

فهرست مقالات



- ۱ دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛ تحلیل مضمون سیره مدیریتی **شهید** جمهور (آیت الله رئیسی) از منظر مقام معظم رهبری
- ۲ سجاد جعفرنژادپیر، ماهرخ لطف الهی حقی، رضا رستمزاده و مجتبی حیدری..... ۱
- ۳ شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان های عمومی ایران: روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی
- ۴ سیدعلی محمودی کامکاران، رضا محمد کاظمی و سیدمجتبی سجادی..... ۲۵
- ۵ ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر
- ۶ محمدابراهیم نیکزاد، ابوذر رجبی و سیدمرتضی هاشمی..... ۴۹
- ۷ ارائه الگوی شاخص های کاربرست فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی
- ۸ مریم یزدانی راد، مهران کشتکارهرانکی، محمود احمدی شریف و فرزاد آسایش..... ۷۲
- ۹ مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی با محوریت نقش آفرینی نسل زد
- ۱۰ مجید ایرانشاهی و عباس منصورنژاد..... ۹۲
- ۱۱ تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت
- ۱۲ الهه سرحدی و رضا ستوده..... ۱۱۶
- ۱۳ منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت با تأکید بر گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی
- ۱۴ علی میرزائی، مریم عطاراسدی و محسن امینی خوزانی..... ۱۳۸



دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛ تحلیل مضمون سیره مدیریتی شهید جمهور

(آیت‌الله رئیسی) از منظر مقام معظم رهبری

سجاد جعفر نژادپیر^۱

ماهرخ لطف‌اللهی حقی^۲

رضا رستم‌زاده^۳

مجتبی حیدری^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

چکیده

تحقق دولت اسلامی، به‌عنوان گام سوم در مسیر تمدن نوین اسلامی، نیازمند الگوهای عینی مدیریت در تراز انقلاب اسلامی است. شهید آیت‌الله سید ابراهیم رئیسی، با ویژگی‌های ولایتمداری، تعهد و تخصص، مردم‌داری و مردم‌یاری، در مسئولیت‌های کلیدی خود به‌ویژه در قوه قضائیه و ریاست جمهوری نمونه‌ای الهام‌بخش و تراز انقلاب اسلامی از این مدیریت را ارائه داد. این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های سیره مدیریتی ایشان از منظر مقام معظم رهبری و تبیین شاخص‌های مدیر تراز دولت اسلامی انجام شد. پرسش‌های پژوهش عبارت‌اند از: ویژگی‌های شخصیتی و مدیریتی مدیر تراز انقلاب اسلامی چیست و چگونه این ویژگی‌ها به تحقق دولت اسلامی کمک می‌کنند؟ این مطالعه با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون، داده‌های استخراج‌شده از بیانات مقام معظم رهبری درباره شهید رئیسی بین سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۳ را در سه مرحله کدگذاری (پایه، سازمان دهنده، فراگیر) تحلیل کرد. یافته‌ها نشان داد سیره مدیریتی ایشان در دو مضمون فراگیر «ویژگی‌های شخصیتی» (مردم‌داری، مردم‌یاری، اخلاق‌مداری، عدالت‌محوری، زهد سیاسی) و «ویژگی‌های مدیریتی» (عقلانیت، تحول‌گرایی، اقتدار، نظم، انقلابی‌گری) قابل طبقه‌بندی است. این ویژگی‌ها با شاخص‌های مدنظر مقام معظم رهبری هم‌خوانی کامل دارد و برخلاف مدل‌های غربی، بر ارزش‌های اسلامی تأکید می‌کند. نوآوری پژوهش در تطبیق بی‌سابقه سیره مدیریتی شهید رئیسی با بیانات رهبری و ارائه الگویی جامع برای مدیران تراز انقلاب اسلامی است. این الگو می‌تواند نقشه راهی برای تحقق دولت اسلامی در گام دوم انقلاب و مبنایی برای تربیت مدیران آینده کشور باشد. پژوهش‌های آینده می‌توانند این ویژگی‌ها را در دیگر رهبران انقلاب اسلامی بررسی کنند تا جامعیت مدل پیشنهادی تقویت شود.

کلمات کلیدی:

مقام معظم رهبری، دولت اسلامی، مدیریت تراز، سیره مدیریتی، شهید آیت‌الله رئیسی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. Sajjad.jafarnezhadper@iau.ac.ir

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) M.lotfollahi@iau.ac.ir

۳- دانشیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. Reza.rostamzadeh@iau.ac.ir

۴- استادیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. m.heidari@iau.ac.ir

مقدمه

دولت اسلامی، به عنوان یکی از مراحل پنجگانه تحقق تمدن نوین اسلامی، جایگاهی کلیدی در منظومه فکری انقلاب اسلامی دارد. دستیابی به این مرحله نیازمند تربیت و حضور مدیرانی است که در تراز آرمان‌های انقلاب و آموزه‌های اسلامی باشند؛ عدم وجود الگوهای مدیریتی جامع مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌تواند به کاهش کارآمدی نظام و فاصله گرفتن از آرمان‌های انقلاب اسلامی منجر شود. مدیرانی که نه تنها به اصول دینی و اخلاقی پایبندند، بلکه با تعهد، کارآمدی و روحیه جهادی، در مسیر تحقق عدالت، پیشرفت و خدمت به مردم گام برمی‌دارند. در نظام اسلامی، نیاز به الگوهای مدیریتی مبتنی بر ارزش‌های انقلابی و اسلامی برای تحقق دولت اسلامی و تمدن نوین اسلامی وجود دارد. باین حال، مطالعات محدودی ویژگی‌های یک مدیر تراز انقلاب اسلامی را از منظر بیانات مقام معظم رهبری بررسی کرده‌اند. این پژوهش با تمرکز بر سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی، به دنبال پر کردن این شکاف است. با وجود پژوهش‌های متعدد در زمینه مدیریت اسلامی، مطالعات جامعی که ویژگی‌های مدیریتی را از منظر مقام معظم رهبری و با تمرکز بر سیره عملی شهید رئیسی بررسی کنند، همچنان محدود است.

در طول سال‌های پس از انقلاب اسلامی، شخصیت‌های متعددی به عنوان الگوهای مدیریتی معرفی شدند، اما معدودی از آنان توانستند الگویی فراگیر و ملی برای عموم مردم، به‌ویژه نسل جوان، باشند. **شهادت** سردار حاج قاسم سلیمانی یکی از نقاط عطف در معرفی یک مدیر در تراز انقلاب بود که رهبر معظم انقلاب اسلامی از او نه تنها به عنوان یک شخص، بلکه به عنوان یک مکتب یاد کردند. «ما به حاج قاسم سلیمانی و ابومهدی شهدای عزیز، به چشم یک فرد نگاه نکنیم؛ به آن‌ها به چشم یک مکتب نگاه کنیم» (بیانات در خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۹۸/۱۰/۲۷).

پنج سال پس از شهادت حاج قاسم، حادثه سقوط بالگرد رئیس‌جمهور **شهید** آیت‌الله رئیسی و همراهانش، موجی از ابراز احساسات، حماسه و همدلی در سطح ملی ایجاد کرد؛ تا جایی که شب حادثه، پیش از مشخص شدن وضعیت پیکرها، مردم در سراسر کشور به دعا و توسل پرداختند. حتی برخی از مخالفان دولت نیز تحت تأثیر شخصیت و عملکرد ایشان، برای سلامتی وی اشک ریختند. تفاوت **شهید** رئیسی با **شهید** سلیمانی در این بود که خدمات سردار در زمان حیاتش آشکار بود، اما خدمات **شهید** رئیسی، به واسطه فضاسازی‌های منفی رسانه‌ای و تخریب‌های گسترده، در زمان حیاتش نادیده گرفته می‌شد. رهبری در این خصوص می‌فرماید: «بعد از فقدان این عزیز، من دیدم تقریباً همه روزنامه‌ها، مطبوعات، فضای مجازی، اشخاص گوناگون از جریان‌های مختلف از خدمات او و تلاش‌های

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

شبانه‌روزی او حرف می‌زنند... دلم سوخت؛ دلم برای رئیسی سوخت؛ بعضی از این‌ها در زمان حیات او حاضر نبودند یک کلمه از این حرف‌ها را بگویند...» (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۴۰۳/۳/۱۴).

با توجه به همین جایگاه و اهمیت، مقام معظم رهبری شهید رئیسی را نه تنها رئیس‌جمهوری مردمی و پرتلاش، بلکه الگویی برای سیاست‌مداران و رؤسای جمهور آینده معرفی کردند و فرمودند: «او نصاب جدیدی از خدمت‌گزاری برای ملت را به ارمغان آورد» (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۴۰۳/۳/۱۴). از این رو، ضروری است ابعاد شخصیتی و مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی شناسایی و تحلیل شود تا بتوان از آن به عنوان الگویی برای حکمرانی اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی بهره گرفت. بدون تردید بهترین منبع برای شناخت این الگو، بیانات مقام معظم رهبری است؛ زیرا ایشان علاوه بر اشراف عالی بر عملکرد رئیس‌جمهور به دلیل جایگاه رهبری نظام، نگاهی دقیق و راهبردی به مصالح کشور و آینده انقلاب دارند. از این رو، مطالعه و تحلیل سیره مدیریتی **شهید** رئیسی در منظومه بیانات مقام معظم رهبری، می‌تواند گامی مؤثر در راستای شناخت شاخص‌های مدیر تراز در دولت اسلامی باشد. در این پژوهش، بیانات مقام معظم رهبری درباره شهید رئیسی و شیوه مدیریت ایشان از سال ۱۳۹۴ پس از انتصاب وی به تولیت آستان قدس رضوی تا سال ۱۴۰۳ (زمان شهادتش) مورد بررسی قرار گرفته است.

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و تبیین ویژگی‌های سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی از منظر بیانات مقام معظم رهبری است تا الگویی برای مدیران نظام اسلامی ارائه شود.

سؤالات پژوهش عبارت‌اند از:

- (۱) ویژگی‌های شخصیتی یک مدیر تراز انقلاب اسلامی چیست؟
- (۲) ویژگی‌های مدیریتی یک مدیر تراز انقلاب اسلامی چیست؟
- (۳) چگونه این ویژگی‌ها می‌توانند به تحقق دولت اسلامی کمک کنند؟

ضرورت این تحقیق نیز از آنجاست که جامعه امروز، بیش از هر زمان دیگر نیازمند مدیرانی است که الگوی عملیاتی برای تحقق دولت اسلامی باشند. سیره شهید رئیسی، با تکیه بر روحیه جهادی، ساده‌زیستی، مردم‌داری، عدالت‌طلبی و خدمت بی‌وقفه، می‌تواند الگوی مناسبی در پاسخ به این نیاز باشد. تحلیل بیانات رهبر معظم انقلاب در خصوص این شخصیت، افق‌های روشنی را برای تدوین الگوی مدیر تراز انقلاب اسلامی می‌گشاید.

این تحقیق با رویکرد توصیفی-تحلیلی و به روش تحلیل مضمون، بر پایه منابع کتابخانه‌ای و بیانات

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

مقام معظم رهبری، در پی تبیین و تحلیل ویژگی‌های مدیریتی شهید رئیسی است؛ تا نشان دهد چگونه این سیره می‌تواند پاسخی شایسته به نیازهای حکمرانی در دولت اسلامی و راهی به‌سوی تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب باشد.

مبانی نظری

دولت اسلامی: به دولتی اطلاق می‌شود که ساختار، اهداف و سیاست‌گذاری‌های آن بر مبنای اصول، احکام و ارزش‌های اسلامی شکل گرفته باشد. چنین دولتی، نه تنها در بُعد حقوقی و نهادی، بلکه در عرصه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اخلاقی، متعهد به اجرای شریعت اسلام و تحقق عدالت اجتماعی است. در بیانات مقام معظم رهبری، دولت اسلامی دولتی است که باید در آن کرامت انسانی، اخلاق اسلامی، معنویت، عدالت و همبستگی اجتماعی مورد توجه قرار گیرد و مدیران آن در برابر مردم پاسخ‌گو باشند و برای تأمین رفاه و سعادت عمومی تلاش کنند. (بیانات در دیدار اعضای دولت، ۱۳۹۸/۰۶/۰۶). ایشان در تبیین مراحل تحقق تمدن نوین اسلامی، دولت اسلامی را مرحله‌ای می‌دانند که پس از انقلاب اسلامی، نظام اسلامی و دولت‌سازی، زمینه‌ساز تحقق جامعه اسلامی و تمدن اسلامی خواهد بود. از این‌رو، تحقق دولت اسلامی، مستلزم برخورداری از ساختاری منطبق بر آموزه‌های دینی و نیز کارگزاری‌های با ویژگی‌های اسلامی و انقلابی است (بیانات در دیدار اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۱/۰۶/۰۸).

مدیریت تراز انقلاب اسلامی: مفهومی برآمده از نیاز جمهوری اسلامی به نظام مدیریتی بر پایه اصول اسلامی و ارزش‌های انقلابی است. چنین مدیریتی مبتنی بر شاخص‌هایی چون توحید، عدالت، تقوا، مسئولیت‌پذیری، مشورت، شجاعت در تصمیم‌گیری، فساد ستیزی، مردمی‌بودن و تعهد به آرمان‌های انقلاب اسلامی است. رهبر معظم انقلاب نیز بر لزوم به‌کارگیری مدیرانی تأکید دارند که دارای روحیه جهادی، عدالت‌طلب، صادق و شجاع باشند و در مسیر تحقق عدالت و مبارزه با فساد، با اخلاص و شجاعت عمل کنند (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۳۹۶/۰۳/۲۲). چنین مدیریتی، برخلاف الگوهای غربی مدیریت که اغلب بر سودگرایی و فردگرایی تأکید دارند، بر اساس ارزش‌های الهی و مردمی است و هدف آن خدمت به مردم، تحقق عدالت اجتماعی و حرکت در مسیر پیشرفت توأم با معنویت است (حمزه‌پور، ۱۳۸۸: ۱۰۹).

مبانی مدیریت اسلامی از منظر شهید مطهری و دیگر نظریه‌پردازان: در اندیشه استاد شهید مرتضی مطهری، دولت اسلامی تنها زمانی مشروعیت دارد که در راستای عدالت اجتماعی، کرامت

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

انسانی و اجرای شریعت اسلام حرکت کند. وی در آثار خود، به‌ویژه در ولایت‌فقیه، تصریح می‌کند که «اسلام برای حکومت، اصول و ساختار دارد و رهبران آن باید واجد تقوا، عدالت و شایستگی باشند» (مطهری، ۱۳۸۵: ۱۱۲). از این منظر، مدیر در نظام اسلامی صرفاً یک مدیر فنی نیست، بلکه باید واجد صلاحیت‌های اخلاقی، اعتقادی و مردمی باشد. همچنین، آشتیانی (۱۳۹۰) در کتاب مبانی مدیریت اسلامی با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی، ویژگی‌های مدیر مطلوب را شامل اخلاص، توکل، شجاعت، مشورت‌پذیری، عدالت‌محوری و کارآمدی معرفی می‌کند. او تأکید دارد که مدیریت اسلامی، برخلاف الگوهای رایج غربی که بر سودمحوری یا کارایی صرف تمرکز دارند، بر اساس تعادل میان کارآمدی و فضیلت‌های اخلاقی عمل می‌کند. افزون بر این، سعیدی‌راد (۱۳۹۶) نیز در کتاب مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه با تحلیل خطبه‌ها و نامه‌های امام علی (ع)، شاخص‌هایی چون ساده‌زیستی، عدالت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی را به‌عنوان مؤلفه‌های بنیادین مدیریت دینی معرفی می‌کند. این دیدگاه‌ها، بنیان نظری مناسبی برای تبیین ویژگی‌های مدیر تراز انقلاب اسلامی در دولت اسلامی فراهم می‌سازند.

ویژگی‌ها و شاخص‌های مدیر تراز انقلاب اسلامی: مدیر تراز انقلاب اسلامی فردی است که با پایبندی به اصول و آرمان‌های انقلاب اسلامی، در مسیر تحقق اهداف جمهوری اسلامی ایران حرکت کند. این ویژگی‌ها در بیانات مقام معظم رهبری بارها مورد تأکید قرار گرفته‌اند. از جمله ویژگی‌های یک مدیر تراز انقلاب اسلامی می‌توان به دیانت، صداقت، شجاعت، عدالت‌خواهی، روحیه جهادی و توانمندی در مدیریت بحران‌ها اشاره کرد. این مدیران باید در مقابله با فساد، تبعیض و ظلم، شجاعانه عمل کنند و در راستای عدالت اجتماعی گام بردارند (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۳۹۶/۰۳/۲۲). مدیران تراز انقلاب اسلامی نه تنها باید به شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران توجه کنند، بلکه باید در برابر چالش‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز توانمند عمل کرده و در مواقع بحرانی، تصمیمات کارآمد و بر اساس اصول اسلامی اتخاذ نمایند. از این‌رو، مدیر تراز باید علاوه بر ویژگی‌های فردی چون صداقت و شجاعت، توانایی تحلیل و فهم دقیق شرایط اجتماعی و اقتصادی و اتخاذ تصمیمات استراتژیک را داشته باشد (نیلی‌پور، ۱۳۹۵).

مقایسه سیره مدیریتی شهید رئیسی با الگوهای مدیریتی در کشورهای اسلامی: سیره مدیریتی شهید سید ابراهیم رئیسی، با تأکید بر اصولی چون عدالت، خدمت‌محوری، شجاعت در تصمیم‌گیری و پایبندی به ارزش‌های اسلامی، می‌تواند در پرتو مطالعات انجام‌شده در سایر کشورهای اسلامی موردبررسی تطبیقی قرار گیرد. در ادامه، به سه نمونه از این الگوها اشاره می‌شود: ۱- مطالعه‌ای

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

در ترکیه به بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان در صنعت خدمات پرداخته است. این تحقیق نشان داد که رهبری اسلامی با ابعاد حکمت، دیانت، عدالت و مهربانی، تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی دارد. این یافته‌ها با سیره مدیریتی شهید رئیسی که بر اخلاق‌مداری و تعهد اسلامی در مدیریت تأکید داشت، همخوانی دارد. (Zaim et al., 2024) ۲- در مالزی، حزب اسلامی PAS از مدل رهبری «علمایی» پیروی می‌کند که در آن رهبری توسط علما و دانشمندان دینی هدایت می‌شود. این مدل بر حفظ اصول اسلامی در سیاست و جامعه تأکید دارد و در کنگره سال ۲۰۲۴ حزب، رئیس حزب بر اهمیت این مدل در هدایت حزب در شرایط سیاسی چالش‌برانگیز تأکید کرده است. با این حال، برخی از اعضای حزب به دنبال انطباق این مدل با نیازهای معاصر و جذب حمایت از اقلشار مختلف جامعه هستند (Tayeb, 2024). ۳- مطالعه‌ای در دانشگاه اندونزی نشان داده است که پیامبر اسلام (ص) از سبک رهبری موقعیتی استفاده می‌کردند که در آن روش رهبری با توجه به شرایط و ویژگی‌های پیروان تغییر می‌کرد. این سبک رهبری بر انعطاف‌پذیری، عدالت و توجه به شرایط فردی تأکید دارد که می‌تواند در رهبری‌های اسلامی معاصر نیز مورداستفاده قرار گیرد. (Mirzal & Ninglasari, 2021)

سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی: نمونه‌ای ملموس از مدیریت اسلامی و انقلابی در عصر جمهوری اسلامی است. ایشان در مسئولیت‌های مختلف خود از جمله در قوه قضائیه و ریاست جمهوری، بر اصولی چون عدالت‌محوری، شفافیت، پاسخ‌گویی، مقابله با فساد، مردمی‌بودن و اهتمام به ساده‌زیستی تأکید داشت. در نگاه مقام معظم رهبری، شهید رئیسی مدیری بود که "باهمه وجود و با اخلاص کامل در خدمت به مردم تلاش کرد" و "الگوی خوبی برای مدیران انقلاب اسلامی" به شمار می‌رود (بیانات در مراسم بزرگداشت شهید رئیسی، ۱۴۰۳/۰۳/۰۸). این سیره مدیریتی، با الگوی مدیر تراز انقلاب اسلامی همخوانی کامل دارد و می‌تواند به عنوان نمونه‌ای عینی در عرصه اجرا مورد مطالعه قرار گیرد. شهید رئیسی با برخورداری از ویژگی‌هایی همچون صداقت، دیانت، مردم‌داری و جسارت در تصمیم‌گیری، نه تنها به آرمان‌های انقلاب پایبند بود، بلکه در میدان عمل نیز موفق به تحقق بخش‌هایی از دولت اسلامی شد.

مقام معظم رهبری در بیانات متعدد خود در خصوص سیره مدیریتی شهید رئیسی، ایشان را نمونه‌ای از یک مدیر تراز انقلاب اسلامی دانسته و تأکید کرده‌اند که این نوع مدیریت باید الگویی برای سایر مسئولان کشور باشد.

سیره شهید آیت‌الله رئیسی در عرصه مدیریت جمهوری اسلامی ایران به‌ویژه در دوره تصدی ریاست

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

قوه قضائیه و بعد از آن در دوران ریاست جمهوری، الگوی برجسته‌ای از مدیریت اسلامی است که با اصول انقلاب اسلامی و اهداف دولت اسلامی هماهنگی کامل دارد. از منظر مقام معظم رهبری، شهید رئیسی با ویژگی‌هایی چون صداقت، دیانت، مردمی‌بودن و شجاعت در مبارزه با فساد، نمونه‌ای از مدیر تراز انقلاب اسلامی به شمار می‌رود که می‌تواند الگویی برای دیگر مدیران جمهوری اسلامی ایران باشد (بیانات در مراسم بزرگداشت شهید رئیسی، ۱۴۰۳/۰۳/۰۸). در راستای الگوسازی مدیریتی در دولت اسلامی، توجه به ویژگی‌های شهید رئیسی و تطبیق آن با سیاست‌های کلان کشور، مسیر پیشرفت و توسعه را تسهیل می‌کند.

الگوی مدیریت اسلامی ایرانی: تلاشی است برای بومی‌سازی اصول و مبانی مدیریت اسلامی بر اساس اقتضائات فرهنگی، اجتماعی و تاریخی ایران. این الگو بر آن است تا با بهره‌گیری از تعالیم اسلامی و روحیات فرهنگی ملت ایران، مدیریتی کارآمد، مردم‌محور و اخلاق‌مدار ارائه کند. در این زمینه، نقش ویژگی‌های فرهنگی همچون مهمان‌نوازی، احترام به بزرگ‌ترها، روحیه جمع‌گرایی و تعهد به خانواده، از جمله مؤلفه‌های تقویت‌کننده این الگو محسوب می‌شوند. (ظهیری، ۱۳۹۰: ۲۵). از سوی دیگر، توجه به مقتضیات تاریخی ایران و تجارب مدیریتی جمهوری اسلامی، همچون مدیریت شهید رئیسی، می‌تواند در طراحی و اجرای الگوی بومی مدیریت اسلامی مؤثر باشد. چنین الگویی، نه تنها کارآمدی نظام را افزایش می‌دهد، بلکه به انسجام اجتماعی و تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب نیز یاری می‌رساند.

الگوی مدیریت اسلامی ایرانی باید ترکیبی از اصول دینی و بومی‌سازی شده برای شرایط و فرهنگ ایرانی باشد. این الگو به‌طور خاص باید در راستای تحقق عدالت اجتماعی، ترویج اخلاق در تمامی بخش‌های جامعه و رفع مشکلات اقتصادی و اجتماعی گام بردارد. این مدل مدیریتی، برخلاف مدل‌های غربی که بر اساس فردگرایی و مصرف‌گرایی شکل گرفته‌اند، به دنبال رفاه عمومی و همبستگی اجتماعی است.

پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه بیش از یک سال از شهادت شهید آیت‌الله سید ابراهیم رئیسی می‌گذرد، هنوز مقالات علمی و پژوهشی گسترده‌ای در خصوص سیره مدیریتی ایشان منتشر نشده است. با این حال، پژوهش‌های محدودی در این زمینه انجام شده است که به بررسی ویژگی‌ها و مؤلفه‌های مدیر تراز انقلاب اسلامی بر اساس سیره مدیریتی شهید رئیسی پرداخته‌اند؛ و همچنین پژوهش‌هایی هم قبلاً در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

مورد شاخصه‌های کارگزاران دولت اسلامی انجام شده است که در ادامه به هر دو مورد پژوهش اشاره می‌شود.

مهدوی و تقوی (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «نقش شهید جمهور آیت‌الله رئیسی در مقاومت اسلامی» به این نتایج رسیدند که مهوریت‌زدایی از شخصیت مغتنم ایشان، تبیین نقش تأثیرگذار رئیس‌جمهور در جهت دقت بیشتر مردم در انتخاب اصلح و ارائه برنامه مدیریتی نمونه به دیگر زمامداران کشورهای اسلامی از جمله نکات مهم در سیره مدیریتی ایشان است.

گندمی و سواری (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «مؤلفه‌های مدیر تراز آینده انقلاب اسلامی بر اساس سیره مدیریتی شهید رئیسی در منظومه بیانات مقام معظم رهبری» با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، به بررسی ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی و مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی پرداختند. این پژوهش سه دسته مؤلفه اصلی را استخراج کرده است: ۱- ابعاد شخصیتی شامل: جامع‌الاطراف بودن، ایمان، اخلاص، بزرگی و علم؛ ۲- عملکردها و اقدامات: همچون خدمت‌گزاری به ملت، حمایت از تولید، روحیه جهادی و انقلابی، فساد ستیزی، مردمی بودن، کارآمدی و خردمندی در سیاست خارجی؛ ۳- بازتاب‌ها و پیامدها مانند زنده کردن امید و ایجاد اطمینان در میان مردم.

صادقی و موحدی (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «مبانی و شاخص‌های دولت اسلامی از منظر آیت‌الله خامنه‌ای» با استفاده از روش تحلیل کیفی از نوع تحلیل مضمون به بررسی دیدگاه‌های مقام معظم رهبری درباره دولت اسلامی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش آنان نشان می‌دهد که دولت اسلامی مطلوب در نگاه رهبری، دولتی است که مبتنی بر جهان‌بینی توحیدی، مردم‌سالاری دینی، عدالت‌محوری، کارآمدی و اخلاق اسلامی شکل می‌گیرد و تحقق آن نیازمند توجه به شاخص‌های رفتاری، ساختاری، معرفتی و ارزشی است.

نجفی سیار و نیکونهاد (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «شاخص‌های حکمرانی مطلوب دولت تراز انقلاب اسلامی، مطابق با بیانیه گام دوم» معتقد شدند که مهم‌ترین شاخص‌های دولت تراز انقلاب را می‌توان شامل مواردی همانند معنویت‌گرایی، علم‌گرایی شایسته‌سالاری، عقلانیت محوری، مشارکت‌جویی، قانون محوری، شفافیت‌گرایی و بوم‌گرایی اقتصادی برشمرد.

در سطح بین‌المللی نیز پژوهش‌هایی در زمینه مدیریت اسلامی انجام شده است.

بیکن و بداوی (۱۹۹۹) در کتابی با عنوان رهبری از منظر اسلامی الگویی از مدیریت ارائه داده‌اند که بر مبانی دینی همچون تقوا، عدالت، توکل، شورا و مسئولیت‌پذیری تأکید دارد. آنان رهبری اسلامی

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

را نوعی رهبری اخلاق‌محور می‌دانند که در تضاد با رویکردهای صرفاً سودمحور غربی است. **کاظمی (۲۰۱۰)** نیز در مقاله‌ای با عنوان مدیریت اسلامی؛ الگویی برای عصر جهانی‌شدن، به بررسی قابلیت‌های الگوی مدیریت اسلامی در رقابت با مدل‌های مدرن جهانی پرداخته و ویژگی‌هایی چون عدالت سازمانی، پاسخ‌گویی و خدمت‌محوری را از ارکان این الگو دانسته است.

علی (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی با عنوان چشم‌اندازی اسلامی از رهبری، مدل مفهومی از رهبری دینی ارائه داده است که در آن، پیوند میان ارزش‌های الهی، اخلاق فردی، تعهد اجتماعی و تصمیم‌گیری الهام‌گرفته از دین، اساس مدیریت اسلامی شمرده می‌شود.

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که تاکنون تلاش‌های ارزنده‌ای در راستای تبیین مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد دولت اسلامی، مدیریت تراز انقلاب و نیز تحلیل سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی صورت گرفته است. با این حال، کمتر پژوهشی به‌طور هم‌زمان به تبیین شاخص‌های «مدیر تراز دولت اسلامی» با تمرکز بر سیره شهید رئیسی و تطبیق آن با منظومه بیانات مقام معظم رهبری پرداخته است. پژوهش حاضر درصدد است با رویکردی نو و تلفیقی، الگویی جامع از ویژگی‌های مدیر تراز انقلاب اسلامی ارائه دهد که هم مبتنی بر سیره عملی شهید جمهور و هم متکی بر مبانی نظری رهبر معظم انقلاب باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کیفی از نوع تحلیل مضمون است. این روش برای شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوهای مفهومی نهفته در متون به کار می‌رود. دلیل انتخاب این روش، ماهیت مفهومی و ارزشی موضوع تحقیق یعنی «مدیر تراز انقلاب اسلامی» و تمرکز آن بر سیره مدیریتی **شهید** آیت‌الله رئیسی در منظومه بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی است.

تحلیل داده‌ها: برای تحلیل داده‌ها، رویکرد تحلیل مضمون استقرایی به کار گرفته شد، به‌طوری‌که مضامین مستقیماً از بیانات مقام معظم رهبری استخراج شدند. داده‌ها از سخنرانی‌ها، پیام‌ها و بیانیه‌های رسمی منتشرشده در وب‌سایت رسمی مقام معظم رهبری (khamenei.ir) درباره مدیریت انقلابی و دولت اسلامی از ابتدای رهبری ایشان تا سال ۱۴۰۳ و همچنین مجموعه‌ای از سخنرانی‌ها و پیام‌های منتشرشده رهبر معظم انقلاب درباره شهید آیت‌الله رئیسی در زمان مسئولیت‌های مختلف ایشان (تولیت آستان قدس رضوی، ریاست قوه قضائیه، ریاست جمهوری) در بازه زمانی ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۳ جمع‌آوری شدند. معیارهای انتخاب شامل بیانات مرتبط با سیره مدیریتی شهید رئیسی، اشاره مستقیم

به ویژگی‌های شخصی یا مدیریتی ایشان و ارتباط با مفهوم دولت اسلامی بود. منابع داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و اسنادی گردآوری شده‌اند. این منابع شامل:

- بیانات مقام معظم رهبری در سخنرانی‌ها، پیام‌ها و دیدارهای رسمی (farsi.khamenei.ir)
- مقالات علمی و پژوهشی در زمینه مدیریت اسلامی،
- کتب مرتبط با سیره شهید آیت‌الله رئیسی و دولت اسلامی.

کدگذاری و تحلیل داده‌ها: فرآیند کدگذاری در سه مرحله انجام شد:

۱. کدگذاری اولیه (شناسایی عبارات مرتبط با ویژگی‌های مدیریتی)
۲. کدگذاری سازمان دهنده (گروه‌بندی کدها در مضامین فرعی)
۳. کدگذاری فراگیر (شناسایی مضامین اصلی).

برای اطمینان از روایی، داده‌ها توسط دو پژوهشگر مستقل تحلیل شدند و نتایج باهم مقایسه شد. پایایی پژوهش از طریق محاسبه ضریب توافق بین کدگذاران (کاپای کوهن) بررسی شد که مقدار ۰.۸۵ نشان‌دهنده پایایی بالا بود.

برای ارتقاء دقت تحلیل، از نرم‌افزار تحلیل کیفی MaxQDA جهت سازمان‌دهی و دسته‌بندی کدها و مضامین استفاده شده است. این روش به پژوهشگر امکان می‌دهد تا از دل متون کیفی و پراکنده، به فهمی عمیق و ساختاریافته از شاخص‌های مدیریتی در تراز دولت اسلامی برسد. تحلیل مضمون با رویکرد شبکه‌ای، این فرصت را فراهم می‌کند تا از سطح مفاهیم ملموس و موردی، به سطحی از مضامین کلی و الگویی نائل شویم.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، ویژگی‌های مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی با استفاده از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به روش تحلیل مضمون استخراج شده است. تحلیل انجام‌شده شامل سه سطح مضامین پایه (نقل‌قول‌ها و شواهد مستقیم)، مضامین سازمان دهنده (خلاصه‌سازی مفهومی) و مضامین فراگیر (دسته‌بندی کلان مفاهیم) است.

در جدول شماره ۱ با توجه به محدودیت موجود در مقاله، تعدادی از بیانات مقام معظم رهبری درباره شهید آیت‌الله رئیسی انتخاب شده و در قالب کدهای پایه‌ای ساماندهی شده است هرکدام از این کدها بدین صورت می‌باشد که متضمن و یادآور متن اصلی می‌باشند که این مضامین را مضامین پایه‌ای گویند.

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف الهی، ستم زاده و حیدری

جدول ۱. تبدیل متن (نقل قول ها) به مضمون پایه

مضامین پایه	نقل قول
تلاش بی وقفه در خدمت به مردم	«همه‌ی مدت مسئولیت این انسان بزرگوار و فداکار چه در دوران کوتاه ریاست جمهوری و چه پیش از آن، یکسره به تلاش بی وقفه در خدمت به مردم و به کشور و به اسلام سپری شد» (پیام تسلیت رهبر انقلاب اسلامی، ۱۴۰۳/۰۲/۳۱)
خستگی ناپذیری	رئیزی عزیز خستگی نمی شناخت. برای او صلاح و رضایت مردم که حاکی از رضایت الهی است بر همه چیز ترجیح داشت. (پیام تسلیت رهبر انقلاب اسلامی، ۱۴۰۳/۰۲/۳۱)
کارآزموده در مدیریت های کلان	جناب عالی را که خود نشأت یافته‌ی آن دیار پر برکت و برخوردار از صلاح و امانت و کارآزموده در مدیریت های کلان می باشید، به تولیت آن آستان نورانی و مقدس منصوب می کنم. (انتصاب حجت الاسلام رئیزی به تولیت آستان قدس رضوی، ۱۳۹۴/۱۲/۱۷)
مسئول کارآمد، باکفایت، صمیمی و جدی	«ما شخصیت برجسته‌ای را از دست دادیم. برادر بسیار خوبی بود. مسئول کارآمد و با کفایت و صمیمی و جدی ای بود در کشور.» (دیدار نخست وزیر عراق با رهبر انقلاب، ۱۴۰۳/۰۳/۰۲)
متواضع، بردبار، صبور و اهل مدارا	یک نکته‌ی دیگر هم منش اخلاقی ایشان بود؛ جداً متواضع بود، جداً بردبار بود. آدم صبوری بود، آدم بردباری بود، اهل مدارا بود با کسانی که اختلاف نظر داشتند؛ (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
اهل ذکر، توسل، دعا و گریه	«یک خصوصیت دیگر هم این است که ایشان اهل ذکر و توسل و دعا بود، می دانم ایشان اهل دعا بود، اهل ذکر بود، اهل توسل بود، اهل گریه بود و دلش روشن بود و قلباً با عالم غیب مرتبط بود؛ و همین ها است که انسان را نجات می دهد، انسان را پیش می برد.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
تشییع بی نظیر و اجتماع مردم در تشییع شهید رئیزی نشانه دل بستگی مردم به شعارهای انقلاب	«شهید رئیزی، هم در دوران حیاتش خالصانه خدمت کرد هم بعد از درگذشتش یک چنین خدمت بزرگی به کشور کرد با این اجتماع مردم. اینکه مردم به مجرد شنیدن حادثه، در شهرهای مختلف، در تهران، در مشهد و در جاهای دیگر بیایند در مساجد یا میدان ها اجتماع کنند، خیلی معنا دارد؛ این علاقه ای که مردم به ایشان نشان دادند، این وفاداری ای که به ایشان نشان دادند، خیلی معنا دارد. ایشان مظهر شعارهای انقلاب بود» (بیانات در منزل رئیس جمهور شهید ۱۴۰۳)
دولت کار، امید و حرکت در بخش های داخلی و خارجی	دولت مرحوم آقای رئیزی دولت کار بود، دولت امید بود، دولت حرکت در بخش های داخلی و خارجی بود. اگر چه این عناوین را شاید خود ایشان یا اعضای دولت به کار نمی بردند، اما عملاً این جور دیده می شد و فهمیده می شد؛ ایشان واقعاً امیدوار بود، واقعاً خوش بین بود به آینده البته حق هم با ایشان بود. (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
شهید جمهور و شهید خدمت بودن	«من قبلاً بحث درباره‌ی این فقدان بزرگ را با این آیه‌ی شریفه، نورانی کنم که می فرماید: وَ لَا تَقُولُوا لِمَنْ يُقْتَلُ فِی سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتٌ بَلْ أَحْيَاءٌ وَ لَكِنْ لَا تَشْعُرُونَ؛ به کسانی که در راه خدا کشته می شوند، مرده اطلاق نکنید؛ این ها زنده اند. این آیه می فرماید هرکسی که در راه خدا کشته بشود. راه خدمت به مردم، راه خدا است؛ راه کار جهادی برای مردم، راه خدا است؛ آقای رئیزی عزیز و همراهانش، در راه پیشرفت کشور، در راه خدمت به مردم، کشته شدند، لذا مشمول این آیه اند؛ این ها را اموات ندانید؛ همان تعبیری که در باب شهدا وجود دارد؛ بنابراین، این ها را ما «شهدای خدمت» می دانیم.» (بیانات در مراسم ارتحال حضرت امام خمینی ۱۴۰۳/۰۳/۱۴)
متمسک به ارزش های	«در بیانات رئیس جمهور محترم، جناب آقای رئیزی، در تبلیغات انتخابات و غیره، تکیه بر روی ارزش های اساسی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

انقلاب اساسی انقلاب	انقلاب، مکرر انجام گرفت ایشان بر ارزش عدالت، مبارزه‌ی با فساد و امثال این‌ها تکیه کردند این مسیر درستی است.» (بیانات در نخستین دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت سیزدهم، ۱۴۰۰/۰۶/۰۶)
اعتقاد قلبی به مبانی انقلاب	«در مسئله انتخابات اصلح آن کسی است که در درجه‌ی اول به مبانی این انقلاب و این نظام اعتقاد قلبی و واقعی داشته باشد. «علی بصیرة» و «علی یقین»؛ رئیس‌جمهور فقیدمان، شهید خدمت، رئیسی عزیز، به معنای واقعی کلمه اعتقاد داشت.» (بیانات در دیدار مردمی در آستانه انتخابات ریاست‌جمهوری چهاردهم در سالروز عید غدیر ۱۴۰۳/۰۴/۰۵)
تلاشگری و حرکت جهادی	«برای اینکه اقتصاد کشور شکوفا بشود، همه‌ی چرخ‌دنده‌های بزرگ و کوچک کشور باید به کار بیفتد؛ همه باید تلاش کنند که بحمدالله دولت کنونی، دولتی است که از لحاظ تلاش و تحرک و فعالیت، انصافاً نمره‌ی بالایی می‌گیرد و تلاششان، تلاش خوبی است.» (بیانات در دیدار مسئولان نظام، ۱۴۰۳/۰۱/۱۵)
خدمتگزار به کشور و مردم	«در مورد رئیس‌جمهور عزیزمان همگان اذعان دارند که او مردی پرکار، عمل‌گرا، خدمتگزار، صادق و باصفا بود. این ویژگی‌ها به‌طور مشترک توسط همه پذیرفته‌شده است. او در خدمت به کشور شب و روز نمی‌شناخت و استاندارد جدیدی در این زمینه ایجاد کرد. آقای رئیسی (رحمة الله علیه) یک معیار نوین در خدمت به مردم پایه‌گذاری کرد.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
دولت مردمی	«یکی از مهم‌ترین خصوصیات آقای رئیسی مردمی‌بودن بود. برای همه‌ی ماها، برای دولت‌ها و رؤسای دولت‌ها، برای اعضای دولت‌ها، این باید الگو باشد. ایشان به مردم اعتنا می‌کرد، برای مردم احترام قائل بود، در بین مردم حضور پیدا می‌کرد، لمس می‌کرد حقایق را با حضور در میان مردم، حرف‌های آن‌ها را می‌شنید و نیازهای آن‌ها را محور برنامه‌ریزی‌های خودش قرار می‌داد.» (بیانات در دیدار اعضای هیئت دولت سیزدهم ۱۴۰۳/۰۴/۱۷)
ساده‌زیستی و کاهش تشريفات در سلوک شخصی و حکومتی دولت	«ساده‌زیستی و کاهش تشريفات در سلوک شخصی و حکومتی دولت، بخصوص شخص آقای رئیس‌جمهور، برای من چشمگیر است و چیز مهم و قابل توجه‌ای است اینکه با مردم، صمیمی و خصوصی و متواضعانه حرف می‌زنید، رفت‌وآمد می‌کنید، داخل خانه‌هایشان می‌روید، روی فرششان می‌نشینید، خیلی چیز خوبی است.» (بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۴۰۲/۰۶/۰۸)
صراحت در اعلام مواضع انقلابی و دینی	«یک نقطه‌ی برجسته‌ی دیگری که در ایشان [مرحوم رئیسی] وجود داشت صراحت در اعلام مواضع انقلابی و دینی بود. دوپهلوی حرف زدن و ملاحظه‌ی این را کردن که اگر ما مواضع انقلابی‌مان را صریح بیان کنیم، فلان آدم، فلان دسته، فلان شخصیت ممکن است ناراحت بشوند، این ملاحظات را ایشان نداشت؛ یعنی مواضع انقلابی خودش را، همان‌که به آن معتقد و پابند بود، ایشان صریح بیان می‌کرد.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
صراحت در مرزبندی با دشمنان انقلاب	«مرحوم رئیسی در مرزبندی با دشمنان انقلاب صراحت داشت؛ در مورد کسانی که با انقلاب بد بودند، مخالف بودند، دشمن بودند، دوپهلوی صحبت نمی‌کرد؛ صریح صحبت می‌کرد، مرزبندی صریح داشت؛ به لبخند دشمن اعتماد نمی‌کرد.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)
اعتماد به جوان‌ها و تکریم آن‌ها	«مرحوم رئیسی برای مردم، کرامت قائل بود، عزت قائل بود؛ به مردم، به جوان‌ها برای اظهارنظر میدان می‌داد؛ حرمت مردم را نگه می‌داشت. به جوان‌ها اعتماد می‌کرد، جوان‌ها را تکریم می‌کرد. به کسانی که به خود او بدی کرده بودند، باکرامت برخورد می‌کرد؛ به کسانی که حتی به او اهانت کرده بودند، پاسخ تند، پاسخ زشت، پاسخ عصبی نمی‌داد.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۴۰۳)

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف الهی، ستم زاده و حیدری

«یکی از دستاوردهای دیگر این دولت این بود که جامعه را از حالت انتظار و نگاه به بیرون رهایی بخشید. به جای اینکه همواره منتظر باشیم تا ببینیم دیگران درباره‌ی ما چه می‌گویند یا چه تصمیماتی می‌گیرند، این دولت به ظرفیت‌های داخلی توجه بیشتری نشان داد». (بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۴۰۱/۰۶/۰۸)	تکیه بر ظرفیت‌های داخل کشور
در بعضی از دولت‌هایی که به شدت پایبند به مبانی بودند، مثل دولت شهید رئیسی، ارتباطات دنیایی مان هم تقویت شد، ارتباطات بین‌المللی مان هم تقویت شد. (بیانات در دیدار مردمی در آستانه انتخابات ریاست‌جمهوری چهاردهم در سالروز عید غدیر ۱۴۰۳/۰۴/۰۵)	تقویت ارتباط بین‌المللی

در جدول شماره ۲ مضامین پایه‌ای که بار معنایی مشابه دارند و یک مفهوم را به ذهن منتقل می‌کنند تحت یک مفهوم کلی تر آورده شده و در جدول درج شده است.

جدول ۲. تبدیل مضامین پایه‌ای به مضامین سازمان دهنده

مضامین پایه‌ای	مضامین سازمان دهنده
شهید جمهور و شهید خدمت بودن حضور میدانی و ارتباط مستقیم با مردم خدمتگزار به کشور و مردم تلاش بی‌وقفه در خدمت به مردم تشییع بی‌نظیر و اجتماع مردم تواضع و فروتنی	مردمی بودن و ارتباط صمیمی با مردم
ادب سیاسی و صداقت اهل ذکر، توسل، دعا و گریه متواضع، بردبار، صبور و اهل مدارا ساده‌زیستی در سلوک شخصی و حکومتی دولت پرهیز از دنیاطلبی	اخلاق‌مداری و زهد سیاسی
عدالت اجتماعی اجرای عدالت پیگیری مشکلات اولویت دادن به مردم	عدالت‌محوری و خدمت‌رسانی
مسئول کارآمد، باکفایت، صمیمی و جدی تلاشگری و حرکت جهادی مشورت پذیری تقویت ارتباط بین‌المللی عقلانیت، عمل‌گرایی	عقلانیت، تدبیر و تحول‌گرایی

	تحول‌خواهی و مدیریت میدانی
اقتدار و نظم در مدیریت	امید و حرکت در بخش‌های داخلی و خارجی کارآزموده در مدیریت‌های کلان اعتماد به جوان‌ها و تکریم آن‌ها اقتدار مدیریتی تکیه بر ظرفیت‌های داخل کشور صلابت در برخورد با مسئولان
انقلابی‌گری و وفاداری به آرمان‌ها	صراحت در اعلام مواضع انقلابی و دینی صراحت در مرزبندی با دشمنان انقلاب متمسک به ارزش‌های اساسی انقلاب اعتقاد قلبی به مبانی انقلاب خستگی‌ناپذیری جوان‌گرایی و اعتماد به نسل نو

جدول ۳. تبدیل مضامین سازمان دهنده به مضامین فراگیر

مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
مردمی بودن و ارتباط صمیمی با مردم	ویژگی‌های شخصیتی
اخلاق‌مداری و زهد سیاسی	
عدالت‌محوری و خدمت‌رسانی	
عقلانیت، تدبیر و تحول‌گرایی	ویژگی‌های مدیریتی
اقتدار و نظم در مدیریت	
انقلابی‌گری و وفاداری به آرمان‌ها	

در کنار موفقیت‌های شهید رئیسی، بررسی انتقادات و چالش‌های مرتبط با دوران مدیریت وی نیز ضروری است. برخی از این چالش‌ها شامل چالش‌های اقتصادی و معیشتی، پرونده‌های فساد اقتصادی و نقدپذیری و تحمل انتقادات بوده است. این چالش‌ها نشان می‌دهند که حتی مدیران برجسته نیز با موانعی مواجه هستند که باید در تحلیل سیره آن‌ها مورد توجه قرار گیرد.

چالش‌های اقتصادی و معیشتی: دولت سیزدهم با هدف مهار تورم، سیاست‌هایی مانند کاهش کسری بودجه، کنترل رشد نقدینگی و واقعی‌سازی بودجه را اجرا کرد. با این حال، برخی از منتقدان معتقدند که این کاهش تورم برای بهبود ملموس وضعیت معیشتی مردم کافی نبوده و فشارهای اقتصادی همچنان پابرجا بوده است.

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف الهی، ستم زاده و حیدری

پرونده های فساد اقتصادی: در دوران دولت سیزدهم، برخی پرونده های بزرگ فساد اقتصادی افشا شد که نگرانی هایی را درباره نظارت و کنترل های داخلی دولت برانگیخت. این موارد باعث شد تا برخی از منتقدان، کارآمدی دولت در مبارزه با فساد را زیر سؤال ببرند.

نقدپذیری و تحمل انتقادات: برخی از حامیان شهید رئیسی نسبت به انتقادات مطرح شده درباره عملکرد دولت واکنش های تندی نشان دادند. این موضوع باعث شد تا فضای نقد و بررسی عملکرد دولت در برخی موارد محدود شود و امکان بحث و تبادل نظر سازنده کاهش یابد.

مدل مفهومی:

مدل مفهومی این پژوهش از تحلیل محتوای بیانات رهبر معظم انقلاب در مورد سیره مدیریتی شهید رئیسی استخراج شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

در تحلیل مضمون، معمولاً پس از سه مرحله‌ای که طی کردیم (مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر)، باید به تبیین و تحلیل این یافته‌ها پردازیم. این تحلیل کمک می‌کند پیوند بین داده‌های کیفی و تفسیر پژوهشگر مشخص شود. در ادامه به تحلیل برخی از مصادیق را به صورت اختصار بیان می‌کنم.

مردمی بودن و ارتباط صمیمی با مردم: شهید رئیسی با حضور مستمر در میان مردم، شنیدن مستقیم مشکلات آنان و برقراری ارتباط بی‌واسطه، تصویری روشن از «مدیر در میدان» را ارائه داد. این نوع مدیریت، برخلاف شیوه‌های کلاسیک دیوان‌سالار، نه تنها باعث افزایش سرمایه اجتماعی نظام می‌شود، بلکه خود نشانه‌ای از اعتماد به نفس نظام اسلامی در پاسخ‌گویی به مردم است. مدیریت مردمی در اندیشه انقلاب اسلامی، نشانه‌ای از تواضع و پاسخ‌گویی است و شهید رئیسی به عنوان یک «کارگزار تراز» این الگو را به درستی مجسم کرد.

عقلانیت، تدبیر و تحول‌گرایی: مدیریت شهید رئیسی همراه با درایت و برنامه‌ریزی بود. وی همواره با مشورت با نخبگان و مردم، در تصمیم‌سازی‌ها مشارکت طلب بود و از شعارزدگی پرهیز داشت. نگاه تحول‌محور ایشان در بدنه دولت و سازمان‌ها باعث تحرک بیشتر در دستگاه‌های اجرایی شد. این بعد از مدیریت نشان می‌دهد که رهبری اثربخش در گام دوم انقلاب نیازمند ترکیبی از واقع‌گرایی و آرمان‌خواهی است که شهید رئیسی در عمل به آن پایبند بود.

عدالت‌محوری و خدمت‌رسانی: از شاخص‌ترین ویژگی‌های ایشان، تأکید مکرر بر عدالت و مقابله با فساد بود. حضور ایشان در مناطق محروم و رسیدگی فوری به مشکلات، نشان‌دهنده باور قلبی به عدالت اجتماعی بود. عدالت در سیره ایشان نه یک شعار بلکه یک اصل بنیادین در مدیریت اسلامی بود. عملکرد او نمونه‌ای عینی از تحقق عدالت در عرصه اجراست.

انقلابی‌گری و وفاداری به آرمان‌ها: شهید رئیسی همواره بر حفظ اصول انقلاب، دفاع از ولایت، استفاده از ظرفیت‌های نیروهای جوان انقلابی و تأکید بر آرمان‌های امام و شهدا تأکید داشت. در سیره ایشان، انقلاب‌گرایی با عقلانیت و کارآمدی پیوند خورده بود؛ نه یک تعصب شعاری بلکه یک برنامه‌ی عملیاتی.

اقتدار و نظم در مدیریت: با وجود تواضع در تعامل با مردم، در عرصه مدیریتی و در برخورد با مفاسد و ناکارآمدی، بسیار مقتدر، جدی و منظم عمل می‌کرد. این ترکیب کم‌نظیر از صلابت و ادب،

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌اللهی، ستم‌زاده و حیدری

موجب افزایش بهره‌وری نهادهای اجرایی شد. اقتدار در نگاه ایشان نه سلطه‌گری بلکه مسئولیت‌پذیری مقتدرانه بود؛ و این الگویی است که در دولت اسلامی باید تثبیت شود.

مردم‌باوری و اعتماد به ظرفیت‌های داخلی: ایشان در اکثر بیانات و اقدامات خود، بر اعتماد به مردم و به‌ویژه جوانان تأکید می‌کرد. باور داشت اگر میدان داده شود، همین مردم می‌توانند کشور را بسازند. مردم‌باوری در دولت اسلامی صرفاً یک رویکرد اجتماعی نیست، بلکه یک راهبرد مدیریتی است؛ شهید رئیسی این را از سطح شعار به عمل رساند.

همگرایی با رهبری و تبعیت از ولایت: در تمامی سطوح مدیریتی، شهید رئیسی نه تنها تبعیت از ولی فقیه را صرفاً یک وظیفه دینی، بلکه یک راهبرد سیاسی برای حفظ نظام می‌دانست. ایشان با عمل به توصیه‌های رهبر معظم انقلاب، به الگوی عملی از (ولایت‌پذیری) تبدیل شد. دولت اسلامی بدون تبعیت از ولایت، دچار پراکندگی، چندصدایی و افت سرمایه اجتماعی می‌شود. سیره شهید رئیسی نشان داد که وحدت حول محور ولایت، موتور انسجام ملی است.

توجه به اقشار محروم و عدالت اجتماعی: از ویژگی‌های خاص ایشان، دیدارهای متعدد با محرومان، خانواده‌های شهدا و پیگیری فوری مشکلات مناطق کمتر برخوردار بود. در دولت اسلامی، عدالت صرفاً توزیع منابع نیست، بلکه احترام و شنیدن صدای محرومین نیز بخشی از عدالت است. شهید رئیسی این رویکرد را در سطح عملیاتی نهادینه کرد. سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی را می‌توان به‌عنوان یک نمونه عملی از مدیریت تراز انقلاب اسلامی تحلیل کرد. الگویی که این سیره، در امتداد بیانیه گام دوم انقلاب، زمینه‌ساز حرکت از دولت اسلامی به سمت تمدن نوین اسلامی است.

یافته‌ها نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی پایه‌ای برای ویژگی‌های مدیریتی هستند. برای مثال، مردم‌محوری شهید رئیسی به ایشان امکان داد تا با درک نیازهای جامعه، سیاست‌های تحول‌آفرین را در قوه مجریه پیاده‌سازی کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ویژگی‌ها و مؤلفه‌های «مدیر تراز انقلاب اسلامی» با تمرکز بر سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی و تحلیل بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) انجام شد. روش تحقیق، تحلیل مضمون کیفی بوده و یافته‌ها در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر، دسته‌بندی و تحلیل گردید.

تحلیل یافته‌ها نشان داد که شهید آیت‌الله رئیسی، در دوران مسئولیت خود به‌ویژه در ریاست قوه قضائیه و ریاست جمهوری با پایبندی عمیق به ارزش‌های اسلامی، انقلابی و مردمی، توانست تصویری عملی از مدیر تراز انقلاب اسلامی را تجسم بخشد. ویژگی‌هایی همچون تقوا، عدالت‌خواهی، صداقت، ساده‌زیستی، خدمت بی‌وقفه، عقلانیت در تصمیم‌گیری، ولایت‌پذیری، مردمی بودن، تحول‌خواهی، شفافیت و پاسخ‌گویی در سیره مدیریتی ایشان بارز بوده است. این ویژگی‌ها، دقیقاً همان مؤلفه‌هایی هستند که در منظومه فکری مقام معظم رهبری، به‌عنوان ملاک‌های «مدیریت اسلامی» و «کارگزار تراز انقلاب» شناخته می‌شوند. این پژوهش نشان داد که سیره مدیریتی شهید رئیسی شامل دو دسته ویژگی‌های شخصیتی و مدیریتی است که می‌تواند به‌عنوان الگویی برای مدیران نظام اسلامی عمل کند.

در بحث یافته‌ها می‌توان به چند نکته کلیدی اشاره کرد:

۱. **ولایت‌پذیری هوشمندانه** در کنار عقلانیت مدیریتی، مهم‌ترین ستون تراز مدیریتی شهید رئیسی است. او ولایت‌مدار بود اما منفعل نبود؛ با بصیرت تصمیم می‌گرفت و با شجاعت عمل می‌کرد.
 ۲. **مردم‌گرایی در معنای عمیق آن**، یعنی پیوند واقعی با توده‌ها، شنیدن بی‌واسطه صدای مردم و اقدام عملی برای حل مشکلات. این حضور مستمر در میان مردم، مهم‌ترین عامل محبوبیت ایشان شد.
 ۳. **ترکیب کارآمدی با معنویت و اخلاق اسلامی**، وجه تمایز مدیریت شهید رئیسی از بسیاری از مدیران معمول است. او نشان داد که مدیریت مؤثر، در تقابل با ارزش‌های دینی قرار ندارد، بلکه می‌تواند در بستر آن شکل گیرد.
 ۴. **جوان‌گرایی، عدالت‌خواهی و تحول‌خواهی** در ساختارهای رسمی و سنتی، از دیگر شاخص‌هایی است که در سیره مدیریتی ایشان به‌وضوح دیده می‌شود.
 ۵. **پاسخ‌گویی و شفافیت در دولت اسلامی**، از اصول مغفول‌مانده‌ای است که شهید رئیسی با رفتار صادقانه و ارتباط مستقیم با رسانه‌ها و مردم، تلاش در احیای آن داشت.
- تطابق سیره شهید رئیسی با اندیشه رهبری:** بیانات رهبر معظم انقلاب، مؤید آن است که شهید رئیسی نه تنها در چارچوب نظری مدیریت اسلامی می‌گنجید، بلکه در میدان عمل، این اصول را با حداکثر توان به اجرا درآورده بود. ولایت‌پذیری فعال، روحیه جهادی، امیدآفرینی اجتماعی و تلاش

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژادپیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

برای اجرای عدالت و ارتقای کارآمدی نظام، او را به الگویی عینی و بومی برای نسل جدید مدیران انقلاب تبدیل کرد.

سیره مدیریتی شهید رئیسی و تحقق دولت اسلامی: یکی از یافته‌های مهم این پژوهش آن است که سیره **شهید رئیسی**، به صورت عملیاتی، با اهداف دولت اسلامی تطابق دارد. بر اساس بیانات رهبر انقلاب، دولت اسلامی مرحله‌ای از تحقق تمدن نوین اسلامی است که در آن، مدیرانی با روحیه انقلابی، کارآمد، اخلاق‌مدار و مردم‌محور سکان اداره کشور را به دست می‌گیرند. شهید رئیسی در میدان اجراء این شاخص‌ها را به نمایش گذاشت و با عملکرد خود، راه را برای درک و الگوسازی مدیریتی در مسیر تحقق دولت اسلامی هموار کرد.

