

طراحی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار کشور*

سیدمهدی الوانی^۱، ریحانه سیدوکیلی^۲، زهرا کوثر^۳، فرزانه اصلی‌بیگی^۴

چکیده

این مقاله برگرفته از پژوهشی است که با هدف طراحی الگوی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار کشور انجام پذیرفته است. بدین منظور ۱۵ وزارتخانه و ۲ سازمان دولتی که بیشترین ارتباط را با برنامه‌های توسعه پایدار کشور دارند، انتخاب شدند. با بررسی مأموریت‌ها و وظایف این سازمان‌ها، به روش کیفی و از طریق مصاحبه‌های عمیق با متخصصان، کارشناسان و بازیگران و فرایند تحلیل تم، ارکان اصلی این نظام طراحی و ارائه شده است. محققان با این پیش‌فرض کار را آغاز کرده‌اند که دستگاه‌های دولتی در راهبردهای اصلی توسعه به عنوان قانون‌گذاران و برنامه‌ریزان توسعه در کشور نقش‌آفرینی می‌کنند؛ البته این بدان معنا نیست که نقش دو بخش دیگر که در قلمرو این تحقیق قرار نداشتند، فراموش شود.

توسعه پایدار مستلزم رشد متوازن و پایدار در بخش‌های فرهنگی- اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی است. بنابراین اگر بخواهیم نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار را در بخش دولتی ایجاد کنیم، می‌بایست ضمن آن که خلاءهای قانونی و اجرایی هر سازمان در تحقق اهداف توسعه پایدار را شناسایی و رفع کنیم، زمینه هماهنگی اثربخش بین سازمان‌های دولتی متولی این مهم را نیز محقق سازیم. روابط بین نهادها باید به نحوی شفاف بوده و از سازوکاری مطلوب برخوردار باشد که مشکلات موجود را در روابط میان نهادها رفع نموده و بتواند به‌عنوان الگویی مطلوب مطرح شود. براساس یافته‌های این تحقیق زمانی می‌توان انتظار تحقق اهداف توسعه پایدار را داشت که در درجه اول بین تمامی دستگاه‌های دولتی هماهنگی و همراستایی و انسجام عملی وجود داشته باشد و جو حاکم بر مدیریت‌ها نیز تفاهم و مشارکت و وفاق باشد.

واژه‌های اصلی: توسعه پایدار، همراستایی، هماهنگی.

* این تحقیق با اعتبار تخصیص یافته از سوی فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران در گروه علوم انسانی صورت پذیرفته است

^۱ استاد بازنشسته دانشگاه علامه طباطبایی

^۲ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات

^۳ دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبایی

^۴ دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبایی

۱. مقدمه

توسعه، رشد و پیشرفت، آرمان همه کشورها در دوره‌های مختلف حیات بشری بوده است که به گونه‌های مختلف ظهور و بروز داشته است. شور و شوق توسعه در کشور ما نیز معضلی تاریخی بوده است و در دوران معاصر تعبیری چون معمای توسعه (نیلی، ۱۳۸۲) کلاف سردرگم توسعه (مؤمنی، ۱۳۹۳) یا حسرت توسعه (سریع‌القلم، ۱۳۹۳) و مدار توسعه‌نیافتگی (عظیمی، ۱۳۷۳) نشانگر تأکید و توجه به امر توسعه می‌باشد. اما اگر توسعه در این عصر دغدغه خاطر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان می‌باشد، اکنون مسئله توسعه پایدار، دشواری کار را افزون‌تر کرده و اهداف توسعه پایدار، چالش‌های پیش رو را مضاعف نموده است.

مفهوم توسعه در دهه هفتاد میلادی در باختر زمین مطرح شد؛ زیرا کشورهایی که بر روی برنامه‌های توسعه کار می‌کردند، به این نتیجه رسیدند که صرف توسعه اقتصادی، آینده روشنی را برای کشورها به ارمغان نمی‌آورد، بلکه باید به دنبال توسعه‌ای متوازن بود که دربرگیرنده توسعه اجتماعی، فرهنگی، زیست‌محیطی و توسعه انسانی باشد. چنین توسعه‌ای که "توسعه پایدار" نام گرفت، امروزه آرمان اغلب کشورهای دنیاست. توسعه‌ای که نیازهای مختلف امروز ما را بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده در برآورده ساختن نیازهایشان تأمین کند. کنفرانس‌های مختلفی نیز در مجامع بین‌المللی در تحکیم اصول توسعه پایدار نقش داشتند؛ کنفرانس محیط‌زیست استکهلم در سال ۱۹۷۲ میلادی، بر این نکته تأکید کرد که جمعیتی معادل دو سوم جمعیت دنیا، گرفتار فقر، بی‌سوادی، گرسنگی و سوءتغذیه بوده و عدم وجود بهداشت، آموزش و نظارت‌های حفظ محیط‌زیست این‌روند را جدی‌تر کرده است. به این دلیل باید ملاحظات زیست‌محیطی و توسعه اجتماعی - فرهنگی با استراتژی‌های توسعه اقتصادی تلفیق شود. در سال ۱۹۸۷ نیز کمیسیون برانتلند^۱ بر خطرات تخریب محیط‌زیست به‌عنوان یک مخاطره جهانی هشدار داد و تمامی کشورها را به تلاش‌های حفظ محیط‌زیست که امکان یک زندگی مطمئن را برای همگان فراهم می‌کند، فراخواند. کنفرانس ریو^۲ در سال ۱۹۹۲ با بررسی مسائل توسعه پایدار، دستور کار ۲۱^۳ را تدوین نمود که تشکیل کمیسیون دائم توسعه پایدار در سازمان ملل را موجب شد و این کمیسیون در حال حاضر اهداف مربوط به توسعه پایدار را دنبال می‌کند (زاهدی، ۱۳۸۶). مجموعه این تلاش‌ها سبب شد تا امروزه توسعه پایدار به‌عنوان توسعه آرمانی برای تمام کشورها در سرلوحه اقدامات و برنامه‌ریزی آن‌ها قرار گیرد.

در کشور ما نیز که سرزمینی پهناور با مواهب طبیعی بی‌شمار و قابلیت‌های کم‌نظیر اقلیمی و بهره‌مند از نیروی انسانی توانمند و جوان است، توسعه پایدار و متوازن ضرورتی است که باید در اهداف توسعه مدنظر قرار گیرد و پایداری عنصر بنیادی برنامه‌ریزی‌های توسعه گردد.

در مقاله پیش رو کوشیده‌ایم تا با طراحی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار ایران، امکانی را فراهم آوریم که با برقراری ارتباط میان دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های دولتی مرتبط با امر توسعه پایدار، این مهم با کارایی و اثربخشی بالایی تحقق

^۱ Brundtland

^۲ Rio

^۳ Agenda ۲۱

یابد. البته اذعان داریم که توسعه، امری صرفاً دولتی نیست، اما با توجه به آنکه دولت، متولی اصلی برنامه‌ریزی‌های توسعه است، در صورتی که نهادهای زیرمجموعه دولت به خوبی وظایف خود را در این زمینه انجام دهند، امر توسعه با سرعت و سهولت بیشتری به انجام می‌رسد و هماهنگی میان بخش‌های مختلف جامعه تحقق پیدا می‌کند.

۲. ادبیات پژوهش

در تعریف توسعه پایدار، دو مفهوم اصلی وجود دارد: یکی نیازها و دیگری محدودیت‌ها که باید در یک نگرش یکپارچه سیستمی و با هم موردنظر قرار گیرد، به گونه‌ای که نیازهای نسل حاضر و نسل‌های آتی به نحوی شایسته پاسخ داده شود. در واقع توسعه پایدار، توسعه‌ای است که جنبه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی را به‌طور متوازن بر اساس محورهای زیر توسعه می‌دهد:

تحمل‌پذیری^۱: جامعه‌ای تنوع‌پذیر که همه افراد با فرهنگ‌ها، عقاید و قومیت‌های مختلف را تحمل می‌کند.

حیاتی^۲: محیط‌زیستی که زنده و پویاست.

برابری^۳: اقتصادی که فرصت‌های برابری به همه می‌دهد (تازون و کورد^۴، ۲۰۱۳).



شکل ۱. ابعاد توسعه پایدار (تازون و کورد، ۲۰۱۳)

توسعه پایدار، فرآیند برآورده ساختن اهداف توسعه انسانی^۵ است، ضمن اینکه منابع طبیعی را که رکنی اقتصادی بوده و بدان وابسته است، حفظ و حراست کرده و صیانت می‌نماید. اهداف توسعه پایدار عبارت‌اند از:

- شأن و منزلت انسانی^۶: پایان دادن به فقر و نابرابری.
- مردمان: تضمین یک زندگی سالم توأم با آگاهی و دانش برای همگان.
- زمین: حفظ محیط‌زیست برای همه جوامع و برابری نسل‌های آینده.
- مشارکت: حرکت جمعی جهانی برای توسعه پایدار.
- عدالت: تضمین عدالت برای همگان.
- رفاه: نیل به اقتصادی پویا و قدرتمند و تنعم افراد.

^۱ Bearable

^۲ Viable

^۳ Equitable

^۴ Tuazon and Corder

^۵ Human development

^۶ Dignity

• ارزش‌های اعتقادی: تضمین‌کننده زندگی منزه و سعادت انسانی.

از سوی دیگر راهبرد توسعه انسانی به عنوان رکن اصلی توسعه پایدار در برنامه توسعه سازمان ملل مورد توجه قرار گرفت. در این راهبرد، مهم‌ترین عامل توسعه هر جامعه، افراد آن جامعه در نظر گرفته شده‌اند، چرا که انسان هم هدف و هم ابزار توسعه است. دلایل اهمیت توجه به توسعه انسانی را می‌توان این‌گونه برشمرد:

* اول، و از همه مهم‌تر این‌که انسان خودش هدف توسعه است.

* توسعه انسانی، ابزاری برای بهره‌وری بیشتر است، به‌گونه‌ای که نیروی کار پرورش‌یافته، آموزش‌دیده و ماهر، مهم‌ترین دارایی و عامل بهره‌وری است.

* توسعه انسانی آثار مثبتی بر محیط‌زیست دارد، زیرا فقر هم علت و هم قربانی تخریب محیطی است.

* کاهش فقر نقش مهمی در ارتقای دموکراسی و ثبات اجتماعی دارد.

* توسعه انسانی دارای جاذبه سیاسی است؛ لذا می‌تواند ناآرامی‌های کشورها را کاهش داده و موجب ثبات سیاسی گردد (استریتن، ۱۹۹۴ به نقل از رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱).

توسعه انسانی پایدار را می‌توان به‌عنوان گسترش حیطة انتخاب برای همه افراد جامعه تعریف کرد، به‌گونه‌ای که همه مردان و زنان جامعه، به‌ویژه اقشار ضعیف و کم‌درآمد، محور فرآیند توسعه باشند، هم‌چنین توسعه انسانی پایدار به معنای حفاظت از منابع و فرصت‌های زندگی و منابع طبیعی برای آیندگان نیز می‌باشد. مفهوم بسط انتخاب‌های انسانی به ایجاد ظرفیت‌ها به‌جای تأکید بر مصرف کالاها و خدمات تأکید دارد و به این لحاظ پایداری توسعه انسانی را تضمین می‌کند (قنبری، ۱۳۹۱ به نقل از رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱).

۲.۱. توسعه پایدار و نقش دولت

به‌موجب نظریه حکمرانی خوب، فرآیند توسعه پایدار تحت تأثیر عملکرد سه نهاد بزرگ و نحوه تعامل با آن‌هاست: دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی که هر یک وظایفی دارند. این وظایف باید به‌درستی شناخته و تفکیک شود. سپس بین آن‌ها تعاملاتی صورت گیرد. این تعاملات باید به‌درستی انجام شود تا این‌که جامعه از بعد سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی رو به شکوفایی برود. در غیر این صورت در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی خلل ایجاد می‌شود. بنابراین محور اصلی اصلاحات و برنامه‌های توسعه مبتنی بر حکمرانی خوب نیز تعامل و تعادل این سه حوزه اصلی جامعه می‌باشد. در ادامه به خلاصه‌ای از نقش هر یک از این حوزه‌ها اشاره شده است.

