

## رشد اقتصادی در ایران

واژه رشد اقتصادی به معنی تولید بیشتر در بلندمدت است که ربطی به نوع نظام اقتصادی ندارد. رشد اقتصادی در اثر افزایش نهادهای تولید و یا در اثر رشد کارایی (تولید بیشتر نسبت به نهادهای) اتفاق می‌افتد و مهمترین هدف در توسعه اقتصادی است.

جدول شماره ۱ نرخ رشد تولید ناخالص داخلی (GDP) به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱ را در فاصله چهاردهه نشان می‌دهد که حکایت از افت و خیزهای زیاد بویژه در سالهای بعد از ۱۳۵۱ دارد و بیانگر ناپایداری آن و وابستگی شدید به درآمدهای نفتی است. به طوری که در هر دوره‌ای که درآمدهای نفتی افزایش یافته‌اند، رشد اقتصادی بالا رفته و بالعکس. عوامل عمده دیگری همچون مسایل بین‌المللی (نظیر جنگ سرد میان دو ابرقدرت و روابط آنها) وقوع انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی، توسعه فرهنگی، بسط و توسعه زیربنایهای اقتصادی، سطح علم و دانش، فناوری و مدیریت، بر رشد اقتصادی تاثیر داشته‌اند که در این مقاله مجالی برای بررسی همه آنها نیست.

میانگین نرخ رشد اقتصادی در چهار دهه فوق برابر با ۵/۴۶ درصد ولی طی سالهای ۷۸-۱۳۵۳ به مدت ۲۵ سال میانگین نرخ رشد اقتصادی ۲/۸۲ درصد بوده است که بیانگر کاهش نرخ رشد میانگین در دوده اخیر است. میزان حجم سرمایه‌گذاریهای انجام شده طی این ۲۵ سال به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۶۱ نزدیک به ۵۵۰۰۰ میلیارد ریال است که در مقایسه با نرخ رشد اقتصادی ۲/۸۲ درصدی مبلغ بسیار بالایی است.

در تحقیقات انجام گرفته (مجاور حسینی ۱۳۷۷) ایران در میان ۵۸ کشور منتخب دنیا در

# نقش کارآیی سازمان و مدیریت بر تحول اقتصادی

فرزاد معیری

## مقدمه

توانمندی و موفقیت هر کشوری در صحنه اقتصاد جهانی منوط به موفقیت سازمانها، و موفقیت آنها در گرو خلاقیت، نوآوری و کارایی است. به عبارت دیگر تحول و رشد اقتصادی هر

کشور تحت تاثیر مستقیم تحول سازمانها و مدیریت در آن تحقق می‌یابد. کشورهای نظیر ژاپن، انگلیس و آلمان بدون داشتن منابع توانسته‌اند با استفاده از قدرت دانش و مدیریت کارا در سازماندهی و تخصیص منابع، رشد اقتصادی شگرفی را در بلندمدت تجربه کنند. عوامل موثر بر کارایی و توانمندی سازمانها در دو دسته طبقه‌بندی می‌شوند:

۱- عوامل بیرون‌سازمانی (نظیر ساختار بازارها، اندازه و میزان دخالت دولت در اقتصاد، مشوقها و انگیزه‌های فعالیت، فضای کسب‌وکار و فرهنگ رشد و...)

۲- عوامل درون‌سازمانی (همچون نوآوری و خلاقیت، انگیزش، رهبری و مدیریت کارآمد). وجود عوامل بازدارنده فعالیت در فضای بیرون از سازمان و ضعف عوامل درون‌سازمانی، سبب ناکارایی فعالیت سازمانها و پایین بودن بهره‌وری در کل اقتصاد خواهند شد.

تحقیقات (مجاور حسینی - ۱۳۷۷) نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری زیاد کشورها بویژه کشورهای توسعه‌یافته در تجهیزات و ماشین‌آلات و نیروی انسانی در دهه‌های گذشته به دلیل پایین بودن بهره‌وری، رشد ناچیزی را در اقتصاد آنها به‌وجود آورده و در عوض کشورهایی

که سرمایه‌گذاری و رشد نیروی انسانی کمتری داشته ولی از بهره‌وری بالاتری برخوردار بوده‌اند رشد اقتصادی بیشتری را نظیر هنگ‌کنگ تجربه کرده‌اند.

