

فهرست مقالات



- ۱) جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه
مجید نصیری، رحمت حاجی مینه و نوذر شفيعی..... ۱
- ۲) مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری
محمد معرفت..... ۲۹
- ۳) تحلیل مستندات قرآنی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)
سید عیسی مسترحمی و روح‌الله حمیدی..... ۶۴
- ۴) نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی
رضا فتحي، سیدرسول آقاداود و مهربان‌های پیکانی..... ۸۶
- ۵) طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب
انسیه بر خورداری احمدی، شمس‌السادات زاهدی، محمد منتظری و یوسف احمدی..... ۱۰۵
- ۶) نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و پشتیبانی مدیریت جهادی
(مورد مطالعه: سازمان‌های شهرداری تهران)
محمدعلی لاری و مرصده آدابی..... ۱۳۰
- ۷) تحلیل پدیدارشناسانه عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی با رویکرد توسعه
حکمرانی اسلامی
کبرا راعی، اکبر اعتباریان خوراسگانی، رضا ابراهیم‌زاده دستجردی و مهرداد صادقی..... ۱۵۲



جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه

مجید نصیری^۱

رحمت حاجی مینه^۲

نودر شفیعی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶

چکیده

هدف: این مقاله سعی دارد به این پرسش اساسی پاسخ دهد که جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های منطقه‌ای بین ایران و عربستان سعودی در سوریه چگونه است؟ در این رابطه به بررسی مهم‌ترین گروه‌های نیابتی ایران و عربستان و رویکردهای این دو کشور در قبال بحران سوریه خواهیم پرداخت. روش: ابزار جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و استفاده از وبسایت‌های ایرانی و خارجی می‌باشد. مطالب جمع‌آوری شده به صورت توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته، با یکدیگر نیز مقایسه می‌شوند. این مقاله بررسی هدفمند رفتارهای نیروهای نیابتی ایران و با روش توصیفی-تحلیلی می‌باشد. چارچوب نظری، در این مقاله بررسی رقابت بین ایران و عربستان با تمرکز بر جنگ نیابتی و با تأکید بر نظریه واقع‌گرایی می‌باشد. یافته: ایران و عربستان با شروع بحران سوریه سعی در محدود کردن دامنه نفوذ یکدیگر داشته‌اند، رقابت و اختلاف نظر آن‌ها در مسئله سوریه بود. فرضیه مقاله این است که جنگ‌های نیابتی بین ایران و عربستان سعودی در بستر تشدید فزاینده رقابت بین دو بازیگر در سوریه، رویارویی مستقیم آن‌ها را کاهش داده است. نتیجه: این تحقیق با رویکردی واقع‌گرایی و بررسی روابط دو کشور به رغم تفاوت‌هایی که از نظر ماهیت بین سیاست خارجی و منطقه‌ای عربستان سعودی و ایران وجود دارد؛ بروز جنگ‌های نیابتی از وقوع جنگ و درگیری مستقیم بین آن‌ها جلوگیری کرده است.

کلمات کلیدی

جنگ نیابتی، جمهوری اسلامی ایران، سوریه، عربستان سعودی، رقابت منطقه‌ای

۱- دانشجوی دکتری، گروه بین‌الملل، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. majidnasiritehran@gmail.com
۲- استادیار، گروه ارتباطات و علوم اجتماعی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) r.hajimineh@gmail.com
۳- دانشیار، گروه روابط بین‌الملل، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. drshafiee94@yahoo.com

مقدمه

در ابتدای این مقاله لازم است به جمله‌ای از ریمون آرون اشاره نماییم «مرد عمل کسی است که در یک وضعیت منحصربه‌فرد، موضوع جدیدی را در رابطه با ارزش‌های خود انتخاب و با قاطعیت به مرحله اجرا گذارد» (آرون، ریمون، ۱۳۷۰: ۳)

ایران و عربستان دو کشور بااهمیتی استراتژیک در حوزه سرزمینی خاورمیانه و به‌طور اخص خلیج فارس هستند و این دو همواره روابطی همراه با فرازوفرودهای زیادی را در تاریخ تحولات خود پشت سر گذاشته‌اند. ایران و عربستان با توجه به موقعیت جغرافیایی مهمی که دارند بزرگ‌ترین بازیگران منطقه‌ای در منطقه غرب آسیا و خلیج فارس هستند که به‌نوعی باهم رقابت منطقه‌ای نیز دارند. زمانی که انقلاب اسلامی در ایران در سال ۱۳۵۷ رخ داد این روابط وارد مرحله تازه‌ای شد و حالت پرتنش به خود می‌گیرد. هرچند در برخی از زمان‌ها بعد از پیروزی انقلاب ۱۳۵۷ شاهد توسعه روابط و حتی تنش‌زدایی میان این دو کشور هستیم؛ اما همواره درصدی از این رقابت و دشمنی بین این دو کشور بوده است.

هم‌اکنون نیز روابط میان این دو کشور به‌شدت تنش‌آمیز است و در برخی از مناطق مانند سوریه، بحرین، یمن و عراق به درگیری غیرمستقیم (نیابتی) منجر شده است. این روابط دارای خصوصیات مختلف از جهت‌های ایدئولوژیک، استراتژیک و ژئوپلیتیک است و تأثیر هر یک از این ویژگی‌ها در اختلاف‌های میان این دو کشور را نمی‌توان چشم‌پوشی کرد. در این مقاله ابتدا به پیشینه رقابت این دو کشور و محورهای برخورد کنونی آن‌ها در سطح منطقه غرب آسیا (سوریه) پرداخته شده است و سپس به نقش و رویکرد این دو کشور و گروه‌های نیابتی آن‌ها در سوریه خواهیم پرداخت.

زمانی که طالبان در افغانستان و صدام در عراق بعد از حمله آمریکا به دنبال حوادث یازده سپتامبر، سقوط کردند. جمهوری اسلامی ایران در این دو کشور موازنه قدرت منطقه‌ای را به ضرر عربستان و دیگر کشورهای عرب منطقه دگرگون کرده است؛ بنابراین، عربستان و کشورهای عربی دیگر، تصمیم گرفتند با این شرایط مقابله نمایند و با طرح مسائلی مانند هلال شیعی نشان دادند که به هر صورت از شرایط به وجود آمده پس از یازده سپتامبر خشنود نیستند و بنابراین تنها راه، در رویکرد حضور فعال در منطقه برای تغییر موازنه قدرت منطقه‌ای و عبور از سیاست قدیمی خود می‌دانستند. بحران داخلی سوریه نشان داد که اختلاف و تنش در روابط تهران و ریاض به‌شدت گسترش یافته است. تحولات در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی در سال‌های گذشته مانند افزایش نقش مثبت جمهوری اسلامی ایران در بحران‌های عراق، سوریه و یمن و از طرف دیگر موافقت‌نامه هسته‌ای میان جمهوری اسلامی ایران و

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

غربی‌ها (برجام) باعث افزایش نفوذ منطقه‌ای جمهوری اسلامی ایران گردید و موجب ناراحتی رقیب منطقه‌ای یعنی عربستان سعودی شد. با توجه به فضای جدیدی که بر منطقه خاورمیانه حاکم است، عربستان هرگونه افزایش قدرت جمهوری اسلامی ایران در منطقه را به زیان خود می‌دید و در راستای بازی با حاصل جمع صفر درصدد مقابله با جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت: این تحقیق به دنبال آن است تا زمینه‌های رقابت جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در منطقه مهم و استراتژیک خاورمیانه را در قالب جنگ‌های نیابتی دو کشور مورد بررسی قرار دهد. با توجه به اهمیت مسئله و اینکه دو کشور هیچ‌کدام تمایلی جهت درگیری مستقیم و رودررو با یکدیگر ندارند و ترجیح می‌دهند در فضای ژئوپلیتیک بیرونی خود بازی را انجام دهند و از کشیده شدن اختلاف‌ها به ژئوپلیتیک درونی خود پرهیز می‌کنند و نتایجی که از این پژوهش به دست آمد صحت این مطلب را مورد تأکید قرارداد و ضمن آشنایی مختصری با گروه‌های نیابتی این دو کشور، راهکارهای این دو کشور در تقابل باهم مورد بررسی قرار گرفته است.

ضرورت: اگرچه جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در حوزه‌های مختلف ژئوپلیتیک، ژئواستراتژیک، ژئواکونومیک باهم درگیری و رقابت دارند اما مهم‌ترین حوزه مورد مناقشه آن‌ها حوزه ایدئولوژیک بین دو کشور شیعه و سنی مهم منطقه غرب آسیا می‌باشد، حال اگر این رقابت‌ها به نحو صحیحی کنترل و مدیریت نشود می‌تواند به یک جریان تندرو و بنیادگرایی مذهبی چه به شکل سنی یا شیعه آن منجر شود که مهار آن‌ها از کنترل دو کشور خارج خواهد بود.

پیشینه تحقیق

۱- مقاله بررسی تقابل ایران و عربستان در منطقه بر اساس نظریه جنگ نیابتی نگارندگان: الهام رسولی ثانی‌آبادی و مجتبی روستایی، سال چاپ ۱۳۹۵، سؤال اساسی مقاله درصدد پاسخ دادن به آن بوده است که عربستان سعودی و جمهوری اسلامی ایران از چه راهی درصدد مقابله با اهداف و منافع یکدیگر در منطقه می‌باشند؟ عربستان سعودی با حمایت از گروه‌ها و دولت‌های هم‌پیمان خود تلاش کرده است تا نفوذ جمهوری اسلامی ایران را در کشورهای منطقه از بین ببرد. در این تحقیق به مفهوم جنگ نیابتی و پیشینه روابط ایران و عربستان، مؤلفه‌های تعارض در روابط ایران و عربستان مثل ماهیت ایدئولوژیک، ماهیت ساختاری و حوزه نفت و رقابت‌های منطقه‌ای پرداخته است.

۲- مقاله جنگ نیابتی ایران و عربستان سعودی در منطقه غرب آسیا: مطالعه موردی بحران سوریه،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نویسنده علیرضا علیپور، سال انتشار ۱۳۹۷، به دنبال پاسخ به این پرسش بوده است که آیا رقابت جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در بحران سوریه در قالب جنگ‌های نیابتی قابل تبیین است؟ یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که دولت جمهوری اسلامی ایران (حامی) سعی کرده است با حمایت از دولت سوریه (نائب) مجرای کمک به حزب‌الله لبنان را حفظ کرده و موقعیت و نفوذ خود را در منطقه سوریه افزایش دهد در مقابل عربستان سعودی درصدد است با سقوط رژیم اسد و قطع راه‌های مواصلاتی کمک ایران به حزب‌الله از طریق حمایت از گروه‌های مخالف نظام اسد (نائب) منجر به کاهش نفوذ ایران در این منطقه شود و موازنه قدرت را به نفع خویش تغییر دهد. مدل ترکیبی جنگ نیابتی دانرز، هیوز و مامفورد^۱ را هم مورد بررسی قرار داده است.

۳- مقاله سناریوهای جنگ محتمل علیه جمهوری اسلامی ایران (مورد مطالعه، سناریو جنگ نیابتی غیردولتی) علی فرهادی و عزیز نصیرزاده، سال انتشار ۱۳۹۷، از همین رو، هدف اصلی تحقیق حاضر شناسایی عوامل کلیدی و پیشران‌های جنگ نیابتی غیردولتی و تبیین سناریو این جنگ می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش جزء پژوهش‌های اکتشافی آینده‌پژوهانه است که به روش سناریونویسی انجام شده است. سناریونویسی انجام نتایج تحقیق حاکی از آن است که به دلیل هزینه بالای جنگ مستقیم، تلفات انسانی، مسائل اقتصادی و عدم اقبال افکار عمومی، آمریکا تمایلی به ورود مستقیم در جنگ را نداشته و با استفاده از زمینه‌های اختلافی موجود و یا ساختگی، به تحریک و تهییج کشورها و یا گروه‌های قومی مذهبی برای جنگ با جمهوری اسلامی ایران پرداخته و حمایت‌های مالی و اقتصادی، سیاسی و نظامی را از آن‌ها به عمل می‌آورد تا به اهداف خود برسد.

۴- مقاله میزان سنجی تأثیر عنصر رقابت بر جنگ‌های نیابتی ایران و عربستان، نویسنده ابوالحسن شیرازی، حبیب‌اله، سال انتشار ۱۳۹۴، پرسش اصلی مقاله این است که رقابت‌های منطقه‌ای ایران و عربستان چه تأثیری بر جنگ‌های نیابتی دو کشور داشته است؟ فرازوفرودهای روابط دو کشور در حوزه‌های مختلف بررسی شده است. در پاسخ مطرح است که رقابت منطقه‌ای ایران و عربستان سعودی در حوزه‌های ایدئولوژیک، ژئوپلیتیک و ژئواکونومیک سبب بروز جنگ‌های نیابتی میان دو کشور شده است.

۵- مقاله تحول در جنگ‌های نیابتی در دوران پسا جنگ سرد نویسنده حمیرا مشیرزاده سال انتشار ۱۳۹۷ استدلال اصلی این مقاله که هم خودجنگ و هم تغییراتی که در آن پدیده پس از جنگ سرد شکل گرفته، زمینه را برای ظهور تغییرات مفهومی و نظری در رشته روابط بین‌الملل فراهم کرده است.

چارچوب نظری، جنگ‌های نیابتی با تأکید بر واقع‌گرایی

جنگ‌های نیابتی در این مقاله با توجه نظریه واقع‌گرایی مورد بررسی قرار می‌گیرد. جنگ نیابتی به

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفيعی

جنگ‌هایی اطلاق می‌شود که قدرت‌های بزرگ در سرزمینی غیر از سرزمین اصلی خود با یکدیگر انجام می‌دهند. معمولاً سرزمین‌های کوچک‌تر و ضعیف‌تر به‌عنوان زمین این بازی می‌باشند. از جنگ سرد به‌عنوان نمونه‌ای از جنگ نیابتی نام‌برده می‌شود.

جنگ نیابتی، گروهی از مفاهیم جدید را با خود به رشته روابط بین‌الملل وارد کرده است که نگاه قدیمی به جنگ و روابط بین‌الملل را دگرگون می‌کند. جنگ‌های نیابتی، چالشی را در برابر جریان اصلی نظری در روابط بین‌الملل و به‌ویژه واقع‌گرایی و نولیبرالیسم داشته است. آنچه در جنگ نیابتی قابل‌مشاهده است، توجه به کنشگرانی است که نه‌تنها دولت‌های کوچک‌تر، بلکه بازیگران غیردولتی را در برمی‌گیرد (مشیرزاده، ۱۳۹۱: ۳۲-۳۳، ۳۷-۳۵، ۶۰، ۲۰۹ و ۲۳۶).

در کنار دولت‌های بزرگ و اصلی، بازیگران غیردولتی نیز نقش حمایت‌کننده جنگ‌های نیابتی را دارند. نقش‌آفرینی این گروه‌ها برعکس دولت‌ها که انگیزه‌های بزرگ‌تر راهبردی و ژئوپلیتیک دارند، مبتنی بر احساسات مذهبی، پیوندهای قومی و نگرش ایدئولوژیک می‌باشد. (بیمن^۲، ۲۰۰۱: ص ۱۴)

روابط میان بازیگران در جنگ‌های نیابتی، رشته روابط بین‌الملل را به سمت پیچیدگی‌هایی جهت داده است. در جنگ‌های نیابتی، بازیگران منطقه‌ای دولتی و بازیگران نظامی غیردولتی، الگوی روابط چند سطحی را به عرصه نمایش گذاشته که این روابط حاصلی جز تنوع و پیچیدگی‌های جدید به همراه نداشته است.

بنابراین فرارفتن از مفهوم دولت‌محوری و جلوگیری از تأکید بر قدرت‌های بزرگ از خصوصیات جنگ‌های نیابتی می‌باشد که توجه به بازیگران مختلف شامل دولتی و غیردولتی می‌شود. از یک‌طرف قدرت‌های بزرگ جهانی و از طرف دیگر قدرت‌های منطقه‌ای به‌عنوان بازیگران دولتی موردنظر هستند و از طرفی گروهی از کنشگران مانند جنبش‌های اجتماعی، گروه‌های قومی، مذهبی و حتی شرکت‌های چندملیتی و... به‌عنوان بازیگران غیردولتی در مورد جنگ‌های نیابتی موردتوجه قرار می‌گیرند و به این معنی است که جنگ‌های نیابتی پارادایم دولت‌محور سنتی روابط بین‌الملل را مورد چالش و سؤال قرار می‌دهند.

جنگ نیابتی^۳ که در آن یک بازیگر یا یک‌طرف بنا به درخواست بازیگر یا طرف دیگری که در جنگ حضور ندارد وارد درگیری می‌شود (بارسیمون - تاو ۱۹۸۴: ۴، ص ۲۷۲) یکی از مهم‌ترین انواع جنگ‌های جدید و نوین به‌حساب می‌آید.

پدیده جنگ نیابتی در این مقاله بر اساس رهیافت قدرت محور موردبررسی قرار می‌گیرد. در این رهیافت که بیشتر به نظریه واقع‌گرایی نزدیک است، تأکید بر قدرت دولت‌ها در ایجاد جنگ‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نیابتی بر اساس قدرت مادی دارد. در این رویکرد صرفاً نظامی-امنیتی، مهم‌ترین محور بیشتر متوجه قدرت دولت حامی است. به نظرمی رسد نقش بازیگرانی که جنگ به آن‌ها محول شده، در حاشیه می‌باشد (دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۵).

باید در نظر داشت که واقع‌گرایی یکی از قدیمی‌ترین رهیافت‌های نظری روابط بین‌الملل است و به‌صورت زیادی به‌صورت یک جهان‌بینی^۵ می‌باشد واقع‌گرایی به‌عنوان سیاست قدرت مورد توجه است و تأکید آن بر کسب، حفظ و اعمال قدرت از سوی دولت‌ها می‌باشد (شریفی طراز کوهی، ۱۳۹۵، ص ۸۷). ساختار نظری واقع‌گرایی با تکیه بر بعد نظامی امنیت، دعوت به افزایش همیشگی قدرت نظامی، ماهیت آنارشیک (نبودن قدرت مرکزی) نظام بین‌الملل و معمای امنیت می‌تواند زمینه مناسبی را جهت بررسی رویارویی عربستان و جمهوری اسلامی ایران در مورد بحران سوریه باشد. واقع‌گرایی با تأکید بر شرایط آنارشی در نظام بین‌المللی، اعتقاد دارد که آنارشی، باعث می‌شود بین دولت‌ها رقابت همیشگی قدرت وجود داشته باشد.

بعضی از واقع‌گرایان معتقدند که آنارشی دولت‌ها را مجبور می‌کند تا نفوذ نسبی یا قدرت خود را به بیشترین حد ممکن برسانند. دولت‌ها تلاش می‌کنند با زیاد کردن قدرت و نفوذ خود، امنیت خویش را افزایش دهند؛ بنابراین از نظر واقع‌گرایان، مفهوم آنارشی بین‌المللی خیلی مهم است؛ بنابراین زمانی که دولت‌ها کوشش برای به دست آوردن امنیت دارند ممکن است به درگیری با دیگران منجر شود و چون به دست آوردن قدرت یک دولت به معنای از دست رفتن قدرت دیگری است، افزایش قدرت، دولت‌ها را وادار به بازی با حاصل جمع صفر می‌کند که نتیجه چنین بازی، تنش و تقابل خواهد بود (مشیرزاده، ۱۳۹۰: ۱۳۰).

اندیشمندان واقع‌گرایی اعتقاد دارند، دولت‌های تجدیدنظر سعی در به دست آوردن جایگاه هژمونیک در نظام بین‌الملل دارند؛ بنابراین، چنین دولت‌هایی همیشه به دنبال کسب قدرت هستند و اگر شرایط را مناسب ببینند، خواستار آن هستند تا پراکندگی قدرت را به سود خود دگرگون کنند (عبداله‌خانی، ۱۳۸۹: ۲۴-۲۲).

جان مرشایمر^۶ درجایی عنوان می‌کند: دلیل اصلی دولت‌ها که به دنبال قدرت و افزایش قدرت نظامی هستند را در سه چیز می‌داند: ساختار آنارشیک نظام بین‌الملل (نبودن قدرت مرکزی)، توانایی‌های تهاجمی که همه دولت‌ها از آن بهره‌مند هستند و نبودن اطمینان در مورد نیت و انگیزه‌های دشمن، از دید یک واقع‌گرا هدف اصلی هر دولتی آن است که سهم خود را از قدرت جهانی زیاد کند که این به معنای به دست آوردن قدرت به ضرر دیگر بازیگران است (مشیرزاده، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

رویکرد عربستان در ارتباط با بحران سوریه را می‌توان با توجه به نظریه واقع‌گرایی به‌آسانی توضیح داد؛ بنابراین نظریه، عربستان سعودی با توجه به فضای آنارشی حاکم بر منطقه غرب آسیا، به دنبال افزایش قدرت نسبی خود است و در این میان، کوشش می‌نماید تا قدرت رقیب اصلی خود (جمهوری اسلامی ایران) را کاهش دهد.

عربستان خود را قدرت برتر در منطقه غرب آسیا می‌داند و همواره این برتری از سوی ایران مورد پرسش و سؤال است؛ بنابر نظریه واقع‌گرایی، همیشه این کنشگران انگیزه تسلط بر هم را دارند. از این‌رو این کشور همواره خود را در یک رقابت دائمی منطقه‌ای با جمهوری اسلامی ایران می‌داند که رابطه دو کشور فاقد هرگونه اطمینان و اعتماد بین آن‌ها است.

پیشینه رقابت و ورود ایران و عربستان سعودی در بحران سوریه

رابطه ایران و عربستان به‌عنوان مهم‌ترین کشورهای تولیدکننده نفت در غرب آسیا، بعد از انقلاب ۱۳۵۷ همواره دچار فراز و فرودهایی بوده و دوره‌های تلخ و شیرین را پشت سر گذاشته است. به‌طوری‌که روابط دو کشور همواره مهیای رقابت و تنش بوده است. بر این اساس رابطه میان ایران و عربستان بر قاعده بازی با حاصل جمع صفر مبتنی بوده و تنش، ستیز و اختلاف را در روابط دو کشور ایجاد می‌نماید که برای دسترسی به سرزمین، منابع، سلاح و نفوذ در منطقه، با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. عربستان سعودی رویکرد سیاست خارجی خود را بر پایه سیاست سد نفوذ و مهار جمهوری اسلامی ایران قرار داده است.

در ادامه انقلاب‌های بهار عربی به سوریه، یکی از تظاهرات ابتدایی مردم در این کشور در تاریخ ۲۶ ژانویه ۲۰۱۱ و هنگامی شروع شد که یک فردی به‌ظاهر پلیس به مردی در خیابان الحرکه، در دمشق قدیم حمله و او را دستگیر کرد در نتیجه این عمل اعتراض‌کنندگان خواستار آزادی فرد دستگیر شده گردیدند و خیلی زود «روز خشم»^۷ در ۴ و ۵ فوریه برگزار شد، اما این تظاهرات بدون حادثه بود. با شدت گرفتن تحولات سوریه، بازیگران منطقه‌ای به اتخاذ روشی مناسب با منافع ملی خود بودند که رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران و عربستان بیشتر نمود عینی داشته است.

نقطه شروع بحران سوریه، سال ۲۰۱۱ و انجام راهپیمایی به شکل اساسی در مناطق حاشیه‌ای، پیرامونی و شهرهای کوچک سوریه برای مبارزه با فساد طبقه حاکم، انجام اصلاحات و کسب آزادی بوده است. مردم سوریه با الهام گرفتن از دیگر انقلاب‌ها، خیلی دیرتر از سایر کشورهای عرب به خیابان‌ها آمدند و اصلاح و تغییر وضع موجود را خواستار شدند؛ اگرچه اعتراض مردم به دنبال مجبور

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

کردن اسد به اصلاحات در حال رسیدن به نتایج خوبی بود، اما ورود سپاه قدس و... باعث شد برخی از مخالفین دست به اسلحه برده و اعتراضات به مرحله خونینی برسد (آجرلو، ۱۳۹۰: ۵۹).

در فوریه ۲۰۱۱، قیام مردم سوریه با این شعار آغاز شد که «مردم سوریه را تحقیر نکنید». یک ماه بعد، هزاران نفر از مردم در شهر جنوبی درعا به خیابان‌ها آمده و خواستار عدالت و آزادی شدند. پس از تظاهرات درعا، مردم حُمص^۸ و سایر شهرهای سوریه به اعتراض‌کننده‌ها پیوستند و برعلیه رژیم بشار اسد قیام کردند. لازم به یادآوری است که این اعتراض‌ها در ابتدا کمتر ماهیت سیاسی داشت و عوامل اقتصادی اجتماعی نقش مهم‌تر بازی می‌کردند (دباز،^۹ ۲۰۱۲: ص ۱۰).

اما مردم سوریه پس از سرکوب شدید توسط رژیم، برای اولین بار در تاریخ معاصر این کشور خواستار اصلاحات سیاسی و اقتصادی حقیقی شدند. بدین ترتیب، این نارضایتی‌ها نه تنها در میان اقشار آسیب‌پذیر جامعه بلکه حتی میان اقشار طبقه متوسط نیز سرعت بیشتری گرفت (یان^{۱۰}، ۲۰۱۳: ص ۴۴۴). با آغاز اعتراض‌ها در ماه مارس ۲۰۱۱ در سوریه، بیشتر بازیگران منطقه‌ای و بیرون منطقه با در نظر گرفتن منافع خود، در تحولات این کشور دخالت نمودند. در این میان عربستان سعودی به صورت رسمی در سال ۲۰۱۲ در تحولات داخلی سوریه وارد شد. در میان کشورهای منطقه، عربستان سعودی با توجه به رویکرد سیاست خارجی خود که بخشی از آن را مهار و سد نفوذ جمهوری اسلامی ایران در منطقه می‌باشد، نقش آشکاری در تحولات سوریه داشته است و کارهای زیادی، مانند حمایت مالی و معنوی از جنگجویان القاعده تا شرکت فعال در محور غربی-عربی در جهت همراه کردن بازیگران دیگر برای حمایت از مخالفان اسد و در آخر تلاش فراوان برای حمله نظامی به این کشور بوده است.

نقطه شروع ورود عربستان به بحران سوریه بیانیه ملک عبدالله در تاریخ ۷ اوت ۲۰۱۲ می‌باشد. در این بیانیه که خطاب به بشار اسد بود، از او درخواست می‌کند که در تصمیم‌گیری عقلانیت داشته، به کشتار مردم سوریه پایان داده شود. این بیانیه که در آن مواردی در باب اصلاحات نیز به سوریه پیشنهاد داده عربستان را به عنوان اولین کشور عربی قرارداد که به روشنی منتقد رژیم اسد می‌شود (ناکامورا^{۱۱}، ۲۰۱۳: ص ۹).

دولت قطر اولین اقدام رسمی و دیپلماتیک را با بستن سفارت خود در تاریخ ۱۸ ژوئیه ۲۰۱۱ انجام می‌دهد، اما اثر بیانیه ملک عبدالله بیشتر از این عمل دیپلماتیک بود؛ بعد از آن، مفتی‌های مذهبی عربستانی نیز شروع به انتقاد از بشار اسد نمودند و در نماز جمعه ۶ مه ۲۰۱۱ که به امامت «محمد العریفی» که یکی از معروف‌ترین مولوی‌های مذهبی اهل سنت، برگزار شد، او بشار اسد را دیکتاتوری

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

خواند که مردم سوریه را سرکوب می‌کند. با توجه به معروف بودن محمدالعرفی در عربستان و اعتبار فراوانی که در میان گروه‌های مختلف کشورهای خاورمیانه عربی دارد، این مطلب می‌توانست شروعی به تحریک کردن گروه‌های تندرو برای ورود به سوریه و مبارزه با حکومت اسد باشد.

از طرفی این خط به شروع فتواهای بعدی بود که برخی از مفتی‌های مذهبی عربستان فتوای جهاد در سوریه سر دهند، اما آنچه برای عربستان اهمیت داشت انحراف افکار عمومی داخلی نسبت به تغییرات در منطقه بود؛ تجربه‌ای که قبل از این در مورد فلسطین از آن بهره برد؛ بنابراین عربستان دوباره از این فرصت استفاده کرد تا بتواند به‌وسیله سوریه خود را حمایت‌کننده مردم سوریه معرفی کند و به این صورت اندیشه مردم عربستان را از مسائل داخلی عربستان به‌طرف مسائل خارجی منحرف کند. ناکامورا، ۲۰۱۳: ص ۱۲.

عربستان برای وارد کردن فشار بیشتر به حکومت اسد در تاریخ ۶ اوت ۲۰۱۱ بیانیه‌ای را در شورای همکاری خلیج‌فارس به تصویب رساند که از بشار اسد خواسته بود تا به کشتار مردم بی‌گناه سوریه پایان بخشد (العربیة، ۲۰۱۱، ۱۲).

این بیانیه، از جهت روانی تأثیر فراوانی گذاشت و یک روز بعد از آن شیخ‌الازهر احمدطیب، خواستار اتمام تراژدی روی‌داده در سوریه به‌وسیله بشار اسد می‌شود؛ بنابراین همه این دلایل باعث شد که تا در راهپیمایی‌ها مخالفان بشار اسد در تاریخ ۹ اوت در حمص سوریه، مردم این کشور با تکان دادن پرچم عربستان با صدای بلند نام ملک‌عبدالله را صدا بزنند. این سیاست عربستان در واقع نوعی سیاست جدیدی بود؛ زیرا این کشور در زمان‌های قبل مفهوم سیاست خارجی خود را در برابر کشورهای منطقه محتاطانه‌تر قرار داده بود اما این کار سیاست عربستان را از حالت قبل خارج کرد.

عربستان برای ضعیف کردن یکی از رقیب‌های اصلی خود یعنی جمهوری اسلامی ایران در منطقه، وارد یک جنگ تمام‌عیار نیابتی در سوریه شد به‌صورتی که با حمایت عربستان و کشورهای دیگر عرب منطقه و ورود جنگجویان افراطی القاعده و مسلح شدن گروه‌های تندروی داخلی سوریه از بهار سال ۲۰۱۲ شاهد جنگ فرقه‌ای-مذهبی میان مخالفان داخلی و خارجی با رژیم اسد بودیم (ناکامورا، ۲۰۱۳: ص ۱۲).

یکی از دلایل عربستان برای ورود کردن در بحران سوریه و تقویت جناح مخالفان بشار اسد، مطرح کردن الگوی نظم جانشین در منطقه با اندیشه وهابی-سلفی و تندروی است. مسئله‌ای که نشان از مقابله مذهبی اقلیت علوی حاکم در مقابل اکثریت سنی بود. در سال‌های اخیر، سلفی‌ها حامل گفتمان اسلام تندرو و افراطی هستند که البته نسبت به القاعده با تسامح بیشتر بودند. در حقیقت عربستان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

واجد این گفتمان، می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد تنش و اختلاف مذهبی باشد. عربستان می‌کوشد تا با نشان دادن تضاد و اختلاف شیعه و سنی و حمایت از اکثریت سنی ضمن مهار مخالفان داخلی و حفظ همبستگی میان آن‌ها، حمایت خود را از مخالفان حکومت بشار اسد نشان دهد (کرمی، ۱۳۹۲) ^{۱۳}

راهبرد اساسی عربستان سعودی در برابر جمهوری اسلامی ایران

محدود کردن حوزه نفوذ جمهوری اسلامی ایران

حملات آمریکا به عراق در سال ۲۰۰۳ نتایجی داشت که یکی از آن‌ها سقوط صدام، و دیگری افزایش نفوذ منطقه‌ای جمهوری اسلامی ایران بود که با ناراحتی عربستان همراه گردید. گریگوری گاس سوم ^{۱۴} کارشناس امور عربستان بیان می‌کند بهترین راه برای فهم سیاست منطقه خاورمیانه، درک جنگ سرد جدیدی بین ایران و عربستان است که هر دو درصدد هستند به‌عنوان قدرت برتر، نقش داشته باشند؛ به‌صورتی که دو کشور با هم تقابلی نظامی ندارند، اما بر سر نفوذ در ساختار سیاسی دولت‌های ضعیف با هم در اختلاف هستند. اگرچه شدت گرفتن این جنگ سرد با وقوع قیام‌های بهار عربی ۲۰۱۱ همراه است، اما نفوذ جمهوری اسلامی ایران به‌پیش از این حادثه برمی‌گردد. جمهوری اسلامی ایران که حزب‌الله لبنان را به‌عنوان مهم‌ترین بازیگر غیردولتی منطقه به دنبال داشت، با حکومت اسد نیز بر اساس تهدیدهای مشترک، یعنی وجود رژیم صهیونیستی و صدام حسین متحد شده بود. حمله آمریکا به افغانستان و عراق فرصت‌های تازه‌ای را به جمهوری اسلامی ایران داد و عربستان به تدریج به این سمت رفت که هیچ دولت عربی نمی‌تواند یا مایل نیست که نفوذ جمهوری اسلامی ایران در خاورمیانه را کنترل کند و خود این مسئله را به عهده گرفت.

پس از انقلاب‌های بهار عربی، اشتباه عربستان در سوریه و عراق این بود که راه را برای گسترش نفوذ جمهوری اسلامی ایران باز کرد؛ در عراق اکثریت شیعیان متحد طبیعی ایران بودند، اما عربستان نمی‌توانست متحدان طبیعی خود را سازمان‌دهی کند و بنابراین به سمت شورش‌هایی رفتند که یک جریان تندروی سلفی از جمله داعش، سعی داشت پادشاهی عربستان را متزلزل کند. (گاس، ۲۰۱۴: ص ۱۴-۱۲)

افزایش توانمندی‌ها و قدرت تهاجمی عربستان سعودی

عربستان سعودی در سه حوزه قدرت اقتصادی، قدرت و تجهیزات نظامی و توانایی ائتلاف‌سازی، توانایی‌های خود را برای مقابله با جمهوری اسلامی ایران مناسب می‌دید.

کشورهای عرب منطقه خاورمیانه، اقدام‌هایی مانند «افزایش قدرت نظامی»، «دنبال کردن برنامه

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

هسته‌ای»، «عزام نیرو و مستشاران نظامی و ارسال تسلیحات به کشورهایمانند سوریه و عراق و یمن»، «حمایت از گروه‌های شبه‌نظامی مانند حزب‌الله لبنان» از طرف جمهوری اسلامی را دلایلی بر توسعه‌طلبی ایران می‌دانستند که این عوامل را با فویا^{۱۵} یا «ایران هراسی» دامن زده‌شده از سوی برخی کشورهای منطقه (مانند طرح هلال شیعی پادشاه اردن) و کشورهای برون منطقه‌ای پیوند داده و معمای امنیتی را به نفع توسعه‌طلبی جمهوری اسلامی ایران تغییر می‌داد (رضایی، ۱۳۹۴: ۳).

راهبرد کلی عربستان در مقابل منطقه به‌خصوص جمهوری اسلامی ایران، جلوگیری از تبدیل شدن نظم چندقطبی منطقه به نظم تک‌قطبی با اساس جمهوری اسلامی ایران، از راه استراتژی ایجاد توازن و تعادل است. به نظر می‌رسد عربستان این راهبردا اساسی خود را در قالب سه راهبرداصلی دنبال می‌کند:

استفاده از قدرت نظامی و استمرار جنگ نیابتی

ایران و عربستان در بحرین، یمن، عراق، سوریه و لبنان یک نوع جنگ نیابتی را پیگیری کرده‌اند. احتمال پیروزی عربستان در مناطق بالا به‌ویژه در عراق و سوریه پایین می‌باشد، اما همیشه به دنبال حمایت از گروه‌های مخالف در عراق و سوریه و شکست و ضربه زدن به حزب‌الله در لبنان باهدف فرسایش و ضعیف کردن قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران در منطقه خاورمیانه بوده است. این مسئله به‌عنوان راهکار طولانی عربستان انتخاب شده است عربستان همیشه سعی می‌کرد در این کشورها، از طریق حمایت از گروه‌های مخالف آن‌ها، بتوانند خسارات مالی و نظامی به ایران وارد سازند.

اتحاد در سطح منطقه‌ای و خارج از آن

یکی از کارهایی که عربستان در برابر افزایش قدرت و نفوذ ایران در منطقه در پیش گرفت، این بود که با کشورهای منطقه و قدرت‌های خارج از منطقه متحد شد و راه ائتلاف را در پیش گرفت. در قسمت منطقه‌ای، سعی کرده تا همکاری همه‌جانبه میان اعضای شورای همکاری خلیج فارس علیه جمهوری اسلامی ایران را تقویت نماید، از طرف دیگر عربستان تلاش کرد تا یک نیروی جایگزین را به‌جای عراق کنار رفته در توازن منطقه‌ای جدید وارد نماید. در این راستا، اولویت اول با ترکیه و اولویت دوم با رژیم صهیونیستی است. در قسمت بیرون منطقه‌ای نیز استفاده از توان و قدرت بالای بازیگری و مانور یک قدرت بزرگ (آمریکای دوران ترامپ) برای مهار نفوذ جمهوری اسلامی ایران مورد توجه سعودی‌ها بود.

افزایش قدرت نظامی و اقتصادی

سعودی‌ها با استفاده از این شیوه، به دنبال تحقق امنیت داخلی و ایجاد موازنه در سطح منطقه‌ای

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

بوده‌اند. این رویکرد نیز با اقداماتی مانند اصلاحات اقتصادی مانند ارائه سند چشم‌انداز ۲۰۳۰^{۱۶} و خرید پیشرفته‌ترین تجهیزات نظامی دنبال می‌شود (پیرلو-فریمن^{۱۷}، ۲۰۱۶: ص ۵-۳).

گروه‌های نیابتی عربستان در سوریه

حرکت هماهنگ منطقه‌ای عربستان، امارات عربی متحده، ترکیه و مصر برای مقابله با ایران در قالب «هلال شیعی» ترسیم شده بود. توازن قدرت در سال‌های ۲۰۱۵-۲۰۰۶ با نشانه‌هایی از تنش مواجه بوده است. در این زمان شرایط مناسبی برای ظهور گروه‌های تکفیری در منطقه مهیا شد. این گروه‌های افراطی به همراه دیگر بازیگران تأثیرگذار در سیاست و امنیت منطقه‌ای، شکل خاصی از توزیع نامتوازن قدرت را ایجاد کردند. البته تاکنون بازیگران اصلی در سطح منطقه تمایل چندانی برای رویارویی ساختاری و مستقیم نداشته‌اند، بنابراین در این مقطع زمانی بود که مؤلفه‌های «جنگ نیابتی» و همچنین «جنگ نامتقارن کم شدت» در نظام بین‌الملل (منطقه) شکل گرفت (ریدل^{۱۸}، ۲۰۱۵: ص ۴). عربستان توانست نوع دیگری از اسلام‌گرایی را در برابر جمهوری اسلامی به نمایش بگذارد اسلام‌گرایی با رویکرد وهابی-سلفی، زیربنای افکار راهبردی عربستان برای مقابله با نقش ایدئولوژیک جمهوری اسلامی ایران در منطقه بود. هم‌اکنون، آمریکا و عربستان در برابر دشمن مشترکی به نام جمهوری اسلامی که نماینده حمایت از گروه‌های انقلابی و اسلام سیاسی (شیعه) در خاورمیانه است. ایفای نقش می‌کنند. عربستان و آمریکا با داشتن نگاه یکسان در برخورد با اندیشه ایدئولوژیک و هویتی جمهوری اسلامی ایران در منطقه، به ائتلاف راهبردی علیه ایران دست یافته‌اند (ریدل، ۲۰۱۵: ص ۲). حمایت گروه‌هایی مانند «النصره» و «داعش» از نمونه‌های تقابل ژئوپلیتیکی و ایدئولوژیک عربستان با جمهوری اسلامی است. علاوه بر آن، مجموعه زیادی از نیروهای تکفیری-تندرو هستند که کارهای خود را در مقابله با ایدئولوژی راهبردی جمهوری اسلامی ایران در خاورمیانه تعریف کرده‌اند. راهکارهای مورد استفاده آنان را می‌توان در قالب نشانه‌هایی از جدال راهبردی ایدئولوژیک در بحرین، مبارزه سخت با حکومت بشار اسد، بی‌ثبات کردن ساختار سیاسی لبنان از طریق عملیاتی مانند ترور و اقدامات انتحاری می‌باشد (پولاک^{۱۹}، ۲۰۱۵: ص ۵).

عربستان از میان گروه‌های مخالف بشار اسد، بیشتر بر روی گروه تندرو و سلفی وابسته به القاعده تأکید داشت و حمایت‌های خود به صورت نرم‌افزاری و سخت‌افزاری را از این‌ها نمود. (آنه و مورتادا^{۲۰}، ۲۰۱۳: ص ۵). همچنین این گروه تندرو بنیادگرا با اسلام سیاسی (شیعه) دشمنی آشکار و ناسازگاری روشنی دارد، می‌توان پی برد که حمایت‌های بی‌دریغ عربستان از این تندروهای سلفی برای مقابله با افزایش نفوذ جمهوری اسلامی ایران در خاورمیانه بوده است.

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

استفاده از گروه داعش برای جنگ در سوریه، ظهور داعش برای عربستان و متحدان آن در منطقه به‌عنوان فرصت جدیدی برای تغییر شرایط و توازن در عراق به نفع خود می‌دیدند. در واقع، بعد از سقوط رژیم صدام در عراق و قدرت گرفتن شیعیان در این کشور، عربستان که خود را بازنده بازی توازن قدرت در عراق می‌دید، به اختلاف‌های مذهبی در این کشور کمک می‌کرد. از این‌رو، عربستان به همراه متحدان خود کوشش کرد تا با افزایش سهم سنی‌ها در ساختار حکومت، از گسترش قدرت و نفوذ شیعیان ممانعت کند. در این راستا، سیاستی را در پیش گرفت که حاصلش، بی‌ثباتی و ناامنی بیشتر در عراق بود. ورود بخشی از گروه‌های سنی از کشورهای دیگر و همچنین حمایت مالی-تجهیزاتی از سنی‌های عراق، بخشی از کارهای عربستان و هم‌پیمانانش بود که مشکلات روبروی دولت عراق را دو برابر کرد. (غیبیدوکوردزمن^{۲۱}، ۲۰۰۵: ص ۱۱).

اندیشه وهابی عربستان زیربنای پایه‌های ایدئولوژیک و هویتی برای توسعه بحران‌های امنیتی و افراطی شدن تحول سیاسی در خاورمیانه است. در شرایطی، که بحران در سوریه توسط عربستان اداره می‌شد و شاید می‌توان سوریه را خط مقدم این مقابله ژئوپلیتیکی و ایدئولوژیک جمهوری اسلامی ایران و عربستان دانست. فعالیت القاعده در سوریه به‌صورت گسترده انجام می‌شد و وجود گروه‌های وهابی سلفی در سوریه، بحران و جنگ را شدید کرد.

تقابل اصلی عربستان در مواجهه با جمهوری اسلامی ایران را باید در مناطقی مانند سوریه، لبنان، عراق، بحرین و یمن دید. گروه‌هایی که القاعده را تشکیل می‌دادند، تلاش کردند تا روند «جنگ کم‌شدت» علیه ایران را سازمان‌دهی کنند. جنگ کم‌شدت نمودی از راهبرد امنیتی عربستان علیه جمهوری اسلامی است که مبتنی بر پیوند ویژگی‌های هویتی، ایدئولوژیک و راهبردی می‌باشد.

یکی از کارهای عربستان سعودی برای اینکه انقلاب‌های عربی را از شبه‌جزیره عربستان دور کند، ایجاد جنگ انحرافی^{۲۲} (فراول^{۲۳}، ۲۰۱۰: ص ۱۱) بود. گسترش تنش‌ها و اختلاف‌های مذهبی میان شیعه و سنی و مسلح کردن تعدادی داوطلب تندرو و فرستادن آن‌ها به داخل عراق و سوریه برای سرنگون کردن رژیم‌های این دو کشور، بخشی از این برنامه بود. عربستان سعودی و کشورهای قطر، ترکیه و امارات عربی متحده با حمایت‌های مالی و لجستیکی از گروه‌های وهابی-سلفی مانند داعش، جبهه النصره، احرارالشام و مانند آن قصد داشتند تا با مشغول کردن شهروندان خود به اختلاف شیعه-سنی، امواج انقلاب‌های بهار عربی را از خود دور کنند و از طرف دیگر، با ایجاد ناامنی در لبنان، سوریه و عراق دوستان جمهوری اسلامی ایران را ضعیف نمایند و توازن قدرت را به ضرر جمهوری اسلامی ایران و به سود خود تغییر دهد. همچنین تشکیل و تقویت گروه‌های انحرافی و تکفیری، مانند «داعش» و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

«القاعده» توسط غرب و دولت‌های عربی در منطقه را می‌توان، به‌عنوان نمادی از این جنگ نیابتی دانست (روپوران، ۱۲/۶/۱۳۹۳).

با توجه به حمایت‌های گسترده از تروریست‌های منطقه که امروزه در سوریه و عراق میدان جنگی را آماده دیده بودند، می‌توان گفت که گروه‌های یادشده را باید به‌عنوان نیروی سیاسی جدیدی دانست که تلاش کردند تا در معادله و توازن قدرت منطقه با توجه به حمایت‌های که از آن‌ها می‌شود اثر لازم را به‌جای گذارد. چنین نیروهای را باید انعکاس نقش‌آفرینی عربستان به‌عنوان رقیب جمهوری اسلامی ایران که خود را رهبر جهان عرب می‌داند (متقی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۷-۳۵).

سازوکارهای عربستان سعودی در بحران سوریه

در ارزیابی سازوکارهای عربستان سعودی در بحران سوریه می‌توان گفت، در موسم بهار عربی، ملک‌عبدالله ندای تغییر در سوریه را به صدا درآورد. وی در بیانیه‌ای غیرقابل‌پیش‌بینی گفت که عربستان نمی‌تواند ادامه کشتار در خیابان‌های سوریه را تحمل کند و این مسئله توسط اسلام چشم‌پوشی نمی‌شود. سعودی‌ها خیلی تمایل داشتند دولت بشار اسد سقوط کند و برای تصمیم خود دلایل ایدئولوژیک و ژئوپلیتیک زیادی داشتند (نیاکوئی و بهمنش، ۱۳۹۱: ۱۲۱).

عربستان برای رسیدن به اهداف خود در سوریه دست‌به‌کارهای زیادی مانند هرچه فعال کردن شورای همکاری خلیج‌فارس و اتحادیه عرب زد تا بتواند فشار لازم را به حکومت بشار اسد وارد کنند و به دنبال فراهم کردن زمینه برای تجربه‌ای مانند لیبی در سوریه، از طریق کمک مالی، تسلیحاتی و لجستیکی به مخالفان بشار اسد در داخل و خارج، همکاری با کشورهای مثل قطر، ترکیه و رژیم صهیونیستی، تلاش برای تقویت جریان سلفی-وهابی در سوریه و فعال کردن رسانه‌های جمعی خود مانند شبکه العربیه و نشریاتی مانند الشرق‌الاوسط و الحیاء می‌باشد (گرومیت^{۲۴}، ۲۰۱۵: ص ۱۲۹-۱۲۸).

عربستان سعودی برای رسیدن به هدف‌های خود در سوریه از قدرت سخت و نرم خود استفاده کردند آن‌ها از گروه‌های سلفی مسلح و وابسته به القاعده پشتیبانی می‌کردند، سعودی‌ها اصلاحات یا انتخابات آزاد در سوریه را تحمل نمی‌کنند؛ چون در کشور عربستان انتخابات آزادی، هرگز انجام نشده است. همچنین آن‌ها می‌خواهند دولتی در سوریه سرکار بیاید که هم بتواند منافع آن‌ها در منطقه را تأمین کند و هم نفوذ جمهوری اسلامی ایران در منطقه را کاهش دهد. عربستان برای رسیدن به هدف خود از راه‌های مختلفی استفاده می‌کرد. از جمله روش‌های عربستان برای دخالت در سوریه، می‌توان به حمایت‌های مالی و لجستیکی از مخالفان بشار اسد، همچنین تشدید تنش‌های قومی و مذهبی در

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفيعی

سوریه، به کارگیری قدرت نرم‌افزاری و تبلیغی و به راه انداختن جنگ روانی اشاره کرد. پشتیبانی مالی و معنوی عربستان از گروه‌های مخالف بشار اسد امروزه دیگر امری پذیرفته شده است.

سعودی‌ها نمی‌خواستند تحولات بحران سوریه به سمت رویارویی مستقیم نظامی و نوعی از جنگ داخلی و حتی منطقه‌ای ببرند تا بتوانند انقلاب‌های ناشی از بهار عربی را با گروهی از چالش‌ها و موانع روبرو کنند و یک الگویی جدید از تحولات و بحران‌ها را ایجاد کرده، جنبش‌ها و خواسته‌های مردمی در منطقه را به اولویت‌ها و مسائل با اهمیت در سطوح پایین‌تر تبدیل نمایند.

پشتیبانی مالی و تخصیص بودجه لازم برای تهیه اسلحه و فرستادن به داخل سوریه و ارائه راهکار عملی به افرادی منتخب در میان تظاهرکنندگان و پیوند آن‌ها با رسانه‌های بین‌المللی و ایجاد فشار رسانه‌ای از طریق رسانه‌های تحت حمایت آن کشور بود. این کشور، علاوه بر حمایت مالی فراوان از مخالفان، با نقش مهمی که در اتحادیه عرب دارد سبب معلق شدن سوریه در اتحادیه عرب گردید. همچنین علاوه بر پشتیبانی از گروه‌های سلفی جدید، حمایت رسانه‌ای خود از مخالفان با رسانه‌هایی همچون شبکه تلویزیونی "العربیه" و "روزنامه‌های" الحیات" و "الشرق الاوسط" نیز از دیگر کارهای عربستان بوده است. عربستان سعودی همواره از گروه‌های سلفی-وهابی تندرو در منطقه پشتیبانی فکری و مالی کرده است. عربستان سعودی از سال‌های ۱۹۸۲ به بعد، به حمایت از سنی‌های سوری پرداخت و آن را در حال حاضر به حداکثر رسانده است. در همین راستا، گزارش‌های کنونی نشان‌دهنده نقش عربستان سعودی و پشتیبانی مالی از مخالفان حکومت بشار اسد به‌خصوص از گروه‌های سلفی جدید همانند جبهه النصره و جبهه اسلامی است (جعفری‌ولدانی و نجات، ۱۳۹۲: ۱۶۴).

نقش و رویکرد جمهوری اسلامی ایران در بحران سوریه

بدون شک یکی از بازیگران مؤثر در بحران سوریه و مهم‌ترین حامی منطقه‌ای حکومت بشار اسد، جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. به‌روشنی باید گفت تاکنون حمایت‌های جمهوری اسلامی ایران از بشار اسد باعث شده است که دولت سوریه بتواند در برابر فشارهای حداکثری کشورهای غربی و عربی و همچنین ترکیه ایستادگی کند. جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یکی از کشورهای مهم در منطقه کوشش می‌کند بازیگران دیگر را مجبور کند تا این کشور را به‌عنوان یکی از اجزای مؤثر در آینده سوریه به رسمیت شناخته و این چیزی است که آمریکا و رژیم صهیونیستی آن را نمی‌پذیرند. (ذوقی بارانی و قادری کنگاوری، همان، ۲۰۸) آمریکا کوشش می‌کند با کم‌رنگ کردن نقش ایران در منطقه به انزوای بیشتر جمهوری اسلامی ایران کمک کند و اعتقاد دارد که جامعه جهانی بدون جمهوری اسلامی ایران نیز می‌تواند نتایج بهتری را در سوریه به دست آورد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

لازم است در اینجا به صحبت، «گری سیک»^{۲۵} دیپلمات سابق آمریکا، در مورد اهمیت نقش جمهوری اسلامی ایران در حل بحران سوریه در یادداشتی با عنوان «صلح خاورمیانه با گفتگو با جمهوری اسلامی ایران آغاز می‌شود» اشاره کنیم: جمهوری اسلامی ایران به دنبال نظم دادن به راهی برای خروج از بحران سوریه است؛ اما عربستان سعودی و قطر سلاح و دلار در اختیار مخالفان رژیم اسد قرار داده و تنها هدف آن‌ها شکستن اتحاد استراتژیک تهران-دمشق می‌باشد. (نجات و ولدانی، ۱۳۹۲: ۳۹)

جمهوری اسلامی ایران در بحران سوریه دارای نقش گسترده‌ای می‌باشد، مقام‌های ایران بر این تصور هستند که علاوه بر سوریه، ایران نیز هدف بعدی است. علاوه بر آن سقوط بشار اسد و رژیم وی یک شکست راهبردی برای تهران می‌باشد این مسئله خود باعث کاهش نفوذ جمهوری اسلامی ایران در منطقه می‌شود. سوریه علاوه بر اهمیت راهبردی به دلیل موقعیت در جبهه مقاومت و پیوند و دوستی با جمهوری اسلامی ایران در موازنه منطقه‌ای، اهمیت زیادی دارد. بارها مقام‌های مختلف جمهوری اسلامی ایران، سوریه را به عنوان عمق راهبردی خود تعریف کرده و حفظ وضعیت موجود در سوریه و یا پایان دادن به بحران آن با حفظ رژیم بشار اسد، برای جمهوری اسلامی ایران مهم است.

با توجه به دلایل فوق، جمهوری اسلامی ایران در بحران سوریه، به طور قاطع از اسد حمایت کرده است. باید در نظر داشت که چشم‌انداز حذف اسد برای جمهوری اسلامی ایران نگران‌کننده است و سقوط رژیم اسد، منزوی شدن بیشتر جمهوری اسلامی ایران در منطقه را به دنبال خواهد داشت، زیرا حکومت جدیدی که پس از اسد در سوریه بر سر کار آید، کمتر از این رژیم تمایل به همکاری با جمهوری اسلامی ایران خواهد داشت. (نجات و ولدانی، ۱۳۹۲: ۴۰)

اهمیت سوریه برای جمهوری اسلامی ایران از جهت ژئوپلیتیک

سوریه برای سال‌های زیادی نقش آستانه ورود جمهوری اسلامی ایران به دنیای عرب و دسترسی راهبردی به منطقه مدیترانه و خاور نزدیک، را بازی می‌کرد. سوریه همیشه مسیری برای دستیابی به دریای مدیترانه (اسرائیل) مورد توجه جمهوری اسلامی ایران بوده است که حفظ ارتباط با دولت اسد در سوریه، و بهبود روابط با آن را موجه می‌نماید. بحران در سوریه بر جغرافیای منطقه بر سطح بازیگری و نقش جمهوری اسلامی ایران در منطقه مؤثر بوده است. همسایگی سوریه با کشورهای عراق، لبنان، ترکیه و رژیم صهیونیستی به عنوان اجزای مهم ژئوپلیتیکی منطقه باعث اهمیت آن شده است. این کشور می‌تواند مسیر بسیار مهمی برای صادرات نفت و گاز ایران به اروپا از راه بنادر خود در دریای مدیترانه باشد و بتواند به مرزهای رژیم صهیونیستی نزدیک باشد.

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

حکومت سوریه در سال‌های بعد از پیروزی انقلاب سال ۱۳۵۷، مهم‌ترین متحد راهبردی و استراتژیک با جمهوری اسلامی ایران بوده است. رژیم سوریه در جنگ عراق علیه ایران، از آن پشتیبانی کرد. جایگاه سوریه چه از جهت ژئوپلیتیکی و چه از جهت نوع رژیمی که در آن بر سر کار است، از یک طرف و همچنین قرار داشتن سوریه در جبهه‌ی مقاومت و در کنار جمهوری اسلامی ایران از طرف دیگر، از جهت سیاست‌های راهبردی و کلان منطقه‌ای ایران اهمیت بالایی دارد (ذوقی‌بارانی و قادری کنگاوری، ۲۰۱۰، ۱۳۹۰).

روابط این دو کشور آن قدر اهمیت داشته که رهبر انقلاب در ملاقاتی که با بشار اسد در سال ۱۳۸۵ داشتند ایران و سوریه را "عمق استراتژیک یکدیگر" تعریف کرد و تأکید فرمودند: که "این روابط از دیرینه‌ترین و متمایزترین روابط کشورهای منطقه است" (بیانات مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در دیدار با بشار اسد در مورخه ۳۰ بهمن ۱۳۸۵).

جمهوری اسلامی ایران با ادامه حمایت خود از دولت اسد، چند هدف حیاتی دیگر مانند جلوگیری از وقوع حوادث مشابه در غرب آسیا با هدف جلوگیری از افزایش قدرت و نفوذ رژیم صهیونیستی در منطقه، حفظ ائتلاف شیعه و حفظ توازن ژئوپلیتیکی منطقه را نیز پیگیری می‌کند. از این دیدگاه با سقوط بشار اسد، حکومت آینده جایگزین و منتخب مردم سوریه در این کشور با جمهوری اسلامی ایران در دستیابی به اهداف منطقه‌ای و بین‌المللی مشترک، همکاری نخواهد کرد (باراتل و گرای^{۲۶}، ۲۰۱۲: ص ۱۴۲).

در مجموع می‌توان گفت که تغییر حکومت در سوریه باعث زیان راهبردی مهمی برای ایران و کاهش نفوذ جمهوری اسلامی ایران در منطقه شرق مدیترانه، لبنان و فلسطین و حتی عراق می‌شود. سقوط بشار اسد، نه تنها می‌تواند نفوذ جمهوری اسلامی ایران در جهان عرب را تحت تأثیر قرار داده و کاهش دهد، بلکه می‌تواند حمایت نظامی این کشور از حزب‌الله را نیز کم کند. همچنین باعث تغییر توازن قوای منطقه‌ای به نفع رقیبان منطقه‌ای جمهوری اسلامی ایران مانند عربستان سعودی، رژیم صهیونیستی و ترکیه می‌شود.

بازیگران و گروه‌های نیابتی جمهوری اسلامی ایران در منطقه سوریه

جمهوری اسلامی ایران از ابتدای بحران با همراهی حزب‌الله لبنان از دولت اسد دفاع می‌کرد. شهید مقاومت سیدحسین نصرالله دبیرکل حزب‌الله در می ۲۰۱۱، پیش از تبدیل شدن اعتراض‌های سوریه به یک نبرد داخلی مسلحانه، اعلام کرد که سازمانش از بشار اسد در سوریه پشتیبانی می‌کند (آنه و مورتادا، ۲۰۱۳: ص ۵).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

باید در نظر داشت تا اواخر ۲۰۱۱، حمایت‌های حزب‌الله لبنان از بشار اسد جنبه سیاسی و مشورتی داشت. رسانه‌های مستقل در پاییز ۲۰۱۱، این گزارش را مطرح کردند که افراد حزب‌الله در شهرهای حمص و دمشق درگیری مسلحانه با ارتش آزاد داشته‌اند (ایان و روبرت^{۲۷}، ۲۰۱۴). در تابستان ۲۰۱۱، به‌رغم تکذیب حزب‌الله رسانه‌های غربی و عربی ادعای حضور سربازان حزب‌الله در نبردهای حمص داشتند. از اوایل ۲۰۱۳ پشتیبانی حزب‌الله لبنان از بشار اسد زیاد شد و از حمایت‌های سیاسی به حضور مستقیم و عریان نظامی در کنار ارتش اسد منجر شد.

جمهوری اسلامی ایران همچنین در اتحاد با شیعیان عراق، از تشکیل و تجهیز گروه‌هایی با عنوان مدافعان حرم، در ابتدا با عنوان دفاع از زینبیه دمشق خبر داده است. مدافعان حرم متشکل از نیروهای داوطلب بودند که از میان شیعیان عراق، یمن، ایران، افغانستان (فاطمیون)، پاکستان (زینبیون) و لبنان تحت عنوان کتابت السیدالشهداء و تیپ محبان ابوالفضل‌العباس در دمشق سازمان‌دهی شده‌اند. هدف آن‌ها دفاع از اماکن مذهبی شیعیان و به‌ویژه منطقه زینبیه دمشق بود که بیشتر مقام‌های بلندمرتبه حزب بعث حکومت اسد نیز در آنجا ساکن بودند (هاس لوهنر^{۲۸}، ۲۰۱۳).

در خصوص روابط جمهوری اسلامی ایران و سوریه همچنین باید به نقش لجستیکی و مهم سوریه برای حزب‌الله لبنان و حماس که از متحدان سیاسی جمهوری اسلامی ایران هستند نیز توجه داشت. حزب‌الله لبنان همیشه سلاح استراتژیک جمهوری اسلامی ایران بوده است، با توجه به اینکه سوریه مهم‌ترین مسیر ارتباطی میان جمهوری اسلامی ایران و حزب‌الله برای ارسال تجهیزات و سلاح است و تغییر رژیم در سوریه به معنای قطع این مسیر ارتباطی است، بنابراین اهمیت بقای بشار اسد برای حفظ هر چه بهتر این ارتباط از اهمیت دوچندان برای جمهوری اسلامی ایران برخوردار است. بعضی از تحلیل‌گران اعتقاد دارند، از آنجایی که سوریه در طول سال‌های قبل، "پل ارتباطی" جمهوری اسلامی ایران با حزب‌الله لبنان و جنبش‌های حماس و جهاد اسلامی فلسطین بوده، دمشق برای رهبران تهران اهمیت زیادی یافته است. بلندی‌های گلان در مرز سوریه که از سال ۱۹۶۷ میلادی در اختیار رژیم صهیونیستی قرار دارد و همین مسئله باعث شده که جمهوری اسلامی ایران، سوریه را قسمتی از "جبهه مقاومت" در برابر رژیم صهیونیستی به شمار آورده و همکاری‌های خود را با آن را افزایش دهد تا در مواقع لازم بتواند از طریق سوریه به رژیم صهیونیستی ضربه بزند.

