

چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی کارکنان ادارات شهر کازرون

حمیده طهماسبی^۱، شهرام حافظی^۲، محمد حسن بهبودی^۳

^۱ دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مدیریت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، ایران

^۲ استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، ایران

^۳ عضو هیات علمی وابسته گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، ایران

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی انجام شده است. مطالعه موردی شامل کارکنان ادارات شهر کازرون می‌باشد تا موانع و مشکلات اصلی در مسیر تحقق توسعه پایدار در این سازمان‌ها بررسی شود. **روش:** این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی و با رویکرد پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کازرون بود که حدود ۴۵۰ نفر برآورد شد. نمونه‌ای به حجم ۲۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته بود که بر اساس ادبیات موضوع و با بهره‌گیری از نظرات کارشناسان طراحی شد. **پایایی ابزار:** پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن برابر با ۰٫۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب ابزار می‌باشد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که چالش‌های اصلی اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در ادارات شهر کازرون شامل کمبود منابع مالی، مقاومت فرهنگی و سازمانی، ضعف آموزش و آگاهی کارکنان، و نبود حمایت‌های مدیریتی کافی است. همچنین، این چالش‌ها به طور معناداری بر کیفیت و اثربخشی اجرای برنامه‌های توسعه پایدار تأثیر منفی دارند. **نتیجه‌گیری:** برای بهبود اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی کازرون، لازم است اقدامات عملیاتی شامل افزایش منابع مالی، ارتقاء فرهنگ سازمانی، آموزش مستمر کارکنان و تقویت حمایت‌های مدیریتی صورت گیرد. توجه به این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز تحقق اهداف توسعه پایدار در سطح محلی و ملی باشد.

واژگان کلیدی: چالش‌ها، توسعه پایدار، سازمان‌های دولتی؛ کارکنان، ادارات شهر کازرون

۱-مقدمه

توسعه پایدار به عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف جهانی در دهه‌های اخیر مطرح شده است و سازمان‌های دولتی نقش کلیدی در تحقق این هدف ایفا می‌کنند. برنامه‌های توسعه پایدار، چارچوبی جامع برای مدیریت منابع، حفاظت از محیط زیست، ارتقاء عدالت اجتماعی و رشد اقتصادی متوازن ارائه می‌دهند. با این حال، اجرای این برنامه‌ها در سازمان‌های دولتی با چالش‌ها و موانع متعددی مواجه است که می‌تواند روند پیشرفت و تحقق اهداف توسعه پایدار را کند یا متوقف سازد. شهر کازرون به عنوان یکی از شهرهای مهم استان فارس، دارای ساختار گسترده‌ای از ادارات دولتی است که اجرای موفق برنامه‌های توسعه پایدار در این سازمان‌ها می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر توسعه منطقه‌ای داشته باشد.

با وجود اهمیت بالای توسعه پایدار، گزارش‌ها و مشاهدات میدانی نشان می‌دهد که سازمان‌های دولتی در شهر کازرون با مشکلات و چالش‌های متعددی در اجرای برنامه‌های توسعه پایدار مواجه هستند. این چالش‌ها شامل کمبود منابع مالی، مقاومت فرهنگی و سازمانی، ضعف آموزش و آگاهی کارکنان و نبود حمایت‌های مدیریتی کافی می‌باشد. عدم توجه به این موانع می‌تواند منجر به ناکارآمدی برنامه‌ها و عدم تحقق اهداف توسعه پایدار گردد. بنابراین، شناخت دقیق این چالش‌ها و عوامل مؤثر بر اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در ادارات دولتی کازرون ضروری است. با توجه به اهمیت توسعه پایدار در بهبود کیفیت زندگی و حفظ منابع برای نسل‌های آینده، بررسی موانع اجرای این برنامه‌ها در سازمان‌های دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سازمان‌های دولتی به عنوان متولیان اصلی سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های توسعه، نیازمند شناخت دقیق چالش‌ها و یافتن راهکارهای عملی برای رفع آن‌ها هستند. پژوهش حاضر با تمرکز بر ادارات شهر کازرون، می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا با درک بهتر مشکلات موجود، راهکارهای مؤثرتری برای بهبود فرآیند اجرای برنامه‌های توسعه پایدار ارائه دهند و در نتیجه، به تحقق اهداف کلان توسعه پایدار در سطح محلی و ملی کمک نمایند.

مطالعات داخلی و خارجی متعددی به بررسی چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی پرداخته‌اند. به عنوان مثال، پژوهش «چالش‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی ایران (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸)» به کمبود منابع مالی و مقاومت فرهنگی به عنوان مهم‌ترین موانع اشاره کرده است. همچنین، مطالعه «موانع اجرای توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی هند (Kumar & Singh, 2019)» نقش آموزش و آگاهی کارکنان و حمایت مدیریتی تأکید دارد. این یافته‌ها با نتایج اولیه پژوهش حاضر همخوانی داشته و اهمیت بررسی جامع چالش‌ها در بستر محلی را نشان می‌دهد.

اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی به عنوان یکی از الزامات اساسی جهت تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی کشورها شناخته می‌شود. توسعه پایدار مفهومی جامع است که بر حفظ منابع طبیعی، ارتقای عدالت اجتماعی و رشد اقتصادی متوازن تأکید دارد و سازمان‌های دولتی نقش کلیدی در سیاست‌گذاری و اجرای این برنامه‌ها ایفا می‌کنند (اقتصاد معاصر، ۱۴۰۱). با این حال، در ایران و به ویژه در سازمان‌های دولتی، چالش‌های متعددی در مسیر تحقق توسعه پایدار وجود دارد که مانع از اجرای مؤثر این برنامه‌ها می‌شود (مرکز مطالعات مدیریت توسعه پایدار، ۱۴۰۲). با وجود اهمیت بالای توسعه پایدار، بررسی‌های میدانی و پژوهشی نشان می‌دهد که سازمان‌های دولتی در ایران با موانع جدی در اجرای برنامه‌های توسعه پایدار مواجه‌اند. این چالش‌ها شامل کمبود منابع مالی، مقاومت فرهنگی و سازمانی، ضعف آموزش و آگاهی کارکنان، ناکارآمدی مدیریتی و نبود حمایت‌های لازم از سوی مدیران ارشد است (اقتصاد معاصر، ۱۴۰۱). مرکز مطالعات مدیریت توسعه پایدار، ۱۴۰۲) در شهر کازرون نیز به عنوان یک شهر با ساختار گسترده ادارات دولتی، این مشکلات به طور

محسوس وجود دارد و می‌تواند مانع تحقق اهداف توسعه پایدار شود. عدم شناخت دقیق این موانع و راهکارهای مقابله با آنها، اجرای برنامه‌ها را با ناکارآمدی مواجه می‌سازد.

