



کروه علوم انسانی

دوفصلنامه علمی

Biannual Journal of
Human Sciences Development

ISSN: 2676-5551

E-ISSN: 2981-1503

(BJHSD)

دوره ششم، بهار و تابستان ۱۴۰۴، شماره یازدهم

فلسفه رئالیسم انتقادی و مطالعات سازمان و مدیریت:
و اکاوی چالش‌های روش‌شناختانه

علم دینی یا علم و دین؛ تبارشناسی تاریخی معنای علم دینی
صورت‌بندی منظومه نظری پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری
از لحاظ مواجهه آن با امر دینی

تدوین الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی سهم‌گذارانه
و ارزیابی آن با مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر

حق بر همبستگی ملی؛ مفهوم، مبانی و جلوه‌ها

مختصات نظری و گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی

حکمرانی متاورس رویکردی جدید در مدیریت دولتی

تلنگرهای رفتاری در افق بهره‌وری سازمانی:
و اکاوی نظری عوامل اثرگذار

همگرایی دانش:

از مسیر همزیستی دیالکتیکی کل‌گرایی و تخصص‌گرایی

توسعه علوم انسانی

دو فصلنامه علمی

دوره ششم، بهار و تابستان ۱۴۰۴، شماره یازدهم

صاحب امتیاز: فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران

مدیر مسئول: دکتر سید مهدی الوانی

سرمدیر: دکتر سید مهدی الوانی

مدیر داخلی: حسام ناظم بکایی

طرح جلد و صفحه آرایی: مجید میراب زاده

ویراستار فارسی: فاطمه ابوحمزه

مسئول وبگاه: علیرضا جعفری

اعضای هیئت تحریریه:

- دکتر سید مهدی الوانی
- دکتر شمس السادات زاهدی
- دکتر عباس منوچهری
- دکتر مینا بیگی
- دکتر عباس شاکری
- دکتر عزت الله نادری
- دکتر حمیدرضا پوراعتماد
- دکتر سید حسین صفایی
- دکتر حسین نمازی
- دکتر رضا داوری اردکانی
- دکتر سید مصطفی محقق داماد
- دکتر رضا نیلی پور
- دکتر فرهاد رهبر
- دکتر علی اصغر مصلح

داوران این شماره:

- دکتر معصومه اسمعیلی
- دکتر سید جلال دهقانی فیروزیادی
- دکتر علی اصغر مصلح
- دکتر سید مهدی الوانی
- دکتر شمس السادات زاهدی
- دکتر حسین نمازی
- دکتر ابراهیم بیگزاده
- دکتر سید مصطفی محقق داماد
- دکتر رضا واعظی

«دو فصلنامه توسعه علوم انسانی» نشریه تخصصی گروه علوم انسانی فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران است که طی دو شماره در هر سال انتشار می یابد. این نشریه مطابق معیارهای علمی و با امان نظر به فضای فرهنگی-ارزشی جامعه و تحت نظر هیأت تحریریه و استادان و پژوهشگران علوم انسانی تدوین می شود و مقالات اصیل علمی و پژوهشی و برگردان آثار برتر علمی را در زمینه علوم انسانی منتشر می کند.

بر اساس مصوبه ۲۶۷ مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی و کارگروه ارزیابی مجله توسعه علوم انسانی مورخ ۱۴۰۰/۳/۱۸ فرهنگستان علوم و مصوبه یانصد و سومین جلسه شورای علمی فرهنگستان علوم مورخ ۱۴۰۰/۶/۲۱، نشریه توسعه علوم انسانی نشریه علمی تشخیص داده شده است.

جهت اطلاع، طبق ماده واحد «نحوه اعتبارگذاری نشریات فرهنگستان های جمهوری اسلامی ایران مصوب جلسه ۲۶۷ مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی» به فرهنگستان اجازه داده شده است در خصوص رتبه بندی نشریات خود اقدام نمایند.

این نشریه در کمیسیون نشریات علمی کشور ارزیابی شده و در فهرست نشریات دارای رتبه "ب" در سال ۱۴۰۳ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار گرفته است.

نشانی: تهران بزرگراه شهید حقانی، خروجی فرهنگستان ها و کتابخانه ملی،

فرهنگستان علوم، طبقه اول، گروه علوم انسانی

کد پستی: ۱۵۳۷۶۳۳۱۱۱ / تلفن: ۸۸۶۴۵۵۸۷

وبگاه: www.hsd.ias.ac.ir

hdevelopment@ias.ac.ir

این نشریه در پایگاه بانک اطلاعات نشریات کشور (مگ ایران) نمایه شده است.

راهنمای نویسندگان

اهداف دو فصلنامه توسعه علوم انسانی

- توسعه علمی کشور و گسترش مرزهای دانش از طریق نشر آثار علمی ملی و جهانی و یافته‌های جدید حاصل از پژوهش‌های بنیادی، نظری، کاربردی و توسعه‌ای و ارائه نظریه‌ها یا روش‌های جدید در حوزه علوم انسانی با تأکید بر دو ویژگی اصالت و ابداع
- فراهم آوردن بستر رشد علمی از طریق نشر مقالات علمی-پژوهشی و ایجاد ارتباط میان اصحاب دانش علوم انسانی در سطح علمی و فراملی
- ایجاد فضای گفت‌وگویی و ارتباط علمی میان مخاطبان نشریه و اندیشمندان علوم انسانی و آماده‌سازی جامعه علمی برای نقد عالمانه آثار این شاخه از دانش بشری

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



خط‌مشی چاپ مقالات

دو فصلنامه به چاپ و نشر مقالاتی می‌پردازد که در راستای اهداف مصوب نشریه بوده و پس از داوری و بررسی علمی حائز امتیازهای لازم شده باشد. مقالات باید با امعان نظر به اخلاق علمی و ارزش‌های جامعه نگاشته شده باشد.

مقالات ارسالی باید در زمینه‌های مختلف علوم انسانی (اقتصاد، تاریخ، جامعه‌شناسی، جغرافیا، حقوق، دانش‌شناسی، روان‌شناسی، زبان‌شناسی، علم اطلاعات، علوم تربیتی، علوم سیاسی، علوم شناختی، فلسفه و مدیریت) تدوین شده باشند. مقالات ارسالی نباید قبلاً در هیچ نشریه داخلی و یا خارجی چاپ شده باشند. بر این اساس هیئت تحریریه انتظار دارد نویسندگان تا هنگامی که جواب تأیید قطعی از نشریه دریافت نکرده‌اند، مقالات خود را به نشریه دیگری برای چاپ ارسال نکنند.

شیوه ارزیابی مقالات

مقالات ارسالی که شرایط کلی پذیرش را دارا باشند، برای داوران رشته تخصصی و خبره در آن موضوع ارسال می‌شوند. داوران علاوه بر ارزشیابی کیفی مقالات، در صورت لزوم راهبردهایی را نیز برای بهبود و اصلاح مقاله پیشنهاد می‌کنند. نظرها و پیشنهادها داوران به‌طور کامل، اما بدون ذکر نام برای نویسندگان یا نویسندگان مقاله ارسال خواهد شد.

مراحل و شرایط پذیرش و چاپ مقاله:

- ۱) نامه‌ای شامل عنوان و زمینه مقاله، نویسندگان و نویسنده مسئول، چکیده، رایانامه، شماره تماس و سایر اطلاعات به همراه مقاله و فرم تعهد اخلاقی برای سردبیر ارسال می‌شود.
- ۲) پس از مطابقت موضوع با سیاست‌های نشریه، نتیجه به نویسنده مسئول اعلام می‌شود.
- ۳) دریافت مقاله تنها از طریق رایانامه نشریه و ارسال فایل Word میسر است.
- ۴) مقالات پذیرفته شده از سوی سردبیر به وسیله اعضای هیئت تحریریه مورد بررسی قرار خواهند گرفت.
- ۵) مقالات تایید شده برای حداکثر ۳ داور تخصصی ارسال می‌شوند.
- ۶) در صورت تایید نهایی از سوی داوران، نتیجه به نویسنده مسئول اعلام می‌شود.
- ۷) مقالات اصلاح شده دوباره باید ارسال شوند و اصلاحات انجام شده در آنها مشخص شده باشد.
- ۸) در صورت تایید اصلاحات از سوی سردبیر و یا داوران، مقاله در اختیار ویراستاران علمی نشریه قرار می‌گیرند.
- ۹) برای رفع اشکالات احتمالی (جملات یا عبارات نامفهوم، جافتاده، غیرمرتبط، استنادهای بدون منبع، منابع با اطلاعات نادرست، جداول ناقص) مراتب به نویسنده اعلام می‌شود. برای کاهش این موارد و تسریع در چاپ، توصیه می‌شود مقاله طبق شیوه‌نامه مقالات نشریه تنظیم شود که در ذیل مشاهده می‌شود.
- ۱۰) پس از ویرایش علمی و رفع اشکالات، مقاله به ویراستار ادبی ارسال می‌شود.
- ۱۱) پس از ویرایش علمی و ادبی مقاله برای صفحه‌آرایی ارسال می‌شود.
- ۱۲) برای کنترل و تایید نهایی، مقاله صفحه‌آرایی شده برای سردبیر یا در صورت لزوم برای نویسنده مسئول ارسال می‌شود. در این مرحله رفع اشتباهات احتمالی قابل اصلاح است.
- ۱۳) مقاله نهایی پس از صفحه‌آرایی کامل نشریه، برای چاپ ارسال می‌شود.



موارد کلی:

- مقالات برگرفته از رساله یا پایان‌نامه دانشجویان با نام دانشجو، استاد راهنما، مشاوران و با مسئولیت استاد راهنما منتشر می‌شوند. چنانچه مخارج تحقیق یا تهیه مقاله از سوی مؤسسه‌ای تأمین شده باشد، باید نام مؤسسه در پانویس صفحه اول درج شود.
- مسئولیت ارائه صحیح مقاله برعهده نویسنده مقاله است. نویسندگان باید تعهد کنند که مقاله هم‌زمان به سایر نشریات ارسال نمی‌شود و تا قبل از دریافت پاسخ نهایی نیز اقدام به ارسال آن نکنند.
- چاپ هرگونه مطلب در نشریه منوط به رعایت معیارهای اخلاقی است.
- نشریه حق هرگونه اصلاح در ساختار و متن مقالات دریافتی را بر اساس خواسته‌های مصوب

نشریه برای خود محفوظ نگه می‌دارد.

مسئولیت محتوای مقاله برعهده نویسنده یا نویسندگان است.

چاپ مقاله‌هایی که در همایش به صورت سخنرانی یا پوستر ارائه و در خلاصه مقالات منتشر شده است، مشروط بر اینکه در قالب ساختار مقالات نشریه درآید بلامانع است. توجه: برای جلوگیری از تأخیر در مطرح شدن مقاله در هیئت تحریریه، داوری و ویرایش علمی و ادبی و انتشار به موقع پیشنهاد می‌شود در قالب مقالات نشریه، نحوه استناددهی و منبع‌نویسی، رعایت موارد ویرایشی و نکات مطرح‌شده دقت شود.