در قدم اول شهید قاسم سلیمانی با ادغام چندین گروه شبه‌نظامی عراقی دو یگان به‌نام ابوالفضل العباس (علیه‌السلام) و حرکه‌النُجبا را در سوریه سازمان‌دهی کرد. این دو گروه در ابتدا برای حمایت از حرم حضرت زینب (علیها‌السلام) در حومه دمشق مستقر شدند؛ اما هدف اصلی آن‌ها جنگ در کنار شبه‌نظامیان

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیع

حزب‌الله لبنان بود. تعداد شبه‌نظامیان این دو گروه بیشتر از ۱۲ هزار نفر برآورد می‌شد که پس از طی دوره‌های آموزشی نظامی در پادگان‌های سپاه قدس در ایران به سوریه می‌آمدند.

آنچه گروه نُجبا را از گروه ابوالفضل‌العباس (علیه‌السلام) و دیگر گروه‌ها متمایز می‌کرد مجهز بودن این گروه به (پهپاد) هواپیماهای بدون سرنشین از نوع یاسر بود، (پهپادی ساخت سپاه پاسداران با اهداف شناسایی و تجسسی). دلیل این تمایز روشن را باید نزدیکی فرمانده جنبش نجبا به شهید قاسم سلیمانی دانست. اکرم‌الکعبی، سال‌ها در کنار مقتدا صدر، روحانی تندروی عراقی فعالیت کرده بود و از فرماندهان اصلی جیش‌المهدی در جریان جنگ داخلی عراق به حساب می‌آمد. دوستی او با شهید قاسم سلیمانی، از همان زمان شکل گرفته بود. فرماندهی حرکه‌النُجبا و نیروهای تحت امرش به دلیل طراحی و انجام صدها حمله، علیه نیروهای آمریکایی و بریتانیایی در عراق از سال ۲۰۰۸ در لیست گروه‌های تروریستی وزارت خارجه آمریکا قرار گرفت. با وجود ارتباط عقیدتی شبه‌نظامیان عراقی با جمهوری اسلامی ایران، این گروه‌ها، به جزء عراقی‌ها و لبنانی‌ها شهید قاسم سلیمانی، شیعیانی را از پاکستان و افغانستان سازمان‌دهی کرد تا علاوه بر کمک به تقویت نیروهایش در سوریه، دامنه نفوذ نیروی قدس را از محدوده جهان عرب فراتر ببرد.

اما در بین فرماندهان حشدالشعبی برای شهید قاسم سلیمانی از هادی عامری هم مهم‌تر شخصی بود به نام شهید ابومهدی المهندس کسی که از سال‌ها قبل با انشعاب از سپاه بدر، نیروی نیابتی مهم دیگری را برای سپاه قدس در عراق تشکیل داده بود نیرویی به نام گردان‌های حزب‌الله (کتاب حزب‌الله) این نیرو با الگوبرداری از حزب‌الله لبنان و پشتیبانی گسترده شهید سلیمانی در طی چندین سال به مجهزترین و کارآزموده‌ترین نیروی نیابتی جمهوری اسلامی ایران در عراق تبدیل شده بود. حزب‌الله عراق بعد از سقوط صدام و در پایان سال ۲۰۰۷ با هدف مبارزه با نیروهای آمریکایی و بریتانیایی توسط نیروی قدس تأسیس شده بود و شبه‌نظامیان حزب‌الله به دلیل فیلم‌برداری و نمایش عملیاتشان به شهروندان و نیروهای نظامی آمریکایی شهرت زیادی پیدا کرده بودند.

اما گروه دیگر نیابتی در میان شبه‌نظامیان حشدالشعبی یگانی بود با عنوان عصائب اهل حق به فرماندهی قیس خزعلی، این گروه در سال ۲۰۰۴ با هدف جنگ مخفیانه علیه نیروهای بین‌المللی در عراق تأسیس شد و اولین تشکیلات خود را در بغداد و استان‌های جنوبی عراق، راه‌اندازی کرد. اعضای ارشد عصائب، بخش مهمی از آموزش‌های خود را در پادگان‌های سپاه پاسداران در ایران گذرانده بودند و در طی سال‌ها، مسئولیت ده‌ها عملیات علیه شهروندان غربی و آمریکایی را برعهده گرفته بودند. شبه‌نظامیان عصائب اهل حق به‌عنوان یکی از گروه‌های نیابتی تحت نظر نیروی قدس به حساب می‌آمدند.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

بعد از عضویت در حشدالشعبی با تصمیم شهید قاسم سلیمانی از اواسط سال ۲۰۱۴ در چندین گردان به سوریه اعزام شدند و در بسیاری از عملیات‌ها به نیروهای نیابتی دیگر کمک کردند. در جدول ۱ نیروهای نیابتی جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه نشان داده شده است.

جدول ۱- نیروهای نیابتی جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه

گروه‌های نیابتی درگیر در بحران سوریه				
عربستان سعودی جریان سلفی	داعش	جبهه‌النصره	القاعده	احرارالشام
جمهوری اسلامی ایران	حزب‌الله	گروه فاطمیون و	حشدالشعبی گردان‌های حزب‌الله	کتابت السیدالشهداء تیپ محبان
جریان شیعه	لبنان	زینبیون	عراق عصائب اهل حق	ابوالفضل العباس حرکه‌النُجبا

(منبع: نصیری، ۱۴۰۰، یافته‌های تحقیق)

نتیجه‌گیری

اصطلاح جنگ‌های نیابتی سال‌هاست که در روابط بین‌الملل و نظام بین‌الملل و به‌ویژه در منطقه غرب آسیا به کار می‌رود ولی اصطلاح جنگ‌های نیابتی پس از دیدار رهبر معظم انقلاب با مسئولان نظام و سفرای کشورهای اسلامی در روز ۲۶ اردیبهشت ۱۳۹۴ با حساسیت بیشتری وارد ادبیات ژئوپلیتیک و سیاسی کشور گردید. مقام معظم رهبری در بازدیدی که از دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (علیه‌السلام) داشتند، به موضوع کشاندن جنگ نیابتی به مرزهای ایران اشاره کرده و فرمودند: بنده خبرهایی دارم از اینکه دشمنان ما با همراهی برخی از مسئولان سفیه منطقه خلیج فارس درصدد هستند که جنگ‌های نیابتی را به مرزهای ایران بکشانند. (بیانات مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در دیدار با دانشجویان تربیت پاسداری امام حسین (علیه‌السلام) در مورخه ۲۶ اردیبهشت ۱۳۹۴).

مقام معظم رهبری در دیداری که با مسئولان قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (صلی‌الله علیه وآله) داشتند سخنانی را عنوان نمودند: از لحاظ محاسبات سیاسی احتمال وقوع جنگ و حمله نظامی وجود ندارد. ایشان در ادامه با آگاهی نسبت به مسائل سیاسی و نظامی، ضمن برآورد عدم وقوع جنگ، فرمودند: "درعین حال (باوجود عدم تحقق جنگ)، نیروهای مسلح باید با هوشیاری و با مدیریت کارآمد و چابک، توانایی‌های انسانی و تجهیزاتی خود را روزبه‌روز ارتقا دهند (بازدارندگی) و بدانند هر گامی که در جهت تقویت آمادگی‌های نیروهای مسلح برداشته شود، یک عبادت و حسنه در نزد پروردگار متعال است" (دیدار مورخه ۱۳۹۷/۶/۱۱ فرمانده کل قوا حضرت آیت‌الله امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) با فرماندهان و مسئولان قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (صلی‌الله علیه و آله) ارتش)

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیعی

دو کشور ایران و عربستان به‌عنوان دو قدرت منطقه‌ای هرکدام به دنبال تأمین منافع خود در چارچوب حمایت از متحدان منطقه‌ای خود می‌باشند. عربستان با توجه به افزایش نفوذ جبهه مقاومت به رهبری جمهوری اسلامی ایران در منطقه که امروزه در سوریه و عراق نقش آفرینی می‌کند به دنبال آن است که از نفوذ بیشتر جمهوری اسلامی ایران در منطقه، جلوگیری نماید به همین منظور ریاض برای جلوگیری از نفوذ ایران با حمایت از مخالفین سوری بشار اسد، به دنبال سقوط رژیم همخوان و همراه با سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران است، در مقابل جمهوری اسلامی ایران کوشش می‌کند از تغییر رژیم سوریه به سود عربستان جلوگیری نماید.

بحران داخلی سوریه در سال ۲۰۱۱ نیز یکی از عواملی بوده است که تنش و بحران در روابط تهران و ریاض را بیش از پیش گسترش داد. حمایت آشکار عربستان از مخالفان رژیم بشار اسد، این کشور را در مقابل جمهوری اسلامی ایران که از حامیان و مدافع دولت اسد بود، قرار می‌داد. بنابراین عربستان به‌طور اخص سوریه را از دید رقابت‌های منطقه‌ای با جمهوری اسلامی ایران (مهار الگوی نفوذ معنوی شیعه جمهوری اسلامی ایران) می‌نگرد و در حقیقت برای مهار کردن الگوی نفوذ انقلاب اسلامی در جهان عرب و کاهش نفوذ جمهوری اسلامی ایران در خاورمیانه که زمانی در قالب هلال شیعه مطرح شده بود، در مقابل نظام ایستاد. عربستان محدوده و شدت این تهدید را بعد از بهار عربی بیشتر می‌دید و نزدیکی گروه‌های مقاومت و به‌خصوص سوریه به جمهوری اسلامی ایران را به‌منزله بر هم خوردن توازن قوای منطقه‌ای و به کنار رفتن سیاست‌های عربستان سعودی می‌داند؛ بنابراین عربستان در هماهنگی با رویکرد غربی-عربی کوشش می‌کند تا موقعیت جمهوری اسلامی ایران در سوریه را کاهش دهد. همچنین با فرض روی کار آمدن دولت جدید منتخب مردم در سوریه، تمام برنامه‌های جبهه مقاومت اسلامی در جهت ضربه زدن به رژیم صهیونیستی به حاشیه خواهد رفت.

آینده کشور سوریه و منطقه خاورمیانه نشان خواهد داد که گرچه جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در یک جنگ نیابتی و غیرمستقیم درگیر بودند ولی این دو قدرت منطقه‌ای از درگیری مستقیم و رودررو با یکدیگر اجتناب خواهند کرد. نمونه و شاهد بر این مدعا، باینکه ادعاهایی کذب مبنی بر دست داشتن جمهوری اسلامی ایران و گروه‌های نیابتی‌اش در حمله به تأسیسات نفتی آرامکو وجود داشت ولی سعودی‌ها از عکس‌العمل مستقیم و آنی خودداری کردند. عربستان بارها نشان داد که به دنبال تقابل مستقیم با جمهوری اسلامی نیست و این مسئله را در حمله به تأسیسات آرامکو به اثبات رساند.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نیروهای نیابتی جمهوری اسلامی ایران در منطقه خاورمیانه و به‌ویژه سوریه از لحاظ مالی و لجستیکی به‌شدت به منابع مالی جمهوری اسلامی ایران وابسته هستند و در شرایط حاضر که تحریم‌های شدید ایالات متحده آمریکا منابع مالی آن‌ها را به حداقل رسانده، این مسئله بر تأثیرپذیری این گروه‌ها بر حوادث و رویدادهای منطقه داشته است. شهادت شهید قاسم سلیمانی، مهم‌ترین مقوله‌ای است که برای جمهوری اسلامی اتفاق افتاده است؛ حالا بیشتر از هر چیزی آینده گروه‌های نیابتی جمهوری اسلامی ایران را با چالش مواجه کرده است و اتخاذ سیاست اصولی از سوی مسئولان سیاست خارجی را می‌طلبد. در جدول ۲ رویکردهای نیروهای نیابتی جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه نشان داده شده است.

جدول ۲ - مقایسه رویکردهای جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه

رویکرد جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه				
جمهوری اسلامی ایران	حمایت معنوی مقام‌های ایران به-ویژه مقام معظم رهبری در سخنرانی و پیام‌ها	سخنرانی روحانیون و مقام‌های ایرانی در تفهیم مفهوم مدافعان حرم و دفاع از حریم اهل بیت (ع)	-	تقویت اندیشه شیعه‌گری و توسل به ائمه اطهار
عربستان سعودی	بیانیه ملک عبدالله در ۷ اوت ۲۰۱۲ و شورای همکاری خلیج فارس	سخنرانی علمای مذهبی عربستان و بسترسازی مناسب انتقاد از دولت بشار اسد	اقدام رسمی دیپلماتیک و با بستن سفارت و اخراج از اتحادیه عرب	مطرح کردن الگوی نظم جانشین در منطقه با اندیشه سلفی‌گری و اندیشه وهابی
رویکرد جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه				
جمهوری اسلامی ایران	حضور در عمق استراتژیک سعودی (یمن)	اتحاد با روسیه	حمایت حداکثری از حزب‌الله لبنان شکل‌گیری و تجهیز گروه‌هایی خود با عنوان مدافعان حرم، برای دفاع از زینبیه دمشق	خرید زمین و املاک در سوریه و تلاش برای تغییر بافت جمعیتی در مناطقی از سوریه
عربستان سعودی	محدود کردن حوزه نفوذ جمهوری اسلامی ایران	اتحاد منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای با قدرت‌های بزرگ	حمایت از گروه‌هایی مانند داعش و النصره احرار الشام جنگ نامتقارن کم‌شدت	افزایش سهم اعراب سنی در ساختار قدرت، از گسترش نفوذ و قدرت شیعیان جلوگیری کند
رویکرد جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه				
جمهوری اسلامی ایران	افزایش ورود نیروهای شیعه عراقی به صحنه میدانی سوریه	حمایت از حرکت‌های آزادی‌خواهانه شیعه در عربستان و بحرین	-	تلاش برای خارج کردن قطر و ترکیه از محور عربستان و سنگ‌اندازی در مسیر پیمان صلح ابراهیم بین اعراب و اسرائیل

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفيعی

عربستان سعودی	ورود بخشی از گروه‌های سنی از کشورهای عربی و همچنین حمایت‌مالي-تسلیحاتی از سنی‌های عراق،	راه انداختن جنگ انحرافی. دامن زدن به تنش و اختلاف‌های فرقه‌ای میان شیعه و سنی در عربستان	فعال کردن شورای همکاری خلیج فارس و اتحادیه عرب در جهت وارد کردن فشار به رژیم بشار اسد	همکاری با محور منطقه‌ای قطر، ترکیه و اسرائیل
رویکرد جمهوری اسلامی ایران و عربستان سعودی در سوریه				
جمهوری اسلامی ایران	حمایت از شبکه‌های داخلی و بین‌المللی عربی و عراقی	تأسیس تلویزیون و رادیوهای محلی و بین‌المللی شیعه در عراق و سوریه	حضور نیروهای سپاه قدس و اطلاعاتی برای ارائه راهکار مقابله با تظاهرات مردمی	ارسال کمک مالی و سلاح برای گروه‌های شبه‌نظامی و بشار اسد " پل ارتباطی " جمهوری اسلامی ایران با حزب‌الله لبنان و جنبش‌های حماس و جهاد اسلامی فلسطین
عربستان سعودی	فعال کردن رسانه‌های گروهی خود مانند شبکه العربیه و نشریاتی مانند الشرق الاوسط و الحیاء	تأسیس تلویزیون ایران اینترنشنال با رویکرد مقابله با جمهوری اسلامی ایران	ارائه راهکارهای عملیاتی به افراد برجسته در میان اعتراض‌کنندگان و مرتبط کردن آن‌ها با رسانه‌های بین‌المللی و ایجاد فشار رسانه‌ای	عربستان سعودی و قطر سلاح و پول در اختیار مخالفان سوری قرار دادند و قطع پل ارتباطی ایران و گروه‌های تحت حمایت در لبنان، عراق و فلسطین

(منبع: نصیری، ۱۴۰۰، یافته‌های تحقیق)

منابع

- (۱) آرون، ریمون، (۱۳۷۰) دانشمند و سیاستمدار ترجمه: احمد نقیب زاده، تهران: انتشارات دانشگاه تهران ص ۳.
- (۲) آجرلو، حسین (۱۳۹۰) بحران سوریه و رقابت‌های منطقه‌ای، پژوهشکده مطالعات استراتژیک خاورمیانه. بازیابی شده در تاریخ ۹ آذر ۱۳۹۸.
- (۳) جعفری ولدانی، اصغر؛ نجات، سید علی، (۱۳۹۲) «بررسی نقش و جایگاه جمهوری اسلامی ایران در بحران سوریه»، پژوهش‌های سیاسی، سال سوم - شماره هشتم، اصفهان، دانشگاه اصفهان، صص ۴۹-۲۹.
- (۴) دهقانی فیروزآبادی، سیدجلال (۱۳۹۵) سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران. تهران: انتشارات سمت
- (۵) ذوقی بارانی، کاظم و روح‌الله قادری کنگاوری (۱۳۹۰) "تحلیل ژئوپلتیک سوریه: بستری برای تدوین سیاست خارجی ایران در خاورمیانه"، سیاست دفاعی، سال بیستم، شماره ۷۷.
- (۶) رضایی، نیما (۱۳۹۴) «ائتلاف بی‌سابقه علیه یمن؛ چشم‌انداز و آینده» مجله دیپلمات، شماره دوم
- (۷) رویوران، حسین؛ عوامل دخیل در بحران کنونی یمن و توان جنبش انصار الله، تابناک ۱۲/۶/۱۳۹۳،
- (۸) شریفی طراز کوهی، حسین، ۱۳۹۲، سازمان‌های بین‌المللی، تهران: انتشارات میزان، چاپ سوم ص ۳۴ و ص ۹۵-۱۰۰ و ص ۸۷
- (۹) عبدالله خانی، علی (۱۳۸۹) نظریه‌های امنیت، تهران: انتشارات ابرار معاصر.
- (۱۰) کرمی، کامران، (۱۳۹۲) عربستان و بحران سوریه در روند رقابت‌های ژئوپلیتیکی و ژئوکالچری «مرکز بین‌المللی مطالعات صلح. به نقل از <http://peace-ipsc.org/fa> مراجعه در: ۳۰/۸/۱۳۹۸
- (۱۱) متقی ابراهیم و همکاران (۱۳۹۳) "نقش بازیگران منطقه‌ای در رادیکالیزه شدن نیروهای اجتماعی خاورمیانه"، فصلنامه سیاست جهانی، دوره سوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳، صص: ۶۷-۳۵.
- (۱۲) مجتهدزاده، پیروز، (۱۳۸۲) کشورها و مرزها در منطقه ژئوپلتیک خلیج فارس، ترجمه حمیدرضا ملک‌محمدی، تهران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی. ص ۱۴۳-۱۴۲.
- (۱۳) مشیرزاده، حمیرا، (۱۳۹۵) «تحول در نظریه‌های روابط بین‌الملل» تهران: انتشارات سمت.
- (۱۴) مرشایمر، جان (۱۳۹۰) تراژدی سیاست قدرت‌های بزرگ، ترجمه: غلامعلی چگنی‌زاده، چاپ سوم، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.

جایگاه جنگ‌های نیابتی در رقابت‌های جمهوری اسلامی ایران.../نصیری، حاجی مینه و شفیع

۱۵) نجات، سیدعلی و اصغر جعفری ولدانی (۱۳۹۲) بررسی نقش و جایگاه جمهوری اسلامی ایران در بحران سوریه «، فصلنامه پژوهش‌های سیاسی سال سوم، شماره هشتم: صص. ۴۹ - ۲۹

۱۶) نیاکوئی، سید امیر؛ ستوده، علی‌اصغر (۱۳۹۴). تأثیر منازعات داخلی سوریه و عراق بر مجموعه امنیتی خاورمیانه. فصلنامه پژوهش‌های راهبردی سیاست. س ۴. ش ۱۵: ۱۷۷ - ۱۵۳

۱۷) نیاکوئی، سیدامیر؛ بهمنش، (۱۳۹۲) بازیگران معارض در بحران سوریه: اهداف و رویکردها، فصلنامه روابط خارجی، زمستان، سال ۴، شماره ۴ صص. ۱۳۵ - ۹۷

18) Al-Arabiya, 2011 <http://www. Al-Arabiya.com> Accessed on 19/11/2018

19) Anne & Mourtada, (2013). "Leader of Hezbollah Warns It Is Ready to Come to Syria's Aid," The New York Times, April 30, 2013, <http://www.nytimes.com/2013/05/01/world/middleeast/nasrallah-warns-thathezbollah-is-ready-to-come-to-syrias-aid.html>.

20) Alexander, Yonah; Hoeinig Milton. (2008). The New Iranian Leadership: Ahmadinejad, Terrorism, Nuclear Ambition, and The Middle East. US: Praeger Security International

21) Bartell, Dawn. L & David. H. Gray. (2012). "Conflict in Syria and the Opportunity to Reduce Iran's Regional Influence and Iran's Threat to the International Community". Norwich University Masters of Diplomacy School of Graduate Studies, 3(4).

22) Bar-Siman-Tov, Y. (1984) "The Strategy of War by Proxy." Cooperation and Conflict, 19 (4): 263-273.

23) Byman, D. (2005) Deadly Connection, States that Sponsor Terrorism. Cambridge: Cambridge University Press.

24) Byman, D. Chalk, P. Hoffman, B. Rosenau, W. & Brannan, D. (2001) Trends in Outside Support for Insurgent Movements. California: Rand Corporation.

25) Díaz, Naomí Ramírez. (2012). " The Syrian Revolution: Will the presumed social unity be challenged in the post-Assad period?". BRISMES Graduate Conference 2012: Change and Continuity in the Arab World, PP. 1-27.

26) Day of Rage: Planned for Syria. 2011. Protests Scheduled for Feb 4-5

27) Fravel, M. Taylor. (2010), "The Limits of Diversion: Rethinking Internal and External Conflict" Security Studies 19.2. (October 7). Grumet, Tali Rachel (2015), New Middle East Cold War: Saudi Arabia and Iran's Rivalry, Electronic Theses and Dissertations, Paper 1028.

28) Grumet, Tali Rachel (2015), New Middle East Cold War: Saudi Arabia and Iran's Rivalry, Electronic Theses and Dissertations, Paper 1028.

- 29) Gaus, F. Gregory (2014), Beyond Sectarianism: The New Middle East Cold War Available at: www.brookings.edu.
- 30) Hauslohner, Abigail, (2013). "Iraqi Shiites fight for Syrian government," The WashingtonPost, May 26, 2013, http://www.washingtonpost.com/world/middle_east/iraqi-shiites-fight-for-syrian-government/2013/05/26/6c3c39b4-c245-11e2-914fa7aba60512a7_story.html;
- 31) Ian Black and Dan Roberts, (2013). "Hezbollah is helping Assad fight Syria uprising, says Hassan Nasrallah," The Guardian (UK), April 30, 2013, <http://www.theguardian.com/world/2013/apr/30/hezbollah-syria-uprising-nasrallah>.
- 32) Mearsheimer, John (2001), The Tragedy of Great Power Politics, New York, W.W. Norton.
- 33) Mearsheimer, John (1990), "Back to the Future: Instability in Europe after the Cold War", International Security,
- 34) Nakamura, Satoru, (2013), "Saudi Arabian Diplomacy During the Syrian Humanitarian Crisis", IDE-JETRO: Institute of Developing Economics. From: http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Seisaku/pdf/201307_mide_13.pdf, (accessed on December 8, 2017).
- 35) Obaid, Nawaf E. (1999), The Power of Saudi Arabia's Islamic Leaders, Middle East Quarterly, Vol 6: No 3.
- 36) Obaid, Nawaf and Anthony Cordesman (2005), Saudi Militants in Iraq: Assessment and Kingdom's
- 37) Perlo-Freeman, Sam et al (2016), Trends in World Military Expenditure 2015, Stockholm International
- 38) Pollack, Kenneth. (2015). "The Dangers of the Arab Intervention in Yemen", Washington DC: Brookings Institution.
- 39) Riedel, Bruce (2016), Saudi Arabia losing ground to Iran, available online at: <http://www.almonitor.com/pulse/originals/2016/11/saudi-arabia-lose-ground-iran-iraq-lebanon-aoun-irgc.html>.
- 40) Sick, Gary (2015), Saudi Arabia's Widening War, Politico Magazine, available online at: http://www.politico.com/magazine/story/2015/06/saudi-arabia-is-heading-towards-war118656_Page2.html#.WF-Xd1V.
- 41) Saudi Arabia's Vision for 2030 (2016), available online at: <http://vision2030.gov.sa/download/file/fid/417>

1. Donners, Hughes and Mumford
2. Byman
3. Proxy War
4. Bar-Siman-Tov, Y
5. world view
6. Mearsheimer
7. (Day of Rage, 2011)
8. Homs
9. Díaz
10. Ian Black
11. Nakamura
12. Al-Arabiya

13. استنادها محتوای کلی اثر است و صفحه خاصی مد نظر نیست

14. F. Gregory Gause III
15. Iran Phobia

16. در اواخر آوریل ۲۰۱۶ شورای وزیران عربستان سعودی استراتژی بلند پروازانه جدیدی را برای این کشور به نام «چشم‌انداز ۲۰۳۰» تصویب کرد

17. Perlo-Freeman
18. Riedel
19. Pollack
20. Anne & Mourtada
21. Obaid and d Cordesman-
22. diversionary war
23. Fravel
24. Grumet
25. Gary Sick
26. Bartell, Dawn. L & David. H. Gray
27. Ian Black and Dan Roberts
28. Hauslohner, Abigail

The position of proxy wars in the competitions of the Islamic Republic of Iran and Saudi Arabia in Syria

Receipt: 25/02/2024 Acceptance: 16/09/2024

**Majid Nasiri¹
Rahmat Hajimineh²
Nozar Shafiee³**

Abstract

Purpose:This article tries to answer the question that what is the position of proxy wars in the regional competition between Iran and Saudi Arabia in Syria?we investigated proxy groups of Iran and Arabia and the views of these two countries on the Syrian crisis. **Method:**The information collection tool is a library and the use of Iranian and foreign websites.the collected materials are analyzed descriptively and compared with each other.This article is study of the behaviors of the proxy forces of the Iran using descriptive-analytical method.Theoretical framework.This article examines the competition between Iran and Saudi Arabia with a focus on proxy warfare and with an emphasis on realism theory. **Finding:**Iran and Saudi Arabia have tried to limit each other's sphere of influence since the Syrian crisis,- their competition and disagreement was on the Syrian issue.The hypothesis of the article is that proxy wars between Iran And Saudi Arabia has reduced the direct confrontation between the two actors in Syria. **result**This research,with a realist approach and examining the relations between the two countries, despite the differences between the foreign and regional policies of Saudi Arabia and Iran.Proxy wars have prevented the occurrence of war and direct conflict between them.

Key words

Proxy war, Islamic Republic of Iran, Syria, Saudi Arabia, Regional competition

1-PhD student, International Department, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. majidnasiritehran@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Communication and Social Sciences, East Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) r.hajimineh@gmail.com

3-Associate Professor, Department of International Relations, Isfahan University, Isfahan, Iran. drshafiee94@yahoo.com



مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۲ محمد معرفت

چکیده

امروزه، تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت یکی از مسائل اساسی در نظام اداری به شمار می‌رود. هدف پژوهش، مروری تبیینی و نظام‌مند بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری است. در این مقاله با روش توصیفی و تحلیلی و به کمک اسناد نوشتاری و تحقیق کاربردی، قواعد مدیریت از منظر قرآن کریم مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. برای انجام پژوهش پس از انتخاب واژه‌های کلیدی توسط خبرگان و کاوش منابع گوناگون، ۸۱۳ مقاله شناسایی شد که پس از غربالگری و با توجه به هدف مطالعه، ۲۶ مقاله جهت بررسی نهایی انتخاب شد. بر اساس این پژوهش، قرآن شاخصه‌هایی در دو بُعد ایجابی و سلبی برای مدیر لایق و توانمند مشخص می‌کند. با توجه به یافته‌های تحقیق، ۱۳ مقاله بر تبیین شاخصه‌های ایجابی تأکید داشتند. ۱۰ مقاله بر تبیین شاخصه‌های ایجابی و سلبی، و ۳ مقاله بر تبیین شاخصه‌های سلبی تمرکز داشتند. مقاله حاضر ضمن تبیین این شاخصه‌ها، با الهام از آیات قرآن کریم به نقش آن‌ها بر اثربخشی نظام اداری پرداخته است و به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقای اثربخشی نظام اداری و بهبود عملکرد مدیریت سازمانی کمک کند.

کلمات کلیدی

قواعد کاربردی، نظام اداری، قرآن کریم، شاخصه ایجابی، شاخصه سلبی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین اهداف اساسی حکومت‌ها ایجاد ساختار اداری کارا و توانمند است. به طور یقین وجود تباهی و ظلم و مدیران بی‌کفایت و سوءاستفاده از جایگاه و منزلت سازمانی تهدیدی خطرناک برای حکومت به‌شمار می‌رود؛ به همین دلیل، جهت اثربخشی نظام اداری و مقابله با تخلفات اداری و ارتکاب جرائم مربوط، باید سراغ قواعد مدیریت و نهادینه‌سازی آن‌ها رفت.

قرآن کریم فقط مشتمل بر دستورات عبادی، اعتقادی و معارف نیست؛ بلکه کتابی است جامع و کامل که مسائل مرتبط با علم روز را نیز دربرمی‌گیرد. قواعد مدیریت از جمله علوم روز هستند که می‌توان آن‌ها را از نظر تئوری، رفتار و روابط سازمانی و حکومتی مورد بررسی و تحلیل قرار داد.

در قرآن مجید قواعد و ضوابط بینشی، گرایشی و کنشی بسیاری آمده که مدیران سازمان‌ها و ادارات باید آن‌ها را سرمشق قرار داده و در امور روزانه سازمانی و اداری بکار گیرند؛ چراکه ابعاد وجودی انسان عبارتند از: بینش (شناخت)، گرایش (خلقیات و روحیات) و کنش (رفتار و عملکرد). پیروی از غیرمسلمانان رفته‌رفته لایه بینشی را عوض کرده و مطابق با آنان می‌کند. همین لایه بینشی لایه گرایشی را تغییر داده، و لایه گرایشی نیز باعث تغییر رفتارها می‌شود (جلالی، ۱۳۸۰، ۴۵-۵۵)؛ از این‌رو پیروی از قواعد قرآنی و پرهیز از ضوابط غربی خصوصاً برای مدیران امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

قرآن کریم شاخصه‌هایی برای مدیر لایق و توانمند مشخص می‌کند چنانچه فردی دارای این شاخصه‌ها باشد می‌تواند به عنوان یک الگو برای دیگران مطرح باشد. در این مقاله به بررسی و تبیین قواعد کاربردی مدیریت از منظر قرآن مجید و نقش آن بر اثربخشی نظام اداری از دو بُعد سلبی و ایجابی می‌پردازیم. شایسته است که مدیر موفق در هر دو بُعد توانمند باشد.

لازم است توضیح داده شود که در قرآن کریم صدها آیه وجود دارد که از آن‌ها استنباط‌های مدیریتی می‌شود که در این مقاله مجال ارائه همگی آن‌ها نیست؛ از این‌رو مختصراً به تعدادی از آن‌ها به عنوان نمونه اشاره می‌شود.

مبانی نظری

مدیریت

مدیریت، به معنای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل و انجام عملیات متنوع در یک اداره یا سازمان است. شامل مدیریت منابع مالی، فنی، انسانی و عملیاتی است و هدف نهایی آن ارتقاء عملکرد

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

و بهبود وضعیت و دستیابی به اهداف طراحی شده می‌باشد (الوانی، ۱۳۸۸). همچنین، مدیریت به معنای کارآیی، بهره‌وری و اثربخشی در بهره‌گیری از منابع مختلف برای رسیدن به اهداف است و به مهارت‌های گوناگون مثل مهارت‌های مدیریت زمان، تصمیم‌گیری، ارتباطات و حل مسائل نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۷).

نظام اداری

نظام اداری به عنوان یک دستگاه حاکمیتی مرتبط با بدنه مردمی کشور محسوب می‌شود که از تأثیرگذاری و نفوذ بسیار عمیق و گسترده برخوردار است. مهم‌ترین کارکرد نظام اداری، تنظیم تمام فعالیت‌ها و اقدامات برای تحقق اهداف طراحی شده دولت‌ها می‌باشد. در واقع، همه برنامه‌ها و تصمیم‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نظام سیاسی حاکم بدون کمک و حمایت نظام اداری محقق نمی‌شود. امروزه ویژگی‌های نظام اداری و مدیریتی، یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه است؛ بنابراین، بخش عمده‌ای از توسعه و پیشرفت هر کشور، مرهون کارآیی و اثربخشی نظام اداری آن می‌باشد (باقیان، ۱۳۹۸).

شاخصه ایجابی

«شاخصه» در لغت به معنای علامت، ممیزه و صفت است (دهخدا، ۱۳۸۵) و «ایجابی» منسوب به ایجاب، و در معانی مثبت، اثباتی و پذیرفتنی بکار رفته است (معین، ۱۳۶۳). در این مطالعه، منظور از «شاخصه ایجابی»، صفتی است که مطلوب و پسندیده به شمار رفته و باید مدیران از آن برخوردار باشند؛ به تعبیر دیگر، این صفت بیان می‌کند که مدیر موفق باید از این کمال بهره‌مند باشد.

شاخصه سلبی

«سلبی» در لغت منسوب به سلب، و در معانی منفی، نفی و جدا کردنی بکار رفته است (دهخدا، ۱۳۸۵). در این پژوهش، منظور از «شاخصه سلبی»، صفتی است که نقص یا محدودیت به شمار رفته و باید از ساحت مدیران سلب و نفی شود؛ به تعبیر دیگر، این صفت بیان می‌کند که مدیر موفق باید از این نقص مبرا باشد.

جدول ۱ - شاخصه‌های ایجابی مدیران از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱	آمادگی برای پاسخگویی	اعراف	۶
		توبه	۶۱

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۲	بررسی و تحقیق جهت درستی اخبار	نساء	۸۳
		حجرات	۶
		جن	۲۶-۲۷
۳	برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم	نساء	۹۴
		کهف	۹۴
۴	بکارگیری مشوق‌ها	حجرات	۳
		نساء	۱۶۵
		آل عمران	۱۳۹
۵	تحمل در مقابله با سختی‌ها	شرح	۱ و ۶
		نساء	۱۹
		بقره	۴۵
		احقاف	۳۵
۶	تدبیر و تقسیم امور	نازعات	۵
		ذاریات	۴
		سجده	۵
		نمل	۳۴
		طه	۲۹-۳۲
۷	رعایت صداقت	حجرات	۱۵
۸	رعایت عدالت	نساء	۵۸
		حجرات	۹
۹	شنیدن صحبت‌ها و پیروی از بهترین آن‌ها	زمر	۱۸
۱۰	قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب	نساء	۶۵ و ۱۰۵
		نور	۴۸-۴۹
۱۱	کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی	اعراف	۱۴۲
		طه	۹۴
۱۲	گزینش صحیح و شایسته‌سالاری	مجادله	۱۱
		یوسف	۵۵
		قصص	۲۶
۱۳	مدیریت بحران	اعراف	۹۶
		نحل	۱۱۲

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱۴	ملاک و معیار درست	آل عمران	۱۴
		یوسف	۴۷
		حجرات	۱۳

جدول ۲ - شاخصه‌های سلبی مدیران از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری

ردیف	عنوان شاخصه	سوره	آیه
۱	استبداد و خودرأیی	غافر	۲۹
۲	برتری جویی و تفرقه‌اندازی	آل عمران	۱۰۲ و ۱۰۳
		قصص	۴
۳	تبعید منتقدان	نمل	۵۶
		اعراف	۱۲۹
۴	تکبر و طغیانگری	نحل	۲۳ و ۲۹
		زمر	۶۰ و ۷۲
		غافر	۷۶
		نساء	۱۷۳
		فرقان	۲۱
۵	تمسخر و تحقیر	حجرات	۱۱ و ۱۳
		منافقون	۸
۶	تهمت زدن به مردان و زنان حق	نساء	۱۱۲
		احزاب	۵۸
۷	جوزدگی و خیال‌پردازی	نمل	۴۴
۸	دنبال کردن شایعات	إسراء	۳۶
۹	سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی	آل عمران	۷۹
۱۰	گمان بد	حجرات	۱۲
		نمل	۴۰
۱۱	منت گذاشتن	حجرات	۱۷ و ۱۸
		بقره	۲۶۴
۱۲	همکاری در کارهای بد	مائده	۲

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه مروری از نوع روایتی است که جهت تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری انجام شد. بررسی این پژوهش در چهار مرحله انجام شده است. در مرحله اول، کاوش رایانه‌ای مقاله‌های منتشر شده بدون در نظر گرفتن محدودیت زمانی از پایگاه‌های اطلاعات مختلف با کلمات کلیدی «قواعد کاربردی مدیریت و شاخصه‌های مدیران در قرآن کریم در راستای اثربخشی نظام اداری» انجام گرفت. کاوش عبارات بر اساس عملگرهای «یا» و «و» محقق شد. در این مرحله کاوش، تعداد ۸۱۳ مقاله بدست آمد. در مرحله دوم، آن مقالات مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و با توجه به تکراری بودن عناوین و عدم ارتباط با عنوان، چکیده و کلمات کلیدی ۶۰۲ مقاله از مطالعه خارج شد و تعداد ۲۱۱ مقاله باقی ماند. در مرحله سوم، متون مقالات از نظر ارتباط با موضوع بررسی شدند و بر اساس موجود بودن متن کامل مقاله تعداد ۱۰۷ مقاله از موضوع بررسی خارج و تعداد ۱۰۴ مقاله باقی ماند. در مرحله چهارم، بر اساس روش تحقیق و معیارهای ورود و خروج مقالات از ۱۰۴ مقاله باقی مانده تعداد ۷۸ مقاله حذف و نهایتاً تعداد ۲۶ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب شد. نتایج بررسی در شکل ۱ قابل رؤیت است.

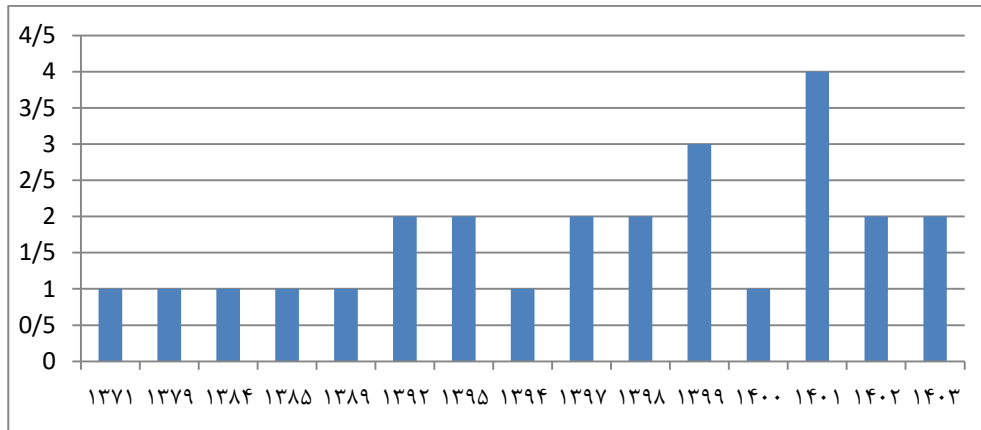


شکل ۱ - مراحل پژوهش

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

یافته‌های پژوهش

از ۲۶ مقاله مورد بررسی، در شکل ۲ تعداد مقالات در هر سال نمایش داده شده است. بیشترین تعداد مقاله منتشر شده مربوط به سال ۱۴۰۱ می‌باشد.



شکل ۲ - تعداد انتشار مقاله در هر سال

جدول ۳ - مشخصات نشر

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی	۱۴۰۳	الله‌مرادی
رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی	۱۴۰۳	عبداللهی و رستم‌زاده
مطالعات مدیریت ورزشی	۱۴۰۲	معصومی و همکاران
مجموعه مقالات سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران	۱۴۰۲	پلنگی و همکاران
مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی	۱۴۰۱	رضایی و جهانبانی
مشرق موعود	۱۴۰۱	زهراپور
رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری	۱۴۰۱	ارجمند
مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی	۱۴۰۱	مقدسی و قاسم‌زاده
اسلام و پژوهش‌های مدیریتی	۱۴۰۰	شرفی و دنیادیده
پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام	۱۳۹۹	نیرپور
مدیریت تبلیغات و فروش	۱۳۹۹	قادرزاده

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
مطالعات ادبیات تطبیقی	۱۳۹۹	طاہرلو
جهان نوین	۱۳۹۸	مجیدی
پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	۱۳۹۸	کریمی و همکاران
پژوهشنامه انقلاب اسلامی	۱۳۹۷	پورجعفری و همکاران
تفسیر و تحلیل متون زبان و ادبیات فارسی (دهخدا)	۱۳۹۷	طاہرلو و همکاران
مدیریت اسلامی	۱۳۹۵	لطیفی و همکاران
پژوهش‌نامه علوی	۱۳۹۵	علائی
مدیریت اسلامی	۱۳۹۴	معینی و همکاران
بصیرت و تربیت اسلامی	۱۳۹۲	معارف و خلیلی
روش‌شناسی علوم انسانی	۱۳۹۲	مطهری و نجاتبخش
روش‌شناسی علوم انسانی	۱۳۸۹	فقهی فرهمند
مدیریت فردا	۱۳۸۵	شیدفر و محمدزاده
مدیریت فرهنگ سازمانی	۱۳۸۴	طاہری
نامه علوم انسانی	۱۳۷۹	نبوی
فرآیند مدیریت و توسعه	۱۳۷۱	برنجی

جدول ۴ - یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش	روش	موضوع	پژوهشگر
در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون پیرسون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی تأثیر مثبت دارند.	کمی و توصیفی تحلیلی	تأثیر مدیریت جهادی و اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای معنویت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان سنج	الله‌مرادی (۱۴۰۳)
در هرکدام از مطالعات نوآوری در رفتار اخلاقی فردی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی، کنترل‌های اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها یک مطالعه انجام گرفته است. این تحقیق به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقاء ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود عملکرد اجتماعی و حرفه‌ای کمک کند.	مروری و کتابخانه‌ای	مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی	عبداللهی و رستم‌زاده (۱۴۰۳)
یافته‌ها تحت تأثیر شرایط علی، زمینه‌ساز و مداخله‌گر پاسخگویی از دو جنبه اداری و غیراداری قابل پیگیری است. همچنین در تقابل با این وضعیت راهبردهای سطح کلان و سطح خرد در نظر گرفته می‌شود که نتیجه آن در قالب شفاف‌سازی و رفع ابهام، بهبود عملکرد، افزایش ضریب اعتماد، اقناع‌سازی، ممانعت از سوء استفاده و اتلاف منابع، افزایش همدلی، توانمندسازی مدیران و اثربخشی اقدامات پدیدار می‌شود.	کیفی رویکرد اشتراوس و کوربین	درک پیامدهای پاسخگویی مدیران در سازمان‌های ورزشی با استفاده از نظریه داده بنیاد	معصومی و همکاران (۱۴۰۲)

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
پلنگی و همکاران (۱۴۰۲)	اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت اداری سازمان‌ها	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برنامه‌ریزی و نظارت با یکدیگر پیوند نزدیک دارند. پاره‌ای نویسندگان مدیریت می‌اندیشند که این وظایف را نمی‌توان از یکدیگر جدا کرد. با این همه برنامه‌ریزی و نظارت مانند دو تیغهٔ قیچی است. با نبودن هدف‌ها و برنامه‌ها، نظارت ممکن نیست؛ زیرا هرگونه کارکرد باید با نظارت و ضابطه‌های معین سنجیده شود.
رضایی و جهانبانی (۱۴۰۱)	اصول مدیریت از منظر اسلام	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نتایج این مقاله نشان می‌دهد اصول مدیریت همواره مورد توجه بوده است و در اسلام به طرق مختلف همچون آیات، روایات و احادیث به ضرورت و اهمیت اجرای این اصول پرداخته شده است و راهکارهای متعددی برای جامه عمل پوشاندن اصول مطرح شده است.
زهرپور (۱۴۰۱)	اصول کلی مدیریت اسلامی نیروها	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	با توجه به خطوط و اصول کلی دین در بحث مدیریت که در این نوشتار به اصول مدیریت تعبیر شده به اصل رفعت و ارتقاء وجودی نیروها در قسمت آرمان مدیریت و اصل بینات و روشنگری در قسمت زمینه‌های مدیریت اسلامی و فهمیدن و کار کردن نیروها در پیوند مدیریت با نیروها و مسئولیت همگانی در قسمت مسئولیت‌ها دست یافته‌ایم؛ البته با مقایسهٔ جزئی این چهار اصل با مدیریت بشری، تفاوت مدیریت اسلامی با سایر مدیریت‌ها روشن‌تر می‌شود.
ارجمند (۱۴۰۱)	نوشتاری بر اصول مدیریت پروژه و ساخت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	مدیریت پروژه ساختمانی به طور قابل توجهی تأخیرات و هزینه‌های احتمالی مازاد را کاهش می‌دهد. درحقیقت، کدام کارفرمایی دوست دارد پروژه او به جای یک سال، طی دو سال تمام شود؟ تأخیر در برنامه زمانی و مقدار بودجه به معنای از رفتن سود و افزایش بار مالی اضافی است.
مقدسی و قاسم‌زاده (۱۴۰۱)	اصول و ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی در سیره پیامبر اسلام(ص)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های متعالی در مدیریت مناسب جامعه اسلامی و تحقق اهداف نظام اسلامی باید از اندیشه‌های پیامبر(ص) در زمینه مدیریت و ویژگی‌های مدیران آگاهی کامل داشته باشیم. در این مقاله اصول و ویژگی‌های عمده مدیریت و مدیران و مسئولیت‌های ده‌گانه مدیریت و مدیر در سیره پیامبر اکرم(ص) تبیین شده است.
شرفی و دنیادیده (۱۴۰۰)	بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامهٔ امیرالمؤمنین(ع) به مالک اشتر	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	اسلام به تمام ابعاد وجودی و نیازهای انسان در سازمان، عنایت خاص داشته است و مؤلفه‌هایی از جمله محوریت قرار دادن اخلاق، توجه به ابعاد گوناگون نظارت، تعیین شاخص‌های ارزیابی، اجتناب از عصیان در سلسله مراتب سازمانی، اجتناب از خودشیفتگی و فزونی خواهی، اجتناب از رفتارهای مذموم، پرهیز از ویژه‌خواری و رعایت انصاف، رهیافت اسلامی را به‌عنوان کامل‌ترین و مناسب‌ترین رویکرد به مدیریت برمی‌گزیند.
نیرپور (۱۳۹۹)	اصول و مبانی نظری حاکم بر مدیریت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	یکی از پیامدهای مهم در هم ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید است. معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آن‌جا درست قلمداد می‌کنند که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی و آسایش را به بوجود آورد؛ به بیان دیگر ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل.
قادرزاده (۱۳۹۹)	بررسی تطبیقی فرایند برنامه‌ریزی سازمانی در قرآن و ادب فارسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای با رویکرد تطبیق	برنامه‌ریزی به عنوان اصلی از اصول مدیریت مورد توجه ویژه قرآن قرار گرفته و همگام با قرآن، ادبای پارسی نیز با قلم خود به آن توجه ویژه‌ای داشته‌اند و در بیشتر آثار اندیشمندان ایرانی حتی قبل از اسلام نیز اهمیت برنامه‌ریزی و ضرورت آن به منظور سعادت بشری به چشم می‌خورد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
طاهرلو و همکاران (۱۳۹۹)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان بهار	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	آنچه در این مقاله بازبایی و بررسی می‌شود روش بهینه استفاده از زمان و عوامل آسیب‌رسان به آن در اشعار بهار است. اشعاری که بر گذرا بودن عمر و غنیمت شمردن لحظه و زیستن در حال تأکید دارد و همین امر، میزان اهمیت این موضوع و ضرورت بررسی آن را نشان می‌دهد.
مجیدی (۱۳۹۸)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قرآن و ادب فارسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای با رویکرد تطبیق	نتایج پژوهش نشان داد که در قرآن و متون فارسی اشارات فراوانی به اصول مدیریت شده است. اصولی که اندیشمندان غربی تازه به آن دست یافته‌اند؛ در حالی که در قرآن و در نوشته‌های اندیشمندان، ادبا و شاعران ایرانی، از قرن‌ها پیش به آن اشاره شده است.
کریمی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ژاپن	کیفی با استفاده از روش تحلیل محتوا	با مقایسه اصول و ارزش‌های مدیریت در اسلام با اصول مدیریت ژاپنی درمی‌یابیم مدیریت ژاپنی در هر یک از اصول مدیریتی یعنی برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، هماهنگی، نظارت و ارتباطات و روابط انسانی با وجود توجه ویژه به انسان و ارزش‌های انسانی از هدف اصلی که همان سعادت اخروی، حیات طیبه و نیل به مقام قرب الهی است، غافل می‌ماند.
پورجعفری و همکاران (۱۳۹۷)	اصول مدیریتی آیت‌الله مهدوی کنی (ره) در کمیته‌های انقلاب اسلامی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نتایج تحقیق نشان می‌دهد آیت‌الله مهدوی کنی برای هدایت و رهبری کمیته، دو رسالت عمده را برای خود مشخص کرده‌اند؛ اول با بکارگیری روش‌های درست مدیریتی همراه با خلاقیت و تدبیر در چارچوب مبانی فقه اسلامی، وظایفی که برای ایشان معین شده است را اجرا نماید و ثانیاً از ظرفیت نهاد کمیته انقلاب اسلامی در جهت کادرسازی نیروهای انقلابی و مؤمن‌مبادرت ورزد.
طاهرلو (۱۳۹۷)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان اعتصامی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	آنچه در این مقاله بازبایی و بررسی می‌شود روش بهینه از زمان و عوامل آسیب‌رسان در دیوان پروین است که مضمون اشعار پروین بر گذرا بودن عمر و غنیمت شمردن لحظه و زیستن حال تأکید دارد و همین امر، میزان اهمیت این موضوع و ضرورت بررسی آن را نشان می‌دهد. وی خواننده را به عبرت‌آموزی از مرگ و آخرت خویش، داشتن هدف و برنامه در زندگی دعوت می‌کند.
لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی و تبیین اصول مدیریت در سیره امام حسین (ع) و دلالت‌های آن برای دانش مدیریت	کیفی با رویکرد استقرایی و روش تحلیل مضمون	مضمون‌های سازمان‌دهنده از سیره امام حسین (ع) استخراج شد و ذیل چهار مضمون فراگیر قرار گرفت: اصول ناظر به ویژگی‌های مدیر و رهبر، اصول ناظر به مدیریت افراد و همکاری، اصول ناظر به هدف، راهبرد و برنامه‌ریزی و اصول ناظر به رویارویی با محیط. همچنین راهبردهایی استخراج شد همچون شهادت‌طلبی، مبارزه کلامی، خلق فرصت، دفاع، افشاگری، ارشاد، حضور مؤثر و هجرت که هر یک در مقاطع گوناگون قیام، اهمیت متفاوتی دارد.
علائی (۱۳۹۵)	مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی (ع)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	رعایت و التزام عملی به نکات دقیق مدیریتی توسط رهبران الهی که در متون و منابع اسلامی منعکس شده است، بررسی بیشتر آن‌ها را با هدف کشف سایر اصول و رموز پنهان مدیریت اسلامی ضروری می‌نماید. نمونه‌هایی از اصول مدیریت علمی در سیره امام علی (ع) عبارتند از: هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی سیاسی و اقتصادی برای فرماندهان، سازماندهی منابع مالی و انسانی، تعیین سلسله مراتب اداری، گزینش نیروی انسانی، هماهنگی میان نیروها، هدایت و نظارت و کنترل و غیره.
معینی و همکاران (۱۳۹۴)	اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام‌الملک طوسی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	برخی از موضوعاتی که خواجه نظام‌الملک مطرح نموده و آن‌ها را لازمه مدیریت موفق دانسته عبارتند از: انصاف، آشنایی با دانش دینی، نظارت و ارزیابی، مشورت، انگیزش بجا و بی‌تأخیر، تذکر لغزش‌ها در نهان، صبر و تأمل در تصمیم‌گیری و توزیع مناسب مسئولیت‌ها بین افراد دیندار و با تجربه

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

پژوهشگر	موضوع	روش	نتایج پژوهش
معارف و خلیلی (۱۳۹۲)	اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن از منظر امام علی(ع)	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	پیشوایان دین شاخصه‌هایی را با توجه به نگاه چند بعدی به انسان و هدف والای وی از زندگی ارائه کرده‌اند. در این دیدگاه افراد به تعیین و اولویت‌بندی اهداف، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی عملیاتی شایسته توصیه شده و نیز از سستی، شتابزدگی و هرگونه اقدامی که انجام به موقع و شایسته امور را تهدید می‌کند، باز داشته شده‌اند.
مطهری و نجاتبخش (۱۳۹۲)	آموزه‌های پارادایم پیچیدگی در دانش مدیریت	کیفی با روش توصیفی تحلیلی	نتایج این مطالعه نشان داد پارادایم پیچیدگی در مهارت‌های مدیریت از جمله: برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، هدایت و رهبری، و تصمیم‌گیری از قابلیت‌های تحلیلی برخوردار است. ارزش پارادایم پیچیدگی، تبیین زندگی سازمانی در چشم‌اندازی نوین است که عدم قطعیت، استقبال از تغییر و خودسازمانی انطباقی از خصوصیات اصلی این چشم‌انداز است.
فقهی فرهمند (۱۳۸۹)	بررسی عوامل مؤثر اصول مدیریت سازمانی در ارتقاء عملکرد مدیران و کارکنان به تفکیک زن و مرد در سازمان‌های خدماتی	کاربردی توصیفی	ویژگی‌های اصول مدیریت سازمانی شامل قانون، رفا، شغل، زندگی، روابط، عدالت، مسئولیت‌پذیری و ترفیع به طور کامل تشریح شد تا نتایج به دست آمده پس از چالش‌های مباحثه‌ای و حضوری از سطح اطمینان بالاتری برخوردار باشد که بتوان به نتایج قابل قبولی دست پیدا کرد. اعمال اصول مدیریت به ترتیب اولویت به تفکیک برای هر سازمان بر اساس نوع فعالیت به ارتقاء عملکرد نیروی انسانی با محوریت رضایت و انگیزه اجتماعی سازمانی تأثیرگذار است.
شیدفر و محمدزاده (۱۳۸۵)	بررسی تطبیقی اصول مدیریت کیفیت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	از دیدگاه دکتر دمنینگ کیفیت انطباق با نیازهای مشتری در حال و آینده است و دکتر جوران انطباق با اهداف را به عنوان کیفیت مطرح می‌کند و آقای کرازی انطباق آن با نیازها را تعریف کیفیت می‌داند. در مجموع هدف نهایی کیفیت تأمین نیازهای مشتری است.
طاهری (۱۳۸۴)	نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	نظارت به مفهوم عام آن، به اتفاق آراء، یکی از اصول مدیریت است که در اسلام نیز به آن توجه کافی شده است. سیره امام علی(ع) در حکومت چندساله او شاهد این مدعا است. در این پژوهش کوشش شده که از آیات و روایات، نظام نظارتی دینی و الهی استفاده شود تا مدیران در جامعه اسلامی به آن پایبند شوند و به آن عمل نمایند.
نبوی (۱۳۷۹)	نقد و بررسی کتاب اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	همه مطالبی که از داستان‌های پیامبران(ع) برای پیامبر اسلام(ص) نقل شده است، مطالب مدیریتی نیست؛ بلکه مطالب زیادی راجع به امور فردی، عبادی و ... هستند
برنجی (۱۳۷۱)	اصول مدیریت برگرفته از نامه حضرت علی(ع) به مالک بن حارث اشتر نخعی	توصیفی تحلیلی و کتابخانه‌ای	رسیدگی به حال محرومان و مظلومان، بررسی انتظارات از مدیر، توجه به عملکرد مدیران پیشین، رضایتمندی رعیت، رعایت انصاف، عدالت، پرهیز از تحمیل سختی به مردم

شاخصه‌های ایجابی مدیران

مهم‌ترین شاخصه‌های مطلوب و پسندیده که مدیران موفق جهت اثربخشی نظام اداری باید از آن برخوردار باشند، از منظر قرآن کریم عبارتند از:

آمادگی برای پاسخگویی

خداوند متعال در آیه «فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ» (اعراف، ۶) می‌فرماید: به یقین، هم از کسانی که پیامبران به سوی آن‌ها فرستاده شدند و هم از پیامبران سؤال خواهیم کرد. پیامبر اسلام (ص) در روایت «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» (ورام، ۱۴۱۰، ۱، ۶) فرمود: همه شما مسؤول زبردستان خود هستید و باید پاسخگو باشید. همچنین فرمود: خداوند از من نیز سؤال می‌کند که آیا ابلاغ رسالت کردم یا نه؟ (سیوطی، ۱۴۰۴، ۳، ۶۸)

قطع نکردن رشته کلام و نپریدن وسط حرف کارکنان از ویژگی‌های خوب مدیر موفق است. در هنگام صحبت کردن باید بگذارید طرف مقابل حرفش را به طور کامل بزند. زمانی که صحبتش را قطع کند وی را عصبانی می‌کند و به او این احساس را می‌دهد که کسی حرف او را گوش نمی‌کند و برای آن ارزشی قائل نیست. قرآن کریم مهارت گوش دادن و آمادگی برای پاسخگویی را از ویژگی‌های رسول خدا (ص) برمی‌شمرد؛ آن‌جا که در آیه «وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أَدْنُ خَيْرٍ لَّكُمْ» (توبه، ۶۱) می‌فرماید: از آنان افرادی‌اند که رسول خدا را اذیت می‌کنند و می‌گویند: او گوش است (کلام همه را می‌شنود)! بگو: وی گوش نیکویی برای شما می‌باشد؛ یعنی سراپا گوش بودن او به سود شما است!

بررسی و تحقیق جهت درستی اخبار

قرآن کریم از کسانی که هر خبری را می‌شنوند و نسنجیده آن را نشر می‌دهند، به شدت انتقاد کرده و می‌فرماید: خبر را به اهل استنباط عرضه کنید و اگر درستی آن ثابت شد، آن را نشر دهید (نساء، ۸۳).

خداوند متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ» (حجرات، ۶) می‌فرماید: چنانچه فردی فاسق خبری برای شما آورد، درباره آن بررسی و تفحص کنید، تا از روی جهل و بی‌اطلاعی به عده‌ای از مردم ضرر بزنید و از عمل خود نادم و شرمگین شوید.

مخاطب این آیه را می‌توان مدیران ادارات و سازمان‌ها دانست. مدیر لایق و توانمند نباید هر خبری را از سایرین بدون بررسی و کنکاش بپذیرد؛ شاید آن افراد کم‌ایمان و نادان باشند که برای آسیب به جایگاه مدیر یا سازمان، اخبار و اطلاعات خلاف حقیقت را بیان می‌کنند؛ از این‌رو، مدیر شایسته هر خبری را بعد از جست‌وجو و تفحص و سنجیدن همه ابعاد آن باید مورد قبول قرار دهد و با کسانی که

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

اطلاعات دروغ را منتشر می‌کنند برخورد نماید؛ البته بایسته است این برخورد نیز محترمانه و از روی ادب و مطابق با شخصیت و شأنیت فرد باشد.

در مجموع، نکات مدیریتی که از این آیه استخراج می‌شوند عبارتند از: مدیر مؤمن باید اهل تحقیق و بررسی باشند، نه فردی زودباور و سطحی‌نگر؛ افشاگری و رسوا کردن افرادی که کارشان سبب فتنه است، مانعی ندارد؛ ایمان، با خوش‌باوری سازگار نیست؛ گاهی حرف شخص فاسق راست است؛ بنابراین، نباید همیشه خبر و کلام او را انکار و رد کرد؛ بلکه باید بررسی نمود؛ در مدیریت، پیش از وقوع باید به فکر چاره و درمان حادثه بود. ابتدا بررسی و سپس عمل کنیم؛ اقدام عجولانه و بدون بررسی و تحقیق، نوعی جهالت و نادانی است؛ عمل به دستورات الهی، مانع پشیمانی است. تحقیق کنیم تا مبادا پشیمان شویم (قرائتی، ۱۳۸۸، ۹، ۱۷۱-۱۷۲).