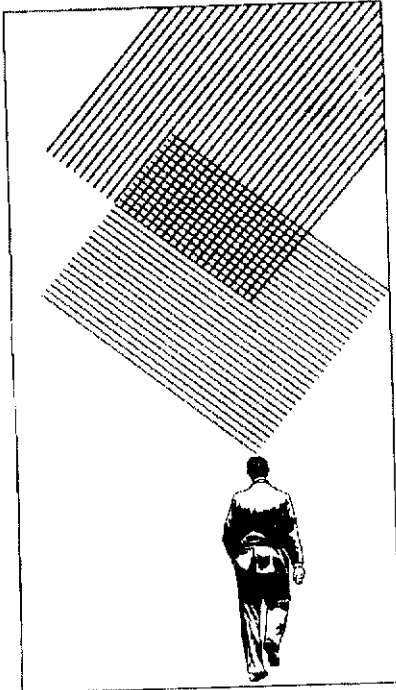
با توجه به مطالب فوق در این مقاله به صورت موردی سعی بر این است که عوامل بیرون‌سازمانی و درون‌سازمانی که در ایران عمده‌ترین موانع در برابر فعالیت سالم و رشد و بالندگی سازمانها و کل اقتصاد هستند، معرفی شوند، شاید که از این طریق ریشه بسیاری از مشکلات کشور نظیر تولید و اشتغال روشن شود.

در ابتدای مقاله مروری آماری بر روند رشد اقتصادی در چهار دهه گذشته در ایران خواهیم داشت و در ادامه به مهمترین عوامل بازدارنده بیرون و درون‌سازمانی فعالیت در سازمانها خواهیم پرداخت.

جدول شماره یک - نرخ رشد تولید ناخالص داخلی به قیمت ثابت سال ۱۳۶۱ (۷۸-۱۳۳۹)

۱۱/۶۹	۱۳۶۹	-۱۲/۹۴	۱۳۵۹	۱۰/۴۳	۱۳۴۹	۹/۴۱	۱۳۳۹
۱۱/۶۳	۱۳۷۰	۲/۷۸	۱۳۶۰	۱۲/۳۴	۱۳۵۰	۸/۴۸	۱۳۴۰
۵/۳۶	۱۳۷۱	۱۴/۵۴	۱۳۶۱	۱۷/۷۳	۱۳۵۱	۶/۴۵	۱۳۴۱
۳/۳۳	۱۳۷۲	۱۳/۰۹	۱۳۶۲	۸/۳۶	۱۳۵۲	۵/۸۴	۱۳۴۲
-۱/۱۶	۱۳۷۳	۰/۵۳	۱۳۶۳	۹/۸۷	۱۳۵۳	۷/۲۱	۱۳۴۳
۲/۸۱	۱۳۷۴	۱/۵۹	۱۳۶۴	۴/۵۴	۱۳۵۴	۱۴/۱۳	۱۳۴۴
۵/۵۴	۱۳۷۵	-۸/۹۷	۱۳۶۵	۱۷/۱۴	۱۳۵۵	۱۱/۴۳	۱۳۴۵
۳/۰۴	۱۳۷۶	-۰/۰۵	۱۳۶۶	-۱/۷۷	۱۳۵۶	۱۱/۱۲	۱۳۴۶
۲/۲۳	۱۳۷۷	-۴/۵	۱۳۶۷	-۱۳/۰۹	۱۳۵۷	۱۲/۱۶	۱۳۴۷

مأخذ: مجله بورس شماره ۱۸ صفحه ۱۳ و آمارسال ۱۳۷۶ به‌عنوان مجله اقتصاد ایران مردادماه ۱۳۸۰ صفحه ۷۵



●  
**موفقیت هر سازمان در گرو خلاقیت و کارایی است.**

**رشد اقتصادی هر کشوری تحت تاثیر مستقیم تحول سازمانها و مدیریت در آن تحقق می یابد.**

**عوامل محیطی و مدیریتی بر کارایی سازمانها موثرند.**

●  
**مشکلات تولید و اشتغال در کشور تنها با افزایش حجم سرمایه گذاری حل نمی شود بلکه در کنار آن نظام مدیریتی و کارایی سازمانها باید متحول گردد.**