شیوه‌نامه تدوین مقاله در دو فصلنامه توسعه علوم انسانی

پژوهشگران و نویسندگان محترم؛

لطفاً پژوهش‌های خود را در قالب بخش‌های ذیل به طور کامل تدوین و تنظیم کرده و به نشریه ارسال فرمایید:

- (۱) **صفحه عنوان:** در تمام مقاله نوع فونت "B Nazanin Bold" است. عنوان مقاله با اندازه ۱۴، نام و نام خانوادگی نویسنده (نویسندگان) اندازه ۱۳، درجه علمی، نشانی دقیق، کدپستی، تلفن، نمابر و رایانه)، نویسنده مسئول و تاریخ ارسال با اندازه ۱۱ و در پاورقی نوشته شود.
- (۲) **چکیده:** (۱۴ تا ۱۶ سطر: ۲۵۰ تا ۳۰۰ کلمه)

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



- چکیده فارسی و انگلیسی مقاله به صورت ساختارمند و در مطابقت کامل با یکدیگر تهیه شود و در برگزیده: **عنوان مقاله، زمینه و هدف:** شامل ورود به موضوع هدف در ۳ یا ۴ سطر؛ **روش:** نوع و روش پژوهش، جامعه آماری و حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار گردآوری اطلاعات در ۳ یا ۴ سطر؛ **یافته‌ها:** نتایج اصلی و نهایی پژوهش ۳ یا ۴ سطر؛ **نتیجه‌گیری:** نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش در ۳ یا ۴ سطر و کلیدواژه‌ها: در حد ۵ تا ۷ اصطلاح یا کلمه.
- (۳) **مقدمه:** (۵ تا ۷ صفحه)

شامل: بیان مسئله/ اهمیت و ضرورت پژوهش/ هدف و پرسش‌های پژوهش/ پیشینه (پیشینه پژوهش به صورت "نام نویسنده، سال انتشار، عنوان پژوهش، هدف، روش و نتایج آن نوشته شود. "پیشینه به ترتیب سال انتشار و داخلی و خارجی بودن آورده شود)/ مبانی نظری یا چارچوب نظری پژوهش مفاهیم، نظریه‌های مربوط، فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش)

- (۴) **روش‌شناسی:** (۱ تا ۲ صفحه)

شامل: روش و نوع پژوهش، طرح پژوهش، زمان و مکان اجرای پژوهش، جامعه آماری و حجم نمونه، روش نمونه‌گیری، نحوه جمع‌آوری داده‌ها، ابزار اندازه‌گیری و آزمون‌های آماری مربوط.

- (۵) **یافته‌ها:** (۲ تا ۴ صفحه)

نتایج دقیق یافته‌های مهم با رعایت اصول علمی و همچنین با استفاده از جداول و نمودارهای



- لازم، شامل: یافته‌های توصیفی (جمعیت‌شناختی و ...) و یافته‌های تحلیلی (حاصل از آزمون فرضیه‌ها و ...) یا یافته‌های حاصل از تحلیل مسئله و موضوع در مقالات مروری.
- ۶) نتیجه‌گیری: (۲ تا ۳ صفحه)
- اشاره به نتایج تحقیق حاضر، آثار و اهمیت یافته‌های پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های مشابه دیگر با تأکید بر مغایرت‌ها و علل آن، توضیح قابلیت تعمیم‌پذیری و کاربرد علمی یافته‌ها و ارائه رهنمودهای لازم برای ادامه پژوهش.
- ۷) تحلیل نتایج و پیشنهادها: (۱ تا ۲ صفحه)
- در راستای اهداف و نتایج تحقیق
- ۸) محدودیت‌ها: (۵-۸ سطر) (در صورت لزوم)
- ۹) سپاسگزاری: (حداکثر ۵ سطر) قدردانی از کلیه افراد، سازمان‌ها و مؤسسه‌هایی که مستقیم و غیرمستقیم در پژوهش نقش داشته‌اند.
- ۱۰) فهرست منابع: به تفکیک فارسی و انگلیسی و یا سایر زبان‌ها قرار گیرد (نگارش بر اساس آخرین شیوه‌نامه APA)

سایر موارد کلی:

الف. ارجاعات: ارجاعات در متن مقاله باید بر اساس شیوه‌نامه APA (ویرایش ششم) نوشته شود. این شیوه به صورت داخل پرانتز (مؤلف تاریخی) است. نمونه: اما چنانچه بتواند با ترکیب کردن دو دسته پژوهش کمی و کیفی به بررسی پدیده بپردازد، درک بهتری از پدیده خواهد داشت (بازرگان، ۱۳۸۷: ۸۴).

ب. متن مقاله: متن مقاله حداکثر در ۷۰۰۰ کلمه با نرم‌افزار Word 2010 حاشیه‌گذاری از طرفین ۲/۵ سانتی‌متر، از بالا و پایین ۳ سانتی‌متر و فاصله خطوط ۱/۵ و با قلم B Nazanin و اندازه ۱۳ و متن انگلیسی با فونت Times New Roman اندازه ۱۱ آماده و ارسال شود.

پ. پاورقی: در پاورقی کلمات فارسی با قلم B Nazanin و اندازه ۱۱ و متن انگلیسی با فونت Times New Roman اندازه ۹ آماده و ارسال شود.

ت. معادل لاتین اسامی خارجی: اسامی نویسندگان خارجی در متن فارسی نوشته شده و معادل لاتین آنها در پاورقی نوشته شود.

ث. قالب الکترونیکی مقاله: مقاله در قالب دو فایل Word و Pdf ارسال و دقت شود که فایل Word همراه با نام و مشخصات کامل نویسندگان و فایل Pdf بدون اسامی ارسال شود.

ج. شیوه‌نامه تنظیم فهرست منابع به طور خلاصه، به صورت زیر است:

۱- کتاب:

توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی کار و شغل (چاپ هشتم). تهران: چاپ مهر (قم).

اون، هیوز(۱۳۸۳). مدیریت دولتی نوین: نگرش راهبردی(استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها. سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی و غلام‌رضا معمارزاده. (مترجمان). تهران: مروارید(نشر اثر اصلی ۲۰۰۳).

Berg, I. (1981). Sociological perspectives on labor market. New York: Academic Press.

۲- مقاله:

مقالاتی که در اینترنت موجود هستند، پیوند آنها در اینترنت، (به‌ویژه doi) در پایان مقاله نوشته شود. بنی‌اسدی، نازنین. ۱۳۸۳. مدیریت مشارکتی معلمان و ارتباط آن با رفتار جامعه مدنی دانش‌آموزان. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی ۳۴ (۲): ۹۶-۶۵. بازیابی از:

www.militarymedj.ir/browse.php?a_code=A1.204.10&slc_lang=fa&sid=1

Tamrin, S.B.M., Yokoyama. (2007). The association between risk factors and low back pain among commercial vehicle drivers in peninsular Malaysia: A preliminary result. Industrial Health, 45(2), 268-278. doi: 10.286/indhealth. 45.268.

۳- رساله و پایان‌نامه‌ها:



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



علیپور، علی (۱۳۸۸). آشنایی با دانش‌آموزان استثنایی رشته روان‌شناسی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، تهران. داوودی، گلچهره (۱۳۹۲). رابطه وضعیت اقتصادی خانواده و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دوره ابتدایی حضرت مریم شهرستان دهدز در سال ۹۰-۸۹ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم تربیتی. ایزده.

۴- نمونه ترجمه منابع فارسی:

Abdi, H., & Shabazi, L. (2001). Correlation between occupation stress in nurses at intensive care unit with job burnout. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Science and health Services. 9(3), 58-63 [Farsi]. Retrieved from [www.http://en.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=39490](http://en.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=39490) Alvani, S. M. (2006). General Management (2nd ed.). Tehran: Naser Ney.

- لطفاً بررسی کنید که همه منابع به صورت هم‌زمان هم در متن و هم در فهرست منابع آورده شده باشد.
- در فهرست منابع، مقالات نشریات (مجله، فصلنامه، دوفصلنامه و ...) حتماً سال چندم انتشار نشریه، شماره نشریه، صفحات چاپ مقاله در نشریه نوشته شود. مثال: فصلنامه آموزش مهندسی ایران. ۹(۴)، ۶۲-۳۵.
- در ارجاع‌دهی درون‌متنی به نام خانوادگی کلیه نویسندگان اشاره شود، نه به صورت نویسندگان

و سایر همکاران: (جهانشیری، حسینی و ابراهیمی، ۱۳۹۴، ص ۲۲)، ضمناً از عبارت همان در ارجاع‌ها به‌هیچ عنوان استفاده نشود. در صورت تکرار منابع می‌توان از روش عنوان نویسنده و همکاران استفاده کرد.

– کلیه اعداد لاتین داخل متن و جداول به صورت فارسی برگردانده شود و تدوین شکلی ستون جداول از راست به چپ باشد.

وبگاه نشریه: www.ias.ac.ir – بخش انتشارات – دوفصلنامه "توسعه علوم انسانی"

رایانامه نشریه: hdevelopment@ias.ac.ir



بسمه تعالی

"فرم تعهد اخلاقی چاپ مقاله"

مقاله پیوست با عنوان:

توسط اینجانب به عنوان نویسنده مسئول و همکاران تهیه شده است. با رعایت و تعهد نسبت به موارد زیر، به منظور بررسی و چاپ در دوفصلنامه توسعه علوم انسانی ارسال می شود.

الف) مقاله قبلاً در هیچ یک از نشریات داخلی و خارجی به چاپ نرسیده است.

ب) به طور هم زمان برای مجلات دیگر ارسال نشده است.

ج) رتبه علمی نویسندگان به درستی عنوان شده است.

د) اصول اخلاقی پژوهش رعایت و موارد آن در مقاله درج شده است.

ه) تمامی نویسندگان از ارسال مقاله به دوفصلنامه توسعه علوم انسانی آگاهی دارند.

و) نویسندگان متعهد می شوند که احتمال هیچ گونه تعارض در منافع (Conflict of Interests) در مقاله ارسالی وجود ندارد.

امضای هر یک از نویسندگان محترم با ذکر نام و نام خانوادگی به ترتیب ذکر شده در مقاله الزامی است.