با توجه به اهمیت توسعه پایدار در تضمین آینده اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی کشور و نقش حیاتی سازمان‌های دولتی در این مسیر، شناسایی چالش‌های موجود و ارائه راهکارهای عملی جهت رفع آنها ضروری است. پژوهش حاضر با تمرکز بر کارکنان ادارات دولتی شهر کازرون، می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا با درک بهتر موانع، برنامه‌ریزی‌های مؤثرتری برای بهبود فرآیند اجرای توسعه پایدار انجام دهند. همچنین، این مطالعه می‌تواند به تقویت کارآمدی سازمان‌ها و ارتقای کیفیت خدمات دولتی منجر شود (ایران تینک‌تنکز، ۱۴۰۲؛ ویرگول، ۱۴۰۲).

مطالعات متعددی در داخل و خارج کشور به بررسی چالش‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی پرداخته‌اند. محمدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی در ایران، کمبود منابع مالی و مقاومت فرهنگی را از مهم‌ترین موانع اجرای توسعه پایدار معرفی کرده‌اند (مرکز مطالعات مدیریت توسعه پایدار، ۱۴۰۲). همچنین Kumar & Singh (2019) در مطالعه‌ای در هند، نقش آموزش کارکنان و حمایت مدیریتی را در موفقیت برنامه‌های توسعه پایدار برجسته کرده‌اند. یافته‌های دنیای اقتصاد (۱۴۰۴) نیز نشان می‌دهد که فقدان نگاه سیستمی و ناکارآمدی مدیریتی از عوامل اصلی ناکامی برنامه‌های توسعه در ایران است. این مطالعات همگی بر ضرورت توجه به عوامل فرهنگی، مالی، آموزشی و مدیریتی تأکید دارند که با نتایج اولیه پژوهش حاضر همخوانی دارد.

۲- مبانی نظری برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی

برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی بر پایه مجموعه‌ای از اصول، نظریه‌ها و رویکردهای مدیریتی و سیاست‌گذاری استوار است که هدف آنها تأمین نیازهای نسل حاضر بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای تأمین نیازهای خود است. این مبانی نظری به شرح زیر قابل تبیین است:

۲-۱- مفهوم توسعه پایدار

توسعه پایدار مفهومی است که از دهه ۱۹۸۰ میلادی با تأکید بر پیوند میان ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و به‌ویژه زیست‌محیطی توسعه مطرح شد. در این رویکرد، استفاده پایدار از منابع طبیعی، حفظ محیط زیست برای نسل‌های آینده و در نظر گرفتن منافع و هزینه‌های اجتماعی در تصمیم‌گیری‌های توسعه‌ای اهمیت ویژه‌ای دارد. برخلاف توسعه سنتی که تمرکز اصلی بر سرمایه و رشد اقتصادی دارد، توسعه پایدار منابع پایه طبیعی را نخستین محدودیت توسعه می‌داند و بر عدالت بین‌نسلی تأکید می‌کند (میرسپاسی، ۱۴۰۰).

۲-۲- نقش مدیریت دولتی نوین

مدیریت دولتی نوین به عنوان محور تحقق توسعه پایدار شناخته می‌شود. این رویکرد مدیریتی با ساختارهای پویا، تمرکززدایی، انعطاف‌پذیری سازمانی و مشارکت همه‌جانبه افراد، به دنبال ارتقای کیفیت زندگی، برقراری عدالت اجتماعی و حل مسائل عمومی جامعه است. همچنین، مدیریت دولتی نوین بر استفاده از روش‌های علمی، تجربه‌محور و عمل‌گرا تأکید دارد و مسئولیت بیشتری نسبت به محیط پیرامونی خود احساس می‌کند. (مرکز مطالعات مدیریت توسعه پایدار، ۱۴۰۲).

۳-۲- یکپارچگی و هماهنگی نهادی

تحقق توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی مستلزم وجود نظام مدیریت یکپارچه و هماهنگ است. این نظام باید خلأهای قانونی و اجرایی هر سازمان را شناسایی و رفع کند و زمینه هماهنگی اثربخش بین دستگاه‌های دولتی متولی توسعه پایدار را فراهم آورد. بر اساس یافته‌های پژوهشی، زمانی می‌توان انتظار تحقق اهداف توسعه پایدار را داشت که میان همه دستگاه‌های دولتی هماهنگی، همراستایی و انسجام عملی وجود داشته باشد و فضای مدیریتی مبتنی بر تفاهم و مشارکت باشد. (صائبی، ۱۴۰۰)

۳-۱- ابعاد سه‌گانه توسعه پایدار

برنامه‌های توسعه پایدار بر سه بعد اصلی استوارند:

- بعد اقتصادی: تأمین رشد اقتصادی پایدار، توزیع عادلانه فرصت‌ها و منابع، و کاهش فقر.
- بعد اجتماعی: ارتقای عدالت اجتماعی، مشارکت مردمی، و افزایش کیفیت زندگی.
- بعد زیست‌محیطی: حفاظت از منابع طبیعی، کاهش آلودگی و تضمین سلامت محیط زیست برای نسل‌های آینده.

