

مدلسازی چالش های پیشایندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه

علیرضا سعادت‌مندی^۱

محمد محمدظاهری^{۲*}

مسعود محمد محمدظاهری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۵/۰۹

چکیده

بازار سرمایه و تشویق حضور قشرهای مختلف در این بازار با وجود ظرفیت ها و فرصت هایی که برای توسعه اقتصادی می تواند فراهم کند در صورتی که از ابعاد گوناگون مورد مذاقه قرار نگیرد میتواند به عنوان یک تهدید عمل کند. حضور یکباره بخش زیادی از کارکنان سازمان های دولتی در این بازار و همزمانی فعالیت در آن با وقت اداری می تواند موجب چالش هایی برای ذی نفعان سازمان شود. پژوهش حاضر با هدف واکاوی چالش های پیشایندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه در وقت اداری رویکردی آمیخته را در پیش گرفت و پس از مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان سازمان های دولتی شهر همدان و با مطالعه عمیق منابع موجود داده های گردآوری شده با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند و بعد از احصای ۳۸ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر شبکه مضامین نیز ترسیم شد. در ادامه مضامین فراگیر با استفاده از روش ساختاری تفسیری مدلسازی شدند. نتایج پژوهش نشان داد در مدل سه سطحی ساختاری تفسیری چالش های مدیریتی به عنوان اثر گذارترین چالش در سطح سوم بر چالش های سازمانی و شغلی در سطح دوم اثر می گذارند و چالش های سازمانی و شغلی نیز بر چالش های فردی به عنوان اثرپذیرترین سطح اثر می گذارند. در پایان پژوهش نیز پیشنهاد های اجرایی و تحقیقاتی ارائه شده است.

واژگان کلیدی

سازمان های دولتی، بازار سرمایه، مدلسازی، کارکنان، چالش پیشایندی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه دفاع ملی، تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، پژوهشگر دانشگاه مالک اشتر، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، ایران

مقدمه

در سال های اخیر با توجه به مشکلات اقتصادی ناشی از تحریم ها و افزایش قابل توجه هزینه های زندگی بسیاری از کارکنان شاغل در سازمان های دولتی برای تامین هزینه های زندگی شخصی و خانوادگی در جستجوی فرصت های شغلی جدیدی آمدند. از سوی دیگر رشد سریع بازار سرمایه و چند برابر شدن شاخص کل بورس در کمتر از یکسال مشاهده سود سرشار حضور در این بازار و تشویق مسئولین بلند پایه ی کشوری، بسیاری از کارمندان سازمان های دولتی تصمیم به حضور فعال در این بازار گرفتند. موج صعودی بازار سرمایه به حدی سودآور بود که بسیاری از کارکنان سازمان های دولتی با رویای ثروتمند شدن سرمایه های قابل توجهی را حتی با اخذ تسهیلات بانکی و برخی نیز با فروش بخشی از دارایی های خود در بورس وارد کردند.

با اقبال مردم و طیف های مختلف شغلی از جمله کارکنان سازمان های دولتی و هجوم نقدینگی به سوی بازار سرمایه، به نقل از پژوهشکده پولی و بانکی، بر اساس گزارش عملکرد دستاوردهای وزارت اقتصاد، در دوره یکساله شهریور ماه سال گذشته تا مرداد ماه سال جاری تعداد کدهای صادر شده سهامداری با احتساب کدهای معاملاتی مشمولان سهام عدالت از ۹ میلیون و ۸۶ هزار و ۴۲۴ کد به ۴۸ میلیون و ۵۴۶ هزار و ۹۵۲ کد معادل ۴۳۴ درصد رشد رسیده است. همچنین در این دوره یکساله شاخص کل بورس با افزایش بیش از ۶۰۰ درصدی از ۲۶۶ هزار و ۱۲۷ واحد در مرداد ماه ۹۸ به یک میلیون و ۹۰۴ هزار و ۳۲۴ واحد در مرداد ماه سال ۹۹ رسیده است. این در حالی است که شاخص کل هم وزن نیز از ۷۲ هزار و ۱۲۵ واحد به ۵۰۷ هزار و ۱۹۱ واحد در پایان دوره یکساله منتهی به مرداد ماه سال جاری رسیده است. افزون بر این در این دوره یکساله «شهریور ماه ۹۸ تا مرداد ماه ۹۹» اندازه و عمق بازار سهام با افزایش ۵۸۰ درصدی از ۱۳,۶۷۲ میلیون ریال به ۹۸,۸۷۸ میلیون ریال و تعداد نماهای بورس و فرابورس از ۶۱۱ نماد به ۶۴۳ نماد افزایش یافته است (تحلیل بازار، بورس، ۱۳۹۹). خلاصه ای از مهم ترین تغییرات ایجاد شده در بازار سرمایه از شهریور ۱۳۹۸ الی مرداد ۱۳۹۹ در شکل ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱- اینفوگرافی تغییرات موثر در بازار سرمایه در بازه شهریور ۱۳۹۸ الی مرداد ۱۳۹۹ (منبع: وزارت امور اقتصاد و دارایی)

گفتنی است، از شهریور ماه سال ۹۸ تا مرداد ماه سال ۹۹ ارزش معاملات بازار سهام با رشد ۳۵۵ درصد از ۴,۹۷۱ به ۲۲,۶۴۸ هزار میلیارد ریال و میزان تأمین مالی نیز با رشد ۲۲۱ درصدی از ۱,۴۴۶ هزار میلیارد ریال به ۴,۶۵۵ هزار میلیارد ریال رسیده است. این موضوع در حالی است که همزمان با ورود بسیاری از افراد، بازار سرمایه به دلایل مختلف روند نزولی در پیش گرفت به نحوی که در سنگین ترین ریزش تاریخ بورس در بازه زمانی دو ماه شاخص کل در حدود ۴۰ درصد افت کرد و بسیاری از سهام ها نیز بیش از ۶۰ درصد از سقف قبلی خود ریزش داشتند. کارمندانی که برای فرار از تورم انتظاری به بازار سرمایه پناه آورده بودند به ناگاه خود را در ورطه ای دیدند که روزانه اصل سرمایه آنها کاهش یافته و بازراهی موازی با رشد و افزایش قیمت همراه شدند.

بسیاری از کارکنان سازمان های دولتی با ورود سرمایه خود به بازار سرمایه با توجه به امکان رصد لحظه ای قیمت ها، ضمن اینکه تمرکز شغلی آن ها کاهش یافت با تغییرات مثبت و منفی روحیه شغلی آن ها نیز دستخوش تغییر میشد به طوری که در روند صعودی بازار برخی از کارکنان تصمیم به ترک سازمان گرفتند و برخی دیگر در روند نزولی با افت محسوس انگیزه و انرژی همراه شدند. از همین رو با باز شدن پنجره بازار سرمایه به روی بسیاری از کارکنان و ادامه فعالیت آنها در این بازار ضروری است ضمن مدیریت شرایط حال حاضر چالش های پیش آیندی در سازمان از سوی مدیران مورد تامل قرار گیرد و