کارآمدی و اجرای برنامه‌های کلان: شهید رئیسی نشان داد که مدیریت اسلامی صرفاً یک مفهوم آرمانی نیست، بلکه با توان اجرایی، تدبیر عملی و نگاه سیستمی به حل مشکلات کشور قابل تحقق است. چه در قوه قضائیه با اصلاحات قضایی و مقابله با فساد و چه در دولت با پیگیری عدالت اجتماعی و تقویت خدمات عمومی، کارنامه ایشان مؤید کارآمدی قابل اتکا در چارچوب ارزشی انقلاب است.

در نهایت می‌توان گفت: سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی از منظر بیانات مقام معظم رهبری، یک الگوی عینی و بومی برای تحقق دولت اسلامی در عصر حاضر است. وی با اتکا به ارزش‌های اسلامی، پیروی از منویات رهبری، کار شبانه‌روزی و حضور فعال در عرصه‌های مختلف، معیارهای نظری مدیر تراز انقلاب را به عرصه‌ی عمل وارد کرد.

این پژوهش اثبات می‌کند که تحقق دولت اسلامی نه با تئوری‌پردازی صرف، بلکه با تربیت و به‌کارگیری مدیرانی با ویژگی‌های انقلابی، اخلاقی، کارآمد و مردمی ممکن خواهد بود. الگوسازی از سیره شهید رئیسی، به‌ویژه برای مدیران نسل جدید، می‌تواند گامی عملی در مسیر تحقق بیانیه گام دوم انقلاب و حرکت به‌سوی تمدن نوین اسلامی باشد؛ و البته قابل بیان است که باوجود جامعیت یافته‌ها، این پژوهش به بیانات مقام معظم رهبری محدود بوده و بررسی دیدگاه‌های سایر نخبگان می‌تواند نتایج را تکمیل کند.

پیشنهاده‌ها

یافته‌های این تحقیق، با تمرکز بر سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی و تحلیل بیانات مقام معظم رهبری، شاخص‌های مهمی از مدیریت تراز انقلاب اسلامی را روشن ساخت. بر این اساس، پیشنهادهایی در دو حوزه کاربردی و پژوهشی ارائه می‌شود:

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

- ۱- الگوسازی رسمی از سیره شهید رئیسی برای آموزش مدیران آینده: پیشنهاد می‌شود نهادهایی همچون سازمان امور اداری و استخدامی، وزارت کشور و شورای عالی انقلاب فرهنگی، با همکاری نهاد رهبری، نسبت به طراحی دوره‌های آموزشی با الهام از سیره مدیریتی شهید رئیسی اقدام نمایند.
- ۲- تدوین شاخص‌های ارزیابی مدیر تراز انقلاب اسلامی برای گزینش‌های کلان: سازمان‌های حاکمیتی و اجرایی می‌توانند بر مبنای شاخص‌های استخراج‌شده در این پژوهش (اخلاق‌مداری، کارآمدی، مردمی‌بودن، ولایت‌پذیری و شفافیت) نظام ارزیابی برای مدیران سطح بالا طراحی کنند.
- ۳- ثبت رسمی سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی در قالب آثار مستند، مکتوب و آموزشی: پیشنهاد می‌شود نهادهایی مانند مرکز اسناد انقلاب اسلامی، موسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی و رسانه ملی در مستندسازی علمی و فرهنگی سیره ایشان سرمایه‌گذاری کنند.
- ۴- توجه جدی به کادرسازی مدیران جوان انقلابی: با استفاده از تجربه مدیریتی شهید رئیسی، نهادهای علمی و انقلابی باید کادرسازی آینده انقلاب را بر مبنای روحیه جهادی و تعهد ارزشی سامان دهند.
- ۵- مطالعه تطبیقی سیره مدیریتی شهید آیت‌الله رئیسی با دیگر مدیران انقلابی مانند شهید بهشتی، شهید رجایی و شهید سلیمانی: تا روند تکامل مدیریت اسلامی با مقایسه‌های عمیق‌تر روشن شود.
- ۶- تحلیل مضامین مدیریتی بیانیه گام دوم انقلاب و مقایسه با عملکرد شهید رئیسی: به‌عنوان گامی برای بازطراحی نقشه راه دولت اسلامی.
- ۷- تحلیل تجربی عملکرد دولت شهید رئیسی با استفاده از داده‌های میدانی: با گذر زمان و انتشار آمارها و مستندات رسمی از عملکرد دولت سیزدهم، می‌توان ارزیابی‌های دقیق‌تری از میزان تحقق شاخص‌های دولت اسلامی ارائه داد.
- ۸- مصاحبه باهمکاران و اعضای دولت شهید رئیسی: تحقیقات آینده می‌توانند با بهره‌گیری از روش‌های کیفی مانند مصاحبه عمیق، تصویر دقیق‌تری از سبک مدیریتی ایشان ارائه دهند.

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف الهی، ستمزاده و حیدری

۹- مطالعه تطبیقی بین دوره‌های مختلف مدیریتی شهید رئیسی (آستان قدس، قوه قضائیه، دولت): این تطبیق می‌تواند روند پایداری ارزش‌ها و تطور سلوک مدیریتی ایشان را نمایان سازد.

۱۰- تحلیل جامعه‌شناختی اثر مدیریت شهید رئیسی بر اعتماد عمومی و مشارکت سیاسی: پژوهشی میان‌رشته‌ای با رویکرد جامعه‌شناسی سیاسی می‌تواند ابعاد عمیق‌تری از ارتباط سیره او با سرمایه اجتماعی نظام آشکار سازد.

بر این اساس، سیره مدیریتی شهید رئیسی، نه تنها می‌تواند الگوی نسل جدید مدیران انقلاب اسلامی قرار گیرد، بلکه نقشه راهی عملی برای تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب نیز محسوب می‌شود. الگویی که با بازتولید آن در نظام آموزش مدیران و ساختارهای گزینشی، می‌توان امید به تحقق دولت اسلامی را در گام دوم انقلاب تقویت نمود.

منابع

- (۱) احمدی، اکبر. (۱۳۹۸). مدیریت اسلامی: مفاهیم و اصول. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- (۲) آشتیانی، علی‌اکبر. (۱۳۹۰). مبانی مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات سمت
- (۳) اسلامی، محمود. (۱۴۰۰). ویژگی‌های رهبری در نظام اسلامی. مجله مدیریت اسلامی، ۱۲(۳)، ۴۵-۶۰
- (۴) حمزه‌پور، لیلا. (۱۳۸۸). نگاهی به جایگاه عدالت در مدیریت علوی. فصلنامه حصون، (۲۰)، ۱۰۹-۱۱۷
- (۵) سعیدی‌راد، محمدباقر. (۱۳۹۶). مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه. قم: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی
- (۶) ظهیری، یوسف. (۱۳۹۰). ویژگی‌ها و خصایص مدیران فرهنگی مدل بومی. روابط عمومی، (۱)، ۲۵-۴۰
- (۷) گندمی، امید و سواری، سعید. (۱۴۰۳). مؤلفه‌های مدیر تراز آینده انقلاب اسلامی بر اساس سیره مدیریتی شهید رئیسی در منظومه بیانات مقام معظم رهبری. آینده پژوهی انقلاب اسلامی، ۵(۳)، ۱۱-۳۷
- (۸) مهدوی، معصومه زینب و تقوی، سیده معصومه. (۱۴۰۳). نقش شهید جمهور آیت‌الله رئیسی در مقاومت اسلامی. سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، تهران. <https://civilica.com/doc/2179389>
- (۹) مرتضوی، سید یحیی. (۱۴۰۰). شاخص‌های دولت تراز انقلاب اسلامی با تأکید بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری. مدیریت در اسلام، ۱۳(۴۲)، ۴۵-۵۶
- (۱۰) مطهری، مرتضی. (۱۳۸۵). ولایت فقیه. تهران: انتشارات صدرا
- (۱۱) نجفی سیار، رحمان و نیکونهاد، ایوب. (۱۳۹۹). شاخصه‌های حکمرانی مطلوب دولت تراز انقلاب اسلامی مطابق با بیانیه گام دوم. مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۰(۴۱)، ۱۷۳-۲۰۰

فهرست بیانات رهبری

- (۱۲) بیانات مقام معظم رهبری، در مراسم انتصاب رئیسی به تولیت آستان قدس رضوی، تاریخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۷
- (۱۳) بیانات مقام معظم رهبری، در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، تاریخ صدور: ۱۳۹۷/۱۱/۲۲
- (۱۴) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار با کارگزاران نظام، تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۱۶
- (۱۵) بیانات مقام معظم رهبری، در خطبه‌های نماز جمعه تهران، تاریخ ۱۳۹۸/۱۰/۲۷
- (۱۶) بیانات مقام معظم رهبری، در نخستین دیدار رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت سیزدهم، تاریخ ۱۴۰۰/۰۶/۰۶
- (۱۷) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار رئیس جمهور و اعضای هیئت دولت، تاریخ ۱۴۰۱/۰۶/۰۸
- (۱۸) بیانات مقام معظم رهبری، در جلسه شورای عالی هماهنگی اقتصادی، تاریخ ۱۴۰۲/۰۹/۲۹
- (۱۹) بیانات مقام معظم رهبری، در پیام تسلیت شهادت رئیس جمهور شهید آیت‌الله رئیسی، تاریخ ۱۴۰۳/۰۲/۳۱

دولت اسلامی و مدیر تراز انقلاب اسلامی؛.../جعفر نژاد پیر، لطف‌الهی، ستم‌زاده و حیدری

- (۲۰) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار نخست‌وزیر عراق، تاریخ ۱۴۰۳/۰۳/۰۲
- (۲۱) بیانات در مراسم ارتحال حضرت امام خمینی ۱۴۰۳/۰۳/۱۴
- (۲۲) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار مسئولان نظام، تاریخ ۱۴۰۳/۰۳/۱۴
- (۲۳) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار با خانواده شهید آیت‌الله رئیسی، تاریخ ۱۴۰۳/۰۳/۱۵
- (۲۴) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار مردمی در آستانه انتخابات ریاست جمهوری چهاردهم، تاریخ ۱۴۰۳/۰۴/۰۵
- (۲۵) بیانات مقام معظم رهبری، در دیدار اعضای هیئت دولت سیزدهم، تاریخ ۱۴۰۳/۰۴/۱۷
- 26) Ali, Abbas J. (۲۰۱۲). Islamic perspectives on leadership: A model. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, ۵(۳), ۲۳۴-۲۵۱. <https://doi.org/10.1108/17538391211255223/10.1108>
- 27) Beekun, Rafik I., & Badawi, Jamal A. (۱۹۹۹). *Leadership: An Islamic perspective*. Beltsville, MD: Amana Publications.
- 28) Kazmi, Azhar. (۲۰۱۰). Islamic management: A model for the globalized era. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, ۴(۲), ۱۱۱-۱۲۱. <https://doi.org/10.1504/IJMCP.2010.33808>
- 29) Mirzal, Hamzah, & Ninglasari, Siti Y. (۲۰۲۱). Situational leadership in Islam: An analysis of the leadership model of the Prophet Muhammad. *Dialogia*, ۱۹(۱), ۱۶۲-۱۹۰. <https://doi.org/10.21154/dialogia.v19i1.2581>
- 30) Northouse, Peter G. (۲۰۱۹). *Leadership: Theory and practice* (۸th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 31) Tayeb, Azmil. (۲۰۲۴). The Ulama leadership model of the Islamic Party of Malaysia (PAS). *Eurasia Review*. Retrieved from <https://www.eurasiareview.com/04122024-the-ulama-leadership-model-of-the-islamic-party-of-malaysia-pas-perspectives-of-key-leaders-analysis/>
- 32) Zaim, Halil, Erzurum, Emre, Zaim, Selim, Uluyol, Burhan, & Seçgin, Güven. (۲۰۲۱). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: An empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, ۳۷(۴), ۳۸۷-۴۱۰. <https://doi.org/10.1108/IJOES-0242-2021-12>

The Islamic State and the Manager of the Islamic Revolution: A Content Analysis of the Management Character of the Martyr President (Ayatollah Raisi) from the Perspective of the Supreme Leader

Sajjad Jafarnjadpir¹, Maherkh Lotf Elahihaggi², Reza Rostamzade³ and Mojtaba Heydari⁴

Receipt: 26/04/2025 Acceptance: 22/06/2025

Abstract

The realization of the Islamic state, as the third step on the path to a new Islamic civilization, requires objective management models on the level of the Islamic Revolution. Martyr Ayatollah Seyyed Ebrahim Raisi, with her characteristics of leadership, commitment and expertise, people-orientedness and people-helping, provided an inspiring and exemplary example of this management in her key responsibilities, especially in the judiciary and presidency. This research was conducted with the aim of identifying the components of his managerial character from the perspective of the Supreme Leader and explaining the indicators of a level manager of the Islamic state. The research questions are: What are the personality and managerial characteristics of a level manager of the Islamic Revolution and how do these characteristics help to realize the Islamic state? This study, using a qualitative approach and content analysis method, analyzed data extracted from the Supreme Leader's statements about Martyr Raisi between 2015 and 2024 in three coding stages (basic, organizing, and comprehensive). The findings showed that her managerial style can be classified into two overarching themes: "personality traits" (people-oriented, people-helping, morality-oriented, justice-oriented, political asceticism) and "managerial traits" (rationality, transformationalism, authority, order, revolutionism). These characteristics are fully consistent with the indicators considered by the Supreme Leader and, unlike Western models, emphasize Islamic values. The innovation of the research lies in the unprecedented comparison of Shahid Raisi's managerial style with leadership statements and providing a comprehensive model for managers at the level of the Islamic Revolution. This model can be a roadmap for realizing the Islamic state in the second step of the revolution and a basis for training the country's future managers. Future research can examine these characteristics in other leaders of the Islamic Revolution to strengthen the comprehensiveness of the proposed model.

Keywords

Supreme Leader, Islamic State, Balanced Management, Management Style, Martyr Ayatollah Raisi

1-PhD student, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. Sajjad.jafarnezhadper@iau.ac.ir

2- Assistant Professor, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. (Corresponding Author) M.lotfollahi@iau.ac.ir

3-Associate Professor, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. Reza.rostamzadeh@iau.ac.ir

4-Assistant Professor, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. m.heidari@iau.ac.ir



شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در

حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران: روش فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی

سیدعلی محمودی کامکاران^۱

رضا محمدکاظمی^۲

سیدمجتبی سجادی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۲۴

چکیده

در دنیای امروز خدمات‌رسانی در سازمان‌های عمومی نسبت به گذشته دچار تغییرات اساسی گردیده است و امکان اداره امور با روش‌های سنتی وجود ندارد؛ بنابراین عدم توجه به کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات پیامدهایی را در پی خواهد داشت از طرفی در نظر نگرفتن ابعاد کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات و تلفیق این دو مفهوم با یکدیگر باعث مواجه شدن این سازمان‌ها با مسأله نحوه بهره‌برداری مناسب از فناوری اطلاعات شده است. از این رو پژوهش حاضر تدوین شده است تا به شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی و به دنبال آن ارائه راهکارهای اثربخش و کارآمد بپردازد. پژوهش حاضر، پژوهشی آمیخته (کیفی و کمی) از نوع توصیفی-پیمایشی است. جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بر اساس روش کتابخانه‌ای و سپس از طریق مصاحبه و پرسشنامه روش سلسله‌مراتبی (AHP) انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در مصاحبه و تکمیل پرسشنامه (AHP) ۱۸ نفر بودند که همگی از خبرگان اجرایی و علمی در حوزه کارآفرینی، مدیریت و فناوری اطلاعات بودند که به صورت نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، بررسی پژوهش‌ها و مقالات پیشین، مصاحبه و پرسشنامه بود. مؤلفه‌های به دست آمده شامل ۶۴ مضمون فرعی و ۱۰ مضمون اصلی بود که به ترتیب اولویت عبارتند از: توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی، بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان، توانمندسازی فناوری کارکنان، دوسوتوانی فناوری اطلاعات، رهبری کارآفرینانه، حاکمیت فناوری اطلاعات، ساختار چابک سازمانی، توسعه آموزش و دانش فناوری کارکنان، گرایش کارآفرینانه، استقرار فرهنگ کارآفرینانه.

کلمات کلیدی

کارآفرینی سازمانی، فناوری اطلاعات، حکمرانی سازمان‌های عمومی

۱- دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. ali.kamkaran@alumni.ut.ac.ir

۲- استاد، گروه کسب و کار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) r_mkazemi@ut.ac.ir

۳- دانشیار، گروه کسب و کار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. msajadi@ut.ac.ir

کارآفرینی را می‌توان کلید حل مشکلات در کاهش موانع توسعه انسانی که موضوع مهمی در میان متخصصان توسعه اجتماعی و اقتصادی تبدیل شده است دانست (بنزاده و همکاران، ۱۴۰۳). کارآفرینی یک عامل بسیار مهم و حیاتی در افزایش کارایی و اثربخشی عملکردهای سازمان و در نتیجه رشد و توسعه سازمان‌ها بیان می‌شود. (هاورنگ و یو^۱، ۲۰۲۱) به بیان دیگر، وجود افراد با ویژگی‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها، یک منبع کلیدی و یک سرمایه ضروری برای سازمان‌ها، به خصوص در شرایط محیطی بسیار دشوار امروزی است. (پیکوچ و زیگل^۲، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، کارآفرینی سازمانی به عنوان یکی از گسترده‌ترین انواع کارآفرینی، موقعیتی را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند که فرآیند اجرای کارآفرینی را سریع، راحت و اثربخش می‌کند. (پژوهان و همکاران، ۱۴۰۳) کارآفرینی سازمانی نه تنها از فرم‌ها یا شیوه‌ها تشکیل شده است بلکه به نگرش‌ها و رفتارها نیز توجه می‌کند. (دی انجلو و همکاران^۳، ۲۰۲۴) از طرفی، کارآفرینی سازمانی نه تنها برای مدیران سازمان‌ها بلکه برای کارمندان نیز مناسب است، زیرا فرصتی برای نشان دادن و متمایز کردن ویژگی‌های خود، با بهره گرفتن از نوآوری دارند و برای ادامه دادن در سازمان انگیزه می‌گیرند بنابراین می‌توان کارآفرینی سازمانی را در سازمان‌های دولتی نیز به کار برد (سلیمانی و فتاحی، ۱۴۰۱) این سازمان‌ها عمدتاً در فضایی غیررقابتی عمل کرده و خدماتی را به طور انحصاری به شهروندان ارائه می‌دهند. از آنجایی که این سازمان‌ها خدمت رساننده به عموم مردم هستند، نیاز اساسی به کسب مشروعیت در محیط خود دارند و جلب رضایت و اعتماد شهروندان از اساسی‌ترین مأموریت‌های آن‌ها می‌باشد (بیگی نصرآبادی، ۱۴۰۲). حکمرانی سازمان‌های عمومی به معنای ساختار، فرآیندها و روش‌هایی است که یک سازمان به منظور ارتباط، هدایت، سازمان‌دهی و کنترل فعالیت‌هایش به کار می‌گیرد. حکمرانی سازمان‌ها در دستیابی سازمان‌ها به اهداف و استراتژی‌های خود مؤثر است. (شعبانی و شرفی، ۱۴۰۳) سازمان ملل برای حکمرانی خوب در سازمان‌های عمومی هشت شاخص ارائه کرده است که شامل شفافیت، پاسخگویی، کارایی، مشارکت، اثربخشی و سایر مؤلفه‌ها می‌باشد. (اسماعیل قالو و همکاران، ۱۴۰۳) سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای از فناوری‌های اطلاعاتی متعدد برای رسیدن به کارآفرینی سازمانی استفاده می‌کنند. با این حال، اینکه چگونه می‌توان از فناوری‌های اطلاعات برای دستیابی به کارآفرینی سازمانی استفاده کرد تا حد زیادی ناشناخته مانده است. (کائو و همکاران، ۲۰۲۵) به طور کلی آنچه از مجموع مطالعات برمی‌آید حاکی از تغییرات شایان توجه در نحوه خدمت‌رسانی در سازمان‌های خصوصی بوده اما برخلاف این سازمان‌ها، سازمان‌های عمومی ایران کمتر بررسی و پژوهش شده است و تحقیقات انجام شده نیز در موضوع

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

کارآفرینی سازمانی تنها در سازمان‌های کوچک و متوسط، دانشگاه‌ها و بانک‌ها بوده است. لذا مشخص نیست که چگونه دقیقاً کارآفرینی سازمانی در این سازمان‌ها رشد کرده و حفظ می‌شوند و هنوز شکاف‌هایی وجود دارد. (محمودی کامکاران و همکاران، ۱۴۰۳) و ناکارآمدی در مواجهه با فناوری در سازمان‌های بزرگ کشور نیز مشاهده می‌شود. (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۴) از طرفی با توجه به بند (پ) ماده ۱۰۷ قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران که سازمان‌های عمومی موظف هستند برنامه عملیاتی استقرار و پیاده‌سازی چرخه هوشمند سازی، اصلاح فرایندها و استقرار نظام حکمرانی داده مینا را ظرف یک‌سال از لازم‌الاجرا شدن این قانون تهیه نموده و به مرحله اجرا گذارند. (قانون برنامه پنج‌ساله هفتم، ۱۴۰۳) که اجرای این قانون باعث بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب در سازمان‌های عمومی نیز خواهد شد، اما در نظر نگرفتن ابعاد کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات و تلفیق این دو مفهوم با یکدیگر باعث مواجه شدن این سازمان‌ها با مسأله نحوه بهره‌برداری مناسب از فناوری اطلاعات و اجرای این قانون نیز شده است. در نتیجه به بازده مورد انتظار و حکمرانی خوب منجر نمی‌شود. این موارد لزوم شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی داخل کشور را خاطرنشان می‌سازد.

در مطالعه حاضر به شناسایی و اولویت‌بندی مضامین زیربنایی کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران پرداخته شده است. در راستای این هدف، سؤالات پژوهشی ذیل مطرح شده است:

*مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران چیست؟

*اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری در حکمرانی سازمان‌های عمومی در ایران کدام است؟

مبانی نظری پژوهش

کارآفرینی سازمانی

در چشم‌انداز کسب‌وکار بیش‌ازحد رقابتی امروزی، کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در رشد و موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند (عمرانی و همکاران^۴، ۲۰۲۳). مفهوم کارآفرینی در سازمان‌های عمومی جریان جدیدی از تحقیقات مدیریت دولتی را ارائه می‌دهد که بر ارتقای عملکرد دولت تمرکز دارد. علیرغم این که مفهوم کارآفرینی عمدتاً با بخش خصوصی مرتبط است، نیاز و تقاضا برای کارآفرینی در بخش دولتی در حال رشد است. (فونکو و همکاران^۵، ۲۰۲۳)

فناوری اطلاعات

همان‌طور که فناوری اطلاعات به‌وسیله انجمن فناوری اطلاعات آمریکا (ITAA) تعریف شده است، «به مطالعه، طراحی، توسعه، پیاده‌سازی، پشتیبانی یا مدیریت سامانه‌های اطلاعاتی مبتنی بر رایانه، به‌ویژه برنامه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزار رایانه می‌پردازد». (عباس زاده و همکاران، ۱۴۰۱)

پیشینه تجربی پژوهش

در این بخش خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های عمومی ارائه شده است.

کائو و همکاران (۲۰۲۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه استفاده از فناوری اطلاعات با کارآفرینی سازمانی: نقش میانجی‌گری دستیابی به دانش خارجی» به این رسیدند که ابزارهای فناوری اطلاعات دستیابی به دانش خارجی را در فرآیند کسب دانش افزایش می‌دهند که به‌نوبه خود به‌عنوان مکانیسم میانجی برای هدایت ابزارهای فناوری اطلاعات به سمت کارآفرینی سازمانی عمل می‌کند.

موریچ میلونوویچ و همکاران (۲۰۲۵) در مقاله‌ای با عنوان «کارآفرینی بخش دولتی: وضعیت فعلی و مسیرهای تحقیقاتی برای آینده» نتیجه گرفتند خلایقیت و نوآوری کارکنان، سازمان‌های دولتی را قادر می‌سازد تا پاسخگوتر، شفاف‌تر و کارآمدتر باشند.

ایندرا جانو و همکاران (۲۰۲۵) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر کارآفرینی سازمانی، رهبری و ظرفیت جذب بر عملکرد: یادگیری سازمانی به‌عنوان میانجی در آژانس‌های ارتقای سرمایه‌گذاری اندونزی» به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین، کارآفرینی سازمانی، ظرفیت جذب و قابلیت یادگیری سازمانی همگی به‌طور مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند.

محمد و زوایی (۲۰۲۵) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل تعهد کارکنان، خلایقیت و کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی تونس: تأثیر جنسیت و وضعیت تأهل» به این نتیجه رسیدند که اقدامات حمایتی مدیران بر تعهد سازمانی، تعهد کاری فردی و مشارکت‌های خلاقانه کارکنان تأثیر می‌گذارد.

ایرا (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک به‌عنوان پیشینه‌های شدت کارآفرینی سازمانی کارکنان» به این نتیجه دست‌یافت که آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد و پاداش بر شدت کارآفرینی سازمانی با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی حمایتی تأثیرگذار است.

ویوونا (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «دوران جدید رهبری در بخش عمومی؟ کارآفرینی، اثربخشی و دموکراسی» در سازمان‌های عمومی استرالیا انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن بود که پذیرش کارآفرینی

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمد کاظمی و سجادی

توسط مدیران دولتی به‌طور مثبت بر توانایی دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای یک فرهنگ دموکراتیک که در آن با کارکنان مشورت می‌شود و آشکارا در تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. مارچیوری و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «نقش قابلیت‌های فناوری اطلاعات، قابلیت پیکربندی مجدد فناوری اطلاعات و نوآوری بر عملکرد سازمانی: مستندات از بخش عمومی برزیل» که در سازمان‌های عمومی کشور برزیل انجام شد نتایج تحقیق نشان می‌داد که قابلیت‌های فناوری اطلاعات، نوآوری سازمان‌ها را تقویت می‌کند و قابلیت‌ها و نوآوری فناوری اطلاعات به‌طور مثبت بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع آمیخته (کیفی-کمی) است و در بخش کیفی تحلیل مضمون به‌منزله روش مینایی و استراتژی این پژوهش انتخاب‌شده است. این پژوهش به لحاظ هدف، در دسته تحقیقات کاربردی و به جهت پرداختن به آن، در دسته تحقیقات توصیفی-پیمایشی خواهد بود. این پژوهش را می‌توان به لحاظ زمانی، نزدیک به طبقه زمانی تک مقطعی به حساب آورد چراکه اکثر مطالعات توصیفی و موردی از نوع تک مقطعی‌اند. گردآوری داده‌ها، ابتدا به روش کتابخانه‌ای و در ادامه از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی مسلط به مفاهیم کارآفرینی سازمانی، فناوری اطلاعات و مدیریت و خبرگان تجربی (مدیران سازمان‌های عمومی) انجام شد و تحلیل داده‌ها مبتنی بر تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا صورت گرفت. انتخاب مشارکت‌کنندگان در این پژوهش بر اساس نمونه‌گیری گلوله برفی^۶ بود. در این روش یک خبره که در مصاحبه پژوهش شرکت کرد پژوهشگران را به نخبه بعدی برای انجام مصاحبه هدایت کرد. با مصاحبه کردن با خبرگان اطلاعات لازم پیرامون موضوع پژوهش کسب شد و نیز از ایشان در مورد مراحل پژوهش نظرخواهی شد. پس از انجام مصاحبه با ۱۲ نفر، اشباع نظری صورت گرفت، اما طبق نظر برایمن و بل^۷ (۲۰۱۵) بعد از رسیدن به اشباع جهت کسب اطمینان بیشتر، مصاحبه با افراد به میزان نیمی از تعداد مصاحبه‌های انجام‌شده باید ادامه یابد. بدین ترتیب تا مصاحبه هجدهم مصاحبه‌ها ادامه یافت. البته محققان کیفی اکثراً معتقدند که برخی مطالعات کیفی از برخی دیگر بهتر هستند و اغلب روایی و پایایی را برای اشاره به این تفاوت بیان می‌کنند و زمانی که در خصوص روایی تحقیق بحث می‌کنند معمولاً به واژه‌هایی همانند باورپذیری، قابل دفاع بودن، امانت‌دار بودن اشاره می‌کنند. (محمودی و همکاران، ۱۴۰۳) در این تحقیق جهت بررسی روایی سؤالات مصاحبه از نظر اساتید راهنما و مشاور و همچنین مشارکت‌کنندگان و خبرگان در پژوهش استفاده شد. برای سنجش پایایی مطابق جدول ۱ از معیارهای لینکن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

جدول ۱- معیارهای اعتبارسنجی پژوهش کیفی (لینکن و گوبا، ۱۹۸۵)

معیارها	اقدامات پژوهشگر
اعتبار	مطالعه مقالات و اسناد در طی ۶ ماه و ارتباط عمیق با صاحب‌نظران کارآفرینی سازمانی و فناوری اطلاعات
انتقال‌پذیری	انتخاب مقالات مناسب و خوب
اطمینان‌پذیری	ثبت و ضبط جزئیات
تأیید‌پذیری	بازبینی مداوم

در بخش کمی نیز از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) و از نرم‌افزار اکسپرت چویس استفاده شد. AHP یک تکنیک تصمیم‌گیری است که توسط توماس ساعتی در دهه ۱۹۷۰ توسعه یافت. روش AHP مبتنی بر اصل مقایسه‌های زوجی است که در آن هر عامل با هر عامل دیگری در سلسله‌مراتب مقایسه می‌شود و به تعیین اهمیت نسبی هر عامل و چگونگی کمک آن به تصمیم‌گیری کلی کمک می‌کند. در جدول ۲ به مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان و تکمیل‌کنندگان پرسشنامه مقایسه زوجی که ۱۸ نفر از خبرگان دانشگاهی مسلط به مفاهیم کارآفرینی سازمانی، فناوری اطلاعات و مدیریت و خبرگان تجربی (مدیران سازمان‌های عمومی) بودند پرداخته شده است.

جدول ۲- مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

نماد خبره	سن	مدرک تحصیلی	سابقه کاری
P1	۵۸ سال	دکتری مدیریت فناوری اطلاعات	۲۲ سال
P2	۵۲ سال	دکتری مدیریت آموزش عالی	۱۵ سال
P3	۵۳ سال	دکتری مدیریت منابع انسانی	۱۸ سال
P4	۵۵ سال	دکتری کارآفرینی	۲۰ سال
P5	۵۲ سال	دکتری مدیریت رفتار سازمانی	۲۰ سال
P6	۶۷ سال	دکتری مدیریت دولتی و خط‌مشی عمومی	۳۰ سال
P7	۵۶ سال	دکتری کارآفرینی بین‌الملل	۲۱ سال
P8	۶۱ سال	دکتری مدیریت	۳۰ سال
P9	۵۰ سال	دکتری علوم سیاسی	۲۰ سال
P10	۵۲ سال	دکتری مدیریت دولتی	۲۰ سال
P11	۴۳ سال	دکتری کارآفرینی سازمانی	۱۲ سال
P12	۴۲ سال	دکتری مهندسی فناوری اطلاعات	۱۰ سال
P13	۵۴ سال	دکتری مهندسی فناوری اطلاعات	۲۲ سال
P14	۴۵ سال	دکتری مدیریت آموزش عالی	۱۱ سال
P15	۵۶ سال	دکتری مدیریت برنامه‌ریزی	۱۷ سال

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

P16	۴۲ سال	دکتری مدیریت دولتی	۱۲ سال
P17	۶۰ سال	دکتری مدیریت فناوری اطلاعات	۲۳ سال
P18	۵۸ سال	دکتری مدیریت منابع انسانی	۲۱ سال

برای انجام تحلیل سلسله‌مراتبی نخست معیارهای اصلی بر اساس هدف به‌صورت زوجی مقایسه شدند. در یک ماتریس مقایسه زوجی، تمامی عناصر هر خوشه باید به‌صورت دوه‌دو مقایسه شوند؛ بنابراین اگر در یک خوشه n عنصر وجود داشته باشد $\frac{n(n-1)}{2}$ مقایسه صورت خواهد گرفت. چون ۱۰ معیار وجود دارد بنابراین تعداد مقایسه‌های انجام‌شده با توجه به رابطه زیر برابر است با:

$$\frac{n(n-1)}{2} = \frac{10(10-1)}{2} = 45 \quad \text{رابطه (۱)}$$

بنابراین ۴۵ مقایسه زوجی از دیدگاه گروهی از خبرگان انجام‌شده است و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی دیدگاه خبرگان تجمیع و نرخ ناسازگاری پرسشنامه‌ها محاسبه می‌گردد که اگر کمتر از ۰/۱ به دست آید نشان می‌دهد داده‌های پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار هستند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به‌منظور دستیابی به هدف بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. لذا در ابتدا مصاحبه‌های ضبط‌شده به متن تبدیل و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا کدگذاری داده‌ها صورت گرفت و مضامین اصلی شناسایی گردید. در این مرحله ۱۰ مضمون اصلی و ۶۴ مضمون فرعی ۴ نام‌گذاری شدند که عبارت‌اند از:

توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی: که دارای ۵ مضمون فرعی شامل: سرمایه‌گذاری جدید، نوآوری در خدمات، نوآوری در فرآیندهای خدمات، تجدید ساختار سازمانی رقابت‌تجاری می‌باشد. فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی توسط افراد شاغل در سازمان‌ها، از جمله مدیران و کارکنان، انجام می‌شود. (زالی و همکاران، ۲۰۲۴)؛ بنابراین آنچه از رهگذر کارآفرینی سازمانی در بخش خصوصی به دست می‌آید در بخش دولتی نیز قابل‌استفاده و شایان توجه است (رنجبر و همکاران، ۱۴۰۲).

حاکمیت فناوری اطلاعات: که دارای ۸ مضمون فرعی شامل: تعیین راهبرد فناوری اطلاعات، سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP)، تأمین و تخصیص نرم‌افزار و سخت‌افزار مناسب سازمان، الکترونیکی کردن خدمات دولتی با استقرار پروژه معماری سازمانی، کوچک کردن ابعاد و اندازه سازمان با استفاده از فناوری اطلاعات، کاهش ارتباط سطوح سازمانی، هوشمند سازی سازمان و کاهش رفت‌وآمدهای حضوری، انعطاف‌پذیری با توجه به تغییرات محیطی می‌باشد.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

حاکمیت فناوری اطلاعات در واقع پارادایمی است که در آن تلاش می‌شود تمامی سازوکارها و فعالیت‌های سازمانی در خصوص برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، اجرا و کنترل با فناوری اطلاعات همسو شوند (سیرگار و رستمجی^۸، ۲۰۱۷؛ تونلی و همکاران^۹، ۲۰۱۷).

توسعه آموزش و دانش فناورانه کارکنان: که دارای ۵ مضمون فرعی شامل: آموزش کاربردی استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات، سازمان‌دهی و اجرای برنامه‌های آموزشی مستمر، ارائه برنامه‌های آموزشی از راه دور، فراهم‌سازی محیط و فضای گروهی آموزشی، ارتقاء دانش و مهارت‌های آکادمیک می‌باشد. در دنیای معاصر امروز آموزش کارکنان نقش مهمی در اثربخشی فعالیت‌های سازمان‌ها دارد. با توسعه فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی زمینه برای جستجوی بیشتر در راه‌های رسیدگی به این مسائل وجود دارد. (چن، ۲۰۲۳). ابزارها و برنامه‌های کاربردی مبتنی بر فناوری اطلاعات به سرعت در محل کار در دسترس هستند (سوچاریات و ستالاکشمی^{۱۰}، ۲۰۲۲).

استقرار فرهنگ کارآفرینانه: که دارای ۵ مضمون فرعی شامل: عدم استقرار سبک رهبری آمرانه، استقرار سبک رهبری حمایتی از تغییرات فناورانه، استقرار سبک رهبری مشارکتی، تشویق به ارائه ایده‌های نوآورانه، درگیر شدن در کار می‌باشد.

فرهنگ کارآفرینانه است که مشخص می‌کند یک سازمان چقدر نوآور است. از آنجاکه فرهنگ سازمانی بر تمامی فرآیندهای سازمانی اثر می‌گذارد، سازمان‌ها به منظور سهولت در پیدایش رفتار کارآفرینانه به زمینه‌سازی در فرهنگ متوسل می‌شوند. (شهرام فر، ۱۴۰۱).

بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان: که دارای ۵ مضمون فرعی شامل: سیستم‌های پاداش، سیستم‌های جذب دانش، شناسایی استعدادهای منابع انسانی، نظارت بر سیستم‌های کنترلی سازمان، جذب و نگهداری کارکنان می‌باشد.

کارآفرینی در ذات خود یک رفتار است و می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد (پیداک و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۳). رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان سازمان‌های عمومی شامل کلیه فعالیت‌هایی است که در یک سازمان دولتی، اعضای سازمان انجام می‌دهند و با اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی مرتبط می‌باشد و منجر به خلق ایده، گسترش نوآوری و کارآفرینی سازمانی می‌گردد. (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰).

ساختار چابک سازمانی: که دارای ۸ مضمون فرعی شامل: طراحی مبتنی بر فناوری اطلاعات سلسله‌مراتب در سازمان، رفع ساختارهای سنتی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز)، اصلاح قوانین و مقررات

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

منطبق با کارآفرینی، تغییر سازمان از حالت عمودی به افقی، تدوین مأموریت کارآفرینانه فناورانه، تدوین چشم‌انداز و راهبردهای آینده‌نگر کارآفرینانه، تعیین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت کارآفرینانه، تدوین استراتژی‌های تحول‌گرا می‌باشد.

ساختار یک سازمان تعیین می‌کند که چگونه تصمیمات گرفته می‌شود، چگونه منابع تخصیص می‌یابد و چگونه ارتباطات در سازمان جریان می‌یابد (دنگ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۳).

دوستوانی فناوری اطلاعات: که دارای ۵ مضمون فرعی شامل: کشف و بهره‌برداری از فرصت ارتباطات سازمان با دولت، کشف و بهره‌برداری از فرصت تعامل سازمان با شهروندان و ارزش‌آفرینی، بهره‌برداری از فرصت ارتباطات با سازمان بالادستی و سازمان‌های هم‌سطح، کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های تغییرات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری، بهره‌برداری از فرصت ایجاد ارتباطات با سازمان‌های بین‌المللی می‌باشد.

دوستوانی فناوری اطلاعات به توانایی سازمان‌ها برای کشف هم‌زمان فرصت‌های جدید و بهره‌برداری از قابلیت‌های موجود البته مبتنی بر زمینه‌های فناورانه اشاره دارد (یونیتا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۳).

گرایش کارآفرینانه: که دارای ۶ مضمون فرعی شامل: خلاقیت و نوآوری فردی، قدرت ریسک‌پذیری، تخصص فناورانه کارکنان، روحیه کارآفرینی فناورانه، داشتن استقلال فردی، پیشگامی و اشتیاق در انجام کار می‌باشد.

گرایش کارآفرینانه به میزان کارآفرینی یک سازمان اشاره دارد (وینسنت و زکریا^{۱۴}، ۲۰۲۱). گرایش کارآفرینانه را به‌عنوان مفهومی شامل نوآوری، رقابت، پیشگام بودن و همچنین ریسک‌پذیری می‌دانند (مقدم، ۱۴۰۱).

رهبری کارآفرینانه: که دارای ۸ مضمون فرعی شامل: سیاست‌گذاری و استراتژیک محوری، نوآوری باز، نوآوری بسته و نوآوری تلفیقی، دانش مدیران، اخلاق مدیران، بازیگری مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مدیران، تصمیم‌گیری مشارکتی، توانایی هدایت کارکنان می‌باشد.

رهبری کارآفرینانه نقشی حیاتی در ترویج رفتار نوآورانه ایفا می‌کند (چادوری و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲). رهبری کارآفرینانه رویکردی است که به رهبران سازمانی قدرت می‌دهد تا بتوانند با چالش‌ها و بحران‌های به وجود آمده در سازمان مقابله کنند رهبران کارآفرین باید فرهنگ نوآوری را در سازمان خود پرورش دهند و خلاقیت نوآوری و بهبود مستمر را تشویق کنند (اویول و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۴).

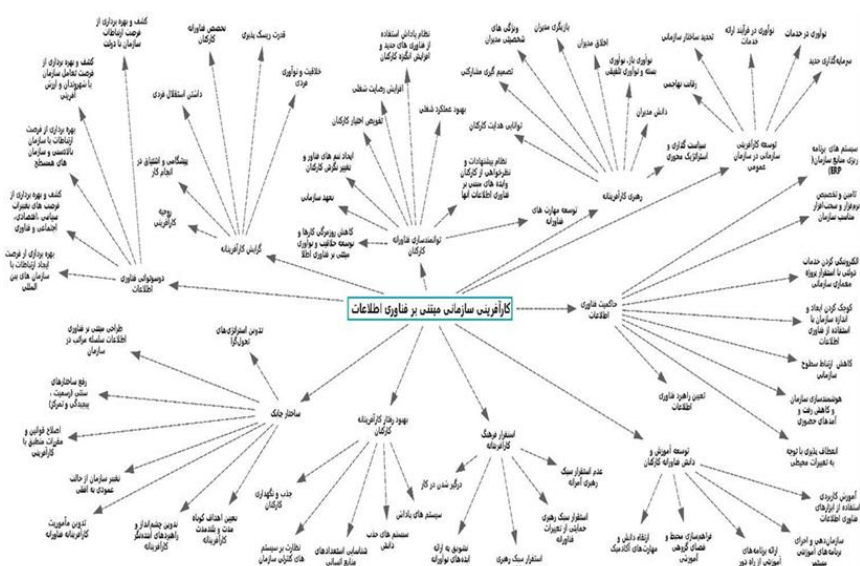
توانمندسازی فناورانه کارکنان: که دارای ۹ مضمون فرعی شامل: توسعه مهارت‌های فناورانه،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

نظام پیشنهادها و نظرخواهی از کارکنان و ایده‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات آن‌ها، کاهش روزمرگی کارها و توسعه خلاقیت و نوآوری مبتنی بر فناوری اطلاعات، تفویض اختیار کارکنان، نظام پاداش استفاده از فناوری‌های جدید و افزایش انگیزه کارکنان، تعهد سازمانی، ایجاد تیم‌های فناور و تغییر نگرش کارکنان، افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد شغلی می‌باشد.

تأکید بر این باور که توانمندسازی به‌عنوان راهبردی نهادی است سبب می‌شود که به توانمندسازی به‌عنوان ابزاری شناخته‌شده نگاه شود. (آریانا و همکاران، ۱۴۰۳) ظرفیت‌های مهم فناوری اطلاعات و ارتباطات در عصر حاضر می‌تواند برخی ابعاد توانمندسازی منابع انسانی را دستخوش تغییرات اساسی نماید. (بورد و لندهری^{۱۷}، ۲۰۲۰).

در ادامه شکل ۱ به شبکه مضامین اشاره شده است.



شکل ۱- شبکه مضامین کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات

اولویت‌بندی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران

در بخش کمی پژوهش برای اولویت‌بندی شاخص‌ها از روش تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. شاخص‌های شناسایی‌شده در قالب ۱۰ معیار اصلی دسته‌بندی‌شده‌اند که عبارت‌اند از: توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی (C۰۱)، حاکمیت فناوری اطلاعات (C۰۲)، توسعه آموزش و دانش فناورانه

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

کارکنان (C۰۳)، استقرار فرهنگ کارآفرینانه (C۰۴)، بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان (C۰۵)، ساختار چابک سازمانی (C۰۵)، دوسوتوانی فناوری اطلاعات (C۰۷)، گرایش کارآفرینانه (C۰۸)، رهبری کارآفرینانه (C۰۹) و توانمندسازی فناورانه کارکنان (C۱۰). برای هر یک از این معیارهای اصلی تعدادی زیر معیار انتخاب شده است. معیارهای اصلی با نماد (C_i) و زیرمعیارها با نماد (S_ij) مشخص شدند. در ادامه ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی الگوی سلسله‌مراتبی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات ترسیم شد و بر اساس ماتریس و بردار ویژه به دست آمده معیارهای اصلی به صورت زیر اولویت‌بندی گردید:

معیار توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی با وزن ۰/۱۴۹ در رتبه ۱ قرار دارد. معیار بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با وزن ۰/۱۴۱ در رتبه ۲ قرار دارد. معیار توانمندسازی فناورانه کارکنان با وزن ۰/۱۱۶ در رتبه ۳ قرار دارد. معیار دوسوتوانی فناوری اطلاعات با وزن ۰/۱۱۳ در رتبه ۴ قرار دارد. معیار رهبری کارآفرینانه با وزن ۰/۱۰۷ در رتبه ۵ قرار دارد. معیار حاکمیت فناوری اطلاعات با وزن ۰/۱۰۱ در رتبه ۶ قرار دارد. معیار ساختار چابک سازمانی با وزن ۰/۰۷۷ در رتبه ۷ قرار دارد. معیار توسعه آموزش و دانش فناورانه کارکنان با وزن ۰/۰۷۱ در رتبه ۸ قرار دارد. معیار گرایش کارآفرینانه با وزن ۰/۰۶۶ در رتبه ۹ قرار دارد. معیار استقرار فرهنگ کارآفرینانه با وزن ۰/۰۵۷ در رتبه ۱۰ قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۶۷ برآورد شد که کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد نمود. در گام دوم برای تعیین اولویت‌بندی نهایی، زیر معیارهای شاخص‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات اولویت‌بندی شد. بدین ترتیب وزن درونی هر شاخص (W۲) در وزن معیارهای اصلی (W۱) ضرب شد. برای انجام محاسبات مربوط از نرم‌افزار اکسپرت چویس استفاده شد. نتایج محاسبه انجام شده و اوزان مربوط به شاخص‌ها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- اولویت نهایی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات

عوامل	وزن	زیر معیارها	وزن اولیه	وزن نهایی	رتبه نهایی
توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی	۰.۱۴۹	سرمایه‌گذاری جدید ... (S۱۱)	۰.۳۲۷	۰.۰۴۸۷	۱
		نوآوری در خدمات ... (S۱۲)	۰.۲۲۴	۰.۰۳۳۳	۴
		نوآوری در فرآیند ارائه ... (S۱۳)	۰.۱۴۸	۰.۰۲۲۰	۱۰
		تجدید ساختار سازمانی ... (S۱۴)	۰.۱۱۲	۰.۰۱۶۷	۲۱
		رقابت تهاجمی ... (S۱۵)	۰.۱۸۸	۰.۰۲۸۰	۵
حاکمیت فناوری اطلاعات	۰.۱۰۱	تعیین راهبرد فناوری اطلاعات ... (S۲۱)	۰.۱۶۷	۰.۰۱۶۹	۲۰
		سیستم‌های برنامه‌ریزی من ... (S۲۲)	۰.۱۵۳	۰.۰۱۵۵	۲۷

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

۲۲	۰.۰۱۶۶	۰.۱۶۵	تأمین و تخصیص نرم‌افزار ... (S۲۳)		
۵۲	۰.۰۰۹۱	۰.۰۹۰	الکترونیکی کردن خدمات دولتی ... (S۲۴)		
۴۶	۰.۰۰۹۹	۰.۰۹۸	کوچک کردن ابعاد و اندازه ... (S۲۵)		
۴۲	۰.۰۱۰۱	۰.۱۰۰	کاهش ارتباط سطوح سازمانی ... (S۲۶)		
۳۲	۰.۰۱۲۸	۰.۱۲۷	هوشمند سازی سازمان و کاهش ... (S۲۷)		
۴۴	۰.۰۱۰۱	۰.۱۰۰	انعطاف‌پذیری با توجه به ... (S۲۸)		
۱۱	۰.۰۲۱۶	۰.۳۰۳	آموزش کاربردی استفاده از ابزارهای ... (S۲۹)	۰.۰۷۱	توسعه آموزش و دانش فناوریانه کارکنان
۳۱	۰.۰۱۳۲	۰.۱۸۶	سازمان‌دهی و اجرای برنامه ... (S۳۲)		
۱۴	۰.۰۲۰۱	۰.۲۸۳	ارائه برنامه‌های آموزشی ا ... (S۳۳)		
۴۵	۰.۰۱۰۰	۰.۱۴۱	فراهم‌سازی محیط و فضای ... (S۳۴)		
۶۴	۰.۰۰۶۲	۰.۰۸۸	ارتقاء دانش و مهارت‌های آ ... (S۳۵)		
۳۳	۰.۰۱۲۶	۰.۲۲۰	عدم استقرار سبک رهبری آمرانه ... (S۳۶)	۰.۰۵۷	استقرار فرهنگ کارآفرینانه
۴۸	۰.۰۰۹۸	۰.۱۷۲	استقرار سبک رهبری حمایتی ... (S۴۲)		
۱۹	۰.۰۱۷۳	۰.۳۰۱	استقرار سبک رهبری مشارکتی ... (S۴۳)		
۴۷	۰.۰۰۹۹	۰.۱۷۳	تشویق به ارائه ایده‌های نوآورانه ... (S۴۴)		
۶۰	۰.۰۰۷۷	۰.۱۳۴	درگیر شدن در کار ... (S۴۵)		
۳	۰.۰۴۰۱	۰.۲۸۴	سیستم‌های پاداش ... (S۵۱)	۰.۱۴۱	بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان
۲	۰.۰۴۳۵	۰.۳۰۸	سیستم‌های جذب دانش ... (S۵۲)		
۲۶	۰.۰۱۵۶	۰.۱۱۰	شناسایی استعدادهای منابع انس ... (S۵۳)		
۱۳	۰.۰۲۱۰	۰.۱۴۹	نظارت بر سیستم‌های کنتر ... (S۵۴)		
۱۲	۰.۰۲۱۲	۰.۱۵۰	جذب و نگهداری کارکنان ... (S۵۵)		
۳۵	۰.۰۱۲۳	۰.۱۵۹	طراحی مبتنی بر فناوری اطلاعات ... (S۶۱)	۰.۰۷۷	ساختار چابک سازمانی
۳۶	۰.۰۱۱۹	۰.۱۵۳	رفع ساختارهای سنتی (رسمیت ... (S۶۲)		
۳۷	۰.۰۱۱۳	۰.۱۴۶	اصلاح قوانین و مقررات منط ... (S۶۳)		
۶۳	۰.۰۰۶۸	۰.۰۸۸	تغییر سازمان از حالت عمود ... (S۶۴)		
۴۱	۰.۰۱۰۳	۰.۱۳۳	تدوین مأموریت کارآفرینان ... (S۶۵)		
۵۹	۰.۰۰۷۹	۰.۱۰۳	تدوین چشم‌انداز و راهبرد ... (S۶۶)		
۵۸	۰.۰۰۸۳	۰.۱۰۸	تعیین اهداف کوتاه‌مدت و ... (S۶۷)		
۵۷	۰.۰۰۸۵	۰.۱۱۰	تدوین استراتژی‌های تحول‌گ ... (S۶۸)		
۱۵	۰.۰۱۸۲	۰.۱۶۱	کشف و بهره‌برداری از فرصت ارتباط ... (S۷۱)	۰.۱۱۳	دوستوانی فناوری اطلاعات
۸	۰.۰۲۵۱	۰.۲۲۲	کشف و بهره‌برداری از فرصت تعامل ... (S۷۲)		
۷	۰.۰۲۷۰	۰.۲۳۹	بهره‌برداری از فرصت ارتباطات با سا ... (S۷۳)		

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

۶	۰.۰۲۷۴	۰.۲۴۲	کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های تغ... (S۷۴)	۰.۰۶۶	گرایش کارآفرینانه
۲۸	۰.۰۱۵۳	۰.۱۳۵	بهره‌برداری از فرصت ایجاد ارتباط... (S۷۵)		
۶۲	۰.۰۰۷۳	۰.۱۱۰	خلاقیت و نوآوری فردی ... (S۸۱)		
۲۳	۰.۰۱۶۶	۰.۲۵۱	قدرت ریسک‌پذیری ... (S۸۲)		
۶۱	۰.۰۰۷۴	۰.۱۱۱	تخصص فناورانه کارکنان... (S۸۳)		
۱۸	۰.۰۱۷۵	۰.۲۶۴	روحیه کارآفرینی فناورانه... (S۸۴)		
۵۶	۰.۰۰۸۵	۰.۱۲۸	داشتن استقلال فردی ... (S۸۵)		
۵۴	۰.۰۰۹۰	۰.۱۳۶	پیشگامی و اشتیاق... (S۸۶)	۰.۱۰۷	رهبری کارآفرینانه
۱۶	۰.۰۱۷۹	۰.۱۶۷	سیاست‌گذاری و استراتژیک محوری... (S۸۷)		
۲۴	۰.۰۱۶۴	۰.۱۵۳	نوآوری باز، نوآوری بسته و نوآوری... (S۹۲)		
۱۷	۰.۰۱۷۷	۰.۱۶۵	دانش مدیران... (S۹۳)		
۵۰	۰.۰۰۹۷	۰.۰۹۰	اخلاق مدیران ... (S۹۴)		
۴۰	۰.۰۱۰۵	۰.۰۹۸	بازیگری مدیران... (S۹۵)		
۳۸	۰.۰۱۰۷	۰.۱۰۰	ویژگی‌های شخصیتی مدیران... (S۹۶)		
۳۰	۰.۰۱۳۶	۰.۱۲۷	تصمیم‌گیری مشارکتی... (S۹۷)	۰.۱۱۶	توانمندسازی فناورانه کارکنان
۳۸	۰.۰۱۰۷	۰.۱۰۰	توانایی هدایت کارکنان... (S۹۸)		
۵۵	۰.۰۰۸۹	۰.۰۷۷	توسعه مهارت‌های فناورانه... (S۱۰۱)		
۵۳	۰.۰۰۹۰	۰.۰۷۸	نظام پیشنهادات و نظرخواهی ... (S۱۰۲)		
۹	۰.۰۰۲۵۰	۰.۲۱۵	کاهش روزمرگی کارها و افزا ... (S۱۰۳)		
۲۵	۰.۰۱۶۲	۰.۱۳۹	تفویض اختیار کارکنان ... (S۱۰۴)		
۵۱	۰.۰۰۹۲	۰.۰۷۹	نظام پاداش استفاده از... (S۱۰۵)		
۲۹	۰.۰۱۵۲	۰.۱۳۱	تعهد سازمانی ... (S۱۰۶)	۰.۱۰۹	
۴۹	۰.۰۰۹۸	۰.۰۸۴	ایجاد تیم‌های فناور و تغییر نگرش... (S۱۰۷)		
۳۴	۰.۰۱۲۶	۰.۱۰۹	افزایش رضایت شغلی ... (S۱۰۸)		
۴۳	۰.۰۱۰۱	۰.۰۸۷	بهبود عملکرد شغلی ... (S۱۰۹)		

نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادها

این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران با اخذ نظر ۱۸ نفر از خبرگان (تجربی و نظری) با استفاده از تحلیل مضمون و روش تحلیل سلسله‌مراتبی انجام شد. در گام نخست از طریق مرور جامع پژوهش‌های پیشین و همچنین مصاحبه با خبرگان با استفاده از تحلیل مضمون، ۱۰ مضمون اصلی و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

۶۴ مضمون فرعی شناسایی شدند. مضامین فرعی رهبری کارآفرینانه با نتایج مطالعات شهرام‌فر و همکاران (۱۴۰۱)، نفیسی و محمد کاظمی (۲۰۲۳) همخوانی دارد. مضامین فرعی حاکمیت فناوری اطلاعات با نتایج مطالعات نگوین و فام (۲۰۲۰) همخوانی دارد. مضامین فرعی استقرار فرهنگ کارآفرینانه با نتایج مطالعات شرافتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی دارد. مضامین فرعی توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی با نتایج مطالعات نفیسی و محمد کاظمی (۲۰۲۳) همخوانی دارد. مضامین فرعی ساختار چابک سازمانی با نتایج مطالعات ویزیتو و همکاران (۲۰۱۸)، همخوانی دارد. مضامین فرعی دوسوتوانی فناوری با نتایج مطالعات آرین‌فر و رجبی‌فرجاد (۱۴۰۱)، همخوانی دارد. مضامین فرعی توانمندسازی فناوریانه کارکنان با نتایج مطالعات نفیسی و محمد کاظمی (۲۰۲۳)، همخوانی دارد. مضامین فرعی گرایش کارآفرینانه با نتایج مطالعات کلارک و همکاران (۲۰۲۴)، همخوانی دارد. مضامین فرعی توسعه آموزش و دانش فناوریانه کارکنان با نتایج مطالعات پیلوار و همکاران (۱۴۰۰)، همخوانی دارد. مضامین فرعی بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با نتایج مطالعات احمد و همکاران (۲۰۲۲)، همخوانی دارد.

در گام دوم جهت اولویت‌بندی مؤلفه‌های شناسایی‌شده با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) و با تکمیل پرسشنامه مقایسه زوجی توسط ۱۸ نفر از خبرگان (تجربی و نظری) مؤلفه‌های اصلی و زیر مؤلفه‌های آن‌ها اولویت‌بندی شدند که به ترتیب مؤلفه‌های اصلی، کارآفرینی سازمانی در سازمان عمومی در رتبه اول، بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در رتبه دوم، توانمندسازی فناوریانه کارکنان در رتبه سوم، دوسوتوانی فناوری اطلاعات در رتبه چهارم، رهبری کارآفرینانه در رتبه پنجم، حاکمیت فناوری اطلاعات در رتبه ششم، ساختار چابک سازمانی در رتبه هفتم، توسعه آموزش و دانش فناوریانه کارکنان در رتبه هشتم، گرایش کارآفرینانه در رتبه نهم و استقرار فرهنگ کارآفرینانه در رتبه دهم قرار گرفتند.