موضوع مهم دیگر درباره اخبار و اطلاعات، طبقه‌بندی اطلاعات است. طبقه‌بندی اطلاعات یک مفهوم ساده است. طرحی است که توسط آن، سازمان به هر بخشی از اطلاعاتی که متعلق به خود است و از آن نگهداری می‌کند، یک سطح از حساسیت و یک مالک را اختصاص می‌دهد. در تجارت، سازمان‌ها برای تعیین سطوح محرمانه بودن هر یک از اطلاعات ایجاد شده یا نگهداری شده توسط سازمان، طرح‌های طبقه‌بندی داده را اتخاذ می‌کنند. آیه «عَالِمُ الْغَيْبِ فَلَا يُظْهَرُ عَلَيَّ غَيْبِهِ أَحَدًا * إِلَّا مَنِ ارْتَضَى...» (جن، ۲۶-۲۷) به این موضوع تأکید دارند.

برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم

هدف، وضعیت مطلوبی است که می‌خواهیم به آن برسیم و هدف‌گذاری، طراحی مسیری است که بین ما و هدف وجود دارد؛ یعنی با هدف‌گذاری قرار است مسیری را طراحی کنیم که در صورت طی کردن آن مسیر به اهدافمان خواهیم رسید؛ بنابراین، یکی از خصوصیات هدف‌گذاری زمان‌دار بودن است.

وقتی قدم اول را انجام دادیم، باید اهل عمل باشیم و قدم بعدی را برداریم. کسی که اهل عمل باشد، قطعاً به مطلوبش (هدف) خواهد رسید و مجموعه این رسیدن‌ها موفقیت را شکل می‌دهند.

برخی از مدیران نمی‌توانند به اهدافشان و خواسته‌هایشان برسند؛ چراکه درگیر عوامل و موانعی می‌باشند؛ از قبیل بی‌هدف‌بودن، پراکندگی امور، نداشتن مدیریت زمان، ننوشتن کارها، و ناتوانی در حل مسأله؛ بنابراین، مدیران برای تحقق اهداف، به طرح و برنامه‌ای مشخص نیاز دارند که طبق آن

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

بتوانند عمل کنند و بدانند در کجای راه هستند. چقدر از مسیر را طی کرده‌اند؟ چقدر از راه مانده است. با داشتن برنامه‌ای مؤثر می‌توان به این سؤالات به خوبی پاسخ داد.

خداوند متعال در خصوص برنامه‌ریزی و بررسی قبل از اجرا در آیه «إِذَا صَرَبْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَتَبَيَّنُوا» (نساء، ۹۴) می‌فرماید: هنگامی که در راه خدا گام می‌زنید و به سفری برای جهاد می‌روید، خوب آن را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهید؛ همچنین نیازسنجی امور و سرمایه‌گذاری مناسب از مهم‌ترین قواعد مدیریتی از دیدگاه قرآن است؛ از همین رو است که در آیه «فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ تَجْعَلَ لَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا» (کهف، ۹۴) می‌فرماید: آیا ممکن است ما هزینه‌ای برای تو قرار دهیم، که میان ما و آن‌ها سدّی ایجاد کنی؟!

بکارگیری مشوق‌ها

مدیران باید در نظر داشته باشند نسبت به افراد با اخلاق و کسانی که از کار خوب برخوردارند، امتیازات و مشوق‌هایی را در نظر بگیرند. این کار هم موجب تشویق آن کارمندان و هم موجب رغبت دیگران به عملکرد بهتر خواهد شد. در همین راستا آیه «إِنَّ الَّذِينَ يَغُضُّونَ أَصْوَاتَهُمْ عِنْدَ رَسُولِ اللَّهِ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ امْتَحَنَ اللَّهُ قُلُوبَهُمْ لِتَتَّقُوا لَّهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ» (حجرات، ۳) می‌فرماید: آنان که نزد رسول خدا از روی احترام صدای خود را آرام می‌کنند کسانی هستند که خداوند دل‌هایشان را برای تقوا آزموده است و برای آنان آموزش و اجر عظیم خواهد بود.

ابزارهای بسیاری برای تشویق کارکنان وجود دارد که در هر سازمان با توجه به شرایط و وظایف کارمندان انتخاب می‌شوند و مورد استفاده قرار می‌گیرند. پاداش، قدردانی، ارائه مزایای مادی و غیرمادی از جمله ابزارهای تشویق کارکنان به شمار می‌روند. بعضی از سازمان‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنانشان از همه این روش‌ها به صورت ترکیبی استفاده می‌کنند.

تشویق و تنبیه از شیوه‌های پیامبران الهی برای ایجاد انگیزه یا منع از انحرافات بوده است؛ آن‌جا که می‌فرماید: «رُسُلًا مُّبَشِّرِينَ وَ مُنذِرِينَ لِنَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى اللَّهِ حُجَّةً بَعْدَ الرُّسُلِ وَ كَانَ اللَّهُ عَزِيزًا حَكِيمًا» (نساء، ۱۶۵)؛ پیامبرانی که بشارت‌دهنده و بیم‌دهنده بودند، تا بعد از آن پیامبران، بر همه اتمام حجت شود.

شناخت و استفاده هوشمندانه از ابزارهای تشویق کارکنان، به مدیر کمک می‌کند کارمندی سرزنده و پویا داشته باشد که برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد. قدردانی، یکی از

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

ساده‌ترین ابزارهای تشویق کارکنان به شمار می‌رود؛ اما قدردانی نکردن اولین دلیلی است که کارمندان به خاطر آن محیط کار را ترک می‌کنند!

خداوند متعال در آیه «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ» (آل عمران، ۱۳۹) می‌فرماید: سست نشوید و غمگین نگردید! شما برترید! بر اساس این آیه، رهبر و مدیر باید روحیه‌ها را تقویت کند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۶۱۴)، و تشویق، یکی از بهترین روش‌ها برای تقویت روحیه کارکنان است.

تحمل در مقابله با سختی‌ها

انسان در طول حیات با سختی‌ها و مشکلات زیادی روبرو می‌شود. گذر از آن‌ها چالشی بزرگ برای بشر است. بسیاری از انسان‌ها در مقابل آن‌ها پریشان و ناامید می‌شوند. بر اساس آیه «إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا» (شرح، ۶) خداوند متعال زندگی بشر را با رنج و سختی همراه ساخت تا او را تربیت و استعداددهایش را شکوفا کند. سختی‌ها و حوادث دشوار برای انسان باعث سازندگی می‌شود. بسیاری از رویش‌ها و کمالات، جز در مواجهه با سختی‌ها و گرفتاری‌ها، و جز در میدان نبرد و پیکار با ناملایمات به دست نمی‌آیند.

چه بسا اتفاق ناگواری در سازمان‌ها و ادارات رخ دهد، ولی در آن خیر و مصلحتی باشد؛ از همین‌رو است که می‌فرماید: «فَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَ يَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا» (نساء، ۱۹)؛ چه بسا چیزی خوشایند شما نباشد، ولی خداوند خیر فراوانی در آن قرار داده است!

قرآن کریم ما را دعوت به کسب مهارت تحمل می‌کند؛ آن‌جا که می‌فرماید: «وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ» (بقره، ۴۵)؛ بنابراین، هرچه بیشتر در محضر پروردگار اظهار بندگی و کوچکی کنیم، کمک‌ها و عنایات او را بیشتر دریافت کرده و بر گرفتاری‌ها و سختی‌ها چیره خواهیم گشت (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۱۰۸).

خداوند سبحان درباره بالا بردن تحمل و توسعه ظرفیت و سعه صدر به رسولش در آیه «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ» (شرح، ۱) می‌فرماید: آیا ما صبر و حوصله زیاد به تو عطا نکردیم که آمادگی دریافت وحی از عالم بالا و ابلاغ آن به مردم را پیدا کنی و ریاست ملت و مقام پدری امت بر دوش تو نهاده شود؟! آن‌قدر صبر و بردباری در برابر ناملایمات و دشواری‌هایی که در مسیر پیشبرد اهداف اصلاحی وجود دارد از اهمیت برخوردار است که افزون بر موهبت شرح صدر مذکور در آیه قبل، باز هم به رسول خدا(ص) در آیه «فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُوا الْعِزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ» (احقاف، ۳۵)، توصیه می‌شود مانند پیامبران الوالعزم صبور باشد و برای عذاب امت شتاب نکند.

تدبیر و تقسیم امور

تدبیر و تقسیم امور فرایندی است که به وسیله آن روند تولید به مراحل تقسیم می‌شود و انجام هر مرحله به افرادی واگذار می‌شود. در آموزه‌های اسلامی سفارش‌های زیادی درباره تدبیر، برنامه‌ریزی و تقسیم امور وارد شده است. در قرآن مجید خداوند متعال قسم به تدبیرکنندگان و تقسیم‌کنندگان در امور می‌خورد؛ «فَالْمُدْبِرَاتِ أُمَّرًا» (نازعات، ۵) و «فَالْمُقَسِّمَاتِ أُمَّرًا» (ذاریات، ۴)؛ قسم به تدبیرکنندگان و تقسیم‌کنندگان در امور؛ همچنین درباره جامعیت تدبیر الاهی می‌خوانیم «يُدَبِّرُ الْأُمُورَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ» (سجده، ۵)؛ یعنی تدبیر الاهی از آسمان‌ها تا زمین را فرا گرفته است.

از این دست آیات در قرآن کریم بسیارند؛ همچون آیه «قَالَتْ إِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُوا قَرْيَةً أَفْسَدُوهَا وَجَعَلُوا أَعِزَّةَ أَهْلِهَا أَذِلَّةً وَكَذَلِكَ يَفْعَلُونَ» (نمل، ۳۴) که به تدبیر و آینده‌نگری اشاره دارد، و آیه «وَ اجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي * هَارُونَ أَخِي * اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي * وَ اشْرِكْهُ فِي أُمْرِي» (طه، ۲۹-۳۲) که به کسب مهارت تقسیم کار تأکید دارد؛ چراکه تقسیم کار یکی از اصول زیربنایی تئوری‌های مدیریت است و هنوز خواسته یا ناخواسته مورد استفاده قرار می‌گیرد. اصل تقسیم کار، سنگ بنای ساختار و سازماندهی است و یکی از ملزومات تجارت و منبع وابستگی اقتصادی به شمار می‌رود.

رعایت صداقت

اهمیت صداقت بر کسی پوشیده نیست. صداقت به ایجاد اعتماد، بهبود روابط و توسعه جوامع کمک می‌کند. مدیران صادق، یکی از دلایل اصلی توسعه در هر سازمان هستند؛ از این رو مدیران باید همیشه صداقت را رعایت کنند؛ یعنی میان افکار مدیر و صحبت‌ها و رفتارهایش تناسب و هماهنگی وجود داشته باشد؛ به تعبیر دیگر، صحبت‌ها با رفتار و افکار تفاوت نکند. برای این که اداره و سازمان موفقی داشته باشیم و آرامش حکمفرما باشد صداقت مدیران لازم و ضروری است.

هرچه مدیر در کار و حرف خود صادق‌تر باشد اعتماد زیردستان به او بیشتر می‌شود. در آیه «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَ جَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ» (حجرات، ۱۵) خداوند متعال می‌فرماید: افراد مؤمن کسانی‌اند که به پروردگار و پیامبرش ایمان آورده، سپس در ایمان خویش شک نکرده و با جان و مال خود در راه خداوند متعال جهاد کرده‌اند. اینان صادقان هستند.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

بر اساس این آیه، از اوصاف مدیر اسلامی نفوذ ایمان به قلب و جهاد و صداقت است. اگر انسان در دل، به پروردگار سبحان ایمان بیاورد، در جهاد در راه خداوند هم سستی نخواهد کرد و حرف دروغ نیز نخواهد زد.

رعایت عدالت

در هر سازمان و اداره امکان تنش و درگیری بین کارکنان وجود دارد. مدیر کارکنان اولین کاری که باید انجام دهد آن است که به عدل بین آنان دوستی و صلح ایجاد کند؛ بر اساس آیه «وَ إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء، ۵۸)، زمان داوری بین مردم باید به عدالت رفتار کرد؛ ولی چنانچه شخصی دست از تخلف برداشت بایسته است از راهکارهای شدیدتر و تأثیرگذار مثل توبیخ یا اخراج استفاده کرد.

همچنین طبق آیه «وَ أَفْسُطُوا إِنْ أَلَّهِ يَحِبُّ الْمُفْسِطِينَ» (حجرات، ۹) بایست در حرف و عمل سراغ عدالت رفت؛ حتی در روایت آمده که در تقسیم نگاه و نظر به کارکنان نیز باید عدالت داشت (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴، ۳۸۳). آن‌جا که امام علی(ع) در توصیه به فرماندار مصر درباره رعایت عدالت در بین مردم می‌فرماید: «أَسْ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَالنَّظَرَةِ حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظَمَاءُ فِي حَيْفِكَ لَهُمْ وَ لَا يَبْأَسَ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ عَلَيْهِمْ» (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴، ۳۸۳)؛ یعنی مساوات را در میان مردم حتی در نگاه‌ها و مشاهده با گوشه چشم رعایت کن تا بزرگان و زورمندان کشور در نقض عدالت به نفع آن‌ها طمع نورزند و ضعفا از عدالت تو مأیوس نشوند.

شنیدن صحبت‌ها و پیروی از بهترین آن‌ها

خداوند منان در آیه «فَبَشِّرْ عِبَادِ * الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَ أُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ» (زمر، ۱۸) می‌فرماید: بندگان من را بشارت بده؛ همان افرادی را که کلام و اقوال مختلف می‌شنوند و از بهترین و برترین آن‌ها تبعیت و تمکین می‌کنند؛ آن‌ها را پروردگار متعال هدایت کرده، و همان خردمندانند.

در این آیه نکات ژرفی درباره این قاعده کاربردی مدیریت نهفته است؛ برای نمونه، کلمه «بَشِّرْ» مطلق است و شامل انواع بشارت می‌شود؛ بنابراین، برکات انتخاب احسن نامحدود است. عبارت «يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ» می‌فهماند که نباید از طرح کلام دیگران دلپره‌ای داشته باشیم و مدیر بایست تحمّل شنیدن قول کارکنان را دارا باشد و از سعه صدر برخوردار باشد. عبارت «فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» می‌فهماند که تقلید کورکورانه جایز نیست و عقل و اندیشه، حجت باطنی است و انتخاب احسن مورد

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

توجه قرآن است؛ همچنین حرف و خبری که واجد نیکویی نیست، شایستگی شنیدن را ندارد و به نیکو بودن اکتفا نکنیم، بلکه دنبال برتر و نیکوتر باشیم. عبارت «أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ» شاهدی است بر این که گزینش بهترین بدون توفیق الاهی غیرممکن است و هدایت الاهی تنها شامل حال کسانی می‌شود که برای رسیدن به حق و واقعیت از نظر وقت سرمایه‌گذاری کنند و کلام و مطالب را با دقت بشنوند. همچنین عبارت «أُولُوا أَلْبَابٍ» یادآور می‌شود که کسانی که چشم‌وگوش‌بسته زیر پرچم مکتب و فرقه‌ای می‌روند، در واقع عاقل نمی‌باشند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۸، ۱۵۶-۱۵۷).

قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب

قانون‌مداری از مهم‌ترین ملزومات در هر اداره و سازمان است. در دین اسلام قانون‌مداری مورد تأکید بوده و در آیات بسیاری به آن پرداخته شده است. خداوند متعال هدف از فرستادن پیامبران را اجرای حق و قانون بیان کرده است: «إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ» (نساء، ۱۰۵)؛ ما این کتاب آسمانی را به هدفی والا و حق بر تو فرو فرستادیم تا به آنچه پروردگار به تو یاد داده در بین مردم به قضاوت بپردازی.

قانون‌مداری به قدری اهمیت دارد که خداوند در قرآن اطاعت و تسلیم در برابر قانون را شرط تحقق ایمان دانسته است؛ خداوند متعال در آیه «فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا» (نساء، ۶۵) می‌فرماید: آنان مؤمن نیستند؛ مگر این که در کشمکش‌ها و مشاجراتشان تو را داور قرار دهند، و از قضاوت و حکم تو، ناراحت نباشند، و به طور کامل تسلیم و مطیع باشند.

همچنین قرآن کریم کسانی را که اگر قانون به صلاح و نفعشان باشد از آن پیروی می‌کنند و در موارد دیگر با آن مخالفت می‌کنند به شدت مورد مذمت و سرزنش قرار داده است؛ آن‌جا که می‌فرماید: «وَإِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ إِذَا قَرَّبُوا مِنْهُمْ مُعْرِضُونَ * وَإِنْ يَكُنْ لَهُمُ الْحَقُّ يَأْتُوا إِلَيْهِ مُذْعِبِينَ» (نور، ۴۸-۴۹)؛ یعنی وقتی که از آن‌ها خواسته شود که به درگاه خدا و پیامبرش بیایند تا در بین آن‌ها قضاوت و داوری کند، گروهی نمی‌پذیرند؛ ولی چنانچه قضاوت به سودشان باشد سریع به جانب او می‌روند.

کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی

یکی از وظایف اصلی مدیران کادرسازی است. در آیه «وَ قَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي» (اعراف، ۱۴۲) حضرت موسی(ع) به برادرش هارون(ع) گفت: در غیاب من جانشین من در میان

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

قوم باش؛ از این رو باید فردی توانمند به عنوان جانشین (معاون مدیر) در کنار مدیر، در فراز و نشیب‌ها باشد تا ضمن کسب تجربه، او را یاری دهد و در غیاب مدیر، سازمان بدون رهبر نماند؛ به دیگر سخن، مدیر بعدی باید در فراز و نشیب‌های سازمان، در کنار مدیر قبلی تجربه کسب کرده باشد و سازمان و اداره هرگز نباید بی‌مدیر یا جانشین او باشد. این فرایند به حفظ انسجام سازمانی کمک می‌کند.

به دلیل اهمیت انسجام سازمانی در قرآن کریم است که در آیه «إِنِّي خَشِيتُ أَنْ تَقُولَ فَرَّقْتَ بَيْنَ بَنِي إِسْرَائِيلَ» (طه، ۹۴)، هارون(ع) به حضرت موسی(ع) گفت: من ترسیدم بگویی تو میان بنی‌اسرائیل تفرقه انداختی! چراکه امروزه انسجام سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها شناخته می‌شود و تأثیر زیادی بر عملکرد سازمانی دارد؛ آن‌گونه که می‌توان آن را ابزاری برای توانمندسازی سازمان برای پاسخگویی مناسب به شرایط و اقتضات محیطی دانست؛ در حقیقت، انسجام سازمانی از طریق ایجاد احساس تعلق به سازمان و تقویت روح همکاری و احساس مسئولیت در بین کارکنان زمینه هماهنگی‌های لازم را برای تحقق اهداف و وظایف سازمانی فراهم می‌آورد. از آنجا که وجود انسجام سازمانی نشان‌دهنده توانایی یک سازمان در برنامه‌ریزی و شروع تغییر است، می‌توان با استفاده از ساز و کارهای ایجاد و تداوم انسجام سازمانی بستر لازم را برای ایجاد تغییرات مناسب سازمانی فراهم کرد.

گزینش صحیح و شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی قاعده‌ای در مدیریت است که در آن مدیران و مسؤولان بر اساس توانایی و شایستگی انتخاب شوند؛ نه بر اساس جایگاه اجتماعی و خویشاوندی یا قدرت مالی. در آیه «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله، ۱۱) آمده پروردگار متعال افرادی را که اهل ایمان هستند و افرادی را که علم و دانش به آن‌ها عطا شده درجات و مقام والا می‌دهد؛ یعنی از نظر قرآن کریم، دو معیار کلی «ایمان» و «علم» باید در استخدام، ارتقا و نظیر آن مورد توجه قرار بگیرد.

هنگامی که حضرت یوسف(ع) سربلند از زندان رها شد و عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به او شد او گفت: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف، ۵۵)؛ مرا سرپرست خزان مصر قرار بده؛ همانا مرا کاردان مطمئن در خواهی یافت. حضرت یوسف(ع) مسئولیت اقتصادی کشور مصر را می‌پذیرد به دلیل آن‌که توانایی اداره امور در این زمینه را دارد. او هم امانتدار (حفیظ) است و هم «علیم» است؛ بنابراین، آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نیز در قرآن می‌خوانیم هنگامی که حضرت موسی(ع) از مصر گریخت و به مدین رو آورد و خدمتی شایسته به دختران حضرت شعیب(ع) صورت داد یکی از دختران شعیب پیشنهاد کرد که: «يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص، ۲۶)؛ ای پدر! او را استخدام کن؛ زیرا کسی را که می‌خواهید استخدام کنید باید قوی و امین باشد». دختر فهمیده شعیب(ع) در این گزینش بر شایستگی حضرت موسی(ع) برای استخدام شدن تأکید می‌کند؛ زیرا دو ویژگی دارد: اولاً: توانایی جسمی؛ زیرا او به تنهایی دلو سنگین را یک تنه از چاه کشید؛ ثانیاً: امانتداری؛ زیرا راضی نشد دختر جوانی جلوی او راه رود؛ چراکه ممکن بود باد لباس او را جابجا کند؛ از این رو به دختر شعیب(ع) گفت: من جلو حرکت می‌کنم و تو پشت سر من حرکت کن.

این صفت در آیات دیگر نیز مطرح شده است که به همین مقدار اکتفا می‌کنیم. این‌ها نمونه‌هایی مبنی بر لزوم قاعده شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در مدیریت از دیدگاه قرآن کریم است.

مدیریت بحران

بحران، حقیقتی اجتناب‌ناپذیر در زندگی بشر است. بحران‌ها اصولاً زمینه تحقق تهدیدهایی هستند که می‌توانند مدیران سازمان‌ها و ادارات را در شرایط پر خطر و دشوار قرار دهند. آنچه که در این شرایط از اهمیت زیاد برخوردار است، مدیریت شرایط بحرانی است. مدیریتی که بتواند با خردمندی و فراست، با بحران‌های موجود و آثار ناشی از آن مقابله کند. مدیریت بحران شامل یک سری عملیات و اقدامات پیوسته و پویاست که دربرگیرنده برنامه‌ریزی، سازماندهی، تشکیلات و رهبری و مهار و کنترل بحران است.

در قرآن کریم مصادیق گوناگونی مرتبط با موضوع مدیریت بحران وجود دارد. خداوند متعال برای جلوگیری از بروز بحران‌ها که به دو شکل بلای کیفی و ابتلای امتحانی محقق می‌شوند، از مؤمنان می‌خواهد که خدا را یاد کنند، استغفار نمایند، حقوق مالی خود را بپردازند و تقوا پیشه کنند تا گرفتار بلاهایی به ظاهر طبیعی مثل زلزله و سیل، یا گرفتاری‌هایی مثل جنگ‌ها، فقدان امنیت، نقص در اموال و جان‌ها نشوند (اعراف، ۹۶؛ نحل، ۱۱۲؛ آل عمران، ۱۴).

بنا بر آیه «قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرَوْهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» (یوسف، ۴۷) حضرت یوسف(ع) گفت: «هفت سال با جدیت کشاورزی کنید و آنچه را درو کردید، جز کمی که می‌خورید، در خوشه‌های خود باقی بگذارید و ذخیره نمایید؛ بر اساس این آیه، مدیران باید بحران‌ها را پیش‌بینی کنند و در ایام فراخی با تدبیر از فشار مشکلات بکاهند؛ برای مثال، در مواقعی که

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

بحرانی در پیش است باید بر ظرفیت تولید و کار بیفزایند؛ همچنین باید برای رفاه مردم تدبیر کنند و طرح‌های دراز مدت و کوتاه مدت داشته باشند؛ نیز می‌توانند با برنامه‌ریزی، خود را برای مقابله با بحران‌های مختلف همچون قحطی، زلزله و سیل آماده کنند (قرائتی، ۱۳۸۸، ۴، ۲۱۶-۲۱۷).

ملاک و معیار درست

باید توجه داشت که در محیط کار هیچ‌گاه نباید مادیات همچون نژاد، قدرت، آشنایی، قوم و خویشاوندی را ملاک تفاوت افراد یا معیار افضلیت آن‌ها قرار داد؛ بلکه گرمای‌ترین افراد نزد خداوند باتقواترین آن‌ها هستند (حجرات، ۱۳)؛ در واقع، برتری جویی، در فطرت انسان است و اسلام مسیر این خواسته فطری را تقوا قرار داده است. آن‌جا که فرمود: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳)؛ شما را مرد و زن خلق کردیم و گروه گروه قرار دادیم تا از همدیگر شناخته شوید؛ یعنی این‌ها ملاک امتیاز و برتری شما نیست؛ به تعبیر دیگر، میان شما برتری‌هایی همچون برتری نژادی وجود ندارد؛ بلکه گرمای‌ترین شما نزد خداوند متعال باتقواترین شما هستند.

بر اساس این آیه، مرد یا زن بودن، یا از فلان قبیله و قوم بودن، ملاک افتخار نیست؛ چراکه اختلاف‌ها و فرقه‌هایی که در قیافه و ظاهر و نژاد بشر وجود دارد، هوشمندانه و برای تشخیص انسان‌ها از یک‌دیگر است، نه برای فخر فروشی و خودبرتربینی (قرائتی، ۱۳۸۸، ۹، ۱۹۵). مدیران نیز باید کارکنان را بر اساس تقوایشان بسنجند. معیار تقوای انسان‌ها نیز صرفاً ادای فرایض مانند نماز، روزه و حج نیست؛ بلکه انجام تکالیف و اگذار شده به بهترین شکل، ادای امانت الهی و گفتار و منش و افعال و روابط اشخاص ملاک و معیار است.

شاخصه‌های سلبی مدیران

مهم‌ترین شاخصه‌های نامطلوب و ناپسند که نقص یا محدودیت به شمار رفته و مدیران موفق جهت اثربخشی نظام اداری باید آن‌ها را از خود سلب و نفی کنند، از منظر قرآن کریم عبارتند از:

استبداد و خودرأیی

یکی از لغزش‌های خطرناک اندیشه، استبداد رأی و اکتفا به نظر خویش است؛ چنان‌که در قرآن کریم از قول فرعون چنین حکایت شده است: «قَالَ فِرْعَوْنُ مَا أُرِيكُمْ إِلَّا مَا أَرَىٰ وَمَا أَهْدِيكُمْ إِلَّا سَبِيلَ الرَّشَادِ» (غافر، ۲۹)؛ یعنی جز آنچه رأی دادم [به قتل موسی] رأی دیگری نمی‌دهم (جز این را صلاح نمی‌دانم) و شما را جز به راه راست هدایت نمی‌کنم.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

در قرآن کریم به نفی استبداد توجه ویژه‌ای شده است؛ به طوری که با بررسی این کتاب گران‌بها، ناسازگاری آموزه‌های آن با استبداد و خودسری و خودکامگی به روشنی قابل برداشت است. پرهیز از خودرایی و استفاده از نظر دیگران، به مدیران کمک می‌کند که به اندیشه صحیح دست یابند و دیدگاه‌های غلط را تشخیص دهند (کلینی، ۱۳۶۳، ۸، ۲۲).

برتری جویی و تفرقه‌اندازی

مدیران باید آگاه باشند که کاری نکنند که زمینه تفرقه در اداره یا سازمان ایجاد شود. یکی از این امور، برتری جویی است. آیات ۱۰۲ و ۱۰۳ سوره آل عمران بر ایجاد تفرقه و اختلاف در جامعه اسلامی به دست خود مسلمانان اشاره دارد که ناشی از هوس‌ها، غفلت‌ها و برتری جویی آن‌ها است؛ همچنین بر اساس آیه «إِنَّ فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ وَ جَعَلَ أَهْلَهَا شِيَعًا» (قصص، ۴)، فرعون در زمین برتری جویی و گردن‌کشی کرد و در میان اهل آن تفرقه و اختلاف افکند.

این صفت که برای زمامداران ستمگر از زبان قرآن مجید بیان شد، سرمشق و دستورالعملی نه فقط برای مدیران کلان کشور بلکه برای مدیران سازمان‌ها و نهادها صادق است و باید همه مسؤولان و مدیران آن را مدنظر قرار دهند.

تبعید منتقدان

گاهی افراد ضعیف در پاسخ به انتقادات، اقدام به تبعید و سرکوب منتقدان می‌کنند؛ همچون قوم لوط که در پاسخ دعوت او گفتند: «أَخْرِجُوا آلَ لُوطٍ مِنْ قَرْيَتِكُمْ إِنَّهُمْ أَنَاسٌ يَتَطَهَّرُونَ» (نمل، ۵۶)؛ یعنی لوط را با همه خاندانش که از این کار (همجنس‌طلبی) دوری و پاکیزگی می‌جویند، از شهر خود بیرون کنید.

یکی از مهارت‌های مهم در زندگی که برای هر فردی لازم است و منجر به پیشرفت و موفقیت مدیران می‌شود، مهارت انتقادپذیری است. در آیه «قَالُوا أُوذِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِيَنَا وَ مِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَى رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوُّكُمْ» (اعراف، ۱۲۹)، بنی‌اسرائیل به حضرت موسی (ع) گفتند: پیش از آن که این‌جا بیایی آزار و اذیت دیدیم؛ بعد از آمدنت نیز اذیت می‌شویم! چه زمانی این آزار و اذیت‌ها تمام می‌شود؟ حضرت موسی (ع) گفت: امید است خداوند دشمنان را هلاک و نابود سازد. بر اساس این آیه، حضرت موسی (ع) با انتقادپذیری کامل به مدیریت بحران اجتماعی می‌پردازد.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

تکبر و طغیانگری

در قرآن کریم تکبر از صفات بسیار نکوهیده بشر شمرده شده است. در برخی آیات به کلمه متکبر تصریح شده است (نحل، ۲۹؛ زمر، ۶۰ و ۷۲؛ غافر، ۷۶). در برخی آیات نیز با کلمات مستکبر (نحل، ۲۳) و استکبار (نساء، ۱۷۳) به این معنا اشاره شده است. در آیه ۷۲ سوره زمر، فرشتگان عذاب از میان تمام رذایل انسان بر تکبر دوزخیان تأکید دارند؛ از این نکته می‌توان دریافت که سرچشمه اصلی گناهان، تکبر و تسلیم نشدن به حق است.

یکی از عوامل طغیان، حس خود برتر بینی و تکبر در انسان است؛ خوی ناپسندی که اگر به موقع درمان نشود انسان را به طغیانگری می‌کشانند که شاهد این امر آیه ۲۱ سوره فرقان است؛ «وَقَالَ الَّذِينَ لَا يَرْجُونَ لِقَاءَنَا لَوْلَا أُنزِلَ عَلَيْنَا الْمَلَائِكَةُ أَوْ نَرَى رَبَّنَا لَقَدِ اسْتَكْبَرُوا فِي أَنْفُسِهِمْ وَعَتَوْا عُتُوًّا كَبِيرًا (فرقان، ۲۱)؛ یعنی کسانی که معاد را منکرند گفتند: چرا فرشتگان بر ما نازل نشدند یا پروردگاران را با چشم خود نمی‌بینیم؟! آن‌ها درباره خود تکبر ورزیدند و طغیان بزرگی کردند.

تمسخر و تحقیر

یکی از محرّمات، تمسخر و تحقیر است و بدون شک از عواملی هستند که بسیاری از اوقات انسان‌های سست ایمان را وادار به غیبت می‌کنند. هستند کسانی که به منظور بی‌اعتبار کردن دیگران از عامل تمسخر بهره می‌گیرند و برای مجلس آرایبی و خندانند حاضران از آبرو و حیثیت دیگران مایه می‌گذارند و از این راه حس خودپسندی و انتقامجویی خویش را اشباع می‌کنند؛ بدین جهت است که قرآن کریم از این عمل به شدت نهی کرده و آن را به عنوان ظلم و ستم مورد توبیخ و تهدید قرار داده است (حجرات، ۱۱)؛ به تعبیر دیگر، هرکس مؤمنان را مسخره کند یا با القاب زشت از آن‌ها یاد کند، در زمره ستمکاران محسوب می‌شود.

بنده مؤمن نزد خداوند بسیار عزیز و محترم است. خداوند بندگان مؤمن را دوست دارد و عزت و سربلندی را از آن مؤمنان می‌داند؛ چنان‌که در آیه «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» (منافقون، ۸) می‌فرماید: عزت و سرفرازی تنها از آن خدا و پیامبر(ص) و مؤمنان است؛ از همین رو در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ» (حجرات، ۱۱) فرمود: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! هیچ‌گاه نباید مردمی مردم دیگر را مسخره کنند؛ چه بسا آن‌ها از این‌ها بهتر باشند.

مدیر هیچ‌گاه نباید زیردستان را به عللی همچون بی‌دقتی یا تأخیر در انجام امور تحقیر نماید یا مورد تمسخر قرار دهد. ممکن است همین کارکنان که مسخره می‌شوند از خود مدیر شایسته‌تر باشند؛

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

زیرا بر اساس آیه «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَأَكُمُ» (حجرات، ۱۳)، گرامی‌ترین اشخاص نزد پروردگار متعال باتقواترین آن‌ها هستند، و برتری انسان‌ها تنها به دقت و سرعت عمل نیست؛ بلکه معیار بزرگی افراد در اصل تقوی است. این اعمال، منزلت و اعتماد مدیر را نزد زیردستان کم می‌کند.

تهمت زدن به مردان و زنان حق

اگر مدیر در حق دیگری به چیزی که راضی نیست دروغ بگوید، به او تهمت زده است؛ به تعبیر دیگر، چیزی را به دروغ به دیگری نسبت دهد و شخصی را که مرتکب گناه و عمل زشتی نشده به انجام آن متهم کند یا عیب و نقصی را که در او نیست به او نسبت دهد. فرقی ندارد که این نسبت دروغ در حضور یا عدم حضور او باشد. تهمت زدن از زشت‌ترین کارهایی است که در اسلام حرام (حرّ عاملی، ۱۴۰۹، ۱۲، ۳۰۲) و از گناهان کبیره به‌شمار رفته است (نجفی، ۱۴۰۴، ۴۱، ۵۹) و در قرآن مجید به شدت از آن نهی، و عذاب شدیدی برای آن ذکر شده است. در آیه «وَمَنْ يَكْسِبْ خَطِيئَةً أَوْ إِثْمًا ثُمَّ يَرْمِ بِهِ بَرِيئًا فَقَدِ احْتَمَلَ بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا» (نساء، ۱۱۲) می‌فرماید: کسی که مرتکب جرم یا معصیتی شود، سپس آن را به انسان بی‌گناهی نسبت دهد و او را متهم کند، بدون تردید متحمل بار تهمت و گناه روشن و سنگینی شده است.

همچنین در آیه «وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغْيَرٍ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا» (احزاب، ۵۸) می‌فرماید: آنان که مردان و زنان باایمان را بی‌آنکه مرتکب عمل زشتی شده باشند آزار می‌دهند، قطعاً بار بهتان و گناه آشکاری را به گردن گرفته‌اند.

نتیجه تهمت و افترای مدیر این است که عدالت اجتماعی از بین می‌رود و نظام اداری و سازمانی دیر یا زود از هم می‌پاشد. حق، باطل و باطل، حق جلوه می‌کند و اعتماد عمومی کارمندان از یکدیگر سلب می‌شود و زمینه هرج و مرج فراهم می‌گردد. دوستی و صمیمیت جایش را به کینه و عداوت می‌دهد. بدون شک چنین مجموعه‌ای نمی‌تواند دوام و بقا داشته باشد؛ بلکه بزودی سقوط خواهد کرد و افراد آن گرفتار انواع مشکلات و بلاها خواهند شد. امام صادق (ع) در روایت «إِذَا اتَّهَمَ الْمُؤْمِنُ أَخَاهُ أَنْمَاتُ الْإِيمَانِ مِنْ قَلْبِهِ كَمَا يَنْمَاتُ الْمَلْحُ فِي الْمَاءِ» (کلینی، ۱۳۶۳، ۲، ۳۶۱) می‌فرماید: هرگاه مؤمنی برادر مؤمن خویش را متهم سازد و به او تهمت بزند، ایمان از قلب او محو می‌شود همچنان که نمک در آب ذوب می‌گردد.

جوزدگی و خیال پردازی

خیال پردازی یکی از مکانیسم‌های هیجان مدار و دفاعی بدن است که اگر بجا و درست استفاده شود مفید و کارآمد خواهد بود؛ در غیر این صورت، اگر نادرست استفاده شود و با عملکرد عادی زندگی تداخل پیدا کند می‌تواند مخرب باشد؛ به تعبیر دیگر، خیال پردازی فرایندی طبیعی، حتی نشانه ثبات و سلامت روانی است. جنبه‌های بیمارگونه خیال پردازی اصولاً محدود به مواردی است که در آن‌ها کیفیت هدیانی پیدا کرده یا زندگی روانی شخص را تحت تسلط در می‌آورد (پورافکاری، ۱۳۸۶، ۵۶۳).

در حقیقت، خیال پردازی حد و اندازه‌ای دارد و نباید تبدیل به جوزدگی شود. مدیرانی که بتوانند در اداره خود آن را درست و تحت کنترل به کار گیرند، موفق خواهند بود. قرآن کریم در آیه «قَبِلَ لَهَا ادْخُلِيَ الصَّرْحَ فَلَمَّا رَأَتْهُ حَسِبَتْهُ لُجَّةً وَ كَشَفَتْ عَنْ سَاقِيهَا قَالَتْ إِنَّهُ صَرْحٌ مُّمَرَّدٌ مِّن قَوَارِيرَ قَالَتْ رَبِّ إِنِّي ظَلَمْتُ نَفْسِي وَ أَسْلَمْتُ مَعَ سُلَيْمَانَ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ» (نمل، ۴۴) می‌فرماید: به ملکه سبا گفته شد: به حیاط قصر داخل شو؛ پس چون حیاط قصر را دید خیال کرد آب زیادی است؛ پس لباس خود را از ساق‌های خود بالا زد تا از آب بگذرد. حضرت سلیمان(ع) گفت: این که می‌بینی آب نیست؛ حیاط صاف و ساده‌ای از شیشه است. گفت: پروردگارا! من تا به حال به خود ستم کرده‌ام و اینک در برابر پروردگار جهانیان همراه سلیمان اسلام آوردم. در حقیقت، آن خیال و گمان منجر به درک عظمت جایگاه سلیمان(ع) و در نهایت سبب هدایت و اسلام آوردن او شد؛ از این رو می‌توان گفت پرهیز از جوزدگی و داشتن نگاه واقع‌گرایانه از اوصاف مهمی است که باید در مدیران سازمان‌ها و ادارات شاهد آن باشیم.

دنبال کردن شایعات

دین مبین اسلام همواره سفارش می‌کند تا درباره آنچه به آن یقین و علم نداریم، صحبت نکنیم؛ همچنان که در آیه «وَ لَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولاً» (إسراء، ۳۶) می‌فرماید: به چیزی که علم و اطمینان نداری اعتماد نکن و آن را بر زبان نیاور؛ چراکه گوش و چشم و دل همگی مسؤولند. امام زین‌العابدین(ع) به فردی فرمود: «لَيْسَ لَكَ أَنْ تَتَكَلَّمَ بِمَا شِئْتَ» (حرّ عاملی، ۱۴۰۹، ۱۵، ۱۷۲)؛ هرگونه که دلت خواست، نمی‌توانی سخن بگویی. بر اساس این آیه و روایت، هر یک از ابزار ادراکی، اعم از حس ظاهر مثل سمع و بصر، و حس باطن مثل عقل و اندیشه حجت خدا هستند و انسان با در اختیار داشتن چنین ابزاری مسؤول است و باید در مسیر درست قدم بردارد (طباطبایی، ۱۴۲۲، ۱۳، ۹۴).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

گاهی حتی اخباری را که به آن یقین و اطمینان داریم نیز نباید برای دیگران بازگو کنیم؛ بلکه باید عاقبت و نتیجه آن را نیز بررسی کنیم. چنان‌که در روایت «لَا تَقُلْ مَا لَا تَعْلَمُ بَلْ لَا تَقُلْ كُلَّ مَا تَعْلَمُ» (صدوق، ۱۴۱۳، ۲، ۶۲۶) امام علی(ع) به فرزندش محمد بن حنفیه چنین سفارش می‌کند: نه تنها چیزی را که علم نداری بازگو نکن، بلکه همه آنچه را که می‌دانی نیز نگو.

سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی

سوءاستفاده از مقام و موقعیت سازمانی، به معنای بکارگیری اختیارات سازمانی توسط مسؤول واجد آن اختیارات، در جهتی خارج از اهداف سازمان است.

بر اساس آیه «مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنَّبُوءَةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ» (آل عمران، ۷۹)، هیچ کسی که پروردگار سبحان به او کتاب آسمانی و حکمت و نبوت داده، نمی‌تواند به مردم بگوید: به جای خداوند، من را بپرستید و بنده من باشید. در حقیقت، مزیت پیامبران بر سایرین آن است که هر اندازه تعداد اصحاب و پیروان و میزان قدرتشان بیشتر شود، انسان‌ها را بیشتر به بندگی و عبادت خداوند عالم فرا می‌خوانند، و هرگز از موقعیت و مقامشان سوءاستفاده نمی‌کنند؛ اما افراد فرصت‌طلب و دنیاپرست، نخست با چهره و ظاهری عوامفریبانه و مقدس‌نما دعوت را آغاز می‌کنند؛ ولی بعد از به قدرت و مقام رسیدن، به دنبال استبداد و خودمحوری می‌روند.

امام علی(ع) در روایت «لَا تَرْفَعُونِي فَوْقَ حَقِّي فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى اتَّخَذَنِي عَبْدًا قَبْلَ أَنْ يَتَّخِذَنِي نَبِيًّا» (راوندی، ۱۴۱۸، ۱۶) از پیامبر اکرم(ص) نقل فرموده است: من را بیشتر از آنچه هستم بالاتر نبرید؛ به درستی پروردگار متعال قبل از آن‌که من را به پیغمبری تعیین کند، مرا بنده و عبد آفرید. سپس حضرت این آیه را تلاوت فرمود (الحویزی، ۱۴۱۵، ۱، ۳۵۷).

یکی از پیام‌های این آیه این است که کتاب و حکمت و نبوت، انسان را از بشر بودن خارج نمی‌کند، و سوءاستفاده از موقعیت، محبوبیت و مسؤولیت، ممنوع است (قرائتی، ۱۳۸۸، ۱، ۵۴۸)؛ از این‌رو سوءاستفاده از موقعیت و مسؤولیت، برای هیچ‌کس مجاز نیست و باید با آن به شدت برخورد کرد.

گمان بد

مدیر نباید به کارکنان خود گمان بد داشته باشد؛ همچنین نباید نسبت به آنان کنجکاوی نماید؛ چه‌بسا برخی از کارکنان گرفتار مشکلاتی هستند که تمایل ندارند سایر افراد از آن مطلع باشند و چنانچه فردی در آن کنجکاوی و تفحص نماید از او ناراحت و دلگیر می‌شوند؛ نیز مدیر نباید عیب‌جویی

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

کارکنان کند؛ زیرا عیب‌جویی از آن‌ها موجب بی‌انگیزگی و عدم اعتماد به مدیر سازمان یا اداره می‌شود؛ همچنین بایست از غیبت پشت سر اشخاص اجتناب کند و عادتِ گمان‌های بد و بی‌جا درباره همکاران را در سازمان یا اداره از میان بردارد.

خداوند متعال در آیه «اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَ لَا تَجَسَّسُوا وَ لَا يَغْتَبُ بَعْضُكُم بَعْضًا أ يُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ» (حجرات، ۱۲) می‌فرماید: از بسیاری گمان‌های بد دوری کنید؛ چراکه بعضی از گمان‌های بد معصیت است، و درباره هم کنجکاوی و پشت سر یک‌دیگر عیب‌جویی نکنید. آیا کسی از شما دوست دارد گوشت مرده برادرش را بخورد؟ حتماً از آن تنفر دارید!

آیه «هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي» (نمل، ۴۰) به ما یادآور می‌شود که باید در تمام امور نگاه توحیدی داشته باشیم؛ چنین نگاهی باعث مثبت‌اندیشی در کار دیگران خواهد شد؛ از همین‌رو امام علی (ع) در روایت «ضَعْ أَمْرَ أَخِيكَ عَلَى أَحْسَنِهِ حَتَّى يَأْتِيكَ مِنْهُ مَا يَغْلِبُكَ وَ لَا تَطُنَّنْ بِكَلِمَةٍ خَرَجَتْ مِنْ أَحِيكَ سُوءًا وَ أَنْتَ تَجِدُ لَهَا فِي الْخَيْرِ مَحْمِلًا» (صدوق، ۱۳۷۶، ۳۰۴) می‌فرماید: اعمال برادر دینی‌ات را بر نیکوترین وجه تفسیر و توجیه کن؛ مگر این‌که دلیلی بر خلاف آن بیایی، و هیچ‌گاه به سخنی که از دهان برادرت بیرون آمده، تا وقتی که برای آن توجیه خوبی داشته باشی، گمان بد نبر.

منت گذاشتن

بر اساس آیات ۱۷ و ۱۸ سوره حجرات، مدیر نبایست برای عملی که انجام داده، برای هر کس که باشد، منت بگذارد. چنانچه مسلمان است بایسته است برای رضایت و خشنودی خداوند متعال آن کار را انجام دهد؛ زیرا پروردگار عالم بر اسرار زمین و آسمان‌ها و بر همه اعمال انسان‌ها آگاه است.

همچنین قرآن کریم در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَ الْاَذَى» (بقره، ۲۶۴) به مؤمنان سفارش می‌کند اجر و پاداش صدقات را با منت گذاشتن و آزار رساندن از بین نبرید.

واژه «صدقه» گاهی به معنای زکات و گاهی اعم از آن، به معنای هر چیزی که به دیگران بخشیده شود، بکار می‌رود. این حکم در این آیه شامل هر نوع احسانی می‌شود؛ به این شرط که مقصود و هدف از آن اجر و ثواب باشد (آقاجمال خوانساری، ۱۳۶۶، ۳، ۱۰۰)؛ بنابراین، لازم نیست این حکم محدود به دادن مال باشد؛ بلکه هر نوع کمکی حتی کمک‌های غیرمالی را نیز شامل می‌شود.

بنا بر تعریف واژه‌شناسان، کلمه «الْمَنِّ» یعنی کاری را که برای دیگری انجام داده‌ای، آن را بشماري و یادآوری کنی؛ مانند این‌که به او بگویی من آن را به تو داده‌ام؛ من آن کار را برای تو انجام داده‌ام

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

(فیومی، ۱۴۱۴، ۲، ۵۸۱)؛ در حقیقت، این منت گذاشتن حاصل تکبر و غرور انسان است و باید ریشه آن را در خودبینی و خودخواهی یافت (طبرسی، ۱۳۸۵، ۳۱۲).

همکاری در کارهای بد

برای رشد و توسعه همه‌جانبه مناقب و فضیلت‌ها باید زمینه‌سازی کرد و برای تحقق هدف تعاون داشت (فرائتی، ۱۳۸۸، ۲، ۲۳۴). تعاون، یکی از اصول مهم اخلاقی است که در قرآن کریم با فعل امر به آن اشاره شده که نشانگر ارزشمندی و اهمیت آن است. در آیه «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ» (مائده، ۲)، خداوند متعال می‌فرماید: در راه نیکی و پرهیزکاری با هم تعاون کنید! و هرگز در راه گناه و تعدی همکاری نکنید.

در این آیه، هم جنبه ایجابی تعاون و هم جنبه سلبی آن بیان شده است و این اشاره به آن دارد که تعاون و همکاری باید هم در دعوت به نیکی‌ها و هم در مبارزه با بدی‌ها انجام گیرد. همکاری نکردن در گناه یعنی اگر کسی کار ناپسند انجام می‌دهد مدیر او را تشویق نکند یا طوری رفتار نکند که انگار با او موافق است.

کلام آخر

بر اساس قواعد مدیریتی قرآن کریم کارکنان نیز باید اموری را نسبت به مدیران مراعات کنند که عبارتند از:

پیروی از مدیران

خداوند متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقَدَّمُوا بَيْنَ يَدَيْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (حجرات، ۱) می‌فرماید: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! بر خدا و فرستاده او پیشی نگیرید؛ به تعبیر دیگر، در احکام دینی پیش از شنیدن از آن‌ها رأی ندهید و در امور ولایی و قضایی جلوتر از آن‌ها حکم نکنید.

در یک مؤسسه یا سازمان، زیردستان کاری را که خود بهتر می‌دانند انجام ندهند؛ بلکه آنچه را که مدیر به آن امر می‌کند در نظر داشته باشند و انجام دهند؛ چون خودسری در کارها باعث هرج و مرج می‌شود و در نهایت تولید و پیشرفت را کم می‌کند؛ از این‌رو پیروی از مدیران مؤسسه ضروری است.

در جای دیگر قرآن مجید می‌خوانیم «النَّبِيُّ أَوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنفُسِهِمْ» (احزاب، ۶)؛ پیامبر نسبت به مؤمنان از خودشان سزاوارتر است؛ یعنی اراده پیامبر درباره تصرف در جان و مال آن‌ها بر اراده خودشان مقدم است.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

احترام به مدیران

احترام، یکی از اساسی‌ترین اصول در محیط کار است. همه کارکنان می‌بایست احساس کنند کرامت و احترام آنان در محیط کار حفظ می‌شود. این‌که مدیر باشید یا کارمند ساده اهمیتی ندارد؛ آنچه اهمیت دارد آن است که بتوانید احترام گذاشتن را همواره و به شکل‌های مختلف به همکاران خود تقدیم کنید. پروردگار متعال در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَ لَا تَجْهَرُوا لَهُ بِالْقَوْلِ» (حجرات، ۲) می‌فرماید: ای کسانی که ایمان آورده‌اید! برای رعایت احترام و ادب و مقام پیامبر، هنگام سخن گفتن صدای خود را بلندتر از صدای پیامبر نکنید و با او به درستی سخن نگویید.

زیردستان هیچ‌گاه نباید نسبت به مدیر خود بلند صحبت کرده و همان‌طور که با دیگران صحبت می‌کنند با او نیز صحبت کنند؛ چون این‌گونه صحبت کردن، بی‌ادبی بوده و کارهای شایسته انسان را نزد مدیر کمرنگ می‌سازد؛ به تعبیر دیگر، برای شخص امتیاز منفی نزد مدیر به شمار می‌رود که امکان دارد در ارتباطات بعدی در نظر گرفته شود.

ایجاد محیطی سرشار از احترام و ادب در محل کار نه تنها ارزش نهادن به شخصیت اشخاص محسوب می‌شود، بلکه موجب ترقی فرهنگ احترام در یک سازمان یا اداره است. وقتی که فرهنگ احترام در اداره رشد کند افراد خود را متعلق به آن اداره می‌دانند و اهداف خویش را موافق با اهداف سازمان ترسیم می‌کنند. این موضوع سبب افزایش و بهبود بهره‌وری و کارایی کارکنان و تحقق نتایج بهتر برای سازمان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

آنچه از این پژوهش نتیجه می‌گیریم آن است که قرآن کریم افزون بر مسائل اعتقادی، معارف و احکام، سرشار از دستورات اخلاقی، رفتاری و اداره امور از جمله قواعد کاربردی مدیریت است. یک مدیر موفق باید در دو بُعد ایجابی و سلبی توانمند باشد. بر اساس آموزه‌های اسلامی، تقویت اوصافی همچون آمادگی برای پاسخگویی، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری سالم، بکارگیری مشوق‌ها، تدبیر و تقسیم امور، رعایت صداقت و عدالت، قانون‌مداری و حفظ سلسله مراتب، کادرسازی و حفظ انسجام سازمانی، گزینش صحیح و شایسته سالاری، و در مقابل، اجتناب از مواردی همچون استبداد و خودرأیی، برتری‌جویی و تفرقه‌اندازی، تکبر و طغیانگری، جوزدگی و خیال‌پردازی، سوءاستفاده از موقعیت سازمانی، می‌تواند چراغ راه زندگی انسان‌ها به‌خصوص مدیران ادارات و سازمان‌ها جهت اثربخشی نظام

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

اداری باشد؛ بنابراین، قرآن کریم کتاب هدایت و رهبری و مدیریت دنیا و آخرت آدمی است که پیروی از آن سعادت دنیایی و آخرتی را به دنبال خواهد داشت.

پیشنهادها

از آن‌جا که بیشتر مطالعات مرور شده در این مقاله بر شناسایی و تبیین قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت تأکید داشتند و کمتر به تبیین موضوع و آموزش شاخصه‌های ایجابی و سلبی در میان مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌ها پرداخته بودند، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات بعدی به چگونگی آموزش و نحوه نهادینه‌سازی نوآوری‌های مدیریتی و ایجاد توسعه شاخصه‌های مدیران موفق در راستای اثربخشی نظامات اداری توجه ویژه‌ای بعمل آید. بدین ترتیب می‌توان امیدوار بود شفافیت و فهم عمیق‌تری نسبت به چرایی و چگونگی توسعه و رشد قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت مبتنی بر آیات قرآن کریم در بخش‌های مختلف اداره و سازمان و تأثیر آن که هدف اصلی حوزه مدیریت است حاصل گردد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی توان‌افزایی و توانمندسازی ویژه مدیران و معاونان و گنجاندن این قواعد در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها و مراکز علمی می‌تواند مفید باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد در راستای رعایت ارزش‌های اسلامی و ترویج قواعد اثربخش مدیریت و تشویق و تکریم افراد، دولت باید با اجرای سیاست نظارتی و کنترلی دقیق و ارزیابی و ارزشیابی سازمان‌ها و ادارات، مدیران موفق را به عنوان الگوی تحول و تعالی جامعه معرفی نماید.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

منابع

- ۱) قرآن کریم
- ۲) آقاجمال خوانساری، محمد (۱۳۶۶) شرح غرر الحکم و درر الکلم، تحقیق: حسینی ارموی محدث، جلال‌الدین، تهران، دانشگاه تهران.
- ۳) ارجمند، نورالدین (۱۴۰۱) «نوشتاری بر اصول مدیریت پروژه و ساخت»، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۶، پاییز، ص ۵۷۲-۵۹۳.
- ۴) الوانی، مهدی (۱۳۸۸) مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- ۵) باقیان، مرتضی (۱۳۹۸) «نظام اداری کشور؛ چالش‌ها و راهکارهای تحول»، نامه اتاق بازرگانی، سال هشتاد و نهم، شماره ۱۲۲، فروردین، ص ۶۱-۶۳.
- ۶) برنجی، محمدرضا (۱۳۷۱) «اصول مدیریت برگرفته از نامه حضرت علی(ع) به مالک بن حارث اشتر نخعی»، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۱۸، پاییز، ص ۶۰-۷۷.
- ۷) پلنگی، مرتضی؛ یاقوتی، محمد؛ سعادت‌فر، مهدی (۱۴۰۲) «اهمیت نظارت و کنترل در مدیریت اداری سازمان‌ها»، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، مجموعه مقالات سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ص ۳۷۲-۳۷۳.
- ۸) پورافکاری، نصرت‌الله (۱۳۸۶) فرهنگ جامع روان‌شناسی - روان‌پزشکی، تهران، فرهنگ معاصر.
- ۹) پورجعفری صدرآباد، مهدی؛ زارع‌زاده مهریزی، محمدحسین؛ افتخاری، اصغر (۱۳۹۷) «اصول مدیریتی آیت‌الله مهدوی کنی(ره) در کمیته‌های انقلاب اسلامی»، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال هشتم، شماره ۴، ص ۱۱۳-۱۳۸.
- ۱۰) تمیمی آمدی، ابوالفتح (۱۴۱۰) غرر الحکم و درر الکلم، تحقیق: رجائی، سیدمهدی، قم، دار الکتاب الإسلامی.
- ۱۱) جلالی، حسین (۱۳۸۰) «درآمدی بر بحث بینش، گرایش، کنش و آثار متقابل آن‌ها»، فصلنامه معرفت، سال دهم، شماره ۵۰، بهمن، ص ۴۵-۵۵.
- ۱۲) حرّ عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹) وسائل الشیعة، قم، مؤسسه آل‌البیت(ع).
- ۱۳) حرانی، الحسن بن علی بن الحسین بن شعبه (۱۴۰۴) تحف‌العقول عن آل‌الرسول(ص)، تصحیح علی‌اکبر غفاری، قم، مؤسسه النشر الاسلامی.
- ۱۴) الحویزی، عبد علی بن جمعه (۱۴۱۵) تفسیر نور الثقلین، تحقیق: رسولی محلاتی، سیدهاشم، قم، اسماعیلیان.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

- ۱۵) دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۸۵) لغتنامه دهخدا، تهران، دانشگاه تهران.
- ۱۶) راوندی کاشانی، فضل‌الله بن علی (۱۴۱۸) النوادر، قم، دارالکتاب.
- ۱۷) رضائیان، علی (۱۳۸۷) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- ۱۸) رضایی چندانی، محبوبه؛ جهانبانی وشاره، فریبا (۱۴۰۱) «اصول مدیریت از منظر اسلام»، همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، ص ۴۸۸-۴۹۶.
- ۱۹) زهراپور، سیدجواد (۱۴۰۱) «اصول کلی مدیریت اسلامی نیروها»، مشرق موعود، شماره ۶۵، زمستان، ص ۸۳-۹۷.
- ۲۰) سیوطی، عبدالرحمن بن ابی‌بکر (۱۴۰۴) الدر المنثور فی التفسیر بالمأثور، قم، کتابخانه آیت‌الله‌العظمی مرعشی نجفی (ره).
- ۲۱) شرفی، نرجس؛ حاجی‌حسن دنیادیده، هادی (۱۴۰۰) «بررسی تطبیقی مدیریت سنتی و اسلامی؛ با تأکید بر نامه امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۲۲، بهار و تابستان، ص ۷-۲۴.
- ۲۲) شریف‌الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴) نهج‌البلاغه، تحقیق: صالح، صبحی، قم، هجرت.
- ۲۳) شیدفر، مریم؛ محمدزاده، علی‌رضا (۱۳۸۵) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت کیفیت»، مدیریت فردا، شماره ۱۳ و ۱۴، بهار و تابستان، ص ۵۵-۶۰.
- ۲۴) صدوق، محمد بن علی بن بابویه (۱۳۷۶) الأمالی، تهران، کتابچی.
- ۲۵) صدوق، محمد بن علی بن بابویه (۱۴۱۳) من لا یحضره الفقیه، تحقیق: غفاری، علی‌اکبر، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- ۲۶) طاهرلو، هانیه؛ پاشایی فخری، کامران؛ عادل‌زاده، پروانه (۱۳۹۹) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان بهار»، مطالعات ادبیات تطبیقی، شماره ۵۳، بهار، ص ۲۵۹-۲۸۵.
- ۲۷) طاهرلو، هانیه؛ عادل‌زاده، پروانه؛ پاشایی فخری، کامران (۱۳۹۷) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن در دیوان اعتصامی»، تفسیر و تحلیل متون زبان و ادبیات فارسی (دهخدا)، شماره ۳۸، زمستان، ص ۵۹-۸۲.
- ۲۸) طاهری، حبیب‌الله (۱۳۸۴) «نظارت (اصولی از اصول مدیریت) از دیدگاه قرآن و سنت»، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۰، پاییز، ص ۸۷-۱۰۲.

مروری تبیینی بر قواعد کاربردی و مؤثر مدیریت از منظر قرآن کریم در راستای.../معرفت

- ۲۹) طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۲۲) المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- ۳۰) طبرسی، علی بن حسن (۱۳۸۵) مشکاة الأنوار فی غرر الأخبار، نجف، المكتبة الحیدریة.
- ۳۱) علائی، سوسن (۱۳۹۵) «مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت با بررسی سیره امام علی(ع)»، پژوهش‌نامه علوی، سال هفتم، شماره ۲، پاییز و زمستان، ص ۷۳-۱۰۲.
- ۳۲) فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۸۹) «بررسی عوامل مؤثر اصول مدیریت سازمانی در ارتقاء عملکرد مدیران و کارکنان به تفکیک زن و مرد در سازمان‌های خدماتی»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۱۰، زمستان، ص ۹۳-۱۱۰.
- ۳۳) فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۴) المصباح المنیر، قم، دار الرضی.
- ۳۴) قادرزاده، داوود (۱۳۹۹) «بررسی تطبیقی فرایند برنامه‌ریزی سازمانی در قرآن و ادب فارسی»، مدیریت تبلیغات و فروش، شماره ۲، تابستان، ص ۹۰۵-۹۱۶.
- ۳۵) قرائتی، محسن (۱۳۸۸) تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- ۳۶) کریمی، میلاد؛ خنیفر، حسین؛ خمویی، فرشید؛ گرجی، عاطفه (۱۳۹۸) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ژاپن»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، شماره ۲، تابستان، ص ۱۱۹-۱۳۶.
- ۳۷) کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۳) الکافی، تحقیق: غفاری، علی‌اکبر، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ۳۸) لطیفی، میثم؛ منصوری، بهارک؛ عبدالحسین‌زاده، محمد (۱۳۹۵) «شناسایی و تبیین اصول مدیریت در سیره امام حسین(ع) و دلالت‌های آن برای دانش مدیریت»، مدیریت اسلامی، شماره ۹۶، پاییز، ص ۱۳-۴۱.
- ۳۹) مجیدی، علی (۱۳۹۸) «بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قرآن و ادب فارسی»، جهان نوین، شماره ۷، پاییز، ص ۱-۱۷.
- ۴۰) مشکینی، علی (۱۳۸۱) ترجمه قرآن کریم، قم، الهادی.
- ۴۱) مطهری، عبدالهادی؛ نجاتبخش اصفهانی، علی (۱۳۹۲) «آموزه‌های پارادایم پیچیدگی در دانش مدیریت»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۷۶، پاییز، ص ۱۷۱-۱۸۲.
- ۴۲) معارف، مجید؛ خلیلی، رقیه (۱۳۹۲) «اصول مدیریت زمان و آسیب‌شناسی آن از منظر امام علی(ع)»، بصیرت و تربیت اسلامی، شماره ۲۶، پاییز، ص ۱-۳۰.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

- ۴۳) معصومی جدید، زینب؛ نیک‌بخش، رضا؛ باقریان، محسن (۱۴۰۲) «درک پیامدهای پاسخگویی مدیران در سازمان‌های ورزشی با استفاده از نظریه داده بنیاد»، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۸۰، مهر و آبان، ص ۷۸-۱۰۳.
- ۴۴) معین، محمد (۱۳۶۳) فرهنگ فارسی معین، تهران، امیرکبیر.
- ۴۵) معینی، منصوره؛ کلاه‌دوزان، اکبر؛ فردوسی، مسعود؛ اسدی، ثریا (۱۳۹۴) «اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام‌الملک طوسی»، مدیریت اسلامی، شماره ۹۰، بهار، ص ۸۷-۱۰۴.
- ۴۶) مقدسی، علیرضا؛ قاسم‌زاده شهری، سیدشهرام (۱۴۰۱) «اصول و ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی در سیره پیامبر اسلام(ص)»، همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، ص ۱۰-۱۸.
- ۴۷) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۰) ترجمه قرآن کریم، تهران، دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
- ۴۸) نبوی، محمدحسن (۱۳۷۹) «نقد و بررسی کتاب اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن»، نامه علوم انسانی، شماره ۲، تابستان، ص ۱۶۵-۱۷۲.
- ۴۹) نجفی، محمدحسن (۱۴۰۴) جواهر الکلام فی شرح شرایع الإسلام، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- ۵۰) نیریور، احسان (۱۳۹۹) «اصول و مبانی نظری حاکم بر مدیریت»، پژوهش‌های مدیریت در جهان اسلام، دوره دوم، شماره ۵، زمستان، ص ۹-۲۰.
- ۵۱) ورام بن ابی‌فراس (۱۴۱۰) مجموعه ورام، قم، مکتبه الفقیه.