۲.۱.۱. نقش دولت

در کشورهایی که فرآیندهای انتخاباتی وجود دارد، دولت ترکیبی از کارگزاران منتخب و شاخه اجرایی می‌باشد و دولت بر مبنای مشروعیت و اقتداری که از سوی شهروندان به آن داده می‌شود مسئول ارائه خدمات عمومی و ایجاد بستری برای توسعه انسانی پایدار از طریق ایجاد و حفظ چارچوب‌های قانونی باثبات، کارا و منصفانه برای فعالیت‌های عمومی و خصوصی می‌باشد. دولت باید در زمینه‌هایی همچون حمایت از حقوق شهروندان آسیب‌پذیر، حفظ محیط‌زیست، حفظ ثبات اقتصاد کلان، حفظ استانداردهای بهداشت و ایمنی عمومی، سوق دادن منابع به سمت ارائه خدمات اساسی موردنیاز جامعه، ایجاد زیرساخت‌ها و حفظ امنیت و نظم اجتماعی فعالیت نماید (علیزاده و عرب، ۱۳۸۷).

بنابراین نقش دولت در حکمرانی خوب مستلزم توجه به ارزش‌های بخش عمومی (همچون برابری و پاسخ‌گویی) در کنار ارزش کارایی می‌باشد. این در حالی است که نگرش محدود تئوری‌های سنتی و همچنین تأکید بیش‌ازحد بر بازارگرایی و معیارهای

اقتصادی و کارایی در تئوری‌های اخیر مدیریت دولتی، چالش‌هایی را برای اندیشمندان و کارگزاران دولتی ایجاد کرده است، زیرا درحالی‌که جامعه متشکل از سه حوزه دولت، بازار و جامعه مدنی می‌باشد؛ هر یک از منظر خود به مدیریت دولتی می‌نگرد. تئوری‌های سنتی و همچنین اصلاحات مبتنی بر مدیریت دولتی نوین و خصوصی‌سازی، از نقش عناصر دیگر، به‌ویژه جامعه مدنی غفلت کرده‌اند و صرفاً از بعد، درونی و کنترل و یا ارزش‌های بخش خصوصی و فرهنگ تجارت به مدیریت دولتی می‌نگرند (رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱).

۲.۱.۲. نقش جامعه مدنی

جامعه مدنی به حوزه‌ای از روابط اجتماعی اطلاق می‌شود که فارغ از دخالت قدرت سیاسی است و مجموعه‌ای از نهادها، مؤسسات، انجمن‌ها، تشکلهای خصوصی و مدنی را دربرمی‌گیرد (همان). جامعه مدنی نقش بسیار مهمی در حمایت از حقوق شهروندان دارد. جامعه مدنی بیانگر بخشی از جامعه است که شهروندان را با حوزه عمومی و دولت پیوند می‌دهد، به عبارتی وجه سیاسی جامعه است. سازمان‌های جامعه مدنی، مشارکت مردم در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی را کانالیزه کرده و آن‌ها را از طریق سازمان‌دهی در گروه‌های قدرتمند برای تأثیرگذاری بر فرایند خط‌مشی‌گذاری تقویت می‌کند. آن‌ها همچنین فرصتهایی برای افراد جامعه فراهم می‌آورند تا ظرفیت‌هایشان را توسعه داده و استانداردهای زندگی‌شان را بهبود دهند (علیزاده و عرب، ۱۳۸۷).

تجربه بشری مبین این واقعیت است که احزاب، اتحادیه‌ها و سازمان‌های رسمی، صنفی، اقتصادی، اجتماعی-مدنی، بستر لازم توسعه سیاسی-اقتصادی-اجتماعی هستند. با حضور این سازمان‌ها و تشکلهای است که متخصصان، اندیشمندان و درواقع توسعه‌سازان، احساس امنیت کرده و این خود باعث بروز خلاقیت می‌شود. در صورتی‌که تشکلهای و انجمن‌ها و در کل گروه‌های موجود در عرصه جامعه مدنی دارای توان، آگاهی و سازمان‌دهی مناسب باشند و در یک‌کلام، نهادهای جامعه مدنی از صلابت و قدرت زیادی در سطوح مختلف جامعه برخوردار باشند، فرایند توسعه‌یافتگی در آن کشور با کم‌ترین ناهنجاری و فساد و با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود (رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱).

۲.۱.۳. نقش بخش خصوصی

بخش خصوصی به‌عنوان عامل تولید در تقویت سرمایه‌گذاری‌ها و رشد تولید ناخالص ملی به‌منظور افزایش درآمد سرانه و پویایی اقتصاد و بازار و ایجاد رفاه نسبی یکی از بخش‌های مهم در تسهیل حکمرانی خوب است. دولت نقش مهمی در توسعه دارد اما تنها نقش‌آفرین نیست (علیزاده و عرب، ۱۳۸۸). توسعه انسانی پایدار تا حدی بستگی به ایجاد مشاغل و ارائه درآمدهای کافی برای بهبود استانداردهای زندگی دارد. در دهه‌های اخیر اغلب دولت‌ها تشخیص داده‌اند که بخش خصوصی منبع اصلی ایجاد فرصت‌های شغلی می‌باشد. بنابراین رشد منصفانه، برابری جنسیتی، صیانت محیط‌زیست و ایجاد اشتغال در جامعه حاصل نمی‌شود مگر با تعامل بخش‌های دولتی و خصوصی، به‌گونه‌ای که دولت در توسعه بخش خصوصی اقدامات ذیل را انجام دهد:

- ایجاد یک محیط باثبات در اقتصاد کلان؛ صیانت از بازارهای رقابتی؛ پشتیبانی و حمایت از شرکت‌های ایجادکننده اشتغال؛
- جذب سرمایه و کمک به انتقال دانش و تکنولوژی؛ تقویت حاکمیت قانون؛ حمایت از محیط‌زیست و منابع طبیعی (رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱).

توسعه پایدار مستلزم رشد متوازن و پایدار در بخش‌های فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی است. از آنجایی که نهادهای دولتی راهبران اصلی و سیاست‌گذاران توسعه در کشور می‌باشند و بخش‌های خصوصی و جامعه مدنی را جهت‌دهی می‌کنند، هماهنگی و همراستایی میان آن‌ها نقش عمده‌ای در تحقق اهداف توسعه پایدار کشور ایفا می‌کند.

بطور کلی یکی از موانع توسعه در کشور ما وجود ساختارهای وظیفه‌ای^۱ بصورت وزارتخانه‌های مستقل از هم می‌باشد^۲ که هر وزیر مسئول وزارتخانه‌های خود می‌باشد و این ویژگی‌ها ساختاری به‌همراه فرهنگ فردگرایی، امر توسعه را مواجه با مشکل می‌سازد (الوانی، ۱۳۷۹).

از این رو اگر بتوانیم زمینه هماهنگی و مشارکت میان سازمان‌های دولتی متولی در امر پایدار را فراهم آوریم، الگویی حاصل می‌شود که تحقق توسعه پایدار را تسهیل می‌نماید. یکپارچگی فعالیت‌های مرتبط به توسعه پایدار در دستگاه‌های دولتی با سازوکارهای هماهنگی و همراستایی و مشارکت، منطقه اشتراک آن‌ها را وسعت داده و اثربخشی مجموعه سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر نهادهای دولتی با انجام فعالیت‌های خود در زمینه توسعه پایدار بطور هماهنگ با یکدیگر، روند توسعه پایدار را کامل کرده و تحقق آن را در سطح کلان ممکن می‌سازند.

البته نقش بخش خصوصی و بخش سوم یا جامعه مدنی در توسعه پایدار قابل اهمیت بوده و نباید از آن غفلت کرد، اما قلمرو تحقیق حاضر نقش بخش عمومی و دولتی در توسعه پایدار بوده و این هدف را پی می‌گیرد که چگونه عملکرد هماهنگ و یکپارچه سازمان‌های دولتی می‌توانند آرمان‌های توسعه را عملی سازند.

۳. روش‌شناسی تحقیق

پژوهشگر در راه رسیدن به پاسخ برای سؤال تحقیق، باید شیوه‌ای را برگزیند که به‌طور منظم و سازمان‌یافته وی را به نتیجه معهود برساند. از آنجایی که در این تحقیق به دنبال یافتن پاسخ برای این سؤال کلی بودیم که "تحقق آرمان‌های توسعه پایدار از چه طریقی میسر است و مدل یکپارچه توسعه پایدار کشور" چیست، ابتدا با بهره‌گیری از مطالعه اسنادی، ۱۵ وزارتخانه و دو سازمان دولتی که از نظر مأموریت و اهداف بیشترین ارتباط را با موضوع توسعه پایدار داشتند، بشرح زیر انتخاب نموده و ضمن معرفی اجمالی آن‌ها وظایف مرتبط با توسعه پایدار را در مجموعه‌ی وظایفشان مشخص کردیم.

۱. وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات؛

۲. وزارت امور اقتصادی و دارایی؛

۳. وزارت آموزش و پرورش؛

۴. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛

۵. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛

۶. وزارت جهاد کشاورزی؛

۷. وزارت دادگستری؛

۸. وزارت راه و شهرسازی؛

۹. وزارت صنعت، معدن و تجارت؛

۱۰. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛

۱۱. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛

۱۲. وزارت کشور؛

۱۳. وزارت نفت؛

^۱ Functional

^۲ اصل ۱۳۷ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. هر یک از وزیران مسئول وظایف خاص خویش در برابر رئیس‌جمهور و مجلس است.

۱۴. وزارت نیرو؛

۱۵. وزارت ورزش و جوانان؛

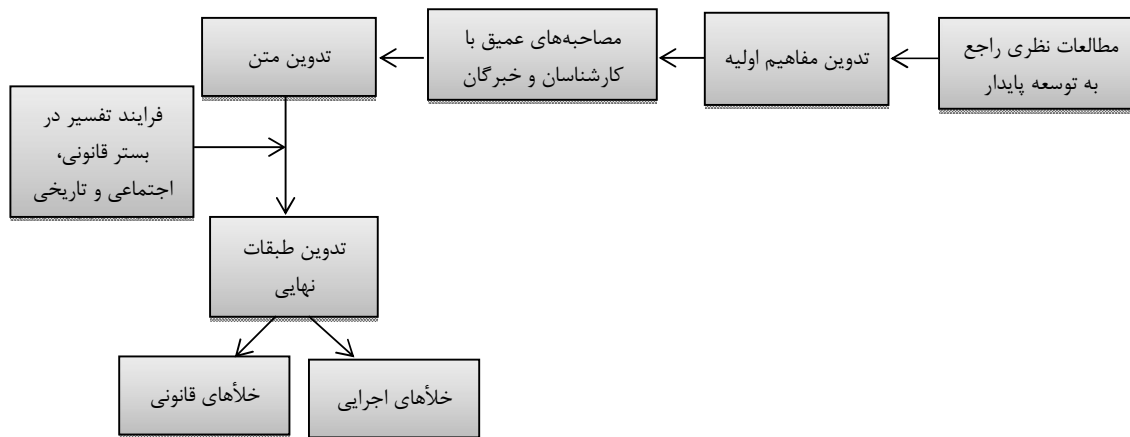
۱۶. سازمان حفاظت محیط زیست و

۱۷. سازمان برنامه و بودجه (مدیریت و برنامه ریزی سابق).