مسئله این پژوهش عدم توجه به مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران بود که منجر به عدم توانایی سازمان‌های عمومی در مواجهه‌شدن با تغییرات فناوری اطلاعات بود و از آنجاکه فناوری اطلاعات منجر به نوآوری در خدمت‌رسانی در سازمان‌ها شده و نوآوری نیز اساس کارآفرینی سازمانی است، سازمان‌های عمومی باید به سمت کارآفرین شدن حرکت نمایند تا حکمرانی خوب محقق گردد. لذا شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی در ایران و تلفیق این دو مفهوم با یکدیگر باعث بهره‌برداری مناسب از فناوری اطلاعات شده تا از فرصتی که قابلیت‌های

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمد کاظمی و سجادی

فناوری اطلاعات در جهت تقویت کارآفرینی سازمانی برای حکمرانی خوب در سازمان‌های عمومی قرار می‌دهد به شکل مناسب استفاده شود. لذا به سؤال‌های پژوهش که شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در حکمرانی سازمان‌های عمومی ایران بود پاسخ داده شد.

با توجه به نتایج پژوهش و اولویت‌بندی انجام‌شده در خصوص مؤلفه توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های عمومی که در اولویت اول قرار دارد به سیاست‌گذاران در سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد با سرمایه‌گذاری در حوزه فناوری اطلاعات، نوآوری در فرآیندهای سازمان و ارائه خدمات ایجاد نمایند. همچنین با استفاده از ابزار فناوری اطلاعات در بین سازمان‌های عمومی رقابت ایجاد نمایند.

در خصوص بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان که در اولویت دوم قرار دارد به سیاست‌گذاران دولت پیشنهاد می‌گردد قانونی جهت نگهداری و جذب نیروهای کارآمد در سازمان‌ها، سیستم‌های پاداش کارکنان و حمایت مادی و معنوی جهت ایده‌های نوآورانه وضع نمایند. یکی از راه‌های این حمایت، ایجاد محیطی است که کارکنان بتوانند ایده‌های خود را مطرح نمایند لذا پیشنهاد می‌گردد واحدی تحت عنوان واحد نوآوری و شتاب‌دهی در ساختار سازمانی واحدهای فناوری اطلاعات ایجاد گردد و از ایده‌های نوآورانه کارکنان در راستای ارائه خدمات نوین به شهروندان حمایت نماید. بدین ترتیب انگیزه کارکنان جهت بهبود عملکرد و ارتقا توانمندی‌های خود افزایش می‌یابد.

در خصوص توانمندسازی فناوری کارکنان که در اولویت سوم قرار دارد به سیاست‌گذاران در سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد با تشکیل تیم‌های فناوری اطلاعات در هر واحد سازمانی نگرش کارکنان را نسبت فناوری اطلاعات تغییر داده و در ازای استفاده صحیح از ابزارهای فناوری اطلاعات در سازمان، به کارکنان پاداش اختصاص یابد تا انگیزه ایشان افزایش یابد.

در خصوص دوسوتوانی فناوری اطلاعات که در اولویت چهارم قرار دارد به سیاست‌گذاران در دولت پیشنهاد می‌گردد با توجه به تعریف خدمت هوشمند در آئین‌نامه اجرایی (بند ج تبصره ۷) (خدمتی که به‌صورت برخط و بدون دخالت عامل انسانی با استفاده کامل از داده‌ها و اطلاعات ملی ارائه شود) با اصلاح قوانین و مقررات دولتی و همچنین نظارت دقیق‌تر بر اجرای این قوانین، در سازمان‌های عمومی، ارتباطات بین دستگاه‌های دولتی را با استفاده از زیرساخت‌ها و ابزارهای فناوری اطلاعات برقرار نمایند تا خدمت‌رسانی در این سازمان‌ها سرعت گیرد. همچنین به مدیران سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد سامانه‌ای جهت ارتباط با شهروندان در سازمان‌ها طراحی گردد تا شهروندان بتوانند به‌راحتی پیشنهادهای و ایده‌های خود را جهت بهبود کیفیت ارائه خدمات ارسال نمایند و از فرصت تعامل سازمان با شهروندان استفاده نمایند.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

در خصوص رهبری کارآفرینانه که در اولویت پنجم قرار دارد به سیاست‌گذاران پیشنهاد می‌گردد سیاست‌گذاری‌ها به سمت استراتژیک محور بودن باشد لذا با توجه به اینکه دانش مدیران از مؤلفه‌های رهبری کارآفرینانه می‌باشد برای انتخاب مدیران شرایط و قوانین خاصی اعمال گردد تا مدیران به‌صورت تخصصی انتخاب شوند.

در خصوص حاکمیت فناوری اطلاعات که در اولویت ششم قرار دارد به سیاست‌گذاران در سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد جهت اجرای راهبردهای حاکمیت فناوری اطلاعات در سازمان‌های عمومی بودجه مناسب جهت اصلاح و ارتقا زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ابزارهای آن تخصیص یابد.

در خصوص ساختار چابک سازمانی که در اولویت هفتم قرار دارد به سیاست‌گذاران در دولت پیشنهاد می‌گردد با توجه به پیشرفت و توسعه فناوری اطلاعات و تغییر در چشم‌انداز، مأموریت‌ها و استراتژی‌های این سازمان‌ها ساختارهای چابک جایگزین ساختارهای سنتی گردد که این نیز مستلزم تصویب و اصلاح قوانین و مقررات در دولت می‌باشد تا اصلاح ساختارهای سازمانی در این سازمان‌ها با توجه به نیازهای جدید سازمان‌ها تسهیل گردد و جایگاه فناوری اطلاعات در ساختارهای جدید پررنگ‌تر و اثرگذارتر شود و ساختار سازمانی واحدهای فناوری اطلاعات تقویت شود.

در خصوص توسعه آموزش و دانش فناورانه کارکنان که در اولویت هشتم قرار دارد به سیاست‌گذاران در دولت پیشنهاد می‌گردد در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، آموزش‌های تخصصی استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات از جمله هوش مصنوعی، از پایه و به‌طور سالانه و به‌صورت از راه دور (آموزش مجازی) برای کارکنان طراحی و در پایان هر سال گواهینامه صادر گردد؛ و در صورت کسب امتیاز لازم کارمند تشویق و پاداش متناسب دریافت نماید. همچنین پیشنهاد می‌گردد جهت توسعه دانش کارکنان با اصلاح قوانین و مقررات، سازمان‌ها از ادامه تحصیل کارکنان خود حمایت نمایند.

در خصوص گرایش کارآفرینانه که در اولویت نهم قرار دارد به مدیران سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه خلاقیت و نوآوری فردی کارکنان موجب کشف فرصت‌های کارآفرینانه می‌گردد، با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و با تفویض اختیار مناسب، استقلال فردی ایشان افزایش یابد و در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده شوند.

در خصوص استقرار فرهنگ کارآفرینانه که در اولویت دهم قرار دارد به مدیران سازمان‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد فضای مناسبی را برای ارائه نظرات و ایده‌های کارکنان ایجاد نمایند. همچنین طرح‌های تشویقی برای شرکت کارکنان در رویدادهای کارآفرینی که منجر به افزایش فرهنگ کارآفرینانه کارکنان خواهد شد در نظر گرفته شود.

منابع

- (۱) آراین فر، مجتبی، رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مکانیسم‌های فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان با نقش دوستوانی فناوری اطلاعات (مطالعه موردی: کارکنان شرکت هلدینگ تدبیر). علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۸(۲)، ۱۶۹-۲۰۲.
https://stim.qom.ac.ir/article_2065.html
- (۲) اسماعیل قالو، فوآد، لطف الهی حقی، ماهرخ، پرویز، محمد نظیر. (۱۴۰۳). طراحی مدل جامع تأثیر هوش مصنوعی بر شاخص‌های حکمرانی خوب در سیستم اداری: (رویکرد فراترکیب)، رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱۶(۴)، ۱-۲۱.
<https://sanad.iau.ir/fa/Article/1185457>
- (۳) آریانا، اراده، دانش فرد، کرم اله و گلرد، پروانه. (۱۴۰۳). نقش توانمندسازی دانشگاه کارآفرین بر ادراک دانشجویان از امکانات دانشگاه فنی و حرفه‌ای هرمزگان. فصلنامه علمی کارا فن، ۲۱(۲)، ۲۴۵-۲۶۵.
<https://doi.org/10.48301/kssa.2023.359792.2264>
- (۴) براتلو، فاطمه، (۱۴۰۲) شناخت چارچوب مفهومی حکمرانی سازمانی با استفاده از روش فراترکیب، حکمرانی و توسعه، ۳(۱)، ۱۲۱-۱۴۴.
https://journals.usb.ac.ir/article_8864.html
- (۵) بنازاده، افسانه، فاطمی، مهسا و رضائی مقدم، کورش. (۱۴۰۳). اکوسیستم کارآفرینی: ابعاد، مدل‌ها و عناصر سازنده. جغرافیا و روابط انسانی، ۷(۱)، ۶۳۸-۶۵۷.
[HTTPS://DOI.ORG/10.22034/GAHR.2024.432500.2012](https://doi.org/10.22034/GAHR.2024.432500.2012)
- (۶) بیگی نصرآبادی، فاطمه و ملک‌زاده، غلامرضا. (۱۴۰۱). پیش‌ران‌ها و پیامدهای اینرسی سازمانی در سازمان‌های عمومی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول ۱۵ (بهار و تابستان ۱۴۰۲)، ۱-۳۹.
<https://doi.org/10.22067/tmj.2022.67939.1008>
- (۷) پژوهان، ایوب، بهور، شهین و ملک‌پور، زینب. (۱۴۰۳). واکاوی تأثیرپذیری کارآفرینی سازمانی از سبک رهبری تحول‌آفرین با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی ۱۷(۶۳)، ۳۰۱-۳۲۶.
<https://doi.org/10.22111/jmr.2023.45040.5970>
- (۸) پیلوار، نگار؛ بدیع‌زاده، علی؛ حسینی، سیدرسول، زابلی، روح‌الله؛ (۱۴۰۰). «ارائه مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش». مجله مدیریت توسعه و تحول ۴۵، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۰۳-۱۱۰.
<https://sanad.iau.ir/journal/jdem/Article/685181?jid=685181>

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

۹) رضائیان، علی، دانایی‌فرد، حسن، سخدری، کمال و واحدوحدت کار، مهدی. (۱۳۹۴). شاپرک به مثابه کارآفرینی فناورانه در سازمان‌های بزرگ عمومی. توسعه کارآفرینی، ۸(۳)، ۳۹۳-۴۱۱
sid.ir/paper/131365/fa

۱۰) رنجبر، امیرحسن، سهرابی، روح‌الله و رهبر، امیرحسین. (۱۴۰۲). ارائه راهکارهای کارآفرینی سازمانی در شرکت گاز استانی و اولویت‌بندی آن‌ها با روش دلفی برخط. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۱(۳)، ۲۹۱-۳۰۶.
<https://doi.org/10.22059/jomc.2023.362626.1008573>

۱۱) سلیمانی، معین؛ فتاحی، عبدالکریم (۱۴۰۱). مدل‌سازی توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی). نشریه پژوهش‌های مدیریت راهبردی ۲۸(۸۶)، ۱۰۱-۱۳۰.
https://journals.iau.ir/article_697186.html?lang=en

۱۲) شعبانی، علی و شرفی، علی. (۱۴۰۳). حکمرانی سازمانی از منظر کل‌ریویت. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۰(۳)، ۲۷۳-۲۹۸.
https://stim.qom.ac.ir/article_2674.html

۱۳) شرافتی نژاد، علی‌اکبر، سجادی، سیدمجتبی، قاسمی، حمیدرضا، شهیدی، شیلا، علیمیری، مصطفی، موسوی شوشتری، سیداحمد (۱۳۹۹). طراحی مدل کارآفرینی سازمانی در صنایع نساجی ایران. فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۱۵، (۸)، ۹۳-۱۰۸.
<http://www.journalie.ir/Article/6556/FullText>

۱۴) شهرام فر، شیوا، عالم تبریز، اکبر، زند حسامی، حسام و سخدری، کمال. (۱۴۰۱). طراحی و اعتبار سنجی مدل کارآفرینی استراتژیک در نهادهای عمومی با رویکرد آمیخته. مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۲(۴۸)، ۲۵۰-۲۲۳.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24234621.1401.12.48.9.3>

۱۵) عباس زاده، ناصر، رشید زاده، فتح اله و عاشری، هادی. (۱۴۰۱). ارزیابی میزان آمادگی الکترونیکی دانشگاه‌های آجا برای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و یادگیری الکترونیکی. فصلنامه پژوهش‌های راهبردی ارتش، (۲)، ۹۳-۱۱۶.
https://www.asrq.ir/article_142429.html?lang=fa

۱۶) عباسی، حمیدرضا، حسینی نیا، غلامحسین و داوری، علی (۱۴۰۰). نگاشت مفهومی رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان‌های دولتی (رویکرد علم‌سنجی). پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۳(۲۶)، ۱۹۳-۲۲۰.
<https://doi.org/10.22080/jem.2021.19737.3333>

شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های کارآفرینی ... /محمودی کامکاران، محمدکاظمی و سجادی

- ۱۷) محمودی کامکاران، سیدعلی، محمدکاظمی، رضا و سجادی، سید مجتبی. (۱۴۰۳). طراحی الگوی کارآفرینی سازمانی مبتنی بر فناوری اطلاعات در سازمان‌های عمومی ایران. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۷(۲)، ۱۱۷-۱۴۴. https://www.qjimdo.ir/article_206534.html
- ۱۸) محمدی، شراره، سلیمی، جمال و شیربگی، ناصر. (۱۴۰۳). ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری پژوهشی. فصلنامه علمی کارا، فن، ۲۱(۲)، ۱۳-۳۵. <https://www.doi.org/10.48301/KSSA.2023.352456.2206>
- ۱۹) مقدم، ندا، ضیاء، بابک و سجادی، سید مجتبی. (۱۴۰۱). طراحی الگوی شکل‌گیری گرایش کارآفرینانه بین‌الملل (مورد مطالعه: کسب‌وکارهای منتخب ایران). فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۵(۲)، ۳۶۳-۳۸۰. <https://doi.org/10.22059/jed.2022.333430.653814>
- 20) Ahmad, Ifzal; Imran Rasheed, Muhammad; Ahmed, Umair; Hussain Pahi, Munwar; Jhatial, Ashiq; Ali Abbsai, Ghazanfar, (2022), Managing Intellectual Capital: Role of Corporate Entrepreneurship and Absorptive Capacity on Firm Performance, Knowledge Management Research & Practice Volume 20, 2022 - Issue 5 -Pages 719-731 <https://doi.org/10.1080/14778238.2022.2041374>
- 21) Borde, J., & Lendhare, G. (2020). The Study of Contribution of ICT (Information, Communication and Technology) Towards Human Resource Management with Special Reference to Manufacturing Industries. Studies in Indian Place Names, 40(27), 667-676. 2386-Article Text-4539-1-10-20200309.pdf
- 22) Bryman, Alan, Bell, Emma (2015), Business Research Methods, Oxford University Press, Business & Economics, 778 pages.
- 23) Business Research Methods - Emma Bell, Alan Bryman, Bill Harley - Google Books, Cao, C., Chen, M., Tang, X., & Liu, H. (2025). Linking information technology use with corporate entrepreneurship: The mediation role of openness to external knowledge. Information Systems Journal, 35(1), 71-96 <https://doi.org/10.1111/isj.12529>
- 24) Chaudhuri, R. & Chatterjee, S. & Kamble, S. & Gupta, S. & Ndubisi, N. & Belhadi, A. (2023) Corporate entrepreneurial leadership, resources, capabilities, and sustainable performance. Business Strategy and the Environment. pages 2066-2083 <https://doi.org/10.1002/bse.3585>.

- 25) Chen, Zhisheng. (2023). Artificial Intelligence Virtual Trainer: Innovative Didactics Aimed at Personalized Training Needs. *J Knowl Econ*, 14,2007–2025. <https://doi.org/10.1007/s13132-022-00985-0>
- 26) Clark, Daniel R., Covin, Jeffrey G., & Pidduck, Robert J. (2024). Individual Entrepreneurial Orientation: Scale Development and Validation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 49(3), 668-710. <https://doi.org/10.1177/10422587241279900> .
- 27) D'Angelo, Stefano;Cavallo, Angelo; Ghezzi, Antonio., & Di Lorenzo, Francesco (2024). Understanding corporate entrepreneurship in the digital age: a review and research agenda. *Rev Manag Sci* 18, 3719–3774 <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00730-8>
- 28) Deng, Sijing.,Xu, Jiayan.,&Han, (2023) A proprietary component manufacturer's global supply chain design: The impacts of tax and organizational structure. *Omega*,115, 102777.<https://doi.org/10.1016/j.omega.2022.102777>
- 29) Era, Jose Rommel. (2024). Strategic Human Resource Management Practices as Antecedents of Employee Corporate Entrepreneurial Intensity: The Moderation of Organizational Culture. *SEISENSE Business Review*, 4(1), 75-97. <https://doi.org/10.33215/ew96wp27>.
- 30) Funko, Ivana Sučić., Vlacic, Božidar. and Dabic, Marina. (2023). Corporate entrepreneurship in public sector: A systematic literature review and research agenda, *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100343>.
- 31) Indra Janu, Rizaldi; Usman, Bahtiar; Santosa, Wahyuningsih, (2025). Corporate Entrepreneurship, Leadership, and Absorptive Capacity's Impact on Performance: Organizational Learning as a Mediator in Indonesian Investment Promotion Agencies, *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vol. 9, No.01; 2025,136-150. [IJEbMR_1518.pdf](#)
- 32) Marchiori, Danilo Magno., Rodrigues, Ricardo Gouveia., Mainardes, Emerson Wagner. And Popadiuk, Silvio (2023). The role of IT capabilities, IT reconfiguration capability and innovativeness on organizational performance: evidence from the Brazilian public sector. *Revista De*

Administração Pública, 57(2), 1-31. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220220221x>

33) Mohamed, Fitouri., Zouaoui, Samia Karoui (2025) Analysis of employee commitment, creativity, and intrapreneurship in Tunisian public enterprises: the influence of gender and marital status. J Glob Entrepr Res 15, 2. <https://doi.org/10.1007/s40497-025-00425-8>

34) Milovanović, Bojan Moric., Cvjetković, Matea. Mašović, Jasmina. (2025). Public sector entrepreneurship: present state and research avenues for the future. Administrative Sciences, 15. (3). <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:706303>

35) Nafisi, Firoozeh, Mohammad Kazemi, Reza(2023),Providing an open innovation model for high-tech startups in the unit of industries related to information technology, International Journal of Nonlinear Analysis and Applications,vol 15,page 159-172 <https://doi.org/10.22075/ijnaa.2023.29764.4339>

36) Nguyen, Thi Thanh Tam; Nguyen,Thi Thuy Hong ,Pham, Thi Thu Hoai (2020) The effect of corporate entrepreneurship, organizational culture on supply chain management and business performance in chemical industry, Uncertain Supply Chain Management, Volume 8, Issue 1, 2020, Page 67-76. DOI:10.5267/j.uscm.2019.8.005

37) Oyewole, Adedoyin Tolulope, Okoye, Chinwe Chinazo., Ofodile, Onyeka., Odeyemi, Olubusola., Adeoye, Omotoya Bukola., Addy, Wihelmina Afua., &Ololade, Yinka James. (2024). Human resource management strategies for safety and risk mitigation in the oil and gas industry: a review. International Journal of Management & Entrepreneurship Research, 6(3), 623-633 <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.875>.

38) Piecuch, Teresa., & Szczygieł, Elżbieta (2021), The issue of intrapreneurship development in corporations. Journal of International Studies, 14(3),235-249. CEEOL - Article Detail

39) Pidduck, Robert., Clark, Daniel., & Lumpkin, Tom. (2021). Entrepreneurial mindset: Dispositional beliefs, opportunity beliefs, and

entrepreneurial behavior. *Journal of Small Business Management*, 61(1), 45–79. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1907582>.

40) Siregar, Sahbani., & Rustamaji, Eri. (2017). Determining evaluated domain process through problem identification using COBIT 5 framework. Paper presented at the Cyber and IT Service Management (CITSM), 2017 5th International Conference on <https://doi.org/10.1109/CITSM.2017.8089281>.

41) Sucharita, K., & Seethalakshmi, R. (2022). Artificial Intelligence In Training And Development For Employees With Reference To Selected It Companies. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 2700-2715 <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/12736>.

42) Tonelli, Adriano Olímpio., de Souza Bermejo, Paulo Henrique., Dos Santos, Pâmela Aparecida., Zuppo, Larissa., & Zambalde, André Luiz. (2017). It governance in the public sector: a conceptual model. *Information Systems Frontiers*, 19(3), 593-610. <https://doi.org/10.1007/s10796-015-9614-x>.

43) Umrani, Waheed Ali., Tariq, Beenish., Bodolica, Virginia., Nawaz, Asif., & Pahi, Munwar Hussain. (2023). Corporate entrepreneurship in banks: The role of technology self-efficacy and technology-based customer relationship management. *Journal of General Management*, 0(0).[https://www.semanticscholar.org/paper/Corporate-entrepreneurship-in-banks%3A-The-role-of-Umrani.](https://www.semanticscholar.org/paper/Corporate-entrepreneurship-in-banks%3A-The-role-of-Umrani.Tariq/08575c430b2f83c74de9ea689fe3df4a1ff266b3)

[Tariq/08575c430b2f83c74de9ea689fe3df4a1ff266b3](https://www.semanticscholar.org/paper/Corporate-entrepreneurship-in-banks%3A-The-role-of-Umrani.Tariq/08575c430b2f83c74de9ea689fe3df4a1ff266b3).

44) Vincent, Vinney Zephaniah., & Zakkariya, K. A. (2021). Entrepreneurial Orientation and Startup Performance in Technology Business Incubation: Mediating Role of Absorptive Capacity. *Journal of Small Business Strategy*, 31(5), 100-116<https://doi.org/10.53703/001c.29837>..

45) Vivona, Roberto. (2023). The new era leadership for the public sector? Entrepreneurship, effectiveness, and democracy. *Public Management Review*, 26(1), 1-17 <http://dx.doi.org/10.1080/14719037.2022.2162957>.

46) Vizitiu, Cristian., Agapie, Alexandru., Paiusan, Robert., Hadad, Shahrazad. & Nastase, Marian., (2018), ‘Adapting a corporate entrepreneurship assessment instrument for Romania’, *South African Journal of Business Management* 49(1), a8 DOI: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.8>

- 47) Yunita, Tyna., Sasmoko, Sasmoko., Bandur, Agustinus., & Alamsjah, Firdaus. (2023). Organizational ambidexterity: The role of technological capacity and dynamic capabilities in the face of environmental dynamism. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14817>.
- 48) Zali, Mohammad Reza., Niliaram, Ali., Rezaeian, Ali. Kordnaeij. Asadallah (2024) Exploring employee's entrepreneurial behavior process. *J Glob Entrepr Res* 14, 2. <https://doi.org/10.1007/s40497-023-00369-x>

یادداشت‌ها:

-
- 1 Huarng & Yu
 - 2 Piecuch & Szczygiel
 - 3 D'Angelo et al
 - 4 Umrani et al
 - 5 Funko et al
 - 6 Snowball Sampling
 - 7 Bryman & Bell
 - 8 Siregar & Rustamaji
 - 9 Tonelli et al
 - 10 Sucharita & Seethalakshmi
 - 11 Pidduck et al
 - 12 Deng et al
 - 13 Yunita et al
 - 14 Vincent & Zakkariya
 - 15 Chaudhuri et al
 - 16 Oyewole et al
 - 17 Borde & Lendhare

**Identifying and Prioritizing the Components of Information
Technology-Based Corporate Entrepreneurship in the Governance of Iranian
Public Organizations: Analytic Hierarchy Process Method**

Sayyed Ali Mahmoudi Kamkaran¹

Receipt: 06/05/2025 Acceptance: 14/06/2025

Reza Mohammadkazemi²

Sayyed Mojtaba Sajadi³

Abstract

In today's world, service delivery in public organizations has undergone fundamental changes compared to the past, and it is not possible to manage affairs with traditional methods. Therefore, not paying attention to corporate entrepreneurship based on information technology will have consequences. On the other hand, not considering the dimensions of corporate entrepreneurship based on information technology and combining these two concepts with each other has caused these organizations to face the problem of how to properly utilize information technology. Therefore, the present study has been developed to identify and prioritize the dimensions and components of corporate entrepreneurship based on information technology in the governance of public organizations, and then to provide effective and efficient solutions. The present study is a mixed (qualitative and quantitative) descriptive-survey type research. Data collection in this study was based on the library method and then through interviews and questionnaires using the hierarchical approach (AHP). Participants in the interview and questionnaire (AHP) were 18 people, all of whom were executive and scientific experts in the fields of entrepreneurship, management, and information technology, who were selected through snowball sampling. The data collection tools in this study were a review of previous research and articles, interviews, and questionnaires. The components obtained included 64 sub-themes and 10 main themes, which in order of priority were: developing corporate entrepreneurship in public organizations, improving employee entrepreneurial behavior, technological empowerment of employees, information technology ambidexterity, entrepreneurial leadership, information technology governance, agile organizational structure, developing employee technological education and knowledge, entrepreneurial orientation, and establishing an entrepreneurial culture.

Keywords

Corporate Entrepreneurship, Information Technology, Governance of Public Organizations

1-PhD Student, Department of Entrepreneurship, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. ali.kamkaran@alumni.ut.ac.ir

2-Professor, Department of New Business, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author) r_mkazemi@ut.ac.ir

3-Associate Professor, Department of New Business, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran. msajadi@ut.ac.ir



ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر

محمدابراهیم نیکزاد^۱

ابوذر رجبی^۲

سیدمرتضی هاشمی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۰۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۲۴

چکیده

تحلیل از مسئولیت انسانی در مکاتبی که وجهه اصلی‌شان بحث از انسان است، امری رایج بوده و متفکران این مکاتب به این مهم توجه جدی دارند. در مکتب فکری اگزیستانسیالیسم چه از نوع الهی و چه از نوع الحادی به جهت پذیرش امانیسم، به مسئولیت انسانی پرداخته می‌شود. از سویی در اندیشه اسلامی هم در نصوص دینی و هم برداشت‌های تفسیری آن، از سوی اندیشمندان مسلمان، کرامت انسانی و توجه به ابعاد وجودی او جایگاه ویژه‌ای دارد. در پرتو همین امر مسئولیت انسانی نیز ابعاد خاصی پیدا می‌کند. تفاوت مبنایی دو اندیشه اسلامی با اگزیستانسیالیسم در مقوله مسئولیت انسانی، ما را بر آن داشت تا به ارزیابی دیدگاه یکی از متفکران برجسته این مکتب یعنی سارتر بپردازیم. در میان اندیشمندان اسلامی نیز شهید صدر محور بوده و تحلیل انتقادی را با اصطیاد از آثارشان نسبت به اندیشه‌های سارتر در سه سطح هستی‌شناختی سطح انسان‌شناختی سطح اخلاق عملی دنبال شده است. اصلی‌ترین یافته تحقیق که با روش توصیفی-تحلیلی مطرح می‌شود، آن است که بررسی تطبیقی دو دیدگاه نشان می‌دهد که اگرچه هر دو اندیشمند بر مسئولیت انسان تأکید دارند، اما مبانی و نتایج این مسئولیت کاملاً متفاوت است. سارتر انسان را در جهانی بدون خدا و پرتاب‌شده به آزادی مطلق می‌بیند، درحالی‌که شهید صدر انسان را در نظام توحیدی و به‌عنوان خلیفه خدا تفسیر می‌کند. مخلوق بودن انسان و آویختگی او سبب معناداری زندگی او شده و موجب آن می‌گردد که انسان دارای از یک نظام معرفتی درونی و نهادهای اخلاقی نفسانی برخوردار باشد و از همین منظر خود مسئول در برابر اعمال و رفتارش می‌داند.

کلمات کلیدی:

مسئولیت، سارتر، صدر، اگزیستانسیالیسم، خلافت

۱- گروه مدرسی معارف اسلامی (انقلاب اسلامی)، دانشکده مطالعات انقلاب اسلامی، دانشگاه معارف اسلامی، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

Me_nikzad@yahoo.com

۲- گروه آموزشی مبانی نظری اسلام، دانشکده مطالعات اسلامی، دانشگاه معارف اسلامی، قم، ایران. rajabi@maaref.ac.ir

۳- گروه آموزشی مبانی نظری اسلام، دانشکده مطالعات اسلامی، دانشگاه معارف اسلامی، قم، ایران.

seied.morteza.hashemi222@gmail.com

طرح مسئله

از مسائل مهم زندگی بشر مسئولیتی است که متوجه اوست. مسئولیت‌پذیری انسان فرع بر اراده داشتن انسان است. با این توضیح که انسان باید نسبت به اعمال ارادی خود پاسخگو باشد. مکاتب مختلف تعاریف ویژه‌ای از مسئولیت و نقش آن در زندگی انسان دارند؛ ولی همه کسانی که به مرید و مختار بودن انسان باور دارند، در اینکه مسئولیت‌پذیری در زندگی انسان نقش مهمی دارد، متفق‌اند.

این امر در ادیان الهی و به‌خصوص اسلام محور توجه است. قرآن در آیات متعددی مسئله مسئولیت‌پذیری انسان را مطرح می‌کند. مفسران هم عمدتاً ذیل این آیات به تفسیر آن پرداخته‌اند. در آیه ۳۴ از سوره اسراء می‌خوانیم: «وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا؛ و به عهد (خود) وفا کنید، که از عهد سؤال می‌شود.» (اسراء: ۳۴) در ادامه همین سوره در آیه ۳۶ آمده است که: «لَاتَقْفُوا مَا لِيْسَ لَكُمْ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤَادَ كُلَّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا؛ و (ای انسان) هرگز آنچه را که بدان علم و اطمینان نداری دنبال مکن که چشم و گوش و دل همه مسئول‌اند.» (اسراء: ۳۶) شبیه به همین را در کریمه ۹۳ از سوره نحل داریم که: «وَلْتَسْأَلْنِ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ؛ و یقیناً شما از آنچه انجام می‌دادید، بازپرسی خواهید شد.» (نحل: ۹۳) در ادبیات قرآنی مسئولیت را ذیل اجتماعی بودن هم می‌بینیم. البته این امر نافی مسئولیت فردی او در برابر خدا و محیط نیست. اجتماعی بودن آدمی او را بر انجام وظایف و پیگیری امور محول در جایگاه خلافت الهی می‌کشد. چراکه به‌صراحت قرآن: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...؛ و (به یاد آر) وقتی که پروردگارت فرشتگان را فرمود که من در زمین خلیفه‌ای خواهم گماشت ...» (بقره: ۳۰) تبیین مسئولیت‌پذیری در اندیشه اسلامی توسط متفکرانی چون شهید صدر در آرا و اندیشه‌های بیانی و بنانی به فهم درست این آیات کمک می‌کند.

از سویی در مکاتب بشری نیز بحث انسان و مسئولیت‌پذیری او مورد توجه است. در قرن بیستم مکتب فلسفی اگزیستانسیالیسم ظهور پیدا کرد. از مؤلفه‌های مشترک همه فیلسوفان این مکتب - اعم از الهی و الحادی - پرداختن به انسان و ابعاد وجودی اوست. از جمله مفهوم‌سازی‌های ناظر به هستی انسان، مسئله مسئولیت‌پذیری اوست که در اندیشه همه متفکران این فلسفه قابل توجه است. در میان اینان سارتر با اینکه فیلسوف الحادی است، درباره انسان و این ویژگی او دیدگاه خاصی دارد. وی ذیل مسئله آزادی به مسئولیت‌پذیری انسان اشاره می‌کند و بیان می‌دارد: «اگر واقعیت داشته باشد که وجود انسان مقدم بر ماهیت اوست، انسان مسئول آن کسی است که هست... منظور این نیست که انسان مسئول فردیت خاص خود است، بلکه مسئول تمامی انسان‌هاست.» (Sartre, 1946, p. 29)

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

در این تحقیق اندیشه سارتر را درباره مسئولیت‌پذیری انسان و مؤلفه‌های و ابعاد مختلف آن توصیف و از منظر اسلام با نظر به اندیشه‌های شهید صدر مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌دهیم. وجه انتخاب سارتر به جهت اهمیت او و اقبالی است که به اندیشه‌هایش در غرب صورت گرفت. بررسی تطبیقی نظر شهید صدر و ژان پل سارتر می‌تواند ما را در رهیافت هرچه بهتر فهم مسئولیت انسانی، محدوده و جایگاه آن کمک کرده و ضمن تطبیق و بررسی آراء این دو دانشمند، به تفاوت رویکرد الحادی و الهی و مسئولیت انسانی در دو مکتب اسلام و اگزیستانسیالیسم راه یابیم.

پیشینه شناسی

درباره مسئله این تحقیق به صورت پراکنده چند کار صورت گرفته است؛ البته در همان موارد نیز تفاوت‌های جدی با تحقیق پیش‌رو وجود دارد. مهم‌ترین این پژوهش‌ها از این‌قرارند: احمدیانی مقدم (۱۳۹۶)^۱ به بررسی تطبیقی آزادی و مسئولیت از دیدگاه آیه الله مصباح و سارتر پرداخته است. گرامی (۱۳۸۸)^۲ به بررسی و نقد دیدگاه سارتر در ماهیت انسان پرداخته است. سعید آزادمنش (۱۳۹۶)^۳ ماهیت و قلمرو مسئولیت انسان از دیدگاه سارتر و رویکرد اسلامی عمل را مورد توجه قرار داده است. قمی و کتابی (۱۳۹۵)^۴ نیز به بررسی تطبیقی آزادی از نگاه مطهری و سارتر پرداخته‌اند. در مورد شهید صدر نیز پژوهش مستقلی در مورد نگاه ایشان به مسئولیت انسانی انجام‌نشده است فقط جمشیدی (۱۳۷۸)^۵ نظریه خلافت عمومی انسان در اندیشه سیاسی محمدباقر صدر را بررسی کرده است که به صورت ضمنی به مسئولیت انسانی نیز اشاره‌ای داشته است؛ اما هیچ پژوهش مستقلی در مورد مسئولیت انسان از نظر سارتر و شهید صدر صورت نگرفت. این در حالی است که مسئولیت هم در نگاه سارتر و هم در دیدگاه صدر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که هدف این پژوهش ارزیابی انتقادی رویکرد سارتر درباره مسئولیت انسانی، مؤلفه‌ها و کارکردهای آن است. اگرچه در پرتو این امر وجوه افتراق و امتیاز مسئولیت انسانی از منظر این دو متفکر به دست می‌آید.

ژان پل سارتر

ژان پل سارتر (۱۹۰۰-۱۹۸۰)، فیلسوف مکتب اگزیستانسیالیسم است که با تأثیر از سه فیلسوف مغرب زمین، هگل، هوسرل و هایدگر فلسفه خود را سامان داد؛ وی از اولین فیلسوفان اگزیستانسیالیست است که خود را به این نام نامیده و حتی با تقسیم‌بندی اگزیستانسیالیست‌ها به الحادی و الهی خود را از نوع الحادی معرفی می‌کند و تنها وجه اشتراک آن‌ها را تقدم وجود بر ماهیت و آغاز فلسفه از درون می‌داند. (Sartre, 1946, p. 20) ورود سارتر به این حوزه به خاطر رویارویی با مسائل اخلاقی غرب بعد از جنگ جهانی است که موجب طرح سؤال‌های زیادی در باب «آزادی» و

«مسئولیت» انسان از سوی او و پرداختن به آن‌هاست و کتابی به نام «اگزیستانسیالیسم و اصالت بشر» نگاشت. سارتر فیلسوف ادبی است که اندیشه‌های خود را علاوه بر کتب فلسفی در قالب نمایشنامه، فیلم‌نامه، رمان و داستان نیز ارائه کرده است. رمان «مگس‌ها»، «تهوع» و نمایشنامه «شیطان و خدا»، «خروج ممنوع» و فیلم‌نامه «زندگی فروید» و ده‌ها اثر ادبی دیگر از آثار مکتوب او به شمار می‌روند.

زندگی علمی سارتر را در کل می‌توان به دو مرحله تقسیم کرد: سارتر متقدم که نمود و بروز او در کتاب «هستی و نیستی» است و سارتر متأخر که در آثاری چون «بین اگزیستانسیالیسم و مارکسیسم» و «نقد خرد دیالکتیکی» دیده می‌شود. مسئولیت انسانی سارتر که بر پایه آزادی و آگاهی بشر مطرح‌شده، بیشتر در دو کتاب «اگزیستانسیالیسم و اصالت بشر» و «هستی و نیستی» مطرح‌شده است که این نوشته بر اساس این دو کتاب سامان می‌یابد. گرچه مطلب مستقلی در کتاب‌های دیگر سارتر درباره مسئولیت انسانی نیست، اما روح مؤلفه‌های اگزیستانسیالیسم مخصوصاً مسئولیت انسانی در تمام آثار وی جاری است از این‌رو به برخی از این موارد در این نوشته اشاره می‌شود.

مسئولیت انسانی در نگاه سارتر

از مهم‌ترین اصول اگزیستانسیالیسم که به‌عنوان نتیجه اصول دیگر این مکتب لحاظ شده، «مسئولیت انسانی» است. انسان به خاطر موقعیت ویژه‌ای که در عالم هستی دارد، مسئول ماهیت خویش، افعال و رفتار خود و رفتار دیگران و جامعه و حتی کل عالم هستی است. سارتر می‌گوید:

«نخستین تلاش اگزیستانسیالیسم آن است که فرد بشری را مالک و صاحب‌اختیار آنچه هست قرار دهد و مسئولیت کامل وجود او را بر خود او مستقر کند». (Sartre, 1946, p. 26)

وی در رمان‌ها و نمایشنامه‌های خود نیز این مسئولیت انسانی را پررنگ جلوه داده است. هنرمندانه‌ترین گونه این مسئولیت، در نمایشنامه «شیطان و خدا» به تصویر کشیده شده است. وی در این نمایشنامه به گذر جامعه مسیحی از قرون وسطی پرداخته و در مجلس هفتم در گفتگویی بین معلم (که نماد تفکر اگزیستانسیالیستی است) و هیلدا – که یک راهبه مسیحی و نماد تفکر مسیحیت قرون وسطی است – اصول آزادی و مسئولیت را به مخاطبین خود القا می‌کند. هیلدا که چند روزی است از جامعه، کنار گذاشته‌شده، سرزده به میان آموزه‌های معلم می‌رود:

«معلم از حضور او دلگیر می‌شود و به او می‌گوید تو مزاحم ما هستی! هیلدا می‌گوید من سخنی نمی‌گویم و فقط به شما نظاره می‌کنم، چگونه مزاحم شما هستم؟ معلم می‌گوید: تو حرف نمی‌زنی، ولی به ما نگاه می‌کنی و ما می‌دانیم که تو کار ما را نمی‌پسندی! هیلدا می‌گوید: مگر من حق ندارم هر طور

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

که دلم بخواهم فکر کنم. معلم: نه هیلدا! اینجا باید همه به صدای بلند و به‌طور آشکارا فکر کنند. افکار هر کس مال همه است. آیا حاضری در جمع ما شرکت کنی؟ هیلدا: نه! (Sartre, 1951, p. 193).

مسئولیت و ماهیت انسانی

مسئولیت انسانی در نگاه سارتر رابطه وثیقی با ماهیت انسانی دارد. وی انسان را تنها موجود اصیل عالم می‌داند که وجود او بر ماهیتش مقدم است و بر همین اساس او را دارای مسئولیت می‌داند؛ «اگر به‌راستی وجود بر ماهیت مقدم است پس بشر مسئول وجود خویش است» (Sartre, 1946, p. 25). پس لازم است مختصری به ماهیت‌شناسی انسان از دیدگاه سارتر بپردازیم:

سارتر در کتاب «هستی و نیستی» ضمن تقسیم هستی به لnfسه و فی‌نفسه، انسان را دارای وجود لnfسه می‌داند که در زمان است و با نگاهی به گذشته کششی به آینده نیز دارد. (نقیب زاده، ۱۳۹۰: ۲۶۴) هستی لnfسه عنصری به نام نیستی و عدم دارد. واقعیت انسان از یک‌جهت دارای هستی است و از جهتی دیگر دارای خلاءهای وجودی است که هنوز ماهیتش تحقق پیدا نکرده و با امکان و نیستی درهم‌تنیده شده و انسان که هستی آن با آگاهی و آزادی عجین است، چیزی را طلب می‌کند که نیست و فاقد آن است. (خاتمی، ۱۳۹۱: ۱۹۳) در میان همه هست‌های عالم این فقط انسان است که از هستی خود آگاهی دارد. از اینکه چه کسی هست و چه چیزی می‌تواند بشود آگاهی دارد؛ می‌تواند به دیگر آگاهی نیز بیانجامد. سارتر هستی مطلق را مخصوص انسان می‌داند و این بدان معناست که این فقط انسان است که هستی و حقیقت خود را درک می‌کند حقیقت انسانی از روی رفتار و کردار درک می‌شود. (Sartre, 1943, p. 205) وی انسان را علت غایی تمام هستی می‌داند و معتقد است اگر انسان نبود هستی‌های دیگر وجود پیدا نمی‌کرد. (Sartre, 1943, p. 392) بر همین اساس انسان در هستی آزاد مطلق است. (Sartre, 1943, p. 393) سارتر معتقد به نفی ماهیت پیشین انسانی است: «اینکه انسان بدان گونه که فلاسفه می‌گویند قابل تعریف نیست، به این جهت است که ابتدا هیچ بوده است و چیزی نخواهد بود، مگر بعدها بشود و در آن هنگام او همان چیزی خواهد شد که خودش را می‌سازد.» (Macquarrie, 1973, p. 8) سارتر گرچه تحت تأثیر پدیدارشناسی هوسرل است، ولی در ماهیت انسانی با او مخالف می‌کند. (احمدی، ۱۳۸۴: ۱۰۳)

مسئولیت و شاخصه‌های دیگر اگزستانسیالیسم

مهم‌ترین اصول مسئولیت انسانی در اندیشه سارتر به آزادی و شناخت نسبت به این مسئولیت برمی‌گردد. به پاره‌ای از این موارد اشاره می‌کنیم:

آزادی و مسئولیت

به عقیده سارتر، آزادی و آگاهی - یکی از اصول اگزیستانسیالیستی - مربوط به هستی لnfسه انسان است: «انسان محکوم به آزادی است. (Sartre, 1943, p. 439)» ما نمی‌توانیم آگاه بودن و یا نبودن را انتخاب کنیم. ما از آن جهت که آگاهی هستیم، آزادیم. از نظر سارتر: «انسان محکوم به آزادی است و از زمانی که در عالم پرتاب شده است، آزاد است و نسبت به هر آنچه انجام می‌دهد مسئول است (Sartre, 1946, p. 34)». از این روست که آزادی را محدودیتی برای آزادی خود می‌داند؛ چرا که دیگر آزاد نیست که آزادی را انتخاب نکند: «هیچ محدودیتی برای آزادی من جز خود آزادی وجود ندارد (Sartre, 1946, p. 39)». انسان از آن جهت که محکوم به آزادی است بار سنگین مسئولیت عالم را بر شانه دارد. (Sartre, 1946, p. 53) در نگاه وی انسان تنها موجودی است که آزادی و تفکر دارد. از این رو مسئولیت دارد: «بشر محکوم به آزادی است بشر محکوم است؛ زیرا خود را نیافریده است، در عین حال آزاد است؛ زیرا همین که پا به جهان گذاشت، مسئول همه کارهایی است که انجام می‌دهد (Sartre, 1946, p. 36)». از نظر سارتر انسان غیر از چهار وضعیت بنیادین، در باقی امور آزاد است. این چهار وضعیت عبارت‌اند از: در زمان و مکان قرار داشتن، زنده بودن و کار کردن. غیر از این چهار مورد که اموری غیر اختیاری در انسان هستند، باقی امور به آزادی و اراده و اختیار آزاد انسان همراه است. (ملکیان، ۱۳۷۹: ۴/۸۶)

شناخت - آگاهی و مسئولیت

تلاش سارتر این است که از هستی‌شناسی انسان و توضیح زیست آگاهانه و آزادی انسان، او را متوجه مسئولیتی کند که از قبال این آزادی و آگاهی در عالم دارد:

«نخستین تلاش اگزیستانسیالیسم آن است که فرد بشری را مالک و صاحب‌اختیار آنچه هست قرار دهد و مسئولیت کامل وجود او را بر خود او مستقر کند» (Sartre, 1946, p. 26)

سارتر این شناخت و آگاهی را در چند ساحت توضیح می‌دهد: آگاهی من نسبت به خودم، دوم آگاهی من نسبت به بدنم، سوم آگاهی من نسبت به دیگران. (Sartre, 1943, pp. 305-307) این شناخت‌ها به رابطه‌ای می‌انجامد که اولاً آگاهانه است، ثانیاً آزادانه است و ثالثاً مسئولانه است. سارتر این بحث را تحت عنوان روابط کیفی با دیگران توضیح می‌دهد. (Sartre, 1943, p. 308) سارتر در ارتباط انسان با دیگران دو مرحله و مرتبه را قائل است. (Sartre, 1943, p. 308) مرتبه اول: رابطه تن با تن، تن من با تن دیگران. در این مرحله ملزم به شناخت طبیعت بدن هستیم. مرتبه دوم: اعمال و کنش‌ها

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

و واکنش‌ها. در این مرتبه سه گونه را در ارتباط مسئولانه با دیگران بیان می‌کند. گونه اول: به عشق زبان، خودآرایی از آن تعبیر می‌کند، (Sartre, 1943, pp308-332) گونه دوم: بی‌اعتنایی اشتیاق، هوس، نفرت، سادیسیم، (Sartre, 1943, pp. 333-372) گونه سوم: بودن در جمع (Sartre, 1943, pp. 373-376) رابطه آگاهی و مسئولیت انسانی در دیدگاه سارتر بسیار حائز اهمیت است. انسان به‌عنوان تنها هستی آگاه و آزاد، مسئول همه کارهایی است که انجام می‌دهد.

وانهادگی و مسئولیت

سارتر بر اساس وانهادگی -یکی از اصول اگزیستانسیالیستی- هیچ ارزش منطقی و معیاری نهاده شده در درون انسان را قائل نیست که انسان بتواند با تکیه بر آن انتخاب کند و مسئولیت خود را بر آن استوار سازد. (Sartre, 1946, p. 34) بلکه این انسان است که با عملکرد آگاهانه و انتخاب آزادانه، ماهیت خویش را می‌سازد و به عالم معنا می‌دهد. (Sartre, 1946, p. 39) مک کواری در توضیح این کلام سارتر بیان می‌دارد که مراد او از وانهادگی این است که خدایی وجود ندارد تا ارزش‌ها را معین کند یا انسانیتی آرمانی قرار دهد. (Macquarrie, 1973, p. 210)

انتخاب آگاهانه و مسئولیت

سارتر نحوه تأثیرگذاری انتخاب‌های آگاهانه - یکی از اصول اگزیستانسیالیستی- یک فرد انسان در انسان‌های دیگر و مسئولیت‌پذیری او در قبال این تأثیر را این‌گونه توضیح می‌دهد:

«هنگامی که ما می‌گوییم بشر در انتخاب خود آزاد است، منظور این است که هریک از ما با آزادی خود را انتخاب می‌کنیم. همچنین با این گفته این را نیز می‌خواهیم بگوییم که فرد بشری با انتخاب خود همه آدمیان را انتخاب می‌کند. درواقع هریک از اعمال ما آدمیان با آفریدن بشری که می‌خواهیم آن‌گونه که باشیم، درعین حال تصویری از بشر می‌سازد که به عقیده ما بشر به‌طور کلی باید آن‌گونه باشد». (Sartre, 1946, p. 27)

درواقع انتخاب‌های انسان و عملکرد او، یک الگوی عملی برای تمام انسان‌ها و معرفی آن به تمام عالم انسانی و درخواست تکوینی از افراد انسانی برای عمل به این دستورالعمل عینی است: «انتخاب چنین و چنان بودن درواقع تأیید ارزش آنچه انتخاب می‌کنیم نیز هست؛ زیرا هیچ‌گاه ما نمی‌توانیم بدی را انتخاب کنیم. آنچه انتخاب می‌کنیم همیشه خوبی است. هیچ چیز برای ما خوب نمی‌تواند بود مگر آنکه برای همگان خوب باشد». (Sartre, 1946, p. 27) یا در جمله دیگری بیان می‌دارد: «بدین‌گونه من مسئول خود و مسئول همگان هستم و برای بشر صورتی می‌آفرینم که خود برگزیده‌ام.

با انتخاب خود دیگران را نیز انتخاب می‌کنم» (Sartre, 1946, p. 29).

دلهره انسانی و مسئولیت

سارتر «دلهره انسانی» را به عنوان یکی از اصول اگزیستانسیالیست، مرتبط به «اصل مسئولیت» دانسته و می‌گوید:

«هنگامی که انسان خود را ملتزم ساخت و دریافت که وی نه تنها همان است که موجودیت خود، راه و روش زندگی خود را تعیین می‌کند بلکه اضافه بر آن قانون‌گذاری است که با انتخاب شخص خود جامعه بشری را نیز انتخاب می‌کند ... هر فردی باید پیش خود بگوید: آیا به راستی من آن کسی هستم که حق دارم چنان رفتار کنم که همه آدمیان کار خود را با من تنظیم کنند؟ اگر دیگران هم بخواهند مانند من رفتار کنند چه خواهد شد؟» (Sartre, 1946, pp. 31-33).

دلهره انسان یک امر ثانویه برای انسان نیست؛ بلکه انسان مادام که آزاد و آگاه است و عمل بر طبق آن دو دارد، این دلهره را به همراه دارد که آیا عملکرد من یک الگوی مناسب برای عالم هست یا نه؟ «بنابراین مسئولیت ما عظیم‌تر از آن چیزی است که می‌پنداریم؛ زیرا این مسئولیت همه الم بشری را ملتزم می‌کند». (Sartre, 1946, pp. 31-33) نگرانی از الم عمومی که از رفتار آگاهانه من در انسان‌ها واقع می‌شود، مسئولیت مرا سنگین‌تر می‌کند و این باعث دلهره اگزیستانسیالیستی می‌شود. بشر دائم با یک دلهره وجودی قرین است. این دلهره در این مکتب آن قدر مهم و اساسی است که کی‌یر کگور از آن به دلهره ابراهیم تعبیر می‌کند. (Sartre, 1946, p. 31) انسان‌ها غالباً در مقابل این دلهره توجیه‌گر هستند و درواقع انتخاب‌گر فریب دلهره خویشانند که سارتر از آن به «کژباوری» تعبیر می‌کند. (Sartre, 1946, p. 36) این خودفریبی نیز نوعی انتخاب آگاهانه برای فرار از مسئولیت است. به عنوان مثال وقتی کسی کارناشایستی انجام می‌دهد، از او بپرسند آیا دوست داری دیگران هم مثل تو عمل کنند یا اگر دیگران هم این کار را انجام دهند، چگونه است؟ در توجیه می‌گوید دیگران این چنین نمی‌کنند. (نقیب‌زاده ۱۳۹۱: ۳۲۸) همه این‌ها برای این است که انسان خود را از دلهره و رنج انتخاب و پذیرش مسئولیت و پیامدهای عمل خود رها سازد. (Sartre, 1946, pp. 38-34).

کارکردهای مسئولیت انسانی

از آنجاکه در مکتب اگزیستانسیالیسم الحادی انسان هستی لنفسه داشته و آزاد و مختار است و هستی «وانهاده» دارد و هیچ بنیاد ارزشی در او نهاده نشده است. این انسان است که خویشان را می‌سازد و با اعمال و رفتار خود الگوی عملی برای عالم می‌شود و با مسئولیتی که در این راستا می‌یابد،

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجیبی و هاشمی

عالم را سامان می‌دهد. مسئولیت او در حیطه‌های مختلف کارکردهای متفاوتی دارد. در قبال خویش، نقش سازندگی دارد و در قبال دیگران نقش الگودهی داشته و یک نظام اخلاقی را در جامعه معرفی می‌کند. مسئولیت انسانی سبب جلوگیری از هرج و مرج و هرزگی رفتاری می‌شود. (Sartre, 1946, pp. 31-33) درواقع مسئولیت ترمز آزادی است و این مسئولیت انسانی است که التزام و وظیفه انسانی را موجب می‌شود. (Sartre, 1946, p. 162) انسان با ترسیم «طرح‌های اخلاقی» جامعه خویش را سامان می‌دهد. این طرح‌ها چیزی نیست جز عملکرد آزادانه و آگاهانه افراد بشر که بر اساس دلهره وجودی مسئولانه شکل می‌گیرد.

سارتر مسئولیت را همسنگ عمل می‌داند. مسئولیت انسان را در حد وظیفه دانسته و نتیجه آن را واگذار به انجام این مسئولیت از سوی دیگران می‌کند. (Sartre, 1946, p. 47)؛ و این راه گریز را بر کسانی که به او ایراد می‌گیرند که عملکرد من تأثیر ناچیزی و حتی نزدیک به صفر بر انسان‌ها می‌گذارد، می‌بندد. به اعتقاد وی امور و رویدادها تنها از طریق طرح‌هایی که انسان ترسیم می‌کند، معنا می‌یابد و این محور هرگونه گزینش است. (نقیب زاده، ۱۳۹۰: ۲۷۸)

محدوده مسئولیت

در نگاه سارتر انسان قبل از اینکه مسئول انسان‌های دیگر باشد، مسئول خویش است؛ انسانی که قدرت اراده و اختیار و انتخاب آگاهانه دارد، در برابر آنچه می‌شود، مسئول است. سارتر انسان را دارای خلاءهای هستی می‌داند که با عملکرد آگاهانه، خویش را می‌سازد. پس مسئول خویش است. وی هیچ عاملی را جز اراده انسانی تأثیرگذار در شکل‌گیری هستی انسانی نمی‌داند. (البته بنا بر دیدگاه سارتر متقدم، والا در اواخر به یک نوع آزادی اجتماعی معتقد شد که عوامل محیطی و افراد دیگر هم بر آزادی او تأثیر خواهند داشت. (دوبورا، ۱۳۸۹: ۳۵۵) حتی سارتر به قدرت عواطف و احساسات نیز معتقد نیست و آن را تعیین‌کننده در افعال و رفتار انسانی نمی‌داند و تمام مسئولیت را بر عهده خود انسان می‌داند. حتی او را مسئول عواطف و احساسات خویش می‌داند (Sartre, 1946, p. 36) سعادت و شقاوت انسان، موفقیت و شکست، قهرمانی و زبونی و... انسان همه بسته به انتخاب‌های اوست؛ پس او در مقابل خود مسئول است:

«شخص زبون و پست مسئول زبونی و پستی خویش است؛ زیرا با اعمال خود، خویش را زبون ساخته است.» (Sartre, 1946, p. 50) «هیچ‌کس فطرتاً زبون و یا قهرمان ساخته نشده است» (Sartre, 1946, p. 51).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

سارتر کسانی را که آزادی انسان را در عمل محدود و محصور می‌داند، توجیه‌گرانی می‌داند که می‌خواهند مسئولیت شکست‌ها و پستی‌های انسان‌ها را از دوش آن‌ها بردارند و به دوش دیگران بی‌افکنند:

«کسانی که در پی این هستند که بگویند انسان‌ها وراثتاً و یا محیطاً زبون و پست هستند در پی توجیه افراد بی‌عرضه هستند و وجدان آن‌ها را راحت می‌کنند.» (Sartre, 1946, p. 51)

سارتر دایره مسئولیت انسانی را به اعمال و رفتار خود منحصر نمی‌داند؛ بلکه انسان را مسئول رفتار تمام انسان‌ها می‌داند:

«وقتی ما می‌گوییم بشر مسئول وجود خویش است، منظور این نیست که بگوییم آدم فقط مسئول فردیت خاص خود است؛ بلکه می‌گوییم هر فردی مسئول تمام افراد بشر است.» (Sartre, 1946, p. 21)

وی به این محدوده از مسئولیت نیز اکتفا نمی‌کند؛ بلکه دایره مسئولیت انسانی را تمام ادوار انسانی معرفی می‌کند: «آنچه از خود ساخته‌ایم، برای همه آدمیان و برای سراسر دوران‌ها معتبر است.» (Sartre, 1946, p. 32)

او پا را از این نیز فراتر گذاشته و انسان را مسئول تمام هستی می‌داند؛ چراکه او با رفتارهای خود به جهان معنا می‌بخشد. (Sartre, 1943, p. 39)

در نظر سارتر انسان مجموعه آن چیزی نیست که هست یا دارد؛ بلکه مجموعه آن چیزهایی است که خواهد بود یا خواهد شد. او هیچ بهانه‌ای مبنی بر محدودیت‌های زمانی و مکانی را نمی‌پذیرد. به نظر او گذشته ما نمی‌تواند عملکرد حال و آینده ما را محدود کند. گذشته انسان مرده است و هیچ‌یک از اعمال بشر نمی‌تواند ناشی از گذشته او و معلول آن باشد. انسان هر قدمی که برمی‌دارد، به مثابه یک «طرح» عمل می‌کند. (Sartre, 1946, p. 28)

منظور از طرح آن جایگاهی است که خواست نفس و آرزوی دلی است، نه اینکه این خواست به عمل موردنظر منتهی شود.