اقتصادی و حمایتی. قانونی جلوگیری می کند. به جز انحصارهای طبیعی که به دلیل کارایی در تولید، مدیریت و تکنولوژی برتر و بازدهی ناشی از مقیاس شکل می گیرند. بقیه اشکال انحصار، بویژه انحصارات دولتی آثار نامطلوبی را به جای می گذارند. برای مثال پژوهش انجام شده (صالحی و مژدهی - ۱۳۷۸) نشان می دهد که ساختار انحصاری بازارها در ایران (به شکل دولتی آن) دارای آثار نامطلوب زیر بوده است. الف - رابطه نزدیکی بین سودهای انحصاری و فساد اداری وجود دارد که دلیل آن، کنترل قیمت منابع و تخصیص آنها از طریق مکانیسم اداری (نظیر کنترل نرخ ارز و نرخ سود اعزازات بانکی)، بسدور مجوزهای فعالیت و ایجاد حلقه های ارتباطی در اخذ مجوزهای فوق که هم جلو آزادی فعالیت را می گیرد و هم فساد را دامن می زند.

ب - کاهش کارایی و مدیریت ضعیف زیرا انحصار، ضعف مدیریت و ناکارایی را می پوشاند. ج - ناکارآمدی در تخصیص منابع که ناشی از کنترل قیمت منابع، کمبود انگیزه در کاهش هزینه ها و نبود خلاقیت و نوآوری است. د - کاهش رفاه مصرف کننده به دلیل بالا بودن قیمت، پایین بودن کیفیت، عدم تنوع و ناکافی بودن خدمات قبل و بعد از فروش.

مستقیمی با عملکرد رقابتی بازارها دارند. از ویژگیهای بازار رقابت، تعداد زیاد تولیدکنندگان و مصرف کنندگان کوچک، تولید کالاهای مشابه، شفافیت بازار (اطلاعات کامل) و آزادی و تحرک در فعالیت اقتصادی است. امروزه رقابت در بازار بر سر تولید برتر است و سودانتظاری است که بنگاههای دیگر را به تقلید و ورود به صنعت وامی دارد. شکل های دیگر رقابت، رقابت در تولید کالاهای مشابه رقابت در قیمت و کاهش هزینه ها است. عملکرد رقابتی بازارها به کاهش هزینه تولید و قیمت، تنوع کالا و بهبود دسترسی مصرف کننده به کالا و خدمات خواهد انجامید.

وجود بستر مناسب حقوقی (نظیر ایجاد و اعمال حقوق خصوصی از جمله حق مالکیت تصویب قوانین و ایجاد ساختار مناسب برای اعمال قراردادها، مبادلات خصوصی اقتصادی و کاهش هزینه مبادله) و تضمین جریان آزادانه اطلاعات و سازوکارهای جلوگیری از انحصارات زیان آور برای عملکرد کارآمد اقتصاد، لازمه یک اقتصاد مبتنی بر بازار است.

در مقابل بازار رقابت، بازار انحصاری قرار دارد که در آن یک یا چند بنگاه حاکم بر بازار می شوند و تولید، توزیع و قیمت را کنترل کرده و از آزادی فعالیت و ورود و خروج آزادانه بنگاهها و تولیدکنندگان دیگر با استفاده از ابزارهای

فاصله زمانی ۱۹۹۰-۱۹۶۵ میلادی از لحاظ رشد سرمایه گذاری رتبه سوم و از لحاظ رشد درآمد سرانه از رتبه ۵۸ و از لحاظ رشد بهره وری رتبه ۵۲ را داشته است. رتبه های فوق به خوبی بیانگر پایین بودن سطح بهره وری و نرخ رشد اقتصادی در مقایسه با سایر کشورهاست. به این ترتیب می توان نتیجه گرفت که حل مشکلات کشور نظیر تولید و اشتغال تنها با افزایش حجم سرمایه گذاری قابل حل نبوده و نخواهد بود و در کنار آن باید با ایجاد تحول در نظام مدیریتی به رشد بهره وری و کارایی در سازمانهای دولتی و خصوصی پرداخت و زمینه رشد اقتصادی بیشتر را فراهم آورد.