دوفصلنامه
توسعه علوم انسانی

بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



ردیف	نام و نام خانوادگی نویسندگان	تلفن همراه و ثابت	ایمیل	امضا
۱				
۲				
۳				
۴				
۵				

نام و نام خانوادگی نویسنده مسئول:

نمابر:

تلفن ثابت:

تلفن محل کار:

تلفن همراه:

آدرس پستی:



تصویر: سرستون عظیمی از تخت جمشید در موزه دانشکده
شرق‌شناسی شیکاگو در آمریکا، در کنار کلکسیون‌های آثار کشف
شده هیئت کاوش آمریکایی در سال ۱۳۱۰ از تخت جمشید

فهرست

- ۱.....اشاره
- فلسفه رئالیسم انتقادی و مطالعات سازمان و مدیریت: واکاوی چالش‌های
 ۵.....روش شناختانه
 حسن دانایی فرد، امید اردلان و محمد کاظم دانایی فرد
- ۳۳.....علم دینی یا علم و دین؛ تبارشناسی تاریخی معنای علم دینی
 علی فتحی
- صورت‌بندی منظومه نظری پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری از لحاظ مواجهه
 ۵۵.....آن با امر دینی
 زهرا تولی، محمدتقی عباسی شوازی، فرشاد مؤمنی، احسان حمیدی زاده
- تدوین الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی سهم‌گذارانه و ارزیابی آن با مدل
 ۹۹.....سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر
 زهرا امان‌اللهی، فاطمه قاسمی نیائی و علی حسینعلی بیگی
- ۱۳۱.....حق بر همبستگی ملی؛ مفهوم، مبانی و جلوه‌ها
 حسن قاسمی مقدم
- ۱۵۱.....مختصات نظری و گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی
 لیلاشمس، حیدر نجفی رستاقی، مهدی عبدالحمید
- ۱۷۹.....حکمرانی متاورس رویکردی جدید در مدیریت دولتی
 سمیه قجری
- ۱۹۷.....تلنگرهای رفتاری در افق بهره‌وری سازمانی: واکاوی نظری عوامل اثرگذار
 محمد پدramی و سیدکمال واعظی
- ۲۱۹.....همگرایی دانش: از مسیر هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرایی و تخصص‌گرایی
 فاطمه سادات میر، سید مهدی الوانی، حامد دهقانان
- ۲۳۹.....مرور و نقد کتاب
 دانشنامه محیط زیست ایران

بسمتعالی

گواهی رتبه علمی



نشریه

توسعه علوم انسانی

با صاحب امتیازی **فرهنگستان علوم** بر اساس آیین نامه نشریات علمی مصوب ۱۳۹۸/۰۲/۰۹ در ارزیابی سال ۱۴۰۳، موفق به کسب رتبه **ب** شده است.

بی تردید تلاش دست اندرکاران آن نشریه سهم بسزایی در گسترش مرزهای دانش و ارتقای کیفی و کمی جایگاه علمی کشور خواهد داشت.

صمد نژاد ابراهیمی

مدیرکل دفتر سیاستگذاری و برنامه ریزی
امور پژوهشی و دبیر کمیسیون

نشریات علمی



جمهوری اسلامی ایران
دولت علم، نهادهای نوآوری
معاونت پژوهش و فناوری
کمیسیون نشریات علمی

رتبه علمی

ب

بررسی هفت گواهی در :
JOURNALS.MSRT.IR



مدیریت پژوهش‌های نوآوری
سازمان برنامه ریزی و بودجه
اطلاعات پژوهشی و فناوری
MAPFA.MSRT.IR

اشاره

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



اگر آموخته‌های ما حاصل تجارب باشند، طبیعت با قدمت میلیاردها سال تجربه یکی از منابع گرانقیمت یادگیری انسان با عمر کوتاه اوست. با الگوبرداری از طبیعت می‌توان به رازهایی پی برد که شاید پاسخ بسیاری از مشکلات ما باشد. با اتکاء به چنین سرمایه دانایی اخیراً مؤسسه‌ای پژوهشی تأسیس شده که شعار آن این است « برای رویارویی با چالش‌های بزرگ از طبیعت بیاموزیم ». مؤسسه مذکور که با نام انیستیتیوی زیست تقلید (The Biomimicry Institute) در سال ۲۰۰۶ میلادی در ایالت مونتانا، آمریکا آغاز بهکار کرده است، می‌کوشد تا ابزارها و شیوه‌های بهره‌برداری از طبیعت و کارکردهای آن را در اختیار محققان و علاقمندان به این مبحث قرار دهد و آنچه را تاکنون به صورت انتظام نیافته و متفرق انجام می‌گرفته تابع یک نظام علمی و منسجم بسازد.

البته انسان در طول تاریخ از طبیعت، موجودات زنده، گیاهان، حیوانات و نحوه رفتارهای آنان نکته‌های بسیار آموخته و به راه‌های جدید برای زندگی بهتر دست یافته است. پرواز پرندگان رؤیای پرواز انسان را به واقعیت نزدیک ساخته و شناوری آبیان الهام‌بخش سازه‌های مختلف دریانوردی شده است. خارهای چسبنده گیاهان خودروی بیابانی ایده چسب پوشاکی را عملی ساخته، رادارها با الهام گرفتن از پرواز خفاش‌ها، آج لاستیک‌ها با الگوبرداری از پنجه قوی قورباغه‌ها، طراحی حرکت ربات‌ها در سطوح ناهموار با نگاه به حرکت عنکبوت‌ها، معماری سازه‌های مقاوم با توجه به ساختار کندوی عسل، نمونه‌های اندکی از این بهره‌هاست که از طبیعت به انسان رسیده است.

روشی که انیستیتیوی زیست تقلید عرضه داشته است با نام مدل حلزونی طراحی مطالعات زیست تقلید (Spiral Biomimicry Design Model) طی شش مرحله پژوهشگران را به استفاده انتظام یافته از فرایندهای طبیعی برای حل مشکلات هدایت می‌کند.

۱- مشکل را مشخص و تعریف کنید. فرضاً چگونه می‌توان مدت طولانی در یک منطقه سردسیر با

هوایی شبیه به قطب زندگی کرد؟ یا چطور می‌توان بر مشکل کمبود اکسیژن در ارتفاعات غلبه نمود؟ و یا چگونه می‌توان سازه‌های سبک ولی مقاوم طراحی کرد؟ این سؤالات و سؤالاتی شبیه به آن نشانگر مشکلاتی است که انسان در زندگی خود با آنها مواجه است ولی طبیعت توانسته به آنها پاسخ داده و مشکلات را رفع نموده باشد.

۲- برای یافتن راه حل، در طبیعت و فرایندهای طبیعی حیات وحش جستجو کنید. خرس‌های قطبی چگونه با سرما به زندگی خود ادامه می‌دهند، پوشش آنها، نحوه تغذیه، خواب زمستانی، کدام شیوه و نحوه زندگی آنان می‌تواند برای مشکل ما راه‌حلی ارائه دهد. یا پرندگان که با سطوح بالا پرواز می‌کنند مسئله کمبود اکسیژن را چگونه حل کرده‌اند و آیا نمی‌توان از آنها الگو گرفت؟ همچنین لانه‌سازی لک‌لک‌ها می‌تواند الهام‌بخش سازه‌های سبک ولی مقاوم برای زندگی انسان‌ها باشد. راه‌حل‌یابی فرایندی پیچیده بوده و نیاز به همکاری و تشریک مساعی بوم‌شناسان، زیست‌شناسان و کسانی که با مشکل روبرو هستند، دارد.

۳- انتخاب راه حل ممکن را بررسی کنید. در این مرحله امکان‌پذیری راه حل یافته شده در طبیعت از بین چند راه مورد سنجش قرار می‌گیرد و راهی که بهینه‌ست برگزیده می‌شود.

۴- راه حل برگزیده را به یک برنامه عملیاتی و کاربردی تبدیل و ترجمه کنید. این مرحله با کمک متخصصانی که با مشکل عملاً روبرو هستند، شکل می‌گیرد.

۵- راه حل عملیاتی را اجرا کنید. چه بستر و ساختاری برای اجرا لازم است، این بستر در طبیعت چگونه فراهم بوده و تقلید آن در محیط مصنوعی چه صورتی خواهد داشت؟ با این اطلاعات مخاطره اجرا را حداقل خواهید ساخت.

۶- ارزیابی و اصلاحات لازم برای اجرای دائم و با اطمینان کافی.

با طی این مراحل می‌توان به پاسخ‌هایی برای حل مشکلات رسید. اما امروزه زیست تقلید از این شکل اولیه و سنتی خود فراتر رفته و طبیعت به صورت دستیار محققان درآمده و در این ارتباط بین انسان و سایر موجودات اینترنت جدیدی به نام اینترنت حیوانی (Animal Internet) ایجاد شده است. اینترنتی که روابط بین انسان‌ها را تسهیل می‌کرد اکنون رابطه‌ای با موجودات زنده برقرار کرده و پژوهشگرانی در پی ساخت اینترنت حیوانات برآمده‌اند.

مارلین ویکلسکی (Marlin Wikelski) بوم‌شناس پرسابقه که در آغاز تجارب خود نبض پرندگان، نحوه بال زدن آنها و صداهايشان را ثبت و ضبط می‌کرد و بر پاهایشان برچسب شناسایی نصب می‌کرد، اکنون در عصر طلایی که تکنولوژی فراهم آورده با ماهواره‌های کوچک در پروژه‌ای به نام ایکاروس^۱ (ICARUS) هزاران جاندار را روی زمین، هوا و در دریا دنبال می‌کند و رفتارهایشان را به سهولت بررسی می‌نماید و رازهای نهفته حیات وحش را برمی‌گشاید. در این مطالعات نه تنها



۱- اشاره به ایکاروس که در اسطوره‌های یونانی با بال‌هایی از موم به آسمان پرواز کرد.

حیوانات و جانوران بلکه محیط زیست آنها نیز مورد تحقیق قرار می‌گیرد و آثار آن بر حیات وحش شناسایی می‌شود.

در سراسر دنیا با این سیستم همه حیوانات، جانوران و گیاهان همکاران محققان زیست‌شناس و بوم‌شناس شده و با اطلاعاتی که در اختیار آنها قرار می‌دهند نبض زندگی در سیاره را می‌توان حس کرد و اندازه گرفت. فرضاً پلیکان‌های قاره‌ای (Frigate birds) که قادرند در ارتفاعات بالا پرواز کنند دستیاران قدرتمند زیست‌شناسان شده‌اند. این پلیکان‌ها که از ارتفاع نمی‌ترسند، در ارتفاع دچار مشکلات انسان‌ها نمی‌شوند و می‌توانند زمان‌های طولانی در فضا بمانند، کمک‌های ذی‌قیمتی به محققان می‌کند و همکاران ارزشمند آنان شده‌اند. همین‌طور با کمک مرغان ماهی‌خوار باختری (Western Gulls) که هوش سرشاری دارند می‌توان الگوی حرکت نهنگ‌ها را در اقیانوس‌ها ردیابی و نقشه‌برداری کرد و از تصادم آنها با کشتی‌ها پیشگیری نمود. رابطه این مرغان و تعامل آنها با نهنگ‌ها که نوعی همزیگری^۱ (Symbiosis) محسوب می‌شود، نکات جالبی را از بقایای حیات وحش در اختیار محققان قرار می‌دهد. مرغان ماهی‌خوار قره‌غاز (Cormorant) که در شیرجه رفتن به عمق آب مهارت دارند، از رخدادهای زیر آب اطلاعات زیادی را به محققان ارائه می‌کنند. در این ارتباط میان حیوانات و محققان اینترنتی شکل گرفته که می‌توان آن را اینترنت حیوانات و انسان‌ها نامید.



دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



در فضایی که زیست تقلید به عنوان یک شیوه تحقیق و شناخت راهنمای انسان‌ها در حل مشکلات خود شده است و با امکان کمک و یاری‌هایی که جانداران در بستر فناوری‌های جدید ارتباطی به انسان عرضه می‌دارند، دنیای جدیدی پا به عرصه وجود گذاشته است که در آن مورد مطالعات ما انسان‌ها خود رفیق و یار ما در مطالعات گردیده و تماشاگری و بازیگری با هم در آمیخته و این ادراک دقیق و شناخت اصیل فرصت پرجای است که باید از آن بهره کافی ببریم و گره‌های ناگشوده و مسائل بغرنج را در پرتو آن حل و فصل کنیم. شاید به این طریق بتوانیم انسانی را که در دایره زندگی خود اسیر شده و از فهم جهان نامتناهی هستی غافل گردیده، از این مخمصه نجات دهیم. آدمیان جدا از طبیعت و غریبه با آن را به عنوان جزئی از طبیعت با آن آشتی دهیم و امید داشته باشیم که اگر انسان به کل هستی بپیوندد و با آن یکی شود، از تنگ‌نظری و محدوداندیشی خود به درآید بسیاری از اسرار نظام هستی بر او آشکار می‌گردد و معنای زندگی را بهتر درک و فهم می‌کند.