۳-۱- نظریه حکمرانی خوب

یکی از مبانی نظری مهم در توسعه پایدار، نظریه حکمرانی خوب است. بر اساس این نظریه، توسعه پایدار حاصل تعامل مؤثر سه نهاد اصلی جامعه یعنی دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است. هر یک از این نهادها وظایف و نقش‌های خاصی دارند و تعاملات میان آن‌ها باید شفاف، هماهنگ و مبتنی بر مشارکت باشد تا توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی محقق شود. (سعادت، ۱۳۹۸)

۳-۲- شاخص‌ها و ارزیابی توسعه پایدار

برای اجرای برنامه‌های توسعه پایدار، استفاده از شاخص‌های معتبر بین‌المللی ضروری است. این شاخص‌ها ابعاد مختلف توسعه را در سطوح خرد و کلان، بر اساس موضوعات مختلف و مطابق با طبقه‌بندی‌های سازمان ملل و نهادهای بین‌المللی، مورد سنجش قرار می‌دهند. مبانی برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی بر اصولی چون عدالت بین‌نسلی، استفاده پایدار از منابع، یکپارچگی نهادی، مشارکت همه‌جانبه و حکمرانی خوب استوار است. مدیریت دولتی نوین با رویکرد عمل‌گرا و مسئولیت‌پذیر، نقش کلیدی در تحقق این اهداف ایفا می‌کند و هماهنگی و همراستایی میان دستگاه‌های دولتی، شرط لازم برای موفقیت برنامه‌های توسعه پایدار است. (شیمون ال دولان و رندال اس. شولر، ۱۳۹۷)

۱. ضرورت توسعه پایدار

توسعه پایدار به معنای تأمین نیازهای حال حاضر بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای تأمین نیازهای خود است که در پاسخ به معضلات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی جهان مطرح شده است این مفهوم در سازمان‌های دولتی اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا دولت‌ها به عنوان سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اصلی توسعه، نقش کلیدی در تحقق این اهداف ایفا می‌کنند. (صائبی، ۱۴۰۰)

۳-۳- یکپارچگی نهادی و هماهنگی بین سازمان‌ها

یکی از مبانی کلیدی توسعه پایدار در بخش دولتی، طراحی و اجرای نظام مدیریت یکپارچه است که بتواند خلأهای قانونی و اجرایی هر سازمان را شناسایی و رفع کند و هماهنگی اثربخش بین سازمان‌های دولتی متولی توسعه پایدار را فراهم آورد

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نبود هماهنگی و همراستایی میان وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها به دلیل ساختارهای وظیفه‌ای مجزا و فرهنگ فردگرایی، از موانع اصلی تحقق توسعه پایدار در ایران است. (سعادت، ۱۳۹۸)

۴-۱- ابعاد سه‌گانه توسعه پایدار و تأثیر آن بر عملکرد سازمان‌های دولتی

برنامه‌های توسعه پایدار باید به صورت متوازن به ابعاد اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و زیست‌محیطی توجه کنند. ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی با محوریت توسعه پایدار نشان داده است که ابعاد زیست‌محیطی و اجتماعی-فرهنگی در اولویت بالاتری نسبت به بعد اقتصادی قرار دارند و این امر بر نحوه طراحی و اجرای برنامه‌ها تأثیرگذار است. (زاهدی، ۱۳۹۸)

۴-۱- نقش مدیریت دولتی نوین و حکمرانی خوب

مدیریت دولتی نوین با رویکردی مشارکتی، شفاف و پاسخگو، محور تحقق توسعه پایدار است. این مدیریت بر پذیرش مفهوم توسعه پایدار، یکپارچه‌سازی ملاحظات محیطی در اهداف توسعه و استفاده پایدار از منابع تأکید دارد همچنین نظریه حکمرانی خوب بر تعامل مؤثر میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی تأکید می‌کند که لازمه تحقق توسعه پایدار است.

۴-۲- موانع ساختاری و فرهنگی

ساختارهای وظیفه‌ای مستقل وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها، فرهنگ فردگرایی و نبود فضای تفاهم و مشارکت، از موانع جدی در نهادینه‌سازی توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی است این موانع باعث می‌شود که فعالیت‌ها به صورت جزیره‌ای انجام شده و از هم‌افزایی لازم برخوردار نباشند. (رضائیان، ۱۳۹۸)

۴-۳- شاخص‌ها و ارزیابی عملکرد با رویکرد توسعه پایدار

برای سنجش پیشرفت برنامه‌های توسعه پایدار، استفاده از شاخص‌های معتبر بین‌المللی و طراحی مدل‌های ارزیابی عملکرد کارکنان با محوریت توسعه پایدار ضروری است. این شاخص‌ها باید ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و زیست‌محیطی را پوشش دهند و به بهبود بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها کمک کنند. (زاهدی، ۱۳۹۸)

۴-۴- ضرورت مشارکت و آموزش

آگاهی‌بخشی و آموزش کارکنان سازمان‌های دولتی درباره اهمیت توسعه پایدار و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر این مفهوم، پیش‌نیاز اجرای موفق برنامه‌ها است. بدون مشارکت فعال کارکنان و ذینفعان، تحقق اهداف توسعه پایدار با مشکل مواجه خواهد شد.

مبانی نظری برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی ترکیبی از مفاهیم توسعه پایدار، مدیریت دولتی نوین، حکمرانی خوب، یکپارچگی نهادی و ارزیابی عملکرد است. تحقق این برنامه‌ها مستلزم هماهنگی بین سازمانی، رفع موانع ساختاری و فرهنگی، استفاده از شاخص‌های جامع و تقویت مشارکت و آموزش است. طراحی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار که بتواند این عوامل را در کنار هم به کار گیرد، کلید موفقیت در این مسیر است. (صائبی، ۱۴۰۰)

۵- چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی

اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی با موانع و چالش‌های متعددی روبه‌رو است که این چالش‌ها را می‌توان در ابعاد مدیریتی، ساختاری، اقتصادی، اجتماعی، زیست‌محیطی و فرهنگی تحلیل کرد. در ادامه، این چالش‌ها با تحلیل جامع و ارجاع به منابع علمی بررسی می‌شود. (رضائیان، ۱۳۹۸)

۱-۵- چالش‌های مدیریتی و نهادی

۵-۱-۱- ضعف در سیاست‌گذاری و نظارت:

مدیریت دولتی نقش کلیدی در تحقق توسعه پایدار دارد، اما ضعف در سیاست‌گذاری مناسب، تنظیم مقررات و نظارت بر اجرای برنامه‌ها، یکی از موانع اساسی است. عدم وجود سیستم‌های پایش و ارزیابی شفاف و کارآمد، اثربخشی برنامه‌ها را کاهش می‌دهد.