نکته ای که در رابطه با کشورمان درخور اهمیت است ظرفیتهای خالی و زیر ظرفیت کارکردن بسیاری از کارخانجات کشور است که منجر به بالا رفتن میانگین هزینه های تولید و کاهش سود و توان رقابت آنها شده است. بنابراین، مشکل کشور تنها با سرمایه گذاری فیزیکی حل نمی شود و سرمایه گذارهای انسانی نیز به دلیل اعمال سیاست درهای بسته در تجارت و جلوگیری از سرمایه گذاری خارجی تاثیر کمی بر رشد اقتصادی داشته است زیرا هر دو به دانش نوین فناوری روز وابسته هستند در صورتی که تشکیلات داخلی بدون رقابت، به دانش نو احساس نیاز نمی کنند، در نتیجه تقاضا برای قشر تحصیلکرده را کاهش داده است. (مجاور حسینی ۱۳۷۷)

#### عوامل موثر بر کارایی سازمانها

سازمانها تحت تاثیر دوسری از عوامل قرار دارند که عبارتند از:

۱ - عوامل برون سازمانی (محیطی)؛ ۲ - عوامل درون سازمانی (مدیریتی).

#### ۱ - عوامل برون سازمانی (محیطی)

عوامل محیطی به فضایی گفته می شود که سازمانها در آن به فعالیت اقتصادی و کار می پردازند نظیر ساختار بازارها، نقش دولت در اقتصاد، تحولات فرهنگی و عوامل سیاسی و تشکیلاتی. تحقیقات صورت گرفته (ایمانی راد، صالحی مژدهی و دیگران) در ایران بیانگر نامناسب بودن فضای کسب و کار و محیط فعالیت برای سازمانهاست. در ذیل به برخی از این عوامل برون سازمانی اشاره می شود.

ساختار بازارها در ایران: کارایی اقتصادی، تخصیص بهینه منابع و عدالت اجتماعی رابطه

و - فاصله طبقاتی و توزیع نابرابر درآمد که ناشی از سودها و ثروت‌های حاصل از انحصارات و امتیازات انحصاری است که می‌تواند انگیزه کسب ثروت از طریق پس‌انداز، سرمایه‌گذاری و نوآوری را از بین ببرد و حتی به فرار سرمایه نیز بینجامد.

بزرگ بودن دولت و دخالت و کنترل اقتصاد (طولی بودن دستگاه‌های اداری، تعدد مراجع تصمیم‌گیری و تغییرات مداوم آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های اجرایی، پایین بودن کارایی مدیران دستگاه‌های دولت، قوانین ضد تولید (قوانین مسالیاتی، بیمه و کار)، سهمیه‌بندی و کنترل تجارت از طریق صدور مجوز واردات و صادرات و نرخ تعرفه و سود بازرگانی، کنترل قیمت‌ها و اعتبارات و صدور مجوزهای فعالیت) از دلایل اصلی شکل‌دهنده ساختار انحصاری بازارها در ایران هستند که عمده‌ترین عوامل مسیحی (سرون‌سازمانی) موثر بر فضای کسب‌وکار نیز به‌شمار می‌آیند که در نهایت سبب تأخیر و نوسان در رشد و حرکت کلی اقتصاد شده‌اند.

در همین رابطه سازمان مدیریت صنعتی در یک کار پژوهشی با مقایسه ایران و ۵۰ کشور جهان نشان داده که کشور ایران نامساعدترین محیط و فضا را برای کسب‌وکار داشته است.

سطح توسعه اقتصادی: شکل گرفتن زیربنای اقتصادی و اجتماعی، انواع بازارهای مالی و اعتباری، سطح علم و دانش و عرضه آن، سطح تکنولوژی و خلاقیت در کار و تولید از عوامل اساسی در کارآمدی و بهره‌وری بیشتر در سازمانها و کل اقتصاد به‌شمار می‌آیند. به عبارت دیگر

بستگاهها و سازمانهایی که در جوامع کمتر توسعه یافته و یا سستی شکل می‌گیرند به دلیل ناقص بودن بازارها، هزینه تولید بالا و ناکارآمدی دولت در انجام وظایف کلاسیک خود از موفقیت کمتری برخوردار می‌شوند. وجود دولت متناقض در ایران به دلیل دخالت در اقتصاد و عدم حفاظت از حقوق مالکیت سبب شکل گرفتن انحصارات تشبیه شده، بازارهای مالی ناپکیارچه، گسترش هزینه مبادله و بستگاههایی گردیده که نتایج آن گسترش سرمایه‌داری تجاری، فسق‌دان طبقه مدیران خلاق و نبود پیشرفت تکنولوژی و رقابت تکنولوژیک بوده است (رنانی - ۱۳۷۶).