سردبیر

۱- همزیستی دو جاندار که به بقای هر دو کمک می‌کند، مانند ارتباط مورچه‌ها و شته‌های درختی.



فلسفه رئالیسم انتقادی و مطالعات سازمان و مدیریت: واکاوی چالش‌های روش‌شناختانه

حسن دانایی فرد^۱، امید اردلان^۲ و محمد کاظم دانایی فرد^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۱۷

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



چکیده

مکتب رئالیسم انتقادی بر اساس هستی‌شناسی و شناخت‌شناسی ویژه‌ای که دارد برای مطالعه پدیده‌های اجتماعی و شناسایی سازوکارهای مولد زیربنایی این پدیده‌ها و رویدادها واجد روش‌شناسی خاصی است. این مقاله به بررسی چالش‌های روش‌شناختی مرتبط با کاربری رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت می‌پردازد. رئالیسم انتقادی با تأکید بر لایه‌های واقعیت، سازوکارهای علی، تعامل ساختار و عاملیت، جایگزینی قوی برای پارادایم‌های تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی ارائه می‌دهد. با این حال، عملیاتی‌سازی این چارچوب فلسفی در پژوهش‌های سازمانی، به‌ویژه در زمینه شناسایی و تأیید تجربی سازوکارهای علی، ترکیب روش‌های کمی و کیفی، و حساسیت به بستر با چالش‌های متعددی مواجه است. این مقاله ابتدا مبانی فلسفی رئالیسم انتقادی را بررسی کرده، سپس چالش‌های روش‌شناختی آن را تحلیل می‌کند و در نهایت راهبردهایی برای غلبه بر این چالش‌ها، از جمله توسعه چارچوب‌های پژوهشی، تلفیق استدلال استقفا‌ی و استرجاعی و ترویج کثرت‌گرایی روش‌شناختی ارائه می‌دهد. هدف، ارتقاء دقت نظری و تأثیرگذاری پژوهش‌های مدیریت و سازمان از طریق بهره‌گیری اثربخش از ظرفیت‌های رئالیسم انتقادی است.

۱- عضو وابسته فرهنگستان علوم، استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، ایران.

۲- دانشیار دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا (نویسنده عهده‌دار مکاتبات)

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج.

واژه‌های اصلی: رئالیسم انتقادی، مطالعات سازمان و مدیریت، چالش‌های روش‌شناختانه، استدلال استرجاعی، سازوکارهای علی.

مقدمه

رئالیسم انتقادی (Critical realism) به عنوان یک پارادایم فلسفی جذاب به شدت در مطالعات سازمان و مدیریت نفوذ کرده است زیرا توانسته با تمرکز بر پیچیدگی پدیده‌های دنیای واقعی در سازمان‌ها، خود را به عنوان جایگزینی قوی برای تحصیل‌گرایی (positivism) و تفسیرگرایی (Interpretivism) عرضه کند. (Bhaskar, 1978; Archer, 1995).^۱ این فلسفه با گره زدن رئالیسم وجودی (Existential realism) به نسبی‌گرایی شناخت‌شناسانه (Epistemological relativism)، چارچوبی پایا برای واکاوی سازوکارهای علی (Causal mechanisms)، تعامل دوگان ساختار-عاملیت (Duality of structure and agency) و بستر محیط در فهم رفتار پدیده‌های مورد مطالعه ارائه می‌دهد. با این حال، علی‌رغم قابلیت بالای آن، کاربری رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های تجربی همچنان با چالش‌های روش‌شناختانه همراه است (Easton, 2010). اهمیت پرداختن به این چالش‌های روش‌شناختانه در ضرورت اتخاذ رویکردی منسجم و نظام‌مند برای عملیاتی کردن رئالیسم انتقادی در تولید دانش نهفته است. در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، جایی که پدیده‌های پیچیده‌ای مانند پویایی‌های قدرت، تغییر سازمانی و تصمیم‌گیری راهبردی اغلب از تحلیل‌های ساده‌انگارانه رنج می‌برند، بینش‌های روش‌شناختی رئالیسم انتقادی می‌تواند چاره‌اندیشی کند (Fleetwood, 2005; Edwards, O'Mahoney, & Vincent, 2014). به تبع گسترش این فلسفه در جوامع علمی جهان، در ایران نیز آثاری با الهام از رئالیسم انتقادی در حوزه سازمان و مدیریت (مقدم‌فرو و همکاران ۱۴۰۱)، اقتصاد (امیری طهرانی ۱۴۰۲)، حسابداری (وطن‌پرست ۱۳۹۵)، علم سیاست (متقی و نریمانی ۱۴۰۱)، آینده‌نگاری (شیروانی ناغانی و همکاران ۱۳۹۹)، صمیمی و وحیدی نسب ۱۴۰۳)، علم و فناوری (دانایی فرد و همکاران ۱۳۹۷)، محمدی و همکاران ۱۳۹۷)، سیستم‌های اطلاعاتی (مانیان و همکاران ۱۳۹۲)، مدیریت دانش (محمدی الموتی و همکاران ۱۴۰۱)، سیاست خارجی (حاتم‌زاده و منتی ۱۳۹۶) علوم اجتماعی (زارعی دهباغی و همکاران ۱۳۹۶)، امیری طهرانی‌زاده ۱۴۰۱)، جغرافیای سیاسی (ترکمنه و همکاران ۱۴۰۱)، مطالعات شهری (یحیی‌پور و قره‌بیگی ۱۳۹۴)، مشکینی و همکاران ۱۴۰۱)، انسان‌شناسی (فتوتیان و عبدی ۱۳۹۱)، بصیرتی و پارسانیا ۱۳۹۸)، مطالعات دینی (ایلپاتی ۱۳۹۲)، باقری و نظریان ۱۳۹۸)، موحدی ابطحی ۱۳۹۸)، مطالعات میان‌رشته‌ای (پورکریم و همکاران ۱۳۹۱)، زارعی دباغی و همکاران ۱۳۹۶) و همین‌طور پرستاری (بخشی و همکاران ۱۳۹۴) انجام شده است. آثار تولیدی در ایران در رشته مدیریت بسیار



۱- نظر به اینکه برخی از مآخذ استفاده شده به زبان انگلیسی است برای راحتی خواننده در مراجعه به فهرست مآخذ انتهایی، در مآخذ درون متن هم اسامی نویسندگان به زبان انگلیسی نوشته شده است تا از زیرنویس‌های اضافی اجتناب شود.

معدود است، شاید دلیل آن را بتوان در پیچیدگی روش‌شناسی این فلسفه جستجو کرد. نویسندگان باور دارند دلیل اصلی این بی‌توجهی به رئالیسم انتقادی همین است. بدون پرداختن به ابهامات روش‌شناختانه فراروی رئالیسم انتقادی، پژوهشگران ممکن است از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های این پارادایم بهره‌مند نشوند. برای مثال، عملیاتی کردن مفاهیمی نظیر «سازوکارهای علی» و «استدلال استفهامی» (Abductive)، «استدلال استرجایی» (Retroductive)، «تأیید تجربی» (Empirical Corrobo-ration) سازوکارهای علی در روش‌های تجربی رئالیستی چالش‌های قابل‌توجهی فراروی پژوهشگران قرار می‌دهد که در صورت غفلت از آنها، هم دقت و هم کاربردپذیری یافته‌های پژوهش را تضعیف می‌کنند (Danermark et al., 2002; Fletcher, 2017). درک این چالش‌ها صرفاً نوعی گپ و گفت نظری نیست، بلکه ضرورتی عملی است. از آنجایی که پژوهشگران مدیریت به دنبال رصد پیچیدگی‌های فزاینده فرایند سازمان‌داری (Organizationahip) (دانایی فرد ۱۴۰۰) هستند، فهم روش‌شناسی رئالیسم انتقادی و چالش‌های فراروی آن اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. تحلیل این چالش‌های روش‌شناختانه، می‌تواند زمینه‌ساز بهره‌گیری بیشتری از ظرفیت رئالیسم انتقادی در مطالعات علوم اجتماعی به طور اعم و مطالعات سازمان و مدیریت به طور اخص فراهم سازد. هدف غایی این نوشته بررسی موشکافانه چالش‌های روش‌شناختانه کاربرست فلسفه رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمانی و مدیریتی است. بر این اساس پس از شرح مختصری از بنیان‌های فلسفی این پارادایم و نافعیت آن برای مطالعات سازمان و مدیریت، چالش‌های روش‌شناختانه این فلسفه بحث خواهد شد و در پایان راهبردهایی برای هم‌آوردی پژوهشی با آنها ارائه خواهد شد.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



مبانی فلسفی رئالیسم انتقادی

رئالیسم انتقادی نوعی رویکرد فلسفی است که در اواسط قرن بیستم قد علم کرد و عمدتاً با آثار روی باسکار (Roy Bhaskar) شناخته می‌شود. این فلسفه تلاش می‌کند تا وجود عینی جهان مادی را با محدودیت‌های دانش بشری درک و هماهنگ کند. بر این اساس، رئالیسم انتقادی به عنوان نقدی بر تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی ظهور و بروز کرد و جایگزینی برای دوگان عینیت و ذهنیت ارائه داد. به عبارت دیگر، این پارادایم معتقد است که واقعیت (Reality) مستقل از ادراکات بشر وجود دارد، اما فهم پژوهشگران از آن متأثر از پالایشگرهای اجتماعی، فرهنگی و تاریخی است. در این راستا، رئالیسم انتقادی مبنایی برای واکاوی سازوکارهای علی و ساختارهای عمیقی که پدیده‌های قابل مشاهده را شکل می‌دهند، ارائه می‌کند. ریشه‌های رئالیسم انتقادی را می‌توان در آثار برجسته باسکار، مانند نظریه‌ای رئالیستی از علم (Bhaskar 1975) و امکان‌پذیری طبیعت‌گرایی (Bhaskar 1979) یافت. ایده‌های باسکار به عنوان پاسخی به کاستی‌های تحصیل‌گرایی، که دانش را به مشاهده‌های تجربی محدود می‌کند، و تفسیرگرایی، که گاه وجود یک واقعیت عینی را انکار می‌کند، مطرح شدند. باسکار مفهوم واقعیت لایه‌ای (stratified) را معرفی کرد که شامل ساحت تجربی (Domain of empirical)

(آنچه تجربه می‌شود)، ساحت رویدادی (Domain of actual) (آنچه اتفاق می‌افتد، چه مشاهده شود و چه نشود) و واقعی (Domain of actual) (سازوکارهای زیربنایی که رویدادها را ایجاد می‌کنند) است (Bhaskar, 1979). این لایه‌بندی بر تمرکز رئالیسم انتقادی بر کشف سازوکارهای پنهانی که پدیده‌های قابل مشاهده را ایجاد می‌کنند، تأکید دارد، در عین حال اذعان می‌دارد دانش اجتماعی به صورت اجتماعی ساخته شده و ذاتاً خطاپذیر است (Archer et al., 1998). چنین فلسفه‌ای در جوهره خود، تلاش می‌کند شکاف بین جهان مادی و دانش انسانی درباره آن را پر کند. بنابراین بر استقلال واقعیت و در عین حال میانجی بودن آن در فرایند تفسیر تأکید دارد. در این راستا، رئالیسم انتقادی، گرایش‌های تقلیل‌گرایانه (Reductionism) تحصیل‌گرایی و تجربی‌گرایی را که اغلب سازوکارهای علی عمیق‌تر را نادیده می‌گیرند، نقد می‌کند، در حالی که رویکرد نسبی‌گرایانه تفسیرگرایی را نیز که ممکن است بر پایداری ساختارهای عینی چشم‌پوشی کند، به چالش می‌کشد (Danermark et al., 2002). این نقد دوگانه به رئالیسم انتقادی اجازه می‌دهد تا به پرسش‌های پیچیده‌ای درباره علیت (رجبی ۱۳۹۳)، عاملیت (agency) و ساختار پاسخ دهد، به گونه‌ای که هم واقع‌گرایانه و هم تفسیری باشد. در این بخش نخست واکاوی دقیقی از مبانی فلسفی رئالیسم انتقادی، از جمله تعهدات هستی‌شناختی و شناخت‌شناختی و اصول روش‌شناسی آن عرضه می‌شود. پیش از آن انتقادات وارده بر دو پارادایم تحصیل‌گرا و تفسیرگرایی را مرور می‌کنیم.

