

تاثیر تحریم‌های اقتصادی بر عملکرد سازمانی

ریحانه طباطبایی^۱

۱- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه پیام نور کرج

چکیده

تحریم تدابیر قهرآمیزی است که توسط کشور یا گروهی از کشورها علیه کشوری که به قوانین بین‌المللی تجاوز نموده و یا از معیارهای اخلاقی مقبول تخطی کرده باشد، اعمال می‌شود. با پیروزی انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۹۷۹ تاکنون آمریکا بارها از این ابزار علیه ایران استفاده کرده است. در سال‌های اخیر جنبه‌های تحریم‌ها گسترش پیدا کرده و اتحادیه اروپا نیز به جمع تحریم‌کنندگان ایران اضافه شده است. عملکرد سازمان عبارت است از معیارهای بیرونی اثربخشی و کارایی یک سازمان، در این تعریف شاخص‌های عملکرد سازمانی به دو دسته شاخص‌های ذهنی و شاخص‌های عینی تقسیم می‌شوند. به طور کلی عملکرد اشاره به ماهیت و کیفیت عملی دارد که سازمان برای انجام مأموریت خود جهت کسب سود، انجام می‌دهد. تحریم‌های اقتصادی بر عملکرد سازمانی تاثیر بسزایی دارد و این تاثیر به صورت مشابه می‌تواند هر سازمانی را درگیر کند.

واژگان کلیدی: تحریم اقتصادی، عملکرد، عملکرد سازمانی.

۱- مقدمه

در دهه های اخیر استفاده از تحریم های اقتصادی به شدت افزایش یافته است و از این شیوه به عنوان ابزار سیاست خارجی برای برخی از کشورها استفاده می شود. تحریم با هر هدفی که باشد دارای مخاطب است و کشور تحریم کننده به دنبال نوعی ایران کشوری دارای تنوع آب و هوایی مختلف و پتانسیل تغییر رفتار در مخاطب است. فراوان نیروی انسانی و منابع طبیعی و شرایط مناسب از نظر توسعه ی انسانی و سیاسی در منطقه است. هرچند چندین دهه است کشور ایران مورد تحریم های سیاسی و اقتصادی از سوی شورای امنیت جهانی قرار گرفته، ولی با اتکا به پتانسیل های نامبرده، توان خروج از این برهه ی تاریخی را با توجه به اتخاذ سیاست های اقتصادی و دیپلماسی هوشمندانه خواهد داشت. در ساختار کنونی نظام بین الملل، ایالات متحده آمریکا را می توان به عنوان کشوری یاد کرد که از ویژگی های ثابت هژمونیک، ویژگی هایی چون تسلط در فناوری و اقتصاد پیشرفته و حمایت قدرت سیاسی از طریق قدرت نظامی برخوردار است و الگوهای رفتاری آن در عرصه های سیاست خارجی توانسته مجموعه ای همسو از دولت ها را گرد هم آورد. در فرآیند سلسله مراتب قدرت، خطر محتمل آنست که منافع برخی از دولت های غیرهمسو موقعیت هژمون را به چالش و خاطره اندازد (قوام، ۱۳۸۸). آمریکا تحریم های اقتصادی را به طور یک جانبه یا از طریق نفوذ در شورای امنیت سازمان ملل، بر کشورهایی که با اهداف و امیال او چالش دارند، تحمیل می کند. چنین تحریم هایی را آمریکا بیشتر بر کشورهایی که به دول سرکش ۳ معروفند، برای دست نیافتن آنان به سلاح های اتمی، شیمیایی و بیولوژیکی تحمیل می کند زیرا در صورت دستیابی آنان به این گونه سلاح ها منافع آمریکا در بخش های مختلف جهان به خطر می افتاد (هانتینگ تن، ۱۹۹۹). از نگاه رهبران واشنگتن و مقامات همسو با آن، جمهوری اسلامی ایران خطرناک ترین مخالفی است که ایالات متحده با آن روبرو است. در این راستا بر این باورند که روندها و فرآیندهای سیاسی و امنیتی ایران ماهیت گیج کننده داشته است و در دوره های طولانی این کشور محور انتقام مردم خاورمیانه از آمریکا بوده است. از نگاه این رهبران، مقامات جمهوری اسلامی ایران همواره تلاش کرده اند تا هر چیزی را که آمریکا درصدد انجام آن است، بلوکه کنند چرا که این تلاش ها متعلق به ایالات متحده آمریکا بوده است (پولاک و همکاران، ۲۰۰۹).