صدر

سید محمدباقر صدر (زاده ۱۳۵۳ ق/ ۱۳۱۳ ش و درگذشته ۱۴۰۰ ق/ ۱۳۵۹ ش) نابغه، متفکر و فقیه شیعی ساکن نجف و شاگرد آیه الله خویی و برخی دیگر از علمای حوزه نجف بود. وی در ۲۰ سالگی به اجتهاد رسید و در همان حوزه به تدریس علوم دینی پرداخت و در دانش‌های متعددی چون فقه، اصول، فلسفه، سیاست، معرفت‌شناسی و اقتصاد اسلامی نظریه‌های جدید ارائه داد. (فضل‌الله، ۱۳۸۶: ۱۳ - ۱۴)

گرچه شهید صدر به صورت مستقل به بحث مسئولیت انسان، آن‌هم با تلقی و نگاه

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

اگزیستانسیالیستی، نپرداخته است اما در دو کتاب خود به بحث انسان و جایگاه او در عالم خلقت پرداخته و اشاره ضمنی به مسئولیت انسان می‌کند یکی کتاب «خلافت الانسان و شهادت الانبیاء» و دیگری «مدرسه القرآنیة» که تفسیر موضوعی قسمتی از آیات قرآن است. صدر نه تنها انسان را مخلوق خدا می‌داند بلکه او را «خلیفه خدا» نیز می‌داند و تمام بحث مسئولیت انسانی را ذیل بحث خلیفگی مطرح می‌کند.

انسان‌شناسی صدر

تمامی نظریه‌های صدر بر دو محور بنیادین «جهان‌بینی توحیدی» و «ربانی بودن نظام هستی» استوار است. (صدر، ۱۴۰۸: ۳۲-۴۷؛ صدری-تا ب: ۸۲-۸۷) انسان‌شناسی صدر انسان‌شناسی توحیدی است در کل، توحید نخ تسبیح تمامی مباحث صدر است. وی نقش توحید را باعث توسعه در دیدفکری، روشن‌سازی ایدئولوژی‌های و تجمیع‌کننده آرمان‌ها و اهداف انسانی می‌داند. (صدر، بی-تا الف: ۱۹۷)

نگرش توحیدی صدر سه اصل اساسی را تولید می‌کند: (۱) حاکمیت مطلقه خدا بر وجود؛ «لا سید و لا مالک و لا اله الا للکون و للحیاء الا الله سبحانه و تعالی» (صدر، بی-تا د: ۱۹۶) (۲) جریان سنن الهی بر جهان؛ صدر قوام عالم را بر اساس سنت‌های الهی استوار دانسته و نظام آن را محصول این سنت‌ها برمی‌شمارد (صدر، بی-تا د: ص ۸، مقدمه ۳) آزادی و اختیار انسان؛ یکی از سنت‌های مهم الهی آزادی و اختیار انسان است که بر صدر بر این اساس انسان را حاکم بر خویشتن می‌داند چنین حاکمیتی از جانب خدا به صورت فطری و تکوینی به انسان داده شده است و این اصل مبنای مسئولیت انسانی است؛ «مسئولیت بدون آزادی و احساس اختیار و امکان تحکم در برابر مقتضیات معنی ندارد» (صدر، ۱۳۹۹ ب: ۹-۱۰) انسان با این اختیار خدادادی می‌تواند «مصلح» و یا «مفسد فی الارض» باشد و با آزادی راه خودش را برگزیند (صدر، ۱۳۹۹: ۱۲-۱۰)

صدر ملاک برتری انسان را عمل آزادانه در مقیاس الهی می‌داند عملی که اولاً صالح باشد ثانیاً بر مبنای پارسایی، دانش و جهاد صورت گرفته باشد (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۲-۱۰) صدر با استنباط از آیه «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى؛ و اینکه برای آدمی جز آنچه به سعی و عمل خود انجام داده نخواهد بود؟» (نجم: ۳۹) دارایی انسان را تلاش و کوشش هدفمند و در راستای الهی معرفی می‌کند. (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۲-۱۰)

در کتب صدر سیر انسان دائمی و بی‌حد است زیرا مکارم اخلاقی در سطح الهی‌اش مطلق و بی‌حد است و از طرفی انسان موجودی محدود است کسب این فضایل بی‌حد برای یک موجود محدود ایجاب می‌کند کند این موجود حرکتی دائمی به سوی بی‌نهایت داشته باشد. (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۷-۱۸)

از این رو راه تکامل و پیشرفت برای انسان باز بوده و در این راه هیچ محدودیت و مانعی از سوی خالق نخواهد داشت و تمامی ابزار و لوازم این سیر از سوی خدا برای انسان تا رسیدن به ایده آل مطلق (خدا) فراهم شده است و هیچ مانعی در این سیر از سوی خالق ایجاد نشده است و این سیر دائمی و بدون توقف خواهد بود: «يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ؛ ای انسان، حقاً که تو به سوی پروردگار خود به سختی در تلاشی و او را ملاقات خواهی کرد.» (انشقاق: ۶) انسان در همه سطوح می‌کوشد تا به لقای پروردگار برسد، هر چند خودش به هدف تلاش خودش آگاه نباشد. این حرکت، حرکت انسانیت و جامعه انسانی برای رسیدن به کمال مطلق است. (صدر، بی-تا د: ۱۷۹-۱۸۰)

خلافت الهی و مسئولیت

مبنای مسئولیت انسان در نگاه صدر خلافت الهی انسان است؛ «خلافت متضمن مسئولیت در برابر کسانی است که بر آنان خلافت اعمال می‌شود» (صدر، الاسلام، بی-تا الف: ۱۳۲) وجه تمایز و برتری انسان بر بقیه مخلوقات خلیفه بودن اوست وی دلیل سجده فرشتگان بر انسان را همین ویژگی دانسته و آن را سبب پیروی تمامی نیروهای ظاهری و باطنی برای انسان می‌داند (صدر، ۱۳۵۸ق الف: ۸)

صدر با استناد به آیه «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً؛ و چون پروردگار تو به فرشتگان گفت: من در زمین جانشینی خواهم گماشت» (بقره: ۳۰) سه عنصر اصلی جامعه بشری را استخراج کرده است. این عناصر عبارت‌اند از: ۱- انسان ۲- زمین یا به طور کلی طبیعت ۳- پیوند معنوی انسان با طبیعت و انسان‌های دیگر؛ که قرآن این پیوند معنوی را «استخلاف» نامیده است. (صدر، بی-تا د: ۱۲۶)

مسئولیت انسان در هر سه عنصر این خلیفگی جاری است انسان آنگاه که خلیفه الله شد هم نسبت به انسان و هم نسبت طبیعت و هم نسبت به خالقش مسئولیت دارد رابطه انسان با طبیعت رابطه مالک و مملوک نیست بلکه رابطه امین با امانت است؛ رابطه انسان با انسان دیگر رابطه حاکم و محکوم نیست بلکه رابطه دو همکار در انجام وظیفه خلافت است. (صدر، بی-تا د: ۱۲۹؛ صدر، بی-تا ب: ۱۷۰-۱۷۱) شهید صدر دو معنای خلافت و امانت را به هم گره زده و می‌گوید:

«امانت همان صورت پذیرفته شده خلافت است: خلافت از ناحیه خدا عرضه می‌شود که او این پایگاه بلند را به انسان می‌بخشد. امانت و خلافت عبارت است از استخلاف و استئمان یعنی به جانشینی برگزیدن، به امانت گرفتن و تحمل بار سنگین آن را کردن...» (صدر، بی-تا د: ۱۳۲؛ صدر، بی-تا ب:

(۱۸۹)

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

بنابراین «صدر» جامعه انسانی بر روی زمین را دارای سه عنصر می‌داند: «انسان»، «زمین»، «استخلاف». استخلاف نیز دارای سه ساحت است ساحت رابطه انسان با خودش، ساحت رابطه انسان با دیگران، ساحت رابطه انسان با طبیعت. انسان در همه این ساحت‌ها مسئول است مسئول سرنوشت خویش، مسئول سرنوشت اجتماع و مسئول سرنوشت طبیعت.

استخلاف علاوه بر پیوندهای درون اجتماعی یک پیوند بیرونی نیز دارد و آن عامل به وجود آورنده این استخلاف است که از بنیادهای اساسی این پیوند اجتماعی است چرا که اساس و مبنای این استخلاف اوست و مهم‌ترین رکن آن به حساب می‌آید. بر این اساس ارکان استخلاف عبارت‌اند از: ۱- مستخلف که خدای سبحان است. ۲- مستخلف که همان انسان است. ۳ و ۴- مستخلف علیه که شامل انسان و طبیعت می‌شود. صدر معتقد است اگر رکن مستخلف-یعنی الله- را در استخلاف را برداریم تمام پیوندها دگرگون می‌شود؛ به گونه‌ای که انسان نسبت به انسان‌های دیگر و طبیعت دچار یک نوع استثمار شده و سبب سلطه و سوءاستفاده قوی از ضعیف و بهره‌کشی از آن‌ها خواهد شد. (صدر، بی-تا ب: ص ۱۸۷)

مؤلفه‌های مسئولیت انسانی

صدر مسئولیت‌های انسانی را مبتنی بر حقوق، مساوی و برابر می‌داند و معتقد است طبیعتاً حق هیچ‌کس بیشتر از دیگری نبوده و به همان میزان دارای مسئولیت است بنابراین همان میزان حقی که یک شخص برای خلافت خدا در زمین دارد شخص دیگر نیز همان مقدار حق و مسئولیت دارد. همه مردم صاحب حق و عهده‌دار حمل این امانت الهی هستند. پس بنابر نظریه خلافت الهی سلطه‌جویی افراد بر یکدیگر منتفی است. (صدر، ۱۳۹۹ ج: ۲۹؛ صدر، بی-تا الف: ۱۴) بنابراین حق مهم‌ترین مؤلفه تشکیل دهنده مسئولیت در نگاه صدر است انسانی که بر اساس خلیفه‌اللهی حق حاکمیت بر خود دیگران و طبیعت را پیدا می‌کند بر اساس امانت، وظیفه و مسئولیت می‌یابد که آن‌ها را در راستای رکن رکن استخلاف یعنی مستخلف به کار بگیرد و در تمامی جهات مراعات آن‌ها را بنماید؛ «از همین رو مسئله خلافت انسان، از دیدگاه قرآن، در حقیقت شالوده حکومت انسان بر هستی است.» (صدر، ۱۳۵۸ ق الف: ۹-۱۰)

مسئولیت انسانی در نگاه صدر

مهم‌ترین مسئولیت انسانی از نگاه صدر تحقق خلافت الهی توسط انسان است؛ «خدای متعال پروردگار زمین و همه خیرات آن، پروردگار انسان، حیوان و هر جنبنده‌ای...بدین‌سان خلیفه‌الله در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

زمین یعنی جانشین خداوند در تمام این امور و اشیاء که بزرگ‌ترین مسئولیت انسان است» (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۰؛ صدر، بی-تا الف: ۷۴)

انسان که ذاتاً شرایط و زمینه تحقق خلیفه الهی را داشت، تکویناً و فطرتاً مسئولیت آن را نیز بر عهده گرفت و براین اساس خلافت «امانتی عمومی» برای انسان است که مسئولیت انسان بر آن اساس شکل می‌گیرد. این مسئولیت انسانی در زمین تمام ابعاد زندگی او را- سیاست، اقتصاد، فرهنگ، دانش، اخلاق ...- را در برمی‌گیرد:

«وظیفه دارد: ثروت خدادادی را طبق دستور مالک اصلی -الله- صرف و اداره نماید» (صدر، ۱۳۹۹ ب: ۱۵) «خداوند پروردگار هر موجودی است بدین‌سان خلیفه الله یعنی جانشین خدا در اداره تمامی امورات آن‌ها در زمین» (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۰؛ صدر، بی-تا الف: ۷۴)

مسئولیت انسان نسبت به خدا:

ارزش و اعتبار انسان به پذیرش توحید بوده و نفی الهه‌های نفسانی و غیر نفسانی. این امر همان توحید ملکی و ربوبی است که در قرآن بر آن تکیه شده است (صدر، ۱۳۹۹ ب: ۹-۱۰) بر اساس همین توحید ربوبی و مالکی انسان و جامعه انسانی وابستگی تام و تمام به خدا داشته و از خود هیچ‌گونه استقلالی ندارند. (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۱۱)

مسئولیت انسان نسبت به جامعه

مسئولیت انسان نسبت به جامعه در نگاه صدر یک ولایت نظارتی و ارشادی است؛ صدر با استناد به آیه ۷۱ سوره توبه مؤمنان را بر یکدیگر دارای ولایتی مبتنی بر نصح می‌داند: «وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ...» (توبه: ۷۱) که این ولایت ارشادی و نظارتی در الگوی مترقی «امر به معروف و نهی از منکر» متجلی و نمایان شده است: «يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ...» (توبه: ۷۱) این الگو نوعی نظارت و مشارکت اجتماعی است که به انسان این اجازه را می‌دهد که دیگری را امر و نهی، اخطار و یا نصیحت نماید: «این آیه از ولایت سخن به میان می‌آورد و این که هر انسان با ایمانی ولی انسان با ایمان دیگر است و منظورش از ولایت، سرپرستی و حاکمیت و ولایت ارشادی بر امور اوست» (صدر، ۱۳۹۹ الف: ۴۵)

مسئولیت عمومی انسان

با توجه به نکات یادشده انسان هم وظیفه شخصی و هم عمومی و اجتماعی دارد؛ یعنی مسئولیت او صرفاً فردی لحاظ نمی‌شود: «اما اگر زمین جامه آسمانی بیوشد و کار بر روی طبیعت، عنوان وظیفه و

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

مفهوم عبادتی پیدا کند، آن‌گاه نظریه انسان غیب‌گرای مسلمان، تبدیل به نیرویی حرکت آفرین می‌شود که او را برای مشارکت در بالا بردن سطح زندگی به جلو می‌راند و این وظیفه‌ای است که دولت اسلامی باید انجام دهد...» (صدر، بی-تا، ج: ۴۶).

مسئولیت انسان نسبت به خود

مسئولیت فردی و شخصی انسان هم در برابر خدا و محیط و هم در برابر خودش است. این مسئولیت شخصی زمانی محقق می‌شود که آدمی در مقام خلیفه‌اللهی بتواند تشبه به ارزش‌های الهی پیدا کند:

«رشد حقیقی در منطق اسلام وقتی حاصل می‌شود که انسان خلیفه الله بتواند شبیه ارزش‌هایی که در وجود خداوند متعال متجلی است در وجود خود به عنوان خلیفه او ... تحقق بخشد... از آنجاکه این مکارم اخلاقی در سطح خدایی‌اش مطلق و بی‌حد و حساب است و انسان موجودی است محدود، بدیهی است پیاده شدن این اخلاق در یک موجود انسانی ایجاب می‌کند به صورت یک حرکت دائم به سوی بی‌نهایت انجام شود.» (صدر، ۱۳۹۰ الف: ۱۷-۱۸)

ارزیابی دیدگاه سارتر از منظر شهید صدر

منشأ تفاوت نگاه سارتر و صدر در مسئولیت انسان، الحادی بودن سارتر و الهی بودن نگاه صدر است. همان‌طور که اشاره شد در اندیشه سارتر «مسئولیت» به عنوان وضعیت هستی‌شناسانه انسان (امری که باهر کنش و هر گزینش او همراه است) پایه مفهوم "تعهد"^۶ است که در نوشته‌های او نقش مهمی دارد. «تعهد» رویکرد کسی است که از مسئولیت خودآگاه است و وضعیت خود را در وضعیت تاریخی و اجتماعی درک کرده و می‌خواهد دست به کنش بزند تا از آنچه آزادی‌اش را در این وضعیت محدود می‌کند، بکاهد. تعهد به معنای دقیق آن وضعیتی هستی‌شناسانه و شیوه‌ای از بودن است. وقتی تعهد به امری کنار گذاشته شود، نمایانگر تعهد به امری دیگر خواهد بود. کسی که در برابر ستم خاموش می‌ماند، به ستمگر متعهد می‌شود. (احمدی، ۱۳۸۴: ۲۳۷)

هرچند سارتر در تحلیل آزادی و مسئولیت و رابطه این دو مسائل را به خوبی تحلیل کرده است، ولی با کوتاه نمودن دست انسان از باور به خدا (بلاک‌هام، ۱۳۸۲: ۱۹۶-۱۹۵؛ علوی تبار، ۱۳۸۴: ۴۰-۳۹) وی را در به دوش کشیدن بار سنگین و طاقت‌فرسای آزادی و مسئولیت، تنها و بی‌یاور و بی‌راهنما نموده و چه تنهایی سختی را بر انسان تحمیل کرده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

سارتر با نفی خدا باوری و متعارض دیدن آزادی با اعتقاد به وجود خدا، انسان را با عقل صرف، تنها رها کرده و وی را در برهوت آزادی سرگردان نموده و حال آنکه خدا، آموزه‌های دینی و پیامبران راهنمایان و مددکاران انسان در همین انتخاب و ساختن خویش‌اند.

تفاوت دیگر اندیشه سارتر و صدر در خلیفه دانستن انسان است. صدر انسان را مخلوق ویژه خدا می‌داند که از جانب او روی زمین خلیفه اوست. بر همین مبنا نسبت به خدا، خود، انسان‌های دیگر و طبیعت مسئول است و در مسئولیت خود، در مرحله اول به خالق خود و سپس به دیگران جوابگو خواهد بود اما سارتر، انسان را وانهاده در عالم می‌داند و بر اساس آن هیچ‌گونه ربطی بین او و ماوراء وجود ندارد و انسان ابتدا نسبت به خود و سپس نسبت به دیگران مسئول است. درجایی که سارتر منکر وجود خدا و هرگونه نظام ارزشی در عالم می‌شود معلوم نیست انسان در چنین وضعیتی چرا و چگونه باید خود را مسئول بداند و مسئولیت او در برابر چه کسی و برای چیست؟ (ملکیان، ۱۳۷۹: ۸۳)

مهم‌ترین مؤلفه انسان‌شناسی صدر که نقطه افتراق و امتیاز شهید صدر نسبت به سارتر است، مخلوق بودن انسان و آویختگی اوست، برخلاف سارتر که انسان را یک هستی پرتاب‌شده می‌داند و نظریه وانهادگی را مطرح می‌کرد. در نگاه صدر انسان دارای یک مجموعه درون‌نهادهای اخلاقی و یک نظام معرفتی می‌باشد «فاله‌مها فجورها و تقواها» (شمس: ۸) که این گزاره‌ها ذیل عنوان فطرت درج‌شده است.

صدر این شکل آزادی در نظریه سارتر را این‌گونه ترسیم می‌کند:

«انقطاع رابطه انسان اروپایی از خدا و نگاه او به زمین به جای آسمان، اندیشه قیومیت مبدأ برتر و یا پذیرش محدودیت از خارج وجودش را از اندیشه او زدود و او را از حیث روانی و فکری آماده ساخت که به حق آزادی و بهره‌وری‌اش از استقلال فردی، اعتقاد کند. این امر بعداً به زبان فلسفی درآمد و در تاریخ فلسفه اروپا فلسفه کبرا یا اگزیستانسیالیسم نامیده شد.» (صدر، ۱۳۸۵: ۱۹).

صدر با تقسیم آزادی در غرب به شخصی و اجتماعی، آزادی شخصی غربی را منفعل از هواپرستی و شهوات می‌داند که انسان را مقهور و دربند خویش ساخته و عقل و معانی انسانی را که مایز انسان از حیوان است را کنار زده و درواقع آزادی شخصی غربی آزادی انسان را سلب کرده است. (صدر، بی-تا د: ۱۱۴)

انسانی که دارای آزادی و قدرت انتخاب نامحدود است اما هیچ‌گونه ابزار و الگو و طرح و حتی آرمان کلی برای او تعیین نشده است تحمل مسئولیت برای این چنین انسانی، تحمل فراتر از توان است زیرا محدودیت‌ها و مسئولیت‌های انسان آزاد او را ملزم به داشتن یک الگو و ابزار و طرح خاص از

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

پیش‌ساخته‌ای می‌کند که در فرهنگ دینی از آن به فطرت تعبیر شده است. به همین دلیل انسان سارتر انسانی به‌کلی تنهاست (استراترن، ۱۳۸۹: ۵۱) سارتر از یک‌سو انسانی آزاد، مسئول خویشتن و تمام بشریت و دائم در حرکت و شور و میل برای رسیدن به هستی فی‌نفسه و فرا رفتن از خویشتن ترسیم می‌کند و از یک‌طرف، انسان را دارای شور و عاطفه‌ای مهمل و بیهوده معرفی می‌کند (گرامی بررسی و نقد سارتر، ۱۳۸۸: ۱۰۶) این تناقض معرفتی سارتر در مورد مسئولیت‌پذیری انسانی ریشه مشکلات دیگر وی در این مورد است.

هرج‌ومرج در دیدگاه انسان آزاد اگزیستانسیالیست‌ها مخصوصاً شاخه الحادی که سارتر از آن است مهم‌ترین عاملی است که او را به‌سوی طرح مسئولیت انسانی سوق داده است ولی از آنجاکه هیچ مبنای صحیحی برای مسئولیت انسانی در انسان وانهاده نیست مسئولیت انسانی سارتر در حد یک گزاره مهمل در منظومه فکری او باقی‌مانده و ظهور و بروز بیرونی نیافته و دست نیافتنی خواهد بود؛ و این بنای سست ایدئولوژیکی طبیعی است که سارتر بگوید: «من زندگی می‌کنم فقط برای آن‌که فقط بمیرم...» (توماس، ۱۳۸۲: ۲۳۱) «زندگی پوچ است.» «ما خود را بیهوده از دست می‌دهیم... انسان عاطفه بی‌مصرفی است» (استراترن، ۱۳۸۹: ۵۶)

بنابراین، گستره مسئولیت در نگاه صدر وسیع‌تر و دقیق‌تر از دیدگاه سارتر است علاوه بر آن اشکالاتی در بیان مسئولیت برخاسته از آزادی در دیدگاه سارتر وجود دارد که در سطح موردبررسی قرار دارد: سطح هستی‌شناختی (مبانی متافیزیکی هر دو دیدگاه) سطح انسان‌شناختی (تصویر هر یک از انسان و جایگاه او) سطح اخلاق عملی (پیامدهای هر دیدگاه در عمل اخلاقی)

۱- نقدهای هستی‌شناختی: شهید صدر با تحلیل مبانی فلسفی سارتر، چهار نقص بنیادین را شناسایی می‌کند:

الف) معضل عدم تکیه‌گاه متافیزیکی: سارتر مسئولیت را بر "عدم"^۷ بنا می‌نهد. صدر: "مسئولیتی که از ریشه تهی باشد، مانند درختی است که در بیابان خشک‌شده باشد" (صدر، بی‌تا-د: ۲۱۰) راه‌حل صدر: "تکوین الهی" به‌عنوان پایه مسئولیت (صدر: ۱۳۵۸ الف: ۴۵) است

ب) پارادوکس آزادی/مسئولیت: از نظر سارتر انسان هم کاملاً آزاد است و هم کاملاً مسئول. صدر این را نوعی "جبر پنهان" می‌داند (صدر، ۱۳۸۷: ۳۱۲) اما تحلیل صدر این است که آزادی واقعی نیازمند چهارچوب است (همان، ص ۳۱۵)

۲. نقدهای انسان‌شناختی: شهید صدر با تحلیل مبانی فلسفی سارتر، دو نقص بنیادین را شناسایی می‌کند: الف) نقد تصویر "انسان پرتاب‌شده" سارتر که صدر این نگاه به "انسان بی‌ریشه" می‌انجامد که

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

انسان به عنوان "خلیفه الهی" (بقره: ۳۰) به عنوان جایگزین صدر مطرح گشته است. ب) معضل هویت انسانی: به عقیده سارتر؛ انسان فاقد هرگونه ماهیت پیشینی است اما صدر انسان را دارای فطرت الهی (روم: ۳۰) دانسته و مسئولیت بدون فطرت، همچون کشتی بی‌بندر می‌داند. (صدر، ۱۳۸۷: ۲۰۲)

۳. نقدهای اخلاقی-اجتماعی: شهید صدر با تحلیل مبانی فلسفی سارتر، سه نقص اجتماعی- اخلاقی شناسایی می‌کند؛ الف) نسبی‌گرایی اخلاقی که مشکل در عدم تمایز عینی بین خوب و بد است که شهید صدر با تکوینی دانستن دستورات اخلاقی، راهی برای نجات از نسبی‌گرایی اخلاقی ارائه می‌کند (صدر، ۱۳۸۷: ۲۹۰) ب) فردگرایی افراطی: صدر مسئولیت سارتري، مسئولیتی تک‌پایه می‌داند (صدر، ۱۳۵۸ الف: ۷۸) و مسئولیت چندلایه (فردی، اجتماعی، الهیاتی) را به عنوان راه حل ارائه می‌دهد (صدر، بی‌تا- د: ۱۸۹). ج) معضل انگیزش اخلاقی: در دیدگاه سارتر: تنها انگیزه، "اصلت وجود" است اما در دیدگاه صدر: "مسئولیت هم تکلیف است هم تکامل" (صدر، بی‌تا- د: ۲۱۱)

جدول تطبیقی نقدها

جنبه نقد	دیدگاه سارتر	نقد شهید صدر	راه حل پیشنهادی صدر
مبنای متافیزیکی	وانهادگی	مسئولیت بدون پایه	نظریه امانت الهی
آزادی انسان	آزادی مطلق	آزادی بی‌قید و شرط	آزادی در چارچوب خلافت
معیار اخلاقی	عدم وجود معیار عینی	نسبی‌گرایی خطرناک	ارزش‌های فطری و وحیانی
انگیزش اخلاقی	اصلت وجود	ضعف انگیزشی	ترکیب تکلیف و تکامل

نتیجه

سارتر از فلاسفه اگزیستانس مغرب زمین همچون دیگر متفکران این فلسفه بر اصلت انسان تأکید دارد، اما انسان‌گرایی او برخلاف فلاسفه‌ای چون کرکگور و گابریل مارسل و یاسپرس، به الحاد می‌انجامد. او نه تنها منکر خدا، بلکه به صراحت آثارش با فرض وجود خدا و یقین به چنین وجود مقدسی آزادی انسان تحت الشعاع قرار می‌گیرد. او در فلسفه‌اش برای پاسداشت این امر انسان را همه‌کاره هستی می‌داند. در پرتو این امر به مسئولیت انسانی در فلسفه‌اش توجه کرده و آن را از ملزومات آزادی انسان می‌داند. بر اساس آنچه در این تحقیق بیان شد سارتر انسان را در برابر خود و دیگران مسئول دانسته و به واسطه همین امر نسبت به انتخاب‌هایش باید پاسخگو باشد. وی با این کار بیشتر به دنبال آن است تا برای دلهره و اضطرابی که محصول دنیای مدرن است، راهکاری جستجو نماید.

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

شهید صدر با نگاهی نظام‌مند، چهار نقص اصلی در دیدگاه سارتر شناسایی می‌کند: ۱. نقص معرفت‌شناختی: عدم ارائه مبنای عینی برای شناخت خوب و بد ۲. نقص انسان‌شناختی: تصویر ناقص از هویت و جایگاه انسان ۳. نقص اخلاقی: ناتوانی در ایجاد انگیزه پایدار برای التزام اخلاقی ۴. نقص اجتماعی: غفلت از ابعاد جمعی مسئولیت راه‌حل جامع صدر مبتنی بر: ۱. ترکیب "عقل و نقل" در تبیین مسئولیت ۲. ارائه تصویری متوازن از آزادی و تکلیف ۳. تأکید بر ابعاد فردی و اجتماعی مسئولیت ۴. پیوند مسئولیت با سعادت اخروی این ارزیابی نشان می‌دهد که چگونه اندیشه اسلامی می‌تواند با حفظ نقاط قوت فلسفه غرب (مانند تأکید بر آزادی)، از محدودیت‌های آن فراتر رود.

مهم‌ترین چالش آزادی انسان از نظرگاه سارتر و در پرتو آن مسئولیت‌پذیری او، پرتاب‌شدگی انسان در برابر مشکلات و چالش‌های زندگی انسان معاصر است. در اندیشه شهید صدر مخلوق بودن انسان و آویختگی او سبب معناداری زندگی او شده و موجب آن می‌گردد که انسان دارای از یک نظام معرفتی درونی و نهادهای اخلاقی نفسانی برخوردار باشد و از همین منظر خود مسئول در برابر اعمال و رفتارش می‌داند.

منابع

- (۱) قرآن کریم.
- (۲) احمدی، بابک (۱۳۸۴)، سارتر که می‌نوشت، تهران: انتشارات مرکز، چاپ سوم.
- (۳) احمدیانی مقدم، سید امین‌الله (۱۳۹۶)، «بررسی تطبیقی آزادی و مسئولیت از دیدگاه آیه الله مصباح و ژان پل سارتر»، معرفت، سال بیست و ششم، شماره ۲۴۳، ۲۷ الی ۴۰.
- (۴) آزادمنش، سعید (۱۳۹۷)، «ماهیت و قلمرو مسئولیت انسان از دیدگاه سارتر و رویکرد اسلامی عمل»، مجله فلسفه تربیت، سال اول، شماره ۴، ۱۳۳ الی ۱۶۱.
- (۵) جمشیدی، محمدحسین (۱۳۷۸)، «خلافت عمومی انسان در اندیشه سیاسی شهید صدر»، مجله حکومت اسلامی، شماره ۱۱، ۱۵۱ الی ۱۸۱.
- (۶) خاتمی، محمود (۱۳۹۱)، مدخل فلسفه غربی معاصر، تهران: انتشارات علم، چاپ دوم.
- (۷) صدر، سید محمدباقر (۱۳۶۹)، سنت‌های اجتماعی و فلسفه تاریخ در مکتب قرآن، حسین منوچهری، تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء، چاپ اول.
- (۸) صدر، سید محمدباقر (۱۳۵۸ الف)، لمحۀ فقهیۀ تمهیدیۀ، تهران: انتشارات جهاد البناء قسم العلاقات الخارجیۀ، چاپ اول.
- (۹) صدر، سید محمدباقر (۱۳۵۸) نهادهای اقتصادی اسلام، غلامرضا بیات و فخرالدین شوشتری، تهران: انتشارات بدر، چاپ اول.
- (۱۰) صدر، سید محمدباقر (۱۳۵۸ ق الف)، خلافة الانسان وشهادة الانبياء، تهران: انتشارات جهاد البناء قسم العلاقات الخارجیۀ، چاپ اول.
- (۱۱) صدر، سید محمدباقر (۱۳۵۹) خلافت انسان و گواهی پیامبران، سید جمال موسوی، تهران: روزبه، چاپ اول.
- (۱۲) صدر، سید محمدباقر (۱۳۸۷)، اقتصادنا، قم: انتشارات بوستان کتاب، چاپ سوم.
- (۱۳) صدر، سید محمدباقر (۱۳۹۹ ق ب)، صورة عن اقتصاد المجتمع الاسلامی، تهران: جهاد البناء، چاپ اول.
- (۱۴) صدر، سید محمدباقر (۱۴۰۱ ق) الفتاوى الواضحة، بیروت، دارالتعارف للمطبوعات، چاپ اول.
- (۱۵) صدر، سید محمدباقر (۱۴۰۸ ق)، فلسفتنا، قم: المجمع العلمی للشهید صدر، چاپ اول.
- (۱۶) صدر، سید محمدباقر (بی-تا الف)، الاسلام يقود الحیاء، تهران: انتشارات وزارت الارشاد الاسلامی - الجمهوریة الاسلامیة فی ایران.

ارزیابی انتقادی دیدگاه سارتر درباره مسئولیت انسان از منظر شهید صدر/نیکزاد، رجبی و هاشمی

۱۷) صدر، سید محمدباقر (بی-تا ب)، سنت‌های تاریخ در قرآن (تفسیر موضوعی)، سیدجمال موسوی، قم: انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه.

۱۸) صدر، سید محمدباقر (بی-تا ج)، منابع القدرة فی الدولة الاسلامیة، تهران: جهاد البناء.

۱۹) صدر، سید محمدباقر (بی-تا د)، المدرسة القرانیة، بیروت: دار التعارف للمطبوعات.

۲۰) علوی تبار، هدایت (۱۳۸۴)، «ردّ واجب الوجود در فلسفه سارتر»، حکمت و فلسفه، سال اول، شماره دوم، ۳۹ الی ۴۸.

۲۱) فضل‌الله، سید محمدحسین (۱۳۸۶)، «شهید صدر در بستر اندیشه و عمل»، شاهد یاران، شماره ۱۸، ۱۳ الی ۱۴.

۲۲) قمی، محسن (۱۳۹۵)، «بررسی تطبیقی آزادی از دیدگاه شهید مطهری و ژان پل سارتر»، آیین حکمت، سال هشتم، شماره بیست و نهم، ۱۴۹ الی ۱۷۷.

۲۳) گرامی، غلامحسین (۱۳۸۸)، «بررسی و نقد دیدگاه سارتر درباره ماهیت انسان»، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال پنجم، شماره شانزدهم، ۷۹ الی ۱۰۶.

۲۴) ملکیان، مصطفی (۱۳۷۹)، تاریخ فلسفه غرب، تهران: انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه، چاپ دوم.

۲۵) نقیب زاده، میرعبدالحسین (۱۳۹۰)، نگاهی به نگرش فلسفی سده بیستم، تهران: انتشارات طهوری، چاپ دوم.

۲۶) یوسفی، علی (۱۳۹۰)، بررسی و نقد انسان محوری الحادی از نظر نهج البلاغه، عباس ایزد پناه، دانشکده الهیات، دانشگاه قم.

27) Matthews, Eric (1999). *French Philosophy in the 20th Century*. Translated by Mohsen Hakimi. Tehran: Qoqnoos Publishing, 1st edition. [Original:

28) Strathern, Paul (2000). *Understanding Sartre*. Translated by Zahra Arin. Tehran: Markaz Publishing, 1st edition. [Original:

29) Azad Manesh, Saeed (2018). "The Nature and Scope of Human Responsibility from Sartre's Perspective and Islamic Approach". *Journal of Philosophy of Education*, 1(4), 133-161. [Original:

30) Blackham, Harold John (2003). *Six Existentialist Thinkers*. Translated by Mohsen Hakimi. Tehran: Markaz Publishing, 1st edition. [Original:

31) Thomas, Henry (2003). *Great Philosophers*. Translated by Fereydoun Badrei. Tehran: Scientific and Cultural Publications, 3rd edition. [Original:

32) De Beauvoir, Simone (2010). *Adieux: A Farewell to Sartre*. Translated by Hamed Fouladvand. Tehran: Jami Publishing, 3rd edition. [Original:](

- 33) Sartre, Jean-Paul (1972). *The Devil and the Good Lord*. Translated by Abolhasan Najafi. Tehran: Nil Publishing, 1st edition. [Original:
34) Sartre, Jean-Paul (1982). *Existentialism and Humanism*. Translated by Mostafa Rahimi. Tehran: Morvarid Publishing, 8th edition. [Original:
35) Sartre, Jean-Paul (2004). *Nausea*. Translated by Amir Jalal al-Din Alam. Tehran: Niloufar Publishing, 3rd edition. [Original:
36) Sartre, Jean-Paul (2008). *The Flies*. Translated by Mehdi Roshanzadeh. Tehran: Sales Publishing, 5th edition. [Original:
37) Sartre, Jean-Paul (2018). *The Freud Scenario*. Translated by Ghasem Roubin. Tehran: Nahid Publishing, 3rd edition. [Original:
38) Sartre, Jean-Paul (n.d.). *Being and Nothingness*. Translated by Enayatollah Shakibapour. n.p.: Shahryar Publications. [Original:
39) Sartre, Jean-Paul (2009). *No Exit*. Translated by Bahram Esmailiyou. Tehran: Rouzbehan Publishing, 6th edition. [Original:
40) Copleston, Frederick (2007). *A History of Philosophy: From the French Enlightenment to Sartre*. Translated by Abdolhossein Azarang. Tehran: Scientific and Cultural Publications, 2nd edition. [Original:
41) Macquarrie, John (2010). *Existentialism*. Translated by Mohammad Saeed Kashani. Tehran: Hermes Publishing, 3rd edition. [Original:

یادداشت‌ها:

-
۱. بررسی تطبیقی «آزادی» و «مسئولیت» از دیدگاه آیت الله مصباح و ژان پل سارتر، سید امین الله احمدیانی مقدم محمود نمازی، معرفت سال بیست و ششم اسفند ۱۳۹۶ شماره ۲۴۳ «ویژه فلسفه»
۲. بررسی و نقد دیدگاه سارتر درباره ماهیت انسان، گرامی غلامحسین، اندیشه نوین دینی، بهار ۱۳۸۸، دوره ۵، شماره ۱۶؛ از صفحه ۷۷ تا صفحه ۱۰۴.
۳. ماهیت و قلمرو مسئولیت انسان از دیدگاه سارتر و رویکرد اسلامی عمل، آزادمنش سعید، فلسفه تربیت، بهار و تابستان ۱۳۹۷، دوره ۳، شماره ۱؛ از صفحه ۱۳۳ تا صفحه ۱۶۱.
۴. بررسی تطبیقی آزادی از دیدگاه شهید مطهری و ژان پل سارتر، محسن قمی میرزاعلی کتابی، آیین حکمت سال هشتم پاییز ۱۳۹۵ شماره ۲۹، از صفحه ۱۴۹ الی ۱۷۷.
۵. نظریه خلافت عمومی انسان ۱ در اندیشه سیاسی سید محمد باقر صدر (ره)، محمدحسین جمشیدی، حکومت اسلامی ۱۳۷۸ شماره ۱۱، از صفحه ۱۵۱ تا ۱۸۱.

6. Engagement

7. Nothingness

A critical evaluation of Sartre's view on human responsibility from the perspective of Martyr Sadr

Mohammadebrahim Nikzad¹

Receipt: 24/05/2025

Acceptance: 14/06/2025

Abuzar Rajabi²

SayyedMorteza Hashemi³

Abstract

The analysis of human responsibility within schools of thought that primarily focus on the study of human nature has been a common subject of inquiry, with thinkers of these schools paying serious attention to this important matter. In the philosophical school of existentialism - whether of theistic or atheistic varieties - human responsibility is addressed within the framework of humanistic acceptance. On the other hand, in Islamic thought, both in religious texts and their interpretive understandings by Muslim scholars, human dignity and attention to the dimensions of human existence hold a special position. It is in this light that human responsibility takes on particular dimensions. The fundamental differences between Islamic thought and existentialism regarding human responsibility led us to evaluate the perspective of one of existentialism's prominent thinkers, namely Sartre. Among Islamic scholars, Shahid Sadr served as our focal point, and the critical analysis was conducted by extracting insights from his works in contrast to Sartre's ideas across three levels: ontological, anthropological, and practical ethics. The main findings of this descriptive-analytical research demonstrate that while both thinkers emphasize human responsibility, their foundational premises and resulting conclusions differ substantially. Sartre views humans as beings "thrown into" a godless world of absolute freedom, whereas Shahid Sadr interprets humans within a monotheistic system as vicegerents of God. The created nature of humans and their inherent connection to the Divine give meaning to human existence and endow them with an internal epistemological system and innate ethical faculties. It is precisely from this perspective that humans understand themselves as accountable for their actions and behavior.

Keywords

Responsibility .Sartre .Sadr .Existentialism .Caliphate

1- Department of Islamic Studies (Islamic Revolution), Faculty of Islamic Revolution Studies, Islamic Education University, Qom, Iran. (Corresponding Author) Me_nikzad@yahoo.com

2- Department of Theoretical Foundations of Islam, Faculty of Islamic Studies, Islamic Education University, Qom, Iran. rajabi@maaref.ac.ir

3- Department of Theoretical Foundations of Islam, Faculty of Islamic Studies, Islamic Education University, Qom, Iran. seied.morteza.hashemi222@gmail.com



ارائه الگوی شاخص‌های کاربست فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی

مریم یزدانی‌راد^۱

مهران کشتکارهرانکی^۲

محمود احمدی‌شریف^۳

فرزاد آسایش^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۰۹

چکیده

فناوری بلاک چین به‌عنوان یکی از نوآوری‌های مهم و تأثیرگذار در حوزه فناوری اطلاعات، ظرفیت ایجاد تحول در ساختارها و فرآیندهای بانکداری را دارد؛ به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند شفافیت و امنیت. این قابلیت‌ها در بانکداری اسلامی که بر پایه اصولی چون عدالت، شفافیت و اعتماد بنا شده، اهمیت مضاعفی می‌یابند. بانکداری اسلامی، تأکید بر عدالت، شفافیت و همکاری اقتصادی است. بانکداری اسلامی به‌شدت از دریافت و پرداخت بهره منع شده است. به‌جای آن، بانک‌ها از روش‌های دیگری مانند مشارکت در سرمایه‌گذاری یا اجاره استفاده می‌کنند. در این نظام، بانک‌ها و مشتریان به‌صورت مشترک در سود و زیان سرمایه‌گذاری‌ها شریک هستند. بلاک چین به دلیل ساختار غیرمتمرکز و ثبت دائمی اطلاعات، شفافیت بیشتری را در معاملات فراهم می‌کند. این ویژگی می‌تواند به اطمینان از رعایت اصول اسلامی در معاملات کمک کند و اعتماد بین بانک‌ها و مشتریان را افزایش دهد. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی شاخص‌های بلاک چین در بانکداری اسلامی انجام شده است. این پژوهش کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون تدوین شده است؛ در این پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت بانکداری و خبرگان فعال در صنعت بانکداری اسلامی به تعداد ۱۸ نفر یافته‌ها تحلیل و الگوی حاضر طراحی شد. بر این اساس با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و پژوهش‌ها با استفاده از نرم‌افزار Maxqda ۲۰۲۰ ابعاد مربوطه استخراج و تعیین شد. بر اساس رویکرد پژوهش ۱۲ مؤلفه و ۴۶ کد استخراج گردید. در این پژوهش، الگوی بلاک چین در بانکداری اسلامی در قالب ۴۶ مؤلفه ارائه شد. از آنجاکه تاکنون مدل جامعی برای بلاک چین در بانکداری اسلامی ارائه نشده است، این پژوهش می‌تواند در توسعه ادبیات حوزه پژوهش و تبیین اهمیت تبیین شرعی و دینی فناوری بلاک چین در بانکداری سودمند باشد.

کلمات کلیدی:

بلاک چین، بانکداری اسلامی، پژوهش کیفی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. marya.10652@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت راهبردی دانش، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. mkhkmpd90@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. m.sharif@qodsia.ac.ir

۴- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Farzad.asayeshh@gmail.com

فناوری دیجیتال تحول چشمگیری در صنعت بانکداری ایجاد کرده است. مصرف کنندگان به دنبال دسترسی آسان تر به خدمات مالی از طریق کانال های دیجیتال هستند و این امر محرک اصلی ظهور فناوری های نوین بانکی است که صنعت بانکداری را متحول می سازند (پیتناⁱ ۲۰۱۸). فناوری اطلاعات در بانکداری دو نقش کلیدی ایفا می کند: بهبود ارتباطات و بازطراحی فرآیندهای کسب و کار. این فناوری، بانک ها را قادر می سازد تا محصولات پیچیده تری ارائه دهند، زیرساخت های بازار را ارتقا دهند و روش های مدیریت ریسک را بهبود بخشند. همچنین، به واسطه های مالی کمک می کند تا به بازارهای متنوع و دوردست دسترسی پیدا کنند. فناوری، بر سه عملکرد اصلی بانک ها شامل مدیریت نقدینگی، مبادله دارایی ها و نظارت بر ریسک، تأثیرگذار بوده است. علاوه بر این، سیستم های فناوری اطلاعات و ارتباطات، کارایی بازارهای پول، سرمایه و ارز را به طور چشمگیری افزایش داده اند (بروبیⁱⁱ ۲۰۲۱). دیجیتالی شدن، نحوه تعاملات روزمره مردم را تغییر داده و پیشرفت های فناوری بانکی، آینده خدمات مالی در سراسر جهان را شکل می دهد. از بانکداری موبایل تا استارت آپ ها، فناوری در تمامی جنبه های این صنعت نفوذ کرده است. فناوری بلاک چین، یکی از نوآوری های برجسته در این زمینه است. بلاک چین، ساختاری متشکل از بلوک های داده ای است که معاملات را به صورت زنجیره ای متصل و امن می کند. این فناوری، به اشتراک گذاری اطلاعات را در شبکه های گسترده بدون نیاز به مرجع مرکزی تسهیل می کند. به همین دلیل، بلاک چین، فرآیندهای بانکی را سریع تر و کارآمدتر می سازد. مزایای بلاک چین در بانکداری شامل افزایش کارایی، شفافیت و امنیت است. بانک ها برای بهره مندی کامل از فناوری بلاک چین، نیازمند توسعه زیرساخت های مناسب و سازگار با شبکه جهانی هستند. پذیرش گسترده این فناوری، تحولی در صنعت بانکداری ایجاد خواهد کرد. این سرمایه گذاری، مزایای چشمگیری به همراه دارد. با پیاده سازی کامل بلاک چین، بانک ها قادر خواهند بود پردازش های پرداخت را با دقت و سرعت بیشتری انجام دهند و درعین حال، هزینه های مربوط به معاملات را کاهش دهند. درنتیجه، خدمات بانکی مبتنی بر بلاک چین، تجربه ای بهتر برای مشتریان به ارمغان می آورد و به بانک های سنتی در بهبود عملکرد خود کمک می کند (گروگ و همکارانⁱⁱⁱ ۲۰۲۱).

بانکداری اسلامی به نظام مالی و بانکی اشاره دارد که بر اساس اصول و قوانین شریعت اسلام عمل می کند. این نوع بانکداری از ربا (بهره) و سایر فعالیت های مالی که با اصول اسلامی مغایرت دارند، خودداری می کند. در بانکداری اسلامی، تأکید بر عدالت، شفافیت و همکاری اقتصادی است. بانکداری اسلامی به شدت از دریافت و پرداخت بهره منع شده است. به جای آن، بانک ها از روش های دیگری مانند

مشارکت در سرمایه‌گذاری یا اجاره استفاده می‌کنند. در این نظام، بانک‌ها و مشتریان به‌صورت مشترک در سود و زیان سرمایه‌گذاری‌ها شریک هستند. این امر موجب ایجاد انگیزه برای مدیریت بهتر منابع مالی می‌شود (حسن و رشید^{۱۷}، ۲۰۱۸). سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های اقتصادی باید در چارچوب فعالیت‌های مشروع و حلال باشد. بانک‌ها نمی‌توانند در پروژه‌هایی که با اصول اسلامی مغایرت دارند، سرمایه‌گذاری کنند. بانکداری اسلامی در سال‌های اخیر رشد چشمگیری داشته و بسیاری از کشورها به دنبال توسعه این سیستم مالی هستند تا به نیازهای مالی مسلمانان پاسخ دهند و اصول اخلاقی را در تجارت تقویت کنند. بلاک چین، به‌عنوان یک فناوری نوین، پتانسیل زیادی برای تحول در سیستم‌های مالی و بانکی دارد، از جمله بانکداری اسلامی. این فناوری می‌تواند به بهبود شفافیت، امنیت و کارایی در معاملات مالی کمک کند. بلاک چین به دلیل ساختار غیرمتمرکز و ثبت دائمی اطلاعات، شفافیت بیشتری را در معاملات فراهم می‌کند. این ویژگی می‌تواند به اطمینان از رعایت اصول اسلامی در معاملات کمک کند و اعتماد بین بانک‌ها و مشتریان را افزایش دهد. استفاده از بلاک چین می‌تواند هزینه‌های مربوط به پردازش معاملات را کاهش دهد. با حذف واسطه‌ها و تسهیل فرآیندها، بانک‌های اسلامی می‌توانند خدمات خود را با هزینه کمتری ارائه دهند. با استفاده از بلاک چین، امکان پیگیری و ثبت دقیق معاملات وجود دارد که می‌تواند به بانک‌ها کمک کند تا از رعایت اصول اسلامی اطمینان حاصل کنند. این امر می‌تواند شامل پایش دقیق فعالیت‌های مالی و اطمینان از عدم وجود ربا یا فعالیت‌های غیرمجاز باشد. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی بلاک چین در بانکداری انجام می‌پذیرد. پژوهشی که علاوه بر پوشش خلأ تحقیقاتی موجود، ادبیات حوزه پژوهش را نیز توسعه خواهد داد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بلاک چین

فناوری بلاک چین، یک سیستم انقلابی در عرصه تبادلات مالی و تجاری است که به کاربران امکان انجام معاملات ایمن و فوری را می‌دهد. این فناوری مبتنی بر شبکه‌ای از رایانه‌هاست که به‌صورت هم‌تا به هم‌تا عمل می‌کنند و تراکنش‌ها را بدون نیاز به واسطه‌های متمرکز، ثبت و تأیید می‌نمایند (بوریکو^۷، ۲۰۱۹). در بلاک چین، اطلاعات به‌صورت بلوک‌های رمزنگاری‌شده در یک دفتر کل توزیع‌شده ذخیره می‌شوند. این دفتر کل، یک پایگاه داده غیرمتمرکز است که در آن هر تراکنش به‌صورت ایمن و با ایجاد یک کد منحصر به فرد ثبت می‌شود. این کد با ترکیب تراکنش‌های قبلی، زنجیره‌ای از بلوک‌ها را تشکیل می‌دهد که دست‌کاری آن‌ها بسیار دشوار است. مزیت اصلی بلاک چین، غیرمتمرکز بودن آن است که

ارائه الگوی شاخص های کاریست فناوری.../یزدانی راد، کشتکارهرانکی، احمدی شریف و آسایش

باعث می شود معاملات بدون نیاز به نهادهای واسط انجام شود. این امر نه تنها امنیت و سرعت را افزایش می دهد، بلکه هزینه های تراکنش را نیز کاهش می دهد. بلاک چین با استفاده از فناوری های پیشرفته مانند رمزنگاری، امضای دیجیتال و مکانیسم اجماع، یک محیط امن و قابل اعتماد برای تبادلات مالی ایجاد می کند. استفاده از بلاک چین در صنعت خدمات مالی، تحولی بزرگ ایجاد کرده است. این فناوری به عنوان یک پروتکل قدرتمند، امکان تصدیق و ثبت تراکنش ها را به صورت غیرمتمرکز فراهم می کند و شفافیت و یکپارچگی اطلاعات را تضمین می نماید. بلاک چین به عنوان دومین انقلاب بزرگ پس از اینترنت شناخته می شود و پتانسیل تغییر شکل کسب و کارها و تبادلات مالی را دارد (مینل و گوپورسنا^{vi} ۲۰۲۰).

نویسندگان	کاربردهای بلاک چین در خدمات مالی
Gatteschi et al (2018)	قرارداد هوشمند مدیریت سهام پرداخت بین المللی شرط بندی آنلاین
Kumar , & Mallick 2018	پیاده سازی پروتکل KYC پرداخت بین المللی بررسی صحیح شرکت های وام گیرنده ارزیابی ریسک وام مدیریت تأمین کنندگان
Mougayar (2016)	شبکه های تصفیه حساب انتقال های بین المللی مهندسی مجدد فرایندها مالکیت دارایی رسیدهای دیجیتال بیمه هویت دیجیتال کیف پول فروش اوراق قرضه اوراق بهادار و ابزارها
Conlon & McGee (2019)	ساده سازی عملیات افزایش بهره وری قانون گذار کاهش ریسک طرفین معاملات کاهش زمان تسویه حساب بهبود نقدینگی و سرمایه به حداقل رساندن امکان تقلب

بانکداری اسلامی

بانکداری اسلامی یک مدل اصلاح شده از بانکداری متعارف است که در آن روابط و مناسبات بانکی، سازگار با شریعت اسلام تنظیم می شود. در بانکداری اسلامی مسئله اصلی پیدا کردن ابزاری است که بتواند با جایگزین بهره شدن، تمام نقش های آن را به درستی ایفا کند. محققان معتقدند برخی از اصولی

که مؤسسات مالی اسلامی باید از آن پیروی کنند عبارت است از: ممنوعیت ربا، دوری از معاملات مبتنی بر عدم اطمینان، پرهیز از سرمایه‌گذاری در صنایع حرام و پرهیز از عملیات مخاطره‌آمیز پولی مانند قمار و میسر. عمده فعالیت‌های بانکی را جذب سپرده (تجهیز منابع) و دادن تسهیلات و سرمایه‌گذاری (تخصیص منابع) دانسته‌اند. در بانکداری اسلامی با حذف بهره و قرار دادن معاملاتی طبق عقود اسلامی به جای آن، دو فرآیند تجهیز و تخصیص منابع، کنترل و تأمین می‌شود. در بین عالمان شیعه، سید محمدباقر صدر از پیشگامان ارائه نظام جدید بانکی بر مبنای قوانین اسلام است. صدر اوایل ۱۹۶۰م با نگارش کتاب البنك اللاربوی ایده تأسیس بانکی بدون ربا را ارائه کرد. او با فرق قائل شدن بین «بانکداری اسلامی» و «بانکداری بدون ربا» معتقد بود در شرایطی که سایر نهادهای اقتصادی جامعه به شیوه‌ای غیر اسلامی عمل می‌کنند باید صرفاً از بانکداری بدون ربا سخن گفت. برخی از مواردی که در بانکداری اسلامی انجام می‌شود ولی فقیهان در مورد آن اختلاف نظر دارند امور پیش‌رو است: ۱. دریافت کارمزد و جریمه تأخیر وام ۲. سود سپرده‌ها ۳. جوایزی که بانک‌ها در قالب بخت‌آزمایی و قرعه به مشتریان خود می‌دهند (محقق نیا ۱۳۹۲). به گفته محمدباقر صدر در کتاب بانکداری بدون ربا مسئله بانکداری در اسلام به دو صورت متصور است: الگوی «بانکداری اسلامی»: در این الگو علاوه بر بانک، سایر ارگان‌ها و فعالیت‌های جامعه طبق اصول اسلام است و بانک در چارچوب جامعه یکپارچه اسلامی به ارائه خدمات می‌پردازد. او معتقد است این الگو در شرایطی که باقی ارگان‌ها اسلامی عمل نمی‌کنند قابل اجرا نیست (صدر ۱۴۲۵). صدر در کتاب الاسلام یقود الحیاء برای مدل «بانکداری اسلامی» ویژگی‌هایی را برمی‌شمرد که برخی از آن چنین است:

- برنامه‌ها باید در جهت حذف سود، حذف تجمیع ثروت و انجام خرید و فروش واقعی، رفع فقر و ایجاد بستری برای قرض الحسنه، ترسیم شود.
- تعهد بانک در قبال سپرده‌گذاری قرض الحسنه به حفظ فیزیک و ارزش پول و در قبال سپرده‌گذاری مضاربه‌ای به پرداخت سود ریسکی باشد.
- سپرده‌های قرض الحسنه باید در جهت دادن وام به افراد مستحق و یا انجام پروژه‌های تولیدی عام‌المنفعه به کار رود.

الگوی بانکداری بدون ربا برای شرایطی است که سایر نهادها و سازوکارهای سیستم اقتصادی جامعه به شیوه‌ای غیر اسلامی عمل می‌کنند. در این صورت بانک می‌خواهد مستقل از سایر ارگان‌ها به اصول اسلام عمل کند. صدر این الگو را در کتاب «البنک اللاربوی» خود به تفصیل توضیح داده است (شعبانی ۱۳۹۲).

ارائه‌الگوی شاخص‌های کاربست فناوری.../یزدانی‌راد، کشتکارهرانکی، احمدی‌شریف و آسایش

پیشینه تجربی پژوهش

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این پژوهش موردبررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام‌گرفته در این حوزه را موردبررسی قرار داده و همچنین نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد.

البشر و نوبابه^{vi i} (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان «بلاک چین در صنعت بانکداری» بیان کرده‌اند فناوری بلاک چین فناوری است که در آن اطلاعات دیجیتال در یک پایگاه داده ذخیره می‌شود. این فناوری عمدتاً پس از معرفی اولین ارز رمزنگاری‌شده یعنی بیت کوین مشهور شد. در طی پژوهش خود نیز بیان داشتند که بلاک چین بر عملکرد بانک‌ها نیز تأثیر فوق‌العاده‌ای داشته و کاربردهای متعددی دارد. فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری منجر به دیجیتالی‌سازی و تغییراتی در فناوری این صنعت می‌شود. بلاک چین می‌تواند خدمات بانکی را کاملاً تغییر دهد زیرا دارای امنیت بالا، شفافیت بالا، غیرمتمرکز است و می‌تواند با کارایی بالاتری انجام شود. سرانجام در ادامه پژوهش خود بیان کرده‌اند چالش‌هایی در راستای پذیرش و اجرای فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری و خدمات مالی وجود دارد.

هریس و همکاران^{viii} (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «بستر بلاک چین و رقابت بانک‌ها در آینده» به بررسی فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند با توجه به اینکه چالشی رو به رشد در زمینه فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری وجود دارد به بررسی چگونگی ارتباط سیستم بانکداری که از فناوری بلاک چین استفاده می‌کند با استراتژی‌های موجود می‌پردازند. در طی پژوهش خود از روش مطالعه موردی برای کشف رقابت استراتژیک بانک‌هایی که از فناوری بلاک چین استفاده می‌کنند استفاده کرده‌اند. در طی این مطالعه مدل نوآوری سیستماتیک را برای تحلیل و ردیابی مسیر نوآوری‌ها پیشنهاد می‌کند. مدلی که می‌توان در هر صنعتی به کار برد تا روند توسعه نوآوری و استراتژی‌های کسب سهم بازار در صنعت بانکداری را درک نمود. همچنین الگوی توسعه فناوری و انتشار آن در صنعت بانکداری ارائه‌شده است.

کلون و مک‌گی^{ix} (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی فناوری بلاک چین و تأثیرات آن بر بخش مالی در صنایع متعدد پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند بلاک چین منجر به ساده‌سازی عملیات، افزایش بهره‌وری قانون‌گذار، کاهش ریسک طرفین معاملات، کاهش زمان تسویه‌حساب، بهبود نقدینگی و سرمایه، به حداقل رساندن امکان تقلب و ... می‌شود.