An explanatory review of the practical and effective rules of management from the perspective of the Holy Quran in the direction of the effectiveness of the administrative system

Receipt: 29/10/2024 Acceptance: 02/12/2024

Mohammad Marefat

Abstract

Today, explaining the practical and effective rules of management is one of the basic issues in the administrative system. The purpose of the research is an explanatory review of practical and effective rules of management from the perspective of the Quran in line with the effectiveness of the administrative system. In this article, with descriptive and analytical method and with the help of written documents and applied research, the rules of management from the perspective of the Quran have been examined. To conduct the research, after selecting the keywords by experts and reviewing various sources, 813 articles were identified and after screening and according to the purpose of the research, 26 articles were selected for the final review. Based on this research, the Quran specifies indicators in two dimensions, positive and negative, for a capable manager. Based on the findings of the research, 13 articles emphasized the explanation of positive indicators. 10 articles explain positive and negative indicators and 3 articles explain negative indicators. This article, inspired by the verses of the Quran, deals with their role in the effectiveness of the administrative system, And as an important approach, it can help improve the effectiveness of the administrative system.

Keywords

Applied rules, administrative system, Holy Quran, positive index, negative index.



تحلیل مستندات قرآنی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

سید عیسی مسترحمی^۱

روح‌الله حمیدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۰۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

چکیده

قرآن کریم، مهم‌ترین سبک مدیریتی را «مدیریت جهادی» دانسته و در آیات متعددی آن را مورد تأیید و تأکید قرار داده است؛ مقام معظم رهبری (مدظله) با چند دهه تجربه مدیریتی در بالاترین سطح، با الهام از آموزه‌های مدیریتی قرآن کریم، این شیوه مدیریتی را تبیین نموده و آن را ابزاری برای تحقق تمدن نوین اسلامی دانسته‌اند، تحقیق حاضر با رویکرد کاربردی به تحلیل، بررسی و کدگذاری آیات مورد استناد مقام معظم رهبری ناظر به مدیریت جهادی پرداخته و با بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد، به سرانجام رسیده است. برآیند تحقیق نشان داد که در اندیشه قرآنی امام خامنه‌ای، برای تحقق و عینیت‌بخشی به مدیریت جهادی، لازم است ابتدا لایه‌های سه‌گانه «اتکا و اتکال به خداوند»، «امید و اعتلاطلبی» و «نهایت تلاش و پایمردی» تحقق یافته و به نحو کامل و تام در سبک مدیریتی سازمان نهادینه گردند و در مرحله بعد «هوشیاری و رصد مستمر محیط پیرامونی» نیز به‌عنوان لایه عام و فراگیر در تمامی جهات و مقتضیات سازمانی مورد توجه و عنایت قرار گیرد.

کلمات کلیدی

قرآن کریم، امام خامنه‌ای، مدیریت جهادی، مستندات مدیریت جهادی.

۱- عضو هیئت‌علمی گروه قرآن و علوم. مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث جامعه‌المصطفی العالمیه، قم، ایران.

Dr.mostarhami@chmail.ir

۲- دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث جامعه‌المصطفی العالمیه، قم، ایران.

ruh.hamidi69@gmail.com (نویسنده مسئول)

مقدمه

بر اساس آموزه‌های اسلامی، جهاد را می‌توان در دو بُعد و وجه بررسی کرد: جنگ سخت که در آیات قرآن از آن به «قتال» و جنگ نرم و اقدامات نرم‌افزاری که در آموزه‌های قرآنی از آن به «جهاد» تعبیر شده است که خود دارای انواع مختلف جهاد الهی، جهاد توحیدی، جهاد فی سبیل الله، جهاد مساعدتی، جهاد مقابله‌ای و جهاد کبیر است (جانی پور و ستوده نیا، ۱۳۹۲: ۸۰ و ۸۷). جنگ نرم که تعبیر دیگر آن «جنگ فرهنگی» است، روش، ابزار و شگردهای خاص خود را دارد و کاملاً متفاوت از جنگ سخت در ابعاد مختلف است. در ادبیات اسلامی، جهاد مفهوم عامی است که به معنای تلاش مستمر، خستگی‌ناپذیر و متبرعانه است که در هر زمینه‌ای ممکن است صورت گیرد و تمامی وجوه زندگی فردی و جمعی انسان را در برگیرد. از آغاز اسلام تاکنون جهاد و تلاش برای دفاع از هر نوع خوبی و مقابله با هر نوع بدی داعیه اصلی اسلام بوده است و مسلمانان نیز با تفسیرهای متفاوت آیات جهاد در این مسیر تلاش ورزیده‌اند. لذا بحث پیرامون کم و کیف جهاد و راه‌های تحقق آرمان‌های جهادی، به‌خودی‌خود امر ضروری و الزامی است. از آنجاکه تحقیقات در این زمینه نیز بسان سایر حوزه‌های دانشی جدید با رویکرد اسلامی غیر مکفی و ناتمام هستند و خلأ تحقیقی قابل‌توجهی در این عرصه وجود دارد؛ از این‌رو تحقیق حاضر برای استخراج نظریه قرآنی امام خامنه‌ای در زمینه مدیریت جهادی انجام یافته و در صدد پر کردن این خلأ تحقیقاتی است. تمامی آیاتی که در این تحقیق مورد تحلیل قرار گرفته‌اند، صریحاً در موارد متعدد به‌وسیله شخص مقام معظم رهبری در راستای تبیین و تحلیل مدیریت جهادی مورد استناد قرار گرفته‌اند و نگارنده هیچ آیه‌ای از قرآن بر اساس تحلیل شخصی خود نیاورده است.

پیشینه تجربی

علی‌اکبر حمدیان (۱۳۹۳) تحقیقی را تحت عنوان «مدل‌سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری» به سرانجام رسانید که در آن برای تحقق این سبک از مدیریت، مدل چرخه‌ای شامل سه مرحله بعثت، جهاد و راه‌یابی را پیشنهاد داد. سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «چیستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی» با بهره‌گیری از روش فراترکیب، بعد از بررسی ۲۸ عنوان مقاله مرتبط با مدیریت جهادی، مدیریت جهادی را رفع و جبران جسورانه و خلاقانه چالش‌ها و کمبودها و ایجاد ظرفیت‌های جدید با منابع و تشریفات حداقلی از طریق ایثار و تلاش مضاعف و برادرانه در جهت تقرب الی‌الله دانست. عبدالله رضایی اصل (۱۳۹۴) رساله علمی مقطع دکتری خویش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

را تحت عنوان «اصول مدیریت جهادی در قرآن و روایات» نگاشته و در آن برخی اصول موردنیاز آن را بررسی کرده است.

حسن مرادی و حسین فیروزآبادی (۱۳۹۵) در مقاله «دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری» سه بُعد حکیمانه، معنوی و تفکر را ضمن مؤلفه‌های متعدد برای هرکدام به تحلیل گرفته است. صدیقه خادمی رامهرمزی (۱۴۰۲) در رساله دکتری «شاخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن و نهج‌البلاغه»، مدیریت جهادی را در قرآن و نهج‌البلاغه به بحث گرفته است. این رساله حاوی سه فصل است که در آن شاخصه‌های مدیریت جهادی از قبیل سعه صدر، تقوا و توکل تحلیل شده است. تحقیقات بیشتری نیز در قالب کتاب و مقاله صورت گرفته است که هیچ‌کدام به مستندات قرآنی مدیریت جهادی در اندیشه مقام معظم رهبری نپرداخته است؛ بنابراین در این زمینه خلأ تحقیقی وجود دارد و تحقیق حاضر در تلاش است تا در راستای رفع این خلأ پژوهشی، تحلیل درستی از مدیریت جهادی ارائه کند که صرفاً ناظر به اندیشه مبدع داعیه «مدیریت جهادی» و آیات قرآنی است و این‌گونه ضمن ارائه مدل واقعی و عینی برای تحقق این سبک از مدیریت، زمینه سوءبرداشت‌ها در این زمینه مسدود خواهد شد.

روش تحقیق

در انجام تحقیق حاضر از روش داده‌بنیاد استفاده شده است؛ پیمودن مراحل مختلف فرایند انجام تحقیق این‌گونه بوده است که ابتدا مبانی نظری تحقیق با مطالعات اسنادی جمع‌آوری گردیده و سپس بیانات صریح و ضمنی مقام معظم رهبری در خصوص مدیریت جهادی از منابع مختلف گردآوری شده است. سپس با توجه به بیانات ایشان و آیاتی که بیاناتشان را بدان‌ها مستند فرموده بودند، کدگذاری باز صورت گرفته و در پی آن کدگذاری محوری و درنهایت برای ارائه تئوری و مدل تحقیق، کدگذاری انتخابی صورت پذیرفته است.

مفهوم‌شناسی

شناخت مفاهیم و تبیین مبانی نظری هر موضوعی در تحقیقات علمی از اهمیت خاصی برخوردار است و زمینه ورود موفق محقق در حوزه موضوع موردبحث است. بدین ملحوظ، در ادامه به تبیین مفاهیم کاربردی در تحقیق حاضر پرداخته می‌شود.

مدیریت

مدیریت مصدر ثلاثی مزید باب إفعال از ماده «دور» است. در متون عربی قدیم و متون دینی واژه

مدیریت نیامده است. در لغت فارسی و عربی معاصر به معنی مدیر بودن، لیاقت اداره جایی را داشتن، قدرت اداره جایی یا مراسمی را به‌خوبی داشتن به کار می‌رود (دهخدا، ۱۳۹۰: ج ۲، ص ۲۶۵۰؛ نجار و دیگران، ۱۹۸۹، ج ۱، ص ۳۰۳؛ شرتونی، ش ۱۳۷۴-۱۴۱۶ ق: ج ۲، ص ۲۵۱. مدیریت یا ریشه ایتالیایی داشته و از واژه «manegerai» به معنای تربیت‌کننده اسب است و یا ریشه در زبان فرانسوی دارد و از واژه «ménage» به معنای زن خانه‌دار اقتباس گردیده است. به نظر می‌رسد مدیریت حاوی هر دو مفهوم باشد (سروری، ۱۳۹۸: ۱۱). مدیریت در اصطلاح اندیشمندان، فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته‌شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸).

جهاد

جهاد مصدر و با فتح جیم به معنای «کارزار کردن» در راه خدا و با ضم جیم به معنای کوشش و منتهای تلاش کردن است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۷۹۲۱). به بیان راغب، جُهد به معنای وسع و جهد به معنای مشقت است؛ بنابراین جهاد و مجاهدت به مفهوم بذل و به‌کارگیری تمام توان در دفع دشمن است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۱۹۰). به بیان صاحب‌جواهر، جهاد با فتح به معنای تعب و مشقت و با ضم به معنای وسع و طاقت است و در اصطلاح شرع بذل جان، مال و غیره است در راه مقابله با محاربین و باغین و یا بذل مال، جان و توانایی در راه اعتلای نام خدا و اقامه شعایر ایمان و عزتمندی دین است (نجفی، ۱۲۷۴/۲۱: ۳). جهاد در قرآن به سه قسم مجاهدت با دشمن ظاهری، جهاد با شیطان و مجاهدت با نفس تقسیم شده است که در آیات متعدد (حج/۷۸، توبه/۴۱، انفال/۷۲، نور/۵۳، توبه/۷۹، نساء/۹۵، عنکبوت/۶۹، توبه/۲۰، فرقان/۵۲، عنکبوت/۶) بیان گردیده است (راغب اصفهانی، ۱۳۷۴: ۱۹۰). در هر صورت مجاهد کسی است که با بذل توان در رسیدن به اهداف عالی هر نوع مشقتی را به جان بخرد (نوری، ۱۳۶۶: ۱۳). در نگاه مقام رهبری، جهاد یعنی «مبارزه» و در مبارزه هم جدوجهد و تحرک لازم است و هم دشمنی در مقابل. ایشان جهاد را مجاهدت و تلاش با تمام قوا برای نیل به اهداف و حفظ ارزش‌ها می‌دانند (امام‌خامنه‌ای، بیانات در دیدار اعضای گروه اجتماعی صدای جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۰/۱۱/۲۹).

مدیریت جهادی

مدیریت جهادی را می‌توان مجموعه‌ای نظام‌مند از باورها، ارزش‌ها و رفتارهای اسلامی دانست که نحوه‌ی به‌کارگیری منابع بشری و مادی را در دستیابی به اهداف سازمانی با الهام از کتاب، سنت و عقل

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

مشخص می‌کند (افتخاری، زرگر زاده و شمشیری، ۱۳۹۷: ۶۶). این سبک از مدیریت، مبتنی بر فرهنگ جهادی است که مؤلفه‌هایی چون ارزش‌مداری، خودباوری، نوآوری، مردم‌گرایی، پویایی، انعطاف‌پذیری، استمرار، دین‌محوری، ولایت‌مداری، فرهنگ خاص سازمانی و روحیه جهادی را می‌توان برای آن برشمرد (کرمی و پرچ، ۱۳۹۵: ۵۶). اصطلاح «مدیریت جهادی» از ابداعات و ابتکارات مقام معظم رهبری است. احتمالاً ایشان اولین بار در پیام نوروزی سال ۱۳۹۳ از این واژه بهره برده و بیان داشتند: «من شعار امسال را و نام امسال را این قرار دادم: اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» (امام خامنه‌ای، پیام نوروزی به مناسبت آغاز سال ۱۳۹۳، ۱۳۹۲/۱۲/۲۹). از نظر رهبری منظور از جهاد در آیه «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ» (حج/۷۸) هم مجاهدت درون، هم مجاهدت در محیط بیرون، هم مقاومت در مقابل زورگویان و ستمگران و هم مقاومت در مقابل موانع طبیعی است (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار عمومی به مناسبت عید فطر، ۱۳۷۷/۱۰/۲۸).

یافته‌های تحقیق

با بهره‌گیری از یافته‌های تحقیق (بیانات صریح و یا ضمنی امام خانه‌ای در خصوص مدیریت جهادی و یا ویژگی‌های آن که مستند به آیات قرآن کریم بوده‌اند)، ضمن برداشت‌های مناسب و ناظر به ویژگی‌ها، خصوصیات، مؤلفه‌ها و عناصر مدیریت جهادی، کدگذاری باز انجام شده و در جدول زیر درج می‌شوند.

جدول ۱- کدگذاری باز

ردیف	بیان امام خامنه‌ای	مستند قرآنی	مفهوم (کد)
۱	اعتماد به کمک الهی + قطعیت پیروزی نهایی و تحقق وعده الهی + سنت الهی یاری مؤمن و تذلیل شیطان + اتکال به یاری خداوند ضمن تقویت (خودباوری + اعتماد به نفس + پشتکار + همت + تشویق با استعدادها + پیروزی)	آل عمران/۱۶۰ + محمد/۷ + حج/۴۰ و ۳۸ + اعراف/۱۲۸ + آل عمران/۱۲۶ + جن/۱۶ + ابراهیم/۷ + بقره/۱۹۴ + عنکبوت/۶ و ۶۹ + نساء/۱۲۲ + طلاق/۲ و ۳	اتکا و اتکال به نصرت الهی
۲	مجاهدت + پیگیری دائمی امور + مقاومت و مقابله با ستمگران + توأم کردن ایمان و عمل	حج/۷۸ + بقره/۲۱۸ + انفال/۷۴ + توبه/۲۰ + انفال/۷۴	تلاش در راه خدا
۳	آمادگی دائمی و قدرت بازدارندگی + توانمندی در تمامی جهات	انفال/۶۰	تلاش برای قدرت هدفمند
۴	تلاش مستمر و خستگی ناپذیر	نجم/۳۹ + اسراء/۱۹	تلاش مضاعف
۵	بومی‌سازی علوم + تطابق با مسائل و نیازها + عمل مطابق با شرایط	انفال/۶۶ + ۶۵	مدیریت اقتضایی

تحلیل مستندات قرآنی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) / مستر حمی و حمیدی

۶	مسئولیت‌پذیری + تقوای سیاسی + تقید به تحقق آرمان‌های اسلامی + تقید به مبارزه با استکبار	تحریم/۶+ نساء/۷۶+ نحل/۳۶	رعایت تقوای جمعی
۷	نگاه فراگیر اسلام به تمامی مسائل فرد و جامعه (امنیت + مدیریت مالی + حاکمیت)	احزاب/۴۱ و ۴۲+ مزمل/۲-۴+ نساء/۵۰، ۷۶، ۸۳ و ۸۴+ حشر/۷ و ۹+ حدید/۲۵+ توبه/۱۰۳+ احزاب/۶۰+ سجده/۲۴+ انبیاء/۷۳	بهره‌مندی از جامعیت اسلام
۸	شناخت توانایی‌ها (ایمان، مجاهدت، وحدت، ظرفیت اسلام) + شناخت ضعف و تهدید (لجاجت دشمنان، تدبیر دشمنان، بی‌کفایتی برخی دول مسلمان + شناخت خطر + شناخت رقبا)	عنکبوت/۶۹+ انفال/۴۶ و ۲۴+ آل عمران/۱۳۹، ۱۷۳ و ۱۷۴+ نساء/۷۶	تحلیل سوات
۹	ابتلای مؤمن سنت الهی + استقامت + تداوم جهاد + همراهی دائمی با اهداف + دوری از رخوت	فتح/۲۲ و ۲۳+ انعام/۱۱۲ و ۱۲۳	مجاهدت در رفع موانع
۱۱	اهمیت عزت + دوری از حقارت	صف/۴	عزت‌طلبی
۱۲	داشتن انگیزه الهی + پیشرفت و تصمیم‌گیری مبتنی بر کسب رضایت الهی	کهف/۱۱۰	برخورداری از نیت الهی
۱۳	انحطاط تمدن غرب + امید به نصرت الهی + برجسته‌سازی وراثت مستضعفین بر زمین	توبه/۱۰۹+ محمد/۷+ نساء/۱۲۲	امیدواری و امیدبخشی
۱۴	توجه به کار جمعی و مشاوره در امور + تعاون و همکاری + تقویت عزم ملی + استقرار درون‌زایی	مائده/۲+ آل عمران/۱۰۳	هم‌افزایی و اعتماد به امکانات داخلی
۱۵	استقرار سبک مدیریت جهادی در هر سه قوه + قدرتمند شدن در تمامی ابعاد	انفال/۶۰	تلاش برای پیشرفت همه‌جانبه

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

در ادامه برای تبیین و تشریح کدهای مستخرج فوق، به تبیین و تحلیل هریک از کدهای پانزده‌گانه مندرج در جدول فوق پرداخته شده و رابطه آیات موردنظر و اندیشه‌های قرآنی امام خامنه‌ای با ویژگی‌ها و خصایص مدیریت جهادی مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

تلاش در راه خدا

به بیان امام خامنه‌ای: «اسلام در اولین ردیف فهرست کارهای واجب، مجاهدت در راه خدا را قرار می‌دهد. «وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ» (حج/۷۸)؛ در راه خدا آن‌چنان‌که شایسته است، مجاهدت کنید. این مجاهدت، هم مجاهدت درون خود، هم مجاهدت در محیط بیرون، هم مقاومت در مقابل

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

زورگویان و ستمگران و هم مقاومت در مقابل موانع طبیعی است» (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۸: ۱۵۷). به بیان ایشان «در سنت الهی، اراده‌ی انسان تعیین‌کننده است. این‌که اسلام انسان‌ها را به مجاهدت دعوت می‌کند - «و جَاهِدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (بقره/۲۱۸) یا «و جَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ» (حج/۷۸، انفال/۷۴، توبه/۲۰)؛ یعنی همه‌ی ظرفیت خود را در راه مجاهدت مصرف کنید - به خاطر این است که اگر به این توصیه‌ی الهی عمل کردیم، به هدف الهی زودتر خواهیم رسید» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳۸۱/۳/۹)؛ بنابراین در اندیشه‌ی تفسیر مدیریتی ایشان، داشتن تلاش و مجاهدت در راه خدا و بذل بیشترین سعی و تلاش در راستای تحقق اهداف سازمانی از ویژگی‌های مهم مدیران جهادی در سبک مدیریت جهادی است که به‌کارگیری آن می‌تواند در مدیریت بهینه منابع در سازمان‌ها و تحقق اهداف دینی و دنیوی فرد و جامعه تأثیر به‌سزایی داشته باشد.

اتکا و اتکال به نصرت الهی

به باور مقام معظم رهبری، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیریت جهادی اعتماد و اتکال به یاری و کمک خداوند است. به بیان ایشان «عامل مهم مدیریت جهادی عبارت است از خودباوری و اعتمادبه‌نفس و اعتماد به کمک الهی» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار کارگران گروه صنعتی مپنا: ۱۳۹۳/۲/۱۰)؛ بنابراین آیات دال بر کمک و نصرت الهی را می‌توان از مبانی مهم مدیریت جهادی دانست. رهبر معظم انقلاب در خصوص اعتماد به نصرت الهی بیان می‌دارند که اطمینان به تحقق وعده‌ی الهی و در پی آن پایداری و ایستادگی و با تدبیر حرکت کردن مایه‌ی دریافت نصرت الهی می‌گردد (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰: ۲۵). به باور امام خامنه‌ای، سنت و قانون الهی مبنی بر نصرت و معیت با مؤمنین استوار است. آیات «أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ» (بقره/۱۹۴)، «مَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ» (عنکبوت/۶) و «الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ» (عنکبوت/۶۹) بیان‌کننده همین سنت خداوند است؛ و «وَمَنْ أٰصَدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيْلًا» (نساء/۱۲۲) بیانگر تحقق قطعی این سنت و اجرای کامل این قانون الهی است (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار رئیس و مسئولان قوه قضائیه، ۱۴۰۱/۴/۷). با توجه به بیانات و استنادات فوق می‌توان گفت که در اندیشه‌ی قرآنی معظم له، سنت الهی برای این است که مؤمنین در صورت اعتماد به نصرت الهی، توکل به خدای متعال و استقامت و پایداری در مقابل دشمنان و مشکلات، قطعاً یاری خداوند را دریافت کرده و از تمامی ابتلائات و نارسایی‌ها در زندگی فردی و اجتماعی سربلند بیرون خواهند آمد. در اندیشه‌ی امام خامنه‌ای، اتکال و اعتماد به نصرت الهی یکی از مؤلفه‌ها و ویژگی‌های بنیادین سبک مدیریت جهادی است.

مجاهدت در رفع موانع

امام خامنه‌ای تنها راه برای رفع موانع در استرداد استقلال فلسطین و شکست رژیم صهیونیستی و هر دشمن دیگری را در مدیریت جهادی و تداوم جهاد و مقاومت جوانان فلسطینی و سایر ملل مسلمان می‌داند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۱: ۳۳). مقام معظم رهبری در خصوص فلسفه جهاد بیان می‌دارند که وجود موانع دلیل وجود فرهنگ جهاد است، «جهاد یعنی تلاش و حرکت برای رفع موانع. ایشان در ادامه بیان می‌دارند که وجود موانع و ابتلائات با استناد به آیات «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَا لِكُلِّ نَبِيٍّ عَدُوًّا شَيَاطِينَ الْإِنْسِ وَالْجِنِّ يُوحِي بَعْضُهُمْ إِلَىٰ بَعْضٍ زُخْرَفَ الْقَوْلِ غُرُورًا» (انعام/۱۱۲) و «وَكَذَلِكَ جَعَلْنَا فِي كُلِّ قَرِيَةٍ أَكَابِرَ مُجْرِمِيهَا لِيَمْكُرُوا فِيهَا وَمَا يَمْكُرُونَ إِلَّا بِأَنْفُسِهِمْ وَمَا يَشْعُرُونَ» (انعام/۱۲۳) از سنت‌های الهی است. با این وجود در صورت استقامت و تداوم جهاد، پیروزی و غلبه بر موانع بیرونی و درونی نیز از سنت‌های الهی است؛ زیرا «وَلَوْ قَاتَلَكُمُ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوَلَّوْا الْأَدْبَارَ ثُمَّ لَا يَجِدُونَ وِلِيًّا وَلَا نَصِيرًا؛ سُنَّةَ اللَّهِ الَّتِي قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلُ وَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَبْدِيلًا» (فتح/۲۲-۲۳)؛ اگر بایستید، اگر استقامت کنید، اگر هدف را گم نکنید، اگر تلاش را متوقف نکنید، بدون تردید غلبه در این عرصه با شماست» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های شیراز، ۱۳۸۷/۲/۱۴). در نظرگاه رهبری: «با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است» (امام خامنه‌ای، بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰)؛ بنابراین در اندیشه ایشان رفع و رجوع موانع پیشرفت در جامعه نیازمند حرکت جهادی است و بدون توسل به جهاد، صبر و تلاش نمی‌شود موانع را رفع و زمینه را برای بالندگی جامعه فراهم کرد. حرکت جهادی، صبر، دوری از رخوت و غفلت از مهم‌ترین ویژگی‌های جهادی است.

برخورداری از نیت الهی

حضرت امام خامنه‌ای خطاب به مسئولین و مدیران ارشد نظام بیان می‌دارند که داشتن نیت و انگیزه الهی در اتخاذ تصمیم‌ها و اجرایی کردن آن‌ها هم مدیران را از لغزش‌ها مصون می‌دارد و هم باعث پیشرفت شده و بالاترین عبادات برای آنان خواهد بود (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۷: ۳۲۶). ایشان یکی از ارکان مدیریت جهادی را داشتن نیت الهی و خالص دانسته و فرمودند: «مدیریت جهادی همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت، در شرایط فشارهای خباثت آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، جهت تداوم حرکت روبه‌جلوی کشور است» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار شهردار و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

اعضای شورای اسلامی شهر تهران با رهبر انقلاب، ۱۳۹۲/۱۰/۲۳). ایشان در جای دیگر با استناد به آیات قرآن، اهمیت نیت الهی و اخلاص را این‌گونه بیان داشته است: «کارهایی را که دارید می‌کنید - با نیت خدا انجام بدهید. کار را وقتی با اخلاص انجام دادید «فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَ لَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا» (کهف/۱۱۰) کسی را با خدا شریک نکنید، کار را برای خدا انجام بدهید. خب خدمت به مردم کاری است که مورد رضای الهی است، بگویید پروردگارا! من برای اینکه رضای تو را جلب کنم، این کار را که خدمت به مردم باشد انجام می‌دهم» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۴۰۱/۶/۸). با توجه بدان چه بیان گردید، در اندیشه مدیریت مقام معظم رهبری که برخاسته از آموزه‌های قرآنی است، مدیریت جهادی گره‌گشای مدیران است و یکی از مهم‌ترین عامل در این سبک از مدیریت، داشتن نیت الهی در تمامی حرکات، اقوال و سکنات مدیران و زیردستان است و انجام تمامی امور محوله مدیران در سبک مدیریت جهادی، توأم با نیت الهی صورت می‌پذیرد.

رعایت تقوای جمعی

تقوا در ادبیات قرآنی به مفهوم ترس از عقاب و رغبت به ثواب (فخر رازی، ۱۴۲۰/۱۶: ۱۴۹) و دوری از عذاب خداوند و ابتغاء رضای اوست (طباطبایی، ۱۳۹۰/۹: ۳۹۲). مقام معظم رهبری دو نوع تقوای فردی و جمعی را بیان داشته است. ایشان در بیان تقوای فردی به آیه «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ» (تحریم/۶) استدلال کرده‌اند؛ اما تقوای جمعی را به‌عنوان تکلیفی در راستای تلاش برای تحقق آرمان‌های اسلامی، احساس مسئولیت اجتماعی، دوری از دام‌های دشمن و مبارزه با استکبار دانسته‌اند و به آیات «اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (نحل/۳۶) و «الَّذِينَ آمَنُوا يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ كَفَرُوا يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ الطَّاغُوتِ فَقَاتِلُوا أَوْلِيَاءَ الشَّيْطَانِ إِنَّ كَيْدَ الشَّيْطَانِ كَانَ ضَعِيفًا» (نساء/۷۶) در تبیین تقوای جمعی، دینی و سیاسی بهره برده‌اند (امام خامنه‌ای، بیانات در مراسم بیست و هفتمین سالگرد رحلت امام خمینی، ۱۳۹۵/۳/۱۴). ایشان نهادینه‌سازی تقوای جمعی و توأسی به تقوا را در تمام مراتب سازمانی مرهون اعمال اصول مدیریت جهادی دانسته‌اند و در این راستا به آیه «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَ أَهْلِيكُمْ نَارًا» (تحریم/۶) استناد جسته‌اند (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۷: ۳۱۵).

از آنجاکه جهاد و تلاش مضاعف تبری شاهبیت ادبیات سبک مدیریت جهادی است و از سوی دیگر جهاد با نفس بالاترین نوع جهاد و «جهاد اکبر» است، پس تقوی، به‌خصوص تقوای جمعی نیز در این

سبک از مدیریت اولویت دارد و بدون آن مدیریت جهادی از اساس شکل نخواهد گرفت. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری در خصوص تقوای جمعی و استنادهای ایشان به آیات قرآن، می‌توان گفت که تقوای جمعی زیربنای شکل‌گیری و استقرار مدیریت جهادی در جوامع اسلامی است.

سعی و تلاش مضاعف

چنانچه قبلاً بیان گردید، یکی از معانی اصلی جهاد، تلاش و کوشش مضاعف است، قرآن تلاش را با موجودیت انسان عجین دانسته است «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم/۳۹). مقام معظم رهبری نیز در فرصت‌های متعدد در این خصوص ضمن استناد به آیات قرآن مطالبی بیان فرمودند. ایشان روحیه جهادی، تلاش مضاعف و خستگی‌ناپذیر و بدون چشمداشت را از ویژگی‌های اصلی مدیریت جهادی دانسته‌اند (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت با رهبر انقلاب، ۱۳۹۶/۶/۴). امام خامنه‌ای با استناد به آیه «وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَى لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ» (اسراء/۱۹)، مجاهدت مخلصانه و تلاش مستمر را شرط اساسی پیروزی ملت بر دشمن و تحقق وعده الهی می‌دانند (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار کارگزاران نظام، ۱۳۷۰/۱۱/۱۳). مقام معظم رهبری برای نهادینه‌سازی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در جامعه اسلام، حتی برخی از سال‌ها را نیز ناظر به مدیریت جهادی نام‌گذاری کردند؛ مثلاً ایشان سال ۱۳۸۹ را سال «همت مضاعف و کار مضاعف»، سال ۱۳۹۰ را «جهاد اقتصادی» و سال ۱۳۹۳ را نیز «اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» نام نهادند که نام‌ها و شعارهای حاوی مؤلفه‌های مدیریت جهادی برخاسته از آموزه‌های قرآنی است.

عزت طلبی

به بیان امام خامنه‌ای، حفظ عزت و کرامت انقلابی نظام جمهوری اسلامی، اسلام و مردم از نقاط اصلی و بینات مکتب اسلامی است که از اصول و احکام اسلامی برخاسته است (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳: ۳۱). مقام رهبری مجموعه‌ای از تلاش‌ها و ایستادگی‌ها را ارزش و عزت دانسته و به استناد آیه «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوفٌ» (صف/۴) مایه محبوبیت در نزد خداوند و کسب عزت دانسته‌اند (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار جمعی از فرماندهان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش، ۱۴۰۱/۱۱/۱۹). در همین راستا ایشان بیان می‌دارند: «...عزم ملی و مدیریت جهادی» در سال ۹۳ به‌عنوان شعار مطرح می‌شود، اما این چیزی نیست که مربوط به سال ۹۳ باشد؛ این هویت ما است، این حیثیت ما است، این آینده‌ی ما است، این ترسیم‌کننده‌ی سرنوشت ما است. اگر عزم ملی بود، اگر مدیریت جهادی بود، اقتصاد هم پیشرفت می‌کند، فرهنگ هم پیشرفت می‌کند؛ و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

ملّتی که اقتصاد پیشرفته داشته باشد و فرهنگ پیشرفته داشته باشد، در اوج قرار می‌گیرد و تحقیر نمی‌شود [عزتمند است]» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار کارگران در گروه صنعتی مپنا، ۱۳۹۳/۲/۱۰). بنابراین با توجه به بیان صریح و استناد ایشان به آیه قرآن، عزت‌طلبی از ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مهم مدیریت جهادی است و مدیر جهادی، فرد عزت‌طلب و عزت‌خواهی است که هیچ‌گاه تسلیم ظلم نشده و حقارت را بر نمی‌تابد.

تلاش برای پیشرفت همه‌جانبه

مقام معظم رهبری در خصوص گستره مدیریت جهادی و اینکه چنین سبکی شامل چه دستگاه‌هایی می‌شود، بیان می‌دارد: «این مدیریت جهادی مخصوص دولت نیست، شامل مجلس هم هست (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار نمایندگان مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۳/۳/۴)، این اشاره به همان پیشرفت همه‌جانبه مورد نظر ایشان است. مدیریت جهادی یعنی کل‌نگری و پیشرفت در تمامی عرصه‌ها». از منظر امام خامنه‌ای، «تلاش برای استطاعت و قدرتمند شدن صرفاً به بخش خاصی مثلاً نظامی محدود نیست، بلکه تمامی بخش‌ها را شامل می‌شود. «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ» (انفال/۶۰) قوه اعم است از قوه‌ی مادی و معنوی، از قوه‌ی اقتصادی و نظامی، از قوه‌ی علمی و اخلاقی. أَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ؛ هر چه می‌توانید قوه را زیاد کنید... پس توانمندی‌ها را باید افزایش بدهیم» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۳۹۵/۳/۲۵). ایشان در بیان دیگر فرمودند: «در آیه «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ» (انفال/۶۰) به احتمال زیاد منظور از «قُوَّة» فقط قوه‌ی نظامی نیست... معنای این استحکام ساخت داخلی کشور و قوی شدن از لحاظ علمی، فناوری، تولید داخلی، نفوذ در بازارهای خارجی و کشف استعدادهای کشور است» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار مردم آذربایجان شرقی، ۱۳۹۵/۱۱/۲۷). ایشان در جای دیگر بیان داشتند که «اکنون ایران تشنه‌ی خدمت و آماده‌ی حرکت جهشی در همه‌ی عرصه‌ها و نیازمند مدیریتی باکفایت و جهادی و دانا و شجاع است که بتواند توانمندی‌های آشکار و نهفته‌ی ملّت را بکار بسته و تمام مشکلات را حل سازد» (امام خامنه‌ای، بیانات در مراسم تنفیذ حکم سیزدهمین دوره ریاست جمهوری اسلامی ایران، ۱۴۰۰/۵/۱۲).

از تحلیل سایر ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی و بخصوص از بیانات و مستندات فوق یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های مدیریت جهادی با سایر روش‌های مدیریتی، یعنی جامع‌نگری (همه‌جانبه‌نگری) مدیریت جهادی به‌روشنی قابل استنباط و استنتاج است؛ زیرا در سبک مدیریت جهادی، افق دید مدیران باید وسیع و همه‌جانبه نگر باشد تا بتواند با بهره‌مندی از جامعیت آموزه‌های مدیریتی اسلام،

تمامی وجوه زندگی فردی و اجتماعی انسان را مدیریت کند و زمینه‌دستیابی بشریت به اهداف دنیوی و اخروی را فراهم آورد.

هم‌افزایی و اعتماد به امکانات داخلی

از دیدگاه امام‌خامنه‌ای، از ویژگی‌های مدیریت جهادی، اتکا به داخل، همکاری، هم‌افزایی و تعاون است. ایشان در این زمینه خطاب به مسئولین نظام فرمودند: «بنده توصیه‌ی مکرر می‌کنم به مسئولین محترم قوای سه‌گانه که جلساتشان را به‌طور مرتب داشته باشند... این دیدارها، این تبادل‌نظرها، این استفاده‌ی از نظرات یکدیگر، موجب هم‌افزایی است؛ و مسئله‌ی مدیریت جهادی؛ این توصیه مربوط به همه است» (امام‌خامنه‌ای، بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۳۹۳/۴/۱۶). ایشان در بیان دیگر بیان داشتند که سبک زندگی هم‌افزا و کار جمعی که غربی‌ها بنام خود زدند، در اصل مال اسلام و آیات «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده/۲) و «وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا» (آل‌عمران/۱۰۳) استناد کردند و فرمودند که این نوع مسائل متن تمدن را تشکیل می‌دهند (امام‌خامنه‌ای، بیانات در دیدار جوانان استان خراسان شمالی، ۱۳۹۱/۷/۲۳). ایشان در خصوص اتکا به داخل بیان داشتند: «تحریم قطعاً قابل علاج است اما علاجش عقب‌نشینی نیست. علاج تحریم فقط و فقط تکیه بر توانایی‌های ملی است... مجاهدت لازم دارد... که البته باید با مدیریت جهادی این‌ها به دست بیاید؛ با تدبیر واقعی و با مدیریت جهادی این‌ها به دست می‌آید» (امام‌خامنه‌ای، بیانات در سخنرانی تلویزیونی به مناسبت عید قربان، ۱۳۹۹/۵/۱۰). در اندیشه‌ی مقام معظم رهبری، راه‌حل حقیقی همواره راه‌حل بومی است و تبادل فرهنگی نیز از این دریچه بن‌مایه می‌گیرد (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۵: ۱۱۷)؛ بنابراین در اندیشه‌ی تفسیری امام‌خامنه‌ای، برای رفع‌و‌رجوع مشکلات و معضلات جامعه، اتکا به توانایی‌های داخلی کافی است، اما نیاز به کار و حرکت جمعی و همیاری و هم‌افزایی است که با تمسک به مدیریت جهادی می‌توان بدان نائل گردید و پیشرفت جامعه و فرد را تضمین و تأمین کرد.

امیدواری و امیدبخشی

امیدبخشی یا امیدآفرینی باعث می‌شود تا مردم انتظار وقوع رویداد خوب را داشته و ضمن احساس کارایی و اثربخشی، باور به انجام کارهای خوب و بهتر در آن‌ها پدید آید و گرایش‌های رفتاری متناسب با احساس مذکور از خود بروز دهد (رضایی ورمزیار و شرفی، ۱۴۰۱: ۱۲۶). امام‌خامنه‌ای در موارد متعددی به امیدبخشی اشاره فرموده‌اند، از جمله در موردی فرمودند: «امروز تمدن غربی دچار انحطاط است «عَلَى شَفَا جُرْفٍ هَارٍ فَأَنْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ» (توبه/۱۰۹)؛ این هم یکی از نقاط امیدبخش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

است؛ و بعد هم وعده‌ی تخلف‌ناپذیر خدا که «إِنْ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ» (محمد/۷). خب، «وَمَنْ أَسَدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا» (نساء/۱۲۲)؟ چه کسی از خدا راست‌گوتر است؟ وعده‌ی چه کسی از خدا درست‌تر است؟ خدا می‌گوید: إِنْ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ؛ اگر شما نصرت کردید خدا را، یعنی به سمت تمدن اسلام و جامعه‌ی اسلامی و تحقق دین خدا پیش رفتید، خدا شما را یاری می‌کند؛ نقطه‌ی امید. پس عنصر سوم هم که وجود نقطه‌ی امید است، وجود دارد» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار جمعی از دانشجویان: ۱۳۹۸/۳/۱). ایشان در جای دیگر بیان داشتند: «به نظر می‌رسد که می‌توانیم در زمینه‌ی اصلاح ساختارها در این برهه کار کنیم. یک مقداری احتیاج دارد به مدیریت شجاعانه؛ یک مقدار مسئولین دولتی با شجاعت در این قضیه وارد بشوند؛ ملاحظه‌ی غیر وظیفه و غیر قانون و غیر مصلحت کشور را نکنند. من اینجا یادداشت کرده‌ام «مدیریت شجاعانه، امیدوارانه، جهادی، با اشراف میدانی بر مشکلات»» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار مسئولان نظام: ۱۳۹۸/۲/۲۴). امام خامنه‌ای یکی از عوامل اصلی امیدواری و قوت قلب مسلمانان جهان را مهدویت دانسته است (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۶: ۲۰۵) و مبرهن است که مدیریت جهادی برخاسته از تفکر مهدویت، حتی با شکست‌های فراوان ناامید و مأیوس نخواهد شد. از آنچه گفته شد مشخص می‌شود که در اندیشه تفسیر مدیریتی مقام معظم رهبری، با تکیه بر امیدبخشی به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی، می‌توان هم از نقاط ضعف دشمنان بهره جست و هم با پروراندن قوت و فرصت‌های جامعه، بیشترین بهره‌وری را به ارمغان آورد.

تلاش برای دستیابی به قدرت هدفمند

گروهی از آیات قرآن کریم مؤمنین را به قدرتمند شدن و کسب توانمندی تشویق کرده است. این آیات نیز به‌طور ضمنی زمینه‌ساز مدیریت جهادی و مبنای آن قرار می‌گیرند؛ زیرا لازمه مدیریت جامعه به نحو جهادی، کسب قدرت و توان برای تعیین و دستیابی به اهداف سازمانی در سازمان‌هایی با اهداف الهی است. مقام معظم رهبری نیز در موارد متعددی به این موضوع اشاره کرده و به آیات موردنظر استناد جسته‌اند. به بیان رهبری: «اگر یک ملّتی به خود نیاید، خود را قوی نکند، دیگران به او زور می‌گویند. خلاف بعضی ملّت‌ها که تا قوی شدن فاصله‌ی زیادی دارند، ما اولاً استعداد قوی شدن، زیاد داریم؛ امکانات و ظرفیت‌ها هم زیاد داریم؛ ملّت ما به سمت اقتدار ملّی هم راه افتاده است و راه زیادی پیموده است؛ من بر این اساس نقشه‌ی کلی سال ۹۳ را در این دو عنصر می‌بینم که در پیام اول سال عرض کردم: اقتصاد و فرهنگ با عزم ملّی و با مدیریت جهادی» (امام خامنه‌ای، بیانات در حرم مطهر رضوی، ۱۳۹۳/۱/۱). به بیان امام خامنه‌ای، آیه «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ

تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ» (انفال/۶۰) دستوری از جانب خداوند برای ما برای افزایش آمادگی و قدرت به نحو مستمر است (امام خامنه‌ای، بیانات در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی - نوشهر، ۱۳۹۷/۶/۱۸)؛ لذا همیشه باید هرچه می‌توانیم آماده و قدرتمند باشیم، با این کار بازدارنده است و دشمن را می‌ترساند (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار جمعی از فرماندهان ارشد نیروهای مسلح، ۱۴۰۲/۱/۲۷). در بیان مقام معظم رهبری، حرف اصلی این است که مسلمین بایستی در تمامی ابعاد هرروز قوی‌تر و کارآمدتر شوند (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۶: ۱۸۹). با توجه به بیانات فوق، می‌توان بیان داشت که اندیشه مدیریت امام خامنه‌ای که برآمده از تفسیر علمی آیات قرآن و دیدگاه قرآنی ایشان است، حاکی از این است که کسب قدرت و تلاش برای افزایش قدرت از مؤلفه‌های مدیریت جهادی است و مدیران جهادی برای قدرتمندی بیشتر سازمان و جامعه اسلامی بایستی تلاش ورزند تا بدان وسیله بتوان زمینه را برای مقابله با دشمنان فراهم ساخته و شکوفایی و رشد جامعه را برای نیل به اهداف دنیوی و اخروی میسر ساخت.

مدیریت اقتضایی

در بیان پارادایم علوم انسانی - اسلامی نزدیک‌ترین مفهوم به مدیریت اقتضایی، اصطلاح «بومی‌سازی» است. در بیان مقام معظم رهبری، لازمه پیشرفت و رفع نیازهای بومی در تمامی زمینه‌ها، بومی‌سازی علوم انسانی است (شمسایی، جعفری نژاد و آذین، ۱۳۹۹: ۲۵۱). ایشان بیان داشتند: «علوم انسانی کنونی در کشور بومی نیست، متعلق به ما نیست، ناظر به نیازهای ما نیست و مسائل ما را حل نمی‌کند» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار اساتید دانشگاه‌ها، ۱۳۸۹/۶/۱۴). در بیان وی: «در صدر اسلام نیز اقتضائات گوناگون و شرایط گوناگون، وظایف گوناگونی به وجود می‌آورده. یک روز خدای متعال می‌فرماید که «إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ» (انفال/۶۵) یک روز می‌فرماید: «فَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ صَابِرَةٌ يَغْلِبُوا مِائَتَيْنِ» (انفال/۶۶) یعنی یک روز باید با ده برابر بجنگند، یک روز با دو برابر باید بجنگند. در حکمت الهی بلاشک قصوری وجود ندارد، خب معلوم است، این مربوط به شرایط است» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۷/۶/۱۵). مفسرین نیز در تفسیر این آیات دلیل قوت و قدرت مضاعف مسلمین و یا سستی و ضعف آن‌ها را وابسته به میزان دانش و اعتقاد آنان به آرمان‌های اسلامی دانسته‌اند (مغنیه، ۱۴۲۴ ق/۳: ۵۰۶) و (سید قطب، ۱۴۲۵ ق/۳: ۱۵۵۰). لذا سبک مدیریت جهادی می‌طلبد تا نحوه مدیریت هر نوع جامعه مطابق به میزان دانایی و توانایی آن‌ها و نیز میل آنان به مسائل اجتماعی، جهاد و آرمان استقرار مدینه فاضله باشد که از مؤلفه‌های مهم در مدیریت جهادی هستند. این ویژگی، ظرفیت هضم و ادغام نظرات

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

متفاوت و بومی ساختن دانش‌های جدید بشری را نیز برای مسلمین جهان فراهم ساخته و زمینه انطباق‌پذیری با مسائل مستحدثه و مدیریت بهینه جامعه را در هر دوره و عصری مهیا می‌سازد.

بهره‌مندی از جامعیت اسلام

جامعیت دین اسلام یعنی اینکه دین اسلام در همه زمینه‌های زندگی فردی و اجتماعی انسان راهکار داشته و به مسائل زندگی بشریت توجه نشان داده است (جمالی، ۱۳۹۰: ۱۵). امام خامنه‌ای بیان می‌دارند که عرصه فعالیت دین اسلام تمام گستره زندگی بشریت است و این موضوع در آیات متعدد قرآن صریحاً بیان شده است. ایشان در این زمینه می‌فرمایند: «عرصه عظیم دخالت دین از قلب انسان «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا كَثِيرًا، وَ سَبِّحُوهُ بُكْرَةً وَأَصِيلًا» (احزاب/ ۴۱ و ۴۲) شروع و تا قتال با شیاطین «الَّذِينَ آمَنُوا يقاتلونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَ الَّذِينَ كَفَرُوا يقاتلونَ فِي سَبِيلِ الطَّاغُوتِ فَقاتلوا أولياءَ الشَّيْطَانِ» (نساء/ ۷۶) را دربر می‌گیرد. به بیان ایشان، اسلام در احکام مالی، یک‌جا می‌فرماید: «وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ» (حشر/ ۹) و «وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا» (نساء/ ۵) که یک امر شخصی است و یک جای دیگر می‌فرماید: «كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ» (حشر/ ۷)، «لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید/ ۲۵) و «خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا» (توبه/ ۱۰۳) یعنی تقسیم درست ثروت و عدالت اجتماعی که مسئله‌ی صد درصد اجتماعی است» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار میهمانان کنفرانس وحدت اسلامی و جمعی از مسئولان نظام، ۱۴۰۰/۸/۲).

همچنین ایشان در باب توجه اسلام در مسائل امنیتی به آیه «لَئِنْ لَمْ يَنْتَهِ الْمُنَافِقُونَ وَ الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ وَ الْمُرَجِفُونَ فِي الْمَدِينَةِ لَنُغْرِيَنَّكَ بِهِمْ» (احزاب/ ۶۰) و «وَ إِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ؛ وَ لَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ» (نساء/ ۸۳) استدلال فرمودند و نیز با بیان اینکه حداقل در دو آیه از قرآن، پیامبران، امام خوانده شده‌اند «وَ جَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَ أَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَ إِقَامَ الصَّلَاةِ» (انبیاء/ ۷۳) و «وَ جَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا» (سجده/ ۲۴)، استدلال می‌کنند که مسئله حاکمیت و مدیریت جامعه نیز در گستره دخل اسلام و قرآن است (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار میهمانان کنفرانس وحدت اسلامی و جمعی از مسئولان نظام، ۱۴۰۰/۸/۲). چنانچه از بیانات و استدلال قرآنی مقام معظم رهبری مشخص است، از نظر ایشان دین اسلام دین جامعی است که تمامی وجوه زندگی فردی و جمعی بشر، از جمله مدیریت جامعه را در برمی‌گیرد؛ اما بهره‌مندی از چنین ظرفیتی، نیازمند استفاده از سبک مدیریتی خاص به‌عنوان ابزار و وسیله است که

آن‌هم با توجه به بیانات صریح ایشان در موارد مختلف و بیان ضمنی وی در این بخش، به کارگیری مدیریت جهادی است.

تحلیل سوات (swot)

اتخاذ تصمیم‌های صحیح راهبردی، نیازمند تحلیل درست محیط درونی (نقاط قوت و ضعف) و بیرونی (تهدیدها و فرصت‌ها) سازمان است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۳). به بیان رهبری: «با توجه به آیه «یا ایها الذین آمنوا استجبوا لله و لرسوله اذا دعاکم لما یحییکم» (انفال/۲۴) اسلام ثابت کرده است که این ظرفیت را دارا است تا امت خود را به اعتلای مدنی و علمی و عزت و قدرت سیاسی نائل سازد. ایمان و مجاهدت و پرهیز از تفرقه، تنها شرط‌های تحقق این هدف بزرگ است و قرآن به ما می‌آموزد: «و لا تهنوا و لا تحزنوا و انتم الاعلیون ان کنتم مؤمنین» (آل عمران/۱۳۹) و می‌آموزد: «و الذین جاهدوا فینا لنهدینهم سبلنا و ان الله لمع المحسنین» (عنکبوت/۶۹) و می‌آموزد: «و اطیعوا الله و رسوله و لا تنازعوا فتفشلوا و تذهب ریحکم و اضربوا ان الله مع الصابین» (انفال/۴۶) ضعف این سه عامل (اطاعت خداوند و رسول او، دوری از نزاع و کشمکش‌ها، پناه بردن به صبر و استقامت)، امت اسلامی را امروز در وضع تأسف باری قرار داده است. در نظرگاه ایشان حداقل در دو قرن گذشته، دشمنان پیگیر و باتدبیر و برخی حکومت‌های مسلمان بی‌کفایت، در کنار عوامل و شرایط گوناگون تاریخی و سیاسی، در پدید آوردن این وضع، به شدت مؤثر بوده‌اند و ما امروز وارث گذشتگانیم» (امام خامنه‌ای، بیانات در آغاز هشتمین اجلاس سران کشورهای اسلامی، ۱۳۷۶/۹/۱۸).

یکی از اصلی‌ترین تهدیدها دشمن خارجی است که شناسایی آن به‌عنوان گام مهم در مدیریت راهبردی تهدیدها است. به بیان مقام معظم رهبری، غفلت از دشمن باعث چسپیدن به مسائل جزئی و اختلافات داخلی شده و زمینه را برای شکست از دشمنانی که همواره در کمین بوده/هستند فراهم می‌آورد (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۴: ۳۶). ایشان دشمن‌شناسی را از مؤلفه‌های مدیریت جهادی دانسته و بیان می‌دارند: «باید دشمن را شناخت، دید، دشمنی او را باید فهمید...وقتی این را فهمیدیم، برمی‌گردیم به دانشگاه؛ اینجا آن مدیریت جهادی که ما عرض کردیم، معنا پیدا می‌کند...معنای مدیریت جهادی در اینجا این است که توجه بکنید که حرکت علمی کشور و نهضت علمی کشور و پیشرفت علمی کشور مواجه است با یک چالش خصمانه...مدیریت هر بخشی از بخش‌های گوناگون این

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

عرصه‌ی عظیم، خواهد شد مدیریت جهادی» (امام خامنه‌ای، بیانات در دیدار اساتید دانشگاه‌ها، ۱۳۹۳/۴/۱۱).

از بیانات فوق و استدلال امام خامنه‌ای به آیات مشخص می‌گردد که در اندیشه‌ی ایشان، اسلام در ذات خود دارای ظرفیت و قدرت اعتلای پیروانش را دارد (قوت)، در مواجهه با مشکلات بیرونی و مبارزه با نابسامانی‌ها نیز می‌توان از فرهنگ جهاد بهره‌جسته و مقابله کرد (فرصت)، نزاع درونی جامعه‌ی اسلامی و ترس مسلمانان از قدرت پوشالی دشمنان نیز نقاط ضعف و تهدیدی به جان ملت مسلمان است که رفع و رجوع این معضلات صرفاً با تلاش مضاعف و پناه بردن به جهاد، صبر، اطاعت از خدا و رسول او و نیز توکل و احسان امکان‌پذیر خواهد بود و تمامی این ویژگی‌ها در مدیریت جهادی نهفته است.

کدگذاری محوری

در این مرحله بعد از جرح و تعدیل کدهای مستخرج در کدگذاری باز، به دسته‌بندی کدهای مزبور حول محور مشترک پرداخته و کدگذاری محوری صورت می‌پذیرد.

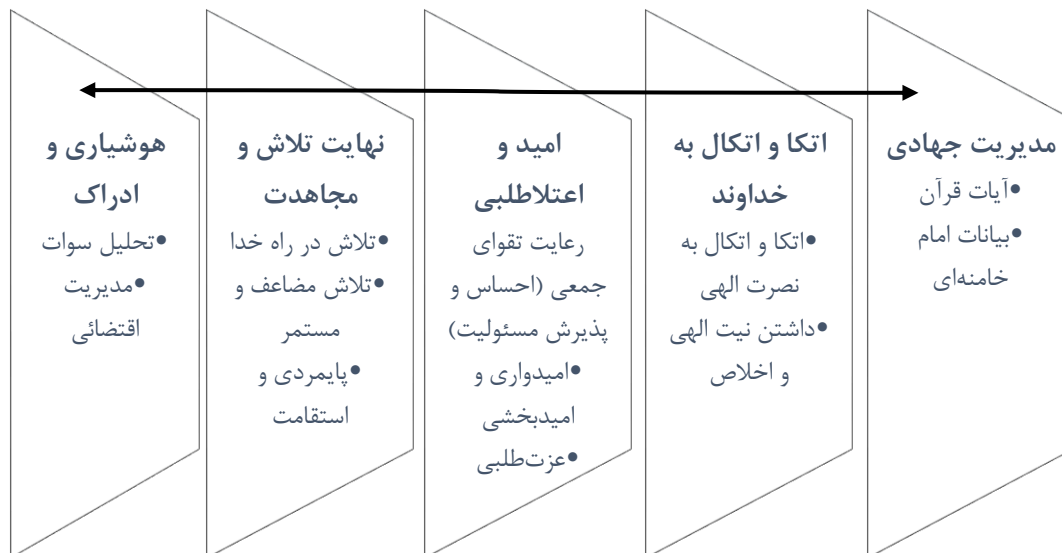
جدول ۲- کدگذاری محوری

ردیف	اندیشه‌های قرآنی امام خامنه‌ای	محورها (کد)
۱	اتکا و اتکال به نصرت الهی + داشتن نیت الهی	اتکا و اتکال به خداوند
۲	تلاش در راه خدا + تلاش مستمر، مضاعف و خستگی‌ناپذیر + پایمردی و استقامت	نهایت تلاش و مجاهدت
۳	تحلیل سوات + مدیریت اقتضایی	هوشیاری و شناخت
۴	عزت‌طلبی + امیدواری و امیدبخشی + رعایت تقوای جمعی	امید و اعتلاطلبی
۵	تلاش برای دستیابی به قدرت هدفمند + استفاده از ظرفیت ذاتی اسلام + هم‌افزایی و اتکا به امکانات داخلی	اعداد و استطاعت‌طلبی

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه تاکنون بیان گردید می‌توان گفت که بعد از تحلیل آیاتِ ناظر به مدیریت جهادی در بیان امام خامنه‌ای و انجام کدگذاری باز و محوری، در مرحله‌ی کدگذاری محوری، کدهای متعدد در مرحله‌ی قبلی باهم ترکیب یافته و محورهای پنج‌گانه را تشکیل داده است که بیانگر مهمترین مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن و برآمده از دیدگاه تفسیری و اندیشه‌ی قرآنی رهبری هستند. در ادامه با تعیین رابطه بین کدهای مذکور، به کدگذاری انتخابی و ارائه‌ی تئوری مدیریت جهادی برآمده از اندیشه‌های قرآنی امام خامنه‌ای پرداخته می‌شود.



شکل ۱- مدل نهایی تحقیق

چنانچه در شکل ۲ قابل مشاهده است، با توجه به مستندات قرآنی امام خامنه‌ای در حوزه مدیریت جهادی، تحقق مدیریت جهادی (مبتنی بر اندیشه‌های قرآنی امام خامنه‌ای) در گرو تحقق مؤلفه‌های متعدد آن است و آن نیز نیازمند تحقق چهار لایه است. **اولین لایه** تقویت معنویت و پاک‌سازی اندیشه بر مبنای اتکا و اتکال مدیران و کارمندان به خداوند حول چهار مؤلفه اصلی متوالی (مرحله ۱: اعتماد کامل به نصرت الهی، مرحله ۲: تقویت اخلاص و داشتن نیت الهی، مرحله ۳: نهادینه‌سازی توکل‌گرایی) است. **دومین لایه** که بعد از تحقق لایه اول آغاز می‌گردد، ایجاد و تقویت امید و اعتلاطلبی در سازمان و اندیشه مدیران سازمان‌هاست که خود به ترتیب مبتنی بر تحقق مؤلفه‌های تقوای جمعی، امیدبخشی و عزت‌طلبی است. **لایه سوم** و آخرین لایه نیز بذل نهایت تلاش و مجاهدت است. این لایه خود وابسته به تحقق ایجاد و تقویت روحیه جهادی در تمامی اعضای سازمان، تلاش بی‌دریغ، مستمر، مضاعف و همیشگی و در نهایت استقامت و پایمردی اعضای سازمان در راستای نیل به آرمان‌ها و تحقق اهداف موردنظر است. همچنین هوشیاری و ادراک نه به‌عنوان یک‌لایه، بلکه به‌عنوان فرالایه در تمامی مراحل تحقق مدیریت جهادی موردنیاز است که به نحو مستمر و دائمی با بهره‌گیری از سه ابزار دشمن‌شناسی، تحلیل سوات و مدیریت اقتضائی به رصد و ارزیابی دائمی مراحل قبلی پرداخته و انحرافات را اصلاح و مسیر طی فرایند را هموار می‌سازد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

منابع

- ۱) قرآن کریم.
- ۲) افتخاری، اصغر و زرگر زاده (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای، فصلنامه مدیریت نظامی، سال هجدهم، شماره دوم، تابستان، صص ۵۴-۸۷.
- ۳) پور صادقی، ناصر و ذاکری قزآنی (۱۳۸۸) "تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمانی در سه بعد رهبری، پیرو و زمینه"، تهران، پیام نور.
- ۴) تولایی، روح‌الله و شکوهیاری (۱۳۹۳)، ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال پنجم، شماره دوم، صص ۱۵-۳۷.
- ۵) جانی پور، محمد و ستوده نیا (۱۳۹۲) جهاد؛ مقوله فرهنگی - اعتقادی در چارچوب سبک زندگی اسلامی، دوفصلنامه پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآن کریم، سال چهارم، شماره اول، صص ۷۵-۹۲.
- ۶) جمالی، مصطفی (۱۳۹۰)، هویت علوم اسلامی؛ از دیدگاه روش‌شناختی، دوفصلنامه عیار پژوهش در علوم انسانی، سال سوم، شماره اول، صص ۵-۳۰.
- ۷) راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۴) "مفردات الفاظ القرآن"، تحقیق: صفوان عدنان داوودی، دمشق: دارالقلم و بیروت: الدار الشامیه.
- ۸) رضایی ورمزیار، فروزان و شرفی (۱۴۰۱)، شاخص‌های امیدآفرینی انتظار در مدل اسلامی پیشرفت در اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره هشتم، صص ۱۲۴-۱۶۷.
- ۹) رضائیان، علی (۱۳۸۷) "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ یازدهم، تهران: سمت.
- ۱۰) سروری، خلیل‌الرحمن (۱۳۹۸) "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ اول، کابل: عازم.
- ۱۱) شرتونی، سعید، ۱۳۷۴-۱۴۱۶، أقرب الموارد فی فصیح العربیة و الشوارد، تهران، منظمه الاوقاف و الشؤون الخیریة، دار الأسوة للطباعة و النشر.
- ۱۲) شمسایی، خسرو و جعفری نژاد، آذین (۱۳۹۹)، بومی‌سازی، راهکار مقابله با چالش کارکرد منفی احزاب سیاسی (معطوف به اندیشه سیاسی آیت‌الله خامنه‌ای)، دوفصلنامه پژوهش‌های سیاست اسلامی، سال هشتم، شماره هفدهم، صص ۲۲۵-۲۵۸.
- ۱۳) طباطبایی، محمدحسین (۱۳۹۰ ق) "المیزان فی تفسیر القرآن"، چاپ دوم، بیروت: موسسه الأعلمی للمطبوعات.