از زمان تصویب تحریم اقتصادی آمریکا علیه ایران سوالات زیادی مطرح شده است. در حالی که عده ای تحریم اقتصادی را از زاویه ابزارهای سیاست خارجی مورد بحث قرار داده اند، برخی دیگر تحریم را به عنوان جایگزینی برای ابزار نظامی لحاظ نموده اند. بدین معنا که آمریکا همچنان به دنبال نفوذ و مداخله در ایران است و در این راستا مناسب ترین ابزار، اقتصاد است. صنعت به عنوان زیر بنای اقتصاد و نیروی محرک پیشرفت هر کشور است. تحریم اقتصادی اثرهای مختلفی بر بخشهای متعدد اقتصاد از جمله صنایع دارد. تاثیر تحریم اقتصادی بر عملکرد سازمانی می تواند به صورت کمبود مواد اولیه، ماشین الات و قطعات یدکی مربوط و موارد دیگری از این دست بروز نماید. شرکت های کوچک و متوسط سهم قابل توجهی در توسعه اقتصادی، نشاط اجتماعی و ثبات سیاسی هر کشور دارند. ماهیت شرکت های کوچک و متوسط متفاوت است و این شرکت ها را می توان برای هر نوع فعالیت کسب و کار در منطقه شهری یا روستایی تأسیس کرد و آنها را ستون فقرات اقتصاد ملی در نظر گرفت. معمولاً کسب و کارهای کوچک و متوسط از سه ویژگی کیفی برخوردارند که این ویژگی ها به آنها ماهیتی متفاوت از صنایع بزرگ داده است. این ویژگی ها عبارتند از وحدت مالکیت و مدیریت، مالکیت فردی و خانوادگی، استقلال از سایر کسب و

کارها. با توجه به اینکه تحریم‌های اقتصادی اعمال شده علیه ایران در یک دهه ی گذشته بر عملکرد سازمانی اثرگذار بوده است، لذا هدف این تحقیق آن است که به بررسی تاثیر تحریم‌های اقتصادی بر عملکرد سازمانی بپردازد.

۲- مبانی نظری

-تحریم‌های اقتصادی

از دید طرفداران تحریم، پایه نظری ابزار اقتصادی در سیاست خارجی محکم است. این بحث دارای دو فرض اساسی است: اول قطع رابطه تجاری و تحریم اقتصادی، کشور تحت تحریم را از بعضی منافع که از تجارت عاید آن کشور می شود محروم می کند و در نتیجه از رفاه می کاهد. دوم، استفاده نکردن از سود تجاری بر کشور تحریم شونده تاثیر می گذارد و این را می توان یکی از پایه های اصول اقتصادی محسوب کرد. تصور این است که قطع رابطه تجاری موجب تغییر رفتار می شود. با وجود این، در زمینه موفقیت تحریم اقتصادی به دلیل تجارب گذشته که با یکدیگر دارای تناقض است بحث، قابل وضوح و پایه تجربی لازم است (برجیلک، ۱۹۸۹).

تعریف تحریم اقتصادی:

به اقدامات دارای خصلت اقتصادی در مقابل دیپلماتیک یا نظامی اطلاق می شود که دولت ها برای بیان مخالفت با اقدامات دولت هدف یا واداشتن آن دولت به تغییر یک خط مشی یا رویه یا حتی ساختار حکومت اتخاذ می کنند. با آنکه مرزبندی همواره دقیق نیست و گاهی انگیزه ها مختلط است، تحریم های اقتصادی معمولاً اقداماتی است که به خاطر منفعت اقتصادی صورت نمی گیرد و غالباً زیانی تجاری به دولت درگیر در برنامه تحریم وارد می کند (لوون فلد، ۱۹۸۳). کارتر تحریم را چنین بیان می کند: تدابیر قهرآمیز اقتصادی بر ضد یک یا چند کشور برای ایجاد تغییر در سیاست های آن کشور یا کشورها یا دست کم بازگو کننده نظر یک کشور درباره این گونه سیاست هاست (بهریزی فر و کوکبی، ۱۳۸۵).