برای شاخص‌های توسعه پایدار از جداول معتبر بین‌المللی استفاده گردید. در این جداول شاخص‌های توسعه پایدار از سطح خرد به کلان، بر اساس ابعاد توسعه پایدار، بر اساس موضوع و همچنین از دیدگاه سازمان ملل و شورای راهبری طبقه‌بندی شده‌اند. طبقه‌بندی مفهومی شاخص‌های توسعه پایدار و شاخص‌های اصلی و تکمیلی آن نیز مطرح شده‌اند. با استفاده از این ابعاد، شاخص‌ها و سؤالات کلی مصاحبه‌ها تنظیم گردید و اهداف وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی دسته‌بندی شد.

در مرحله دوم پس از تنظیم جداولی که وظایف مرتبط به توسعه را در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مذکور نشان می‌داد، با بهره‌گیری از روش کیفی هرمنوتیک انتقادی^۳ و ابزار مصاحبه‌های عمیق، دو موضوع اصلی خلأهای اجرایی در انجام وظایف مرتبط با توسعه پایدار و کاستی‌های قانونی (نبود قانون در زمینه توسعه پایدار) را از خبرگان و کارشناسان وزارتخانه‌ها و دو سازمان مورد مطالعه، مورد پرسش قرار دادیم.

در پرسش اول، مصاحبه‌گر از کارشناس مربوطه می‌پرسید که در اجرای وظیفه‌ای که مرتبط با توسعه پایدار بر عهده سازمان و وزارتخانه گذاشته شده، آیا مانعی وجود دارد و اگر مانعی هست، آن مانع در بستر قانونی، اجتماعی و تاریخی (شرایط زمانی) چیست و چه شرایطی دارد؟ در پرسش دوم مصاحبه‌گر از کارشناس مربوطه می‌پرسید که آیا قانوناً وظیفه‌ای در ارتباط با توسعه پایدار هست که می‌بایست سازمان یا وزارتخانه متولی آن می‌شد ولی این امر رخ نداده است. این قانون چیست و در بستر قانونی، اجتماعی و تاریخی (شرایط زمانی) حاوی چه موضوعی است؟ در خاتمه مصاحبه، راهکارهای حل مشکلات نیز پرسش می‌گردید و سعی می‌شد با دیدی نقادانه راه‌حل‌ها، ارزیابی و به کمک خود کارشناسان تنقیح گردد. برای روشن شدن شیوه کیفی هرمنوتیک انتقادی، اجمالاً به این روش اشاره می‌شود و شمای کلی آن در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است.



شکل ۲. شمای کلی اجرای روش هرمنوتیک انتقادی (منبع: محققان)

به‌منظور اعتمادپذیری^۴ تحقیق اولاً سعی شد مصاحبه‌ها با کارشناسان خبره و آگاه دستگاه‌ها که نسبت به موضوع احاطه داشته باشند، صورت گیرد. ثانیاً از نظر سازگاری بین یافته‌های مصاحبه‌ها و مبانی تئوریک نیز بررسی‌های لازم انجام شد و

^۳ Critical hermeneutic

^۴ Trustworthiness

نتایج حاکی از سازگاری قابل قبول بود. ثالثاً به منظور اطمینان از یافته‌ها، در مرحله آخر نتایج کلی با ده نفر از کارشناسان مورد بررسی قرار گرفت و از طریق بازخورد مشارکت‌کنندگان نیز استنتاج‌ها تأیید گردید.

۳.۱. فرایند اجرای تحلیل تم

در مرحله سوم با استفاده از شیوه تحلیل تم (براون و کلارک، ۲۰۰۶) و مراحل ششگانه آن که در ادامه به آن اشاره خواهد

شد، به چند تم یا برجسب کلی برای خلأهای اجرایی و قانونی رسیدیم. گام‌هایی که در تحلیل تم برداشتیم، بشرح زیر بود:

۱. آشنایی با داده‌ها: در گام اول پژوهشگر باید به شکل عمیق بر داده‌های پژوهش تسلط یابد. برای این کار باید داده‌ها را به متن تبدیل کند و به دقت بخواند. در این گام به منظور احاطه کامل به متون حاصل از مصاحبه‌ها، می‌بایست داده‌ها را بطور مکرر مورد بازخوانی قرار داد.

۲. کدگذاری اولیه: در گام بعدی می‌بایست متن را خط به خط خواند و نکات اصلی را با کدهای مرتبط مشخص نمود و کدهای اولیه یا تم‌های تفصیلی که نشان‌گر پاسخ‌های صریح و مرتبط به موضوع است را ایجاد کرد.

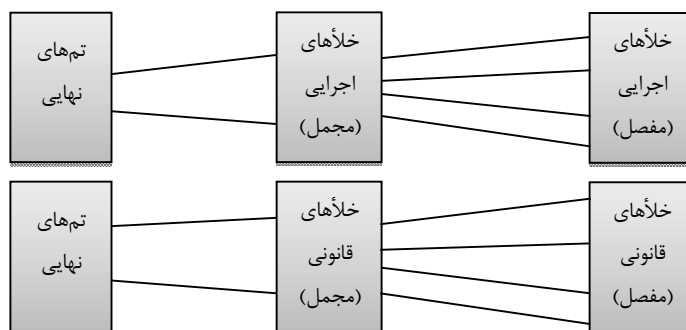
۳. جستجو برای تم‌ها: در این مرحله، کدهای اولیه که گویای پاسخ‌ها در شکلی مجمل بودند را در قالب تم‌های تلخیص شده در طبقات مشخص دسته‌بندی می‌کنند. برای این کار می‌توان از جداول یا نقشه تم کمک گرفت.

۴. بازبینی و مرور تم‌ها: در این مرحله سعی می‌شود تا تم‌های مختلف مرور شده و تصفیه شوند، بدین معنا که تم‌هایی معتبر تشخیص داده می‌شوند که یک کل بامعنی تشکیل دهند و حاشیه‌ها حذف می‌شوند. به عبارت دیگر در صورت نیاز برخی تم‌ها را حذف یا ادغام نموده و یا تم‌های جدید ایجاد می‌کنند.

۵. تعریف و نام‌گذاری تم‌ها: در این مرحله تم‌ها را با توجه به تعاریفشان نام‌گذاری می‌کنند. در این پژوهش، تم‌های نهایی که برجسب گویا و رسای پاسخ به دو سؤال خلأهای اجرایی و قانونی بودند، تعریف و نام‌گذاری شدند.

۶. ارائه گزارش: تحلیل پایانی و ارائه برجسب‌های نهایی و ارتباط میان تم‌ها ارائه می‌گردد.

شکل شماره ۳ نشانگر این شیوه می‌باشد.



شکل ۳. تحلیل تم (منبع: محققان)

در مرحله نهایی با بهره‌گیری از تئوری‌های علمی، نظرات کارشناسان در مصاحبه‌ها و یک گروه کانونی متشکل از ۵ عضو هیأت علمی دانشگاهی بر اساس تم‌های نهایی پاسخ به سؤال اولیه تحقیق که یافتن مدل یکپارچه توسعه پایدار کشور بود، بدست آمد.

۳,۲. قلمرو تحقیق

قلمرو این تحقیق وزارتخانه‌های دولتی (۱۵ وزارتخانه و دو سازمان که بیشترین ارتباط را با موضوع توسعه پایدار داشتند) هستند که در راستای تحقق اهداف توسعه پایدار دارای نقش و وظایف مشخصی می‌باشند. این پژوهش در مقطع زمانی سال ۹۴ و ۹۵ به انجام رسیده است و مشارکت‌کنندگان آن خبرگان و متخصصینی مطلع از وظایف و اهداف وزارتخانه‌ها در زمینه توسعه پایدار می‌باشند. در مرحله اول تحقیق از خبرگان علمی و اجرایی و در مرحله دوم، از متخصصین و کارشناسان مربوط به هر وزارتخانه و سازمان بهره گرفته شد.

۳,۳. جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق، خبرگان، متخصصان و کارشناسان در دسترس بودند که دارای درجات کارشناسی به بالا و تجارب کاری در بخش دولتی بوده و با درک موضوع توسعه پایدار و ابعاد آن می‌توانستند نظرات سازنده‌ای در زمینه عملکرد فعلی و مطلوب سازمان‌ها در این زمینه ارائه دهند. در مصاحبه‌ها اگر فرد مورد نظر توانایی یا فرصت کافی نداشت، از فهرست مصاحبه حذف می‌شد.

۳,۴. محدودیت‌های پژوهش

یکی از محدودیت‌های اصلی مربوط به تعمیم یافته‌های پژوهش است چراکه در روش‌های کیفی پژوهش بر توانایی مشارکت‌کننده در ارائه بینشی مرتبط با پدیده مورد مطالعه تکیه دارد و قصد پژوهش کیفی، تعمیم یافته‌ها نمی‌باشد، اگرچه می‌توان از یافته‌های آن برای جامعه مورد بررسی بهره‌برداری مؤثر کرد.

۴. یافته‌های پژوهش

خلأهای اجرایی و کمبودهای قانونی برای تحقق اهداف توسعه پایدار بر اساس مصاحبه‌های عمیق به شیوه هرمنوتیک انتقادی گردآوری شدند. لازم به یادآوری است هم در مورد شکاف‌های اجرا و هم کمبود مقررات به‌صرف بیان موضوع از سوی کارشناسان اکتفا نشده و موضوع همراه با بحث‌های تحلیلی و نقد همراه گردید تا نتیجه آن حتی‌المقدور گزاره‌ای معتبر در مورد پاسخ به سؤال مربوطه باشد. در جدول شماره ۱ کدهای مستخرج از واحدهای معنای هر وزارتخانه به تفکیک بیان گردیده است تا نمای کلی از کدهای برگرفته از خلأهای اجرایی و کمبود مقررات بهتر نشان داده شود.

جدول ۱: کدهای برگرفته از واحدهای معنای هر یک از وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها

وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات	وزارت امور اقتصادی و دارایی	وزارت آموزش و پرورش	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	وزارت جهاد کشاورزی	وزارت دادگستری	وزارت راه و شهرسازی	وزارت صنعت، معدن و تجارت
عدم اجرای مناسب	نبود یک شناسه مجزا برای مودی	نبود سیاست مناسب برای جذب متخصصان	عدم یکپارچگی بین سازمان‌ها	عدم توفیق در سازمان‌دهی بخش‌های مردم‌نهاد	اجرای ناقص	محدودیت امکانات نیروی انسانی	عدم کفایت توسعه اجتماعی	عدم وجود ساختار مناسب
عدم استانداردسازی روش‌های تحقیق و توسعه	نبود دیدی یکپارچه از مودی	نبود سیاست مناسب برای بومی‌گزینی نیروی انسانی	عدم سیاست‌گذاری مناسب برای آموزش نیروی انسانی	کمبود امکانات	تعیین سیاست‌ها بدون هماهنگی	طولانی بودن سیر دادرسی	توجه ناکافی به نگهداری راه‌های کشور	ضعف در نظارت بر اجرای برنامه‌ها در بخش‌ها
عدم استفاده از امکانات ارتباطی	ضعف مدیریت منابع انسانی	کمبود امکانات در فناوری اطلاعات و ارتباطات	عدم سیاست‌های مناسب برای بومی‌گزینی نیروی انسانی	عدم توفیق در اجرای سیاست‌های اشتغال پایدار	استفاده از روش‌های سنتی	عدم کفایت قوانین صریح	نظارت ناکافی به شرایط نگهداشت راه-های کشور	عدم وجود برنامه‌ریزی یکپارچه
عدم اجرای سیاست‌ها	عدم مشارکت در تصمیم‌گیری	کمبود امکانات برای وسایل کم‌آموزشی	عدم نظارت کافی	عدم توفیق در سازمان‌دهی بخش‌های مردم‌نهاد	عدم حفاظت کامل از حریم مراتع و جنگل‌ها	عدم تلاش برای فرهنگ‌سازی	نظارت ناکافی بر پیمانکاران	صادرات غیرنفتی ناموفق
نبود اقدامات مناسب برای کیفیت و فرهنگ‌سازی زیرساخت‌ها	عدم یکپارچگی فناوری	کمبود نیروی انسانی متخصص	کمبود امکانات بهداشتی	عدم توفیق در سازمان‌دهی مشارکت بخش‌های غیرانتفاعی	عدم موفقیت طرح‌های بیابان‌زدایی	عدم همکاری و مشارکت	نبود شرایط لازم برای شکایت از وضعیت شهرسازی	مشکلاتی برای توسعه سرمایه‌گذاری‌های خارجی
ضعف در نیروی انسانی و مالی	مدیریت فرایندی ضعیف	طرح‌ریزی ناکافی مفاد آموزشی	کمبود توجه به برنامه‌های پیشگیری از بیماری	کمبود امکانات برای اجرای برنامه‌ها	بهره‌وری پایین	کاهش بهره‌مندی از مسکن در شهرها	ضعف در سیاست‌گذاری در جلب سرمایه‌های خارجی	
	فقدان شبکه LAN	عدم کفایت سیاست‌های پرورشی	عدم الزام اخذ برخی استانداردهای بهداشت جهانی	بهره‌برداری ناعادلانه از امکانات بیمه‌ای	عدم مدیریت بهینه آب	عدم نظارت مناسب	ضعف در توجه به زیرساخت‌های محیط‌زیست	
	سیاست‌ها و قوانین ناهم‌سو	تنوع ناکافی فرصت‌های آموزشی	کمبود توافق‌نامه‌های فی‌مابین وزارت بهداشت و رسانه‌ها	عدم همکاری سایر دستگاه‌ها در ایجاد هماهنگی	عدم اجرای قوانین	عدم هماهنگی با شهرداری و محیط‌زیست	عدم کفایت حمایت از تولید داخلی	
	مدیریت دانش ناکافی	نبود محتوای آموزشی	عدم کفایت سیاست‌های جلب مشارکت مردمی	عدم انتخاب محصولات مناسب		عدم وجود نظامی جامع برای توسعه شهرسازی	نبود سیاست‌های پشتیبان برای افزایش کیفیت داخلی محصولات	
	نبود استانداردهای لازم	کمبود نیروی انسانی متخصص	کمبود نیروی انسانی کارآمد	عدم استفاده از شیوه‌های بهره‌ور آبیاری		عدم تأمین مسکن مناسب	عدم کفایت برنامه‌های فرهنگی	
		عدم هماهنگی وزارت کار، بهداشت و رفاه اجتماعی	کمبود تسهیلات مالی	عدم نوسازی تجهیزات کشاورزی		نبود استانداردهای فنی و ایمنی	عدم کفایت اقدامات فرهنگی و توانمندساز	
		کمبود محتوای درسی	کمبود قوانین حمایت‌کننده از مؤسسات تحقیقاتی			وجود دوگانگی در تعیین صلاحیت مهندسان		
		عدم کارایی نظام مشاوره تحصیلی	کمبود نیروی انسانی متخصص					
			کمبود بودجه					
			کمبود تعاملات با سازمان‌های بیمه‌گر					
		ناکارآمدی نظام مشاوره و هدایت تحصیلی	نقص در قوانین سازمان‌های بیمه‌گر					
		عدم جلب مشارکت عمومی	نقص در قوانین توزیع متناسب					
			کمبود تعاملات با سازمان‌های بیمه‌گر					
			کمبود مشارکت رسانه‌ها					
			نقص در قوانین سازمان‌های بیمه‌گر					

ادامه جدول ۱: کدهای برگرفته از واحدهای معنای هر یک از وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها

سازمان حفاظت محیط‌زیست	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	وزارت کشور	وزارت نفت	وزارت نیرو	وزارت ورزش و جوانان	سازمان برنامه‌ویز	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
جایگاه سازمانی نسبتاً ضعیف	نبود امکانات و منابع کافی	عدم تناسب اختیار و مسئولیت	فقدان سرمایه‌گذاری خارجی	ضعف در هماهنگی در سیاست‌گذاری‌های بخش آب	عدم امکانات کافی	عدم کفایت امکانات اجرایی	توسعه نامتوازن آموزش عالی
عدم کفایت گزارش دهی عمومی و دقیق	عدم کفایت حساسیت نسبت به مسئولیت اجتماعی	عدم کفایت شفافیت مسئولیت‌ها	تأکید بر بهره‌برداری به جای حفظ محیط‌زیست	ضعف در هماهنگی در سیاست‌گذاری‌های بخش آب و فاضلاب	توجه کم به ورزش همگانی	عدم هماهنگی یکپارچه و هم‌راستا	عدم وجود محتوای آموزشی کافی
پراکندگی شدید وظایف	عدم توفیق در جلب همکاری مردم	عدم کفایت یکپارگی بین نهادی برای اجرا	اقتصاد تک محصولی	هماهنگی‌های ضعیف	تغییر مکرر مدیریت ورزش	عدم‌پیش‌بینی الزامات توسعه پایدار در تهیه و تنظیم برنامه‌ها	عدم انطباق رشته‌های تحصیلی با نیازمندی‌های بازار
نقص در قوانین و مقررات	تناقض در برنامه‌ها کمبود نیروی انسانی	نبود سیاست‌گذاری فناوری	عدم‌رعایت استانداردهای زیست‌محیطی	فقدان سیستم پاداش اثربخش	عدم توجه به شاخص‌های توسعه پایدار	عدم توسعه شهروند فناوری	
عدم کفایت برنامه جامع توسعه پایدار	خلأ برنامه‌های زیست محیطی	نظارت‌های نامؤثر	کاربردی نبودن طرح‌های تحقیقاتی	عدم ارزیابی فعالیت‌ها و برنامه‌ها	عدم توفیق در سبک زندگی اسلامی	عدم توفیق در سبک زندگی اسلامی	عدم توفیق در سبک زندگی اسلامی
عدم کفایت گزارش دهی عمومی و دقیق سازمان بر شاخص‌های کیفی	عدم کفایت در تناسب برنامه‌ها با شرایط زیست بومی	ناکارایی روش‌ها در امور اجرایی	فاصله زیاد تا حد مطلوبیت	عدم همسویی	عدم توفیق در سبک زندگی اسلامی	عدم توفیق در سبک زندگی اسلامی	تمایل کم به الگوبرداری از نمونه‌های برتر و موفق
چالش‌های درون‌سازمانی: خلأهای سازمانی مشکلات پرسنلی مشکلات کارکردی	عدم کفایت جلب مشارکت مردم منطقه	فقدان همکاری‌های مشترک	عدم وجود استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر	ضعف پژوهش			
آگاهی ناکافی عموم نسبت به مسائل محیط‌زیستی	عدم کفایت تأمین مشارکت مردمی	عدم توجه به انرژی‌های غیرفسیلی	عدم کفایت جلب مشارکت مردمی	عدم توفیق کامل در جلب مشارکت مردمی			
عدم کفایت توجه وزارت خانه‌ها	عدم کفایت در تشویق مسئولیت اجتماعی	تأکید بیشتر بر توسعه اقتصادی		عدم نیازسنجی مناسب از نیازهای جوانان			
عدم توجه کافی بخش خصوصی	عدم کفایت پاسخگویی کافی						
چالش‌های میان سازمانی: عدم تمرکز یا تراکم صلاحیت تضاد بهره‌برداری و حفاظت ضعف سازوکارهای جبرانی فقدان سازوکارهای نظارتی مشخصی	عدم کفایت م برنامه‌ریزی مطلوب عدم کفایت یکپارچگی با سایر نهادها عدم کفایت برنامه‌ریزی آموزشی عدم کفایت وجود توافق‌نامه‌های بین سازمانی						
چالش‌های برون‌سازمانی: اتکای اقتصاد کشور بر پایه بهره‌برداری منابع مالی محدود نقش کم‌رنگ نظام قضایی الگوهای نادرست مصرف	عدم کفایت بهره‌مندی از رسانه‌ها عدم کفایت استانداردهای لازم						
قدرت ناکافی سازمان	عدم کفایت دسترسی افراد به اطلاعات						
	دولتی شدن شوراها						
	نبود ارتقای شایستگی						
	نقص در پاسخگویی						
	عدم کفایت آموزش جوامع محلی						
	محدودیت امکانات و منابع						

۵. پیشنهادهای بهبود حاصل از مصاحبه‌ها

در این بخش، راهکارهای اجرایی وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها بر اساس دسته‌بندی‌های زیر طبقه‌بندی شد که شامل بهبود برنامه‌های توسعه، بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی درون‌سازمانی، بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی بین-سازمانی، فرهنگ‌سازی و جلب مشارکت عمومی، توانمندسازی و انگیزش نیروی انسانی، بهبود بهره‌وری، توسعه وظایف و مقررات وزارتخانه و توسعه پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی آن‌ها می‌باشد.

بهبود برنامه‌های توسعه (هدف‌گذاری شاخص‌ها، استانداردها، فرآیندها)

- ارتقای استانداردها و کیفیت
- مدیریت فرآیندهای اجرایی
- هدف‌گذاری شاخص‌های توسعه و الگوپردازی از سازمان‌های پیشرو

بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی درون‌سازمانی

- یکپارچه‌سازی قوانین درون‌سازمانی
- ایجاد ساختارهای ستادی راهبردی و نظارتی در سطح وزارتخانه
- حفظ تعادل مسئولیت و اختیار در ساختار

بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی بین‌سازمانی (سازمان‌های متولی)

- یکپارچه‌سازی قوانین بین‌سازمانی
- ایجاد ساختارهای ستادی راهبردی و نظارتی در سطح دولت-تشکیل کمیته‌های مشترک بین‌سازمانی
- حفظ ساختارهای مسئولیت و اختیار بین وزارتخانه
- تهیه تفاهم‌نامه‌های سازمانی

فرهنگ‌سازی و جلب مشارکت عمومی

- بهبود فرهنگ عمومی
- ارتقای مشارکت عمومی
- ارتقای مشارکت احزاب، شوراها و سازمان‌های مردم‌نهاد

توانمندسازی و انگیزش نیروی انسانی

- توانمندسازی نیروی انسانی مسئول
- ارتقای انگیزه دست‌اندرکاران
- شایسته‌سالاری در انتصاب مسئولین

بهبود بهره‌وری

- بهبود بهره‌وری نیروی انسانی
- بهبود بهره‌وری عوامل تولید و سرمایه

توسعه وظایف و مقررات وزارتخانه

- مقرر نمودن الزامات زیست‌محیطی
- مقرر نمودن الزامات فرهنگی
- الزام استفاده از نتایج تحقیقات علمی در زمینه کاربردی
- ایجاد وظایف جدید در وزارتخانه‌ها در راستای رسالت وزارتخانه

توسعه پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی وزارتخانه‌ها و دولت

- الزام پاسخگویی وزارتخانه‌ها و دولت
- الزامات مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها

لازم به یادآوری است ضمن انجام مصاحبه با کارشناسان و خبرگان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌ها، پس از پرسش مشکلات، راهکارهای اجرایی نیز مورد پرسش قرار گرفت و توصیه‌های آن‌ها جمع‌آوری گردید. با توجه به بررسی‌های مفصل در مورد هر وزارتخانه و سازمان و توجه به خلأهای اجرایی و قانونی موجود، راهکارهای اجرایی پیشنهادی، گزاره‌های مفصل و مجمل هر راهکار مشخص گردیده است تا با در نظر داشتن پیشنهادات مربوط به هر وزارتخانه به طور مجمل، بتوانیم به الگوی یکپارچه توسعه پایدار دست یابیم. جدول شماره ۲ نمونه ای از راهکارهای اجرایی پیشنهاد شده و دسته بندی تلخیصی را در مورد سازمان حفاظت از محیط زیست را گزارش می کند:

جدول ۲. طبقه‌بندی راهکارهای اجرایی سازمان محیط زیست و وزارت آموزش و پرورش (به عنوان نمونه) (منبع: محققان)

نام وزارتخانه	راهکارهای اجرایی (پیشنهادی)	دسته‌بندی تلخیصی (مجمل)
وزارت آموزش و پرورش (منبع: مصاحبه با خبرگان و مطالب سایت آموزش و پرورش)	تربیت نیروی انسانی متخصص با توجه به نیازسنجی بومی و منطقه‌ای؛ تسهیل شرایط جذب نیروی انسانی متخصص با توجه به نیازهای منطقه‌ای؛ تربیت نیروی انسانی متخصص به منظور ارتقای کیفی سطح آموزش و پرورش مناطق محروم	توانمندسازی و انگیزش نیروی انسانی
	تدوین بسته‌های پرورشی متناسب با نیازهای بومی و فرهنگی در هر مقطع تحصیلی؛ ارتباط با سازمان‌های بین‌المللی به منظور جلب همکاری متخصصان و کمک‌های بین‌المللی برای ترویج برنامه‌های آموزش و پرورش؛ تدوین نظام مشاوره و هدایت تحصیلی در کلیه مقاطع تحصیلی؛ تدوین محتوای آموزشی به منظور ترویج مفاهیم توسعه پایدار؛ توسعه متوازن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی، بر اساس نیازهای بازار کار با تأکید بر ایجاد سازوکارهای مناسب برای استفاده از ظرفیت آموزشی سایر دستگاه‌های دولتی، بخش غیردولتی به‌ویژه تشکلهای صنعتی و صنعتی.	توسعه وظایف و مقررات وزارتخانه
	الگوپردازی از کشورهای پیشرفته آموزشی در بهره‌مندی از وسایل کمک‌آموزشی، فناوری ارتباطات و اطلاعات	بهبود برنامه‌های توسعه (هدف‌گذاری شاخص‌ها، استانداردها، فرآیندها)
سازمان حفاظت محیط زیست (منبع: مصاحبه خبرگان، مقاله عبدالهی و فریادی، ۱۳۸۹)	تدوین تفاهم‌نامه‌های همکاری جلب مشارکت‌های مردمی.	فرهنگ‌سازی و جلب مشارکت عمومی
	انجام یک تحقیق و تفحص گسترده و دقیق در خصوص: بررسی و شناخت مشکلات متعدد محیط‌زیستی کشور، علل، پیامدها و مسئولان بروز و رفع این مشکلات و خلأهای قانونی در خصوص حفاظت کامل از محیط‌زیست کشور؛ ارزیابی ساختار داخلی و سطح کارایی سازمان حفاظت محیط‌زیست، مشکلات داخلی سازمان؛ میزان کارایی و شایسته‌سالاری مدیران سازمان؛ میزان تحقق وظایف و اهداف سازمان. ایجاد الزام برای تدوین بسته اقتصادی زیست‌محیطی برای تعیین هزینه‌های زیست‌محیطی کلیه پروژه‌های ملی، عمرانی و توسعه‌ای به‌منظور امکان بررسی دقیق‌تر این پروژه‌ها.	بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی درون‌سازمانی و توسعه وظایف و مقررات وزارتخانه
	بررسی تأسیس نهاد ملی آموزش حفاظت محیط‌زیست؛ همکاری با دانشگاه و جلب مشارکت عمومی مردم محلی برای انجام مطالعات اقتصادسنجی. جلب مشارکت مردم برای پرهیز از روش‌های سنتی کشاورزی به‌ویژه آبیاری و مبارزه با آفات.	فرهنگ‌سازی و جلب مشارکت عمومی
	بررسی ارتقای قالب سازمانی سازمان حفاظت محیط‌زیست به وزارتخانه محیط‌زیست شامل: جمع‌قوانین موازی محیط‌زیست و تصویب قانون پایه حفاظت و بهسازی محیط‌زیست. امکان ادغام نهادهای موازی مانند سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری کشور، ستاد مقابله با بحران، شورای اقیانوس‌شناسی کشور، سازمان زمین‌شناسی با سازمان حفاظت محیط‌زیست در قالب وزارت محیط‌زیست و تشریح وظایف آن در قالب قانون فوق. بررسی تأسیس واحدهای نظارت و پیگیری محیط‌زیستی در سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مرتبط با محیط‌زیست جهت هماهنگی اقدامات سازمان متبوعه با سازمان محیط‌زیست.	بهبود ساختارهای هماهنگی و همسویی بین سازمانی (سازمان‌های متولی)
بررسی و تقویت عملکرد قوه قضاییه در زمینه حمایت کیفری از محیط‌زیست. انتشار گزارش این اقدام‌ها به مردم.	توسعه پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی وزارتخانه‌ها و دولت	

۶. بحث و بررسی

همان گونه که قبلاً اشاره شد توسعه پایدار مستلزم رشد متوازن و پایدار در کل بخش‌های جامعه می‌باشد و سازمان‌های دولتی که سیاست‌گذاران اصلی بخش‌های دیگر جامعه می‌باشند، با هماهنگی و همکاری خواهند توانست مسیر توسعه پایدار را هموار سازند. وزارتخانه‌ها، متولیان اجرای سیاست‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی بوده و هماهنگی و همراستایی میان آن‌ها تحقق اهداف توسعه پایدار را ممکن می‌سازد. شکل شماره ۴ این رابطه را نشان می‌دهد.

حال با توجه به مشکلات مطرح‌شده و راهکارهای اجرائی و تحلیل موانع پیش روی توسعه پایدار، سازوکارهایی در زمینه‌های همراستایی، یکپارچگی و هماهنگی، همکاری، ساختارهای مشترک عملیاتی، اشاعه فرهنگ جمع‌گرایی و الصاق پیوست توسعه پایدار در برنامه‌ها ارائه می‌گردد که نهایتاً تشکیل‌دهنده نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار کشور خواهد بود.

۶.۱. ایجاد هماهنگی و همراستایی میان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی

یکی از مشکلات عمده در راه توسعه پایدار کشور عدم هماهنگی میان سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مختلف است که در مصاحبه‌ها مکرراً بدان اشاره می‌شد. موضوع ناهماهنگی به حدی است که گاهی در رسانه‌ها نیز انعکاس آن را مشاهده می‌کنیم. به‌عنوان نمونه شرکت نفت در سال ۹۵ با مسدود کردن دهانه ورودی آب به تالاب هورالعظیم، آن را در معرض خشکی قرار می‌دهد و بحران گردوغبار در منطقه را تشدید می‌نماید و این مسئله به گفته کارشناسان ناشی از عدم هماهنگی میان سازمان حفاظت محیط‌زیست، وزارت جهاد کشاورزی و وزارت نفت می‌باشد (همشهری، شنبه ۲۰ شهریورماه ۹۵).

خشک شدن دریاچه ارومیه، آسیب دیدن زیست‌بوم کوه‌شاه کرمان، ضایعات زیست‌محیطی در جنگل ابر، آسیب‌های زیستگاهی آشوراده و دریای خزر، خشک شدن سفره‌های آب زیرزمینی و کشاورزی سنتی و ناپایدار، صنایع پرمصرف آب‌بر و تاراج اندوخته‌های طبیعی، همه نمونه‌هایی از عدم هماهنگی میان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی مرتبط به امر توسعه است (اقتصاد ایران، تیرماه ۹۵).

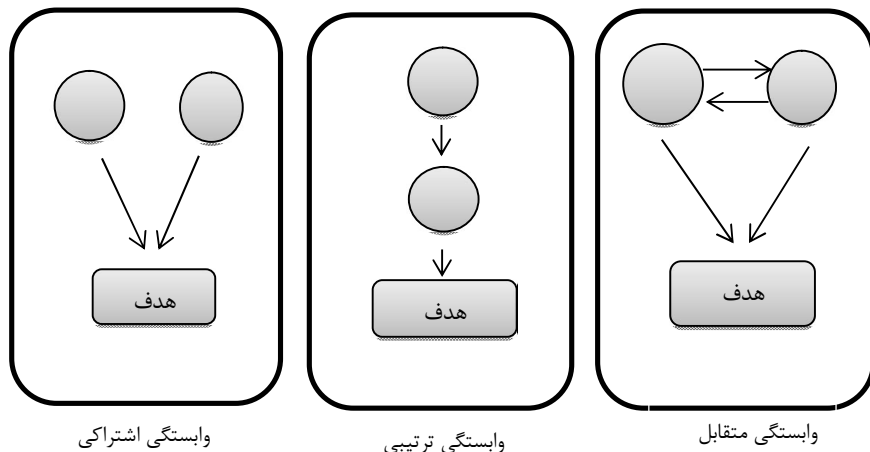
بدین ترتیب با ایجاد هماهنگی و یکپارچگی در انجام فعالیت‌ها می‌توان در تحقق توسعه پایدار مؤثر بود. منظور از یکپارچگی، هماهنگی بین سازمانی است. این نوع هماهنگی فرایندی است که به‌واسطه آن دو یا چند سازمان رویه‌های جدیدی برای تصمیم‌گیری ایجاد کرده و یا از قواعد تصمیم‌گیری موجود برای برخورد جمعی با محیط کاری مشترک بهره می‌جویند و به‌نوعی انسجام عملی در فعالیت‌های خود دست می‌یابند.

تامپسون (۱۹۶۷) از سه نوع وابستگی که به هماهنگی منجر می‌شود نام می‌برد.

۱. وابستگی اشتراکی: سازمان‌ها در پی یک هدف هستند.

۲. وابستگی ترتیبی: خروجی یک سازمان، ورودی سازمان دیگر است. پس تحقق هدف نیازمند هماهنگی است و سازمان‌ها نمی‌توانند یکدیگر را نادیده بگیرند.

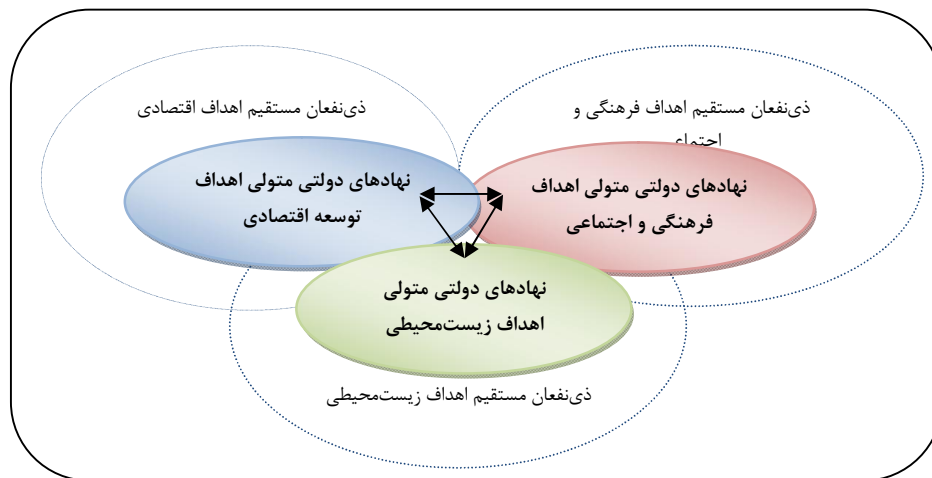
۳. وابستگی متقابل: سازمان‌ها باید به‌طور دوجانبه خود را با یکدیگر منطبق سازند تا به هدف برسند. سازمان‌ها مستمراً باهم چانه‌زنی می‌کنند و مستمراً ارتباط دارند. اشکال این سه نوع وابستگی در شکل ۴ آمده است.