نقد تحصیل‌گرایی و تجربی‌گرایی: تحصیل‌گرایی که از قرن نوزدهم در علوم طبیعی غالب بود، با تأکید بر پدیده‌های قابل مشاهده و این باور که دانش به‌طور انحصاری از داده‌های تجربی استخراج می‌شود، شناخته می‌شود (Comte, 1830). با وجود اینکه تحصیل‌گرایی سهم چشم‌گیری در توسعه روش‌شناسی علمی داشت، محدودیت‌های آن در نادیده‌گرفتن سازوکارها و ساختارهای علی عمیق‌تر که زیربنای رویدادهای قابل مشاهده هستند، آشکار شد. باسکار استدلال کرد که تحصیل‌گرایی، پیچیدگی واقعیت را به مشاهده‌های سطحی تقلیل می‌دهد و ماهیت لایه‌ای واقعیت را نادیده می‌گیرد (Bhaskar, 1975). تجربی‌گرایی (Empiricism) نیز دانش را به آنچه به‌طور مستقیم تجربه می‌شود محدود می‌کند و از درک سازوکارهای غیرقابل مشاهده اما واقعی، مانند نیروهای گرانشی یا ساختارهای اجتماعی، ناتوان است (Danermark et al., 2002). نقد باسکار بر تحصیل‌گرایی بر ناتوانی آن در تبیین پیشرفت علمی متمرکز است. او با طرح مفهوم واقعیت لایه‌ای، محدودیت‌های تحصیل‌گرایی را در پرداختن به عمق علیت واقعیت، به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند علوم اجتماعی که پدیده‌های چندلایه و پیچیده‌ای رایج هستند، برجسته کرد (Archer et al., 1998).

پاسخ به تفسیرگرایی و نسبی‌گرایی افراطی: تفسیرگرایی به عنوان نقطه مقابل تحصیل‌گرایی پدیدار شد و بر ساخت اجتماعی دانش و نقش زبان، فرهنگ و قدرت در شکل‌دهی به درک انسانی تأکید کرد (Berger & Luckmann, 1966). اگرچه تفسیرگرایی به غفلت تحصیل‌گرایی از ذهنیت و تفسیر پرداخت، اما شکل‌های افراطی آن به نسبی‌گرایی منجر شد که وجود واقعیت عینی را



انکار می‌کند (ببینید: سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). نسبی‌گرایی افراطی مدعی است که دانش کاملاً وابسته به زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی است و این باور را تقویت می‌کند که همه حقایق به یک اندازه معتبر هستند (Collier, 1994). رئالیسم انتقادی باسکار، هم تقلیل‌گرایی تحصیل‌گرایی و هم نسبی‌گرایی تفسیرگرایی را رد می‌کند. در حالی که اذعان می‌دارد دانش اجتماعی به صورت اجتماعی ساخته شده و خطاپذیر است، باسکار بر وجود یک واقعیت عینی مستقل از ادراک انسانی تأکید دارد (Bhaskar, 1975). او این تعهد دوگانه را به عنوان "خطاپذیری شناختی" (Cognitive fallibility) بر مبنای "رئالیسم هستی‌شناختانه" (Ontological realism) توصیف می‌کند (سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). بنابراین، رئالیسم انتقادی راه میانه‌ای ارائه می‌دهد که تعامل میان تفاسیر ذهنی و ساختارهای عینی را به رسمیت می‌شناسد.

با این مقدمه رئالیسم انتقادی بر پایه مجموعه‌ای از تعهدات فلسفی بنا شده است که آن را از سایر پارادایم‌های پژوهشی متمایز می‌کند. این تعهدات ریشه در پیش فرض‌های هستی‌شناختی، بنیان‌های شناخت‌شناختی و اصول روش‌شناختی آن دارند و چارچوبی منسجم برای درک پدیده‌های پیچیده ارائه می‌دهند. با تکیه بر آثار وین و ویلیامز (Wynn and Williams 2012) و متون بنیادین روی باسکار (Bhaskar, 1975, 1979)، این بخش به بررسی این تعهدات پرداخته و اهمیت آنها را برای پژوهش‌های مطالعه موردی در مطالعات سازمان و مدیریت مورد تأکید قرار می‌دهد.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



پیش فرض‌های هستی‌شناختانه: هستی‌شناسی به ماهیت وجودی هستارها در عالم می‌پردازد و به این پرسش پاسخ می‌دهد که ماهیت واقعیت چیست؟ (برای مطالعه بیشتر ببینید: دانایی فرد ۱۳۸۶). یعنی آیا نسبت واقعیت به انسان ساحتی عینی دارد یا ذهنی. در مرکز ثقل رئالیسم انتقادی، هستی‌شناسی لایه‌ای و برایشی (Emergence) نهفته است. بر اساس هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی، واقعیت به طور مستقل از ادراکات انسانی وجود دارد و مشتمل بر سه لایه متمایز اما به هم گره خورده یعنی: تجربی، رویدادی و واقعی است (Bhaskar, 1975). ساحت تجربی به تجربه‌های مشاهده شده انسان از هستارها اشرار می‌دارد، ساحت رویدادی مشتمل بر رویدادهایی است که مستقل از مشاهده رخ می‌دهند، و ساحت واقعی در برگیرنده ساختارها و سازوکارهای زیربنایی است که این رویدادها را هستی می‌بخشند (Wynn & Williams, 2012). این هستی‌شناسی لایه‌ای به پژوهشگران اجازه می‌دهد تا فراتر از مشاهده‌های سطحی رفته و سازوکارهای علی عمیق‌تر را کشف کنند. مفهوم برایش در هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی نیز نقش محوری دارد. بر اساس این ویژگی هستی‌شناختانه رئالیسم انتقادی، پدیده‌های سطح بالاتر، مانند سیستم‌های اجتماعی یا رفتارهای سازمانی، ماحصل تعامل اجزای سطح پایین‌تر هستند اما نمی‌توان آنها را به این اجزا فروکاهید (Bhaskar, 1979; Arch-er et al., 1998). برای مثال، در پژوهش‌های سیستم‌های اطلاعاتی، پذیرش فناوری‌های جدید در سازمان‌ها را می‌توان نتیجه برآمده (برایش) از اقدام‌های فردی، قابلیت‌های فناوری و شرایط ساختاری دانست (Wynn & Williams, 2012). از این جهت گفته می‌شود این نوع هستی‌شناختی،

پیچیدگی پدیده‌ها را برجسته کرده و بر نیاز به بررسی لایه‌های مختلف واقعیت تأکید می‌کند. علاوه بر این، رئالیسم انتقادی گرایش‌های تقلیل‌گرایانه تحصیل‌گرایی و تجربی‌گرایی را رد می‌کند و استدلال می‌کند که رویدادهای مشاهده شده به‌تنهایی نمی‌توانند سازوکارهایی که آنها را تولید می‌کنند، به‌طور کامل تبیین کنند (Danermark et al., 2002). در عوض، بر هستی‌شناسی رئالیستی تأکید دارد که هدف پژوهش را کشف سازوکارهای زاینده‌ای می‌داند که در بسترهایی خاص عمل می‌کنند (Collier, 1994). برای مثال، پذیرش یک سیستم اطلاعاتی جدید در یک سازمان ممکن است تحت تأثیر عواملی پنهان مانند پویایی‌های قدرت، هنجارهای فرهنگی یا محدودیت‌های نهادی باشد. با این توصیف‌ها، به‌طور کلی عناصر اصلی هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی را می‌توان چنین برشمرد: واقعیت مستقل از ذهن انسان‌ها وجود دارد (بعد ناگذاری-Intransitive - واقعیت)؛ هستی واقعیت سه لایه دارد (واقعی، رویدادی و تجربی)؛ رفتار سیستم‌ها برایشی (حالت ناگهان ظهوری دارد) است؛ نگاه سیستم‌های باز بر واقعیت‌ها حاکم است (یعنی واقعیت‌ها بسته به نگاه انسان‌ها و وضعیت محیط دستخوش تغییر می‌شوند در نتیجه برخی سازوکارها در شرایطی فعال می‌شوند و در شرایطی غیرفعال باقی می‌مانند). (برای مطالعه بیشتر این مأخذ را ببینید Wynn & Williams, 2012).

