

فهرست مقالات



- ۱) مولفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی: با تأکید بر اندیشه و کنش آیت‌الله شهید بهشتی
محمد رضا عبدالله نسب و فرامرز میرزازاده..... ۱
- ۲) مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی
کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی
افشین هاشمی، داریوش غلامزاده و احمد ودادی..... ۲۳
- ۳) بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (مورد مطالعه: مدیران ادارات کل استان
مازندران)
ساسان عیسی زاده نشلی، حسین واحدی و سید محمد سعید حسینی..... ۳۸
- ۴) الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی
اعظم سنائی، اکبر اعتباریان، البرز قیتانی و علی رشیدپور..... ۵۵
- ۵) بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه
سیدشیر ابراهیمی..... ۷۸
- ۶) نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان
مهدی جعفریان..... ۱۰۰
- ۷) وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران
سعیده خراسانی، حسینعلی جاهد و داریوش مطلبی..... ۱۲۵



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۲۲-۱

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی:

با تأکید بر اندیشه و کنش آیت‌الله شهید بهشتی

محمدرضا عبدالله نسب^۱

فرامرز میرزازاده^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹

چکیده:

گرچه نظریه‌های مربوط به حکمرانی خوب، محصول دوران مدرن است، اما اسلام دارای آموزه‌هایی است که شاخص‌های حکمرانی مطلوب را ترسیم می‌کند. هر یک از متفکران اسلامی، متناسب با شاخص‌های حکمرانی خوب را از منابع اسلامی، استخراج و برای طراحی زیست شایسته مسلمانان ارائه کرده‌اند. این تحقیق به منظور بررسی تطبیقی شاخصه‌های خوب از منظر اندیشمندان غربی و اسلامی به بررسی آرای آیت‌الله بهشتی پرداخته است زیرا که آیت‌الله بهشتی به دلیل دانش توأمان فقهی و فلسفی، و تجربه زندگی در جهان اسلام و غرب، فهم درست‌تری از این شاخصه‌ها داشته باشد. نظریه وی تحت عنوان نظام سیاسی «امت و امامت» دارای شاخصه‌های متعدد حکمرانی خوب است که ما در این تحقیق به بررسی تحلیلی - تطبیقی شاخص‌های «حق اظهار نظر و پاسخ‌گویی»، «حاکمیت قانون»، «اثربخشی دولت»، «کیفیت مقررات» و «مبارزه با فساد» از منظر بهشتی پرداخته و رد پای نهادینه شدن آنها را در تلاش وی برای طرح و تصویب آنها در مجلس خبرگان قانون اساسی جست‌وجو کرده‌ایم. در نهایت، این تحقیق به این نتیجه رسیده است که این شاخص‌ها به دلیل طرح شدنشان در چارچوب نظام سیاسی امت و امامت، ضمن انطباق شکلی و ساختاری با نظریه‌های مدرن، از لحاظ محتوای دارای تعابیر و موازین اسلامی است.

کلمات کلیدی

اسلام، حکمرانی خوب، آیت‌الله بهشتی، نظام امت و امامت، ایران.

۱- گروه معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، قم، ایران. (نویسنده مسئول) mo.ab62@yahoo.com

۲- گروه علوم سیاسی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران. f.mirzazade@gmail.com

شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۵۷، بر اساس آموزه‌های اسلامی انجام شد. این شکل‌گیری از یک طرف مقارن با دوره‌ای است که در جوامع غربی، ارائه دیدگاه‌ها و نظریه‌های مدرن توسعه در راستای بهبود زندگی اجتماعی انسان رواج دارد. غایت همه آن نظریه‌ها، ایجاد حکومت مطلوب است که امروزه تحت عنوان حکمرانی خوب^۱ معروف شده است. از طرف دیگر، بر اساس مبانی و الگوی‌هایی شکل گرفته است که دارای اهداف و غایات مختص اسلامی است. قرار گرفتن انقلاب اسلامی ایران در چنین موقعیت تلفیقی اسلامی/مدرن این مسأله را پیش می‌آورد که برای ترسیم آینده نظام سیاسی تازه پا گرفته از چه الگو و مدلی باید استفاده کرد. این مسأله، به عنوان سؤال اصلی این تحقیق ضرورت کاوش در آراء و نظرات صاحب‌نظران و متفکران انقلاب اسلامی را برجسته می‌کند و سنجش نسبت مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب اسلامی و حکمرانی خوب موجود و مدرن را الزامی می‌سازد؛ این که شاخصه‌های حکمرانی خوب چیستند و در نزد متفکران انقلاب اسلامی چگونه تعبیر و تبیین شده‌اند.

ما برای انجام این مهم، با ابتننا به روش تحلیلی - تطبیقی، به نسبت‌سنجی شاخصه‌های حکمرانی خوب از منظر اندیشمندان غربی و اسلامی خواهیم پرداخت؛ برای تعیین و تبیین شاخص‌های غربی حکمرانی مدرن و خوب در بخش مربوط به مبانی نظری به تفصیل بحث خواهد شد. اما در مورد مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی مطلوب اسلامی، نخست، نگاهی مختصر به آن مؤلفه‌های از منظر اسلامی خواهیم انداخت و سپس با بررسی آرای آیت‌الله بهشتی در ذیل نظریه «امت و امامت» به مؤلفه‌های حکمرانی خوب از نظر وی خواهیم پرداخت. لازم به ذکر است که دلیل انتخاب و تأکید بر آرای بهشتی این است که ایشان به دلیل اشراف بر فقه و فلسفه اسلامی و آشنایی با زیست غربی دیدگاهی جامع نسبت به بقیه متفکران این دوره ارائه داده است. جایگاه و نقش آیت‌الله بهشتی در تدوین قانون اساسی حکایت از اشراف وی بر مؤلفه‌های حکمرانی خوب دارد که توانست در تنظیم، تدوین و تصویب اصول و مواد قانون اساسی اثرگذار باشد. با این وصف، این تحقیق در صدد نشان دادن مبنا بودن آرای آیت‌الله بهشتی برای ترسیم نظام سیاسی بعد از انقلاب اسلامی ایران است که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران خود را به نمایش می‌گذارد.

بدیهی است که از منظر روشی نگاهی تطبیقی به شاخص‌های حکمرانی خوب از منظر متفکران اسلامی (در این تحقیق شهید بهشتی) و اندیشمندان غربی خواهیم داشت. همان‌گونه که اشاره شد، در بخش شاخص‌های حکمرانی خوب به آرای اندیشمندان غربی خواهیم پرداخت، اما در خصوص این شاخص‌ها از منظر آیت‌الله بهشتی ذکر این نکته ضرورت دارد که گرچه ایشان به دلیل مشغولیت‌های

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

عملی، از قبیل اشتغال گسترده در پیروزی انقلاب اسلامی، تأسیس حزب جمهوری اسلامی (۲۹ بهمن ۱۳۵۸) و به‌ویژه تدوین قانون اساسی (۱۳۵۸)، به رغم علاقه وافرش، فرصت تدوین و ارائه منسجم اندیشه فقهی - سیاسی را پیدا نکرد (فیرحی، ۱۳۹۱: ۲۸۸)، اما از آن جایی که اندیشمندی اهل عمل و عمل‌گرایی اهل نظر بود دارای منظومه فکری منحصر به فرد و مختص خود است که از یک چارچوب خاصی برخوردار می‌باشد (هادی‌اردکانی و نظری، ۱۳۹۴: ۱۱۵). چنین اندیشمندی که دارای منظومه فکری خاصی هست متناسب با هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش خود نظریه‌پردازی و عمل می‌کند. تعدد کتب، مقالات، سخنرانی‌ها و ... بهشتی به دلیل تعلق به یک منظومه فکری دارای تسلسل و انسجام منطقی است و دیدگاه‌های ارائه شده در موضوعات متفاوت در ذیل آن منظومه فکری، یعنی نظریه «امت و امامت» جای دارند. همچنین، دیدگاه و آرای وی در بسیاری از موارد شبیه هم و هم‌پوشان یکدیگرند.

پیشینه تحقیق

درباره موضوع حکمرانی خوب آثاری همچون «تبیین خوبی در حکمرانی خوب» دباغ و نفری (۱۳۸۸)، «طراحی الگوی حکمرانی خوب بر پایه نظریه سیستم‌های باز» تألیف جاسبی و نفری (۱۳۸۸) و «بررسی موانع تحقق حکمرانی خوب در فرهنگ سیاسی ایران» نوشته حشمت‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) وجود دارند. در زمینه حکمرانی مطلوب اسلامی می‌توان به مقالات «نظریه حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه» نوشته شاه‌آبادی و جامه‌بزرگی (۱۳۹۲)، «ارائه الگوی حکمرانی خدامحور» تألیف بردبار و دیگران (۱۳۹۴) و «الگوی حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه» اثر منتظری و همکارانش (۱۳۹۷) اشاره کرد. مبارک و آذریپوند (۱۳۸۹) نیز در مقاله «نگاهی به شاخص حکمرانی خوب از منظر اسلام و تاثیر آن بر رشد اقتصادی» مفاهیمی چون نهاد، رشد درون‌زا و کنترل فساد را با الگوی حکمرانی اسلامی ارتباط داده‌اند. همچنین، عیوضی و همکارانش (۱۳۹۶) در مقاله «از بررسی حکمرانی خوب تا الگوی حکمرانی پایدار» در صدد هستند تا الگویی اسلامی از حکمرانی مطلوب را استخراج نمایند. یا مرشدی‌زاد (۱۳۹۶) در مقاله «حکمرانی خوب، و حکمرانی مطلوب در تمدن نوین اسلامی» به دنبال ارائه الگویی از حکمرانی مطلوب برای تمدن نوین اسلامی است. و رضایی و توحیدفام (۱۳۹۷) در مقاله خودشان تحت عنوان «نسبت‌سنجی الگوی حکمرانی خوب و مردم‌سالاری دینی»، حکمرانی خوب را با شاخص‌های «حاکمیت قانون، مشارکت و پاسخگویی» در جمهوری اسلامی به صورت تطبیقی مورد مطالعه قرار داده‌اند.

از بین آثار موجود درباره بررسی تطبیقی آرای اندیشمندان مسلمان با حکمرانی خوب، مقاله ای از علویان و زارع‌پور (۱۳۹۶)، یعنی «شاخص‌های حکمرانی خوب در اندیشه سیاسی آیت‌الله جوادی‌آملی»، وجود دارد که با استفاده از شاخصه‌های بانک جهانی در حکمرانی به استناد دارد، به آراء آیت‌الله جوادی

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

دموکراتیک‌سازی دولت‌ها محسوب کرد. بدین معنا، حکمرانی به پیوند رابطه شهروندان و دولت‌ها اشاره دارد (پیرسون، ۱۳۹۳: ۲). طبق نظر ویس، «حکمرانی در تعامل دولت با جامعه مدنی معنا پیدا می‌کند و علاوه بر این که نهادهای حکومتی را در برمی‌گیرد، نهادهای غیر دولتی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه جامعه مدنی که کنش‌گران سیاسی درون آن فعالیت و آن را در برابر دولت حفظ می‌کند» اهمیت زیادی دارد (Weiss, 2000: p795).

به گمان برخی از صاحب‌نظران، حکمرانی خوب دارای دو بُعد اقتصادی و سیاسی بدین شرح است: بعد اقتصادی دارای دو مؤلفه پاسخگویی سازمان و مدیریت بخش عمومی است که اولی، با شفافیت و دومی، با حکومت قانون مقدر است. و بعد سیاسی دارای مؤلفه‌های پاسخگویی حکومت و مشروعیت حکومت است که لازمه اولی، حکومت قانون و لازمه دومی، قابلیت و توانایی حکومت می‌باشد (Neueihed, 2010: p 24). بانک جهانی نیز، به عنوان یکی از نهادهای بین‌المللی معتبر، در گزارشی که در سال ۱۹۸۹ منتشر نموده است، برای اولین بار حکمرانی خوب را به عنوان ارائه خدمات عمومی کارآمد، نظام قضایی قابل اعتماد و نظام اداری پاسخگو تعریف نموده است (World Bank, 1989). در این تعریف، حکمرانی خوب یک کشور، به معنای اعمال نظارت و ایجاد هماهنگی بر منابع اقتصادی و اجتماعی در جهت پیشرفت همه‌جانبه است و ویژگی‌های آن شامل متغیرها و شاخص‌های ذیل است (kaufmann, Kraay & Mastruzzi, 2010: p 3) :

در ذیل شاخص «حق اظهار نظر و پاسخگویی» دو اصل اساسی مورد توجه هستند: الف) وجود حس اثرگذاری مردم بر حاکمیت و ب) آزادی در کیفیت اثرگذاری است. هر یک از این موارد را مورد واکاوی قرار می‌دهیم: الف) در این حالت از ضرورت تاثیرگذاری مردم بر عملکرد دولت صحبت می‌شود تا شهروندان بتوانند دولت را بازخواست کنند و در نهایت با ارائه آزادانه نظرات، منافع خود را تامین نمایند. البته لازمه این امر مشارکت شهروندان در تصمیمات می‌باشد. مشارکت یعنی آحاد جامعه باید در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر داشته باشند که این امر از طریق نهادهای واسطه منتخب آنان و یا به صورت مستقیم تحقق می‌یابد (Plumptre and graham, 2000: p 112).

شاخص «حاکمیت قانون» مبین وجود آئین و مقررات تدوین شده برای مشخص کردن چارچوب عمل انسان در جامعه است. در ذیل شاخص «اثربخشی دولت» حکمرانی خوب هنری است که کارآمدی دولت در انجام وظایفی همچون کیفیت تهیه و تدارک خدمات عمومی یا کیفیت نظام اداری، صلاحیت و شایستگی کارگزاران و استقلال خدمات همگانی از فشارهای سیاسی است. (Elsnhans, 2001: p 35). چنین مکانیسمی منجر به تعاملی دوسویه میان نیروهای اجتماعی، دولت و جامعه مدنی می‌شود.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بدین جهت، شناخت وظایف دولت به عنوان قدرت برتر در این سازو کار ضروری به نظر می‌رسد. توانایی دولت در تدوین و اجرای سیاست‌ها و مقرراتی که اجازه فعالیت بخش خصوصی را بدهد و ترویج و توسعه آهن را پیگیری کند، در ذیل شاخص «کیفیت مقررات» قرار دارد (Kaufmann, Kraay & Mastruzzi, 2011:p 3). و بالاخره، یکی از شاخص‌های حکمرانی خوب موضوع فساد اداری و سیستمی است. در شرایطی که فساد در جامعه شایع شود افراد جامعه به جای استفاده از ابتکار و نوآوری خود سعی می‌کنند از طریق پرداخت رشوه و تبانی با مقامات دولتی، اقدام به کسب یک رانت قانونی نمایند. علاوه بر این وجود فساد، جذابیت‌های اقتصادی را برای سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی کاهش داده و بنگاه‌های دولتی را به سمت فعالیت‌های غیررسمی که عمدتاً با پرداخت کمتر مالیات به دولت همراه است، سوق می‌دهد. وجود فساد درآمدهای مالیاتی دولت‌ها را کاهش داده و از این طریق دولت‌ها را در اجرای وظایف خود که همانا ارائه خدمات زیربنایی و کالاهای عمومی مؤثر در فرایند تولید ناتوان سازد (برادران شرکا و همکاران، ۱۳۷۸: ۶۶).

حکمرانی مطلوب از منظر دین اسلام

اسلام به عنوان دینی جامع و خاتم‌الگوپی را برای زندگی بشریت در نظر گرفته است که به دلیل الهی و وحیانی بودنش آرمانی و مطلوب است و اما حکمرانی خوب می‌تواند مقدمه‌ای برای رسیدن به آن آرمان‌ها باشد. طبیعی است که اسلام دارای ظرفیت لازم برای تبدیل شدن به نظام سیاسی را دارد، که البته، شکل و نوع آن از پیش معلوم نیست و مبنایی اقتضائی و متناسب با زمان و مکان دارد. بر این اساس، در قرآن کریم کمال دین اسلام و پاسخ‌گویی آن به تمام نیازهای انسان با صراحت بیان شده است، چنان‌که در آیه (مائده/۳) می‌فرماید: «... الْيَوْمَ اكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا...». بنابراین، اسلام از همان ابتدا شاخص‌هایی را برای زندگی مطلوب و حکمرانی آرمانی مشخص کرده است. از این‌رو، اگر اصطلاح حکمرانی خوب طی سالیان اخیر در مجامع سیاسی طرح شده است، این مفهوم قرن‌ها پیش مورد توجه و تأیید اسلام قرار داشته و جالب‌تر این‌که شاخصه‌های حکمرانی مطلوب با دقت و گستردگی بیشتر در اسلام مطرح شده است که برای نمونه می‌توان به این موارد اشاره کرد (عیوضی و دیگران، ۱۳۹۶: ۶۲-۶۵): ۱- تعلیم و تزکیه الهی مردم (آل عمران/۱۶۴)؛ ۲- علم و تقوای حکمرانان (اعراف/۱۴۴)؛ ۳- هم‌نژادی و هم‌کیشی حکمرانان و مردم (آل عمران/۱۶۴)؛ ۴- هم‌زبانی و هم‌فرهنگی حکمرانان و مردم (ابراهیم/۴)؛ ۵- تحقق قسط و عدالت بر اساس معیارهای الهی و وحیانی (حدید/۲۵)؛ ۶- خداترسی و شجاعت (احزاب/ ۳۹)؛ ۷- اخلاص و عدم چشم‌داشت از مردم (شعراء/۱۶۴)؛ ۸- توحیدمداری و دعوت به توحید؛ ۹- حمایت از مستضعفان (آل عمران/۱۵۹) و ...

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

چنین شاخص‌هایی در زمان حیات پیامبر اسلام(ص) و امامان معصوم(ع) به جد مورد پیگیری بود. به عنوان مثال، امام علی(ع) در حکمرانی خویش با عنایت به اصلاحات فرهنگی، تأمین نیازهای اساسی مردم و فقرزدایی، شایستگی کارگزاران و ضرورت مشورت در حکمرانی(شاه‌آبادی و جامه‌بزرگی، ۱۳۹۲: ۱۵) به این شاخص‌ها تأکید ویژه‌ای دارد: مقابله با فساد، مسئولیت‌پذیری، سوءاستفاده نکردن از قدرت، هدایت کارگزاران، نظارت بر کارکنان، ارشاد عمومی، شفافیت، جلب رضایت، حاکمیت قانون، احترام متقابل حاکمیت و امت، و حاکمیت مقتدر(منتظری و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۵۱). این شاخص‌ها نشان‌می‌دهند که حکمرانی مطلوب نه تنها در اسلام وجود دارد بلکه در دنیای امروزی با حکمرانی خوب قابل قیاس هست. باید توجه داشت که سرشت الهی دین اسلام دارای الزامات و مؤلفه‌هایی است که نظریه‌های مدرن امروزی نمی‌تواند آنها را پوشش دهد. زیرا نظریه‌های مدرن بر وجهی از زندگی انسان متمرکز و متناسب با آن یا بر فرد یا جمع، آزادی یا برابری، حق یا تکلیف و ... مبتنی‌اند. این در حالی است که آموزه‌های اسلام ذو وجهی و متوجه هم‌زمان جمع و فرد، آزادی و برابری، حق و تکلیف و ... هستند. بر این اساس، نظریه‌های سیاسی اسلامی بر پایه اصل امامت(در شیعه)/ خلافت(در اهل سنت) استوار هستند که در آن نوعی پیوستگی بین امام و امت وجود دارد. از این‌رو، هیچ اندیشه سیاسی در ادبیات شیعه را نمی‌توان یافت که عزیمت‌گاه آن، نظریه امامت و تداوم آن در دوران غیبت نباشد(فیرحی، ۱۳۹۴: ۳۴۳). بر این اساس، ما در مطالعه و تطبیق آرای بهشتی هم به این توجه خواهیم داشت که تعریف و تبیین برخی از شاخصه‌ها و مؤلفه‌های وی بار معنایی متناسب با جامعه اسلامی و نظریه امامت را دارد.

شاخصه‌های حکمرانی خوب در آرای آیت‌الله بهشتی

ما در این بخش، بحث را در سه حوزه پیش خواهیم برد: مبانی فکری، شاخصه‌های حکمرانی خوب و تلاش در نهادینه کردن آنها در فرایند تدوین قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

مبانی فکری

محمدحسین حسینی بهشتی(۱۳۰۷-۱۳۶۰) به دلیل تحصیلات توأمان دانشگاهی و حوزوی، اقامت و فعالیت در آلمان، و فراگیری فقه و فلسفه از جمله معدود متفکرانی است که در صدد پایه‌ریزی دولت اسلامی و کارآمد در ایران بود. مبانی هستی‌شناسانه، انسان‌شناسانه، جامعه‌شناسانه و اقتصادی اسلامی، بهشتی را به نظریه خاصی هدایت کرده است. هستی‌شناسی بهشتی بر شعار نخستین قرآن، یعنی لا إله الا الله، استوار است(بهشتی، ۱۳۹۰(ب): ۱۲۷) که به جهان‌بینی اسلامی منتهی می‌شود. در این جهان‌بینی دین و دنیا، آزادی و برابری، و فرد و اجتماع به صورت توأمان مورد توجه هستند. وی با عدم پذیرش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

اصالت قطعی فرد، بدون در نظر گرفتن مفهومی به نام اجتماع، و عدم اصالت قطعی و همه‌جانبه اجتماع و نادیده گرفتن حقوق و آزادی‌های فردی، بر تعامل سازنده این دو تأکید می‌کند (بهشتی، ۱۳۸۱: ۹۰). انسان‌شناسی وی نیز، با ابتناء به عقلانیت و خلاقیت، دارای دو ویژگی «قدرت تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی» و «توانایی ابتکار و خلاقیت» (بهشتی، ۱۳۸۰: ۱۳ و ۱۲) است که از طریق فطرت الهی زمینه هدایت انسان را به حق جویی و کشف رازهای عالم هستی فراهم می‌سازد و عقل نیز در این فرایند در خدمت انسان است. عقل (آگاه‌شده از طریق وحی) و فطرت دارای مسیر و هدف واحدی هستند و چون عالم هستی هدفدار است، حرکت انسان بر اساس فطرت در مسیر هستی هدفدار نشان از بر حق بودن وی دارد (بهشتی، ۱۳۹۰ (ب): ۵۳). همچنین، در این انسان‌شناسی منبعث از هستی‌شناسی توحیدی، هر عمل انسان دارای عواقبی است. «... اگر قرار بود عمل انسان و پاداش و کیفر عمل انسان در کار نباشد، آفرینش او عبث و بیهوده بود. آن چیزی که آفرینش آنان را از پوچ بودن بیرون می‌آورد این است که انسان سرانجام و فرجامی دارد» (بهشتی، ۱۳۸۰: ۵۶).

با این‌وصف، شهید بهشتی در بحث انسان‌شناسی، نخستین ویژگی انسان را بافت رنگارنگ و متنوع او می‌داند. این موجود نه تنها از نظر بافت جمعی نسبت به جانداران دیگر امتیازهای خاصی دارد، بلکه از بافت روحی و استعدادهای برتری نیز برخوردار است. به همین دلیل در بوته آزمایش قرار می‌گیرد (بهشتی، ۱۳۸۰: ۵۶). اما در این آزمایش، ابزارهایی از جمله وحی، آزادی و جق انتخاب داده شده است تا به آگاهی و شناخت برسد. در نتیجه، انسان‌شناسی ذووچهی (فطرت/وحی و عقل/آزادی انتخاب) موجب می‌شود تا بهشتی به این اعتقاد باور داشته باشد که «فطرت و خمیرمایه سرشت انسان نه تنها با حق سر جنگ ندارد، بلکه با حق پیوندی اصیل دارد، چون روح در او دمیده شده است» (همان: ۵۹). در نگاه بهشتی، «انسان اسلام، انسانی است آزاد و این آزادی را البته رایگان به او نداده‌اند. ... همراه با روح الهی که به انسان دادند یک مسئولیت کوچک هم به او دادند ... [که] با اختیار خود راه را به سوی آینده تاریک یا روشن بگشاید. ... هر که افتخار بودن و حامل روح خدا بودن را می‌خواهد، باید بار سنگین مسئولیت داشتن و انتخاب کردن را هم به دوش بکشد» (بهشتی، ۱۳۹۰ (ب): ۱۳۵).

از منظر سیاسی، این انطباق را می‌توان در نظریه «امت و امامت» بهشتی مشاهده کرد. طبق نظر بهشتی این نظریه می‌تواند مبنای «تمدن‌سازی اسلامی» قرار گیرد. محتوای این نظام حکمرانی برگرفته از مبانی اسلامی، و ساختارها و قالب‌های اجرایی آن برگرفته از نیازها و الزامات روزآمد و کارآمد است: «از این امت و امامت چه برمی‌خیزد؟ مدیریت جامعه. شکل این مدیریت چیست؟ شکل خاصی در اسلام برای آن پیشنهاد نشده است؛ در هر زمان و مکان و متناسب با شرایط مختلف می‌شود اشکال مختلف

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

داشته باشد(بهشتی، ۱۳۷۸: ۴۳). همین نظریه پایه و مبنای نظام سیاسی در جمهوری اسلامی است که خاستگاه آن، همان الگوی آرمانی امامت است(همان: ۳۹). در اولین گام باید مفهوم امت در این نظریه تبیین می‌شد که بهشتی در این زمینه با تفکیک میان «ناس» و «امت»، خاستگاه امت را با عقیده گره می‌زند و می‌گوید: «اشتراک در اعتقاد به اسلام است که امت را شکل می‌دهد»(همان: ۴۰).

دومین گام، تبیین مفهوم امام در دوران معاصر است. از نظر شهید بهشتی در دوران غیبت امام معصوم(ع) نیز باید رهبری جامعه اسلامی استمرار یابد؛ از این رو، مسأله نایب امام(ع) پیش می‌آید؛ یعنی همان مسلمان متعهد باید در زمان غیبت که به امام معصوم(ع) مرتبط با وحی دسترسی ندارد، برای حل مشکلات و مسائل شرعی‌اش به کسی مراجعه کند که لیاقت این کار را داشته باشد؛ یعنی فقیه. البته فقیه معصوم نیست و به وحی دسترسی ندارد، اما می‌تواند آن چه را که از قرآن و روایات در اختیار دارد، با آگاهی از نیازهای زمان برای امت بیان کند(بهشتی، ۱۳۹۲: ۷۱). اما فقیه، انتصابی، و به عبارتی انتخابی از طرف مردم مسلمان است(بهشتی، ۱۳۸۶: ۴۴۲). در این منظر، عبارت «مردم مسلمان» بیانی دیگر از مفهوم امت بوده و حق انتخاب حاکم به آنها سپرده شده است. تا آن جایی که بتوان برجسته‌ترین ویژگی عنصر امام را انتخابی بودن آن دانست(بهشتی، ۱۳۷۸: ۱۵). نظریه‌پرداز نظام امت‌وامامت با چنین برداشتی از یک نظام سیاسی کارآمد است که مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی خوب را ترسیم و تبیین می‌کند.

بهشتی در عرصه اقتصاد نیز از منظر نظریه امت و امامت، بر کاهش تصدی‌گری دولت و بر شیوه تعاونی تأکید و تکیه می‌کند و خواهان حذف تدریجی نقش دولت در امور اقتصادی و واگذاری تدریجی آن به بخش تعاونی است. اندیشه اقتصادی بهشتی با گذار از اصالت سود فردی سرمایه‌داری و جمع‌گرایی سوسیالیسم، مدل خاصی را مد نظر دارد. به نظر می‌رسد وی با پذیرش مالکت خصوصی، آن را به مصالح اجتماع محدود می‌داند و کشاندن مفهوم آزادی به حوزه اجتماع و قائل شدن هویتی مستقل برای آن سبب می‌شود تا وی نظام اقتصادی مورد نظر خود را دور از هدایت و نظارت دولت صورت‌بندی نکند(وفایی‌فرد و خراسانی، ۱۳۹۸: ۱۶۵).

حکمرانی خوب در آرای بهشتی

در این بخش به بررسی موردی معیارهای ذکر شده در چارچوب نظری تحقیق با آرای شهید بهشتی می‌پردازیم. برای انجام این مهم، ابتدا تعریف هر یک از معیارها را طرح و سپس دیدگاه بهشتی را در آن خصوص بررسی خواهیم کرد.

حق اظهار نظر و پاسخگویی^۲

در الگوی امت - امامت آیت‌الله بهشتی نیز، مشارکت و نقش مردم در مناسبات قدرت جایگاه ویژه‌ای دارد و از آنجائی که امام مسئول امت است «تاسیس حکومت باید با رأی عامه مردم صورت گیرد و دوام آن نیز بدون خواست مردم ممکن نیست و زمامدار صرفاً باید سمت و قدرت خویش را از آراء مردم بگیرد» (بهشتی، ۱۳۸۰: ۱۶). بهشتی، در چارچوب نظریه امت و امامت، معتقد است که «در نظام اجتماعی ما بایستی به همه گروه‌ها فرصت اظهار نظر داده شود و امکان آن داده شود که بتوانند نظرهای خود را به صورت فردی و جمعی بیان کنند. باید در محیط اجتماعی سالم، افراد و گروه‌ها توانایی اظهار نظر خودشان را درباره مسایل مختلف داشته باشند. حتی اگر نظراتشان مخالف نظر انقلاب اسلامی ماست... در جامعه اسلامی، همه افراد گروه‌ها، هر چند مخالف اسلام باشند، امکان دارند رأی و نظر خود را بیان کنند» (بهشتی، ۱۳۷۸: ۸۷). همچنین رهبر آگاه در مقابل مردم مسئولیت دارد. بر این اساس، بهشتی معتقد است که «نظام اجتماعی ایران، نظامی اسلامی است، ولی نظامی است که مردم با انتخاب و اختیار و گزینش خودشان، آن را نتخاب کرده‌اند، نظامی است در راه خدمت به مردم یا به تعبیر دیگر، نظامی است مردمی بر پایه اسلام» (بهشتی، ۱۳۷۸: ۴۳).

آزادی

طبق نظر وی ویژگی خاص انسان در آزادی فطری‌اش نهفته است که «منجر به آزادی انتخاب‌ها پیش تا لحظه مرگ می‌شود» (بهشتی، ۱۳۸۸: ۱۷۱) و چنین حقی نباید توسط هیچ کس سلب شود؛ گرچه «آن آزادی پذیرفته است که انسان را به خدا برساند پس اولاً آزادی رهایی نیست ثانیاً غایت آن کمال عبودیت است و در پی تعالی آدمی است، تعالی‌ای که به کمال عبودیت معنا می‌شود» (بهشتی، ۱۳۹۰ (الف): ۹۲). اگر چنین شرایط محقق شود آزادی در معنای کامل، یعنی نوع آگاهانه آن، حاصل خواهد شد. از همین‌رو، بهشتی در مباحثه با مارکسیست‌ها اصرار داشت: «از دیدگاه اسلام، ... انسان آگاه آزاد است. آزاد آگاه است. او انتخاب کرده است که آزادانه آگاهانه انتخاب کند. به همین جهت، ما باید روی این ویژگی انسان تکیه کنیم» (بهشتی، ۱۳۸۱: ۴۹).

در نگاه شهید بهشتی، آزادی فردی یعنی «آزادی از قید و بند» و «... در صورتی که قید و بندها به‌خوبی شناسایی نشوند، انسان نمی‌تواند برای رهایی و آزادی از آنها اقدامی کند؛ بنابراین، نخستین و مهم‌ترین عامل برای رسیدن به آزادی، آگاهی و شناخت است» (بهشتی، ۱۳۷۸: ۶۵). اما آزادی در جامعه‌ای وجود دارد که به صورت یک واقعیت در آمده باشد: «یعنی از متن روابط اجتماعی حاکم بیرون

مولفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

آمده باشد» (بهشتی، ۱۳۵۷: ۵۹). چنین آزادی اجتماعی، متناسب با جامعه اسلامی، دارای بار مسئولیت است. طبق نظر بهشتی، «اگر یک انسان، یک حزب، یک تشکیلات، یک ملت، یک نژاد بخواهد به سعادت برسد، یعنی مسئولیت‌هایی را که بر عهده دارد، انجام بدهد طبق جهان‌بینی اسلامی باید به آزادی، به نجات و رستگاری و فلاح همه انسان‌ها بپردازد» (بهشتی، ۱۶۱: ۶۸).

حاکمیت قانون^۳

در نگاه شهید بهشتی قانون برای همه افراد جامعه به صورت برابر الزام دارد و همان‌طور که «قانون برای اقشار مختلف اجرا می‌شود باید برای او هم اجرا گردد» (بهشتی، ۱۳۴۱: ۱۴). بنابراین، نظام سیاسی مطلوب وی حکومتی است که با قانون‌گرایی همزیستی دارد و شباهتی با تئوری‌های دولت خودکامه و مستبد ندارد. بدین ترتیب، تصریح به قانون‌گرایی در اندیشه بهشتی شمولیت عام دارد و از منصب رهبری تا قوای سه‌گانه و حتی مواجهه با بزهکاران را شامل می‌شود. و قانون ورای تمامی افراد و برترین مرجع تصمیم‌گیری و عمل افراد و مسئولین لحاظ می‌شود.

اثر بخشی دولت^۴

توجه حاکمیت به تحدید قدرت سیاسی در حوزه خصوصی شهروندان و نفی توتالیتریزم از کارکردهای دولت اسلامی و مطلوب شهید بهشتی است؛ طوری که «هیچکس حتی رهبری یک جامعه‌ی اسلامی حق ندارد در مساله عقیدتی کسی را دعوت یا وادار به پیروی از عقیده‌ی خاصی نماید و یک فرد مسلمان نیز نباید به جوابی که رهبری در مساله اعتقادی بیان داشته است ترتیب اثر دهد و آن را بپذیرد» (بهشتی، ۱۳۸۶: ۶۷).

ایجاد فرصت‌های برابر در چارچوب منطق اسلام از دیگر دغدغه‌های آیت‌الله بهشتی است که در نهایت موجب رفاه اقتصادی آحاد مردم خواهد شد. آیت‌الله بهشتی بر خلاف برخی مکاتب کمونیستی در کنار سازمان‌های تعاونی، مالکیت خصوصی را در هر شکل (چه فردی و چه گروهی) را پذیرفته و «آن را دارای هیچ مانع موجه اقتصادی نمی‌داند» (بهشتی، ۱۳۶۲: ۷۶). وی در واکنش به این نگرانی که با حذف ربا، طرح‌های بزرگ اقتصادی با مشکل تأمین مالی مواجه می‌شوند، از کارگزاری دولت در اقتصاد دفاع می‌کند و می‌نویسد: «دولت‌های سالم و صالح می‌توانند خیلی بهتر از سرمایه‌داران خصوصی در راه صنایع بزرگ یا طرح‌های آبیاری و کشاورزی وسیع، سرمایه‌گذاری کنند و چون دولت صالح نماینده و کارگزار ملت است این سرمایه‌گذاری‌ها خواه ناخواه در راه مصالح و منافع ملت‌ها خواهد افتاد» (بهشتی، ۱۳۸۷: ۸۳). با این حال، گرایش‌ها صرفاً سوسیالیستی را در اقتصاد تجویز نمی‌کنند و مباشرت مستقیم دولت را نفی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

کرده تا «راه را برای به کار افتادن استعدادهای سرشار افراد کاملاً باز بگذارند» (همان، ۲۰). البته، آنجا که منافع شهروندان به مخاطره بیفتد مداخله‌ی دولت در مسائلی چون قیمت گذاری اجناس را ضروری دانسته و معتقد است که: «عده‌ای احتیاط فقهی می‌کنند و می‌گویند چون نرخ‌گذاری دلیل فقهی اساسی ندارد، بنابراین انسان مومن مقدس محتاط، باید فروشنده را راضی کند ولو این که ده برابر نرخ اعلام شده هم باشد. ولی ما چنین جامعه‌ای را نمی‌توانیم اسلامی بدانیم. این جامعه، جامعه‌ای است که میدان به ظلم می‌دهد. جامعه اسلامی که نباید تا این حد میدان به ظلم بدهد» (همان، ۳۷).

کیفیت مقررات

محور تفکر وی در این حوزه نگاه توحیدی است، چنانچه عدم انصاف حکومت و جامعه به اخلاقیات تهدید بزرگ و طاغوت‌گرایی است (بهشتی، ۱۳۶۱: ۵۲). انگاره‌های اخلاقی، بنیاد نگرش آیت‌الله بهشتی در کیفیت بخشی در قوانین و حتی انتصاب نیروی انسانی است تا جایی که در پاسخ به این سوال که: با کسانی که در حزب کار می‌کنند و حقوق هم می‌گیرند ولی نماز نمی‌خوانند، چه کار کنیم؟ معتقد است: «فوراً به واحد خدمات و تدارکات معرفی کنید تا تحقیق کنند. نباید این افراد اینجا باشند. این‌ها جایشان در اینجا نیست. اینجا باید جای مسلمان‌های متعهد باشد» (بهشتی، ۱۳۹۰ (ج): ۲۰۸). پس جامعه باید بدست کسانی اداره شود که عملشان مردم را به اسلام نزدیک کند. تأکید وی بر تأمین سرمایه از طرف دولت (بهشتی، ۱۳۹۰ (ب): ۲۴۵).

عدالت

نزد آیت‌الله بهشتی، عادل کسی است که در حق کسی تجاوز نکند» و اگر قرار باشد انسانی در این دیدگاه به حقوق کس دیگری تجاوز کند انگار در حق خودش تجاوز کرده است چون دچار افراط و تفریط شده است. لذا، «اگر قرار شد کسی نه به حقوق دیگران تجاوز نکند، نه به حقوقی که خودش دارد ... و نه حقوقی که خدا بر گردن هر بنده‌ای دارد ... او همان کسی است که همه چیزش روی میزان است» (همان: ۱۶۳). در امتداد این تحلیل، استعاره میزان که از اقتصاد وارد فلسفه سیاسی بهشتی شده است کارکرد اخلاقی و تعادل‌بخشی به رفتار فردی و اجتماعی انسان را به عهدا دارد. چنین برداشتی، مفهوم عدالت را نیز متأثر می‌سازد و عبارت می‌شود از «ترمز داشتن در برابر گناه؛ تحرک داشتن در عمل به وظیفه» (همان: ۱۷۲). کاربرد و عملیاتی شدن چنین خوانشی از عدالت، جامعه را به سمت‌وسوی همان آزادی مورد نظر بهشتی سوق می‌دهد. از نظر بهشتی، «جامعه عادل آن است که برای انسان‌ها امکان اندیشیدن را فراهم سازد و آزادی اندیشه فراهم باشد، نه تحمیل اراده و فکر و فلسفه‌ای در جهت منافع و خواسته‌های طبقاتی، نه تخدیر و تحریف حقایق و اختناق فکری؛ چه همه اینها سد راه تکامل انسان است و مانع

مولفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

حرکت طبیعی انسان و بهره‌وری از حق فطری و خدادادی او «بهشتی، ۱۳۹۰ (الف): ۴۰۸». چنین تعبیر و تفاسیری از عدل و عدالت در مسیری جریان دارد که، بر خلاف برداشت غربی و مادی آن، بر ساختن انسان پیش‌برنده تکامل و تمدن‌سازی اسلامی تأکید و توجه دارد.

طبق نظر بهشتی عدل و عدالت در حوزه اقتصادی تحت عنوان به انصاف تعبیر شده و: «انصاف متن اسلام است» (بهشتی، ۱۳۹۰ (ب): ۱۲۸؛ ۱۳۹۰ (د): ۲۳۴). وی، در کتاب شناخت اسلام، متذکر می‌شود که جهان واقعی است که بر اساس عدالت برپاست: «بِالْعَدْلِ قَامَتِ السَّمَوَاتُ وَالْأَرْضُ» (بهشتی، ۱۳۹۰ (الف): ۱۳۹). وی، پاسداری از حق و عدل را زیربنای حکومت حق و عادل می‌داند و معتقد است که مسأله ایجاد می‌کند که همه مردم تلاش کنند تا سازمان اجتماعی آگاه و توانا، یعنی دولت، را به وجود آورند (نساج و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۱۲). طبیعی است که ضرورت وجود دولت در راستای تکامل انسان در رسیدن به کمال الهی است.

نگرش اقتصادی

بهشتی به عنوان نظریه‌پرداز نظام سیاسی «امت و امامت» نمی‌توانست نسبت به مسائل اقتصادی جامعه اسلامی بی‌تفاوت باشد. وی، در کتاب‌های اقتصاد اسلامی و بانکداری، ربا و قوانین مالی اسلام، با نظر به اصل ۴۳ قانون اساسی و احصاء هفت مولفه اساسی اقتصاد اسلامی، در صدد رد نظریات اقتصادی سرمایه‌دارانه و مارکسیستی و ارائه الگویی اسلامی برای نظام اسلامی است. در نظرگاه اقتصادی بهشتی، حاکمیت سرمایه خواه دولتی باشد خواه شخصی، مردود و ناپسند تلقی می‌شود بنابراین در میان ۷ مولفه، ۳ مورد آن که شامل استقلال اقتصادی، مبارزه با فقر و حفظ آزادی انسان در اقتصاد است در اولویت بیشتری قرار دارند (بهشتی، ۱۳۶۲: ۱۳۲). در منظومه فکری بهشتی، دولت، در مفهوم ترکیبی امت و امامت، می‌تواند از منابع عظیم خود برای تحول اقتصادی شگرف استفاده کند. بر این اساس وی با اعتقاد به فراوانی ابزار تولید در جامعه و حذف زمینه‌های استثمار، ضمن اشاره به اصل ۴۹ قانون اساسی، دولت را مسئول اصلی این مهم معرفی نموده است زیرا که، «دولت‌های سالم و صالح می‌توانند حتی بهتر از سرمایه‌داران خصوصی در راه صنایع بزرگ یا طرح‌های آبیاری و کشاورزی وسیع سرمایه‌گذاری کنند و چون دولت صالح نماینده و کارگزار ملت است این سرمایه‌گذاری‌ها خواه‌ناخواه در راه مصالح و منافع ملت‌ها خواهد افتاد» (بهشتی، ۱۳۸۷: ۱۸-۱۹). چنین دولتی حق قیمت‌گذاری کالاها و خدمات را بر اساس کار انجام شده (همان: ۴۹) خواهد داشت زیرا بدون دخالت دولت، احتکار پیش می‌آید (همان: ۶۸) و نظام اقتصادی به هم می‌ریزد. بهشتی وجود روابط ظالمانه اقتصادی در جامعه را معلول دو عامل می‌داند: الف: ظالمانه بودن نرخ‌ها و ب: مجبور شدن صاحبان نیروی کار به این که نیروی خود را به صاحبان سرمایه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

و ابزار کار بفروشد» (بهشتی، ۱۳۶۲: ۷۸). راهکاری که بهشتی برای رفع این معضل پیشنهاد می‌کند این است که «جامعه (و دولت) متعهد باشد که به هر کس که توان و آمادگی کار تولیدی یا خدماتی دارد، سرمایه و ابزار کار بدهد تا به صورت فردی، گروهی (شرکت سهامی و تعاونی) و نظایر آن به کار اندازد. علاوه بر این، دولت باید در موارد لازم در تعیین نرخ‌ها دخالت کند» (همان).

مبارزه با فساد^۵

در آرای آیت‌الله بهشتی ریشه‌کن کردن فساد از جامعه در وهله اول با محوریت توحید انجام می‌شود. از این‌رو، توصیه اکید وی در مبارزه با فساد خودسازی و تهذیب نفس است. فلذا، بیان می‌دارد: «امیدوارم در جمع ما کسی پیدا نشود که آنجا که پای حق و ثروت و پول در میان می‌آید جانب پول و ثروت را بگیرد» (بهشتی، ۱۳۹۰ (د): ۹۱). بهشتی خطر فساد اداری را در همان ایام اولیه تأسیس نظام اسلامی گوشزد نموده و تسلط سرطان فساد بر پیکر نیروی انسانی را موجب مرگ زودرس جامعه می‌داند (بهشتی، ۱۳۷۹: ۲۱). بدین ترتیب می‌توان گفت که شهید بهشتی بر اساس آیه «ولتکن منکم امه یدعون الی الخیر و یأمرون بالمعروف و ینهون عن المنکر»، شناخت خوب و بدها، این‌پسند و ناپسندها، را برای هر انسان سالم قابل شناخت می‌داند و از آحاد جامعه تشویق خوبی‌ها و مبارزه با منکرات را طلب می‌کند (بهشتی، ۱۳۷۹: ۶۸).

سایر موارد

شهید بهشتی بنابر دیدگاه مدرن خود وجود نهادهای مدنی را برای حکمرانی خوب ضروری می‌داند و بنا بر مبانی اسلامی‌اش نیز محدودیت‌هایی را برای آنها در نظر می‌گیرد. از این‌رو، معتقد است که تعدد احزاب جایز هستند و احزاب و جمعیت‌ها در رشد فرهنگ سیاسی جامعه تأثیر «دارند و تنها «مرز آزادی احزاب و گروه‌ها و نشریات و آزادی بیان و قلم ... این است که باید به اصول اسلامی ... [و] به سلامت محیط اجتماعی ضربه نزنند» (روزنامه جمهوری اسلامی، ۱۳۶۲/۱/۲: ۴). چنین قید و مرزهای برگرفته از مبانی اخلاق دینی است که بهشتی بدان باور دارد.

اخلاق‌مداری یکی دیگر از شاخص‌های حکمرانی خوب از نظر بهشتی است که با دیدگاه اندیشمندان غربی در این زمینه متفاوت است. از نظر بهشتی اصول اخلاقی لازمه انقلاب اسلامی و عدم پایبندی بدان از ارکان حکمرانی طاغوت است (بهشتی، ۱۳۶۱: ۵۲). پس، اگر انقلابی در ایران روی داده و نظام سیاسی از طاغوتی به اسلامی تبدیل شده است، باید «حاکمیت صدق، حاکمیت حق، حاکمیت عقل، حاکمیت تقوا، حاکمیت مهر و عطوفت برداری الهی، حاکمیت قهر و غضب فی‌الله، دوستی با دوستان خدا، [و]

مولفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

دشمنی با دشمنان خدا» حاکم شود زیرا «انقلاب برای این بود که آن ضد ارزش‌ها را از حاکمیت بیدازد و ارزش‌های اصیل و متعال الهی را و نور را به جای ظلمات حاکم کند» (بهشتی، ۱۳۹۰ (ج: ۵۰).