صادقی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "مدل ارزش‌آفرینی راهبردی فناوری بلاک چین در حوزه‌های مالی و بانکی" بیان داشتند تغییرات فناوری به ایجاد چالش‌ها و فرصت‌های جدید برای صنایع گوناگون منجر می‌شود. ناتوانی شرکت‌ها در منطبق ساختن مدل کسب‌وکار خود با این تغییرات، حتی ممکن است منجر به خروج آن‌ها از بازار شود؛ بنابراین، ارزیابی دقیق پیامدهای فناوری‌های جدید بر روی مدل‌های کسب‌وکار صنایع گوناگون اهمیت فراوانی دارد. بلاک چین یکی از مهم‌ترین روندهای فناوری در سال‌های اخیر بوده است. یکی از صنایعی که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران تغییرات عمده‌ای از فناوری بلاک چین خواهد گرفت، صنعت بانکداری است. با توجه به تأثیر انقلابی‌ای که فناوری بلاک چین می‌تواند در صنعت بانکداری داشته باشد، بررسی تأثیر این فناوری در مدل کسب‌وکار صنعت بانکداری که معرف چگونگی ایجاد، ارائه و کسب ارزش در این صنعت است، اهمیت زیادی خواهد داشت. هدف کلی این مقاله ارائه مدل ارزش‌آفرینی راهبردی فناوری بلاک چین در حوزه‌های مالی و بانکی است. این تحقیق برحسب هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع آمیخته اکتشافی است. این تحقیق در ۳ بخش صورت پذیرفت: در بخش ۱، از رویکرد فراترکیب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل تهیه شدند. در بخش ۲، برای شناسایی، ارزیابی، غربالگری و بومی‌سازی مدل از روش دلفی فازی استفاده شد. در بخش ۳ نیز از تکنیک دنپ برای تحلیل روابط و تأثیرات آن‌ها بهره برده شد. جامعه مرحله اول شامل ۷۳ مقاله از ۸۴۹ مقاله (بازه ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲ برای مقالات داخلی و ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۳ برای مقالات خارجی)، با مرور نظام‌مند انتخاب و با روش تحلیل محتوا کدگذاری شدند. در مرحله دوم، ۷ بعد، ۲۳ مؤلفه و ۱۰۲ شاخص با کمک ۱۷ خبره اعتباریابی و بومی‌سازی و در مرحله نهایی ابعاد و مؤلفه‌ها با کمک خبرگان اولویت‌بندی و مدل نهایی استخراج شد. نتایج این تحقیق عنوان داشت که استفاده از فناوری بلاک چین می‌تواند در ابعاد نوآوری و فناوری، شفافیت، امنیت، کیفیت، سرعت، مدل‌های کسب‌وکار و همکاری برای کسب‌وکارهای مالی و بانکی ارزش‌آفرین باشد و قابلیت راهبردی به آن‌ها ببخشد. در نتیجه با توجه به اینکه در حال حاضر فناوری بلاک چین در نظام بانکداری کشورمان جایگاه خاصی پیدا نکرده است، لزوم توجه مدیران تصمیم‌ساز به این حوزه وجود دارد.

نوراحمدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "کاربرد فرایند توصیه اجتماعی در تأمین مالی جمعی اسلامی ارائه مدلی بر اساس فناوری بلاک چین" بیان داشتند یکی از روش‌هایی که امروزه به‌عنوان تأمین مالی استفاده می‌شود و توجه محققین را به خود معطوف نموده است، استفاده از تأمین مالی جمعی است. تأمین مالی جمعی به چهار طریق امکان‌پذیر است که تمرکز این پژوهش بررسی

ارائه‌الگوی شاخص‌های کاربست فناوری.../یزدانی‌راد، کشتکارهرانکی، احمدی‌شریف و آسایش

روش مبتنی بر خیریه است. یکی از مفاهیمی که می‌تواند ارتباط با این موضوع داشته باشد و مورد چالش باشد، بحث نحوه ارتباط بین خیر و سرمایه‌گذار است. در این پژوهش با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی ابتدا به تبیین تأمین مالی جمعی پرداخته و سپس یک مکانیسم پیشنهادی برای توصیه‌کننده اجتماعی به منظور حمایت از تأمین مالی غیرانتفاعی بر پایه بلاک چین ارائه نمودیم. در این خصوص ترجیحات خیرین، روابط بین خیرین و سرمایه‌گذاری و خصوصیات تأمین مالی پویا برای افزایش نرخ موفقیت تأمین مالی و رضایت خیرین را بررسی می‌نماییم. سپس مدل توصیه‌کننده‌ای معرفی نموده که لیستی از خیرین را برای کمپین‌های مختلفی که سرمایه‌گذاران برای تأمین مالی جمعی ایجاد کرده‌اند، معرفی می‌نماید. این پژوهش می‌تواند مبنایی برای عملیاتی نمودن چنین سامانه‌هایی در بستر وب برای گسترش فعالیت‌های بشردوستانه باشد و نتایج آن می‌تواند برای سازمان‌های مردم‌نهاد، مؤسسات خیریه و ... مورد استفاده قرار بگیرد.

ارزانیان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی تحلیلی معاملات بر پایه ارز دیجیتال از منظر فقه امامیه و نقش زنجیره بلوکی در صنایع مختلف" بیان داشتند زنجیره بلوکی زیست بومی خود انتظام است که محل تولد مفهومی چون ارز دیجیتال می‌باشد. زنجیره بلوکی ابتکاری است که در سال ۱۹۹۱ میلادی توسط استوارت هابر و اسکات استورنتا از آن رونمایی شد. ارز دیجیتال مفهومی نوپا و نوظهور در سطح ادبیات فنی و حقوقی جهانی می‌باشد و مسلم است که هر مفهوم نوظهوری نیازمند تبیین و پس‌از آن، قانون‌گذاری است. چراکه به دنبال ظهور آن، چالش‌های فقهی حقوقی فراوانی مطرح می‌شود. این تحقیق از نوع نظری بوده روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است. در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. مهم‌ترین مسئله‌ای که در رابطه با ارزهای دیجیتالی قابل توجه است طرح مبحث بی‌ثباتی آن است. اگرچه افراد با علم به بی‌ثباتی معامله می‌نمایند، لکن می‌توان آن را در زمره‌ی ریسکی غیر عقلایی برشمرد. ورود بی‌رویه پول‌های مجازی بدون در نظر گرفتن رصد و نظارت حاکمیت، محتمل است، سبب تضییع حقوق آحاد جامعه شود. با عنایت به مباحث ارائه‌شده، ارزهای دیجیتالی را می‌توان یک پول بدون پشتوانه مثلی قلمداد کرد و چنانچه به پول یا وسیله مبادله مشهور شود، به عنوان مال و دارایی برای اشخاص محسوب خواهند شد. همچنین در جامعه فعلی با توجه به قدیمی و ناکارآمد بودن قوانین اقتصادی، استفاده از این نوع دارایی را تجویز نمود.

اشرافی و مجیدزاده (۱۳۹۹) در طی پژوهشی تحت عنوان «توسعه و ارتقا مدل اعتبارسنجی در فرآیند وام‌دهی بانک‌ها با استفاده از فناوری بلاک چین» بیان نمودند: انقلاب دیجیتال و ظهور فناوری‌های نوینی همچون کلان داده و هوش مصنوعی، امکان جمع‌آوری داده‌های متنوع از منابع مختلف و افزایش شاخص‌ها در سنجش اعتبار متقاضیان اخذ وام در سیستم‌های مالی را فراهم آورده است. از سوی دیگر، فناوری بلاک چین با غیرمتمرکزسازی و افزایش شفافیت از طریق مکانیزم‌هایی همچون قراردادهای هوشمند، منجر به بهبود ارزیابی و امتیازدهی شده است. از روش اکتشافی و منابع کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است؛ سیستم اعتبارسنجی اجتماعی مبتنی بر بلاک چین معرفی شده و اثرات آن در مرتفع نمودن چالش‌های اعتبارسنجی برای ارائه تسهیلات در بانک‌های ایران مورد بررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر پایه پژوهش کیفی در پارادایم استقرایی بوده و از نظر هدف کاربردی است. از نظر استراتژی‌های پژوهش، یک پژوهش کیفی است که با استفاده از روش تحلیل مضمون، به تحلیل اطلاعات پرداخته شده و از نظر اهداف پژوهش نیز توصیفی اکتشافی به حساب می‌آید. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶؛ عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). جامعه آماری این پژوهش شامل اساتید دانشگاهی در حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، مدیریت بانکداری و خبرگان فعال در صنعت بانکداری اسلامی بود که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و به تعداد ۱۸ نفر انجام شده است. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری صورت گرفته است به نحوی که پس از انجام مصاحبه با نفرات شانزدهم و هفدهم دیگر عامل جدیدی شناسایی نگردید و فرایند مصاحبه با نفر هجدهم به پایان رسید. پروتکل مصاحبه مطابق با جدول ۱ است. مصاحبه‌ها به صورت چهره به چهره و با سؤالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری ابعاد الگو در قالب ۴۲ مؤلفه شناسایی شدند. برای اطمینان از صحت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای به دست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل شود. هدف رسیدن به ایده اصلی مصاحبه‌شونده است.

ارائه الگوی شاخص‌های کاربری فناوری.../یزدانی‌راد، کشتکارهرانکی، احمدی‌شریف و آسایش

جدول ۱. پروتکل مصاحبه

بسمه تعالی

با سلام و احترام؛ فرم پیشرو پیرامون پژوهش علمی با عنوان «ارائه الگوی شاخص‌های کاربری فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی» می‌باشد. لازم به یادآوری است که پاسخ‌های جنابعالی محرمانه بوده و صرفاً در کشف مفاهیم، مقوله‌ها و روابط بین آن‌ها مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

شماره مصاحبه:	تاریخ مصاحبه:
---------------	---------------

الف. ویژگی‌های جمعیت شناختی (دموگرافیک) مصاحبه‌شونده:

جنسیت	۱. مرد ☐ ۲. زن ☐	
سابقه خدمت:		
تحصیلات	۱. کارشناسی ☐ ۲. کارشناسی ارشد ☐ ۳. دکتری تخصصی ☐ شغل:	

ب. سؤالات مصاحبه

۱- به نظر شما مفهوم کاربری فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی چیست؟

۲- چه الزاماتی برای کاربری فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی وجود دارد؟

۳- به نظر شما چه شاخص‌هایی برای کاربری فناوری بلاک چین در بانکداری اسلامی وجود دارد؟

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

جنسیت	تحصیلات	رشته تخصصی	سابقه	مرتبه
مرد	دکتری	مدیریت کسب و کار	۹	استادیار
مرد	دکتری	مدیریت بانکداری	۱۶	مدیر اسبق
مرد	ارشد	مدیریت فناوری اطلاعات	۱۹	دانشیار
مرد	دکتری	مدیریت بازرگانی	۷	استادیار
مرد	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات	۲۱	استاد
مرد	ارشد	مدیریت بانکداری	۱۷	مدیر اسبق
مرد	دکتری	مدیریت کسب و کار	۶	استادیار
مرد	دکتری	مدیریت بانکداری	۱۴	مدیر
مرد	دکتری	مدیریت کسب و کار	۱۲	استادیار
مرد	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات	۶	استادیار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

مرد	دکتری	مدیریت بازرگانی	۱۸	استاد
مرد	دکتری	مدیریت کسب و کار	۱۲	دانشیار
زن	دکتری	مدیریت بازرگانی	۱۳	استادیار
مرد	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات	۱۶	دانشیار
زن	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات	۱۱	دانشیار
مرد	دکتری	مدیریت بانکداری	۷	مدیر
مرد	ارشد	مدیریت بانکداری	۷	مدیر
زن	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات	۷	استادیار

یافته‌ها

در این پژوهش با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، هر یک در مفهومی مشابه دسته‌بندی شدند و به این ترتیب، مفاهیم پژوهش مشخص شد. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته به کمک روش تحلیل مضمون مصاحبه‌ها در مجموع ۱۲ مضمون سازمان دهنده و ۴۶ مضمون پایه شناسایی و استخراج شد. یافته‌های حاصل از این مرحله بیانگر آن است که تاکنون چنین مطالعه نظام‌مند و جامعی انجام نشده و هر یک از مطالعات، بر جنبه خاصی تمرکز داشته‌اند و به صورت چارچوبی جامع و نظام‌مند ارائه نشده‌اند. در جدول ۴، کدهای نهایی استخراج شده نشان داده شده است.

جدول ۴. مضامین مرتبط با بلاک چین در بانکداری اسلامی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
شاخص‌ها	اهداف مقاصد الشریعه	حفاظت از ثروت کاهش هزینه‌ها قابلیت دسترسی و پذیرش
	موضوع‌شناسی فقهی بلاک چین	چالش‌های فقهی الزامات مطرح شده از جانب فقها کنکاش عالمانه و شرعی
	سیاست‌های حاکمیتی	نگرش به صنعت بانکداری حمایت حاکمیت از نظام بانکی ارزش‌های حقوق شهروندی
	عوامل فراسازمانی	بازار قوانین رگولاتوری قدرت سیاسی

ارائه الگوی شاخص های کاربست فناوری.../یزدانی راد، کشتکار هرانکی، احمدی شریف و آسایش

سرلوحه شفافیت و صداقت ثبت تراکنش ها را به شیوه ای شفاف و ایمن دشواری دست کاری یا تقلب در سیستم	امور مالی اسلامی	
آموزش اعتماد آگاهی منابع انسانی	عوامل فردی	
زیرساخت فناوری اطلاعات تجهیزات	عوامل فنی	
ارزش های محوری هنجارهای جمعی نقاط مشترک مشاغل	فرهنگ	
فاقد منبع صدور کنترل پولی برخورداری از شفافیت	همخوانی با تعالیم اسلامی	
حق انتفاع (منفعت) حقوق (حق) و مسئولیت (دین)		
عدم قطعیت شبکه پرداخت همتا به همتا و غیرمتمرکز وابستگی به تابع هش رمزنگاری	عنصر غرر	
روابط سیاسی کشور تحریم های بانکی روابط همکاری	تحریم های بین المللی	
امنیت اطلاعات حفظ حقوق مشتریان جلوگیری از حملات مخرب دسترسی دائمی	موضوع امنیت داده	

کنترل کدهای استخراجی

به منظور کنترل کدهای استخراجی، زمانی که دو رتبه دهنده پاسخ گویان را رتبه بندی می کنند و قصد سنجش میزان توافق این دو رتبه دهنده را دارند، از شاخص کاپا استفاده می شود (نظری و دستار، ۱۳۹۷). برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده شده

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

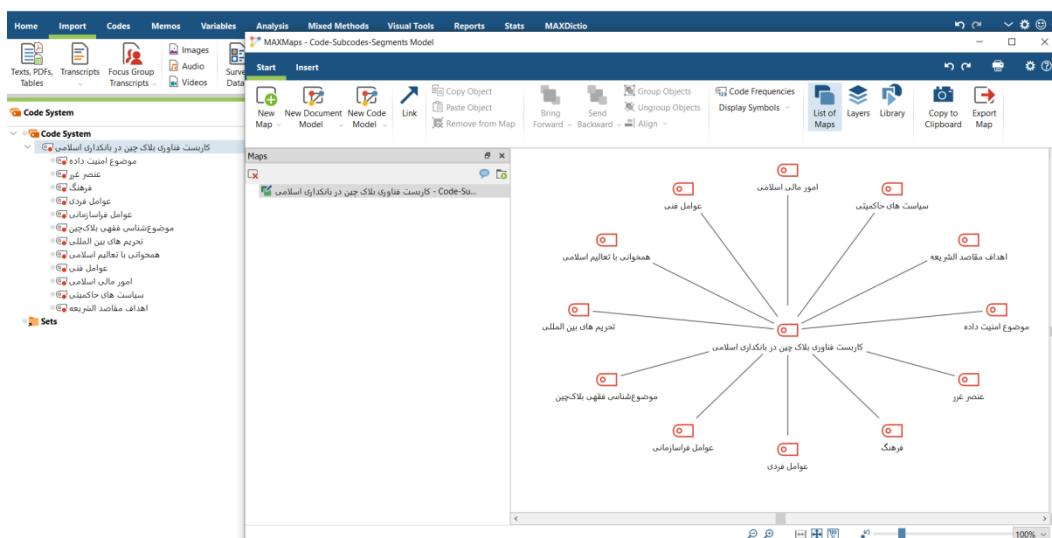
است. شاخص کاپا بین صفر و ۱ نوسان دارد و هرچه مقدار سنج به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده توافق بین رتبه دهندگان است (دهقانی، یعقوبی، موغلی و وظیفه، ۱۳۹۴). مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۰۰ عدد ۰/۷۹۷ محاسبه شد که در جدول ۳، نشان داده شده است. با توجه به کوچک‌تر بودن عدد معناداری از ۰/۰۵ فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود. همچنین، استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

جدول ۵. مقادیر اندازه توافق

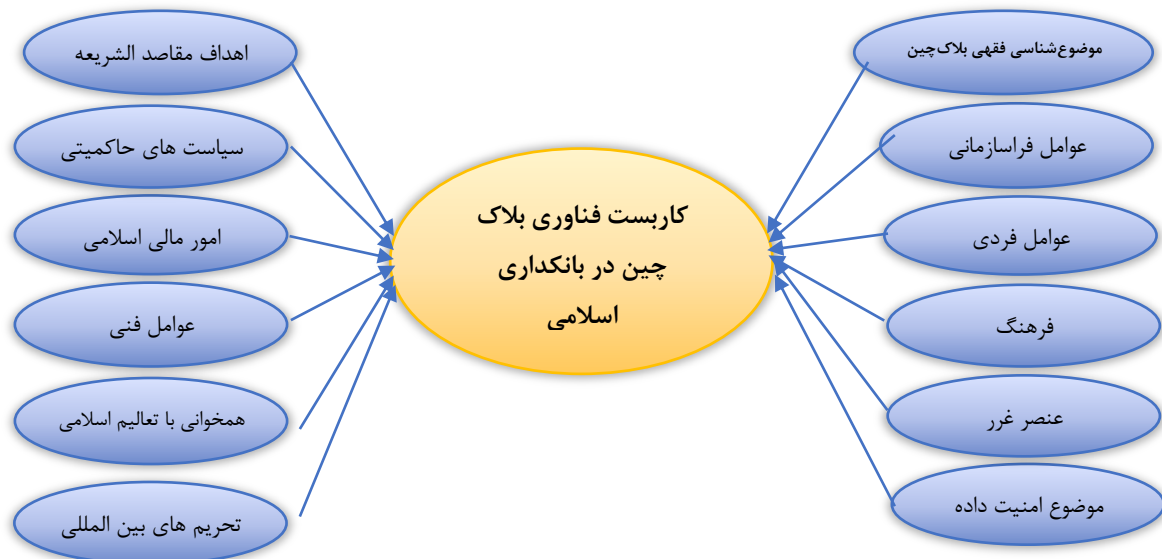
مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
۸۰۹۲ ۱۲	۰.۱۰۶	۰/۰۰۰
کاپای مقدار توافق تعداد موارد معتبر		

ارائه یافته

بر اساس کدهای استخراج‌شده با استفاده از روش تحلیل تم، شبکه مضامین بلاک چین در بانکداری اسلامی شامل پنج بعد می‌باشند.



خروجی نرم‌افزار Maxqda



شکل ۱: مدل بلاک چین در بانکداری اسلامی (منبع: پژوهش حاضر)

بحث و نتیجه گیری

تمدن اسلامی، در پیوند با فقه و تعلیم اسلامی، شکل می گیرد و رشد می کند. اگرچه نمی توان به سادگی تمدنی را اسلامی نامید، اما ارتباط تمدن با فقه، راهی منطقی و ضروری است تا بتوان به اهداف شرع مقدس در جامعه دست یافت. این تمدن نوین، نه تنها از معارف اسلامی بهره می برد، بلکه سعادت و خوشبختی انسان را در کشف و استخراج گنجینه های این معارف می داند. در اسلام، مفهوم پول و ثروت با دیدگاه های اقتصادی رایج تفاوت دارد. بر اساس اصول اسلامی، ثروت و دارایی ها هدایایی از سوی خداوند به انسان ها هستند تا به عنوان جانشینان او بر روی زمین از آن ها بهره ببرند. استفاده از این اموال باید با دقت و در چارچوب قوانین شرعی صورت گیرد. برخلاف فلسفه های سرمایه داری، اسلام خودخواهی و انحصارطلبی را رد می کند. پول در اسلام دارای نقش و کارکرد اجتماعی است و باید به گونه ای سرمایه گذاری شود که عدالت اجتماعی و اقتصادی برای همه افراد جامعه محقق گردد. علیرغم اینکه جهان در حال گذار به سمت بیت کوین و سایر ارزهای دیجیتال است، اکثریت مسلمانان در مورد ورود به دنیای بلاک چین تردید دارند. دلیل اصلی و مهم آن این است که در اسلام به مسلمانان دستور داده شده از علمای اسلامی پیروی کنند که تصمیمات خود را بر اساس دو منبع اصلی یعنی قرآن و سنت اتخاذ می کنند. خداوند در این باره می فرماید پس اگر نمی دانید از کسانی که کتاب را می دانند، بپرسید (سوره نحل آیه ۴). در دو دهه اخیر، پیشرفت های فناوری تأثیرات عمیقی بر صنایع

مختلف داشته و حتی مدل‌های کسب‌وکار را متحول کرده است. این تحولات، صنایع و شرکت‌ها را وادار به تطبیق و نوآوری کرده‌اند تا بتوانند در بازار رقابتی دوام بیاورند. به‌عنوان مثال، در صنعت حمل‌ونقل درون‌شهری، ظهور استارت‌آپ‌های مبتنی بر فناوری، چالش‌هایی را برای آژانس‌های سنتی ایجاد کرده است. فناوری‌های نوین، به‌ویژه در صنعت خدمات مالی، تحولات چشمگیری به همراه داشته‌اند. ظهور شرکت‌های فین‌تک، با ارائه خدمات نوآورانه و کارآمد، نظام مالی سنتی را به چالش کشیده است. این شرکت‌ها با درک نیازهای مشتریان، خدمات مالی را با هزینه‌های پایین‌تر و کارایی بالاتر ارائه می‌دهند. بانک‌ها نیز برای حفظ سهم خود در بازار، به دنبال به‌کارگیری این نوآوری‌ها در خدمات مالی هستند. یکی از حوزه‌های کلیدی در این زمینه، خدمات نقل و انتقالات وجوه و پرداخت‌های اینترنتی است. در ایران، شرکت‌های متعددی در صنعت پرداخت فعالیت می‌کنند و از کارمزدها درآمد کسب می‌کنند؛ اما فناوری در حال تکامل است و خدمات فعلی تنها پایه‌ای برای نوآوری‌های مالی به شمار می‌روند. تکنولوژی بلاک چین، پدیده‌ای نوظهور در صنعت مالی است که پتانسیل‌های شگرفی دارد. این فناوری می‌تواند تحولی عظیم در نظام بانکی ایجاد کند، مشابه تأثیری که استارت‌آپ‌های حمل‌ونقل بر آژانس‌های سنتی گذاشته‌اند. بانک‌های ایرانی، به‌ویژه آن‌هایی با سهم بازار کمتر، باید به سمت استفاده از بلاک چین حرکت کنند تا بتوانند در این عرصه رقابتی باقی بمانند. نظام مالی اسلامی نیز، علی‌رغم ویژگی‌های خاص خود، تحت تأثیر این تحولات قرار دارد. استفاده از فناوری‌های نوین، به‌ویژه بلاک چین، می‌تواند به گسترش و تحقق ظرفیت‌های واقعی مالی اسلامی کمک شایانی کند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی بلاک چین در بانکداری اسلامی انجام پذیرفت. بر اساس مطالعات و مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان، ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۶ مضمون پایه برای الگوی بلاک چین در بانکداری اسلامی استخراج شدند. اهداف مقاصد الشریعه، موضوع‌شناسی فقهی بلاک چین، سیاست‌های حاکمیتی، عوامل فراسازمانی، امور مالی اسلامی، عوامل فردی، عوامل فنی، فرهنگ، همخوانی با تعالیم اسلامی، عنصر غرر، تحریم‌های بین‌المللی و موضوع امنیت داده شاخص‌های مطرح‌شده توسط خبرگان بودند. فقدان الگویی جامع در جامعه مورد مطالعه به همراه نادیده گرفتن شاخص‌ها شکاف مطالعاتی پژوهش حاضر بود که نویسندگان را به ارائه الگوی بومی برای بلاک چین در بانکداری اسلامی ترغیب کرد. در پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان، با نگاهی موشکافانه‌تر و دقیق‌تر شاخص‌های الگوی بلاک چین در بانکداری اسلامی معرفی شدند و در نهایت مدل بومی طراحی گردید. نظام مالی اسلامی بر پایه اصول عدالت، برابری و شفافیت استوار است. با ورود فناوری‌های نوین مانند فین‌تک و بلاک چین، تحولی در ارائه خدمات مالی ایجاد شده است. این

ارائه الگوی شاخص‌های کاربست فناوری.../یزدانی‌راد، کشتکارهرانکی، احمدی‌شریف و آسایش

فناوری‌ها نه تنها دسترسی به خدمات مالی را برای عموم آسان‌تر کرده‌اند، بلکه با کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی، تحولی در صنعت مالی به وجود آورده‌اند. یکی از ویژگی‌های برجسته بلاک چین، توزیع اطلاعات بین کاربران است که منجر به افزایش شفافیت در معاملات می‌شود. این فناوری با انطباق با اصول نظام مالی اسلامی، بستری مناسب برای ارائه خدمات مالی اسلامی فراهم می‌کند و به گسترش آن در مقیاسی وسیع‌تر کمک می‌نماید. نظام مالی مبتنی بر شریعت اسلامی، با اصول و ویژگی‌های خاص خود، در سال‌های اخیر رشد چشمگیری داشته است، هرچند هنوز در مراحل ابتدایی توسعه قرار دارد. با توجه به تحولات فناوری در صنعت مالی، نهادهای سیاست‌گذار در کشورهای اسلامی، به‌ویژه هیئت خدمات مالی اسلامی، باید با در نظر گرفتن تعالیم شرعی، راه را برای ادغام فناوری‌های نوین مالی هموار کنند. این اقدام نه تنها به توسعه بیشتر این نظام کمک خواهد کرد، بلکه ظرفیت‌های واقعی آن را نیز محقق خواهد ساخت. باین‌حال، به دلیل نوظهور بودن این فناوری‌ها، تحقیقات عمیق و گسترده‌ای لازم است تا از کاربرد صحیح و مناسب آن اطمینان حاصل شود و از هرگونه تهدید احتمالی برای ثبات نظام مالی جلوگیری گردد.

بلاک چین زمانی بیشترین ارزش را برای سازمان‌ها خلق می‌کند که با یکدیگر روی حوزه‌های مشکل و فرصت مشترک کار کنند، به‌خصوص مسائلی که مخصوص هر بخش صنعت هستند. یکی از این موارد منابع انسانی است. بدون شک پیاده‌سازی و اجرای هر پلتفرمی نیازمند بهره‌گیری از منابع انسانی به‌منظور مشارکت در پیاده‌سازی آن است. بدون استفاده مطلوب از منابع انسانی نمی‌توان هیچ استراتژی را در هیچ سازمانی اجرا نمود. چرا که هر فناوری جدید ابتدا می‌بایست توسط افرادی که مجری آن هستند پذیرفته‌شده و سپس به مرحله اجرا درآید. علاوه بر منابع انسانی، قوانین و مقررات و خط‌مشی‌های سازمانی نیز می‌بایست حامی اصلی پیاده‌سازی فناوری بلاک چین باشد تا تمامی موارد موردنیاز با رعایت قوانین و مقررات طی شود. در این بین اگر قوانین و مقرراتی که بر پایه خط‌مشی‌های اصلی سازمان تدوین و اجرایی می‌شوند موانعی را در سر راه این فناوری ایجاد نمایند، کاربست این فناوری با دشواری روبه‌رو می‌گردد. مقررات تنظیمی تقریباً هیچ‌وقت نتوانسته‌اند با پیشرفت‌های فناوری هم‌راستا باشند. درواقع، برخی فناوری‌ها مثل بلاک چین بیت‌کوین به‌طور کامل مقررات تنظیمی را دور می‌زنند و عدم بهره‌وری‌های موجود در شبکه‌های پرداخت متعارف را رفع می‌کنند. یکی دیگر از چالش‌های رویکرد بلاک چین که یکی از انگیزه‌های ابتدایی آن نیز بوده است، کاهش نظارت است. بلاک چین منجر به فاصله گرفتن از روش‌های قدیمی انجام کارها می‌شود، حتی برای صنایعی که پیش از این به‌واسطه فناوری‌های دیجیتال شاهد تحول قابل‌ملاحظه‌ای بوده‌اند. بلاک چین اعتماد و

قدرت را به جای یک نهاد مرکزی قدرتمند به یک شبکه توزیع شده واگذار می‌کند و برای بسیاری از افراد، این از دست دادن کنترل می‌تواند بسیار آشفته کننده باشد. این مطالعه نشان داده است که یک چالش اصلی پیش روی بلاک چین فقدان آگاهی از این فناوری، به ویژه در بخش‌های غیر بانکداری و دانش عمومی پایین در مورد نحوه کارکرد آن است. این موضوع مانعی در مقابل سرمایه‌گذاری و کاوش ایده‌ها ایجاد کرده است. جورج هاوارد، مقاله‌نویس در بخش سرگرمی و رسانه مجله فوربس در مورد صنعت موسیقی می‌گوید: هنرمندان تجسمی یا موسیقی‌دان‌ها باید آگاهی خود را در مورد این فناوری‌های نوظهور افزایش دهند یا در غیر این صورت مورد سوءاستفاده افرادی قرار می‌گیرند که دانش بالایی در این حوزه دارند. این پیام باید به گوش سازمان‌ها نیز برسد.

پیشنهادهای

این پژوهش با محدودیت‌هایی روبرو بود که مهم‌ترین آن فقر پیشینه مطالعات و تحقیقات انجام‌شده در کشور است. افزون بر این، محدودیت زمانی و نیز محدودیت صاحب‌نظران خبره، در تعمق معرفتی موردنظر پژوهشگر مؤثر بوده است. این مطالعه زمینه‌ای مستعد برای پژوهش‌های تکمیلی را فراهم نموده است که هر یک با روشن نمودن گوشه‌ای از ظرایف پنهان آن به شناخت کاربرست فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری ایران یاری خواهد رساند. بر این اساس پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شوند:

- تخصیص بودجه مناسب برای پیاده‌سازی فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری ایران
- برگزاری دوره‌های آموزشی به منظور آشنایی هرچه بیشتر کارکنان صنعت بانکداری با فناوری بلاک چین
- ایجاد نگرش مثبت در مدیران و تصمیم‌گیرندگان کلان سازمان
- فراهم نمودن زیرساخت مناسب برای کاربرست فناوری بلاک چین
- ترویج ارزش‌های محوری حامی فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری
- جلب موافقت آراء و نظرات مقامات بالادستی در ارتباط با اتخاذ سیاست‌های حمایتی و تعدیل در قوانین و مقرراتی که حامی پیاده‌سازی فناوری بلاک چین باشد
- ترویج و توسعه ارزش‌ها و هنجارهای حامی استفاده از بلاک چین
- تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی که بهره‌گیری از فناوری بلاک چین را ترویج نماید.
- تلاش در جهت به کارگیری راهبردهایی به منظور پذیرش فناوری توسط نیروی انسانی
- شناسایی و تقویت عواملی که می‌تواند به کاربرست فناوری بلاک چین در صنعت بانکداری ایران کمک نماید.
- آگاهی بخشی به عناصر اصلی نظام بانکداری در ارتباط با مزایای حاصل از کاربرست فناوری بلاک چین

منابع

- ۱) ارزانیان، نسترن، اسدی، فاطمه و فرزین فر، به آرا (۱۳۹۹). بررسی تحلیلی معاملات بر پایه ارز دیجیتال از منظر فقه امامیه و نقش زنجیره بلوکی در صنایع مختلف. فصلنامه علمی مطالعات فقه اقتصادی ۲، (شماره ۴)، ۶۲-۷۷.
- ۲) شعبانی، بانکداری اسلامی رویکردی اقتصادی و فقهی، ۱۳۹۲ش، ص ۱۴۶؛ حاجی هاشمی ورنوسفادرانی، توحیدی، «شناسایی و تحلیل چالش ها و موانع پیاده سازی بانکداری بدون ربا در جمهوری اسلامی ایران» ص ۱۱.
- ۳) صدر، البنك اللاروی فی الاسلام، ۱۴۲۵ق، ص ۵-۷.
- ۴) عباس صادقی، علیرضا ایرج پور، رضا احتشام راثی، (۱۴۰۳). مدل ارزش آفرینی راهبردی فناوری بلاک چین در حوزه های مالی و بانکی، نشریه پژوهش های پولی - بانکی، (۵۸)، ۱۶-۵۷۹.
- ۵) محقق نیا، ساختار بانکداری اسلامی و ارائه الگویی برای بانکداری اسلامی در ایران، ۱۳۹۲ش، ص ۱۲۰-۱۲۱.
- ۶) نوراحمدی مرضیه، صادقی حجت اله. کاربرد فرایند توصیه اجتماعی در تأمین مالی جمعی اسلامی (ارائه مدلی بر اساس فناوری بلاک چین). نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی. ۱۴۰۰؛ ۱۰ (۳۵): ۲۲۱-۲۴۸
- 7) Albeshr, S., & Nobanee, H. (2020). Blockchain applications in banking industry: A mini-review. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3539152>
- 8) Boreiko, D. (2019). Blockchain-based financing with initial coin offerings (ICOs): Financial industry disruption or evolution? Universitas Studiorum.
- 9) Broby, D. (2021). Financial technology and the future of banking. Financial Innovation, 7(1), 47.
- 10) Conlon, T., & McGee, R. (2019). Betting on bitcoin: Does gambling volume on the blockchain explain bitcoin price changes? SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3430334>
- 11) Garg, P., Gupta, B., Chauhan, A. K., Sivarajah, U., Gupta, S., & Modgil, S. (2021). Measuring the perceived benefits of implementing blockchain technology in the banking sector. Technological forecasting and social change, 163, 120407.
- 12) Harris, W. L., & Wonglimpiyarat, J. (2019). Blockchain platform and future bank competition. Foresight, 21(6), 625-639. <https://doi.org/10.1108/fs-12-2018-0113>
- 13) Hassan, M. K., & Rashid, M. (Eds.). (2018). Management of Islamic finance: principle, practice, and performance. Emerald Publishing Limited.

- 14) Meinel, C., & Gayvoronskaya, T. (2020). Wo endet Der hype, wo beginnt die innovation Der blockchain-technologie? Blockchain, 39-79. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61916-2_4
- 15) Piddubna, V. (2018). Digital transformation of marketing banking innovations in the conditions of financial instability. Socio-Economic Research Bulletin, 0(3(67)), 209-221.

یادداشت‌ها

-
- i Piddubna
ii Broby
iii Garg
iv Hassan & Rashid
v Boreiko
vi Meinel, & Gayvoronskaya
vii Albeshr & Nobanee
viii Harris
ix Conlon

**presenting a model of indicators for the application of blockchain
technology in Islamic banking**

Maryam yazdani rad¹

Receipt: 15/02/2025

Acceptance: 30/05/2025

Mehran keshtkar haranaki²

Mahmoud Ahmadi sharif³

Farzad Asayeshh⁴

Abstract

Blockchain, as one of the most compelling and prominent emerging technologies, has the potential to transform businesses, roles, and industry structures within the banking sector, particularly with regard to transparency and security. This characteristic is especially significant in Islamic banking, which is founded on the principles of justice and transparency. Islamic banking emphasizes justice, transparency, and economic cooperation. Islamic banking strictly prohibits the collection and payment of interest. Instead, banks use other methods such as co-investment or leasing. In this system, banks and customers jointly share in the profits and losses of investments. Blockchain provides greater transparency in transactions due to its decentralized structure and permanent recording of information. This feature can help ensure compliance with Islamic principles in transactions and increase trust between banks and customers. Therefore, the present study was conducted with the aim of presenting a model of blockchain indicators in Islamic banking. This qualitative research was developed using content analysis; in this study, using semi-structured interviews with university professors and experts in the field of information technology management, banking management, and experts active in the Islamic banking industry, 18 people, the findings were analyzed and the present model was designed. Accordingly, by analyzing the content of the interviews and research using the 2020Maxqda software, the relevant dimensions were extracted and determined. Based on the research approach, 12 components and 46 codes were extracted. In this study, the blockchain model in Islamic banking was presented in the form of 46 components. Since a comprehensive model for blockchain in Islamic banking has not yet been presented, this research can be useful in developing the literature in the field of research and explaining the importance of the religious and religious explanation of blockchain technology in banking.

Keywords

Blockchain, Islamic Banking, Qualitative Research

1-PhD Student, Department of Management, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. marya.10652@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Strategic Knowledge Management, National Defense University, Tehran, Iran. mkhkmphd90@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Business Management, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. m.sharif@qodsiau.ac.ir

4-Assistant Professor, Department of Business Management, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Farzad.asayeshh@gmail.com



مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی با محوریت نقش آفرینی نسل زد

مجید ایرانشاهی^۱

عباس منصورنژاد^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۲۶

چکیده

حکمرانی منابع انسانی، به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی حکمرانی، نقشی اساسی در تحقق توسعه پایدار ایفا می‌کند و منابع انسانی را در مرکز فرآیندهای پیشرفت جوامع قرار می‌دهد. با این حال، کشور ما از فقدان برنامه‌ریزی کلان و استراتژیک در حوزه حکمرانی منابع انسانی رنج می‌برد که این ضعف در سطوح عملکردی و اجرایی نیز به‌وضوح دیده می‌شود. ورود نسل زد (متولدین پس از نیمه دهه ۷۰) با ویژگی‌ها، ارزش‌ها و کنش‌گری‌های متمایز، ضرورت بازنگری در مدل‌های سنتی حکمرانی را بیش‌ازپیش برجسته کرده است. این نسل، برخلاف نسل‌های پیشین، خواستار نقش آفرینی فعال، خلاقانه و مشارکتی در فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت است و مطالباتی نظیر شفافیت، انعطاف‌پذیری و فرصت‌های برابر را مطرح می‌کند. طراحی مدل‌های حکمرانی مشارکتی با محوریت نسل زد می‌تواند به تقویت پاسخگویی، ارتقای عدالت اجتماعی، بهبود ساختارهای مدیریتی و افزایش کارآمدی سیستم‌ها منجر شود. این پژوهش با بهره‌گیری از روش کیفی فراترکیب و تحلیل مطالعات اسنادی، به بررسی ابعاد مختلف حکمرانی مشارکتی منابع انسانی و نقش محوری نسل زد در این حوزه پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که نسل زد، به‌عنوان بخش کلیدی منابع انسانی، در صورت مشارکت مؤثر و هدفمند، می‌تواند به بهبود فرآیندهای توسعه ملی کمک کند و پویایی جدیدی به ساختارهای مدیریتی ببخشد. در مقابل، بی‌توجهی به ویژگی‌ها و مطالبات این نسل ممکن است تبعات منفی جدی بر روند توسعه کشور داشته باشد و مانع تحقق اهداف کلان شود. این مطالعه با ارائه مدلی جامع برای حکمرانی مشارکتی منابع انسانی، شاخص‌های حکمرانی خوب و مشارکتی را با تأکید بر نقش آفرینی نسل زد پیشنهاد می‌دهد. این مدل بر ضرورت ادغام ویژگی‌های منحصربه‌فرد نسل زد در ساختارهای حکمرانی برای دستیابی به توسعه پایدار، افزایش کارآمدی و پاسخگویی بهتر تأکید دارد.

کلمات کلیدی:

حکمرانی منابع انسانی، نسل Z، منابع انسانی، شیوه کارآمد مشارکتی، مدل حکمرانی مشارکتی

۱-دانشجو دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران. (نویسنده مسئول) Majid.iranshahy@gmail.com

۲-دانشجو دکتری، گروه مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. a.mansoor65@gmail.com

مقدمه

حکمرانی منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار سازمانی، با تمرکز بر فرآیندهای مشارکتی، شفافیت، پاسخگویی و حاکمیت قانون، نقشی کلیدی در ارتقای اثربخشی سازمان‌ها ایفا می‌کند (قلی‌پورسوته و همکاران، ۱۳۹۸). این مفهوم شامل ساختارها و سیاست‌هایی است که مدیریت منابع انسانی را در راستای منافع ذینفعان، از جمله کارکنان، مدیران و جامعه، هدایت کرده و از طریق ایجاد تعادل بین قدرت و مسئولیت، به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند (کارلا، ۲۰۱۱). در این میان، نسل زد (متولدین ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰) که در ایران به «دهه هشتادی‌ها و نودی‌ها» شهرت دارند، با ویژگی‌های متمایز خود مانند تسلط بر فناوری‌های دیجیتال، انتظارات شغلی نوین و گرایش به مشارکت فعال در محیط کار، چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی برای نظام‌های حکمرانی منابع انسانی ایجاد کرده‌اند (خبرآنلاین، ۱۴۰۱). با این حال، تحقیقات موجود عمدتاً بر نسل‌های پیشین (نسل X و Y) متمرکز بوده و کمتر به طراحی مدل‌های مشارکتی حکمرانی منابع انسانی متناسب با ویژگی‌های هویتی و رفتاری نسل زد، به ویژه در سازمان‌های ایرانی، پرداخته‌اند. این شکاف پژوهشی، ضرورت تدوین چارچوب‌هایی را که مشارکت نسل زد را در فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت منابع انسانی یکپارچه کند، برجسته می‌سازد. این مقاله باهدف پر کردن این خلأ، ابتدا شاخص‌های حکمرانی خوب و مشارکتی را تبیین می‌کند، سپس ویژگی‌های نسل زد را تحلیل کرده و درنهایت، مدلی نوآورانه برای حکمرانی منابع انسانی با محوریت نقش آفرینی این نسل ارائه می‌دهد.

مبانی نظری و پیشینه تجربی

در یک تعریف از این اصطلاح آمده؛ حکمرانی یعنی اداره کردن قواعد سیاسی رسمی یا غیررسمی یک بازی. حکمرانی اشاره به آن معیارهایی دارد که شامل وضع قواعد برای اعمال قدرت و حل و فصل تعارضات در چهارچوب آن قواعد است. تمامی تعاریف جهت تعریف حکمرانی بیانگر مفهومی وسیع‌تر از حکومت هستند. کاربرد جدید این واژه فقط شامل بازیگران و نهادهای دولت نمی‌شود؛ بلکه شامل سه نهاد حکومت، جامعه مدنی و بخش خصوصی می‌شود. از این روی اصطلاح مذکور حکمرانی دولت را در برمی‌گیرد؛ اما با درگیر کردن بخش خصوصی و جامعه مدنی از آن فراتر می‌رود. هر سه آن‌ها برای توسعه انسانی پایدار، ضروری هستند. دولت، محیط سیاسی و حقوقی مناسب به وجود می‌آورد، بخش خصوصی اشتغال و درآمد ایجاد می‌نماید و جامعه مدنی هم تعامل سیاسی و اجتماعی گروه‌های فعال برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را تسهیل می‌نماید. (رزمی و همکاران، ۱۳۹۵)

حکمرانی خوب نخستین بار در دهه ۱۹۹۰ به وسیله بانک جهانی مطرح شد. عدم کامیابی برخی کشورها در انجام وظیفه‌های حاکمیتی خود و نبود دولت کارآمد سبب پیدایش اندیشه حکمرانی خوب شده است. حکمرانی خوب از راه‌های کم کردن میزان اختلال‌های سیاسی و حداکثر ساختن سطح سیاست‌های مطلوب می‌تواند در بهبود فضای کسب و کار و به تبع آن ارتقای رشد اقتصادی مؤثر شود. بهبود شاخص حکمرانی خوب دو سازوکار رقابت و پاسخ‌گویی را به عنوان سازوکارهای مؤثر در بهبود حکمرانی معرفی می‌کند. در حکمرانی خوب بین سه رکن اصلی دولت، جامعه مدنی و بخش خصوصی ارتباط نزدیکی وجود دارد، شراکت موجود سبب می‌شود که از امور عمومی به شکل صحیح‌تر و بهینه‌تری بهره‌برداری شود. ارتباط بین حکمرانی خوب و توسعه را می‌توان از سه منظر مورد ارزیابی و بررسی قرارداد. اول؛ حکومت دموکراتیک که بر مشروعیت، مسئولیت‌پذیری و حقوق بشر دلالت می‌کند. این تعریف اصول اساسی توسعه را شکل داده و توسعه مشارکتی را ارتقاء می‌بخشد. به طور کلی بر اساس تئوری حکمرانی خوب تنها دسترسی به نیروی کار و سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی و مالی عامل توسعه نمی‌باشد، بلکه بین کیفیت حکمرانی و توسعه اقتصادی یک رابطه و همبستگی نزدیکی وجود دارد. چراکه مفهوم توسعه بسیار فراتر از انباشت ثروت و رشد درآمد ناخالص ملی و سایر متغیرهای وابسته به درآمد است. در حکمرانی خوب، تنها دولت مسئول نیست، بلکه تعامل حکومت، جامعه مدنی، بخش خصوصی و شهروندان با یکدیگر برای تحقق حکمرانی خوب ضرورت دارد، زیرا مرزهای جامعه (نظام سیاسی و اجتماعی) نفوذپذیر و متقاطع و در تعامل با یکدیگر است. بی تعامل درست شهروندان و جامعه مدنی انجمن‌های اجتماعی و سیاسی با حکومت، حکمرانی خوب تحقق نمی‌یابد. (رزمی و همکاران، ۱۳۹۵)

فعالیت‌های خود حکمرانی خوب را فرایند تصمیم‌گیری و اجرای تصمیم‌ها با تمرکز بر بازیگران رسمی و غیررسمی تعریف می‌کنند. بانک جهانی، حکمرانی خوب را بر اساس شش شاخص تعریف نموده است:

حق اظهار نظر و پاسخ‌گویی: بدین مفهوم که مردم بتوانند دولت را در برابر آنچه بر مردم تأثیر می‌گذارد مورد سؤال و بازخواست قرار دهد. این شاخص بیانگر مفهوم‌هایی مانند حقوق سیاسی، آزادی بیان و تجمعات سیاسی و اجتماعی، آزادی مطبوعات، میزان نمایندگی حاکمان از طبقه‌های اجتماعی، فرایندهای سیاسی در برگزاری انتخابات و ... است.

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

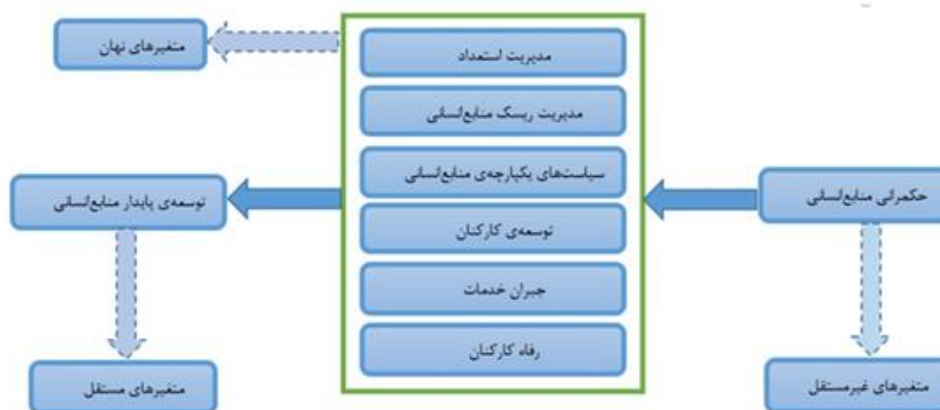
ثبات سیاسی و عدم خشونت: این شاخص به میزان ثبات رژیم حاکم و رهبران آن، درجه احتمال تداوم حیات مؤثر دولت و تداوم سیاست‌های جاری در صورت مرگ‌ومیر یا تغییر رهبران و دولت‌مردان فعلی می‌پردازد.

کارایی و اثربخشی دولت: بیانگر کارآمدی دولت در انجام وظایف محوله که شامل مقولات ذهنی همچون کیفیت تهیه و تدارک خدمات عمومی یا کیفیت نظام اداری، صلاحیت و شایستگی کارگزاران و استقلال خدمات همگانی از فشارهای سیاسی می‌باشد.

بار مالی مقررات: بر روی سیاست‌های ناسازگار با بازار تمرکز دارد. سیاست‌هایی از قبیل کنترل قیمت‌ها، عدم نظارت کافی بر سیستم بانکی و همچنین هزینه وضع قوانین برای محدودیت بیش‌ازاندازه تجارت خارجی.

حاکمیت قانون: میزان احترام عملی که دولت‌مردان و شهروندان یک کشور برای نهادهایی قائل هستند که باهدف وضع و اجرای قانون و حل اختلاف ایجادشده است.

کنترل فساد: استفاده از قدرت و امکانات عمومی در جهت منافع شخصی. این شاخص مفهوم‌هایی مانند فساد در میان مقامات رسمی، اثربخشی تدبیرهای ضد فساد، تأثیر آن بر جذب سرمایه‌های خارجی، پرداخت اضافی یا رشوه برای گرفتن مجوزهای اقتصادی و ... را اندازه‌گیری می‌کند. (بانک جهانی، ۲۰۰۲) حکمرانی خوب در اتخاذ سیاست‌های پیش‌بینی‌شده، آشکار و



شکل ۱- روابط بین متغیرهای حکمرانی منابع انسانی

صریح دولت، بروکراسی شفاف، پاسخگویی شفاف، دستگاه‌های اجرایی در قبال فعالیت‌های خود، مشارکت مردم در امور اجتماعی - سیاسی و نیز برابری همه افراد در برابر قانون تبلور می‌نماید.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

(حاجیلو و همکاران، ۱۴۰۰) خط‌مشی‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دولتی از پتانسیل و فرصت بیشتری برای تأثیرگذاری و بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب دارند. (آروچلا، ۲۰۱۶) حکمرانی منابع انسانی یک حوزه مطالعاتی و عملیاتی نسبتاً جدید است. به نظر می‌رسد این اصطلاح به دهه ۱۹۹۰ میلادی برمی‌گردد که در آن برخی نویسندگان به جنبه‌های بسیار خاصی از مدیریت منابع انسانی تحت عنوان حکمرانی اشاره کردند (صابر مرشد، محمودی، ۱۳۹۹) پس‌از آن نیز برخی از این واژه استفاده کردند. در سال ۲۰۱۶ اولین هنجار بین‌المللی ایزو مربوط به منابع انسانی چاپ شد. یکی از آن ایزوها ۳۰۴۰۸ که جنبه‌های حکمرانی را توضیح می‌دهد. (ایزو ۳۰۴۰۸، ۲۰۱۶) یک تعریف مناسب از مقوله حکمرانی منابع انسانی باید در سه مقوله یکپارچگی مفهومی ایجاد کند. اول اینکه بین حکمرانی منابع انسانی و مفاهیم حکمرانی (شرکتی)، مدیریت عمومی و نیز مدیریت منابع انسانی ارتباطی یکپارچه ایجاد کند. به‌عنوان بخشی از حکمرانی (شرکتی)، حکمرانی منابع انسانی، چارچوب رفتار عاملان دخیل در مدیریت منابع انسانی و کنترل آن در یک سازمان و بخش‌های آن است که شامل هنجارهای رسمی می‌باشد که حد نتیجه تأثیرات جمعی ذینفعان می‌باشد. (کیلر و گروندی، ۲۰۱۹) این تعریف شامل شش جنبه مهم از مفهوم حکمرانی منابع انسانی می‌شود. (زومار، ۲۰۱۸)

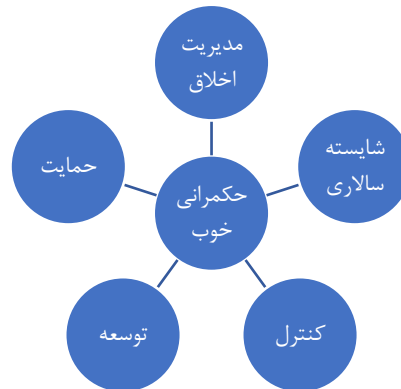
۱. حکمرانی منابع انسانی بخش مربوط به افراد حکمرانی عمومی است.
 ۲. حکمرانی منابع انسانی یک فعالیت نیست بلکه یک تنظیم‌کننده بیرونی است.
 ۳. حکمرانی منابع انسانی، مدیریت تمام کارمندان و تیم مدیریتی را بر عهده می‌گیرد که شامل دپارتمان منابع انسانی دیگر شوراها و دیگر کمیته‌های مرتبط با منابع انسانی است.
 ۵. حکمرانی منابع انسانی در تمامی سطوح سازمانی وجود دارد. البته باید توجه داشت که هنجارهای مربوط به حکمرانی برخلاف هنجارهای راهبردی و عملیاتی طبق تعریف تنها مربوط به رفتارهای مدیریتی می‌شود.
 ۶. حکمرانی منابع انسانی ممکن است جزئی یا جامع، سازگار یا متناقض، اثربخش یا غیر اثربخش باشد. در هر صورت این حکمرانی همیشه وجود دارد.
- از آنجایی که حکمرانی یک چارچوب رفتاری از هنجار رسمی است، حکمرانی درونی منابع انسانی، یک ابزار مدیریتی است که وظایف و فعالیت‌های منابع انسانی را تنظیم می‌کند. (کیلر و گروندی، ۲۰۱۹)

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌های هر جامعه، عامل اصلی توسعه و رشد تلقی می‌گردد؛ بنابراین، مدیریت این منابع، در بخش دولتی به‌عنوان بخش بنیاد و اساس توسعه نقش دارد و سهم بسیار مؤثری در بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب به‌عنوان یک عنصر مهم در گفتمان توسعه دارد. باوجود تأکیدات و وجهه قانونی شایسته‌سالاری، همچنان نظام منابع انسانی از فقدان شایستگی و شایسته‌سالاری رنج می‌برد و این موضوع، نارسایی‌ها و مشکلات زیادی بر نظام اداری کشور تحمیل کرده است. آغاز، شیخ و امیرخانی نکات ظریف تجربی کارکردهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ایران را موردبررسی قرار دادند و مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران به‌صورت زیر شناسایی شدند: ساختار ناپایدار و شخصی، شرح شغل منسوخ، استاندارد دوگانه در استخدام کارکنان، نبود مسیر شغلی منظم، برنامه‌های آموزش عمومی به‌جای تخصصی، عدم تعادل بین دستمزد و عملکرد، عدم تناسب بین استراتژی سازمانی و مدیریت منابع انسانی، مدیریت دروغین دانش، عدم انطباق در سیستم‌های منابع انسانی و چالش کارمندان غیرشایسته در مدیریت دولتی، اصول حکمرانی خوب، به‌عنوان جنبه پارادایم جدیدی در مدیریت دولتی که تأکید بر نقش مدیران دولتی در فراهم آوردن و ارائه خدمات باکیفیت بالا اشاره دارد که شهروندان و گروه‌های مختلف از آن بهره‌مند هستند. (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۸) حکمرانی خوب به فرایند اداره عمومی اشاره دارد که منافع عمومی را به حداکثر می‌رساند و یکی از ویژگی‌های اساسی آن این است که نوعی مدیریت مشارکتی در زندگی عمومی است که توسط دولت و شهروندان انجام می‌شود و ارتباط جدیدی بین دولت سیاسی و جامعه مدنی، همچنین وضعیت مطلوب این دو حکمرانی خوب؛ همسانی، همراهی و ثبات در کنار پویایی و تحرک انجام می‌شود در فضای اجتماعی را به دنبال دارد. (کیپینگ، ۲۰۱۷) مدیریت منابع انسانی بخش دولتی به‌عنوان مدیریت کارمندان شاغل در سازمان‌های دولتی تعریف شده است، (استوا ۲۰۱۴) درحالی‌که مدیریت منابع انسانی بخش دولتی در بسیاری از ابعاد مهم با سازمان‌های بخش خصوصی مشترک است، بعضی تمایزهای مهمی وجود دارد؛ به‌ویژه، درون یک سیستم سیاسی که شامل طیف وسیعی از ذینفعان مختلف با انگیزه‌های کاملاً مختلف است و مشغول پیگیری ارزش عمومی است.

هیچ حوزه‌ای از مدیریت دولتی وجود ندارد که به‌اندازه مدیریت منابع انسانی دولتی؛ تغییرات زیاد حرفه‌ای شدن و بحث در طول چهار دهه گذشته را تجربه کرده است. بررسی عوامل ساختاری منابع انسانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های متمایزکننده بخش خصوصی و دولتی و مؤثر بر شاخص‌های حکمرانی خوب دارای اهمیت است. از سوی دیگر، نبود چارچوب مناسب مدیریت منابع انسانی دولتی،

نقش بخش دولتی را در جهت بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب تحت تأثیر قرار می‌دهد.