تحلیل مستندات قرآنی مؤلفه‌های مدیریت جهادی در اندیشه امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) / مستر حمی و حمیدی

- ۱۴) طباطبایی، محمدکاظم (۱۳۹۹)، برتری نیت بر عمل، دوفصلنامه حدیث حوزه، شماره پیاپی ۲۱، صص ۵-۱۸.
- ۱۵) قطب، سید (۱۴۲۵ ق) "فی ظلال القرآن"، چاپ سی و پنجم، بیروت، دار الشروق.
- ۱۶) کرمی، محمد و پرچ (۱۳۹۵) "مدیریت جهادی"، چاپ اول، تهران: براتی.
- ۱۷) محمودی، مهدی و مهکویی، خادم‌الحسینی و صابری (۱۳۹۸)، راهبردهای آزمایش مناطق مرزی ایران با به‌کارگیری مدل سوات و تحلیل شبکه‌ای | ان پی (مطالعه موردی: خراسان جنوبی)، فصلنامه جغرافیا، سال نهم، شماره سوم، صص ۴۹-۵۹.
- ۱۸) مغنیه، محمدجواد (۱۴۲۴ ق)، "التفسیر الکاشف"، چاپ اول، قم، دار الکتب الاسلامی.
- ۱۹) جمعی از نویسندگان (۱۳۹۸) "مقالاتی از اندیشه انقلاب اسلامی: تبیین اندیشه انقلاب اسلامی از منظر حضرت امام خمینی و حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای"، چاپ اول، تهران: نهضت نرم‌افزاری.
- ۲۰) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۹۱) "بیانات در نخستین اجلاس بین‌المللی بیداری اسلامی و پنجمین اجلاس بین‌المللی حمایت از انتفاضه مردم فلسطین"، چاپ اول، تهران: انتشارات انقلاب اسلامی.
- ۲۱) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۷۶) "حدیث ولایت: مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری"، ج ۴، تنظیم: دفتر مقام معظم رهبری، چاپ اول، قم: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۲۲) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۷۳) "راه امام راه ما: پیام به مناسبت سالگرد ارتحال حضرت امام خمینی"، چاپ سوم، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- ۲۳) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۸۵) "راهبردها در کلام رهبر: برگرفته از رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله خامنه‌ای"، چاپ سوم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ۲۴) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۸۹) "شکوه فرمان: مجموعه بیانات مقام معظم رهبری در سفر به قم"، تنظیم: موسسه فرهنگی - هنری راه فخر الائمه (علیهم‌السلام)، چاپ اول، قم: کتاب فردا.
- ۲۵) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۸۴) "گام بلند: گزیده بیانات مقام معظم رهبری در مراحل فرایند تحقق اهداف اسلامی"، چاپ پنجم، تهران: صادق آل محمد.
- ۲۶) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۸۸) "گلبرگ امین: فرهنگ انقلاب اسلامی"، ج ۲، گردآوری و تنظیم: محمد توکلی، چاپ اول، تهران: ساحل اندیشه.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

۲۷) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای (۱۳۸۷)، "منشور دولت اسلامی: بازخوانی مواضع و انتظارات مقام معظم رهبری از قوه مجریه در ۱۶ سال گذشته"، به کوشش: میثم موسی پور و محمدتقی کرامتی چاپ ششم، قم: پرتو ولایت.

۲۸) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای، وبسایت «khamenei.ir»، موضوعی، بیانات.

۲۹) مقام معظم رهبری، سید علی خامنه‌ای، وبسایت «khamenei.ir»، موضوعی، پیام‌ها.

۳۰) نجار، محمدعلی، مصطفی، ابراهیم، زیات، احمد حسن و عبدالقادر، حامد (۱۹۸۹)، "المعجم الوسیط"، استانبول: دار الدعوة.

۳۱) نجفی، محمد بن حسن (۱۲۷۴) "جواهر الکلام"، به کوشش قوچانی و دیگران، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۳۲) نوری، حسین (۱۳۶۶) "جهاد"، چاپ اول، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

Analysis of Qur'anic documents on the components of Jihadi management in the thought of Imam Khamenei

Mohammad Eisa.Mostarhami¹

Receipt: 10/09/2024 Acceptance: 26/03/2024

Rohullah Hamidi²

Abstract

According to the Holy Quran, the most important management style is "jihadi management" and has confirmed and emphasized it in several verses. The Supreme Leader with several decades of management experience at the highest level, inspired by the management teachings of the Holy Quran, explained this management method and considered it a tool for the realization of the new Islamic civilization. This research, with a practical approach, analyzed, examined and coded the verses cited by the Supreme Leader in charge of jihadi management, and it was completed by using the Grounded Theory method. The result of the research showed that in the Quranic thought of Imam Khamenei, in order to realize and objectify Jihadi management, it is necessary to first realize the three layers of "reliance on God", "hope and ambition" and "ultimate effort and perseverance" and fully and Tom should be institutionalized in the management style of the organization, and in the next stage, "vigilance and continuous monitoring of the surrounding environment" as a general and comprehensive layer in all directions and Organizational requirements should be taken care of.

Key words

Holy Quran, Imam Khamenei, Jihadi management, documents of Jihadi management.

1-Member of the Faculty of Quran and Sciences. Higher Education Complex of Quran and Hadith of Al-Mustafa International University, Qom, Iran. Dr.mostarhami@chmail.ir

2-Doctoral Scholar of Quran and Sciences (Management Major), Higher Education Complex of Quran and Hadith of Al-Mustafa International University, Qom, Iran. (Corresponding Author) ruh.hamidi69@gmail.com



نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی

رضا فتحی^۱

سیدرسول آقادات^۲ تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶

مهربان‌های‌بیکانی^۳

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تبیین نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء نظام حکمرانی می‌باشد. پژوهش پیش رو کیفی و با رویکرد اکتشافی بر مبنای نظریه داده بنیاد انجام گرفته است. جامعه نمونه شامل نمایندگان فعلی و ادوار مجلس شورای اسلامی و خبرنگاران مربوطه بوده است. حجم نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری نظری انتخاب گردید. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه، استفاده از منابع و متون انجام گرفته است. تحلیل یافته‌ها در دو بخش اثرات شفافیت پارلمانی با ۱۶ مقوله و پیامدهای شفافیت پارلمانی با ۱۳ مقوله نشان داد که شفافیت نقش بسیار مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در جلوگیری، کشف و مقابله با فساد داشته و به عبارتی شاقول سدکننده و پیشگیری‌کننده از فساد، زد و بند و کجی‌ها و انحرافات و تحقق عدالت اجتماعی در مجلس شورای اسلامی بوده است. به جهت مشارکت مردمی در نظارت بر اعمال و رفتار نمایندگان خود و اعمال نظرات آنان، راه رشد و بالندگی جامعه نیز هموار شده و مردم به‌نظام و کارگزاران خود اعتماد پیدا می‌کنند و در سایه این اعتماد سرمایه اجتماعی کشور افزایش می‌یابد و در نتیجه پایه‌های حکمرانی مستحکم‌تر خواهد شد.

کلمات کلیدی

شفافیت، پاسخگویی، کارآمدی، سرمایه اجتماعی، حکمرانی

۱- گروه علوم سیاسی و روابط بین‌الملل، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. rf8467464@khuisf.ac.ir

۲- گروه مدیریت، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، ایران. (نویسنده مسئول) rasool_aghadavood@yahoo.com

۳- گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. m.paykani@khuisf.ac.ir

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های حکمرانی خوب، شفافیت می‌باشد. شفافیت در مجلس شورای اسلامی به‌عنوان مهم‌ترین نهادی که وظیفه نمایندگی جامعه را در امور تقنینی و نظارتی به عهده دارد می‌تواند علاوه بر ارتقاء سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد متقابل مردم و حاکمیت و گسترش عدالت اجتماعی، کارآمدی نظام حکمرانی را نیز اصلاح و ارتقاء دهد. گرچه عدالت به معنای واقعی آن در زمان حکومت جهانی امام زمان (عج)، محقق خواهد شد ولی در حکومت و نظام اسلامی بایستی تمام جهت‌گیری‌ها در این راستا هماهنگ و اجرایی گردد. مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب هم به موضوع عدالت اشاره داشته و فاصله بین هست‌ها و باید‌ها را در مبحث عدالت متذکر شده و تلاش همه‌جانبه برای تحقق حداکثری عدالت را گوشزد نموده‌اند. برقراری عدالت و قسط و عدل که یکی از اهداف الهی از ارسال رسل و انزال کتب نیز می‌باشد "لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ" (سوره حدید، آیه ۲۵)، رابطه معکوسی با فساد و ویژه خواری دارد؛ و یکی از مهم‌ترین اصولی که می‌تواند جلوی فساد و ویژه خواری را بگیرد و با افزایش اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی نظام حکمرانی اسلامی را ارتقاء داده و پایه‌های آن را مستحکم نماید موضوع شفافیت به‌خصوص شفافیت پارلمانی می‌باشد. از بدو تشکیل مجلس شورای اسلامی مصوباتی در خصوص شفافیت در مجلس شورای اسلامی مصوب گردیده است که این مصوبات یا سیاست‌ها در جهت اجرایی شدن شفافیت در مجلس شورای اسلامی و پاسخگویی هرچه بیشتر مجلس و نمایندگان در دو بعد ساختاری و رفتاری به موکلان خود یعنی مردم جامعه می‌باشد. گرچه جامع‌ومانع بودن سیاست‌های شفافیت اتخاذشده در مجلس شورای اسلامی محل اشکال است، با این‌وجود سیاست‌های موجود به‌درستی اجرانشده است؛ که اگر این سیاست‌ها نیز به‌درستی اجرا و مورد ارزیابی قرار می‌گرفت چه‌بسا جایگاه مجلس شورای اسلامی به‌عنوان یک‌نهاد مستقل عدالت‌خواه و پاسخگو به جامعه ارتقای چشمگیری می‌یافت و باعث افزایش اعتبار و اعتماد میان جامعه و مجلس و در نتیجه افزایش سرمایه اجتماعی می‌گردید. هدف این پژوهش تبیین نقش و جایگاه شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی از طریق به رسمیت شناختن حقوق مردم و موکلین، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و قانونمندی نمایندگان و وکلا، کاهش فساد و رانت و برقراری عدالت و امنیت اجتماعی در جهت رسیدن به حکمرانی متعالی می‌باشد.

مبانی تحقیق

حکمرانی

وجه مشترک تمامی تعاریف ارائه‌شده در خصوص حکمرانی ناظر بر نقش دولت در تعامل با دیگر نهادهای تأثیرگذار در جامعه از جمله بخش خصوصی و نهادهای مدنی به‌منظور کسب رضایت شهروندان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

و رفاه عمومی اشاره دارد. حکمرانی مفهومی پیچیده و چندوجهی است که به‌سختی می‌توان به‌روش‌های دقیق آن را تعریف کرد. محققان واژه حکمرانی را از رویکردهای متفاوتی تعریف کرده‌اند، اما به بیان ساده، حکمرانی فرآیند تصمیم‌گیری و فرآیندی است که توسط آن تصمیم‌ها اجرا می‌شوند (یا اجرا نمی‌شوند). پارامترهای زیر برای حکمرانی خوب شناسایی شده است. بر اساس تعاریف ارائه‌شده توسط سازمان‌های بین‌المللی، دولت باید باشد مشارکتی، اجماع محور، مسئولیت‌پذیر، شفاف، پاسخگو، مؤثر و کارآمد؛ و همچنین عادلانه و شاملیت داشته؛ درعین حال از حاکمیت قانون پیروی می‌کند. از همه مهم‌تر اینکه به مردم خود اطمینان می‌دهد که حکومت‌عاری از اعمال فساد خواهد بود. علاوه بر آن، دولت باید در تصمیم‌گیری‌های خود، دیدگاه اقلیت‌ها را در اولویت قرار داده و به صدای آسیب‌پذیرترین گروه از افراد جامعه گوش دهید. (ali,2015:67-68). حکمرانی عبارت است از فرایند قاعده‌گذاری، اجرای قواعد، بررسی، نظارت و کاربست بازخوردها با اعمال قدرت مشروع و به‌منظور دستیابی به هدف مشترکی برای همه کنشگران و ذینفعان در چارچوب ارزش‌ها و هنجارها در محیط یک سازمان یا یک کشور است. (مدرسه حکمرانی شهید بهشتی). در تعریفی دیگر، حکمرانی، توانایی یک دولت برای وضع و اجرای قوانین و ارائه خدمات، بدون توجه به دموکراتیک بودن یا نبودن آن دولت تعریف شده است. (Fukuyama,2013). بر طبق برنامه توسعه سازمان ملل، حکمرانی خوب مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اصلی با مؤلفه‌هایی همچون شفافیت، مشارکت، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و حاکمیت قانون است که به افراد ضعیف و بی‌پشتوانه اجازه می‌دهد تا از طریق مشارکت به قدرت برسند و درعین حال با پاسخگو کردن دولت‌ها و بخش‌های خصوصی و عمومی، از خودشان در برابر اقدامات خودسرانه و غیرقابل کنترل آن‌ها (دولت‌ها و...) محافظت نمایند. (UNDP, 2002). در حکمرانی خوب، تنظیم رابطه و تعامل میان سه نهاد عمده یعنی، دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی می‌تواند توسعه اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد. این تأثیر و تأثرها در صورتی به وجود خواهند آمد که روابط میان اجزاء مذکور در حکمرانی خوب به‌درستی تعریف و وظایف هر یک به نحو مطلوبی شناخته‌شده و تعاملات بر اساس تفکیک وظایف هر بخش صورت پذیرد، در این صورت انتظار می‌رود که در سایه این تعاملات صحیح و دقیق، شاخص‌های گوناگون اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه بهبود یابد و توسعه انسانی پایدار خواهند داشت. افراط و تفریط در تعاملات و انحراف از وظایف تعریف‌شده می‌تواند بهبود شاخص‌های مذکور را نیز به همان درجه انحراف تحت تأثیر منفی قرار داده و موجب تقلیل شاخصه‌های توسعه انسانی پایدار گردد. (رزمی و همکاران، ۱۳۹۴). در تشبیت و تداوم حکمرانی خوب، توجه به ویژگی‌های قومی، قبیله‌ای و فرهنگ و عقاید و آداب و رسوم محلی نوع

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

دیگری از حکمرانی را تحت عنوان حکمرانی سالم متبلور می‌سازد که علاوه بر جنبه‌های مثبت حکمرانی خوب از جمله رفاه عمومی و اجتماعی، تأکید بر معیارها و روش‌های متأثر و متنوع حکمرانی در کشورهای مختلف را عرضه می‌کند. در حکمرانی متعالی، حکومت از آن خداست که به صورت امانت در دست بندگان شایسته خداوند برای راهبری و هدایت جامعه استفاده و رابطه بین حاکمان و مردم بر اساس موازین الهی (نصب الهی) و مقبولیت عمومی تنظیم و در سایه این رابطه ارزشی بر اساس اجرای قسط و عدل در جامعه، سعادت و کمال دنیوی و و اخروی جامعه را رقم می‌زند. (مدرسه حکمرانی شهید بهشتی)

مؤلفه‌های حکمرانی خوب

آرایی و همکاران (۱۳۹۶) به نقل از منابع و سازمان‌های بین‌المللی در خصوص مؤلفه‌های حکمرانی خوب موارد ذیل را برشمرده‌اند:

- مشارکت: نقش مردم در ایجاد حکمرانی در کنار سایر اضلاع حکمرانی نقشی تعیین‌کننده می‌باشد. این نقش می‌تواند به واسطه مشارکت در امور حاکمیت و حکمرانی به صورت مستقیم و یا از طریق موکلینی که انتخاب می‌کنند و به آن‌ها حق تعیین اولویت‌ها و برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در امور را واگذار می‌نمایند محقق می‌شود. فقدان مؤلفه اساسی مشارکت مردمی، پایه‌های حکمرانی مطلوب را با چالش اساسی مواجه می‌نماید.

- حاکمیت قانون: بدون قانون جامعه به سمت هرج‌ومرج و آناارشی کشیده شده و در چنین جامعه‌ای اهداف حکمرانی خوب و مطلوب قابل تحقق نمی‌باشد. برای نیل به این منظور لازم است، قوانینی توسط نهادهای قانون‌گذار و... در راستای تنظیم روابط و ایجاد امنیت برای شهروندان تقنین گردد و جهت اطمینان از اجرای قوانین، نهادهایی همچون سیستم پلیسی و قضایی ایجاد و به وظایف خود اقدام نمایند.

- پاسخگویی: مسیر پاسخگویی به مردم از مسیر شفافیت می‌گذرد به عبارتی هرچه امور شفاف‌تر و شیشه‌ای‌تر باشد به سبب در معرض دید و قضاوت قرار گرفتن امور و عاملین آن توسط مردم، درجه پاسخگویی نیز افزایش می‌یابد.

- وفاق عمومی: در یک سیستم حکمرانی خوب افراد، گروه‌ها، نهادها و ذینفعان متعددی وجود دارند که منافع هریک از آن‌ها تابع شرایطی بوده و در برخی از موارد در تعارض با منافع دیگر ذینفعان قرار دارد. لذا یکی از بایسته‌های حکمرانی خوب ایجاد بستر و فضایی جهت رسیدن به بیشترین اجماع

حول منافع مشترک در جامعه می‌باشد.

- **حقوق مساوی:** در جامعه‌ای که سیستم حکمرانی خوب، حاکم است، توجه به حقوق اساسی جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است. اینکه در این جامعه افراد به این احساس مشترک برسند که از حقوق مساوی برخوردار بوده و نسبت به آن‌ها تعدی و ظلمی صورت نمی‌گیرد.

- **اثر بخشی و کارآیی:** استفاده مطلوب و بهینه از منابع در اختیار حاکمیت در جهت ایجاد بهترین بازدهی و ارزش افزوده به منظور بیشترین رفاه جامعه بایستی همواره به‌عنوان یکی از اصول مسلم در حکمرانی خوب مورد توجه قرار گیرد.

- **مسئولیت‌پذیری:** حاکمان و مسئولین و گروه‌ها در حکمرانی خوب وظیفه‌دارند نسبت به مسائل محول شده از طرف جامعه به آن‌ها بوده و نسبت به رفع دغدغه‌مند مشکلات و مسائل جامعه کوشا بوده و در قبال حتی جزئی‌ترین مسائل جامعه خود را مسئول بدانند.

- **شفافیت:** زمانی که حاکمیت زمینه دسترسی تمام ذینفعان جامعه اعم از جامعه مدنی و بخش خصوصی و دیگر ارکان حاکمیتی به اطلاعات حکمرانی را فراهم و تسهیل می‌نماید می‌توانیم مدعی شویم که شفافیت در حکمرانی تحقق یافته است. شفافیت یعنی دسترسی هر دو بخش عمومی (عامه مردم) و دولتی (افراد تشکیل‌دهنده دولت) به اطلاعات و نیز شفافیت فرآیندها، قوانین و تصمیمات دولت. (استفان ای^۴، ۱۳۹۵ ص ۳۲). سازمان شفافیت بین‌الملل^۵ در تعریف شفافیت چنین آورده است: شفافیت در مورد روشن کردن قوانین، برنامه‌ها، فرآیندها و اقدامات است و هدف آن پاسخ به این سؤالات است که بدانیم چرا، چگونه، چه چیزی و چقدر. شفافیت تضمین می‌کند که مقامات دولتی، کارمندان دولت، مدیران، اعضای هیئت‌مدیره و تجار به‌طور قابل‌مشاهده و قابل‌درک عمل می‌کنند و در مورد فعالیت‌های خود گزارش می‌دهند؛ و این بدان معناست که عموم مردم می‌توانند آن‌ها را مورد بازخواست قرار دهند. این مطمئن‌ترین راه برای محافظت در برابر فساد است و به افزایش اعتماد به مردم و نهادهایی که آینده ما به آن‌ها بستگی دارد کمک می‌کند.

دامنه شفافیت می‌تواند در حوزه‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و... باشد. شفافیت رابطه معکوسی با فساد دارد به‌گونه‌ای که با افزایش شفافیت، فساد کاهش خواهد یافت و دلیل آن‌هم این است که به لحاظ افشای اطلاعات و رفتاری که موضوع شفافیت می‌باشد، نظارت عمومی و تخصصی بر نحوه عملکردها افزایش یافته و به لحاظ اینکه فردی که نمایندگی و وکالت مردم را در امور جامعه عهده‌دار است، بایستی در قبال رفتار، اقوال و تقریرات خود در قبال جامعه پاسخگو باشد.

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

با توجه به قاعده "اصیل، وکیل" و از آنجایی که در اداره امور جامعه نقش وکیل به حکومت داده شده است و این نقش و اختیار از جانب اصیل که مردم جامعه می‌باشند در اختیار حکومت قرار گرفته است بنابراین یک حق مسلم برای مردم (اصیل) است که در جریان امور حکومتی و قوانین و ضوابط و فرآیندهای مربوطه قرار گرفته و به نحوی در جریان امور کارگزاران و در مواردی ناظر بر اعمال آن‌ها باشند. (بوذر جمهری، ۱۳۸۷، ص ۶۰).

شفافیت در اسلام

حضرت علی علیه‌السلام در نامه ۵۰ نهج‌البلاغه خطاب به سپاهیان خود به یک حق عمومی اشاره داشته و آن در معرض عام قرار گرفتن امورات حکومت و خودداری از پوشاندن این امور مگر در امور مربوط به امنیت و جنگ به سبب اینکه اطلاعات نظامی و امنیتی از دسترس دشمنان مصون مانده و جلوی نقشه‌ها و ضربه‌هایی که در اثر توطئه بر علیه اسلام و حکومت اسلامی از ناحیه دشمنان متصور است ناکام بماند.

رهبر معظم انقلاب در خصوص شفافیت می‌فرماید: "معنای شفافیت این است که «مسئول در جمهوری اسلامی عملکرد خودش را به‌طور واضح در اختیار مردم قرار بدهد.» (خطبه‌های نماز عید سعید فطر ۲۹/۰۶/۱۳۸۸). همچنین ایشان، عدم شفافیت را به فضای غبارآلود تشبیه نموده‌اند که منافع و مقاصد دشمنان در این فضا تأمین می‌گردد ولی شفافیت به جهت ماهیت فساد ستیزی نهفته در درون خود، چون به صلاح و مصلحت و سالم‌سازی تمام شئون جامعه کمک می‌نماید لذا اهداف و مطامع مستکبران به جهت تفاوت ماهوی با اهداف اسلامی به خطر می‌افتد لذا آن‌ها از فضای شفاف جامعه اسلامی نگران و ناخشنودند ولی از فضای غیر شفاف و غبارآلودی که بستر ساز بی‌عدالتی و فساد است خشنود می‌گردند. پس تمام تلاش خود را برای ضربه زدن به این حرکت و ناکام گذاشتن آن بکار می‌گیرند.

اندیشکده «شفافیت برای ایران» (۱۳۹۹) در یک تقسیم‌بندی قلمرو شفافیت را به دو حوزه کلی تقسیم کرده است: شفافیت سیاسی (حاکمیتی) و شفافیت اطلاعاتی (اقتصادی). در شفافیت سیاسی، عمده تمرکز بر راهبردهایی همچون مبارزه با فساد، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو کردن مسئولین یک کشور، شایسته‌سالاری صاحبان مناصب، مشارکت مردم در نظارت و ارزیابی، مشارکت مردم در فرآیندهای تصمیم‌سازی است. «شفافیت اطلاعاتی» یا «شفافیت اقتصادی» یعنی دانش کافی و لازم و در زمان لازم و در محل‌های لازم در اختیار دستگاه‌های مختلف حاکمیت قرار داشته باشد تا بتوانند در سطوح مختلف یک فرایند تصمیم‌گیری، حسن عملکرد را از خود نشان دهند. در شفافیت اطلاعاتی،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

عمده تمرکز بر راهبردهایی همچون، ارتقاء توان تصمیم‌گیری حاکمیت، ارتقاء توان اجرای حاکمیت، ارتقاء توان نظارت حاکمیت می‌باشد. بالکین^۶ (۱۹۹۹) شفافیت را دارای سه حوزه تحلیلی مجزا می‌داند که اغلب باهم کار می‌کنند. اولین نوع شفافیت، شفافیت اطلاعاتی است: دانش درباره بازیگران و تصمیمات دولتی و دسترسی به اطلاعات دولتی. شفافیت اطلاعاتی را می‌توان با الزام به بیانیه‌های عمومی در مورد دلایل اقدام دولت، یا الزام افشای اطلاعاتی که دولت جمع‌آوری کرده است، نوع دوم شفافیت، شفافیت مشارکتی یعنی توانایی مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سیاسی از طریق نمایندگی عادلانه، مشارکت مستقیم. نوع سوم شفافیت، شفافیت پاسخگویی است.

شفافیت پارلمانی

شفافیت پارلمانی رویکردی است که تلاش دارد زمینه نظارت همگانی در پارلمان را از طریق انتشار دقیق و با کیفیت اطلاعات پارلمانی فراهم آورد (الماسی و همکاران، ۱۳۹۷). فرآیند تصمیم‌گیری در پارلمان دموکراتیک به صورت آشکار انجام می‌شود. استدلال برای تصویب یا رد لایحه یا مجوز استفاده از بودجه و استفاده از حق استفساریه به عنوان ابزاری برای نظارت بر قوه مجریه همه با مشورت و آگاهی مردم صورت می‌گیرد. پارلمان منتخب دموکراتیک طیف وسیعی از منافع عمومی را نمایندگی می‌کند و مناسب‌ترین مکان برای طرح شکایات، درخواست‌ها و خواسته‌های مردم است. از سوی دیگر، پارلمان نیز محلی است که در آن در مورد ترجیحات مردم بحث می‌شود و سپس به صورت سیاست‌ها و برنامه‌ها تدوین می‌شود. این بیان منافع و ترجیحات عمومی معمولاً در محصولات قانونی که به سیاست‌های ملی در مورد مشکلات جمعی تبدیل می‌شوند، بیان می‌شود. با این کارکردها، پارلمان عنصر حیاتی قدرت دولتی در یک نظام سیاسی دموکراتیک است. قوه مقننه (پارلمان) نقش مهمی در ایجاد یک دولت دموکراتیک و حکومت‌داری خوب دارد. نقش پارلمان به عنوان نهاد دولتی که وظیفه تولید قانون، اعمال نظارت بر قوه مجریه، تنظیم بودجه و مجوز استفاده از منابع عمومی و نمایندگی منافع عمومی را بر عهده دارد، فوق‌العاده مهم هستند. این نقش کلیدی به ایجاد محیطی کمک می‌کند که برای ارتقای رشد و تضمین مسئولیت‌پذیری و شفافیت همه نهادهای دولتی باشد. (prarsojo, 2009). ویژگی‌های حیاتی و ماهوی پارلمان شفاف از جمله نمایندگی، نظارت و پاسخگویی لازمه یک مجلس شفاف است. (Kassem, 2017)^۸.

روش تحقیق

اگرچه هر یک از رویکردهای مختلف برای تفسیر داده‌ها اهمیت متفاوتی قائل‌اند، با این حال تفسیر داده‌ها در قلب تحقیق کیفی جای دارد. (فلیک^۹، ۱۹۵۶، ۳۲۸). یکی از استراتژی‌های پژوه کیفی،

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

تئوری مفهوم‌سازی بنیادی است. در این استراتژی پژوهشگر با ورود به محل بررسی (برای مثال یک سازمان) موردی را برای مطالعه انتخاب می‌کند. از طریق بررسی اسناد و مدارک و مصاحبه‌های مختلف نوعی تئوری که بیانگر عوامل مؤثر بر پدیده‌های موردبررسی است را تعیین می‌کند؛ یعنی در ابتدا مفاهیم، مقوله‌ها و مؤلفه‌های مؤثر بر پدیده‌های موردبررسی را تعیین و روابط بین آن‌ها را مشخص می‌کند. (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۵۵). استراوس و کوربین فرآیند کدگذاری را به سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تقسیم کرده‌اند و فرآیند تحلیل از کدگذاری باز آغاز شده است و در حالت ایده آل به کدگذاری انتخابی ختم خواهد شد. رسیدن به کدگذاری انتخابی و تدوین نظریه برای تمامی پژوهش‌هایی که به این شیوه انجام می‌شوند ضروری و یا ممکن نیست و می‌توان کار را در مرحله ارائه مفاهیم و تجزیه و تحلیل آن‌ها به پایان رساند (استراوس، کوربین^۱، ۱۳۸۵، ۱۱۷).

در این پژوهش که بر اساس رویکرد داده بنیاد انجام شده، متن مصاحبه‌ها بر اساس حوزه محتوایی و تشخیص شباهت و تفاوت گفته‌ها کدگذاری، استخراج و خلاصه شدند و هر مصاحبه، قبل از مصاحبه بعدی، کدگذاری شده است. نحوه کار بدین صورت بوده است که پس از انجام مصاحبه‌ها و یا دسترسی به منابع آرشیوی موجود، متن مصاحبه‌ها از روی صوت‌های ضبط شده پیاده‌سازی و در قالب نوشتار درآمدند. جهت انجام کدگذاری از نرم‌افزار مکس کیو دی ای نسخه ۲۰۲۰ استفاده گردید که به لحاظ قابلیت‌های فراوان و جذاب این نرم‌افزار کمک بسیار شایانی در امر کدگذاری صورت پذیرفت. متن سؤالات بر اساس کدگذاری صورت گرفته از مصاحبه قبلی ویرایش، اصلاح، بازنگری و تقویت می‌گردید به گونه‌ای که مقوله‌های محوری موضوع پژوهش را قوام دهد. فرآیند کدگذاری تا جایی ادامه یافت که اشباع نظری فراهم گردید یعنی به مرحله‌ای از انباشتگی داده‌ها رسیدیم که دیگر داده یا اطلاع جدیدی به اطلاعات گردآوری شده قبلی اضافه نمی‌گردد. در این مرحله فرآیند کدگذاری متوقف و به تحلیل کدهای استخراج گردیده و تعیین روابط بین مقولات محوری به منظور تدوین نظریه بر اساس نظریه داده بنیاد در قالب خط داستانی اقدام گردید.

با توجه به موضوع پژوهش و اهداف تعریف شده برای آن جامعه آماری مدنظر عبارت‌اند از نمایندگان فعلی و ادوار مجلس شورای اسلامی، خبرگان و نخبگان مطلع در خصوص موضوع پژوهش. پژوهشگر در مصاحبه‌های کیفی معمولاً با نمونه‌ای غیر احتمالی و از نوع هدفمند، سروکار، دارد. هنگامی که قصد مصاحبه با افراد مطلع وجود داشته باشد، نمونه‌گیری از نوع نظری است. در این روش نمونه‌گیری، پژوهشگران با افزودن هر مورد به افرادی که مصاحبه می‌کند درک نظری بیشتری از موضوعی که مورد مطالعه قرار داده است می‌یابد و این کار را تا جایی ادامه می‌دهد که مصاحبه‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

بیشتر عملاً سود نظری بیشتری برای او نداشته باشد (تیلور و باگدان^{۱۱}، ۱۹۹۸ به نقل از سید امامی، ۱۳۹۱، ۳۰۰).

در پژوهش کنونی تعداد نمونه‌های انتخاب‌شده ۱۷ نفر شامل ۱۱ نماینده مجلس و ۶ نفر از خبرگان مطلع به موضوع می‌باشند که در جدول شماره ۱ مشخصات و ویژگی‌های نمونه‌های انتخاب‌شده ارائه گردیده است.

جدول (۱): مشخصات آمار جدول شماره توصیفی مصاحبه‌شوندگان

تعداد نفرات	مشخصات جامعه‌شناختی
۱۷	تعداد کل مصاحبه‌شوندگان
۱۱	کل نمایندگان مجلس شورای اسلامی
۶	خبرگان مرتبط با موضوع
۶	مصاحبه‌های زنده صورت گرفته با نمایندگان
۵	مصاحبه‌های آرشیوی برنامه‌های صداوسیما و سایر رسانه‌ها با نمایندگان
۶	مصاحبه‌های آرشیوی برنامه‌های صداوسیما با خبرگان

یافته‌ها

کدهای استخراج‌شده در خصوص آثار و پیامدهای شفافیت پارلمانی به شرح جدول ۲ و ۳ ارائه می‌گردد:

آثار شفافیت پارلمانی

جدول (۲). چکیده مصاحبه‌های انجام‌شده با نمایندگان و خبرگان مورد نظر و کدهای احصاء

شده در خصوص آثار شفافیت پارلمانی

کد معرفی	شرح کد	مقوله محوری	کد گزینشی
LP5	آنچه درباره نظارت بر رفتار و اعمال نمایندگان مطرح است صرفاً رسیدگی به تخلف و اعمال و رفتار دور از شأن یک نماینده نیست بلکه نظارت بر عملکرد و کارآمدی یک نماینده است که موجبات توانمندسازی و شفافیت عملکرد نمایندگان مجلس شورای اسلامی را فراهم می‌سازد.	توانمندسازی و شفافیت عملکرد نماینده	شفافیت عملکرد نماینده
LN3	قطعاً اگر این قانون (شفافیت) اجرا شود اولین حسنش این است که نمایندگان مجلس، وزراء، قضات، خیلی محتاطانه عمل خواهند کرد؛ یعنی دیگر، با هر صاحب زر و زوری رفت‌وآمد نمی‌کنند و اگر قرار هم باشد با صاحب زر و زوری ارتباط داشته باشد، ارتباطشان شفاف بشود؛ و مردم بتوانند بفهمند.	ارتباطات شفاف	

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

LP4	برای شفافیت آراء نمایندگان دلایل مختلفی مانند ارتقای نظارت مردمی، ارتقای نظارت احزاب و نهادهای سیاسی، ارتقای نظارت رسانه‌ها، کاهش فساد و پاسخگو ساختن نمایندگان بیان شده است.	ارتقاء نظارت مردمی، رسانه‌ها و احزاب	ارتقاء نظارت همگانی
LN5	وقتی یک دوربینی، یک نظارتی، یک اشرافی بر یک مجموعه وجود داشته باشد یک دقت بیشتری برای اتخاذ تصمیم لحاظ می‌شود و این شفافیت سبب می‌شود که آن نظارت، تقویت بشود و مردم به‌نوعی اعمال نظارت می‌کنند	تقویت نظارت	
LP2	چقدر ما چوب این عدم شفافیت را خوردیم. مجلسی که ۸۰-۹۰ نفرشان به خاطر پرونده‌های اقتصادی رد می‌شوند، از کجا آب می‌خورد. از شفافیت یا عدم شفافیت آب می‌خورد؟ این مسئول اگر برای هر کدام از آن اقدامات اقتصادی‌اش زیر ذره‌بین بود اصلاً امکان این را پیدا می‌کرد؟	زیر ذره‌بین رفتن اقدامات اقتصادی نماینده	
LN5	بالتبع مجلس شفاف می‌تواند راه بسیاری از ناهمواری‌ها، کجی‌ها را بر اساس این شفافیت، محدود بکند و این امکان را می‌دهد که آگاهانه‌تر، تصمیمات اتخاذ بشود چون به نظر مردم می‌رسد.	تصمیمات عالمانه‌تر تحت نظارت مردم	تصمیم‌گیری و تخصصی و کارشناسی
LP2	برای اینکه آدم متخصص با تخصصش تصمیم می‌گیرد نه با زد و بندش، نه با قول و قرارش پشت پرده‌اش. ما اتفاقاً با شفافیت کمک می‌کنیم به متخصص که توی تصمیم‌گیری بیاد.	تصمیم‌گیری تخصصی	
E1	نکته مهم این است که هدف این طرح، مسئولیت‌پذیرتر کردن نمایندگان مردم است. وقتی شما آمدی، شفاف اعلام کردید که من به این وزیر رأی اعتماد دادم یا ندادم، با این قانون موافقم یا مخالفم، با طرح سؤال موافقم یا مخالفم، با استیضاح فلان وزیر موافقم یا مخالفم، این باعث می‌شود که در آینده هر نتیجه‌ای در پی این تصمیم اتفاق افتاد، شما در برابرش مسئول باشید.	مسئولیت‌پذیرتر کردن نماینده	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی
E5	کل حرف آقایان در مورد نقد شفافیت آرا این است که می‌گویند فشاری که افکار عمومی ایجاد می‌کند و شما ممکن است کارشناسی و کارآمد تصمیم نگیرید، اما شما دقت کنید این آدم جای دیگه‌ای هم باید پاسخگو باشد. ایشان یک رفت‌وآمدی دارد توی فضای کارشناسی، دیگه اعتباری ندارد این آدم بی‌اعتبار می‌شود.	پاسخگویی در فضای کارشناسی	
LP3	از طرف دیگر عایدی‌اش چیست؟ ممکن است نتیجه مقاومت، یک محصول شیرین است و محصول شیرین ممکن است هزینه داشته باشد و اون هزینه شیرین است به نظر من خروجی‌اش می‌شود ورود نمایندگان شجاع‌تر و نمایندگانی که حاضرند هزینه بدهند...	ورود نمایندگان شجاع به مجلس	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

LN3	حریت و آزادی در این است که برای رأی دادن و رأی ندادن مردم، نظر ندهم. برای حقانیت یا عدم حقانیت، صحت یا عدم صحت رأی دهم. پس نباید در این مورد نگران باشیم. نگران آراء حداقل نباشیم. نماینده‌ای که نگران آراء هست، خیلی از جاها نظر صائب و نظر صواب و نظر درست را نمی‌دهد. به جهت اینکه مردمش ناراحت ممکنه بشوند.	افزایش حریت و آزادی نماینده	
LN5	مثلاً فرض بفرمایید که یک رأی‌گیری در مجلس ایجاد می‌شود، باید فردی که می‌خواهد شفافیت را بررسی بکند بتواند همه ابعاد موضوعی که مطرح شده را نسبت به اون کسی که می‌خواهد اظهار نظر بکند، اون را بشناسد مطالب را بخواند تا بتواند بفهمد که این رأی مثبت یا منفی که شکل گرفته بر چه اساسی بوده و صرفاً بیان آری یا نه در رأی‌گیری ملاک قضاوت اون فرد نشود که اگر این اتفاق بیفتد و اون سامانه شفافیت نتواند این‌ها را بیان کند، این سبب می‌شود که این‌ها دچار آسیب بشوند و دچار هجمه بشوند.	رأی همراه با استدلال	استدلال و منطق
LP2	اگر رأی را سخت کردی متعاقبش نماینده باید بیاید برای تک‌تک آرائش حرف بزند، توجیه کند، رأی داد یا نداد باید دفاع کند. آن وقت مردم اتفاقاً در مقام حق می‌نشینند. نگاه می‌کنند به منطق. می‌بیند منطق درست بود یا نه؟	منطقی‌تر شدن نماینده در استدلال	
LN1	اگر آراء و تصمیمات ملی باشد، این حسنه که نماینده‌شان در تصمیمات ملی نگرش سیاسی‌اش و دوراندیشی‌اش چگونه بوده.	دوراندیشی	عقلانیت و دوراندیشی
LP2	اگر می‌خواهیم جو زدگی را کنار بگذاریم اگر می‌خواهیم لابی‌گری نباشد، اگر می‌خواهیم عقلانیت باشد اتفاقاً "شفافیت لازمه این کار است.	تقویت عقلانیت	

پیامدهای شفافیت پارلمانی

جدول (۳). چکیده مصاحبه‌های انجام‌شده با نمایندگان و خبرگان مورد نظر و کدهای احصاء

شده در خصوص پیامدهای شفافیت پارلمانی

کد معرف	شرح کد	مقوله محوری	کد گزینشی
LP2	اصلاً " این تفکر تو کشورهایی که مردم‌سالاری توی آن نیست خیلی شفاف‌تر از ما هستند، همه چیزشان شفاف است. اصلاً " راه‌هایی را هم بستند که طرف نتواند لابی بکند. همه چیزش محدود می‌شود...	بستن راه‌های لابی‌گری	
LN3	نکته نهم دیگر در حوزه رأی به وزرا اگر شفافیت اجرا شود، قابلیت زد و بند بین نماینده و وزیر را از بین می‌برد. بالاخره اگر یک نماینده‌ای نسبت به یک وزیری مخالف هست،	جلوگیری از زد و بند	

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحي، آقداود و هادي پيکاني

	مخالفتش علنی هست. وقتی من می‌فهمم که من با وزیر صمت مخالف هستم نمی‌توانم از این طرف هم باهاش ببندم که به ایشان رأی می‌دهم و هم بهش رأی ندهم و ادعا نکنم من به تو رأی دادم یعنی هم به جوری با اون وزیر ببندم که به تو رأی می‌دهم و هم با مخالفان وزیر ببندم که رأی نمی‌دهم بهش، با هر دو نفر رفت‌وآمد مالی داشته باشم		
LN3	من یک جمله‌ای دارم که شفافیت شاقول جلوگیری از همه فسادها در کشور است. اگر شفافیت وجود داشته باشد، ۹۰ درصد فشارها در کشور ایجاد نمی‌شود. چه کسانی در کنکور قبول می‌شوند؟ شیوه‌اش چیست؟ سازوکارش چیست؟ همه این‌ها ریز تا درشتش که بیان می‌شود خودبه‌خود فساد کم می‌شود	شاقول سد کننده فشار و فساد	کنترل و بازدارندگی در مقابل فساد
LP3	خب طبیعتاً وقتی می‌گوییم که می‌خواهیم ارتقاء بدهیم سطح نگاه به مسأله حکمرانی را و داشته‌های خودمان را متبلور بکنیم، یکی از آنجایی که می‌تواند جلوگیری بکند از فساد، می‌تواند جلوگیری بکند از حوزه‌های چالش‌برانگیز حکمرانی، شفافیت است.	جلوگیری از مسائل چالشی حکمرانی	
LN5	بالتبع مجلس شفاف می‌تواند راه بسیاری از ناهمواری‌ها، کجی‌ها را بر اساس این شفافیت، محدود بکند و این امکان را می‌دهد که آگاهانه‌تر، تصمیمات اتخاذ بشود چون به نظر مردم می‌رسد.	کنترل کجی‌ها و ناهمواری‌ها	
LP4	برای شفافیت آراء نمایندگان دلایل مختلفی مانند ارتقای نظارت مردمی، ارتقای نظارت احزاب و نهادهای سیاسی، ارتقای نظارت رسانه‌ها، کاهش فساد و پاسخگو ساختن نمایندگان بیان شده است.	کاهش فساد	
E5	در ایجاد اعتبار و اعتماد امروز بحران اعتماد اجتماعی داریم. نمونه‌های مختلفی برایش داریم که طرح شما طرح کارشناسی شده است ولی جامعه شما را باور ندارد. چه باید بکنید در این شرایط؟ حتماً باید رجوع بکنید به مردم، حتماً باید یک اجماع کارشناسی ایجاد بکنید. حتماً باید یک وفاق ملی ایجاد بکنید. لذا در بهترین حالت، شما اگر خیلی تصمیم داری تصمیم درستی بگیری و طرح شما طرح کارشناسی شده است، این طور نیست که شفافیت برای شما نفعی نداشته باشد. اتفاقاً " باید از طریق شفافیت اعتبار ایجاد بکنید برای طرح، اعتماد ایجاد بکنید برای طرح.	ایجاد اعتبار و اعتماد	
LP3	شک نکنیم که اعتماد اجتماعی را می‌تواند کمک بکند به برگرداندنش و این با مبانی فکری که فرمودید، این‌هاست، نظامی که متکی بر آراء مردم هست و نظامی که متکی به این است که در قانون اساسی‌اش هر کجایی که خواسته تصمیمات جدی بگیرد، از شکل‌دهی به دولت‌ها و مجلس‌ها بگوید تا تصمیمات دیگر متکی و مستظهر به آراء مردم هست.	افزایش اعتماد عمومی	افزایش سرمایه اجتماعی
LP2	راه رشد جامعه همین (شفافیت) است. شما اگر رأی را شفاف نکنی یعنی برای رأی دادن هزینه ایجاد نکنی، هر کسی هم آمد هر رأیی خواست بدهد، جامعه هم رشد پیدا نمی‌کند ولی	رشد جامعه	

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

	اگر رأی را سخت کردی متعاقبش نماینده باید بیاید برای تک‌تک آرائش حرف بزند، توجیه کند، رأی داد یا نداد باید دفاع کند. آن وقت مردم اتفاقاً "در مقام حق می‌نشینند. نگاه می‌کنند به منطق. می‌بیند منطق درست بود یا نه؟ اگر منطق درست بود دوباره به همان نماینده رأی می‌دهند چون منطق دارد.		
LP3	ولی شفافیت می‌تواند یکی از ابزارهای مهم در راستای افزایش سرمایه اجتماعی، در راستای فساد ستیزی، مقابله با فساد، از بین بردن رانت‌ها، رانت‌های اطلاعاتی بدترین نوع رانت‌ها است و... همه این‌ها می‌تواند در سایه شفافیت از بین برود.	افزایش سرمایه اجتماعی	
E5	یک شأن مسئولیت، رشد، ارتقاء و افناعت عمومی است. تو باید بتوانی، آنچه فکر می‌کنی برای مردم مصلحت است، این موضوع را توضیح بدهی و مردم بپذیرند در غیر این صورت تصمیمی که می‌گیری، تصمیمی نیست که مردم با هاش همراهی بکنند.	افناعت عمومی	
LP3	اما این مردم محرم‌اند سرمایه اجتماعی است، مردم محرم‌اند این فاصله را از بین می‌برد ما دیگر چیزی به نام حاکمیت و مردم و دوگانگی ایجاد می‌شود را نخواهیم داشت. یا اینکه می‌رویم به سمتی که این معادله می‌رود به سمت معادله یکپارچگی مثل دهه اول انقلاب، مثل اتفاقاتی که افتاد	کاهش فاصله بین جامعه و حاکمیت	
E5	من هدفی که شفافیت برای رسیدن به کارآمدی هست را می‌پسندم اما قله اون ماجرا این نیست قطعاً " من معتقدم که (این، حداقلی است). اساساً چرا کلیدی‌ترین موضع را در حوزه شفافیت آرائ می‌دانم؟ کلیدی‌ترین، محوری‌ترین به جهت اینکه هدف اصلی، اصلاح حکمرانی است، یعنی، شفافیت آراء در مجلس نه فقط در مجلس، حاکمیت را اصلاح می‌کند، مسیری که ۴۰ سال است بزرگانش داد می‌زنند که بتواند اصلاحش کنند ولی نتوانستند.	اصلاح حکمرانی	
LP4	شفافیت مسیری سریع، کم‌هزینه و مبنایی برای پیشگیری از فساد، افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و در نتیجه ارتقای کیفیت حکمرانی است.	افزایش کیفیت حکمرانی	
E5	من معتقدم کارآمدی به‌مرور زمان در میان مدت و بلندمدت اصلاح می‌شود به جهت اینکه شما وقتی شفاف رفتار بکنید باید پاسخگو باشید و باید توضیح بدهید بابت تصمیمی که می‌گیری شکی در این نیست که در دنیایی که همه چیز رفته به سمت، شفاف شدن خوب باید بگویم که	اصلاح کارآمدی	ارتقاء حکمرانی متعالی
LP3	من معتقدم خوب هست. این اتفاق، حکمرانی‌ها را هم شیشه‌ای کرده و ارتقاء سطح حکمرانی ما بدون توجه به این مقوله به نظر می‌رسد سخت خواهد بود.	ارتقاء حکمرانی	

بحث و ارائه نظر به

در جمع‌بندی تحلیل داده‌های صورت گرفته در خصوص اثرات شفافیت پارلمانی، ۷ مقوله اصلی (انتخابی) شامل (شفافیت عملکرد نماینده، ارتقاء نظارت همگانی، تصمیم‌گیری تخصصی و کارشناسی،

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، شجاعت و حریت، استدلال و منطق، عقلانیت و دوراندیشی) با ۱۵ مقوله محوری و در رابطه با پیامدهای شفافیت پارلمانی ۳ مقوله اصلی (انتخابی) شامل (کنترل و بازدارندگی در مقابل فساد، افزایش سرمایه اجتماعی، ارتقاء حکمرانی متعالی) با ۱۶ مقوله محوری احصاء گردید.

گرچه شفافیت موضوعی است که هم در منابع و متون دینی مورد تأکید قرار گرفته و هم در نظریه‌پردازی‌های معاصر جزء اصول حکمرانی خوب مورد توجه اندیشمندان این حوزه قرار گرفته و این مهم در بسیاری از کشورها ساری و جاری گردیده است، با این وجود هنوز این موضوع در کشور جمهوری اسلامی ایران به صورت کامل و در مجلس شورای اسلامی به صورت اخص مورد توجه قرار نگرفته و یا اراده‌ای قوی در جهت نیل به این موضوع تاکنون در بین مسئولین امر مشاهده نگردیده است. اگر به تأثیرات مثبت شفافیت در جامعه و پیامدهای مرتبط با این تأثیرات در نظام حکمرانی واقف باشیم و اراده‌ای فراجناحی برای تحقق آن وجود داشته باشد، بسیاری از این مواردی را که تحت عنوان از دست دادن سرمایه اجتماعی، بی‌عدالتی و تبعیض، فساد گرایی و عاقبت‌طلبی برخی از کارگزاران و در نهایت تضعیف نظام حکمرانی را شاهد نخواهیم بود. تحلیلی بر مقولات احصاء شده در این پژوهش به روشنی استدلال گفته شده را اثبات می‌نماید. در سایه شفافیت، عملکرد نماینده زیر ذره‌بین نظارتی خواهد رفت. این اهرم‌های نظارتی نه لزوماً از طرف حاکمیت، بلکه از طرف مردم، احزاب، گروه‌ها و رسانه‌ها اعمال می‌گردد. پرسش در این است که آیا با وجود نظارت‌های (مردمی، حزبی و رسانه‌ای) و مطالبه‌گری در خصوص عملکرد نماینده باز هم امکان لغزیدن در ورطه فساد برای نماینده وجود خواهد داشت. طبیعی است که این نوع نظارت‌ها تکمله نظارت‌های حاکمیتی بوده و نقشی به سزا در پیشگیری از وقوع فساد در مهم‌ترین قوه عاقله حکمرانی خواهد داشت. با وجود نظارت مردمی که در سایه شفافیت حاصل می‌گردد، نمایندگان از قبل از دوران نمایندگی و کارزار انتخاباتی، خود را در اتاق شیشه‌ای می‌بینند و در وعده‌های انتخاباتی خود کمال احتیاط را خواهند نمود و آنجایی که وعده می‌دهند، خود را ملزم به تحقق آن وعده خواهند دید. پس هر وعده‌ای را نخواهند داد چون در معرض دید و مطالبه‌گری قرار خواهند گرفت. پس از ورود به مجلس نیز خود را در اتاق شیشه‌ای احساس می‌کند. کلیه فعالیت‌های اقتصادی و ارتباطات و تعاملات خود را به گونه‌ای تنظیم خواهد نمود که لااقل از حیثیت خود مراقبت نماید. نماینده در فضای شفاف پاسخگوی تمام اعمال و رفتار خود در حیطه وظایف خود می‌باشد. رفت‌وآمد، حضور و غیاب، شرکت فعال در کمیسیون‌ها و صحن علنی، مشارکت در تصویب طرح‌ها و لوایح، پررنگ‌تر شدن نقش نظارتی خود به عنوان یک از مهم‌ترین وظایف نمایندگی و... در صورتی محقق می‌شود که تمام ابعاد شفافیت در مجلس شورای اسلامی پیاده گردد. وقتی چنین

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

شد، نماینده، خود را در برابر مردم و جامعه مسئول و پاسخگو می‌داند و بدین ترتیب برای اینکه حقوق موکلین خود را رعایت نماید، وظایف و کالتهی خود را به نحو احسن انجام خواهد داد. تصمیماتی که می‌گیرد در سایه نظارت مردمی و نخبگانی، عالمانه‌تر و تخصصی‌تر خواهد شد و دوراندیشی توأم با عقلانیت را در ارائه طرح‌ها و تصویب طرح‌ها و لوایح مدنظر قرار خواهد داد. در چنین فضایی، استدلال نمایندگان بسیار منطقی و قابل قبول خواهد شد. ارتباطات و تعاملاتی که در کارزار انتخاباتی خود و بعد از آن در مجلس دارند، شفاف خواهد شد با تحقق شفافیت همه‌جانبه پارلمانی، نمایندگان شجاع و دلسوز و آزاد از قیدوبند مادی و تمایلات نفسانی برای خدمت بی‌منت به جامعه روانه مجلس خواهند شد... کارکردهای خود اصلاحی شفافیت و بازدارندگی شفافیت در مقابل فساد و خطاها رخ خواهد نمود و بدین وسیله فساد کاهش چشمگیری خواهد یافت. نمایندگان در اثر شفافیت لازم، خود را وکیل واقعی مردم می‌دانند که برای دفاع از حقوق آن‌ها این وظیفه خطیر و سنگین را تقبل نموده و لذا با حریت و شجاعت خود از آرمان‌های انقلابی و اسلامی خود دفاع خواهد کرد. همچنین به جهت مشارکت مردمی در نظارت بر اعمال و رفتار نمایندگان خود و اعمال نظرات آنان، راه رشد و بالندگی جامعه نیز هموار خواهد شد. وقتی چنین حسی به جامعه تلقین شد، یخ بی‌اعتمادی بین جامعه و نظام حکمرانی آب می‌شود و فاصله بین مردم و کارگزاران کمتر می‌گردد. مردم به‌نظام و کارگزاران خود اعتماد پیدا می‌کنند و در سایه این اعتماد سرمایه اجتماعی کشور افزایش می‌یابد و در نتیجه پایه‌های حکمرانی مستحکم‌تر خواهد شد.

نتیجه‌گیری

در سایه مشارکت و نظارت مردمی از یک طرف و عمل به وظیفه خدمتگزاران مردم در مجلس شورای اسلامی از طرف دیگر و ایجاد هم‌نوایی و هم‌فزایی، کارآمدی نظام نیز ارتقاء خواهد یافت. نظام حاکمیتی، خود را موظف به ادای دین به موکلان خود می‌داند که یکی از آن دیون، ایجاد عدالت است. گرچه عدالت به معنای اتم و اخص آن تنها در حکومت ظهور حضرت مهدی (عج)، ساری و جاری خواهد شد ولی به‌اندازه توان و ظرفیت خود بر اساس آرمان‌های الهی و در مسیر اهل‌بیت تلاش می‌نمایند که به‌صورت نسبی محقق شود. برقراری عدالت که یکی از اهداف ارسال رسل و انزال کتب نیز می‌باشد رابطه معکوسی با فساد و ویژه خواری دارد؛ و یکی از مهم‌ترین اصولی که می‌تواند جلوی فساد و ویژه خواری را بگیرد و با افزایش اعتماد عمومی و سرمایه اجتماعی نظام حکمرانی اسلامی را ارتقاء داده و پایه‌های آن را مستحکم نماید موضوع شفافیت به‌خصوص شفافیت پارلمانی می‌باشد. از رهگذر شفافیت پارلمانی پاسخگویی کارگزاران حکومتی به موکلین خود نمودی عینی‌تر یافته و در

نقش شفافیت پارلمانی در ارتقاء حکمرانی / فتحی، آقداود و هادی پیکانی

قالب مشارکت مردمی و مهم‌تر از آن نظارت مردمی، زمینه‌های بروز فساد کاهش می‌یابد. در چنین وضعیتی عدالت به‌طور نسبی در مسیر تحقق خود قرار گرفته و مردم با مشاهده تلاش خادمان خود در امور حکومتی و حاکمیتی، حس اعتماد و هم‌افزایی به خود گرفته و از طریق کمک به حل مشکلات و نصیحت کارگزاران و خیرخواهی و نظارت بر اعمال آن‌ها، سرمایه اجتماعی تقویت و در نتیجه آن نظام و حکومت در مسیر اعتدال و استواری حرکت کرده و پایه‌های حکمرانی آن نظام تثبیت می‌گردد.

پیشنهادها

با توجه به جایگاه ویژه رکن قانون‌گذاری در حکمرانی خوب و همچنین لزوم صیانت از این نهاد مهم و تأثیرگذار، موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد:

۱- شفافیت به‌منزله رکن زیر بنایی حکمرانی متعالی، بایستی در تمام ابعاد مجلس ساری و جاری شود.

۲- نسبت به آسیب‌شناسی سیاست‌های مجلس شورای اسلامی و اجرای رهنمودهای سیاستی در خصوص رفع آسیب‌های شناسایی شده اقدام گردد.

۳- نسبت به انجام پژوهش‌هایی در خصوص اجرایی کردن شفافیت سایر نهادهای حاکمیتی توسط مراکز علمی و دانشگاهی اقدام گردد.

منابع

- ۱) قرآن کریم، سوره حدید، آیه ۲۵
- ۲) نهج البلاغه، نامه ۵۰.
- ۳) سخنرانی‌های مقام معظم رهبری
- ۴) بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
- ۵) آرابی، وحید، قاسمی، ابوالفضل، معینی فر، یاسر (۱۳۹۶) «توصیه‌های سیاستی موانع تحقق‌پذیری حکمرانی خوب در اداره امور عمومی (مطالعه موردی: فرمانداری و شهرداری شهرستان مینودشت)»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۷، شماره ۲۵، زمستان ۹۶، ص ۱۱۳-۱۳۳. قابل دسترسی در: https://sspp.iranjournals.ir/article_29729.html
- ۶) الماسی، مجید؛ مرتب، یحیی، علی زاده، محمدرضا (۱۳۹۷) «گزارش شفافیت آراء نمایندگان پارلمان»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اقتصاد بخش عمومی. قابل دسترسی در: <https://rc.majlis.ir/fa/report/show/1109396>
- ۷) اندیشکده شفافیت برای ایران (۱۳۹۹). قابل دسترسی در: <https://tp4.ir/?p=5943>
- ۸) بوذرجمهری، حسین (۱۳۹۷) «شفاف کردن شفافیت»، دوماهنامه حکمتانه، سال سوم، شماره ۳ شماره پیاپی: ۱۸ (مرداد و شهریور صص ۵۳-۶۹). قابل دسترسی در: <https://tp4.ir/?p=2829>
- ۹) تراپنل، استفانی ای. (۱۳۹۵). شاخص‌های اندازه‌گیری فساد و ضد فساد. (مترجم: علی سیف زاده). تهران: نشر علوم اجتماعی، ۱۸۴ صفحه
- ۱۰) سید امامی، کاووس (۱۳۹۱) «پژوهش در علوم سیاسی (رویکردهای اثبات‌گرا، تفسیری و انتقادی)»، (چاپ سوم). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- ۱۱) دانائی فرد، حسن، الوانی، مهدی، آذر، عادل (۱۳۹۰) «روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت (رویکردی جامع)». (چاپ چهارم). تهران: انتشارات صفار.
- ۱۲) رزمی، محمدجواد، صدیقی، سمیه، رضائیان، سمانه (۱۳۹۴) «الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی»، دو فصلنامه علمی- تخصصی پژوهش‌های اقتصاد توسعه و برنامه‌ریزی، پائیز و زمستان ۱۳۹۴، سال چهارم، شماره دوم، ص ۵۱-۷۵. قابل دسترسی در: DOI: 20.1001.1.22516263.1394.4.2.4.4 https://jdep.khsh.iau.ir/article_523556.html
- ۱۳) فلیک، اووه (۱۹۵۶) «در آمدی بر تحقیق کیفی»، (مترجم: هادی جلیلی). تهران: انتشارات نشر نی.