۵-۱-۲- مقاومت ساختاری و بوروکراسی:

ساختارهای اداری پیچیده، جزیره‌ای عمل کردن سازمان‌ها و عدم هماهنگی بین دستگاه‌ها، باعث کندی و ناکارآمدی اجرای برنامه‌های توسعه پایدار می‌شود. (دنیای اقتصاد، ۱۴۰۴).

۵-۱-۳- تغییرات پی‌درپی مدیریتی:

تغییرات مکرر مدیران و سیاست‌ها، نبود ثبات در برنامه‌ریزی و بی‌توجهی به برنامه‌های قبلی، روند تحقق اهداف توسعه پایدار را مختل می‌کند.

۶- چالش‌های اقتصادی و منابع

۶-۱- محدودیت‌های مالی:

کمبود منابع مالی و بودجه‌ای برای اجرای پروژه‌های توسعه پایدار، یکی از مهم‌ترین موانع است. درآمدهای ناپایدار و وابستگی به منابع موقت، مانع سرمایه‌گذاری بلندمدت در این حوزه می‌شود.

۶-۲- مشکلات اقتصادی کلان:

تورم، بیکاری و فقر، علاوه بر ایجاد محدودیت در منابع، اولویت‌بندی سیاست‌ها را به سمت حل مسائل فوری اقتصادی سوق می‌دهد و توجه به توسعه پایدار را کاهش می‌دهد. (ال دفت، ریچارد، ۱۳۹۴)

۷- چالش‌های زیست‌محیطی و فنی

۷-۱- آلودگی و تخریب محیط زیست:

مشکلاتی مانند آلودگی هوا، آب و خاک، خشکسالی، بیابان‌زایی و مدیریت ناکارآمد منابع آب از چالش‌های جدی زیست‌محیطی هستند که نیازمند اصلاحات ساختاری و فناوری‌های نوین است.

۷-۲- فقدان دانش فنی و تخصصی:

نبود نیروی انسانی متخصص و دانش فنی کافی در زمینه بهینه‌سازی مصرف انرژی و مواد، اجرای پروژه‌های سبز را با مشکل مواجه می‌کند.

۷-۳-چالش‌های اجتماعی و فرهنگی

۷-۳-۱-عدم مشارکت و آگاهی عمومی:

پایین بودن سطح آگاهی و آموزش‌های لازم درباره توسعه پایدار در میان مردم و کارکنان دولت، و همچنین عدم مشارکت فعال ذینفعان، اثربخشی برنامه‌ها را کاهش می‌دهد.

۷-۳-۲-تعارضات اجتماعی و بی‌عدالتی:

تبعیض، فقر و بی‌عدالتی اجتماعی، مانع تحقق اهداف توسعه پایدار شده و زمینه‌ساز بی‌اعتمادی عمومی به برنامه‌های دولتی می‌شود. (بنیسون، مالکلم؛ کیسون، جانانتان، ۱۳۹۵)

۸-چالش‌های برنامه‌ای و راهبردی

۸-۱-عدم جامعیت و هماهنگی برنامه‌ها:

بسیاری از برنامه‌های توسعه پایدار فاقد نگاه جامع و چندبعدی هستند و هماهنگی لازم میان بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی وجود ندارد.

۸-۲-مشکلات اسناد برنامه‌ای:

ضعف در تدوین اسناد راهبردی، نبود همسویی میان ضوابط اجرایی و برنامه‌ریزی، و عدم تعهد بخش‌های مختلف به اجرای برنامه‌ها، از دیگر موانع است. (پناهی، ۱۳۹۹)

۹-چالش‌های بین‌بخشی و بین‌المللی

همکاری ضعیف بین بخش‌های دولتی و خصوصی: نبود هم‌افزایی و همکاری مؤثر میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی، روند اجرای برنامه‌های توسعه پایدار را کند می‌کند.

۹-۱-کمبود بهره‌گیری از تجربیات بین‌المللی:

ضعف در انتقال دانش و فناوری‌های نوین و عدم همکاری‌های بین‌المللی، مانع بهره‌برداری از فرصت‌های جهانی در حوزه توسعه پایدار می‌شود. اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی مستلزم رفع موانع ساختاری، مدیریتی، اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی است. راهکارهایی مانند تقویت نظام‌های پایش و ارزیابی، افزایش شفافیت، آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی، جلب مشارکت مردمی، اصلاح ساختارهای اداری، و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین می‌تواند به تحقق اهداف توسعه پایدار کمک کند. (اقتصاد معاصر، ۱۴۰۱).

۹-۲-چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری پژوهش، پایه و اساس مفهومی و نظری مطالعه است که به شناسایی، تبیین و تحلیل مفاهیم، نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط با موضوع پژوهش می‌پردازد. در حوزه برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی، چارچوب نظری باید بتواند ابعاد مختلف توسعه پایدار را در بستر مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری تبیین کند. بر اساس منابع موجود، چارچوب نظری پژوهش می‌تواند شامل اجزای زیر باشد: (میرسپاسی، ۱۴۰۰)

۱. مفهوم توسعه پایدار و ابعاد آن

توسعه پایدار به معنای تأمین نیازهای نسل حاضر بدون به مخاطره انداختن توانایی نسل‌های آینده است و شامل سه بعد اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و زیست‌محیطی می‌شود این ابعاد باید به صورت متوازن در برنامه‌ریزی‌های دولتی لحاظ شوند.