ضمن شناسایی این چالش ها، واکنش، راه حل و سیاست های مناسب در همین زمینه طراحی و تدوین شود. از همین رو در پژوهش حاضر نگارندگان با هدف اصلی واکاوی چالش های پیشایندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه تلاش خواهد شد: در ابتدا چالش های حضور کارکنان در بازار سرمایه شناسایی شود و در ادامه این چالش ها مدلسازی شوند و پیشنهاد های اجرایی نیز ارائه گردد. برای تحقق اهداف پژوهش ضروری است پرسش های اصلی پژوهش احصا و پاسخ های جامع و مانعی از سوی نگارندگان به آن ها داده شود از همین رو در پژوهش حاضر سوال اصلی این است که "مدیران چگونه و با استفاده از چه مدلی می توانند چالش حضور کارکنان خود در بازار سرمایه را مدیریت کنند؟" در همین راستا باید به دنبال پاسخ به این سوال ها نیز باشیم که اساساً "حضور کارکنان در بازار سرمایه چه چالش هایی را ایجاد خواهد کرد؟" اثر گذاری و اثرپذیری این چالش ها چگونه است؟ مدل معتبر از واکاوی این چالش ها چیست؟" و چه پیشنهاد هایی نیز در این زمینه می توان ارائه داد؟

مبانی نظری

یکی از مهم ترین منابع تامین مالی برای نظام های اقتصادی در دوره های زمانی مختلف بازار سرمایه است. در این بازار نقدینگی سطح جامعه از طریق کارگزاران و واسطه های مالی به سوی سرمایه گذاری در بنگاه های تولیدی و بازرگانی هدایت می شود (محسنی و شاهدانی: ۱۳۹۸، ۷۹). بازار سرمایه نیز از طریق ابزارهایی همچون سهام، سهام ممتاز، صرف سهام و حق تقدم به تامین نقدینگی این بنگاه ها می پردازد (حسن نژاد، شمس: ۱۳۹۵، ۸۱).

بازار سرمایه که نهادهای فعالی همچون بانک ها، شرکت های سرمایه گذاری، شرکت های بیمه و ... در آن فعال هستند به دو بخش اصلی بازار اولیه و ثانویه تقسیم میشود. بازار اولیه جایی است که بنگاه اقتصادی می تواند از طریق انتشار اوراق بهادار و فروش آنها وجوه مورد نیاز خود را تامین کند (آدودا، ماسیلا و اونسونگو^۱: ۲۰۱۲). در بازار ثانویه، اوراق بهاداری که قبلاً منتشر شده مورد خرید و فروش قرار میگیرد در این بازار مشارکت کنندگان این اطمینان را دارند که میتوانند با فروش اوراق بهادار خود دارایی های خود را نقد کنند (کیشوری و دینش^۲: ۲۰۱۶). وظیفه اصلی بازار سرمایه به جریان انداختن سرمایه ها و تخصیص منابع به صورت موثر و بهینه است. هدف سرمایه گذاران از خرید سهام و سرمایه گذاری در شرکت ها کسب سود می باشد و این سود برای بسیاری از سرمایه گزاران زمانی قابل قبول خواهد بود که بیش از متوسط نرخ تورم در جامعه باشد (هونگ، کوبیک و استین^۳: ۲۰۰۴). در بازار سرمایه قیمت یک نماد منعکس کننده بسیاری از اطلاعات شرکت ناشر سهام آن نماد است و البته بهتر است نزدیک به ارزش منصفانه و واقعی خود داد و ستد شود (فرمان آرا، کمیجانی، فرزین وش و غفاری: ۱۳۹۸، ۲۱).

1. Aduda, J., Masila, J. M. and Onsongo
2. Kishori, Dinesh
3. Hong, H., Kubik, J.D., Stein

تاریخچه پیدایش واژه بورس هم به قرن پانزدهم میلادی بازمی‌گردد. در آن زمان، بازرگانان و کسبه شهری به نام بورژوا^۱ در شمال غربی بلژیک، در میدانی به نام ترِبورس^۲ در مقابل خانه بزرگ‌زاده‌ای به نام «واندر بورس» جمع می‌شدند و به خرید و فروش کالاهای خود بر اساس حراج می‌پرداختند. از آن تاریخ به بعد مکان‌هایی که مردم در آنجا به حراج کالا مبادرت می‌کردند و به تدریج شکل توسعه‌یافته‌تر و مسقف به خود گرفت، به بورس می‌گفتند. اولین بورس اوراق بهادار جهان در اوایل قرن هفدهم میلادی در شهر «آمستردام» هلند تشکیل شد و کمپانی هند شرقی، اولین شرکتی بود که سهام خود را در آن عرضه کرد. فعالیت‌های مرتبط با بورس در شهر لندن از اوایل قرن هجدهم میلادی و در قهوه‌خانه‌ها شروع شد (فخر حسینی، شهابی، ۱۳۸۶). این فعالیت‌ها در سال ۱۷۷۳ میلادی و با خرید ساختمان مستقل توسط معامله‌گران وارد فصل جدیدی شد. در نهایت در سوم مارس سال ۱۸۰۱ میلادی، بورس لندن فعالیت رسمی خود را آغاز کرد؛ اما بورس نیویورک به‌عنوان سومین بورس بزرگ در گستره تاریخ، فعالیت خود را در ۱۷ می ۱۷۹۲ آغاز کرد و ۲۴ کارگزار بازار سهام در خیابان وال‌استریت نیویورک و زیر درخت نارون بزرگی دورهم جمع شدند و توافق‌نامه‌ای را امضا کردند. آن‌ها در هشت مارس ۱۸۱۷ با تنظیم اساسنامه شروع به کار بورس نیویورک را رسمیت بخشیدند. در حال حاضر بازار بورس نیویورک، بزرگ‌ترین بازار بورس، از نظر میزان معاملات و ارزش بازار سرمایه در جهان است. با شروع فعالیت بورس‌های بزرگ جهان، به تدریج سایر کشورها نیز دارای بورس شدند تا آنجا که امروز کمتر کشوری را می‌توان یافت که بورس نداشته باشد (دنیای اقتصاد، بورس، ۱۳۹۹).

مرکز اصلی بازار سرمایه در ایران بورس اوراق بهادار تهران است. این نهاد در بهمن ماه ۱۳۴۶ و بر پایه ی قانون مصوب اردیبهشت ماه ۱۳۴۵ تأسیس شد. بازار بورس بازاری رسمی و خود انتظام می باشد که تعداد زیادی از معامله گران در آن به داد و ستد اوراق بهادار می پردازند. از جمله این اوراق می توان به سهام عادی شرکت ها، اوراق مشارکت و قرضه اشاره کرد. بازار بورس ایران به ۴ بخش اصلی تقسیم می شود: ۱- بورس اوراق بهادار ۲- فرابورس ۳- بورس کالا ۴- بورس انرژی. هر یک از این بخش ها نیز خود به مشتقات دیگر تقسیم می شوند. یکی از موارد مهم و تعیین کننده در موفقیت بازار سرمایه توجه به امنیت سرمایه گذاری در آن است. امنیت سرمایه گذاری چارچوب نهادینه شده ای از وضعیت اقتصادی، سیاسی و مالی است که موجب جلب اعتماد سرمایه گذاران و فعالان اقتصادی میشود. در واقع امنیت سرمایه گذاری در ابعاد امنیت سیاسی، اقتصادی و مالی تعریف می شود. یکی از مشکلات کشور های در حال توسعه ضعف در بهره مندی از ظرفیت بازار سرمایه و مهیا نبودن زیر ساخت های آن است. توسعه متوازن و همگون بازار سرمایه عاملی مهم برای پیشبرد طرح های اقتصادی خرد و کلان در یک کشور است. این موضوع در حالی است که شیوه سنتی بانکداری مبتنی بر سپرده پذیری، وام دهی و تاکید بیشتر بر الزامات کفایت سرمایه بانک ها و تقویت نظام کنترل درونی و بیرونی آن ها در مسیر رشد اقتصادی چندان اثر گذار نیست.