تحولات فرهنگی: تحولات فرهنگی در هر جامعه‌ای شامل مواردی نظیر گرایش به علم و

کاربردی کردن آن با اهداف اقتصادی و زندگی بهتر، سختکوشی، مسئولیت‌پذیری و نظم، تدبیر و خلاقیت و نوآوری در کار، احترام به قانون و رعایت حقوق دیگران می‌شود که در عمل جامعه را به سوی تحول و توسعه اقتصادی رهنمون می‌سازد. تحقیقات مک‌کله‌لند نشان می‌دهد که مابین میل به پیشرفت و رشد اقتصادی رابطه مثبت وجود دارد. به نظر وی تلاش برای رشد و پیشرفت قبل از رشد اقتصاد اتفاق می‌افتد و کشورهایی که فرهنگ آنها نیاز به پیشرفت را تبلیغ نمی‌کند با ناکارایی و زوال اقتصادی روبرو می‌شود.

عوامل سیاسی و تشکیلاتی: مشروعیت، کارآمدی و دوراندیشی، هماهنگی و قانونمندی تشکیلات سیاسی و اداری یک کشور، امنیت، ثبات سیاسی و فضای نقد و بررسی، فضای مناسب را برای پوشش جامعه فراهم می‌آورد. در غیر این صورت، خشونت، سرکوب و فساد، تبعیض و دروغ و نارضایتی، ناامنی و بی‌ثباتی بروز خواهد کرد که نتیجه آن متوقف ساختن پویایی اقتصادی و اجتماعی خصوصاً در زمینه تفکر علمی و نوآوری فنی است. نتایج تحقیقات سالی (SULLY) که در ۱۱۰ کشور در فاصله سالهای ۸۰-۱۹۶۰ انجام شده، نشان می‌دهد که نرخ رشد GDP سرانه در کشورهایی که از فضای باز سیاسی برخوردار بوده‌اند برابر با ۲/۵۳ درصد و در کشورهای با فضای سیاسی بسته ۱/۴۱ درصد بوده است.

## ۲- عوامل درون‌سازمانی (مدیریتی)

عوامل درون‌سازمانی به مدیریت سازمانها در برنامه‌ریزی و سازماندهی، رهبری و کنترل و ایجاد انگیزش، خلاقیت و نوآوری در کارکنان مربوط می‌شود.

از مهمترین وظایف مدیران، ایجاد انگیزش و خلاقیت و نوآوری در درون سازمان است زیرا حیات اقتصادی هر سازمان به نوآوری و نوآوری به انگیزش و مشارکت کارکنان آن وابسته است. مدیران باید تلاش پیگیر و جدی را در شناخت افراد و مبنای رفتاری آنها داشته باشند زیرا رفتار افراد در حلاله صورت نمی‌گیرد و همواره دارای دلایل، محرکها و انگیزه‌هایی است که اغلب همین دلایل به رفتار اشخاص جهت، مسیر و هدف می‌دهند. در واقع این محرکها مبنای انگیزش افراد را تشکیل می‌دهند. انگیزش تحت تاثیر عوامل درونی و بیرونی افراد قرار دارد نظیر

عشق، اعتقادات و تمایلات و کنشهای درونی و یا برخورد نامناسب مدیران با کارکنان. علاوه بر کارکنان خود مدیران نیز از این قاعده مستثنی نیستند و رفتار آنها تحت تاثیر مسایل انگیزشی است.

نتایج یک تحقیق پرسشنامه‌ای که توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی در رابطه با شناخت عوامل موثر بر مشارکت کارکنان دولتی در ایران صورت گرفته، نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان در امور سازمان خود بسیار کم است. (تعداد این پرسشنامه ۱۰۰۰ عدد بوده که بین ۳ گروه از کارکنان سه وزارتخانه، جهاد سازندگی، بهداشت و کار و امور اجتماعی توزیع شده است). در این پژوهش عامل (فقدان انگیزه) مهمترین فاکتور شناخته شده در عدم مشارکت جوی کارمندان معرفی شده است.

در این پژوهش به عمده‌ترین عوامل موثر بر انگیزش کارکنان و کارمندان در موارد زیر اشاره شده است.