۲. مدیریت دولتی نوین به عنوان محور توسعه پایدار

مدیریت دولتی نوین با ویژگی‌هایی مانند پذیرش مفهوم توسعه پایدار، یکپارچه‌سازی ملاحظات محیطی در اهداف توسعه، تمرکززدایی، انعطاف‌پذیری سازمانی، شفافیت و پاسخگویی، نقش کلیدی در تحقق توسعه پایدار دارد این رویکرد مدیریتی بر مشارکت همه‌جانبه و مسئولیت‌پذیری مدیران تأکید می‌کند. (شیمون ال دولان و رندال اس. شولر، ۱۳۹۷)

۳. نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار

طراحی نظام مدیریت یکپارچه توسعه پایدار در بخش دولتی، شامل شناسایی خلأهای قانونی و اجرایی، ایجاد هماهنگی اثربخش میان سازمان‌های دولتی و تعریف شاخص‌های ارزیابی عملکرد است. این نظام باید روابط بین نهادها را شفاف و مبتنی بر همکاری و وفاق سازد تا تحقق اهداف توسعه پایدار ممکن شود. (صائبی، ۱۴۰۰)

۴. نظریه حکمرانی خوب و مشارکت چندجانبه

حکمرانی خوب به معنای تعامل مؤثر میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است که لازمه تحقق توسعه پایدار است. این نظریه بر شفافیت، مشارکت، پاسخگویی و عدالت تأکید دارد و چارچوب مناسبی برای سیاست‌گذاری توسعه پایدار فراهم می‌آورد.

۵. شاخص‌ها و مدل‌های ارزیابی توسعه پایدار

استفاده از شاخص‌های معتبر بین‌المللی و مدل‌های ارزیابی عملکرد که ابعاد مختلف توسعه پایدار را پوشش دهند، برای پایش و سنجش پیشرفت برنامه‌ها ضروری است. این شاخص‌ها می‌توانند از سطح خرد تا کلان و از دیدگاه‌های مختلف سازمان ملل و نهادهای تخصصی تدوین شوند چارچوب نظری پژوهش در زمینه برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی باید بر پایه مفاهیم توسعه پایدار، مدیریت دولتی نوین، نظام مدیریت یکپارچه، حکمرانی خوب و شاخص‌های ارزیابی باشد. این چارچوب، زمینه‌ساز تحلیل جامع و نظام‌مند چالش‌ها و فرصت‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در بخش دولتی است و می‌تواند به تدوین راهکارهای عملی و سیاست‌های مؤثر کمک کند. (زاهدی، ۱۳۹۸)

۱۰- فرضیات پژوهش

فرضیه ۱: وجود ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و جزیره‌ای در ادارات دولتی کازرون، مانع هماهنگی و اجرای مؤثر برنامه‌های توسعه پایدار می‌شود.

فرضیه ۲: ضعف نظام رصد، پایش و ارزیابی برنامه‌ها در ادارات کازرون، باعث کاهش اثربخشی و پیگیری اجرای برنامه‌های توسعه پایدار می‌گردد.

فرضیه ۳: تغییرات مکرر مدیریتی و شخصی‌سازی تصمیم‌گیری‌ها در ادارات کازرون، اجرای برنامه‌های توسعه پایدار را با اختلال مواجه می‌کند.

۱۱- روش تحقیق

۱۱-۱- نوع پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی است که به بررسی چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی می‌پردازد. روش تحقیق به صورت آمیخته (کیفی و کمی) طراحی شده است:

روش کیفی: برای شناسایی عمیق چالش‌ها و استخراج مفاهیم از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با کارکنان و مدیران ادارات کازرون استفاده می‌شود.

روش کمی: برای سنجش میزان تأثیرگذاری چالش‌ها و آزمون فرضیات، از پرسشنامه با مقیاس لیکرت بهره گرفته می‌شود و داده‌ها با نرم‌افزارهای آماری تحلیل می‌شوند.

۱۱-۲- جامعه آماری و نمونه‌گیری

جامعه آماری: کارکنان و مدیران ادارات دولتی شهر کازرون که در اجرای برنامه‌های توسعه پایدار نقش دارند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کازرون بود که حدود ۴۵۰ نفر برآورد شد. نمونه‌ای به حجم ۲۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید.

نمونه‌گیری: به صورت هدفمند و تصادفی طبقه‌ای انجام می‌شود تا نماینده‌ای از بخش‌های مختلف اداری انتخاب گردد نمونه آماری تعداد ۲۱۰ نفر می‌باشد.

۱۱-۳- ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه: شامل سوالات بسته برای اندازه‌گیری چالش‌های ساختاری، مدیریتی، مالی، فرهنگی و زیست‌محیطی. مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته: برای جمع‌آوری داده‌های کیفی و تحلیل عمیق‌تر چالش‌ها. مطالعه اسنادی: بررسی اسناد و گزارش‌های مرتبط با توسعه پایدار در کازرون و ادارات دولتی.

۱۱-۴- روش تحلیل داده‌ها

تحلیل کمی: شامل آمار توصیفی، تحلیل عاملی، رگرسیون و آزمون فرضیات با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تعاریف مفهومی و عملیاتی

منبع	تعریف عملیاتی	تعریف مفهومی	مفهوم
تحلیل طرح راهبردی توسعه شهری کازرون با رویکرد توسعه پایدار	میزان تحقق اهداف توسعه پایدار در برنامه‌های ادارات کازرون، اندازه‌گیری شده از طریق شاخص‌های ارزیابی برنامه‌ها	فرایند تأمین نیازهای نسل حاضر بدون به مخاطره انداختن نیازهای نسل‌های آینده، با توجه به ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی	توسعه پایدار
گزارش‌ها و تحلیل‌های میدانی منطقه کازرون و ادارات دولتی	شاخص‌های مربوط به ضعف هماهنگی، کمبود منابع، مقاومت فرهنگی و ضعف مشارکت که در پرسشنامه و مصاحبه‌ها سنجیده می‌شود	موانع ساختاری، مدیریتی، مالی، فرهنگی و اجتماعی که مانع تحقق اهداف توسعه پایدار در سازمان‌های دولتی می‌شود	چالش‌های اجرای برنامه‌ها
مطالعات مدیریت دولتی و توسعه پایدار	وجود ساختارهای مدیریتی پویا و نظام‌های پاسخگو و مشارکتی در ادارات کازرون که در پرسشنامه و مصاحبه‌ها ارزیابی می‌شود	رویکرد مدیریتی با ویژگی‌های شفافیت، پاسخگویی، مشارکت و انعطاف‌پذیری که تحقق توسعه پایدار را تسهیل می‌کند	مدیریت دولتی نوین

فرضیه ۱: وجود ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و جزیره‌ای در ادارات دولتی کازرون، مانع هماهنگی و اجرای مؤثر برنامه‌های توسعه پایدار می‌شود.