-هزینه های تحریم:

هزینه های تحریم اقتصادی بسته به نوع تحریم متفاوت است. چنانچه تحریم به صورت یک جانبه از سوی یک کشور انجام شود اثر بخشی تحریم کمتر و به همین نسبت چنانچه از سوی چند کشور یا از سوی شورای امنیت سازمان ملل اعمال شود، اثر بخشی تر است. همانطور که اشاره شد تحریم های همه جانبه ی شورای امنیت بسیار نادر است. ولی چنانچه اعمال گردد تاثیر آن بسیار جدی است (راجر، هزینه های تحریم اقتصادی همواره بر هر دو طرف، کشور اعمال کننده ی تحریم و کشور هدف تحمیل می شود .

-هزینه های آمریکا و اروپا از تحریم ایران:

زیان ناشی از دست دادن منافع حاصل از تجارت و سرمایه گذاری، زیان های ناشی از عدم خرید کالا از اروپا و آمریکا توسط ایران، عدم خرید نفت ایران توسط آمریکا و اروپا و همچنین عدم سرمایه گذاری شرکت های نفتی غربی در ایران، از دست رفتن فرصت های سرمایه گذاری شرکت های اروپایی و آمریکایی در توسعه صنایع نفت و گاز ایران، هزینه های مستقیم کشورها یا اعمال کننده تحریم می باشند.

تحریم های اقتصادی هزینه هایی را نیز بر کشور هدف (ایران) تحمیل کرده است. هزینه های تحریم در دوره های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت نمود پیدا می کند. در این راستا، آثار این تحریم در کوتاه مدت در پاره ای از موارد موجب فشار بر سیستم مالی جمهوری اسلامی ایران شده است و هزینه های معاملاتی و نهایتاً قیمت ها را افزایش داده است. در باب اثرات میان مدت، آثار این تحریم موجب کاهش سرمایه گذاری، کندی رشد و افزایش تورم گردیده است. در این راستا جمهوری اسلامی ایران در پاره ای از موارد شاهد کاهش حجم واردات و صادرات و ذخایر ارزی بوده است. در باب

-آثار تحریم های اقتصادی علیه ایران:

آثار تحریم های اعمال شده بر ایران را می توان در اغلب بخشها و فعالیتهای کشور مشاهده نمود اما در اینجا به طور اجمالی آثار تحریم های اقتصادی علیه ایران را در سه بخش عمده صنعت انرژی، تجارت خارجی و سیستم بانکداری مورد توجه قرار می دهیم. بررسی تاثیرات تحریم اقتصادی بر بخش انرژی در ایران به عنوان تأمین کننده نزدیک به ۷۰ درصد از نیروی محرکه اقتصادی کشور قلمداد می شود و درآمد دولت ایران است. بدون شک تحریم های نفتی آمریکا علیه ایران، بر کاهش حجم صادرات نفت ایران تأثیر گذاشته است. تحریم های نفتی از یک سو سرعت روند توسعه منابع انرژی در ایران را کاهش داده و از سوی دیگر دسترسی به منابع انرژی ایران را برای مصرف کنندگان مشکل تر کرده است.

-انواع تحریمها علیه ایران

لیستی از مهمترین تحریم های وضع شده به صورت زیر می باشد؛

- ✓ محدودیت انتقال پول و منابع مالی به و از ایران
- ✓ تحریم همکاری ها و مرادوات بانکی با ایران
- ✓ ممنوعیت بیمه های بازرگانی و زیست محیطی
- ✓ تحریم خدمات ارسال پیامهای مالی (سو یفت)
- ✓ تحریم اعطای حمایت های مالی و اعطای اعتبارات و تضمین های مالی در تجارت با ایران
- ✓ تحریم اعطای وام، کمک های مالی و کمکهای ترجیحی به دولت و نهادهای مالی ایرانی
- ✓ تحریم معامله اسکناس دلار و یورو، طلا، الماس و فلزات گرانبها