1. Bruges

2. TerBeurze

سازمان های دولتی^۱، سازمان هایی هستند که مالکیت آن در اختیار دولت بوده و هدف از ایجاد آنها ارائه خدمات به شهروندان است. در تعاریف متعارف بین المللی، سازمان های دولتی با عنوان بخش عمومی^۲ شناخته شده و در برابر بخش خصوصی قرار می گیرند. سازمان های دولتی گستره ای از فعالیت های متنوع را در بر می گیرند. مدیریتی که در سازمان های دولتی وجود دارد عمدتاً سنتی و با نگاه و رویکرد پدرسالارانه (مدیریت عمودی از بالا به پایین می باشد). در این نوع از مدیریت معمولاً هیئتی در راس قرار دارند که بودجه بندی اجرایی را برنامه ریزی می کنند، برای وظایف، شرح و شرایط احراز آن ها را تدوین می کنند، نظارت های دوره ای و از پیش تعیین شده را به اجرا در می آورند و در صورت نیاز تغییرات لازم را در هر کدام از روندها برنامه ریزی و ابلاغ می کنند (محمدظاهری، وحدتی، سپهوند، نظرپوری: ۱۳۹۸).

پیشینه پژوهش

بررسی و دستیابی به نتایج پژوهش های انجام شده از سوی دیگر پژوهشگران در ارتباط با موضوع یک پژوهش می تواند نگارندگان را ضمن آشنایی با نتایج و روش های پژوهش آنها با شکاف ها و خلا های موجود در یک زمینه نیز بیشتر آشنا کند. در پژوهش حاضر با بررسی منابع داخلی و بین المللی پژوهشی که مستقیماً به تحلیل چالش های حضور کارمندان سازمان ها در بازار سرمایه پرداخت یافت نشد علت را می توان اینگونه توجیه کرد که در کمتر کشوری مسئولان بلندپایه سیاسی مستقیماً مردم را که نه دانش و نه تجربه کافی در زمینه بازار سرمایه دارند به حضور در این بازار پریسک دعوت کرده اند و هم اینکه اقبال یکباره و سریع مردم نیز به حضور در بازار سرمایه در کمتر کشوری مشاهده است از همین رو پژوهش های مستقیم در ارتباط با تبیین چالش های پیشیندی حضور کارکنان در بازار سرمایه مشاهده نشد و پژوهش هایی که در ادامه اشاره می شوند صرفاً به موضوع نزدیک می باشند.

محسنی و شاهدانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "سرریز نوسان نرخ ارز بر بازار سرمایه ایران" اشاره کردند نوسان نرخ ارز می تواند نقش مهمی برای تصمیمات سرمایه گذاران، تحلیل گران بنیادین و نهادهای حاکمیتی ایفا نماید. نتایج این پژوهش مؤید وجود پایداری کوتاه مدت منفی و پایداری بلندمدت مثبت شوک های نرخ ارز بر بازدهی بازار سرمایه است. همچنین سرریزی نوسان به صورت نامتقارن و مثبت از بازار ارز بر بازار سرمایه تأیید می شود.

حمیدیان، عرب صالحی و امیری (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی واکنش سرمایه گذاران به سود غیرمنتظره در شرایط عدم اطمینان بازار" نشان دادند که زمانی که عدم اطمینان بالایی در بازار وجود دارد (نسبت به عدم اطمینان پایین)، واکنش سرمایه گذاران به اعلام سود سالانه شرکت ها بیشتر است. در شرایط عدم اطمینان بالا، سرمایه گذاران نسبت به اخبار بد سود (زیان غیرمنتظره) واکنش بیشتری از خود نشان می دهند که این واکنش با رویکرد محافظه کاری همخوانی دارد.

حسن نژاد و شمس (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر مشارکت مردم در بازار سرمایه ایران" به این نتایج یافتند که میزان مشارکت مردم در بازار سرمایه به صورت مستقیم تحت تاثیر بازارها و نهادهای موازی بازار سرمایه، عوامل اجتماعی فرهنگی، عوامل تکنولوژیک، قوانین و مقررات حاکم بر بازار سرمایه و فرآیندها و رویه های سازمان بورس و اوراق بهادار می باشد. همچنین عوامل کلان اقتصادی با تاثیرگذاری بر بازارها و نهادهای موازی و مکمل و فرآیندها و رویه های بورسی و عوامل سیاسی و قانونی نیز با تحت تاثیر قرار دادن عوامل کلان اقتصادی، بازارها و نهادهای موازی و مکمل و قوانین و مقررات حاکم بر بازار سرمایه به صورت غیرمستقیم بر میزان مشارکت مردم در بازار سرمایه تاثیرگذار می باشند. همچنین عوامل فرهنگی اجتماعی علاوه بر تاثیرگذاری مستقیم، به صورت غیر مستقیم نیز از طریق تحت تاثیر قرار دادن بازارها و نهادهای موازی و مکمل بر میزان مشارکت مردم ایران در بازار سرمایه اثر گذار بوده است.

در پژوهش نوروزی و بلگوریان (۱۳۹۸) با عنوان "ارائه مدل ریاضی به منظور بررسی استراتژی های سرمایه گذاری دولت در بازار های مالی و کالایی" به بررسی چگونگی واکنش دولت به نوسانات قیمت نفت برای تامین نیازهای بودجه ای خود از طریق بازار سرمایه پرداخت و راهکار های عملیاتی به منظور تامین نقدینگی مورد نیاز دولت از طریق بازار سرمایه مورد بررسی قرار گرفت.

در پژوهش فرمان آرا و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان "نقش بازار سرمایه در تامین مالی و رشد اقتصادی (مطالعه موردی ایران و منتخبی از کشورهای در حال توسعه)" این نتایج ارائه شد که بازار سرمایه در حرکت جریان نقدینگی و منجر شدن به رشد و توسعه اقتصادی، تاثیر قابل توجهی دارد. از سوی دیگر چنانچه رابطه منطقی بین بازار مالی و سایر بخش های اقتصادی وجود نداشته باشد، احتمال بروز اختلالات و نقصان هایی در ساز و کار اقتصاد محتمل است. بازار سرمایه با ایفای نقش اساسی در گردآوری منابع از طریق پس اندازها، بهینه سازی گردش منابع مالی و هدایت آن ها به سوی مصارف و نیازهای سرمایه گذاری در بخش های مولد اقتصادی تاثیر زیادی در رشد اقتصادی کشورها ایفا می کنند به طوریکه برخی اقتصاددانان بر این عقیده اند که تفاوت اقتصادهای توسعه یافته و توسعه نیافته، نه در تکنولوژی پیشرفته توسعه یافته ها بلکه در وجود بازار سرمایه یکپارچه فعال و گسترده است.

در پژوهش تیلور و واگلند (۲۰۱۳) با عنوان "راه حل سواد مالی حضور در بازار سرمایه: پاسخ چیست؟" شواهد موجود در استرالیا و ایالات متحده در رابطه با پروژه های سواد مالی در مدارس برای حضور در بازار سرمایه بررسی شد که نتایج قابل توجه زیر ارائه گردید: در استرالیا هیچ تحقیق دانشگاهی در مورد اثربخشی احتمالی آموزش سواد مالی در سطح مدرسه انجام نشده است. با توجه به تحقیقات ایالات متحده در مورد چنین اقداماتی، این مقاله می خواهد جهت گیری سیاست دولت در استرالیا را زیر سوال ببرد. این مقاله همچنین اعتبار رویکرد فعلی استرالیا را به چالش می کشد و از سوی دیگر تاکید شده برنامه های سواد مالی در مدارس برخی از کشورها دیده شده است و تدوین و اجرای برنامه ای مناسب در مدارس میتواند به افزایش توانایی اقتصادی و سطح ثروت افراد موثر باشد.