- ۱- انتخاب مدیران باید براساس شایستگی آنها باشد در غیر این صورت، کارکنان به این نتیجه خواهند رسید که حتی در صورت لیاقت و ابتکار و خلاقیت در کار، ارتقا نخواهند یافت که نشان از بی‌توجهی به نوآوران و کارکنان موفق خواهد بود.
- ۲- بی‌نظمی و مشخص نبودن وظایف و انتظارات از مدیران و کارکنان و در کنار آن فقدان سیستم نظارتی کارآمد برای تشخیص کارمندان و مدیران موفق و ناموفق به نحوی که به ارتقا و تشویق افراد موفق و تعویض و آموزش مجدد افراد ناموفق بینجامد (ارزیابی براساس عملکرد).
- ۳- اداره سازمانها براساس دستورات و بخشنامه‌های ارسالی از بالا، در عمل به کاهش آزادی و خلاقیت در آنها می‌انجامد (انفعال مدیران و کارمندان).

- ۴- نارضایتی شغلی به دلایلی نظیر محدودیت امکانات، رفاهی و تامین اجتماعی، عدم احساس شخصیت و احترام در محل کار و یا پایین بودن آموزش و مهارت و یا عدم ارتباط دانشی و تخصصی با وظیفه محوله.

- ۵- عدم احساس امنیت و دغدغه شغلی.

- ۶- پایین بودن سطح معیشت کارکنان. شوماخر در کتاب (کوچک زیباست) به صورت موجز راز موفقیت سازمانها را (که در رابطه با مسایل درون سازمانی است) به شرح ذیل بیان کرده است:

- باید نوعی نظم وجود داشته باشد چون نتیجه

کارآمد اقتصاد است و آثار سوء اقتصادی و اجتماعی ایجاد می‌کند.

۲ - مناسب نبودن فضای کسب و کار نظیر وجود قوانین مالیاتی، کار و بیمه کنترل منابع و سیاستهای تجاری نامناسب، توسعه نیافتگی و ناپیکارچگی بازارهای مالی و فقدان طبقه مدیران خلاق و رقابت تکنولوژیک و کوچک بودن مقیاسهای تولید، جو فعالیتهای کارآمد را نامساعد کرده است.

۳ - پایین بودن انگیزه فعالیت و مشارکت در کار، عامل مهم درون سازمانی ناکارآمدی است.

۴ - مناسب نبودن فضای فرهنگی جامعه و ضعف در انتقال دانش و مهارت و بکارگیری آن در عمل به ناکارآمدی و روال اقتصادی منجر خواهد شد. □

#### منابع و مأخذ:

۱ - ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر شماره های ۸۶-۸۷-۸۸-۹۰-۹۱-۹۲.

۲ - محسن رنایی، بازار یا نایابزار: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی، تهران ۱۳۷۶.

۳ - حسین صالحی و افشین جعفری مزدهی، بررسی ساختار بازارهای ایران، اقتصاد ایران، فصل ششم محمد طیبیان، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، تهران ۱۳۷۸.

۴ - فرشید مجاور حسینی، سرمایه گذاری، بهره‌وری و رشد اقتصادی در ایران و ۵۷ کشور

جهان اقتصاد ایران، فصل پنجم محمد طیبیان، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، تهران ۱۳۷۸.

۵ - شبکو اقبال، رفتار سازمانی: جزوه درسی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه تهران ۶۸-۱۳۶۷.

۶ - دکتر مرتضی ایمانی راد، روابط حاکم بر فضای کسب و کار در ایران، روزنامه اطلاعات، هفدهم شهریور ماه ۱۳۸۰.

۷ - گزارش روز، مدیریت مشارکتی، روزنامه اطلاعات، هفتم مهرماه ۱۳۸۰.

۸ - حمید ایبسی، واقعیات توسعه نیافتگی، نشر سهامی انتشار، چاپ دوم ۱۳۷۷.

۹ - مرتضی قهرباغیان، اقتصاد رشد و توسعه، جلد ۱، نشر نی - چاپ اول، تهران ۱۳۷۰.

۱۰ - ای. اف. شوماخر، کوچک زیباست، ترجمه علی رامین، نشر سروش، چاپ سوم، تهران ۱۳۷۲.

● فرزند معیری: عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنجان.