- ✓ تحریم واردات نفت و گاز از ایران و ضرورت کاهش تدریجی و پلکانی واردات نفت ایران از سوی چند کشور باقیمانده خریدار نفت ایران
- ✓ ممنوعیت واردات محصولات پتروشیمی
- ✓ تحریم صادرات تجهیزات کلیدی صنایع نفت، گاز و پتروشیمی
- ✓ تحریم‌های مرتبط با کشتی رانی و کشتی سازی
- ✓ تحریم ترابری و همچنین نقل و انتقال نفت
- ✓ تحریم ریال
- ✓ تحریم‌های انتقال تکنولوژیکی
- ✓ ممنوعیت نقل و انتقال عایدات صادراتی و تجاری از خارج به ایران
- ✓ تحریم صادرات قطعات آماده اتومبیل به ایران
- ✓ ممنوعیت صدور گواهینامه ایمنی هواپیمای از سوی شرکتهای سازنده هواپیمای تحریم تعمیر هواپیمای قطعات هواپیمای ایران (اخوی و حسینی، ۱۳۹۶).

-تحریم علیه نهادها

- ✓ بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
- ✓ بانکهای متعدد دیگر مثال سپه، صادرات، ملت، مسکن، ملی، رفاه کارگران، تجارت، کشاورزی، دی، انصار و...
- ✓ هواپیمای جمهوری اسلامی ایران (ایران‌ایر)
- ✓ وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و نهادهای وابسته
- ✓ سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و نهادهای وابسته
- ✓ کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران
- ✓ شرکت بازرگانی پتروشیمی
- ✓ سازمان انرژی اتمی و سازمانهای تابعه (اخوی و حسینی، ۱۳۹۶).

۲- عملکرد:

امروزه پاداش برای عملکرد یکی از منطقی‌ترین اصولی است که در سازمان‌ها متداول است. طبق نظریه انتظار مهمترین نقش سیستم پاداش تأثیری است که انتظار دریافت پاداش بر عملکرد دارد. اگر کارکنان سازمان انتظار داشته باشند که عملکرد بهتر به پاداش منجر می‌شود، امید به دریافت پاداش، نقش مثبتی در عملکرد فوق العاده و برجسته آنها خواهد داشت. سیستم ارزیابی عملکرد در سازمان باید به درستی معلوم کند چه نوع عملکردی سزاوار دریافت پاداش است و ارتباط میان عملکرد بهتر و دریافت پاداش باید کاملاً معلوم و معین باشد. کارکنان باید اعتماد داشته باشند که سرپرست می‌تواند پاداشی که قول آن را داده است اعطاء نماید. برداشت کارمند از رابطه میان تلاش و

پاداش مهم است؛ یعنی تا چه اندازه کارمند دریافت پاداش را محتمل می‌داند و تا چه اندازه احساس می‌کند که تلاش، پاداش در پی دارد. اگرچه تلاش منجر به عملکرد می‌شود بین این دو تفاوت وجود دارد. اختلاف میان تلاش (یعنی آنچه که کارمند می‌کوشد تا حاصل آید) و عملکرد (یعنی آنچه که واقعا حاصل شده است) به توانایی‌های فرد بستگی دارد. پاداش باید از نظر فرد مناسب باشد. رضایت فرد از پاداش به این بستگی دارد که آیا پاداشی که دریافت کرده همان پاداشی است که انتظارش را داشت. اگر فرد بخاطر عملکردش پاداش مناسب و منصفانه‌ای دریافت نموده باشد، احتمال تکرار و ادامه عملکرد بالا در آینده افزایش می‌یابد (سعادت، ۱۳۸۹).

۳- عملکرد سازمانی

عملکرد سازمان به نتایج قابل اندازه‌گیری که یک سازمان در طول فعالیت خود به دست می‌آورد و نشان دهنده ی میزان موفقیت یا شکست سازمان می‌باشد، گفته می‌شود و با مؤلفه‌هایی از قبیل رضایت مشتریان، رضایت کارکنان، اثر بخشی سازمان، نتایج مالی و بازار، رشد فروش، رشد درآمد، سهم بازار، سود پس از کسر مالیات و ... سنجیده می‌شود (محرر و همکاران، ۱۳۸۹).