پیش‌فرض‌های شناخت‌شناختانه: پیش‌فرض‌های شناخت‌شناسی به این‌که چگونه می‌توان در مورد واقعیت مورد اشاره هستی‌شناسی دانش تولید کرد و رابطه بین پژوهشگر و پدیده مورد بررسی چگونه باید باشد (Danaeefard, 2012) می‌پردازد. به عبارت دیگر، نشان می‌دهد که چگونه می‌توان ادعاهای دانشی پارادایم‌ها و فلسفه‌ها را تعیین اعتبار کرد و چگونه این ادعاها باید با دانش موجود مقایسه شوند (Wynn & Williams, 2012:793). همان‌طور که گفته شد در حالی که رئالیسم انتقادی بر وجود یک واقعیت عینی تأکید دارد، اذعان می‌کند که دانش انسان از این واقعیت ذاتاً از طریق پالایش‌گرایی نظیر ادراک و تفسیر انسانی میانجی‌گری می‌شود. این تعهد دوگانه در موضع شناخت‌شناختی، تصدیق خطاپذیری شناختی انسان را انعکاس می‌دهد که بر این باور است که تمام دانش بشری موقتی، ناقص و قابل تجدیدنظر است (Bhaskar, 1979). بر این اساس، پژوهشگران باید باور کنند که فهم آنها از واقعیت تحت تأثیر زمینه‌های اجتماعی، تاریخی و فرهنگی است. در این راستا، رئالیسم انتقادی شکاف بین تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی را با ترکیب رئالیسم هستی‌شناختانه و نسبی‌گرایی شناخت‌شناختانه پر می‌کند. در واقع رئالیسم هستی‌شناختانه بر وجود واقعیتی مستقل از اندیشه انسانی تأکید دارد، در حالی که نسبی‌گرایی شناخت‌شناختی اذعان دارد که دسترسی ما به واقعیت از طریق شناخت انسانی میانجی‌گری می‌شود (Wynn & Williams, 2012). این دیدگاه به پژوهشگران اجازه می‌دهد تا به‌طور انتقادی پیش‌فرض‌های زیربنای تفاسیر خود را بررسی کنند و در عین حال برای تبیین دقیق‌تر و منسجم‌تر پدیده‌ها تلاش کنند. برای مثال، در پژوهش‌های سیستم‌های اطلاعاتی، پیش‌فرض‌های شناخت‌شناختی رئالیسم انتقادی پژوهشگران را تشویق می‌کند تا رویکردی رفت و برگشتی به گردآوری و تحلیل داده‌های پژوهش داشته باشند، یعنی



پژوهشگران در چرخه‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها فهم خود را از سازوکارهای زاینده بهبود بخشند (Wynn & Williams, 2012). با این توصیف، به طور کلی پیش‌فرض‌های شناخت‌شناسانه رئالیسم انتقادی را می‌توان به شرح ذیل خلاصه کرد: دانش ماهیتی واسطه‌ای دارد (یعنی واقعیت مورد ادعای رئالیسم انتقادی دارای دو بعد ناگذارا و گذارا (Transitive) است و انسان‌ها در پرتو برداشت خود خرمی از بعد ناگذاری واقعیت را می‌چینند ولی بعد ناگذارا جدای از ذهن آنها وجود دارد اما درک کامل آن توسط انسان‌ها میسر نیست زیرا افکار و اندیشه و به طور کلی بین‌الذهانیت انسان‌ها، دانش دریافتی از بعد ناگذارا را پالایش یا واسطه‌گری می‌کند؛ رئالیسم انتقادی به جای پیش‌بینی صرفاً تبیین می‌کند زیرا نگاه سیستم‌های باز به واقعیت مانع تعمیم‌پذیری کامل یافته‌های رئالیست انتقادی می‌شود؛ رئالیسم انتقادی از طریق سازوکارهای علی دست به تبیین می‌زند؛ سازوکارها وجود دارند ولی قابل مشاهده نیستند اما می‌توان به اتکاء راهبردهای استدلال استقهامی و استرجایی استنباط کرد؛ و درنهایت می‌توان از رفتار هستارهای مورد مطالعه تبیین‌های متعددی ارائه می‌دهد زیرا رئالیسم انتقادی معتقد به نگاه سیستم‌های باز است (برای مطالعه بیشتر این مأخذ را ببینید Wynn & Williams, 2012).

اصول روش شناختانه

مکتب رئالیسم انتقادی بر اساس هستی‌شناسی و شناخت‌شناسی ویژه‌ای که دارد برای مطالعه پدیده‌های اجتماعی و شناسایی سازوکارهای مولد زیربنایی این پدیده‌ها و رویدادها واجد روش‌شناسی خاصی است (بیانی و همکاران: ۱۴۰۲:۱). اولین بار باسکار نوعی روش‌شناسی برای رئالیسم انتقادی معرفی کرد که بسیار پیچیده بود ولی در نوشته‌های بعدی تلاش کرد نوعی روش‌شناسی تفصیلی‌تری ارائه دهد (ببینید: بیانی: ۱۴۰۲:۳). اصول روش‌شناختی رئالیسم انتقادی برای کشف سازوکارهای علی و شرایط زمینه‌ای که پدیده‌های مشاهده شده را شکل می‌دهند طراحی شده‌اند. اگرچه برخی از صاحب‌نظران تلاش کرده‌اند روش‌شناسی‌هایی برای عملیاتی کردن رئالیسم انتقادی مطرح کنند (برای مثال: سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ، Danermark, et al., 2002, Fairclough, 2005, Edwards et al., 2014, Maisuria, & Banfield, 2012) ولی وین و ویلیامز (Wynn & Williams, 2012) که پنج اصل برای انجام پژوهش‌های مطالعه موردی بر اساس رئالیسم انتقادی در سیستم‌های اطلاعاتی بیان کرده‌اند نسبت به سایر روش‌شناسی‌ها بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. این روش‌شناسی بر اصول ذیل استوار است.

- ۱- شرح تفصیلی رویدادها: پژوهشگران باید رویدادها یا پدیده‌هایی را که قرار است مطالعه شوند، شناسایی کنند و بر جلوه‌های تجربی و واقعی آنها متمرکز شوند.
- ۲- شرح مفصل ساختارها و بستر حاکم بر پدیده مورد بررسی: هدف اصلی پژوهش رئالیسم انتقادی شناسایی بستر و ساختارهای زاینده‌ای است که از طریق سازوکارهایی، رویدادهای مشاهده شده



را تولید می‌کنند.

۳- توسل به استدلال استفهامی و استرجاعی: این سبک استدلالی به شناسایی سازوکارهای محتمل و انتخاب بهترین تبیین‌ها از رویدادهای مشاهده شده می‌پردازد.

۴- تأیید تجربی: رئالیسم انتقادی بر اهمیت قرار دادن پدیده‌ها در زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و تاریخی تأکید دارد.

۵- فرایند پژوهش کثرت‌گرایانه و چند روشی: پژوهش رئالیسم انتقادی بر نوعی فرایند چرخه‌ای از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و پالایش نظریه استوار است. به عبارت دیگر، رئالیسم انتقادی بر اهمیت کثرت‌گرایی روش‌شناختانه تأکید دارد و استفاده از روش‌ها و منابع داده‌های متعدد را برای درک پیچیدگی پدیده‌ها پیشنهاد می‌کند (Archer et al., 1998). برای مثال، یک مطالعه در مورد تصمیم‌گیری سازمانی ممکن است مصاحبه‌های کیفی، نظرسنجی‌های کمی و تحلیل آرشیوی را ترکیب کند تا هم الگوهای قابل مشاهده و هم سازوکارهای زیرین را آشکار کند. شکل‌های ۱ و ۲ و پیش‌فرض‌های هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی رئالیسم انتقادی را نشان می‌دهد.

به مناظره کشیدن رئالیسم انتقادی

رئالیسم انتقادی با وجود اینکه به دلیل چارچوب فلسفی قوی و میان‌رشته‌ای بودنش مورد ستایش قرار گرفته است، ولی از سوی پژوهشگران رشته‌های مختلف با چالش‌ها و انتقادهای قابل توجهی روبرو شده است. در ایران هم رگه‌های انتقادی به رئالیسم انتقادی در برخی نوشته‌ها به چشم می‌خورد (این آثار را ببینید: احمدپور و همکاران ۱۳۹۰؛ فرهنگ ۱۳۹۴؛ جعفری و عبدی، ۱۳۹۶؛ بنی‌فاطمه و همکاران ۱۳۹۷، جعفری و کردفیروزجائی ۱۴۰۰). پیچیدگی، ماهیت انتزاعی و چالش‌های عملی فرازوی کاربست عملی رئالیسم انتقادی از محور تکراری این انتقادهای هستند. این بخش به بررسی عمیق این انتقادهای می‌پردازد و پاسخ‌های ارائه شده از سوی حامیان رئالیسم انتقادی برای مقابله با این مسائل را بیان می‌کند.

پیچیدگی و ماهیت انتزاعی: یکی از رایج‌ترین انتقادهای به رئالیسم انتقادی پیچیدگی و اتکاء آن به مفاهیم فلسفی انتزاعی است. منتقدان معتقدند که زبان و ایده‌های رئالیسم انتقادی، به‌ویژه در آثار روی باسکار، مغلق و برای کسانی که پیشینه قوی در فلسفه ندارند، دشوار است (Collier, 1994). اصطلاحاتی مانند «لایه‌بندی هستی‌شناختی»، «برایش» و «استدلال استفهامی»، «استدلال استرجاعی» می‌توانند به طور خاص برای پژوهشگران رشته‌های کاربردی مانند جامعه‌شناسی، اقتصاد یا مطالعات سازمانی دلهره‌آور باشند (Danermark et al., 2002). این ماهیت انتزاعی اغلب مانعی برای پژوهشگرانی ایجاد می‌کند که سعی در به‌کارگیری رئالیسم انتقادی در روش‌شناسی‌های پژوهش خود دارند. علاوه بر این، استدلال استفهامی و استرجاعی باسکار، هرچند از نظر فلسفی



دقیق هستند، از سوی برخی به عنوان استدلالی کاملاً نظری و دور از واقعیت‌های تجربی تلقی می‌شوند (سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). منتقدان استدلال می‌کنند که این انتزاع‌گرایی دوستی با رئالیسم انتقادی را محدود کرده و پذیرش گسترده‌تر آن را به‌ویژه در زمینه‌هایی که به کاربرد عملی بیش از عمق نظری اولویت می‌دهند، دشوار می‌کند. حامیان رئالیسم انتقادی پیچیدگی آن را می‌پذیرند اما استدلال می‌کنند که این پیچیدگی پیامد اجتناب‌ناپذیر هدف بلندپروازانه آن برای پر کردن شکاف بین هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی است (Bhaskar, 1975). آنها تأکید می‌کنند که رئالیسم انتقادی چارچوب جامعی ارائه می‌دهد، دقیقاً به این دلیل که به مبانی فلسفی عمیق علم و پژوهش اجتماعی می‌پردازد. تلاش‌هایی نیز برای ساده‌سازی رئالیسم انتقادی و قابل فهم‌تر کردن آن انجام شده است. برای مثال، دانرمارک و همکاران (Danermark et al. 2002) یک راهنمای گام‌به‌گام برای به‌کارگیری رئالیسم انتقادی در پژوهش علوم اجتماعی ارائه داده‌اند که نشان می‌دهد چگونه مفاهیم انتزاعی مانند «سازوکارها» و «ساختارها» می‌توانند در مطالعات تجربی عملیاتی شوند. به‌طور مشابه، وین و ویلیامز (Wynn and Williams 2012) یک روش‌شناسی نسبتاً دقیقی برای استفاده از رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های مطالعه موردی ارائه می‌دهند که نمونه‌های عملی و چارچوب‌هایی برای کمک به پژوهشگران در درک پیچیدگی‌های فلسفی رئالیسم انتقادی ارائه می‌دهد. با این اوصاف همچنان استقبال از این فلسفه در مطالعه سازمان و مدیریت گسترده نشده است.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



چالش‌های کاربرد عملی رئالیسم انتقادی در پژوهش: انتقاد عمده دیگر، دشواری در ترجمه اصول فلسفی رئالیسم انتقادی به روش‌های عملی پژوهش است. در حالی که رئالیسم انتقادی چارچوبی قانع‌کننده برای درک پدیده‌های پیچیده ارائه می‌دهد، منتقدان استدلال می‌کنند که دستورالعمل‌های روشنی برای کاربرد تجربی ندارد (Easton, 2010). برای مثال، اصل استدلال استرجاعی که در پی‌شناسایی سازوکارهای زاینده است، در عمل می‌تواند دشوار باشد (Law-son, 1997). پژوهشگران اغلب با چالش در شناسایی و آزمون این سازوکارها، به‌ویژه هنگام کار با مجموعه داده‌های بزرگ یا سیستم‌های اجتماعی پیچیده، روبرو می‌شوند. علاوه بر این، تأکید رئالیسم انتقادی بر زمینه و حالت برای پدیده‌ها و سازوکارها می‌تواند فرایند پژوهش را پیچیده کند، زیرا از پژوهشگران می‌خواهد که لایه‌های مختلف واقعیت و تعامل آنها را در نظر بگیرند (سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). این پیچیدگی می‌تواند به تزلزل در استواری روش شناختی منجر شود، یعنی در این حالت پژوهشگران باید برای ایجاد تعادل بین دقت نظری و امکان‌پذیری عملی تلاش وافرایی از خود نشان دهد. حامیان رئالیسم انتقادی به این چالش‌ها با تأکید بر انعطاف‌پذیری و سازگاری اصول روش شناختی آن پاسخ می‌دهند. باسکار (Bhaskar 1979) استدلال می‌کند که رئالیسم انتقادی یک روش‌شناسی تجویزی نیست، بلکه یک چارچوب فرانظری است که می‌تواند طیف گسترده‌ای از رویکردهای پژوهشی را تحت تأثیر قرار دهد. این انعطاف‌پذیری به پژوهشگران اجازه می‌دهد تا اصول رئالیسم انتقادی را با نیازهای رشته‌ای و زمینه‌های پژوهشی خاص خود تطبیق دهند. برای رفع

کمبرود دستورالعمل‌های عملی، پژوهشگرانی مانند ایستون (Easton 2010) و وین و ویلیامز (Wynn and Williams 2012) روش‌شناسی‌های دقیقی برای به‌کارگیری رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های تجربی تدوین کرده‌اند.