شکل ۴. انواع وابستگی‌ها (تامپسون، ۱۹۶۷)

با توجه به نظریات مطرح‌شده در زمینه هماهنگی و یکپارچگی برای هماهنگی میان وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی در امور مربوط به توسعه پایدار باید بکوشیم تا نوعی وابستگی و هم‌راستایی میان آن‌ها به وجود آوریم. برای ایجاد هماهنگی و هم‌راستایی میان دستگاه‌ها در دو جهت می‌توان اقدام نمود. یکی جهت ساختاری و دیگری جهت عملکردی و رفتاری. به عبارت دیگر هم‌راستایی تحت تأثیر ساختار، فرایندهای مدیریت، افراد و نقش‌ها، فناوری و راهبردها قرار دارد (کلارک، ۱۹۹۴).

بنابراین برای ایجاد هم‌راستایی میان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی در امر توسعه پایدار باید ساختار آن‌ها را به گونه‌ای سازمان‌دهی کرد که ارتباط بین نهادها و سازمان‌های مرتبط با توسعه پایدار برقرار گردد و از سویی دیگر فرآیندهای مدیریتی نیز الزام به هماهنگی را دربرداشته باشد.



شکل ۵. هماهنگی بین نهادهای متولی توسعه پایدار (منبع: محققان)

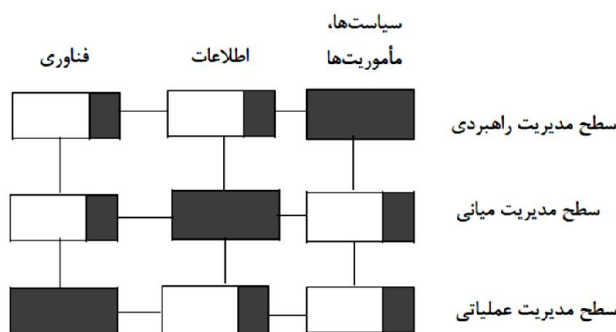
راهبردهای سازمان‌دهی نیز باید به گونه‌ای شکل گیرند که افراد و مأموریت‌ها در یک مسیر به سوی آرمان هدایت شوند و هم‌راستایی عملی تحقق یابد. البته در تحقق هم‌راستایی راهبردهای میان سازمان‌ها و وزارتخانه‌های کشور، موضوع بلوغ و رشد نقش عمده‌ای دارد. شش بعد سازمان یعنی مدیریت، مزیت نسبی، ارتباطات، منابع انسانی، فناوری و مشارکت باید به بلوغ رسیده باشند تا بتوان اطمینان یافت که هم‌راستایی عملی می‌گردد (لوفتمن، ۲۰۰۰).

الگوهای مختلفی برای هم‌راستایی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به الگوی سلسله‌مراتبی و الگوی هم‌راستایی نقاط مرجع استراتژیک اشاره کرد. در الگوی سلسله‌مراتبی، مقامات عالی بر اساس خط‌مشی‌های کلی و سیاست‌های کلان، دستگاه‌ها و سازمان‌ها را با یکدیگر هم‌راستا و هم‌هدف می‌سازند. همان‌طور که مشخص است، نظام سلسله‌مراتبی رکن اصلی برای تحقق چنین الگویی است. در الگوی هم‌راستایی نقاط مرجع استراتژیک، سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی باید در تصمیم‌گیری‌های خود در زمینه برنامه‌ها، معیارهای محوری و اصلی را که اولویت کل نظام است، در نظر داشته باشند و بر اساس آن عمل کنند (هندرسون و ان. ونکاترامن، ۱۹۹۱).

در مورد تحقیق حاضر، "توسعه پایدار" نقطه مرجع استراتژیکی محسوب می‌شود که تمامی وزارتخانه‌ها و دستگاه‌ها باید آن را ملاک تصمیم‌گیری‌های خود قرار دهند و بدین ترتیب نوعی هم‌سویی و هم‌راستایی میان سازمانی در زمینه توسعه پایدار بین آن‌ها ایجاد گردد. این هم‌راستایی از ائتلاف منابع جلوگیری کرده و امکانات موجود را در جهت ایفای مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها به‌طور مشترک و تحقق توسعه پایدار بسیج می‌نماید. نکته دیگری که در هم‌راستایی راهبردی میان وزارتخانه‌ها مطرح می‌شود، توجه به معماری فناوری اطلاعات و ارتباطات است. در دوران حاضر که فنون ارتباطی دستخوش تحولات شگفت‌آوری شده است، می‌توان بدون آنکه ساختارهای عینی را دست‌کاری نمود، با سادگی و سهولت بیشتری هم‌سویی را در سازمان‌ها ایجاد کرد. بدین ترتیب سیستم‌های مجازی هم‌راستایی و هم‌سویی در فعالیت‌ها را به‌گونه‌ای معماری می‌کنند که فعالیت‌های خاصی بدون آگاهی و تأیید سازمان‌های مرتبط قابل انجام نخواهد بود (چن، ۲۰۱۰).

مدل‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات لایه‌های مختلف فعالیت‌ها را در سازمان‌های مختلف سازمان‌دهی می‌کند. در حال حاضر که دولت الکترونیک، یکی از برنامه‌های راهبردی دولت قرار داده شده است، تعبیه چنین نظامی برای هم‌راستایی در موضوع توسعه پایدار بین وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی امر دشواری نخواهد بود و با اعمال الزاماتی در روابط بین سازمانی می‌توان اطمینان یافت که بدون هماهنگی و هم‌راستایی امکان انجام فعالیت‌ها وجود نخواهد داشت.

در زمینه ایجاد هم‌راستایی میان نهادهای دولتی مرتبط با توسعه پایدار باید سطوح سازمانی یعنی سطوح عالی، میانی و عملیاتی را در نظر گرفت و هم‌راستایی را در هر یک از این سطوح تحقق بخشید. در سطح عالی که سطح راهبردی محسوب می‌شود، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلی باید همسو و هم‌راستا شوند و سطوح عالی سازمان‌ها با یکدیگر مرتبط و هماهنگ گردند. در سطح میانی، مبادله اطلاعات، عامل عمده هم‌راستایی و هماهنگی است و سیستم ارتباطی باید طوری تنظیم شود که نیازهای بهره‌برداری از اطلاعات، این سطح را ملزم به هماهنگی نماید. در سطح عملیاتی، فناوری عامل الزام‌آور هم‌راستایی است، زیرا انجام عملیات در گروهی کاربرد فناوری‌هایی می‌باشد که به‌جز از طریق همکاری میسر نیست. نمودار شماره ۶ مدل سه سطحی هم‌راستایی را نشان می‌دهد.

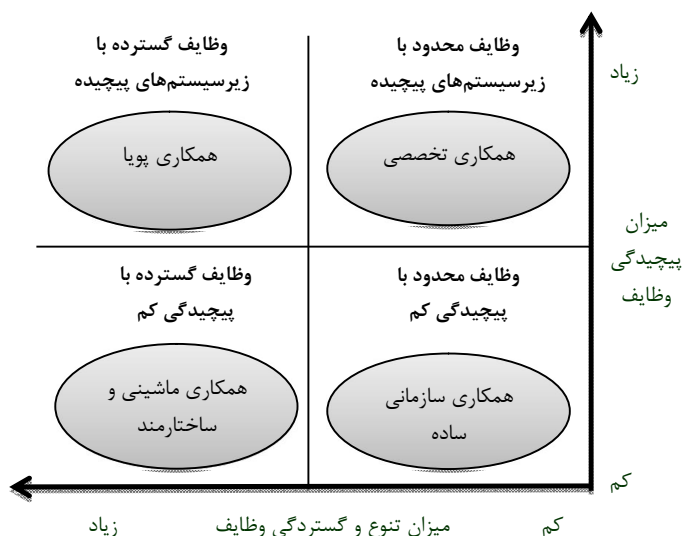


شکل ۶. مدل سه سطحی هم‌راستایی (چن، ۲۰۱۰)

هم‌راستایی در ساختار کلان کشور بین سازمان‌ها موجب می‌شود مسائل و مشکلات آن‌ها در گستره وسیع‌تری مدنظر قرار گیرد و راه‌حل‌های جامع‌تر و همه‌جانبه‌تری برای آن‌ها پیدا شود. علاوه بر این هم‌راستایی این اطمینان خاطر را ایجاد می‌کند که تمامی منابع مالی، انسانی، تکنولوژیک و فیزیکی سازمان‌ها در راستای تحقق اهداف راهبردی کشور مورد استفاده قرار گرفته و اثربخشی کل افزایش یابد.

همکاری در سازمان‌ها زمانی رخ می‌دهد که مدیران سازمان‌ها احساس و درک مشترکی از هدف فراگیر موردنظر داشته باشند و علاوه بر ارتباط و هماهنگی، تعامل و همکاری را اساس کار خود قرار دهند، در واقع همکاری مرحله پیشرفته‌تر هماهنگی و ارتباط بوده و مستلزم قبول هدف نهایی از سوی مدیران سازمان‌ها و تفاهم میان آن‌هاست. این سازمان‌ها ضمن آن‌که مستقل از هم فعالیت می‌کنند، ولی با آرمان مشترکی که بدان باور دارند، با هم همکاری و همراهی می‌کنند (هاریزی و جانسون، ۲۰۰۹). بنابراین برای ایجاد همکاری بین وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی نیازمند تدوین آرمان مشترک مورد قبول همگان و راهبردهای مبتنی بر آن هستیم. آرمان مشترک باید دربردارنده اهداف توسعه پایدار، مانند حفظ محیط‌زیست، صیانت از محیط روانی جامعه و درنظر داشتن سهم نسل‌های آینده از منابع در دسترس امروز ما باشد و مسلماً اگر به نحو درستی این آرمان توجیه و معرفی شود، پذیرش همگانی را به دنبال خواهد داشت.

مسئله همکاری از گذشته‌ها نیز به‌عنوان راه‌حل تحقق اثربخش برنامه‌ها مدنظر کارشناسان بوده است. رهبری (۱۳۸۷) در کتاب مشروطه ناکام پیشنهاد می‌کند اجرای برنامه‌ها باید از طریق همکاری بین سازمان‌ها صورت گیرد و سازمانی به نام سازمان برنامه این همکاری را میسر سازد. از سویی دیگر برای ایجاد همکاری باید سازوکارهای ارتباطی به‌گونه‌ای تنظیم شود که فرد، گروه و سازمان حتی‌المقدور با پرهیز از تضاد و مدیریت آن بتوانند هماهنگ با هم عمل کنند و در مقابل تغییرات بیرونی واکنش‌های مناسب و به‌موقع از خود نشان دهند، بدون آن‌که مشکلی در همکاری پیش آید. در این نوع ارتباطات میان واحدها و سازمان‌های متفاوت، بروز تضاد امری قطعی و مدیریت آن ضرورتی حتمی است که ضامن بقا و تداوم همکاری خواهد بود. در همکاری سازمان‌ها برای توسعه پایدار باید به میزان تنوع و گستردگی وظایف و پیچیدگی آن‌ها توجه شود. همان‌گونه که در شکل ۶ ملاحظه می‌شود در صورتی که تنوع و پیچیدگی سازمان‌ها در ارتباط با امر توسعه از میزان بالایی برخوردار باشد، می‌بایست همکاری پویا بین آن‌ها برقرار گردد، بدین معنا که دائماً تعاملات و ارتباطات مدیریت شوند و با هر تغییر یا مانعی که پیش می‌آید، راه‌حل لازم ارائه گردد.