در مجموع، آیت‌الله بهشتی بنا بر منظومه فکری‌اش که در قالب نظریه امت و امامت خود را نشان می‌دهد، و بنا بر ذوجهی بودن مبانی فکری (اسلامی/مدرن و فقهی/فلسفی)، از یک‌طرف به شاخص‌های حکمرانی خوب معمول توجه دارد، اما در تبیین و تفسیر آنها از آموزه‌های اسلامی، از قبیل انصاف و عدل، تعیین حدود و قیده‌های اسلامی برای آزادی و فعالیت احزاب و تشکل‌ها، ترفیع جایگاه دولت در امور اقتصادی و اثربخشی آن در عرصه‌های اجتماعی و سیاسی، نیز کمک می‌گیرد، و از طرف دیگر ضمن داشتن برخی شاخص‌های خاص همچون تأکید و توجه بر اخلاق و ارزش‌های انسانی - اسلامی، از آن اصول برای کنترل فساد در عرصه مدیریت بهره می‌گیرد. دوگانگی تبار فکری بهشتی در قالب نظام امت و امامت مستلزم توجه هم‌زمان وی به فرد/جمع، امت/امامت (مردم/رهبر)، دین/دنیا، آزادی/مسئولیت و حق/تکلیف است که همین امر متمایز کننده تبیین مفهومی شاخص‌های حکمرانی خوب از نظر بهشتی با اندیشمندان غربی و افزودن برخی شاخص اختصاصی نظام اسلامی است. از همین رو، معتقدیم که اسلام دارای شاخص‌های جامع‌تری از حکمرانی خوب می‌باشد.

قانون اساسی و تدوین شاخصه‌های حکمرانی خوب

تعریف و تبیین شاخصه‌های حکمرانی خوب تا زمانی که لباس قانون بر تن نکند در عمل فایده‌ای نخواهد داشت. پیروزی انقلاب اسلامی و نیاز به تدوین قانون اساسی متناسب با آرمان‌های اسلامی فرصتی را مهیا ساخت که می‌توانست شاخصه‌های حکمرانی مطلوب اسلامی را برای نهادینه شدن در دوره مدرن مقدور سازد. بررسی شرایط و فرایند تدوین و تصویب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که آیت‌الله بهشتی نقش به‌سزایی در شکل‌گیری و تصویب نهایی اصول کلیدی آن داشته است. اطلاعات دقیق، کارآمد و عملگرایانه وی از مبانی اسلامی و تلفیق آنها با داده‌های روزآمد؛ مدیریت و حضور قدرتمندش در مراحل حساس تاریخ معاصر ایران، به‌ویژه در تأسیس حزب جمهوری اسلامی و نیز در مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران چنان اهمیتی دارد که هر گونه تحقیق و تحلیلی از مبانی فکری نظام جمهوری اسلامی، بی‌توجه به اندیشه‌های مذهبی - سیاسی وی، ناتمام است (عابدی‌اردکانی و نظری، ۱۳۹۴: ۱۱۶). جایگاه و اهمیت شخصیت و اندیشه بهشتی بدان حد اهمیت دارد که در بین ۷۲ نفر از اعضای مجلس خبرگان قانون اساسی با ۴۱ رأی به عنوان نایب رئیس انتخاب شد و ریاست ۵۰ جلسه از ۶۷ جلسه آن مجلس (۲ جلسه، توسط رئیس سنی و ۱۵ جلسه توسط آیت‌الله منتظری ریاست شد) را بر عهده داشت.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مدیریت محوری مجلس خبرگان و تصویب اصول عمده قانون اساسی بر عهده او بود. همو بود که اصول مهم قانون اساسی چون اصل پنجم مربوط به «ولایت فقیه» و نیز اصل پنجاه و شش درباره «حاکمیت ملی» را با پشتیبانی قاطع خود به تصویب رساند. و باز همو بود که از دیگر اصول دموکراتیک قانون اساسی چون اصل ششم و هفتم حمایت کرد و در سخنرانی‌های عمومی و توجیهی خود و تبیین مردم‌سالاری از امامت و رهبری در دوره غیبت را مورد تأیید قرار داد (فیرحی، ۱۳۹۱: ۲۸۸). ترکیب فقاقت با نظام دموکراتیک مدرن اساس تصمیمات و پیشنهادهای بهشتی را در تدوین اصول قانون اساسی تشکیل می‌داد. بدین ترتیب، وی به غیر از درایت در مدیریت جلسات و همکاری با بقیه اعضاء در تدوین و تصویب اصول قانون اساسی برخی پیشنهادهای و نظراتی را ارائه کرده است که عمدتاً با جملاتی همچون، «پیشنهاد می‌کنم»، «نظری دارم»، «این ایراد وجود دارد»، «توضیح بیشتر می‌دهم» و ... تلاش کرده است تا، متناسب با شاخصه‌های حکمرانی خوب مورد نظر خود، اصول قانون اساسی را طرح و پیگیری کند. لازم به ذکر است که چون موضوع تحقیق شاخصه‌های حکمرانی خوب از دیدگاه شهید بهشتی است، به تلاش‌ها و نظرات وی در طرح و تدوین اصول قانون اساسی متمرکز شده‌ایم، در حالی که این کار می‌توانست در چارچوب دیدگاه هر یک از ۷۲ نفر عضو مجلس خبرگان قانون اساسی مورد بررسی قرار گیرد. با این‌وصف، می‌توان به تلاش بهشتی در طرح و تصویب شاخص‌های زیر اشاره کرد.

بهشتی، در چارچوب نظریه امت و امامت و در چارچوب شاخص حاکمیت قانون، در پاسخ به دیدگاهی که معتقد بود «مسئله‌ی ولایت محتاج قانون اساسی نیست»، آشکارا بر اِبتنای ولایت فقیه بر قانون اساسی تأکید می‌کند و می‌گوید «فرق است بین قانون اساسی و قوانین دیگر، قانون اساسی دست دولت‌ها را در بعضی جاها می‌بندد، یعنی قانون اساسی مقداری از ولایت آینده را محدود می‌کند» (همان: ۱۴۸). این نشان می‌دهد که از نظر وی جمهوری اسلامی بر اساس حاکمیت قانون استوار است و «اعتبار واقعی یک قانون اساسی به این است که برای اکثریت جامعه، آن هم در قشرهای گوناگون واقعاً مورد قبول قلبی باشد (صورت مشروح مذاکرات ...، ج ۱، ۱۳۶۴: ۱۱۲). تنها در این صورت است که حدود و ثغور فعالیت نهادها، افراد و گروه‌ها مشخص می‌گردد. بهشتی، در ذیل اصل اظهار نظر، برای تدوین اصول قانون اساسی از همه صاحب‌نظران (همان، ج ۲: ۱۲۷۱)، اقلیت‌های مذهبی (همان، ج ۱: ۱۸۶) و همه مردم (همان، ۱۱۲) می‌خواهد نظرات خود را در اختیار اعضای مجلس خبرگان قانون اساسی بگذارند تا با بررسی آن‌ها برای تصویب مورد توجه قرار گیرند. زیرا وی معتقد است که با لحاظ نظر همه افراد جامعه می‌توان مسئولین را به پاسخ‌گویی وادار کرد. از این‌رو، بر این باور است که «این انقلاب، انقلاب ملت است و حتی رهبری از ملت الهام می‌گیرد» (همان، ج ۳: ۱۸۳۶). طبق نظر بهشتی وجود حکومت به رضایت مردم

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

بستگی دارد و از آن جایی که «هیچ حکومتی در هیچ درجه‌ای نباید خود را بر مردم تحمیل کند و به علاوه، حکومتی که از حمایت مردم برخوردار نباشد، از همکاری آنها هم برخوردار نیست و اصولاً کاری هم نمی‌تواند انجام دهد و ناچار می‌شود که به زور سرنیزه خودش را سر پا نگه دارد» (همان، ج ۱: ۳۳۱)، بنابراین، «تمام درجات و سطوح مختلف مدیریت باید مورد قبول و پذیرش و متکی به رأی مردم باشد» (همان: ۳۳۰). طبق نظر بهشتی، ابزار نظارت مردم بر اقدامات مسئولین و عامل پاسخگویی آنها نیز «مجلس» هست که اعضای آن از طرف مردم انتخاب می‌شوند.

در بُعد اثرگذاری دولت با اعتقاد به «عدم تبعیض در استفاده از منابع طبیعی و استفاده از درآمدهای ملی» (همان، ج ۳: ۱۳۱۵) بهشتی از اقتصاد اسلامی صحبت کرده و آن را نظامی می‌داند که در آن «عین حال که فقر و محرومیت نیست و فاصله‌های درآمد نیست، در عین حال هر کسی آزادانه می‌تواند قدرت و خلاقیت و ابتکار خود را حفظ کند» (همان: ۱۴۵۰). لازم به ذکر است که بهشتی آزادی انسان را مطلق نمی‌داند و معتقد است «آزادی ... هیچ وقت به معنای بی‌بندباری نیست» (همان، ج ۱: ۲۱۲). بهشتی در راستای توجه به جایگاه مالکیت خصوصی از دولتی شدن اقتصاد به شدت نگران و معتقد است، «دولتی شدنش از نظر مدیریت خطرناک است» اما می‌تواند «سرمایه و ابزار کار را دولت در اختیار» مردم بگذارد و مردم کارخانجات و مراکز تولید را به صورت شورایی اداره کنند که در نهایت به ایجاد تعاونی‌های کشاورزی و صنعتی، افزایش تولید منجر و موجب آزادی انسان خواهد شد (همان: ۱۴۶۷). تحت چنین شرایطی است که کار مردم به مردم واگذار خواهد؛ قانون کیفیت آن را مشخص خواهد کرد و عدالت در جامعه برقرار خواهد گردید. نتیجه این فرایند واگذاری امور به شوراها (همان، ج ۲: ۱۰۳۵ و ۱۲۱۰)، نظارت آنها بر توزیع امکانات و شفافیت در امور اقتصادی از طریق نظارت، مشارکت و برنامه‌ریزی (طبق اصل یکصدوشش) خواهد شد. طبیعی است که اگر فرایند تولید، توزیع و استفاده از منابع و امکانات کشور از طریق شوراها تولیدی و صنعتی و در چارچوب قانون صورت گیرد هم کیفیت مقررات بالا خواهد رفت و هم راحت‌تر می‌توان با فساد مبارزه کرد. بدین ترتیب، معلوم می‌شود که آیت‌الله بهشتی، نه تنها در تئوری، بلکه در فرایند عملیاتی کردن شاخصه‌های حکمرانی خوب مجدانه پیگیر تدوین و قانونی نمودن آنها بوده است.

نتیجه‌گیری

آیت‌الله بهشتی با هستی‌شناسی توحیدی، انسان‌شناسی مبتنی بر عقلانیت و خلاقیت ترکیب شده با سرشت الهی و جامعه‌شناسی تلفیقی حق/ تکلیف‌مدار، فرد/ جمع‌گرا و آزادی/ برابری‌طلب شاخص‌هایی را برای حکمرانی خوب طراحی می‌کند که از بُعد سیاسی در نظریه امت و امامت و از منظر اقتصادی در

فصلنامه‌ر هیافت‌های‌نوبین‌مدیریت‌جهادی‌وحکمرانی‌اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

اقتصاد تعاونی خود را به نمایش می‌گذارد. در این منظومه فکری – که در مقابل آزادی فردی دموکراتیک و اقتصاد سرمایه‌داری فردگرا از یک طرف و اولویت اجتماع و اقتصاد سوسیالیستی از طرف دیگر قرار دارد – از منظر سیاسی بر انتخاب دموکراتیک امام با ویژگی‌های فقاقت از طرف امت و از منظر اقتصادی بر نظام تعاونی مبتنی بر شورا که بر مدیریت انتخابی/ شورایی تولید و توزیع متکی است. دوتباری بودن آرای آیت‌الله بهشتی و اتکای آن بر فقه/فلسه، اسلام/مدرنیته و جهان اسلام/ جهان غرب باعث گردیده است تا شاخصه‌های حکمرانی ناز نظر وی یز از این دوگانگی متأثر باشند و گرچه دارای قالب و ساختار مدرن داشته باشد اما در تبیین محتوایی از آموزه‌های اسلامی سرچشمه بگیرد. اما این دوگانگی قرار نیست که تزامن و تداخلی در روند عملیاتی شدن به وجود آورد. زیرا هم از لحاظ سیاسی امام و هم از لحاظ اقتصادی شوراها، بر مبنای قوانین تدوین‌شده عمل خواهند کرد و اقدامات آنها بر اساس قانون، شفاف، قانون‌مند و در برابر مردم به عنوان صاحبان اصلی انقلاب پاسخ‌گو خواهند بود و بدین ترتیب، امکان کنترل و مبارزه با فساد ممکن خواهد شد.

در نهایت، این پژوهش به برخی از مؤلفه‌ها و عناصر حکمرانی خوب از دیدگاه آیت‌الله بهشتی پرداخت. می‌توان ادعان نمود که بسیاری از الگوهای و نظریاتی که دارای خاستگاه غربی و غیراسلامی هستند و در محافل اندیشه‌ورزی به عنوان نظریه‌ای نوین و بدیع محسوب می‌شوند در منابع دینی اسلام به صورت کامل تر ارائه شده است؛ که با بررسی دقیق اندیشه سیاسی متفکران انقلاب اسلامی، امکان خوانش بومی از نظریه حکمرانی خوب، وجود دارد و با انطباق آن با مبانی سیاسی تشیع، می‌توان الگویی مطلوب در راستای پیشرفت همه جانبه ترسیم نمود. نظریه امت و امامت بهشتی امت و امامت را دارای رابطه‌ای متقابل و با اصالت اراده اولیه شهروندان تعریف می‌کند. این دو مفهوم با رابطه‌ی دوسویه، همزیستی استکمالی را طی و در نهایت الگوی حکمرانی خوب تولید می‌کنند. در این نظریه، شاخص‌های حکمرانی خوب، از قبیل اظهار نظر و پاسخ‌گویی، حاکمیت قانون، اثربخشی دولت، کیفیت مقررات و مبارزه با فساد، در چارچوب نظام اسلامی به‌خوبی تبیین شده است که نتیجه عملی آن پذیرش و تصویب اصول پنجم، ششم، هفتم، چهل‌وسوم (استقلال اقتصادی و تأمین نیازهای مردم)، چهل‌وهشتم (عدم تبعیض)، پنجاه‌وپنج (قانون‌گرایی و نظارت دیوان محاسبات)، پنجاه‌وششم، و یکصد و پنجم (شوراها) توسط اعضای مجلس خبرگان قانون اساسی است.

مولفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

منابع

- ۱) اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۴). صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. جلدهای ۱-۳. تهران: مجلس شورای اسلامی.
- ۲) برادران شرکا، حمیدرضا و سعید ملک‌الساداتی (۱۳۸۷). حکمرانی خوب کلید توسعه آسیای جنوب‌غربی. فصلنامه راهبرد، (شماره ۴۸): صص ۳۵۹-۳۸۴.
- ۳) بردبار، غلامرضا، ضرابی‌زاده، شیما و صالحی، طاهر (۱۳۹۴). «ارائه الگوی حکمرانی خدامحور»، مدیریت اسلامی، سال بیست‌وسه، (شماره ۲): صص ۹-۴۱.
- ۴) بهشتی، محمدحسین (۱۳۵۷). مجموعه مقالات. قم: انتشارات جهان‌آرا.
- ۵) _____ (۱۳۵۸). کتاب مواضع ما. تهران: حزب جمهوری اسلامی.
- ۶) _____ (۱۳۶۱). سخنرانی‌های شهید مظلوم دکتر بهشتی، چاپ اول، تهران: سید جمال.
- ۷) _____ (۱۳۶۲). اقتصاد اسلامی. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ۸) _____ (۱۳۶۲). درباره آزادی در جامعه اسلامی، روزنامه جمهوری اسلامی تاریخ دوم فروردین ماه.
- ۹) _____ (۱۳۷۸). مبانی نظری قانون اساسی، تهران بقیه.
- ۱۰) _____ (۱۳۷۹). بایدها و نبایدها، تهران: بقیه
- ۱۱) _____ (۱۳۸۰). نقش آزادی در تربیت کودک، تهران: بقیه.
- ۱۲) _____ (۱۳۸۱). آزادی، هرج و مرج، زورمداری، تهران: بقیه.
- ۱۳) _____ (۱۳۸۷). بانکداری، رباوقوانین مالی اسلام. تهران: بنیاد نشر آثار و اندیشه‌های شهید بهشتی.
- ۱۴) _____ (۱۳۸۹). سه گفتار، تهران: بقیه.
- ۱۵) _____ (۱۳۹۰ الف). شناخت اسلام، تهران: بقیه.
- ۱۶) _____ (۱۳۹۰ ب). حق و باطل از دیدگاه قرآن. تهران: روزنه.
- ۱۷) _____ (۱۳۹۰ ج). حزب جمهوری اسلامی. تهران: روزنه.
- ۱۸) _____ (۱۳۹۰ د). ولایت، رهبری و روحانیت. تهران: بقیه.
- ۱۹) _____ (۱۳۹۲). درس گفتارهای فلسفه دین، تهران: نشر روزنه.
- ۲۰) _____ (بی‌تا). لیبرالیسم از چه می‌گوید؟. مشهد: مرکز تبلیغات پیروان ولایت فقیه.
- ۲۱) پیرسون، پل (۱۳۹۳). سیاست در بستر زمان، ترجمه محمد فاضلی، تهران: نی.
- ۲۲) جاسبی، جواد و ندا نفری (۱۳۸۸). «طراحی الگوی حکمرانی خوب برپایه نظریه سیستم های باز»، علوم مدیریت ایران، سال ۱۶، (شماره ۴۵): ۸۵-۱۱۷.

فصلنامه‌رهیافت‌های‌نوین‌مدیریت‌جهادی‌وحکمرانی‌اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

- ۲۳) حشمت زاده، محمدباقر و حاجی‌یوسفی، امیر محمد (۱۳۹۶). «بررسی موانع تحقق حکمرانی خوب در فرهنگ سیاسی ایران»، جستارهای سیاسی معاصر، (شماره ۱): صص ۱-۲۴.
- ۲۴) میدری، احمد (۱۳۸۳). حکمرانی خوب بنیان توسعه. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- ۲۵) دباغ، سروش و نفری، ندا (۱۳۸۸). «تبیین مفهوم خوبی در حکمرانی خوب»، مدیریت دولتی. دوره ۱/ سال ۳، (شماره ۳): صص ۳-۱۸.
- ۲۶) شاه‌آبادی، ابولفضل و جامه‌بزرگی، آمنه (۱۳۹۲). «نظریه حکمرانی خوبی از دیدگاه نهج‌البلاغه»، پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال اول، (شماره ۲): صص ۱۳۳-۱۵۳.
- ۲۷) رضایی، حسن و توحیدفام، محمد (۱۳۹۷). «نسبت‌سنجی الگوی حکمرانی خوب و مردم‌سالاری دینی (با تأکید بر شاخص‌های حاکمیت قانون، مشارکت و پاسخگویی)». راهبرد، سال بیست و هفتم، (شماره ۸۲): صص ۳۵-۶۵.
- ۲۸) صفریان، روح‌الله و امام‌جمعه‌زاده، سیدجواد (۱۳۹۶). «الگوی حکمرانی خوب؛ سرمایه‌ی اجتماعی و توسعه‌ی همه‌جانبه». فصلنامه دولت پژوهی، سال سوم، (شماره ۳): صص ۱۴۵-۱۸۱.
- ۲۹) عابدی‌اردکانی، محمد و نظری، محمدعلی (۱۳۹۴). «جامعه اسلامی و ماهیت رهبری در اندیشه سیاسی شهید بهشتی: با تأکید بر نظریه امامت و امت»، پژوهش‌های سیاست اسلامی. سال سوم، (شماره ۷): صص ۱۱۵-۱۳۷.
- ۳۰) علویان، مرتضی و زارع پور، محمد (۱۳۹۶). «شاخص حکمرانی خوب در اندیشه سیاسی آیت الله جوادی آملی»، سیاست‌های پژوهش اسلامی، (شماره ۱۱): صص ۳۷-۶۰.
- ۳۱) عبیوضی، محمدرحیم، مرزبان، نازنین و صالحی، معصومه (۱۳۹۶). «از بررسی حکمرانی تا الگوی حکمرانی پایدار» فصلنامه راهبرد، سال بیست‌وشش / پیاپی ۳۷، (شماره ۸۵): صص ۳۳-۶۷.
- ۳۲) فیرحی، داود (۱۳۹۱). «رهبری و حکومت در اندیشه شهید بهشتی»، فصلنامه سیاست، دوره ۴۲، (شماره ۱): ۲۸۷-۳۱۰.
- ۳۳) _____ (۱۳۹۴). فقه و سیاست در ایران معاصر. جلد ۲. تهران: نشر نی.
- ۳۴) کریمی‌مله، علی (۱۳۹۱). «تأملی نظری در نسبت حکمرانی خوب و امنیت ملی»، فصلنامه مطالعات راهبردی، سال پانزده، (شماره ۴): صص ۴۳-۹۱.
- ۳۵) مبارک، اصغر و آذرپیوند، زیبا (۱۳۸۹). «نگاهی به شاخص‌های حکمرانی خوب از منظر اسلام و تاثیر آن بر رشد اقتصادی». اقتصاد اسلامی، (شماره ۱۶): صص ۱۷۸-۱۹۵.
- ۳۶) مرشدی‌زاد، علی (۱۳۹۶). «حکمرانی خوب و حکمرانی مطلوب در تمدن نوین اسلامی». دوفصلنامه

مؤلفه‌های حکمرانی مطلوب در نظام اسلامی/عبداله نسب و میرزازاده

- آینده‌پژوهی ایران، سال دوم، (شماره ۳): صص ۱۲۵-۱۴۰.
- ۳۷) منتظری، محمد، بهمنی، اکبر و فتحی‌زاده، علیرضا(۱۳۹۷). «الگوی حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه: گامی در جهت تبیین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، دو فصلنامه الگوی پیشرفت اسلامی، دوره ششم، (شماره ۱۱): صص ۱۳۳-۱۵۳.
- ۳۸) نساج، حمید، پوررنجبر، مهدیه و نظری، نیما(۱۳۹۵). «جایگاه آزادی در منظومه فکری شهید بهشتی»، فصلنامه پژوهش‌های اسلامی. سال بیست‌ودو/پیاپی ۱۰۹. (شماره ۲): صص ۱۰۳-۱۳۰.
- 39) Elsenhans, H., (2001). "The Political Economy of Good Governance", Journal of Perspective on Global Development and Technology, No. 2. Pp 1-28.
- 40) Helliwell, John, Hang, Haifang, Grover, Shawn and Wang, Shun(2018). "Empirical Linkages between Good Governance and National Well-Being", Journal of Comparative Economics, <http://doi.org/10.1016/j.jce.2018.01.004>.
- 41) Johnston, Michael. (2013). "Good governance: Rule of law, Transparency and Accountability", Colgate University Available online at: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan010193.pdf>.
- 42) Kaufmann, D., Kraay, A. & Mastruzzi, M., (2010), "The World Wide Governance Indicators: Methodology and Analytical Issues", The World Bank Development Research Group Macroeconomics and Growth Team September. pp 2-30.
- 43) Neueihed, Sarah E. (2010). Thesis the Paradox of Good Governance under Authoritarian Regimes, Lebanon: Lebanese American University Press.
- 44) Plumptre & Graham J., (2000). "Governance in the New Millennium": Challenges for Canada Institution Governance 122, Downloaded from: www.iog.ca.
- 45) Weiss, T. G., (2000). "Governance, Good Governance and Global Governance: Conceptual and Actual Challenge", Third World Quarterly, Vol. 21(5): pp 795-814.
- 46) World Bank. (1989). Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth, Available online at: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDS/IB/1999/12/02/000178830_98101901364149/Rendered/PDF/multi0page.pdf

یادداشت‌ها :

-
- 1- Good Governance
 - 2 - Voice and Accountability
 - 3 - Rule of law
 - 4 - Government Effectiveness
 - 5 - Corruption control

Characteristics of good governance in the Islamic system: with emphasis on the thought of Ayatollah Shahid Beheshti

Mohammadreza Abdollah Nesab¹

Receipt: 05/05/2022 Acceptance: 31/08/2022 Faramarz Mirzazadeh²

Abstract

Although theories of good governance are the product of modern times and the framework of theories of development, Islam as a comprehensive and inclusive religion has rulings that outline the components and characteristics of good governance. Each of the Islamic philosopher and thinkers, in accordance with their knowledge, experience and perception, have extracted the characteristics of good governance from Islamic rules and presented them to design the desirable life of Muslims. This research on the aim of comparative study the characteristics of good governance from view of Western and Islamic thinkers is studying Ayatollah Beheshti's thought because it seems that among all Islamic thinkers, Ayatollah Beheshti, due to his knowledge of both jurisprudence and philosophy, and his experience of living in the Islamic world and the West, has a more accurate understanding of these characteristics; his comprehensive sociological, political and economic views have the possibility to comparative study. His theory under the title of political system "Ummah and Imamate" has several characteristics of good governance. In this study, we examine analytically-comparatively the characteristics of "right to comment and responsiveness, "rule of law", "effectiveness of government", "quality of regulations". And we have dealt with "fighting corruption" from Beheshti's perspective and we have sought traces of their institutionalization in his attempt to propose and approve them in the Assembly of Constitutional Experts, because if the indicators of good governance do not become law and are not institutionalized and operationalized in society. The theory will not go beyond that. Finally, this study has concluded that these indicators, due to their design in the framework of the political system of the ummah and Imamate, while adapting formally and structurally to modern theories, in terms of content have Islamic interpretations and standards.

Keywords

Islam, good governance, Ayatollah Beheshti, system of ummah and Imamate, Iran.

1-Department of Islamic Studies, Farhangian University, Qom, Iran. (Corresponding Author) mo.ab62@yahoo.com

2-Department of Political Science, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran. f.mirzazade@gmail.com



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۲۳-۳۷

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی

افشین هاشمی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۲ داریوش غلامزاده^۲

احمد ودادی^۳

چکیده

هدف این پژوهش ارایه مدلی برای بسترسازی فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف و ماهیت توسعه‌ای به روش آمیخته کیفی و کمی انجام گرفت. جامعه آماری بخش کیفی شامل افراد صاحب نظر در رابطه با سازمان امور مالیاتی کشور و در بخش کمی نمونه ۳۶۰ نفری از کارشناسان و کارکنان سازمان امور مالیاتی شهر تهران انتخاب شدند. در بخش کیفی از مصاحبه عمیق نیمه ساخت یافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق استفاده شد. حاصل پژوهش از ترکیب داده‌های مصاحبه و مطالعه ادبیات است و در قالب بستر مناسب برای جاری سازی فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور سه مضمون ارزش‌های اسلامی و سازمانی، اهداف و استراتژی‌های سازمان و استانداردهای عملکرد حرفه‌ای را داراست. نتایج نشان داد این مدل از اعتبار و مطلوبیت (برازش نکو) کافی برخوردار است.

کلمات کلیدی

عملکرد کارکنان، مدیریت عملکرد، رشد و توسعه سازمانی، ارزش‌های اسلامی سازمانی

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Afshinhashemi48@yahoo.com
۲- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) golamzadeh33@yahoo.com
۳- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ahvedadi@gmail.com

مکتب انسان ساز اسلام به دنبال تربیت خلیفه‌ی الهی، یعنی انسان تعالی که مظهر صفات مال حق الهی است؛ برای رسیدن به این هدف عالی، مجموعه‌ای از دستورات الهی در قالب اعتقادات، احکام و اخلاق بیان شده است. با توجه به جامعیت و فراگیر بودن اسلام به عنوان آیین زندگی، نوع نگاه اسلام به مدیریت مشخص خواهد شد. در این مجموعه با چهار چوبی مشخص و با مدد از دیدگاه علمای بزرگ اسلام، بخشی از نوع نگاه اسلام به مدیریت در بعد روانی و روش مدیریت در سیره‌ی ائمه‌ی اطهار (ع) بیان شده است. امروزه محیط بی ثبات اقتصادی، سازمان‌ها را ملزم می‌کند که به منظور کسب موفقیت پایدار و رقابت با سایر سازمان‌ها، کارکنان متعهد به عملکردهای بالای شغلی داشته باشند (عبدو الغنیا، محمد یونس، بحری، ۲۰۱۶). توجه به عملکرد نیروی انسانی در سازمانهای دولتی بسیار حیاتی است چرا که هزینه‌های انسانی درصد بالایی از هزینه‌های آنها را شامل می‌شود و سرمایه‌های انسانی مستقیم بر عملکرد آنها اثر می‌گذارد با توجه به اینکه اهداف نظام مدیریت عملکرد شامل برانگیختن عملکرد، کمک به افراد برای توسعه مهارت‌هایشان و ایجاد یک فرهنگی عملکرد می‌باشد، بدون شک نظام مدیریت عملکردی که بتواند این اهداف را برآورده سازد، سهم زیادی در اثربخشی سازمانی دارد. از طرفی دیگر، از آنجایی که سازمان امور مالیاتی در کشوری با ارزش‌های اسلامی در حال فعالیت است، مدل مدیریت عملکرد کارکنان، نمی‌تواند به این مقوله بسیار مهم بی توجه باشد.

برای سازمان امور مالیاتی به عنوان تامین کننده بخش مهمی از بودجه کشور، که در یک کشور اسلامی در حال فعالیت است، لازم است بستر متناسب با ارزش‌های اسلامی طراحی شود تا امکان استقرار فرایند مدیریت عملکرد با رویکرد ارزش‌های اسلامی را فراهم کند. به همین دلیل پژوهشگر با روش کیفی، مدل مضامین مناسب برای بسترسازی فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی را طراحی کرده و به اعتبارسنجی این مدل در محیط واقعی سازمان امور مالیاتی پرداخته است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت از مهمترین مباحث جهان امروز است که با آن می‌توان به دنیای بشریت کمک‌های شایانی کرد زیرا جامعه بشری برای رسیدن به هدف، به مدیرانی احتیاج دارد که هم هدف را خوب بشناسند و هم ابزار رسیدن به آن هدف را همانطور که استاد مطهری می‌فرمایند: «مدیریت صحیح از ضعیف‌ترین ملت‌های دنیا قوی‌ترین ملت‌ها را می‌سازد. آن چنانکه رسول اکرم (ص) عمل کرد، این معجزه رهبری است. (مطهری، امدادهای غیبی، ص ۶۸) حضرت امام رضا (ع) می‌فرمایند: در مطالعه احوال بشر هیچ گروهی و ملتی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد مگر به وجود

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نمایند. این حدیث نیز اهمیت و ضرورت مسئله مدیریت در جامعه انسانی را روشن میکند. مدیریت در اسلام از همان آغاز خلقت وجود داشته است. وقتی که خداوند انسانها را آفرید و دعوت به خداپرستی کرد، همزمان مدیریت اسلامی نیز به وجود آمد. (فروزنده لطف اله، جوکار علی اکبر مدیریت اسلامی و الگوهای آن) عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت محسوب می شود چرا که بسیاری از وظایف مدیریت براساس آن شکل می گیرد. به عبارتی موفقیت سازمانها را می توان در آینه عملکردشان مشاهده نمود. عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند اشاره دارد و نشان می دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می رساند (کنگی زاده، جعفرپیشه، قندهاری، ۱۳۹۲). مدیریت عملکرد را می توان به عنوان روشی استراتژیک و یکپارچه تعریف نمود روشی برای فراهم آوردن موفقیتی پایدار برای سازمانها از طریق بهبود عملکرد کارکنان که در آن سازمانها کار می کنند و همچنین از طریق توسعه قابلیت مشارکت کنندگان فردی و گروهی (مایکل آرمسترانگ، ۱۳۸۵). این سیستم با برنامه ریزی شروع شده و در آن مشخص می شود که کارکنان چه چیزی را چگونه باید تحقق دهند و از طریق نظارت و بازخوردهای غیررسمی و مستمر در مورد پیشرفتها در جهت اهداف تنظیم شده ادامه پیدا می کند. در پایان دوره مدیریت عملکرد، سرپرست و کارمند همدیگر را ملاقات می کنند تا دستاوردها و چالشها را جمع بندی کنند و با استفاده از فرم مدیریت عملکرد موضوعات این جلسه را مستند می کنند. لذا اندازه گیری عملکرد از حالت ارزیابی سالانه به فرایند مستمر و روزمره مدیریت عملکرد تبدیل شده است (Sajini et al, ۲۰۰۶: ۱-۴).

«مدیریت عملکرد را می توان مجموعه ای از اقدامات و اطلاعات تلقی کرد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدفها به شیوه ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی صورت می گیرد» (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲). دلایل وجود یک مدل مدیریت عملکرد کارکنان در سازمانها، بر کسی پوشیده نیست. به همین دلیل محققان و دانشمندان بسیاری در خارج و حتی در داخل کشور در مقالات، پژوهشها و کتابهای فراوان به این مهم پرداخته اند.

نمونه تحقیقات داخلی

اکبری و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه ای با عنوان بایسته های سیستم مدیریت عملکرد کارکنان نسل Z در بازار سرمایه: رویکرد تحلیل تم نشان دادند هر چهار مرحله سیستم مدیریت عملکرد برای کارکنان نسل Z است. ناکامی مستمر سازمانها در پیاده سازی استاندارد این سیستم، به پیامدهای مخربی از قبیل ترک خدمت کارکنان منجر خواهد شد. در انتهای مقاله، به محدودیت های پژوهش اشاره شده و پیشنهادهایی برای

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

پژوهش‌های آینده ارائه شده است. گلرد و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با هدف طراحی مدل مدیریت عملکرد کارکنان در صنعت هواپیمایی کشوری انجام دادند. نتایج تحلیل مضمون منتج به شناسایی مضامین و مقوله‌های مرتبط با مدیریت عملکرد کارکنان گردید که در قالب پنج مقوله‌ی فراگیر: پیشران‌ها، برنامه‌ریزی، اقدامات، محرک‌های اثربخشی، و پیامدهای مدیریت عملکرد دسته‌بندی شده است.

نمونه تحقیقات خارجی

از نواتوئلو و اتوکولو (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان نقش سیستم مدیریت عملکرد در بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارمندان بخش دولتی فدرال در ایالت Enugu، نیجریه، یافته‌ها نشان داد که تمام مراحل PMS تأثیر مثبت و معنی داری بر EP در MDAهای مورد استفاده دارد. این مطالعه سپس نتیجه گرفت که PMS از طریق مراحل PMS نقش مثبتی در بهبود EP در سازمانهای عمومی دارد. این مقاله دلایل قانع کننده‌ای را ارائه می‌دهد که چرا مدیریت MDAهای فدرال باید بر اجرای یک PMS به خوبی طراحی شده و موثر در بخش عمومی متمرکز شود. آدام (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر سیستم مدیریت عملکرد بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی برنامه Un-Habitat-Somalia، مطالعه نشان داد که استانداردهای عملکرد، اندازه‌گیری عملکرد و فرآیندهای بهبود کیفیت، هیچ ارتباط معنی داری و ارتباطی با عملکرد کارکنان ندارند. یا مدل مدیریت عملکرد کارکنان مایکل آرمسترانگ به صورت جامع و کامل در خصوص نیاز سازمان‌ها به مدیریت عملکرد در سه سطح فرد، تیم و سازمان اشاره نموده است (۲۰۰۶: ۱۴۱-۱۴۵) (Armstrong). ولی اینگونه مدل‌ها فقط برای سازمان‌ها با مشخصات آن سازمان توسط پژوهشگران طراحی شده اند و یا همانند مدل آرمسترانگ بصورت کلی طراحی شده‌اند و جوابگوی نیازهای سازمان امور مالیاتی کشور با ویژگی‌های سازمانی آن سازمان نمی‌باشند. مطالعات انجام شده در این زمینه در جدول ۱ خلاصه شده است.

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

جدول ۱: مقایسه ابعاد مدل ارائه شده با مطالعات محققان داخلی

| نویسنده (سال) | عناصر شناسایی شده مدیریت عملکرد کارکنان |
|-------------------------------|---|
| چراغ بیرجندی و همکاران (۱۳۹۹) | عوامل فردی و صلاحیت‌های ویژه اعتقادی و فردی |
| شاهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶) | ویژگی‌های شخصیتی |
| محمدی و همکاران (۱۳۹۹) | ارزش‌ها و نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، دانش و مهارت شخصی |
| پور عبادی و همکاران (۱۳۹۵) | شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های عمومی و شایستگی‌های تخصصی |
| خوشدل (۱۳۹۹) | صداقت، رعایت عدالت و شفافیت، معنویت و دینداری |
| ظریفی (۲۰۱۸) | اخلاص، حسن عمل، وفاداری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی-سازمانی |
| ظریفی (۲۰۱۸) | مسئولیت‌پذیری |

منبع: مطالعات پژوهشگر

ادامه جدول ۱ مقایسه ابعاد مدل ارائه شده با مطالعات محققان خارجی

| نویسنده (سال) | عناصر شناسایی شده مدیریت عملکرد کارکنان |
|--|--|
| اریک (۲۰۲۰) | صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای |
| ابین و برانیا (۲۰۲۱) | تقویت مهارت‌ها و شایستگی‌های عمومی |
| لین و چن (۲۰۲۰) | حفظ کرامت انسانی |
| کوماری و سینگ (۲۰۱۸) | همسویی با فرهنگ سازمانی |
| ابوبکر و همکاران، (۲۰۱۳) و نعمت‌الله شاه و همکاران (۲۰۱۱) | عدالت |
| ازنواتوئولو و اتوکولو (۲۰۲۱) | اقدامات و استراتژی‌ها |
| راستوما و همکاران (۲۰۱۸) | اهداف و اقدامات سازمانی |
| ابین و برانیا (۲۰۲۱)، گوندر و بوسین (۲۰۲۰) و ملای و همکاران (۲۰۲۰) | حمایت کارکنان، مدیریت حمایتی، روابط حمایتی |

منبع: مطالعات پژوهشگر

روش شناسی

روش پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت توسعه‌ای و از لحاظ مسیر اجرا اکتشافی متوالی می‌باشد که بصورت ترکیبی (کیفی و کمی) انجام گرفت. در این روش ابتدا بخش کیفی و سپس بخش کمی تحقیق انجام گرفت. مقاله حاضر به بخش کمی پژوهش می‌پردازد. در مرحله کمی جهت تعیین وضعیت، تبیین شاخص‌ها و اعتبار سنجی مدل از نظر کارکنان و کارشناسان سازمان امور مالیاتی شهر تهران استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه آماری از آنجائی که حجم کل نمونه که برابر ۵۵۴۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان، ۳۶۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی-ساده انتخاب شدند.

در این بخش با استفاده از مضامین پایه و مضامین سازمانده درخت مضامین (مدل کیفی) مدیریت عملکرد کارکنان مستخرج از بخش کیفی - نتایج مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته و مطالعه ادبیات - پرسشنامه محقق ساختی مشتمل بر ۲۶ گویه در قالب ۳ مولفه بر اساس ساخته شد که بر اساس آن، اعتبارسنجی کمی مدل ارزیابی شده است. برای سنجش پایایی از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تعیین روایی سازه‌ها از تحلیل عاملی و برای برازش مدل روش معادلات ساختاری به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، ۲) قرار نگرفت یعنی از لحاظ چولگی متغیرهای پژوهش نرمال نبوده و توزیع آنها متقارن نیست. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار ندارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار نیست. بنابراین با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از نرم افزار اسمارت پلاس که به نرمال یا غیرنرمال بودن داده حساس نیست برای برای تبیین فرضیه‌های تحقیق استفاده می‌شود.

در مرحله بعد از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی جهت بررسی پایایی مدل استفاده شد. که نتیجه آن در جدول ۲ قابل مشاهده است.

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

جدول ۲ - میزان ضریب آلفای کرونباخ

| مقیاس / خرده مقیاس | پایایی ترکیبی CR | آلفای کرونباخ (>0/7) |
|-----------------------------|------------------|----------------------|
| بستر و زمینه ها | 0/812 | 0/774 |
| ارزش‌های اسلامی / سازمانی | 0/817 | 0/796 |
| اهداف و استراتژی‌های سازمان | 0/785 | 0/781 |
| استانداردهای عملکرد حرفه ای | 0/853 | 0/849 |

در مدل همه مقادیر آلفای کرونباخ و CR (پایایی و پایایی ترکیبی) همه متغیرها و زیر مولفه‌های آنها بالاتر از (0/7) که نشانگر پایایی مورد تایید و بالایی است. به منظور سنجش روایی از دو گروه آزمون‌های روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است که نتیجه آن در جدول دو آورده شده است.

جدول ۳ - بررسی روایی همگرا و واگرا به روش معادلات ساختاری

| عوامل | بستر و زمینه | AVE |
|--------------|--------------|-------|
| بستر و زمینه | 0,632 | 0,653 |

با توجه به نتایج جدول ۳ روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد تایید می‌باشد. سپس به منظور تعیین روایی سازه و تبیین عوامل شناسایی شده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر ارائه می‌گردد.

اعتبار سنجی عناصر مدل

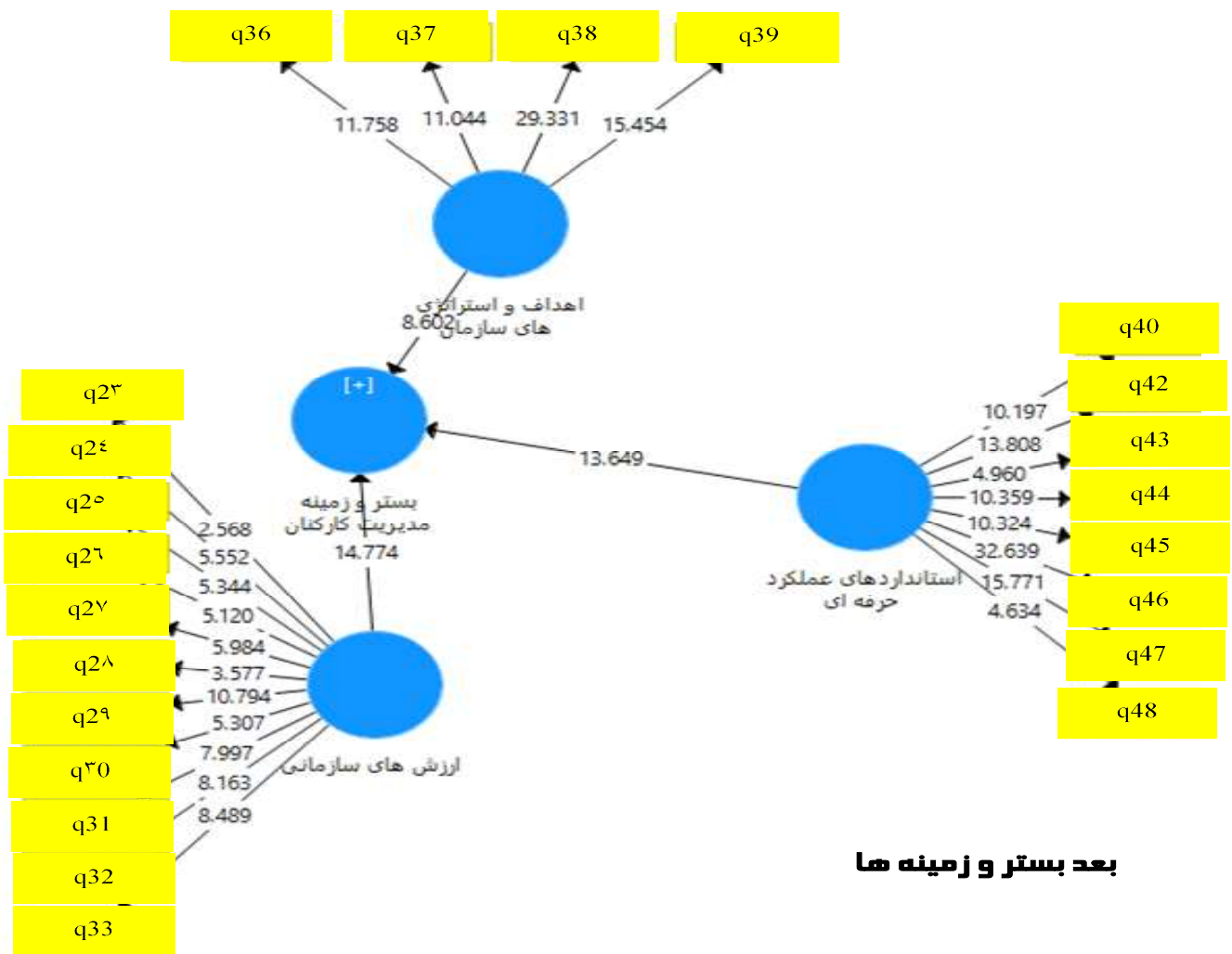
بعد بستر و زمینه‌ها

بعد از تحلیل عاملی و تشکیل معادلات ساختاری مربوط به این بعد مدل، با توجه به ضرایب مسیر غیر استاندارد مقدار شاخص‌های ۳۴ (معنویت و دینداری) و ۳۵ (رضایت ارباب رجوع) مربوط به مولفه ارزش‌های سازمانی و شاخص ۴۱ (نگرش مثبت به شغل) مربوط به مولفه استاندارد عملکرد حرفه ای کمتر از 0/4 می‌باشد لذا شاخص‌های ۳۴، ۳۵ و ۴۱ از مدل حذف شدند.

در ادامه ضرایب مسیر استاندارد بعد بستر و زمینه‌ها با حذف شاخص‌های ۳۴، ۳۵ و ۴۱ محاسبه شد. مقادیر ضرایب استاندارد برای همه مولفه و شاخص‌ها بالاتر از 0/4 می‌باشد لذا کلیه مقادیر دارای بار عاملی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

قابل قبول می‌باشد. در نهایت مقادیر بحرانی محاسبه گردید. نمودار ۲ نشان دهنده مقادیر بحرانی بعد بستر و زمینه‌هاست.



بعد بستر و زمینه ها

نمودار ۲ - مقادیر آماره بحرانی بعد بسترو زمینه‌ها مدل تحقیق

با توجه به یافته‌های نمودار ۲ مقادیر آماره بحرانی برای همه متغیرها و زیر مولفه‌ها بالاتر از ۲ می‌باشد لذا معناداری همه مولفه و شاخص‌های پژوهش در سطح ۰/۰۵ اطمینان تایید می‌شود.