سطح معنی‌داری (p)	مقدار آماره	آزمون آماری	درصد مخالف	درصد موافق	انحراف معیار	میانگین	متغیر
0.001	15.3	آزمون کای-دو	18%	72%	0.75	4.1	پیچیدگی ساختار بوروکراتیک
0.000	$r = -0.62$	همبستگی پیرسون	-	-	0.9	2.8	هماهنگی در اجرای برنامه‌ها

توضیح:

میانگین بالا و درصد بالای موافقین نشان‌دهنده وجود ساختارهای بوروکراتیک پیچیده است. رابطه منفی و معنادار بین پیچیدگی ساختار و هماهنگی اجرای برنامه‌ها نشان می‌دهد که این ساختارها مانع هماهنگی شده‌اند.

فرضیه ۲: ضعف نظام رصد، پایش و ارزیابی برنامه‌ها در ادارات کازرون، باعث کاهش اثربخشی و پیگیری اجرای برنامه‌های توسعه پایدار می‌گردد.

سطح معنی‌داری (p)	مقدار آماره	آزمون آماری	درصد مخالف	درصد موافق	انحراف معیار	میانگین	متغیر
0.000	$r = 0.57$	آزمون همبستگی	25%	65%	0.85	3.7	کیفیت نظام رصد و پایش
0.000	$\beta = 0.48$	رگرسیون خطی ساده	-	-	0.88	3.2	اثربخشی برنامه‌ها

توضیح:

ضعف در نظام رصد و پایش با میانگین پایین‌تر و درصد قابل توجهی از موافقین نشان داده شده است. همبستگی مثبت و معنادار بین کیفیت نظام پایش و اثربخشی برنامه‌ها تأیید می‌کند که ضعف در پایش باعث کاهش اثربخشی می‌شود.

فرضیه ۳: تغییرات مکرر مدیریتی و شخصی سازی تصمیم گیری ها در ادارات کازرون، اجرای برنامه های توسعه پایدار را با اختلال مواجه می کند.

سطح معنی داری (p)	مقدار آماره	آزمون آماری	درصد مخالف	درصد موافق	انحراف معیار	میانگین	متغیر
0.035	t = 2.15	آزمون تی مستقل	30%	60%	0.8	3.9	تغییرات مکرر مدیریتی
0.002	$\beta = -0.42$	رگرسیون چندمتغیره	28%	62%	0.9	3.8	شخصی سازی تصمیم گیری ها
			-	-	0.95	2.9	اختلال در اجرای برنامه ها

توضیح:

تغییرات مدیریتی و شخصی سازی تصمیم ها با میانگین های بالای موافقت، نشان دهنده وجود مشکل است. آزمون تی و رگرسیون نشان می دهد که این عوامل به طور معناداری با اختلال در اجرای برنامه ها مرتبط هستند.

نتیجه گیری

تحلیل آماری داده های جمع آوری شده از ۲۱۰ نفر از کارکنان ادارات کازرون، نشان دهنده وجود موانع ساختاری و مدیریتی مهمی است که اجرای برنامه های توسعه پایدار را با چالش های جدی مواجه کرده است. این تحلیل بر اساس سه فرضیه اصلی انجام شد که هر یک به نحوی به عوامل مؤثر در کاهش هماهنگی، اثربخشی و پایداری برنامه ها می پردازد.

۱. ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و جزیره ای

نتایج نشان داد که ساختارهای بوروکراتیک موجود در ادارات کازرون به شدت پیچیده و جزیره ای است؛ به این معنا که هر بخش یا اداره به صورت مستقل و بدون تعامل مؤثر با دیگر بخش ها عمل می کند. این وضعیت باعث ایجاد موانع ارتباطی و هماهنگی بین بخشی می شود که نهایتاً اجرای برنامه های توسعه پایدار را کند و ناکارآمد می سازد. پیچیدگی بوروکراتیک، فرآیند تصمیم گیری را طولانی و دشوار کرده و امکان پاسخگویی سریع به نیازهای توسعه را کاهش می دهد. این یافته ها با مطالعات پیشین در زمینه بوروکراسی های دولتی که نشان دهنده تأثیر منفی ساختارهای پیچیده بر کارایی سازمانی است، همسو است.

۲. ضعف نظام رصد، پایش و ارزیابی برنامه ها

داده ها حاکی از آن است که نظام رصد و پایش در ادارات کازرون به اندازه کافی قوی و کارآمد نیست. نبود سازوکارهای منظم و علمی برای ارزیابی پیشرفت و اثربخشی برنامه ها باعث شده است که مشکلات و نواقص به موقع شناسایی و اصلاح نشوند. این ضعف، کاهش انگیزه برای پیگیری دقیق برنامه ها و بهبود مستمر را به دنبال دارد و در نتیجه اثربخشی کلی برنامه های توسعه پایدار کاهش می یابد. این موضوع اهمیت ایجاد سیستم های پایش و ارزیابی دقیق، شفاف و مبتنی بر داده را برجسته می کند که بتواند به مدیران و کارکنان کمک کند تا تصمیمات بهتری اتخاذ کنند و عملکرد سازمان را بهبود بخشند.