در پژوهش انجام شده با عنوان "بیزاری از بورس؟ ترجیحات سیاسی و مشارکت در بورس سهام" که توسط کائوسیتا و تروستیلا (۲۰۱۵) در می یابیم که در فنلاند، سیاستمداران کمتر در سهام سرمایه گذاری می کنند و بیشتر درآمد عمومی، ثروت، تحصیلات و سایر عوامل مرتبط با جامعه را کنترل می کنند. نتایج با این ایده سازگار است که ارزشهای شخصی عاملی مهم در تصمیم های سرمایه گذاری هستند. این نتایج به علت عدم اطمینان سیاستمداران فنلاندی از تاثیر بورس بر ثروت، ریسک گریزی، سرمایه اجتماعی است.

در پژوهشی دیگر با عنوان "توسعه بازار سهام: مورد بورس سهام نایروبی" آدودا و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که کیفیت نهادی نشان داده شده توسط قانون و نظم و کیفیت بوروکراتیک، پاسخگویی دموکراتیک و کنترل و کاهش شاخص فساد از عوامل مهم در توسعه بازار سهام هستند زیرا باعث تشویق و توسعه سرمایه گذاری مالی خارجی می شوند همچنین در این پژوهش نشان داده شد که حل ریسک سیاسی می تواند عامل مهمی در توسعه بورس سهام نایروبی باشد. در پژوهش تیلور و واگلند (۲۰۱۳) با عنوان "راه حلی برای مساله سرمایه گذاری (با محوریت بازار سرمایه استرالیا): پاسخ چیست؟"

در پژوهش انجام شده توسط هنگ و همکاران (۲۰۰۴) با عنوان "تعامل اجتماعی و مشارکت در بازار سهام" نشان میدهد که مشارکت در بازار سهام با تعاملات اجتماعی ارتباط مثبت دارد به نحوی که افرادی که در سازمان ها تعامل اجتماعی بالاتری دارند و با دیگران ارتباط بهتری برقرار میکنند تمایل بیشتری به حضور در بازار سرمایه دارند. بررسی منابع و پژوهش های انجام شده در ارتباط با مدیریت حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه نشان داد در این زمینه خلا پژوهشی وجود دارد به نحوی که عمده پژوهش های انجام شده در ارتباط اهمیت و تاثیر بازار سرمایه در رشد اقتصادی، ضرورت ارتقای دانش بورسی پیش از ورود به آن و اهمیت خرید سهام یک شرکت از سوی کارکنان آن شرکت داشت و پژوهشی در رابطه با مدیریت حضور کارکنان یک سازمان در وقت اداری در بازار سرمایه یک کشور مشاهده نشد و بنا به شواهد موجود پژوهش حاضر در نوع خود اولین محسوب می شود.

روش پژوهش

هر پژوهش برای رسیدن به نتایج و اهداف مورد انتظار خود نیازمند روش ها و ابزارهایی است که قابل اعتماد علمی و استاندارد باشند. پژوهش حاضر سعی در واکاوی و پرداختن به مساله ای برای نخستین بار و ارائه الگویی مبتنی بر آن دارد، بنابراین به لحاظ هدف اکتشافی است زیرا در این گونه پژوهش ها هدف جمع آوری ایده ها و الگوها برای یافتن درک عمیق از موضوع است. همچنین با توجه به اینکه سعی دارد با ارائه الگوی پیشنهادی دانش موجود در زمینه منابع انسانی را ارتقا دهد به لحاظ بنیادی محسوب شده و از سوی دیگر به جهت فراهم نمودن نسخه ای قابل استفاده برای مدیران در سازمان های دولتی کاربردی محسوب می شود. رویکرد این پژوهش استقرایی، آمیخته بوده که در بخش نخست و کیفی خود با استفاده از روش تحلیل مضمون به تحلیل داده مصاحبه های انجام شده می پردازد. به منظور کسب روایی از نتایج

حاصل از بخش کیفی از روش دلفی فازی و برای احصای پایایی از روش هولستی استفاده شده است. در این مرحله با بهره گیری از نظر ۲۰ نفر از خبرگان سازمان های دولتی که به شیوه گلوله برفی انتخاب شده اند مدل سازی ساختاری تفسیری انجام شده است.

یافته ها

مصاحبه با خبرگان پژوهش که به شیوه گلوله برفی انتخاب شده بودند، از دو شیوه حضوری و تماس ویدیویی در بستر شبکه های اجتماعی انجام شد و میانگین زمان هر مصاحبه ۳۵ دقیقه به طول انجامید. خبرگان انتخابی به دلیل ضرورت آشنایی با مهارت های مدیریتی، ارتباط با کارکنان و فضای سازمان های دولتی با احراز شرایط زیر انتخاب شدند: ۱- حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمان های دولتی ۲- حداقل دو سال سابقه مدیریتی در سطح مدیر کل در سطح استان ۳- حداقل مدرک کارشناسی ارشد

یافته های توصیفی از این خبرگان به شرح زیر است.

جدول ۱- اطلاعات توصیفی خبرگان پژوهش

جنسیت (درصد)	مدرک دانشگاهی	میانگین سابقه تدریس و پژوهش	میانگین سنی
۱۶ نفر (۸۰٪)	۱۵ نفر دکتری (۷۵٪)	۲۲/۶ سال	۵۳ سال
۴ نفر (۲۰٪)	۵ نفر (۲۵٪)		

توصیفی

بخش کیفی (تحلیل مضمون): منبع گردآوری داده ها، مصاحبه های انجام شده با خبرگان و اسناد موجود است. مصاحبه های انجام شده به دو صورت حضوری و مجازی (ارتباط ویدیویی از طریق شبکه اجتماعی) انجام شدند. در مرحله بعد داده های گردآوری شده کد گذاری شدند و پس از حذف کدهایی که مشابهت داشتند ۸۳ کد احصا گردید در ادامه به منظور استخراج مضامین پایه، کدها و مفاهیمی که بیشترین قرابت و نزدیکی را با یکدیگر داشتند کنار هم قرار داده شدند و ۳۸ مضمون پایه بدست آمد سپس مضامین پایه در قالب ۱۵ مضمون سازماندهنده جای گرفتند و مضامین سازمان دهنده نیز در قالب ۴ مضمون فراگیر دسته بندی شدند.