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

جدول ۶- مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری روابط مستقیم در مدل بستر و زمینه

| روابط | ضریب استاندارد | آماره t | سطح معناداری | نتیجه |
|---|----------------|---------|--------------|-------|
| ارزش‌های اسلامی/ سازمانی ← بستر و زمینه ها | ۰/۵۲۴ | ۱۴/۷۴۴ | ۰/۱ | تایید |
| اهداف و استراتژی‌های سازمان ← بستر و زمینه‌ها | ۰/۲۶۱ | ۸/۶۰۲ | ۰/۱ | تایید |
| استانداردهای عملکرد حرفه‌ای ← بستر و زمینه‌ها | ۰/۴۵۵ | ۱۳/۶۴۹ | ۰/۱ | تایید |

همانطور که در جدول ۶ بعد بستر و زمینه‌ها، مولفه و شاخص‌های آن، همگی دارای مقادیر قابل قبول t بودند. به عبارت دیگر وجود مقادیر بالاتر از ۲ برای تمامی ضرایب مسیر باقی مانده در مدل نشان می‌دهد که همه سازه‌های مورد مطالعه به بهترین شکل با سوالات سنجیده شده‌اند. لذا می‌توان نتایج حاصله از سوالات هر سازه را معتبر و قابل تحلیل دانست، زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته است دقیقاً سنجیده‌اند و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن یکی بوده است. بنابراین عناصر ارزش‌های سازمانی، اهداف و استراتژی‌های سازمان و استانداردهای عملکرد حرفه‌ای تبیین کننده بعد بستر و زمینه مدیریت کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور هستند.

جدول ۷- شاخص‌های برازش مربوط به بعد بستر و زمینه‌ها

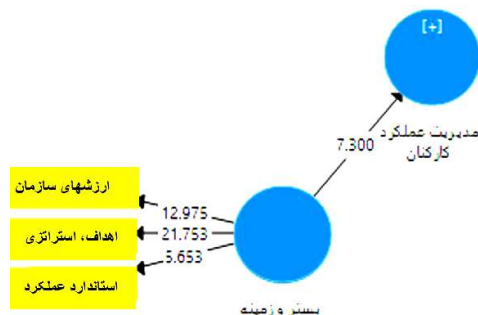
| شاخص‌های برازندگی | شاخص برازش | مقدار | حداقل مقدار قابل قبول |
|--|---------------------|--------|--|
| نسبت مجذور کای دو به درجه آزادی | $\frac{\chi^2}{df}$ | ۱/۰۰۲۱ | این معیار در یک برازش ایده‌آل برابر با یک خواهد بود |
| ریشه دوم برآورد میانگین واریانس خطای تقریب | RMSEA _۱ | ۰/۰۹۶ | کمتر از ۰/۱ |
| شاخص نیکویی برازش | GFI _۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹ |
| ریشه میانگین مجذور باقیمانده | RMR | ۰/۱۶۰ | هرچقدر کوچکتر و نزدیک به صفر باشد، حاکی از برازش بهتر مدل است. |
| شاخص برازندگی تطبیقی | CFI | ۰/۹ | ۰/۹ |
| شاخص نکوتی برازش | GOF | ۰/۵۳۹ | در حال ایده‌آل بالاتر از ۰/۴ می‌باشد |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

با توجه یافته‌های جدول ۷ مقدار برازش کلی یا معیار GOF برابر با ۰/۵۳۹ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد. همچنین با توجه به اینکه همه معیارهای برازش از مطلوبیت برخوردارند لذا مدل از برازش نکوئی برخوردار است.

➤ مدل مدیریت عملکرد کارکنان

بعد از تحلیل عاملی و تشکیل معادلات ساختاری مدل، ضرایب مسیر استاندارد همه ابعاد و مولفه‌های مدل، بالاتر از ۰/۴ می‌باشد لذا کلیه مقادیر دارای بارعاملی قابل قبول می‌باشند. در ادامه مقادیر بحرانی مدل محاسبه گردید. نمودار ۴ نشان دهنده مقادیر بحرانی مدل مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور است.



نمودار ۲ - مقادیر آماره بحرانی بعد بسترو زمینه‌ها مدل تحقیق

با توجه به یافته‌های نمودار ۴ مقادیر آماره بحرانی برای همه ابعاد و مولفه‌ها بالاتر از ۲ می‌باشد لذا معناداری همه ابعاد و مولفه‌ها پژوهش در سطح ۰/۰۵ اطمینان تایید می‌شود.

جدول ۱۰- مقادیر مربوط به مدل اندازه‌گیری روابط مستقیم در مدل پیشنهادی

| روابط | ضریب استاندارد | آماره t | سطح معناداری | نتیجه |
|--------------------------------------|----------------|---------|--------------|-------|
| بستر و زمینه ← مدیریت عملکرد کارکنان | ۰/۳۲۵ | ۷/۳۰۰ | ۰/۱ | تایید |

همانطور که در جدول ۱۰ مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی و ابعاد آن، همگی دارای مقادیر قابل قبول t بودند. به عبارت دیگر وجود مقادیر بالاتر از ۲ برای تمامی ضرایب مسیر باقی مانده در مدل نشان می‌دهد که همه سازه‌های مورد مطالعه به بهترین شکل با سوالات سنجیده شده‌اند. لذا می‌توان نتایج

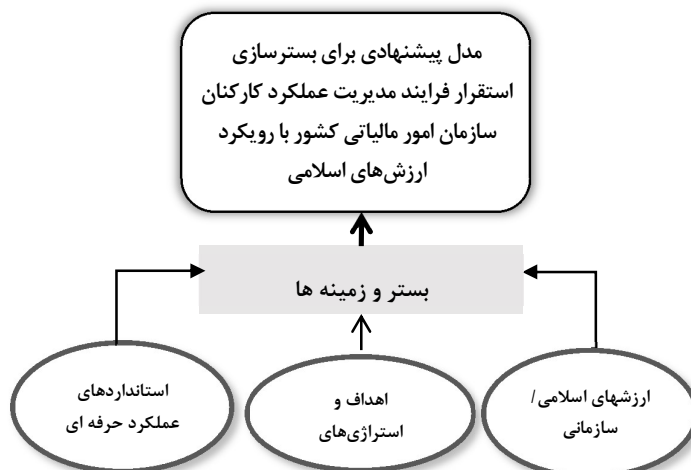
مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

حاصله از سوالات هر سازه را معتبر و قابل تحلیل دانست، زیرا اولاً آنچه را که محقق در نظر داشته است دقیقاً سنجیده‌اند و ثانیاً برداشت ذهنی تمام پاسخگویان از آن یکی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

مدل پژوهش (درخت مضامین) که حاصل بخش کیفی تحقیق است شامل ۳ مضمون سازمانده و ۲۶ مضمون پایه می‌باشد، که در این مقاله به اعتبار سنجی کیفی آن پرداخته شد.

داده‌های بخش کمی از طریق پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۳ مولفه و ۲۶ گویه مستخرج از بخش کیفی و مطالعه ادبیات، به دست آمده است. همانطور که در قسمت قبل مشاهده می‌شود مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی ارایه شده در این پژوهش از اعتبار و برازش کافی برخوردار است و مدیران سازمان امور مالیاتی کشور می‌توانند با بکارگیری آن، عملکرد کارکنان خود را در چهارچوب ارزشهای اسلامی بهبود ببخشند. علاوه بر آن مشاهده می‌شود، هر سه بعد بستر و زمینه‌ها که مولفه‌هایی چون ارزش‌های اسلامی/ سازمانی، اهداف و استراتژی‌های سازمان و استانداردهای عملکرد حرفه‌ای را داراست از اعتبار و مطلوبیت کافی برخوردارند. در نتیجه بکارگیری مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی شکل ۱ که حاصل پژوهش حاضر است به سازمان امور مالیاتی کشور پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱- مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت عملکرد کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور با رویکرد ارزش‌های اسلامی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

ارزش‌های اسلامی سازمان که شامل اخلاص، صداقت، پاکدستی، وفاداری، حفظ کرامت انسانی، جامعه محوری، نظم و انضباط، قانونمداری، عدالت، شفافیت، همراهی با ارزشها، هنجارها و فرهنگ سازمان و اجتماع، معنویت و دینداری، رضایت ارباب رجوع می‌باشد. هر سازمانی ارزش‌ها و حداقل رفتارهای سازمانی تعریف شده‌ی دارد که بایستی همه کارکنان از آن تبعیت کنند و بنا به نوع و حساسیت‌های اخلاقی این ارزش‌ها متنوع است اما سازمان امور مالیاتی با توجه به بالابودن حساسیت‌های اخلاقی و امکان بروز فساد نیاز مبرم دارد که کارکنان ارزش‌های سازمانی را در حد کمال دارا بوده و اجرا کنند.

با توجه به اثر مضمون ارزش‌های اسلامی سازمانی پیشنهاد می‌شود که این ارزشها به صورت شفاف و به شیوه‌های گوناگون نظیر ارایه در کارتابل و تابلوهای سازمان امور مالیاتی در معرض نمایش برای همه کارکنان قرار گیرد و همه افراد سازمان نسبت به این ارزش‌ها آگاهی پیدا کنند. جلسات بحث و گفتگو پیرامون شناخت و توافق همگانی بر روی ارزشهای اسلامی سازمان به صورت دوره‌ای و پیوسته برگزار شود. همچنین باید با ارائه پاداش و تنبیه برای رعایت یا عدم رعایت ارزشها، زمینه استفاده و پذیرش آن را برای کارکنان فراهم آورده شود.

مدل پیشنهادی برای بسترسازی استقرار فرایند مدیریت.../هاشمی، غلامزاده و ودادی

منابع

- ۱) آقاجانی، حسنعلی و عاطفه طالب نژاد، ۱۳۸۸، ارائه چارچوبی برای ارزیابی عملکرد مراکز رشد، فصلنامه تخصصی رشد فناوری ۵ (۱۹)،
- ۲) افجه، سیدعلی اکبر، حسن زاده، زینب، فقیهی، ابوالحسن، عالم تبریز، اکبر. (۱۳۹۹). تحلیل ابعاد کلیدی رفتار سازمانی در پیاده‌سازی موفق مدیریت عملکرد کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹ (۹۵)، ۹-۴۶.
- ۳) اکبری، سهند، قلی‌پور، آرین، نرگسیان، عباس. (۱۴۰۱). بایسته‌های سیستم مدیریت عملکرد کارکنان نسل Z در بازار سرمایه: رویکرد تحلیل تم. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۲ (۲)، ۵۴-۷۷.
- ۴) پویایی سنجش عملکرد و فرهنگ سازمانی. مجله بین‌المللی مدیریت عملیات و تولید، ۲۶ (۱۲)، ۱۳۲۵-۱۳۵۰.
- ۵) خوشدل، ایمان، خدایاری، عباس، قربانی، محمدحسین، کهندل، مهدی. (۱۳۹۹). تبیین مدل مدیریت عملکرد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان براساس مدل داده بنیاد. فصلنامه علوم ورزش. ۱۷-۱ (۱)، ۷-۱۷
- ۶) سواپق و مدیریت عملکرد در دولت محلی: شواهدی از غنا. مجله تجارت آینده، ۷ (۱)، ۱-۱۷
- ۷) شامرادی، سیده نیلوفر، فرجامند، لیلا، حسن مرادی، نرگس. (۱۳۹۹). ارائه مدل بومی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش استان تهران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲-۱، ۱-۱۲.
- ۸) علیزاده، زلیخا، حمیدی، مهرزاد، امیرحسینی، سید احسان. (۱۴۰۱). طراحی مدل مدیریت عملکرد فدارسیون اسکی ایران با تلفیق رویکردهای BSC و ISM. مدیریت و توسعه ورزش.
- ۹) عوامل رفتاری مؤثر بر استفاده از سیستم‌های مدیریت عملکرد مجله بین‌المللی بهره‌وری و مدیریت عملکرد، ۵۸ (۶)، ۵۰۸ - ۵۲۲
- ۱۰) فهیمه، مریم، غلامزاده، داریوش، ودادی، احمد. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون مدل مدیریت عملکرد کارکنان با رویکرد یکپارچه دربانک‌های دولتی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۵ (۵۹)، ۱۲۵-۱۴۱.
- ۱۱) محمد پور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش جلد اول. انتشارات گیسوم.
- ۱۲) محمدی، سمیه، الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۹). تحلیل ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی با محوریت توسعه پایدار در جهت ارتقای بهره‌وری. مدیریت بهره‌وری، ۱۴ (۲) (۵۳) تابستان، ۲۳-۴۷.
- ۱۳) مدیریت عملکرد کارکنان: ترسیم زمینه از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۱۸. مجله بین‌المللی نیروی انسانی.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

- ۱۴) نقش سیستم مدیریت عملکرد در بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی فدرال در ایالت Enugu، نیجریه. مجله بین‌المللی مدیریت عملکرد بخش عمومی، ۷ (۱)، ۱۱۶-۱۳۸.
- 15) Abdul Ghania, N. M., Muhamad Yunus, N. N., & Bahry, N. S. (2016). Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 51-46.
- 16) Abubakr Suliman, Majid Al Kathairi, (2013), "Organizational justice, commitment and performance in The case of the UAE", *Employee Relations*, Vol. 35 Iss: 1 pp. 98 – 115
- 17) Arif Hassan, Junaidah Hashim, (2011) "Role of organizational justice in determining work outcomes of national and expatriate academic staff in Malaysia", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 21 Iss: 1, pp.82 – 93.
- 18) Armstrong, m. (2006). *Performance Management: key strategies and practical guidelines*. London, UK: Kogan Page Limited
- 19) Armstrong, Michael. "Strategic human resource management: a guide to action." 2006.
- 20) Armstrong, Michael. Translated by Qalich Lee and Gholamzadeh. (2017), *performance management (organizational team member)*. Safar publications, fourth edition
- 21) Chan D , Schmitt N. (2015). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, 15: 233254.19
- 22) Elzinga, T., Albronda, B., & Kluijtmans, F. (2008). Behavioral factors influencing performance management systems' use. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58 (6), 508 – 522
- 23) Halachmi, A. (2005). Performance measurement is only one way of managing performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54 (7), 502 – 516.
- 24) Kaplan, Robert S., and David P. Norton. "The strategy-focused organization." *Strategy and Leadership* 29.3 (2001): 41-42.
- 25) Sajini, R., Binoosh, S., & Subeshkar, S. (2006). The Importance of Behavioral Factors for the Effective Use of Performance Management System in the Context of Hindustan Latex Limited. NCTT, pp1-4.

یادداشت‌ها:

1 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

2 Goodness of Fit Index (GFI)

A proposed model for establishing the establishment of the performance management process of employees of the Tax Administration of the country with the approach of Islamic values

Afshin Hashemi¹

Dariush Gholamzadeh²

Receipt: 14/12/2023 Acceptance: 02/02/2024 Ahmad Vedadi³

Abstract

research is to present a model for the foundation of the process of managing the performance of the employees of the country's tax affairs organization with the approach of Islamic values. This research was conducted in terms of purpose and developmental nature using a mixed qualitative and quantitative method. The statistical population of the qualitative section includes people with opinions related to the Tax Affairs Organization of the country, and in the quantitative section, a sample of 360 people were selected from experts and employees of the Tax Affairs Organization of Tehran. A semi-structured in-depth interview was used in the qualitative part and a researcher's questionnaire was used in the quantitative part. The result of the research is a combination of interview data and literature study, and in the form of a suitable platform for updating the performance management process of employees of the country's tax affairs organization, it has three themes: Islamic and organizational values, goals and strategies of the organization, and professional performance standards. The results showed that this model has sufficient validity and desirability (good fit)..

Keywords

Employee performance, performance management, organizational growth and development, organizational Islamic values

1-Department of Public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. afshinhashemi48@yahoo.com

2-Department of Public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) golamzadeh33@yahoo.com

3-Department of Public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. ahvedadi@gmail.com



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

دوره سوم، شماره دوازدهم، زمستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۳۸-۵۴

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (مورد مطالعه: مدیران ادارات کل استان مازندران)

ساسان عیسی زاده نشلی^۱

حسین واحدی^۲

سیده محمدسعید حسینی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

چکیده

توجه به الگوهای بومی در دستیابی به اهداف فردی و سازمانی می‌تواند شرایط را متحول سازد. الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت (مدیریت جهادی) به‌عنوان یک سبک رهبری، راهبردی کاربردی در دستیابی به یک سازمان پویا خواهد بود. البته باید توجه داشت که وجود زیرساخت‌ها می‌تواند هر سازمان و مدیریتی را در این شرایط قرار دهد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری می‌باشد که در شرایط متغیر امروزی ضروری به نظر می‌آید. این پژوهش توصیفی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل مدیران ادارات کل استان مازندران که ۸۳ نفر بوده‌اند می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است که در این مقاله نتایج تحلیل‌ها نشان داده که مدیریت جهادی می‌تواند بر تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران اثر می‌گذارد.

کلمات کلیدی

مدیریت جهادی، تحول نظام اداری، ادارات کل استان مازندران

۱- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. sasanissazadeh@yahoo.com

۲- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول) hossienvahedi@yahoo.com

۳- گروه مدیریت بازرگانی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. sms60@gmail.com

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده‌نشلی و حسینی

مقدمه

نگاه و نگرش کلان حاکم بر قانون اساسی کشور نشان از اهمیت، حساسیت و کار ویژه محوری نظام اداری و ساختار سازمانی در ایجاد انگیزه، تحرک، پویایی و نهایتاً زمینه‌سازی برای تحقق اهداف و منویات بنیان‌گذاران نظام مقدس جمهوری اسلامی دارد. البته بیان این نکته ضرورت دارد که واکاوی، کارشناسی و بررسی‌های صورت گرفته از سوی بسیاری از کارشناسان امور اداری و استخدامی در این سال‌ها (که بامطالعه، بررسی و تدقیق در روندهای اداری کشور در این سه دهه صورت گرفته) مشخص می‌نماید که ساختار اداری باقیمانده از رژیم سابق با ویژگی‌هایی همچون وابستگی درباری، استقرار فرهنگ تملق‌گرایی، فقدان ماهیت کارشناسانه و عدم تعهد محوری، به‌هیچ‌عنوان نمی‌توانست خویش را با شرایط جدید، اهداف و آرمان‌های مردمی و انقلابی در نظام سیاسی جدید منطبق سازد.

رهبر معظم انقلاب اسلامی به‌عنوان معمار تمدن نوین ایران اسلامی با توجه به اشراف کامل و جامعی که بر اولویت‌ها، ضرورت‌ها و شرایط درونی و بیرونی کشورمان دارند، با درکی آینده‌نگرانه و راهبردی به طراحی و ابلاغ برنامه‌ای جامع پرداخته که به‌واقع می‌تواند راهنما و نقشه راهی اصولی برای حرکت خردمندان دولت و مردم در دهه عدل و پیشرفت باشد. بر همین اساس مقام معظم رهبری ضمن اینکه اصلاح و تحول نظام اداری را در شرایط فعلی و حتی برای آینده نظام اسلامی ضروری دانسته‌اند، راهکار جامع خویش را در عزم ملی دولت و مردم برای تحقق اقتصاد مقاومتی در قالب مدیریتی جهادی و عالمانه به عموم ملت و مسئولان عالی نظام عرضه نمودند. از این‌رو ایشان، اصلاح نظام اداری و تحول ساختاری در آن را در بهره‌مندی و به‌کارگیری شایسته از راهکارها و اقداماتی دانسته‌اند که ضمن بهره‌مندی از مبانی مدیریت اسلامی، می‌بایست در مراحل تدوین و اجرای بهینه طرح تحول ساختار اداری کشور مورد توجه ویژه و استفاده واقع شود.

در پژوهش حاضر که به‌صورت علمی درصدد بررسی رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد، هدف ایجاد رویکردی جدید به مدیریت جهادی و اثرات آن بر روی نظام اداری از لحاظ ساختاری خواهد بود.

بیان مساله

درواقع مدیریت جهادی به تاسی از آموزه‌های اسلامی ضمن دعوت به ایثار، ارزش دادن به از خودگذشتگی و یا تشویق به همکاری و تعاون بر مبنای تقوی که در متون مختلف اسلامی از جمله قرآن کریم ذکر گردیده است، در نیروهای جهادی مؤمن انگیزه لازم را ایجاد کرد (موهبتی و همکاران، ۱۳۹۱).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مدیریت جهادی معتقد است که انگیزش بر اساس دیدگاه تکلیف‌گرایانه وظیفه‌ای تعهد بالا و عملکرد بالا، مهم‌ترین و باعظمت‌ترین و شریف‌ترین هدف‌ها و انگیزش‌ها می‌باشد و دلیل آن این است که تفکر از منفعت‌گرایی و استفاده جبری از محیط و اجتماع و خودخواهی و خودنمایی خبری نیست. در واقع محوریت اصلی در مدیریت جهادی را سرمایه اجتماعی تشکیل می‌دهد، البته باید به این نکته نیز توجه شود که هدف از بحث در رابطه با مدیریت جهادی، توسعه، بهبود سازمانی و درنهایت تحول سازمانی می‌باشد. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۸)، بر اساس نمرات به‌دست‌آمده از متغیرهای یازده‌گانه فرهنگی بین سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰ آن‌ها را به‌قرار زیر رتبه‌بندی کرده‌اند:

هویت جهادی، سیستم تشویقی در سازمان، نظام ارزشی موردقبول، انسجام گروهی، الگوی ارتباطی در سازمان، تحمل، اختلاف‌سلیقه، ابتکار، هدایت و سرپرستی، خطرپذیری، کنترل، حمایت مدیریتی. مرتضوی و عراقی (۱۳۹۹) نیز فرهنگ جهادی را همان فرهنگ دین و مکتب اسلام می‌دانند و اعتقاد دارند که؛ همان فرهنگ خدا باوران است.

آنجایی که حرکت و روح جهادی وجود دارد، انسان در ایمان و آرمان و خدمت به دیگران حل می‌شود و خود را فراموش می‌کند. این روحیه را باید در جامعه تقویت کرد. کشاورزی و دامداری هم با این روحیه رونق واقعی خود را پیدا خواهد کرد (خزایی، ۱۴۰۰؛ رضوی، ۱۴۰۰).

همه در پرتو ایمان راستین به خدا، عشق به هدف، ایثار در راه خدا، احساس مسئولیت در برابر خون شهیدان، بی‌اعتنایی به دنیا و زخارف آن، اهتمام به تلاوت، فهم و عمل به قرآن و به جان خریدن گهر گفته‌های رهبر فقید انقلاب بود که ما عنوان «فرهنگ جهادی» را برای همه این ویژگی‌ها برمی‌گزینیم (حسینی، ۱۴۰۱).

این مؤلفه‌ها به‌صورت مستقیم بر عملکرد و بهبود سازمانی مؤثر بوده و درنهایت باعث تحول سازمانی خواهند شد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین مدیریت جهادی و تحول سازمانی در ادارات کل استان مازندران می‌باشد. رابطه‌ای که بین مدیریت جهادی و تحول سازمانی نمی‌تواند وجود داشته باشد از موضوعاتی است که به‌صورت جدی و علمی موردبررسی واقع نشده است، لذا مهم‌ترین هدف در این پژوهش تمرکز بر مدیریت جهادی در جهت سوق به تحول سازمانی می‌باشد.

روش‌شناسی

روش اجرای تحقیق درواقع مجموعه فعالیت‌هایی است که به کمک آن‌ها تعیین می‌کنیم که اطلاعات موردنظر را از کجا، چگونه و با چه ابزاری جمع‌آوری کنیم. به‌طور کلی روش‌های تحقیق در

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدی، عیسی زاده‌نشلی و حسینی

علوم انسانی را می‌توان با توجه به دو ملاک، هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم کرد. طبقه‌بندی روش تحقیق بر اساس هدف تحقیق شامل پژوهش‌های پایه‌ای (بنیادی)، تحقیق کاربردی، تحقیق و توسعه، تحقیقات ارزیابی و تحقیق عملی است.

با توجه به اینکه هدف تحقیق در ارائه مدل و توسعه دانش در زمینه بررسی مدیریت جهادی و تحول نظام اداری و کاربرد عملی آن در کلیه تصمیم‌گیری‌های متخصصین و مدیران ادارات استان مازندران تأثیرگذار است پژوهش از نظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد.

هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر، تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد عملی دانش هدایت می‌شود. همچنین، مقاله حاضر از این جهت که نتایج مورد انتظار آن می‌تواند در شیوه‌های مواجهه با برخورد مدیران به خدمت آید، کاربردی است. در این مقاله ما ابتدا از مطالعات کتابخانه‌ای جهت تعریف مفاهیم و شاخص‌ها استفاده می‌نماییم و در مرحله بعد با ارائه پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آماری آن، فرضیات خود را مورد آزمون قرار می‌دهیم.

همچنین مقاله حاضر از نظر روش جزء تحقیقات توصیفی - پیمایشی و همبستگی است.

تحقیق از این جهت توصیفی است که درصدد توصیف متغیرها، برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر روی تحولات نظام اداری است. از آنجاکه ماهیت و ارتباط بین متغیرهای تأثیرگذار بر روی مدیریت جهادی و تحول نظام اداری آن بررسی می‌شود تحقیق از نوع پیمایشی است. همچنین در تحقیق پیمایشی از روش‌های مقطعی استفاده خواهد شد.

با توجه به اینکه هدف اصلی آن یافتن روابط علت و معلولی و نیز بررسی تأثیر یک متغیر مستقل بر وابسته می‌باشد، در زمره تحقیقات همبستگی با استفاده از الگوی علی قرار می‌گیرد. در تحقیق همبستگی هدف آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی وجود دارد؟ و اگر این رابطه وجود دارد اندازه واحد آن چقدر است؟

هدف از مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه یا نبود آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد. مطالعات همبستگی، تعدادی از متغیرهایی را که تصور می‌شود با مسئله مرتبط هستند، ارزیابی می‌کند. متغیرهایی که معلوم شود وابستگی زیادی ندارند، حذف شده و مورد بررسی بیشتر قرار نمی‌گیرند. برای تعیین علی بودن روابط بین متغیرهایی که وابستگی زیادی دارند نیاز به انجام مطالعات علی، تطبیقی یا تجربی وجود دارد. در تحقیقات علی رابطه علی بین دو متغیر بررسی می‌شود.

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

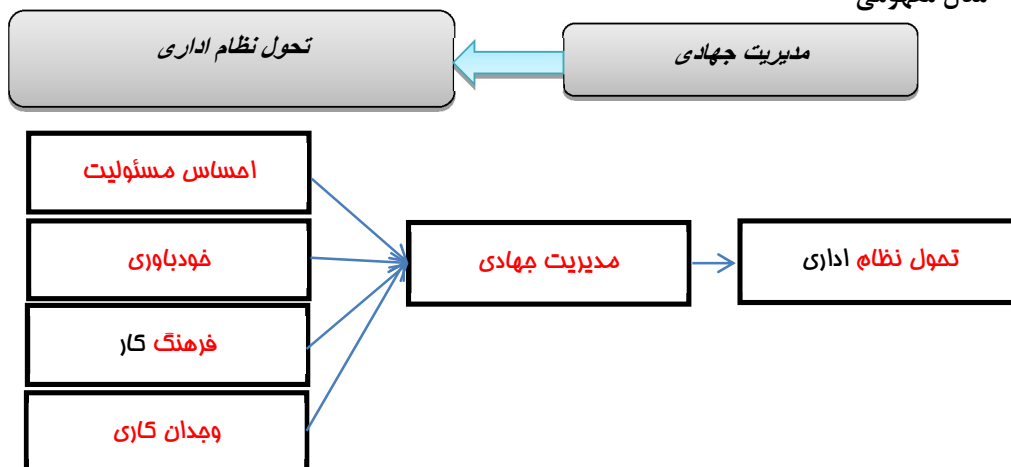
در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد.

روش جمع‌آوری داده‌ها

در این مقاله با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده شده است. بر اساس قواعد برآورد حجم نمونه، بررسی آماری در نمونه‌گیری غیر احتمالی و برابر با حجم تعیینی پژوهشگر خواهد بود.

در تحقیق حاضر که نمونه‌های آن شامل کلیه مدیران ادارات کل استان مازندران می‌باشد، افراد مورد مطالعه با تکمیل پرسش‌نامه که توسط پژوهشگر تهیه شده است، مورد سنجش قرار گرفته‌اند و پژوهشگر به ارزیابی نظم اجتماعی پرداخته است.

مدل مفهومی



طراحی ابزار پژوهش

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر عبارت‌اند از: مصاحبه و پرسش‌نامه

نرم‌افزارهای مورد استفاده

در این پژوهش برای انجام محاسبات از نرم‌افزار spss 22 استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌گردد. در آمار توصیفی که معمولاً به توصیف داده‌ها می‌پردازد از شاخص‌های تمایل مرکزی و شاخص‌های پراکندگی برای بیان

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

داده‌های جمع‌آوری شده استفاده می‌شود. برای نمایش و نشان دادن نتایج کار معمولاً از جداول توزیع فراوانی - بر اساس تعداد موارد مطلق و نسبی، درصد ستونی استفاده می‌شود. در آمار استنباطی به آزمون فرضیه‌های موردبررسی در تحقیق پرداخته می‌شود. برای این منظور از آزمون‌های پارامتریک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده خواهیم کرد. با آمار استنباطی فرضیه‌های تحقیق موردبررسی قرار گرفته و بر پایه اطلاعات به دست آمده از گروه نمونه و نتایج فرضیه‌های تحقیق، تجزیه و تحلیل و تفسیر صورت گرفته است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: (فرضیه‌ی محوری)

بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان مازندران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

یافته‌ها

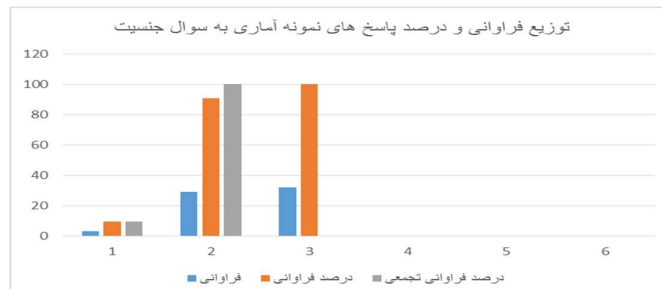
توزیع فراوانی جنسیت

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود ۹۰/۶۲ درصد از افراد مورد مطالعه مرد و ۹/۳۷ درصد زن می‌باشند.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی جمع |
|-------|---------|--------------|------------------|
| زن | ۳ | ۹/۳۷ | ۹/۳۷ |
| مرد | ۲۹ | ۹۰/۶۲ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲



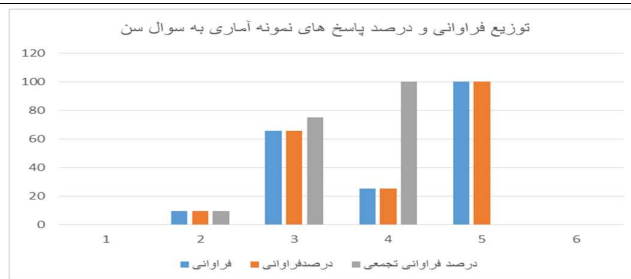
نمودار ۱: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال جنسیت

توزیع فراوانی سن

بر اساس جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود صفر درصد از افراد مورد مطالعه در بازه سنی ۲۰ تا ۳۰، صفر درصد در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰، ۹/۳۷ درصد و در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ و ۶۵/۶ درصد و در بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال ۲۵ درصد قرار دارند.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن

| سن | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی جمع |
|--------------------------|---------|--------------|------------------|
| بین ۲۰ تا ۳۰ سال | ۰ | ۰ | ۰ |
| بین ۳۱ تا ۴۰ سال | ۳ | ۹/۳۷ | ۹/۳۷ |
| بین ۴۱ تا ۵۰ سال | ۲۱ | ۶۵/۶ | ۷۴/۹ |
| بیشتر از ۵۰ سال و بالاتر | ۸ | ۲۵ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |



نمودار ۲: درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن

توزیع فراوانی میزان تحصیلات کارکنان

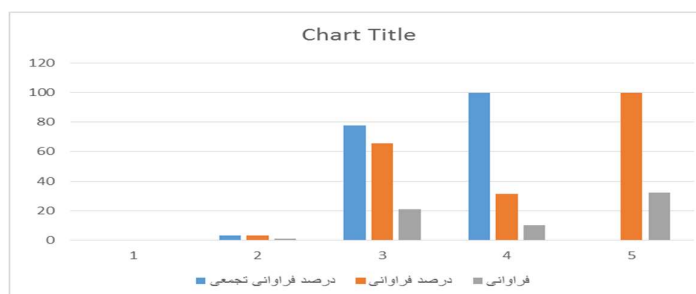
بر اساس جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود میزان تحصیلات صفر درصد از افراد مورد مطالعه دیپلم،

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

۳/۱۲ در صد فوق دیپلم، ۶۵/۶ درصد لیسانس و ۳۱/۲۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر می باشند.

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تحصیلات (کارکنان)

| میزان تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|---------------------|---------|--------------|--------------------|
| دیپلم | ۰ | ۰ | ۰ |
| فوق دیپلم | ۱ | ۳/۱۲ | ۳/۱۲ |
| لیسانس | ۲۱ | ۶۵/۶ | ۷۷/۹ |
| فوق لیسانس و بالاتر | ۱۰ | ۳۱/۲۵ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |



نمودار ۳: درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال تحصیلات

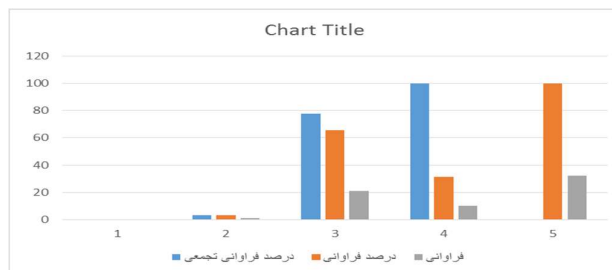
توزیع فراوانی میزان سابقه خدمت کارکنان

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴ ملاحظه می شود صفر درصد از کارکنان زیر ۵ سال، ۳/۱۲۵ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۸/۷۵ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۸/۱ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۵۰ درصد از ۲۰ سال به بالا دارای سابقه می باشند.

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سؤال سابقه خدمت

| میزان سابقه خدمت | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تجمعی |
|------------------|---------|--------------|--------------------|
| زیر ۵ سال | ۰ | ۰ | ۰ |
| بین ۵ تا ۱۰ سال | ۱ | ۳/۱۲۵ | ۳/۱۲۵ |
| بین ۱۰ تا ۱۵ سال | ۶ | ۱۸/۷۵ | ۲۱/۸۷ |
| بین ۱۵ تا ۲۰ سال | ۹ | ۲۸/۱ | ۴۹/۹۷ |
| سال ۲۰ و به بالا | ۱۶ | ۵۰ | ۱۰۰ |
| جمع | ۳۲ | ۱۰۰ | |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲



نمودار (۴): درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سابقه خدمت

یافته‌های توصیفی متغیرهای مدیریت جهادی و بهبود مدیریت منابع انسانی

جدول (۵): یافته‌های توصیفی متغیرهای مدیریت جهادی و بهبود مدیریت منابع انسانی

| وضعیت | تحول اداری | وجدان کاری | فرهنگ کار | خودباوری | احساس مسئولیت | مدیریت جهادی |
|---------|------------|------------|-----------|----------|---------------|--------------|
| تعداد | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ | ۳۲ |
| میانگین | ۳/۰۲۲ | ۳/۹۷ | ۲/۴۹ | ۳/۳۴ | ۳/۴۱ | ۳/۳۸ |
| میان | ۳/۲۹ | ۴/۰۰ | ۲/۴۱ | ۳/۲۱ | ۳/۵۰ | ۳/۳۱ |
| مد | ۳/۸۹ | ۴/۰۰ | ۲/۴۰ | ۳/۳۰ | ۳/۵۰ | ۲/۶۰ |
| واریانس | ۰/۰۵۶ | ۰/۰۹۴ | ۰/۵۲۱ | ۰/۶۲۵ | ۰/۴۵۱ | ۰/۳۲ |
| رتبه | ۴/۰۰ | ۲/۸ | ۳/۴ | ۳/۲۵ | ۴/۰۰ | ۲/۸۳ |
| حداقل | ۲/۹۰ | ۱/۲۴ | ۱/۰۰ | ۱/۲۰ | ۱/۴۰ | ۲/۴۰ |
| حداکثر | ۵/۰۰ | ۴/۶۰ | ۴/۹ | ۵/۰۰ | ۵/۰۰ | ۴/۳۶ |

نتایج توصیفی داده‌های پژوهش با توجه به فرضیات و آزمون آماری

| ردیف | فرضیات | آزمون آماری | نتایج |
|------|---|---|---------------------|
| ۰ | مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (فرضیه اصلی) | $1/100$ = سطح احتمال $0/692$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۱ | احساس مسئولیت و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/621$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۲ | خودباوری و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/602$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۳ | فرهنگ کار و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/612$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۴ | وجدان کاری و تحول نظام اداری | $1/100$ = سطح احتمال $0/596$ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

برای تعیین و مقایسه توزیع مقادیر مؤلفه‌ها با توزیع نرمال بر اساس اطلاعات جدول ۱ و مطابق آزمون اسمیرنوف کولموگروف انجام شده، ملاحظه می‌شود که سطح معنی‌داری آزمون برای پرسشنامه مدیریت جهادی $p=0/048$ ، برای پرسشنامه تحول نظام اداری $p=0/462$ و برای پرسشنامه احساس مسئولیت $p=0/269$ ، برای پرسشنامه خودباوری $p=0/590$ ، برای پرسشنامه فرهنگ کار $p=0/225$ بوده و برای پرسشنامه وجدان کاری برابر با $0/91$ است و چون سطح معنی‌داری برای همه مؤلفه‌ها بالاتر از $0/01$ است پس نتیجه می‌گردد توزیع مقادیر دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان از ضریب همبستگی پیرسون برای به دست آوردن همبستگی بین متغیرهای فوق استفاده نمود.

جدول ۶: آزمون اسمیرنوف کولموگروف

| آزمون | مدیریت جهادی | تحول اداری | احساس مسئولیت | خودباوری | فرهنگ کار | وجدان کاری |
|--------------------|--------------|------------|---------------|----------|-----------|------------|
| Sig. سطح معنی‌داری | 0/048 | 0/462 | 0/269 | 0/590 | 0/225 | 0/91 |

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی اول تحقیق

بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۷ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری $0/692$ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای این فرضیه $0/68$ می‌باشد که نشان از 68 درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۷: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه یک اصلی تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| مدیریت جهادی | تحول سازمانی | 0/692 | 0/68 | 0/01 |

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۸ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری ۰/۶۲۱ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۵۵ می‌باشد که نشان از ۵۵ درصد ضریب تأثیر بین احساس مسئولیت و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۸: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی اول تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|---------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| احساس مسئولیت | تحول نظام اداری | ۰/۶۲۱ | ۰/۵۵ | ۰/۰۱ |

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

بین خودباوری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین خودباوری و تحول نظام اداری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۹ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین خودباوری و تحول نظام اداری ۰/۶۰۲ می‌باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می‌باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۸۷ می‌باشد که نشان از ۸۷ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای وجود بین خودباوری و تحول نظام اداری انسانی در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می‌باشد.

جدول ۹: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی دوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| خودباوری | تحول نظام اداری | ۰/۶۰۲ | ۰/۸۷ | ۰/۰۱ |

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده نشلی و حسینی

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی-داری وجود دارد.

H0: بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۰ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین فرهنگ کار و تحول نظام اداری ۰/۶۱۲ می باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۵۷ می باشد که نشان از ۵۷ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای فرهنگ کار و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می باشد.

جدول ۱۰: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی سوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| فرهنگ کار | تحول نظام اداری | ۰/۶۱۲ | ۰/۵۷ | ۰/۰۱ |

آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق

بین وجدان کاری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی رابطه معنی-داری وجود دارد.

H0: بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین وجدان کاری و تحول نظام اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

مطابق جدول شماره ۱۱ ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین وجدان کاری و تحول نظام اداری می ۰/۵۹۶ باشد که نشان از ارتباط معنادار بین این دو متغیر می باشد و ضریب تعیین به دست آمده برای فرضیه ۰/۴۹ می باشد که نشان از ۴۹ درصد ضریب تأثیر بین متغیرهای وجدان کاری و تحول نظام اداری در بین مدیران ادارات کل استان آذربایجان غربی می باشد.

جدول ۱۱: آزمون تحلیل همبستگی برای فرضیه فرعی سوم تحقیق

| متغیر مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|--------------|------------|--------------|
| وجدان کاری | تحول نظام اداری | ۰/۵۹۶ | ۰/۴۹ | ۰/۰۱ |

بحث و نتیجه‌گیری

جدول ۱۲: فرضیات و آزمون آماری

| ردیف | فرضیات | آزمون آماری | نتایج |
|------|---|--|---------------------|
| ۰ | مدیریت جهادی و تحول نظام اداری (فرضیه اصلی) | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۹۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۱ | احساس مسئولیت و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۲۱ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۲ | خودباوری و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۰۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۳ | فرهنگ کار و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۶۱۲ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |
| ۴ | وجدان کاری و تحول نظام اداری | ۱/۰۰ = سطح احتمال ۰/۵۹۶ = میزان رابطه | فرضیه تأیید می‌شود. |

تفسیر یافته‌های پژوهش و نتیجه‌گیری

تحول در نظام اداری یکی از مباحث مهم و چالش‌برانگیز در قرن پیش روی می‌باشد چرا که تغییرات محیطی و درون سازمانی پیوسته در حال انجام بوده و مدیریت سازمانی در پی برنامه‌ریزی جهت کنترل و استفاده از این تغییرات به نفع سازمان خود می‌باشد؛ اما نکته اساسی این است که در واقع مدیریت نیازمند ابزارهایی جهت انعطاف و انطباق با تحولات خواهد بود. مدیریت غربی اگرچه می‌تواند الگویی جهت پیشبرد اهداف جهت سازمان‌های ایرانی باشد اما ما در شرایط کنونی نیازمند یک مدیریت بومی به‌عنوان یک الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت هستیم تا با توجه به فرهنگ خود، تحول آفرین باشیم. مدیریت جهادی در واقع یک همدلی و انسجام و یک فرهنگ جهادی می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران بوده که نتایج به‌دست آمده نشان از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیر مستقل وابسته را نشان می‌دهد. ابعاد اختصاص داده شده به مدیریت جهادی شامل: احساس مسئولیت، خودباوری، فرهنگ کار وجدان کاری بوده‌اند که از نظر پاسخ‌دهندگان، احساس مسئولیت بیشترین تأثیر را بر تحول نظام اداری در ادارات کل استان مازندران خواهد داشت.

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدی، عیسی زاده نشلی و حسینی

پیشنهادها

- توجه به مدیریت جهادی و الگوهای بومی
- تشویق مدیران و مسئولین جهت ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمانها
- برگزاری دوره‌های جهت ارتباطات بیشتر

پیشنهادهای پژوهشی

- بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در سازمان‌های غیردولتی.
- مقایسه تطبیقی بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری در سازمان‌های دولتی و خصوصی.
- طراحی مدلی جهت سنجش میزان استفاده از مدیریت جهادی در ادارات دولتی.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۲، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

منابع

- (۱) اسکندری، م. (۱۳۸۵)، جایگاه فناوری در تحول اداری، علوم تربیتی، سال ۵۵، ص: ۴۵-۴۱.
- (۲) اصغری، م. (۱۳۹۲)، دین وجدان کاری و رابطه آن با سبک زندگی، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، سال ۹، شماره ۲، ص: ۹۲-۶۹.
- (۳) امیرکبیری، ع؛ میرابی، و؛ صالحی‌صدقیانی، پ. (۱۳۹۰)، بررسی تأثیرگذاری فعالیت‌های بازاریابی داخلی بر عناصر تعهد سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال ۲۱، شماره ۶۵، ص: ۴۶-۲۷.
- (۴) براتی احمدآبادی، ه؛ و عریضی، ح؛ و نوری، الف. (۱۳۸۹)، رابطه بین جوسازمانی وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۱، ص: ۸۱-۶۵.
- (۵) بلیغ و. (۱۳۷۲)، سیاست تعدیل و ضرورت تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۳۷، ص: ۶۴-۶۵.
- (۶) پدram، م. (۱۳۹۰)، ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، مجله بانک ملی، شماره ۱۸۰، ص: ۲۳-۱۹.
- (۷) رضوان طلب، م. ر؛ و برزنونی، م. ع. (۱۳۹۰)، مدیریت خدمت مدار، مجله دانشکده علوم انسانی، سال ۱۴، شماره ۶۰، ص: ۱۴۴-۱۲۷.
- (۸) رفیقی، م؛ و فقیه میرزایی، س؛ و علیدوست، م. (۱۳۹۳)، ارائه راهکارهایی جهت بهینه‌سازی مدیریت جهادی با استفاده از دو رویکرد مدیریت دانش و مدیریت راهبردی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- (۹) رهبر، م؛ و ذاکری قادی، م. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی الگویی از گذشته، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- (۱۰) ساروخانی، ب؛ و طالبیان، س. (۱۳۸۱)، وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۴، شماره ۴، ص: ۱۸۸-۱۶۲.
- (۱۱) ساری، ح؛ و زارع، ذ. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی و نقش آن در گسترش فرهنگ پیشرفت و عدالت، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- (۱۲) سرمد، غ. (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱، ص: ۷۴-۶۱.
- (۱۳) سلجوقی، خ. (۱۳۷۱)، ترسیم خطوط و مراحل تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۲۱، ص: ۵۵-۵۵.

بررسی رابطه بین مدیریت جهادی و تحول نظام اداری/واحدهی، عیسی زاده‌نشلی و حسینی

- ۱۴) عسگری ساجد، م. (۱۳۸۴)، تأثیر توسعه نهادهای سیاسی بر تحول نظام اداری، تدبیر، شماره ۱۶۱، ص: ۴۳-۴۸.
- ۱۵) عطافر، ع؛ و شاهین، آ؛ و صدوق کمسای، م. (۱۳۹۱)، تأثیر تحلیل مدیریت جهادی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com
- ۱۶) علی‌آبادی، م. (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی در توسعه ملی از منظر خدمات فنی و مهندسی در صنعت نفت و گاز ایران، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۷) عم زاد خلیلی، م؛ و خاکپور، س؛ و کامپور، م. (۱۳۹۳)، نقش استراتژیک فرهنگ در مدیریت جهادی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.
- ۱۸) فجر، م. (۱۳۸۶)، خودباوری، فقه و اصول، شماره ۹۸، ص: ۷۳-۸۴.
- ۱۹) گشتاسب، م؛ و محسنی تبریزی، ع؛ و کرمی، ب. (۱۳۸۹)، مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن، مطالعه جامعه‌شناختی، سال ۲، شماره ۷، ص: ۱۴۲-۱۲۷.
- ۲۰) لیاقتدار، م؛ و همکاران، (۱۳۹۰)، بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۴۱، ص: ۲۷-۴۰.
- ۲۱) محمودزاده، ع؛ و فروزش، الف؛ و مرتضوی، م. (۱۳۸۸)، واکاوی و بازشناسی فرهنگ و مدیریت جهادی، حوزه نمایندگی ولی‌فقیه در جهاد کشاورزی، ص: ۱۴۳-۱.
- ۲۲) مختارپور، ح. (۱۳۸۹)، خودباوری و تقویت آن، علوم سیاسی، شماره ۹۸، ص: ۸۰-۹۱.
- ۲۳) مرتضوی، م. زراعپور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۱)، فرهنگ‌سازمانی جهادی، عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندس فرهنگی، سال ۷، شماره ۷۱ و ۷۲، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۴) مرتضوی، م؛ و زارع پور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۲)، فرهنگ‌سازمانی جهادی؛ عامل کلیدی موفقیت مدیریت جهادی، علوم اجتماعی، مهندسی فرهنگی، شماره‌های ۷۱ و ۷۲، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۵) مرتضوی، م؛ و زراعپور نصیرآبادی، ف. (۱۳۹۱)، فرهنگ‌سازمانی جهادی، عامل کلیدی مدیریت جهادی، مهندس فرهنگی، سال ۷، شماره ۷۲ و ۷۱، ص: ۱۱۴-۱۰۰.
- ۲۶) معصومی، ج. (۱۳۹۳)، نقش جهاد سازندگی در دوران پس از انقلاب و دفاع مقدس به‌عنوان شاخصی از مدیریت جهادی، اولین همایش علمی مدیریت جهادی www.jahadiconf.com.