- ضرورت و اهمیت بررسی عملکرد:

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب ناپذیر کرده است، به گونه‌ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، یکی از علائم بیماری سازمان قلمداد می‌شود. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت‌های خود به ویژه در محیط‌های پیچیده پویا، نیاز مبرم به نظام ارزیابی دارد. از سوی دیگر نبود نظام ارزیابی و کنترل در یک سیستم به مبنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یکباره آن از سوی مدیران عالی سازمان‌ها احساس نشود اما مطالعات نشان می‌دهد نبود نظام کسب بازخورد امکان انجام اطلاعات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمان را غیرممکن می‌کند، سرانجام این پدیده، مرگ سازمانی است (میرپور، ۱۳۹۲).

- معیارها و شاخص‌های عملکرد سازمان:

عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پروژه‌های مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید. به هر حال عملکرد سازمانی عوامل زیادی را بر اساس تنوع گروه‌های ذی نفع شامل می‌شود و ضریب اهمیت هر یک از عوامل مذکور تا حد زیادی وابسته به نوع و ویژگی‌های محیطی است که شرکت در آن فعالیت می‌کند. ولی به طور کلی در مورد این که متغیرها و شاخص‌های عملکرد سازمانی کدامند، هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب‌نظران وجود ندارد (نصرآزادانی، ۱۳۸۷).

طبقه بندی شاخص‌های عملکرد سازمانی به طور کلی به نحوه تعریف ما از موفقیت سازمانی نیز بر می‌گردد. این تعریف نیز تا حد زیادی به شیوه عمل سازمان و نحوه تعامل آن با محیط بستگی دارد. در یک طبقه‌بندی نخست از این لحاظ که ذی‌نفعان بهره‌مند از یک معیار خاص چه کسانی هستند، دوم از نظر چارچوب زمانی که تحت آن معیار مذکور باید اندازه‌گیری شود و سوم نیز از این لحاظ که معیار مورد نظر چگونه اندازه‌گیری می‌شود (بر مبنای بازار اندازه‌گیری می‌شود یا داده‌های حسابداری، مالی است یا غیر مالی، ذهنی است یا عینی) معیارهای عملکرد سازمانی را طبقه‌بندی کرده‌اند. از لحاظ نوع ذی‌نفعان اصلی در سازمان، نوع معیارهای عملکرد سازمانی متفاوت است. در سازمان‌های مشاوره‌ای و حقوقی، کارکنان متخصص سازمان مهم‌ترین و در شرکت‌های سرمایه‌گذاری، صاحبان سرمایه مهم‌ترین آن‌ها هستند. لذا در هر کدام معیارهای خاص متناسب با حفظ منافع گروه ذی‌نفع مربوطه جهت حفظ بقای سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد. در مورد صاحبان سرمایه، سود خالص و شرکت‌های مشاوره‌ای، میزان رضایت‌مندی کارکنان متخصص سازمان، مهم‌ترین معیار عملکرد سازمانی است.

شاخص‌های عملکرد سازمانی در دو دسته شاخص‌های ذهنی و عینی قابل تقسیم است. در اینجا رویکرد های مختلف اندازه‌گیری عملکرد سازمانی و شاخص‌های آن در این دسته‌بندی کلی مورد توجه قرار می‌گیرد.

شاخص‌های عینی عملکرد سازمان:

شاخص‌های عینی عملکرد سازمانی شاخص‌هایی است که به صورت کاملاً واقعی و بر اساس داده‌های عینی اندازه‌گیری می‌شود. این نوع از شاخص‌ها در چند دسته شاخص‌های حسابداری، شاخص‌های بازار مالی و شاخص‌های ترکیبی حسابداری و بازار مالی قابل تعریف است.

- شاخص‌های ذهنی عملکرد سازمانی:

شاخص‌های ذهنی عملکرد سازمانی بیشتر شاخص‌هایی را شامل می‌شود که بر مبنای قضاوت مدیران و صاحبان شرکت‌های تجاری و همچنین استخراج قضاوت‌های ذهنی گروه‌های ذی‌نفع شکل می‌گیرد. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به رضایت‌مندی مشتری، رضایت‌مندی کارکنان، نظرسنجی‌های مدیران فروش، نظرسنجی‌های کانال توزیع و ... اشاره کرد.