**زیر ظرفیت کار کردن بسیاری از کارخانجات کشور باعث بالا رفتن هزینه های تولید و کاهش توان رقابتی آنها شده است.**

**تحقیقات نشان داده که فضای کسب و کار برای سازمانها در ایران مناسب نیست.**

**عملکرد رقابتی بازارها، به کاهش هزینه تولید و تنوع کالا خواهد انجامید.**

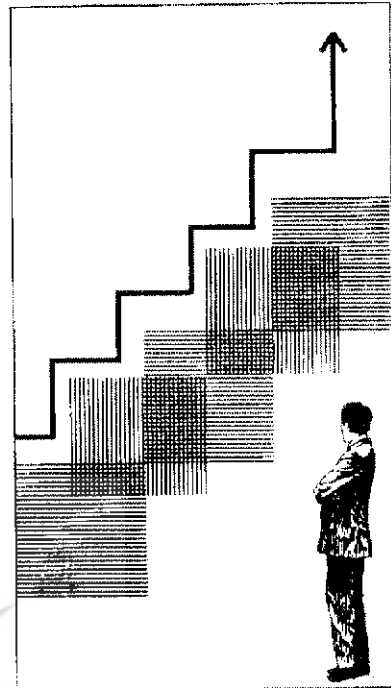
**بزرگ بودن دولت، کنترل اقتصاد، تعدد مراجع تصمیم گیری، تغییر مداوم آئین نامه ها از جمله دلایل کند شدن حرکت اقتصاد ایران است.**

دهه، دارای افت و خیزهای زیادی بویژه بعد از سالهای ۱۳۵۱ بوده است. به برخی از عوامل آن نظیر جنگ و وقوع انقلاب اسلامی و نوسانات درآمدهای نفتی و نقش حمایتی دولت اشاره شد که به دنبال آن سوالی پیش آمد که چرا ایران با وجود سرمایه گذارهای مادی و انسانی گسترده از

رشد اقتصادی پایداری برخوردار نبوده است که نتایج تحقیقات دلیل آن را پایین بودن بهره‌وری نشان می‌داد. در ادامه موانع فعالیت کارآمد و بهره‌وری پایین در سازمانها را به عوامل محیطی برون سازمانی و عوامل درون سازمانی تقسیم کردیم. در عوامل برون سازمانی به مجموعه عواملی که فضای کسب و کار را تشکیل می‌دهد و در عوامل درون سازمانی به انگیزش که از وظایف مهم مدیران به شمار می‌رود اشاره شد و تا آنجا که ممکن بود از نتایج تحقیقات انجام گرفته در ایران و کشورهای دیگر استفاده کردیم تا شاید پنجره‌ای به سوی حل مشکلات اصلی کشور نظیر تولید و اشتغال و بهره‌وری پایین باز شود.

ضمناً برپایه نتایج تحقیقات انجام شده در ایران و دیگر کشورها می‌توان به این نتیجه رسید که:

۱ - وجود انحصارات دولتی و ساختار انحصاری بازارها مانع بزرگی بر سر راه فعالیت



بی‌نظمی، نداشتن ثمر و عایدی است اما بهای نظم نباید نبود کردن آزادی خلاق (نوآوری) باشد زیرا نظم به کارایی و آزادی خلاقیت به مکاشفه و نوآوری می‌انجامد؛

● دادن اختیار و مسئولیت و پاسخگویی به اندازه مسئولیت؛

● موفقیت یک واحد از سازمان باید به آزادی بیشتر و دامنه مالی وسیعتر آن بینجامد. در صورتی که عدم توفیق (زیان عملکرد) به محدودیت و کاهش عملکرد منجر نگردد؛

● انگیزش، مدیر که در رأس قرار دارد مشکل انگیزش نیست و هرچه به سمت پایین تر حرکت کنیم انگیزش مطرح شده و حاد می‌گردد. تنها مزدی که کارمند می‌گیرد انگیزه کار نیست و کافی هم نیست؛

● نباید دستورات از بالا به کاهش آزادی و خلاقیت در رده‌های پایین منجر شود (رده‌های پایین امکان ارائه نظر و حتی نقد و رد دستورات را داشته باشند).

#### نتیجه گیری

در این مقاله سعی شد تا موانع فعالیت کارآمد سازمانها را به صورت کلی و با نگاه به اقتصاد ایران شناسایی کنیم و نشان دادیم که روند نرخ رشد تولید ناخالص داخلی ایران طی چهار