Investigating the relationship between jihadist management and the transformation of the administrative system (case study: managers of the general offices of Mazandaran province)

Sasan Issazadeh¹

Hossein vahedi²

Sayyedmohammadsaeid Hosseini³

Receipt: 14/05/2023 Acceptance: 04/12/2024

Abstract

Paying attention to local patterns in achieving individual and organizational goals can change the situation. The Iranian Islamic model of progress (jihadi management) as a leadership style will be a practical strategy in achieving a dynamic organization. Of course, it should be noted that the existence of infrastructure can put any organization and management in this situation. The aim of the current research is to examine the relationship between jihadi management and the evolution of the administrative system, which seems necessary in today's changing conditions. This research is descriptive and has been done by survey method. The statistical population studied includes the managers of the general offices of Mazandaran province, which were 83 people. A researcher-made questionnaire was used to collect data. In this article, the results of the analysis showed that jihadi management can affect the transformation of the administrative and system in the general offices of Mazandaran province.

Keywords

Jahadi management, transformation of administrative system, general administrations of Mazandaran province

1-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. sasanissazadeh@yahoo.com

2-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. (Corresponding Author) hossienvahedi@yahoo.com

3-Department of Business Management, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. smsh60@gmail.com



الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی

اعظم سنائی^۱

اکبر اعتباریان^۲

البرز قیتانی^۳

علی رشیدپور^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۱

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی الزامات و موانع برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی می‌باشد. پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با بکارگیری روش تحلیل مضمون انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها به بررسی مبانی نظری؛ اسناد نوشتاری مرتبط با برندسازی و برندسازی شخصی اعم از کتب، رساله، مقاله و غیره و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با منتخبی از مدیران قضائی برجسته و متخصص قوه قضائیه (کارکنان قضائی عالی رتبه دستگاه قضا از بالاترین سطح تا روسا و دادستان‌ها و معاونین رئیس کل دادگستری استان‌ها)، متخصصان و صاحب نظران حوزه برندسازی، برندسازی شخصی و برندسازی مدیران، متخصصان مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، خبرگان، اساتید دانشگاهی و غیره پرداخته شد. پس از جستجو، بررسی و غربال منابع شناسایی شده، ۵۵ منبع دارای کدهای مرتبط بوده و مورد استفاده قرار گرفتند. در اثر تحلیل داده‌های کیفی؛ ۶۵ کد، ۲۶ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان دهنده و ۲ مضمون فراگیر شناسایی گردید. بر این اساس الزامات شامل؛ پیش نیازهای فردی برندسازی مدیران قضائی، پیش نیازهای سازمانی برندسازی مدیران قضائی و تسهیل‌گران برندسازی مدیران قضائی و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی شامل ابعدی چون؛ موانع فردی، موانع سازمانی و موانع اجتماعی برندسازی مدیران قضائی می‌باشد.

کلمات کلیدی

برندسازی شخصی، الزامات، موانع، مدیران قضائی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. sanaei.azamm@gmail.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول) Etebarian@khuisf.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. a.ghetani@khuisf.ac.ir

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

مقدمه و بیان مسئله

در عصر حاضر؛ انسان، نیروی تفکر و اندیشه او مهم‌ترین عامل پیشرفت سازمان‌ها می‌باشد. با توجه به افزایش فضای رقابتی بین سازمان‌ها، بدیهی است که کارکنان از مهم‌ترین عناصر ایجاد تغییر و تحول در سازمان‌ها باشند. سازمان‌های دولتی با توجه به ساختار تعریف شده و مسئولیت اجتماعی ویژه‌ای که دارد، با مسائل خاصی مواجه است. اما توجه به نیروی انسانی و خواسته‌ها و نیازهای او زمینه مناسبی را برای ایجاد تحول ایجاد می‌نماید. یکی از رویکردهای نوین، متمایز، توسعه‌بخش در سازمان‌های عصر حاضر برندسازی شخصی می‌باشد. توجه به این مقوله در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، منافعی را برای همگان به همراه دارد. آشنایی با روش‌های برند شدن در سازمان و تدوین برنامه‌های جامع از سوی سازمان در این جهت، می‌تواند به کارکنان انگیزه دوباره‌ای ببخشد تا با اشتیاق بیشتر به فعالیت بپردازند و این امر محقق نمی‌شود مگر با حمایت‌های مدیران و رهبران سازمان و تغییر نگرش آن‌ها نسبت به این موضوع. برندسازی، در واقع یک «قدرت نرم» است. در مورد اشخاص تصور اینکه صرفاً مدرک تحصیلی، تجربه یا عناوین شغلی می‌توانند موجب موفقیت فرد شوند، دشوار است (اخلاصی، ۱۳۹۶). بنابراین تأکید برندسازی شخصی طی دو سه دهه گذشته، چه در عرصه سیاسی و چه در عرصه‌های هنری، ورزشی و مدیریتی، نشانه‌های این بسط و گسترش را آشکار ساخته است و برندسازی شخصی در فضاهای مختلفی قابل کاربرد است (انصاری و سیدین زاده، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، مفهوم برند امروز خیلی بیشتر از خاستگاه اصلی اش عمومیت یافته و دیگر فقط منحصر به خدمات، کالاها و حتی شرکت‌ها نیست، بلکه پدیده جدیدی به نام برندسازی شخصی شکل گرفته است. اکنون برند به سرعت در حوزه‌های گوناگون فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و حتی مجازی به کار گرفته می‌شود (دلیری، ۱۳۹۶).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تا کنون بدنه وسیعی از ادبیات موضوع جهت مشخص نمودن محدوده و فلسفه بازاریابی تبیین شده است که در تمامی آنها برند نقش مرکزی ایفا نموده است (پالمر، ۱۹۹۶). واژه برند به لحاظ ریشه‌شناختی به داغ کردن یا داغ زدن جهت متمایز کردن یک شیء، یا یک دام بازمی‌گردد. بنابراین برند در گسترده‌ترین معنا یعنی نام، نشانه یا نمادی که در ذهن مخاطب، حاوی مجموعه‌ای از معانی است که می‌تواند مؤید تمایز یک چیز (اعم از شیء، محصول، شخص یا ایده) از سایر چیزها باشد (انصاری و سیدین زاده، ۱۳۹۵). از برند به عنوان نماد خوشنامی سازمان یاد می‌شود و این موضوع تا جایی اهمیت پیدا کرده است که صاحب‌نظران این حوزه، برند را صاحب شخصیت می‌دانند. یکی از متفکران در همین مورد شخصیت برند را هسته مرکزی و نزدیک‌ترین متغیر در تصمیم‌گیری مشتری، هنگام خرید عنوان می‌کند. برند به

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

سازمان‌ها می‌گویند که چه جایگاهی در افکار عمومی، فضای بازار و نزد ذینفعان سازمان دارند، چگونه باید این جایگاه را توسعه بدهند یا آن را مدیریت کنند و در مجموع اینکه برند، آینه‌ای از فعالیت‌های سازمان نزد جامعه است (چهاربالش، ۱۳۸۷).

در حقیقت، برندسازی از سوی بسیاری از محققان بازار به عنوان یکی از قدرتمندترین استراتژی‌ها برای جایگاه‌یابی^۱ تلقی می‌شود که محصول را قادر می‌سازد تا با استفاده از مزایا و وعده‌ها در میان رقبای خود و درآذهان مشتریان ایستادگی کند (کرافورد- ولج^۲، ۱۹۹۸). یک برندقوی سبب تمایز محصول از محصولات رقبا (لیمو اوکاس^۳، ۲۰۰۱)، کاهش هزینه‌های جستجو (آسال^۴، ۱۹۹۵)، حداقل کردن خطرات و ریسک‌های درک شده (برتن^۵، ۱۹۹۹) و آرایه کیفیت بالا از دید مشتری می‌گردد (اردم، ۱۹۹۸).

مفهوم برندسازی شخصی در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است و بیشترین ادبیات برندسازی، مربوط به سازمان‌ها یا شرکت‌ها می‌باشد (اسچولتز و شفر^۶، ۲۰۱۲). امروزه مفهوم برند، دیگر منحصر به محصول یا شرکت نیست و برند ظرفیت بسط به انسان را دارد. چهار رویکرد اصلی برند را می‌توان با عناوین «محصول، سازمان، شخص و سمبل یا نماد» شناسایی کرد. برند شخصی هر فرد از بیوگرافی، تجربه، مهارت، رفتار، ظاهر و نام آن شخص ساخته می‌شود. هم‌چنین برگرفته از هویت انسانی و هویت نقشی است که افراد در دنیای بیرونی به نمایش می‌گذارند و بر ادراک دیگران از او تأثیر می‌گذارد. این همان فرآیندی است که از آن به خود برندسازی^۷ یا برندسازی شخصی تعبیر شده است (فیلبریک و کلوند^۸، ۲۰۱۵).

برندساز شخصی یکی از موضوعات جدید در زمینه برندسازی است و هر فرد با در نظر گرفتن اهداف خود و استفاده از راهکارهای مناسب می‌تواند از یک برند شخصی پایدار برخوردار شود. برندسازی شخصی فرآیندی است که افراد و شغل‌شان به عنوان یک برند شناخته می‌شوند (میلوانویک، بالتازارویک و میلوانویک^۹، ۲۰۱۶). برندسازی شخصی به عنوان یک مفهوم کلیدی به افراد حرفه‌ای کمک می‌کند تا تصویر و وجهه متمایزی برای خود ایجاد کرده و خود را به شرکت‌های مختلف ارائه نمایند (اوگوتو و اوگو^{۱۰}، ۲۰۱۶). برای تحقق این امر افراد بایستی متمایز بوده، ویژگی‌های منحصر به فردشان را تعریف کنند و خود شخصی برند را حول آن‌هایی ارزش سری که تعریف کرده‌اند، بسازند (فیگورسکا^{۱۱}، ۲۰۱۶). این مهم لزوم توجه هر چه بیشتر به این موضوع را نمایان می‌سازد که در برندسازی شخصی به افکار ناملموس، احساسات و ادراکات توجه می‌شود (تمپورال^{۱۲}، ۲۰۱۶). از طرفی دیگر بیانگر آن است که افراد بایستی اقداماتی را برای ایجاد برند شخصی قوی و واقعی خود انجام دهند (فیگورسکا، ۲۰۱۶).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

در مجموعه سازمانی؛ تبلور برندسازی های شخصی، کارکنان و کارفرما در مفهوم دیگری به نام برندسازی منابع انسانی نمود می‌کند. برند منابع انسانی به عنوان بسته ای از مزایای کارکردی، اقتصادی و روانشناسی تعریف شده که توسط استخدام فراهم و توسط شرکت شناسایی می‌شود. مدیریت برند منابع انسانی مستلزم مدیریت جنبه هایی از اعتبار و تصویر شرکت، ابلاغ به کارکنان فعلی و آتی است (تانوار و پراساد، ۱۳، ۲۰۱۶). جان یوگر^{۱۴} (۱۹۸۳) با تاکید بر فراهم آوردن شرایط زیربنایی برای استفاده از توانمندی منابع انسانی سازمانی؛ بر نقش برند منابع انسانی در بکارگیری این منبع ارزشمند سازمانی اشاره می‌کند. وی معتقد است این قابلیت مفهوم مهمی است که سازمان ها باید به خوبی آن را انجام دهند و آنچنان در این کار شهره شوند که این خصلت در آن ها به صورت برند در آید.

مدیریت برندسازی شخصی یک استراتژی می باشد که به تلاش‌های فراوان، در یک مدت زمان طولانی نیاز دارد و باید این نکته را در نظر گرفت که برندسازی شخصی یک دستورالعمل منحصر به فردی ندارد و نیاز به نوآوری مداوم دارد (ایلینز، ۲۰۱۷). مدیریت برندسازی شخصی حداقل دو بعد دارد: ۱- با تغییر اوضاع و شرایط، آن را به روز نگه دارید؛ ۲- اثربخشی آن را سنجش کنید (رانگاراگان و همکاران، ۲۰۱۷). برخورداری از یک برند شخصی قوی شامل طراحی یک تصویر برند شخصی با ثبات و قوی از طریق روش‌های صحبت کردن، رفتار کردن، زبان بدن و مهارت‌های مراقبتی و کنترل دیدگاه دیگران (نسبت به خود) با هدف مدیریت برند شخصی است (کولینز، ۲۰۱۲). کینگ و گریس^{۱۵} (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که یک سازمان باید حداقل اطلاعات مربوط به برند را به کارکنان خود منتقل کند. بر این اساس، علاوه بر اعطای دانش برند به کارکنان خود از طریق رویکردهای سیستماتیک و اثربخش، سازمان باید کارکنانی داشته باشد که از ارزش‌های برند نیز برخوردار باشند. از سوی دیگر، خاستگاه مدیران دولتی در بستر اجتماع و جامعه است. و چه بسا جامعه یکی بهترین آموزگار برای مدیران بهنگام برقراری تعامل و انجام وظایف و مسئولیت ها در سازمان های دولتی می باشد. پیشرفت علم و تکنولوژی، تحولات محیطی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و غیره همه و همه در رشد مدیران دولتی بسیار اثرگذار خواهد بود (سنائی و همکاران، ۱۴۰۱). و مدیران قضائی نیز بخشی از مدیران دولتی هستند، زیرا در دستگاه دولتی و حاکمیتی مشغول به انجام خدمت می باشند.

از طرفی حجم فزاینده پرونده های ورودی دستگاه قضا و گسیل نمودن تعداد کثیری از شهروندان به سوی ارگان‌های قضائی و انتظار عدالت برمحوریت خواسته‌های فردی شخص، گستردگی و گسترش روزافزون جرائم و آسیب‌های اجتماعی در جامعه، بعضا نگاه نامطلوب و ناصواب عامه مردم نسبت به دستگاه قضا، حمله‌های رسانه‌های بیگانه نسبت به قوه قضائیه و مدیران آن و بسیاری موارد دیگر از جمله

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

مهم‌ترین مسائل مرتبط با نیروی انسانی در سیستم قضایی و دادگستری‌ها می‌باشد. بنابراین یکی از راهکارهای حل چنین مسائلی، برندسازی شخصی مدیران قضایی در سیستم قضایی کشور است. برای ورود به چنین مسیری، ضرورت شناسایی و بررسی الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی محسوس می‌باشد. تا بتوان با شناسایی موانع برندسازی شخصی، نسبت به رفع و یا کم اثر نمودن آن‌ها به صورت هوشمندانه رفتار نمود. و در عین حال با شناخت الزامات برندسازی شخصی مدیران قضائی؛ نسبت به تقویت نمودن آن‌ها و بستر سازی بیشتر برای ظهور و بروز این الزامات که به نوعی پیش نیاز برندسازی شخصی در دستگاه قضا می‌باشد اقدام نمود.

همانطور که ملاحظه می‌شود؛ با توجه به اینکه تحقیق حاضر الزامات و موانع برندسازی شخصی مدیران قوه قضائیه را مطالعه می‌نماید؛ و تاکنون در قوه قضائیه پیرامون الزامات و موانع برندسازی شخصی مدیران قضایی که نقش متمایزی در پیشبرد اهداف قوه قضائیه دارا می‌باشند، مطالعه‌ای انجام نشده و فاقد مورد مشابه می‌باشد از این حیث و هم از این نظر که بصورت اختصاصی به مدیران آن هم در یک سازمان دولتی و با در نظر گرفتن مقتضیات ویژه دستگاه قضایی می‌پردازد، نو بوده و انجام این مطالعه ضروری بنظر می‌رسد.

در پژوهش پیشین نیز به موضوع برندسازی و برندسازی شخصی به صورت‌های مختلف پرداخته شده است، اما کمتر به الزامات و موانع پیش روی برندسازی شخصی توجه شده است. پژوهش‌هایی چون؛ حسن پور و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه «شناسایی ابعاد و مولفه‌های برندسازی شخصی کارمند با روش آمیخته (مطالعه موردی: صنعت بیمه ایران)» که با روش آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده، برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه تناسب سنجی از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده نمود. به این نتیجه رسیدند؛ برندسازی شخصی کارمند دارای دو بعد فردی و بین فردی بوده که بعد فردی شامل مؤلفه‌های دانش، مهارت و توانایی، شخصیت و نگرش بوده و بعد بین فردی مؤلفه‌های هوش عاطفی، تصویرسازی ذهنی (تأثیرگذاری) و تعامل اجتماعی را در برمی‌گیرد. نتایج آن نشان داد که الگوی ابعاد و مؤلفه‌های برندسازی شخصی کارمند از برازش مطلوبی برخوردار است.

فیض و همکاران (۱۳۹۸) یافته‌های مطالعه «رفتار شهروندی سازمانی؛ واکاوی نقش برندسازی منابع انسانی در سکوت سازمانی کارکنان پلیس راهور ناجا» که به روش پیمایشی و جامعه‌ی آماری پژوهش، کارکنان پلیس راهور ناجا تهران می‌باشند، نشان داد؛ بین برندسازی منابع انسانی سکوت سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بین سکوت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معناداری یافت شد، یعنی کاهش سکوت سازمانی باعث افزایش رفتار شهروندی سازمانی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

می‌شود و بالعکس. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که سکوت سازمانی نقش تعیین کننده‌ای بر رفتار شهروندی کارکنان دارند.

عزیزی، بهادری فرد و اخلاصی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «ارائه مدل برندسازی شخصی مربیان کسب و کار بر اساس نظریه داده بنیاد» که به روش کیفی (داده بنیاد) و از طریق مصاحبه با ۱۱ نفر از مربیان کسب و کار داده‌ها را گردآوری نمودند. نتایج پژوهش الگوهای انگیزشی، الگو نقش و افزایش تقاضا را شرایط علی، زیرساخت‌های فردی و عوامل فرهنگی شرایط زمینه‌ای، زیرساخت‌های قانونی، شرایط اقتصادی، محیط رقابتی در صنعت به عنوان عوامل مداخله‌گر، تکنیک‌های بازاریابی، تعیین چارچوب استاندارد عملکرد، استفاده از انواع رسانه‌های گروهی، حضور فیزیکی فعال، اعتمادسازی، ایجاد تمایز و نگرش اجتماعی به عنوان راهبردها و توسعه کسب و کار، پذیرش اجتماعی، افزایش درآمد و افزایش اعتبار به عنوان پیامدها تعیین گردیدند.

مرسیدی و رابی^{۱۶} (۲۰۲۲) در پژوهش «ولی سونگو، ارتباطات به عنوان برندسازی شخصی: مطالعه انتقادی پست مدرنیست‌ها» با روش کیفی، تحلیل انتقادی مختصری از ارتباطات را انجام دادند. ولی سونگو، به عنوان الگوی رهبری فرهنگی، یعنی فرهنگ دینی اسلامی در نظر گرفته می‌شود که با فرهنگ محلی یا ارزش‌های خرد محلی آمیخته می‌شود. عادات ارتباطی ولی سونگو حاوی آموزه‌های مذهبی با شیوه‌های قدیمی است که در جامعه تکامل یافته است. اندیشه ارتباطی والی سونگو را با اندیشه یورگن هابرماس فیلسوف ژرمنی با فلسفه انتقادی وی در مکتب دین فرانکفورت به ویژه در مورد افکار اجتماعی مقایسه می‌کنند. این مقاله بر مقدمه‌ای بر تفکر هابرماس تمرکز دارد که در یافته‌های مطالعات او در مورد پدیده‌های اجتماعی که بعداً تحت عنوان نظریه کنش ارتباطی منتشر گردید، بیان شده است: عقل و عقلانیت جامعه. یافته‌های این تحقیق ادغام بین عادات ارتباطی ولی سونگو و ارتباط اکتسابی یورگن هابرماس به عنوان برندسازی شخصی برای یک رهبر است.

بیکاش و ساسمیتا^{۱۷} (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «بازنگری ویژگی‌های شخصیتی برند: با نقش واسطه‌ای نگرش برند» با استفاده از روش کمی (پیمایشی) و تجزیه و تحلیل تعداد ۳۱۷ پاسخنامه معتبر از بین خریداران برند دریافتند که پنج ویژگی شخصیت برند مانند؛ مسئولیت‌پذیری، فعالیت، احساسی بودن، ناهمواری و شایستگی، شخصیت‌های اصلی برند برای پیش‌بینی قصد خرید برند خریدار است. این شخصیت‌ها به جز هیجانی بودن، بر قصد خرید برند خریداران از طریق اثرات میانجی نگرش به برند خریداران تأثیر می‌گذارد. این یافته‌ها به سازمان‌ها در طراحی و طراحی مجدد تمایز محصولات خود کمک خواهد کرد تا برند را در بازار قرار دهند و نرخ تبدیل مشتریان بالقوه را افزایش دهند. این مطالعه

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

پنج ویژگی شخصیت برند را شناسایی می‌کند که در القای قصد خرید خریداران در زمینه هند تعیین کننده‌تر از سایر ویژگی‌های شخصیتی برند است، که معمولاً تصور می‌شود با تلفن‌های همراه مرتبط هستند.

تیانا، تائوآ، هونگب و تسای^{۱۸} (۲۰۲۱) در پژوهش «انتقال معنی در تأیید افراد مشهور و برندسازی مشترک: به معنای ظرفیت، نوع تداعی و آگاهی از برند»، که با استفاده از آزمایش آنلاین به مقایسه انتقال معنا توسط سلبریتی‌ها (افراد مشهور) به برندها انجام شد. این یکی از اولین تحقیقات تجربی است. نتایج نشان داد؛ که انتقال معنی مشهور ابتدا باعث شکل‌گیری معانی برندی شده که با ویژگی‌های مشهور مطابقت دارد، که سپس بر باورهای برند اصلی که توسط مصرف‌کنندگان داشت، تأثیر گذاشت و در نتیجه نگرش برند تغییر کرد. این نه تنها شواهد علی بسیار مورد نیاز را ارائه می‌نماید، که مستقیماً از این نظریه پشتیبانی می‌کند، بلکه مزایای استراتژیک برندسازی مشترک افراد مشهور را برای سرمایه‌گذاری بر تأثیر افراد مشهور نیز نشان می‌دهد. در جدول ذیل به نقل از سنائی و همکاران (۱۴۰۱) خلاصه‌ای از مولفه‌ها و ابعاد برندسازی شخصی شناسایی شده در سایر پژوهش‌ها نیز آمده است.

جدول ۱- خلاصه مؤلفه‌ها و ابعاد برندسازی شخصی در پژوهش‌های مختلف

| ردیف | مؤلفه‌ها و ابعاد | عنوان پژوهش | منبع |
|------|---|--|--|
| ۱ | استراتژیک و مدیریت درک برند، ارتباطات برند، برند به عنوان منبع برند آگاهانه | جهت‌گیری برند در ۵۰۰ خیریه برتر جمع‌آوری کمک‌های مالی در بریتانیا | هنکینسون (۲۰۰۱) |
| ۲ | شهرت، اصالت، یکپارچگی، انسجام، تخصص، ارتباط، آشکاربودن، پایداری و مقاومت و حسن نیت | این برند شما را می‌سازد: کتاب راهنمای نهایی برندسازی شخصی برای تبدیل هر کسی به یک نام تجاری ضروری | مونتویا و واندهی ^{۱۹} (۲۰۰۵)، رامپرساد (۲۰۰۸) |
| ۳ | بینش فردی، خودشناسی، ویژگی‌های شخصیتی، خودآموزی، تفکر، تغییر ذهنیت، یکپارچگی درونی، خرسندی، اشتیاق، تسهیم دانش، اعتماد و عشق. | یک طرح جدید برای برند شخصی قدرتمند و معتبر | رامپرساد ^{۲۰} (۲۰۰۸) |
| ۴ | دیدگاه، استقرار، اهداف، ارتباطات توسعه هویت و محافظت، توسعه عملیاتی، پاسخگویی و نقش‌ها، مشارکت مدیریت ارشد | ابعاد اساسی جهت‌گیری برند و تأثیر آن بر عملکرد مالی | گرومارک و ملین ^{۲۱} (۲۰۱۱) |
| ۵ | وبلاگ‌های شخصی، شبکه‌سازی، برگزاری کنفرانس و کارگاه و شبکه‌های اجتماعی | مدل کسب و کار کارآفرینی برای برندسازی شخصی: پیشنهاد یک چارچوب | رفتاری و امیری (۲۰۱۴) |
| ۶ | مهارت‌ها، باورها، ارزش‌ها و اقدامات، برند کارفرما، برندسازی کارمند، مدیریت استعداد، پویایی، ارتقا و بهبود | برند شخصی و فرآیند برندسازی: از تبلیغات تبلیغاتی تا مزایای واقعی برای رهبران منابع انسانی و مدیریت استعداد | ویلیامز ^{۲۲} (۲۰۱۴) |

فصلنامه‌ر هیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

| ردیف | مؤلف‌ها و ابعاد | عنوان پژوهش | منبع |
|------|--|---|---|
| ۷ | صداقت، خرد، دانش، همدلی، پشتکار، خودآگاهی | برندسازی شخصی از طریق رهبری | میلوانویک، بالتازارویک و میلوانویک ^{۲۳} (۲۰۱۶) |
| ۸ | توانمندسازی، تعهد سازمانی، سرمایه انسانی و تعلیم و تربیت | برندسازی کارمند-تبدیل شدن به یک سرود جدید برای نامزدی کارکنان | گش و کولشرستا ^{۲۴} (۲۰۱۶) |
| ۹ | بینش فردی، رسالت فردی، نقش‌های کلیدی فردی، اهداف برند شخصی، تخصص‌گری شغلی، خدات، صفات برجسته، حیطة و دامنه، بیانیه و روایت برند شخصی، موفقیت فردی، مقاصد فردی، شاخص‌های عملکرد فردی، اهداف فردی و بهبود عملکرد، شهرت، مسؤولیت‌پذیری، ارتباط و تصویر حرفه‌ای. | معیارهای برندسازی شخصی معتبر و مؤثر برای کتابداران دانشگاهی در کتابخانه‌های دانشگاه ساینس مالزی | احمد، هاشم و هارون (۲۰۱۶) |
| ۱۱ | برند فردی ایده‌آل، برند فردی ادراک شده و برند فردی واقعی (آموزش، سابقه شغلی، سمت‌های سازمانی، مسؤولیت‌های شغلی، عضویت‌های حرفه‌ای، مهارت‌ها در موقعیت رهبر یک تیم، سطح انگیزه، سهم فرد در موفقیت سازمان، موقعیت شغلی، مراحل شغلی، رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، توصیه‌های دیگران) | برندسازی در چشم انداز: خودبرندسازی برای موفقیت حرفه‌ای | ایوانز ^{۲۵} (۲۰۱۷) |
| ۱۲ | اعتمادپذیری، یکپارچگی، ثبات و پایداری، تخصص، قدرت، تمایز، مطابقت، قابلیت دید ^{۲۶} (دیدپذیری)، ماندگاری، حسن نیت، عملکرد | استراتژی برندسازی شخصی سلبریتی و غیر سلبریتی | بوتار و علی ^{۲۷} (۲۰۱۸) |

منبع: سنائی و همکاران (۱۴۰۱)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع مطالعات توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ فلسفه‌های پژوهش، تفسیری به شمار می‌رود. از نظر گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و به دنبال ساخت مفاهیم، الگوها و چارچوب‌ها بوده، که اغلب یافته‌های نهایی از پیش معلوم نیستند. روش پژوهش کیفی و از نوع تحلیل مضمون^{۲۸} می‌باشد. روش تحلیل مضمون روشی برای شناسایی و تحلیل الگوهای معانی در یک مجموعه داده است، که امکان تمرکز محقق بر داده‌ها را به شیوه‌های مختلف فراهم می‌کند. در تحلیل مضمون محقق هم می‌تواند معانی آشکار داده‌ها را گزارش دهد و هم معانی، مفروضات و ایده‌های پنهان کلمات، عبارات و جملات را استخراج نماید. مضامین از درون کدها استخراج می‌شود و با تحلیل تفسیری داده‌ها توسعه می‌یابند. ضمن اینکه بحث درباره پدیده مورد بررسی با توجه به مضامین شناسایی شده انجام می‌شود (سنائی و همکاران، ۱۴۰۱). ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش؛ بانک‌های اطلاعاتی، اسناد پژوهشی، انجام مصاحبه‌های فردی عمیق و نیمه ساختار و یادداشت‌های عرصه،

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

فیش برداری و ... است.

حوزه پژوهش حاضر؛ عبارت است از، منابع نوشتاری یا متون مرتبط با برندسازی شخصی و برندسازی مدیران قضائی بوده که قابل دسترس و موجود هستند. برای استخراج شاخص‌ها و مضامین به بررسی منابع مرتبط پرداخته شد. همچنین نحوه نمونه‌گیری در این پژوهش، هدفمند خواهد بود. و جامعه هدف برای تکمیل بخش کیفی پژوهش؛ منتخبی از مدیران قضائی برجسته و متخصص قوه قضائیه (کارکنان قضائی عالی رتبه دستگاه قضا از بالاترین سطح تا روسا و دادستان‌های دادگستری‌ها و معاونین رئیس کل دادگستری استان‌ها)، متخصصان و صاحب‌نظران حوزه برندسازی، برندسازی شخصی و برندسازی مدیران، متخصصان مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، خبرگان، اساتید دانشگاهی و... نیز به عنوان جامعه آماری می‌باشند.

سوال اصلی تحقیق

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی کدام است؟

یافته‌های پژوهش

در این مرحله پژوهشگر؛ به جستجوی نظام مند منابع نوشتاری یا متون مرتبط با برندسازی شخصی و برندسازی مدیران قضائی، منتشر شده در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی و نیز منابع عمومی و سایت‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب پرداخت. در این رابطه ابتدا کلمات کلیدی مرتبط گزینش شدند. جدول ۲ کلمات کلیدی مرتبط گزینش شده با موضوع پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- کلمات کلیدی مرتبط گزینش شده

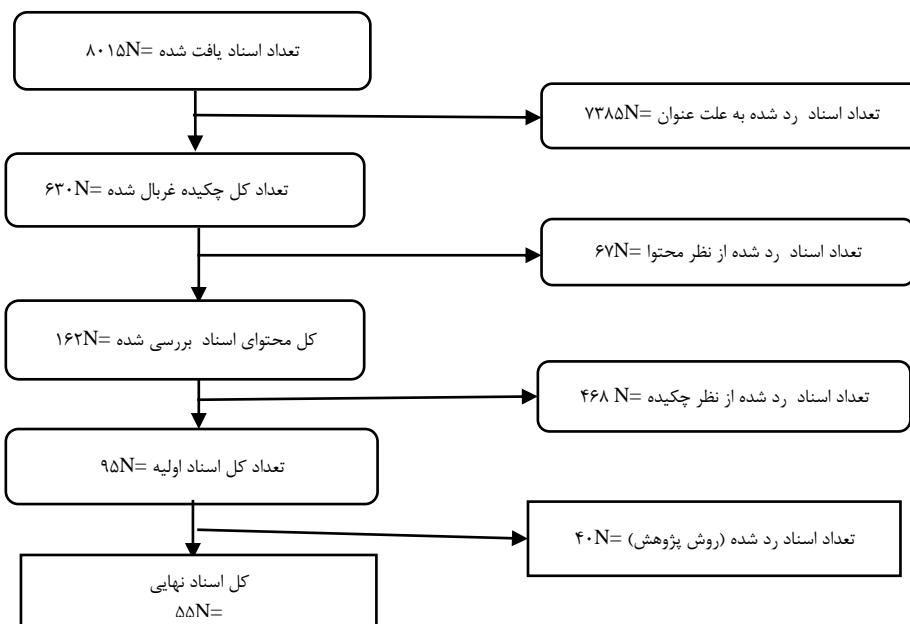
| KEYWORDS | کلمات کلیدی |
|------------------------------|-----------------------|
| Brand | برند |
| Branding | برندسازی |
| Personal Branding | برندسازی شخصی |
| Branding of human resources | برندسازی منابع انسانی |
| self-branding | خودبرندسازی |
| Employee Branding | برندسازی کارکنان |
| Employer Branding | برند کارفرما |
| Personal branding management | مدیریت برندسازی شخصی |
| Brand management | مدیریت برند |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

| | |
|-----------------|----------------|
| Brand judges | برند قضاات |
| Branding judges | برندسازی قضاات |

منبع: یافته‌های پژوهش

سپس انتخاب اسناد کتابخانه‌ای مناسب براساس پارامترهای مختلفی مانند؛ عنوان، چکیده، محتوی، دسترسی و کیفیت روش پژوهش انجام شده است. طی بررسی اولیه؛ ۸۰۱۵ سند یافت شد که با انجام غربال‌های متعدد، تعدادی از آن‌ها به علت؛ عنوان، چکیده و محتوای نامرتبط با موضوع پژوهش رد گردید. ۹۵ سند اولیه باقی‌مانده نیز از حیث روش پژوهش بررسی شد. در نهایت ۵۵ سند مطابق شکل ۱ به عنوان منبع مطالعاتی و استخراج اسناد متون نوشتاری قرار گرفتند. منابع نوشتاری مورد استفاده برای تحلیل مضمون با توجه به مشخصات نویسنده، عنوان موضوع و سال چاپ در جدول ۳ آمده است.



منبع: یافته‌های پژوهش

شکل ۱- نتایج جستجو و انتخاب محتوا (اسناد)

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قیتانی و رشیدپور

جدول ۳- منابع مورد استفاده در تحلیل مضمون

| ردیف | نویسنده | سال | عنوان |
|------|--------------------------------------|------|---|
| ۱ | لایر ^{۲۹} و همکاران | ۲۰۰۵ | Marketization and the recasting of the professional self: The rhetoric and ethics of personal branding |
| ۲ | مایلز و منگولد | ۲۰۰۵ | Positioning Southwest airlines through employee branding |
| ۳ | کولینز ^{۳۰} | ۲۰۱۲ | The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success |
| ۴ | لوپیس ^{۳۱} | ۲۰۱۳ | Personal branding is a leadership requirement, not a self-promotion campaign |
| ۵ | هروات، کواسیک و تروچاک ^{۳۲} | ۲۰۱۵ | ersonal Branding in the Context of Contemporary Market. |
| ۶ | حسینی و همکاران | ۱۳۹۳ | تبیین الگوی توسعه شایستگی های برند شخصی |
| ۷ | اسگندری و همکاران | ۱۳۹۸ | طراحی مدل برندسازی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران به روش فراترکیب |
| ۸ | صائمیان | ۱۳۹۳ | شناسایی عوامل موثر بر شایستگی های برند شخصی در حوزه سرمایه های انسانی |
| ۹ | بیگ و همکاران، | ۱۳۹۸ | مدلی برای برندسازی سامانه منابع انسانی با رویکرد داده بنیاد |
| ۱۰ | بنت-ویزر ^{۳۳} | ۲۰۱۲ | Branding the Postfeminist Self: The Labor of Femininity, Authentic™: The Politics of Ambivalence in a Brand Culture |
| ۱۱ | مایو ^{۳۴} | ۲۰۰۳ | Managing brand in the new stakeholder environment |
| ۱۲ | عاملی | ۱۳۹۳ | بررسی پیشایندها و پیامدهای ارزش ویژه برند بر مبنای کارمندان (مورد مطالعه: هتل های منتخب استان اصفهان) |
| ۱۳ | چبورجی و کامار ^{۳۵} | ۲۰۱۷ | nfluence of personal branding on organizational performance in the affluent banking industry in Kenya industry in Kenya |
| ۱۴ | مونتویا و واندھی ^{۳۶} | ۲۰۰۳ | he Brand Called You: The Ultimate Brand-building and Business Development Handbook to Transform Anyone Into an Indispensable Personal Brand |
| ۱۵ | دور ^{۳۷} | ۲۰۱۳ | HR's Role in Linking Personal, Employment, and Leadership Branding |
| ۱۶ | والاس و کریستین ^{۳۸} | ۲۰۱۸ | Work and identity in an era of precarious employment: how workers respond to "personal branding" discourse |
| ۱۷ | فیلیپریک، کلیولند ^{۳۹} | ۲۰۱۵ | Personal branding: building your pathway to professional success |
| ۱۸ | وایتمر ^{۴۰} | ۲۰۱۹ | You are your brand: Self-branding and the marketization of self |
| ۱۹ | ایوانز ^{۴۱} | ۲۰۱۷ | Branding in perspective: Self-branding for professional success. Hofstra University |
| ۲۰ | مایلز و منگولد | ۲۰۰۴ | A conceptualization of the employee branding process |
| ۲۱ | یانگ، وان و وو ^{۴۲} | ۲۰۱۵ | Effect of internal branding on employee brand commitment and behavior in hospitality |
| ۲۲ | سقدتی ^{۴۳} | ۲۰۱۵ | The role and importance of personal branding in career development |

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

| ردیف | نویسنده | سال | عنوان |
|------|------------------------------------|-------|--|
| ۲۳ | لابریکو ^{۴۴} و همکاران | ۲۰۱۱ | Online personal branding: Processes, challenges, and implications |
| ۲۴ | رانگاراگان ^{۴۵} و همکاران | ۲۰۱۷ | Strategic personal branding—and how it pays off |
| ۲۵ | نیل، هوگ و دن ^{۴۶} | ۲۰۰۸ | Exploring the application of personal brands and opinion leadership in political marketing |
| ۲۶ | حسن پور و همکاران | ۱۳۹۹ | شناسایی ابعاد و مولفه های برندسازی شخصی کارمند با روش آمیخته (مطالعه موردی: صنعت بیمه ایران) |
| ۲۷ | فیاضی و همکاران | ۱۳۹۸ | ارائه الگوی توسعه برند شخصی مشاوران مدیریت |
| ۲۸ | سندرز ^{۴۷} | ۲۰۱۱ | A Case Study of Four Entrepreneurs on Their Quest to Achieve Professional Success in the Age of the Personal Brand |
| ۲۹ | تارنوسکایا ^{۴۸} | ۲۰۱۷ | Reinventing personal branding building a personal brand through content on You Tube |
| ۳۰ | خدهر ^{۴۹} | ۲۰۱۵a | An inspiring resource for developing personal branding phenomena |
| ۳۱ | رایت ^{۵۰} | ۲۰۱۶ | personal branding(ebook) |
| ۳۲ | گوجاراتی و کولکارنی ^{۵۱} | ۲۰۱۸ | Personal Branding An Answer to Employability–A Conceptual Needbase Analysis |
| ۳۲ | فیگورسکا ^{۵۲} | ۲۰۱۶ | Personal Branding as an Element of Employees’ Professional Development |
| ۳۳ | آماکو و اکیاتا ^{۵۳} | ۲۰۱۸ | Unleashing salesforce performance: The impacts of personal branding and technology in an emerging market |
| ۳۴ | ویتلار ^{۵۴} | ۲۰۱۹ | Like Me: Generation Z and the Use of Social Media for Personal Branding |
| ۳۵ | گورباتو ^{۵۵} و همکاران | ۲۰۱۸ | Personal branding: interdisciplinary systematic review and research agenda |
| ۳۶ | قاسمی و صائمیان | ۱۳۹۶ | مقایسه وضعیت خودبرندسازی و مهارت های ارتباطی دانشجویان رشته تربیت بدنی با سایر رشته ها |
| ۳۷ | اسچابل ^{۵۶} | ۲۰۱۵ | Me 2.0: 4 steps to building your future |
| ۳۸ | اسمیث ^{۵۷} | ۲۰۱۸ | Growing Your Library Career with Social Media |
| ۳۹ | پاوار ^{۵۸} | ۲۰۱۶ | The Power of Personal Branding |
| ۴۰ | صفار، عظیم زاده و کفاش پور | ۱۳۹۵ | تحلیل عوامل مؤثر در شکل دهی تصویر برند ورزشکاران حرفه ای |
| ۴۱ | ریزانه | ۱۴۰۱ | برندسازی شخصی مدیران جهادی در دولت مردمی (بررسی مفاهیم و مدل های شایستگی) |

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

| ردیف | نویسنده | سال | عنوان |
|------|--------------------------------|------|--|
| ۴۲ | رفتاری و امیری | ۲۰۱۴ | An entrepreneurial business model for personal branding: proposing a framework |
| ۴۳ | کینگ و گریس ^{۵۹} | ۲۰۱۰ | Building and measuring employee-based brand equity |
| ۴۴ | ویلیامز ^{۶۰} | ۲۰۱۴ | Personal brand & the branding process: From hype to actual benefits for human resources and talent management leaders |
| ۴۵ | گش و کولشرستا ^{۶۱} | ۲۰۱۶ | Employee Branding—Becoming a New Mantra for Employee Engagement |
| ۴۶ | وسلوبان ^{۶۲} | ۲۰۱۳ | Employee's personal branding as a competitive advantage: A managerial approach |
| ۴۷ | ناپولی ^{۶۳} | ۲۰۰۶ | The impact of nonprofit brand orientation on organizational performance |
| ۴۸ | آکر ^{۶۴} | ۱۹۹۶ | Building Strong Brand |
| ۴۹ | اسچابل | ۲۰۰۹ | Build a Powerful Brand to Achieve Career Success |
| ۵۰ | عزیزی و همکاران | ۱۳۹۶ | ارائه مدل برندسازی شخصی مربیان کسب و کار بر اساس نظریه داده بنیاد |
| ۵۱ | یوماز ^{۶۵} | ۲۰۱۶ | The Influence of Transformational Leadership on Personal Branding through the Learning Organization and Consideration of Future Consequences |
| ۵۲ | هیتاجاواری ^{۶۶} | ۲۰۱۲ | Branding People. Doctoral dissertation Rovaniemi university of applied sciences |
| ۵۳ | آمالانسی ^{۶۷} | ۲۰۱۵ | The Contribution Of Gestures To Personal Branding |
| ۵۴ | آنیسون ^{۶۸} و همکاران | ۲۰۱۵ | Theorizing the role of 'the brand' in criminal justice: The case of Integrated Offender Management |
| ۵۵ | ایلیز ^{۶۹} | ۲۰۱۷ | personal branding. a theoretical framework. Iulian BOLDEA, Cornel Sigmirean (Editors), DEBATING GLOBALIZATION |

منبع: یافته های پژوهش

بررسی متغیرهای جمعیت شناسی مصاحبه شوندگان

به منظور دریافت پاسخ سوال های پژوهش، با منتخبی از مدیران قضائی برجسته و متخصص قوه قضائیه (کارکنان قضائی عالی رتبه دستگاه قضا از بالاترین سطح تا روسا و دادستان های دادگستری ها)، متخصصان و صاحب نظران حوزه برندسازی، برندسازی شخصی و برندسازی مدیران، متخصصان مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، خبرگان، اساتید دانشگاهی و... سازمانی مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام گردید. در جدول شماره ۴ مشخصات هر کدام از مصاحبه شوندگان، کد تعریف شده و اختصاری برای هر شخص و فراوانی آمده است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

جدول ۴ - جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان

| فراوانی | کد تعریف شده | مصاحبه‌شونده |
|---------|--------------|---|
| ۱ | JMH | مدیر قضائی ستادی (Judicial manager of the headquarters) |
| ۲ | CJ | رئیس کل دادگستری (Chief Justice) |
| ۱ | AG | دادستان (Prosecutor) (attorney general) |
| ۲ | DCJM | معاون قضائی رئیس کل (Deputy Chief Judicial Magistrate) |
| ۱ | PJM | مدیر قضائی استانی (Provincial judicial manager) |
| ۱ | AMH | مدیر اداری (دستگاه قضا) ستادی (Administrative Manager (Judiciary) Headquarters) |
| ۱ | NEM | مدیر اجرایی کشوری (National executive manager) |
| ۱ | HRE | متخصصین منابع انسانی |

منبع: یافته‌های پژوهش

کدگذاری

بعد از هر مطالعه اسناد مکتوب و انجام مصاحبه‌ها؛ متن داده‌ها بازنویسی شده، وسط‌به‌سطر به سطر مورد بررسی و بازبینی قرار گرفت. هر جمله یا پاراگراف مربوط به یک ایده، موقعیت و بیان مهم که برای پژوهشگر جالب توجه و در راستای اهداف پژوهش بود و می‌توانست او را در رسیدن به الگوی نهایی یاری رساند، به عنوان یک کد در نظر گرفته شد. دقت بسیار بالا در پیاده‌سازی گزاره‌های اسناد نوشتاری و مصاحبه‌ها، وفاداری پژوهشگر به نوشته‌های نویسندگان و گفته‌های هر مصاحبه‌شونده ضمن رعایت اخلاق پژوهش از ابتدای تحلیل و انتخاب مناسب‌ترین مفهوم برای هر جمله و متن، در کدگذاری باز مورد توجه پژوهشگر بود. در خلال این کار هر منبع دوباره مورد بازبینی قرار گرفت تا در صورت امکان گزاره‌های مرتبط جدیدی کدگذاری شوند و نیز جمله‌های کدگذاری شده‌ای که بی‌ارتباط به نظر می‌رسند، حذف شوند.

با رسیدن به اشباع نظری گردآوری و کدگذاری پایان یافت. یکی از نشانه‌های اشباع مواجهه با داده‌های تکراری می‌باشد. به این شکل که یافته‌های جدید تکرار یافته‌های قبلی است. در ابتدا از مجموع ۵۵ فقره سند مورد بررسی، ۸۷ عبارت معنادار و مرتبط استخراج و تعداد ۱۳۷ کد بدست آمد. در جدول ۵، نمونه جدول کدهای مستخرج حاصل از بررسی و مطالعه اسناد آمده است.