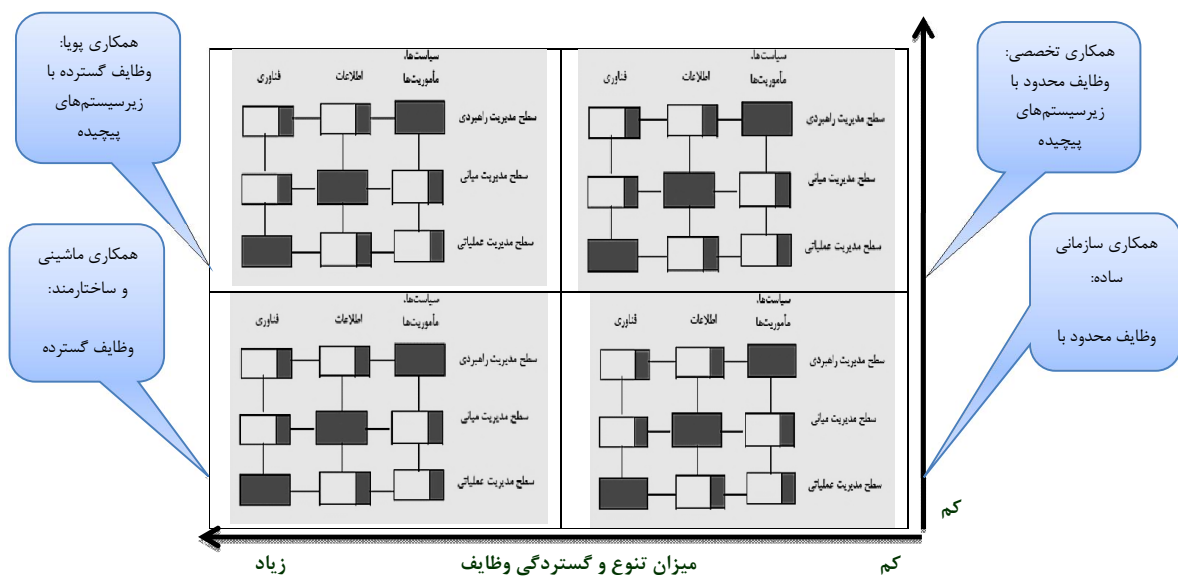


شکل ۷. فضای تعاملات وزارتخانه‌ها بر اساس تنوع و پیچیدگی وظایف مرتبط با توسعه پایدار (منبع: محققان)

در مقابل همکاری سازمانی ساده در زمانی ضرورت پیدا می‌کند که میزان تنوع و پیچیدگی پایین است و سازمان‌ها به‌طور روتین و عادی می‌توانند همکاری ساده‌ای با یکدیگر داشته باشند. همکاری تخصصی زمانی ضرورت پیدا می‌کند که پیچیدگی زیاد و تنوع کم باشد و همکاری ساختاریافته زمانی لازم می‌شود که تنوع زیاد و پیچیدگی کم باشد.

یکی دیگر از راهکارهای مدیریت یکپارچه توسعه پایدار، ایجاد ساختارهای مشترک عملیاتی در رده‌های پایینی سازمان‌های مرتبط با امر توسعه پایدار می‌باشد. از آن‌جا که ساختارهای عملیاتی مجری وظایف به‌طور ساده‌تر می‌توانند در قالب یک گروه عملیاتی توسعه پایدار^۵ یا نقطه توسعه پایدار با یکدیگر فعالیت کنند، برای حل مسائل هماهنگی و هم‌راستایی در سطح کلان، ایجاد این نقطه‌های توسعه پایدار مفید و کارساز خواهند بود. به‌عنوان مثال وزارت نفت می‌تواند با وزارت نیرو و وزارت جهاد سازندگی و سازمان حفاظت محیط‌زیست یک کمیته عملیاتی مشترک در مناطق نفت‌خیز ایجاد کند که به همراه هم پروژه‌های مربوطه را اداره نمایند.

لازم به یادآوری است شوراهای هماهنگی سطوح بالای سازمانی عموماً کارایی چندانی ندارند و به علت ساختارهای مستقل و اهداف وظیفه‌ای خاص در زمینه هماهنگی و همکاری ناموفق‌اند، اما ساختارهای نقطه‌ای که در گروه‌های عملیاتی شکل می‌گیرند از کارایی بالایی برخوردارند و مسئله هماهنگی را به‌سادگی حل می‌کنند.



شکل ۸. ترکیب مدل‌های سه سطحی و تنوع و پیچیدگی (منبع: محققان)

نمونه آزمون شده نقطه‌ها، نقطه تجاری^۶ در کشورهایی است که برای سهولت کار تجارت، نماینده‌هایی از وزارت اقتصاد و بازرگانی و بانک مرکزی و گمرک را در یک گروه عملیاتی سازمان‌دهی کرده و مسائل تجاری را به سهولت حل‌وفصل می‌کنند، یا نمره‌گذاری خودروها در شرکت‌های خودروسازی که با حضور مأموران بیمه و بانک و راهنمایی و رانندگی صورت می‌گیرد، نمونه دیگری از ساختارهای مشترک عملیاتی است که انگاره مناسبی برای یکپارچگی مدیریت توسعه پایدار بین سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها در امور مرتبط به توسعه پایدار می‌باشد.

^۵ S.D.point

^۶ Trade point

۶.۲. جلب مشارکت عمومی و ایجاد فرهنگ جمع‌گرا

یکی از نکاتی که در مصاحبه‌های تحقیق موردنظر تمامی سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها مشهود گردید، جلب مشارکت عمومی و ایجاد فرهنگ جمع‌گرا در مجموعه‌های سازمانی بود.

بدین منظور پیشنهاد می‌شود واحدهای روابط عمومی کلیه دستگاه‌های دولتی یکی از برنامه‌های اصلی خود را حول محور مشارکت ساماندهی کنند تا با کمک مردم و ارتقای سرمایه اجتماعی، نیل به اهداف توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست عملی گردد. سازمان برنامه نیز در برنامه‌های توسعه باید به‌عنوان هماهنگ‌کننده اصلی بین سازمان‌های مجری برنامه مسئله توسعه پایدار و یک حرکت جمعی در جهت تحقق، آن را سرلوحه کار خود قرار دهد و سازمان‌های مجری را به رعایت موازین توسعه پایدار ترغیب کرده و در مواردی آن‌ها را ملزم به تبعیت از آن‌ها بنماید.

۶.۳. اصلاح نظام هزینه‌یابی در حسابداری پروژه‌ها

با مطرح شدن توسعه پایدار و ارزش‌گذاری برای منابع طبیعی به ظاهر رایگان، باید در نظام هزینه‌یابی پروژه‌ها نیز اصلاحات اساسی انجام گیرد. اگر کارایی پارتو^۷ را در نظر بگیریم، وضعیت هیچ‌کس را نمی‌توان بهتر کرد، مگر آن‌که حداقل وضع یک نفر بدتر شود؛ به عنوان مثال نمی‌توان غذای کافی از زمین بدست آورد؛ مگر آن‌که از فقر زمین برای نسل‌های آتی صرف‌نظر نمود. به زعم پرمن هیچ خوراک مجانی وجود ندارد (پرمن، ۱۳۹۴).

آن‌چه حسابداران این دوران بعنوان هزینه غذا محاسبه می‌کنند، مواد اولیه و نیروی کار مصروفه برای آن است؛ در حالی که هزینه‌های طبیعی که از میان می‌رود، هوایی که آلوده می‌شود و زباله‌هایی که در روی این کره خاکی انباشته می‌شود، جایی محاسبه نمی‌گردد. در حسابداری محیط‌زیستی می‌بایست برای این اقلام هزینه‌ای جایی در خور آن‌ها در نظر گرفته شود و مفهوم قیمت تمام شده، صوری و غیرواقعی جای خود را به معنای واقعی قیمت تمام شده بدهد. قیمتی که در آن تمام هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم، برای نسل امروز و نسل فردا محاسبه می‌شود.

برای تعادل بخشیدن به مصرف‌زدگی انسان مدرن که به کمک ابزارهای فناوری در تاراج منابع طبیعی، شتاب روزافزونی را تجربه می‌کند، باید در نظام حقوق مالکیت، اصلاحات اساسی صورت گیرد و انعکاس آن در محاسبات حسابداری دیده شود. باید کلیاتی را در حقوق مالکیت منابع طبیعی پذیرا شویم و سپس برای هزینه‌های منابع، شاخص‌ها و سنجه‌های قابل قبولی ارائه دهیم که حسابداران آن‌ها را ملاک تعیین قیمت تمام شده قرار دهند و در ترازنامه‌ها و حساب‌های سود و زیان خود آن‌ها را وارد کنند.

سازمان برنامه و بودجه می‌بایست به‌هنگام تصویب و نظارت پروژه‌ها این مهم را در نظر داشته باشد و هزینه‌یابی واقعی را ملاک سودآور بودن یا زیان‌بخش بودن پروژه‌ها بداند و منفعت عامه که متضمن حفظ منافع نسل‌های آتی است را در نظر داشته باشد.

۶.۴. الزام به الصاق پیوست توسعه پایدار به کلیه پروژه‌های دولتی

اگر بخواهیم اصول توسعه پایدار و رعایت مسئولیت اجتماعی را در برنامه‌ها لحاظ کنیم، نمی‌توانیم صرفاً بر اخلاقیات به‌عنوان ضمانت اجرای آن‌ها اتکا کنیم، بلکه باید سازمان‌های مجری را ملزم به رعایت اصول توسعه پایدار نماییم. در تکامل بحث مسئولیت اجتماعی نیز مشاهده می‌کنیم که مسئولیت اجتماعی در کشورها پس از مدتی به پاسخ‌گویی اجتماعی تغییر شکل داد و سازمان‌ها بر اساس قوانین، موظف به رعایت مسئولیت خود در برابر جامعه شدند.

^۷ Pareto efficient

برای تحقق پاسخگویی اجتماعی، سازمان برنامه و سازمان حفاظت محیط‌زیست باید برای کلیه برنامه‌های دولتی و برنامه‌هایی که دولت در آن‌ها نقش نظارتی دارد، تدوین یک پیوست توسعه پایدار را الزامی نمایند و رعایت آن را نیز کنترل و ارزیابی کنند. بدین ترتیب به تدریج لحاظ کردن موازین توسعه پایدار نهادینه شده و برنامه‌ریزان و مجریان آن را جزء لاینفک برنامه‌ها خواهند دید.