اتهام ابهام و نبود وضوح: رئالیسم انتقادی به دلیل ابهام تصویری از آن، به‌ویژه در بحث‌های مربوط به علّیت و سازوکارها، مورد انتقاد قرار گرفته است. منتقدان استدلال می‌کنند که تمرکز رئالیسم انتقادی بر سازوکارهای زاینده غیرقابل مشاهده می‌تواند به استدلال‌های حدسی منجر شود که پایه تجربی ندارند (سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). حامیان رئالیسم انتقادی استدلال می‌کنند که تأکید آن بر سازوکارهای غیرقابل مشاهده، حدسی نیست بلکه در چارچوب فلسفی محکمی ریشه دارد. باسکار (Bhaskar 1975) استدلال می‌کند که علم همواره به کشف سازوکارهای پنهان، مانند نیروهای گرانشی یا تعامل‌های مولکولی، متکی بوده است. در حالی که رئالیسم انتقادی با انتقادهایی از جمله پیچیدگی، دشواری کاربرد و ابهام مواجه است، تلاش‌های حامیان آن برای ارائه پاسخ‌های قانع‌کننده به این چالش‌ها جایگاه آن را به عنوان پارادایمی ارزشمند تقویت کرده است. رئالیسم انتقادی با تکامل مداوم، ابزارهای قدرتمندی برای درک پیچیدگی‌های واقعیت ارائه می‌دهد. بر این اساس در مطالعات سازمان و مدیریت نیز طرفدارانی دست و پا کرده است.

نافعیت رئالیسم انتقادی بر مطالعات مدیریت و سازمان

رئالیسم انتقادی، پایه‌ای فلسفی قوی برای درک و تحلیل پیچیدگی‌های سازمان‌ها و مدیریت فراهم می‌کند. برخلاف پارادایم‌هایی که پدیده‌ها را بیش از حد ساده‌سازی می‌کنند، هستی‌شناسی چندلایه‌ای رئالیسم رویکردی دقیق برای مطالعه علّیت و ویژگی‌های نوظهور در زمینه‌های سازمانی ارائه می‌دهد. بر این اساس می‌تواند به برخی از سهم‌یاری‌های این فلسفه برای مطالعات سازمان و مدیریت به شرح ذیل اشاره کرد. الف) کشف سازوکارهای عمیق: سازمان‌ها تحت تأثیر سازوکارهای علّی عمیق‌تری مانند پویایی قدرت، ساختارهای نهادی و هنجارهای فرهنگی قرار دارند که اغلب در زیر سطح رفتارهای قابل مشاهده عمل می‌کنند. رئالیسم انتقادی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که فراتر از مشاهده‌های سطحی بروند و این ساختارهای زیربنایی را بررسی کنند و بینش‌های غنی‌تر و قابل اجرا برای مدیران فراهم کنند؛ ب) تحلیل تعامل‌های پیچیده: سازمان‌ها سیستم‌های پیچیده‌ای هستند که در آن عوامل انسانی و ساختاری به صورت پویا و غیرخطی با یکدیگر تعامل دارند. تأکید رئالیسم انتقادی بر برایشی بودن رفتارها و پدیده‌ها آن را به طور خاص برای مطالعه پدیده‌هایی مانند تغییر سازمانی، نوآوری و تاب‌آوری اثربخش می‌سازد؛ ج) پل زدن بین روش‌های کمی و کیفی: رئالیسم انتقادی پایه‌ای فلسفی برای ادغام روش‌های کمی و کیفی فراهم می‌کند و ارزش داده‌های عددی و بینش‌های متنی غنی را در درک پدیده‌های سازمانی به رسمیت می‌شناسد. این رویکرد به پژوهشگران مدیریت اجازه می‌دهد تا به پرسش‌های «چرا» و «چگونه» در کنار «چه چیزی»



و «چقدر» پاسخ دهند؛ د) پرداختن به چالش‌های عملی؛ با شناسایی علل ریشه‌ای مسائل سازمانی، رئالیسم انتقادی بینش‌های عملی ارائه می‌دهد که می‌تواند تصمیم‌گیری و راهبردهای اقدام‌های عملی مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. برای مثال، درک سازوکارهای علی پشت عدم تعهد کارکنان می‌تواند راهنمایی برای اقامه اقدام‌های عملی هدفمند به منظور بهبود عملکرد سازمانی فراهم کند.

چالش‌های کاربریست رئالیسم انتقادی در مطالعات سازمان و مدیریت

پیچیدگی واقعیت چندلایه‌ای در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی به نوعی هستی‌شناسی چندلایه‌ای معتقد است که بین سه حوزه «واقعی»، «رویدادی» و «تجربی» توزیع می‌شود. حوزه «واقعی» اشاره به سازوکارها و ساختارهای زاینده‌ای دارد که مستقل از ادراک انسانی وجود دارند. حوزه «رویدادی» رویدادها و فرایندهایی را دربرمی‌گیرد که درون سازمان‌ها رخ می‌دهند، در حالی که حوزه «تجربی» همان تجربه‌ها و مشاهدات انسانی از آن رویدادها است (Bhaskar, 1978). این چارچوب هستی‌شناسانه ابزاری قدرتمند برای بررسی پدیده‌های پیچیده سازمانی است، اما برای پژوهشگرانی که می‌خواهند این لایه‌ها را تحلیل و تفسیر کنند، چالش‌های روش‌شناختانه قابل توجهی ایجاد می‌کند. ماهیت چندلایه‌ای واقعیت در رئالیست انتقادی ایجاد می‌کند که پژوهشگران از مشاهدات سطحی تجربی فراتر رفته و به سازوکارهای زاینده عمیق‌تر دست یابند. با این حال، این فرایند ساده نیست. سازوکارهایی که رفتارهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مانند پویایی‌های قدرت یا هنجارهای فرهنگی، اغلب پنهان هستند و ممکن است مستقیماً در رویدادهای قابل مشاهده ظاهر نشوند (Archer, 1995). ازاین‌رو، پژوهشگران باید ترکیبی از استدلال‌های استنباطی و استرجاعی را برای فرضیه‌سازی و شناسایی این سازوکارها به‌کارگیرند که از نظر روش‌شناختی چالش‌برانگیز است (Danermark et al., 2002). چالش دیگری که مطرح می‌شود، تعامل بین این لایه‌ها است. رویدادهای موجود در حوزه «رویدادی» تحت تأثیر سازوکارهای حوزه «واقعی» هستند، اما همچنین به عوامل زمینه‌ای نیز وابسته‌اند. برای مثال، سازوکار زاینده‌ای مانند اینرسی سازمانی ممکن است فرایندهای تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد، اما همزمان با فشارهای بازار خارجی یا پویایی‌های داخلی رهبری در تعامل هستند. درک این تعامل‌ها نیازمند اتخاذ یک دیدگاه کل‌نگر است که اغلب به دلیل محدودیت در دسترسی به داده‌های جامع یا پیچیدگی روابط علی محدود می‌شود. علاوه بر این، وابستگی حوزه تجربی به تجربه‌های ذهنی نیز چالش‌های بیشتری ایجاد می‌کند. پژوهشگران باید تنش بین تفسیرهای ذهنی بازیگران سازمانی و ساختارهای عینی زیربنایی که این تفسیرها را شکل می‌دهند، مدیریت کنند (سیر ۱۳۸۸ ترجمه افروغ). این تمرکز دوگانه مستلزم یکپارچه‌سازی روش‌های کیفی و کمی، مانند مصاحبه‌ها و مدل‌سازی ساختاری، برای پیوند مؤثر بین حوزه تجربی و واقعی است. در نهایت، کاربرد عملی هستی‌شناسی چندلایه‌ای رئالیست انتقادی در مطالعات سازمانی اغلب با پارادایم‌های غالب مانند تحصیل‌گرایی که مشاهده

تجربی را بر عمق نظری ترجیح می‌دهند، در تضاد است. غلبه بر این مقاومت نیازمند بیان واضح ارزش افزوده رئالیست انتقادی در کشف علّیت و پیشبرد نظریه‌های دقیق سازمانی است. در نتیجه، اگرچه هستی‌شناسی چندلایه‌ای رئالیست انتقادی چارچوبی قدرتمند برای درک واقعیت‌های پیچیده سازمانی ارائه می‌دهد، اما کاریست آن نیازمند روش‌های پیچیده، رویکردهای بین‌رشته‌ای، و توجه دقیق به تعامل بین حوزه‌های واقعی، رویدادی و تجربی است.