سنجش عملکرد سازمانی تحت تأثیر مدیریت منابع انسانی را در دو حوزه مختلف تقسیم بندی کرده است: ارزیابی‌های مالی و غیرمالی.

ارزیابی‌های مالی به عملکرد مالی و هزینه‌های منابع انسانی تقسیم بندی شده است. عملکرد مالی شامل رشد درآمدها، حاشیه سود، ارزیابی فروش و غیره می‌شود. ارزیابی‌های غیرمالی نیز شامل اعتماد کارکنان، پاداش‌های روحی و معنوی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و استرس کارمندان می‌شود.

صاحب‌نظران بین عملکرد سازمانی و اثربخشی سازمانی تفاوت‌هایی قائل هستند. برخی معتقدند عملکرد سازمانی خاص‌تر از مفهوم اثربخشی سازمانی است. به عبارت دیگر عملکرد سازمانی بعد خارجی متغیر اثربخشی سازمانی را

شامل می‌شود، در حالی که اثربخشی سازمانی علاوه بر عوامل خارجی، عوامل داخلی را نیز دربر می‌گیرد (نصرآزادانی، ۱۳۸۷).

–عوامل اثر گذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها:

برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عواملی مؤثر بر عملکرد و رفتار را دقیقاً شناسایی و آنها را مدیریت نماییم. بر این اساس بعضی از عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمانها به اجمال معرفی می‌شوند:

۱- استعداد

استعداد یک آمادگی زمینه‌ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش‌ها و شغل‌هاست. استعداد را در سنین بزرگسالی فقط می‌توان کشف کرد، پرورش داد و به فعالیت در آورد و در مسیر مناسب به کار انداخت. یکی از نشانه‌های استعداد، موفقیت است.

۲- دانش و مهارت

دانش و مهارت، برخلاف استعداد، حتی در سنین بزرگسالی قابل یادگیری است. دانش و مهارت مکمل استعداد بوده و عملکرد افراد در مشاغل و وظایف محوله را به نحوی محسوس و مشهود بهبود می‌دهد. سازمان‌ها نمی‌توانند همه دانش و مهارت مورد نیاز خود را در زمان استخدام از بازار کار تأمین کنند، همچنین شرایط محیطی، تحولات تکنولوژیکی و توقعات روز افزون مشتریان، فشار برای آموزش کارکنان را تشدید می‌کند. ارتباط بین آموزش و عملکرد کارکنان یک ارتباط دوسویه است، از یک سو به کارکنان آموزش می‌دهیم، تا عملکردهای موفق تری داشته باشند و از سوی دیگر عملکرد آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم.

۳- فرصت

استعداد، دانش و مهارت کارکنان فقط ظرفیت‌های آن‌ها را برای دستیابی به سطوح بالاتری از عملکرد افزایش می‌دهد، اما استفاده عملی و مؤثر از این ظرفیت نیاز به عوامل دیگری دارد که اختیار و فرصت از مهم‌ترین آنهاست. دادن فرصت و اختیار موجب می‌شود تا کارکنان فضای وسیع‌تری برای تدریس، خلاقیت و ابتکار داشته باشند، در قبال وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری کنند و با انگیزه و انرژی بیشتری تلاش نمایند.

۴- منابع و امکانات

منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان کافی و لازم و با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد، می‌تواند تسهیل‌گر رفتارها و عملکردهای مطلوب آنها باشد (قاسمی، ۱۳۹۰).

۵- انگیزه

انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دستیابی به اهداف از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده سطح و کم و کیف عملکرد کارکنان است. انگیزه‌ها چرایی رفتار هستند. اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پایین باشد عملکرد آنها درست مشابه وقتی فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشند لطمه خواهد خورد. انسان نیازهای متفاوت و متنوعی دارد، برخی نیازها اقتصادی و برخی اجتماعی هستند و فراهم کردن ترکیب متوازن از این نیازها، می تواند برانگیزه کارکنان در مسیر تحقق اهداف و اجرای برنامه ها بیفزاید.