شکل ۱- مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در راستای بهبود حکمرانی خوب

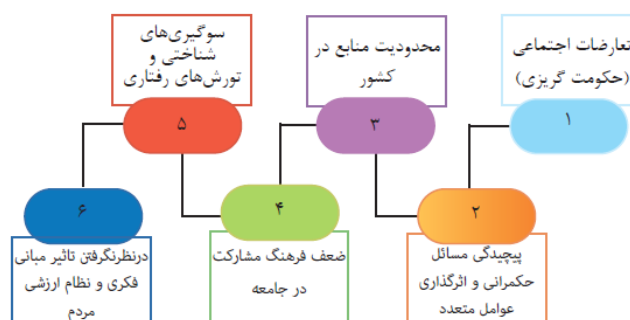
بررسی‌ها نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین راهکارهای افزایش سرمایه اجتماعی و کاهش آسیب‌های اجتماعی افزایش مشارکت مردم در سیاست‌گذاری، تنظیم‌گری، اجرا و نظارت است. همراهی و مشارکت مردم و نهادهای مختلف در عرصه حکمرانی را حکمرانی مشارکتی می‌گویند. پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد اجرای حکمرانی مشارکتی دستاوردهای بسیاری دارد از جمله: تقویت سرمایه اجتماعی شامل: کاهش تعارضات، افزایش اتحاد، رسیدن به اجماع، افزایش هماهنگی بین مردم و حاکمیت. رشد و پیشرفت شامل: افزایش یادگیری، افزایش دانش، الهام بخشی، تقویت عدالت اجتماعی شامل: کاهش تبعیض، کاهش فساد، توزیع قدرت، کاهش تعارض منافع، افزایش بهره‌وری شامل: کاهش سوگیری، افزایش کیفیت تصمیم، کاهش زمان اجرای تصمیم. حکمرانی مشارکتی یک رویکرد از نظریه حکمرانی است که بر مفهوم مشارکت بنا شده است؛ این مشارکت دو شیوه رایج را شامل می‌شود. شیوه نخست بر مشارکت مردمی، از روش‌های مختلف تأکید می‌کند و به دنبال تعمیق مشارکت شهروندان در فرایندهای حکمرانی است. در شیوه دوم بر مشارکت نهادهای حاکمیتی در اتخاذ تصمیمات مشترک تأکید دارد. جاری ساختن این رویکرد در نظام‌های حکمرانی در جهان امروز امری گریزناپذیر است، زیرا خصلت اجتماعی ساختار جامعه امروزی به گونه‌ای است که بدون مشارکت و همراهی مردم در حکمرانی و یا هم‌افزایی نهادهای مختلف در یک نظام حاکمیتی با یکدیگر، نمی‌توان به اجرای موفق طرحی امیدوار بود. مشارکت در مناسبات حکمرانی یا حکمرانی مشارکتی اخیراً به‌طور گسترده‌ای در صحنه حکمرانی ظاهر شده است. حکمرانی مشارکتی روشی برای مقابله با طیف وسیعی از مشکلات و تعارضات است که در آن افراد به‌طور مرتب با مذاکره با یکدیگر و همکاری در اجرای این تصمیمات، به تصمیمات

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

رضایت‌بخش و قانع‌کننده می‌رسند. فیلیپ اشمیتز در تعریف حکمرانی مشارکتی آورده است: "حضور منظم و تضمین‌شده هنگام تصمیم‌گیری الزام‌آور نمایندگان آن دسته از گروه‌هایی است که تحت تأثیر سیاست اتخاذشده قرار می‌گیرند"؛ بنابراین می‌توان گفت حکمرانی مشارکتی به دنبال مشارکت و همکاری اکثر ذینفعان مردم و نهادهای حکمرانی در فرایند حکمرانی با روش‌هایی مانند تصمیم‌گیری جمعی و کار جمعی است و دارای سه ویژگی اختیاری بودن، آگاهانه بودن و هدفمند بودن است. ضرورت پرداختن به بحث حکمرانی مشارکتی در ایران بر ۶ دلیل تعارضات اجتماعی، پیچیدگی مسائل حکمرانی و اثرگذاری عوامل متعدد، محدودیت منابع، ضعف فرهنگ مشارکت در جامعه، سوگیری‌های شناختی و تورش‌های رفتاری، در نظر نگرفتن تأثیر مبانی فکری و ارزشی مردم در تصمیم و اجرا می‌باشد. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۱)

مدل‌های حکمرانی	هدف کلی حکمرانی	اولویت پیاده‌سازی
حکمرانی حقوقی (Legal governance)	مشروعیت و تبعیت از طریق ارتقای نظم و قانون در روابط اجتماعی	نظام حقوقی: قانونگذاری، قانون و مقررات
حکمرانی شرکتی (Corporatist governance)	نرخ‌های کنترل شده و متوازن توسعه اجتماعی-اقتصادی از طریق مدیریت بازیگران اصلی سازمان‌یافته اجتماعی	نظام دولتی: برنامه‌ها و چانه‌زنی در سطح کلان
حکمرانی بازار (Market governance)	بهره‌وری منابع / هزینه و کنترل از طریق ترویج شرکت‌های کوچک و متوسط و رقابت	نظام بازار: مزایده‌ها، قراردادهای، یارانه‌ها، مشوق‌ها و جریمه‌های مالیاتی
حکمرانی شبکه‌ای (Network governance)	مشارکت مخالفان و خودسازماندهی کنشگران اجتماعی از طریق ارتقای فعالیت سازمانی بین کنشگران	نظام شبکه: همکاری و فعالیت داوطلبانه انجمنی و ارائه خدمات

شکل ۲- برخی مهم‌ترین مدل‌های حکمرانی



شکل ۳- مهم‌ترین دلایل ضرورت پرداختن به حکمرانی مشارکتی در کشور

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴



شکل ۴- هشت مشکل مهم در پیاده‌سازی حکمرانی مشارکتی در کشور

به‌طور کلی بر اساس تئوری حکمرانی خوب تنها دسترسی به نیروی کار و سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی و مالی عامل توسعه نمی‌باشد، بلکه بین کیفیت حکمرانی و توسعه‌ی اقتصادی یک رابطه و همبستگی نزدیکی وجود دارد. چراکه مفهوم توسعه بسیار فراتر از انباشت ثروت و رشد درآمد ناخالص ملی و سایر متغیرهای وابسته به درآمد است. (رزمی و صدیقی، ۱۳۹۱، ۵)

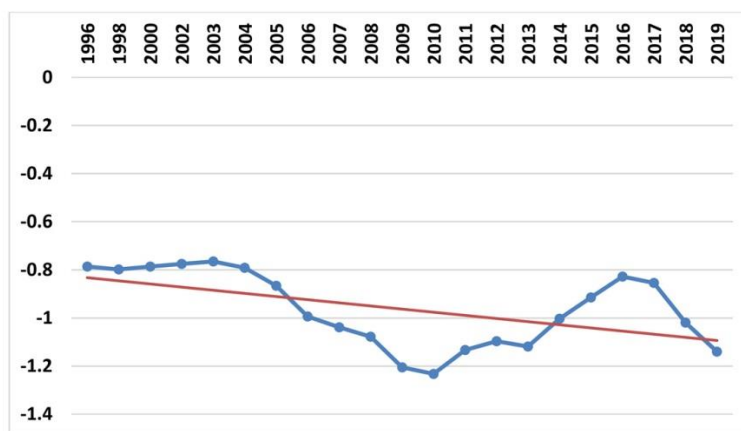
در سال ۲۰۲۰ که آخرین سال انتشار گزارش شاخص حکمرانی است، رتبه ایران در میان ۲۰۲ کشور ۱۸۱ بوده که پس از گرفتن میانگین عددی از زیرشاخص‌ها به‌دست‌آمده است.



شکل ۵- میانگین نمرات حکمرانی ایران

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

بررسی تغییرات در شاخص حکمرانی ایران نشان می‌دهد در طول سال‌های گذشته روند کلی حکمرانی به‌طور کل نزولی بوده است و نمره ایران از ۰.۷۸- در سال ۱۹۹۶ به ۱.۱۴- در سال ۲۰۱۹ کاهش یافته است. اینکه شاخص حکمرانی در ایران در تمام این دوره منفی بوده و با توجه به اینکه میانگین جهانی شاخص حکمرانی در کل این سال‌ها عددی مثبت بوده است، خود نشانگر آن است که وضعیت حکمرانی در کشور ما مناسب نیست. باین‌حال در شرایط منفی نیز وضعیت حکمرانی رو به افول است.



شکل ۶- روند حکمرانی در ایران

- اگر کشورهای عضو نمونه پروژه حکمرانی را برحسب عملکردشان در حکمرانی در پنج گروه دسته‌بندی کنیم ایران در گروه پنجم، یعنی ضعیف‌ترین گروه قرار می‌گیرد.
- نمره ایران در همه زیرشاخص‌های شش‌گانه حکمرانی، پایین‌تر از حداقل لازم برای حکمرانی مطلوب است.
- بی‌اعتمادی افراد به وجود حقوق شهروندی، ثبات سیاسی و توانایی دولت در قانون‌گذاری علل اصلی نمره ضعیف ایران در زیرشاخص‌های حکمرانی است.
- با جلب اعتماد مردم به نهادهای حکمرانی از طریق افزایش آزادی مطبوعات و آزادی تجمعات و کاهش سانسور رسانه‌ای می‌توان قدمی بزرگ در بهبود عملکرد ایران در حکمرانی برداشت.
- نهادهای حکمرانی در ایران می‌توانند با استفاده بهینه از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات به افزایش درک شهروندان از شفافیت در عملکرد نهادهای حکمرانی (در قانون‌گذاری و اجرای قوانین به‌ویژه قوانین کیفری) کمک کنند. (گزارش رصدخانه توسعه از گزارش جهانی حکمرانی، ۱۴۰۱)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

در طول تاریخ، هر نسلی، ارزش‌ها و شناخت‌های متفاوتی داشته و به تبع آن رفتارهای متفاوتی نیز بروز داده است. (اکبری و همکاران، ۱۴۰۰) در ایران تمایز نسلی از آسیب‌های فرهنگی موجود در جامعه است که تا حدودی نتیجه شکاف بین سنت و مدرنیته است. تفاوت و تمایز فرهنگ مدرن از فرهنگ سنتی حاکم بر جامعه ایران به آسیبی از نوع تمایز نسل‌ها منجر گردیده است. نسل جوانان ایران در فضای فرهنگی در سطوح ملی- جهانی قرار گرفته و با طرح علایق، نیازها و گرایش‌های خود تلاش دارد تا فرهنگ ملی را دچار تکاپوی بیشتری نموده و ساختار مدرن‌تری به فرهنگ بدهد. (برجلی و نشاط، ۱۴۰۱)

جدول ۱- دسته‌بندی نسل‌ها در عرصه اجتماعی ایران (برجلی و نشاط ۱۳۹۹)

سن	دوره نسلی	موضوع نسلی دوران هویت‌یابی	گروه‌های فرعی نسلی	گروه‌های چهارگانه اصلی نسلی
۷۳-۶۰	۱۳۲۶-۱۳۳۹	قیام ۱۵ خرداد- تجربه رژیم پهلوی	نسل انقلاب	نسل اول
۵۹-۴۶	۱۳۵۳-۱۳۴۰	تجربه رژیم پهلوی- پیروزی انقلاب اسلامی	نسل جنگ	نسل دوم
۴۵-۳۴	۱۳۶۵-۱۳۵۶	تجربه جنگ و شرایط پس از جنگ	نسل زادوولد	نسل سوم
۳۳-۲۳	۱۳۷۶-۱۳۶۶	جهانی شدن- بهبود شرایط اقتصادی	نسل گمشده	نسل چهارم

بذر اولیه مفهوم نسل را مانهایم در مقاله‌اش در سال ۱۹۲۳ با عنوان مسائل نسل‌ها مطرح کرد. تفاوت رفتارها و ارزش‌ها در میان نسل‌های مختلف از دیرباز مهم بوده به‌طوری‌که به تدریج منجر به شکل‌گیری حوزه گفتمان نسلی در حوزه دانش شد. نسل دربرگیرنده دو رویکرد است؛ نخست رویکرد سنی است که به افراد در یک محدوده سنی اشاره دارد و رویکرد دوم رویکرد صفتی و ارزشی است که بیان می‌کند آن نسل مشخص چه ویژگی‌ها، رفتارها و ارزش را دارد. (اکبری و همکاران، ۱۴۰۰)

اصطلاح نسل زد برای نخستین بار اسکرور در سال ۲۰۰۸ برای برجسب آن‌هایی که بعد از هزاره‌ها به دنیا می‌آمدند یا آمده‌اند به کاربرد. این نسل نسلی تحصیل‌کرده‌تر، دستاوردگراتر و تنوع نژادی و قومیتی بیشتری نسبت به سایر نسل‌ها را دارد. آن‌ها فرزندان نسل ایکس بوده و نسلی فردگرا، آزاد با خوداتکایی بالا تمایل نداشتن به کار تیمی، تمایل به کار شخصی‌سازی‌شده و معتاد به تکنولوژی و سرعت هستند. این نسل تمایل دارد اطلاعات خود را در اینترنت جست‌وجو کرده و آن را با دیگران تسهیم نماید. نسل زد را می‌توان متصل‌ترین به اینترنت و آنلاین‌ترین نسل‌ها نامید. آن‌ها معتقدند هر چیزی در جهان ممکن است و با اتکا به خود و تجهیزات در دسترسشان کاری که تمایل دارند را انجام دهند. آن‌ها می‌خواهند اثرگذار و نوآور باشند. (همان، ۱۸) دکتر شهلا کاظمی‌پور، جمعیت‌شناس و عضو هیئت‌علمی بازنشسته دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران درباره آمار جمعیتی دهه هشتادی‌ها

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

می‌گوید: دهه هشتادی‌ها ۱۲ میلیون نفر هستند و دهه ۷۰ و دهه نودی‌ها هم به ترتیب، ۱۲ و ۱۴ میلیون نفر از جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند. نکته قابل توجه اینکه در اوایل انقلاب، جمعیت زیر ۱۵ سال کشور حدود ۴۵ درصد بود و الآن تنها ۲۳ درصد است و تقریباً نصف شده است؛ اما کیفیت آن تغییر کرده و سواد بهبودیافته، ارتقا رفاه دارند، وضعیت خانواده تغییر کرده، کیفیت زندگی فرزندان بیشتر شده و غیره. (شعار سال، ۱۴۰۱) نسل Z در مقایسه با نسل‌های دیگر تصور متفاوتی از «دیگری» دارد. این نسل از کدهای اجتماعی متفاوتی استفاده می‌کند. کدهای اجتماعی این نسل در فضای مجازی تعریف می‌شود و عموماً برای نسل‌های قبلی قابل فهم نیست، مثلاً استفاده از ایموجی‌ها و تم‌ها (تصاویر و گفتار تکرارشونده)، مختصر نویسی، استفاده از ضمیر مخاطب دوم شخص، بلاک کردن، رپورت کردن و ... همچنین تصور این نسل از دیگری، کسی است که با او مشارکت و همکاری دارد. نسل Z همچنین در مقایسه با نسل‌های دیگر تصور متفاوتی از «دیگری» دارد. ده خصلت یا ویژگی اخلاقی اصلی نسل Z در این دو کشور که عمده‌تاً لیبرال دموکرات هستند، فهرست شده است: ۱. خوداتکایی و خودرانی، ۲. هویت‌یابی در قالب هویت‌های ریزبافت و در جمع‌های کوچک، ۳. تلاش برای ایجاد گروه‌ها و جوامع متنوع‌تر (مخالفت با سوگیری و تبعیض)، ۴. قدرت تشخیص اینکه چه کسی دروغ می‌گوید و چه کسی قابل اطمینان است زیرا در فضای مجازی مدام باید چک کرد که چه کسی دروغ می‌گوید یا چه اطلاعاتی فیک است، ۵. روحیه همکاری و مشارکت در ساختارهای غیرسلسله‌مراتبی، ۶. مدل اجماعی برای مدیریت و راهبری در مقابل مدل هرمی، ۷. ترجیح ساختارهای سیال و مایکرو (بخشی و پیمان‌های)، ۸. توهم‌زدایی از گذشته و نگرش مثبت به زمان حال و این باور که ما می‌توانیم جهان را از طریق کنش‌های جمعی تغییر دهیم، ۹. استفاده از تم‌ها به مثابه عناصری فرهنگی، ۱۰. تعارض‌ها و پارادوکس‌های این نسل، مثل تعارض بین این تصور که می‌تواند کاری بکند، اما در دنیای واقعی خیلی نمی‌تواند کاری بکند.

پیشینه تجربی

با توجه به اینکه موضوع نگارش با محوریت نسل زد از مباحث جدید مطروحه می‌باشد. مقالات و پژوهش‌هایی کمی در این حوزه صورت گرفته است؛ اما در حوزه حکمرانی و مباحث نزدیک به موضوع مقالات متعددی کار شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم. قلی پور و همکاران در سال ۱۳۹۹ طراحی مدل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب را ارائه داده است. این پژوهش در جهت افزایش مشارکت خط‌مشی‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای ایفای نقش تقویت مؤسسات دولتی و عملکردشان در ساخت بخش عمومی، تقویت‌کننده وضعیت

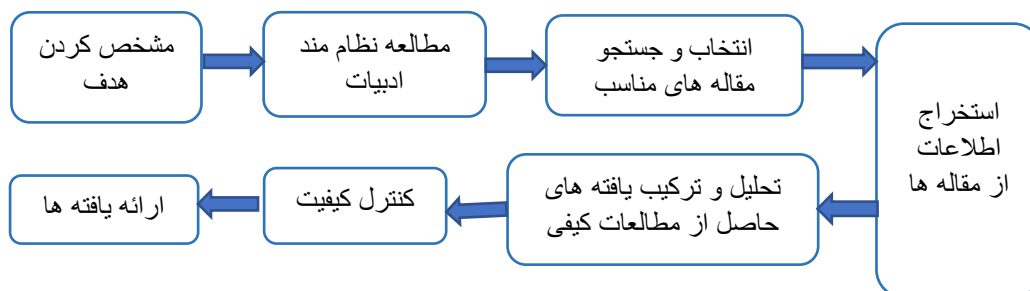
حکمرانی خوب و توسعه ادبیات موجود در حوزه منابع انسانی بخش دولتی است. طراحی مدل بر اساس نظریه حکمرانی خوب با رویکرد نظریه چند زمین‌های و با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته صورت گرفته است و اعتبارسنجی تجربی نیز به روش‌های کیفی بررسی عضو و تکثرگرایی نظری و مشارکت‌کنندگان انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل خبرگان اجرایی و علمی حوزه حکمرانی خوب و مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران هست و از نمونه‌گیری نظری (هدفمند) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در راستای بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب، در مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران بایستی به پنج عامل اساسی: ساختار حمایتی، توسعه، کنترل و نظارت، مدیریت اخلاق و شایسته‌سالاری در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران توجه نمود. رزمی و صدیقی در سال ۱۳۹۱ در مقاله‌ای با عنوان الزامات حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. حکمرانی خوب الگوی جدیدی برای توسعه پایدار انسانی با سازوکار تعاملی سه بخش دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی است تا به موجب آن کشورها بتوانند از همه توانمندی‌های خود در توسعه همه‌جانبه استفاده کنند. جامعه مدنی مستحکم به همراه دولتی مدرن، قوی و توسعه‌خواه می‌تواند زمینه‌های ایجاد حکمرانی خوب و در نتیجه توسعه همه‌جانبه را با کمترین زمان و آسیب ممکن به پیش ببرد. از آنجایی که مهم‌ترین عامل توسعه هر جامعه، افراد آن جامعه می‌باشند، این تحقیق با تأکید بر اهمیت توسعه انسانی، در جست‌وجوی شناخت الزامات تحقق حکمرانی خوب برای رسیدن به توسعه انسانی پایدار می‌باشد. تأمل و بازاندیشی در کیفیت هر کدام از مؤلفه‌های حکمرانی و اتخاذ راهبردهای مناسب برای تقویت آن‌ها، شاید بهترین الگو برای توسعه انسانی پایدار باشد. نتیجه به‌دست‌آمده از بررسی مؤلفه‌های حکمرانی خوب در ایران بیانگر می‌باشد. کشور ایران به دلیل مزایای فراوان چه از - وضعیت نامناسب این شاخص‌های در سال‌های ۱۹۹۶-۲۰۱۰ نظر منابع انسانی و سرمایه‌های طبیعی از پتانسیل فراوان برای دستیابی به توسعه انسانی برخوردار است. اکبری و همکاران در سال ۱۴۰۰ مروری بر نسل‌های منابع انسانی در محیط‌های کاری را این‌گونه بررسی نموده‌اند. پنج نسلی که مرسوم‌ترین دسته‌بندی از نسل‌های منابع انسانی در محیط‌های کاری است شامل سنت‌گرایان، ازدیاد اولاد، نسل ایکس، نسل ایگرگ و نسل زد است. از این جهت در این مقاله به بررسی این نسل‌ها در محیط‌های کاری پرداخته شده است تا با شناخت هر چه بهتر آن‌ها بتوان سیاست‌های مناسب هر نسل را اتخاذ کرد. اولوچو همکاران در سال ۲۰۱۶ نقش ویژه مدیریت منابع انسانی در حکمرانی مشارکتی و عملکرد سازمانی را کار کرده‌اند. مدیریت منابع انسانی و حاکمیت شرکتی و در کنار هم برای تعیین عملکرد سازمانی. حاکمیت شرکتی

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

اعمال قدرت و کنترل یا نفوذ بر یک شخص حقوقی است. مفهوم حاکمیت شرکتی در بخش خصوصی و در نتیجه شکست‌های شرکتی، ضعیف بودن هیئت‌مدیره‌ها و بیش‌ازحد به وجود آمد. مدیران اجرایی قدرتمند و کنترل‌های داخلی ضعیف. خصوصیات بخش خصوصی عبارت‌اند از: عدم تفکیک رئیس و رئیس، نقش‌های اجرایی فقدان کمیته حسابرسی / عملکردهای حسابرسی داخلی ضعیف کنترل / نادیده گرفتن کنترل‌ها. در حال حاضر به دلیل نگرانی در مورد یک موضوع جدی در بخش دولتی محرمانگی بیش‌ازحد در تصمیم‌گیری، نفوذ منافع خاص. ناکارآمدی در هزینه‌های عمومی بخش عمومی اکنون تقاضای بیشتری دارد. باز بودن و پاسخگویی در دولت، با تمایل بیشتر برای به چالش کشیدن تصمیمات. مزایای حاکمیت شرکتی عبارت‌اند از: تفکیک مالکیت و کنترل، همسویی منافع سازمان، سهامداران، هیئت‌مدیره، کارکنان و همچنین جامعه‌ای که سازمان در آن فعالیت می‌کند، حفاظت از سازمان‌ها به گونه‌ای که هستند. برای رفاه افراد مهم است - آن‌ها شغل ایجاد می‌کنند، درآمد و مالیات بر درآمد ایجاد می‌کنند، کالاها و خدمات متنوعی تولید می‌کنند، مکانیسم‌هایی را برای پس‌انداز و سرمایه‌گذاری فراهم می‌کنند. ایجاد سازمان‌های کارآمد، سازمان‌های شرکتی مسئولیت‌پذیر از نظر زیست‌محیطی و اجتماعی، موجب ارتقای رقابت‌پذیری و اعتماد به سرمایه‌گذاران می‌شود. مدیریت منابع انسانی می‌تواند در چهار حوزه اساسی مانند انتخاب رهبران، طراحی مزایا و مشوق‌ها، ساختار سیستم‌های کنترلی به‌ویژه هیئت‌مدیره و اصلاح ساختار ناکارآمد شرکت درگیر حاکمیت شرکتی باشد. هنگامی که همه این مسائل در محل قرار می‌گیرند، عملکرد سازمان باید به‌طورقطع تحقق یابد. کارلا در سال ۲۰۱۱ ۴ رکن حاکمیت منابع انسانی را بررسی نموده است. حاکمیت منابع انسانی در بخش غیرانتفاعی بر مدیریت قدرت و منابع به نفع همه ذینفعان متمرکز است. این شامل مدیریت، کارکنان، مشتریان و جامعه بزرگ‌تری است که سازمان به آن‌ها خدمات می‌دهد. چارچوب حاکمیت منابع انسانی اغلب شامل فرآیند و عملکرد معرفی‌شده توسط یک سازمان در تعیین نقش‌ها، اختیارات، مسئولیت‌ها، تصمیم‌گیری و درنهایت پاسخگویی همه کارکنان و مدیریت به نفع ذینفعان است، اما محدود به آن نیست. علیرغم پیچیدگی ظاهری حاکمیت منابع انسانی، مدیریت در بخش غیرانتفاعی می‌تواند با معرفی چهار رکن اساسی به‌عنوان چارچوب حاکمیتی، فرآیند را ساده کند: توسعه سیاست‌های منابع انسانی، اجرا و پایبندی به خط‌مشی‌ها، بازنگری و به‌روزرسانی سیاست‌ها و اطمینان از منابع انسانی. تخصص به‌عنوان بخشی از مجموعه مهارت‌های هیئت‌مدیره نشان داده می‌شود.

روش پژوهش

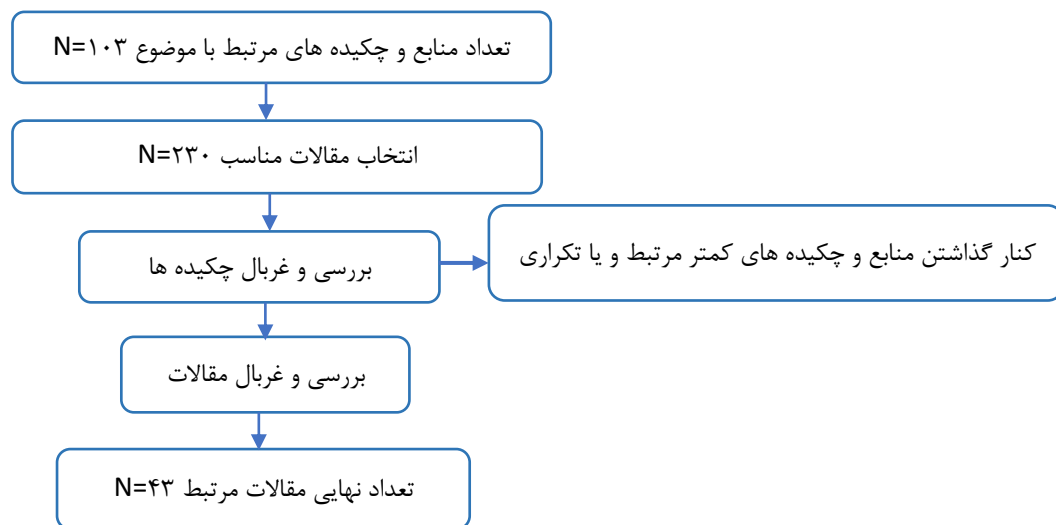
در این پژوهش از روش استقرایی فراترکیب کیفی سندلوسکی و باروسو به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر استفاده شده است. این روش فرآیندی است که محققان را قادر می‌سازد تا یک سؤال خاص پژوهشی را شناسایی کرده و سپس برای پاسخ‌گویی به آن، به جستجو، گزینش، ارزیابی، تلخیص و ترکیب شواهد کیفی بپردازند. این فرآیند از روش‌های دقیق کیفی برای ترکیب کردن مطالعات کیفی موجود استفاده می‌کند تا طی یک‌روند تفسیری، مفهوم عمیق‌تری را شکل دهد؛ بنابراین برای جمع‌آوری داده‌ها در فراترکیب از اطلاعات و یافته‌های استخراج‌شده از مطالعات دیگر با موضوع مرتبط و مشابه استفاده می‌شود که با یکپارچه‌سازی تفسیر یافته‌های اصلی مطالعات منتخب به دنبال یافته‌های جامع و تفسیری می‌باشد که حاکی از فهم عمیق پژوهشگر در این باب است؛ یعنی به‌جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند. ساندلوسکی و باروسو روشی هفت گامی را برای فراترکیب معرفی می‌کنند که در زیر آمده است:



در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش‌های گذشته در حوزه حکمرانی منابع انسانی مشارکتی و نسل زد در ایران و خارج از ایران را مورد کنکاش قرار داده و سپس با استفاده از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو به بررسی موضوع پرداخته شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز در ۳ مرحله صورت گرفته است. در مرحله اول، با بررسی کامل ادبیات پژوهش، فهرستی از مقالات مرتبط با این حوزه و حتی مقالاتی که به‌طور فرعی به این موضوع پرداخته‌اند، تهیه گردید؛ در مرحله دوم، چکیده این مقالات استخراج و مقالات دسته‌بندی شدند. درنهایت با انتخاب مقالات مرتبط کدها و عناصر کلیدی این مقالات جمع‌آوری شد. سپس در مرحله سوم، با استخراج این عناصر کلیدی، ترکیب نهایی انجام و مقولات اصلی گردآوری گردید و تحلیل و جمع‌بندی صورت گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از روش فراترکیب شامل ۷ گام است که به‌طور کامل به آن اشاره می‌شود: گام اول: انتخاب هدف؛ در این مطالعه سعی بر این است تا بر اساس مطالعات پژوهش‌های گذشته، پس از

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

تعریف حکمرانی منابع انسانی مشارکتی و مشخص کردن ابعاد و مؤلفه‌های آن، به یک مدل کلی و نظام‌مند از آن برسیم. گام دوم: مشخص کردن سؤالات پژوهش، مفاهیم کلیدی و منابع جستجو؛ برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر می‌باشد: (۱) چه چیزی؟ به شناسایی و مطالعه ابعاد و مؤلفه‌های حکمرانی مشارکتی منابع انسانی پرداخته شده است؛ (۲) جامعه مورد مطالعه: استفاده از سایت‌های معتبر داخلی و خارجی و اسناد جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز؛ (۳) محدوده زمانی: جستجوی مقالات علمی به دلیل بیشتر پرداخته شدن به موضوع در کشور بین سال‌های ۱۳۹۷-۱۴۰۱؛ (۴) چگونگی روش: استفاده از روش تحلیل اسناد، داده‌های کیفی؛ (۵) واژه‌های کلیدی: برخی از مهم‌ترین مفاهیم کلیدی شامل این موارد است: حکمرانی، حکمرانی منابع انسانی، حکمرانی مشارکتی، حکمرانی خوب، نسل زد گام سوم: بررسی و جستجوی انتخابی مقالات و منابع مرتبط؛ در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوهش و هم‌چنین تکراری نبودن و جدید بودن مبانی نظری مورد استفاده در پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و مواردی که دارای ارتباط کمتر و یا روش تکراری داشتند، از فرایند فرا ترکیب کنار گذاشته شدند.



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

جدول ۲- ابعاد حکمرانی مشارکتی منابع انسانی و نسل زد

منبع	ابعاد حکمرانی و نسل زد
بانک جهانی ۱۹۹۰. یگانگی، بیگلی. رزمی	دولت - بخش خصوصی - جامعه مدنی - شهروندان
حاجیلو و همکاران ۱۴۰۰، بانک جهانی ۱۹۹۰، رزمی و صدیقی ۱۹۹۱ -	حق اظهارنظر و پاسخ‌گویی - ثبات سیاسی و عدم خشونت - کارایی و اثربخشی دولت - بار مالی مقررات - حاکمیت قانون - کنترل فساد - سیاست‌های پیش‌بینی‌شده، آشکار و صریح دولت، بروکراسی شفاف، پاسخ‌گویی شفاف، دستگاه‌های اجرایی در قبال فعالیت‌های خود، مشارکت مردم در امور اجتماعی - سیاسی و نیز برابری همه افراد در برابر قانون - مشارکت در فرایندهای مختلف منابع انسانی
کارلا ۲۰۱۱، قلی پور سوت و دیگران ۱۳۹۸، صابر مرشد، محمودی ۱۳۹۹	خدمات مؤثر جذب تا پایان خدمت - مدیریت عمومی و نیز مدیریت منابع انسانی ارتباط یکپارچه، مدیریت قدرت، منابع به نفع همه ذینفعان متمرکز، توسعه سیاست‌های منابع انسانی، اجرا و پایبندی به خط‌مشی‌ها، بازنگری و به‌روزرسانی سیاست‌ها و اطمینان از منابع انسانی، تخصص به‌عنوان بخشی از مجموعه مهارت‌های هیئت‌مدیره
دنیای اقتصاد، اعتماد آنلاین ۱۴۰۱، اکبری و همکاران ۱۴۰۰	پویایی، واقعیت‌چندگانه، شبکه‌های اجتماعی، تحمل کمتر سلطه‌پذیری، شهروند جهانی، گفت‌وگو‌کننده، واقع‌بین، متعهد به آزادی شخصی و فردگرایی، بیان احساسات و نوآوری، هویت سیال، دارای حق رأی از کودکی در خانواده

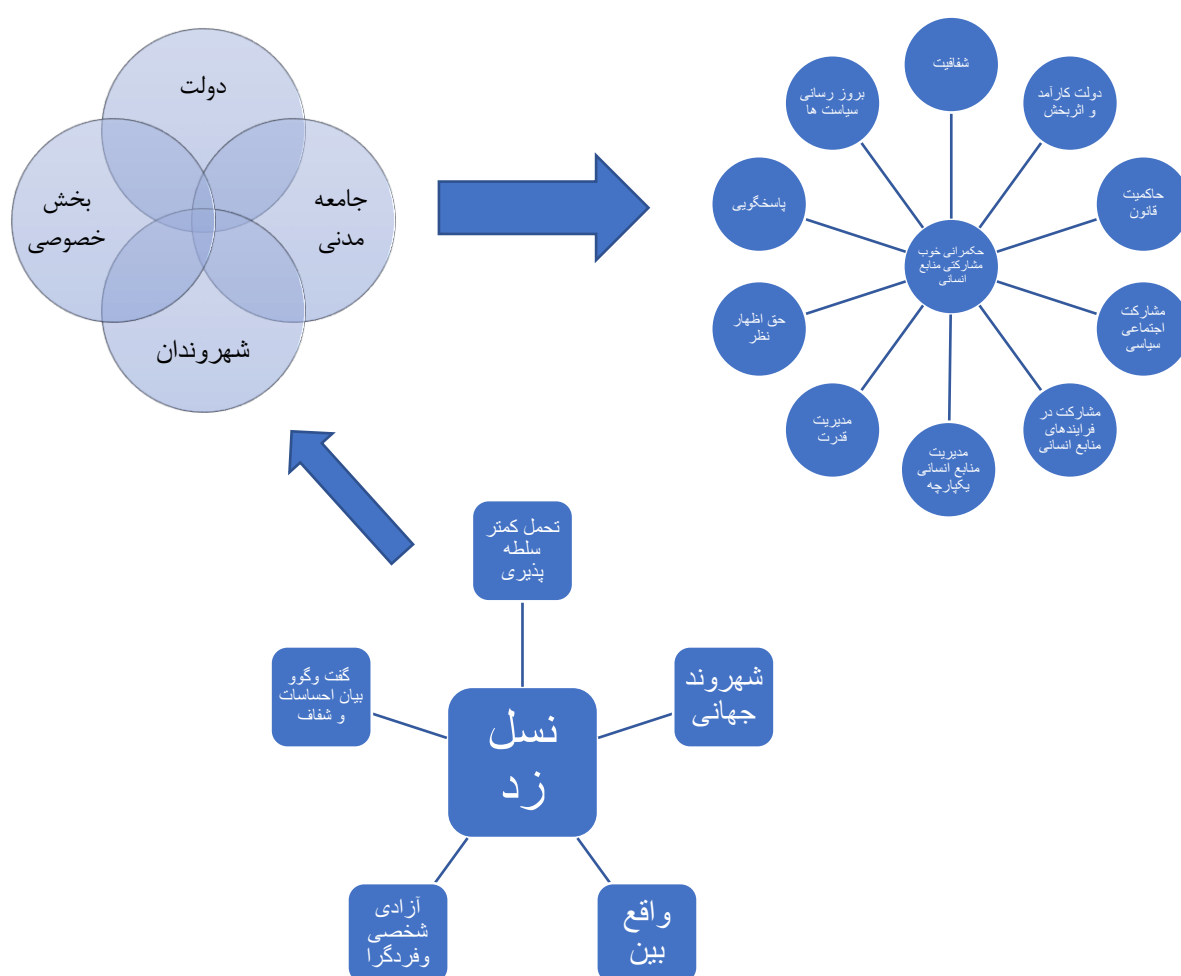
گام چهارم: استخراج مفاهیم و کدهای مرتبط با موضوع پژوهش؛ در این مرحله، محتوای مقالات دقیق بررسی شد و کدهایی که ارتباط با واژه‌های کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن‌ها مفاهیم و مقوله‌ها شکل گرفت. تحلیل زمینه، روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (زمینه‌ها) موجود درون داده‌هاست که داده‌ها را سازمان‌دهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند و حتی می‌تواند از این فراتر رود و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را نیز تفسیر نماید.

یافته‌های پژوهش

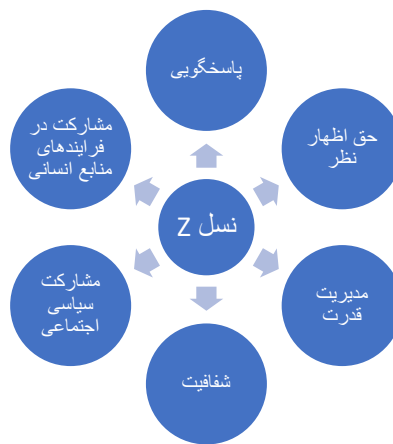
غالب پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته درباره نسل زد و حکمرانی حول ویژگی‌های رفتاری و هویتی آنان صورت پذیرفته است و به‌طور جمعی به بررسی ارتباطات حکمرانی منابع انسانی و رابطه آن با نسل زد نپرداخته است. در جدول ذیل مؤلفه‌های پرتکرار با استفاده از منابع و مقالات بررسی‌شده احصا گردید. یافته‌های ما که در جدول ذیل بیان گردیده است که اجزای حکمرانی خوب، توسعه‌یافته و مشارکت جویانه با ویژگی‌های مورد تقاضا و شخصیتی نسل زد می‌بایست مرتبط گردند و گستره تأثیرپذیری آنان در سطح جامعه افزایش یابد. این مشارکت‌ها می‌بایست در ۳ بخش دولت، جامعه مدنی و بخش خصوصی و شهروندی صورت پذیرد که در نتیجه آن حکمرانی منابع انسانی مشارکتی با حضور نسل زد منجر خواهد گردید. گرچه کماکان ابزارهای این مشارکت در کشور برای این نسل هنوز

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

فراهم نشده است و در صورت عدم تغییر رویه حکمرانی چالش‌های متعددی را در کشور با این نسل تجربه خواهیم نمود. در مدل ۱ شیوه تأثیرگذاری و ارتباط فی‌مابین نسل زد با نهادهای حکمرانی بیان گردیده است و در ادامه ارتباط آن با چگونگی ایجاد حکمرانی مشارکتی این نسل با ذکر ویژگی‌ها در مدل بیان گردیده است. مدل ۲ نیز ویژگی‌های متأثر از نسل را بیان نموده است که از مقالات استخراج گردیده است.



شکل ۸ - مدل ۱. مدل حکمرانی مشارکتی منابع انسانی با محوریت نسل زد



شکل ۹ - مدل ۲. اجزا متأثر اجزا حکمرانی مشارکتی از نسل Z

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

نسل Z، متولدین ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰، با ویژگی‌های متمایزی نظیر خود اظهاری (۳۲٪)، همکاری متقابل (۲۴٪) و تسلط بی‌نظیر بر فناوری‌های دیجیتال، پارادایمی نوین در پویایی‌های سازمانی و اجتماعی ایجاد کرده است (کتز و همکاران، ۲۰۲۱)؛ مطالعه دانشگاه سنت پترزبورگ، ۲۰۱۹). این نسل، هرچند در فضای دیجیتال از صدای قدرتمند و توانایی بالایی برای جلب‌توجه جهانی برخوردار است، در ساختارهای سنتی تصمیم‌گیری که اغلب بر اقتدار هرمی و سلسله‌مراتب متکی‌اند، با محدودیت‌های جدی مواجه است. مطالعات نشان می‌دهند که اینترنت، به‌عنوان بستری برای خود بیانگری و مشارکت هم‌تایان، ارزش‌های محوری این نسل را شکل داده و آن‌ها را به سمت رد ساختارهای اقتدارگرا و جست‌وجوی مدل‌های مشارکتی سوق داده است. در ایران، این ویژگی‌ها با تجربیات زیسته منحصربه‌فرد نسل Z، ازجمله دسترسی گسترده به اطلاعات جهانی و انتظارات شغلی نوین، تقویت‌شده است. با این حال، نظام‌های کنونی حکمرانی منابع انسانی که عمدتاً بر الگوهای سنتی متمرکزند، نتوانسته‌اند این ویژگی‌ها را در فرآیندهای تصمیم‌سازی و مدیریت سازمانی یکپارچه کنند. این ناهمخوانی، به‌ویژه در سازمان‌های ایرانی، به شکاف نسلی عمیق، کاهش مشارکت اجتماعی، افزایش تعارضات و حتی گرایش به مهاجرت منجر شده است که پیامدهایی جدی برای انسجام اجتماعی و امنیت ملی به همراه دارد. تحقیقات موجود که عمدتاً بر نسل‌های پیشین (نسل X و Y) متمرکز بوده‌اند، کمتر به طراحی مدل‌های مشارکتی حکمرانی منابع انسانی متناسب با ویژگی‌های هویتی و

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی با محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

رفتاری نسل Z پرداخته‌اند. این شکاف پژوهشی، ضرورت بازنگری اساسی در سیاست‌های حکمرانی منابع انسانی را برجسته می‌سازد، به‌ویژه در بستری که نسل Z به‌عنوان نیروی اصلی بازار کار و جامعه در حال ظهور است. این مقاله، با ارائه مدلی نوآورانه برای حکمرانی منابع انسانی، پیشنهاد می‌دهد که سازمان‌ها باید رویکردی مشارکتی مبتنی بر شفافیت، پاسخگویی و گفت‌وگوی اقناعی را در پیش گیرند. این مدل، با تأکید بر شناسایی و راهبری استعدادهای نسل Z، تقویت نهادهای مدنی و ایجاد بستری برای مشارکت فعال این نسل در لایه‌های بالای تصمیم‌سازی، نه تنها شکاف نسلی را کاهش می‌دهد، بلکه پتانسیل بی‌نظیر این نسل را در راستای توسعه پایدار سازمانی و اجتماعی به کار می‌گیرد. برای مثال، سازمان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد انجمن‌های نمایندگی و پلتفرم‌های دیجیتال، فضایی برای گفت‌وگو و همکاری بین نسل Z و تصمیم‌سازان فراهم کنند که به‌نوبه خود به افزایش اعتماد، کاهش تعارضات و تقویت حس تعلق سازمانی منجر خواهد شد. در سطح کلان، بازنگری سیاست‌های حکمرانی با محوریت نسل Z نه تنها به بهبود اثربخشی سازمانی کمک می‌کند، بلکه با ایجاد هم‌افزایی بین نسل‌ها، به انسجام اجتماعی و پایداری نظام‌های حکومتی یاری می‌رساند. عدم توجه به این ضرورت، می‌تواند به تشدید ناآرامی‌های اجتماعی، کاهش سرمایه اجتماعی و تضعیف ساختارهای سازمانی و ملی منجر شود؛ بنابراین، تصمیم‌سازان و مدیران سازمانی باید با شجاعت و آینده‌نگری، مدل‌های حکمرانی منابع انسانی را بازطراحی کنند تا نسل Z نه به‌عنوان چالشی برای اقتدار سنتی، بلکه به‌عنوان فرصتی برای نوآوری و پیشرفت دیده شود. این مدل پیشنهادی، با بهره‌گیری از ارزش‌های محوری نسل Z، راه را برای آینده‌ای پویا، مشارکتی و پایدار هموار می‌کند.

منابع

- ۱) اکبرزاده، سه‌نند؛ قلی‌پور، آرین؛ نرگسیان، عباس (۱۴۰۰). مروری بر نسل‌های منابع انسانی در محیط‌های کاری. سیستان و بلوچستان: انجمن مدیریت دولتی ایران، حکمرانی و توسعه.
- ۲) بخشی، جواد؛ یوسفی سعیدآبادی، رضا؛ صالحی، محمد (۱۳۹۸). تأثیر حکمرانی خوب با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم بر کیفیت آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک. دوره ۲۸، شماره ۴، صفحات ۲۸۴-۲۹۵.
- ۳) برجعلی، ا؛ و نشاط، ح. (۱۴۰۱). «تحلیل پدیدارشناسانه شکاف نسلی در سبک زندگی فرهنگی جوانان ایرانی». فصلنامه مطالعات فرهنگ و ارتباطات، ۲۳(۵۴)، ۴۵-۷۲. دانشگاه آزاد اسلامی
- ۴) حاجیلو، محمد؛ محمدی، نبی‌الله؛ درودی، هما؛ منصوری، علی (۱۴۰۰). مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۴، شماره ۴، صفحات ۱۶۱-۱۷۱.
- ۵) رزمی، محمدجواد؛ صدیقی، سمیه (۱۳۹۱). الزامات تحقق حکمرانی خوب برای دستیابی به توسعه انسانی. همایش ملی اقتصاد، خمینی‌شهر.
- ۶) رفیعی جیردهی، علی؛ حبیب‌زاده خطبه‌سرا، رامین (۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی نسل جوان و نسل کهن‌سال و عوامل مؤثر بر فرسایش آن. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۱۲۷-۱۵۳.
- ۷) صابر مرشد، محمد؛ محمودی، محمدمهدی (۱۳۹۵). مجموعه مقالات کنگره پیشگامان پیشرفت. تهران، صفحات ۳۷۰-۳۷۷.
- ۸) عبدی، اسماعیل؛ میرباقری، سید محسن (۱۴۰۱). مفهوم‌شناسی حکمرانی مشارکتی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- ۹) فلورا اولوچ، مرسی؛ واگود، جانت؛ آتینو اوسوگو، جویس (۲۰۲۰). نقش ویژه مدیریت منابع انسانی در حکمرانی شرکتی و عملکرد سازمانی. مجله اسکالرز در اقتصاد، کسب‌وکار و مدیریت، ۳(۲)، ۸۱-۸۶.
- ۱۰) قلی‌پور سوت، رحمت‌الله؛ حمداللهی، هاتف؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در راستای بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب. فصلنامه حقوق اداری، سال ۸، شماره ۲۴، صفحات ۱۲۵-۱۵۷.
- ۱۱) گزارش NCG2022 (۲۰۲۲). حکمرانی نسل آینده. مؤسسه حکمرانی، خانه زعفران.

مدل مشارکتی حکمرانی منابع انسانی یا محوریت نقش آفرینی نسل زد/ایران‌شاهی و منصورنژاد

۱۲) مددی، نهاله؛ توحیدفام، محمد؛ ابوالحسن شیرازی، حبیب‌الله؛ محمودی، مرتضی (۱۴۰۰). بررسی شاخص‌های حکمرانی مطلوب (حاکمیت قانون و پاسخگویی) در ایران طی سال‌های ۲۰۰۵-۲۰۲۱. فصلنامه علمی رهیافت انقلاب اسلامی، سال ۱۵، شماره ۵۷، صفحات ۶۱-۸۴.

۱۳) مرادیان، مریم؛ صلواتی، عادل؛ احمدی، کیومرث (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تفاوت نسل‌ها (مورد مطالعاتی: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه). مدیریت بهداشت درمان، شماره ۱۱، صفحات ۳۳-۴۴.

۱۴) مرکز پژوهش‌های اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران (۱۴۰۰). منتخبی از گزارش توسعه جهانی ۲۰۲۱. تهران: اتاق بازرگانی ایران.

۱۵) استنزفیلد، بن؛ آیزر، شارون؛ فلچر، آنا (۲۰۲۲). چگونه نسل Z در حال پیشبرد تغییر برای جهان فرداست؟ گروه رهبری جهانی.

16) Abdi, I. Mirbagheri, S.M. (2022). Conceptualization of Participatory Governance. Tehran: Parliamentary Research Center.

17) Akbarzadeh, S. Gholipour, A. Nargesian, A. (2021). A Review of Human Resource Generations in Work Environments. Sistan and Baluchestan: Iranian Public Administration Association, Governance and Development.

18) Bakhshi, J. Yousefi Saeedabadi, R. Salehi, M. (2019). The Impact of Good Governance with the Approach of Fourth-Generation Universities on the Educational Quality of Medical Universities in Macro-Region One. Volume 28, No. 4, pp. 284-295.

19) Borjali, A. & Neshat, H. (2022). "Phenomenological Analysis of the Generational Gap in Cultural Lifestyle Among Iranian Youth". Journal of Culture and Communication Studies, 23(54), 45-72. Islamic Azad University.

20) Florah Oluoch, Mercy; Wagude, Janet; Atieno Osogo, Joyce (2020). The Specific Role of Human Resource Management in Corporate Governance and Organizational Performance. Scholars Journal of Economics, Business and Management, 3(2), 81-86.

21) Gholipour Souteh, R. Hamdollahi, H. Seyed Javadin, S.R. Ghorbanizadeh, V. (2020). Designing a Human Resource Management Model for Iran's Public Sector to Improve Good Governance Indicators. Administrative Law Quarterly, Year 8, No. 24, pp. 125-157.

22) Hajiloo, M. Mohammadi, N. Doroudi, H. Mansouri, A. (2021). Journal of Education Strategies in Medical Sciences. Volume 14, No. 4, pp. 161-171.

- 23) Madadi, N. Tohidfam, M. Abolhasan Shirazi, H. Mahmoudi, M. (2021). Analysis of Good Governance Indicators (Rule of Law and Accountability) in Iran from 2005 to 2021. Scientific Quarterly Journal of Islamic Revolution Approach, Year 15, No. 57, pp. 61-84.
- 24) Moradian, M. Salavati, A. Ahmadi, K. (2020). Designing a Human Resource Management Model Based on Generational Differences (Case Study: Kermanshah University of Medical Sciences). Health Care Management, No. 11, pp. 33-44.
- 25) NCG2022 Report (2022). Next Generation Governance. The Governance Institute, Saffron House.
- 26) Rafiei Jirdehi, A. Habibzadeh Khatbehsara, R. (2014). Social Capital of the Young and Elderly Generations and Factors Affecting Its Erosion. Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies, Volume 2, No. 4, pp. 127-153.
- 27) Razmi, M. Sedighi, S. (2012). Requirements for Achieving Good Governance for Human Development. National Conference on Economics, Khomeinishahr.
- 28) Research Center of Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines, and Agriculture (2021). Selected Parts of the World Development Report 2021. Tehran: Iran Chamber of Commerce.
- 29) Saber Morshed, M. Mahmoudi, M. (2016). Proceedings of the Pioneers of Progress Congress. Tehran, pp. 370-377.
- 30) Stansfield, Ben; Ayres, Sharon; Fletcher, Anna (2022). How Generation Z is Driving Change for Tomorrow's World. Growing WLG.

Participatory model of human resources governance centered on the role of generation Z

Majid Iranshahi¹

Receipt: 10/05/2025 Acceptance: 16/06/2025

Abbas Mansournejad²

Abstract:

Human resource governance, as a critical component of governance, plays a pivotal role in achieving sustainable development by placing human resources at the core of societal progress. However, Iran suffers from a lack of comprehensive and strategic planning in human resource governance, a deficiency clearly evident at both functional and operational levels. The emergence of Generation Z (born after the mid-1990s) with distinct characteristics, values, and proactive behaviors has underscored the urgent need to revise traditional governance models. Unlike previous generations, Generation Z demands active, creative, and participatory roles in decision-making and management processes, advocating for transparency, flexibility, and equal opportunities. Designing participatory governance models centered on Generation Z can enhance accountability, promote social justice, improve managerial structures, and increase system efficiency. This study, employing a qualitative meta-synthesis method and documentary analysis, explores the dimensions of participatory human resource governance and the central role of Generation Z in this domain. The findings indicate that Generation Z, as a vital segment of human resources, can significantly contribute to improving national development processes through effective and purposeful participation, injecting new dynamism into managerial structures. Conversely, neglecting the characteristics and demands of this generation may lead to serious negative consequences for the country's development trajectory, hindering the achievement of broader objectives. This study proposes a comprehensive model for participatory human resource governance, presenting indicators of good and participatory governance with an emphasis on Generation Z's role. The model highlights the necessity of integrating Generation Z's unique attributes into governance structures to achieve sustainable development, enhance efficiency, and improve accountability.

Key words

Human resource governance, Generation Z, Human Resources, Effective participatory approach, Participatory governance model

1-PhD student, Department of Public Management, Dehaqan Branch, Islamic Azad University, Dehaqan, Iran. (Corresponding Author) Majid.iranshahi@gmail.com

2-PhD Student, Department of Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. a.mansoor65@gmail.com



تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت

الهه سرحدی^۱

رضا ستوده^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۳۰

چکیده

جهت پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی در شرکت‌های تولیدی، ابتدا ضروری است محدودیت‌های موجود شناسایی و تحلیل شوند. در ادامه، راهبردهای و برنامه‌های مناسب برای مدیریت و رفع این محدودیت‌ها تدوین گردد. در این راستا، شرکت‌های تولیدی می‌بایست با بهبود مستمر فرآیندها و عملیات خود در جهت کاهش هزینه‌ها و بهبود عملکرد اقدام نمایند. هدف از انجام پژوهش تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت می‌باشد. این پژوهش با رویکرد آمیخته ترکیبی از روش کیفی و کمی انجام گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، تحلیل محتوا و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و در بخش کمی، آزمون فریدمن می‌باشد. خبرگان شامل ۱۶ نفر از حسابداران مدیریت، مدیران مالی شرکت‌های تولیدی و اعضای هیات علمی می‌باشند. انتخاب خبرگان بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند صورت گرفته است. طبق نتایج پژوهش، ۶ بُعد، ۱۳ مؤلفه و ۲۶ شاخص در ارتباط با الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت شناسایی گردید. بر اساس نتایج پژوهش، بُعد بهینه‌سازی فرآیندهای تولید، بُعد افزایش کارایی و بهره‌وری، بُعد کیفیت، بُعد انعطاف‌پذیری و نوآوری، بُعد اقتصاد مقاومتی و بُعد حمایت از تولید ملی و زنجیره تأمین شناسایی گردیدند. همچنین، رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی صورت گرفت. پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی در شرکت‌های تولیدی نیازمند یک رویکرد جامع و یکپارچه است که در آن کلیه عوامل و محدودیت‌های فرایند تولید شناسایی و در جهت کاهش یا حذف آن اقدام نمود. در نتیجه، شرکت‌های تولیدی می‌توانند عملکرد خود را بهبود بخشیده و در اقتصاد رقابتی امروز موفق‌تر عمل نمایند.

کلمات کلیدی

اقتصاد مقاومتی، تئوری محدودیت، شرکت‌های تولیدی، هزینه.

۱- دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. Elahe.sarhadi.2022@gmail.com

۲- استادیار، گروه مالی و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران. (نویسنده مسئول) Sotudeh@meybod.ac.ir

مقدمه

در دنیای کسب‌وکار امروزی، شرکت‌های تولیدی با چالش‌ها و محدودیت‌های متعددی مانند، رقابت در بازار جهانی، نوسانات بازار، تغییرات فناوری و محدودیت‌های منابع و تولید روبرو می‌باشند. همچنین، تحریم‌ها و فشارهای اقتصادی نیز شرکت‌های تولیدی را چالش‌های جدی روبرو نموده است. در این راستا، اقتصاد مقاومتی به معنای توانایی یک کشور در مقابله با تحریم‌ها، فشارهای اقتصادی و سایر چالش‌ها و مواجهه با شرایط نامساعد اقتصادی می‌باشد؛ بنابراین، اقتصاد مقاومتی بر پایه توانایی تولید داخلی، کاهش وابستگی به واردات، توسعه صادرات، تقویت صنایع محلی و افزایش توانایی اقتصادی کشور برای مقابله با نوسانات اقتصادی و سیاسی تمرکز دارد. همچنین، اقتصاد مقاومتی یعنی آن اقتصادی که در شرایط فشار، در شرایط تحریم، در شرایط دشمنی‌ها و خصومت‌های شدید می‌تواند تعیین‌کننده‌ی رشد و شکوفایی کشور باشد. اقتصاد مقاومتی برای تحقق کامل نیازمند ارکانی چون مقاوم بودن، مردمی بودن، حمایت از تولید ملی است (مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ۱۳۸۹).

بنابراین، کلید حل اشتغال بر تولید استوار است و از زمانی که به تولید داخل و سرمایه‌گذاری بهاداده نشود به‌طور قطع، تحقق اقتصاد مقاومتی و اشتغال حاصل نمی‌شود. همچنین، حمایت از تولید و اشتغال و حل مشکلات آن نیازمند عزم جدی، واقعی و همگانی سه قوه، بخش‌ها، نهادها، مدیران و مشارکت عمومی و مردم است. ازجمله راهکارهای اشاره‌شده شامل: شناسایی چالش‌های پیش روی تولید و اشتغال در عرصه کنونی اقتصاد ایران باید در دستور کار همه دستگاه‌ها قرار گیرد. حمایت از تولید داخلی با اقدام و عمل به تولید و اشتغال در جهت اقتصاد مقاومتی صورت گیرد (حسین پور، ۱۳۹۶). اقتصاد مقاومتی، مفهومی کلیدی در مواجهه با چالش‌های اقتصادی، به‌ویژه در شرایط تحریم و محدودیت‌های خارجی است. در محیط اقتصادی ایران که با نوسانات و فشارهای بین‌المللی مواجه بوده، اتخاذ رویکردی مقاوم و انعطاف‌پذیر برای شرکت‌های تولیدی از اهمیت بالایی برخوردار است.

در این راستا، تئوری محدودیت می‌تواند محدودیت‌ها و چالش‌های تولید را برطرف نماید. تئوری محدودیت‌ها جوهره اتخاذ شیوه‌های پایداری، ازجمله مدیریت سبز، مدیریت ناب و تعهد مدیریت ارشد را برای رسیدگی به محدودیت‌های تولید و دستیابی به عملکرد تولید برجسته می‌کند (اوپوکو و لی^۱، ۲۰۲۵). تئوری محدودیت بر این باور است که هر سیستم تولیدی توسط یک یا چند محدودیت کنترل می‌شود. این محدودیت‌ها می‌توانند شامل عوامل مختلفی مانند ظرفیت ماشین‌آلات، مهارت کارکنان، یا در دسترس بودن مواد اولیه باشند. همچنین، هدف اصلی تئوری محدودیت‌ها اطمینان از جریان روان مواد در سراسر فرآیند تولید است. این امر شامل بهینه‌سازی ترتیب عملیات، مدیریت موجودی و

زمان‌بندی تولید برای کاهش ضایعات و بهبود بهره‌وری است. این نظریه بر اهمیت هماهنگی تقاضا و ظرفیت تولید تأکید دارد. با پیش‌بینی دقیق تقاضا و تنظیم ظرفیت بر اساس محدودیت‌ها، شرکت‌ها می‌توانند از تولید مازاد یا کمبود محصولات جلوگیری کنند. تئوری محدودیت‌ها بر انعطاف‌پذیری سیستم‌های تولیدی تأکید دارد تا بتوانند با تغییرات بازار، نوسانات تقاضا، یا اختلالات غیرمنتظره سازگار شوند. تئوری محدودیت در فرایندهای اصلی تولید مورد استفاده قرار می‌گیرند و از فعالیت‌های اصلی و فرعی سازمان پشتیبانی می‌نماید (سوزا و اکزیری^۲، ۲۰۲۵).