14) Ali, M. (2015). Governance and Good Governance: A Conceptual Perspective. Dialogue (Pakistan), 10(1).

- 15) Fukuyama, Francis. 2013. "What Is Governance?". Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institution. Vol 26. No 3. pp 347-368
- 16) Balkin, J. M. (1999). How mass media simulate political transparency. Journal for Cultural Research, 3(4), 393-413.
- 17) Kassem, T. (2017). Assessment of the Role of Egypt's 2015 Parliament in Promoting Democracy and Good Governance. International Journal of Political Science, Law and International Relations (IJPSLIR), 7(4), 19-36.
- 18) Parsojo, E. (2009). Handbook on transparency and accountability of parliament. United Nations Development Program (UNDP) & House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI).

یادداشت ها

-
- 1 Ali, M
2 Fukuyama, Francis.
3 United Nations Development Program
4 Stephen Trapnell
5 Transparency International
6 Balkin, J. M.
7 Parsojo, E
8 Kassem, T
9 Uwe Flick
10 Strauss, A. & Corbin, J

The role of parliamentary transparency in promoting governance

Reza Fath¹

Receipt: 21/04/2024 Acceptance: 16/09/2024

Seyed Rasool Aghadavod²

Mehraban Hadipeykani³

Abstract

The main goal of this research is to explain the role of parliamentary transparency in improving the governance system. The present qualitative research has been conducted with an exploratory approach based on the foundation's data theory. The sample population includes current and former members of the Islamic Council and relevant experts. The sample size was selected based on the theoretical sampling method. The data collection method was It has been done through interviews, using sources and texts. The analysis of the findings in two sections, the effects of parliamentary transparency with 16 categories and the consequences of parliamentary transparency with 13 categories, showed that transparency has a very effective and decisive role in preventing, detecting and dealing with corruption, and in other words, it is a deterrent and preventer of corruption. There has been corruption, strife, perversions, deviations and realization of social justice in the Islamic Council. Due to the people's participation in monitoring the actions and behavior of their representatives and applying their opinions, the way to the growth and development of the society has been paved and the people to the system. And the brokers themselves gain trust, and in the shadow of this trust, the country's social capital will increase, and as a result, the foundations of governance will be strengthened.

Keywords

transparency, accountability, efficiency, social capital, governance

1-Department of Political Science and International Relations, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. rf8467464@khuisf.ac.ir

2-Department of Management, Dehaqan Branch, Islamic Azad University, Dehaqan, Iran. (Corresponding Author) rasool_ghadavood@yahoo.com

3-Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. m.paykani@khuisf.ac.ir



طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب

انسبیه برخوردار احمدی^۱

شمس‌السادات زاهدی^۲

محمد منتظری^۳

یوسف احمدی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹

چکیده

هدف این پژوهش طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی بر پایه رهنمودهای رهبر انقلاب بود. روش پژوهش مطالعه موردی کیفی است و مشارکت‌کنندگان مدیران سازمان‌ها و خبرگان هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و فن اشباع نظری، آگاهی‌دهندگان کلیدی (شامل ۱۸ نفر) مصاحبه به‌عمل‌آمده است. ابزار مورد استفاده، مصاحبه نیمه ساختمند بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینوکلن و گوبا استفاده شد. در این پژوهش پنج مقوله ایجاد سیستم‌های حمایتی، ایجاد مدیریت منابع انسانی توانمند ساز، ایجاد فرهنگ‌سازمانی تسهیلگر و یادگیرنده، توسعه توان حرفه‌ای و رهبری در سازمان، بهره‌گیری از تجربیات به‌عنوان شرایط علی، ویژگی‌های فردی، تمرکز قدرت، شایسته‌سالاری، پویایی و بلوغ سازمانی، برنامه، مهارت ارزیابی نیازها به‌عنوان عوامل اصلی زمینه‌ای و مقولات اعمال نفوذهای غیررسمی، فاصله از قدرت، نبود نظام شایسته‌سالاری، تعامل احزاب و شبکه‌ها، تنش‌های سیاسی به‌عنوان مقوله‌های مداخله‌گر، جوان‌گرایی در بیانی گام دوم، روحیه تحولی بالا، آغاز گری عصر جدید، تمدن‌سازی، ایجاد گردش‌نخبگان، استفاده از ظرفیت‌های جدید، ایجاد نگرش مثبت به سازمان، جامعه‌پردازی، باورپذیری به‌عنوان راهبردها و بخش آخر شامل پیامدهای می‌باشد که جوانی و پیشرانی، مدیریت استعداد منابع انسانی پایدار، تصویرسازی مثبت، ایجاد داشبورد مدیریتی، ایجاد عدالت پایدار شناسایی شدند.

کلمات کلیدی

جوان‌گرایی، مدیریت، بخش دولتی، رهنمود، رهبر انقلاب

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. ensiyeh.barkhordari@gmail.com

۲- استاد، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. (نویسنده مسئول) szahedi@iau.ac.ir

۳- دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. montazer56@pnu.ac.ir

۴- استادیار، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. bolandasseman5385@yahoo.com

توسعه پایدار^۱ توسعه‌ای است که بتواند احتیاجات نسل حاضر را بدون فدا کردن توانایی نسل‌های آینده برای برآورده سازی نیازمندی‌هایشان تأمین کند (کولکوف^۲، ۲۰۲۴). توسعه پایدار مستلزم توسعه انسانی است و با جنبه‌هایی از توسعه انسانی سروکار دارد که بتواند نیازهای آتی و حال و محرومیت‌ها را بدون کاهش منابع حیاتی برطرف سازد (بیلدریک^۳، ۲۰۲۴). به گفته ویل کمک کردن به مردم جامعه از طریق برنامه‌های تشریک‌مساعی و اهداف مشترک جهت بهبود شرایط زندگی‌شان نیز می‌تواند توسعه جامعه را در پی داشته باشد (وانگ ماجاراپینیا^۴، ۲۰۲۴). توسعه جامعه به‌عنوان یک تحرک یا فعالیت به گروهی از مردم درگیر در فرآیند تغییر شرایط آن جامعه گفته می‌شود که تلاش آنان در راستای بهبود شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و شرایط محیطی جامعه است (ون گشتل^۵، ۲۰۲۴). مطالعات صورت گرفته در رابطه با توسعه قابلیت‌ها و توسعه سرمایه انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه هر نهاد نشان می‌دهد که برای نائل آمدن به توسعه پایدار نیازمند توسعه انسانی هستیم (وحدت، ۲۰۲۴). شاخص NEET^۶، به دنبال محاسبه تعداد جوانان غیر شاغلی است که نه تحصیل می‌کنند و نه به دنبال کسب مهارت خاصی هستند. این شاخص تصویر بهتری از وضعیت جوانان ارائه می‌دهد. طبق گزارش منتشرشده از این شاخص در ۲۰۱۸ نزدیک به ۱ میلیون نفر از افراد ۱۶-۲۴ سال در شرایط کار، آموزش و یا دنبال کسب مهارت خاصی نیستند (کپینپو^۷، ۲۰۲۳). توسعه مثبت جوانان به‌طور هم‌زمان یک‌رشته تحقیق و عرصه تمرین است و به‌مثابه یک چتر بسیاری از مسائل مربوط به جامعه جوان را می‌تواند پوشش می‌دهد. ایده توسعه مثبت جوانان به تعدادی از زمینه‌ها شامل روانشناسی رشد کودک و نوجوان، بهداشت عمومی، ارتقاء سلامت، پیشگیری، جامعه‌شناسی، کار اجتماعی، پزشکی و آموزش و پرورش می‌رسد (سیلور^۸، ۲۰۲۳). هولت (۲۰۱۶) معتقد است که توسعه مثبت جوانان از عمده اهداف توسعه پایدار و به‌عنوان یک چشم‌انداز سیاسی است که تأکید بر ارائه فرصت‌ها و خدمات برای حمایت از همه جوانان در ایجاد حس شایستگی، مفید بودن، تعلق و توانمندسازی دارد. با این نگرش و توجه به پتانسیل بالای جوانان، آن‌ها می‌توانند تجربه‌هایی کسب کنند که نه تنها ورودشان به شبکه‌های جامعه را تسهیل می‌کند، بلکه به آن‌ها کمک کند تا رضایت بالاتری از زندگی و پیشرفت در فعالیت‌های خود را به دست آورند (پالسودکار^۹، ۲۰۲۴).

همچنین مدیریت راهبردی تنها تعریف مسائل مهم در یک سازمان نیست، بلکه کسب اطمینان از اجرای آن نیز است. از طرفی، سنجش موفقیت سازمانی و اجرای مؤثر راهبردها برای موفقیت آینده به چالشی برای مدیران، پژوهشگران و مشاوران تبدیل شده است. به‌طوری‌که مدیران ارشد همواره در

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

جستجوی راه‌حلی برای حصول اطمینان از اجرای راهبردهای خود بوده‌اند و در این میان روش‌های ارزیابی عملکرد را به‌عنوان ابزاری برای کنترل اجرای راهبردهای خود برگزیده‌اند (آلبدواوی^{۱۰}، ۲۰۲۳). از طرف دیگر، همه سازمان‌ها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابت امروزی به‌نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند تا بتوانند در قالب آن کارایی و اثربخشی خود را بسنجند (هامور^{۱۱}، ۲۰۲۳). امروزه هیچ‌کس در اهمیت و نقش اندازه‌گیری عملکرد شکی ندارد. در حقیقت اعمال مدیریت بدون اندازه‌گیری به‌سختی امکان‌پذیر است. ارزیابی عملکرد این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان با کاهش ضعف‌ها و افزایش قوت‌ها شرایط را برای بهبود مستمر فراهم کند (رفیعی، ۲۰۲۳). تأکید مقام معظم رهبری بر نگاه واقع‌بینانه به شرایط و موقعیت انقلاب اسلامی و پیشرفت‌های شگرف و حیرت‌انگیز ملت بزرگ ایران علی‌رغم فشارها، تحریم، تهدیدها و دشمنی‌های جبهه استکبار؛ ضرورت توسعه از درون را با توجه به ظرفیت‌ها، استعدادها و توانایی‌های داخلی در کانون توجه و عمل مسئولان قرار داده است (نادری، ۱۳۹۹). با توجه به اهمیت مدیریت جوانان در سازمان‌ها و لزوم بهره‌گیری از آن در حوزه‌های مختلف، از این مسئله استفاده لازم برده نشده است. بیانیه گام دوم بیانیه‌ای است که از سوی رهبر انقلاب اسلامی به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب در ۲۲/بهمن/۱۳۹۷ اعلام شد. تأکیدهای مقام معظم رهبری به همه اقشار جامعه برای کاربر روی بیانیه اهمیت بیانیه را چندین برابر کرده است. موضوعات و مسائل در بیانیه به‌صورت کلی نوشته‌شده و رهبری در این بیانیه به آحاد ملت ایران از جمله نخبگان حاکم، عموم جامعه و با تأکید بر جوانان برای استمرار هر چه بیشتر این انقلاب توصیه‌هایی کرده است. بیانیه دارای هفت توصیه اساسی و مهم است از جمله: علم و پژوهش - معنویت و اخلاق - اقتصاد - عدالت و مبارزه با فساد - استقلال و آزادی - عزت ملی - سبک زندگی. رهبری در بیانیه تأکید ویژه‌ای به جوانان دارد. آسیب‌شناسی انقلاب موضوعی است که هر انقلابی به آن می‌پردازد و انقلاب اسلامی از این قاعده مستثنی نیست و در این پژوهش به آن پرداخته‌شده است. هدف این ارائه الگوی جوان‌گرایی در مدیریت است لذا یکی از موضوعات مهم بیانیه جوان‌گرایی در سطح مدیریتی کشور و از طرفی دیگر نظریه گردش نخبگان در بین اندیشمندان غربی به‌خصوص پاره تو برای گردش نخبگان در جامعه به این نکته اشاره می‌کند که اگر در جامعه گردش نباشد نخبگان رو هم انباشت می‌شوند و این مسئله باعث آسیب جدی بر نظام آن کشور می‌شود. سیری بر نظریات پاره تو ما را به این نتیجه می‌رساند که نگاه پاره تو به جامعه نگاه دو جهتی است که جوامع را به طبقات حکومت‌گر و حکومت شونده تقسیم می‌کند. پاره تو انسان‌ها از لحاظ جسمانی، هوشمندی، اخلاقی، خانوادگی و طبقه‌ای نابرابر می‌داند. با توجه به این موضوع پاره تو معتقد است که نخبگان در یک دوره‌ای به وجود

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

می‌آیند، رشد می‌کنند، برای رسیدن به قدرت می‌جنگند، بعد از رسیدن به قدرت حکومت می‌کنند، بعد گروه نخبه دیگری جای آن‌ها را می‌گیرند به همین دلیل برخلاف تکامل‌گرایان که تاریخ را خطی می‌دانند او تاریخ را دایره‌ای می‌داند که همیشه در حال چرخش است. هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی است و قصد پاسخگویی به این سؤال را دارد که الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی چگونه می‌باشد.

پیشینه پژوهش

لطیفی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان مطالعه مروری مبتنی بر فرصت‌ها و چالش‌های آینده مدیران منابع انسانی به این نتیجه رسید که چالش‌های موجود و در حال ظهور عبارت‌اند از: ۱ - چالش‌های ناشی از تغییر پارادایم ۲ - چالش‌های ناشی از جهانی‌شدن ۳ - چالش‌های تغییر فناوری ۴ - فشارهای محیطی و اکولوژیکی ۵ - چالش‌های عصر دانش: ۶ - تلاطم اجتماعی ۷ - چالش‌های تغییر محیط کار می‌باشد؛ و به‌طور کلی‌تر چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دهه دوم قرن ۲۱ شامل موارد ذیل می‌باشد. الف) چالش اقتصاد نوین ب) شرایط محیطی ج) چالش جهانی‌شدن د) چالش تأمین نیازهای ذینفعان ه) چالش دستگاه‌های عملکردی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. دهقان پور فراشاه (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان شناسایی مزایا و معایب به‌کارگیری مدیران جوان در سازمان‌های دولتی به این نتیجه رسید که مزایای به‌کارگیری منابع انسانی جوان در پست‌های مدیریتی؛ پویایی و شور و شوق زیاد، آشنایی با دانش و فناوری‌های روز، تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری، داشتن حس همکاری و مشارکت و جوان‌گرایی است. همچنین معایب آن بی‌تجربگی، واکنش احساسی و تند در مواجهه با مسائل، واقع‌گرایی کمتر، تفکر سیستمی کمتر و تاب‌آوری پایین و اقتدار کمتر است. کریشنانوویچ^{۱۲} (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان بررسی تجربه شکل‌گیری شایستگی حرفه‌ای در مدیران آینده تربیت‌بدنی و ورزش به این نتیجه رسید که گرایش به یادگیری، کیفیت سیستم مدیریت دانش، پاداش و فعالیت‌های سیستم مدیریت دانش به‌عنوان محرک‌های مدیریت دانش، ارتباطی معنادار با عملکرد مدیریت دانش سازمان، کیفیت دانش و رضایت کاربران دانش دارند. همچنین فعالیت‌های سیستم مدیریت دانش و سیستم پاداش اثرات معنی‌داری بر دیگر محرک‌های مدیریت دانش دارند. آکایا^{۱۳} (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان مدیران آینده سازمان‌های دیجیتال به این نتیجه رسید که سازمان‌های دیجیتال با برقراری ارتباط بین ربات‌ها و انسان سازمان‌ها را امیدوار کنند که ربات‌ها و افراد جوان با تعامل می‌توانند آینده سازمان را ترسیم کند محمدی و همکاران (۱۳۹۷) به طراحی الگوی تربیت و آموزش مدیران نهادی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری MICMAC تفسیری و تحلیل پرداخته و

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

باهداف طراحی الگوی تربیت و آموزش فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی) به‌عنوان نمونه‌ای از مدیران نهادی و با استفاده از پرسشنامه مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام داده است. به این منظور پرسشنامه‌هایی بین خبرگان دانشگاهی و سازمانی که دارای سابقه، تجربه یا تخصص در حوزه فرماندهی و مدیریت در سپاه هستند، توزیع و درنهایت نتیجه‌ی پژوهش در قالب مدل ۶ سطحی به‌دست‌آمده است که پایه‌های اصلی آن را الزامات و فرهنگ‌سازمانی شکل می‌دهند. در سطح دوم، اساتید و مربیان و سپس محتوا قرار دارد عرصه، قالب و ابزارهای آموزش و همچنین زمان، محیط و عوامل آموزش و تربیت، در سطوح بعدی هستند و درنهایت دانشجو به‌عنوان آخرین سطح و حلقه مکمل این مدل می‌باشد. همچنین در تحلیل خوشه‌ای، مؤلفه‌های استاد، مربی، محتوا، الزامات و فرهنگ دارای بیشترین تأثیرگذاری در میان سایر مفاهیم و مؤلفه‌های تربیت و آموزش گزارش می‌شود. امام خامنه‌ای (۱۳۹۷) در چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ایران، دهه‌ی پنجم حیات انقلاب را در بیانیه گام دوم انقلاب صراحتاً تشریح نمودند. ایشان در چنین نقطه‌ی عطفی، برای ادامه‌ی این راه روشن به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه‌ی گذشته پرداخته و توصیه‌هایی اساسی به‌منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرموده‌اند بیانیه‌ی گام دوم انقلاب تجدید مطلق است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه‌ی منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی را رقم خواهد زد. مجدومی و هاشمی (۱۳۹۸) با نگرشی نو به بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر منظومه‌ی تمدنی مقام معظم رهبری پرداخته و جایگاه جوانان در تشکیل تمدن اسلامی، وظایف جوانان انقلابی و مأموریت جوانان مؤمن انقلابی را مورد مداخله قرار داده است. اقتضائات دهه چهارم انقلاب اسلامی - دهه پیشرفت و عدالت - مدیریت کلان نظام را در موقعیت اتخاذ تصمیم‌های راهبردی به‌منظور شتاب بخشی به تحقق اهداف سند چشم‌انداز ملی قرار داده است.

روش پژوهش

روش پژوهش مطالعه موردی کیفی است و مشارکت‌کنندگان مدیران، صاحب‌نظران، متخصصان و خبرگانی در سازمان هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و فن اشباع نظری، آگاهی‌دهندگان کلیدی (شامل ۱۸ نفر) برای شناسایی چارچوب الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی انتخاب‌شده‌اند و با آن‌ها مصاحبه به‌عمل‌آمده است. ابزار مورد‌استفاده برای شناسایی عوامل الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی، مصاحبه نیمه ساخته (با گروه‌های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لاینوکلن و گوبا استفاده شد. بدین

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

منظور چهار معیار بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأیید‌پذیری برای ارزیابی در نظر گرفته شد. برای اخذ مجوز موردنیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب‌نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان رأی دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، با روش تحلیل داده بنیاد انجام گرفته است.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که جدول زیر نشان می‌دهد صاحب‌نظران در مصاحبه‌های ۱۸ گانه به طیف وسیعی از عوامل در پاسخ به سؤال‌های تحقیق اشاره کردند؛ و درنهایت با حذف مفاهیم مشابه طیف گسترده‌ای از متن مصاحبه‌ها گرفته شده است به صورت واضح‌تر در این مرحله، کدهای زیادی به دست آمد که با تلفیق و تقلیل آن‌ها با استفاده از فرایند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه کل کدهای اولیه به کدهای کمتری تقلیل یافتند به این گونه که به منظور جلوگیری از تکرار، تمام کدهای اولیه تکراری یا مشابه که از لحاظ مفهومی بسیار به هم نزدیک بودند در یک مجموعه واحد قرار گرفتند و مفاهیمی را به وجود آوردند که مقولات را تشکیل دادند در مجموع ۳۵ مقوله نیز شناسایی شد. لازم به ذکر است که برای تعیین کفایت لازم جهت انتخاب مقوله‌های اصلی جهت بررسی پاسخ پژوهشگر حداقل فراوانی را ۹ در نظر گرفته است. استدلال بر این است که برای انتخاب هر مقوله کفایت لازم معادل فراوانی ۹ یا حداقل یک‌دوم از مصاحبه‌شوندگان است که به ذکر آن مقوله در مصاحبه‌ها پرداخته باشند. این حد تعیین شده نشان‌دهنده انتخاب یا عدم انتخاب مقوله استخراج شده در تحلیل داده‌های مربوطه است. جدول زیر با توجه به پاسخ‌های ۱۸ نفر از مصاحبه‌شوندگان به دست آمده است و پس از اینکه مفاهیم کلیدی از پاسخ به سؤالات استخراج شد کلیه مفاهیم کنار یکدیگر قرار داده شدند و مفاهیم تکراری حذف و یا ادغام شدند. پس از چندین بار غربالگری و اطمینان از اینکه مفاهیم تکراری وجود ندارد اقدام به دسته‌بندی آن‌ها شده است.

جدول ۱: نتایج کدگذاری باز

مفاهیم اولیه	کد یا نشانه	فراوانی	مقوله فرعی
توقع خویشاوندان از مدیر	c1	9	اعمال نفوذهای غیررسمی
تأثیرگذاری خاندان و قومیت بر فرد	c2	10	
تأثیرگذاری قدرت اقتصادی و سیاسی افراد	c3	15	

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

	11	c4	اثرپذیری غیرمعمول مدیران از سهامداران و سرمایه‌گذاران
	13	c5	خواسته‌های متعدد اقوام
فاصله از قدرت	12	c6	دستور دهی محض
	16	c7	توزیع نامتناسب قدرت، فرصت‌ها و مقام
	10	c8	ریس به‌عنوان پدیری خیراندیش
	11	c9	عدم تفویض اختیارات
	12	c10	روابط بر اساس کنترل و اطاعت
	13	c11	کارکنان مطیع و وابسته
	14	c12	نبود فضای نقدپذیری
	نبود نظام شایسته‌سالاری	12	c13
9		c14	پرورش مدیران ناکارآمد
12		c15	دایره انتخاب و انتصاب حول افراد ضعیف و مطیع در سیستم سازمانی
9		c16	استقرار افراد فاقد صلاحیت در سمت‌های حساس سازمانی
14		c17	انتصاب افراد بر اساس روابط
تعامل احزاب و شبکه‌ها	10	c18	نفوذپذیری مدیر از خوشاوندان
	17	c19	نظام حقوق و مزایای ناکافی
	10	c20	وفاداری حزبی
	15	c21	شکل‌گیری یک حزب جدید
	11	c22	همکاری با گروه‌ها و شبکه‌های هم‌پیمان
	13	c23	ائتلاف قدرت با هم‌پیمانان صاحب‌مقام و قدرت
	تنش‌های سیاسی	12	c24
16		c25	حذف تفکر و اندیشه جریان‌های رقیب
10		c26	بحران‌های سیاسی و خارج شدن یک جریان از عرصه سیاست
11		c27	ترس از دست دادن سمت و مقام
ایجاد سیستم‌های حمایتی	12	c28	ایجاد سبک رهبری تحول‌گرا
	13	c29	معتد بودن مدیر برای کارکنان
	10	c30	ایجاد آزادی عمل و تفویض اختیار به کارکنان
	11	c31	توانایی مدیریت تعارض
	12	c32	الگو بودن مدیریت مشارکتی برای کارکنان
	13	c33	تعریف اهداف روشن سازمانی
	14	c34	حمایت مدیریت سازمان از برنامه تربیت مدیران آینده
	12	c35	تعهد مدیریت به توسعه مدیریت و کارکنان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

ایجاد مدیریت منابع انسانی توانمند ساز	9	c36	آموزش و توانمندسازی مناسب
	12	c37	مدیریت کار راهه شغلی
	9	c38	برنامه‌ریزی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری
	14	c39	سیستم پاداش و مزایا متناسب
	10	c40	خط‌مشی منابع انسانی حامی تربیت مدیر
	17	c41	خط‌مشی انگیزاننده کار راهه شغلی
	10	c42	شایسته‌سالاری در انتخاب و ارتقا
	15	c43	سیاست‌های مشوق آموزش و توسعه
ایجاد فرهنگ سازمانی تسهیلگر و یادگیرنده	11	c44	ایجاد تنوع در محل کار (از نظر سن، نژاد و جنسیت)
	9	c45	حاکم بودن اخلاق کاری قوی در سازمان
	10	c46	فرهنگ اشتراک دانش
	15	c47	نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری
	11	c48	وجود فرهنگ کار تیمی
	13	c49	محیط کاری آرام و بدون استرس
	12	c50	ارزش بودن یادگیری و یاددهی
	16	c51	فرهنگ احترام متقابل
توسعه توان حرفه‌ای و رهبری در سازمان	10	c52	یادگیری و توسعه شخصی
	11	c53	جانشین پروری بهبود اعتماد به نفس
	12	c54	توسعه مهارت‌های رهبری
	13	c55	توسعه مهارت‌های ارتباطی
بهره‌گیری از تجربیات:	14	c56	جوانی و حرف‌های نو برای تحول
	12	c57	راه‌اندازی نظارت مردمی در سازمان‌های دولتی
	9	c58	ایجاد گردش شغلی
	12	c59	ایجاد عدالت سازمانی
	9	c60	مدیریت جوانان
	14	c61	ملاحظات جوان‌گرایی
ایجاد نگرش مثبت به سازمان	10	c62	بهبود سیمای سازمان در ذهن افراد
	17	c63	فرهنگ پذیرش تنوع در سطح سازمان
	10	c64	فرهنگ جمع‌گرایی سازمان
	15	c65	بهبود تعامل نسل
	11	c66	کاهش شکاف دانش فناورانه بین نسل
	13	c67	ارتقای تعهد سازمانی

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

ویژگی‌های فردی	12	c68	داشتن دانش و تجربه تخصصی برای انتقال
	16	c69	شناخت سبک یادگیری خود
	10	c70	سرمایه اجتماعی
	11	c71	انگیزه درونی برای توسعه و یادگیری
	12	c72	توانایی و ظرفیت برای یادگیری و حل مسئله
	13	c73	توانایی مدیریت ارتباط و انگیزش
	10	c74	توانایی مدیریت احساسات و الهام بخشی
	11	c75	تمایل و توانایی برای تسهیم دانش و تجربه
استفاده از ظرفیت‌های جدید	12	c76	حساسیت مسئولیتی
	13	c77	مهارت تشکیل اجتماع یادگیرنده
	14	c78	ویژگی‌های سازمانی
	12	c79	خودتنظیمی
	9	c80	داشتن تفکر شهودی
	12	c81	مدیریت زمان
	9	c82	داشتن تفکر سیستمی
	14	c83	ویژگی‌های فردی
تمدن سازی	10	c84	ایجاد نظام جمع‌گرایی در سازمان
	17	c85	ایجاد فرایند سازمان - مردم سازی
	10	c86	ایجاد قانون‌گرایی در سازمان
	15	c87	ایجاد اجماع نظر
	11	c88	ایجاد اعتماد در سازمان
ایجاد گردش نخبگان	9	c89	ایجاد مطالبه عمومی برای مدیریت در سازمان
	10	c90	جلوگیری از ایجاد جزیره‌های مستقل در سازمان
	15	c91	اصلاح بوروکراسی ناکارآمد
	11	c92	هماهنگی در تصمیم‌گیری‌ها
	13	c93	گفتمان سازی
جامعه پردازی	12	c94	کاهش دامن زدن به اهداف به‌جای بوروکراسی
	16	c95	تشویق افراد مؤثر و کارآمد
	10	c96	توسعه زیرساخت‌های ضروری
	12	c97	اجتناب از کار کلیشه‌ای
	13	c98	ممانعت از محاق رفتن اهداف اصلی
آغاز گری عصر جدید:	14	c99	دلسوزی برای بیت‌المال

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

	12	c100	اهتمام به ارزیابی عملکرد
	9	c101	اهمیت شگرف کنترل
	12	c102	کاهش هزینه‌های اقتصادی
	9	c103	متکی به منابع مالی نبودن
	14	c104	صرفه‌جویی در مصرف
	10	c105	جسارت و نهراسیدن
جوان‌گرایی در بیانیه گام دوم	17	c106	ایجاد عرصه برای تربیت مدیر
	10	c107	فراموش نکردن آرمان‌ها و اصول انقلاب اسلامی در سازمان‌ها
	15	c108	مقدم بودن انسان‌سازی بر اجرای صرف
	11	c109	توجه به رشد و پرورش نیروها
	13	c110	توجه به تربیت مدیر
	12	c111	خلق بازیگران جدید
جوانی و پیشروانی	16	c112	اندیشه‌سازی جریان جوان‌گرایی
	10	c113	نظارت قدرتمند داخل تشکیلات
	11	c114	مقابله با ایجاد ناامیدی
	12	c115	اعتقاد به کار جمعی
	13	c116	حضور میدانی
	10	c117	داشتن روحیه ابتکار عمل
	11	c118	تکلیف‌گرا بودن
	12	c119	شجاعت بالا
روحیه تحولی بالا	13	c120	نوآوری و ابتکار بالا
	14	c121	ایجاد تحول در بن‌بست‌ها
	12	c122	سعه‌صدر بالا
	9	c123	تحمل حرف‌های مخالف
	12	c124	داشتن نگاه راهبردی
	9	c125	سیاست زده نبودن
تمرکز قدرت	14	c126	ثبات مدیریت
	10	c127	تغییر نگاه مدیران ارشد به مقوله تربیت مدیران جوان
	17	c128	اعتماد مدیران به توانمندی نیروی جوان
	10	c129	داشتن سابقه و تجربه قبلی در زمینه مدیریت سازمان
	15	c130	تعریف استانداردهای مدیریتی
	11	c131	اعتقاد قلبی مدیر به رفع تبعیض علیه نیروی جوان

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

	9	c132	داشتن تخصص و کارایی
	10	c133	دانش مدیران
ایجاد عدالت پایدار	15	c134	توجه برابر به برنامه‌ریزی تربیت مدیر جوان
	11	c135	نگاه برابر در اختصاص بودجه
	13	c136	اجتناب از فضای جوان ستیزی در سازمان‌ها
	12	c137	اجتناب از تقسیم‌های اجتماعی ناروا
	16	c138	دوری کردن از قوانین و مقررات تبعیض‌آمیز
	10	c139	ارزیابی عملکرد به‌دوراز تبعیض‌های سیاسی
	11	c140	اجتناب از ساختارهای بی‌اعتماد به جوانان در محیط سازمان
	12	c141	اجتناب از رابطه در انتخاب و انتصاب مدیران
	13	c142	تساوی حقوق نیروی جوان و پیشکسوتان در سازمان
	14	c143	حاکمیت تفکر برابری سهم نیروی جوان و پیشکسوتان در سازمان
	12	c144	نگاه برابر در آموزش و توانمندی کارکنان جوانان
	9	c145	ایجاد شرایط و فرصت برابر در تصدی پست‌ها
	ایجاد داشبورد مدیریتی	12	c146
9		c147	رصد فعالیت‌های مدیریتی نیروی جوان در سازمان‌ها
14		c148	شناسایی افرادی متمایل به پست‌های مدیریتی
10		c149	بررسی طرز عملکرد نیروی جوان در پست‌های مدیریتی
تصویرسازی مثبت	17	c150	در نظر گرفتن توانمندی نیروی جوان
	10	c151	افزایش کمیت مدیریت نیروی جوان در حوزه سازمانی
	15	c152	باورمندی به حقوق نیروی جوان
	11	c153	نگاه مثبت داشتن به نیروی جوان در سازمان‌ها
	13	c154	ایجاد تصویر مثبت از نیروی جوان در محیط سازمان
باورپذیری	12	c155	مطالبه‌گری خود نیروی جوان
	16	c156	خودساخته بودن نیروی جوان
	10	c157	داشتن اعتقاد راسخ به توانمندی‌های خود
	11	c158	تقویت روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری نیروی جوان
	12	c159	تقویت بنیه‌ی علمی اخلاقی و اجتماعی نیروی جوان
	13	c160	تاب‌آوری در برابر مشکلات و هجمه‌ها
	10	c161	افزایش قدرت ریسک‌پذیری نیروی جوان
	11	c162	افزایش تمایل به کمال‌گرایی نیروی جوان
پویایی و بلوغ سازمانی	12	c163	تشکیل معاونت‌هایی برای تربیت نیروی جوان در سازمان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

	13	c164	ایجاد محیط رقابتی در فضای سازمان
	14	c165	کنار گذاشتن بروکراسی‌های اداری زائد
	12	c166	تعهد سازمان به برنامه‌های تربیت مدیر نیروی جوان
	9	c167	تقویت خرد جمعی
	12	c168	ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی
	9	c169	رعایت اخلاق حرفه‌ای
	14	c170	تعریف چشم‌انداز تربیت مدیر
	10	c171	تفویض اختیار از سوی مدیران ارشد
	17	c172	افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی
	10	c173	جوان‌گرایی
	15	c174	تعریف مسیر شغلی
	11	c175	توجه به بومی‌سازی
	9	c176	اجتناب از سلیقه‌های عمل کردن
	10	c177	تخمین نیازهای آینده سازمان
	15	c178	رعایت سلسله‌مراتب اداری
	11	c179	شفاف‌سازی
برنامه	13	c180	برنامه محور بودن تربیت مدیر
	12	c181	نظارت و هماهنگی بر برنامه‌های تربیت مدیر
	16	c182	ثبات وضعیت برنامه‌های تربیت مدیر
	10	c183	در نظر گرفتن نیازهای تربیت مدیر در برنامه‌های تدوین شده
	11	c184	قابلیت اجرایی داشتن برنامه‌های تربیت مدیر جوان
	12	c185	داشتن نگاه راهبردی و آینده‌نگر به مقوله تربیت مدیر
مهارت ارزیابی نیازها	13	c186	استفاده از نیروی جوان در ساختار سیاسی
	14	c187	مشخص شدن نقش نیروی جوان در سازمان‌ها
	12	c188	کنار گذاشتن مدیرانی که به جوانان اعتقاد ندارند
	9	c189	حمایت مادی و معنوی مدیران ارشد از مدیریت جوانان
شایسته‌سالاری	12	c190	انتخاب منابع انسانی بر اساس اصول علمی
	9	c191	انتخاب منابع انسانی بر اساس مهارت فنی و ارتباطی
	14	c192	دادن فرصت کافی به مدیران جوانان
	10	c193	افزایش فرهنگ شایسته‌سالاری
	17	c194	تصمیم‌گیری بر اساس عقلانیت در انتخاب مدیران
مدیریت استعداد منابع انسانی پایدار	10	c195	انتخاب افراد بر اساس پروسه جانشین‌پروری

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

	15	c196	استمرار فرایند تربیت مدیر
	11	c197	آموزش مدیران با محوریت تربیت مدیر
	13	c198	پرورش جوانان برای پست‌های مدیریتی
	12	c199	برگزاری سمینارهای تخصصی با موضوع تربیت مدیر در سطح سازمان
	16	c200	شناخت تفاوت‌های رفتاری جوانان و پیشکسوتان در سازمان
	10	c201	مشخص شدن شاخص‌های تربیت مدیر
	11	c202	شناسایی جوانان با استعداد
پدیده محوری	15	c203	جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی

در مجموع ۲۰۳ کد مفهومی از مصاحبه‌ها استخراج شد. در ادامه کدهای شناسایی شده در بخش قبل به کدها یا مقوله‌های فرعی تبدیل شده‌اند. پس از انجام هر مصاحبه کدهای احصا شده در هر مصاحبه با یکدیگر مقایسه شده تا شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان مشخص گردد. لذا کدها بر اساس تشابه در یک طبقه قرار گرفته و تشکیل یک مفهوم (مقوله فرعی) را دادند. طی فرآیند کدگذاری باز در پژوهش حاضر، در مجموع ۵۳۰ کد مفهومی بدون در نظر گرفتن هم‌پوشانی‌ها (۲۰۳ مقوله با در نظر گرفتن هم‌پوشانی‌ها) استخراج و تشکیل ۳۰ مفهوم (مقوله فرعی) دادند. در مرحله دوم و کدگذاری محوری، مقوله‌های اصلی (شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، شرایط بستر و پیامدها) به‌عنوان محور در نظر گرفته شده و سپس سایر مفاهیم (مقوله‌های فرعی) با توجه به اشتراکات و یا همگنی و هم‌معنایی به آن‌ها ارتباط داده شدند.

در این مرحله از کدگذاری علاوه برگزینش یک مقوله به‌عنوان مقوله محوری اجزای کدگذاری محوری از قبیل شرایط علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، متغیرهای مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها با استفاده از داده‌های گردآوری شده به‌صورت جدول زیر مشخص شدند.

جدول ۲: نتایج کدگذاری محوری

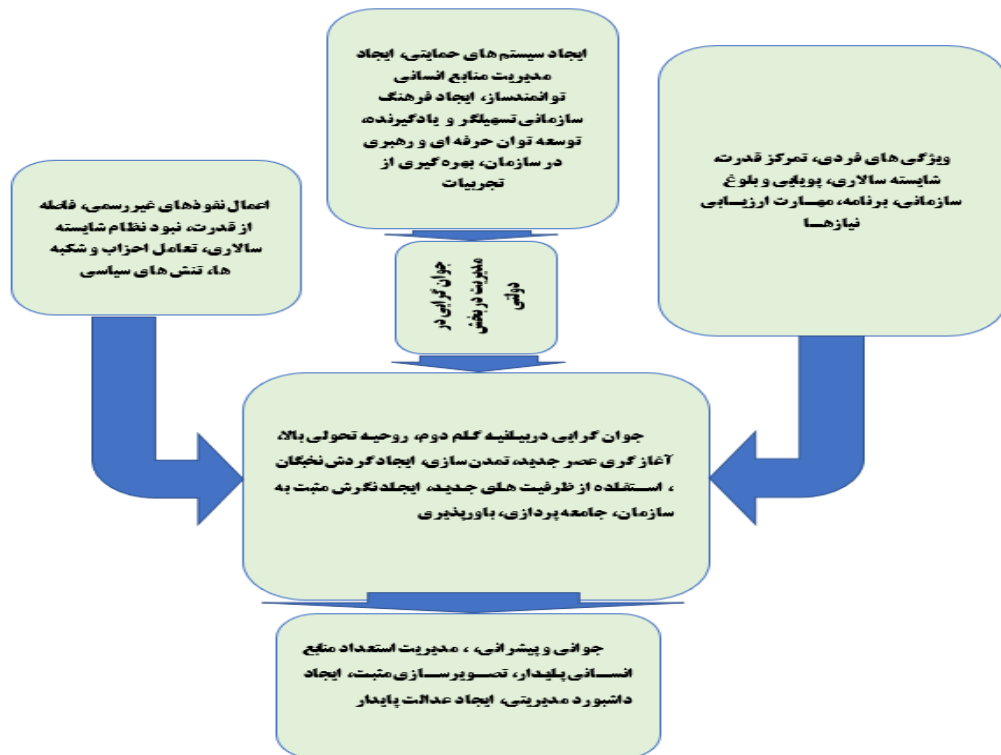
مقوله‌های فرعی	تعداد کد	مقوله‌های اصلی	تعداد مفاهیم	تعداد مقوله فرعی
ایجاد سیستم‌های حمایتی	۸	عوامل علی	۳۴	۵
ایجاد مدیریت منابع انسانی توانمند ساز	۸			
ایجاد فرهنگ سازمانی تسهیلگر و یادگیرنده	۸			
توسعه توان حرفه‌ای و رهبری در سازمان	۴			
بهره‌گیری از تجربیات	۶			
اعمال نفوذهای غیررسمی	۵	عوامل مداخله‌گر	۲۷	۵
فاصله از قدرت	۷			

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

			۵	نبود نظام شایسته‌سالاری
			۶	تعامل احزاب و شبکه‌ها
			۴	تنش‌های سیاسی
۶	۴۸	بستر و زمینه	۸	ویژگی‌های فردی
			۴	مهارت ارزیابی نیازها
			۱۷	پویایی و بلوغ سازمانی
			۶	برنامه
			۵	شایسته‌سالاری
			۸	تمرکز قدرت
			۶	جوان‌گرایی دربیانی گام دوم
۹	۵۶	راهبردها	۸	باورپذیری
			۵	جامعه‌پردازی
			۶	ایجاد نگرش مثبت به سازمان
			۸	استفاده از ظرفیت‌های جدید
			۵	تمدن‌سازی
			۵	ایجاد گردش‌نخبگان
			۷	آغاز‌گری عصر جدید
			۶	روحیه تحولی بالا
۵	۳۸	پیامدها	۸	جوانی و پیشرانی
			۸	مدیریت استعداد منابع انسانی پایدار
			۶	تصویرسازی مثبت
			۴	ایجاد داشبورد مدیریتی
			۱۲	ایجاد عدالت پایدار
۱	۱	پدیده محوری	۱	جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی
۳۵	۲۷۶	۶	۲۷۶	مجموع

مهم‌ترین گام در مرحله کدگذاری انتخابی، ترسیم کدهای منتخب ناشی از مقولات علی، محوری، راهبردی، پیامدی و زمینه‌ای است. جدول زیرالگوی کدگذاری انتخابی منتج از کدگذاری محوری مندرج در سطور بالا را عنوان می‌دارد. با استفاده از نتایج کدگذاری باز و محوری، الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی را بر اساس پارادایم شش‌گانه به شرح زیر خواهد بود:

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی



شکل ۱: مدل پارادایمی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل علی جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی شامل ۵ مقوله ایجاد سیستم‌های حمایتی، ایجاد مدیریت منابع انسانی توانمند ساز، ایجاد فرهنگ‌سازمانی تسهیلگر و یادگیرنده، توسعه توان حرفه‌ای و رهبری در سازمان، بهره‌گیری از تجربیات بوده است؛ که با یافته‌های لطیفی (۱۴۰۱)، دهقان پور فراشاه (۱۴۰۱) و تیرگیر (۱۴۰۱) همخوان می‌باشد. لطیفی (۱۴۰۱) به این نتیجه رسید که چالش‌های موجود و در حال ظهور عبارت‌اند از: ۱- چالش‌های ناشی از تغییر پارادایم ۲- چالش‌های ناشی از جهانی‌شدن ۳- چالش‌های تغییر فناوری ۴- فشارهای محیطی و اکولوژیکی ۵- چالش‌های عصر دانش: ۶- تلاطم اجتماعی ۷- چالش‌های تغییر محیط کار می‌باشد؛ و به‌طورکلی تر چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دهه دوم قرن ۲۱ شامل موارد ذیل می‌باشد. الف) چالش اقتصاد نوین ب) شرایط محیطی ج) چالش جهانی‌شدن د) چالش تأمین نیازهای ذینفعان ه) چالش دستگاه‌های عملکردی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. تیرگیر (۱۴۰۱) به این نتیجه رسید که در مجموع

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

۶۱ مؤلفه انتخاب مدیران مدارس متوسطه، از بین مطالعات انجام‌شده موجود در کشورهای منتخب در این مقاله و جمهوری اسلامی ایران شناسایی شد. در کانادا ۱۶ مورد، فنلاند ۱۶ مورد، استرالیا ۲۳ مورد، آفریقای جنوبی ۲۲ مورد، ژاپن ۲۶ مورد و ایران ۲۰ مورد مؤلفه استخراج گردید. با استخراج مشترکات و افتراقات هر یک از مؤلفه‌ها در بین کشورها، مشخص شد که بیشترین شاخص انتخاب و انتصاب مدیر، متعلق به کشور ژاپن و کمترین آن‌ها مربوط به کشور فنلاند است.

در تبیین این یافته که مدیریت به‌مثابه یک عامل ساختاری به نهادینه‌سازی تربیت مدیران آینده کمک می‌کنند می‌توان گفت که مدیران متولد نمی‌شوند بلکه باید آن‌ها را تربیت کرد و پرورش داد و در فرایند پرورش مدیران باید تأکید اصلی بر مهارت‌ها و قابلیت‌های موردنیاز باشد. از طرفی استعدادیابی و جانشین‌پروری نیاز به برنامه منظم و سیستماتیک دارد و مدیران ارشد سازمانی باید متولی و حامی اصلی این برنامه‌ها باشند و تا زمانی که مدیریت سازمان‌های کشور ثبات نداشته باشد، نگاه مدیران ارشد سازمان‌ها به مقوله تربیت مدیران جوان تغییر پیدا نکند، این مدیران به توانمندی‌های جوانان اعتماد نداشته باشند، تخصص و کارایی و دانش و سابقه و تجربه قبلی نداشته باشند نمی‌توان انتظار نهادینه شدن برنامه‌های تربیت مدیران جوان را داشت. به‌موازات آن لازم است به برنامه نیز به‌عنوان یک عامل ساختاری مؤثر بر نهادینه‌سازی برنامه تربیت مدیران جوان توجه کرد. چراکه برنامه‌ریزی فرایند تفکر در رابطه با فعالیت‌های لازم برای رسیدن به هدف است و درعین حال اولین و مهم‌ترین فعالیت لازم برای دستیابی به نتایج مطلوب است.

با جمع‌بندی مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه ۴۸ مفهوم برای شرایط زمینه‌ای و شامل ۶ مقوله‌ی ویژگی‌های فردی، تمرکز قدرت، شایسته‌سالاری، پویایی و بلوغ سازمانی، برنامه، مهارت ارزیابی نیازها شناسایی شد. امری ندافی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل توانمندسازی مدیران جوان باشگاه‌های ورزشی درزمینه مدیریت تعارض با نتایج تحلیل مضمون نشان دادند که ۳ مضمون فراگیر عوامل فردی، سازمانی و کلان، ۷ مضمون سازمان دهنده (ویژگی‌های شخصیتی، ارتباطی، ویژگی‌های جمعیت شناختی، متولیان، مدیریتی، فرهنگی و آموزشی) و ۲۶ مضمون پایه به‌عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران جوان باشگاه‌های ورزشی درزمینه مدیریت تعارض وجود دارد. همچنین با بررسی فراوانی‌های هر یک از مضامین سازمان دهنده مشخص گردید که مضمون سازمان دهنده ویژگی‌های شخصیتی از فراوانی بیشتری نسبت به بقیه مضامین برخوردار است. همچنین از بین مضامین فراگیر، مضمون عوامل فردی از فراوانی بیشتری برخوردار است.

در تبیین این مقولات می‌توان گفت که برنامه‌ریزی می‌تواند نقش مهمی در کمک به جلوگیری از

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخوردار احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

اشتباهات یا تشخیص فرصت‌های پنهان بازی کند و به پیش‌بینی آینده و ساختن آینده تا حدودی قابل‌تصور کمک می‌کند. در نتیجه در موضوعات پیچیده امروزی بدون برنامه‌ریزی‌های دقیق، آینده‌نگرانه و راهبردی، قابل‌اجرا بودن و با اثبات امکان ادامه حیات نیست، بنابراین لازم محور برنامه‌های تربیت مدیران جوان مبتنی بر برنامه باشد و در آن نیازهای برنامه‌های تربیت مدیران جوان در نظر گرفته شود. همچنین در تبیین این یافته که نهادینه‌سازی ج برنامه‌های تربیت مدیران جوان را می‌توان از طریق مدیریت منابع انسانی توضیح داد می‌توان گفت که اخیراً مدیریت در سازمان‌ها در اولویت بالای منابع انسانی قرار گرفته است. در حقیقت، بسیاری معتقدند که آینده سازمان‌ها وابسته به استراتژی‌های منابع انسانی است؛ زیرا این استراتژی‌ها مسیر استخدام، مدیریت کارمندان و نحوه مشارکت آن‌ها را تعیین می‌کند؛ و دانستن این که استراتژی مدیریت چیست؟ و چگونه می‌توان از آن برای پیشبرد اهداف سازمان استفاده کرد، می‌تواند شانس ایجاد یک محیط کار با کارایی بالا را افزایش داده و به سازمان در بهینه‌سازی برنامه‌های تربیت مدیران جوان کمک کند. در اصل، این بدان معناست که نیازهای سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و متخصصانی که می‌توانند در اهداف سازمانی کمک‌کننده باشند، پیدا می‌شوند تا از آن‌ها در جهت حفظ و توسعه سازمان کمک گرفته شود. لازم به ذکر است این بحث بسیار نزدیک به مبحث جذب افراد با استعداد است؛ چراکه هر دو این استراتژی‌ها برای استخدام کارکنان و تعامل با آن‌ها ضروری هستند و جذب استعداد به فرایند استخدام مرتبط است. در حالی که مدیریت استعداد مربوط به روند کلی شناختن داوطلبان استخدام و همچنین کارکنان فعلی برای شناسایی مستعدترین آن‌هاست. لذا نباید از به‌کارگیری استعدادهای در جایگاه مناسب خودشان غافل شد. چراکه درغیراین صورت فرایند استخدام به‌صورت منفعلانه و برای رفع نیاز و جای خالی نیروی انسانی خواهد بود که هیچ کمکی به پیشرفت و حرکت روبه‌جلو برنامه‌های تربیت مدیران جوان می‌کند. سرانجام در تبیین این یافته‌ها که از محرک‌های برنامه‌های تربیت مدیران جوان است می‌توان اشاره به این داشت که شایستگی‌ها عنصر کانونی موفقیت در چنین برنامه‌ای می‌باشد. در این راستا وضع موجود سازمان‌ها شآن از کمبود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز آن‌ها به مدیران برتر و شایسته است. سازمان‌هایی کنونی به مدیرانی خلاق و هوشمند، مستعد و ماهر، شایسته و توانمند و پویا نیازمند هستند. از این طریق، اهدافی نظیر شایسته‌سالاری، ایجاد انگیزه برای رشد و ماندگاری کارکنان در سازمان‌ها می‌توان به این هدف دست پیدا کرد. همچنین ایجاد محیط رقابتی سالم در فضای سازمان باید به‌صورت هم‌زمان و همسو باهم دنبال شود. حقیقت این است که شناسایی و بهره‌گیری از مدیران شایسته، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیشروی سازمان‌ها برای عبور از شرایط

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

دشوار فردا است. به همین منظور سازمان‌های آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های راهبردی و عملیاتی در این حوزه هستند.

نتایج کدگذاری برای عوامل مداخله‌گر جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی شامل ۲۷ مفهوم و ۵ مقوله‌ی اعمال‌نمودهای غیررسمی، فاصله از قدرت، نبود نظام شایسته‌سالاری، تعامل احزاب و شبکه‌ها، تنش‌های سیاسی بوده است. این یافته‌ها از ضعف سیستم‌های نهادی به جنبه‌هایی از محیط حاکمیتی سازمان اشاره دارد که ناتوان در اجرای شیوه‌های کارآمد و منصفانه در اداره سازمان‌هاست و در نهایت مانع دستیابی به اهداف کلان اجتماعی می‌گردد. ضعف نهادی، اختیارات محدود چه از نظر قدرت، ظرفیت نظارتی یا تسلط نهادها برای اجرای قوانین مدون در یک سازمان است. در واقع، ضعف نهادی به معنای وضعیت ضعیف حاکمیت قانون است. فقدان و توسعه ناکافی سازمان‌های نهادی به گروه‌های ذینفع سیاسی اجازه می‌دهد رشد کنند، مستحکم شوند و روابط قدرت خود را در جامعه برقرار کنند و از طریق ارتباطات برای خود لطمه‌هایی ایجاد نمایند. در نتیجه، خلأهای نهادی می‌توانند باعث ترویج روابط دوستانه یا به اصطلاح سرمایه‌داری دوستی شوند. نتایج این یافته با پژوهش‌های چن (۲۰۱۲)، ژو (۲۰۱۳) و شانر (۲۰۱۱) همخوان می‌باشد

نتایج کدگذاری برای راهبردهای لازم برای جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی شامل ۵۶ مفهوم و ۹ مقوله‌ی جوان‌گرایی در بیانی گام دوم، روحیه تحولی بالا، آغاز گری عصر جدید، تمدن سازی، ایجاد گردش‌نخبگان، استفاده از ظرفیت‌های جدید، ایجاد نگرش مثبت به سازمان، جامعه پردازی، باورپذیری بوده است؛ که با یافته‌های رودگرنژاد (۱۴۰۰) و حق‌دوست و همکاران (۱۳۹۹) همخوان می‌باشد. رودگرنژاد (۱۴۰۰) در تحقیق خود با عنوان بررسی مؤلفه‌های خودسازی در بیانیه گام دوم انقلاب که به این نتیجه رسید که شش بعد خودشناسی، هدف‌داری و آینده‌نگری، معنویت و اخلاق، کسب معرفت، تقویت روحیه و خودباوری، قدرت اراده و ایمان و توجه به جوانان سعی در تبیین بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه خودسازی داشته است. حق‌دوست و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان جوان‌گرایی محور بیانیه گام دوم انقلاب جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که جوان‌گرایی ضامن تحقق چشم‌انداز متعالی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است. تحقق راهبرد جوان‌گرایی بیش از هر اقدام دیگری نیازمند عزم و تعهد جمعی از سوی دولت‌مردان است و با برنامه‌های عملیاتی در طول زمان محقق شود. به نظر می‌رسد اولین و مهم‌ترین نهادی که می‌تواند پذیرای راهبرد جوان‌گرایی باشد، مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی هستند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که می‌توان گفت که یکی از عواملی که به برنامه‌های تربیت مدیران جوان ضربه می‌زند نبود

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخورداری احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

راهبردهای مناسب می‌باشد. به باور مشارکت‌کنندگان در تحقیق بخش زیادی از نابسامانی‌های تربیت مدیران جوان ناشی از نبود برنامه‌های عملیاتی و به‌دادن به جوانان می‌باشد و تا زمانی که این عدالت برقرار و مهیا نگردد امکان اینکه سایر اجزای سیستم به‌درستی عمل کنند وجود ندارد. چراکه تربیت مدیران جوان پایه و اساس سایر اقدامات می‌باشد و تا مادامی که راهبردها برقرار نباشد سایر اقدامات اثربخش نخواهند بود.

درنهایت پیامدهای جوان‌گرایی در مدیریت در بخش دولتی شامل ۳۸ مفهوم و در ۵ مقوله جوانی و پیشرانی، مدیریت استعداد منابع انسانی پایدار، تصویرسازی مثبت، ایجاد داشبورد مدیریتی، ایجاد عدالت پایدار احصا و خلاصه بندی شده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پیامدها می‌تواند در نهادینه‌سازی تربیت نیروی جوان و به‌دادن به جوانان در سامان نقش دارد می‌توان گفت که در سازمان‌ها تصویر مثبتی از جوانان و مدیریت آن‌ها ارائه می‌شود چراکه با نگاه به‌دادن به جوانان توانمندی‌های جوانان در نظر گرفته نمی‌شود، به‌تناسب آن تعداد مدیرانی جوانی که در سازمان‌ها تصمیم‌گیرنده اصلی هستند کم می‌باشد و به حقوق باورمندی لازم و بایسته وجود ندارد. این در حالی است که با داشتن نگاه مثبت به جوانان در سازمان‌ها و باور به توانمندی‌های آن‌ها و همچنین ایجاد تصویر مثبت از جوانان در محیط سازمان این زمینه فراهم می‌شود که نابرابری‌های که پیش‌تر جوانان در سازمان‌ها آن‌ها را درک کرده و همواره عملکرد آن‌ها متأثر از آن بوده است جبران شود. شایان‌ذکر است باورپذیری جوانان در جهت تصدی پست‌های مدیریتی از طریق مطالبه گر بودن جوانان، خودساخته بودن آن‌ها، اعتقاد داشتن به توانمندی‌های خود، تقویت بنیه علمی، اخلاقی و اجتماعی، افزایش قدرت ریسک‌پذیری و افزایش تمایل به کمال‌گرایی امکان‌پذیر خواهد بود. لازم به ذکر است این تحقیق با محدودیت‌های روبرو بوده است که در تصمیم‌گیری نتایج بایستی موردتوجه قرار گیرد. محدودیت اول اینکه این تحقیق صرفاً دیدگاه مشارکت‌کنندگان در تحقیق یعنی اساتید دانشگاه و مدیران ستادی سازمان‌ها را که صاحب‌نظر بوده‌اند را پوشش داده است لذا نظرات آن‌ها قابل تصمیم‌گیری به‌تمامی ذینفعان نمی‌باشد. از طرفی در این تحقیق جهت ارائه مدل تربیت نیروی جوان از ابزار مصاحبه و روش مطالعه کیفی استفاده شد، لذا ممکن است بین مدل موصوف و مدلی که برآمده از مبانی نظری تحقیق یا پیشینه تحقیق باشد تفاوت وجود داشته باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود هنگامی که بنا است بودجه‌ای اختصاص داده شود نگاه برابر حکم‌فرما باشد، از فضای اعتماد ستیزی به جوانان در سازمان‌های با جدیدت هرچه‌تمام‌تر اجتناب شود، مقرراتی که تبعیض‌آمیز بودن را شکل می‌دهند یا آن را تسهیل می‌کنند بازبینی و در صورت نیاز حذف شوند، در انتخاب و انتصاب مدیران به

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

ضابطه‌مندی توجه شود و سرانجام اینکه شرایط و فرصت برابر در تصدی پست‌ها فراهم شود. پیشنهاد می‌شود جهت تربیت مدیر جوان در ساختار سازمان‌ها معاونتی تشکیل شود، بروکراسی‌های اداری زائد که از نهادینه‌سازی تربیت مدیر جوان ممانعت به عمل می‌آورند کنار گذاشته شوند، خرد جمعی تقویت شود، به کارکنان آموزش داده شود که در همه حال منافع جمعی را بر منافع فردی ترجیح دهند، چشم‌انداز ویژه‌ای برای تربیت مدیر جوان طراحی شود و همچنین شفاف‌سازی و اجتناب از سلیقه‌ای عمل کردن در دستور کار قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود جهت تربیت مدیر جوان علایق و طرز فکر جوانان نسبت به پست‌های مدیریتی ارزیابی شود، فعالیت‌های مدیریتی جوانان رصد شود، افرادی متمایل به پست‌های مدیریتی شناسایی شوند و در نهایت طرز عملکرد جوانان در پست‌های مدیریتی جهت ارائه بازخورد مثبت و تقویت تصویر مثبت از مدیریت جوانان بررسی و منعکس شود. پیشنهاد می‌شود جهت نهادینه‌سازی تربیت مدیر جوان به ثبات مدیریت توجه شود، نگاه مدیران ارشد به مقوله تربیت مدیر جوان به سمت جنبه مثبت تغییر پیدا کند، مدیران ارشد به توانمندی جوانان اعتماد داشته باشند و استانداردهای مدیریتی تعریف شود. پیشنهاد می‌شود جهت نهادینه‌سازی تربیت مدیر جوان طرح‌ها و اقدامات تربیت مدیر جوان مبتنی بر برنامه باشد، بر برنامه‌های طرح‌شده، اجزاء شده و در حال اجزاء نظارت لازم به عمل آید، برنامه‌های موصوف ثبات داشته باشند و درعین حال قابلیت اجرایی لازم را داشته باشند. پیشنهاد می‌شود جهت تربیت مدیر جوان منابع انسانی بر اساس اصول علمی انتخاب و به کارگماشته شوند، در انتخاب منابع انسانی به مهارت‌های فنی و ارتباطی آن‌ها توجه ویژه شود، فرصت لازم به مدیران جوان جهت پیاده‌سازی برنامه‌های خود بدهند و همچنین در سازمان‌ها به فرهنگ شایسته‌سالاری و تقویت این باور توجه شود. پیشنهاد می‌شود جهت تربیت مدیر جوان انتخاب افراد بر اساس پروسه جانشین‌پروری انجام شود، فرایند جانشین‌پروری استمرار داشته باشد، مدیران سازمان‌ها در ارتباط با جانشین‌پروری آموزش‌های لازم را ببینند، سمینارهای تخصصی با موضوع جانشین‌پروری در سطح سازمان برگزار شود و شاخص‌های جانشین‌پروری مختص هر سازمان تعریف و ابلاغ گردد. پیشنهاد می‌شود جهت نهادینه‌سازی تربیت مدیر جوان توانمندی‌های جوانان در نظر گرفته شود، تعداد مدیران جوان در رأس سازمان‌های بیشتر شود، در ارتباط با حقوق جوانان یک نوع باورمندی ایجاد شود، تصویری مثبت از جوانان در محیط سازمان‌ها ارائه شود. پیشنهاد می‌شود جهت نهادینه‌سازی تربیت مدیر جوان، جوانان خود مطالبه‌گر باشند، به توانمندی‌های خود و هم‌نوعان خود اعتقاد داشته باشند، روحیه مسئولیت‌پذیری را در خود تقویت کنند و همچنین در تلاش باشند که بنیه علمی خود را ارتقاء دهند و سرانجام اینکه تلاش کنند در برابر مشکلات تاب‌آور و سرسخت باشند.