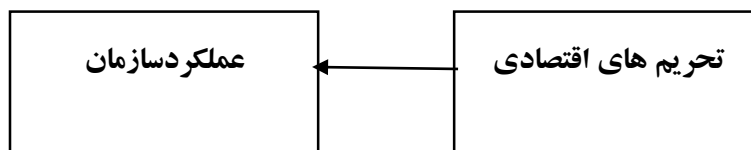
۶- هدف و برنامه

هدف (هم در زندگی شخصی و هم در زندگی شغلی) می تواند تلاش، انرژی و انگیزه افراد را متمرکز و به این ترتیب بر سرعت موفقیت آنها بیفزاید. فقدان هدف یا فقدان اهداف روشن و صریح موجب پراکنده شدن انرژی و منابع می شود.

۷- مثبت اندیشی و پایداری و پشتکار

پشتکار و مثبت اندیشی کمک می کنند تا کارکنان در مسیر اجرای برنامه‌ها و دستیابی به اهداف، کار را، با انرژی و اشتیاق آغاز کنند، ادامه دهند و به سرانجام رسانند. علاوه بر عوامل ۷ گانه مؤثر بر عملکرد، عوامل دیگری هم مثل نظم و انضباط، اراده و عزم جدی، برخورداری از الگوهای عملی، نیاز به موفقیت و ... هم عواملی هستند که دستیابی به سطوح بالای عملکرد را تأمین و تضمین می کنند (رضایی، ۱۳۹۱).

-تاثیر تحریم های اقتصادی بر روی عملکرد سازمانی



شکل ۱: محقق ساخته ۳

۳- نتیجه گیری

پیامدهای تحریم اقتصادی تنها در حوزه اقتصادی ظاهر نمی شوند. فرآیند تحریم بسیار پویا است، بنابراین فرآیندی تصادفی است و در این مقاله تاثیر تحریم اقتصادی بر روی عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گرفت. شرکت‌های کوچک و متوسط سهم قابل توجهی در توسعه اقتصادی، نشاط اجتماعی و ثبات سیاسی هر کشور دارند. ماهیت شرکت‌های کوچک و متوسط متفاوت است و این شرکت‌ها را می توان برای هر نوع فعالیت کسب و کار در منطقه شهری یا روستایی تأسیس کرد و آنها را ستون فقرات اقتصاد ملی در نظر گرفت. تحقیق حاضر نشان داد که تحریم اقتصادی بر روی عملکرد سازمان ها از منظرهای گوناگون تاثیر گذار است.

مراجع

- ✓ اخوی، م، حسینی، ش. (۱۳۹۶). ارزیابی تاثیر تحریم های اقتصادی بر تورم اقتصاد ایران . فصلنامه اقتصاد کاربردی دوره ۷، شماره ۲۱-تابستان ۱۳۹۶ .
- ✓ بهروزی فر، م، کوکی، س. (۱۳۸۵). تحریم های ایالات متحده، آزمون آزموده، مجله اطلاعات سیاسی-اقتصادی. تهران.
- ✓ قوام، ع. (۱۳۸۸). "نظریه های اقتصادی؛ تحریم ها و رویکردها". ماهنامه روابط بین الملل. چاپ دوم.
- ✓ رضایی، و. (۱۳۹۱). عملکرد کارکنان و عوامل موثر بر آن، بازیابی شده از:
- ✓ سعادت، ا. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و فرهنگ اسلامی.
- ✓ محقر، ع؛ معین نجف آبادی، ف و بیاضی طهراند، ع. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر فعالیت های مدیریت کیفیت بر عملکرد سازمان ها، پژوهش های مدیریت در ایران، (۱۴) ۴.
- ✓ میرپور، م. (۱۳۹۲). روش ها و شیوه های مدیریت عملکرد و ارزیابی آن
- ✓ -نصر آزادانی، ب. (۱۳۸۷). رتبه بندی عملکرد سازمانها نسبت به شاخص های مدیریت، بازیابی شده از:

[Http://Www.Iworks.Blogfa.Com/Page/Akh03](http://Www.Iworks.Blogfa.Com/Page/Akh03).

- ✓ Bergelljk.R(1989), "Success and failure of economic sanction", Kyros journal-
- ✓ Huntington, S(1999), The lonely superpower", Foreign Affairs.-
- ✓ -pollack,Kenneth And Other, (2009),Which Path to Persia Washington; Brookings Institute Press