پژوهش حاضر تلاش می‌کند الگوی اقتصاد مقاومتی را برای شرکت‌های تولیدی کشور با استفاده از چارچوب نظری تئوری محدودیت‌ها تبیین نماید. این مطالعه با ترکیب مفاهیم اقتصاد مقاومتی و تئوری محدودیت‌ها، رویکردی نوین را در مدیریت استراتژیک شرکت‌های تولیدی ارائه می‌دهد. درحالی‌که اقتصاد مقاومتی به‌طور گسترده مورد بحث قرار گرفته، کاربرد تئوری محدودیت‌ها در این زمینه می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را برای مقابله با محدودیت‌های منابع و محیطی ارائه دهد. با مطالعه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه اقتصاد مقاومتی و تئوری محدودیت‌ها، مطالعه‌ای جامع و یکپارچه که به‌طور خاص بر شرکت‌های تولیدی ایران تمرکز داشته باشد، انجام نگردیده است. این پژوهش تلاش می‌کند این شکاف مطالعاتی را برطرف نماید و الگوی عملیاتی را برای شرکت‌های تولیدی در محیط اقتصادی ایران ارائه دهد. در بازارهای رقابتی، شرکت‌هایی که محدودیت‌های تولیدی را شناسایی، مدیریت و بهبود بخشند، مزیت‌های رقابتی پایداری را می‌توانند ایجاد نمایند. این پژوهش به شرکت‌های تولیدی کمک می‌نماید تا با درک محدودیت‌های تولید، استراتژی‌هایی را برای تمایز و ارائه ارزش منحصربه‌فرد به مشتریان توسعه دهند. این امر می‌تواند شامل نوآوری در محصولات، بهبود خدمات یا بهبود مستمر در فرایندهای تولید باشد. در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤال‌های زیر می‌باشیم:

۱. الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی می‌باشد؟
۲. رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت به چه صورت می‌باشد؟

مبانی نظری

تئوری محدودیت به‌عنوان یکی از تکنیک‌های حسابداری مدیریت مطرح می‌باشد، وظیفه اصلی

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت/استوده و سرحدی

تئوری محدودیت تئوری محدودیت برطرف کردن محدودیت‌ها می‌باشد (بلوچر و همکاران^۲، ۲۰۰۱). همچنین تئوری محدودیت، می‌تواند در بهبود مدیریت زمان و برنامه‌ریزی کمک کند. با توجه به شاخص‌های عملکردی تئوری محدودیت، می‌توان زمان تحویل محصولات و خدمات را بهبود بخشید و به مشتریان بهترین خدمات را ارائه داد. تئوری محدودیت معتقد است که هر سیستم لااقل دارای یک محدودیت است و وجود محدودیت‌ها نشان‌دهنده پتانسیل برای رشد و انجام تغییرات نتیجه‌بخش است (خضری پور و همکاران، ۱۳۹۹). این بهبود عملکرد می‌تواند منجر به کاهش هزینه‌های تولید و افزایش سودآوری شود (جوادپور و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین، تئوری محدودیت به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی، می‌تواند به اقتصاد مقاومتی کمک کند. در اقتصاد مقاومتی، هدف اصلی تولید کالاها و خدمات باکیفیت بالا و هزینه کمتر است. با استفاده از تئوری محدودیت، می‌توان بهبود عملکرد سیستم‌های تولیدی و خدماتی را بهبود بخشید و در نتیجه، هزینه‌های تولید را کاهش داد (دیانتی دیلمی، ۱۳۹۴). توجه شرکت‌های تولیدی به چرخه عمر محصول باعث ارزش‌آفرینی و بهبود عملکرد می‌گردد (پیری و ستوده، ۱۴۰۳). با توجه به ابلاغ سیاست اقتصاد مقاومتی در اقتصاد ایران از طرف حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی بر اساس بند یکم اصل ۱۱۰ قانون اساسی که پس از بررسی در مجمع تشخیص مصلحت نظام و ابلاغ آن به روسای سه قوه، کاهش وابستگی به درآمدهای حاصل از فروش نفت و گاز، افزایش تولید و اشتغال از جمله موارد مطرح‌شده در سیاست‌های ۲۴ گانه اقتصاد مقاومتی قرار گرفت (عطایی و همکاران، ۱۳۹۵). واقعیت این است که شکوفایی و رونق اقتصادی مهم‌ترین عامل رشد و پویایی هر جامعه است (عباس‌رانی و همکاران، ۱۳۹۸). اقتصادی که با تحریم مواجه است در مقابل اقتصادی که تحریم‌ها را نمی‌پذیرد واردات را به حداقل می‌رساند قطعاً موجب شکوفایی است. هنگامی که به قطع وابستگی و اتکا به تولید داخلی تأکید می‌کنیم تولید محصولات باکیفیت و مطابق با نیازهای روز مشتری، نوآوری، خلاقیت و استفاده از فناوری و اتکا به متخصصینی که اهرمی برای پیشرفت تولیدات می‌شوند، مورد توجه است. دانش‌بنیان کردن اقتصاد به‌عنوان اساس و پایه اقتصاد مقاومتی زمینه‌الهام‌بخشی جهانی، خودکفایی و اهرمی کردن اثر اطلاعات و افراد را در تولید چابک منجر می‌شود. مبارزه با قاچاق کالا فعالان اقتصادی کارآفرینان و صنایع متوسط و کوچک را تشویق کرده که به‌سوی تولید محصولات مناسب و نیاز مردم سوق دهد. تقابل و تعامل جدایی‌ناپذیر، میان اقتصاد مقاومتی و تولید چابک کاملاً مشهود است که اجرایی شدن صحیح هریک نیازمند رشد و شکوفایی دیگری خواهد بود. اقتصاد مقاومتی بهترین بستر را برای تولید چابک ایجاد می‌کند. اقتصاد و تولید، دو مقوله پیوسته و مکمل یکدیگر هستند. تولید

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

اقتصاد را به خودکفایی می‌رساند و تولید چابک اقتصاد را شکوفا می‌کند (شهریان و نبوی، ۱۳۹۵). چابکی لازمه پیشرفت در صنعت است. متخصصین در هر دو حوزه دانشگاه و صنعت، مدت‌هاست که بر اهمیت تولید چابک برای دستیابی به رقابت‌پذیری پایدار اذعان دارند. در این راستا، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی به‌عنوان یک سند بالادستی می‌تواند راهنمای خوبی برای چابک‌سازی صنایع تولیدی کشور در شرایط تحریم کنونی باشد (روغنی ممقانی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، اقتصاد مقاومتی مفهومی است که در پی مقاوم‌سازی، بحران‌زدایی و ترمیم ساختارها و نهادهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی، مطرح می‌شود که به‌طور قطع، باور و مشارکت همگانی و اعمال مدیریت‌های عقلایی و مدبرانه، پیش‌شرط و الزام چنین موضوعی است. اقتصاد مقاومتی کاهش وابستگی‌ها و تأکید روی مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی است (فشاری و پورغفار، ۱۳۹۳).

پیشینه پژوهش

کریمی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به ارزیابی تاب‌آوری و پایداری زنجیره تأمین با رویکرد تلفیقی تئوری محدودیت‌ها، رویکرد فرآیندی و تصمیم‌گیری چند شاخصه پرداختند. بر اساس یافته‌ها، شاخص‌های موردنظر با روش فراترکیب استخراج و با تکنیک دلفی فازی غربالگری و بومی‌سازی شده و در قالب ۷ بُعد و ۳۹ شاخص توسط خبرگان تأیید شدند. مدل اولیه با تکنیک حداقل مربعات جزئی تأیید اعتبار شد. از میان عوامل تاب‌آوری و پایداری، بُعد مدیریت ریسک با وزن ۰/۲۲۴۱ و شاخص در نظرگیری عامل ریسک در تصمیم‌گیری با وزن ۰/۱۲۲۴، در اولویت نخست قرار گرفتند. می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت ریسک یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تداوم و پویایی کسب‌وکار است؛ بنابراین مدیران زنجیره تأمین در شرکت مورد مطالعه باید ضمن افزایش دائمی دانش و مهارت کارکنان زیرمجموعه خود، شرایط مشارکت آن‌ها را در فرآیند شناسایی و کنترل ریسک و فرصت‌ها فراهم کنند؛ همچنین با ارزیابی فرآیندهای شرکت به ترتیب فرآیند منبع‌یابی و تأمین، فرآیند تأمین کالا و لجستیک و زیر فرآیند طرح‌ریزی خرید به‌عنوان مهم‌ترین فرآیندهای گلوگاهی زنجیره تأمین شرکت شناسایی شدند. طبق نتایج حاصل از شناسایی اثرات نامطلوب و ریشه‌یابی زیر فرآیند طرح‌ریزی خرید با ابزارهای فرآیند تفکر، مشخص شد مکانیزم شناسایی، برآورد و تخصیص منابع ازجمله منابع زیرساختی، انسانی و مالی با اختلال مواجه است. پیشنهادهای کاربردی به مدیران و تصمیم‌گیران شرکت این است که با به‌کارگیری نیروهای متخصص و مجرب در حوزه طرح‌ریزی خرید و تدوین طرح‌های اجرایی و به‌کارگیری ابزارهای پیشرفته سنجش، تحلیل، پیش‌بینی، تخصیص منابع، شناسایی

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت/استوده و سرحدی

عدم قطعیت‌ها، تعیین پیش‌نیازها و پس‌نیازها و نحوه به‌کارگیری تأمین‌کنندگان اصلی و پشتیبان و کنترل تغییرات، سازوکار موجود را بازنگری و اصلاح کنند.

تنهایی (۱۴۰۳)، در پژوهشی به تعیین ترکیب تولید در محیط‌های دارای چند محدودیت با در نظر گرفتن اولویت گلوگاه‌ها پرداخت. یکی از مسائلی که در خطوط تولیدی مورد بررسی قرار می‌گیرد تعیین ترکیب تولید با توجه به منابع و محدودیت‌های تقاضا است. تئوری محدودیت‌ها فلسفه‌ای است که در تعیین ترکیب تولید با توجه به محدودیت سیستم تعیین‌کننده می‌باشد. این تئوری در محیط‌هایی که دارای یک محدودیت است جواب بهینه می‌دهد اما در سیستم‌های دارای محدودیت‌های بیشتری احتمال نشدنی شدن جواب وجود دارد. در تحقیق حاضر مسئله تعیین ترکیب تولید در محیط‌های دارای بیش از یک محدودیت با توجه به نظرات تصمیم‌گیرنده مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج کارایی مدل پیشنهادی را نشان می‌دهد به‌طوری‌که حتی در محیط‌های دارای چند محدودیت نیز با لحاظ نمودن هم‌زمان نظرات تصمیم‌گیرنده در مورد اولویت گلوگاه به جواب بهینه می‌رسد.

ستوده و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به تبیین الگوی حسابداری مدیریت و اقتصاد مقاومتی جهت توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی پرداختند. طبق روش تحلیل محتوا ۵۷ شاخص و از طریق مصاحبه با خبرگان و اشباع نظری ۷ بُعد، ۱۸ مؤلفه و ۵۸ شاخص در ارتباط با الگوی پژوهش شناسایی گردید. بُعد مدیریت و بهینه‌سازی تولید دارای مؤلفه‌های، مدیریت گلوگاه‌ها و محدودیت‌ها، افزایش توان عملیاتی، مدیریت هزینه‌ها و بهبود مستمر فرآیندها، بُعد کیفیت و استانداردسازی دارای مؤلفه مدیریت کیفیت جامع، بُعد مشتری‌مداری و بازار دارای مؤلفه‌های مشتری و زنجیره ارزش، بُعد عملکرد مالی و اقتصادی با تمرکز بر سودآوری و پایداری دارای مؤلفه‌های سودآوری، اقتصادی و بهبود قیمت‌گذاری با توجه به بهای تمام‌شده صحیح، بُعد مدیریت منابع انسانی و سازمانی دارای مؤلفه‌های مشارکت و تعهد، آموزش و یادگیری و ارزیابی عملکرد، بُعد تمرکز بر هزینه‌های تولید دارای مؤلفه‌های تخصیص بهینه سربار، تخصیص هزینه‌ها و شناسایی فعالیت‌ها و بُعد تولید داخلی و تصمیم‌گیری دارای مؤلفه‌های تصمیم‌گیری و تولید داخلی و ملی می‌باشد.

خضری پور و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به تبیین به‌کارگیری الگوی تئوری محدودیت جهت ارزیابی نسبت کفایت سرمایه در بانک‌ها پرداختند. در این پژوهش متغیرهای کلیدی ۱۷ بانک کشور در بازده زمانی ۱۳۹۷-۱۳۸۷ بر اساس رویکرد متداول و همچنین رویکرد تئوری محدودیت‌ها محاسبه گردید. یافته‌های پژوهش دلالت بر آن دارد که مجموعه‌ی نظام بانکی می‌تواند با بهره‌گیری از مفاهیم غنی تئوری محدودیت‌ها در فرآیند ارزیابی عملکرد و نیز تصمیم‌گیری‌های عملیاتی و استراتژیک خود

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

بهره گرفته و در بهبود نسبت کفایت سرمایه استفاده نماید. جوادپور و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی به کاربرد مدل‌های تئوری محدودیت و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در قیمت‌گذاری محصولات پرداختند. این پژوهش به منظور بررسی تصمیم‌گیری در خصوص پذیرفتن و یا رد سفارش‌هایی که بهای پیشنهادی آن‌ها کمتر از قیمت تمام‌شده است با کمک مدل‌های هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت و تئوری محدودیت انجام گرفته است. برای انجام پژوهش، شرکت تولید محصولات لبنی هم‌وطن در سال ۱۳۹۵ انتخاب شده است. با محاسبه بهای تمام‌شده و حاشیه فروش خالص محصولات تولیدی شرکت مورد مطالعه به کمک مدل‌های تئوری محدودیت و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت و مقایسه نتایج به دست آمده از طریق مدل آماری آزمون تی زوجی دو جامعه وابسته این نتیجه حاصل شد که مدل تئوری محدودیت در کوتاه مدت و برای سفارش‌های خاص، نتایج مربوط تری ارائه می‌کند. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مدل‌های تئوری محدودیت و هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در تصمیم‌گیری‌های فروش مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند.

اسپین و همکاران^۴ (۲۰۲۲)، در تحقیقی به بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی از طریق تئوری محدودیت‌ها در یک شرکت فلزی- مکانیکی پرداختند. آن‌ها بیان کردند که این کار با هدف بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی از طریق تئوری محدودیت‌ها در یک شرکت فلزی- مکانیکی اختصاص داده شده به تولید ماشین‌های پردازش چوب انجام شد. هفت ماشین با تقاضای دائمی و کلیه فرآیندهای عملیاتی بخشی از نمونه در نظر گرفته شد. برای تعیین کمیت استفاده از مراکز کاری، زمان فرآیند و منابع موجود مورد ارزیابی قرار گرفت. ما محدودیت‌هایی را در فرآیندهای برش و چرخش شناسایی کردیم، با درصد‌های استفاده که مانع از پوشش متوسط تقاضای ماهانه شد. بر اساس محدودیت‌ها و برنامه‌ریزی خطی اعداد صحیح، نتایج نشان داد که حداکثر حجم تولید، متوسط تقاضای ماهانه را برآورده نمی‌کند؛ بنابراین، فرآیند برش فنی شد و اپراتورها مجدداً توزیع شدند و به این ترتیب محدودیت‌ها حذف شدند؛ اما برای بهینه‌سازی تولید با توجه به منابع موجود، مجدداً از برنامه‌ریزی خطی اعداد صحیح استفاده شد.

روش پژوهش

این پژوهش با هدف تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت، از روش پژوهش آمیخته بهره می‌گیرد. این روش، ترکیبی از رویکردهای کمی و کیفی است که امکان درک عمیق‌تر و جامع‌تری از پدیده مورد مطالعه را فراهم می‌آورد (کریسول و کروک^۵، ۲۰۱۷). در این پژوهش، از ابزارهای کیفی تحلیل محتوا و مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت/استوده و سرحدی

استفاده شده است. با استفاده از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مفاهیم و مقوله‌های مرتبط استخراج و شاخص‌های اولیه شناسایی گردیده‌اند (استراوس و کوربین^۶، ۱۹۹۸). مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به منظور تکمیل و غنی‌سازی شاخص‌های شناسایی شده در مرحله تحلیل محتوا و کشف ابعاد جدید احتمالی، با خبرگان حوزه اقتصادی، حسابداران مدیریت و اعضای هیات علمی دانشگاه انجام شد. خبرگان شامل ۱۶ نفر از حسابداران مدیریت، مدیران مالی شرکت‌های تولیدی و اعضای هیات علمی که در حوزه حسابداری مدیریت پژوهشی انجام داده‌اند، می‌باشند. انتخاب خبرگان بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن معیارهای تخصص، تجربه و پژوهش‌های انجام شده در حوزه اقتصاد مقاومتی و حسابداری مدیریت صورت گرفته است. تعداد مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است که در آن مصاحبه‌های جدید اطلاعات جدیدی به داده‌ها اضافه نمی‌کنند (گلاروس و استراوس^۷، ۱۹۶۷). سؤال‌های مصاحبه بر اساس شاخص‌های اولیه شناسایی شده در مرحله تحلیل محتوا طراحی شده و با توجه به پاسخ‌های خبرگان، تکمیل و اصلاح گردیده‌اند.

یافته‌های بخش کیفی

یافته‌های روش تحلیل محتوا در ارتباط با شناسایی شاخص‌های تئوری محدودیت

با توجه به اطلاعات جدول ۱ که به روش تحلیل محتوا بر اساس مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق در ارتباط با شناسایی شاخص‌های تئوری محدودیت در شرکت‌های تولیدی انجام گرفته است، هجده شاخص شناسایی گردید. شاخص‌های شناسایی شده در روش تحلیل محتوا شامل، (۱) شاخص رفع محدودیت‌های گلوگاهی تولیدی، (۲) شاخص بهینه کردن گلوگاه‌های تولیدی، (۳) شاخص بهینه کردن برنامه‌های زمانی تولید، (۴) شاخص استفاده بهینه از محدودیت‌ها و گلوگاه‌های تولیدی، (۵) شاخص افزایش توان عملیاتی تولید، (۶) شاخص کاهش هزینه‌های تولید، (۷) شاخص حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده، (۸) شاخص بهبود مستمر عملکرد در فرآیندهای تولیدی، (۹) شاخص توجه به فرآیندهای تولیدی، (۱۰) شاخص بهبود سودآوری، (۱۱) شاخص توجه به کیفیت در همه مراحل تولید، (۱۲) شاخص ارزیابی عملکرد، (۱۳) شاخص توجه به مشتری و مبانی تولید میزان تقاضای آن‌ها، (۱۴) شاخص افزایش کارایی تولید، (۱۵) شاخص ارتقای کیفیت، (۱۶) شاخص انطباق تولید با استانداردها، (۱۷) شاخص توجه به زنجیره ارزش و (۱۸) شاخص طراحی مجدد فرایند تولید برای انعطاف‌پذیری و سرعت بخشیدن به زمان چرخه تولید می‌باشد.

یافته‌های روش تحلیل محتوا در ارتباط با شناسایی شاخص‌های اقتصاد مقاومتی

با توجه به اطلاعات جدول ۱ که به روش تحلیل محتوا بر اساس مطالعه مبانی نظری و پیشینه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

تحقیق در ارتباط با شناسایی شاخص‌های اقتصاد مقاومتی انجام گرفته است، هشت شاخص شناسایی گردید. شاخص‌های شناسایی شده در روش تحلیل محتوا شامل، (۱) شاخص کاهش هدر رفت منابع، (۲) شاخص افزایش توان رقابتی، (۳) شاخص بهبود شاخص‌های اقتصادی، (۴) شاخص اقتصاد دانش‌بنیان، (۵) شاخص تکیه بر تولید ملی، (۶) شاخص تنوع و نوآوری، (۷) شاخص توسعه پایدار و (۸) شاخص تعامل با زنجیره تأمین، می‌باشد.

جدول ۱. شناسایی شاخص‌های تئوری محدودیت

ردیف	شاخص	منبع
۱	رفع محدودیت‌های گلوگاهی تولیدی	گلدرا ^۸ (۱۹۹۰)
۲	بهبود کردن گلوگاه‌های تولیدی	گلدرا ^۸ (۱۹۹۰)
۳	بهبود کردن برنامه‌های زمانی تولید	گلدرا ^۸ و فوکس ^۹ (۱۹۸۶)
۴	استفاده بهینه از محدودیت‌ها و گلوگاه‌های تولیدی	سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۵	افزایش توان عملیاتی تولید	سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۶	کاهش هزینه‌های تولید	سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۷	حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده	نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲) سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۸	بهبود مستمر عملکرد در فرآیندهای تولیدی	گلدرا ^۸ (۱۹۸۸) کیوس و ویلیام ^{۱۰} (۲۰۰۱)، سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۹	توجه به فرآیندهای تولیدی	دیل ^{۱۱} (۱۹۴۴)
۱۰	بهبود سودآوری	سجادی و صوفی (۱۳۹۰) نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲) واتسون و همکاران ^{۱۲} (۲۰۰۷)
۱۱	توجه به کیفیت در همه مراحل تولید	سجادی و صوفی (۱۳۹۰) نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲)
۱۲	ارزیابی عملکرد	نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲) سجادی و صوفی (۱۳۹۰) دیل (۱۹۴۴)
۱۳	توجه به مشتری و مبانی تولید میزان تقاضای آن‌ها	نورون و همکاران ^{۱۳} (۱۹۹۵)، نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲)، کیوس و ویلیام (۲۰۰۱)

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت / استوده و سرحدی

۱۴	افزایش کارایی تولید	سجادی و صوفی (۱۳۹۰)
۱۵	ارتقای کیفیت	سجادی و صوفی (۱۳۹۰)، دیل (۱۹۴۴)
۱۶	انطباق تولید با استانداردها	دیل (۱۹۴۴)
۱۷	توجه به زنجیره ارزش	نمازی با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲)
۱۸	طراحی مجدد فرایند تولید برای انعطاف پذیری و سرعت بخشیدن به زمان چرخه تولید	بلوچر و همکاران (۲۰۰۱)

جدول ۲، شناسایی شاخص های اقتصاد مقاومتی

ردیف	شاخص	منبع
۱	کاهش هدر رفت منابع	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۲	افزایش توان رقابتی	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۳	بهبود شاخص های اقتصادی	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۴	اقتصاد دانش بنیان	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۵	تکیه بر تولید ملی	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۶	تنوع و نوآوری	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۷	توسعه پایدار	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)
۸	تعامل با زنجیره تأمین	بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)

خبرگان پژوهش

با توجه به اطلاعات جدول ۳ خبرگان شامل حسابداران مدیریت، مدیران مالی شرکت های تولیدی و اعضای هیات علمی دانشگاه می باشند. انتخاب خبرگان بر اساس روش نمونه گیری هدفمند و با در نظر گرفتن معیارهای تخصص، تجربه و پژوهش های انجام شده در حوزه اقتصاد مقاومتی و حسابداری مدیریت صورت گرفته است.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان

ردیف	شغل	رشته تحصیلی	سابقه کار	زمان مصاحبه
۱	حسابدار مدیریت	حسابداری	۹	۳۰ دقیقه
۲	مدیر مالی	حسابداری	۱۴	۴۰ دقیقه
۳	مدیر مالی	مدیریت مالی	۲۵	۳۰ دقیقه
۴	هیات علمی	حسابداری	۸	۳۰ دقیقه
۵	حسابدار مدیریت	مدیریت دولتی	۱۸	۳۵ دقیقه
۶	مدیر مالی	حسابداری	۲۲	۳۵ دقیقه
۷	هیات علمی	مدیریت دولتی	۱۴	۴۰ دقیقه
۸	هیات علمی	مدیریت مالی	۹	۴۵ دقیقه
۹	هیات علمی	حسابداری	۲۷	۳۰ دقیقه
۱۰	هیات علمی	حسابداری	۱۶	۴۰ دقیقه
۱۱	مدیر مالی	حسابداری	۱۱	۳۵ دقیقه
۱۲	مدیر مالی	مدیریت	۱۷	۳۰ دقیقه
۱۳	هیات علمی	حسابداری	۸	۳۵ دقیقه
۱۴	حسابدار مدیریت	حسابداری	۶	۴۵ دقیقه
۱۵	حسابدار مدیریت	حسابداری	۱۴	۴۰ دقیقه
۱۶	هیات علمی	مدیریت	۱۸	۴۵ دقیقه

یافته‌های مصاحبه با خبرگان

با توجه به اطلاعات جدول ۳ که از مصاحبه با خبرگان صورت گرفت، در ارتباط با شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت انجام گرفته است، ۶ بُعد، ۱۳ مؤلفه و ۲۶ شاخص در ارتباط با الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت شناسایی گردید. مراحل اصلی روش نظریه داده بنیاد در پژوهش فوق به شرح زیر است:

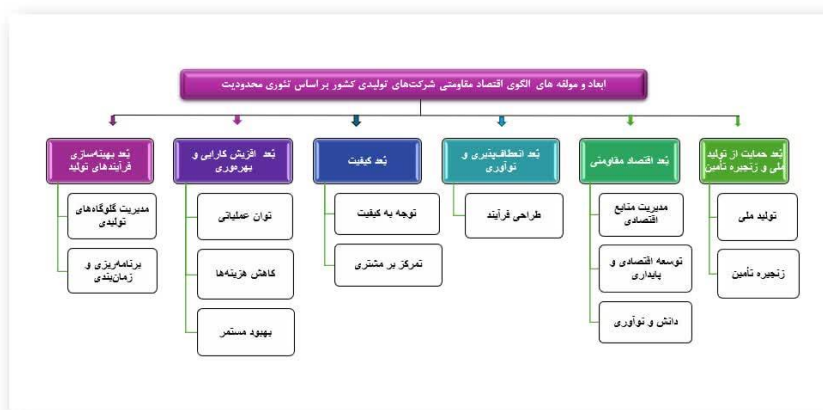
در مرحله اول جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌هایی با خبرگان صنعت تولیدی و متخصصان اقتصاد مقاومتی انجام شد. این مصاحبه‌ها شامل پرسش‌هایی در مورد چالش‌ها، استراتژی‌ها و شاخص‌های کلیدی در بهینه‌سازی فرآیندهای تولید و انطباق با اصول اقتصاد مقاومتی بود.

در مرحله دوم کدگذاری باز، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به‌دقت موردبررسی قرار گرفت و کدهای اولیه (کدهای باز) استخراج شدند. این کدها شامل مفاهیم، عبارات و ایده‌هایی بودند که در

تبیین الگوی اقتصادمقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت/استوده و سرحدی

طول مصاحبه‌ها تکرار می‌شدند.

در مرحله سوم کدگذاری محوری، کدهای باز سازمان‌دهی و دسته‌بندی شدند تا مفاهیم و موضوعات اصلی (محورها) مشخص گردند. در این مرحله، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی نظیر بهینه‌سازی فرآیندهای تولید، افزایش کارایی، کیفیت، انعطاف‌پذیری و اقتصادمقاومتی شناسایی شدند.



شکل ۱. الگوی نهایی پژوهش

جدول ۴. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی اقتصادمقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس

تئوری محدودیت

ابعاد	کدهای اصلی	مؤلفه‌ها	کدهای فرعی	شاخص‌ها
بُعد بهینه‌سازی فرآیندهای تولید	A	مدیریت گلوگاه‌های تولیدی	A1	رفع محدودیت‌های گلوگاهی تولیدی
		تولیدی	A2	بهینه‌سازی گلوگاه‌های تولیدی
	B	برنامه‌ریزی و زمان‌بندی	B1	بهینه‌سازی برنامه‌های زمانی تولید
			B2	استفاده بهینه از محدودیت‌ها و گلوگاه‌های تولیدی
بُعد افزایش کارایی و بهره‌وری	C	توان عملیاتی	C1	افزایش توان عملیاتی تولید
			C2	افزایش حاشیه فرا متغیر
	D	کاهش هزینه‌ها	D1	کاهش هزینه‌های تولید
			D2	حذف هزینه‌های غیرضروری
	E	بهبود مستمر	E1	حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده
			E2	بهبود مستمر عملکرد در فرآیندهای تولیدی
بُعد کیفیت	F	توجه به کیفیت	F1	توجه به کیفیت در همه مراحل تولید

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

افزایش کیفیت شعار مدیران در تمام سطوح	F2			
توجه به کیفیت از دیدگاه مشتری	G1	تمرکز بر مشتری	G	
توجه به نیازهای مشتری و تقاضای آن	G2			
طراحی مجدد فرایند تولید جهت چابک سازی	H1	طراحی فرآیند	H	بُعد انعطاف‌پذیری و نوآوری
انعطاف‌پذیری و سرعت بخشیدن به زمان چرخه تولید	H2			
کارایی منابع	I1	مدیریت منابع اقتصادی	I	بُعد اقتصاد مقاومتی
کاهش هدر رفت منابع	I2			
توجه به شاخص‌های اقتصادی	J1	توسعه اقتصادی و پایداری	J	
بهبود شاخص‌های اقتصادی	J2			
حرکت در مسیر توسعه پایدار	J3			
توجه به اقتصاد دانش‌بنیان	K1	دانش و نوآوری	K	
نوآوری و تنوع تولید	K2			
پیاده‌سازی مدیریت دانش	K3			
تکیه‌بر تولید ملی	L1	تولید ملی	L	بُعد حمایت از تولید ملی و زنجیره تأمین
توجه به زنجیره تأمین در شرکت‌های تولیدی	M1	زنجیره تأمین	M	

در مرحله چهارم کدگذاری انتخابی و توسعه نظریه، با استفاده از کدهای محوری، روابط بین مفاهیم مشخص شد و نظریه‌ای در مورد شاخص‌های کلیدی در شرکت‌های تولیدی شکل گرفت. این نظریه، ارتباط بین بهینه‌سازی فرآیندها، کارایی، کیفیت و انطباق با مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی را نشان می‌دهد. در شکل ۱، الگوی نهایی پژوهش ارائه شده است.

یافته‌های بخش کمی

یافته‌های آزمون فریدمن

آزمون فریدمن، آزمون نا پارامتریک جهت رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش است. بر اساس نتایج آزمون فریدمن که در جدول ۴ نشان داده شده است به ترتیب رتبه‌بندی ابعاد الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت عبارت است از (۱) بُعد حمایت از تولید ملی و زنجیره تأمین در رتبه اول، (۲) بُعد اقتصاد مقاومتی در رتبه دوم، (۳) بُعد کیفیت در رتبه سوم، (۴) بُعد بهینه‌سازی فرآیندهای تولید در رتبه چهارم، (۵) بُعد افزایش کارایی و بهره‌وری در رتبه پنجم و (۶) بُعد انعطاف‌پذیری و نوآوری در رتبه ششم طبق نظر خبرگان قرار گرفت.

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت /ستوده و سرحدی

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی ابعاد الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی

کشور بر اساس تئوری محدودیت

ردیف	ابعاد	تعداد	آماره میانگین	رتبه
۱	بُعد بهینه سازی فرآیندهای تولید	۱۶	۴/۴۲	۴
۲	بُعد افزایش کارایی و بهره وری	۱۶	۴/۳۸	۵
۳	بُعد کیفیت	۱۶	۴/۵۴	۳
۴	بُعد انعطاف پذیری و نوآوری	۱۶	۴/۰۵	۶
۵	بُعد اقتصاد مقاومتی	۱۶	۴/۶۹	۲
۶	بُعد حمایت از تولید ملی و زنجیره تأمین	۱۶	۴/۷۵	۱
ضریب خی دو، ۱۲/۳۶				
ضریب معناداری، ۰/۰۰۰				

بر اساس نتایج آزمون فریدمن که در جدول ۵ نشان داده شده است به ترتیب رتبه بندی مؤلفه های الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت عبارت است از (۱) مؤلفه مدیریت گلوگاه های تولیدی در رتبه اول، (۲) مؤلفه بهبود مستمر در رتبه دوم، (۳) مؤلفه توجه به کیفیت در رتبه سوم، (۴) مؤلفه توسعه اقتصادی و پایداری در رتبه چهارم، (۵) مؤلفه تولید ملی در رتبه پنجم، (۶) مؤلفه دانش و نوآوری در رتبه ششم، (۷) مؤلفه مدیریت منابع اقتصادی در رتبه هفتم، (۸) مؤلفه توان عملیاتی در رتبه هشتم، (۹) مؤلفه تمرکز بر مشتری در رتبه نهم، (۱۰) مؤلفه کاهش هزینه ها در رتبه دهم، (۱۱) مؤلفه طراحی فرآیند در رتبه یازدهم، (۱۲) مؤلفه زنجیره تأمین در رتبه دوازدهم و (۱۳) مؤلفه برنامه ریزی و زمان بندی طبق نظر خبرگان قرار گرفت.

جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مؤلفه های الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت های تولیدی

کشور بر اساس تئوری محدودیت

ردیف	مؤلفه ها	تعداد	آماره میانگین	رتبه
۱	مدیریت گلوگاه های تولیدی	۱۶	۴/۶۴	۱
۲	برنامه ریزی و زمان بندی	۱۶	۳/۵۹	۱۳
۳	توان عملیاتی	۱۶	۴/۰۵	۸
۴	کاهش هزینه ها	۱۶	۳/۸۴	۱۰
۵	بهبود مستمر	۱۶	۴/۵۹	۲
۶	توجه به کیفیت	۱۶	۴/۴۵	۳
۷	تمرکز بر مشتری	۱۶	۳/۹۸	۹

۸	طراحی فرآیند	۱۶	۳/۷۶	۱۱
۹	مدیریت منابع اقتصادی	۱۶	۴/۲۵	۷
۱۰	توسعه اقتصادی و پایداری	۱۶	۴/۳۸	۴
۱۱	دانش و نوآوری	۱۶	۴/۲۸	۶
۱۲	تولید ملی	۱۶	۴/۳۱	۵
۱۳	زنجیره تأمین	۱۶	۳/۷۱	۱۲
ضریب خی دو، ۱۲/۳۶				
ضریب معناداری، ۰/۰۰۰				

بحث و نتیجه‌گیری

اقتصاد مقاومتی مفهومی است که در سال‌های اخیر به‌ویژه در شرایط تحریم‌های اقتصادی، مورد توجه جدی قرار گرفته است. این مفهوم به‌عنوان یک راهبرد برای مقابله با تهدیدات اقتصادی و تحقق رشد و توسعه پایدار در کشور مطرح است. شرکت‌های تولیدی به‌عنوان بخش مهمی از اقتصاد کشور، نقش کلیدی در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی دارند. از این‌رو، شناسایی و تبیین الگوی مناسب برای پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی در این شرکت‌ها ضروری است. هدف از انجام پژوهش حاضر، تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت بود. ۶ بُعد، ۱۳ مؤلفه و ۲۶ شاخص در ارتباط با الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت شناسایی گردید.

بر اساس نتایج پژوهش، بُعد بهینه‌سازی فرآیندهای تولید، بُعد افزایش کارایی و بهره‌وری، بُعد کیفیت، بُعد انعطاف‌پذیری و نوآوری، بُعد اقتصاد مقاومتی و بُعد حمایت از تولید ملی و زنجیره تأمین شناسایی گردیدند. شرکت‌های تولیدی با بهینه‌سازی فرآیندهای تولیدی، می‌توانند گلوگاه‌های تولیدی را شناسایی و رفع نمایند که این امر منجر به افزایش توان عملیاتی و بهبود کارایی منابع می‌شود. مدیریت هوشمندانه زمان و منابع، شامل حذف فعالیت‌های غیرضروری و فاقد ارزش افزوده، به کاهش هزینه‌ها و افزایش حاشیه سود کمک می‌کند. توجه به کیفیت در تمام مراحل تولید، یک اصل اساسی است. با در نظر گرفتن دیدگاه مشتری و توجه به نیازهای آن‌ها، شرکت‌ها می‌توانند محصولات و خدماتی ارائه دهند که نه تنها رضایت مشتری را به دنبال دارد، بلکه وفاداری آن‌ها را نیز تضمین می‌کند. نوآوری و تنوع‌بخشی به تولیدات، به‌ویژه در اقتصاد دانش‌بنیان، می‌تواند به شرکت‌ها در ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار کمک نماید. علاوه بر این، پیاده‌سازی مدیریت دانش و تکیه بر تولید ملی، به شرکت‌های تولیدی کمک می‌کند تا از تجربیات و دانش داخلی بهره ببرند و با همکاری‌های استراتژیک،

تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی شرکت‌های تولیدی کشور بر اساس تئوری محدودیت/ستوده و سرحدی

زنجیره تأمین خود را تقویت کنند. توجه به توسعه پایدار و شاخص‌های اقتصادی، تضمین‌کننده رشد بلندمدت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها است. در مجموع، اتخاذ رویکرد اقتصاد مقاومتی در شرکت‌های تولیدی، مستلزم درک محدودیت‌ها، بهینه‌سازی فرآیندها، توجه به کیفیت و مشتری و نوآوری مداوم است. اقتصاد مقاومتی بر انعطاف‌پذیری و تنوع تأکید دارد. شرکت‌های تولیدی راهبردهایی را اتخاذ کنند که به آن‌ها اجازه می‌دهد در پاسخ به تغییرات محیطی، محصولات و بازارها را متنوع کنند. این امر می‌تواند شامل توسعه محصولات جایگزین، ورود به بازارهای جدید یا ایجاد زنجیره‌های تأمین انعطاف‌پذیر باشد. شرکت‌های تولیدی می‌توانند با شناسایی و مدیریت محدودیت‌های فرایند تولید، انعطاف‌پذیری را افزایش داده و در محیط اقتصادی همراه با تحریم‌های بین‌المللی فعالیت نمایند. این پژوهش می‌تواند به عنوان راهنمایی برای مدیران شرکت‌های تولیدی عمل کند تا با اتخاذ رویکردی نظام‌مند، راهبردهای اقتصاد مقاومتی را اجرا کنند. نتایج پژوهش با مطالعات تنهایی (۱۴۰۳)، ستوده و همکاران (۱۴۰۳) و اسپین و همکاران (۲۰۲۲) هم‌راستا است.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی جهت بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی در چارچوب اقتصاد مقاومتی به شرح زیر می‌باشد:

۱. شناسایی گلوگاه‌های اصلی در فرآیند تولید با استفاده از ابزارهایی مانند نمودار جریان فرایند و تحلیل زمان و حرکت،
۲. سرمایه‌گذاری در بهینه‌سازی و بهبود گلوگاه‌ها، اعم از ارتقاء تجهیزات، آموزش کارکنان، یا بازطراحی فرآیندها،
۳. در نظر گرفتن ظرفیت‌های تولیدی به عنوان یک محدودیت گلوگاهی و برنامه‌ریزی برای افزایش ظرفیت در صورت نیاز،
۴. استفاده از تکنیک‌های برنامه‌ریزی تولید مانند برنامه‌ریزی نیازهای مواد و تولید بهنگام برای بهینه‌سازی زمان‌بندی تولید،
۵. هماهنگی دقیق بین بخش‌های مختلف تولید، تأمین مواد اولیه و مدیریت موجودی برای جلوگیری از تأخیرها و اتلاف منابع،
۶. انعطاف‌پذیری در برنامه‌ریزی برای پاسخگویی به تغییرات تقاضای بازار،
۷. شناسایی و حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده در فرآیند تولید که منجر به اتلاف منابع می‌شوند،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

۸. بهینه‌سازی استفاده از منابع محدود مانند مواد اولیه، انرژی و نیروی کار ماهر،
۹. پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت منابع سازمانی برای نظارت و کنترل بهتر منابع،
۱۰. سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان برای بهبود مهارت‌ها و دانش فنی آن‌ها که منجر به افزایش بهره‌وری و کیفیت تولید می‌شود،
۱۱. نظارت بر شاخص‌های اقتصادی کلیدی مانند هزینه‌های تولید، حاشیه سود و بازده سرمایه‌گذاری،
۱۲. اجرای اقدامات کاهش هزینه‌ها با حذف هزینه‌های غیرضروری و بهینه‌سازی فرآیندها و
۱۳. توجه به مفاهیم، اقتصاد مقاومتی، اقتصاد دانش‌بنیان و سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار.

منابع

- ۱) اسفندیاری صفا، خسرو و دهقان، حبیب اله. (۱۳۹۵). مؤلفه های اقتصاد مقاومتی از دیدگاه مقام معظم رهبری (حفظه اله تعالی). مدیریت نظامی، ۱۶ (۶۱)، ۶۰-۸۴.
- ۲) بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی)، (۱۳۸۹).
- ۳) تنهایی، فهیمه. (۱۴۰۳). تعیین ترکیب تولید در محیط های دارای چند محدودیت با در نظر گرفتن اولویت گلوگاه ها. مهندسی صنایع و مدیریت ۴۰ (۲)، ۹۹-۱۱۰.
- doi: 10.24200/j65.2024.63366.2377
- ۴) جوادپور، مهران؛ حمیدیان، محسن؛ آخوندی، نسرين. (۱۳۹۸). کاربرد مدل های هزینه یابی بر مبنای فعالیت و تئوری محدودیت در قیمت گذاری محصولات (مطالعه موردی: شرکت تولید محصولات لبنی هم وطن). دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. ۸ (۲۲)، ۱۱۹-۱۳۴.
- ۵) حسین پور، اکرم (۱۳۹۶)، اقتصاد مقاومتی با محوریت تولید و اشتغال، چهارمین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابل سر.
- ۶) حسینی، سید رسول، معصومی، مصطفی و قومنجانی، فاطمه. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه پایدار کسب و کارها مبتنی بر اقتصاد مقاومتی با رویکرد فراترکیب. فصلنامه اقتصاد دفاع و توسعه پایدار، ۸ (۳۰)، ۴۱-۷۲. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25382454.1402.8.30.2.7>
- ۷) خضری پور، محمد رضا؛ خان محمدی، محمد حامد؛ احمدی، فائق؛ کردلوئی، حمید رضا. (۱۳۹۹). تبیین به کارگیری الگوی تئوری محدودیت ها جهت ارزیابی نسبت کفایت سرمایه در بانک ها. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. ۹ (۳۶)، ۷۷-۸۵.
- ۸) درودی، هما؛ رستمی زاده، کریم؛ محمدی، علی. (۱۴۰۱). مدل توسعه پایدار صنعت آهن و فولاد ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. ۱۳ (۵۲)، ۲۸۷-۳۰۵.
- <https://doi.org/10.22034/smsj.2022.130607>
- ۹) دیبانتی دیلمی، زهرا. (۱۳۹۴). حسابداری مدیریت، ابزاری کارآمد در خدمت اقتصاد مقاومتی. حسابداری مدیریت، ۸ (۲۵)، ۶۱-۸۱.
- ۱۰) روغنی ممقانی، عیسی؛ حقیقت منفرد، جلال؛ جعفرنژاد چقوشی، احمد. (۱۳۹۹). تبیین الگوی راهبرد چابکی در صنعت خودروسازی کشور بر مبنای سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی. پژوهش های مدیریت راهبردی، ۲۶ (۷۶)، ۱۰۳-۱۲۸.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

(۱۱) سجادی، سید حسین؛ صوفی، هاشم علی (۱۳۹۰) حسابداری مدیریت پیشرفته، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز

(۱۲) پیری، حبیب و ستوده، طاهره. (۱۴۰۳). طراحی رویکرد پیشرفته چرخه عمر محصول در شرکت‌های تولیدی. فصلنامه حسابداری مدیریت راهبردی. ۱(۱)، ۱-۱۷.

doi: 10.22034/smajournal.2025.513375.1002

(۱۳) ستوده، رضا، حق پرست، عباسعلی و هیراد، علیرضا. (۱۴۰۳). الگوی حسابداری مدیریت و اقتصاد مقاومتی جهت توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی. فصلنامه حسابداری مدیریت راهبردی. ۱(۱)، ۴۰-۶۴.

doi: 10.22034/smajournal.2025.511901.1003

(۱۴) شهریان، سپیده و نبوی، علی، (۱۳۹۵)، اثرات استراتژیک اقتصاد مقاومتی برای دستیابی به تولید چابک، ششمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران.

<https://civilica.com/doc/636798/>

(۱۵) عباسی رانی، علی و داداشی حاجی، مهدی و علوی صائب، فرزاد و لک، مجتبی، (۱۳۹۸)، مدیریت اقتصادی و اقتصاد مقاومتی در کلام امیرالمؤمنین امام علی (ع)، اولین همایش ملی فرماندهی و مدیریت از منظر امیرالمؤمنین امام علی (ع)، تهران. <https://civilica.com/doc/954903/>

(۱۶) عطائی، اسفندیار؛ فکری، رکسانا. (۱۳۹۵). ارائه مدل کاربرد مهندسی ارزش در تحقق سیاست‌های اقتصاد مقاومتی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۲(۶۲)، ۱۰۵-۱۳۳. <https://sanad.iau.ir/fa/Article/1095398?FullText=FullText>

(۱۷) فشاری، مجید، پور غفار، جواد (۱۳۹۳)، بررسی و تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی در اقتصاد ایران، مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی)، ۱۴ (۵ و ۶)، ۲۹-۴۰.

(۱۸) کریمی، فاطمه، حقیقت منفرد، جلال و کرامتی، محمدعلی. (۱۴۰۳). ارزیابی تاب‌آوری و پایداری زنجیره تأمین با رویکرد تلفیقی تئوری محدودیت‌ها، رویکرد فرآیندی و تصمیم‌گیری چند شاخصه (مورد مطالعه: بخش فراساحل صنعت نفت). چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۱۴(۲)، ۳۴-۶۵.

doi: 10.48308/jimp.14.2.34

(۱۹) نمازی، محمد با همکاری گروه علمی (۱۳۹۲)، حسابداری مدیریت استراتژیک: از تئوری تا عمل، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

20) Blocher, E., Chen, K. H., and Lin, T. W. (2001). Cost Management: A Strategic Emphasis. New York: John Wiley and Sons, Inc.
<http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/16717/1/59.Edward%20J.%20Blocher.pdf>

- 21) Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). Designing and conducting mixed methods research. Sage publications.
- 22) Dale, B. G. (1994). Managing Quality. 2nd Ed., New York: Prentice-Hall.
- 23) Espín-Guerrero, R., Toalombo-Rojas, B., Moyolema-Chaglla, Á., & Altamirano-Salazar, A. (2022). Operational Processes Optimization through the theory of constraints in a metal-mechanical company. Revista Digital Novasineria, 5(2), 33-57. <https://doi.org/10.37135/ns.01.10.03>
- 24) Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Aldine.
- 25) Goldratt, A. (1980) "Optimized production timetables: a revolutionary program for industry". APICS 23rd Annual International Conference, APICS, Falls Church.
- 26) Goldratt, E. M., and Fox, R. E. (1986). The Race. Croton-on-Hudson, New York: North River Press.
- 27) Kiwus, C. H., and Williams, T. P. (2001). "Application of TQM to Environmental Construction". Journal of Management in Engineering, 17(3): 176-184.
- 28) Noreen, E., Smith, D., and Mackey, J. T. (1995). The Theory of Constraints and its Implications for Management Accounting. North River Press.
- 29) Opoku, R. K., & Li, X. (2025). Sustainable management practices, operational and sustainable performance in manufacturing contexts: empirical evidence from a developing economy. Journal of Responsible Production and Consumption, 2(1), 48-82. <http://dx.doi.org/10.1108/JRPC-07-2024-0035>
- 30) Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Sage publications.
- 31) Souza, F. B. D., & Ikeziri, L. M. (2025). Demand management: the essence of the theory of constraints?. International Journal of Logistics Systems and Management, 50(2), 233-265. <https://doi.org/10.1504/IJLSM.2025.144436>
- 32) Watson, K.J., Blackstone, J.H., and Gardiner, S.C., 2007. The evolution of a management philosophy: The theory of constraints, Journal of Operations Management, 25, pp 387-402.

-
- 1 Opoku, R. K., & Li, X.
 - 2 Souza, F. B. D., & Ikeziri, L. M.
 - 3 Blocher, et al.
 - 4 Espín-Guerrero, et al.
 - 5 Creswell, J. W., & Clark, V. L. P.
 - 6 Strauss, A., & Corbin, J
 - 7 Glaser, B. G., & Strauss, A. L.
 - 8 Goldratt, A.
 - 9 Goldratt, E. M., and Fox, R. E.
 - 10 Kiwus, C. H., and Williams, T. P.
 - 11 Dale, B. G.
 - 12 Watson, et al.
 - 13 Noreen, et al.

Explaining the Resistance Economy Model of the Country's Manufacturing Companies Based on the Theory of Constraints

Elaheh Sarhadi¹

Receipt: 22/05/2025

Acceptance: 20/06/2025

Reza Sotudeh²

Abstract

In order to implement a resilient economy in manufacturing companies, it is first necessary to identify and analyze the existing constraints. Next, appropriate strategies and programs should be developed to manage and eliminate these constraints. In this regard, manufacturing companies should continuously improve their processes and operations to reduce costs and improve performance. The purpose of the research is to explain the resilient economy model of the country's manufacturing companies based on the theory of constraints. This research was conducted with a mixed approach combining qualitative and quantitative methods. The data collection tool in the qualitative section is content analysis and semi-structured interviews with experts, and in the quantitative section, the Friedman test. The experts include 16 management accountants, financial managers of manufacturing companies, and faculty members. The experts were selected based on a purposive sampling method. According to the research results, 6 dimensions, 13 components, and 26 indicators related to the resilient economy model of the country's manufacturing companies were identified based on the theory of constraints. Based on the research results, the dimension of optimizing production processes, the dimension of increasing efficiency and productivity, the dimension of quality, the dimension of flexibility and innovation, the dimension of resistance economy, and the dimension of supporting national production and supply chain were identified. Also, the dimensions and components of the resistance economy model of manufacturing companies were ranked. Implementing resistance economy in manufacturing companies requires a comprehensive and integrated approach in which all factors and limitations of the production process are identified and action is taken to reduce or eliminate them. As a result, manufacturing companies can improve their performance and operate more successfully in today's competitive economy.

Keywords

Resilience Economy, Theory of Constraints, Manufacturing Companies, Cost.

1-PhD student, Department of Accounting., Zahedan branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. Elahe.sarhadi.2022@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Financial and Accounting, Faculty of Humanities, Meybod University, Meybod, Iran. (Corresponding Author) Sotudeh@meybod.ac.ir



منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت با تأکید بر گزارشگری پایدار در حکمرانی اسلامی

علی میرزائی^۱

مریم عطاراسدی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱ محسن امینی‌خوزانی^۳

چکیده

در روند حکمرانی حاضر در دنیا آینده‌نگری و تأکید بر پایداری یک اصل است و با توجه به فرصت‌ها و تهدیدهای موجود این اصل در حکمرانی اسلامی لازم است. در این راستا شرکت‌ها برای بقا و موفقیت در بازارهای رقابتی نیاز به استراتژی‌های کارآمد و جهادی دارند. استراتژی‌ها بر اساس گزارش‌های مبتنی بر حسابداری مدیریت باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها اهداف مالی و اقتصادی شرکت را محقق کنند، بلکه به پیامدهای زیست‌محیطی، اجتماعی و به‌ویژه پایداری در حکمرانی اسلامی نیز توجه داشته باشند. بر این اساس هدف اصلی این پژوهش بررسی گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی و منابع پایدار در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت می‌باشد. این پژوهش به لحاظ طبقه‌بندی بر مبنای هدف، کاربردی است و به لحاظ طبقه‌بندی بر مبنای روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق مدیران شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد که بر اساس روش کوهن تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه تعیین گردید. داده‌های گردآوری‌شده از طریق نرم‌افزار Smart-pls و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) برازش گردید و فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت‌پذیری شرکت و گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی تأثیر دارد. همچنین منابع پایدار به‌صورت معنی‌داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت به‌عنوان عامل تعدیل‌کننده نقش دارد. گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی نیز به‌صورت معنی‌داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت به‌عنوان عامل میانجی نقش دارد.

کلمات کلیدی:

گزارشگری پایداری در حکمرانی، منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک، رقابت‌پذیری شرکت

۱- کارشناس ارشد، گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. alimirzaei.1196@gmail.com

۲- استادیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. (نویسنده مسئول) atarasadi.m@iau.ac.ir

۳- استادیار، گروه اقتصاد، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر قدس، ایران. mo.aminikhousani@iau.ac.ir

مقدمه

در سال‌های اخیر مفهوم حسابداری مدیریت به یکی از جنبه‌های مهم و پویایی تجارت تبدیل شده است. اهمیت و بازنگری شیوه‌های مدیریت به منظور ارزیابی رقبا و مشتریان باعث ایجاد تکنیک‌های نوین مختلفی در زمینه‌های بهایابی، کنترل هزینه‌ها، مدیریت عملکرد و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک شده که به موازات توسعه تکنیک‌های گوناگون حسابداری مدیریت، اصطلاح نوین حسابداری مدیریت استراتژیک مطرح گردید. حسابداری مدیریت استراتژیک به عنوان یک زمینه چند رشته‌ای در حسابداری، مدیریت استراتژیک، بازاریابی و فناوری اطلاعات و از اصول حکمرانی در نظر گرفته می‌شود. حکمرانی خوب به طور کلی به مدیریت اثربخش منابع اقتصادی و اجتماعی یک کشور که از یک سو مدیریت باز، شفاف، پاسخگو و مشارکتی را حاصل نموده و از سوی دیگر با تأکید بر گزارشگری پایداری، تصمیم‌سازی آینده‌نگر را برای عملکرد بهینه زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی بنگاه‌های اقتصادی و شرکت‌ها فراهم نموده اطلاق می‌گردد. اطلاعات مبتنی بر گزارشگری پایداری به مدیران کمک می‌کند تا تصمیمات استراتژیک بهتری بگیرند. این نوع گزارشگری نه تنها به شفافیت و مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها در برابر ذینفعان کمک می‌کند، بلکه می‌تواند منجر به بهبود اعتبار و وجهه عمومی شرکت‌ها شود. در نهایت شرکت‌هایی که از منابع پایدار بهره می‌برند، می‌توانند خود را به عنوان پیشگامان در حوزه پایداری معرفی کرده و به این ترتیب، جذابیت بیشتری برای مشتریان و سرمایه‌گذاران ایجاد کنند.

امروزه، شرکت‌ها باید پاسخگوی اثرات مختلف مفید و مضر فعالیت‌های خود نسبت به مردم جامعه و حاکمان باشند. علاوه بر این، می‌بایست در یک گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی مناسب که شرح مفصلی از ساختار حاکمیت، رویکرد تعامل با صاحبان سهام و عملکرد خط پایین سه‌گانه (جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی) ارائه می‌نماید، این اثرات را به صورت مناسب افشا نمایند. نهاد گزارش‌دهی جهانی^۱ (۲۰۲۱) گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی را به عنوان عمل اندازه‌گیری، افشاء و پاسخگو بودن به ذینفعان داخلی و خارجی برای عملکرد سازمانی در جهت اهداف توسعه پایدار در حاکمیت، تعریف نمود. امروزه محیط کسب و کارهای پویا و پیچیده خیلی زیاد بر سودآوری، عملکرد کلی و پایداری شرکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (نگوین، نگوین^۲، ۲۰۲۱، ۱۳۹). تأثیر استراتژی‌های مدیریت جهادی با تأکید بر عدالت اجتماعی و توانمندسازی اقتصادی، بر توزیع عادلانه منابع، رشد اقتصادی، کاهش نرخ بیکاری، توانمندسازی افراد متخصص و با انگیزه در جوامع، کمک شایانی می‌کند و یکی از رویکردهای جذب شرکت‌ها به رویکرد پایداری تمرکز روی هیئت‌مدیره است. پژوهش‌ها نشان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

می‌دهد که ترکیب هیئت‌مدیره بر عملکرد مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است (ناسیتی^۳، ۱۳۹۰). عملکرد سیستم حاکمیت شرکتی مطابق با اصول سازمان توسعه اقتصادی، به گونه مؤثری به ایجاد اطمینان و اعتماد لازم در داخل شرکت و در کل اقتصاد بازار کمک می‌کند. برای اینکه تکنیک‌های حسابداری مدیریت استراتژیک توسط شرکت‌های بیشتری برای تقویت عملکرد تجاری‌شان بکار گرفته شود، باید ویژگی‌های استفاده‌کنندگان برون‌سازمانی به‌وضوح مشخص شود که چه کسانی برون‌سازمانی هستند که تحت تأثیر تکنیک‌های حسابداری مدیریت استراتژیک اعمال‌شده قرار می‌گیرند و چگونه این تکنیک‌ها می‌توانند برای آن‌ها سودمند باشند. حسابداری مدیریت استراتژیک به بیان (برومویچ، ۱۹۹۰) به‌عنوان ارائه و تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی در مورد محصولات شرکت، بازارها و هزینه‌های رقبا و ساختار هزینه و نظارت بر استراتژی‌های سازمان و رقبا آن در این بازارها در طول چند سال تعریف شد. برومویچ همچنین بر ماهیت بلندمدت اطلاعات حسابداری مدیریت موردنیاز و همچنین اضافه کردن ذینفعان خارجی مانند مشتریان (بازار) به تمام تحلیل‌های خارجی تأکید کرد (شقور^۴، ۱۳۹۰). همچنین اشاره کرد که شیوه‌های متعارف حسابداری مدیریت یک دیدگاه کوتاه‌مدت با یک چارچوب زمانی یک‌ساله فرض می‌شود و متمرکز بر روی موضوعات داخلی است. این ویژگی‌ها شبیه یک جهت‌گیری غیراستراتژیک است. درحالی‌که استراتژی مستلزم یک چارچوب زمانی با جهت‌گیری آینده‌نگر و دیدگاه‌های متمرکز بر بیرون است. از سوی دیگر حسابداری مدیریت بر ارائه اطلاعات برای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و کنترل در سازمان‌ها تمرکز دارد. سازمان‌ها با تلفیق گزارش‌های پایداری و مدیریت منابع پایدار در رویه‌های حسابداری مدیریت می‌توانند عملکرد مالی خود را بهبود بخشند، روابط ذینفعان را افزایش و ریسک‌های زیست‌محیطی را کاهش دهند (ورزارو و همکاران^۵، ۲۰۲۲، ۵۵).