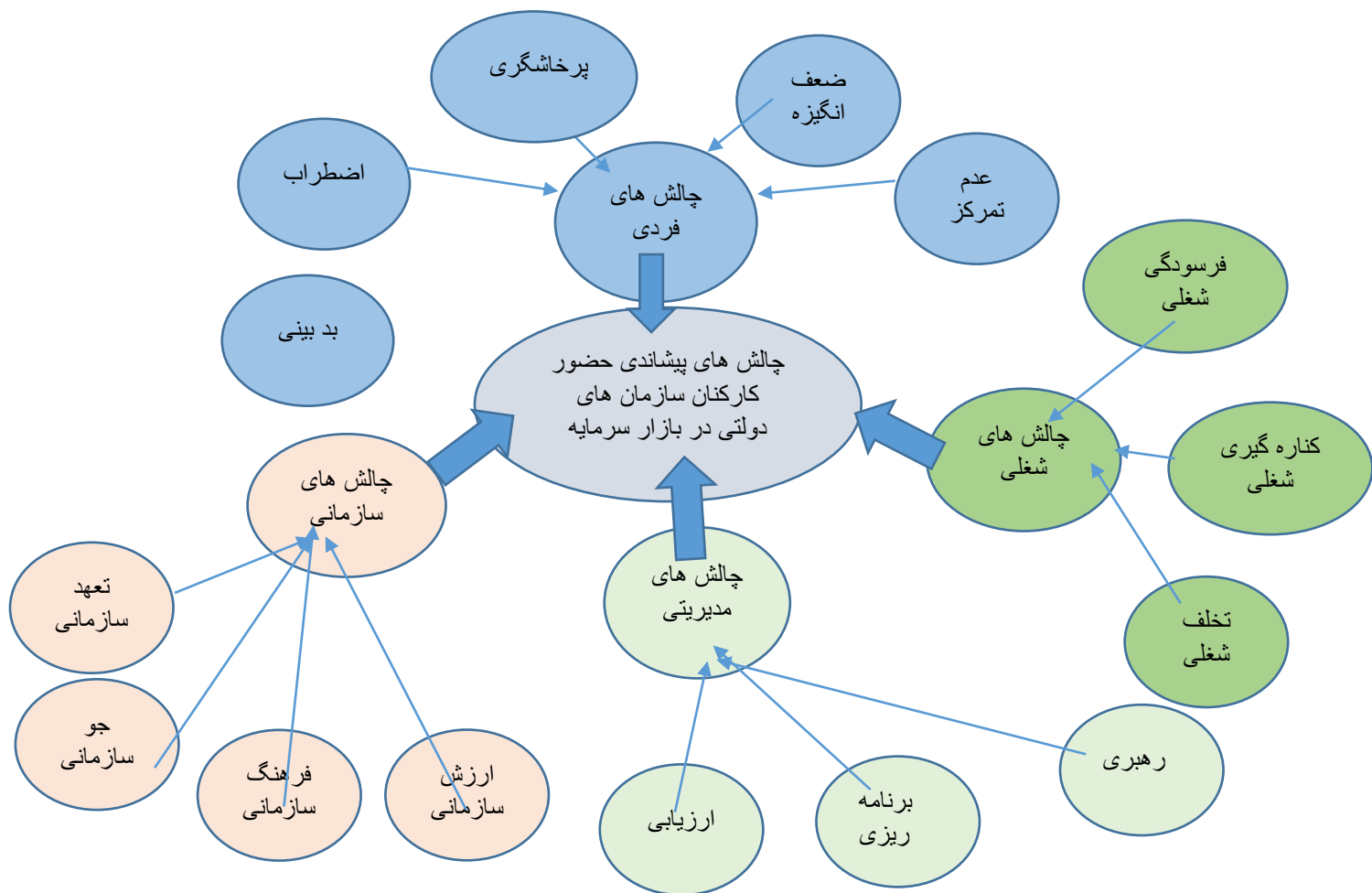
جدول ۲- نمونه ای از استخراج مفاهیم و مضامین احصا شده

شخصیت	متن توصیف	مفاهیم	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
مصاحبه شماره ۳	بسیاری از کارکنان از ساعت ۹ تا ۱۲:۳۰ تمام حواسشان به پورتفوی سرمایه گذاری است بعضا کار های خود را فراموش می کنند و رفتارشان با شاخص نوسان می کند.	کم شدن دقت حین انجام وظایف افزایش فراموشی انجام وظایف ضعیف شدن کنترل احساسات	کم دقتی حواس پرتی نگرانی	عدم تمرکز اضطراب	زمینه های فردی
	بله متأسفانه زمان فعالیت بازار و ساعات اداری یکی است در حالی که طبق اطلاع من در بازارهای جهانی ۲۴ ساعته امکان فعالیت وجود دارد اما در اینجا دقیقا همزمان هستند، در جلسات با گوشی خود بورس چک میکنند و برخی سبد گردان برخی دیگر شده اند جو سازمان مدتی کاملاً بررسی بود.	ضعیف شدن مشارکت در تصمیم گیری ها کم شدن تعهد به سازمان تخلف از قوانین سازمان تغییر احساس کارکنان به سازمان	ضعف مشارکت سازمانی کاهش تعهد عاطفی به سازمان انجام ندان وظایف شغلی احساس سازمانی و کاری	تعهد سازمانی تخلف شغلی جو سازمانی	چالش سازمانی چالش شغلی
	علی رغم اینکه گفته شده هر که در ساعت کاری در بورس فعالیت کند توبیخ می شود اما راستش هم من می دانم یواشکی کار خودشان را می کنند هم آن ها می دانند که من در جریان هستم، این موضوع هم قطعا در تمرکز کاری آن ها موثر است.	تخلف در انجام وظایف قانون شکنی کم دقت شدن از دست دادن تمرکز	انجام ندادن وظایف آسب به سازمان کم دقتی ضعف تمرکز	تخلف شغلی عدم تمرکز	چالش شغلی چالش فردی

هنگامی که پژوهشگر، مجموعه ای از مضامین را پیشنهاد دهد و بخواهد آن ها را بازبینی و تصفیه نماید، شبکه مضامین ترسیم میشود. مضامین شناخته، منبع اصلی تشکیل شبکه های مضامین است. در این مرحله، مشخص خواهد شد که برخی مضامین ارائه شده، واقعاً مضمون نیستند (مثلاً اگر داده های کافی وجود نداشته باشد و یا داده های آن، خیلی متنوع باشد)، برخی مضامین با همدیگر هم پوشانی دارد (مثلاً اگر دو مضمون جدا، یک معنی و مفهوم داشته باشد و با هم مضمون واحدی، تشکیل دهند) و ممکن است لازم باشد سایر مضامین به مضامین جداگانه ای تفکیک شود.

جدول ۳- مضامین احصا شده از داده ها

ردیف	مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
۱	چالش های سازمانی	تعهد سازمانی جو سازمانی ارزش های سازمانی فرهنگ سازمانی	تعهد عاطفی-تعهد مستمر احساس کارکنان نسبت به کار-احساس کارکنان نسبت سازمان رشد و تعالی سازمانی-عزت نفس سازمانی سازگاری-درگیر شدن در کار-انطباق پذیری
۲	چالش های مدیریتی	رهبری برنامه ریزی ارزیابی	ضعف نفوذ-افزایش اجبار ضعف تدوین برنامه-ضعف اجرای برنامه ها ارزیابی ناقص - ارزیابی نادرست
۳	چالش های شغلی	کناره گیری شغلی تخلف شغلی فرسودگی شغلی	عدم مشارکت موثر (در تصمیم گیری ها)-ضعف تعهد شغلی انجام ندادن وظایف-آسیب به سازمان-تخلفات اقتصادی خستگی جسمی-خستگی روحی
۴	چالش های فردی	عدم تمرکز ضعف انگیزه اضطراب بدبینی پرخاشگری	حواس پرتی-فراموشی وظایف-کم دقتی بی میلی به کار-کم انرژی بودن-ضعف اشتیاق به کار پیشانی-نگرانی-استرس-وسواس فکری افکار منفی-سیاه نمایی-ناامیدی خشونت رفتاری-خشونت کلامی-عصبی بودن



شکل ۲- شبکه مضامین واکاوی چالش های پیشایندی حضور کارکنان در بازار سرمایه

به منظور کسب پایایی نتایج بدست آمده در بخش کیفی از روش هولستی استفاده شده است. در این روش متون در دو مرحله کدگذاری می شوند. هولستی فرمولی را برای تعیین پایایی داده های اسمی بر حسب «درصد توافق مشاهده شده» یا ارائه کرده است:

$$PAO = 2M / (N1 + N2)$$

در فرمول فوق M تعداد موارد کدگذاری مشترک بین دو کدگذار می باشد. $N1$ و $N2$ به ترتیب تعداد کلیه موارد کدگذاری شده توسط کدگذار اول و دوم است. مقدار PAO بین صفر (عدم توافق) و یک (توافق کامل) است و اگر از $7/7$ بزرگتر باشد مطلوب می باشد. در این پژوهش علاوه بر کدگذاری توسط پژوهشگران داده ها در اختیار یک نفر از فارغ التحصیلان دکتری مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و ضریب هولستی $81/100$ محاسبه شد که با توجه به بیش از $7/10$ بودن، پایایی قابل قبول است. به منظور اخذ روایی نیز نتایج در اختیار ۱۰ نفر از مصاحبه شوندگان قرار گرفت و پس از جرح و تعدیل های لازم، نتایج مورد تایید قرار گرفتند.