طراحی الگوی جوان‌گرایی در مدیریت در.../برخوردار احمدی، زاهدی، منتظری و احمدی

منابع

- ۱) تیرگیر، حشمت اله، نیک‌خواه، محمد، سعیدیان، نرگس. (۱۴۰۱). بررسی تطبیقی و ترازبایی انتخاب و انتصاب مدیران آینده برای مدارس متوسطه. آینده‌پژوهی ایران، ۱۳۲-۱۰۳، ۷ (۲).
- ۲) ثامری ندافی، ابوالحسن، نودهی، محمدعلی، فلاح، زین‌العابدین، بهلکه، طاهر. (۱۴۰۱). ارائه مدل توانمندسازی مدیران جوان باشگاه‌های ورزشی در زمینه مدیریت تعارض. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان
- ۳) حقدوست علی‌اکبر، تبریزچی نرگس، فروتن سیدعباس، پورعباس عطاله، یوسفی نازیلا، سجادی سید محمود (۱۳۹۹). جوان‌گرایی محور بیانیه گام دوم انقلاب جمهوری اسلامی ایران. نشریه فرهنگ و ارتقاء سلامت. ۱۳۹۹؛ ۴ (۴): ۵۲۷-۵۳۱
- ۴) دهقانپور فراشاه، علیرضا، دهقانپور فراشاه، افسانه. (۱۴۰۲). شناسایی مزایا و معایب به‌کارگیری مدیران جوان در سازمان‌های دولتی. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. ۵۶۸-۵۴۷، ۲۲ (۶۲)
- ۵) رودگرنژاد، فروغ (۱۴۰۰). بررسی مؤلفه‌های خودسازی در بیانیه گام دوم انقلاب، فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی. ۱۱ (۱). ۱۲۶-۱۳۸
- ۶) رضایی، غلامرضا، رضایی، حمیدرضا، منوچهری، فاطمه، رضایی، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری در بهبود کیفیت ارائه خدمات (مطالعه موردی: بیمارستان شهید فقیهی شیراز). حسابداری سلامت. ۳۴-۲۰، ۲ (۱)
- ۷) ساوه درودی، مصطفی. (۱۴۰۰). بیانیه گام دوم در دو حرکت (شناخت تهدیدات-مقابله با تهدیدات). مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی. ۲۲۱-۲۴۶، ۱۱ (۴۲)
- ۸) شاهواروقی، لیلا، (۱۴۰۱)، شناسایی عوامل مؤثر بر جانشین پروری و مدیران آینده، نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران
- ۹) صرامی محسن، خائف الهی احمدعلی، آزاد فلاح پرویز، رجبزاده قطری علی (۱۴۰۰). تأثیر تغییر ویژگی‌های شخصیتی مدیران عالی سازمان بر جوسازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱۱ (۲): ۹۱-۱۱۳
- ۱۰) فاضلی، محمدرضا. (۱۴۰۱). تبیین الگوی جوان انقلابی در گام دوم انقلاب از دیدگاه مقام معظم رهبری. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۱۰ (۲).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

- ۱۱) فرید، دانیال. (۱۳۹۹). بررسی الزامات تحقق جوان‌گرایی دولت در گام دوم انقلاب، (تهدید یا ظرفیت؟). فصلنامه تخصصی حکمرانی متعالی، ۱۶۱-۱۷۶، ۱ (۱۳).
- ۱۲) عرب اسدی، حسین، احمدی، سیدعلی اکبر، رجبی دوانی، محمدحسین، امینی، محمدتقی. (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۱۰۸-۷۷، ۲۴ (۳۲).
- ۱۳) کلیچ، لیلا، عقیلی، سید وحید، خجسته باقرزاده، حسن. (۱۴۰۰). تحلیل مضامین اقتصادی بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۹ (۴).
- ۱۴) لطیفی، داود، لطیفی، حامد، قدری، علی، رحمانی، محسن، (۱۳۹۱). مطالعه مروری بر اساس فرصت‌ها و چالش‌های آینده مدیران منابع انسانی، نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.
- ۱۵) محمدی، مهدی، حکاک، محمد، نظریوری، امیرهوشنگ، موسوی، نجم‌الدین. (۱۳۹۷). طراحی الگوی تربیت و آموزش مدیران نهادی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری و تحلیل MICMAC. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲۰۶-۱۷۹، ۱۰ (۲).
- 16) Akkaya, B., Tabak, A. (2022). Leader Robots (LRs): The future managers of digital organizations. In Agile management and VUCA-RR: Opportunities and threats in Industry 4.0 towards Society 5.0 (pp. 215-222). Emerald Publishing Limited.
- 17) Albedwawi, A., Mutalib, R. A., Senasi, V. (2023). The relations between succession planning on organizational competitiveness and employee well-being in the UAE. World Research of Business Administration Journal, 3(1), 35-43.
- 18) Burney, R. B., James, H. L., Wang, H. (2021). Working capital management and CEO age. Journal of Behavioral and Experimental Finance, 30, 100496.
- 19) Bilderback, S. (2024). Integrating training for organizational sustainability: the application of Sustainable Development Goals globally. European Journal of Training and Development, 48(7/8), 730-748.
- 20) Davronovich, M. A. (۲۰۲۲). HUMAN PHENOMENON IN THE DEVELOPMENT OF NEW UZBEKISTAN. ASIA PACIFIC JOURNAL OF MARKETING & MANAGEMENT REVIEW ISSN: 2836-2319 Impact Factor: 7,603, 11(11), 42-40.

- 21) Grebenyk, T., Sosnenko, O. (2021). Formation Of Future Managers' Management Competence Of Professional Pre-Higher Education Institutions As Their Professional Training Component. *Физико-математическое образование*, (1 (27)), 7-12.
- 22) Gyurák Babel'ová, Z., Stareček, A., Koltnerová, K., Cagáňová, D. (2020). Perceived organizational performance in recruiting and retaining employees with respect to different generational groups of employees and sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(2), 574.
- 23) Hamour, H. M. J. A. (2023). The Effect of Leadership Styles on Creative Behavior: the Mediating Role of Succession an Applied Study in Jordanian Medium and Small Companies. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 12.
- 24) Kpinpuo, S. D., Antwi, J., Akparep, J. Y. (2023). Succession management and corporate sustainability in Ghana: a leadership succession paradox. *Industrial and Commercial Training*, 55(1), 124-142.
- 25) Kryshchanovych, S., Bilyk, O., Shayner, H., Barabash, O., Bondarenko, V. (2021). Study of the Experience of the Formation of Professional Competence in Future Managers of Physical Education and Sports. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 13(1Sup1), 162-176.
- 26) Kulkov, I., Kulkova, J., Rohrbeck, R., Menvielle, L., Kaartemo, V., Makkonen, H. (2024). Artificial intelligence-driven sustainable development: Examining organizational, technical, and processing approaches to achieving global goals. *Sustainable Development*, 32(3), 2253-2267.
- 27) Palsodkar, M., Yadav, G., Nagare, M. R. (2024). Integrating Industry 4.0 and agile new product development practices to evaluate the penetration of sustainable development goals in manufacturing industries. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 22(4), 1351-1392.
- 28) Silver, N., ThomasSpringer, S. (2023). Community Coalition: How One Organization Achieves Successful Leadership Succession. The Berkeley-Haas Case Series. University of California, Berkeley. Haas School of Business.
- 29) Vahdat, S., Afshari, S., Masoodi Asl, E., Hesam, S. (2024). Key factors affecting succession planning in the leadership of public hospital in Iran: A qualitative study. *International Journal of Healthcare Management*, 17(1), 76-84.

30) van Gestel, N., Ferlie, E., Grotenbreg, S. (2024). A public value strategy for sustainable development goals: transforming an existing organization?. *British Journal of Management*, 35(2), 839-853.

31) Wongmajarapinya, K., Channuwong, S., Pratoomsawat, T. (2024). The model of modern management influencing sustainable organization development of Thai Smile Bus Company Limited. *Migration Letters*, 21(S2), 385-399.

یادداشت‌ها:

-
1. Sustainable Development
 - 2 Kulkov
 - 3 Bilderback,
 - 4 Wongmajarapinya
 - 5 van Gestel
 6. Young people Not in Education, Employment or Training
 - 7 Kpinpuo
 8. Silver
 - 9 Palsodkar
 - 10 Albedwawi,
 - 11 Hamour,
 - 12 Kryshtanovych
 - 13 Akkaya

**Designing the model of youthfulness in management in the public sector
based on the guidelines of the revolutionary leader**

Ensiyeh Barkhordari Ahmadi¹

Receipt: 15/10/2024 Acceptance: 19/11/2024

Shams Al Sadat Zahedi²

Mohammad Montazeri³

Yousef Ahmadi⁴

Abstract

The aim of this research was to design a model of youth-oriented management in the public sector based on the guidelines of the Leader of the Revolution. The research method is a qualitative case study and the participants are managers of organizations and experts. Using purposive sampling and theoretical saturation techniques, key informants (including 18 people) were interviewed. The instrument used was a semi-structured interview. To ensure the validity and reliability of the study, the Linoclon and Guba assessment method was used. In this study, five categories were identified: creating support systems, creating empowering human resource management, creating a facilitating and learning organizational culture, developing professional and leadership capabilities in the organization, utilizing experiences as causal conditions, individual characteristics, concentration of power, meritocracy, organizational dynamism and maturity, program, needs assessment skills as the main contextual factors, and the categories of exercising informal influences, distance from power, lack of a meritocracy system, interaction of parties and networks, political tensions as interfering categories, youthfulness in expressing the second step, high transformational spirit, initiating a new era, civilization, creating circulation. Elites, using new capacities, creating a positive attitude towards the organization, socialization, credibility as strategies and the last part includes the consequences that were identified as youth and advancement, sustainable human resource talent management, positive imagery, creating a management dashboard, creating sustainable justice.

Keywords

Youth orientation, management, public sector, guidance, revolutionary leader

1-PhD student, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. ensiyeh.barkhordari@gmail.com

2-Professor, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. (Corresponding Author) szahedi@iau.ac.ir

3-Associate Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. montazer56@pnu.ac.ir

4-Assistant Professor, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. bolandasseman5385@yahoo.com



نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و پشتیبانی مدیریت جهادی (مورد مطالعه: سازمان‌های شهرداری تهران)

محمدعلی لاری^۱
مرسده آدابی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تاثیر کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با نقش تعدیلگر پشتیبانی مدیریت جهادی و میانجی‌گری پاسخگویی صورت گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه حسابداران و مدیران سازمان‌های شهرداری تهران بوده است که حجم نمونه با استفاده از قاعده کلاین (۲۰۰۵)، حداقل ۱۸۵ نفر تعیین شد. نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای از بین ۵ سازمان شهرداری تهران انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن بر اساس روایی صوری و پایایی آلفای کرونباخ تایید شد. در نهایت ۲۱۸ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با رویکرد حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان‌دهنده تاثیر کیفیت گزارشگری مالی و پاسخگویی بر عملکرد است. در ادامه مشخص شد کیفیت گزارشگری مالی بر پاسخگویی نیز تاثیر معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان‌دهنده تاثیر کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد، از طریق نقش میانجی پاسخگویی است. با این حال نقش تعدیلگر پشتیبانی مدیریت جهادی در رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و عملکرد تایید نشد.

کلمات کلیدی

کیفیت گزارشگری مالی، پاسخگویی، عملکرد، پشتیبانی مدیریت جهادی

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران. mohammadalilari048@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Mersedehadabi1360@gmail.com

عملکرد در حوزه مدیریت شهری یک موضوع مهم و در عین حال پیچیده است، چراکه سازمان‌های این بخش از یک سو، وظیفه ارائه خدمات به شهروندان را به دوش داشته و از سوی دیگر ملزم به مواجهه با محیط پویا و محدودیت‌های بودجه‌ای هستند (فلسیو، ساماگائو و رودریگز^۱، ۲۰۲۱). شواهد حاکی از عملکرد ناکارآمد عمومی، در اثر پیچیدگی‌های ساختاری موجود است (فرید و سو^۲، ۲۰۲۲).

با افزایش اطلاعات نامتقارن، فشاری بر بخش مدیریت شهری برای کیفیت گزارشگری مالی به ذینفعان ایجاد شده است (سلامی و گافسی^۳، ۲۰۱۹). حوزه مدیریت شهری موظف است منابع را مدیریت کند، گزارش دهد و تمام فعالیت‌های مربوط به استفاده از منابع عمومی را برای ذینفعان افشا کند. لذا کیفیت گزارشگری مالی در حفظ عملکرد حوزه مدیریت شهری بسیار مهم است، زیرا ذینفعان برای ارزیابی عملکرد سازمان، بر اطلاعات گزارشگری مالی تکیه می‌کنند (یوسران^۴، ۲۰۲۳). در همین راستا چارچوب مدیریت دولتی نوین^۵، نهادهای بخش عمومی را تشویق می‌کند تا از اطلاعات مالی به‌طور مؤثر و کارآمد استفاده کنند (ترن، نگوین و هوانگ^۶، ۲۰۲۱). از این‌رو کیفیت گزارشگری اطلاعات مالی برای بهبود عملکرد سازمان تعیین‌کننده است (مونتریو^۷ و همکاران، ۲۰۲۴).

از طرفی سازمان‌های حوزه مدیریت شهری عمدتاً از طریق بودجه دولتی تأمین می‌شوند و به همین دلیل در قبال فعالیت‌های خود در برابر مردم «پاسخگو» هستند (مارداسمو^۸، ۲۰۰۶). دستیابی به نظام پاسخگویی مناسب از اهداف اصلی اصلاحات اداره امور عمومی است (صبحی و همکاران، ۱۳۹۷). با این حال شواهد تحقیقاتی حاکی از آن است که این سازمان‌ها به اندازه کافی این اطلاعات را افشا نمی‌کنند، پاسخگویی عمومی مناسب را اجرا نکرده‌اند و شفافیت ندارند (ترن و همکاران، ۲۰۲۰؛ ترن و همکاران، ۲۰۲۱).

در این میان مدیریت جهادی به‌عنوان یک سبک مدیریت بومی در کشور از سال ۱۳۹۳ مطرح شد که نگرش متفاوتی را در پیش گرفت (شامرادی و معظمی، ۱۴۰۰). مدیریت جهادی فقط یک ساختار مدیریتی نیست. در مدیریت جهادی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اعتقادات با ساختارهای علمی مدیریتی و ارزش‌های انقلابی و ولایتی در هم‌آمیخته تا نیروی محرک‌های بسیار قوی برای عبور از بحران‌ها ایجاد شود (احمدی و روستا، ۱۴۰۰). با توجه به تأیید اثر تعدیل‌کننده پشتیبانی مدیریت ارشد در مطالعات گذشته (ماداواکی^۹ و همکاران، ۲۰۲۲)، پشتیبانی مدیریت جهادی به‌عنوان تعدیل‌گر بررسی می‌شود.

مرور پیشینه نشان می‌دهد در ادبیات تحقیق از چند جهت شکاف نظری وجود دارد، اولاً اغلب تحقیقات در حوزه کیفیت گزارشگری مالی و عملکرد در زمینه شرکت‌ها صورت گرفته‌اند (السمدی،

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

۲۰۲۲) و شواهد تحقیقاتی در بخش مدیریت شهری بسیار محدود است. دوماً دیدگاه‌های متفاوتی در مورد نقش گزارشگری مالی در بخش عمومی وجود دارد. به‌طور خاص، چندین مطالعه از دیدگاه گزارشگری مالی به‌عنوان عاملی مفید برای تصمیم‌گیری حمایت کرده‌اند (مونتریو و همکاران، ۲۰۲۴)، در حالی که سایر محققان استدلال می‌کنند که گزارشگری مالی تنها برای اهداف پاسخگویی مفید است (پرناندو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). سوماً حوزه مدیریت شهری، تحت سایه سیاست و رایزنی‌های سیاسی است و از این جهت با سایر حوزه‌های خدمات عمومی تفاوت دارد. علاوه بر این چالش‌هایی که مدیران در کشورهای در حال توسعه چون ایران با آن‌ها روبرو هستند، نیازمند رویکرد و توانایی‌های متفاوتی در دستیابی به موفقیت هستند (فرزاد و کاوسی، ۱۴۰۰)؛ این موضوع اهمیت پرداختن به مدیریت جهادی را آشکار می‌سازد، که در ادبیات مغفول مانده است. لذا تحقیق دارای ضرورت نظری است.

در حال حاضر حوزه مدیریت شهری در کشور با مشکلاتی مانند ظرفیت نهادی پایین، فقدان شفافیت و بالا دست‌وپنجه نرم می‌کند. همچنین بنا بر شواهد تحقیقاتی یک مشکل اساسی در بخش عمومی فقدان پاسخگویی است. این در حالی است که بند ۱۹ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغی (ابلاغی ۱۳۹۲) مبنی بر شفاف‌سازی اقتصاد و سالم‌سازی آن و جلوگیری از اقدامات، فعالیت‌ها و زمینه‌های فسادزا در حوزه‌های پولی، تجاری، ارزی و ...، تحقق سیاست شفافیت و آزادی اطلاعات مقرر در بندهای ۲، ۳ و ۴ سیاست‌های کلی نظام در بخش مالی، مواد قانون مدیریت خدمات کشوری هستند که بر شفافیت، دقت و تناسب اطلاعات بخش عمومی تأکید دارند. به‌طور کلی سازمان‌های حوزه مدیریت شهری و نظام اداری حاکم بر آن‌ها سازوکارهایی برای خدمت به مردم هستند و باید نسبت به عملکرد خود در برابر شهروندان پاسخگو باشند. با این حال تأثیر کیفیت گزارشگری مالی بر پاسخگویی و بهبود عملکرد در مدیریت شهری هنوز کاملاً مشخص نیست و این ابهام منجر به اهمال در کیفیت گزارشگری مالی در این حوزه و بی‌توجهی به آن می‌شود. از سویی شهرداری به‌عنوان یک سازمان اسلامی باید با عزم ملی، مدیریت جهادی و نقشی که این سازمان در ارتقای رویکرد شایسته‌سالاری و مسئولیت و پاسخگویی به جامعه ایفا می‌کند، گام بردارد و در فراگیر کردن عمل به تعهدات و ارتقای فرهنگ اسلامی- ایرانی در جامعه نقش مؤثری ایفا کند. بدیهی است ناهماهنگی‌ها در گزارش‌های مالی در این سازمان‌ها منجر به ائتلاف منابع ملی و محلی می‌گردد. با توجه به اهمیت عملکرد، مدیریت جهادی و پاسخگویی در مدیریت شهری در راستای دستیابی به رضایت، رفاه عمومی و اقتصادی و همچنین کمبود شواهد تحقیقاتی در این زمینه، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این

سوال شکل گرفت:

کیفیت گزارشگری مالی چه تاثیری بر عملکرد در حوزه مدیریت شهری با تاکید بر نقش میانجی پاسخگویی و تعدیل‌گری پشتیبانی مدیریت جهادی دارد؟

بررسی این موضوع در شهرداری‌ها به‌عنوان نهادهای عمومی که از منابع مالی شهروندان استفاده می‌کنند، دارای ضرورت کاربردی است. زیرا کیفیت گزارشگری مالی ابزار کلیدی برای شفافیت، پاسخگویی، تصمیم‌گیری بهینه، و جلب اعتماد عمومی است. این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری، کاهش فساد و بهبود خدمات شهری باشد. تحقیق حاضر نتایج ارزشمندی را در خصوص به‌کارگیری کیفیت گزارشگری مالی در بهبود پاسخگویی و عملکرد بخش عمومی در اختیار سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌های شهرداری قرار می‌دهد.

مبانی نظری

کیفیت گزارشگری مالی

گزارش مالی به‌منظور ارائه اطلاعاتی در مورد وضعیت مالی در طی یک دوره زمانی معین نوشته می‌شود تا از آن برای مقایسه برنامه بودجه و تحقق، ارزیابی وضعیتی واحد تجاری، سنجش اثربخشی و کارایی واحد تجاری، و ارزیابی انطباق واحد تجاری با قوانین و مقررات استفاده شود. گزارشگری مالی شرکتی به‌گونه انتشار عمده اطلاعات مالی اعم از کانال‌های غیررسمی یا رسمی، داوطلبانه یا الزامی و یا به‌صورت کیفی یا عددی اشاره دارد (ترن و همکاران، ۲۰۲۰). اگانگ^{۱۱} (۲۰۲۰) اذعان داشتند که ویژگی‌های کیفی مورد نیاز برای کیفیت خوب گزارش مالی دولت عبارت‌اند از مرتبط بودن، قابلیت اطمینان، قابل مقایسه بودن و قابل فهم بودن. بر این اساس گزارشگری مالی فرآیندی است که تمامی جنبه‌های مربوط به ارائه و گزارشگری اطلاعات مالی باکیفیت بالا را در برمی‌گیرد که برای سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر استفاده‌کنندگان مفید خواهد بود (اگانگ، ۲۰۲۰).

پاسخگویی

محققان مدیریت پاسخگویی را به‌عنوان "میزان مشاهده و ارزیابی رفتارهای یک فرد توسط دیگران، با پاداش‌ها و مجازات‌های مهم مشروط به این ارزیابی‌ها" تعریف کرده‌اند (علی و همکاران، ۲۰۲۰). پاسخگویی عمومی به تعهد قانونی برای خدمت یا تسهیل به ناظران مستقلی اطلاق می‌شود که حق گزارش هرگونه اطلاعات مربوط به مدیریت مالی موجود را مطابق با الزامات بالای دولت دارند (انانگ، ۲۰۲۰). بنابراین در یک جمع‌بندی می‌توان گفت پاسخگویی ابزاری ضروری برای افراد مختلف در

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

سازمان است زیرا به سنجش موفقیت و پیشرفت، تسریع عملکرد، مسئولیت‌پذیری و اعتبار بخشیدن به افکار و عقاید کمک می‌کند (پرز دوران^{۱۲}، ۲۰۱۶).

پشتیبانی مدیریت جهادی

پشتیبانی مدیریت نقش مهمی در تسهیل و تأمین منابع لازم برای موفقیت بخش عمومی دارد. پشتیبانی مدیریت منجر به ایجاد محیطی می‌شود در آن مدیران پروژه احساسات اعضای تیم را درک و مدیریت می‌کنند، آن‌ها را برانگیخته، تشویق می‌کنند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی به اهداف شخصی و پروژه به کار می‌گیرند (فرید و سو، ۲۰۲۲). مدیریت جهادی برگرفته از تعالیم اسلامی، بهره‌گیری از انرژی و توانمندی منابع انسانی است که با تکیه بر ارزش‌ها و اعتقادات معنوی صورت می‌گیرد. مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است (فرزاد و کاوسی، ۱۴۰۰). مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزش‌های اخلاقی - اسلامی - انسانی است (قرایی آشتیانی و پورصادق، ۱۳۹۸). عملکرد مدیریت جهادی به‌عنوان یک نگرش الهی در سازمان‌های اسلامی، ریشه در ارزش‌های عالی انسانی افراد دارد که جان مایه تحقق فعل جهادی می‌شود (احمدی و روستا، ۱۴۰۰).

عملکرد عمومی

عملکرد سازمانی در بخش عمومی با گنجاندن اثربخشی، کارایی و انصاف مفهوم‌سازی شده است. بر اساس دیدگاه چندبعدی عملکرد، اثربخشی، کارایی و انصاف به‌عنوان معیاری برای ارزیابی عملکرد خدمات عمومی بین انواع مختلف سازمان‌های عمومی، در نظر گرفته می‌شود. همچنین عملکرد سازمانی دولتی یا غیرانتفاعی را می‌توان با استفاده از دو حوزه کلیدی سنجید: (۱) کیفیت خدمات ارائه شده. (۲) شهرت (وال و وود^{۱۳}، ۲۰۰۵). مدیران دولتی از معیارهای عملکرد برای ارزیابی، کنترل، بودجه، ایجاد انگیزه، ترویج، پاداش، یادگیری و بهبود عملکرد واحد یا بخش خود استفاده می‌کنند. مدیران دولتی در واحدهای کاری مسئول عملکرد واحد کاری خود هستند، صرفاً به این دلیل که مسئولیت نظارت بر عملکرد واحد کاری خود را به عهده دارند تا بتوان به اهداف کلی سازمان دست یافت (لیسنیک و کنیس^{۱۴}، ۲۰۱۸).

پیشینه تجربی

جدول ۱ - نشان‌دهنده پیشینه تجربی پژوهش در داخل و خارج از کشور است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

جدول ۱- خلاصه پیشینه تجربی پژوهش

محقق	سال	عنوان	نتایج
نریمانی و هاشمی	۱۴۰۳	ارزیابی کیفیت گزارشگری مالی و تاثیر آن بر اعتبار تجاری شرکت‌ها	با افزایش کیفیت گزارشگری مالی، بر اعتبار تجاری شرکت افزوده می‌شود.
خورشید و همکاران	۱۴۰۱	تاثیر مدیریت استانداردهای حسابداری، کیفیت گزارشگری مالی و کیفیت حسابرسی بر ارزش افزوده اقتصادی و بر ارزش آفرینی شرکت‌ها	مدیریت استانداردهای حسابداری، کیفیت گزارشگری مالی و کیفیت حسابرسی بر ارزش افزوده اقتصادی و ارزش افزوده بازار تاثیر معنی داری دارد.
آقایی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی تاثیر کیفیت گزارشگری مالی بر فساد(شاخص ادراک فساد، کنترل فساد و پاسخگویی) در ۸ کشور خاورمیانه	رابطه معناداری بین کیفیت گزارشگری مالی و شاخص فساد، کنترل فساد و پاسخگویی وجود دارد.
مونتریو و همکاران	۲۰۲۴	ارتباط کیفیت سیستم اطلاعات حسابداری و گزارشگری مالی با عملکرد غیرمالی: نقش مدیران زن	عملکرد غیرمالی تحت تاثیر کیفیت سیستم اطلاعات حسابداری و کیفیت گزارشگری اطلاعات مالی قرار می‌گیرد.
پرناندو و همکاران	۲۰۲۳	پاسخگویی و کیفیت گزارشگری مالی سیستم‌های کنترل داخلی و عملکرد سازمان‌های دولتی را واسطه می‌کند	پاسخگویی و کیفیت گزارشگری مالی دارای نقش میانجی در رابطه بین سیستم‌های کنترل داخلی و عملکرد سازمان‌های دولتی هستند.
ماداواکی و همکاران	۲۰۲۲	عملکردهای حسابرسی داخلی، کیفیت گزارشگری مالی و اثر تعدیل‌کننده پشتیبانی مدیریت ارشد	یافته‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت کار انجام شده، فعالیت‌های کنترل داخلی، و کیفیت گزارشگری مالی است و این رابطه توسط پشتیبانی مدیریت ارشد تعدیل شد.
السمدی	۲۰۲۲	کیفیت گزارشگری مالی، حسابرسی خارجی، قدرت سود و عملکرد شرکت‌ها: مورد کشورهای شورای شرکت خلیج فارس	قدرت سود، کیفیت حسابرسی و کیفیت گزارشگری مالی تأثیرات مثبتی بر عملکرد شرکت‌ها دارد.
ترن و همکاران	۲۰۲۱	اثرات رهبری و ظرفیت حسابداری بر پاسخگویی از طریق کیفیت گزارشگری مالی توسط سازمان‌های دولتی در ویتنام	رهبری و ظرفیت حسابداری تأثیر مثبتی بر کیفیت گزارشگری مالی دارند. رهبری و ظرفیت حسابداری به‌طور مثبت بر مسئولیت‌پذیری تأثیر می‌گذارد.
ترن و همکاران	۲۰۲۰	نقش پاسخگویی در تعیین رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و عملکرد سازمان‌های دولتی: شواهدی از ویتنام	پاسخگویی نقش واسطه‌ای در رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و عملکرد دارد.

توسعه فرضیات و مدل مفهومی

مدیریت عمومی جدید، به سمت حسابداری تعهدی با هدف افزایش کیفیت اطلاعات مالی حرکت

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

کرده است تا برای مدیران هنگام تصمیم‌گیری در مورد تخصیص منابع مفید باشد (ترن و همکاران، ۲۰۲۰). در این زمینه چندین تحقیق نشان دادند که کیفیت اطلاعات حسابداری مالی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد (مونتریو و همکاران، ۲۰۲۴؛ ترن و همکاران، ۲۰۲۰؛ السمدي، ۲۰۲۲). بر این اساس مدیران بخش دولتی می‌توانند از اطلاعات حسابداری مالی باکیفیت بالا برای اتخاذ تصمیمات مدیریتی و بهبود عملکرد خود استفاده کنند. بر این اساس می‌توان انتظار داشت کیفیت گزارشگری مالی به افزایش عملکرد سازمان‌های بخش عمومی منجر شود. بنابراین فرضیه اول مطرح می‌شود:

H1: کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

کیفیت گزارشگری مالی با حصول اطمینان از ارتباط، قابلیت اطمینان، درک، مقایسه، به‌موقع بودن و راستی آزمایی در صورت‌های مالی همراه است (ترن و همکاران، ۲۰۲۰). در نتیجه ویژگی‌های کیفی صورت‌های مالی تقویت می‌شوند و به کاربران کمک می‌کنند تا پاسخگویی سازمان‌های عمومی را ارزیابی کنند (مک و رایان، ۲۰۰۶). ترن و همکاران (۲۰۲۱) در ویتنام دریافتند که گزارش مالی خوب می‌تواند به سازمان‌های عمومی کمک کند تا پاسخگو باشند. بنابراین به نظر می‌رسد کیفیت گزارشگری مالی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا سطوح پاسخگویی خود را با دقت بیشتری ارزیابی کنند که منجر به فرضیه زیر می‌شود:

H2: کیفیت گزارشگری مالی بر پاسخگویی سازمان‌های شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

محققانی همچون ترن و همکاران (۲۰۲۰)، میزراهی و مینچوک (۲۰۱۹) و هان (۲۰۱۹) نشان دادند که پاسخگویی تأثیر مثبتی بر عملکرد بخش دولتی داشته است. بر این اساس می‌توان گفت پاسخگویی منجر به افزایش آگاهی در مورد قانونی بودن، محدود کردن تقلب و فساد و افزایش مسئولیت‌های سازمان‌های دولتی، می‌گردد در نهایت به بهبود عملکرد کمک می‌کند. بنابراین فرضیه سوم مطرح شد:

H3: پاسخگویی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

محققان استدلال می‌کنند که گزارشگری مالی به‌تنهایی برای عملکرد مفید نیست و نیازمند بررسی مکانیسم‌های میانجی است. در این زمینه محققانی همچون پرناندو و همکاران (۲۰۲۳) و ترن و همکاران (۲۰۲۰) به نقش میانجی پاسخگویی اشاره کردند. به‌طور کلی کیفیت گزارشگری مالی و پاسخگویی ابزارهای مهمی برای بهبود عملکرد سازمان‌های عمومی است. کیفیت بیشتر گزارشگری مالی، اثربخشی پاسخگویی بخش عمومی را در مورد استفاده از منابع عمومی افزایش می‌دهد و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

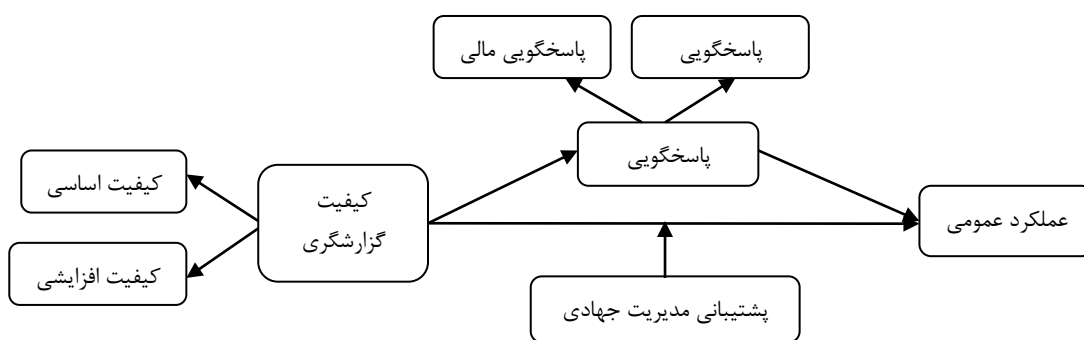
پاسخگویی خوب باعث افزایش اعتماد ذینفعان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان‌های عمومی می‌شود (ترن و همکاران، ۲۰۲۰). بر این اساس انتظار می‌رود که پاسخگویی رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری کند که منجر به فرضیه زیر می‌شود:

H4: کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران با نقش میانجی پاسخگویی تأثیر معنی‌داری دارد.

ماداواکی و همکاران (۲۰۲۲) به نقش تعدیل‌گر پشتیبانی مدیریت ارشد در رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و بهبود کارایی و اثربخشی در شرکت‌ها اشاره کردند. به‌زعم مونتر و همکاران (۲۰۲۴) ویژگی‌های فردی مدیر می‌تواند بر درک پتانسیل یک سیستم اطلاعات حسابداری کارآمد تأثیر بگذارد. در این میان اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسان‌ها به‌سوی وظایف خودشان و سازندگی پایه‌گذاری شد. مدیران جهادی وظیفه هدایت، رهبری و سوق دادن به‌سوی کار و تلاش را به عهده دارند. بنابراین مدیریت جهادی می‌تواند احساس تعهد و مسئولیت کارکنان را به دنبال داشته باشد و سبب ایجاد پاسخگویی و عملکرد برتر شود (شامرادی و معظمی، ۱۴۰۰؛ فرزاد و کاوسی، ۱۴۰۰). بنابراین فرضیه پنجم مطرح شد:

H5: پشتیبانی مدیریت جهادی، رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران را تعدیل می‌کند.

با توجه به فرضیه‌های فوق مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱- ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و پیمایشی است که با روش مدل‌سازی

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

معادلات ساختاری صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل حسابداران و مدیران سازمان‌های شهرداری تهران می‌باشد. از آنجایی که حجم نمونه مورد نیاز در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به تعداد پارامترهای مدل بستگی دارد، به‌منظور اطمینان از حجم نمونه کافی برای کیفیت مدل، باید از روش‌های مبتنی بر تعداد متغیرهای مشاهده‌پذیر استفاده نمود. با توجه به قاعده کلاین (۲۰۰۵) در مدل‌سازی معادلات ساختاری، از ۵-۱۰ برابر هر پارامتر برای تخمین حجم نمونه استفاده می‌شود و ۲۰۰ مورد را به‌عنوان اندازه نمونه متوسط توصیف می‌کند. بر این اساس از آنجایی که ۳۷ گویه در مدل اندازه‌گیری وجود دارد، حداقل ۱۸۵ نمونه و حداکثر ۳۷۰ نمونه مورد نیاز است. با توجه به امکان ریزش پرسشنامه‌ها، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد. نمونه‌ها با روش خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند به این ترتیب که ابتدا ۵ سازمان بازرسی شهرداری تهران، سازمان همیاری شهرداری‌های استان تهران، سازمان زیباسازی شهر تهران، سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و سازمان نوسازی شهرداری تهران انتخاب شدند. در مرحله دوم هر سازمان به‌عنوان خوشه در نظر گرفته شده و سپس نمونه‌ها از میان خوشه‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. با توجه به هدف تحقیق، در هر سازمان، پرسشنامه‌ها بین ۶۰ نفر از حسابداران و مدیران توزیع شد. محقق در بازه‌ی زمانی ۱ ماه اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها در بین سازمان‌ها کرد. در نهایت پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش تعداد ۲۱۸ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد می‌باشد. برای سنجش کیفیت گزارشگری مالی از پرسشنامه ۱۳ سوالی ترن و همکاران (۲۰۲۱) در دو بعد ویژگی‌های کیفیت اساسی (۸ سوال) و ویژگی‌های کیفیت افزایشی (۵ سوال) استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی توسط ۱۴ سوال در دو بعد پاسخگویی عمومی (۸ سوال) و پاسخگویی مالی (۶ سوال) بر اساس مقاله ماک و رایان^{۱۵} (۲۰۰۶) سنجیده شده است. پشتیبانی مدیریت جهادی شامل ۴ سوال بر اساس مقاله قرایی آشتیانی و پورصادق (۱۳۹۸) است. عملکرد عمومی توسط ۶ سوال از مقاله وربیتن و اسپکی (۲۰۱۵) سنجیده شده است، این پرسشنامه شامل ۵ گویه به‌صورت پاسخ بسته بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. روایی پرسشنامه از طریق روایی صوری و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از فن مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود.

بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد
پاسخ‌دهندگان زن	۷۳	۳۳/۵
پاسخ‌دهندگان مرد	۱۴۵	۶۶/۵
کل	۲۱۸	۱۰۰/۰
مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۳	۶
فوق دیپلم	۱۹	۸/۷
لیسانس	۱۴۶	۶۷
فوق لیسانس	۳۶	۱۶/۵
دکتری	۴	۱/۸
سابقه کاری	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۳۷	۱۷
۵-۱۰ سال	۶۹	۳۱/۷
۱۱-۲۰ سال	۷۴	۳۳/۹
بالای ۲۰ سال	۳۸	۱۷/۴
کل	۲۱۸	۱۰۰/۰

مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی

تحلیل مدل‌ها در دو بخش برازش مدل اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری ارائه می‌شود.

برازش مدل اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار روایی سازه، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ می‌باشد. همچنین برای پایایی ترکیبی مقدار $0/7$ مناسب در نظر گرفته شده است. طبق نظر مگنر و همکاران^{۱۶} (۱۹۹۹) معیار همگرا بودن روایی این است که میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) بیشتر از $0/5$ باشد. این مقادیر در جدول ۳- ارائه شده است.

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

جدول ۳- نتایج بارهای عاملی، روایی همگرا و پایایی سازه‌های تحقیق

متغیر	گویه	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی
ویژگی‌های کیفیت اساسی	FQC1	۰/۸۱۰	۰/۷۲۶	۰/۹۵۵
	FQC2	۰/۸۳۰		
	FQC3	۰/۸۵۰		
	FQC4	۰/۸۸۳		
	FQC5	۰/۸۶۳		
	FQC6	۰/۸۶۶		
	FQC7	۰/۸۷۸		
	FQC8	۰/۸۳۳		
ویژگی‌های کیفیت افزایشی	EQC1	۰/۸۷۲	۰/۶۰۷	۰/۸۸۳
	EQC2	۰/۸۷۷		
	EQC3	۰/۸۴۰		
	EQC4	۰/۶۸۹		
	EQC5	۰/۵۷۰		
پاسخگویی عمومی	PA1	۰/۷۱۵	۰/۶۵۷	۰/۹۳۹
	PA2	۰/۷۷۸		
	PA3	۰/۷۶۷		
	PA4	۰/۸۴۴		
	PA5	۰/۷۹۶		
	PA6	۰/۸۳۹		
	PA7	۰/۸۷۵		
	PA8	۰/۸۵۸		
پاسخگویی مالی	FA1	۰/۸۵۲	۰/۶۹۲	۰/۹۳
	FA2	۰/۸۸۶		
	FA3	۰/۸۴۴		
	FA4	۰/۹۰۵		
	FA5	۰/۸۸۹		
	FA6	۰/۵۶۶		
پشتیبانی مدیریت	JMS1	۰/۸۹۱	۰/۷۶۸	۰/۹۳۰

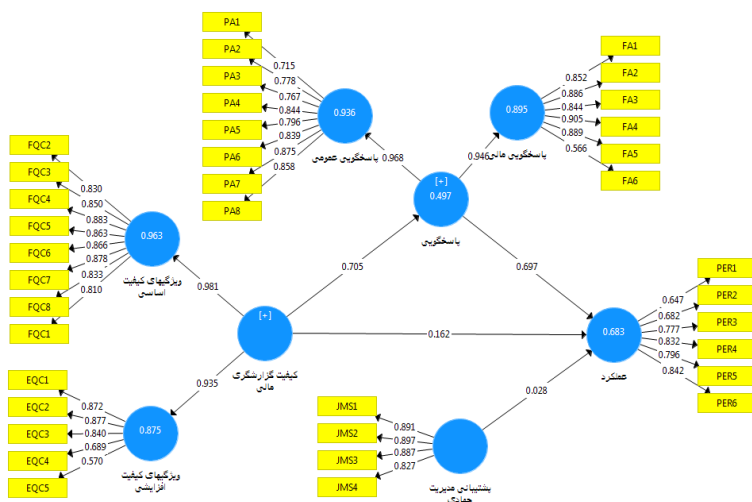
فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

					جهادی
			۰/۸۹۷	JMS2	
			۰/۸۸۷	JMS3	
			۰/۸۲۷	JMS4	
			۰/۶۴۷	PER1	
			۰/۶۸۲	PER2	
			۰/۷۷۷	PER3	
۰/۸۹۴	۰/۵۸۷		۰/۸۳۲	PER4	عملکرد عمومی
			۰/۷۹۶	PER5	
			۰/۸۴۲	PER6	

همان‌طور که مشاهده می‌شود مدل از لحاظ هر سه معیار بارهای عاملی، روایی همگرا و پایایی در سطح مناسبی قرار دارد.

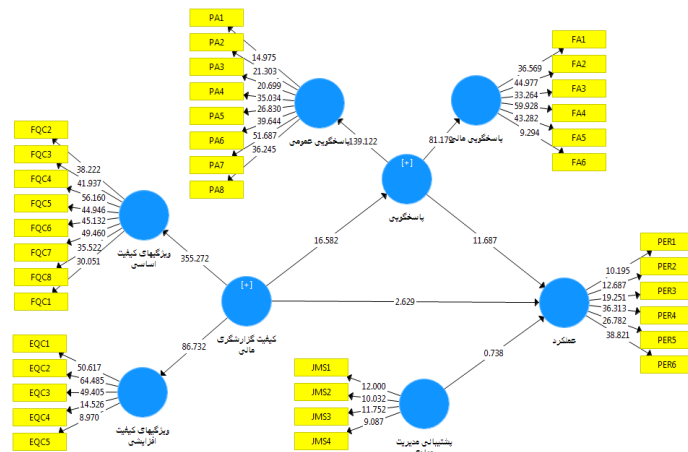
برازش مدل ساختاری

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تایید نمود. دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته‌ی) مدل است، شکل ۲ و ۳ مدل را در حالت معنی‌داری و ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲- مدل در حالت ضرایب استاندارد

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی



شکل ۳- مدل در حالت ضرایب معنی دار یا توجه به مقادیر t و ضرایب مسیر به دست آمده،

در جدول ۵- به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

جدول ۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری	نتیجه فرضیه
H1	۰/۱۶۲	۲/۶۲۹	۰/۰۰۹	تایید
H2	۰/۷۰۵	۱۶/۵۸۲	۰/۰۰۰	تایید
H3	۰/۶۹۷	۱۱/۶۸۷	۰/۰۰۰	تایید

بر اساس نتایج جدول ۵- مشخص شد که در مسیرهای تحقیق آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیات تحقیق معنی دار است. در ادامه برای بررسی فرضیات میانجی از آزمون سوپل استفاده شد که در جدول ۶- نشان داده شده است. مقدار Z-Value را از رابطه زیر به دست می‌آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}} \quad \text{رابطه (۱)}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

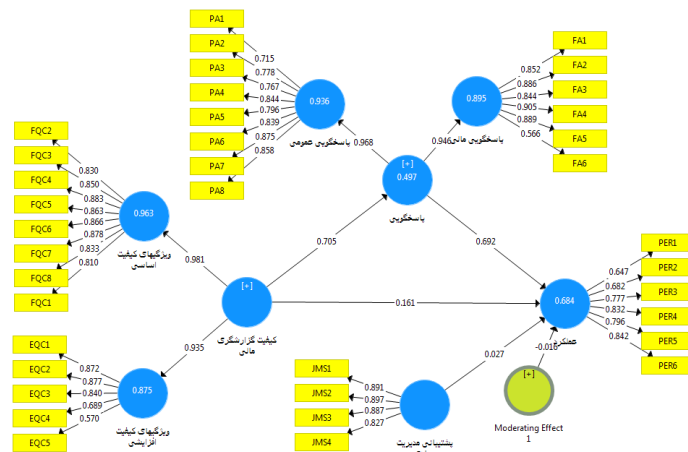
Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول ۶- آزمون فرضیات میانجی تحقیق

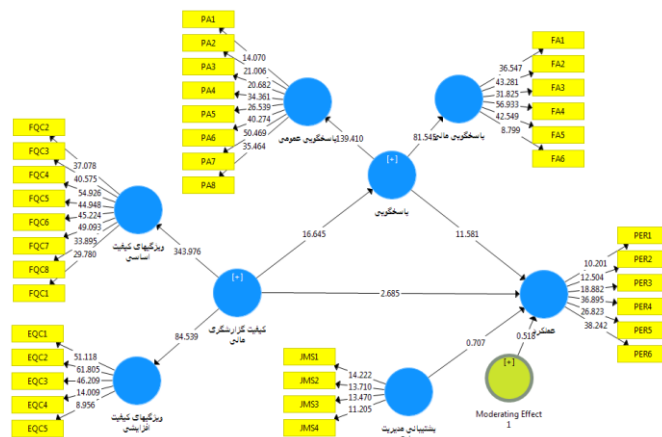
p-value	Z-value	Sb	Sa	b	A
۰/۰۰۰	۹/۵۸۴	۰/۰۵۹	۰/۰۴۳	۰/۶۹۷	۰/۷۰۵

بر اساس نتایج جدول ۶- نتایج آزمون نشان می‌دهد که مقدار Z-value برابر با ۹/۵۸۴ و خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶-) است. از آنجایی که مقدار p-Value حاصل از آزمون سو بل بیشتر از ۰.۰۵ است، مسیر میانجی تایید می‌شود.

در نهایت به منظور بررسی نقش تعدیل‌گری پشتیبانی مدیریت ارشد، مدل با ورود متغیر تعدیل‌گر اجرا شد که در شکل‌های ۴ و ۵ نشان داده شده است.



شکل ۴- مدل در حالت ضرایب استاندارد (با ورود متغیر تعدیل‌گر)



شکل ۵- مدل در حالت ضرایب معنی‌داری (با ورود متغیر تعدیل‌گر)

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

با توجه به مقادیر t و ضرایب مسیر به دست آمده در شکل‌های ۴ و ۵، به آزمون فرضیه تعدیل‌گری تحقیق در جدول ۷- پرداخته می‌شود.

جدول ۷- آزمون فرضیه تعدیل‌گری

متغیر تعدیل‌گر	ضریب استاندارد	آماره تی	سطح معنی‌داری
پشتیبانی مدیریت جهادی	-۰/۰۱۶	۰/۵۱۸	۰/۶۰۳

بر اساس نتایج جدول ۷- مشخص شد که آماره تی کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه تعدیل‌گری معنی‌دار نیست.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تبیین تاثیر کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران با نقش میانجی پاسخگویی و تعدیل‌گری پشتیبانی مدیریت جهادی انجام شد. روابط متغیرها در قالب مدلی طراحی و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون مدل نشان‌دهنده برازش داده‌ها با مدل پیشنهادی پژوهش بود؛ بنابراین فرضیه‌های تحقیق به شرح ذیل مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

فرضیه اول: کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تاثیر معنی‌داری دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق مشخص شد کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه در تحقیق ترن و همکاران (۲۰۲۰) نیز تایید شد. یافته‌های پرناندو و همکاران (۲۰۲۳) و السمدی (۲۰۲۲) نیز نشان می‌دهد که کیفیت گزارشگری مالی خوب بر عملکرد تاثیر دارد. در این خصوص می‌توان گفت دولت‌ها به اطلاعات حسابداری معنادار و قابل اعتماد نیاز دارند تا اثرات تصمیمات خود را در طول زمان در رابطه با استراتژی‌های خود برای ارائه خدمات عمومی پیش‌بینی کنند. لذا وجود اطلاعات باکیفیت و قابل اعتماد می‌تواند عملکرد سازمان‌های عمومی را بهبود بخشد. بنا بر یافته‌ها، گزارش‌های مالی سازمان‌های شهرداری تهران در توصیف رویدادهای اقتصادی و مالی سازمان دارای عملکرد مناسبی هستند، اما در خصوص صداقت و قابلیت اطمینان این گزارش‌ها، امتیاز نسبتاً کمتری کسب شده است که این موضوع نشان‌دهنده نیاز به توجه بیشتر به شاخص‌های قابلیت اطمینان و اعتماد در گزارش‌های مالی سازمان است.

فرضیه دوم: کیفیت گزارشگری مالی بر پاسخگویی سازمان‌های شهرداری تهران تاثیر معنی‌داری دارد. یافته‌ها نشان داد کیفیت گزارشگری مالی بر پاسخگویی سازمان‌های شهرداری تهران تاثیر مثبت و قوی دارد. ترن و همکاران (۲۰۲۰) در ویتنام دریافتند که گزارش مالی خوب می‌تواند به سازمان‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

عمومی کمک کند تا پاسخگو باشند که همسو با نتایج تحقیق حاضر است. آقایی و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان دادند با بهبود کیفیت گزارشگری مالی، کنترل فساد و پاسخگویی افزایش می‌یابد. نتایج ترن و همکاران (۲۰۲۱) نیز همسو با نتایج این فرضیه است. در این خصوص می‌توان این‌گونه استدلال کرد که ویژگی‌های کیفی صورت‌های مالی به سازمان‌های عمومی کمک می‌کنند تا پاسخگویی سازمان را بهبود بخشند. بنا به نظر پاسخگویان گرچه سازمان‌های شهرداری تهران در تأمین و پاسخگویی مالی دارای عملکرد مناسبی هستند اما مشخص شد نتایج این سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌های مشابه عملکرد نسبتاً ضعیف‌تری دارد این موضوع نشان می‌دهد این سازمان‌ها در این بخش همچنان جای پیشرفت دارد.

فرضیه سوم: پاسخگویی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

یافته‌ها نشان داد پاسخگویی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این زمینه هان (۲۰۱۹) دریافته است که پاسخگویی نهادی تأثیر مثبتی بر عملکرد آژانس‌های دولت بوش داشته است. ترن و همکاران (۲۰۲۰) نیز دریافتند پاسخگویی منجر به بهبود عملکرد می‌گردد که همسو با نتایج این تحقیق است. این خصوص می‌توان این‌گونه استدلال کرد که پاسخگویی منجر به افزایش آگاهی در مورد قانونی بودن، محدود کردن تقلب و فساد و افزایش مسئولیت‌های سازمان‌های دولتی، می‌گردد در نهایت عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد.

فرضیه چهارم: کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران با نقش میانجی پاسخگویی تأثیر معنی‌داری دارد.

مشخص شد کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران با نقش میانجی پاسخگویی تأثیر معنی‌داری دارد. به‌زعم شتابان و همکاران (۱۳۹۵) مدیریت شهری نیز نوعی حکومت محلی از نوع دموکراسی و خودگردانی محلی است که مردم مشارکت بالایی در آن دارند. این نتیجه در تحقیق ترن و همکاران (۲۰۲۰) و پرناندو و همکاران (۲۰۲۳) نیز تأیید شد و همسو با نتایج تحقیق حاضر است. بر این اساس پاسخگویی نیز یک عامل با اهمیت در عملکرد سازمان‌های عمومی محسوب می‌گردد، چراکه این سازمان‌ها در برابر تعداد متعددی از سازمان‌ها و ذینفعان پاسخگو هستند که عملکرد آن‌ها را چندگانه، پیچیده، بالقوه ناسازگار و مبهم می‌سازند.

فرضیه پنجم: پشتیبانی مدیریت جهادی، رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد سازمان‌های شهرداری تهران را تعدیل می‌کند.

نقش کیفیت گزارشگری مالی بر عملکرد با تاکید بر نقش پاسخگویی و ... / لاری و آدابی

نقش تعدیل‌گر پشتیبانی مدیریت جهادی در رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی با عملکرد تایید نشد که برخلاف انتظار بوده است. این نتایج را می‌توان از دو منظر بررسی کرد؛ اولاً می‌توان این‌گونه استدلال کرد که به دلیل ساختارهای سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک در حوزه مدیریت شهری در کشور، پشتیبانی مدیریت جهادی، آن‌چنان‌که شایسته است، تحقق پیدا نمی‌کند. مدیریت جهادی، مستلزم ایجاد تعهد در ارتباطات، پاسخگویی و برابری است. این ویژگی‌ها نیازمند محیط سازمانی ارگانیک می‌باشد که در حال حاضر در سازمان‌های شهرداری تهران مشاهده نمی‌گردد. ممکن است سازمان‌های مدیریت شهری از آمادگی و ظرفیت کافی برای پشتیبانی مدیریت جهادی به‌عنوان لایه درونی حمایت سازمانی، برخوردار نبوده و سیگنال‌های مدیریت از اثربخشی کافی برخوردار نبوده باشد. به نظر می‌رسد سازمان‌های مدیریت شهری با ایجاد یک محیط کاری معنوی زمینه را برای پشتیبانی مدیریت جهادی، تقویت کنند. دوما سیاست‌زدگی و موانع سیاسی در کشور می‌تواند به نتایج فوق را تحت تاثیر قرار دهد. به‌زعم بوچانی (۱۳۹۰) رابطه دولت و مدیریت شهری تهران تعارض ساختاری و تداخل مأموریت‌ها در سازمان شهرداری تهران شده است. این موضوع نیاز به بازنگری و تحول در روابط بین دولت و مدیریت شهری را در کشور آشکار می‌سازد. باهری^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که پشتیبانی مدیریت تأثیر معناداری بر اثربخشی حسابرسی داخلی ندارد؛ این نتیجه همسو با یافته‌های تحقیق حاضر است.

• بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های عمومی باید اهمیت تهیه و اعلام گزارش مالی باکیفیت و قابل‌اطمینان را تشخیص دهند، به این منظور لازم است دوره‌های آموزشی در زمینه ویژگی‌ها و خصوصیات کیفیت گزارشگری مالی برای حسابداران و مدیران مالی سازمان‌های عمومی برگزار گردد.

• سازمان‌های عمومی به ویژگی‌های کیفی اساسی اطلاعات (قابلیت اطمینان، مرتبط بودن، قابلیت تأیید) و همچنین ویژگی‌های کیفی پیشرفته اطلاعات (قابلیت مقایسه و افشای به‌موقع و قابل‌درک بودن) توجه کنند و این ویژگی‌ها را در گزارش‌های مالی خود منعکس کنند.

• اطلاعات گزارش مالی سازمان‌های عمومی به‌گونه‌ای طراحی شود که، به تحلیلگران مالی و مدیران کمک کند تا بر اساس اطلاعات، نتایج مربوط رویدادهای گذشته و حال، آینده را پیش‌بینی کنند.

• اطلاعات مربوط به گزارش مالی سازمان‌های عمومی، به‌موقع به تحلیلگران مالی و مدیران ارائه شود و برای ایشان قابل‌درک باشد.

منابع

- ۱) احمدی، مجید، روستا، علیرضا (۱۴۰۰). تبیین عملکرد جهادی مدیران با تاکید بر قرآن کریم، نهج‌البلاغه و بیانات عالمانه آیت العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، رهیافتهای نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۲(۱)، ۸۰-۱۰۰.
- ۲) آقائی محمد علی، رضازاده جواد، بیات مرتضی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت گزارشگری مالی بر فساد(شاخص ادراک فساد، کنترل فساد و پاسخگویی) در ۸ کشور خاورمیانه. دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری؛ ۶(۱۲): ۹۸-۱۲۵.
- ۳) بوچانی، محمدحسین. (۱۳۹۰). موانع ساختاری و سیاسی تغییر نقش شهرداری از سازمانی خدماتی به نهادی خدماتی - اجتماعی. مطالعات مدیریت شهری، ۳(۸)، ۲۷-۴۲.
- ۴) شامرادی، سیده نیلوفر، معظمی، مجتبی (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، رهیافتهای نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۲(۱)، ۱۰۳-۱۱۵.
- ۵) شتابان، سحر، پور موسوی، سید موسی، رضایی، علی اکبر. (۱۳۹۵). بررسی مولفه‌های تاثیر بر ارتقای هوش فرهنگی مدیران شهری مطالعه موردی (منطقه ده شهرداری تهران). مطالعات مدیریت شهری، ۸(۲۶)، ۵۷-۷۰.
- ۶) صبحی‌الله، مسعودغلامحسن، عمادزاده محمدکاظم، شکرچی‌زاده احمدرضا. (۱۳۹۷). نقش نظام اداری در ارتقای نظام پاسخگویی (مورد مطالعه: ادارات کل استان تهران). حقوق اداری، ۶(۱۷): ۱۲۹-۱۰۳.
- ۷) فرزاد، محسن، کاوسی، اسماعیل (۱۴۰۰). مدیریت جهادی و نقش آن در ارتقای اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه امام حسین (ع)، رهیافتهای نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۲(۱)، ۴۱-۶۳.
- ۸) قرایی آشتیانی، محمدرضا، پورصادق، ناصر (۱۳۹۸). مقاله پژوهشی: بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۹(۳۷)، ۷-۴۲.
- ۹) نریمانی، مریم و هاشمی، سید هادی. (۱۴۰۳). ارزیابی کیفیت گزارشگری مالی و تاثیر آن بر اعتبار تجاری شرکت‌ها (پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران). چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۷(۹۰)، ۲۸۶-۲۹۶.
- 10) Agung, M. (2020). The effect of financial reporting quality on regional governments' performance accountability. KnE Social Sciences, 694-701.

- 11) Ali, M. U., & Nicholson-Crotty, S. (2020). Examining the Accountability-Performance Link: The Case of Citizen Oversight of Police. *Public Performance & Management Review*, 1–37. doi:10.1080/15309576.2020.18060
- 12) Ali, M., Li, Z., Khan, S., Shah, S. J., & Ullah, R. (2021). Linking humble leadership and project success: the moderating role of top management support with mediation of team-building. *International journal of managing projects in business*, 14(3), 545-562.
- 13) Alsmady, A. A. (2022). Quality of financial reporting, external audit, earnings power and companies performance: The case of Gulf Corporate Council Countries. *Research in Globalization*, 5, 100093.
- 14) Baheri, J., Sudarmanto and Wekke, I.S. (2017), The effect of management support to the effectiveness of internal audit for public universities, *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(7), 1696-1700.
- 15) Fareed, M. Z., & Su, Q. (2022). Project governance and project performance: The moderating role of top management support. *Sustainability*, 14(5), 2516.
- 16) Felício, T., Samagaio, A. & Rodrigues, R. (2021). Adoption of management control systems and performance in public sector organizations. *Journal of Business Research*, 124, 593-602.
- 17) Han, Y. (2020). The impact of accountability deficit on agency performance: Performance-accountability regime. *Public Management Review*, 22(6), 927-948.
- 18) Leisink, P., & Knies, E. (2018). Public personnel reforms and public sector HRM in Europe. *The Palgrave handbook of public administration and management in Europe*, 243-259.
- 19) Mack, J., & Ryan, C. (2006). Reflections on the theoretical underpinnings of the general-purpose financial reports of Australian government departments. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(4), 592-612.
- 20) Madawaki, A., Ahmi, A., & Ahmad, H. N. (2022). Internal audit functions, financial reporting quality and moderating effect of senior management support. *Meditari accountancy research*, 30(2), 342-372.
- 21) Mardiasmo. (2006). *Taxation*, Revised Edition, Publisher. Andi, Yogyakarta.
- 22) Mizrahi, S., Minchuk, Y., (2019). Accountability and performance management: Citizens' willingness to monitor public officials. *Publ. Manage. Rev.* 21 (3), 334–353.
- 23) Monteiro, A. P., Vale, J., Leite, E., & Lis, M. (2024). Linking quality of accounting information system and financial reporting to non-financial performance: The role women managers. *International Journal of Accounting Information Systems*, 54, 100692.

- 24) Pérez Durán, I. (2016). Assessing formal accountability for public policies: the case of health policy in Spain. *International Review of Administrative Sciences*, 82(4), 784-806.
- 25) Pernando, I., Hatta, M., Simamora, A. M., & Putra, D. A. (2023). Accountability and financial reporting quality mediate internal control systems and performance of public organizations. In *Proceeding International Conference on Economy, Management, and Business (Volume 1, 2023)* (Vol. 1, No. 1, pp. 1005-1017).
- 26) Sellami, M.Y. and Gafsi, Y. (2019), "Institutional and economic factors affecting the adoption of international public sector accounting standards", *International Journal of Public Administration*, Vol. 42 No. 2, pp. 119-131.
- 27) Tran, Y. T., Nguyen, N. P., & Hoang, T. C. (2020). The role of accountability in determining the relationship between financial reporting quality and the performance of public organizations: Evidence from Vietnam. *Journal of Accounting and Public Policy*, 40(1), 106801.
- 28) Tran, Y.T., Nguyen, N.P. & Hoang, T.C. (2021), Effects of leadership and accounting capacity on accountability through the quality of financial reporting by public organisations in Vietnam, *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 484-502. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2020-0077>
- 29) Verbeeten, F. H., & Speklé, R. F. (2015). Management control, results-oriented culture and public sector performance: Empirical evidence on new public management. *Organization studies*, 36(7), 953-978.
- 30) Wall, T. D., & Wood, S. J. (2005). The romance of human resource management and business performance, and the case for big science. *Human relations*, 58(4), 429-462.
- 31) Yusran, I. N. (2023). Determinants of the quality of financial reports. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(3), 11.