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

جدول ۵- (نمونه جدول) کدهای مستخرج حاصل از بررسی و مطالعه اسناد

| ردیف | کدهای مربوطه (مستخرج از متن) | نام کد |
|------|---|----------------------------------|
| ۱۱ | ایجاد یک برند شخصی برای کارکنان مزیت رقابتی ایجاد می کند(کولینز ، ۲۰۱۲). | ایجاد مزیت رقابتی برای مدیر |
| ۱۲ | مشارکت کاری کارکنان خلاق با انعطاف پذیری تکمیل می شود که یکی از ویژگی های برندهای شخصی این کارکنان می شود (هروات وهمکاران، ۲۰۱۵). | انعطاف پذیری مدیران (لازمه برند) |
| ۱۳ | برندسازی شخصی نوعی هویت سازی و انتقال حسی فرد است که باعث می شود وی منحصر به فرد، مناسب و جذاب به نظر برسد (بنت-ویزر ، ۲۰۱۲). | ارائه تصویر منحصر به فرد از مدیر |

منبع: یافته های پژوهش

همچنین از مجموع ۱۰ مورد مصاحبه، ۳۶۰ عبارت معنادار و مرتبط استخراج و تعداد ۴۷۴ کد بدست آمد. برای هر مصاحبه کد اختصاری مصاحبه شونده با توجه به جدول ۴ مشخص و در جدول ذیل به صورت نمونه آمده است.

جدول ۶- (نمونه جدول) کدهای مستخرج از مصاحبه ها

| ردیف | کد مصاحبه شونده | جمله (گزاره) | نام کد |
|------|-----------------|--|--|
| ۱۴۱ | PJM01 | بحث ایجاد امنیت شغلی مهم است برای برندسازی در قوه | امنیت شغلی پیش نیاز برندسازی در قوه قضائیه |
| ۲۱۸ | NEM01 | مدیردارای برند شخصی، کسی هست که دید وسیع نسبت به پیشگیری از جرم داشته باشد | بینش پیشگیری از وقوع جرم در مدیران (پیش نیاز برند) |
| ۲۶۸ | AG01 | جذب قاضی و کارمند و فراهم نمودن معیشت آن‌ها. وقتی مدیری درگیر معیشت باشند برند شدن برایشان چه اهمیتی دارد. | تامین متناسب معیشت مدیران قضائی (پیش نیاز برند) |

منبع: یافته های پژوهش

پس از ادغام کدهای حاصل از مطالعه اسناد مکتوب و مصاحبه های نیمه ساختار یافته؛ کدهای هم خانواده و مرتبط با موضوع پژوهش در کنار هم قرار گرفته، کدهای تکراری و مشترک در هم ترکیب شده و در نهایت ۵۵۶ عنوان کد باقی ماند.

در گام بعدی و پس از کد گذاری، فرآیند تعیین مضامین آغاز می شود. بدین سبب کدهای مشابه در کنار یکدیگر قرار گرفته و مضامین پایه را تشکیل دادند. ماهیت و مفهوم مضامین پایه به طور دقیق تر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

شناسایی و نام مناسب برای مضمون‌ها انتخاب شدند. پس از شناسایی و نام گذاری مضامین پایه، مضامین نزدیک به یکدیگر که وجه اشتراک بسیاری با هم داشتند یا متمرکز بر موضوع خاصی بودند در یک گروه طبقه بندی شده و مضمون‌های سطوح بالاتر (مضامین سازمان دهنده) را شکل دادند. در نهایت مضامین سازمان دهنده نیز با یکدیگر مضامین فراگیر را نمایان ساختند. بنابراین با توجه به تحلیل‌های انجام گرفته؛ ۶۵ کد، ۲۶ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان دهنده و ۲ مضمون فراگیر مطابق جدول ۶ بدست آمد.

جدول ۷- کد، مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران

قضائی در حکمرانی اسلامی

| ردیف | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|------|--|--|---------------|
| ۱ | غنی سازی شناختی - عملی مدیر | پیش نیازهای فردی برندسازی مدیران قضائی | مضامین فراگیر |
| ۲ | دانش تجربی و نظری لازم مدیر قضائی | | |
| ۳ | خلاصیت و نوآوری مدیران قضائی (پیش نیاز برندسازی) | | |
| ۴ | انگیزه و تمایل مدیر برای برند شدن | | |
| ۵ | تامین نیازهای اولیه مدیران (پیش نیاز برندسازی) | پیش نیازهای سازمانی برندسازی مدیران قضائی | الزامات |
| ۶ | کارآمدی سازمان در حل دعاوی (پیش نیاز برندسازی) | | |
| ۷ | بهداشت روانی محیط کار | | |
| ۸ | شفافیت سازمانی | | |
| ۹ | تدوین نظام برندسازی توسط سازمان | | |
| ۱۰ | حمایت مدیران ارشد از برندسازی مدیران | | |
| ۱۱ | حمایت سازمانی از برندسازی | | |
| ۱۲ | منتورینگ | تسهیل گران برندسازی مدیران قضائی | الزامات |
| ۱۳ | آموزش و توسعه مدیران در راستای برند سازمانی | | |
| ۱۴ | آموزش حقوق شهروندی به شهروندان | موانع فردی برندسازی مدیران قضائی | موانع |
| ۱۵ | موانع مالی و معیشتی مدیران | | |
| ۱۶ | ضعف مهارت ارتباطی مدیران | | |
| ۱۷ | رفتارهای مخرب و انحرافی مدیران | | |
| ۱۸ | فرهنگ سازمانی قدرت محور | | |
| ۱۹ | سرریز کار برای مدیران | | |
| ۲۰ | کمبود نیروی انسانی | | |
| ۲۱ | کمبود منابع و تجهیزات | | |
| ۲۲ | موانع ارتباطی و اطلاع رسانی | | |

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

| ردیف | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|------|-------------------------|-----------------------|---------------|
| ۲۳ | محیط کاری و شغلی تنش زا | | |
| ۲۴ | فساد اداری | | |
| ۲۵ | نارضایتی ارباب رجوع | موانع اجتماعی | |
| ۲۶ | تبلیغات سوء رسانه‌ای | برندسازی مدیران قضائی | |

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بدین ترتیب؛ پس از استخراج کدها و شبکه مضامین و در پی سوال اصلی پژوهش؛ که شناسایی الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی می باشد ابتدا در پاسخ به سوال پژوهش به الزامات الگوی برندسازی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی و سپس به موانع آن پرداخته شد.

در پاسخ به سوال پژوهش؛ مبنی بر استخراج مولفه‌ها و شاخص‌های، الزامات و موانع الگوی برندسازی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی، نظر به ماحصل پژوهش حاضر؛ بعد "الزامات" حاوی مولفه‌های: پیش نیازهای فردی برندسازی مدیران قضائی (غنی سازی شناختی - عملی مدیر، دانش تجربی و نظری لازم مدیر قضائی، خلاقیت و نوآوری مدیران قضائی (پیش نیاز برندسازی)، انگیزه و تمایل مدیر برای برند شدن)، پیش نیازهای سازمانی برندسازی مدیران قضائی (تامین نیازهای اولیه مدیران (پیش نیاز برندسازی)، کارآمدی سازمان در حل دعاوی (پیش نیاز برندسازی)، بهداشت روانی محیط کار، شفافیت سازمانی، تدوین نظام برندسازی توسط سازمان، حمایت مدیران ارشد از برندسازی مدیران، حمایت سازمانی از برندسازی)، تسهیل گران برندسازی مدیران قضائی (منتورینگ، آموزش و توسعه مدیران در راستای برند سازمانی، آموزش حقوق شهروندی به شهروندان) می باشد.

بعد "موانع" دارای مولفه‌هایی مانند: موانع فردی برندسازی مدیران قضائی (موانع مالی و معیشتی مدیران، ضعف مهارت ارتباطی مدیران، رفتارهای مخرب و انحرافی مدیران)، موانع سازمانی برندسازی مدیران قضائی (فرهنگ سازمانی قدرت محور، سرریز کار برای مدیران، کمبود نیروی انسانی، کمبود منابع و تجهیزات، موانع ارتباطی و اطلاع رسانی، محیط کاری و شغلی تنش زا، فساد اداری)، موانع اجتماعی برندسازی مدیران قضائی (نارضایتی ارباب رجوع و تبلیغات سوء رسانه‌ای) می‌باشد.

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با دستاوردهای ارائه شده توسط؛ اسکندری و همکاران (۱۳۹۸)، سنائی و همکاران (۱۴۰۱)، حسن پور و همکاران (۱۳۹۹)، عزیزی و همکاران (۱۳۹۶)، عزیزی و سوجونو (۲۰۱۷)، بهجت و همکاران (۱۳۹۵)، صائمیان و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۳)،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

یوماز (۲۰۱۶)، مانیورونگ (۲۰۱۵) و غیره مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت؛ برای تدوین الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در حکمرانی اسلامی، یک سری الزامات که مجموعه‌ای از پیش‌نیازها و تسهیل‌گرها را در خود جای می‌دهد لازم است. در عین حال طبیعی است که در طول مسیر برندسازی شخصی مدیران قضائی، موانعی وجود خواهد داشت که فرآیند برندسازی شخصی از هدف دور نموده و با خلل مواجه نماید. این موانع در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی است. اما همانطور که پیش‌تر آمد؛ با وجود غنی‌سازی شناختی - عملی مدیر، دانش تجربی و نظری لازم مدیر قضائی، خلاقیت و نوآوری مدیران قضائی و انگیزه و تمایل مدیر برای برند شدن که همگی در حوزه فردی مدیر قضائی نیاز و ضرورت دارد و مواردی چون؛ تامین نیازهای اولیه مدیران، کارآمدی سازمان در حل دعاوی، بهداشت روانی محیط کار، شفافیت سازمانی، تدوین نظام برندسازی توسط سازمان، حمایت مدیران ارشد از برندسازی مدیران، حمایت سازمانی از برندسازی که عمدتاً دبر عهده سازمان است، می‌توان از آثار مخرب موانع تا حدودی جلوگیری نمود و نسبت به برندسازی شخصی مدیران قضائی به صورت شایسته اقدام نمود.

البته نقش مواردی مانند؛ منتورینگ، آموزش و توسعه مدیران در راستای برند سازمانی، آموزش حقوق شهروندی به شهروندان که در قالب تسهیل‌گران برندسازی مدیران قضائی نمایان شده را نیز نمی‌توان در پیشبرد برندسازی شخصی مدیران قضائی نادیده گرفت.

مطابق آنچه یافته‌های پژوهش نشان داد؛ موانعی مانند؛ موانع مالی و معیشتی مدیران، ضعف مهارت ارتباطی مدیران، رفتارهای مخرب و انحرافی مدیران، ممکن است مدیران قضائی را از برندسازی شخصی دور نماید. و یا موانعی همانند: فرهنگ سازمانی قدرت محور، سرریز کار برای مدیران، کمبود نیروی انسانی، کمبود منابع و تجهیزات، موانع ارتباطی و اطلاع‌رسانی، محیط کاری و شغلی تنش‌زا، فساد اداری که سازمان به برندسازی شخصی مدیران قضائی تحمیل می‌نماید. و یا نارضایتی ارباب رجوع (بر اساس مقتضیات و رسالت رسیدگی به دعاوی و غالباً محکومیت یک طرف دعوی) و تبلیغات سوء رسانه ای هم بر انجام برندسازی شخصی مدیران قضائی می‌تواند تاثیر منفی بگذارد.

در ادامه پیشنهاد می‌شود؛ مشابه این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی و برای سایر مدیران نیز انجام گردد. بدیهی است هنگامی که مدیر (هر یک از سطوح مدیریتی) سازمان دولتی یا خصوصی برند شود، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر برندسازی سازمان خود و کارکنان شاغل در آن سازمان بگذارد و در نهایت مزیت رقابتی برای فرد، سازمان و کشور به ارمان خواهد آورد (سنائی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین پیشنهاد می‌گردد؛ به برندسازی شخصی کارکنان سطوح مختلف قوه قضائیه و سایر سازمان‌ها و حتی برندسازی خود قوه قضائیه و سایر ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی نیز پرداخته شود.

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قیتانی و رشیدپور

منابع

- ۱) اسکندری، کریم؛ جزنی، نسرين؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ موسی خانی، مرتضی و محتشمی، علی (۱۳۹۸). طراحی مدل برندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به روش فراترکیب. فصلنامه مشاور شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱): ۱۹۴-۱۵۹.
- ۲) اخلاصی، امیر (۱۳۹۶). برندسازی برای اشخاص. تهران: نشر علمی.
- ۳) انصاری، منصور و سیدین‌زاده، میرقاسم (۱۳۹۵). برندسازی ایده‌ها: «صلح پایدار» به مثابه یکی از اصول گفتمانی انقلاب اسلامی. پژوهشنامه متین، ۱۸(۷۱): ۴۰-۱۹.
- ۴) دلیری، جواد (۱۳۹۶). بررسی شاخص‌های برندسازی شخصی و سیاسی ترامپ و بازنمایی رسانه‌های آن با تأکید بر رقابت‌های انتخاباتی ۲۰۱۶ ایالات متحده. فصلنامه رسانه، ۲۸(۲): ۵۱-۲۵.
- ۵) چهاربالش، م. (۱۳۸۷). عامل پویایی و بقای سازمان‌های آینده. مجله تدبیر، ۱۹۸، ۸۳-۸۲.
- ۶) سنائی، اعظم؛ اعتباریان، اکبر؛ قیتانی، البرز؛ رشیدپور، علی. (۱۴۰۱). ارائه یک مدل مفهومی از برندسازی مدیران به روش فراترکیب. مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۳(۲)، ۸۰-۵۷. <https://doi.org/10.30495/msds.1102/1974661>
- ۷) سنائی، اعظم؛ اعتباریان، اکبر؛ قیتانی، البرز؛ رشیدپور، علی. (۱۴۰۱). یادگیری اجتماعی و جایگاه اجتماعی موثرترین محورهای اصلی برندسازی مدیران دولتی، فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۴ (۵۳)، ۱۳۵-۱۵۰.
- ۸) صفار، یاسر؛ عظیم‌زاده، سیدمرتضی؛ کفاش‌پور، آذر. (۱۳۹۵). تحلیل عوامل مؤثر در شکل‌دهی تصویر برند ورزشکاران حرفه‌ای، دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۵(۱)، ۱۰۲-۸۵.
- ۹) عاملی، ر (۱۳۹۳). بررسی پیش‌ایندها و پیامدهای ارزش ویژه برند بر مبنای کارمندان (مورد مطالعه: هتل‌های منتخب استان اصفهان)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
- ۱۰) قاسمی، حمید و صائمیان، فاطمه (۱۳۹۶). مقایسه وضعیت خودبرندسازی و مهارت‌های ارتباطی دانشجویان رشته تربیت بدنی با سایر رشته‌ها. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۶(۳)، ۴۳-۵۲.

11) Assael, H. (1995). Consumer behaviour and marketing action. Cincinnati: South-Western College Publishing.

12) Bates, S. (2011). Discover Your CEO Brand. McGraw-Hill Publishing.

13) Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.

14) Crawford-weich, S. (1998). To brand or not to brand? That is the question. *Developments*, 30-40.

15) Collins, B. (2012). The Importance of Personal Branding: Uses of Personal Branding for Career Development and Success, Degree Bachelor of Science in Journalism, The Faculty of the Journalism Department, California Polytechnic State University, San Luis Obispo, 1-68.

16) Dibb, S., Simkin, L., Pride, W.M. & Ferrell, O.C. (2005). "Marketing: Concepts and strategies", Houghton Mifflin. P.850.

17) Dorr, M. (2013). HR's Role in Linking Personal, Employment, and Leadership Branding. UNC Executive Development, Retrieved from <http://execdev.kenan-flagler.unc.edu/>, 1-14.

18) Figurska, I. R. E. N. A. (2016). Personal branding as an element of employees' professional development. *Human Resources Management & Ergonomics*, X(2), 33-47.

19) Evans, J. R. (2017). Branding in perspective: Self-branding for professional success. Hofstra University. Hempstead, 1-27.

20) Knox, S & Freeman, C (2006). Measuring and managing employer brand image in the service industry. *Journal of Marketing Management*. 22(1). 695-716.

21) King, C., & Grace, D. (2010). Building and measuring employee-based brand equity. *European Journal of marketing*, 44(7/8), 938-971.

22) Miles, S. J. and G. Mangold, (2004). A conceptualization of the employee branding process. *Journal of Relationship Marketing*, 3(2/3): 65-87.

23) Milovanovic, S., Baltezarevic, B., & Milovanovic, N. (2016). Personal branding through leadership. *International Review*, (3-4), 75-81.

24) Ogutu, R. P., & Ougo, R. T. (2016). The Relationship Between Personal Branding And Career Success: A Case of Employees at Geothermal Development Company in Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, IV(8), 282-306.

25) Rangarajan, D., Gelb, B. D., & Vandaveer, A. (2017). Strategic personal branding—and how it pays off. *Business Horizons*, 60(5), 657-666.

26) Rousseau, D. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage publications.

الزامات و موانع الگوی برندسازی شخصی مدیران قضائی در.../سنائی، اعتباریان، قبتانی و رشیدپور

27) Tanwar, K., & Prasad, A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job satisfaction: gender as a moderator. *Management Decision*, 54(4), 854-886.

28) Whitmer, J. M. (2019). You are your brand: Self-branding and the marketization of self. *Sociology Compass*, 13(3), 1-10.

یادداشت ها

-
- 1 Positioning
 - 2 Crawford-weich
 - 3 Lim & Locass
 - 4 Assael
 - 5 Berthon
 - 6 Schultz & Lou Sheffer
 - 7 self branding
 - 8 Philbrick & Cleveland
 - 9 Milovanovic, Baltazarevi & Milovanovic
 - 10 Ogutu & Ougo
 - 11 Figurska
 - 12 Temporal
 - 13 Tanwar & Prasad
 - 14 Jhan Yuger
 - 15 King & Grace
 - 16 Mursidi & Robbie
 - 17 Bikash & Sasmita
 - 18 Shiyun, TAO, Hongb, Tsai
 - 19 Montoya & Vandehey
 - 20 Rampersad
 - 21 Gromark & Melin
 - 22 Williams
 - 23 Milovanovic, Baltazarevi & Milovanovic
 - 24 Ghosh & Kulshrestha
 - 25 Evans
 - 26 visibility
 - 27 Butar & Ali
 - 28 Thematic Analysis
 - 29 Lair
 - 30 Collins
 - 31 Llopis
 - 32 Horvat, Kovačić, & Trojak
 - 33 Banet-Weiser
 - 34 Maio

- 35 Cheborgei, & Kamaar
- 36 Montoya & Vandehey
- 37 Dorr
- 38 Vallas & Christin
- 39 Philbrick & Cleveland
- 40 Whitmer
- 41 Evans
- 42 Yang , Wan & Wu
- 43 Sagdati
- 44 Labrecque
- 45 Rangarajan
- 46 Neale, Hughes & Dam
- 47 Saunders
- 48 Tarnovskaya
- 49 Khedher
- 50 Wright
- 51 Gujarathi & Kulkarni
- 52 Figurska
- 53 Amoako & Okpattah
- 54 Vițelar
- 55 Gorbatov
- 56 Schawbel
- 57 Smith
- 58 Pawar
- 59 King & Grace
- 60 Williams
- 61 Ghosh & Kulshrestha
- 62 Vosloban
- 63 Napoli
- 64 Aaker
- 65 Uymaz
- 66 Hietajärvi
- 67 Amălăncei
- 68 Annison
- 69 Evans

Requirements and obstacles of the personal branding model of judicial managers in Islamic governance

Azam Sanaei¹
Akbar Etebarian²
Alborz Gheitani³
Ali Rashidpoor⁴

Receipt: 08/01/2024 Acceptance: 10/02/2024

Abstract

The purpose of this research is to identify the requirements and obstacles of personal branding of judicial managers in Islamic governance. The research was conducted in the framework of qualitative approach and using thematic analysis method. to collect data to examine theoretical foundations; Written documents related to branding and personal branding, including books, treatises, articles, etc., and conducting semi-structured interviews with a selection of prominent judicial managers and experts of the judiciary (high-ranking judicial staff of the judiciary from the highest level to chiefs, prosecutors, and deputies) Chief Justice of the provinces), experts and experts in the field of branding, personal branding and branding of managers, specialists in organizational behavior management and human resources, experts, university professors, etc. were discussed. After searching, checking and screening the identified sources, 55 sources have related codes and were used. As a result of qualitative data analysis; 65 codes, 26 basic themes, 6 organizing themes and 2 overarching themes were identified. Based on this, the requirements include; Individual prerequisites for judicial managers' branding, organizational prerequisites for judicial managers' branding and facilitators for judicial managers' branding, and barriers to the personal branding model of judicial managers in Islamic governance including dimensions such as; Individual barriers, organizational barriers and social barriers are the branding of judicial managers.

Keywords

Personal branding, Requirements, Obstacles, Judicial managers.

1-PhD student, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. sanaei.azamm@gmail.com

2-Associate Professor, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Etebarian@khuisf.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. a.gheitani@khuisf.ac.ir

4-Assistant Professor, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. Rashidpooral@khuisf.ac.ir



بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه

سیدشیر ابراهیمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

چکیده

این پژوهش در راستای بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه می‌باشند. جمعیت این سازمان‌ها بر اساس سرشماری سال ۱۴۰۱ تعداد ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۱۸ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون T و آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت عوامل فرهنگی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه تأثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی

عوامل فرهنگی، حکمرانی اسلامی، توسعه حکمرانی اسلامی، سازمان‌های دولتی، شهرستان عسلویه

در دنیای کنونی و درگذر از مکتب خسته و ناتوان دموکراسی که نتوانسته نیازهای مادی و معنوی ابناء بشر را تأمین کند، معرفی یک ایدئولوژی و مکتب سیاسی با عنوان اندیشه سیاسی اسلام در پایان قرن بیستم میلادی و کسب موفقیت‌های عظیم تنها در چهل سال، نه تنها تمامی جغرافیای جمهوری اسلامی ایران را از برکات خود متأثر نموده بلکه توانسته با قدرت و نفوذ ژئوپلیتیکی سیاسی و اعتقادی خود فضاهای جغرافیایی دیگری را نیز فتح کرده و به جرگه دین اسلام متصل نماید (عابدی‌درچه، ۱۳۹۸: ۱۵). در نظریه حاکمیت الهی، قدرت ناشی از نیرویی ماوراءالطبیعه است که از سوی خداوند، طبق موازین و احکامی، به مسئولان و مراتب پایین‌تر انتقال می‌یابد. (قاضی، ۱۳۷۰: ۲۳۰). این دیدگاه برمبنای ادیان و کتب مقدس آسمانی و دستوره‌های دینی متکی است. در مکاتب الهی، اعتقاد و باور پیروان واقعی ادیان بر این است که هرگونه قدرتی تنها از اراده خداوند نشأت می‌گیرد و خداست که از هر عیبی مبرا و از ظاهر و باطن دوعالم آگاه است. از دیدگاه توحیدی، انسان آفریده خداوند (ممکن‌الخطا) و در دستگاه عظیم آفرینش موجودی فناپذیر با آگاهی‌های بسیار محدود است. به اعتقاد پیروان این دیدگاه، انسان درعین‌حالی که مختار آفریده‌شده و می‌تواند مسیر رشد و تعالی را انتخاب کند، ولی هرگز قادر نخواهد بودجه‌ای از کمال برسد که واجد شرایط قانون‌گذاری برای زندگی و سعادت دنیوی و اخروی‌اش و جامعه باشد؛ بنابراین دیدگاه، انسان شایستگی لازم را برای وضع قوانین ندارد، بلکه تمام قدرت و حکومت از مشیت خداوندی است که پس از تعلق گرفتن اراده خداوند بر خلقت انسان، از بین مردم برگزیدگانی را از هبوط آدم به زمین تا بعثت حضرت خاتم‌النبیین به پیامبری مبعوث و به آنان رسالت داد تا مردم را به یکتاپرستی و راه صحیح زندگی دعوت کرده، زمینه رستگاری آن‌ها را در دوجهان مهیا کنند (تهامی، ۱۳۹۰: ۱۸۸-۱۸۷). طرفداران این نظریه مدعی هستند که تشکیل دولت ناشی از حکمت الهی و اراده خداوندی بوده و متصدیان امور از طرف خداوند مبعوث می‌شوند و از جانب و به نمایندگی او مردم را اداره می‌کنند. این نظریه در ممالک قدیم مانند مصر، چین، آشور، کلد و حتی در یونان و روم نیز معمول بوده است. در آن دوران فرمانروایان ماهیت خدایی داشته‌اند و خود در زمره خدایان بوده‌اند. مردم مصر و روم، فرعون‌ها و امپراتوران را از خدایان می‌دانسته‌اند. پس از ظهور حضرت مسیح این نظریه توسعه یافت و از طرف روحانیون مسیحی تقویت شد. در حقیقت روحانیون مسیحی برای پیغمبرانی که فرستاده خداوند هستند، حق حاکمیت قائل شده و معتقد بودند که آن‌ها باید بر مردم حکومت کنند و تعالیم دینی را در اجتماع اجرا نمایند و پس از پیغمبران، وظیفه روحانیون است که اداره امور کشور را در دست‌گیرند. غالب نویسندگان قرون‌وسطا

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های... / ابراهیمی

مانند سنت آگوستین، دولت را ناشی از خداوند دانسته و مدعی بودند که اداره مملکت بایستی در دست روحانیون و نمایندگان مذهب مسیح باشد. شیخ الرئیس ابوعلی سینا در قرن چهارم و پنجم هجری نیز برای دولت منشأ الهی قائل شده و از این نظریه چنین نتیجه گرفته است که مقنن باید از طرف خداوند مبعوث شود. (قالیباف، ۱۳۹۱: ۲۱).

از طرفی مرور روند و بستر تاریخی تحول و دگرگونی اعصار مختلف نشان دهنده این است که در دوره های مختلف ابزار و منابع قدرت دولت ها و ملت ها متفاوت بوده، همچنین امروزه ارزش و ثروت ملت ها، دولت ها، سازمان ها مبتنی بر دانش، مهارت و شایستگی اعضای آن ها خواهد بود. دانش، بینش و مهارت افراد جامعه، محصول نظام های آموزشی در یک فرایند پیچیده و زمان بر است. در این میان، جوامع و سازمان هایی زمامدار امور خواهند بود که چنین نظام آموزشی را با رویکرد فراکنشی به هنگام و با تفکری استراتژیک، طراحی و مدیریت کرده باشند. محصول چنین فرایندی شایستگی خواهد بود که برای برنامه ریزی آینده و رسیدن به هدف تعالی نقش بسزایی خواهند داشت. (عاشقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۳).

در جوامعی مانند ایران، با گروه های نژادی، قومی و مذهبی مختلف (شیعه و سنی)، دسترسی به اقدامات پیشگیرانه برای غلبه بر اثرات تبعیض نژادی، مذهبی و درگیری های بین گروهی در سازمان از اهمیت بسیاری برخوردار است. رفتارهای مبتنی بر درک تفاوت ها در عمده موارد یک رفتار ناسازگار است که می تواند به جامعه و روابط بین افراد آسیب برساند و از جمله دلایل آن می توان به سرخوردگی و تقویت رفتار مرتبط با تعصب اشاره کرد که به دلیل اوضاع فرهنگی اجتماعی در ایران، کلیشه های ناشی از تعصب به وفور یافت می شود. از این جهت، مهم است که مدیران سازمان ها برای مدیریت این مسائل، صلاحیت فرهنگی داشته باشند. صلاحیت فرهنگی، شناخت و پاسخگویی سازمان ها به نیازهای خدماتی جمعیت های متنوع از نظر فرهنگی، زبانی و نوآوری در خدمات پشتیبانی تعریف می شود که نیاز به سرمایه گذاری در اجزای اداری، سیاست گذاری و ارائه خدمات برای بهبود کیفیت اشاره دارد. (جررو و کیم^۱، ۲۰۱۳: ۷۴).

امروزه مدیریت در عرصه های مختلف دانش، فعالیت ها و کنش های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده ای برخوردار شده است؛ تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه یابند، در غیر این صورت آن گونه که بنیس^۲ می گوید: آن ها تنها می مانند و در جا می زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می شوند. از این رو

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بنییس تأکید می‌کند که مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقاب‌ت امروزی نجات دهند. (بنییس، ۲۰۱۷: ۱۲). توسعه مدیریت توسعه دانش نظری و مهارت‌های عملی را شامل می‌شود و طیف وسیعی از روش‌های متنوع و پیچیده‌ای را پیشنهاد می‌کند که همه آن‌ها بر اصول آموزش بزرگ‌سالان بنانهاده شده است به‌گونه‌ای که توسعه قابلیت‌های ذهنی، مهارتی و نگارشی را نیز شامل می‌شود (دیویس و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه را بررسی نماید.

ارتقای سواد فرهنگی به‌عنوان یک رهیافت نوین در مدیریت سازمان‌های دولتی

سواد فرهنگی یعنی فهم مسائل با توجه به زمینه‌های آن و بی‌سوادی فرهنگی یعنی عدم آشنایی با فرهنگ خود. ما همه نسبت به فرهنگ‌های دیگر، بی‌سواد فرهنگی هستیم. افرادی که نسبت به فرهنگ خود هم بی‌سواد هستند، زمانی که در محیط فرهنگی خودشان قرار می‌گیرند، احساس ناراحتی و ناآشنایی می‌کنند (پورعندلیبی و شیبانی نژاد، ۱۳۹۴).

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که فرهنگ جوامع را تهدید می‌کند، سطح پایین سواد فرهنگی مدیران سازمان‌های دولتی است. ارتباط معنادار و مثبت میان سواد فرهنگی و مسائل و مشکلات مربوط به شکل‌گیری هویت، نیازها، اعتماد به نفس و عزت نفس نسل نو که در پژوهش‌ها کشف شده است، نشان می‌دهد که لازم است محققین و مسؤولین به این مهم حساس شده و با برنامه‌های کاربردی در آینده‌ای نزدیک، مدیران سازمان‌های دولتی را به سطح مناسبی از سواد فرهنگی مجهز کنند. در ایران اگرچه موضوع فقر سواد فرهنگی نیز مطرح است، اما یک برنامه‌ریزی و الگوی مشخص برای ارتقای آن وجود ندارد. اگر ما جامعه‌ای با سواد فرهنگی داشتیم آمارهای نابودی جنگل‌ها، آلودگی‌های زیست‌محیطی، ویرانی میراث فرهنگی و آسیب‌های اجتماعی چنین نبود که امروز است.

سواد فرهنگی در واقع مهارتی در مواجهه‌ی فعال با دنیای بیرون و خارج شدن از محیط تسلیم محض بودن در دنیای ارتباطات است و در دامن سواد فرهنگی می‌توان به افراد آموخت که چگونه بدون تزلزل و خدشه‌دار شدن اعتقادی، با پیرامون ارتباط داشته باشند و از این برای حفظ و ارتقای هویت خویش بهره بگیرند. (جعفری، ۱۳۹۳).

بنابراین موضوعاتی همچون صلاحیت فرهنگی، سازگاری فرهنگی و تکثرگرایی فرهنگی مدیران

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

دولتی می‌توانند به‌عنوان شاخص‌های سواد فرهنگی به توسعه مدیریت دولتی کمک نمایند.

مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی

حکمرانی در لغت به معنای اداره و تنظیم امور است و به رابطه میان شهروندان و حکومت‌کنندگان اطلاق می‌شود (Johnson, 1997:9). همچنین به معنای حکومت، فرمانروایی، راهبری و حکمرانی تعریف شده است (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۷۹: ۶۸۹). فرهنگ فارسی معین در تعریف حکمران و حکمفرما واژگان مترادفی نظیر «حاکم، والی، فرمانروا، حکمران» را آورده است (معین، ۱۳۸۷: ۴۱۶). به نظر می‌رسد که مفهوم حکمروایی در زبان فارسی «حکم روا کردن» و یا «حکم روا داشتن» و معنای حکمرانی، «حکم راندن» است (ویسی، ۱۳۹۲: ۱۰۲). واژه «حکمرانی» واژه جدیدی است که در رابطه با واژه قدیمی «دولت» معنا و مفهوم روشنی ندارد. در فرهنگ لغت آمریکایی «هریتیج» واژه «حکمرانی» به‌عنوان «فعالیت، شیوه عمل یا قدرت حکمراندن؛ دولت» معنا شده است. (میدری و خیرخواهان، ۱۳۸۳: ۱۹۳). زارعی به نقل از مک‌کیم و همکارانش می‌نویسد: «حکمرانی اعمال اقتدار اداری، اقتصادی، سیاسی در راستای مدیریت امور کشور در تمام سطوح بوده و سازوکارها، فرآیندها و مؤسساتی را در برمی‌گیرد طریق آن‌ها شهروندان و گروه‌های جامعه منافع خود را به هم پیوند زده، حقوق خود را پیگیری، تعهدات خود را ادا و اختلافات خود را حل‌وفصل نمایند». (زارعی، ۱۳۹۹: ۲۶۰-۲۵۹)؛ بنابراین، حکمرانی اسلامی سبکی از حکمرانی است که بر مبنای ارزش‌ها و باورهایی که نظام‌سازی بر آن بنیان نهاده شده اداره امور عمومی و تنظیم روابط بین حکمرانان و حکومت‌شوندگان یعنی آحاد مردم جامعه انجام می‌شود. این الگو مولفه‌ها و ویژگی‌هایی دارد که از آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین OAP استخراج شده و تحت عنوان الگوی حکمرانی متعالی در جوامع اسلامی مطرح می‌باشد.

چنین شاخص‌هایی در زمان حیات پیامبر اسلام (ص) و امامان معصوم (ع) به جدّ مورد پیگیری بود. به‌عنوان مثال، امام علی (ع) در حکمرانی خویش با عنایت به اصلاحات فرهنگی، تأمین نیازهای اساسی مردم و فقرزدایی، شایستگی کارگزاران و ضرورت مشورت در حکمرانی (شاه‌آبادی و جمله‌بزرگی، ۱۳۹۲: ۱۵) به این شاخص‌ها تأکید ویژه‌ای دارد: مقابله با فساد، مسئولیت‌پذیری، سوءاستفاده نکردن از قدرت، هدایت کارگزاران، نظارت بر کارکنان، ارشاد عمومی، شفافیت، جلب رضایت، حاکمیت قانون، احترام متقابل حاکمیت و امت و حاکمیت مقتدر (منتظری و دیگران، ۱۳۹۷: ۱۵۱). این شاخص‌ها

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

نشان می‌دهند که حکمرانی مطلوب نه‌تنها در اسلام وجود دارد بلکه در دنیای امروزین با حکمرانی خوب قابل قیاس هست.

باید توجه داشت که سرشت الهی دین اسلام دارای الزامات و مؤلفه‌هایی است که نظریه‌های مدرن امروزی نمی‌تواند آن‌ها را پوشش دهد؛ زیرا نظریه‌های مدرن بر وجهی از زندگی انسان متمرکز و متناسب با آن یا بر فرد یا جمع، آزادی یا برابری، حق یا تکلیف و ... مبتنی‌اند. این در حالی است که آموزه‌های اسلام ذو وجهی و متوجه هم‌زمان جمع و فرد، آزادی و برابری، حق و تکلیف و ... هستند. (فیرحی، ۱۳۹۴: ۳۴۳).

عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی

موضوعات فرهنگی یکی از مفاهیم بنیادی در جامعه‌شناسی مدرن و جهان پرشتاب و تحول‌آفرین امروز محسوب می‌شود، به‌گونه‌ای که از ابتدایی‌ترین مباحث نظری در علوم اجتماعی در گذشته تا به امروز بوده و از دهه ۱۹۸۰، فرهنگ به دغدغه اصلی مدیریت تبدیل شده است. این کار زمانی آغاز شد که شرکت‌های ژاپنی از شرکت‌های آمریکایی بهتر عمل کردند و فرهنگ ژاپنی یا مدیریت ژاپنی به‌عنوان دستورالعمل اسرارآمیز موفقیت آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت، اما مدیران هرگز نمی‌توانند فرهنگ ملی را تغییر دهند، فقط می‌توانند آن را درک کرده و از آن استفاده کنند (هافستد،^۴ ۲۰۱۱: ۳). صلاحیت فرهنگی یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که در بسیاری از رشته‌ها مورد بررسی قرار گرفته و کارگاه‌های متعددی در سطح دانشگاه‌های دنیا به خود اختصاص داده است. (فاربر، ۲۰۱۹: ۸۴). شکل‌گیری صلاحیت فرهنگی مستلزم آموزش و توسعه هنجارهای قانونی و اخلاقی حداقل در سطح تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد (زرزیکا و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۵).

صلاحیت فرهنگی یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که در بسیاری از رشته‌ها مورد بررسی قرار گرفته و کارگاه‌های متعددی را در سطح دانشگاه‌های دنیا به خود اختصاص داده است. (فاربر، ۲۰۱۹: ۸۴).

صلاحیت فرهنگی یک سفر و راهی برای دستیابی به مهارت در کار با شرایط و زمینه‌های متنوع فرهنگی است (دیویس،^۵ ۲۰۱۸: ۱۹). از صلاحیت فرهنگی تعریف واحدی وجود ندارد، زیرا این یک فرآیند است که به‌طور مداوم در حال تکامل است، اما برخی از تعریف‌های مفید نیز وجود دارند. صلاحیت فرهنگی مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها و سیاست‌های متقابل است که در یک سیستم یا

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

آژانس یا در میان متخصصان گرد هم می آیند که سیستم، آژانس یا متخصص را قادر می سازد در موقعیت های بین فرهنگی به طور مؤثر کار کند. صلاحیت فرهنگی تنها از طریق کلمات حاصل نمی شود، بلکه از طریق دانش و استفاده از این دانش حاصل می شود. برای کار در جهت صلاحیت فرهنگی، باید درک عمیق تری از خود و فرهنگ مردمی که قصد داریم به آن ها خدمت کنیم داشته باشیم (آشکیناز،^۶ ۲۰۱۷: ۳۲۴).

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی

سازگاری فرهنگی، یک پیامد روان شناسی است که با انطباق پذیری فرد در ارتباط است. انطباق پذیری به معنی درجه ای احساس راحتی فرد در نقش جدید خود و مرتبه ای است که با نیازمندی های نقش خود احساس سازگاری می کند (بلک^۷، ۱۹۹۸ به نقل از اصائلو و خدای، ۱۳۹۳: ۸۱). این تصور که افراد با محیط خود انطباق بهتری دارند که محیط با آن ها متناسب باشد دارای یک سنت طولانی در روان شناسی است (می یو و ترسی^۸، ۲۰۱۰: ۴۵۹).

سازگاری و هماهنگ شدن با خود و با محیط پیرامون خود برای هر موجود زنده یک ضرورت حیاتی است. تلاش روزمره همه آدمیان نیز عموماً بر محور همین سازگاری دور می زند. هر انسانی، هوشیارانه یا ناهوشیارانه می کوشد نیازهای متنوع و متغیر و گاه متعارض خود را در محیطی که در آن زندگی می کند، برآورده سازد. این نیازهای فطری^۹ و اکتسابی به مثابه نیرویی پرفشار آدمی را برمی انگیزانند و در جهت تأمین نیازها و بازیابی تعادل و آرامش برهم خورده به حرکت درمی آورند (والی پور، ۱۳۶۰).

مفهوم سازگاری از پیچیدگی ها و مشکلات زیادی برخوردار است و همان طوری که در مورد اکثر مفاهیم صادق است، اختلاف نظرهای زیادی در این خصوص به چشم می خورد. در سال های اخیر ما شاهد تغییرات گسترده ای در نگرش نسبت به سلامت و سازگاری بوده ایم. انسان هر دم با مشکلاتی رودررو می گردد و می کوشد تا بر این موانع و مصائب فائق آید و گونه ای تعادل نسبی را در امور زندگی پدید آورد. این تعادل از طریق هماهنگی و ارتباط بین مشکلات و سازوکارهای موجود جهت حل آن ها به دست می آید. ناهماهنگی در تعادل سازوکارهای مشکل گشایی یا فرو گشودن مشکلات در ارتباط با تهدیدها منجر به ایجاد بحران های روانی می گردد. مک گروری (۱۹۷۸) هرگونه عاملی را که تعادل فرد را بر هم زند بحران نام داده است (اسلامی نسب، ۱۳۷۳: ۲۸۹).

کشور پهناور ایران جزء آن دسته از کشورهایی است که در طول اعصار با پدیده زیست چند فرهنگی دست و پنجه نرم کرده است. در این کشور که با تنوع قومی، زبانی و دینی مواجه بوده است،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

اقلیت‌های فرهنگی متعددی شکل گرفته که ضمن تعلق به هویت مشترک ملی و ایرانی، هر یک دارای هویت جمعی خاص خود بوده‌اند و خرده‌فرهنگ‌های بسیار زیادی در این سرزمین تشکیل شده است؛ اما در این جامعه با این تنوع وسیع قومی و نژادی و تا حدودی دینی، گروه‌های مختلف ضمن اینکه با یکدیگر دارای تعامل و کنش متقابل می‌باشند، با گروه‌های دیگر نیز همواره در ارتباطات مثبت و منفی بوده و در مجموع جامعه‌ای خاص با ویژگی‌های منحصر به خود را ایجاد نموده‌اند. بنابراین سازگاری فرهنگی به‌عنوان عنصر بنیادین در روابط اجتماعی مطرح می‌باشد.

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی

رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدبرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب - که فضای تنفس را تنگ کرده - عبور دهد و افراد آن جامعه را به بالندگی و توسعه برساند. اگر چنین مدیریتی در جامعه وجود نداشته باشد یا مردم با مدیران ضعیف، کم‌هوش، ناآگاه و بی‌تدبیر روبرو باشند طبعاً نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت (اوبرگانبرگر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸: ۶۳۸).

تنوع فرهنگی به معنای وجود الگوها، شیوه‌های عمل و بیان احساس، سبک‌های زندگی، نظام‌های ارزشی متنوع در میان گروه‌های اجتماعی در درون مرزهای جغرافیایی یک کشور است که به‌گونه‌ای طبیعی با یکدیگر تعامل و هم‌زیستی دارند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱). تفاوت در نحوه‌ی گویش و وجود هزاران لهجه‌ی مختلف برای برقراری ارتباط را می‌توان یکی از بارزترین جنبه‌های تنوع فرهنگی قلمداد نمود. در برخی مواقع می‌توان شواهدی از وجود اقوام و تیره‌های خاص را در برخی از سازمان‌ها به‌صورت مجموعه‌ای به‌هم‌پیوسته یافت نمود که این امر از تعلق و وابستگی فرهنگی خرده‌فرهنگ‌ها به یکدیگر حکایت می‌کند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۳).

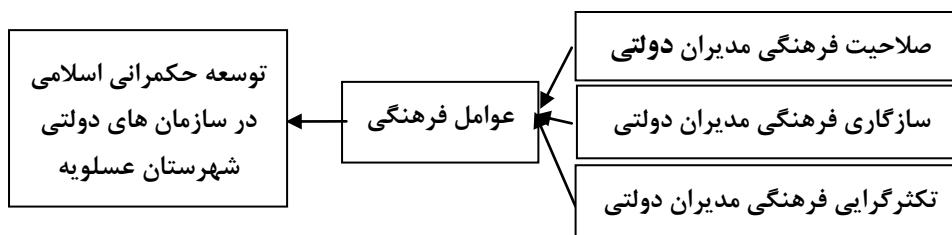
بر مبنای پذیرش تنوع فرهنگی همه‌ی افراد و گروه‌ها می‌توانند از حقوق فرهنگی خود بر مبنای حقوق بشر و آزادی‌های اساسی و اولیه‌ی انسانی بهره‌مند شوند. همه‌ی فرهنگ‌ها امکان فعالیت مساوی همگام با سایرین را داشته باشند و هیچ‌گونه تبعیض و نابرابری در این زمینه وجود نداشته باشد. ایجاد تعادل بین یگانگی و تنوع چالش مستمری برای دولت- ملت‌های چند فرهنگی است. (لدسن - بلینگس^{۱۱}، ۲۰۰۴).

مدل تحقیق

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی و چهارچوب نظری تحقیق، مؤلفه‌های صلاحیت

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

فرهنگی، سازگاری فرهنگی و تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی می‌توانند به به‌عنوان شاخص‌های سواد فرهنگی موجبات توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه فراهم نمایند.



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخته برگرفته از مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع موردبررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل توصیفی و از نظر نحوه اجرا نیز از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی در شهرستان عسلویه می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان تعداد ۲۱۸ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

انتخاب شده است. در این تحقیق داده‌های حاصل از گردآوری پرسشنامه‌ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون T و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

جدول ۱- آزمون فرضیه اصلی

| میانگین | آماره t | درجه آزادی | اختلاف میانگین | مقدار t جدول | فاصله اطمینان ۹۵٪ حد بالا / حد پایین |
|---------|---------|------------|----------------|--------------|---|
| ۳/۶۸ | ۲۳/۲۲۱ | ۲۱۷ | ۰/۶۸۷ | ۱/۶۴۶ | ۰/۷۴۵ / ۰/۶۲۹ |

با توجه به جدول مقابل مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) میانگین متغیر عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) برابر ۳/۶۸ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به بعد اثرگذاری عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از آزمون t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

فرضیه فرعی اول

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می باشد.

جدول ۲- آزمون فرضیه فرعی اول

| میانگین | آماره t | درجه آزادی | اختلاف میانگین | مقدار t جدول | فاصله اطمینان ۹۵٪ |
|---------|---------|------------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | | | حد بالا / حد پایین |
| ۳/۷۶ | ۱۶/۳۶۷ | ۲۱۷ | ۰/۷۶۲ | ۱/۶۴۶ | ۰/۸۵۴ / ۰/۶۷ |

با توجه به جدول ۲ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه ۱۶/۳۶۷ است. میانگین متغیر صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۷۶ می باشد. با توجه به کدگذاری انجام شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به بعد اثرگذاری صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه گزینه های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می باشند.

فرضیه فرعی دوم

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می باشد.