در ادامه پرسش نامه ساختاری تفسیری به منظور سطح بندی مضامین فراگیر، تعیین اثر گذاری و اثر پذیری هریک از مضامین فراگیر و در نهایت مدلسازی ساختاری تفسیری در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان مصاحبه شده قرار گرفت. رویکرد ساختاری تفسیری، روشی مبتنی بر نظر خبرگان است و روشی مؤثر و کارا برای موضوعاتی است که در آن متغیرهای کیفی، در سطوح متفاوت اهمیت، بر یکدیگر آثار متقابل دارند؛ با استفاده از این روش، ارتباطات و وابستگی های بین متغیرهای کیفی مسئله را می توان بدست آورد.

گام های مدل سازی ساختاری تفسیری

۱. تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری: چالش های پیشآیندی شناسایی شده وارد ماتریس خود تعاملی ساختاری می شوند. این ماتریس از ابعاد چالش ها و مقایسه آنها تشکیل شده است همچنین برای تعیین نوع رابطه میان چالش ها در این ماتریس، از روابط V^1, X^2, O^3 و A^4 استفاده می شود.
۲. تشکیل ماتریس دست یابی اولیه: این ماتریس نمادهای روابط ماتریس خود تعاملی ساختاری را به اعداد صفر و یک تبدیل می کند (قواعد آن در جدول ۱ بیان شده است).

جدول ۱: نحوه تبدیل روابط مفهومی به اعداد (تاکار^۵ و همکاران، ۲۰۰۷)

نماد مفهومی	ا به ز	ز به ا
V	۱	۰
A	۰	۱
X	۱	۱
O	۰	۰

۳. تشکیل ماتریس دستیابی نهایی: در این ماتریس روابط ثانویه بین ابعاد شاخص ها با اعمال روابط تعدی موجود در بین متغیرها کنترل می شود. رابطه ثانویه به صورتی است که اگر بعد ا به بعد ل بعد ل به بعد K منجر شود، پس بعد ا به بعد K منجر خواهد شد و اگر در ماتریس دست یابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شود. بدین ترتیب برخی از عناصر صفر تبدیل به یک خواهد شد که به صورت 1^* نشان داده می شود. با شناسایی روابط ثانویه و اصلاح ماتریس دریافتی، ماتریس نهایی به دست می آید.

۴. تعیین سطح و اولویت متغیرها: پس از تعیین مجموعه دست یابی و مجموعه پیش نیاز برای هر عنصر و تعیین مجموعه مشترک، سطح بندی متغیرها انجام می شود. مجموعه دست یابی برای هر عنصر، مجموعه ای است که در آن سطرهای

^۱ اگر شاخص سطر A منجر به شاخص ستون J شود (شاخص سطر A بر روی شاخص ستون J تاثیر بگذارد).

^۲ اگر رابطه بین شاخص سطر A و ستون J دو طرفه باشد (هر دو روی هم تاثیر بگذارند).

^۳ اگر بین شاخص سطر A و ستون J رابطه ای نباشد (هیچکدام بر روی هم تاثیر نگذارند).

^۴ اگر شاخص ستون J منجر به شاخص سطر A شود (شاخص ستون J بر روی شاخص سطر A تاثیر بگذارد).

^۵ Jitesh Thakkar.

ماتریس دست یابی نهایی به صورت ۱ ظاهر شده باشند و مجموعه پیش نیاز، مجموعه ای است که در آن ستون ها به صورت ۱ ظاهر شده باشند. با به دست آوردن اشتراک این دو مجموعه، مجموعه مشترک به دست خواهد آمد. عناصری که در آنها مجموعه مشترک با مجموعه دست یابی یکسان است، سطح اول اولویت را به خود اختصاص می دهند. با حذف این عناصر و تکرار این مرحله برای سایر عناصر، سطح تمام عناصر تعیین می شود.

۵. ترسیم مدل ساختاری تفسیری: این مدل براساس ماتریس دست یابی نهایی و سطوح تعیین شده ترسیم می شود. ابتدا ۴ متغیر (مضامین فراگیر) مورد استفاده در مدلسازی ساختاری تفسیری معرفی می شوند که تعریف عملیاتی آن ها با جرح و تعدیل های صورت گرفته از سوی خبرگان پژوهش بدست آمده است:

جدول ۴- تعریف عملیاتی از مضامین فراگیر

متغیر مدل (مضمون فراگیر)	تعریف عملیاتی
چالش سازمانی (C ₁)	عمده چالش ها و مشکلات پیشایندی در حوزه سازمان و ابعاد آن ناشی از حضور فعال کارکنان در بازار سرمایه در وقت اداری را شامل می شود.
چالش شغلی (C ₂)	مجموعه مشکلاتی که در اجرای وظایف همینطور شایستگی احراز آن ها به دلیل حضور کارکنان در بازار سرمایه در وقت اداری ایجاد میشود.
چالش فردی (C ₃)	آندسته از چالش ها و مشکلاتی در حوزه رفتارهای شخصی کارکنان به دلیل حضور در بازار سرمایه در وقت اداری میتواند ایجاد شود.
چالش مدیریتی (C ₄)	مجموعه چالش ها و مشکلات پیشایندی مدیریتی مدیران دولتی به دلیل حضور کارکنان آن ها در بازار سرمایه در وقت اداری.

نخستین گام در این روش، ایجاد ماتریس خود تعاملی است. مبنای ایجاد این نوع ماتریس استفاده از نظر خبرگان است بدین صورت که ابتدا خبرگان پرسشنامه های ساختاری تفسیری را با استفاده نمادهای چهارگانه پر میکنند. در ادامه ماتریس دستیابی اولیه با تبدیل این نمادها به معادل عددی خود بر اساس اعداد صفر و یک تشکیل می شوند و سپس روابط تعدی ایجاد شده و ماتریس دستیابی نهایی تشکیل می شود که در جدول ۳ آورده شده است. تمام درایه هایی که در این جدول ^{1*} هستند در ماتریس اولیه مقدار صفر داشته اند. سپس از روی ماتریس دستیابی نهایی، بر اساس گام چهارم، مجموعه دستیابی و پیش نیاز استخراج شده و معیارها سطح بندی می شوند که در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۵- مثالی از ماتریس خود تعاملی ساختاری تکمیل شده توسط خبرگان

