وارداف، رونالد. (۱۳۹۳). درآمدی بر جامعه‌شناسی زبان. ترجمه رضا امینی. تهران: بوی کاغذ.
- Ainiala, T., Saarelma, M., & Sjoblow, P. (2018). *Names in focus: An introduction to Finnish onomastics*. Finland: Finnish Literature Society.
- Aljabour, A. (2019). An investigation of feminine personal names in the Beni Sakhr Tribe of Jordan: A sociolinguistic study. *International Journal of Linguistics*, 11(6), 41-66.
- Aljabour, A. (2022). A sociolinguistic study of the implications of masculine personal names among urban communities in Jordan. *Language in India*, 22, 7-19.
- Al-Qawasmi, A. H., & Al-Abed Al-Haq, F. (2016). A sociolinguistics study of choosing names for newborn children in Jordan. *International Journal of English Linguistics*, 6(1), 177-186.
- Alzamil, A. (2020). Analysis of the sociolinguistic status of Saudi female personal names. *International Journal of Linguistics*, 12(4), 127-138.
- Bello, Y. (2021). A sociolinguistics survey of Yoruba and Ashanti naming. *Journal of the University of Babylon for Humanities*, 29(8), 252-269.
- Boru, G. (2018). Personal naming and identity formation in Guji Oromo culture: Roles, classification and dynamics of change. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 1(11), 315-328.
- Byram, M. (2006). *Languages and identities*. Durham: University of Durham.
- Crook, A. (2012). Personal names in 18th-century Scotland: A case study of the Parish of Beith (North Ayrshire). *The journal of Scottish Name Studies*, 6, 1-10.
- Geraldine, N. E. (2018). A sociolinguistic study of the emerging trends in Igbo personal names. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(4), 167-179.

- Hajjaj, D., & Tarawneh, M. (2021). A sociolinguistic analysis of personal naming in Jordan. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 10(5), 40-44.
- Halima, B. (2012). Basic concepts in sociolinguistics. *Alasar Journal*, 11(13), 11-21.
- Helleland, B., Emil Ore, C., & Wikström, G. (2012). Names and identities. *Oslo Studies In Language*, 4(2), 1-6.
- Hickey, R. (2010). *Language and society. English linguistics*, University of Duisburg and Essen.
- Holmes, J. (2013). *An introduction to sociolinguistics*. London: Routledge.
- Mokala, N. T. (2020). Basotho naming systems and practices: A sociolinguistic-onomastics approach. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*, 3(4), 220–227.
- Mphande, L. (2006). Naming and linguistic Africanisms in African American culture. In *Selected proceedings of the 35th annual conference on African linguistics* (pp. 104-113). Somerville, MA: Cascadilla Proceedings Project.
- Spolsky, B. (2010). *History of sociolinguistics*. Oxford: Oxford University Press.
- Tabatabaeiyan, M. (2015). What Is Sociolinguistics?, G. Van Herk (2012), Wiley-Blackwell, ISBN 978-1-405-19318-4. *International Journal of Society, Culture & Language*, 3(1), 133-138.
- Trudgill, P. (2000). *Sociolinguistics: an introduction to language and society* (4th ed.). New York: Penguin.
- Wardhaugh, R., & Fuller, J. J. (2015). *An introduction to sociolinguistics* (7th ed.). New York: Wiley-Blackwell.

Table and content

Exploring the Factors Influencing the Future of Green Businesses in Birjand Using a Forecasting Approach/ Mohammad Eskandari Sani, Javad Mohammad Abadi 9

The Mediating Role of Quality of Work Life in the Relationship Between Religious Attitude and Social Responsibility: A Case Study of Employees of Payame Noor University in North Khorasan/ Seyed Mostafa Javadi, Naz Muhammad Ounagh, Alireza Ghorbani 47

The Role of Co-Creation in The Organizational Learning of Academic Staff Members of University of Birjand/ Fateme Taherpour, Fatemeh Naseri 87

Ranking the Capacities for Creating Economic Prosperity in Region 9 of Land Use Planning/ Mohammad Ghaffaryfard, Mohammad Ghaffaryfard, Abdul Basir Qaderi 119