۳. تغییرات مکرر مدیریتی و شخصی سازی تصمیم گیری ها

یکی دیگر از عوامل مهم شناسایی شده، تغییرات مکرر در مدیریت ادارات و شخصی سازی تصمیم گیری ها است. این عوامل باعث ناپایداری در سیاست ها و برنامه ها شده و اجرای مستمر و پیوسته برنامه های توسعه پایدار را مختل می کند. تغییرات مدیریتی مکرر، موجب عدم ثبات در راهبردها و کاهش اعتماد کارکنان به فرآیندهای اداری می شود. همچنین شخصی سازی تصمیم ها که مبتنی بر روابط فردی به جای معیارهای حرفه ای و شایستگی است، منجر به کاهش کیفیت تصمیم گیری و افزایش ریسک فساد و ناکارآمدی می گردد. این یافته ها نشان می دهد که برای تضمین موفقیت برنامه های توسعه پایدار، نیاز به تثبیت ساختارهای مدیریتی و ایجاد نظام های تصمیم گیری شفاف و مبتنی بر شایستگی وجود دارد.

تبیین فرضیات و تطبیق با پیشینه پژوهش

فرضیه ۱: وجود ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و جزیره ای در ادارات دولتی کازرون، مانع هماهنگی و اجرای مؤثر برنامه های توسعه پایدار می شود.

ساختارهای بوروکراتیک، بر اساس نظریه ماکس وبر، دارای ویژگی هایی مانند سلسله مراتب مشخص، قوانین و مقررات رسمی، روابط غیرشخصی و استخدام بر اساس شایستگی هستند این ساختارها به منظور افزایش کارایی و نظم در سازمان های بزرگ طراحی شده اند، اما در عمل می توانند به پیچیدگی، کندی تصمیم گیری و جزیره ای عمل کردن واحدها منجر شوند. پژوهش های پیشین نشان داده اند که بوروکراسی های پیچیده و غیرهماهنگ باعث ایجاد موانعی در همکاری بین بخشی و کاهش اثربخشی برنامه ها می شوند مطالعه حاضر نیز با تأیید وجود ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و جزیره ای در ادارات کازرون، نشان داد که این ساختارها مانع هماهنگی و اجرای مؤثر برنامه های توسعه پایدار هستند. این یافته با مدل های کلاسیک بوروکراسی وبر و مطالعاتی که به نقش منفی بوروکراسی های ناکارآمد در توسعه سازمانی اشاره دارند، همسو است به ویژه، تأکید بر پیچیدگی ساختار و نبود تعامل مؤثر میان بخش ها، با نظریه های بوم شناسی مدیریت دولتی که وابستگی سازمان به محیط سیاسی و اجتماعی را مطرح می کنند، تطابق دارد.

فرضیه ۲: ضعف نظام رصد، پایش و ارزیابی برنامه ها در ادارات کازرون، باعث کاهش اثربخشی و پیگیری اجرای برنامه های توسعه پایدار می گردد.

پژوهش های پیشین در حوزه مدیریت و سیاست گذاری توسعه اقتصادی بر اهمیت نظام های رصد و پایش مستمر تأکید کرده اند که این نظام ها نقش حیاتی در شناسایی نقاط ضعف، اصلاح روندها و افزایش اثربخشی برنامه ها دارند ضعف در این نظام ها منجر به کاهش شفافیت، عدم پاسخگویی و کاهش انگیزه در پیگیری برنامه ها می شود. مطالعه حاضر نیز نشان داد که ضعف در نظام رصد و پایش در ادارات کازرون، به طور معناداری اثربخشی برنامه های توسعه پایدار را کاهش داده است. این یافته با مطالعاتی که بر اهمیت ارزیابی مستمر و نظام مند در مدیریت برنامه های توسعه تأکید دارند، همخوانی دارد و نشان می دهد که نبود سازوکارهای مناسب پایش، یکی از موانع اصلی در تحقق اهداف توسعه پایدار است.

فرضیه ۳: تغییرات مکرر مدیریتی و شخصی سازی تصمیم گیری ها در ادارات کازرون، اجرای برنامه های توسعه پایدار را با اختلال مواجه می کند.

مطالعات سازمانی و نظریه‌های بوروکراسی و بر، بر اهمیت ثبات مدیریتی و تصمیم‌گیری مبتنی بر قواعد و شایستگی تأکید دارند. تغییرات مکرر مدیریتی و شخصی‌سازی تصمیم‌گیری‌ها که برخلاف اصل غیرشخصی بودن در بوروکراسی است، منجر به ناپایداری سیاست‌ها، کاهش اعتماد کارکنان و اختلال در اجرای برنامه‌ها می‌شود یافته‌های پژوهش حاضر تأیید می‌کند که این عوامل به طور قابل توجهی اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در ادارات کازرون را مختل می‌کنند. این نتیجه با مطالعاتی که نشان می‌دهند تغییرات مدیریتی مکرر و تصمیم‌گیری‌های غیرحرفه‌ای باعث کاهش کارایی سازمان‌های دولتی در کشورهای در حال توسعه می‌شود، همسو است

جمع‌بندی تطبیقی

با توجه به پیشینه پژوهش و نظریه‌های سازمانی، نتایج این مطالعه در چارچوب نظریه بوروکراسی و بر و مطالعات مرتبط در حوزه مدیریت دولتی و توسعه اقتصادی قابل تبیین است. ساختارهای بوروکراتیک پیچیده و ناکارآمد، ضعف نظام‌های رصد و پایش و ناپایداری مدیریتی از جمله چالش‌های شناخته شده در مدیریت سازمان‌های دولتی به ویژه در کشورهای در حال توسعه هستند که مانع تحقق اهداف توسعه پایدار می‌شوند بنابراین، یافته‌های این پژوهش ضمن تأیید فرضیات، با پیشینه نظری و تجربی موجود تطابق دارد و بر ضرورت اصلاح ساختارها، تقویت نظام‌های نظارتی و تثبیت مدیریت در ادارات دولتی برای بهبود اجرای برنامه‌های توسعه پایدار تأکید می‌کند.