	C1	C2	C3	C4
C1		X	A	A
C2			A	A
C3				V
C4				

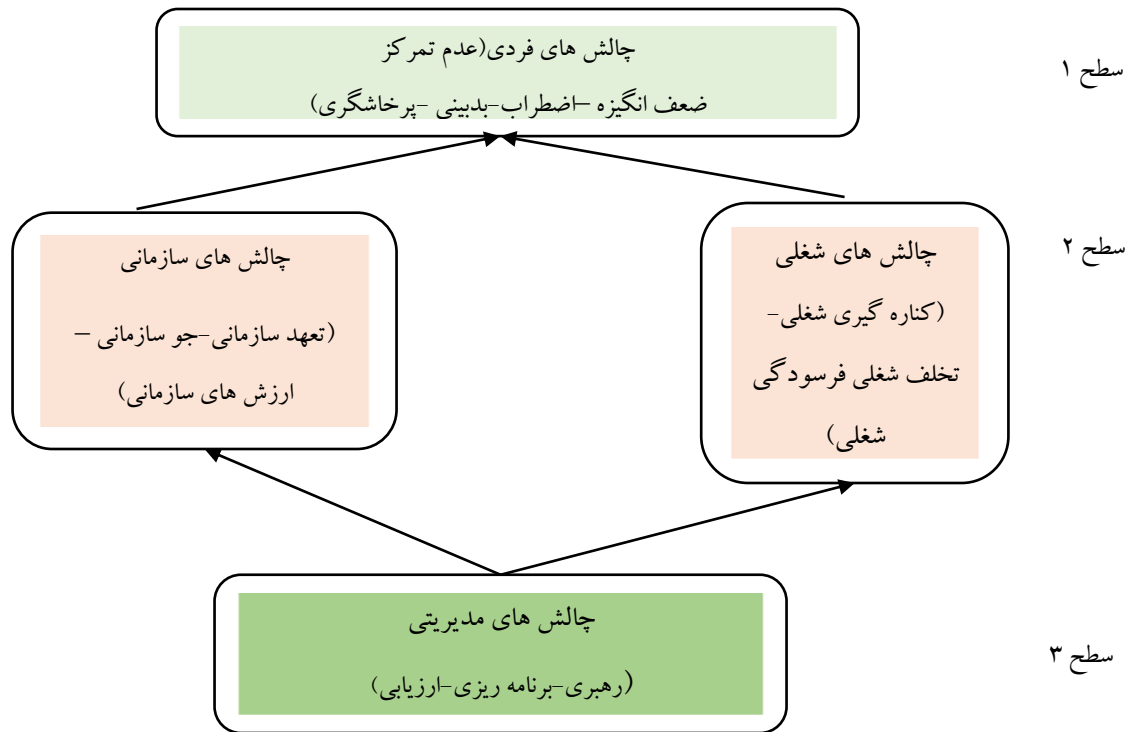
جدول ۶- ماتریس دستیابی نهایی نظرات خبرگان

قدرت نفوذ	C1	C2	C3	C4
C1 چالش فردی	۱	۰	۰	۰
C2 چالش شغلی	۱	۱	۰	۰
C3 چالش سازمانی	۱	۱	۱	۰
C4 چالش مدیریتی	۱	۱	۱	۱
میزان وابستگی	۳	۳	۲	۲

جدول ۷- تعیین سطوح شاخص‌ها

سطح	مجموعه اشتراک	مجموعه پیش نیاز	مجموعه دستیابی
۱	C1	C1	C1-C2- C3- C4
۲	C2	C2	C3-C4-C2
۲	C3	C3	C3-C4
۳	C4	C4	C4

تشکیل مدل ساختاری تفسیری: پس از مشخص شدن سطوح هریک از شاخص‌ها و با در نظر گرفتن ماتریس دست یابی نهایی، مدل ساختاری تفسیری ترسیم می‌شود. مدل نهایی در شکل ۱ مشاهده می‌شود. این مدل از ۳ سطح تشکیل شده است؛ که سطح اول آن تاثیرپذیرترین سطح و سطح ۳ آن تاثیرگذارترین سطح می‌باشد.



شکل ۳- مدل سطح بندی شاخص ها

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با رویکردی آمیخته (کیفی-کمی) و با هدف واکاوی چالش های پیش آیندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه (بورس اوراق بهادار تهران) انجام شد. در همین راستا ابتدا مبانی پژوهش به منظور شناخت جامع و مانع از مساله مورد قرار گرفت به دلیل کمبود منابع مورد مطالعاتی و فقدان پژوهش های معتبر در رابطه با موضوع، مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان سازمان های دولتی شهر همدان نیز انجام شد. داده های مصاحبه با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند و ۳۸ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون فراگیر نیز احصا گردیدند. در ادامه با استفاده از روش ساختاری تفسیری این چالش ها مدلسازی شدند که چالش های فردی به عنوان اثر پذیرترین و چالش های مدیریتی به عنوان اثرگذارترین چالش در زمینه چالش های پیش آیندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه احصا شدند. یافته های ارائه شده در این پژوهش ضمن تایید وجود این عارضه در سازمان های دولتی شهر همدان نشان داد که مدیران برای مواجهه با این چالش ها باید ضمن شناخت و درک مشکلاتی که برای کارکنان، سازمان و کیفیت انجام وظایف ضروری است با اتخاذ سیاست های مدیریتی مناسب اثرگذاری این چالش ها را به حداقل برسانند و به کارکنان خود کمک کنند که حضور خود را در بازار سرمایه مدیریت کنند. با وجود اینکه مشاهدات میدانی پژوهشگر و نظرات خبرگان تاییدی بر وجود چالش مدیریت حضور کارکنان سازمان های دولتی در بورس اوراق بهادار تهران دارد در بین برخی از مدیران دولتی دارد، تاکنون پژوهشی در این رابطه انجام نشده است که علت آن می تواند مواجهه ناگهانی و پیش بینی نشده بسیاری از مدیران و صاحب نظران با

چنین پدیده ای باشد. در ارتباط با موضوع های مشابه و مرتبط همچون راه های تشویق و گسترش مشارکت عمومی در بازار سرمایه در سطح سازمان های دولتی ایران هادوی نژاد و علیزاده (۱۳۹۸) چرایی نخبه ستیزی در سازمان ها دولتی و نقش رهبران زهرآگین و کارکنان شرنگ آلود در این فرایند را بررسی کردند در پژوهش سرافراز و همکاران (۱۳۹۸) نیز نگهداشت و حفظ خبرگان در سازمان های دولتی ایران با ۴ رویکرد سازمانی، فردی، روانی و شغلی مورد بررسی قرار گرفت اما در ارتباط با دیگر موضوع های مرتبط همچون مدیریت استعداد و نگهداشت آن ها پژوهش های متعددی انجام شده است (قلی پور و افتخار، ۱۳۹۵) (بیگلری و همکاران، ۱۳۹۷) (ولی پوری و رضایی، ۱۳۹۷) در حوزه پژوهش های بین الملل عمده پژوهش های مرتبط با خبرگان در ارتباط چگونگی بهره مند شدن از ظرفیت های خبرگان بوده است پژوهش های همچون: (دیویس، ۲۰۱۷) (سانتوس و بروسو، ۲۰۱۷) (اشلیف، ۲۰۰۶)، (هارتمن، ۲۰۱۰)، (گولبراندسن، ۲۰۱۷)، (فیلیس و همکاران، ۲۰۰۹)، (گاگن، ۲۰۱۵) و در ارتباط با راه کارهایی و استراتژی هایی که برخی از مدیران با دلایل مختلف به نخبه گریزی روی می آورند تا پایان این پژوهش، اثر معتبر و درخور توجهی یافت نشد. این در حالی است که این موضوع عارضه ای آزاردهنده در میان برخی از مدیران در سازمان های دولتی است.