جدول ۳- آزمون فرضیه فرعی دوم

| میانگین | آماره t | درجه آزادی | اختلاف میانگین | مقدار t جدول | فاصله اطمینان ۹۵٪ |
|---------|---------|------------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | | | حد بالا / حد پایین |
| ۳/۵۵ | ۱۴/۸۳۹ | ۲۱۷ | ۰/۵۵۹ | ۱/۶۴۶ | ۰/۶۳۴ / ۴۸۵۰ |

با توجه به جدول ۳ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه ۱۴/۸۳۹ است. میانگین متغیر سازگاری

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۵۵ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام‌شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست‌آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه فرعی سوم

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

جدول ۴- آزمون فرضیه فرعی سوم

| میانگین | آماره t | درجه آزادی | اختلاف میانگین | مقدار t جدول | فاصله اطمینان ۹۵٪ |
|---------|---------|------------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | | | حد بالا / حد پایین |
| ۳/۷۳ | ۱۴/۴۶۷ | ۲۱۷ | ۰/۷۳۹ | ۱/۶۴۶ | ۰/۸۴ / ۰/۶۳۸ |

با توجه به جدول ۴ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه ۱۴/۴۶۷ است. میانگین متغیر تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۷۳ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام‌شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به اثرگذاری تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست‌آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

بررسی رتبه بندی عوامل تحقیق

جهت رتبه بندی عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه از آزمون فریدمن استفاده شده است. آزمون فرضیات بررسی یکسان بودن اولویت متغیرها بدین صورت می باشد:

فرض صفر (H_0): اولویت متغیرها، یکسان می باشد.

فرض مقابل (H_1): اولویت متغیرها، یکسان نمی باشد.

جدول ۵- آزمون فریدمن

| آماره کای دو | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|--------------|------------|---------------|
| ۱۷/۸۷ | ۲ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت شاخص ها دارای اولویت های متفاوتی هستند.

جدول ۶- رتبه بندی ابعاد

| رتبه | میانگین رتبه | ابعاد |
|------|--------------|-------------------------------|
| اول | ۲/۱۳ | صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی |
| سوم | ۱/۷۷ | سازگاری فرهنگی مدیران دولتی |
| دوم | ۲/۱ | تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی |

با توجه به جدول مقابل صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی رتبه اول را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد و متغیر سازگاری فرهنگی مدیران دولتی رتبه آخر و کمترین اثر را بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

نتیجه گیری

یکی از نقاط مشترک جوامع بشری در طول اعصار فرهنگ است در واقع فرهنگ بخش مهمی از زندگی افراد را تشکیل می دهد. فرهنگ در قالب ساختارهایی که افراد در آن ها متولد، پرورش و تجربه می نماید مانند نژاد، ملیت، جنسیت، طبقه یا مذهب، زبان و ... به فرد یک جهان بینی خاصی را ارائه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

می‌دهد. دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، باورها و اعتقادات، شوخ‌طبعی، امید و آرزوها، وفاداری، نگرانی، ترس و... مؤلفه‌های فرهنگی هستند که اساساً رفتار افراد تحت تأثیر آن‌ها شکل می‌گیرد. فرهنگ ترکیبی است از آنچه ما به ارث می‌بریم و آنچه را که در طول زندگی یاد می‌گیریم (سانگ، ۲۰۱۹: ۱۷).

فرهنگ یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های زندگی بشر در طول تاریخ بوده است، به طوری که بدون فرهنگ حیات و هویت یک جامعه معنا ندارد. با اندکی تأمل می‌توان دریافت که سبک زندگی، پیشرفت، قوانین و هنجارها، رفتار و تفکرات، عادات و ... همگی ریشه در فرهنگ هر جامعه دارند. در واقع تمام ابعاد حیات یک جامعه اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، امنیتی، آموزش و خدمات تحت تأثیر فرهنگ آن جامعه قرار دارند؛ اما هر فرهنگ دارای ویژگی‌های مثبت و یا منفی فراوانی است که در طول تاریخ در حوزه فرهنگ آن کشور رسوخ کرده و جزئی از آن شده‌اند (شیرکرمی، ۱۴۰۰: ۱). فرهنگ به عمق و جهت زندگی بشر توجه دارد، بنابراین سطحی و بخشی نیست. فرهنگ وجهی فرابخشی و عمیق در تاریخ دارد. (سوزنچی و پورکیانی، ۱۳۹۹: ۹۷).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، با توجه به داده‌های آماری تحقیق، صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی رتبه اول را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد. لذا مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه بایستی توجه داشته باشند که نقش مدیران در سازمان‌ها سوق دادن سازمان به سوی اهداف و استراتژی‌هایشان است. سازمان‌ها زمانی به اهداف و استراتژی‌های خود نائل خواهند شد که مدیرانی شایسته، توانمند و متعهد، اداره آن را بر عهده داشته باشند. (کارنال، ۲۰۱۸).

از طرفی بررسی مطالعات صورت پذیرفته در ایران به منظور طراحی نظام اداری مطلوب، بیشتر برمدار عواملی همچون مدیریت منابع انسانی، ساختار، فرایندها، رویه‌ها، قوانین و مقررات، فرهنگ اداری و خدمت‌رسانی، فناوری اطلاعات، ارزیابی و نظارت و فرهنگ سازمانی چرخیده و به موضوع فرهنگ جامعه ایرانی کمتر پرداخته شده درحالی که خصوصاً در کشورهای چند فرهنگی و با تنوع قومی زیاد مانند ایران بی‌تردید توجه به فرهنگ و دارا بودن صلاحیت فرهنگی مدیران یکی از عوامل مهم موفقیت و بهره‌وری بالای آنان در مناطق مختلف جغرافیایی بوده که مورد بی‌توجهی قرار گرفته و بدان پرداخته نشده است. تحقیقات نشان داده از همان ظهور و توسعه نسل بشر، همیشه رهبرانی در جوامع مختلف وجود داشته‌اند که دیگران را راهنمایی کرده‌اند تا همه‌چیز درست کار کند و مرتب بماند. در نتیجه مدیران باید بتوانند بر کارکنان خود اثربخش باشند. (کرسپو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۱: ۱۶۳).

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های ... / ابراهیمی

صلاحیت‌های مدیران از این نظر ارزشمند هستند که سازمان را قادر می‌سازد تا استراتژی‌هایی را توسعه دهد که از فرصت‌ها سرمایه‌گذاری کند و تهدیدها را دفع کند (سلمان و همکاران، ۲۰۲۰: ۴). سرمایه‌گذاری سازمانی در ارتقاء صلاحیت‌های فرهنگی و افزایش خدمات دارای پاسخگویی فرهنگی احتمالاً باعث افزایش استفاده و مقرون‌به‌صرفه بودن منابع و امکانات مادی و معنوی سازمان خواهد شد. یک اصل کلیدی در عملکردهای پاسخگو به فرهنگ، تعامل جامعه، مشتریان و کارکنان است و با افزایش توجه به صلاحیت فرهنگی اعتماد سازمانی بیشتر و رضایت مشتری و کارکنان می‌تواند افزایش یابد. تدوین سیاست‌های سازمانی متناسب با صلاحیت فرهنگی شامل استخدام و عملیات اجرایی در سازمان‌های قرن بیست و یکم ضروری (پولا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲: ۳۲۲). همچنین عدم توجه به فرهنگ، سودآوری و پایداری سازمان را تضعیف می‌کند.

داده‌های آماری تحقیق، نشان می‌دهد که تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی رتبه دوم را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

تنوع فرهنگی به معنای وجود الگوها، شیوه‌های عمل و بیان احساس، سبک‌های زندگی، نظام‌های ارزشی متنوع در میان گروه‌های اجتماعی در درون مرزهای جغرافیایی یک کشور است که به‌گونه‌ای طبیعی با یکدیگر تعامل و هم‌زیستی دارند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱). تفاوت‌ها در مراسم، تشریفات، هنجارها، نمادها، رفتارها، سنن، آداب و رسوم، زبان، مذهب و مواردی از این قبیل، ایران را از حیث تنوع فرهنگی به‌گونه‌ای به ذهن متبادر می‌کند که می‌توان از آن تحت عنوان کشور تنوع یاد نمود. پیامد این تنوع شکل‌گیری خرده‌فرهنگ‌های متفاوت در کشور و به‌تبع آن بروز و ظهور تنوع فرهنگی در سازمان‌ها اعم از تولیدی، خدماتی، دولتی، خصوصی، آموزشی، بهداشتی و خیریه است و البته تنوع فرهنگی موجود در جامعه، در تراجم با فرهنگ عمومی نیست (صالحی رمچاهی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

نوروس^{۱۴}، از اصطلاح هم‌افزایی فرهنگی به‌عنوان مؤلفه‌های برای مدیریت فرهنگی استفاده می‌کند. وی معتقد است که هم‌افزایی فرهنگی، باعث ارتقای شاخص‌های توسعه اجتماعی و تقویت سیاست‌گذاری اجتماعی و درنهایت نهادینه کردن فرهنگ اجتماعی می‌گردد. (نوروس، ۲۰۱۸: ۷۲) در این زمینه، دهشیری نیز مؤلفه هم‌افزایی فرهنگی را در مدیریت فرهنگی جای می‌دهد و معتقد است که برای ارتقا و توسعه فرهنگی و اجتماعی، هم‌افزایی فرهنگی ضروری است. (دهشیری، ۱۳۹۳: ۲۶) تفاوت‌ها در مراسم، تشریفات، هنجارها، نمادها، رفتارها، سنن، آداب و رسوم، زبان، مذهب و مواردی از این قبیل، ایران را از حیث تنوع فرهنگی به‌گونه‌ای به ذهن متبادر می‌کند که می‌توان از آن تحت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

عنوان کشور تنوع یاد نمود. پیامد این تنوع شکل‌گیری خرده‌فرهنگ‌های متفاوت در کشور و به تبع آن بروز و ظهور تنوع فرهنگی در سازمان‌ها اعم از تولیدی، خدماتی، دولتی، خصوصی، آموزشی، بهداشتی و خیریه است و البته تنوع فرهنگی موجود در جامعه، در تراجم با فرهنگ عمومی نیست (صالحی رمچاهی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

همچنین بر اساس داده‌های آماری تحقیق، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی رتبه سوم را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

سازگاری عبارت است از رفتار مفید و مؤثر آدمی در تطبیق با محیط فیزیکی و روانی، به گونه‌ای که تنها با تغییرات محیطی هم‌رنگی نکرده و به پیروی ناهشیار از آن کفایت نمی‌کند، بلکه خود نیز می‌تواند در محیط تأثیر گذاشته و آن را به گونه‌ای مناسب تغییر دهد. (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴)

وجود وفاق و توافق محکم میان اعضای یک جامعه، دغدغه مهم فکری همه کسانی است که به رشد و تعالی جامعه می‌اندیشند و پیوسته در این اندیشه‌اند که چگونه می‌توان از خواسته‌های متفاوت مردم، برآیندی مثبت ساخت تا حیثیت جامعه در مسیر تکامل پیش رود. منظور ما از وفاق، توافق بر سر مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها است که زمینه رفتارها و اعمال اجتماعی را شکل می‌دهد. اعمال و رفتارهایی که زندگی اجتماعی و جمعی را خلق کرده و به آن هستی و هویت می‌دهد. یک جامعه پایدار نمی‌ماند مگر اینکه رفتارها و امورات اجتماعی آن دارای ثبات و پیوستگی مشخصی باشد، این ثبات و پیوستگی هم به وجود نمی‌آید مگر با داشتن وفاق و تفاهم میان افراد و اعضای جامعه در امور مشترک. با وجود آنکه میان صاحب‌نظران در مورد تعریف وفاق اجتماعی اتفاق نظر وجود ندارد، می‌توان این مفهوم را در دو بُعد نظری و عینی مورد بررسی قرار داد. از بعد نظری، وفاق اجتماعی به نزدیکی و سازگاری باورهای افرادی اشاره دارد که قرار است میان آن‌ها وفاق اجتماعی به وجود آید؛ اما از بعد عینی، رفتار و نوع نظام اجتماعی است که در آن برآیند نیروها در جهت سازگاری، انطباق و تعادل بیشتر میان اعضا است. (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴)

پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

پیشنهاد می‌شود کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه در فعالیت‌های فرهنگی شرکت کرده و جهت آشنایی بیشتر با فرهنگ‌های متفاوت جامعه، به برگزاری جشنواره‌ها و همایش‌های فرهنگی بپردازد.

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

پیشنهاد می شود در راستای افزایش تطابق پذیری و سازگاری کارکنان و مدیران با فرهنگ های متفاوت، نحوه چینش بخش ها و شعب سازمان های دولتی شهرستان عسلویه به گونه ای باشد که افراد با تفاوت های فرهنگی و زبانی در کنار یکدیگر و با هدفی یکسان فعالیت کنند.

پیشنهاد می شود انتخاب مدیران و کارکنان در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه تنها بر اساس نظام شایسته سالاری باشد و افراد بدون در نظر گرفتن تعصبات نژادی و جنسیتی تنها بر اساس صلاحیت فرهنگی انتخاب شوند.

پیشنهاد می شود برای آشنایی بیشتر کارکنان و مدیران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه با مدیریت فرهنگی و ارتقای صلاحیت فرهنگی، دوره های آموزشی برای کارکنان و مدیران طراحی شود.

عوامل ارتباطی نقش مهمی در ایجاد تکثرگرایی فرهنگی مدیران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد. لذا پیشنهاد می شود برای تقویت نگرش مثبت و ایجاد ارتباطات مثبت، به ایجاد گروه های کاری و تقویت فرهنگی کار تیمی در سازمان ها پرداخته شود.

دست اندرکاران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه بایستی بدانند، وفاق ملی و انسجام اسلامی دو مقوله ای هستند که از بدو تأسیس جمهوری اسلامی ایران همواره مورد توجه سیاست گذاران، مجریان و کارگزاران نظام بوده اند؛ به طوری که گاه تشخیص مرز بین مفاهیمی چون منافع ملی در چارچوب وفاق ملی و مصالح اسلامی در چارچوب انسجام اسلامی امکان پذیر نبوده است.

منابع

- ۱) اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳). روانشناسی سازگاری. چاپ و نشر بنیاد.
- ۲) اصائلو، ب و خدای، س. (۱۳۹۳). بررسی اثر هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره دوم، شماره ۴، بهار، صص ۷۵-۹۶.
- ۳) پورعندلیبی، فرحناز. شیبانی نژاد، سمیع الله. (۱۳۹۴). سواد فرهنگی-انتقادی و پذیرش سرمایه‌های فرهنگی-اجتماعی، تهران: انتشارات آبادیران، ۲۱۲.
- ۴) تهامی، سیدمجتبی (۱۳۹۰)، امنیت ملی، دکترین، سیاست‌های دفاعی و امنیتی، جلد اول، چاپ دوم، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران، معاونت فرهنگی (نشر آجا).
- ۵) جعفری، مصطفی. رییس میرزایی، نرگس. (۱۳۹۳). تأثیر سواد فرهنگی بر توسعه توریسم فرهنگی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، مجموعه مقالات دومین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار، (۵۳) ۱-۳.
- ۶) حق شناس، علی محمد و همکاران (۱۳۷۹)، فرهنگ معاصر هزاره، تهران: انتشارات فرهنگ معاصر.
- ۷) خضولو، سمیه و مختاری، جمیله (۱۳۹۴). صلاحیت فرهنگی در آموزش پرستاری: مقاله مروری، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۸(۶)، ۱۱-۲۱.
- ۸) دهشیری، محمدرضا. (۱۳۹۳). جایگاه هم‌افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور. مجله مطالعات توسعه اجتماعی، ۶(۲)، ۲۵-۴۴.
- ۹) زارعی، بهادر (۱۳۹۹)، حکومت محلی و توسعه ایران، تهران: ستوس.
- ۱۰) سوزنچی، حسین. پورکیانی، محمد. (۱۳۹۹). مفهوم «فرهنگ» در گفتمان‌های سیاستگذاری فرهنگی، دین و سیاست فرهنگی، ۷(۱۴): ۷۵-۹۹. http://www.jrcp.ir/article_106776.html
- ۱۱) شاه‌آبادی، ابولفضل و جامه‌بزرگی، آمنه (۱۳۹۲). «نظریه حکمرانی خوبی از دیدگاه نهج‌البلاغه»، پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال اول، (شماره ۲): صص ۱۳۳-۱۵۳.
- ۱۲) شیرکرمی، جواد. (۱۴۰۰). آسیب‌های جامعه در پرتو فرهنگ با نگاه روانشناختی، ششمین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام: آسو سیستم آرمون. <https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=96754>

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

۱۳) صالحی رمچاهی، محمد و اسلامی رمچاهی، فوزیه، ۱۳۹۴، بررسی تاریخچه مشارکت اجتماعی زنان و تأثیر آن در وفاق اجتماعی، اولین کنفرانس علمی پژوهشی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران، گله دار، <https://civilica.com/doc/482753>

۱۴) عابدی درچه، محسن (۱۳۹۹)، آینده‌نگری حکمرانی انقلابی در منطقه غرب آسیا بر مبنای مکتب جهادی و تمدن‌ساز شهید قاسم سلیمانی، مجموعه مقالات دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز، ۱۵ بهمن‌ماه ۱۳۹۹، تهران: دانشگاه جامع امام حسین، ص ۳۴-۱.

۱۵) عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد؛ فورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). تدوین الگوی مفهومی طراحی برنامه آموزش مدیران مبتنی بر شایستگی‌مدیریتی: پژوهشی کیفی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳)، ۶۱-۴۷.

۱۶) فیرحی، داود (۱۳۹۴). فقه و سیاست در ایران معاصر. جلد ۲. تهران: نشر نی.

۱۷) قاضی، ابوالفضل (۱۳۷۰)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، جلد اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۸) قالیباف، محمدباقر (۱۳۹۱)، حکومت محلی یا استراتژی توزیع فضایی قدرت سیاسی در ایران، چاپ ششم، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

۱۹) مرادی زاده، سیروس؛ لایلا بازگیر و مریم عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

۲۰) معین، محمد (۱۳۸۷)، فرهنگ فارسی معین (یک جلدی)، چاپ اول، تهران: انتشارات فرهنگ‌نما.

۲۱) منافی شرف‌آباد، ک؛ زمانی، ا و مهدوی‌خواه، ع. (۱۳۹۳). تربیت شهروند جهانی، تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، چاپ اول

۲۲) منتظری، محمد، بهمنی، اکبر و فتحی‌زاده، علیرضا (۱۳۹۷). «الگوی حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه: گامی در جهت تبیین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، دو فصلنامه الگوی پیشرفت اسلامی، دوره ششم، (شماره ۱۱): صص ۱۳۳-۱۵۳.

۲۳) میدری، احمد و جعفر خیرخواهان (۱۳۸۳)، حکمرانی خوب، بنیان توسعه، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر بررسی‌های اقتصادی.

۲۴) والی‌پور، ایرج (۱۳۶۰). روان‌شناسی سازگاری. چاپ و نشر وحید.

۲۵) ویسی، هادی (۱۳۹۲)، درآمدی بر دولت محلی، چاپ اول، تابستان، تهران: سمت.

- 26) Ashkinazy, B. (2017), "Cultural Competence, Theory and Practice," Ph.D. thesis.
- 27) Bennis, W. G. (2017). Beyond bureaucracy. In *American Bureaucracy* (pp. 3-16). Routledge.
- 28) Carnall, C. (2018). *Managing change*. Routledge.
- 29) Crespo, M. D. V. Betancourt, L. A. A. Joniaux, C. A. M. & Monier, Y. P. R. (2021). Evaluation of the impact of leadership competence in the administrative management of the banking system in Manta, Ecuador. *International Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 162–177.
- 30) Davies, J. Easterby-Smith, M. Mann, S. & Tanton, M. (2018). *The Challenge to Western Management Development: International Alternatives*. Routledge.
- 31) Davis, M. (2020), "The "culture" in cultural competence," in *Cultural Competence and the Higher Education Sector: Australian Perspectives, Policies and Practice*, Springer Singapore, pp. 15–29.
- 32) Farber, J. E. (2019), "Cultural Competence of Baccalaureate Nurse Faculty: Relationship to Cultural Experiences," *Journal of Professional Nursing*, 35, 81–88.
- 33) Hofstede, G. (2011), "National cultures, organizational cultures, and the role of management," *Values and Ethics for the 21st Century*. Madrid.
- 34) Jirwe M, Gerrish K, Keeney S, Emami A. (2013). Identifying the core components of cultural competence: finding from a Delphi study. *J Clin Nurs*; 18(8): 2622-34.
- 35) Johnson, I. (1997). *Redefining the Concept of Governance*.
- 36) Ladson-Billings, G. (2004). Culture versus citizenship: The challenge of racialized citizenship in the United States. In J. A. Banks (Ed.), *Diversity and citizenship education: Global perspectives* (pp. 99–126). San Francisco: Jossey-Bass.
- 37) Meyer, J.P. & Tracy D. (2010). Hecht, Harjinder Gill, Laryssa Toplonysky Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: Alongitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* (76), pp. 458–473.
- 38) Norros, L. (2018). Understanding acting in complex environments: Building a synergy of cultural-historical activity theory, Peirce, and ecofunctionalism. *Mind, Culture, and Activity*, 25(1), 68-85.
- 39) Oberguggenberger, A. S. Nagele, E. Inwald, E. C. Tomaszewski, K. Lanceley, A. Nordin, A. ... & Arraras, J. (2018). Phase 1–3 of the cross-cultural development

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

of an EORTC questionnaire for the assessment of sexual health in cancer patients: the EORTC SHQ-22. *Cancer medicine*, 7(3), 635-645.

40) Pulla, V. Chenoweth, L. Francis, A. & Bakaj, S. (2012), "Papers in strengths based practice," 322.

41) Salman, Mohammad; Ganie, Showkat Ahmad; Saleem, Imran (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, (4), 1-7.

42) Song, J. (2019), "Essentials for Developing Cultural Competence in Occupational Therapy: The Cultural Competence Workshop for Occupational Therapy Practitioners (CCWOT)," Ph.D. thesis.

43) Zarzycka, D. Chrzan-Rodak, A. Bak, J. Niedorys-Karczmarczyk, B. and Slusarska, B. (2020), "Nurse Cultural Competence-cultural adaptation and validation of the Polish version of the Nurse Cultural Competence Scale and preliminary research results," *PLoS ONE*, 15.

یادداشت ها:

-
- 1- Guerrero & Kim
 - 2 - Bennis
 - 3 - Davies, et al
 - 4 -Hofstede
 - 5 Davis
 - 6 Ashkinazy
 - 7- Black
 - 8-Meyer & Tracy
 - 9-Innate
 - 10- Oberguggenberger, et al
 - 11-Ladson-Billings
 - 12 Crespo et al
 - 13 -Pulla et al
 - 14 - Norros

Investigation the effect of cultural dimensions on development of Characteristics of governance in the Islamic system among public organizations in Asalouyeh

Receipt: 01/09/2023

Acceptance: 04/12/2023

Sayyed Shobier Ebrahimi

Abstract

This research has been conducted on the effect of cultural dimensions on development of Characteristics of governance in the Islamic system among public organizations in Asalouyeh. The research method used in this research is descriptive and analytical in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this researcher is the public organizations in Asalouyeh. The population of this organization in the census of 2021 is 2500 people. From the statistical population according to sampling (based on the method of sampling in Morgan's table), 218 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, research questions and hypotheses, using the researcher's questionnaire, the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section and Friedman tests were used to check the research hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that cultural dimensions has a positive effect on development of Characteristics of governance in the Islamic in Asalouyeh.

Keywords

cultural dimensions, Islamic governance, development of Islamic governance, public organizations, Asalouyeh



نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۹ مهدی جعفریان

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان ادارات دولتی شرق استان گلستان می‌باشند. جامعه آماری تعداد ۳۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون ناپارامتریک پیرسون و آزمون T و رگرسیون استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان تأثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی

الگوهای تربیتی مدیران جهادی، توسعه فرهنگ دینی، ادارات دولتی شرق استان گلستان

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

مقدمه

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کنش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده‌ای برخوردار شده است تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان‌های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه‌یابند، در غیر این صورت آن‌گونه که بنیسی^۱ می‌گوید: مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقابلیت امروزی نجات دهند. (بنیسی، ۲۰۱۷: ۱۲) تربیت مدیران جهادی در اسلام نیز نیازمند الگوست و اولین گامی که باید بدان توجه کنیم تعریف و تبیین و بیان مقصود از الگو می‌باشد که همان اسوه است که بر اساس آن بخواهیم برای تربیت مدیران الگویی طراحی کنیم؛ چراکه یکی از قوانین تکوینی حاکم بر انسان، قانون «محاکات» است. بر اساس این قانون هر فردی در زندگی و انجام امور و انتخاب متدها و روش‌های اجرایی آن، نیازمند الگویی است که آن را سمبل و نماد حرکت‌های خویش قرار دهد. (بابائی، ۱۴۰۱)

مسئولیت الگوسازی تا زمان حیات رسول گرامی اسلام صلی‌الله علیه و آله به عهده ایشان بودند و مؤمنین باید از آن تبعیت می‌کردند و هیچ اختیاری در مقابل دستورات خداوند و ایشان نداشتند:

«وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا لِمُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا» هیچ مرد مؤمن و زن مؤمن را سزاوار نیست که وقتی خدا و رسولش امری را صادر فرمودند، باز هم در امور خود، خود را صاحب‌اختیار بدانند و هر کس خدا و رسولش را نافرمانی کند، به ضلالتی آشکار گمراه شده است (احزاب: ۳۶) بعد از وفات پیامبر گرامی اسلام این وظیفه به عهده ائمه اطهار علیهم‌السلام قرار گرفت که تا امام یازدهم ادامه داشت و مردم برای دریافت دستورات و نحوه اجرای آن‌ها به خود آن‌ها یا نماینده آن‌ها در بخش‌های مختلف کشور اسلامی مراجعه می‌کردند تا این‌که امام دوازدهم به مشیت الهی از دید چشمان ظاهری غایب و چون آفتاب پشت ابر به پرتوافشانی معنوی و هدایت عامه و خاصه مردم را ادامه می‌دهد و باواسط فیض شدن بین عالم معنی و دنیا امکان ادامه حیات برای مردم و دیگران را فراهم می‌نمایند و مردم نیز برای اخذ دستورات و نحوه اجرای آن‌ها باید به نماینده خاصه و عامه ایشان مراجعه نمایند و این امر تا زمان ظهور ایشان ادامه خواهد داشت. (بابائی، ۱۴۰۱)

از طرفی فرهنگ یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های زندگی بشر در طول تاریخ بوده است، به‌طوری‌که بدون فرهنگ حیات و هویت یک جامعه معنا ندارد. در واقع تمام ابعاد حیات یک جامعه اعم

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، امنیتی، آموزش و خدمات تحت تأثیر فرهنگ آن جامعه قرار دارند. (شیرکرمی، ۱۴۰۰: ۱). فرهنگ به عمق و جهت زندگی بشر توجه دارد، بنابراین سطحی و بخشی نیست. فرهنگ وجهی فرابخشی و عمیق در تاریخ دارد. (سوزنچی و پورکیانی، ۱۳۹۹: ۹۷). اسلام، دین فرهنگ است و در فرهنگ اسلامی، محور اصلاحات، فرهنگ‌سازی است. فرهنگ عصاره زندگی اجتماعی است و به‌وسیله فرهنگ است که انسان از جهات مختلف با مردم پیرامونش همراه می‌شود و هماهنگی می‌یابد و از مردم جوامع دیگر متمایز و مشخص می‌شود و یقیناً هستی و بقای انسان و جامعه منوط به فرهنگ اوست (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۶).

تربیت دینی نیز به‌منزله‌ی یکی از مهم‌ترین انواع و بلکه بهترین نوع تربیت، دربرگیرنده‌ی همه‌ی انواع دیگر تربیت نیز است. تربیت اسلامی شکوفاسازی و به فعلیت رساندن جمیع استعدادها در جنبه‌های گوناگون شخصیتی یعنی ابعاد جسمانی، عقلانی، اجتماعی، عاطفی، اخلاقی است. این شکوفاسازی با موازین و ضوابط الهی میسر است و از این‌رو خلاف چنین ضوابطی شکوفاسازی محسوب نمی‌شود و بنابراین تربیت هم قلمداد نمی‌شود. (فینبرگ، ۲۰۰۸).

مشکلات و نابسامانی‌های هر جامعه، ریشه در مسائل تربیتی و فرهنگی دارد. پیشرفت‌های اقتصادی، علمی و آموزشی بر اثر فقر فرهنگی، خنثی و بی‌اثر می‌شوند. (ابتهاج، ۱۳۹۳: ۷). آموزه‌های اسلامی به تربیت فرهنگی انسان‌ها به‌عنوان وجهی از ملزومات تحقق انسان کامل، اهمیت ویژه‌ای قائل هستند (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳). بی‌تردید در هر جامعه می‌توان عوامل زیاد و متنوعی را، با میزان متفاوتی از تأثیرگذاری، شناسایی و دسته‌بندی کرد؛ اما در یک جامعه دینی و اسلامی که ماهیت ارزش‌های فرهنگی آن را آموزه‌های الهی تشکیل می‌دهد، یکی از عوامل مهم و بنیادی دین است. لذا واکاوای نقش دین در فرهنگ‌سازی و توسعه فرهنگی در این کشورها از جایگاه خاصی برخوردار است. این امر دغدغه‌ای شد تا در این تحقیق محقق به دنبال بررسی نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان باشد. چراکه همان‌طور که اشاره شد هم فرهنگ جامعه ما به‌شدت متأثر از آموزه‌های دینی است و هم این‌که نقش مدیران در توسعه فرهنگ دینی بسیار حائز اهمیت است.

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان را بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که احسان فر، با عنوان بررسی و

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی انجام داده است، اشاره کرد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت جهادی به‌عنوان یک رویکرد فرهنگی و تربیتی در اسلام، ارتباط مستقیمی با حکومت دارد و به‌عنوان یکی از وظایف مهم حاکمان اسلامی در نظر گرفته می‌شود. (احسان فر، ۱۴۰۲). سواری و همکاران پژوهشی با عنوان الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد، مدیر انقلاب اسلامی از منظر مقام معظم رهبری شخصیت واحدی است که دارای سیر سلوکی و کاری مشخصی داشته و در آن افراط و تفریط نمی‌کنند. (سواری و همکاران، ۱۴۰۰). اروانه و بدرود، پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم انجام داده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد، باگذشت سه دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، هنوز تربیت دینی دانش‌آموزان ما با کاستی‌ها و متغیرهایی روبه‌روست که از آن‌ها به عوامل آسیب‌زا در حوزه تربیت دینی یاد می‌شود. (اروانه و بدرود، ۱۳۹۸). حیدرپور و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران به این نتیجه رسیدند که در آموزش و پرورش اسلامی تأکید بر تغییر نگرش، بر دیگر تغییرات اولویت دارد. علت این‌که دو آیه از آیات قرآن و بسیاری از احادیث تزکیه و تربیت بر تعلیم مقدم دانسته شده، از همین روست؛ زیرا تغییر در نگرش با جهان‌بینی و شخصیت انسان سروکار دارد (حیدرپور و همکاران، ۱۳۹۷). رضایی تحقیقی با عنوان «بررسی راه‌های افزایش گرایش عملی نوجوانان جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی» انجام داد و راهکارهایی برای رفع دین‌گریزی و گرایش به فرهنگ بیگانه را به شرح زیر ارائه کرد: ارائه الگوهای مناسب، تقویت بینش دینی نوجوانان، زدودن فقر اقتصادی، پیشگیری از نفوذ عوامل فرهنگی دشمن و استفاده از امکانات تربیت‌بدنی (رضایی، ۱۳۹۴). امیری، (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی» انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد یکی از مؤثرترین راه‌ها برای نهادینه کردن فرهنگ‌سازمانی و توسعه و ترویج ارزش‌ها و باورهای مطلوب سازمانی، نقش کلیدی و اقدامات حیاتی مدیران ارشد و الگوی رفتاری رهبران در مجموعه‌های سازمانی و اجتماعی است. (امیری، ۱۳۹۳). محمودی و خرم‌آبادی، (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد تربیت فرهنگی اسلامی آینده‌سازان این مرزوبوم، می‌تواند بستری آرام و به‌دوراز تنش در جامعه به وجود آورد. (محمودی و خرم‌آبادی، ۱۳۹۳). به‌علاوه لیو و همکاران در پژوهش خود با رویکرد تفسیری-انتقادی به «موضوع لزوم بازنگری در صلاحیت فرهنگی» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که نه‌تنها افراد باید از نظر فرهنگی دارای صلاحیت داشته باشند، بلکه باید تیم‌ها، سازمان‌ها و سیستم اجتماعی را

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

نیز دارای صلاحیت فرهنگی باشند. (لیو و همکاران، ۲۰۲۱). لی^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان بررسی دو سازه اصلی شایستگی بین فرهنگی: هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی به این نتیجه رسید که رابطه قوی بین هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی برقرار است. (لی، ۲۰۲۰). شفر و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان چالش شایستگی فرهنگی در محیط کار: دیدگاه‌های ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی به این نتیجه رسیدند که مراقبت بین فرهنگی مؤثر اغلب برحسب داشتن دانش فرهنگی مفید (مثلاً هنجارها و آداب و رسوم) و تسهیل ارتباطات تعریف می‌شود. (شفر و همکاران، ۲۰۱۹). چوی و کیم^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش فرهنگی و تجارب فرهنگی بر شایستگی فرهنگی دانشجویان کارشناسی پرستاری به این نتیجه رسیدند که با افزودن تجربیات فرهنگی به آموزش فرهنگی، قدرت تبیین متغیر شایستگی فرهنگی دانشجویان پرستاری افزایش می‌یابد. (چوی و کیم، ۲۰۱۸). نتایج پژوهش دیو و دای^۵ (۲۰۱۷) نیز نشان داد که هر دو گروه مرجع مبتنی بر صفات و مبتنی بر مؤسسات می‌توانند بر توسعه فرهنگ دینی تأثیر بگذارند. (دیو و دای، ۲۰۱۷). آریستوا^۶ در پژوهشی باهدف باز تعریف هویت‌های فرهنگی، نیروها و انگیزه‌های اساسی پشت تغییرات فرهنگی را بررسی نموده است. نتایج نشان داد که سازگاری با فرهنگ غالب با حفظ و تقویت عمدی هویت‌های فرهنگی خرد و زبان‌های اقلیت همسو است. (آریستوا، ۲۰۱۶). وان هک و کایاکمپ^۷ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان والدین چگونه مشارکت فرهنگی فرزندان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ به این نتیجه رسیدند که بین نمونه‌های فرهنگ والدین و فرهنگ‌های والدین فعال تفاوت وجود داشت. (وان هک و کایاکمپ، ۲۰۱۵).

مبانی نظری تحقیق

الگوهای تربیتی مدیران جهادی

تربیت فرهنگی فرایندی است که منجر به تسهیل فهم فرهنگ و میراث فرهنگی، ارزش سنجی و توسعه آن می‌گردد (بلاغت و هاشمی، ۱۳۹۲: ۹). تربیت فرهنگی نظام‌واره خاصی است که برای انتقال آداب و رسوم و عرف به یک عده یا ملت می‌کوشد و هدف آن، افزایش آگاهی و کسب التزام افراد نسبت به فرهنگ پذیری است تا پیشرفته فرهنگ تداوم یابد (فرمیهنی فراهانی، ۱۳۹۰: ۱۱۱).

نگاه تحلیلی در شکل‌گیری رفتارهای انسان گویای این حقیقت است که رفتارها از چهار طرف تحت تأثیر و تغییر واقع می‌شوند یعنی رویکرد یا بینش افراد، ارزش‌ها یا انگیزش‌ها، روش‌ها و منش‌ها از این‌رو اگر بخواهیم انواعی برای الگوی تربیتی مدنظر بگیریم باید آن را به چهار نوع فوق تقسیم‌بندی کرد و برای نفوذ در بینش، ارزش‌ها، روش و منش‌های رفتاری افراد الگوهای متناسب طراحی نمود. برای

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

تغییر رفتار می‌توان از هر یک از آن‌ها استفاده کرد و اگر بتوانیم از هر چهار مورد استفاده کنیم به همان اندازه شاهد تغییر سریع‌تر رفتارها و عملکردها خواهیم بود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیت منشی

نامه ۴۱ نهج‌البلاغه را می‌توان نمونه خوبی برای این مدل مدنظر گرفت وقتی خبر می‌رسد عبدالله بن عباس (پسرعموی امام) به او پشت کرده و در بیت‌المال تصرف کرده است لذا این نامه را می‌نویسد تا ضمن توبیخ عملکرد او، با سبک تربیت بینشی و روشی و منشی تلاش دارد او را از کارشان منصرف و به خط اصیل برگرداند.

«اما بعد (از حمد و ثنای الهی) من تو را شریک خود در امانتم (حکومت و زمامداری) قرار دادم و تو را از خواص و صاحب سر خود گردانیدم و در میان خاندان و خویشاوندانم کسی مطمئن‌تر از تو برای همکاری، یاری و ادای امانت نسبت به من نبود»؛ (أَمَّا بَعْدُ، فَإِنِّي كُنْتُ أَشْرَكْتُكَ فِي أَمَانَتِي، ...).

امام علیه‌السلام در این عبارات کوتاه به سه نکته در مورد این فرماندار اشاره می‌کند:

۱. او را در امر زمامداری امت سهیم و شریک کرده و یکی از مهم‌ترین مناصب را در اختیار او گذارده است.

۲. او را محرم اسرار خود و بطانه و شعار خویش قرار داده که نشانه نهایت اعتماد و خوش‌بینی است.

۳. از میان تمام خویشاوندان و بستگان، او را از همه مطمئن‌تر برای همکاری در امر مهم حکومت اسلامی شناخته است، بنابراین شایسته نبود که در برابر این همه محبت و اعتماد و اطمینان، خلاقی از او سر بزند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی بینشی

آنگاه امیرالمؤمنین علیه‌السلام به بیان تخلفات فرماندار خود پرداخته و می‌فرماید: «اما همین‌که دیدی زمان بر پسرعمویت سخت گرفته و دشمن در نبرد با او محکم ایستاده و به غارتگری دست‌زده و امانت در میان مردم خوار و بی‌مقدار شده و این امت (از فرمان حق) تجاوز نموده و بی‌پناه گشته است (در چنین شرایطی تو) به پسرعمویت پشت کردی و با کسانی که از او جدا شدند همراه گشتی و با آن‌ها که دست از یاریش کشیدند هماهنگ شدی و همراه خائنان، به او خیانت کردی؛ نه پسرعمویت را یاری رساندی و نه امانت را ادا نمودی»؛ (فَلَمَّا رَأَيْتَ الزَّمَانَ عَلَى ابْنِ عَمِّكَ قَدْ كَلَبَ...).

جمله «فَلَبَّتْ لِابْنِ عَمِّكَ ظَهْرَ الْمِجَنِّ» که معنای تحت‌اللفظی آن این است: «سپر را برای پسرعمویت وارونه کردی» کنایه از پشت کردن به کسی است، زیرا مجاهدان در میدان جنگ

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

هنگامی که رو به روی طرف مقابل می‌ایستند روی سپر به طرف آن‌هاست اما اگر فرار کنند باطن سپرها مقابل آن‌ها خواهد بود به همین جهت به‌عنوان کنایه، این جمله در پشت کردن به شخص یا چیزی به کار می‌رود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی روشی

آنگاه امام علیه‌السلام از زاویه دیگری به اعمال او نگاه می‌کند و برای برانگیختن وجدان مذهبی او این جمله‌ها را بیان می‌دارد و می‌فرماید: «گویا تو جهاد خود را به خاطر خدا انجام ندادی و گویا حجت و بینه‌ای از سوی پروردگارت نداشتی و گویا تو با این امت برای غصب دنیایشان حيله و نیرنگ به کار می‌پردی و مقصودت این بود که آن‌ها را بفریبی و غنائمشان را در اختیار بگیری»؛ (وَكَاثَكَ لَمْ تَكُنِ اللَّهُ تَرِيدُ بِجِهَادِكَ، ...).

امام علیه‌السلام در این سه جمله، نخست در خلوص نیت او در امر جهاد تردید می‌کند و سپس در این‌که اعمالش مستند به دلیل باشد ابراز تردید می‌فرماید و سرانجام عمل او را شبیه کسی می‌شمرد که با ظاهرسازی و عوام‌فریبی می‌خواهد حقوق مردم را که خدا در بیت‌المال قرار داده بریابد.

شاید این فرماندار (هر کس که باشد) با شنیدن این جمله‌ها تکانی بخورد و به راه آید و اموال بیت‌المال را به‌جای خود بازگرداند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

سبک تربیتی ارزشی

سپس امام علیه‌السلام در ادامه این سخن می‌فرماید: «(و آن نیت آلوده سبب شد که) آن زمان که امکان تشدید خیانت نسبت به امت را پیدا کردی به‌سرعت حمله کردی و باعجله بر بیت‌المال پردی و آنچه در قدرت داشتی از اموالشان را که برای زنان بیوه و یتیمان آن‌ها نگهداری می‌شد ربودی؛ همانند گرگ چالاک که بزغاله مجروح و استخوان شکسته‌ای را بریابد، آنگاه آن را با خاطری آسوده به‌سوی حجاز حمل نمودی بی‌آنکه در این کار احساس گناه کنی. دشمنت بی‌پدر باد گویا میراث پدر و مادرت را برای خانواده‌ات می‌پردی»؛ (فَلَمَّا امْكُنْتِكَ الشَّدَّةُ فِي خِيَانَةِ الْأُمَّةِ أُسْرَعْتَ الْكُرَّةَ...).

تعبیرات امیرالمؤمنین علیه‌السلام بسیار گویا و تشبیه آن حضرت در این زمینه فوق‌العاده کوبنده و پرمعناست و برای بیان چنین مقصدی جمله‌هایی از این بهتر تصور نمی‌شود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۶)

توسعه فرهنگ دینی

یکی از نقاط مشترک جوامع بشری در طول اعصار فرهنگ است درواقع فرهنگ بخش مهمی از زندگی افراد را تشکیل می‌دهد. (سانگ، ۲۰۱۹: ۱۷). حضور حداکثری دین در زندگی انسان‌ها باعث

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

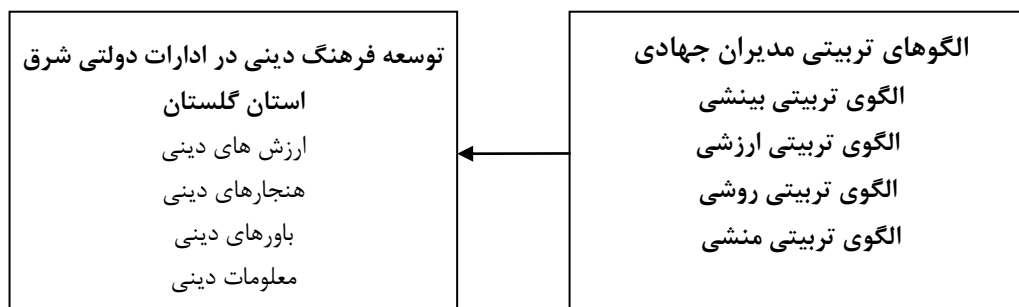
می‌شود رفتارهای آن‌ها در تمام ابعاد صبغه دینی بگیرد. لذا وظیفه حکومت دینی برآوردن انتظارات دین از انسان است. (زارعی، ۱۳۹۴).

مسأله دیگری که در مورد فرهنگ دینی باید عنوان کرد، تمایز آن از نظام فرهنگی (کل) جامعه است. اثر دین و فرهنگ بر یکدیگر بسیار پیچیده است. حتی شماری که نخواستند سرچشمه آسمانی و الهی را برای ادیان بپذیرند، بر این نظرند که دین‌ها بستگی ژرف به فرهنگ‌ها دارند. (حاجی احمدی، ۱۳۹۴).

با ترسیمی که از «فرهنگ دینی» به عمل آمد «توسعه فرهنگ دینی» عبارت است از فراگیر شدن تمامی ابعاد دین که همان اسلام است به تمامی قلمروهای فردی و اجتماعی و به عبارت دیگر، معطوف شدن بیتش، سلوک، رفتار، کنش و منش مردم و دولت به سوی مطلوبیت‌ها و آموزه‌های دینی و اسلامی متناسب با مقتضیات زمان، مکان و شرایط جهانی. (عباسی، ۱۳۹۳: ۸). شکل‌گیری تربیت فرهنگی بستر لازم را برای سبک زندگی فرهنگی فراهم می‌آورد؛ بنابراین، شناخت بنیان‌ها و زمینه‌هایی که تربیت فرهنگی شکل می‌گیرد و متحول می‌شود، می‌تواند کمک به سزایی در ایجاد سبک زندگی اسلامی داشته باشد. (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۷). الگوهای تربیت فرهنگی با توجه به اصول و مبانی فرهنگ کلی جامعه شکل گرفته و سعی دارند فرهنگ جامعه را به افراد منتقل نمایند. (حمیدی، ۱۳۸۸: ۲۹) بنابراین با توجه به پیشینه و مبانی نظری تحقیق، مدیران جهادی می‌توانند با الگوهای تربیتی خود نقش مهمی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان داشته باشند.

مدل تحقیق

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی و چهارچوب نظری تحقیق، سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران دولتی می‌توانند به عنوان شاخص‌های الگوهای تربیتی مدیران جهادی موجبات توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان را فراهم نمایند.



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخته برگرفته از مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع مورد بررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان ادارات دولتی شرق استان گلستان می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری تعداد ۲۱۸ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، در آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون ناپارامتریک پیرسون و رگرسیون و آزمون T استفاده شده است. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی می‌باشد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

یافته‌های تحقیق

فرضیه اصلی

"سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشند."