Identifying and Analyzing Effective Cultural Drivers of Development in the South Khorasan Province: The Components of Public Culture in Focus/ Vahid Kiani, Javad Mikaniki, Amin Fanoodi 153

Examining Factors Influencing the Preference for National Names for Children Over the Past Two Decades Through the Lens of Social Linguistics: The Case of Birjand/ Kobra Nikooravesh, Seyed Mohammad Hossein Ghoreishi, Hassan Emami 197

Referees of This Period. (Alphabetical Order)

Dr. Mohammad Eskandari Sani, Associate Professor, University of Birjand

Dr. Hadi Pourshafei, Associate Professor, University of Birjand

Dr. Mohammad Hajipour, Assistant Professor, University of Birjand

Dr. Ahmad Khamesan, Associate Professor, University of Birjand

Dr. Mofid Shateri, Associate Professor, University of Birjand

Dr. Mohammad Hassan Sharbatian, Researcher, Payame Noor University

Dr. Mohammad Ali Talebi, Assistant Professor, Payame Noor University of Birjand

Dr. Jalilollah Faroughi Hendevalan, Associate Professor, University of Birjand

Dr. Maryam Fakhri, Lecturer, Sureh University

Dr. Sirous Ghanbari, Associate Professor, University of Sistan and Baluchestan

Dr. Mehdi Vafaei Fard, Assistant Professor, University of Birjand

In The Name Of God

Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan

Serial: 67

ISBN 1735-8256

Spring 2023, 3rd Number, 17th year

Concessioner: General Office of Islamic Culture and Direction

Chairman: Farkhunde, Ali

Editor-in-chief: Alizadeh Birjandi, Zahra, PhD

Executive editor: Ramezani, Mahmoud

Executive editor: Zerang, Mahin

The Editorial Committee

1. Habib Allah Ahmadi/ Professor, University of Shiraz
 2. Zahra Alizadeh Birjandi/ Associate Professor, University of Birjand
 3. Mohammad Behnamfar/ Professor of Persian language and literature, University of Birjand
 4. Alexander Chulukhadze/ Associate Professor of Persian Language and Literature, University of Georgia
 5. Ahmad Kamyabi Mask/ Professor, University of Tehran
 6. Mohammad Reza Majidi/ Associate Professor, University of Tehran
 7. Javad Mikaniki/ Associate Professor, University of Birjand
 8. Hadi Pour Shafei/ Associate Professor, University of Birjand
 9. Mohammad Taghi Rashed Mohassel/ Professor, Institute for Humanities and Cultural Studies
 10. Mofid Shateri/ Associate Professor, University of Birjand
 11. willem floor/ Professor Iranologist and historian University of Leiden
-

Editors: Nasrollahi, Seyyed Noorollah

Editors: Baharak Valinia

Translator and English Editor: Saeed Ameri

Technical affairs: Dastgerdi, Faezeh

Lithography & Press: Ofogh Hezareh sevom kavir institution

Circulation: 100

Price: 350000 rials

Address: South Khorasan, Birjand, Shahid Mahallati Av. General Office of Culture and Direction.

Research Society Office

Tel: 056-32323393

Fax: 056-32323277

Email: Farhangekhorasan@gmail.com

http://Farhangekhorasan.ir

The ideas mentioned in this issue declare the view of this quarterly. The authors are responsible for the ideas mentioned in their writing, and translators are responsible for their translations. Materials sent to the quarterly for publication are not sent back if not appropriate. This quarterly has the right to edit or delete some material.



فرآیند دریافت وجه جهت پذیرش نهایی مقالات

نگارندگان محترمی که مقاله ایشان پس از طی مراحل داوری و بررسی نهایی مورد پذیرش قرار گرفته است، می‌بایست مبلغ یک میلیون تومان بابت پذیرش نهایی به شماره حساب ۳۶۱۱۷۱۰۰۴۳۴۴۹۳۷ بانک قرض الحسنه مهر ایران مؤسسه فرهنگی - هنری افق هزاره سوم کویر واریز و تصویر فیش پرداختی را از طریق سامانه ارسال فرمایند.

(مقالاتی که فاقد فیش واریزی هستند در اولویت چاپ قرار نخواهند گرفت.)