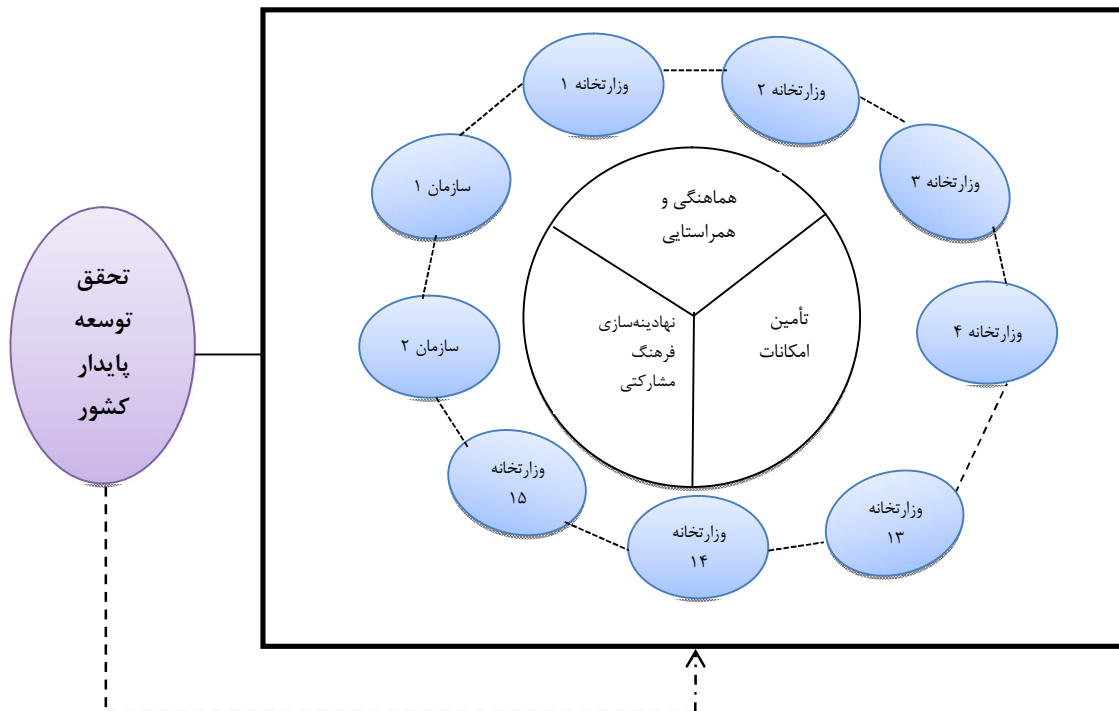
نتیجه مهم دیگری که از این الزام حاصل می‌شود تلاش سازمان‌ها در زمینه تحقیق و بررسی در چگونگی رعایت موازین توسعه پایدار می‌باشد که تحقیق و توسعه در این حوزه را رشد می‌دهد و سازمان‌ها را به بهره‌گیری از اصول علمی در این زمینه تشویق می‌نماید. زمانی که سازمان‌ها به تدوین پیوست توسعه پایدار موظف شدند، این وظیفه ضرورتاً در برنامه‌ها جایگاهی پیدا می‌کند و یکی از کانون‌های توجه برنامه‌ریزان می‌گردد که تدریجاً عملی شدن برنامه‌ها را از این جهت در پی خواهد داشت. سازمان حفاظت محیط‌زیست نیز می‌تواند با پایش پیوست‌های توسعه پایدار، بهترین پیوست که واجد اثربخشی و نوآوری باشد، را مورد تشویق قرار دهد و این فرهنگ را تقویت کرده و ترویج نماید.

به‌طور کلی سه ملاحظه اصلی از نظر حفظ محیط‌زیست باید در تمامی برنامه‌ها و به‌وسیله تمام دستگاه‌های دولتی رعایت شود:

- ۱- برداشت از منابع تجدیدشدنی باید با توجه به نرخ بازتولید طبیعی و هدایت‌شده این منابع انجام گیرد.
 - ۲- استخراج منابع پایان‌پذیر باید با نرخ انجام شود که بتوان منابع تجدیدشدنی را جانشین آن‌ها کرد.
 - ۳- دفع مواد زائد به محیط‌زیست باید با توجه به ظرفیت و قدرت جذب ضایعات در محیط‌زیست صورت گیرد (پرمن، ۱۳۹۴).
- ضرورت وجود پیوست توسعه پایدار در برنامه‌ها موجب می‌شود تا هزینه‌های زیست‌محیطی وارد محاسبات اقتصادی برنامه‌ها شوند. ما باید برای منابع طبیعی مانند آب‌وهوا و زیست‌بوم بهایی قائل شویم و آن‌ها را رایگان و دائمی تصور نکنیم، بلکه باید به آن‌ها به‌عنوان نوعی سرمایه بنگریم و استفاده از آن‌ها را منضبط و تابع یک قاعده درآوریم. در حال حاضر قیمت تمام‌شده در برنامه‌ها واقعی نیستند، چون میزان صرف منابع طبیعی و آلودگی‌های محیطی در آن‌ها دیده نشده است. باید سازمان‌ها را از به یغما بردن منابع طبیعی بازداریم و استفاده بی‌رویه از این منابع را محدود کنیم. ایجاد بازار منابع طبیعی به معنای قیمت‌گذاری استفاده از منابع طبیعی عمومی، نظارت سیستم دولت در این زمینه، نظام جبران خسارت وارده به محیط‌زیست و قانونمند کردن آن و نظام‌های تشویقی و بازدارنده مالیاتی در این زمینه کارساز خواهند بود (پرمن، ۱۳۹۴).
- پیوست توسعه پایدار زمینه رشد این رهیافت اقتصادی به محیط‌زیست را فراهم می‌آورد و به تدریج آن را نهادینه خواهد کرد.

۷. نتیجه‌گیری

با امعان نظر به مشکلات و راهکارهای مختلفی که برای رفع آن‌ها ارائه گردید، به الگویی دست یافتیم که در آن نقش‌های مغفول مانده توسعه پایدار دستگاه‌های دولتی در آن دیده شده و هماهنگی، همراستایی، فرهنگ جمع‌گرا و مشارکت‌جو و تأمین امکانات به‌عنوان ضرورت‌های توسعه پایدار در آن گنجانیده شده است. این الگو در شکل شماره ۹ نشان داده شده است.



شکل ۹. الگوی نظام یکپارچه توسعه پایدار کشور (منبع: محققان)

بر اساس این الگو زمانی می‌توان انتظار تحقق توسعه پایدار را در کشور داشته باشیم که میان وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های دولتی به‌عنوان بازیگران اصلی توسعه^۸، هماهنگی و انسجام عملی وجود داشته باشد تا در پرتو فرهنگ جمع‌گرا و مشارکت‌جو و تفاهم و همکاری، عزم ملی توسعه پایدار فراهم آید.

منابع

- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۹). موانع ساختاری اجرای برنامه توسعه در ایران. مدیریت و توسعه. شماره ۷.
- الوانی، سیدمهدی؛ قاسمی، سید احمدرضا. (۱۳۷۷). مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ اول.
- پرمن، راجر. (۱۳۹۴). اقتصاد محیط‌زیست. ترجمه حمیدرضا ارباب. تهران: نشر نی.
- دانایی‌فرد، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ فاطمی عقدا، سیدحمیدرضا. (۱۳۹۵). پیوند هرمنوتیک انتقادی با مطالعات سازمان و مدیریت: تحلیلی بر مبانی فلسفی و اسلوب اجرای آن در سازمان‌ها. فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره ۲. صص ۲۹-۵۶. DOI: ۱۰,۲۲۰۳۵/isih.۲۰۱۶,۲۱۵
- رهبری، مهدی. (۱۳۸۷). مشروطه ناکام. تهران: انتشارات کویر.
- رزمی، محمدجواد، صدیقی، سمیه. (۱۳۹۱). الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی. چهارمین همایش ملی اقتصاد؛ دانشگاه آزاد خمینی‌شهر.
- ریکور، پل. (۱۳۷۸). رسالت هرمنوتیک، دیوید کوزنهوری. حلقه انتقادی. ترجمه فرهاد مرادپور. ج ۲، تهران: روشنگران.
- سریع‌القلم، محمود. (۱۳۹۳). حسرت توسعه. وبسایت دکتر سریع‌القلم
- عبدالهی، محسن، فریادی، مسعود (۱۳۸۹)، چالش‌های حقوقی سازمان حفاظت محیط زیست ایران، مجله علوم محیطی، سال هفتم شماره چهارم

^۸ پیش‌فرض ما در این تحقیق نقش‌آفرینی مؤثر دستگاه‌های دولتی در شکل‌گیری قانون، برنامه‌ریزی و جهت‌دهی به فعالیت‌های دو بخش دیگر، یعنی بخش خصوصی و جامعه مدنی بوده است.

- عظیمی، حسین. (۱۳۷۳). مدارهای توسعه‌نیافتگی در اقتصاد ایران. تهران: نشر نی.
 - علیزاده، محسن؛ عرب، محبوبه. (۱۳۸۷). تأثیر حکمرانی خوب بر توسعه انسانی. ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. گام‌های پنج‌ساله توسعه ملی. قابل‌دسترس در <http://etmag.ir/index.php/>
 - غنجدی، مستانه؛ چیذری، محمد؛ صدیقی، حسن و ربیعی، علی. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت تغییر فرانوگرا (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع. ۲۶ خرداد.
 - مؤمنی، فرشاد. (۱۳۹۳). کلاف سردرگم برنامه‌ریزی توسعه در ایران. تهران: دوماهنامه اجتماع و توسعه.
 - نیلی، مسعود. (۱۳۸۳). اقتصاد ایران و معمای توسعه‌نیافتگی. تهران: مؤسسه انتشارات علمی.
 - Braun V. & Clarke V. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in Psychology . Qualitative research in Psychology. ۳ (۲).Pp. ۷۷-۱۱۰.
 - Chen Leida, Business-IT Alignment Maturing of Companies in China, Journal of Information & Management ۱۱, pp:۱۰۹-۱۳۲,(۲۰۱۰).
 - Clark, T. (۱۹۹۴). Linking the Grocery Channel: Technological Innovation, Organizational Transformation, and Channel Performance. Harvard University Graduate School of Business Administration, DBA Thesis
 - Henderson, J.C. & N. Venkatraman. (۱۹۹۱). Understanding strategic alignment. Business Quarterly. ۵۵. No. ۳.
 - Karna Jari & et al. (۲۰۰۱). Social responsibility in environmental marketing planning. European Journal of Marketing. Vol ۵. No ۶.
 - Luftman, Jerry & Brier, Tom. (۲۰۰۰). Achieving and Sustaining Business-IT Alignment, California Management Review.
 - OECD. (۲۰۰۶). Good practices in international sustainable development strategy of OECD.
 - Tuazon,D. Corder,G.D (۲۰۱۳),"Sustainable Development",International Journal of Sustainable Future for Human security, Vol.۱, No.۱
 - www.doe.ir
 - www.ershad.gov.ir
 - www.ict.gov.ir
 - www.mefa.gov.ir
 - www.mcls.gov.ir
 - www.moe.gov.ir
 - www.mohme.gov.ir
 - www.mop.ir
 - www.msy.gov
 - www.persianpet.org
 - www.shada.ir
-

Abstract:

لطفا متن زیر به انگلیسی ترجمه گردد:

طراحی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار کشور

این مقاله برگرفته از پژوهشی است که با هدف طراحی الگوی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار کشور انجام پذیرفته است. بدین منظور ۱۵ وزارتخانه و ۲ سازمان دولتی که بیشترین ارتباط را با برنامه‌های توسعه پایدار کشور دارند، انتخاب شدند. با بررسی مأموریت‌ها و وظایف این سازمان‌ها، به روش کیفی و از طریق مصاحبه‌های عمیق با متخصصان، کارشناسان و بازیگران و فرایند تحلیل تم، ارکان اصلی این نظام طراحی و ارائه شده است. محققان با این پیش‌فرض کار را آغاز کرده‌اند که دستگاه‌های دولتی در راهبردهای اصلی توسعه به عنوان قانون‌گذاران و برنامه‌ریزان توسعه در کشور نقش‌آفرینی می‌کنند؛ البته این بدان معنا نیست که نقش دو بخش دیگر که در قلمرو این تحقیق قرار نداشتند، فراموش شود.

توسعه پایدار مستلزم رشد متوازن و پایدار در بخش‌های فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی است. بنابراین اگر بخواهیم نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار را در بخش دولتی ایجاد کنیم، می‌بایست ضمن آن که خلاءهای قانونی و اجرایی هر سازمان در تحقق اهداف توسعه پایدار را شناسایی و رفع کنیم، زمینه هماهنگی اثربخش بین سازمان‌های دولتی متولی این مهم را نیز محقق سازیم. روابط بین نهادها باید به نحوی شفاف بوده و از سازوکاری مطلوب برخوردار باشد که مشکلات موجود را در روابط میان نهادها رفع نموده و بتواند به‌عنوان الگویی مطلوب مطرح شود. براساس یافته‌های این تحقیق زمانی می‌توان انتظار تحقق اهداف توسعه پایدار را داشت که در درجه اول بین تمامی دستگاه‌های دولتی هماهنگی و همراستایی و انسجام عملی وجود داشته باشد و جو حاکم بر مدیریت‌ها نیز تفاهم و مشارکت و وفاق باشد.

واژه‌های اصلی: توسعه پایدار، همراستایی، هماهنگی.