مدیریت مؤثر منابع پایدار برای سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت بلندمدت ضروری است. لذا تحقیق حاضر باهدف بررسی نقش منابع پایدار و حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت با تأکید بر گزارشگری پایداری در فضای حکمرانی اسلامی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام‌شده است. از آنجایی‌که در شرکت‌های بورسی امکانات، تجهیزات و ابزارهای الکترونیکی تا حدود قابل‌قبولی وجود دارد ولی درعین‌حال پیاده‌سازی حسابداری مدیریت استراتژیک در سازمان با مشکلات زیادی مواجه بوده و بخش قابل‌توجهی از فعالیت‌های سازمان هنوز به شیوه سنتی در حال انجام و پیگیری است. لذا بررسی فاکتورهای حسابداری مدیریت استراتژیک و اهمیت نقش منابع پایدار بر فرآیند شرکت‌ها را ارزیابی نموده و علل و عواملی را که در مسیر پیاده‌سازی و اجرای حسابداری مدیریت استراتژیک مانع ایجاد نموده‌اند را شناسایی می‌شوند تا بتوان در ادامه به ارائه

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

راهکارها و پیشنهادهایی در راستای رفع موانع دست یافت؛ بنابراین لازم است مدیران با اتخاذ تصمیماتی جهت پیاده سازی حسابداری مدیریت استراتژیک در ابتدا بحث فناوری اطلاعات و به تبع آن ایجاد و به کارگیری منابع پایدار را افزایش دهند و در نهایت باعث افزایش کارایی، بهره‌وری و رقابت پذیری شرکت گردند. شرکت‌ها می‌بایست برای ادامه حیات خود باید به کنترل اثرات حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت پذیری خود توجه نمایند. برای این کار، بررسی اثرگذاری حسابداری مدیریت استراتژیک و گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی بر رقابت پذیری ضرورت داشته و چشم‌اندازهای تازه و راه‌حل‌های خلاقانه‌ای را برای چالش‌های پیچیده‌ای که سازمان‌هایی که در تلاش برای ایجاد تعادل بین پایداری و رقابت هستند، به ارمغان می‌آورد که می‌توان از طریق این تحقیق به رفع خلأهای موجود اشاره نمود. لذا این پژوهش از طریق نوآوری خود به دنبال پر کردن شکاف دانشی موجود در این خصوص است. یکی از این موارد اجرای شیوه‌های پایدار که بیان می‌دارد تازگی و نوآوری می‌تواند الهام‌بخش توسعه شیوه‌ها و استراتژی‌های پایدار جدید باشد که فراتر از رویکردهای سنتی است. با تفکر خارج از چارچوب، سازمان‌ها می‌توانند راه‌های نوآورانه‌ای برای کاهش اثرات زیست محیطی، بهینه سازی استفاده از منابع و افزایش مسئولیت اجتماعی کشف کنند. همچنین مورد دیگر افزایش مزیت رقابتی بوده که بیان می‌دارد تازگی و نوآوری می‌تواند به شرکت‌ها کمک کند تا با ارائه طرح‌های منحصربه‌فرد پایداری که با مشتریان، سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان طنین‌انداز می‌شود، خود را از رقبا متمایز کنند. این می‌تواند به مزیت رقابتی در بازار منجر شود و موقعیت شرکت را تقویت کند. در پایان نیز تقویت بهبود مستمر تازگی و نوآوری، فرهنگ بهبود پی‌درپی را در سازمان‌ها تشویق می‌کند و آن‌ها را به دنبال یافتن مداوم راه‌های عملکرد بهتر، کارآمدتر و پایدارتر سوق می‌دهد. این طرز فکر می‌تواند منجر به موفقیت و انعطاف پذیری بلندمدت در مواجهه با تغییرات پویایی بازار شود. در مجموع می‌توان عنوان نمود این پژوهش از طریق بررسی نقش گزارشگری پایداری و منابع پایدار در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به تکمیل این روند کمک شایانی می‌نماید.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای مسئول تأثیر خود بر جامعه و محیط زیست هستند و گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی به‌عنوان ابزاری کلیدی برای سازمان‌ها جهت برقراری ارتباط عملکرد زیست محیطی، اجتماعی و حکمرانی آن‌ها به ذینفعان مطرح شده است (ما و همکاران^۶، ۲۰۲۲، ۷۴). گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی و مدیریت منابع پایدار در سال‌های اخیر به

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

یکی از جنبه‌های مهم حسابداری مدیریت برای کمک به جذب سرمایه‌گذاران مسئولیت‌های اجتماعی و افزایش شهرت خود را در بازار ایجاد می‌کند. با گزارش دادن در مورد جنبه‌های عملیات خود، سازمان‌ها می‌توانند تعهد خود را به شیوه‌های تجارت پایدار و شفاف نشان دهند. پس پایداری تنها یک مفهوم زیست‌محیطی نیست بلکه می‌تواند مفاهیم گسترده‌تری چون مسئولیت اجتماعی و حاکمیتی یک سازمان را در برداشته باشد. پایداری از عملکرد شرکت در تمامی ابعاد برای محرک‌های پایداری شرکت که از مرزهای سنتی سازمان فراتر رفته و از عملکرد بالادست زنجیره ارزش (تأمین‌کنندگان) تا پایین‌دست آن (مشتریان) را شامل می‌شود. با تغییر نگرش به عملکرد، از دیدگاه سنتی به دیدگاه پایداری، عملکرد نه تنها شامل دستیابی به اهداف اقتصادی است بلکه شامل دستیابی به اهداف اجتماعی و زیست‌محیطی نیز می‌باشد. این همکاری‌ها می‌تواند به افزایش آگاهی عمومی درباره چالش‌های محیط‌زیستی و اقتصادی و همچنین به تقویت همبستگی و مسئولیت اجتماعی در جوامع منجر شود (زینالی، ۱۴۰۳، ۶۴).

در جدول شماره (۱) خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی بیان شده است:

جدول ۱: خلاصه مطالعات داخل و خارج

ردیف	محققان (سال)	عنوان تحقیق	نتایج به دست آمده
۱	ستوده و عباسیان (۱۴۰۳، ۲۵۳)	تبیین الگوی حسابداری مدیریت استراتژیک جهت کاهش هزینه‌های شرکت‌های تولیدی کشور	نتایج حاکی از آن است که پنج مؤلفه تئوری محدودیت، مؤلفه بهایابی هدف، مؤلفه زنجیره ارزش، مؤلفه مدیریت بر مبنای فعالیت و مؤلفه کارت ارزیابی متوازن طبق نظر خبرگان استخراج گردید.
۲	سحری و حیدرپور (۱۴۹، ۱۴۰۲)	ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، حسابداری مدیریت استراتژیک و حسابداری مدیریت	مؤلفه‌های حسابداری مدیریت استراتژیک بر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی تأثیر معناداری دارند.
۳	رستمی‌جاز و همکاران (۳۸، ۱۴۰۱)	نقش ویژگی‌های سازمانی در رابطه بین شیوه‌های حسابداری مدیریت و پایداری شرکت	بین تمامی شیوه‌های حسابداری مدیریت و پایداری شرکت رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های سازمانی در رابطه بین شیوه‌های حسابداری مدیریت و پایداری شرکت نقش دارند.
۴	عامری‌پور (۵۶۶، ۱۴۰۱)	نقش حسابداری مدیریت استراتژیک بر ابعاد مزیت رقابتی شرکت‌ها	تغییر حسابداری مدیریت از رویکرد سنتی به استراتژیک برای ارائه اطلاعات موردنیاز به شرکت‌های معاصر و تصمیم‌گیری استراتژیک برای به دست آوردن مزایای رقابتی و بهبود عملکرد آینده شرکت بسیار مورد اهمیت است.

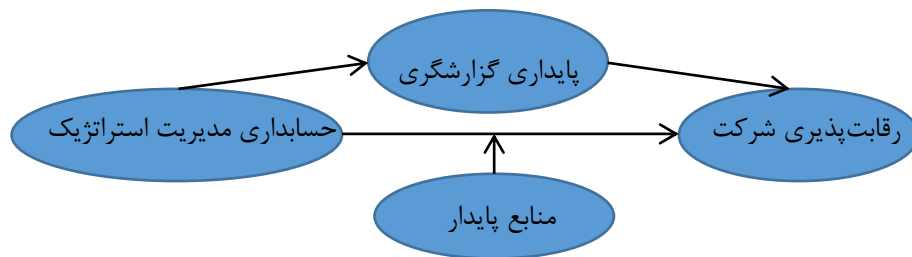
منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

۵	بابائی و همکاران (۴۳،۱۴۰۰)	رابطه بین عملکرد پایداری شرکتی و ارزش شرکت: با تأکید بر نقش امتیاز افشا و اندازه شرکت	بین ابعاد مالی (بعد اقتصادی) و غیرمالی عملکرد پایداری شرکتی (ابعاد اجتماعی، حاکمیتی، زیست محیطی و اخلاقی) و ارزش شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و شرکت‌هایی که عملکرد پایداری بالاتری دارند، تأثیر عملکرد پایداری بر ارزش شرکت در آن‌ها بیشتر است.
خلاصه مطالعات خارجی			
۶	احمد و همکاران ^۷ (۱۷۸۱،۲۰۲۴)	ارتباط بین سیستم‌های اطلاعات حسابداری مدیریت و رقابت شرکت با نقش واسطه‌ای قابلیت‌های نوآوری	استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر قابلیت‌های نوآوری و رقابت شرکت دارد. این یافته‌ها همچنین ارتباط مثبت بین قابلیت‌های نوآوری و رقابت‌پذیری SME را تأیید می‌کند.
۷	ستیوان و ایسکاک ^۸ (۱۹۷،۲۰۲۳)	حسابداری مدیریت استراتژیک با نقش عملکرد تجاری تاریخی، ویژگی‌های مالک-مدیریت، فرهنگ نوآوری	عملکرد تجاری تاریخی، ویژگی‌های مالک - مدیریت، فرهنگ نوآوری بر تکنیک‌های حسابداری مدیریت استراتژیک در مدیریت MSME در شهر پالمبانگ تأثیر مثبت دارد.
۸	عبدالله و همکاران ^۹ (۱،۲۰۲۲)	شیوه‌های حسابداری مدیریت استراتژیک در کسب و کار: بررسی سیستماتیک ادبیات و جهت‌گیری‌های تحقیقاتی آینده	اثرات مثبت کاربردهای حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد سازمانی نیز توسط چندین مطالعه تجربی انجام‌شده اثبات شده است.
۹	دنگ و همکاران ^{۱۰} (۱۰۸۵،۲۰۲۱)	تأثیر حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد تجاری شرکت‌های شکر در ویتنام	حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد تجاری شرکت‌ها تأثیر دارد.
۱۰	اسرینواسان و همکاران ^{۱۱} (۹۰۰،۲۰۲۰)	راهبرد پاسخ به عوامل محیطی با استفاده از یک رویکرد ناب و چابک در راستای بهبود عملکرد شرکت	انباشت سرمایه‌های ارتباطی و ساختاری تأثیرات مثبتی بر عملکرد اقتصادی و محیطی دارد، درحالی‌که انباشت سرمایه شناختی فقط تأثیر مثبتی بر عملکرد محیطی دارد.

شکل شماره (۱) نشان‌دهنده مدل نظری تحقیق است. در این مدل مفهومی متغیر حسابداری مدیریت استراتژیک به‌عنوان متغیر مستقل آورده شده است که بر متغیر رقابت‌پذیری شرکت به‌عنوان متغیر وابسته در یک فضای حکمرانی اسلامی رقابت‌پذیر تأثیر دارد. در ارتباط بین متغیر مستقل و وابسته؛ متغیر گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی به‌عنوان عامل میانجی ایفای نقش می‌کند. همچنین متغیر منابع پایدار به‌عنوان عامل تعدیل‌گر در مدل ایفای نقش می‌کند. شکل شماره (۱)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

نشان‌دهنده مدل نظری با اقتباس از پژوهش‌های (احمد و همکاران، ۱۷۸۱، ۲۰۲۴)، (ورزارو و همکاران، ۵۵، ۲۰۲۲) و (جانسن، ۱۰۵، ۲۰۲۱) است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش در یک فضای حکمرانی اسلامی

روش تحقیق

دستیابی به هدف‌های علم یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش‌شناسی درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر، تحقیق از حیث روش است که اعتبار می‌یابد نه موضوع. بی‌شک یکی از مشخصه‌هایی که تعیین‌کننده اعتبار و ارزش یک کار تحقیقاتی می‌باشد، روش و ابزاری است که محقق در انجام تحقیق خود در پیش می‌گیرد. انتخاب روش تحقیق مناسب، علاوه بر اینکه محقق را در رسیدن به نتیجه‌ای محکم‌تر و قابل اتکاءتر یاری می‌دهد، روند پیشرفت تحقیق را نیز تسهیل می‌کند (عطاراسدی و همکاران، ۱۴۰۳). تحقیقات علمی بر اساس دو مبنای هدف و روش تقسیم‌بندی می‌شوند. تحقیقات بر اساس هدف شامل سه گروه بنیادی، کاربردی و عملی می‌باشند (حافظنیا، ۱۳۸۲). لذا پژوهش حاضر از حیث جهت‌گیری پژوهشی کاربردی، از جهت سبقه میدانی، از حیث روش گردآوری داده‌ها اسنادی و پرسشنامه‌ای و از جنبه نوع پژوهش کمی می‌باشد و با توجه به اینکه روابط بین شاخص‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی است. همچنین از بعد زمان داده‌ها از نوع مقطعی بوده که در بازه زمستان سال ۱۴۰۳ جمع‌آوری گردیده است و تلاش دارد تصویری از یک الگوی جامع پیرامون گزارشگری پایداری و منابع پایدار در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت را ارائه نماید. داده‌های مورد نیاز در پیمایش از طریق پرسشنامه‌ها و گویه‌های مربوطه فراهم می‌آیند. همچنین در خصوص روش از منظر اهداف می‌توان گفت این بخش از پژوهش از حیث هدف در گروه تحقیقات توصیفی قرار دارد. محاسبه حجم نمونه نیز با فرمول کوهن راهکاری صحیح و علمی و تحلیل آماری پیشرفته برای برآورد تعداد کافی نمونه در حل مسائل آماری و مدل‌های ساختاری است. این روش بر اندازه اثر، سطح معناداری و توان آزمون تمرکز دارد و هدف آن اطمینان از کافی بودن

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

نمونه برای یافتن اثر معنادار در مقایسه بین گروه‌هاست که با توجه به محاسبات از روش فوق تعداد حجم نمونه تعیین و بعد از حذف پرسشنامه‌های مربوط به داده‌های یکسان یا داده‌های خارج از روند، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه تکمیل شده از بین مدیران، متخصصین مالی و خبرگان، برای برازش مدل مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش به منظور سنجش جامعه آماری در گزارشگری پایداری و منابع پایدار در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت‌ها از مبانی نظری و تئوریک پژوهش، به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از کتب و مقالات فارسی و انگلیسی جمع‌آوری شده و در خصوص آزمون فرضیه‌های پژوهش، بر مبنای اطلاعات مورد نیاز و با استفاده از پرسشنامه‌ای که از مقاله‌های مختلف استخراج گردید و با در نظر گرفتن ظرفیت ساختار مالی شرکت‌ها بومی سازی و تدوین گردید. همچنین پرسشنامه مورد استفاده با اقتباس از تحقیق‌های متعدد از جمله (ورزارو و همکاران، ۵۵،۲۰۲۲) و (جانسن، ۱۰۵،۲۰۲۱) بر اساس نظر اساتید راهنما و سایر خبرگان توسعه یافت و پس از بررسی موارد مربوط به پایایی و روایی آن توزیع و جمع‌آوری گردید. پس از آن توصیفی از شاخص‌های اصلی پژوهش صورت گرفته است؛ که چگونگی شاخص‌های اصلی و زیر ابعاد آن را نشان می‌دهد. سپس در بخش استنباطی، ابتدا بررسی نرمال بودن متغیرها صورت گرفته است. زمانی که تمامی داده‌ها جمع‌آوری و استخراج گردید، پردازش و تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت پذیرفت. همچنین برای تعبیر و تفسیر نتایج از تمام فنون عددی و نموداری به طور کامل استفاده شده است. در این بخش از پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS برخی از تحلیل‌ها انجام گرفته است. سپس اجرای مدل و پاسخ به فرضیات با نرم افزار Smart-PLS انجام شده است.

برازش مدل‌های اندازه گیری

در این قسمت از صحت روابط مدل‌های اندازه گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد. در تحلیل عاملی تأییدی پژوهش گر، سعی می‌کند تأییدی بر یک ساختار عاملی مفروض به دست آورد. تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص‌های یک سازه در پرسشنامه نیز به کار گرفته می‌شود تا معلوم گردد هماهنگی و همسویی لازم بین شاخص‌ها (سؤالات) وجود دارد. به بیان دیگر، تحلیل عاملی تأییدی ابزاری است برای سنجش روایی پرسشنامه؛ یعنی پرسشنامه چیزی را اندازه بگیرد که برای اندازه گیری آن ساخته شده است. برخلاف تحلیل عاملی اکتشافی^{۱۲}، در تحلیل عاملی تأییدی پیش فرض اساسی آن است که مطابق با تئوری‌های پیشین، هر عاملی با زیرمجموعه

خاصی از متغیرها ارتباط دارد. کاربرد مهم تحلیل عاملی تأییدی، بررسی برازش مدل حاوی سؤال‌های یک متغیر است که به بررسی میزان مناسب بودن مدل تحقیق با داده‌های گردآوری شده می‌پردازد. در روش حداقل مربعات جزئی^{۱۳} (PLS) موارد زیر جهت ارزیابی پرسشنامه و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت:

پایایی

آلفای کرونباخ^{۱۴} و پایایی ترکیبی (CR)^{۱۵}

از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی (CR) را به کار می‌برد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دو این معیارها به کار برده می‌شوند. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. مقدار CR در خروجی نرم‌افزار PLS ارائه می‌گردد، اما فرمول محاسبه آن به صورت زیر است. مقدار CR برای متغیرهای مرتبه دوم با استفاده از فرمول محاسبه می‌شود. در این فرمول، λ بارعاملی موارد و δ واریانس خطا است (انصاری و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۰، ۵۵۵).

$$CR = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^n \delta_i}$$

در این پژوهش مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و مقادیر ضریب پایایی ترکیبی تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ به دست آمده و مناسب بودن پایایی با این شاخص تأیید می‌شود.

روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده)^{۱۷} نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. در تحقیقاتی (فرنل و لارکر^{۱۸}، ۱۹۸۱، ۳۹) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. مقادیر AVE در خروجی نرم‌افزار ارائه می‌شوند اما فرمول محاسبه آن به صورت زیر است. مقدار AVE

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

برای متغیرهای مرتبه دوم با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌شود. جدول شماره (۲) مقادیر AVE متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که همگی بالای ۰/۵ هستند.

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰.۵۳۱	۰.۹۴۴	۰.۹۳۷	حسابداری مدیریت استراتژیک
۰.۶۶۴	۰.۹۲۱	۰.۸۹۴	رقابت پذیری
۰.۷۱۶	۰.۹۶۲	۰.۹۵۶	گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی
۰.۵۵۰	۰.۹۱۶	۰.۸۹۸	منابع پایدار

جهت بررسی روایی واگرا از جدول زیر استفاده می‌کنیم. جدول فرنل لارکر از داده‌های جدول همبستگی تشکیل شده است با این تفاوت که در قطر اصلی آن به جای همبستگی هر متغیر با خود که یک می‌باشد، اعداد مربوط به مجذور AVE قرار داده شده است. در جدول شماره (۳) اعداد قطر اصلی باید از سایر اعداد سطر و ستون خود بزرگ‌تر باشند.

جدول ۳: جدول فرنل لارکر

حسابداری مدیریت استراتژیک	رقابت پذیری	گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی	منابع پایدار
۰.۷۲۹			
۰.۳۷۳	۰.۸۱۵		
۰.۳۴۶	۰.۳۶۳	۰.۸۴۶	
۰.۴۰۳	۰.۳۸۵	۰.۳۶۶	۰.۷۴۲

کولموگروف اسمیرنوف

آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی ادعای مطرح شده درباره توزیع داده‌های یک متغیر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در صورتی که متغیرها نرمال باشند، از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود و در غیر این صورت از آزمون‌های ناپارامتریک معادل آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. آزمون فرض نرمال بودن متغیرها به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0 : & \text{داده‌ها نرمال هستند} \\ H_1 : & \text{داده‌ها نرمال نیستند} \end{cases}$$

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۴

اگر سطح معنی‌داری کمتر از مقدار خطا (۵ درصد) باشد در نتیجه فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده‌ها رد می‌شود و در غیر این صورت فرض صفر رد نمی‌شود. نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره k.s	تعداد	
حسابداری مدیریت استراتژیک	۰.۰۰۰	۱.۷۰۹	۳۰۰	غیرنرمال
رقابت‌پذیری	۰.۰۰۱	۱.۶۵۸	۳۰۰	غیرنرمال
گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی	۰.۰۱۰	۱.۶۸۲	۳۰۰	غیرنرمال
منابع پایدار	۰.۰۰۰	۱.۷۲۵	۳۰۰	غیرنرمال

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری به دست آمده در جدول شماره ۴ برای متغیرها کوچک‌تر از ۰.۰۵ است، نتیجه گرفته می‌شود که آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد در نتیجه فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) رد می‌گردد، لذا در ادامه از نرم‌افزار smart pls استفاده شده است.

بررسی برازش مدل ساختاری

به منظور شناخت بهتر نمونه که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، در این بخش به ارائه حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود. اطلاعات مربوطه در نمونه مورد بررسی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف معیار	
۳۰۰	۱	۵	۲.۶۵۲	۱.۰۱۰	حسابداری مدیریت استراتژیک
۳۰۰	۱	۵	۲.۸۹۲	۰.۸۹۵	رقابت‌پذیری
۳۰۰	۱	۵	۲.۵۹۹	۰.۷۳۲	گزارش پایداری
۳۰۰	۱	۵	۲.۶۹۶	۰.۶۴۴	منابع پایدار

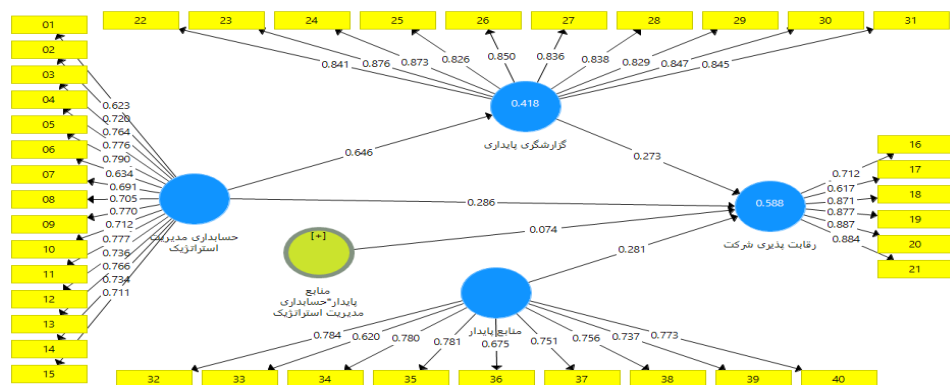
ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است. البته اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۶). شکل (۲) و شکل (۳) مدل ساختاری تحقیق را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و تخمین مقادیر t نشان می‌دهند. جدول (۶) ضرایب معناداری t برای روابط بین سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک ورقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

جدول (۶): ضریب تعیین

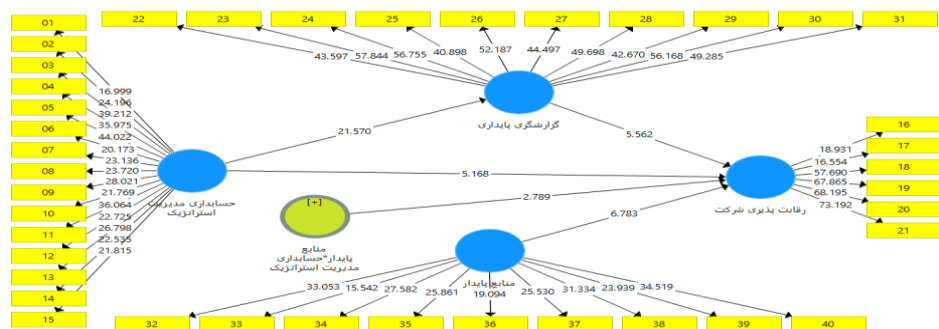
نتیجه	معنی داری	ضریب تأثیر	
تائید	۰.۳۲۸	۰.۲۷۹	حسابداری مدیریت استراتژیک -> رقابت پذیری شرکت
تائید	۰.۵۴۵	۰.۶۴۶	حسابداری مدیریت استراتژیک -> گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی
تائید	۰.۴۷۰	۰.۲۸۲	گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی -> رقابت پذیری شرکت
تائید	۰.۷۸۹	۰.۰۷۴	منابع پایدار *حسابداری مدیریت استراتژیک -> رقابت پذیری شرکت
تائید	۰.۱۹۱	۰.۱۸۲	حسابداری مدیریت استراتژیک -> گزارش پایداری در حکمرانی اسلامی -> رقابت پذیری شرکت

شکل شماره (۲)، نشان‌دهنده اجرای مدل دوم تحقیق است. این مدل به‌منظور بررسی اثر تعدیل‌کنندگی بکار می‌رود. جهت سنجش اثر تعدیل‌کنندگی از متغیر تعاملی استفاده می‌شود. متغیر تعاملی متغیری مستقل است که از ضرب گویه‌های متغیر مستقل و تعدیل‌کننده به وجود می‌آید.



شکل ۲: ضرایب تأثیر مدل

شکل شماره (۳)، معنی داری ضرایب تأثیر مدل دوم تحقیق را نشان می دهد.



شکل ۳: معنی داری ضرایب تأثیر مدل

یافته‌های تحقیق

در ادامه به بحث و بررسی نتایج حاصله و به‌علاوه مقایسه نتایج به‌دست‌آمده با تعدادی از پژوهش‌های پیشین پرداخته‌شده است. با توجه به تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، نتایج زیر را می‌توان استنباط کرد:

فرضیه اول: حسابداری مدیریت استراتژیک با رقابت‌پذیری شرکت ارتباط معنی‌داری دارد.

نتیجه بررسی فرضیه اول تحقیق در جدول شماره (۷) نشان داده‌شده است.

جدول ۷: بررسی فرضیه اول تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب تأثیر
تائید	۶.۳۲۸	۰.۲۷۹

با توجه به داده‌های جمع‌آوری‌شده و تجزیه و تحلیل انجام‌شده؛ ضریب معنی‌داری (آماره t) گزارش‌شده برای بررسی فرضیه اول تحقیق برابر ۶.۳۲۸ است با توجه به اینکه این آماره بزرگ‌تر از ۱.۹۶ است، درنهایت آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرارگرفته است و درنتیجه فرضیه اول تحقیق در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ موردپذیرش قرار می‌گیرد. به عبارتی حسابداری مدیریت استراتژیک با رقابت‌پذیری شرکت در بین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران ارتباط معنی‌داری دارد. از طرفی ضریب تأثیر به‌دست‌آمده برای بررسی فرضیه اول تحقیق برابر ۰.۲۷۹ است که بدین معنی است، اگر حسابداری مدیریت استراتژیک به‌اندازه یک واحد افزایش یابد درنتیجه میزان رقابت‌پذیری شرکت در بین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰.۲۷۹ واحد افزایش می‌یابد. ازاین‌رو نتایج نشان می‌دهد حسابداری مدیریت استراتژیک به‌عنوان عاملی مؤثر در بهبود رقابت‌پذیری شرکت‌های پذیرفته‌شده در یک فضای حکمرانی اسلامی در بورس اوراق بهادار تهران بشمار می‌رود.

فرضیه دوم: حسابداری مدیریت استراتژیک با گزارش پایداری ارتباط معنی‌داری دارد.

نتیجه بررسی فرضیه دوم تحقیق در جدول شماره (۸) نشان داده‌شده است.

جدول ۸: بررسی فرضیه دوم تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب تأثیر
تائید	۲۱.۵۴۵	۰.۶۴۶

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل انجام شده؛ ضریب معنی‌داری (آماره t) گزارش شده برای بررسی فرضیه دوم تحقیق برابر ۲۱.۵۴۵ است. با توجه به اینکه این آماره بزرگ‌تر از ۱.۹۶ است، در نتیجه آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و فرضیه دوم تحقیق در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارتی حسابداری مدیریت استراتژیک با گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ارتباط معنی‌داری دارد. از طرفی ضریب تأثیر به دست آمده برای بررسی فرضیه دوم تحقیق برابر ۰.۶۴۶ است، بدین معنی که اگر حسابداری مدیریت استراتژیک به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه میزان گزارش پایداری شرکت در فضای حکمرانی اسلامی، بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰.۶۴۶ واحد افزایش می‌یابد. از این رو نتایج نشان می‌دهد حسابداری مدیریت استراتژیک به عنوان عاملی مؤثر در ارائه گزارش پایداری بر اساس شرایط حکمرانی اسلامی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بشمار می‌رود.

فرضیه سوم: گزارش پایداری با رقابت پذیری ارتباط معنی‌داری دارد.

نتیجه بررسی فرضیه سوم تحقیق در جدول شماره (۹) نشان داده شده است.

جدول ۹: بررسی فرضیه سوم تحقیق

نتیجه	آماره t	ضریب تأثیر
تائید	۶.۴۷۰	۰.۲۸۲

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل انجام شده؛ ضریب معنی‌داری (آماره t) گزارش شده برای بررسی فرضیه سوم تحقیق برابر ۶.۴۷۰ است. با توجه به اینکه این آماره بزرگ‌تر از ۱.۹۶ است، بر اساس نتایج آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و در نهایت فرضیه سوم تحقیق در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارتی گزارش پایداری با رقابت پذیری در یک شرایط حکمرانی اسلامی در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ارتباط معنی‌داری دارد. از طرفی ضریب تأثیر به دست آمده برای بررسی فرضیه سوم تحقیق برابر ۰.۲۸۲ است، بدین معنی که اگر گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه میزان رقابت پذیری شرکت در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰.۲۸۲ واحد افزایش می‌یابد. از این رو نتایج نشان می‌دهد گزارش پایداری در فضای حکمرانی اسلامی به عنوان عاملی مؤثر در بهبود رقابت پذیری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به شمار می‌رود.

فرضیه چهارم: منابع پایدار به صورت معنی داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت به عنوان عامل تعدیل کننده نقش دارد.
نتیجه بررسی فرضیه چهارم تحقیق در جدول شماره (۱۰) نشان داده شده است.

جدول ۱۰: بررسی فرضیه چهارم تحقیق

ضریب تأثیر متغیر تعاملی	آماره t	نتیجه
۰.۰۷۴	۲.۷۸۹	تائید

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل انجام شده؛ ضریب معنی داری (آماره t) گزارش شده برای بررسی فرضیه چهارم تحقیق برابر ۲.۷۸۹ است. با توجه به اینکه این آماره بزرگ‌تر از ۱.۹۶ است، در نتیجه آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و فرضیه چهارم تحقیق در سطح معنی داری ۰.۰۵ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارتی منابع پایدار به صورت معنی داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان عامل تعدیل کننده نقش دارد. از طرفی ضریب تأثیر به دست آمده برای بررسی فرضیه چهارم تحقیق برابر ۰.۰۷۴ است، بدین معنی که اگر میزان منابع پایدار شرکت در بین شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه میزان تأثیر حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت پذیری شرکت در بین شرکت‌های بورسی به میزان ۰.۰۷۴ واحد افزایش می‌یابد. از این رو نتایج نشان می‌دهد وجود منابع پایدار برای تاب‌آوری در یک محیط حکمرانی اسلامی به عنوان عاملی مؤثر در بهبود اثرگذاری حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت پذیری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به شمار می‌رود.

فرضیه پنجم: گزارش پایداری به صورت معنی داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت به عنوان عامل میانجی نقش دارد.
نتیجه بررسی فرضیه پنجم تحقیق در جدول شماره (۱۱) نشان داده شده است.

جدول ۱۱: بررسی فرضیه پنجم تحقیق

ضریب تأثیر غیرمستقیم	آماره سوبل	نتیجه
۰.۱۸۲	۶.۱۹۱	تائید

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل انجام شده؛ ضریب معنی داری (آماره t) گزارش شده برای بررسی فرضیه پنجم تحقیق برابر ۶.۱۹۱ است. با توجه به اینکه این آماره بزرگ‌تر از

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

۱۹۶ است، در نتیجه آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار گرفته است و فرضیه پنجم تحقیق در سطح معنی داری ۰.۰۵ مورد پذیرش قرار می گیرد. به عبارتی گزارش پایداری در شرایط حکمرانی اسلامی به صورت معنی داری در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت به عنوان عامل میانجی در بین شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نقش دارد. از طرفی ضریب تأثیر به دست آمده برای بررسی فرضیه پنجم تحقیق برابر ۰.۱۸۲ است، بدین معنی که اگر میزان اثرگذاری گزارش پایداری در شرایط حکمرانی اسلامی شرکت در بین شرکت های بورسی به اندازه یک واحد افزایش یابد در نتیجه میزان تأثیر حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت پذیری شرکت در بین شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به میزان ۰.۱۸۲ واحد افزایش می یابد. از این رو نتایج نشان می دهد وجود گزارش پایداری در محیط حکمرانی اسلامی به عنوان عاملی مؤثر در بهبود اثرگذاری حسابداری مدیریت استراتژیک بر رقابت پذیری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به شمار می رود.

نتیجه گیری

در دنیای پیچیده و متغیر امروز نقش حکمرانی بر اساس مؤلفه های تصمیم ساز از جمله آینده نگری و پایداری انکارناپذیر است، در این راستا شرکت ها با چالش های متعددی در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی مواجه هستند. این چالش ها نه تنها بر عملکرد مالی آن ها تأثیر می گذارد، بلکه می تواند به طور مستقیم بر رقابت پذیری و تاب آوری آن ها در بازار نیز تأثیر بگذارد. در این راستا، مفهوم گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی به عنوان ابزاری حیاتی برای ارزیابی و ارتباط عملکردهای غیرمالی شرکت ها به ویژه در زمینه های اجتماعی و زیست محیطی مطرح شده است. گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی به شرکت ها این امکان را می دهد که به ذینفعان خود اطلاعات شفاف و دقیقی درباره تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی فعالیت هایشان ارائه دهند. در نهایت استفاده از منابع پایدار نه تنها به حفظ محیط زیست کمک می کند بلکه می تواند منجر به کاهش هزینه ها و افزایش کارایی عملیاتی شود. در این راستا نتایج نشان می دهند که شرکت هایی که به طور مؤثری از گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی و منابع پایدار استفاده می کنند، توانایی بیشتری در رقابت با دیگر شرکت ها دارند. این امر به دلیل افزایش اعتبار برند، جذب مشتریان جدید، حفظ مشتریان فعلی و کاهش ریسک های مرتبط با مسائل زیست محیطی و اجتماعی موفق تر است. از سوی دیگر، حسابداری مدیریت استراتژیک به عنوان رویکردی برای تصمیم گیری های مؤثر در سطح مدیریت، به تحلیل و ارزیابی داده های مالی و غیرمالی می پردازد. این نوع حسابداری به مدیران کمک می کند تا با استفاده از

اطلاعات دقیق و جامع، استراتژی‌هایی را طراحی کنند که نه تنها به افزایش سودآوری منجر شود، بلکه با اصول پایداری نیز همسو باشد. رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی به گونه‌ای است که می‌تواند به بهبود رقابت‌پذیری شرکت‌ها و جذب سرمایه‌گذار منجر شود. زمانی که شرکت‌ها از حسابداری مدیریت استراتژیک برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط کسب‌وکار خود استفاده می‌کنند و با ادغام اطلاعات مربوط به پایداری در فرآیندهای حسابداری مدیریت، شرکت‌ها می‌توانند استراتژی‌های خود را به گونه‌ای طراحی کنند که هم به سودآوری و هم به پایداری کمک کند؛ بنابراین، بررسی نقش میانجی گزارشگری پایداری در حکمرانی اسلامی در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. این مطالعه می‌تواند به درک بهتر از چگونگی استفاده از منابع پایدار و تأثیر آن بر موفقیت‌های بلندمدت شرکت‌ها کمک کند و راهکارهایی را برای بهبود عملکرد آن‌ها ارائه دهد. نتایج به‌دست‌آمده از بررسی فرضیه‌های تحقیق نشان از تأیید گزارشگری پایداری در فضای حکمرانی اسلامی و منابع پایدار در رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت‌پذیری شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد و این نتایج با آنچه در چهارچوب نظری تحقیق ارائه شد و همچنین با نتایج پژوهش (عامری‌پور، ۱۴۰۱، ۵۶۶)، (ستوده و همکاران، ۱۴۰۳، ۲۵۳)، (احمد و همکاران، ۲۰۲۴، ۱۷۸۱) و (دانگ و همکاران، ۲۰۲۱، ۱۰۸۵) هم‌راستا و هم‌جهت است.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق، پیشنهادهای مربوط به فرضیه‌ها در زیر ارائه می‌شود: پیشنهاد می‌گردد که شرکت‌های عضو بورس باید سیستم‌های حسابداری مدیریت خود را به گونه‌ای توسعه دهند که علاوه بر شاخص‌های مالی، شاخص‌های غیرمالی مانند عملکرد زیست‌محیطی، اجتماعی و نوآوری را نیز در برگیرد. این شاخص‌ها می‌توانند به مدیران کمک کنند تا تصمیم‌گیری‌های استراتژیک را بر اساس اطلاعات جامع‌تری انجام دهند و بهبود رقابت‌پذیری خود را در بازارهای داخلی و بین‌المللی تضمین کنند. همچنین می‌بایست از تحلیل‌های پیش‌بینی و مدیریت ریسک برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدات در محیط بازار استفاده کنند. با بهره‌گیری از مدل‌های مالی پیشرفته و سناریوسازی، مدیران می‌توانند تصمیماتی بگیرند که با کاهش ریسک ازجمله ریسک ناشی از قوانین زیست‌محیطی و انتظارات اجتماعی و بهره‌برداری از فرصت‌ها (مانند بهره‌وری انرژی، مدیریت منابع آب و تأثیرات زیست‌محیطی)، موقعیت رقابتی شرکت را بهبود بخشد. شرکت‌های عضو بورس می‌توانند با پیاده‌سازی سیستم‌های هزینه‌یابی مبتنی بر فعالیت، هزینه‌های غیرضروری را شناسایی و کاهش داده و

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

همچنین بهره‌وری عملیاتی خود را افزایش دهند. این کار می‌تواند باعث کاهش قیمت تمام‌شده محصولات و خدمات و در نتیجه افزایش توان رقابتی شرکت‌ها در بازار شود.

برای بهبود کیفیت و دقت گزارش‌های پایداری، شرکت‌های بورسی می‌توانند از فناوری‌های نوین مانند سیستم‌های هوشمند مدیریت داده، نرم‌افزارهای تحلیلی و ابزارهای گزارش‌دهی خودکار استفاده کنند. این سیستم‌ها می‌توانند داده‌های مربوط به پایداری را از بخش‌های مختلف شرکت جمع‌آوری کرده و به صورت خودکار به تحلیل و ارائه آن‌ها در قالب گزارش‌های پایداری بپردازند. این روش باعث می‌شود تا گزارش‌ها دقیق‌تر، شفاف‌تر و مطابق با استانداردهای بین‌المللی مانند GRI یا SASB تنظیم کنند و از این طریق اعتماد سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان را جلب نمایند.

همچنین به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌گردد که در یک جامعه اسلامی شرکت‌ها بیشتر بر روی اصول پایداری و تاب‌آوری در استراتژی‌های خود تمرکز کنند و از ابزارهای حسابداری مدیریت برای ارزیابی و بهبود عملکرد پایدار در این شرایط خاص استفاده کنند. همچنین، نیاز به توسعه استانداردهای گزارشگری پایداری وجود دارد تا شفافیت و مقایسه‌پذیری اطلاعات افزایش یابد و به‌طور کلی، بر اهمیت ارتباط بین حسابداری مدیریت استراتژیک، گزارشگری پایداری و رقابت‌پذیری تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند که شرکت‌ها باید به سمت یک رویکرد جامع‌تر در مدیریت منابع و گزارشگری حرکت کنند.

منابع

- (۱) احمد وای. ای. بنی احمد، بی، سلیمان مصطفی ال-دلاحمه، کادری اس. ای، بشار وای. لاما. ای. (۱۴۰۳). ارتباط بین سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری مدیریت و رقابت‌پذیری شرکت: نقش واسطه‌ای قابلیت‌های نوآوری. مدیریت زنجیره تأمین نامشخص، ۱۲ (۱۴۰۳) ۱۷۸۱-۱۷۹۰.
- (۲) انصاری، ز. حجازیب، ر. زراعتکیش، ی. خانی، ز. آبادید، م. (۱۳۹۹). ارزیابی عملکرد مالی شرکت‌ها با استفاده از الگوریتم درخت تصمیم و تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره با تأکید بر رفتار ریسک‌پذیری سرمایه‌گذاران، پیشرفت‌ها در امور مالی ریاضی و کاربردها، ۶(۳)، ۵۵۵-۵۶۶. DOI: 10.22034/AMFA.2020.1897171.1405.
- (۳) بابایی، قادر، پاک مرام، عسگر، بادآور نهندی، یونس و رضایی، نادر. (۱۴۰۰). ارتباط مسئولیت‌پذیری اجتماعی و قابلیت مقایسه صورت‌های مالی با تأکید بر نقش سهام‌داران نهادی. دانش حسابداری، ۴(۱۲): ۴۳-۶۶.
- (۴) جانسن. ای. پی. (۱۴۰۰). تأثیر سبک رهبری بر واکنش گیرندگان اطلاعات به تغییر حسابداری مدیریت. تحقیقات حسابداری مدیریت، ۲۲. صفحات ۱۰۵-۱۲۴.
- (۵) حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. ویراست دوازدهم، تهران: سمت.
- (۶) دانگ، ال. ای، لی، تی. ام. اچ، لی. تی. اچ، فام، تی. بی. تی. (۲۰۲۱). تأثیر حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد تجاری شرکت‌های قند در ویتنام. حسابداری، ۷ (۱۴۰۰) ۱۰۸۵-۱۰۹۴.
- (۷) داوری، علی، رضازاده، آرش، (۱۳۹۶). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- (۸) رستمی جاز، حمید، احمدی، فائق، حسینی سارانی، محمدهادی (۱۴۰۱). نقش ویژگی‌های سازمانی در رابطه بین شیوه‌های حسابداری مدیریت و پایداری شرکت. چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۵ (۵۷): ۳۸-۵۸.
- (۹) زینالی، هدی. (۱۴۰۴). تأثیر استراتژی‌های مدیریت جهادی بر توسعه پایدار اقتصاد دریایی. رهیافت‌های نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۱۶(۴)، ۶۴-۸۱.
- (۱۰) ستوده، رضا، عباسیان، رخسار. (۱۴۰۲). تبیین الگوی حسابداری مدیریت استراتژیک جهت کاهش هزینه‌های شرکت‌های تولیدی کشور. پژوهش‌های نوین در ارزیابی عملکرد: ۲(۴)، ۲۵۳-۲۶۴. doi: 10.22105/mrpe.2024.450062.1093

منابع پایدار، حسابداری مدیریت استراتژیک و رقابت پذیری شرکت.../عطاراسدی، امینی و میرزائی

- ۱۱) سحری، محمدرضا و حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۲). ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، حسابداری مدیریت استراتژیک و حسابداری مدیریت. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. ۱۲(۴۵): ۱۴۹-۱۶۳.
- ۱۲) ستیاوان. ای. اس؛ و ایسکاک، جی. (۱۴۰۲). حسابداری مدیریت استراتژیک: عملکرد تاریخی کسب‌وکار، ویژگی‌های مالکیت-مدیریت، فرهنگ نوآوری. مجله آکونتانسی/جلد ۲۷، شماره ۰۲، مه ۲۰۲۳: ۱۹۷-۲۱۷.
- ۱۳) سرینیواسان ام، سریواستاوا پی؛ و آیر کی.ان.اس. (۱۳۹۹). استراتژی پاسخ به عوامل زمینه‌ای محیطی با استفاده از رویکرد ناب و چابک: پیامدهایی برای عملکرد شرکت، مجله مدیریت اروپایی، ۶(۳۸): ۹۱۳-۹۰۰. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.003>
- ۱۴) شقور، او. اف. (۱۳۹۹). تأثیر ادغام عمودی و افقی بین حسابداری مدیریت استراتژیک و تصمیم‌گیری بر کاهش شکست‌های مالی مورد اردن. مجله آکادمی مطالعات حسابداری و مالی، ۲۴(۵)، ۱-۹.
- ۱۵) عبدالله، ان اچ نیک، شاملاک، زکریا، ای ای ام، موریس، جی. (۱۴۰۱). رویه‌های حسابداری مدیریت استراتژیک در کسب‌وکار: مروری سیستماتیک بر ادبیات و مسیرهای تحقیقات آینده، نشریه کسب‌وکار و مدیریت کوگنت، ای اس اس ان ۲۳۳۱-۱۹۷۵، تیلور و فرانسیس، ابینگدون، جلد ۹، شماره ۱، صفحات ۱-۲۱.
- ۱۶) عامری پور، فرهاد (۱۴۰۱). نقش حسابداری مدیریت حسابداری استراتژیک بر ابعاد مزیت رقابتی شرکت‌ها. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۳): ۵۶۶-۵۷۹.
- ۱۷) عطاراسدی، مریم و امینی خوزانی، محسن و شبانخو، لیلا، (۱۴۰۳)، ارزیابی عملکرد شرکت‌های نوپا، تصمیمات سرمایه‌گذاری، مزیت‌های رقابتی، آشفتگی (بحران) مالی با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری، دومین کنفرانس مدیریت بازرگانی نوین کسب‌وکار و بازاریابی نوگرا، قزوین، <https://civilica.com/doc/2204150>
- ۱۸) فورنل، سی، لارکر، دی، اف. (۱۳۶۰). ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری با متغیرهای غیرقابل مشاهده و خطاهای اندازه‌گیری. مجله تحقیقات بازاریابی، ۱۸، ۳۹-۵۰.
- ۱۹) ما، ال. چن، ایکس. ژو، جی؛ و آلدیری، ال. (۱۴۰۱). حسابداری مدیریت استراتژیک در شرکت‌های کوچک و متوسط در کشورها و بازارهای نوظهور: مطالعه موردی از چین. اقتصادها. جلد ۱۰ (۷۴).
- ۲۰) ناسیتی، وی. (۲۰۱۹). حاکمیت شرکتی و هیئت‌مدیره: تأثیر ترکیب هیئت‌مدیره بر عملکرد پایداری شرکت. مجله تولید پاک‌تر، ۱-۱۸.

(۲۱) نگوین، تی. ام؛ و نگوین، تی. تی. (۱۳۹۸). کاربرد حسابداری مدیریت استراتژیک: شواهدی از صنعت کالاهای مصرفی در ویتنام. مجله امور مالی، اقتصاد و تجارت آسیا، ۸(۱۰)، ۱۳۹-۱۴۶. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202127335615024.pdf>

(۲۲) ورزارو، ای.ای. بوسین، سی.جی. مانگرا، ام.جی؛ و مانگرا، جی.آی. (۱۴۰۱). ارزیابی تأثیرات ابزارهای نوآورانه حسابداری مدیریت بر عملکرد و پایداری. پایداری. جلد ۱۴ (۵۵-۸۵).

23) Ahmad Y. A. Bani Ahmada,b, Suleiman Mustafa El-Dalahmehc, Kadri S. A. Bashar Y. Lama. A. (2024). The link between management accounting information systems and firm competitiveness: The mediating role of innovation capabilities. *Uncertain Supply Chain Management* 12 (2024) 1781–1790.

24) Ansari, Z. Hejazib, R. Zeraatkishc, Y. Khani, Z. Abadid, M. (2020). Financial Performance Evaluation of Companies Using Decision Trees Algorithm and Multi-Criteria Decision-Making Techniques with an Emphasis on Investor's Risk-Taking Behavior, *Advances in Mathematical Finance and Applications*, 6(3), 555-566. DOI: 10.22034/AMFA.2020.1897171.1405.

25) Babaei, Ghader, Pakmaram, Asgar, Badavar Nahandi, Younes, and Rezaei, Nader. (2021). The relationship between social responsibility and comparability of financial statements with emphasis on the role of institutional shareholders. *Accounting Knowledge*, 12,4, 43-66.

26) Jansen. E.P. (2021). The effect of leadership style on the information receivers' reaction to management accounting change. *Management accounting research*. 22. PP 105-124 .

27) Hafeznia, Mohammad Reza (2003). *An Introduction to Research Methods in the Humanities*. Twelfth Edition, Tehran: Samat.

28) Dang, L. A. Le, T. M. H. Le. T. H. Pham, T. B. T. (2021). The effect of strategic management accounting on business performance of sugar enterprises in Vietnam. *Accounting* 7 (2021) 1085–1094.

29) Davari, Ali, Rezazadeh, Arash, (2017). *Structural Equation Modeling with PLS Software*, Tehran: Jihad Daneshgahi Publishing Organization.

30) Rostami Jaz, Hamid, Ahmadi, Faeg, Hosseini Sarani, Mohammad Hadi (2012). The Role of Organizational Characteristics in the Relationship between Management Accounting Practices and Company Sustainability. *Accounting and Management Perspective*, 5(57), 38-58.

31) Zeinali, Hoda. (2025). The impact of jihadi management strategies on the sustainable development of the maritime economy. *New Approaches in Jihadi Management and Islamic Governance*, 16(4), 64-81.

- 32) Sotoudeh, Reza, Abbasian, Rukhsar (2014). Explaining the Strategic Management Accounting Model to Reduce the Costs of Manufacturing Companies in the Country. *Modern Research in Performance Evaluation*, Volume 2, No. 4. ۲۶۴-۲۵۳
- 33) Sahari, Mohammad Reza and Heydarpour, Farzaneh. (2023). Characteristics of Corporate Governance, Strategic Management Accounting and Management Accounting. *Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 149-163.
- 34) Setiawan. A. S. and Iskak, J. (2023). Strategic Management Accounting: Historical Business Performance, Owner-Management Characteristics, Innovation Culture. *Jurnal Akuntansi*/Volume 27, No. 02, May 2023: 197-217.
- 35) Srinivasan M. Srivastava P. & Iyer K.N.S. (2020). Response strategy to environment context factors using a lean and agile approach: Implications for firm performance, *European Management Journal*, 6(38):900-913.doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.003>.
- 36) Shaqqour, O. F. (2020). Impact of vertical and horizontal integration between strategic management accounting and decision-making on reducing financial failures case of Jordan. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 24(5), 1-9 <https://www.abacademies.org/articles/Impact-of-Vertical-&-Horizontal-Integration-Between-Strategic-Management-1528-2635-24-4-581.pdf>.
- 37) Abdullah, N H Nik; Shamala K, Zakaria, A A M; Morris, G (2022): Strategic management accounting practices in business: A systematic review of the literature and future research directions, *Cogent Business & Management*, ISSN 2331-1975, Taylor & Francis, Abingdon, Vol. 9, Iss. 1, pp. 1-21,
- 38) Ameripour, Farhad (2012). The role of management accounting and strategic accounting on the dimensions of competitive advantage of companies. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6 (23):566-579.
- 39) Attar Asadi, Maryam and Amini Khozani, Mohsen and Shabankho, Leila, 2024, Performance evaluation of start-up companies, investment decisions, competitive advantages, financial turmoil (crisis) with a structural equation modeling approach, *Second Conference on Modern Business Management and Innovative Marketing*, Qazvin, <https://civilica.com/doc/2204150>
- 40) Fornell, C. Larker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50

- 41) Ma, L. Chen, X. Zhou, J. and Aldieri, L. (2022). Strategic Management Accounting in Small and Medium-Sized Enterprises in Emerging Countries and Markets: A Case Study from China. *Economies*. Vol 10 (74).
- 42) Naciti, V. (2019). Corporate governance and board of directors: the effect of a board composition on firm Sustainability Performance. *Journal of cleaner Production*, 1-18.
- 43) Nguyen, T. M. & Nguyen, T. T. (2021). The application of strategic management accounting: Evidence from the consumer goods industry in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 139– 146 <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202127335615024.pdf>.
- 44) Varzaru, A.A. Bocean, C.G. Mangra, M.G. and Mangra, G.I. (2022). Assessing the Effects of Innovative Management Accounting Tools on Performance and Sustainability. *Sustainability*. Vol. 14 (55-85).

یادداشت‌ها

-
1. Global Report Initiative
 2. Nguyen & Nguyen
 3. Naciti
 4. Shaqqour
 5. Varzaru et al
 6. Ma et al
 7. Ahmad et al
 8. Setiawan & Iskak
 9. Abdullah et al
 10. Dang et al
 11. Srinivasan et al
 12. exploratory Factor Analysis
 13. Partial Least Squares
 14. Cronbach's alpha
 15. Composite reliability
 16. Ansari et al
 17. Average Variance Extracted
 18. Fornell & Larcker

Sustainability Reporting and Sustainable Resources in the Relationship between Strategic Management Accounting and Firm Competitiveness

Ali Mirzaei¹

Receipt: 07/05/2025 Acceptance: 22/06/2025

Maryam Attar Asadi²

Mohsen Amini Khozani³

Abstract

In the current governance process in the world, foresight and emphasis on sustainability are a principle, and given the existing opportunities and threats, this principle is necessary in Islamic governance. In this regard, companies need efficient and jihadi strategies to survive and succeed in competitive markets. Strategies based on management accounting reports should be designed in a way that not only achieves the company's financial and economic goals, but also pays attention to environmental, social, and especially sustainability consequences in Islamic governance. Accordingly, the main goal of this research is to examine sustainability reporting in Islamic governance and sustainable resources in the relationship between strategic management accounting and company competitiveness. This research is applied in terms of classification based on the objective, and is a descriptive survey research method in terms of classification. The statistical population of this research is managers of companies listed on the Tehran Stock Exchange, and 300 people were determined as the sample size based on the Cohen method. The collected data were fitted using Smart-pls software and structural equation modeling (SEM) method and the research hypotheses were tested and analyzed. The results of this study showed that strategic management accounting has an effect on the competitiveness of the company and sustainability reporting in the Islamic governance environment. Also, sustainable resources play a significant role in the relationship between strategic management accounting and the competitiveness of the company as a moderating factor. Sustainability reporting in Islamic governance also plays a significant role in the relationship between strategic management accounting and the competitiveness of the company as a mediating factor.

Keywords

Sustainability Reporting in Governance, sustainable resources, strategic management accounting, company competitiveness

1-Master, Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. alimirzaei.1196@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Accounting, Qa.c. Islamic Azad University, Qazvin, Iran. (Corresponding Author) atarasadi.m@iau.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Economics, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Shahr-e-Qods, Iran. mo.aminikhousani@iau.ac.ir

contents



1 The Islamic State and the Manager of the Islamic Revolution: A Content Analysis of the Management Character of the Martyr President (Ayatollah Raisi) from the Perspective of the Supreme Leader	
Sajjad Jafarnjadpir, Maherkh Lotf Elahihaggi, Reza Rostamzade and Mojtaba Heydari.....	۱
2 Identifying and Prioritizing the Components of Information Technology-Based Corporate Entrepreneurship in the Governance of Iranian Public Organizations: Analytic Hierarchy Process Method	
Sayyed Ali Mahmoudi Kamkaran, Reza Mohammadkazemi and Sayyed Mojtaba Sajadi.....	۲۵
3 A critical evaluation of Sartre's view on human responsibility from the perspective of Martyr Sadr	
Mohammadebrahim Nikzad, Abuzar Rajabi and SayyedMorteza Hashemi.....	۴۹
4 presenting a model of indicators for the application of blockchain technology in Islamic banking	
Maryam yazdani rad, Mehran keshtkar haranaki, Mahmuod Ahmadi sharif and Farzad Asayesh.....	۷۲
5 Participatory model of human resources governance centered on the role of generation Z	
Majid Iranshahi and Abbas Mansournejad.....	۹۲
6 Explaining the Resistance Economy Model of the Country's Manufacturing Companies Based on the Theory of Constraints	
Elaheh Sarhadi and Reza Sotudeh.....	۱۱۶
7 Sustainability Reporting and Sustainable Resources in the Relationship between Strategic Management Accounting and Firm Competitiveness	
Ali Mirzaei, Maryam Attar Asadi and Mohsen Amini Khozani.....	۱۳۸