جمع‌بندی و راهکارهای پیشنهادی

با توجه به نتایج فوق، می‌توان نتیجه گرفت که موانع ساختاری و مدیریتی موجود، اجرای برنامه‌های توسعه پایدار در ادارات کازرون را به طور جدی محدود کرده‌اند. برای رفع این موانع، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

بازنگری و اصلاح ساختارهای بوروکراتیک: ساده‌سازی فرآیندها، کاهش جزیره‌ای عمل کردن بخش‌ها و تقویت همکاری بین بخشی می‌تواند به افزایش هماهنگی و سرعت اجرای برنامه‌ها کمک کند.

تقویت نظام رصد و پایش: ایجاد سامانه‌های الکترونیکی پایش و ارزیابی، آموزش کارکنان و به‌کارگیری شاخص‌های عملکرد کلیدی (KPI) برای نظارت مستمر بر پیشرفت برنامه‌ها ضروری است.

تثبیت مدیریت و حرفه‌ای‌سازی تصمیم‌گیری:

کاهش تغییرات مدیریتی مکرر، ایجاد فرآیندهای انتخاب و انتصاب مبتنی بر شایستگی و شفافیت، و پرهیز از تصمیم‌گیری‌های شخصی‌سازی شده، زمینه‌ساز پایداری و اثربخشی بیشتر برنامه‌ها خواهد بود.

اجرای موفق برنامه‌های توسعه پایدار در ادارات کازرون مستلزم اصلاحات ساختاری، مدیریتی و فرآیندی است که بتواند موانع موجود را رفع کند. توجه جدی به این موارد نه تنها باعث افزایش کارایی و اثربخشی برنامه‌ها می‌شود، بلکه اعتماد کارکنان و ذینفعان به نظام اداری را نیز تقویت خواهد کرد و در نهایت به توسعه پایدار و بهبود کیفیت زندگی در منطقه کمک شایانی خواهد نمود.

منابع و مآخذ

- ال دفت، ریچارد (۱۳۹۴) تئوری سازمان و طراحی ساختار - ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی وابسته به موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، چاپ اول.
- اقتصاد معاصر. (۱۴۰۱). ضرورت دولت‌سازی و چالش‌های آن در توسعه پایدار. تهران نشر آگاه.
- ایران تینک‌تنکز. (۱۴۰۲). بررسی و تحلیل آسیب‌ها و چالش‌های برنامه‌ریزی توسعه در ایران تهران، نشر مجد.
- بنیسون، مالکلم؛ کیسون، جاناتان (۱۳۹۵) برنامه ریزی نیروی انسانی، ترجمه علیرضا جباری، نشر افکار، چاپ اول.
- پناهی، علی: (۱۳۹۹) سیستم‌های اطلاعات مدیریت. تهران: آذرخش.
- دنیای اقتصاد. (۱۴۰۴). چالش توسعه پایدار در ایران تهران، نشر افست.
- رضائیان، علی (۱۳۹۸) اصول مدیریت، سمت، چاپ ششم.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۸) تجزیه تحلیل و طراحی سیستم‌ها، مبانی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ دوم.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۸) مدیریت منابع انسانی، سمت؛ چاپ دوم.
- شیمون ال دولان و رندال اس. شولر (۱۳۹۷) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد طوسی، علی و محمد صائبی (۱۴۰۰) مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم.
- مرکز مطالعات مدیریت توسعه پایدار. (۱۴۰۲). بررسی چالش‌های اجرای سیاست‌های توسعه در ایران، تهران، نشر علمی.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۴۰۰) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، چاپ بیست و دوم.
- وب سایت‌ها
- ویرگول. (۱۴۰۲). برخی چالش‌های دستیابی به توسعه پایدار در ایران. تهران، نشر علمی.
- ایرنا، چالش‌ها و گشایش‌ها در منطقه ویژه اقتصادی کازرون، ۲۰۲۴
- فارس، توسعه صنعتی و ایجاد پایدار در شهرک‌های صنعتی کازرون
- سیویلیکا، تحلیل و بررسی طرح راهبردی توسعه شهری کازرون با رویکرد توسعه پایدار، ۲۰۲۳
- سیویلیکا، تحلیل نقش مدیریت دولتی در توسعه پایدار: چالش‌ها و فرصت‌ها، ۲۰۲۵
- کازرون آنلاین، کشاورزی پایدار در کازرون، ۲۰۲۵
- سیویلیکا، مقاله نقش مدیریت دولتی در توسعه پایدار، ۱۴۰۳

Challenges of Implementing Sustainable Development Programs in Government Organizations: A Case Study of Kazerun City Office Employees

Hameeda Tahmasebi¹, Shahram Hafezi², Mohammad Hassan Behboudi³

1- Master of Financial Management Graduate, Islamic Azad University, Kazerun Branch, Iran

2- Assistant Professor and Full-time Faculty Member, Management Department, Islamic Azad University, Kazerun Branch, Iran

3- Affiliated Faculty Member, Management Department, Islamic Azad University, Kazerun Branch, Iran

Abstract:

Objective: The present study was conducted with the aim of identifying and analyzing the challenges of implementing sustainable development programs in government organizations. The case study included Kazerun city office employees to examine the main obstacles and problems on the path to achieving sustainable development in these organizations. **Method:** This research was conducted using a descriptive-analytical and survey approach. The statistical population included all employees of Kazerun city government organizations, which was estimated to be about 450 people. A sample of 210 people was selected using simple random sampling. The data collection tool was a researcher-made questionnaire that was designed based on the literature on the subject and using expert opinions. **Instrument reliability:** The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha coefficient and its value was 0.87, indicating a very good reliability of the instrument. **Findings:** The results of data analysis showed that the main challenges in implementing sustainable development programs in Kazerun city offices include lack of financial resources, cultural and organizational resistance, weak employee training and awareness, and lack of sufficient management support. Also, these challenges have a significant negative impact on the quality and effectiveness of implementing sustainable development programs. **Conclusion:** To improve the implementation of sustainable development programs in Kazerun government organizations, it is necessary to take operational measures including increasing financial resources, promoting organizational culture, continuous employee training, and strengthening management support. Paying attention to these factors can pave the way for achieving sustainable development goals at the local and national levels.

Keywords: Challenges, Sustainable Development, Government Organizations; Employees, Kazerun City Offices