پیشنهاد ها

پیشنهاد های پژوهش حاضر نخست در قالب پیشنهاد های اجرایی و در ادامه پیشنهاد برای پژوهش های آتی ارائه می شود. بر اساس یافته های پژوهش چالش های پیشیندی حضور کارکنان سازمان های دولتی در بازار سرمایه در ۴ دسته کلی استراتژی های فردی، مدیریتی سازمانی و شغلی قرار می گیرند پیشنهاد می شود: ۱-مدیران با نهاد های معتبر و مجوز دار جهت مدیریت سرمایه های کارکنان همکاری کنند. ۲- با توجه به اینکه این حضور ناشی از شرایط ضعیف اقتصادی کارکنان است تلاش خود را برای افزایش حقوق و یا حداقل پرداخت به موقع مطالبات مضاعف نمایند. ۳-قوانین و سیاست های مدیریتی لازم در این زمینه از سوی قانون گذاران تدوین و ابلاغ شود. ۴-با توجه به ریزش اخیر بازار به کارکنانی که در بازار سرمایه دچار زیان فراوان شده اند حمایت های فکری و روحی دهند.

پیشنهاد برای پژوهش های آتی: ۱-مطالعه تطبیقی الگوی تعامل مدیران و کارکنان برای حضور در بازار سرمایه در سازمان های برتر و پیشرو ۲-تبیین جایگاه حضور کارکنان سازمان های دولتی ایران در بازار سرمایه افق ایران ۱۴۰۴: فرصت ها و تهدیدها. ۳-واکاوی اثربخشی سیاست های اقتصادی در حوزه بازار سرمایه بر بهبود فضای کاری در سازمان های دولتی.

منابع

برخورداری، فرناز، پورعزیزی گلین قشلاقی، سمیه، حسینی، ابوالفضل. (۱۳۹۶). تاثیر نوسانات نرخ ارز و اثرسرریز آن بر شاخص صنایع منتخب بورس اوراق بهادار تهران. *دانش سرمایه گذاری*، 14-1، (21)6
حسن نژاد، محمد، شمس، شهاب الدین. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت مردم در بازار سرمایه ایران. *فصلنامه بورس اوراق بهادار*، 106-77، (34)9

- حمیدیان، نرگس، عربصالحی، مهدی، امیری، هادی. (۱۳۹۹). بررسی واکنش سرمایه گذاران به سود غیرمنتظره در شرایط عدم اطمینان بازار. مدیریت دارایی و تأمین مالی. 8(1), 41-56. doi:10.22108/amf.2018.104187.1116
- شاه آبادی، ابوالفضل، نظرپور، محمدنقی، مهرگان، نادر، جعفری، مهدی. (۱۳۹۵). تأثیر امنیت سرمایه گذاری بر تجهیز منابع مالی در بازار سرمایه ایران. دوفصلنامه علمی مطالعات و سیاست های اقتصادی. 3(1), 3-30.
- فخر حسینی، سید فخرالدین، شهابی، علی. (۱۳۸۶). بررسی اثر توسعه ی بازار بورس بر رشد اقتصادی در ایران. پژوهشنامه اقتصاد کلان. 7.1(24), 81-96.
- فرمان آرا، وحید، کمیجانی، اکبر، فرزین وش، اسداله، غفاری، فرهاد. (۱۳۹۸). نقش بازار سرمایه در تامین مالی و رشد اقتصادی (مطالعه موردی ایران و منتخبی از کشورهای در حال توسعه). اقتصاد مالی. 13(47), 19-38.
- محسنی، حسین، صادقی شاهدانی، مهدی. (۱۳۹۸). سرریز نوسان نرخ ارز بر بازار سرمایه در ایران. فصلنامه علمی نظریه های کاربردی اقتصاد. 6(1), 77-96.
- محمدظاهری، محمد، وحدتی، حجت، سپهوند، رضا، نظرپوری، امیر هوشنگ. (۱۳۹۸). مدل سنجش شجاعت اخلاقی مدیران ارشد در سازمان های دولتی ایران. پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۴(۳)، ۴۵۵-۴۷۶.
- نوروزی، اردوان، بلگوریان، میثم. (۱۳۹۸). ارائه مدل ریاضی به منظور بررسی استراتژی های سرمایه گذاری دولت در بازارهای مالی و کالایی. فصلنامه بورس اوراق بهادار. doi:10.22034/jse.2019.11155, 82-106, 12(46).
- دنیای اقتصاد (۱۳۹۹)، بورس، <https://donya-e-eqtasad.com/%D8%A8%D8%AE%D8%B4%D8%A8%D9%88%D8%B1%D8%B3-6/3715700-%D8%AA%D8%A7%D8%B1%DB%8C%D8%AE%DA%86%D9%87-%D8%A8%D9%88%D8%B1%D8%B3-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86%D8%B3%D9%87%D8%A7%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%B5%D8%AF%D9%88%D8%B1-%DA%A9%D8%AF%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%B3%D9%87%D8%A7%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C>
- تحلیل بازار (۱۳۹۹)، بورس، <https://www.tahlilbazaar.com/news/42255/%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%B4%DB%B3%DB%B4-%D8%AF%D8%B1%D8%B5%D8%AF%DB%8C-%D8%B5%D8%AF%D9%88%D8%B1-%DA%A9%D8%AF%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%B3%D9%87%D8%A7%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C>
- Hong, H., Kubik, J.D., Stein, J.C., 2004. Social interaction and stock-market participation. J. Finance 59 (1), 137-163.
- Taylor Sharon M, Wagland Suzanne. The Solution to the Financial Literacy Problem: What is the Answer? Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 7(3), 2013.
- Kishori, Kumar Dinesh. A Study on Factors Influencing the Investors' Decision Making in Stock Market with Special Reference to Indian Stock Market, International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol (4), Issue (1), 2016
- Aduda, J., Masila, J. M. and Onsongo, E. N; 2012, "The Determinants of Stock Market Development: The Case for the Nairobi Stock Exchange", International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 2, No. 9.

Jun, Z., Hongzhong, Z., Thierry, B. and Yannick, G. Z. S; 2015, "Macroeconomic Determinants of Stock Market Development in Cameroon", International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 5, No. 1.

Kaustia, Markku. Torstila, Sami. 2011. Stock market aversion? Political preferences and stock market participation. Journal of Financial Economics 100, 98–112.

Heer, Burkhard. Sußmuth, Bernd. 2007. Effects of inflation on wealth distribution: Do stock market participation fees and capital income taxation matter? Journal of Economic Dynamics & Control 31,277–303.

Modeling the antecedent challenges of the presence of employees of government organizations in the capital market during office hours

Alireza Saadatmandi 1

Mohammad MohammadZaheri *2

Masoud Mohammad MohammadZaheri 3

Date of Receipt: 2021/06/24 Date of Issue: 2021/07/31

Abstract

Capital market and encouraging the presence of different groups of people in this market, despite the capacities and opportunities it can provide for economic development, can act as a threat if not considered from various dimensions. Rapid presence of a large number of employees Government companies in this market and simultaneously operating in it with office time can cause challenges for the organization's stakeholders. The present study took a mixed approach with the aim of investigating the challenges of the presence of government employees in the capital market during office hours. After interviewing 20 experts from government organizations in Hamadan and by studying the available sources in depth, the collected data were analyzed by content analysis method and after counting 38 basic themes, 15 organizing themes and 4 comprehensive themes of the themes network were drawn. Then, comprehensive themes were modeled using interpretive structural method and Mick Mac analysis. The results showed that in the three-level structural interpretive model, managerial challenges as the most effective challenges in the third level affect organizational and job challenges in the second level. Organizational and job challenges also affect individual challenges as the most effective level. At the end of the research, executive and research suggestions are presented.

Keywords

Government organizations, Capital market, Modeling, Employees

1. PhD student in Strategic Management, National Defense University, Tehran, Iran.

2. PhD in Human Resource Management, Researcher, Malek Ashtar University, Tehran, Iran.

3. PhD student in Business Management, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Iran.