مقدار ضریب تعیین ۰/۶۶۹ می‌باشد که این مؤید آن است که ۶۶/۹٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۳۳ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی‌داری |
|-----------------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------|---------------|
| عدد ثابت | ۰/۹۱۳ | ۰/۰۷۴ | - | ۱۲/۳۳۷ | ۰/۰۰۰ |
| سبک‌های تربیتی مدیران جهادی | ۰/۹۷۳ | ۰/۰۵۸ | ۰/۶۶۹ | ۱۶/۷۷۵ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی = ۰/۶۶۹ | ضریب تعیین = ۰/۴۴۷ | آماره دوربین واتسون = ۱/۸۳۳ | آماره F = ۸۰/۷۲۵ | | |

با توجه به جدول ۱- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

• آزمون همبستگی پیرسون بین سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی)

مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوطرفه نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۲- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ

دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

| متغیر | سبک‌های تربیتی مدیران جهادی |
|---------------|-----------------------------|
| ارزش‌های دینی | **۰/۳۱۲ |
| هنجارهای دینی | **۰/۴۴۸ |
| باورهای دینی | **۰/۵۹۱ |
| معلومات دینی | **۰/۶۴۷ |

**sig<0.01 ($\alpha=0.01$)

با توجه به جدول ۲- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۱۲ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۴۴۸ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۵۹۱ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک‌های تربیتی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۶۴۷ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی اول

" سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۳۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۳۶٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۲۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

جدول ۳- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی داری |
|-------------------------------|-------------------|----------------|-------------------------------|---------|------------------|
| عدد ثابت | ۱/۲۱۳ | ۰/۰۸۸ | - | ۱۳/۷۸۴ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی | ۰/۶۰۹ | ۰/۰۶۲ | ۰/۶ | ۹/۸۲۲ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی = ۰/۶ | ضریب تعیین = ۰/۳۶ | | آماره دوربین واتسون = ۱/۹۲۴ | | آماره F = ۷۱/۹۲۳ |

با توجه به جدول ۳- مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر ترغیب ذهنی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

• آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوجه دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۴- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

| متغیر | سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی |
|---------------|-------------------------------|
| ارزش‌های دینی | **۰/۶۱۵ |
| هنجارهای دینی | **۰/۳۰۹ |
| باورهای دینی | **۰/۴۷۲ |
| معلومات دینی | **۰/۴۰۶ |

**sig < 0.01 ($\alpha = 0.01$)

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

با توجه به جدول ۴- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر $0/615$ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر $0/309$ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر $0/472$ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی بینشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر $0/406$ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان 99% معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم

" سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین $0/346$ می‌باشد که این مؤید آن است که $34/6\%$ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/761$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۵- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی‌داری |
|-------------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------|---------------|
| عدد ثابت | 0/606 | 0/035 | - | 17/314 | 0/000 |
| سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی | 0/673 | 0/054 | 0/588 | 12/462 | 0/000 |
| ضریب همبستگی = 0/588 | ضریب تعیین = 0/346 | آماره دوربین واتسون = 1/761 | آماره F = 62/074 | | |

با توجه به جدول ۵- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بخش وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات ... / جعفریان

- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۶- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

| متغیر | سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی |
|---------------|-------------------------------|
| ارزش‌های دینی | ۰/۳۴۱*** |
| هنجارهای دینی | ۰/۳۶۵*** |
| باورهای دینی | ۰/۴۰۰*** |
| معلومات دینی | ۰/۵۴۶*** |

***sig<0.01 ($\alpha=0.01$)

با توجه به جدول ۶- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۴۱ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۳۶۵ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی ارزشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۵۴۶ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم

" سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۰۱ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۰/۱٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۸۹۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۷- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی‌داری |
|------------------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------|---------------|
| عدد ثابت | ۱/۰۲۷ | ۰/۱۰۳ | - | ۹/۹۷۱ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی روشی مدیران جهادی | ۱/۰۳۳ | ۰/۰۴۸ | ۰/۶۳۳ | ۲۱/۰۲۱ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی = ۰/۶۳۳ | ضریب تعیین = ۰/۴۰۱ | آماره دوربین واتسون = ۱/۸۹۴ | آماره F = ۴۴/۸۹۹ | | |

با توجه به جدول ۷- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی روشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

• آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه

فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات ... / جعفریان

جدول ۸- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

| متغیر | سبک تربیتی روشی مدیران جهادی |
|---------------|------------------------------|
| ارزش‌های دینی | **۰/۴۲۲ |
| هنجارهای دینی | **۰/۵۴۹ |
| باورهای دینی | **۰/۳۷۴ |
| معلومات دینی | **۰/۵۲۸ |
| | **sig<0.01 ($\alpha=0.01$) |

با توجه به جدول ۸- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۴۲۲ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۵۴۹ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۳۷۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی روشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۵۲۸ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۰/۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

فرضیه فرعی چهارم

" سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان مؤثر می‌باشد."

مقدار ضریب تعیین ۰/۲۶ می‌باشد که این مؤید آن است که ۰/۲۶٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی قابل تبیین است. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۴۷ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۰/۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

جدول ۹- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی‌داری |
|------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------|---------------|
| عدد ثابت | ۰/۷۵۸ | ۰/۰۹۵ | - | ۷/۷۳۴ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی منشی مدیران جهادی | ۰/۳۵۳ | ۰/۰۳۱ | ۰/۵۱ | ۱۱/۵۶۵ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی = ۰/۵۱ | ضریب تعیین = ۰/۲۶ | آماره دوربین واتسون = ۲/۱۴۷ | آماره F = ۶۹/۷۵ | | |

با توجه به جدول ۹- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت سبک تربیتی منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

• **آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان**

آزمون همبستگی بررسی رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (***) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی پیرسون بین سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و ابعاد توسعه

فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان

| متغیر | سبک تربیتی منشی مدیران جهادی |
|---------------|------------------------------|
| ارزش‌های دینی | ***۰/۳۷۴ |
| هنجارهای دینی | ***۰/۳۰۸ |
| باورهای دینی | ***۰/۵۱۶ |
| معلومات دینی | ***۰/۴۴۹ |

*** $\text{sig} < 0.01$ ($\alpha = 0.01$)

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

با توجه به جدول ۱۰- مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر ارزش‌های دینی برابر ۰/۳۷۴ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر هنجارهای دینی برابر ۰/۳۰۸ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر باورهای دینی برابر ۰/۵۱۶ و مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر سبک تربیتی منشی مدیران جهادی و متغیر معلومات دینی برابر ۰/۴۴۹ می‌باشد. تمام روابط در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بوده. علامت مثبت تمام ضرایب نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین متغیرها می‌باشد. شدت همبستگی بین متغیرهای مذکور در حد متوسط می‌باشد.

بررسی مدل تحقیق

با توجه به نتایج فرضیه‌های تحقیق ابعاد سبک‌های تربیتی (بینشی، ارزشی، روشی و منشی) مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان تأثیر دارد. حال با کمک رگرسیون خطی چندگانه بررسی مدل تحقیق پرداخته شده است. مقدار ضریب تعیین ۰/۳۴۲ می‌باشد که این مؤید آن است که ۳۴/۲٪ از تغییرات متغیر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان به کمک متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی قابل تبیین است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۷۶ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقادیر آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۱۱- خلاصه نتایج مدل رگرسیونی مدل تحقیق

| متغیر | B | خطای استاندارد | BETA (ضریب استاندارد شده بتا) | آماره t | سطح معنی‌داری |
|----------------------|--------------------|----------------|-------------------------------|---------|------------------|
| عدد ثابت | ۰/۸۱۲ | ۰/۰۸۸ | - | ۹/۲۲۷ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی بینشی | ۰/۵۳۵ | ۰/۰۶۷ | ۰/۴۰۳ | ۷/۹۵۸ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی ارزشی | ۰/۶۲۴ | ۰/۰۶۲ | ۰/۴۸۹ | ۱۰/۰۶۴ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی روشی | ۰/۷۵۴ | ۰/۰۴۹ | ۰/۵۶۲ | ۱۵/۳۸۷ | ۰/۰۰۰ |
| سبک تربیتی منشی | ۰/۳۱۱ | ۰/۰۳۸ | ۰/۳۹ | ۸/۱۸۴ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی = ۰/۵۸۵ | ضریب تعیین = ۰/۳۴۲ | | آماره دوربین واتسون = ۱/۷۷۶ | | آماره F = ۵۳/۲۲۲ |

با توجه به جدول ۱۱- مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است (sig < 0.05). بنابراین متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بودن ضریب رگرسیون (B) می‌توان گفت متغیر سبک‌های تربیتی بینشی، ارزشی، روشی و منشی مدیران جهادی بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان اثر مثبت و مستقیم دارد. با توجه به قدر مطلق ضریب بتای استاندارد شده می‌توان گفت سبک تربیتی روشی با ضریب ۰/۵۶۲ بیشترین تأثیر را بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان دارد و متغیر سبک تربیتی منشی با ضریب بتای ۰/۳۹ کمترین تأثیر را بر توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان دارد.

نتیجه‌گیری

دین اسلام دینی است برای اداره جامعه انسانی و اگر ما بتوانیم این فرهنگ را بر دین منطبق کنیم در این صورت می‌توانیم تمام شئون زندگی را از دین استخراج نماییم. برای ایجاد یا آفرینش فرهنگی که بتواند صنعت اسلامی به خود بگیرد لازم است در درون دین اسلام به جستجوی شاخصه‌ها و عناصری بپردازیم که پس از کاربرد آن‌ها در هنر، اسلامی بودن نتیجه کار را آشکار و نمایان سازند (عباسی، ۱۳۹۳: ۳۱).

از سویی نقش مدیران در سازمان‌ها سوق دادن سازمان‌ها به سوی اهداف و استراتژی‌هایشان است. سازمان‌ها زمانی به اهداف و استراتژی‌های خود نائل خواهند شد که مدیرانی شایسته، توانمند و متعهد، اداره آن را بر عهده داشته باشند. (کارنال^۸، ۲۰۱۸).

توسعه فرهنگ دینی، جریانی عظیمی است که می‌تواند فلاح دنیوی و اخروی یک جامعه را تضمین کند، اما این‌که آیا جامعه‌ای همسو با این جریان هست یا خیر، می‌توان مشخصه‌هایی را جست‌وجو کرد که در صورت پروراندن آن ویژگی‌ها می‌توان به این مهم دست‌یافت. مشخصه‌های همچون پرواداری، کرامت و تکریم، اعتدال، اعتقاد محکم به موازین دینی، عمل به تعهد و پایبندی و التزام به موازین اخلاق عملی که ملاک‌هایی برای بررسی میزان توسعه‌یافتگی فرهنگ دینی در یک جامعه هستند. برخی از متفکرین، فرهنگ دینی را بخشی از نظام فرهنگی جامعه دانسته‌اند و معتقدند که دین به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی، در عرض دیگر نهادهای اجتماعی می‌باشد، بر اساس این برداشت که عمدتاً از جانب جامعه شناسان مطرح می‌شود، کارکرد دین منحصر به عرصه خاصی از نیازهای انسان خواهد و در دیگر نهادهای اجتماعی نقش اساسی و تعیین‌کننده نخواهد داشت. در مقابل عده‌ای دیگر از اندیشمندان، تمامی فرهنگ حاکم بر جامعه ما را، فرهنگ دینی نامیده‌اند و عنوان کردند که نه تنها فرهنگ دینی تابع نظام‌های فرهنگی نیست، بلکه فرهنگ‌های دیگر نیز تابع و تحت تأثیر فرهنگ دینی می‌باشند.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش احسان فر با عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، پژوهش سواری و همکاران با عنوان الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، پژوهش اروانه و بدرود با عنوان آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم، پژوهش حیدرپور و همکاران با عنوان بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران، پژوهش رضایی با عنوان بررسی راه‌های افزایش گرایش عملی نوجوانان جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی، پژوهش امیری با عنوان تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، پژوهش محمودی و خرم‌آبادی با عنوان تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، پژوهش لیو و همکاران با عنوان لزوم بازنگری در صلاحیت فرهنگی، پژوهش لی با عنوان بررسی دو سازه اصلی شایستگی بین فرهنگی: هوش فرهنگی و شایستگی بین فرهنگی، پژوهش شفرود و همکاران با عنوان چالش شایستگی فرهنگی در محیط کار، پژوهش چوی و کیم با عنوان تأثیر آموزش فرهنگی و تجارب فرهنگی بر شایستگی فرهنگی دانشجویان کارشناسی، پژوهش آریستوا با عنوان بررسی و باز تعریف هویت‌های فرهنگی، نیروها و انگیزه‌های اساسی پشت تغییرات فرهنگی و پژوهش وان هک و کایاکمپ با عنوان والدین چگونه مشارکت فرهنگی فرزندان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند؟ همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های الگوهای تربیتی مدیران جهادی و توسعه فرهنگ دینی در ادارات دولتی شرق استان گلستان در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد.

پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

فلسفه وجودی تربیت فرهنگی این است که زمینه رشد توانمندی‌های فطری را فراهم سازد و نگذارد عوامل محیطی و نظام‌های فرهنگی تربیتی غیر صحیح در انسان تأثیر منفی گذاشته و او را به بیراهه بکشانند و موجب خسران وی شوند. از آنجاکه آموزه‌های اسلام به تربیت فرهنگی انسان‌ها به‌عنوان وجهی از ملزومات تحقق انسان کامل اهمیت ویژه‌ای قائل هستند. لذا پیشنهاد می‌شود بررسی و غور در متون اسلامی شامل قرآن، نهج‌البلاغه، صحیفه سجادیه و... می‌تواند، به‌عنوان منابعی قابل اطمینان و مفید، در امر تربیت فرهنگی نوجوانان در نظر گرفته شوند.

بسیار روشن است که در کشور ما به مدیریت جهادی علیرغم تأثیرگذاری جدی آن بر دیگر عرصه‌های زندگی بهای جدی و کافی داده نشده و بسیاری از مدیران حتی در سطوح بالای تصمیم‌گیری فاقد شرایط و خصایص ویژه مدیران جهادی می‌باشند. بر این اساس اندیشه پرورش

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مدیران جهادی مطلوب‌تر بایستی به‌عنوان یک برنامه جدی و ضروری در دستگاه‌های سیاست‌گذاری ادارات دولتی شرق استان گلستان پیگیری و عملی شود.

پیشنهاد می‌شود برای آشنایی بیشتر کارکنان و مدیران ادارات دولتی شرق استان گلستان با مدیریت جهادی، دوره‌های آموزشی برای تربیت مدیران جهادی طراحی شود.

عدم پویایی فرهنگی مدیران ادارات دولتی شرق استان گلستان، از مسائل مبتلابه استان است. در حال حاضر یکی از گرفتاری‌های شایع استان، مدیریت فرهنگی ضعیف است که دستگاه‌های سیاست‌گذاری دولتی استان باید این مهم را بر دوش بگیرند. در استان گلستان باید سه نوع فعالیت در حوزه مدیریت فرهنگی صورت بگیرد که شامل زمینه‌سازی، بهسازی و بازسازی فرهنگی است.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

منابع

- ۱) قرآن کریم (۱۳۹۰). ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. تهران: انتشارات رشیدی.
- ۲) ابتهاج، امیر (۱۳۹۳). تربیت فرهنگی و توسعه فرهنگی. اولین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- ۳) احسان فر، ابوالفضل، ۱۴۰۲، بررسی و تبیین شایستگی‌های مدیریتی مدیریت جهادی در اعتلای حکمرانی اسلامی، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم دینی و حوزوی، <https://civilica.com/doc/1671207>
- ۴) اروانه، رامین و حیدر بدرود، ۱۳۹۸، آسیب‌شناسی تربیت دینی و اخلاقی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر نقش معلم، هفتمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی، بابل، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش، https://www.civilica.com/Paper-SEPP07-SEPP07_012.html
- ۵) امیری، ندا، ۱۳۹۳، نقش مدیران جهادی در ترویج و توسعه فرهنگ و مدیریت جهادی، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، <https://civilica.com/doc/311224>
- ۶) بابائی، م. (۱۴۰۱). سازمان در فرهنگ قرآنی. تهران: تلموند بلورین.
- ۷) حاجی احمدی، محمود. (۱۳۹۴). دین و توسعه اقتصادی تفاهم یا تعارض پژوهشگاه. تهران: علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۸) حمیدی، محسن (۱۳۸۸). چند گفتار پیرامون فرهنگ و تربیت اسلامی. ایرانشهر: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایرانشهر.
- ۹) حیدرپور، کبری؛ اصغر سلیمی نوه و مریم پوررضاعلی، ۱۳۹۷، بررسی آسیب‌های تربیت دینی در نظام آموزشی ایران، چهارمین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، موسسه سفیران فرهنگی مبین - دانشگاه قم، https://www.civilica.com/Paper-ICCRT04-ICCRT04_200.html
- ۱۰) رضایی، علی (۱۳۹۴). بررسی راه‌های افزایش گرایش علمی جوانان به مسائل دینی از نگاه فرهنگ اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.
- ۱۱) زارعی، محمدمهدی، (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دینی در توسعه اقتصادی، مشهد: کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

۱۲) سواری، محمدجواد و توانا، حمید و ابری، محمدجواد، ۱۴۰۰، الگوی تربیتی مدیران جهادی تمدن ساز از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، همایش ملی انقلاب اسلامی و افق تمدنی آینده، تهران،
<https://civilica.com/doc/1804835>

۱۳) سوزنچی، حسین. پورکیانی، محمد. (۱۳۹۹). مفهوم «فرهنگ» در گفتمان‌های سیاست‌گذاری فرهنگی، دین و سیاست فرهنگی، ۷(۱۴): ۷۵-۹۹. http://www.jrcp.ir/article_106776.html

۱۴) شیرکرمی، جواد. (۱۴۰۰). آسیب‌های جامعه در پرتو فرهنگ با نگاه روان‌شناختی، ششمین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام: آسو سیستم آزمون.
<https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=96754>

۱۵) عباسی، محسن (۱۳۹۳). بررسی و تبیین اصول و روش‌های تربیت فرهنگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی.

۱۶) فرمehینی فراهانی، محسن (۱۳۹۰). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی. تهران: نشر شباهنگ.

۱۷) محمودی، جواد و خرم‌آبادی، یدالله، ۱۳۹۳، تربیت فرهنگی با رویکرد اسلامی و علوی، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، <https://civilica.com/doc/300812>

۱۸) نجفی، حسن و جعفری هرنندی، رضا (۱۳۹۴). بازیابی اصول تربیت فرهنگی از آموزه‌های اسلامی. ماهنامه معرفت، سال ۲۴، شماره ۲۰۹، اردیبهشت، ۱۳۹۴، ۲۸-۱۳.

19) Aristova, N. (2016). Rethinking cultural identities in the context of globalization: linguistic landscape of Kazan, Russia, as an emerging global city. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 236, 153-160.

20) Bennis, W. G. (2017). *Beyond bureaucracy*. In *American Bureaucracy* (pp. 3-16). Routledge.

21) Carnall, C. (2018). *Managing change*. Routledge.

22) Choi, Jeong-Sil; Kim, Ji-Soo (2018). Effects of cultural education and cultural experiences on the cultural competence among undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice*, 29(4), 159-162.

23) Du, K. & Dai, Y. (2018). The doctrine of the mean: Reference groups and public information systems development. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(3), 257-273.

24) Feinberg, M. (2008). *Classification as communication: Properties and design*. a dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Washington: Unevercity of Washington.

نقش الگوهای تربیتی مدیران جهادی در توسعه فرهنگ دینی در ادارات... / جعفریان

- 25) Li, Ming (2020). An examination of two major constructs of cross-cultural competence: Cultural intelligence and intercultural competence. *Personality and Individual Differences*, 164(4), 110-105
- 26) Liu, J. Gill, E. and Li, S. (2021), "Revisiting cultural competence," *Clinical Teacher*, 18, 191-197.
- 27) Shepherd, S.M. Willis-Esqueda, C. Newton, D. et al. (2019). The challenge of cultural competence in the workplace: perspectives of healthcare providers. *BMC Health Serv Res* 19, 135.
- 28) Song, J. (2019), "Essentials for Developing Cultural Competence in Occupational Therapy: The Cultural Competence Workshop for Occupational Therapy Practitioners (CCWOT)," Ph.D. thesis.
- 29) Van Hek, M, Kraaykamp, G (2015). How do parents affect cultural participation of their children? Testing hypotheses on the importance of parental example and active arental guidance. *Poetics*. Volume 52, pp124-138.

یادداشت‌ها:

-
- 1 - Bennis
 2. Li
 3. Shepherd et al
 4. Choi & Kim
 5. Du & Day
 6. Aristova
 7. van Hek & Kraaykamp
 8. Carnall

The role of the education patterns of jihadi management on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state

Receipt: 15/12/2023

Acceptance: 19/01/2024

Mahdi Jafarian

Abstract

This research has been conducted on the role of the education patterns of jihadi management on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state. The research method used in this research is descriptive in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this research is the public administrations in the eastern of golestan state. The population of these administrations is 3500 people. From the statistical population according to sampling, 384 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, using the researcher's questionnaire, the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section, non-parametric Pearson correlation, T test and regression were used to check the hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that education patterns of jihadi management has a positive effect on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state.

Keywords

education patterns of jihadi management, development of cultural religious, public administrations in the eastern of golestan state

Master of Civil Engineering, Department of Civil Engineering, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. mehdijafarian@gmail.com



وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران

سعیده خراسانی^۱

حسینعلی جاهد^۲

داریوش مطلبی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۹

چکیده

بسیاری از دانشگاهیان، آشنایی کافی با وظایف دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران ندارند و مطالعه منسجم در این زمینه انجام نشده است. دانشجویان برای موفقیت در زندگی دانشگاهی و ایفای نقش ویژه اجتماعی خود، وظایف متعددی دارند. هدف این مطالعه تعیین وظایف فرهنگی-اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران است. به این منظور سخنرانی‌های ایشان از زمان آغاز رهبری تا پاییز سال ۱۳۹۸ تحلیل شده است. منابع اصلی سخنرانی‌های امام خمینی (رضوان الله) شامل وبگاه گسترش آرا و اندیشه‌های امام خمینی و کتب دانشگاه و دانشگاهیان، رسالت فرهنگیان و دانشگاهیان از دیدگاه امام خمینی (رضوان الله)؛ ... و منابع اصلی سخنرانی‌های مقام معظم رهبری، کتب روشنای علم، سایه‌سار ولایت و سخنرانی‌های مندرج در وبگاه مقام معظم رهبری بوده است. برای استخراج وظایف فرهنگی-اجتماعی دانشجویان، تعداد ۲۸ سخنرانی از امام خمینی (رضوان الله) و تعداد ۱۴۸ سخنرانی از امام خامنه‌ای (مدظله العالی) با استفاده از روش تحلیل مضمون بررسی شد. نتایج نشان داد که وظایف فرهنگی-اجتماعی دانشجویان شامل «هویت‌بخشی و ایجاد انگیزه» (۳۶/۹۳ درصد)؛ «مطالبه و پرسشگری» (۲۹/۵۵ درصد)؛ «تحقق‌بخشیدن به مسائل» (۶/۲۵ درصد)؛ «مدیریت مسائل فرهنگی» (۸/۵۲ درصد)؛ «حضور در میدان عمل» (۱۲/۵۰ درصد) و «امید داشتن» (۶/۲۵ درصد) می‌باشد.

کلمات کلیدی

رهبران جمهوری اسلامی ایران، دانشجویان، وظایف فرهنگی - اجتماعی

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Saeedeh.khorasani@gmail.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) jahediau@gmail.com

۳- دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. dariushmatlabi@yahoo.com

آموزش عالی از جمله نهادهای پیش‌رو جامعه است که دارای رسالت‌های ویژه‌ای مانند ارتباط با آرمان‌های جامعه و نظام ارزشی آن، تولید و غنابخشی به دانش و فرهنگ کشور می‌باشد (جاهد و خسروی، ۱۳۹۷)، دانشگاه نهادی اثرگذار در فرهنگ جامعه است و از این‌رو، موضوع فرهنگ در سازمان دانشگاه اهمیتی دوچندان دارد (ذوالفقارزاده، امیری و همکاران، ۱۳۹۰). از مهم‌ترین ویژگی‌های نهاد دانشگاه داشتن کارکردهای آموزشی، پژوهشی، فناوری، فرهنگی و خدمات اجتماعی است. در زمینه کارکردهای فرهنگی دانشگاه می‌توان از رشد و توسعه فرهنگی، علمی، حفظ و انتقال و بازاندیشی سنت‌ها و میراث فرهنگی گذشتگان و تجدید حیات جامعه یاد کرد (منوچهری‌دزکی، ۱۳۹۵). از دانشگاه انتظار می‌رود در راستای پاسخگویی اجتماعی بتواند به بخش‌های واقعی زندگی مردم مثل فرهنگ، زندگی مدنی و انواع و اقسام مسائل حیات جامعه کمک مؤثری بکند (فراستخواه، ۱۴۰۰). هری لوئیس (۲۰۰۶)، مؤلف کتاب «نخبگی بدون روح» می‌نویسد «وقتی سخنرانی‌های مدیران دانشگاهی را مطالعه می‌کنید به‌ندرت چیزی درباره قدرت شخصی، یکپارچگی شخصیتی، مهربانی، همکاری و این‌که چطور جهان بهتری بسازیم پیدا می‌کنید». وی معتقد است دانشگاه‌ها وارد به دانشجویان درس می‌دهد اما آن‌ها را خردمند بار نمی‌آورد و دانشجویان را برای مسئولیت‌پذیری در برابر جامعه تربیت نمی‌کند. دانشگاه حتی دانشجویان را برای طرح سؤالات بنیادین در زندگی سیاسی و اجتماعی هم آماده نمی‌کند و تحت تأثیر نظام ارتقای اساتید، پولی‌شدن روابط، توسعه ورزش حرفه‌ای (در دانشگاه آمریکایی) مبتنی بر پول، و عواملی دیگر، دانشجویان را برای زندگی در جامعه آماده نمی‌کند. یکی از کارکردهای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، جامعه‌پذیرکردن دانشجویان است (افخمی عقدا، کمالی زارچ و همکاران، ۱۳۹۴). انسان، اجتماعی زندگی می‌کند پس نیاز به تربیت اجتماعی مناسب برای آشنایی با مسئولیت‌ها و وظایف اجتماعی‌اش دارد. در دانشگاه‌های کشورهای مختلف وظایفی علمی، اخلاقی، اجتماعی، مهارتی و ... برای دانشجویان تعریف شده و این امر بویژه در دانشگاه‌های برتر جهان مرسوم است. برای مثال کمیته مدیریت ارشد معاونت دانشجویی و ثبت نام دانشگاه کارلتون از سال ۲۰۰۷ کتابچه «خط‌مشی حقوق و مسئولیت‌های دانشجویی ۲» را دو بار ویرایش کرده است و در دسامبر سال ۲۰۲۵ برای بار سوم روزآمد خواهد کرد. این سند در اختیار دانشجویان بوده و اجرا می‌شود (دانشگاه کارلتون، ۲۰۲۴). با همین عنوان دانشگاه‌های مختلفی همانند آکسفورد، کمبریج، هاروارد، تگزاس، سیدنی، دانشگاه فناوری سیدنی (UTS)، دنور، مگ‌گیل، اوتاوا، آلاسکا، لاتروب، رویال رودز، گوتنبرگ، آلاباما، مریلند و ... اقدام به تدوین، انشتار و اجرای

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

مقررات و اعلام وظایفی برای دانشجویان کرده‌اند. بررسی این مسئولیت‌ها در وبگاه این دانشگاهها نشانگر توجه به تنوعی از وظایف دانشجویان است که فراتر از وظایف علمی بوده و به مسئولیت‌های اجتماعی، ارزشی و اخلاقی نیز توجه ویژه‌ای شده است. در جمهوری اسلامی ایران، علی‌رغم تاسیس رسمی و شروع به کار شورای انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۳ و مطرح شدن آن انقلاب اسلامی ایران به‌عنوان محور حرکت جهان اسلام، شاهد عدم ترویج و اجرای مبانی تربیت اجتماعی مناسب می‌باشیم. همچنین توسعه ابعاد مختلف اقتصادی، فرهنگی، سیاسی اجتماعی کشور و زمینه‌سازی برای تشکیل حکومت عدل حضرت مهدی (عج) وابسته به تبیین مبانی و اصول تربیت اجتماعی اسلامی می‌باشد (بهشتی، افخمی‌اردکانی و همکاران، ۱۳۸۶). اسلام برای تربیت، بالخصوص تربیت اجتماعی اهمیت زیادی قائل است و آن را از ضروریات یک جامعه می‌داند (ملاسلیمانی، قائمی و همکاران، ۱۳۸۹). به همین دلیل تربیت دانشجویان به‌صورت یک شهروند حرفه‌ای در ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، دینی، فناوری‌های فردی و جهانی از اهمیت زیادی برخوردار است که دانشجویان برای تحقق این امر بایستی به مشارکت جدی و همه‌جانبه در فعالیت‌های مختلف دانشگاهی (جهانیان، ۱۳۸۹)، مشارکت جمعی، آگاهی تاریخی، تعالی معنوی، اعتمادبه‌نفس، روحیه خودباوری و جامعه‌پذیری بپردازند (کلدی و فلاح مین باشی، ۱۳۸۸). با توجه به جایگاه ویژه حضرت امام خمینی (رضوان‌الله) به عنوان بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران و امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به عنوان رهبر جمهوری اسلامی ایران، تاکنون پژوهشی که وظایف فرهنگی اجتماعی دانشجویان را از دیدگاه ایشان بررسی کرده باشد انجام نشده است. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران، دانشجویان از نظر فرهنگی - اجتماعی چه وظایف و مسئولیت‌هایی دارند؟

مبانی نظری تحقیق و پیشینه تحقیق

توسعه مراکز عالی تحصیلی و تربیت منابع انسانی ماهر و آراسته به ارزش‌های ایرانی - اسلامی در آتیه کشور بسیار مهم است. موضوع پراهمیت در این زمینه، آگاهی مسئولان و استادان و دانشجویان از وظایف دانشجو یا همان منابع انسانی آینده‌ساز جامعه است. در دانشگاه سمبل‌های علمی و تحقیقاتی آینده هر کشور توسط آن‌ها ساخته می‌شود. در همین راستا و به عنوان نمونه وظایف دانشجویان در عهدنامه اخلاقی اینگونه بیان شده است که آن‌ها بایستی به رعایت اخلاق و درستکاری در همه فعالیت‌های یادگیری و ارزشیابی تحصیلی؛ داشتن عزت‌نفس، خودباوری و منزلت‌دانشجویی؛ احترام گذاشتن به هنجارهای قومی، مذهبی، باورها و دیدگاه‌های دیگران؛ داشتن پوشش مناسب؛ خردورزی و فراست در استفاده بهینه از اساتید، امکانات، وقت و سخت‌کوشی در یادگیری؛ تلاش در جهت حفظ

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

اموال دانشگاه؛ احترام به ارزش‌های راهبردی دانشگاه برخواسته‌های به حق، قانونی و به دور از تبعیض پایبند باشند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بهمن ۱۳۹۹)؛ همچنین مطابق آیین‌نامه تشکل‌های دانشجویی برگزاری سخنرانی، تجمع، راهپیمایی، میزگرد، تریبون آزاد و نصب تابلوها؛ انجام هرگونه فعالیت در خارج از دانشگاه با گرفتن مجوز ضروری می‌باشد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۸/۶/۹). برای دانشجویان در دانشگاه‌های خارجی نیز وظایفی را مشخص کرده‌اند. از جمله دانشگاه سیدنی، صادقانه و اخلاقی عمل کردن در تمام مسائل دانشگاهی؛ داشتن مشارکت، شجاعت و خلاقیت، داشتن رفتار صادقانه و اخلاقی با اعضای دانشگاه (وبگاه دانشگاه سیدنی، ۲۰۲۲/۹/۲۲)؛ یا دانشگاه کمبریج، خودداری از زبان بی‌احترامی، تهدیدآمیز از جمله سردادن اتهامات بی‌اساس؛ مشارکت نکردن در آزار و اذیت دیگران (وبگاه دانشگاه کمبریج، ۲۰۲۲/۹/۲۲)؛ دانشگاه قطر، اختلال ایجاد نکردن در برنامه‌ها و رویدادهای دانشگاه؛ عدم پوشش لباس برخلاف سنت‌ها و آداب و رسوم (وبگاه دانشگاه قطر، ۲۰۲۲/۹/۲۲)؛ همچنین دانشگاه سنگاپور، احترام گذاشتن به سیاست‌ها و مقررات دانشگاه؛ ملزم بودن به رعایت مقررات پارکینگ و احترام به قوانین راهنمایی رانندگی (وبگاه دانشگاه سنگاپور، ۲۰۲۲/۹/۲۲) را از جمله بایدها و وظایف دانشجویان اعلام کردند. بطور کلی با بررسی وظایف و مسئولیت‌های دانشجویی در دانشگاه‌ها می‌توان گفت داشتن پوشش مناسب؛ حفظ اموال دانشگاه؛ داشتن عزت‌نفس؛ داشتن خودباوری و منزلت دانشجویی؛ حفظ سلامت جسمی و روانی از مهم‌ترین وظایف فرهنگی دانشجویان ذکر شده است. با نگاه اسلامی و با توجه به آموزه‌های قرآنی و احادیث نیز یادگیرنده‌گان و یاددهندگان وظایفی دارند. منشأ تعلیم و تربیت اسلامی در جامعه ما آموزه‌هایی از قرآن، احادیث و سخنان پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین است. امام سجاد (ع) می‌فرماید: «استاد را گرامی بدارید و مجلسش را بزرگ شمارید.»؛ امام علی (ع) می‌فرماید: «از جمله حقوق عالم این است که لباسش را نگیری و چون بر او وارد شدی و گروهی نزد او بودند به همه سلام کن و او را نزد همه تحیت مخصوص گردان و احترام کامل بگذار و مقابلش بنشین و پشت سرش منشین و چشمک زن و با دست، اشاره نکن» (زهیری جعفری، ۱۳۹۶)؛ پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «... بایستی طالبان علم نیت خود را از هرگونه آلودگی تصفیه کنند» (حجتی، ۱۳۸۶)؛ امام علی (ع) می‌فرماید: «هر که ساعتی بر خضوع یادگیری شکیبایی نوزد، همواره در خواری جهل بماند.» (الهیاری‌نژاد، ۱۳۹۴)؛ امام صادق (ع) می‌فرماید: «در جست‌وجوی علم باشید و آن را با صبر و بردباری و وقار زینت دهید» (زهیری جعفری، ۱۳۹۶)؛ همان‌طور که ملاحظه می‌شود با توجه به بُعد فرهنگی - اجتماعی از منظر قرآن کریم، روایات و احادیث ائمه معصومین مواردی همچون شکیبایی و استقامت در علم‌آموزی؛ عدم مزاحمت برای سایر

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

افراد کلاس؛ تواضع، تکریم و احترام استاد از مهم‌ترین وظایف فرهنگی دانشجویان ذکر شده است. از منظر مکاتب فلسفی تعلیم و تربیت نیز وظایف فرهنگی برای متریبان حایز اهمیت است. بر اساس فلسفه اسلامی، فکرکردن، اندیشیدن و تجربه‌اندوزی (بهشتی، ۱۳۹۹)؛ آشناکردن متریبان با رمزهای زندگی مطلوب که دانش و فهم نقش مهمی در آن دارد؛ مسئولیت داشتن نسبت به رغبت‌های متریبان برای عدم کسب آن‌ها از منابع دیگری که با تربیت سازگار نیست؛ شناخت ولی فقیه به عنوان نائب عام امام زمان (عج)؛ محبت و مودت نسبت به ولی امر و امام غائب (عج) و رهبری نظام اسلامی؛ التزام عملی به ولایت مطلقه فقیه و قوانین و مقررات حکومت اسلامی؛ اعلام حمایت و فداکاری و جان‌فشانی در راه اسلام، میهن اسلامی، مسلمانان و مستضعفان جهان از اهمیت بسزایی برخوردار است (فتحعلی، مصباح و همکاران، ۱۴۰۰)؛ در مکتب ایده‌آلیسم، آشنا شدن با الگوها و اسوه‌های ارزشمند؛ بررسی ارتباط علوم برای درک یگانگی جنبه‌های زندگی بهتر؛ توسعه اخلاق و ایجاد پیشرفت، صلح و امنیت در جامعه؛ حفظ و گسترش محیط و میراث فرهنگی (دیناروند، ۱۳۹۲)؛ همچنین در مکتب پراگماتیسم تأکید بر راهنمایی، کمک و مشورت به دیگر متریبان؛ تصمیم گرفتن در مورد آرمان‌ها، هدف‌ها و مقاصد (نقیب‌زاده، ۱۳۸۶)؛ در مکتب رئالیسم نیز اطلاعات از مریبان خود (علوی، ۱۳۸۶) ضرورت دارد و استفاده درست و مناسب از اوقات فراغت؛ اسراف نکردن در وقت؛ شهروند خوب بودن؛ کسب دانش لازم برای سعادت زندگی جزو وظایف متریبان است (دیناروند، ۱۳۹۲)؛ در فلسفه تحلیلی دست یافتن به هدف‌هایتان به‌طور فردی در دنیای غیرطبیعی پیچیده‌ای که در آن جای گرفته‌اید از اهمیت ویژه برخوردار است (هرست و استنلی‌پیترز، ۱۳۸۹)؛ همان‌طور که ملاحظه می‌شود مکاتب فلسفی و صاحب‌نظرانی که در مورد جریان یاددهی و یادگیری قلم‌فرسایی کرده‌اند مواردی همچون راهنمایی و ارشاد دانشجویان؛ معرفی ارزش‌های حاکم بر جامعه؛ شناخت ولی فقیه به عنوان نائب عام امام زمان (عج)؛ محبت و مودت نسبت به ولی امر و امام غائب (عج) و رهبری نظام اسلامی؛ التزام عملی به ولایت مطلقه فقیه و قوانین و مقررات حکومت اسلامی؛ اعلام حمایت و فداکاری و جان‌فشانی در راه اسلام، میهن اسلامی، مسلمانان و مستضعفان جهان از مهم‌ترین وظایف فرهنگی آموزشگران محیط‌های علمی می‌دانند. گروه دیگری که از بعد فرهنگی به دانشگاه و نظام تربیتی آن توجه کرده‌اند، کنش‌گران و صاحب‌نظران آموزش عالی هستند از جمله علامه طباطبایی معتقدند، دانشجویان بایستی روحیه صبر و مقاومت در برابر سختی‌ها داشته باشند. به نظم و انضباط در زندگی اهمیت دهید. از فساد و تباهی جامعه انسانی جلوگیری کنند. روحیه عدالت‌خواهی و داوری به حق را با کمک استادان در خود پرورش دهند و خدمت به مردم و رفع نیازشان را بیاموزند. دانشجویان را به سمت امر به معروف هدایت کرده و

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

مانع ارتکاب آن‌ها به امور منکر شوید (صالحی و یاراحمدی، ۱۳۸۷)؛ دانشجویان «نباید خود را بالاتر از دیگران بدانند (جوادی آملی، ۱۳۷۹)؛ آزادی در حیات انسانی، شما را به فساد، تبه‌کاری و بی‌بندوباری نکشاند (جوادی آملی، ۱۳۸۴)؛ فروتن باشید و از حقایق قرآنی، اهل بیت و سیره و سخن آن‌ها در برابر مخالفان صیانت کنید (حسن‌زاده آملی به نقل از گلی زواره قمش‌های، ۱۳۵۶)؛ بر اساس اندیشه شهید مطهری، «بایستی به عبادت پرداخته شود؛ زیرا با عبادت به مقام قرب الهی می‌رسید. شما دانشجویان به تعقل، تفکر، تأمل، اندیشه‌ورزی، آزاداندیشی و گفت‌وگو بپردازید (صدر، ۱۳۹۸)؛ همچنین از منظر آیت‌الله مصباح یزدی، «شما دانشجویان بایستی بتوانید اسلام را در ابعاد گوناگون آن در جامعه پیاده و نیازهای فرهنگی جامعه را تأمین کنید؛ بلکه بتوانید نیازهای تمام دنیا را تأمین نمایید (مصباح‌یزدی، ۱۳۸۵)؛ «دانشجویان خویش را در تشخیص اهداف متعالی زندگی یاری کنید تا از مرحله احساسات یا همان حیات طبیعی به مرحله تعقل یا حیات معقول حرکت کنند (علامه جعفری به نقل از حیدری، ۱۳۸۵)؛ همان‌طور که ملاحظه می‌شود مکاتب فلسفی و صاحب‌نظرانی که در مورد جریان یاددهی و یادگیری قلم‌فرسایی کرده‌اند مواردی همچون داشتن نظم و انضباط در زندگی؛ جلوگیری از فساد و تباهی جامعه؛ داشتن روحیه عدالت‌خواهی و داوری؛ روحیه صبر و مقاومت در برابر سختی‌ها؛ راهنمایی و ارشاد دانشجویان از مهم‌ترین وظایف فرهنگی مربیان و آموزشگران محیط‌های علمی می‌دانند. تاکنون پژوهشی جامع در مورد وظایف دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران انجام نشده است. این در حالیست که بررسی اندیشه و عمل ایشان نشان می‌دهد که در میان اقشار مختلف اجتماعی برای دانشگاه و دانشگاهیان جایگاه ممتازی قائل بودند. به عنوان مثال امام خمینی (رضوان‌الله) معتقد است اساتید باید همت کرده و دانشگاه را اسلامی کنید. باید دانشگاه‌ها خودکفا شده و استقلال فکری و استقلال باطنی داشته باشند. از غرب نترسید و در مقابلش قیام کنید. از غرب‌زدگی بیرون بیایید تا احتیاجی به غرب نداشته باشید. ... باید استقلال فکری داشته باشید (احمدی فشارکی، ۱۳۷۶)؛ در همین راستا امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌فرمایند اساتید بایستی فرهنگ انقلاب را تعمیق کنید (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۷/۶/۱۲). الگوسازی کنید (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۲/۱۳). کسانی که سرفصل‌های آموزشی برای کتاب‌های درسی را تعیین می‌کنند موظف هستند در زمینه «سبک زندگی» کار کنند (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۷/۲۳). مسئله کتاب و کتاب‌خوانی را جدی بگیرید. از القای ناامیدی پرهیز کنید و امید را افزایش دهید (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۷/۲۰). دانشجویان نیز باید درصدد ساختن تمدن خود باشند (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۸۱/۷/۳). به همین جهت باید در محیط دانشجویی به تبلیغ دین و معارف اسلامی و به اسلامی کردن دانشگاه کمک کنند (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۷/۹). سعی تان این باشد که منش، فکر، رفتار، اخلاق و آداب زندگی به شیوه اسلام را با حضور و وجود در محیط خودتان پراکنده کنید (مدیریت پژوهش‌های بنیادین معاونت پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۴، ۱۳۸۸).

بررسی پژوهش‌های قبلی نشانگر عدم انجام پژوهش علمی و دانشگاهی در موضوع حاضر است. برخی پژوهش‌های نسبتاً مرتبط همانند جهانیان (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «توسعه مشارکت دانشجویان در دانشگاه» که به روش تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده است، نشان دادند توسعه مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های دانشگاه در قلمرو امور آموزشی، دانشجویی، پژوهشی و فرهنگی می‌باشد. همچنین کلدی و فلاح مین‌باشی (۱۳۸۸) در مقاله «بررسی کارکردهای اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌ها از نظر دانشجویان» نشان دادند ارزیابی دانشجویان از کارکردهای دانشگاه در سطح نسبتاً خوبی بوده است.

روش تحقیق

نوع پژوهش مرتبط با مقاله حاضر کیفی بوده و از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. روش تحلیل مضمون به دنبال استخراج مضامین برجسته متون در سطوح مختلف است و برای شناسایی و تشریح چرایی و چیستی یک پدیده می‌توان از تحلیل مضمون استفاده نمود. تحلیل مضمون شامل جست‌وجو در مجموعه‌ای از داده‌ها برای یافتن الگوهای تکرارشونده از معانی است. و شامل مراحل زیر می‌باشد: جمع‌آوری و یافتن متون مرتبط با موضوع، تقلیل و کاهش متون با انتخاب جملات مرتبط در بین متون جمع‌آوری‌شده، یافتن و کدگذاری (برچسب‌زنی) مضامین اولیه جملات و عبارات‌های منتخب، ترکیب مضامین اولیه برای رسیدن به مفاهیم فراگیرتر؛ این کار می‌تواند در چند سطح صورت پذیرد، ترکیب مضامین فراگیر برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق، ترکیب نهایی و ساختن الگو (شیخ‌زاده، ۱۳۹۴). این تحقیق شامل بررسی کتاب‌ها، سخنرانی‌ها و وبگاه‌های معتبر حاوی آثار امامین انقلاب اسلامی می‌باشد و داده‌ها براساس هدف تحقیق استخراج و مورد تحلیل قرار گرفته است. بر اساس روش تحلیل مضمون، ابتدا سخنرانی‌های منتشر شده در مورد دیدگاه‌ها و نظرات حضرت امام خمینی (رضوان‌الله)، مندرج در پایگاه اطلاع‌رسانی گسترش آرا و اندیشه‌های امام خمینی (رضوان‌الله)،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

کتاب دانشگاه و دانشگاهیان، تعلیم و تربیت از دیدگاه امام خمینی (رضوان‌الله)، رسالت فرهنگیان و دانشگاهیان به تعداد (۲۸)؛ و از دیدگاه مقام معظم رهبری با استفاده از منابعی چون کتاب روش‌های علم، کتاب سایه‌سار ولایت در هفت جلد و سخنرانی‌های مندرج در پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای، به تعداد (۱۴۸)، وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان استخراج گردید و با استفاده از روش تحلیل مضمون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و وظایف به صورت دسته‌بندی شده تدوین و کدبندی شد.

یافته‌های تحقیق

کدبندی مضامین فرهنگی - اجتماعی

با توجه به تحلیل محتوای آثار منتشرشده در زمینه وظایف فرهنگی - اجتماعی، وظایف دانشجویان از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی می‌توان این وظایف را به شرح زیر طبقه‌بندی کرد:

- هویت‌بخشی و ایجاد انگیزه

- استقلال فکری، اعتماد به نفس، خودباوری و احساس هویت مستقل ملی

امام خمینی (رضوان‌الله): «ما تا تمام حیثیت خودمان را نفهمیم، نفهمیم چه بودیم، در تاریخ چه بودیم، چه هستیم، چه داریم، تا این‌ها را نفهمیم، استقلال نمی‌توانیم پیدا کنیم؛ تا فکر شما مستقل نباشد، کشور شما مستقل نمی‌شود. بروید دنبال اینکه فکرتان را مستقل کنید. دانشگاه‌ها بروند دنبال اینکه جوان‌های ما را مستقل بار بیاورند، تربیت کنند که بفهمند خودشان یک فرهنگ بزرگ دارند. بفهمند... که ما هم یک چیزی در عالم هستیم و ... می‌خواهیم خودمان را اداره کنیم» (احمدی‌فشارکی، ۱۳۷۶: ۱۳۹).

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «ارزش‌های انقلاب را به معنای واقعی کلمه زنده کنید و احیا کنید؛ ... امروز ما اگر می‌خواهیم در میدان علم پیش برویم، احتیاج داریم به جرأت و اعتماد به نفسی که انقلاب به یک ملت می‌دهد و به ما داد. آن جرأت و اعتماد به نفس را از بین نبرید، آن را تضعیف نکنید» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۶/۰۳/۱۴).

- ایفای نقش در اسلامی‌سازی و بومی‌سازی در دانشگاه

امام خمینی (رضوان‌الله): «دانشگاه مبدأ همه تحولات است. از دانشگاه، ... سعادت یک ملت و در مقابل با سعادت، شقاوت یک ملت سرچشمه می‌گیرد. دانشگاه را باید جدیت کرد، جدیت بکنید دانشگاه را، درستش کنید دانشگاه را، اسلامی‌اش کنید» (احمدی‌فشارکی، ۱۳۷۶: ۲۱۷).