-
- 1 Felício, Samagaio & Rodrigues
 - 2 Fareed & Su
 - 3 Sellami & Gafsi
 - 4 Yusran
 - 5 New Public Management
 - 6 Tran, Nguyen & Hoang
 - 7 Monteiro
 - 8 Mardiasmo
 - 9 Madawaki
 - 10 Pernando
 - 11 Agung
 - 12 Pérez Durán
 - 13 Wall & Wood
 - 14 Knies & Leisink
 - 15 Mack & Ryan
 - 16 Magner
 - 17 Baheri

The role of financial reporting quality on performance in the field of urban management with an emphasis on the role of accountability and jahadi management support
(Study case: Tehran municipal organizations)

Mohammad ali Lari¹

Receipt: 16/05/2024 Acceptance: 12/09/2024

Mersedeh Adabi²

Abstract

The present study was conducted with the aim of impact of financial reporting quality on performance with the moderating role of jahadi management support and mediation of accountability. The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the research included all accountants and managers of Tehran municipal organizations, and the sample size was determined using Kline's rule (2005), at least 185 people. The samples were selected by two-rownd cluster sampling method from 5 municipal organizations of Tehran. The research data collection tool was a standard questionnaire whose validity was confirmed based on face validity and Cronbach's alpha reliability. Finally, 218 complete questionnaires were collected. The data were analyzed using the structural equation modeling method with the partial least squares approach with SmartPLS software. The results show the impact of financial reporting quality and accountability on performance. Then, it was found that the financial reporting quality has a significant effect on accountability. Also, the results show the impact of financial reporting quality on performance through the mediating role of accountability. However, the moderating role of jahadi management support in the relationship between financial reporting quality and performance was not confirmed.

Keywords

financial reporting quality, accountability, performance, jahadi management support

1-Master's degree student, Department of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Iran. mohammadalilari048@gmail.com

2-Department of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Mersedehadabi1360@gmail.com



تحلیل پدیدارشناسانه عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی با

رویکرد توسعه حکمرانی اسلامی

کبر راعی^۱

اکبر اعتباریان خوراسگانی^۲

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی^۳

مهرداد صادقی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶

چکیده

بی‌تفاوتی در هر سطحی از سازمان وجود دارد، چراکه جزئی از سرشت طبیعی انسان است و این غریزه به‌طور مداوم فرد را به یک منطقه راحت می‌برد که در آن هیچ تغییری ایجاد نگردد. در عین حال می‌تواند باعث نقصان در مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی شود. حالتی را که تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی یا موفقیت و شکست سازمان برای یک یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، بی‌تفاوتی سازمانی نامیده‌اند. لذا هدف از انجام این مطالعه بررسی بی‌تفاوتی کارکنان در سازمان‌های فرهنگی بوده است. انجام این مطالعه کیفی و با روش پدیدارشناسی و داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با تشکیل پنل نخبگانی و روش دلفی تحلیل شده‌اند. پس از اتمام مصاحبه عمیق، اشباع نظری حاصل و تحلیل داده‌ها از طریق دلفی بیان‌کننده ۶ عامل اصلی (سیاست‌گذاری، روابط فرد-سازمان، کارکردهای منابع انسانی، سبک مدیریت، فرهنگ و محیط سیاسی) بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان فرهنگی می‌باشد. نتیجه این پژوهش ارائه مدلی از عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی استان اصفهان است که با بررسی ۳۹۴ مفهوم، نهایتاً ۶ مضمون اصلی استخراج گردیده و یک دیدگاه جدید در عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی را ارائه می‌دهد.

کلمات کلیدی

بی‌تفاوتی سازمانی، تحلیل پدیدارشناسانه، سیاست‌گذاری، فرهنگ، حکمرانی اسلامی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

k.raee1396@gmail.com

۲- استاد، گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)

drakbaretebarian@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. ebrahimzadeh2020@gmail.com

۴- استادیار، گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

مقدمه

یکی از مباحث مرتبط با حکمرانی، مفهوم حکمرانی اسلامی است که روش سیاست‌گذاری، اعمال و تنظیم قدرت و سیاست‌های اجرایی برای تحقق حیات طیبه از طریق مشارکت و هم‌افزایی برای عملکرد بهتر نظام اسلامی است. به عبارت دیگر حکمرانی اسلامی با بهره‌گیری از ارزش‌های اسلامی عبارت است از راهبری مؤمنانه قدرت برای تحقق امر عمومی در تمامی سطوح و بخش‌ها در ارتباط با دیگر ذینفعان، ذی‌ربطان و اجزاء از مبدأ تا مقصد (لکزایی و همکاران، ۱۴۰۳). عوامل متعددی در موفقیت سازمان‌ها به‌عنوان یک سازمان پویا و پایدار مؤثر است. منابع انسانی نقش بسیار مهمی در تحقق اهداف سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌های فرهنگی دارد. یکی از مهم‌ترین مسائل مرتبط با نیروی انسانی بی‌تفاوتی سازمانی است که باید مورد توجه قرار گیرد. در پدیده بی‌تفاوتی سرمایه‌های انسانی بیشتر با ترس و خیانت آمیخته شده است تا با اطمینان و صداقت (برومند و دیگران، ۱۳۹۶). زمانی که یک رویداد مهم در سازمان رخ می‌دهد و هیچ واکنشی از کارکنان آن مشاهده نمی‌شود؛ بی‌شک نشانه بی‌تفاوتی سازمانی است (غفارزاده و دیگران، ۲۰۱۵). کارکنان بی‌تفاوت هیچ برتری رقابتی برای سازمان فراهم نمی‌کنند و هزینه‌های سازمانی را افزایش می‌دهند و انگیزه‌ای برای تحقق اهداف سازمان ندارند. بی‌تفاوتی زمانی رخ می‌دهد که فرد امید خود را برای دست یافتن به اهداف تبیین شده از دست می‌دهد و در واقع آنچه باعث بی‌تفاوتی در افراد می‌شود؛ نارضایتی عمیق و طولانی‌مدت است (عباسی و همکاران، ۱۴۰۲). از آنجایی که ارائه خدمات و محصولات در سازمان‌های فرهنگی در سایر حوزه‌ها اثرگذار است و عدم موفقیت این سازمان‌ها، امکان جایگزین کردن این خدمات و محصولات را به‌سختی ممکن می‌سازد؛ بنابراین بی‌تفاوتی در سازمان‌های فرهنگی علاوه بر کاهش کیفیت محصولات و خدمات، می‌تواند بر سایر جنبه‌های زندگی و روش حکمرانی اسلامی نیز مؤثر باشد. ولی پژوهشی در خصوص بی‌تفاوتی در سازمان‌های فرهنگی صورت نگرفته است و با توجه به اهمیت منابع انسانی در این دسته از سازمان‌ها، برای رفع بی‌تفاوتی افراد لازم است مطالعات تحلیلی جهت بررسی علل بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی انجام پذیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حکمرانی اسلامی سبکی از حکمرانی است که بر مبنای ارزش‌ها و باورهایی که از آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین استخراج شده، اداره امور عمومی و تنظیم روابط بین حکمرانان و حکومت شوندگان یعنی آحاد مردم جامعه، انجام می‌شود. این الگو مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی دارد و تحت عنوان الگوی حکمرانی متعالی در جوامع اسلامی مطرح می‌باشد. مسئولیت‌پذیری، مقابله با فساد، سوءاستفاده

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

نکردن از قدرت، هدایت و نظارت بر کارگزاران، جلب رضایت، ارشاد عمومی، حاکمیت قانون، شفافیت، حاکمیت مقتدر و احترام متقابل حاکمیت و امت از شاخص‌های حکمرانی مطلوب در اسلام است (ابراهیمی، ۱۴۰۲). در فرهنگ لغات، بی‌تفاوتی یعنی لاقیدی، سهل‌انگاری، بی‌علاقگی (فتحی، ۱۴۰۳). در این شرایط هدف کارکنان گرفتن حقوق و حفظ موقعیت شغلی است وی در فکر رشد و تعالی خودشان یا سازمان نیستند و موفقیت یا شکست اهداف سازمانی برایشان بی‌اهمیت می‌شود (عباسی و همکاران، ۱۴۰۲). از منظر روانشناسی نیز حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق اهداف خود را در یک وضعیت بخصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد که از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم، کناره گرفتن یا بی‌تفاوتی می‌گویند (سیدنقوی و رفعتی، ۱۳۹۴). بررسی پژوهش‌های پیشین نشان داد که رهبری اقتدارگرا از طریق فرهنگ دیوان‌سالار اثر مثبت و معنادار بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان دارد (گنجی، ۱۴۰۳). یافته‌های پژوهش بخردی‌نسب و احمدی (۱۴۰۱) نیز حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده به صورت غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق عامل میانجی بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر دارد. مرادی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی تحت عنوان واکاوی رابطه بی‌تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی نشان دادند که افزایش عدالت سازمانی و احساس تعلق سازمانی، موجب کاهش بی‌تفاوتی سازمانی می‌شود. زنگ و فرانکل^۱ (۲۰۱۸) دریافتند که مدیران بدرفتار با القاء بی‌تفاوتی در کارکنان، سبب بروز رفتارهای ناهنجار در کارکنان و ناامیدی آن‌ها می‌شوند. همچنین در مطالعه دیگری در بررسی روابط بین عدالت سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی و اشتراک دانش شرکت دریافتند که عدالت سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی و اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد (زکی امام اقلو و دیگران^۲، ۲۰۱۹). نتایج حاصل از پژوهش روییز و دیگران^۳ (۲۰۲۰) نشان داد که توانمندسازی کارمندان باعث افزایش چشمگیر غنی‌سازی شغل و تعهد سازمانی و کاهش بی‌تفاوتی می‌شود. انوروزاو همکاران^۴ (۲۰۲۴) در بررسی جو ترس و بی‌تفاوتی شغلی دریافتند که جو ترس به طور مثبت با بی‌علاقگی شغلی و بی‌تفاوتی مرتبط بود. با توجه به مطالب فوق بی‌تفاوتی رفتار مخربی است که اگر بر سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار آسیب جدی خواهد شد. در این حالت، مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین دیدگاه ارباب‌رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و تنها در حد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می‌کنند. با توجه به ادبیات پژوهش، مدیریت سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های فرهنگی به دلیل اهمیت فرهنگ در مسائل مختلف جامعه، نیازمند مدیریت قوی با توجه به تغییرات فزاینده محیط بیرونی و درونی و سرمایه‌های انسانی می‌باشد. بدون شک سازمان فرهنگی موفق، می‌بایست کارکنانی صاحب انگیزه و کارا داشته باشد تا این

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

سازمان‌ها بتوانند در راستای اهداف حکمرانی اسلامی حرکت کنند.

جدول ۱- معرفی برخی تحقیقات انجام شده در موضوع بی تفاوتی سازمانی - یافته‌های پژوهش

ردیف	محقق	موضوع
۱	مرادی و همکاران (۱۳۹۹)	واکاوی رابطه بی تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی
۲	آکارایا ^۵ و آکتوراب ^۶ (۲۰۱۵)	رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، سکوت سازمانی و بی تفاوتی سازمانی
۳	ابوالفضلی و دیگران (۲۰۱۶)	شرایط علی مؤثر بر مدیریت بی تفاوتی
۴	ژان و فرانکل (۲۰۱۸)	بی تفاوتی و کاهلی کارکنان در مقابل مدیران بدر رفتار
۵	اوزسahین ^۷ و یورر ^۸ (۲۰۱۹)	بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی
۶	زکی امام اقلو و دیگران (۲۰۱۹)	تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی و تقسیم دانش
۷	روئیز و دیگران (۲۰۲۰)	نقش توانمندسازی، غنی‌سازی، رضایت شغلی در از بین بردن بی تفاوتی سازمانی
۸	انوروزا و دیگران (۲۰۲۴)	بررسی نقش توانمندسازی و بی تفاوتی سازمانی
۹	بخردی‌نسب و احمدی (۱۴۰۱)	تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گری بی تفاوتی سازمانی
۱۰	پناهی (۱۴۰۲)	بررسی ارتباط بین حکمرانی خوب و بی تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی‌گری احساس تعلق سازمانی
۱۱	درندناروئی و همکاران (۱۴۰۳)	اثر رهبری ستمگرانه بر پنهان‌سازی دانش سازمانی با نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در پژوهش‌های گذشته تمرکز بیشتر بر روی رابطه بی تفاوتی سازمانی با سایر عوامل مؤثر در سازمان و یا تأثیر آن بر سازمان و کارکنان است و به تجربه زیسته افراد که می‌تواند علل بروز، شیوع و یا عوامل مؤثر بر بی تفاوتی را نمایان کند، کمتر توجه شده است. درعین حال به این پدیده در سازمان‌های فرهنگی کمتر توجه شده و تحقیقات در سازمان‌های صنعتی و خدماتی انجام شده است. با توجه به ماهیت سازمان‌های فرهنگی که نیروی انسانی به‌عنوان نیروی محرکه اصلی سازمان می‌باشد و معمولاً سرمایه‌های فرهنگی هر جامعه هستند، بی تفاوتی سازمانی تأثیر شدیدتری در این سازمان‌ها خواهد داشت. درعین حال شرایط و اقتضات سازمان‌های فرهنگی، به دلیل گستردگی و پیچیدگی ماهیت فرهنگ، با سایر سازمان‌ها متفاوت است و کاهش اثربخشی آن‌ها باعث آسیب به فرهنگ جامعه می‌شود و تأثیر آن به‌ویژه در مخاطبان مستقیم آن‌ها که معمولاً سازمان‌های مردم‌نهاد فرهنگی و اقشار فرهیخته جامعه هستند، قابل‌مشاهده است و باعث نارضایتی می‌شود. درنهایت نیز موجب ایجاد نقص در مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی و مدیریت جهادی در سازمان‌های فرهنگی خواهد بود. با توجه به این موارد، با خلأ تحقیقاتی در سازمان‌های فرهنگی مواجه هستیم و نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات و موانع موجود در فعالیت‌های سازمان‌های

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

فرهنگی در راستای دستیابی به اهداف حکمرانی اسلامی باشد.

روش‌شناسی، جامعه آماری و ابزار پژوهش

این پژوهش به صورت کیفی و با روش پدیدارشناسی مبتنی بر مدل کلایزی اصلاح‌شده، انجام شده است. محققین، مشارکت‌کنندگان در تحقیق را با روش هدفمند با تمایز حداکثری انتخاب و مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته را انجام دادند. محققین با انجام ۲۷ مصاحبه با کارکنان سازمان‌های فرهنگی هنری استان اصفهان به اشباع نظری دست پیدا کردند که لیست سازمان‌های مشارکت‌کننده، در جدول ۲ ارائه شده است. در نتیجه محققین با توصیف تجارب شخصی مرتبط با بی‌تفاوتی سازمانی فهرستی از جملات و عبارات معنی‌دار ایجاد و با تعبیر و تفسیر کردن جملات و عبارات معنی‌دار فهرست شده و گروه‌بندی آن‌ها دسترسی به مضامین حاصل شد. در نهایت محققین تلاش کردند تا خوشه‌های هم‌معنا را ایجاد کرده و بر اساس خوشه‌های هم‌معنا مضامین اصلی استخراج گردید.

جدول ۲- سازمان‌های مشارکت‌کننده

ردیف	نام سازمان
۱	اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی استان
۲	ستاد هماهنگی کانون‌های فرهنگی هنری مساجد
۳	صداوسیما مرکز استان
۴	دانشگاه صنعتی اصفهان
۵	دانشگاه اصفهان
۶	حوزه هنری
۷	دانشگاه‌های آزاد اسلامی اصفهان
۸	دانشگاه‌های آزاد اسلامی فلاورجان
۹	دانشگاه فرهنگیان
۱۰	سازمان نمایشگاه‌های بین‌المللی
۱۱	سازمان فرهنگی اجتماعی شهرداری

سپس با تشکیل پنل نخبگان و با روش دلفی نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها اقدام شده است. در این پژوهش به منظور بررسی روایی محتوایی مضامین نهایی از نسبت محتوایی لاوشه به شرح زیر استفاده شده است:

$$CVR = (ne - N/2) / (N/2)$$

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

که در این فرمول:

CVR: نسبت روایی محتوایی

ne: تعداد متخصصان که گویه مورد نظر را در پرسشنامه مناسب دانسته‌اند.

N: تعداد متخصصان که پرسشنامه را بررسی کرده‌اند.

بدین منظور محقق بعد از ساخت پرسشنامه دلفی، آن را در اختیار ۱۶ نفر از صاحب نظران و اساتید مرتبط با موضوع قرار داد و پس از برگشت پرسشنامه‌ها میزان و فراوانی موافقت هر فرد با مقوله‌های پرسشنامه از طریق اختصاص نمره به طیف لاوشه مشخص گردید. سپس نسبت روایی محتوایی، برای تک تک مقوله‌های فرعی محاسبه شد که مقدار به دست آمده با جدول لاوشه که حداقل مقدار روایی محتوایی را نشان می‌دهد، مقایسه گردید و مقوله‌هایی که نمره زیر ۰/۴۲ را کسب کرده بودند حذف گردید، لذا از ۱۰۵ مقوله فرعی دور اول، ۳۴ مورد حذف و دور دوم دلفی با ۷۱ پرسش ادامه یافت. در راند دوم دلفی نیز پس از گرفتن روایی محتوا، تعداد ۱۱ مقوله حذف و تعداد ۶۰ گویه در پایان باقی ماند و نهایی شد.

جدول ۳- مشخصات پنل نخبگان

تحصیلات			جنسیت		تعداد اعضای پنل نخبگان
کارشناسی ارشد	دکتری	مرد	زن		
۸	۶	۱۲	۴	۱۶	

یافته‌ها

این پژوهش به منظور بررسی الگوی بی‌تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی در قالب ۲۷ مصاحبه انجام و ۳۹۴ مورد اظهارات معنی‌دار استخراج شد جدول ۴، نمونه‌هایی از اظهارات معنی‌دار را به همراه مفاهیم تدوین شده ارائه می‌کند.

جدول ۴- نمونه‌هایی از اظهارات مصاحبه‌شوندگان و مفاهیم مدون مرتبط با آن‌ها

مفاهیم مدون	اظهارات معنی‌دار
نبود ثبات سیاست‌گذاری فرهنگی	یک سیاست به مدت طولانی اجرا می‌شود و نتایج خود را به‌جا می‌گذارد ولی بعد از مدتی با تغییر سیاست‌ها می‌بایست برنامه‌های جدیدی اجرا شود که گاهی در تناقض با سیاست‌های قبلی است. در کار فرهنگی با تغییر دولت‌ها سیاست‌ها هم به سرعت تغییر می‌کند و در واقع ما ثبات سیاست‌گذاری نداریم.

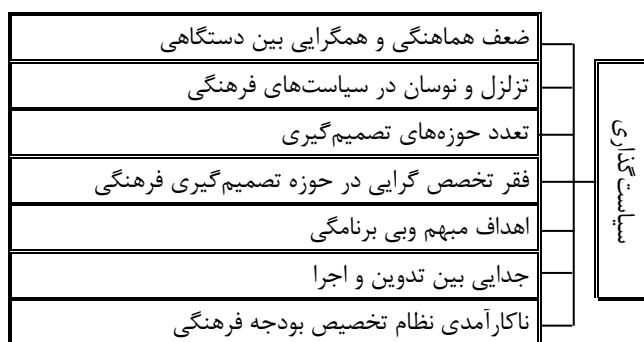
فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

مشخص نبودن اهداف در سازمان‌های فرهنگی و سردرگمی و بی‌تفاوتی کارمندان	اولین مساله قابل توجه در سازمان‌های فرهنگی مبهم بودن اهداف است قرار است آن سازمان به چه کسی پاسخگو باشد؟ نیاز چه کسی را جواب بدهد (حاکمیت یا مردم) نقطه تعادل بین این دو کجاست؟
ناتوانی مدیران در ایجاد تغییرات نظام‌مند	به مدیرانی نیاز است که توانایی و شجاعت تغییر سیستماتیک را داشته باشند.
نبود سیاست درست توزیع اعتبارات فرهنگی	سهم زیادی از بودجه فرهنگ و هنر صرف هزینه جاری و حقوق و دستمزد می‌شود و در نتیجه نمی‌توانند از فکرهای ناب که هزینه‌بر هستند حمایت کنند.
قرار ندادن افراد در جایگاه شغلی مناسب دریافت بازخوردهای نامطلوب غیرمنصفانه نامشخص بودن ارزش کار	برخی موارد جابجایی افراد در پست‌ها با ترور شخصیت اتفاق می‌افتد و اگر این فرد در هر جایی از سازمان قرار بگیرد و یا بعداً به همان پست برگردد و یا حتی در پست بالاتر قرار بگیرد دیگر تعلق خاطری به سازمان ندارد و دچار بی‌تفاوتی می‌شود
تبدیل به عادت شدن بی‌تفاوتی در سازمان	اگر بی‌تفاوتی درمان نشود، فرد در طول زمان دلیل آن را گم می‌کند ولی بی‌تفاوت می‌ماند و تبدیل به عادت بشود و یا شکل‌های جدیدی از آن ایجاد شود

در ادامه محققین تلاش کردند تا مفاهیم معنادار را مرتب‌سازی نموده و آن‌ها را خوشه‌بندی کنند. مرتب کردن مفاهیم تدوین‌شده در درون خوشه‌ها، منجر به شناسایی ۶ مضمون سطح ۱ شد که هر کدام شامل مضامینی در سطح دوم بودند؛ که در ادامه توصیف ساختاری و بافتی از مضامین ارائه‌شده و در نهایت مضامین توصیف‌شده در قالب یک الگوی مفهومی تدوین می‌گردند.

مضمون ۱: سیاست‌گذاری

این مضمون به‌عنوان مضمون اصلی سطح ۱ شامل مضامین سطح ۲ (تزلزل و نوسان در سیاست‌های فرهنگی، ضعف هماهنگی و همگرایی بین دستگاهی، تعدد حوزه‌های تصمیم‌گیری، فقر تخصص‌گرایی در حوزه تصمیم‌گیری فرهنگی، اهداف مبهم و بی‌برنامگی، جدایی بین تدوین و اجرا، ناکارآمدی نظام تخصیص بودجه فرهنگی) می‌باشد.



نمودار ۱- مضمون سیاست‌گذاری و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیمزاده دستجردی و صادقی

سیاست‌گذاری به معنای مداخلات آگاهانه دولت برای تغییر وضع موجود و دستیابی به اهداف مطلوب فرهنگی است (صالحی‌امیری و عظیمی دولت‌آبادی، ۱۳۹۵). یکی از اشکالات حوزه فرهنگ، سیاست زدگی است که باعث بلا تکلیفی و نوسان می‌شود. تغییر سیاست‌های کلان فرهنگی بر اساس سلیقه رخ داده و قوانین بالادستی غالباً اجرا نمی‌شوند.

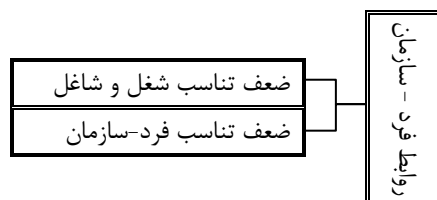
یکی از مدیران میانی می‌گوید: «افراد برای اجرای برنامه‌ها تلاش زیادی می‌کنند اما با تغییر دولت، برنامه از اهمیت خارج می‌شود و هزینه‌های فردی هدر می‌رود». یک مدیر ارشد اظهار داشت: «سیاست زدگی فضای هنری (مثل موسیقی و فیلم) را تحت تأثیر قرار می‌دهد و جهت‌گیری سازمان‌ها با تغییر سیاست‌ها تغییر می‌کند».

یک کارشناس فرهنگی می‌گوید: «تعداد دستگاه‌های فعال در فرهنگ زیاد است و هماهنگی میان آن‌ها وجود ندارد. وزارت ارشاد به دلیل نداشتن اعتبار کافی نمی‌تواند با نهادهایی مثل شهرداری رقابت کند». یک مدیر با ۱۹ سال سابقه می‌گوید: «برنامه‌ها به جای اهداف منطقی، بیشتر آرمانی‌اند. سازمان مدیریت به جای هدایت برنامه‌ها، صرفاً اعتبارات را بر اساس ارتباطات و لابی تقسیم می‌کند».

یک کارشناس باتجربه ۲۵ ساله می‌گوید: «تغییر سریع سیاست‌ها با تغییر دولت‌ها ثبات را از بین می‌برد. مدیران سطح بالا اغلب دانش کافی در حوزه فرهنگ ندارند و تصمیمات غیر کارشناسی می‌گیرند که به فروپاشی سازمان منجر می‌شود». یک کارشناس ارشد فرهنگی با سابقه ۲۴ ساله می‌گوید: «تعدد دستگاه‌های فرهنگی باعث تشتت شده و سایر بخش‌ها از این ضعف سوءاستفاده می‌کنند. ساختار قوی لازم است و داشتن یک وزارت واحد به جای دستگاه‌های متعدد می‌تواند مؤثرتر باشد».

مضمون ۲: روابط فرد - سازمان

این مضمون به‌عنوان مضمون سطح اول شامل مضامین سطح دوم (ضعف تناسب شغل و شاغل، ضعف تناسب فرد-سازمان) می‌باشد.



نمودار ۲- مضمون روابط فرد-سازمان و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

ارتباط میان سازمان و کارکنان مانند چتری می‌تواند همه فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (الدور و همکاران، ۲۰۱۷). یک فرد ۳۵ ساله با تحصیلات دکتری بیان می‌کند: عدم تناسب فرد با

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

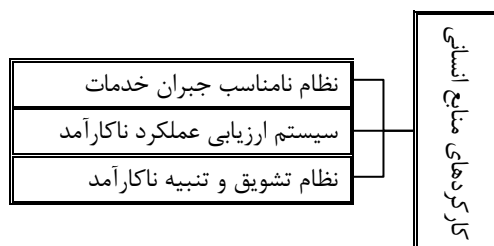
سازمان در درازمدت باعث بی‌تفاوتی می‌شود. فردی با ویژگی‌های مناسب و قابلیت‌های بالا، در بدنه یک سازمان ضعیف ابتدا برای نوآوری تلاش می‌کند، اما به دلیل ناتوانی سازمان در همراهی، دچار سرخوردگی می‌شود. اگر فرد در جایگاه مناسب نباشد، نتیجه مطلوب نگیرد، یا ارزش کارش مشخص نشود، دچار بی‌تفاوتی می‌شود. همچنین، ناسازگاری خلق‌و‌خو با محیط کاری انرژی زیادی مصرف می‌کند و حتی ممکن است فرد نتواند تطبیق یابد.

یک کارشناس فرهنگی ۳۴ ساله می‌گوید: «اگر شغل من با انگیزه‌هایم همسو نباشد یا در رسیدن به اهدافم یاری نکنند، به بی‌تفاوتی منجر می‌شود. همچنین، جابجایی کارمندان بدون تدبیر می‌تواند به سازمان و ارباب‌رجوع آسیب بزند.» یک مدیر میانی ۴۴ ساله اظهار می‌کند: «بی‌تفاوتی همیشه ناشی از بی‌انگیزگی نیست. گاهی جابجایی نادرست افراد در پست‌ها با تخریب شخصیت همراه است و باعث می‌شود فرد دیگر تعلق خاطر به سازمان نداشته و دانش و تجربه خود را کنار بگذارد.»

یک کارمند با ۷ سال سابقه و تحصیلات کارشناسی ارشد تأکید می‌کند که آینده و امنیت شغلی برای ایجاد انگیزه در محیط کار اهمیت دارد. او می‌گوید: «علاوه بر حقوق، خودشکوفایی و دیده شدن (به‌ویژه در سازمان‌های فرهنگی) برای برخی افراد مهم است و در صورت عدم توجه، به بی‌تفاوتی می‌انجامد.» نکته مهم در سازمان‌های فرهنگی این است که برخی افراد تنها به درآمد شغل اهمیت می‌دهند و نه ماهیت آن. این افراد اغلب با ساختار سازمان هماهنگ نبوده و موجب بی‌تفاوتی نسبت به اهداف سازمانی می‌شوند.

مضمون ۳: کارکردهای منابع انسانی

این مضمون به‌عنوان مضمون سطح اول شامل مضامین سطح دوم (سیستم ارزیابی عملکرد عملکرد ناکارآمد، نظام تشویق و تنبیه ناکارآمد، نظام نامناسب جبران خدمات) می‌باشد.



نمودار ۳- مضمون کارکردهای منابع انسانی و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

انگیزه‌های مالی مانند دستمزد پایین و کمبود رفاه باعث بی‌تفاوتی می‌شود زیرا فرد احساس می‌کند نیازهایش در سازمان برآورده نشده و لذا به سازمان تعهدی ندارد. به گفته یک کارمند با ۲۱

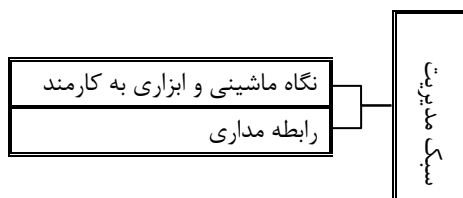
تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

سال سابقه در سازمان‌های فرهنگی می‌گوید: «علی‌رغم صرف هزینه‌های زیاد برای حقوق، درآمد نیروی انسانی در این بخش پایین‌تر از سایر دستگاه‌هاست. همچنین، نبود سیستم مناسب حقوق و دستمزد می‌تواند بی‌تفاوتی و احساس بی‌عدالتی را ایجاد کند. خودم مشاهده کردم در مواردی که فرد احساس بی‌عدالتی در تشویق یا تنبیه‌ها و یا پرداخت حقوق و دستمزد می‌کند، ممکن است برای جبران آن به دستگاه‌ها و تجهیزات آسیب بزند».

سیستم ارزیابی و پاداش‌دهی باید تمایز بین کارکنان را مشخص کرده و از بی‌انگیزگی جلوگیری کند. به گفته یک کارمند ۳۱ ساله، فرهنگ سازمانی ما بیشتر به کارمندپروری توجه دارد تا ارزیابی کارایی و بهره‌وری؛ یعنی فرد به‌موقع بیاید و برود و اصلاً مهم نیست که چقدر کارایی و بهره‌وری داشته است و سیستم هم ابزار و معیاری برای ارزیابی ندارد. کسانی که اثرگذاری مثبت بر سیستم دارند، به دنبال شکستن انحصار چارچوب‌های رسمی به دلیل روحیه خلاق خود هستند. عدالت در توزیع کار، تشویق و تنبیه درون‌سازمانی نیز مهم است. اگر کارمندان احساس کنند که در این زمینه‌ها بی‌عدالتی وجود دارد، به‌مرور دچار ناامیدی می‌شوند. یک کارشناس فرهنگی ۳۵ ساله اشاره کرده است که ممکن است برخی کارکنان احساس کنند دیگران بدون دلیل موجه از پاداش‌های بیشتری برخوردارند.

مضمون ۴: سبک مدیریت

این مضمون به‌عنوان مضمون سطح اول شامل مضامین سطح دوم (نگاه ماشینی و ابزاری به کارمند و رابطه مداری) می‌باشد.



نمودار ۴- مضمون سبک مدیریت و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

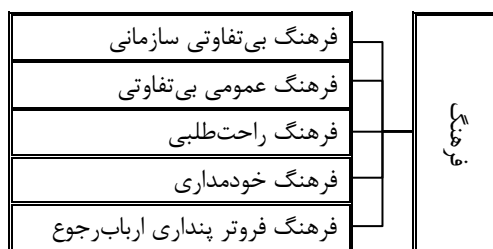
در برخی موارد سازمان‌ها نگاه مکانیکی به کارمند دارند و به‌عنوان سرمایه به آن توجه نمی‌کنند، بلکه صرفاً به‌عنوان ابزار کار در نظر گرفته می‌شوند که مانع شکوفایی فرد در شغل و سازمان می‌شود. یکی از کارشناسان فرهنگی با سابقه ۱۵ سال فعالیت می‌گوید: «با محدود کردن افراد در یک کار خاص، تقسیم بیش‌ازحد وظایف، بیگانگی کارمند از سطوح تصمیم‌گیری در سازمان و نگاه مکانیکی به کارمند داشتن زمینه بی‌تفاوتی به کار و سازمان فراهم می‌آید زیرا مدیر برای کارمند ارزشی قائل نیست و متقابلاً کارمند هم سطح ارزش سازمان و کار را برای خود کاهش می‌دهد».

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

خانمی ۴۱ ساله با تحصیلات دکتری و ۱۲ سال سابقه فعالیت اظهار داشت: «یک فرد ضعیف بر اساس روابط وارد سازمان می‌شود و در آن شرایط سازمان مجبور است سطح انتظارات خود را کاهش دهد و بقیه افراد سازمان هم مجبورند مسئولیت‌های محوله به فرد ناتوان را بپذیرند».

مضمون ۵: فرهنگ

این مضمون به‌عنوان مضمون اول شامل مضامین (فرهنگ بی‌تفاوتی سازمانی، فرهنگ عمومی بی‌مسئولیتی، فرهنگ راحت‌طلبی، فرهنگ خودمداری، فرهنگ فروتر پنداری ارباب‌رجوع) می‌باشد.



نمودار ۵- مضمون فرهنگ و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

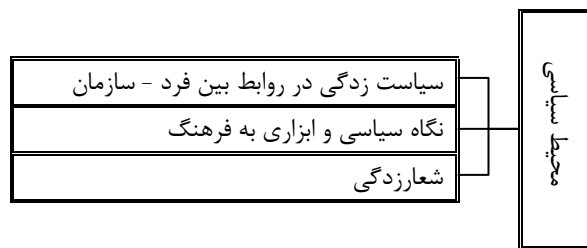
خانمی ۴۴ ساله با تحصیلات کارشناسی ارشد اظهار داشت: «جو کلی و عمومی حاکم بر جامعه هم بر بی‌تفاوتی در سازمان‌ها تأثیرگذار است مثلاً در یک حادثه رانندگی کسی برای کمک پیش‌قدم نمی‌شود و نشانگر بی‌تفاوتی شدید در جامعه است، بعد همین افراد در ساختار سازمان قرار می‌گیرند و این بی‌تفاوتی را در کار به نمایش می‌گذارند». آقای ۳۶ ساله با تحصیلات دکتری و ۱۳ سال سابقه فعالیت می‌گوید: «در حوزه فرهنگ عمومی که از تفکرات و باورهای غلط نشأت می‌گیرد مثل عباراتی همچون لطف مکرر حق مسلم و یا سفره‌ای پهن‌شده ما هم استفاده می‌کنیم که ریشه در باورهای غلط فرهنگی ما دارد. این نشانه‌ها و عبارات در فرهنگ ما گسترده است که فرد را از توجه به محیط و مسئولیت‌های آن دور می‌کند». خانمی ۳۹ ساله با تحصیلات دکتری و سابقه فعالیت ۱۱ ساله در سازمان‌های فرهنگی اظهار داشت: «عوامل اثرگذار بر بی‌تفاوتی گسترده هستند و صرفاً درون‌سازمانی نیستند. هر فرد بر اساس شرایط خاصی در خانواده و سیستم‌های آموزشی اجتماعی رشد کرده است. افراد سخت‌کوش و با پرورش خوب، کمتر دچار بی‌تفاوتی می‌شوند. نهادهای آموزشی مثل دانشگاه‌ها و آموزش و پرورش در مسئولیت‌پذیری افراد تأثیرگذارند». یکی از کارشناسان فرهنگی با سابقه ۱۴ سال فعالیت می‌گوید: «ارباب‌رجوع اداره فرهنگ و ارشاد معمولاً قشر فرهیخته جامعه هستند و برای ارتباط با آن‌ها نیاز به قابلیت‌ها و توانایی‌های خاصی می‌باشد ولی متأسفانه به دلیل عدم آموزش، دانش و تجربه کافی کارمندان این اتفاق نمی‌افتد. فیدبک منفی ارباب‌رجوع معمولاً باعث نارضایتی و نهایتاً

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

بی تفاوتی می‌شود». در برخی موارد از قوانین برای انداختن سنگ در مقابل ارباب رجوع استفاده می‌شود. یکی از مدیران میانی با ۲۰ سال سابقه اظهار داشت: «بی تفاوتی بیشتر از روحیه راحت طلبی ما سرچشمه می‌گیرد. بسیاری از کارمندان به دلیل حضور در اینجا جایگاه و شانیتی پیدا کردند و بیشتر به دنبال منافع شخصی هستند».

مضمون ۶: محیط سیاسی

این مضمون به عنوان مضمون سطح اول شامل مضامین سطح دوم (سیاست زدگی در روابط بین فرد - سازمان، نگاه سیاسی و ابزاری به فرهنگ، شعارزدگی) می‌باشد.



نمودار ۶- مضمون محیط سیاسی و مضامین سطح ۲ مرتبط - یافته‌های پژوهش

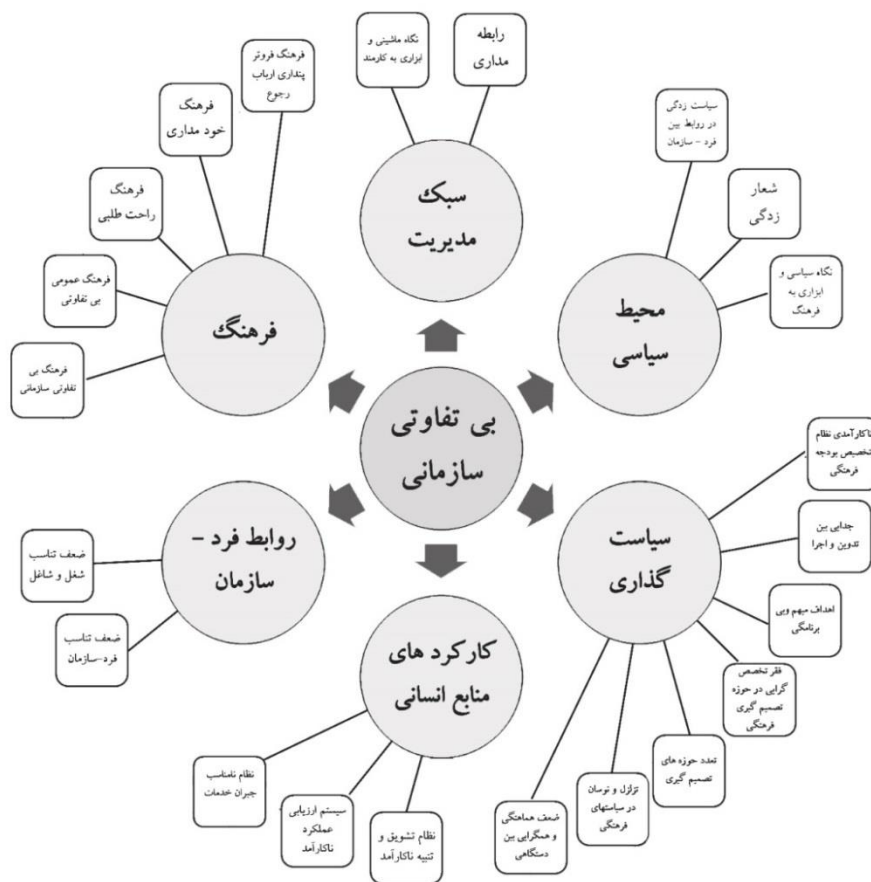
یکی از مدیران ارشد با سابقه ۱۷ سال فعالیت اظهار داشت: «سیاست به معنای کلان و حاکمیتی، با تغییرات سیاسی همه افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در جناح‌بندی‌های سیاسی و سازمانی یک عده اصلاً دیده نمی‌شوند. افراد متخصص از جناح رقیب طرد می‌شوند و باعث بی تفاوتی می‌شود». یکی از کارشناسان فرهنگی با تحصیلات کارشناسی اعلام کرد: «دو کارمند در یک ساختار یک کار درست یا غلط را انجام می‌دهند که نیاز به پاداش یا تنبیه دارد ولی کارمندی که از لحاظ سیاسی به مدیر نزدیک‌تر است؛ مورد اغماض قرار می‌گیرد و یا به دلایل سیاسی، پاداش بزرگی می‌گیرد».

یکی از مدیران میانی با سابقه ۲۳ سال فعالیت و تحصیلات کارشناسی ارشد اظهار داشت: «اساساً با ورود جناح‌های سیاسی به حوزه فرهنگ، تصمیمات خطا گرفته می‌شود. من فرصت کوتاهی برای مطالعه در مورد حوزه موسیقی و فقه داشم و احساس کردم که موضوع درست تعریف نشده؛ بنابراین در مورد مصادیق هم همین است. در مورد موسیقی نفی کنسرت و یا مقدس جلوه دادن آن هیچ‌کدام جایگاهی ندارد. کنسرت به عنوان یک مؤلفه فرهنگی هنری اثرگذاری اجتماعی دارد که باید با توجه به جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر به آن توجه و تنظیم کرد». خانمی ۳۶ ساله با تحصیلات کارشناسی و سابقه ۱۰ سال فعالیت در سازمان‌های فرهنگی اعلام کرد: «وقتی سیستم به آن چیزی که می‌گوید عمل نکند و در حد شعار و استفاده ابزاری باقی بماند، بعد از مدتی کارکرد و اثربخشی خود را از دست

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

می‌دهد و من هم با شرایطی مواجه می‌شوم که از پیش فرض‌های اولیه من فاصله می‌گیرد و باعث ایجاد حس بی‌تفاوتی می‌شود».

بر اساس مضامین مستخرج شده که در قالب توصیف ساختاری و بافتی با جزییات مطرح گردیدند ۶ مضمون با عناوین سیاست‌گذاری، روابط فرد و سازمان، کارکردهای منابع انسانی، سبک مدیریت، فرهنگ، محیط سیاسی شناسایی شدند و در تصویر (۱) نمایش داده شده‌اند.



تصویر ۱: الگوی بی تفاوتی سازمانی در سازمان‌های فرهنگی - یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

در میان گونه‌بندی سازمان‌ها، سازمان‌های فرهنگی از حساسیت ویژه‌ای برخوردارند، چراکه به‌واسطه اهداف، رسالت و شرح وظایف خود با گروه ویژه‌ای از کارکنان و مخاطبان مواجه‌اند.

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

سازمان‌های فرهنگی در ایران به دلیل نوع سیاست‌گذاری فرهنگی، تعدد و تنوع حوزه‌های تصمیم‌گیری، ضعف همگرایی میان دستگاه‌های فرهنگی در کنار بروکراسی حاکم نوعی بی‌تفاوتی را به کارکنان خود تحمیل می‌کنند که این بی‌تفاوتی شدن حوزه فرهنگ جامعه را تحت تأثیر ثانویه قرار می‌دهد. از سوی دیگر سیاست‌گذاری فرهنگی تحت تأثیر جریان‌های سیاسی است و با هر چرخش سیاسی در دولت‌ها، جریان فعالیت سازمان‌های فرهنگی با نوسان‌های سینوسی مواجه شده و آنچه که تا دیروز در اولویت نبوده، یک‌باره به اصلی‌ترین هدف سازمان تبدیل می‌شود. همچنین سازمان‌های فرهنگی در ایران معمولاً وابستگی شدیدی به منابع دولتی دارند در نتیجه با تغییرات بودجه؛ تحت تأثیر قرار می‌گیرند و بالطبع منابع انسانی سازمان نمی‌توانند به‌درستی برنامه‌ریزی و اقدام کنند و به‌مرور زمان احساس غیرمفید بودن در آن‌ها تقویت و نسبت به اهداف و برنامه‌ها بی‌تفاوت خواهند شد. این پدیده در درون سازمان مؤلفه‌های مدیریت جهادی (اعتمادبه‌نفس، سخت‌کوشی، تحول، پویایی، تلاش زیاد و سرعت عمل در کار) و در سطح کلان حکمرانی اسلامی (روابط حکومت با عرصه‌های فرهنگی جامعه) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در سازمان‌های فرهنگی معمولاً مدیران ارشد بر اساس فرهنگ سیاسی انتخاب می‌شوند. ضعف پشتیبانی‌های نظری و مطالعاتی در حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی به تصمیمات نارسا، ناقص یا نادرست در زمینه سیاست‌های فرهنگی منجر شده است. نظام مدیریت فرهنگی متشکل از ساختارهای موازی و متداخل ناشی از منابع متکثر تصمیم‌گیر و اجرایی در این حوزه است. نبود نگاه استراتژیک به حوزه فرهنگ، انتخاب اهداف کوتاه‌مدت و تصمیم‌های غیرکارشناسانه، تأثیر منفی بر نیروهای مستعد، متخصص و باتجربه سازمان دارد. درعین حال گونه‌ای هرج‌ومرج ایجاد می‌کند که ضمن آن‌که مخاطبان با یک‌رویه ثابت روبرو نیستند، قدرت و ابزار اجرایی را از منابع انسانی سازمان گرفته و بلا تکلیفی در میان این افراد ایجاد می‌کند. روابط فرد با سازمان بر عملکرد سازمان و نیز تأثیری که افراد از این رابطه می‌گیرند مؤثر است. تناسب فرد سازمان را می‌توان اشتراک فرد و سازمان در ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات دانست که این همخوانی باعث کاهش احتمال بروز بی‌تفاوتی سازمانی خواهد بود. از دیگر سو به‌کارگیری صحیح افراد در جایگاه‌های شغلی تعریف‌شده، متناسب با انگیزه و روحیات آن‌ها، موجب کاهش بی‌تفاوتی می‌شود. سازوکارهای مدیریت منابع انسانی در سازمان از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان است. سازمان‌های فرهنگی به دلایل مختلف سازمانی و ساختاری از یک نظام جبران خدمات کارا در مقایسه با سایر سازمان‌ها برخوردار نیستند، همچنین سیستم ارزیابی عملکرد ناکارآمد و اشکال در سیستم ارتقای شغلی و ضعف در نظام تشویق و تنبیه، باعث نارضایتی شغلی و بی‌تفاوتی می‌شود. این موضوع وقتی در پارادوکس توجه و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

اهمیت فرهنگ در حکمرانی اسلامی قرار می‌گیرد؛ خود را بیشتر نمایان می‌کند. نکته قابل توجه دیگر حضور تعداد زیادی از هنرمندان در پست‌های سازمان‌های فرهنگی است که معمولاً نمی‌توانند خود را با ساختار اداری هماهنگ کنند و برای بهره‌وری بیشتر تمایل دارند از آزادی عمل برای انجام امور برخوردار باشند. هرچه سازمان‌ها از ساختار مکانیکی به سمت ساختار ارگانیکی حرکت کنند، کارکنان انگیزش بیشتری برای فعالیت دارند. با توجه به یافته‌های تحقیق، یکی از عواملی که نقش مهمی در فقدان سیستم‌های شایسته‌سالاری ناشی از شرایط، مدیریت ضعیف و برنامه‌ریزی نامناسب توسط مدیران است و بهبود سیستم‌های ارزیابی عملکرد، انتصاب، ارتقا حقوق و پاداش متناسب با کار، توجه بیشتر به مسائل شخصی و رفاهی کارکنان، استفاده از بسته‌های منعطف کاری، موجب ایجاد شرایط بهتر کاری و بروز کمتر بی‌تفاوتی بین کارمندان در سازمان‌های فرهنگی است که با یافته‌های فیض و دیگران (۱۳۹۵) و عبداللهی و دیگران (۱۳۹۶) تناسب دارد. همچنین با یافته‌های پژوهش میرزایی و فرهادی محلی (۱۳۹۶)، یافته‌های ادویل و دیگران (۲۰۱۴) و اوزگور (۲۰۱۳)، اوزساهیین و یورر (۲۰۱۹) و زکی امام اقلوو دیگران (۲۰۱۹) در مساله جبران خدمت مستقیم و غیرمستقیم همخوانی دارد. هنگامی که ملاک جذب و ترفیع افراد در سازمان، به جای شایستگی و صلاحیت، روابط خانوادگی و فامیلی باشد، فرد انگیزه‌ای برای توسعه فردی ندارد و به تدریج تمایلی نسبت به اوضاع نشان نمی‌دهد. سازمان فرهنگی باید با معیارهای منطقی و علمی به دنبال شایسته‌شناسی و بعد شایسته‌گماری و شایسته‌پروری برای تحقق آینده روشن در سازمان باشد. وجود مسیرهای شفاف کار راه‌های در سازمان و توجه به شایستگی فردی به‌عنوان ملاک انتصاب در پست‌ها روند پیشگیرانه مناسبی جهت جلوگیری از بی‌تفاوتی است و با نتایج پژوهش‌های کریمی زاده و دیگران (۱۳۹۴)، ترکزاده و دیگران (۱۳۹۵)، نیرومند (۱۳۹۶) و نیک‌پی و زند کریمی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. همچنین بی‌تفاوتی نسبت به ارباب‌رجوع و ارتباطات ضعیف و نامناسب با ارباب‌رجوع از مواردی بود که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت که با یافته‌های سلحشوری و توکل (۱۳۹۳) نیز که بر رابطه منفی بی‌تفاوتی کارکنان بر ارتباط با ارباب‌رجوع تأکید دارد، تطبیق دارد. همچنین یافته‌ها با نتایج تحقیق آکاریا و اکتوراب (۲۰۱۵) که رفتار شهروندی سازمانی و سکوت سازمانی را بررسی کردند؛ هماهنگ می‌باشد. در بحث روابط فرد و سازمان، ضعف تناسب شغل و شاغل، ضعف تناسب فرد و سازمان از سوی مصاحبه‌شوندگان مورد توجه قرار گرفت که با یافته‌های پژوهش شائمی، ابزری و مویدی (۱۳۹۶) و قاسمی و دیگران (۲۰۱۵) که رابطه معکوس بین تناسب اهداف و شخصیت کارکنان با سازمان و رشد بی‌تفاوتی را نشان می‌دهد، نیز تناسب دارد.

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیمزاده دستجردی و صادقی

جدول ۵- مقایسه تشابهات مدل‌های موجود با مدل استخراج شده از پژوهش - یافته‌های پژوهش

ردیف	محقق	مدل	ابعاد/عوامل	تشابهات
۱	شکاری و دیگران (۱۳۹۵)	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی	عوامل فردی و سازمانی	عدم شایسته‌سالاری، اهداف مبهم، سبک رهبری، انتقال بی‌تفاوتی به محیط کار
۲	پژوهش شائمی، ابزری و مویدی (۱۳۹۶)	مدل مفهومی بی‌تفاوتی سازمانی	سازگاری اهداف، ارزش، شخصیت، محیط، سازگاری KSA	سازگاری اهداف، ارزش، شخصیت، محیط، سازگاری KSA
۳	عبداللهی و دیگران (۱۳۹۶)	تبیین مدل بی‌تفاوتی منابع انسانی سازمان‌های دولتی	ناهنجاری شخصیتی، بی‌عدالتی و تبعیض، نیازهای روانی، ضعف نظام ارزیابی عملکرد، مشکلات ساختاری، ضعف مهارت‌های مدیریت، نیازهای مادی، عوامل برون‌سازمانی	ناهنجاری شخصیتی، بی‌عدالتی و تبعیض، ضعف نظام ارزیابی عملکرد، ضعف مهارت‌های مدیریت، نیازهای مادی، عوامل برون‌سازمانی

بر اساس یافته‌های استخراج شده از این پژوهش و الگوهای قبلی ارائه شده، علاوه بر مواردی که در سازمان‌های غیرفرهنگی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر می‌گذارند، نامشخص بودن سیاست‌های فرهنگی، تکثر منابع تصمیم‌گیرنده در سازمان و تصمیم‌گیری‌های غیر کارشناسانه با مدیران غیرمتخصص، ابهام در اهداف سازمان‌های فرهنگی، شکاف بین بخش‌های سیاست‌گذاری و اجرا در سیاست‌گذاری‌های کلان فرهنگی، فرهنگ عمومی بی‌مسئولیتی و فرهنگ راحت‌طلبی، فرهنگ خودمداری در بروز این پدیده در سازمان‌های فرهنگی نقش ویژه‌ای دارند که در تحقیقات پیشین در سازمان‌های غیرفرهنگی موردتوجه قرار نگرفته‌اند، همچنین هرکدام این عوامل شناسایی شده در این پژوهش، بر روی شاخص‌های حکمرانی اسلامی (مسئولیت‌پذیری، مقابله با فساد، سوءاستفاده نکردن از قدرت، هدایت و نظارت بر کارگزاران، جلب رضایت عمومی، ارشاد عمومی، حاکمیت قانون، شفافیت، حاکمیت مقتدر و احترام متقابل حاکمیت و امت) که بر مبنای ارزش‌های الهی تعریف شده‌اند، تأثیر می‌گذارند. لذا با عنایت به نقش ویژه کارکنان در سازمان‌های فرهنگی، اهمیت دادن به این موارد و بررسی تأثیر آن‌ها بر کارکنان و سازمان آن‌ها توجه خاصی را می‌طلبد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۵، پائیز ۱۴۰۳

منابع

- (۱) ابراهیمی سیدشیر. (۱۴۰۲). بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه. رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی. ۱۲(۳): ۷۸-۹۹.
- (۲) بخردی نسب وحید و احمدی میلاد (۱۴۰۱). تحلیل تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گری بی‌تفاوتی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت فولاد تکنیک شهر، مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی). ۳(۲): ۱۷۶-۱۹۵.
- (۳) برومند نویدرضا، ریحانی یساونی عبدالله، احمد زاده خادمی علی. (۱۳۹۶). تأثیر بی‌تفاوتی سازمانی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های دولتی مشهد. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۲(۶): ۱۸-۲۳.
- (۴) پناهی بلال. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین حکمرانی خوب و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان با نقش میانجی‌گری احساس تعلق سازمانی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۲): ۱۴۵-۱۶۰. doi: 10.30473/ipom.2023.66939.4776
- (۵) درند ناروئی خدانور، ناستی‌زایی ناصر (۱۴۰۳). اثر رهبری ستمگرانه بر پنهان‌سازی دانش سازمانی با نقش میانجی‌گری بی‌تفاوتی سازمانی. رهبری آموزشی کاربردی، ۵(۱): ۲۲۹-۲۱۳. doi: ۲۱۳-۲۲۹
- (۶) سیدنقوی، میرعلی. رفعتی، کیمیا. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ چهارم. تهران: مهکامه، ۲۸۸ صفحه.
- (۷) شائمی برزکی علی، ابرزی مهدی، مویدی زهرا. (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر تناسب فرد سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان. فصلنامه فرآیند توسعه و مدیریت، ۲۹(۳): ۱۵۱-۱۷۱.
- (۸) شکاری غلام‌عباس، علیایی لیلا، خیرخواه ملیحه، هاشم زهی ریحانه. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بی‌تفاوتی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، ۷(۲۲): ۷۱-۸۱.
- (۹) عباسی، حمیده؛ تقی‌ماده، حامد و جلوه، سجاد (۱۴۰۲). بررسی نقش میانی سایش اجتماعی در رابطه بین رهبری مهرآگین و بی‌تفاوتی سازمانی. رهبری آموزشی کاربردی، ۴(۱): ۹۷-۱۱۴.
- (۱۰) عبداللهی، محمد، موسوی محمد، احمدی، علی‌اکبر، امیرخانی، امیرحسین. (۱۳۹۶). طراحی و تبیین مدل بی‌تفاوتی منابع انسانی سازمان‌های دولتی در مسیر تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی با کاربرد رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مجله مطالعات راهبردی بسیج، ۲۰(۷۷): ۱۷۷-۲۰۵.
- (۱۱) علمی، محمود. برزی، عزیز محمد. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و تعهد سازمانی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر بوکان. ۲(۳): ۲۷-۵۰.

تحلیل پدیدارشناسانه عوامل موثر.../راعی، اعتباریان خوراسگانی، ابراهیم زاده دستجردی و صادقی

- ۱۲) قنبری سیروس، زندی خلیل، امانی سعادت. ۱۳۹۶. رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در پرستاران. مدیریت پرستاری، ۶(۴): ۹-۱۶.
- ۱۳) لک‌زایی، نجف، اکبری معلم، علی، حدادی، محسن. (۱۴۰۳). موضوع شناسی فقهی حکمرانی دینی. فصلنامه دین و قانون. 51-78, 43(12). doi: 10.225/qjrl.2024.243.12(43).
- ۱۴) مرادی، محسن، حمیدی، حمیدرضا، اسکندری، آتنا. (۱۳۹۹). واکاوی رابطه بی‌تفاوتی سازمانی، عدالت سازمانی و تعلق سازمانی در بین کتابداران و کارکنان سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد استان قدس رضوی. کتابداری و اطلاع‌رسانی ۲۳(۱).
- ۱۵) نیک‌پی، ایرج. زندکریمی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۸(۲): ۲۲۹-۲۶۳.
- 16) Abolfazli, Elham, Yousefi Saidabadi, Reza & Fallah, Vahid. (2016). An analytical study on indifference management in educational system of Iran: Reflection on expert's opinions. *International Review*, 1-2, 22-37.
- 17) Acaraya Ali. Akturann Abdulkadir. (2015). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 207*, Pages 472-482.
- 18) Ahmadi, Seyed Ali Akbar. & Fattahi, Maryam. (2016). Investigating Factors of Organization Indifference and Proper Strategies in Iran Infrastructural Communications Company. *International Business Management*, 10(6), 968-973. DOI: 10.3923/ibm.2016.968.973
- 19) Eldor, Liat, & Vigoda-Gadot, Eran. (2017). The nature of employee engagement: Rethinking the employee-organization relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 1-27.
- 20) Enwereuzor, Ibeawuchi K., Onyishi, Amuche B. and Ekwesaranna, Fumnanya. (2024), "Climate of fear and job apathy as fallout of supervisory nonphysical hostility toward casual workers in the banking industry", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 11 No. 4, pp. 788-806. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2023-0300>
- 21) Ghafarzadeh Ahangar, Sudabeh Boroumand, Mohammad Reza, & Hami, Mohammad. (2015). Relationship between Organizational Indifference and Organizational Silence in Employees of Youth and Sport Offices in Mazandaran Province. *International Journal of Sport Studies*, 5(3), 296-300.

22) Ozsahin, Mehtap & Yurur, Senay. (2019). Does Organizational Justice Increase or Decrease Organizational Dissent? *Research Journal of Business and Management*. 6(1)1-8.

DOI: 10.17261/Pressacademia.2019.1017

23) Ruiz Daniel, Leon-Gomez Ana, García Loperab Francisca. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management* Volume 90, September 2020, 102637.

24) Zeki Imamoglu Salih, Ince Huseyin, Turkcan Hulya, Atakay Birsen. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science* Volume 158, 899-906.

25) Zhang, Yucheng & Frenkel, Stephen. (2018). Employee Indifference and Inaction against Abusive Supervision. *Employee Relations*. 40(6), 981-998.

یادداشت‌ها:

-
1. Zhang & Frenke
 2. Zeki Imamoglu et al
 3. Ruiz et al
 4. Enwereuzor
 5. Acaraya
 6. Akturanb
 7. Ozsahin
 8. Yurur

A Phenomenological Analysis of Factors Affecting Organizational Indifference in Cultural Organizations with a Development Approach to Islamic Governance

Kobra Raei¹

Receipt: 25/08/2024 Acceptance: 16/09/2024

Akbar Etebarian Khorasgani²

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi³

Mehrdad Sadeghi⁴

Abstract

Indifference exists at every level of an organization because it is part of human nature. This instinct constantly draws individuals to a comfort zone where no changes occur. At the same time, it can lead to deficiencies in the components of Islamic governance. Organizational indifference is defined as a state where the achievement or non-achievement of organizational goals, or the success or failure of the organization, makes no difference to one or a group of members.

Therefore, the purpose of this study was to investigate employee indifference in cultural organizations. This study was conducted qualitatively using a phenomenological approach, and data were collected through semi-structured interviews and analyzed using an expert panel and the Delphi method. After completing the in-depth interviews, theoretical saturation was achieved, and the data analysis through Delphi revealed six main factors (policymaking, person-organization relationships, human resource functions, management style, culture, and political environment) contributing to organizational indifference in cultural organizations. The result of this research is the presentation of a model of factors affecting organizational indifference in cultural organizations of Isfahan province. By examining 394 concepts, six main themes were ultimately extracted, offering a new perspective on the factors affecting organizational indifference in cultural organizations.

Key words

Organizational indifference, phenomenological analysis, policymaking, culture, Islamic governance.

1-PhD Student, Department of Management and Planning of Cultural Affairs, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. k.raee1396@gmail.com

2-Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) drakbaretebarian@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. ebrahimzadeh2020@gmail.com

4-Assistant Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

contents



1) The position of proxy wars in the competitions of the Islamic Republic of Iran and Saudi Arabia in Syria Majid Nasiri, Rahmat Hajimineh And Nozar Shafiee.....	1
2) An explanatory review of the practical and effective rules of management from the perspective of the Holy Quran in the direction of the effectiveness of the administrative system Mohammad Marefat.....	29
3) Analysis of Qur'anic documents on the components of Jihadi management in the thought of Imam Khamenei Mohammad Eisa.Mostarhami And Rohullah Hamidi.....	64
4) The role of parliamentary transparency in promoting governance Reza Fath, Seyed Rasool Aghadavod And Mehraban Hadipeykani.....	86
5) Designing the model of youthfulness in management in the public sector based on the guidelines of the revolutionary leader Ensiyeh Barkhordari Ahmadi, Shams Al Sadat Zahedi, Mohammad Montazeri And Yousef Ahmadi.....	105
6) The role of financial reporting quality on performance in the field of urban management with an emphasis on the role of accountability and jahadi management support (Study case: Tehran municipal organizations) Mohammad Ali Lari And Mersedeh Adabi.....	130
7) A Phenomenological Analysis of Factors Affecting Organizational Indifference in Cultural Organizations with a Development Approach to Islamic Governance Kobra Raei, Akbar Etebarian Khorasgani, Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi And Mehrdad Sadeghi.....	152