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «دانشگاه‌ها صددرصد اسلامی نیست. اسلامی هم فقط به معنای رعایت کردن حجاب و ... نیست؛ همین تحقق علم و تحقیق اسلامی است. اگر بخواهیم دانشگاه به طور کامل اسلامی باشد، باید همه جنبه‌ها در آن رعایت شود که نشده است. البته باید تلاش کنید؛ کار، دست شما دانشجویان است» (مؤسسه فرهنگی حدیث لوح و قلم، ۱۳۹۰: ۵۵۱).

- تلاش در راه خودکفایی ملی کشور و رهایی از وابستگی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «ما می‌خواهیم جوانان ما احساس کنند که می‌توانند به خودشان و به کمک خدای متعال متکی باشند؛ می‌توانند از مستکبران و متکبران عالم مستغنی باشند؛ ... همه چیز را با این دید نگاه کنید، درس...، تحقیق و پژوهش را با این سمت و سو ادامه دهید، به خود متکی باشید» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۸۹/۸/۱۹).

- حفظ و تقویت هویت ملی و اسلامی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «آنچه جوان‌های ما در خارج از کشور باید هرگز از آن غفلت نکنند، این است که از همه تلاش و امکان و استعدادشان برای فراگیری استفاده کنند؛ منتها این علم را در خدمت هویت ملی و ارزشی خود به کار ببرند» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۵، ۱۳۸۸: ۴۳ - ۴۴).

- حاکمیت فرهنگ و ارزش‌های انقلاب اسلامی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «ما از معنویت در دانشگاه‌ها باید غفلت نکنیم» (مدیریت پژوهش‌های بنیادین، معاونت پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۱، ۱۳۸۸: ۱۵۹).

- برانگیختن حس افتخار و اعتماد به نفس ملی و اسلامی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «آنچه که انقلاب به ما داده و توقع ما از خودمان است ... اعتماد به نفس است. اعتماد به نفس ملی؛ ملت به خود اعتماد داشته باشد، بداند که می‌تواند مقاصد خودش را با همت بلند و مجاهدت و همدستی همه کشور با یکدیگر، پیش ببرد» (مدیریت پژوهش‌های بنیادین، معاونت پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۶، ۱۳۸۸: ۲۰۰).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

جدول ۱- وظایف فرهنگی - اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: هویت‌بخشی و ایجاد انگیزه)

دانشجویان از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (هویت‌بخشی و ایجاد انگیزه) | تکرار | کدها (امام خمینی (ره)) | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی | تکرار | کدها (امام خامنه‌ای) | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی |
|------|--|-------|----------------------------|---|-------|-------------------------|---|
| ۱ | استقلال فکری، اعتماد به نفس، خودباوری و احساس هویت مستقل ملی | ۱۴ | ۸، ۱۷، ۲۸ ... ۱۳ | ۲۲/۲۲ | ۴ | ۱۱، ۱۸، ۳۲ ، ۵۶ | ۱/۴۲ |
| ۲ | ایفای نقش در اسلامی‌سازی و بومی‌سازی در دانشگاه | ۱۴ | ۳، ۵، ۱۵ ... ۲۳، ۲۵، ۱۰ | ۲۲/۲۲ | ۹ | ۷۷، ۱۴۸ ... ۱، ۱۰۳ | ۳/۲۰ |
| ۳ | تلاش در راه خودکفایی ملی و کشور و رهایی از وابستگی | . | . | . | ۴ | ۶۰، ۴۸، ۲۴ ۱۴ | ۱/۴۲ |
| ۴ | حفظ و تقویت هویت ملی و اسلامی | . | . | . | ۶ | ۲۹، ۶، ۴۴ ۳۸ | ۲/۱۴ |
| ۵ | حاکمیت فرهنگ و ارزش‌های انقلاب اسلامی | . | . | . | ۱ | ۴۱ | ۰/۳۶ |
| ۶ | برانگیختن حس افتخار و اعتماد به نفس ملی و اسلامی | . | . | . | ۷ | ۵۴، ۲۲ ۱۲۸، ۱۰۷ | ۲/۴۹ |

- مطالبه‌گری و پرسشگری

- گسترش روحیه کنجکاوی، مطالبه‌گری و پیگیری همراه با عقلانیت و انصاف

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «نفس این روحیه مطالبه‌گری و انگیزه برای خواستن و فکرکردن و پیشنهاد دادن و انتقادکردن، مطلوب است. البته در همه امور باید اخلاق را، دیانت را، حدود شرعی را رعایت کرد... این‌ها به جای خود محفوظ؛ آنچه مهم است، این است که جوان دانشجوی ما باید مطالبه‌گر، پرنگیزه، پرنشاط، حاضر در صحنه و ناظر به مسائل کشور باشد» (مدیریت پژوهش‌های بنیادین، معاونت پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۶، ۱۳۸۸: ۲۶۳ - ۲۷۰).

- عدالت‌خواهی و مبارزه با ظلم، فقر و فساد و اشرافی‌گری

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «یکی از چیزهایی که برای تشکّل‌ها به نظر من خیلی لازم است...

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

فهم وضع کنونی کشور است. وضع کشور، منظور فقط وضع داخلی و مشکلات موجود و همین مطالبی که گفتند - مسائل مربوط به روستاها، عدالت‌خواهی، اقتصاد مقاومتی، مشکلاتی که هست، مشکلات مدیریتی، مدیریت جهادی و مانند این‌ها - نیست؛ این‌ها البته جزئی از واقعیت‌ها است.» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۴/۴/۲۰).

- برگزاری جلسات صریح و صمیمی با مسئولان نظام و مطالبه‌گری

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «این شبهه‌هایی که گفتند، در ذهن جوان‌ها هست، راست است و من هم قبول دارم، بایستی دستگاه‌های مسئول بیایند و مخاطب خودشان را ذهن‌ها قرار بدهند، در فضا و در خلأ حرف نزنند، ببینند سؤال چیست، پاسخ بدهند و این شبهه‌ها را برطرف کنند. یا می‌توانند پاسخ بدهند ... یا نه، می‌بینند که نتوانسته‌اند او را قانع کنند، مجبور می‌شوند اصلاح کنند. البته بحمدالله هیچ وقت نشده که من به مسئولان تذکر و توجه ندهم. این فهرستی هم که شما از اشکالات ذکر کردید... بایستی آن کسانی که مخاطب این اشکالات هستند، بیایند پاسخ بدهند و ذهن‌ها را آگاه کنند، ...» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۴، ۱۳۸۸: ۲۱۹).

- مطالبه‌گری بدون پرخاشگری، افراط و تفریط

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): ««بنده طرفدار دانشجویی هستم که اصولی، اعتدال‌طلب، رو به مردم، فعال و از لحاظ علمی و فکری پُرنشاط باشد. هرگز من دانشگاه و دانشگاهی را به محافظه‌کاری و اکتفا به آنچه که امروز از فکر و فرهنگ و معرفت در دست دارند، توصیه نمی‌کنم؛ نه! دانشگاه باید دائم نردبان تعالی را طی کند و پیش برود. من معتقدم محافظه‌کاری و اکتفای به آنچه که داریم و نداشتن همت و بلندپروازی در همه زمینه‌های فکر و فرهنگ، قتلگاه انقلاب است. انقلاب اساساً یعنی گام بلند که پشت سرش باید گام‌های بلند دیگری برداشته شود. باید مفاهیم را درست فهمید و دانست و با حیطه‌بندی درست مفاهیم باید حرکت کرد» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۱۲/۹).

- پایش مستمر، انتقاد منطقی و اخلاق‌مدارانه

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «در محیط دانشگاه، محیط دانشجویی، نقد منصفانه و متقابلاً نقدپذیری متواضعانه هر دو لازم است. نقد را با عیب‌جویی و عصبانیت و بهانه‌گیری نباید اشتباه کرد؛ اما نقادی باید کرد. در عین حال نقدپذیر هم باید بود» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۸۶/۰۲/۲۵).

جدول ۲- وظایف فرهنگی - اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: مطالبه و پرسشگری) دانشجویان از

دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (مطالبه‌گری و پرسشگری) | تکرار | کدها | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی |
|------|---|-------|-------------------------|---|
| ۱ | گسترش روحیه کنجکاوی، مطالبه‌گری و پیگیری همراه با عقلانیت و انصاف | ۱۴ | ۸۰۲۰، ۶۷، ۱۰۰، ۱۲۵، ... | ۴/۹۸ |
| ۲ | عدالت‌خواهی و مبارزه با ظلم، فقر و فساد و اشرافی‌گری | ۲۵ | ۱۳۴، ۶۹، ۹۲، ۸، ۵۸، ... | ۸/۹۰ |
| ۳ | برگزاری جلسات صریح و صمیمی با مسئولان نظام و مطالبه‌گری | ۲ | ۱۰۹، ۴ | ۰/۷۱ |
| ۴ | مطالبه‌گری بدون پرخاشگری، افراط و تفریط | ۴ | ۵، ۹۵، ۴۲، ۱۴۳ | ۱/۴۲ |
| ۵ | پایش مستمر، انتقاد منطقی و اخلاق‌مدارانه | ۷ | ۱۰۱، ۷۵، ۱۹، ۵۳، ... | ۲/۴۹ |

مدیریت مسائل فرهنگی

- ترویج فرهنگ، اخلاق و سبک زندگی اسلامی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «سبک زندگی اسلامی ایرانی را در اندیشه و عمل دنبال کنید؛ مسئله مهمی است. بنشینید رویش فکر کنید، مصداق‌هایش را مشخص کنید، بعد خودتان عمل کنید و این را به‌عنوان دستورالعمل [منتشر کنید]؛ فرض کنید یک جزوه منتشر بشود در مورد سبک زندگی اسلامی من‌باب مثال در مسیره‌ها. ... موضوع را می‌شود گسترش داد؛ می‌شود تبیین کرد. کار شماها است؛ کار شما جوان‌ها است که هم حوصله دارید، هم استعداد دارید، هم مغزش را دارید، [هم] توانایی‌اش را دارید؛ خب، بکنید این کارها را» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۵/۰۴/۱۲).

- پرداختن به مسئله زن

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «من سفارش می‌کنم یکی از نکاتی که دانشجویان خواهر در

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

تشکل‌ها دنبال کنند، مسئله زن در غرب باشد؛ ما کمتر به این مسئله می‌پردازیم. ... معتقدم باید کار کرد و میدان کار در این زمینه وجود دارد» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۶/۳/۱۷).

- معرفی و ارائه الگوی شایسته

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «الگوسازی، یکی از اساسی‌ترین کارهاست. ما الگوهای خوب خیلی داریم. این قدر جوان‌های خوب، ... در تاریخ که بماند- در زمان خودمان داریم که همین قدر کافی است با تعریف هر کدام از این‌ها - تعریف به معنای معرفی کردن - یک چهره برجسته و یک الگو جلوی جوانانمان بگذاریم» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۰۲/۱۳).

- زنده نگه‌داشتن فرهنگ جهاد و شهادت

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «مسئله‌ی ارزش جهاد و شهادت، یکی دیگر از شاخص‌هاست. ارزش مجاهدت، مقام والای شهادت، از جمله‌ی چیزهایی بود که به وسیله‌ی عناصری زیر سؤال رفت. ... این، یکی از شاخص‌هاست؛ باید برجسته شود. احترام به شهیدان، احترام به جهاد و مجاهدان بایستی جزو بخش‌های برجسته‌ی پرچم جمهوری اسلامی قرار بگیرد. جمهوری اسلامی به جهاد و شهادت شناخته می‌شود.» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۷، ۱۳۸۸: ۲۰۲).

- رواج فرهنگ و معارف انقلاب اسلامی و دفاع مقدس

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «من مشتاقم که جوان‌های ما قصه جنگ تحمیلی هشت‌ساله را بدانند که چه بود. این را بارها گفته‌ایم؛ افراد هم گفته‌اند و تشریح کرده‌اند؛ اما یک نگاه کلان به این هشت سال، با اطلاع از جزئیاتی که وجود داشته است، خیلی برای برنامه‌ریزی آینده جوان در روزگار ما مهم است» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۸۷/۰۸/۰۸).

- رواج فرهنگ مطالعه و کتاب‌خوانی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «... امروز کتاب‌خوانی و علم‌آموزی، نه تنها یک وظیفه ملی، که یک واجب دینی است. از همه بیشتر، جوانان و نوجوانان، باید احساس وظیفه کنند، اگرچه آنگاه که انس با کتاب رواج یابد، کتاب‌خوانی نه یک تکلیف، که یک کار شیرین و یک نیاز تعلق‌ناپذیر و یک وسیله برای آراستن شخصیت خویشتن تلقی خواهد شد، و نه تنها جوانان، که همه‌ی نسل‌ها و قشرها از سر دلخواه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

و شوق بدان رو خواهند آورد. لازم است آن روی سکه زرین نیز مورد توجه قرار گیرد: نویسندگان و مترجمان و فراهم‌آوردگان کتاب، اینان کاری با ارزش و پاداشی بزرگ، در کنار مسئولیتی سنگین دارند. در جامعه کتاب‌خوان، پدیدآورنده کتاب و عرضه‌کننده آن باید گرمی داشته شود، و او نیز باید کار خود را با عنایت به تأثیر و اهمیت آن انجام دهد» (مؤسسه فرهنگی حدیث لوح و قلم، ۱۳۹۰: ۳۶۷).

– اهتمام به ورزش و تربیت بدنی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «از لحاظ ورزش هم من به همه جوان‌ها توصیه می‌کنم که ورزش کنند. البته با ورزش زنان من موافقم، نه به آن شکلی که بعضی‌ها ترویج می‌کنند و این تبرج‌هایی که می‌کنند، ... من معتقدم که همه جوان‌ها باید ورزش کنند. ان‌شاءالله که این ورزش ... ورزش همه‌جانبه باشد» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۵، ۱۳۸۸: ۱۸۷).

جدول ۳ – وظایف فرهنگی – اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: مدیریت مسائل فرهنگی) دانشجویان

از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (مدیریت مسائل فرهنگی) | تکرار | کدها | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی – اجتماعی |
|------|--|-------|-----------------|---|
| ۱ | ترویج فرهنگ، اخلاق و سبک زندگی اسلامی | ۴ | ۲۱، ۴۹، ۸۶، ۱۱۰ | ۱/۴۲ |
| ۲ | پرداختن به مسئله زن | ۱ | ۷۱ | ۰/۳۶ |
| ۳ | معرفی و ارائه الگوی شایسته | ۱ | ۱۲۳ | ۰/۳۶ |
| ۴ | زنده نگه‌داشتن فرهنگ جهاد و شهادت | ۳ | ۵۵، ۲۵، ۱۴۴ | ۱/۰۷ |
| ۵ | رواج فرهنگ و معارف انقلاب اسلامی و دفاع مقدس | ۱ | ۱۳ | ۰/۳۶ |
| ۶ | رواج فرهنگ مطالعه و کتابخوانی | ۳ | ۶۶، ۱۱۴، ۹ | ۱/۰۷ |
| ۷ | اهتمام به ورزش و تربیت بدنی | ۲ | ۴۵، ۶۲ | ۰/۷۱ |

تحقق بخشیدن به مسائل

– تعمیق و گسترش ایمان متعهدانه و آگاهانه

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «اینکه جمعی از جوانان – چه پسرها، چه دخترها – با انگیزه دین در مجموعه‌ای گرد بیایند و در محیط دانشجویی به تبلیغ دین و معارف اسلامی بپردازند و به اسلامی کردن محیط دانشگاه‌ها کمک کنند، شرف بزرگی است و ارزش مضاعفی هم دارد. فعالیت در تشکل‌های دینی دانشگاه‌ها می‌تواند ارزش هویت یک جوان را در حد یک مبلغ دین و جانشین پیغمبران و رهرو راه اولیای خدا بالا ببرد.

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

این بسیار اهمیت دارد» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۷/۹).

- مقابله با نفوذ فکری و فرهنگی استعمار و جریان‌ات انحرافی و ارتجاعی (افزایش کیفیت معرفت و روشن‌فکری و فرهیختگی فرهنگی)

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «نباید اجازه دهند که یک عده افرادی که سال‌های متمادی در این کشور با ابزارهای روشنفکری و با ابزارهای فرهنگی، هیچ خدمتی به این مردم نتوانستند بکنند ... این‌ها مجدداً به این کشور بیایند و سایه فکر و فرهنگ خودشان را حاکم کنند. اینکه می‌بینیم در بعضی از مطبوعات و مجلات و منشورات فرهنگی، چیزهایی نشان داده می‌شود، دنبال رجعت به گذشته‌اند؛ دنبال برگشتن به حالت بیماری روشن‌فکری‌اند. ارتجاع روشنفکری این است؛ یعنی برگشتن به دوران بیماری روشنفکری؛ برگشتن به دوران بی‌غمی روشنفکران؛ برگشتن به دوران بی‌اعتنایی دستگاه روشنفکری و جریان روشنفکری به همه سنت‌های اصیل و بومی و تاریخ و فرهنگ این ملت. امروز هر کس این پرچم را بلند کند، مرتجع است؛ ولو اسمش روشنفکر و شاعر و نویسنده و محقق و منتقد باشد. ... شما دانشجویان، خودتان جزو قشرهای روشن‌فکرید. روی این موضوع باید فکر و کار کنید» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۷/۰۷/۲۲).

- بصیرت‌افزایی و تبیین مبانی فکری انقلاب

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «... امروز بحث «آزادی» در مطبوعات کشور و در بین افراد صاحب‌نظر، بحث رایجی است. این پدیده مبارکی است. این که مباحث اصولی و اساسی انقلاب مورد تبادل نظر قرار گیرد و کسانی و ادار شون دربارۀ آن‌ها فکر کنند و بگویند، چیزی است که همیشه انتظار آن را داشته‌ایم و کم‌وبیش دربارۀ مقولات مختلف هم بوده است. امروز هم این مسئله مطرح است؛ ... آراء هم متضارب است؛ یعنی همه در یک جهت نمی‌نویسند. ... ادامه این بحث‌ها هم خوب است. ای کاش صاحب‌نظران ما برای طرح بحث‌های اصولی در مطبوعات برانگیخته شوند؛ مطبوعات را از حالت کم‌محتوا خارج کنند و به بحث‌های تأمل‌برانگیز و ارشادکننده برای مردم بکشانند. همیشه ما توصیه می‌کنیم که فرهنگ انقلاب را تعمیق کنید. عمق بخشیدن، لازمه‌اش همین بحث‌هاست» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۳، ۱۳۸۸: ۱۰۷).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

جدول ۴- وظایف فرهنگی - اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: تحقق بخشیدن به مسائل)

دانشجویان از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (تحقق بخشیدن به مسائل) | تکرار | کدها | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی |
|------|--|-------|-------------------------|--|
| ۱ | تعمیق و گسترش ایمان متعهدانه و آگاهانه | ۳ | ۱۲۰، ۹۹، ۱۰ | ۱/۰۷ |
| ۲ | مقابله با نفوذ فکری و فرهنگی استعمار و جریان‌ات انحرافی و ارتجاعی (افزایش کیفیت معرفت و...) | ۶ | ۷۳، ۱۰۴، ۲۷ ... و ۵۱ | ۲/۱۴ |
| ۳ | بصیرت‌افزایی و تبیین مبانی فکری انقلاب | ۲ | ۵۹، ۳ | ۰/۷۱ |

حضور در میدان عمل

- فعالیت‌های مؤثر در میدان جنگ نرم به عنوان افسر و فرمانده

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «... همین تعبیر «جنگ نرم» توی صحبت‌های شما جوان‌ها هست ... این خیلی برای ما مایه خوشحالی است - خوب، حالا در جنگ نرم، چه کسانی باید میدان بیایند؟ قدر مسلم نخبگان فکری‌اند. یعنی شما افسران جوان جبهه مقابله با جنگ نرمید. اینی که چه کار باید بکنید، چه جوری باید عمل کنید، چه جوری باید تبیین کنید، این‌ها چیزهایی نیست که من بیایم فهرست کنم ... این‌ها کارهایی است که خود شماها باید در مجامع اصلی‌تان، فکری‌تان، در اتاق‌های فکرتان بنشینید، راهکارها را پیدا کنید؛ لیکن ... هدف، دفاع از نظام اسلامی و جمهوری اسلامی است در مقابله با یک حرکت همه‌جانبه متکی به زور و تزویر و پول و امکانات عظیم پیشرفته علمی رسانه‌ای. ... از من نپرسید که نقش ما دانشجویان در تخریب مسجد ضرار کنونی چیست؛ خوب، خودتان بگردید نقش را پیدا کنید» (مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، ج ۷، ۱۳۸۸: ۲۵۵ - ۲۵۸).

- ارزش‌گذاری و بزرگ‌داشت مقام علم، عالم و جوینده علم

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «دانشگاه اسلامی، دانشگاهی شکوفا و پرنشاط است؛ دانشگاهی است که در آن، علم عزیز است! عالم عزیز است، استاد کرامت دارد و دانشجویی عبادت است» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۶/۱۲/۰۶).

- آمادگی و نقش آفرینی انقلابی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «وقتی جوان مملکت هوشیارانه، با تدبیر، با حلم و با توجه به

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

موقعیت‌ها، حرف بزند و تصمیم بگیرد و عمل کند، کشور گلستان خواهد شد. وقتی هیجانانگیز کور پا وسط بگذارند، دشمن فوراً استفاده خواهد کرد. ... جوان مملکت بایستی در همه میدان‌ها حضور و آمادگی داشته باشد؛ منتها با انضباط. ... حتی اگر یک حرفی که خون شما را به جوش می‌آورد به زبان آورند - مثلاً فرض کنید اهانت به رهبری کردند - باز هم باید صبر و سکوت کنید. ... نیروی‌تان را برای آن روزی که کشور به آن نیازمند است، برای آن روزی که نیروی جوان و مؤمن و حزب‌اللهی باید در مقابله با دشمن بایستد، حفظ کنید» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۸/۰۴/۲۱).

- دوری از جمود فکری و وابستگی و تقلید کورکورانه

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «ما در استفاده از محصول فکر و عقل و تجربه بیگانگان، معتقد به گزینشیم؛ یعنی هرچه را که لازم داشتیم و برای ما خوب بود، گزینش می‌کنیم و برمی‌داریم. ما با چه مخالفیم؟ با این مخالفیم که خارجی‌ها هر روشی را که خودشان می‌خواهند، به ملت ما تزریق کنند؛ یعنی آن‌ها گزینش کنند و به ما بدهند. ... ما هم امروز می‌خواهیم هرچه را لازم داریم و برایمان مفید است، خودمان از تمدن و فرهنگ غربی انتخاب کنیم و برای خودمان برداریم. شما غربی‌ها چرا بر خلاف میل ما، چیزهایی را که برایمان لازم است، نمی‌دهید؟! بهترین پیشرفت‌های علمی ممنوع است؛ فناوری پیشرفته ممنوع است؛ علوم دقیق ممنوع است؛ نسخه‌های کمیاب ممنوع است. اما، بی‌حجابی آزاد است؛ فیلم‌های آموزش بدترین روش‌های جنسی، آزاد و فراوان و زورکی است و اگر دم مرزها بند و بستی باشد مثل اینجا - باید قاچاقی وارد کشور کنند! حرف ما این است» (مؤسسه فرهنگی حدیث لوح و قلم، ۱۳۹۰: ۱۷۰).

جدول ۵- وظایف فرهنگی - اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: حضور در میدان عمل) دانشجویان از

دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (حضور در میدان عمل) | تکرار | کدها | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی |
|------|--|-------|-----------------------|---|
| ۱ | فعالیت‌های مؤثر در میدان جنگ نرم به عنوان افسر و فرمانده | ۲ | ۹۷، ۲۶ | ۰/۷۱ |
| ۲ | ارزش‌گذاری و بزرگ‌داشت مقام علم، عالم و جوینده علم | ۱۱ | ۸۴، ۱۳۶، ۳۳، ۵۷ و ... | ۳/۹۱ |
| ۳ | آمادگی و نقش‌آفرینی انقلابی | ۶ | ۱۶، ۷۹، ۱۰۶ و ... | ۲/۱۴ |
| ۴ | دوری از جمود فکری، وابستگی و تقلید کورکورانه | ۳ | ۳۷، ۱۲، ۹۶ | ۱/۰۷ |

امید داشتن

– افزایش نشاط و امید به آینده و انقلاب اسلامی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «البته روحیه امید و عزم و برنامه‌ریزی این سه چیز لازم است. اولاً امیدتان را اصلاً نباید از دست بدهید. اینکه همین‌طور دائماً یأس را بیایند تزریق بکنند در داخل جامعه که دارد می‌شود این کار، این کاری خصمانه است؛ ... هر کسی که یأس را [تزریق می‌کند] که «آقا نمی‌شود، فایده ندارد، همه چیز به هم ریخته است»؛ نه، این کار [دشمنانه است]. امید، شرط لازم است» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۹۷/۳/۷).

– پرامید، پرتراوت و پرنشاط از لحاظ کار و تلاش علمی، فکری و سیاسی

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی): «محیط دانشجویی، یک محیط زنده، فعال، پرتپش، پرنشاط و در بسیاری از موارد راهگشاست؛ یعنی باید این‌گونه باشد. اگر نیست، باید به دنبال علتش برویم و آن را برطرف کنیم» (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای، ۱۳۷۵/۹/۱۵).

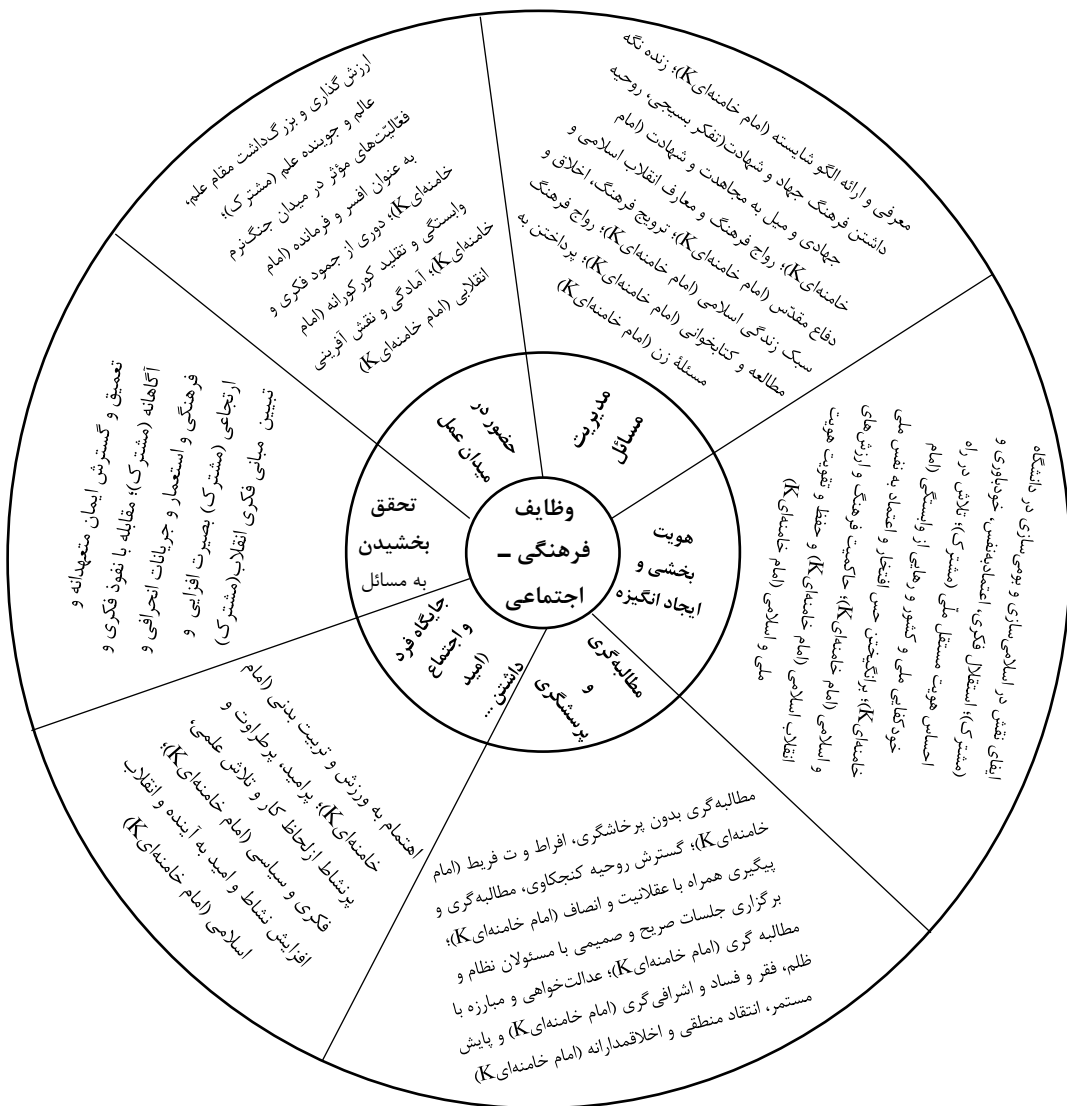
جدول ۶- وظایف فرهنگی – اجتماعی (مضمون سازمان‌دهنده: امید داشتن) دانشجویان از دیدگاه

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

| ردیف | مضمون سازمان‌دهنده (امید داشتن) | تکرار | کدها | درصد از جمع کل مؤلفه‌های فرهنگی – اجتماعی |
|------|--|-------|-----------------------|---|
| ۱ | افزایش نشاط و امید به آینده و انقلاب اسلامی | ۲ | ۱۳۰، ۳۱ | ۰/۷۱ |
| ۲ | پرامید، پرتراوت و پرنشاط از لحاظ کار و تلاش علمی، فکری و سیاسی | ۹ | ۱۴۵، ۷۰، ۹۳، ۴۰ و ... | ۳/۲۰ |

بر اساس یافته‌های پژوهش، شکل ۱ وظایف فرهنگی-اجتماعی دانشجویان از دیدگاه امامین جمهوری اسلامی ایران را نشان می‌دهد.

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی



شکل ۱- وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی

در جدول ۷ به صورت توصیفی، جمع‌بندی تلفیقی از وظایف فرهنگی-اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران ارائه شده است. همانطور که ملاحظه «هویت بخشی و ایجاد انگیزه» با ۳۶/۹۳ درصد؛ «مطالبه و پرسشگری» با ۲۹/۵۵ درصد؛ «تحقق بخشیدن به مسائل» با ۶/۲۵

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

درصد؛ «مدیریت مسائل فرهنگی» با ۸/۵۲ درصد، «حضور در میدان عمل» با ۱۲/۵۰ درصد؛ «امید داشتن» با ۶/۲۵ درصد، جزو وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان می‌باشد.

جدول ۷- مقایسه آماری وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی

| ردیف | وظایف فرهنگی - اجتماعی | دانشجویان | فراوانی | درصد |
|------|--------------------------|-----------|---------|-------|
| ۱ | مطالبه‌گری و پرسشگری | ۵۲ | ۵۲ | ۲۹/۵۵ |
| ۲ | تحقق بخشیدن به مسائل | ۱۱ | ۱۱ | ۶/۲۵ |
| ۳ | هویت‌بخشی و ایجاد انگیزه | ۶۵ | ۶۵ | ۳۶/۹۳ |
| ۴ | مدیریت مسائل فرهنگی | ۱۵ | ۱۵ | ۸/۵۲ |
| ۵ | حضور در میدان عمل | ۲۲ | ۲۲ | ۱۲/۵۰ |
| ۶ | امید داشتن | ۱۱ | ۱۱ | ۶/۲۵ |
| | فراوانی تجمعی | ۱۷۶ | ۱۷۶ | ۰/۱۰۰ |

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که ملاحظه شد، وظایف فرهنگی اجتماعی دانشجویان با استفاده از تحلیل مضمون ۲۸ سخنرانی امام خمینی (رضوان الله) و ۱۴۸ سخنرانی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به دست آمده است. جمع‌بندی تحلیل داده‌ها نشان داد وظایف فرهنگی- اجتماعی دانشجویان از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی مطابق جدول (۷)، نشان می‌دهد که از منظر امامین انقلاب اسلامی، «هویت بخشی و ایجاد انگیزه» با ۳۶/۹۳ درصد؛ «مطالبه و پرسشگری» با ۲۹/۵۵ درصد؛ «تحقق بخشیدن به مسائل» با ۶/۲۵ درصد؛ «مدیریت مسائل فرهنگی» با ۸/۵۲ درصد، «حضور در میدان عمل» با ۱۲/۵۰ درصد؛ «امید داشتن» با ۶/۲۵ درصد، جزو وظایف فرهنگی- اجتماعی دانشجویان هستند. یافته‌های مربوط به وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران جمهوری اسلامی ایران نشان‌دهنده این است که یافته‌های فوق با نتایج مطالعات (شعاری‌نژاد، ۱۳۸۶؛ جعفریان یسار، ۱۳۸۶؛ فتحعلی، مصباح و همکاران، ۱۴۰۰؛ صالحی و یاراحمدی، ۱۳۸۷؛ مصباح‌یزدی، ۱۳۸۵؛ حیدری، ۱۳۸۵؛ علوی، ۱۳۸۶؛ صدر، ۱۳۹۸؛ دیناروند، ۱۳۹۲؛ بهشتی، ۱۳۹۹؛ عهدنامه اخلاقی اعضای هیأت علمی و دانشجویان در بهمن ۱۳۹۹؛ آیین‌نامه تشکل‌های دانشجویی، ۱۳۷۸/۶/۹) همسو می‌باشد. رهبران جمهوری اسلامی ایران، داشتن انگیزه برای حرکت و خودشکوفایی و هویت‌یابی به عنوان طالب علم، مهارت و اندیشه و به عنوان دانشمند مسلمان بالقوه را بیشتر از سایر وظایف برای دانشجویان مورد تاکید قرار داده‌اند. در حقیقت انگیزختگی درونی و اعتقاد به توانایی دانشجوی مسلمان ایرانی و بی‌نیازی از مشوق‌های بیرونی،

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

مسیر حرکت به سوی قله‌های علم و تمدن را برای طالب علم بسیار هموار و تحمل سختی‌ها در این مسیر را سهل می‌کند. بعد از آن مطالبه و پرسشگری مورد تاکید زیادی بوده است و به‌ویژه در کلام مقام معظم رهبری، جامعه دانشگاهی بارها شاهد اهمیت این موضوع از دیدگاه ایشان بوده‌اند. دانشجوی مطالبه‌گر و مسأله‌محور، دانشجوی منطقی و امیدوار، دانشجوی عدالت‌طلب و آرمان‌خواه، دانشجوی انقلابی و دیندار، بابسیرت و دشمن‌شناس و دانشجوی اندیشه‌ورز جزو کلیدواژه‌هایی هستند که اغلب انتظارات رهبری معظم از دانشجویان ذیل آن‌ها تعریف و تبیین شده است. دانشجو و آینده‌او برای رهبران جمهوری اسلامی ایران بسیار مهم بوده است و به جرأت می‌توان گفت که جلسات و دیدارهای عمومی و خصوصی ایشان با دانشجویان مختلف از مهم‌ترین و دغدغه‌مندترین دیدارها به شمار می‌رود که معمولاً در جوی صمیمی، پدران و البته با گفتمان علمی و جدی استمرار داشته و مورد توجه محافل علمی و فرهنگی و مسئولان و تصمیم‌گیرندگان حوزه علم و فناوری و مؤسسات آموزش عالی بوده است. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاهی به توسعه و ترویج دیدگاه و انتظارات رهبران جمهوری اسلامی ایران در دانشگاه‌ها پرداخته و همانند بسیاری از دانشگاه‌های خارجی زمینه عمل به مسئولیت‌های دانشجویی را فراهم نمایند. به پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌شود به مدل‌سازی و ارائه راهکاری عملیاتی اجرای وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان در دانشگاه‌ها بپردازند.

منابع

- ۱) احمدی‌فشارکی، حسنعلی (۱۳۷۶). دانشگاه و دانشگاهیان از دیدگاه امام خمینی (رضوان الله)، انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (رضوان الله).
- ۲) افخمی‌عقدا، محمد، کمالی‌زارچ، محمود و راه‌نادر، شکوه (۱۳۹۴). دیدگاه دانشجویان درباره نقش عوامل اجتماعی در تعلیم و تربیت، نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۹(۲۹)، ۱۴۳ - ۱۶۲.
- ۳) آیین‌نامه تشکل‌های دانشجویی، ۱۳۷۸/۹/۶، وبگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به نشانی: <https://rc.majlis.ir/fa>
- ۴) بهشتی، سعید (۱۳۹۹). تأملات فلسفی در تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات شرکت چاپ و نشر الملل.
- ۵) بهشتی، سعید و افخمی‌اردکانی، محمدعلی (۱۳۸۶). تبیین مبانی و اصول تربیت اجتماعی در نهج‌البلاغه. نشریه تربیت اسلامی، ۲(۴)، ۷ - ۳۹.
- ۶) پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای به نشانی: <https://farsi.khamenei.ir/>
- ۷) جاهد، حسینعلی و خسروی، الناز (۱۳۹۷). شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی دانشگاهی. نشریه راهبردهای آموزشی در علوم پزشکی، ۱۱(۱)، ۵۰ - ۸۵.
- ۸) جعفریان یسار، حمید (۱۳۸۶). مبانی، اصول، فلسفه و مکاتب آموزش و پرورش. قم: انتشارات ظفر.
- ۹) جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۷۹). مراحل اخلاق در قرآن. قم: انتشارات نشر اسراء.
- ۱۰) جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۸۴). حق و تکلیف در اسلام. قم: انتشارات نشر اسراء.
- ۱۱) جهانبیان، رمضان (۱۳۸۹). توسعه مشارکت دانشجویان در دانشگاه. مجله پژوهش‌های مدیریت، ۲۱(۸۴)، ۱۷۷ - ۱۸۷.
- ۱۲) حجتی، محمدباقر (۱۳۸۷). آداب تعلیم و تعلم در اسلام. تهران: فرهنگ اسلامی.
- ۱۳) حیدری، محمدحسین (۱۳۸۵). سیری در آراء تربیتی علامه محمدتقی جعفری. ماهنامه معرفت، ۱۵(۱۰۴)، ۸۳ - ۸۹.
- ۱۴) دیناروند، حسن (۱۳۹۲). مکاتب فلسفی و نظریه‌های تربیتی. تهران: انتشارات دانش‌پرور.
- ۱۵) ذوالفقارزاده، محمدمهدی، امیری، علی‌نقی و زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۰). کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی، اندیشه مدیریت راهبرد، ۵(۱)، ۴۵ - ۹۷.
- ۱۶) الزهیری جعفری، شیخ اشرف، ترجمه حسین احمدیار (۱۳۹۶). ترجمه و شرح رساله حقوقی امام

وظایف فرهنگی - اجتماعی دانشجویان از دیدگاه رهبران ... / خراسانی، جاهد و مطلبی

- سجاد (ع) همراه با قصه‌ها و عبرت‌ها. تهران: انتشارات یاس سفید.
- (۱۷) شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۶). فلسفه آموزش و پرورش. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- (۱۸) شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۴). سبک رهبری خدمتگزار الگویی متعالی برای فرماندهان و مدیران. تهران: مرکز امامت - مرکز باقرالعلوم (ع).
- (۱۹) صالحی، اکبر و یاراحمدی، مصطفی (۱۳۸۷). تبیین تعلیم و تربیت اسلامی از دیدگاه علامه طباطبایی با تأکید بر هدف‌ها و روش‌های تربیتی. دو فصلنامه علمی - تخصصی تربیت اسلامی، ۳(۷)، ۲۳ - ۵۰.
- (۲۰) صدر، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی تطبیقی دیدگاه شهید مطهری با دیدگاه متیولیپمن درباره اهداف تعلیم و تربیت. دو فصلنامه علمی - پژوهشی تربیت اسلامی، (۲۸)، ۷۵ - ۹۴.
- (۲۱) علوی، حمیدرضا (۱۳۸۶). نکات اساسی در فلسفه تعلیم و تربیت و مکاتب فلسفی - تربیتی. کرمان: انتشارات دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- (۲۲) فتحعلی، محمود، مصباح، حسن و یوسفیان، حسن (۱۴۰۰). فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی. تهران: انتشارات مدرسی.
- (۲۳) فراستخواه، مقصود (۱۴۰۰). آینده‌پژوهی آموزش عالی و دانشگاه در ایران؛ مبانی و سناریوها (جلد دوم). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی؛ مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- (۲۴) کلدی، علیرضا و فلاح‌مین باشی، محمدعلی (۱۳۸۸). بررسی کارکردهای اجتماعی و فرهنگی دانشگاه‌ها از نظر دانشجویان (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات). پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ۳(۱)، ۷۱ - ۸۸.
- (۲۵) گلی‌زواره قمشه‌ای، غلامرضا (۱۳۸۶). روش آموزشی و تربیتی علامه حسن‌زاده‌آملی. نشریه پاسدار اسلام، (۳۱۰)، ۱۴ - ۱۸.
- (۲۶) مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵). شیوه‌های اسلامی کردن دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش‌های فقه و حقوق اسلامی، ۲(۳)، ۹ - ۲۰.
- (۲۷) ملاسلیمانی، فرشته، قائمی، علی و بهشتی، سعید (۱۳۸۹). بررسی مبانی تربیت اجتماعی از دیدگاه امام سجاد(ع) در صحیفه سجادیه. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۶(۱۷)، ۱۱۰ - ۱۴۵.
- (۲۸) منشور مطالبات مقام معظم رهبری از دانشگاه و دانشگاهیان، مدیریت پژوهش بنیادین، معاونت پژوهشی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها (۱۳۸۸). سایه‌سار ولایت؛ ناظر علی دژاکام (۷جلد). قم: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، دفتر نشر معارف.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

۲۹) منوچهری دزکی، فاطمه (۱۳۹۵). فرهنگ در آموزش عالی. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ۴(۴)، ۴۵ - ۹۷.

۳۰) مؤسسه فرهنگی حدیث لوح و قلم (۱۳۹۰). روش‌های علم. تهران: انتشارات انقلاب اسلامی.

۳۱) نظام نامه اخلاق آموزشی دانشجویان، بهمن ۱۳۹۹، وبگاه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به نشانی: <https://www.msrt.ir/fa>

۳۲) نقیب‌زاده، میرعبدالحسین (۱۳۸۷). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. تهران: انتشارات طهوری.

۳۳) الهیاری، مریم (۱۳۹۴). اخلاق دانشجویی در اسلام. معرفت اخلاقی، ۱(۶)، ۱۱۱ - ۱۳۱.

۳۴) هیوودهرست، پل، استنلی پیترز، ریچارد، ترجمه فرهاد کریمی (۱۳۸۹). منطق تربیت: تحلیل مفهوم تربیت از نگاه فلسفه تحلیلی. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.

35) Carleton University (2024). Student Rights and Responsibilities Policy, Office of the Vice President – Students and Enrolment (SE). from: <https://carleton.ca/secretariat/wp-content/uploads/Students-Rights-and-Responsibilities-Policy.pdf>

36) Lewis, H. R. (2006). Excellence without a Soul: How a Great University Forgot Education. New York, NY: Public Affairs Press.

37) Qatar University website (qu.edu.qa).

38) The National University of Singapore (NUS) website (www.nus.edu.sg).

39) The University of Cambridge website (www.cam.ac.uk).

40) The University of Sydney (USYD) website (www.sydney.edu.au).

یادداشت‌ها:

1- Harry Lewis

2 - Student Rights and Responsibilities Policy

The Cultural-Social duties of students from the Leaders of Islamic Republic of Iran viewpoint

Receipt: 01/01/2024

Acceptance: 19/01/2024

Saeedeh Khorasani¹
Hossein Ali Jahed²
Daryush Matlabi³

Abstract

Many academics are not familiar enough with the duties of students from the point of view of the leaders of the Islamic Republic of Iran, and no coherent study has been done in this field. Students, to succeed in academic life and fulfill their special social roles, have various duties. The objective of this study is to identify the social-cultural duties of students from the viewpoint of leaders of the Islamic Republic of Iran. For this purpose, their speeches from the commencement of leadership until the fall of 2019 have been collected and analyzed. The main sources of Imam Khomeini's (RA) statements include the website for the expansion of Imam Khomeini's (RA) opinions and ideas and the books "University and Academics", "The Mission of Cultivators and Academics from Imam Khomeini's Viewpoint" ... and the main sources of the Supreme Leader's speeches include the books of "The Light of Knowledge", "The Shadow of Guardianship", and website of the Supreme Leader's Office. To extract the social-cultural duties of students, 28 speeches from Imam Khomeini and 148 speeches from Imam Khamenei were examined using content analysis. The results indicate that the socio-cultural duties of students include "identity formation and motivation" (93.36%), demanding and questioning (55.29%); "Realizing problems" (25.6%); "Management of cultural issues" (52.8%); "Presence in the field of action" (50.12%); and "keeping hope" (25.6%).

Keywords

Leaders of Islamic Republic of Iran, Students, Cultural-Social Duties.

1-Master's degree graduate in Educational Management, Imam Khomeini Memorial Branch, Islamic Azad University, ShahrRay, Tehran, Iran. Saeedeh.khorasani@gmail.com.

2-Associate professor, Department of Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) jahediau@gmail.com.

3-Associate Professor, Department of Educational Sciences, Imam Khomeini Memorial Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. dariushmatlabi@yahoo.com

contents



| | |
|---|-----|
| 1) Characteristics of good governance in the Islamic system: with emphasis on the thought of Ayatollah Shahid Beheshti Mohammadreza Abdollah Nesab and Faramarz Mirzazadeh..... | 1 |
| 2) A proposed model for establishing the establishment of the performance management process of employees of the Tax Administration of the country with the approach of Islamic values Afshin Hashemi, Dariush Gholamzadeh and Ahmad Vedadi..... | 23 |
| 3) Investigating the relationship between jihadist management and the transformation of the administrative system (case study: managers of the general offices of Mazandaran province) Sasan Issazadeh, Hossein vahedi and Sayyedmohammadsaeid Hosseini..... | 38 |
| 4) Requirements and obstacles of the personal branding model of judicial managers in Islamic governance Azam Sanaei, Akbar Etebarian, Alborz Gheitani and Ali Rashidpoor..... | 55 |
| 5) Investigation the effect of cultural dimensions on development of Characteristics of governance in the Islamic system among public organizations in Asalouyeh Sayyed Shobier Ebrahimi..... | 78 |
| 6) The role of the education patterns of jihadi management on development of cultural religious at public administrations in the eastern of golestan state Mahdi Jafarian..... | 100 |
| 7) The Cultural-Social duties of students from the Leaders of Islamic Republic of Iran viewpoint Saeedeh Khorasani, Hosseinali Jahed and Daryush matlabi..... | 125 |