عملیاتی‌سازی هستی‌شناسی در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: همان‌طور که گفته شد رئالیست انتقادی نوعی چارچوب فلسفی قوی ارائه می‌دهد که بر واقعیتی چندلایه تأکید دارد. با این حال، ترجمه این مفاهیم هستی‌شناختانه انتزاعی به طرح‌ها و روش‌های پژوهشی قابل اجرا، همچنان یک چالش مهم برای پژوهشگران سازمانی به شمار می‌رود (Bhaskar, 1978). این دشواری از تعامل پیچیده بین انتزاعات نظری و پژوهش‌های تجربی ناشی می‌شود. یکی از چالش‌های اصلی، عملیاتی‌سازی سازوکارهای زاینده است که نیروهای علّی فعال در حوزه واقعی هستند. شناسایی و تفکیک این سازوکارها اغلب به استدلال‌های استفهامی و استرجاعی نیاز دارد، نه رویکردهای استقرایی یا قیاسی که در پژوهش‌های سنتی رایج هستند (Danermark et al., 2002). برای مثال، در مطالعه تغییرات سازمانی، پژوهشگران ممکن است سازوکارهایی مانند مقاومت در برابر تغییر یا اینرسی فرهنگی را از رفتارهای مشاهده شده استنباط کنند، اما تأیید نظام‌مند این سازوکارها در محیط‌های تجربی از نظر روش‌شناختی دشوار است (Archer, 1995). چالش دیگر، مفهوم‌برایش است که نشان می‌دهد چگونه سیستم‌های پیچیده ویژگی‌هایی تولید می‌کنند که به اجزای تشکیل‌دهنده آنها تقلیل‌پذیر نیستند. در مطالعات سازمانی، برایش ممکن است در پویایی‌های تیمی یا فرایندهای نوآوری ظاهر شود، اما ثبت و اندازه‌گیری چنین پدیده‌هایی اغلب به طرح‌های پژوهشی چندسطحی و طولی نیاز دارد که اجرای آنها دشوار است. پژوهشگران باید روابط بین تعامل‌ها در سطح خرد (مانند اقدام‌های فردی) و ساختارهای کلان (مانند هنجارهای سازمانی) را در نظر بگیرند که این امر پیچیدگی روش‌شناختانه بیشتری ایجاد می‌کند. تزریق این بینش‌های هستی‌شناختانه در روش‌های پژوهشی خاص چالش‌های بیشتری به همراه دارد. رئالیست انتقادی از کثرت‌گرایی روش‌شناختی حمایت می‌کند و بر استفاده از رویکردهای کیفی و کمی برای کشف تعامل بین حوزه‌های واقعی، رویدادی و تجربی تأکید دارد (Easton, 2010). با این حال، ایجاد تعادل بین این روش‌ها، به‌ویژه هنگام ترکیب رویکردهای روایتی مانند مطالعات موردی با مدل‌های آماری، به تخصص روش‌شناختانه پیشرفته‌ای نیاز دارد که همیشه برای پژوهشگران در دسترس نیست. از طرف دیگر کاربرد عملی رئالیست انتقادی با مقاومت جریان اصلی مطالعات سازمانی در پذیرش عمق فلسفی رئالیست انتقادی محدود می‌شود. بسیاری از پژوهشگران پارادایم‌های تحصیل‌گرایانه یا تفسیری را ترجیح می‌دهند که جمع‌آوری داده‌های تجربی را بر کاوش نظری سازوکارهای علّی اولویت می‌دهند (Reed, 2005). این تنش نیاز به دستورالعمل‌های روشن و قابل دسترس برای عملیاتی‌کردن



مفاهیم رئالیست انتقادی در محیط‌های کاربردی را برجسته می‌کند. در نتیجه، در حالی که رئالیسم انتقادی بینش‌های عمیقی در مورد پدیده‌های سازمانی ارائه می‌دهد، عملیاتی‌سازی هستی‌شناسانه آن مستلزم طرح‌های پژوهشی نوآورانه، رویکردهای بین‌رشته‌ای و پایه‌های نظری محکم است. پرداختن به این چالش‌ها برای پیشبرد تأثیر رئالیست انتقادی در مطالعات سازمانی حیاتی است.

تلفیق ساختار و عاملیت در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: یکی از اصول اساسی رئالیسم انتقادی، تعامل پویا بین ساختار (سیستم‌ها، هنجارها و نهادهای پایدار) و عاملیت (اراده و توانایی افراد یا گروه‌ها برای عمل) در هستی‌بخشی به پدیده‌ها است. این رابطه که به صورت اصل دوگان بیان می‌شود، نشان می‌دهد که ساختار و عاملیت متمایز اما متقابلاً سازنده یکدیگر هستند. شناسایی تجربی این تعامل پیچیده در مطالعات سازمانی همچنان یک چالش مداوم محسوب می‌شود (Archer, 1995). یکی از دشواری‌های اصلی، تمایز بین محدودیت‌ها و امکان‌های ساختاری و اختیار یا آزادی عمل فردی است. ساختارهایی مانند سلسله‌مراتب‌های سازمانی یا هنجارهای فرهنگی، دامنه اقدام‌های ممکن را برای عاملان تعیین می‌کنند. در عین حال، عاملان می‌توانند این ساختارها را از طریق اقدام‌های خود بازتولید یا دگرگون کنند (Giddens, 1984). تفکیک تجربی این رابطه دوسویه نیازمند رویکردهای طولی و چندسطحی است که اغلب به منابع زیادی نیاز دارد و از نظر روش‌شناختی پیچیده است (Fleetwood, 2005). علاوه بر این، رئالیست انتقادی بر اهمیت بسترهای زمانی و مکانی در شکل‌گیری پویایی ساختار-عاملیت تأکید می‌کند. برای مثال، فرایندهای تصمیم‌گیری سازمانی تحت تأثیر میراث‌های تاریخی، هنجارهای سازمانی و شرایط اضطراری فراروی سازمان‌ها قرار می‌گیرند. درک این ظرایف زمانی و زمینه‌ای نیازمند طرح‌های پژوهشی پیچیده‌ای است که تحلیل‌های تاریخی را با مشاهده‌های معاصر ترکیب کند. چالش دیگر، طراحی روش‌شناسی‌هایی است که بتواند تعامل‌های سطح خرد (اقدام‌های فردی) را با ساختارهای سطح کلان (سیستم‌های سازمانی) پیوند دهد. در حالی که روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌ها و قوم‌نگاری‌ها برای بررسی عاملیت مناسب هستند، روش‌های کمی مانند تحلیل شبکه یا مدل‌سازی معادلات ساختاری غالباً برای تحلیل ساختارها مناسب‌ترند. تزریق این روش‌ها در چارچوب رئالیست انتقادی به کثرت‌گرایی روش‌شناختی و مهارت‌های تحلیلی پیشرفته نیاز دارد. همچنین، رئالیست انتقادی بر مفهوم برایش تأکید دارد، جایی که عاملیت جمعی می‌تواند منجر به تغییرات ساختاری شود. در نهایت، سلطه پارادایم‌هایی مانند تحصيل‌گرایی یا تفسیرگرایی در مطالعات سازمانی اغلب تحلیل‌های ظریف ساختار و عاملیت که توسط رئالیست انتقادی ترویج می‌شود را تضعیف می‌کند. این پارادایم‌ها یا بر ساختار یا بر جنبه‌های ذهنی بیش از حد تأکید می‌کنند و تعامل دوسویه‌ای که برای دیدگاه رئالیست انتقادی حیاتی است را نادیده می‌گیرند. در نتیجه، اگرچه رئالیسم انتقادی چارچوبی قوی برای درک رابطه ساختار و عاملیت در بسترهای سازمانی ارائه می‌دهد، ثبت تجربی این تعامل نیازمند طرح‌های پژوهشی نوآورانه، بین‌رشته‌ای و حساس به بستر است.



علّیت و سازوکارها در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی بر شناسایی سازوکارهای علّی (فرایندها یا نیروهایی که در حوزه واقعی عمل می‌کنند و رویدادهای قابل مشاهده در حوزه رویدادی را تولید می‌کنند) به عنوان یکی از اهداف اصلی پژوهش تأکید دارد. برخلاف رویکردهای تحصیل‌گرایانه که بر همبستگی‌ها تمرکز دارند، رئالیست انتقادی به دنبال کشف ساختارها و سازوکارهای زیربنایی است که پدیده‌های سازمانی را شکل می‌دهند. با این حال، شناسایی و اثبات تجربی این سازوکارها در محیط‌های سازمانی چالش‌های روش‌شناختانه قابل توجهی به همراه دارد (Bhaskar, 1978). یکی از دشواری‌های اصلی، غیرقابل مشاهده بودن سازوکارهای علّی است. سازوکارهایی مانند اینرسی سازمانی، پویایی‌های قدرت، یا شبکه‌های غیررسمی اغلب در زیر پوست سازمان‌ها عمل می‌کنند و ممکن است مستقیماً قابل اندازه‌گیری نباشند. پژوهشگران باید با استفاده از استدلال استقهای، الگوهای رویدادها و رفتارهایی که وجود این سازوکارها را نشان می‌دهند تحلیل کنند (Danermark et al., 2002). برای مثال، کاهش ناگهانی در مشارکت کارکنان ممکن است به سازوکارهای زیربنایی مانند شکست‌های رهبری یا ناهماهنگی‌های ساختاری مرتبط باشد، اما این موارد نیازمند فرضیه‌سازی دقیق و آزمایش برای تأیید هستند. چالش مرتبط دیگر، ماهیت وابسته به بستر علّیت است. در رئالیست انتقادی، سازوکارها همیشه نتایج مشابهی تولید نمی‌کنند؛ اثرات آنها به شرایط زمینه‌ای و تعامل با سایر سازوکارها بستگی دارد (Sayer, 2000). برای مثال، تأثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی ممکن است بسته به هنجارهای فرهنگی یا شرایط اقتصادی متفاوت باشد. این علّیت وابسته به بستر، تعمیم‌یافته کردن یافته‌ها را دشوار می‌کند و مستلزم روش‌های پیشرفته‌ای است که بتوانند وابستگی‌های متقابل پیچیده را ثبت کنند. همین‌طور رئالیست انتقادی بر اهمیت استدلال استرجاعی (پس‌کاوی) تأکید می‌کند، فرایندی استدلالی که از مشاهده‌های تجربی به سازوکارهای فرضی حرکت می‌کند. این رویکرد نیازمند آن است که پژوهشگران فراتر از روش‌های توصیفی عمل کنند و از ابزارهایی مانند مطالعات موردی، رصد فرایندها یا پویایی‌های سیستم‌ها برای شناسایی و آزمایش سازوکارها استفاده کنند (Ackroyd & Fleetwood, 2000). با این حال، نبود فنون و استاندارد برای تحلیل استرجاعی اغلب پژوهشگران را در عملیاتی کردن این اصل دچار مشکل می‌کند. علاوه بر این، تعهد به کثرت‌گرایی روش‌شناختانه برای ثبت سازوکارها در حوزه‌های مختلف چالش‌برانگیز است. در حالی که روش‌های کیفی مانند مصاحبه و قوم‌نگاری می‌توانند بینش‌های غنی در مورد رفتارهای فردی و جمعی ارائه دهند، روش‌های کمی مانند مدل‌سازی آماری و تحلیل شبکه‌های اجتماعی اغلب برای تأیید و تعمیم یافته‌ها ضروری هستند (Reed, 2005). ایجاد تعادل میان این رویکردها در چارچوب رئالیست انتقادی به تخصص بین‌رشته‌ای نیاز دارد که همیشه به راحتی در دسترس نیست.

حساسیت به بستر پدیده در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی مدعی است که سازمان‌ها به طور عمیق در بافت‌های اجتماعی-تاریخی ریشه دارند که ساختارها، رویه‌ها و

نتایج آنها را شکل می‌دهند. این حساسیت به بافت با تعهد رئالیست انتقادی به کشف سازوکارهای زاینده و نیروهای علی که در محیط‌های خاص سازمانی عمل می‌کنند، همسو است (Bhaskar, 1978). با این حال، این تمرکز، تعمیم‌پذیری یافته‌ها و تدوین نظریه‌های جهان‌شمول در مطالعات سازمانی را پیچیده می‌کند. یکی از جنبه‌های مهم حساسیت به بافت، تأکید رئالیست انتقادی بر دانش موقعیتی است. بر این اساس، پدیده‌های سازمانی تحت تأثیر تعامل منحصر به فرد عوامل فرهنگی، اقتصادی و تاریخی در یک محیط خاص است. به عنوان مثال، شیوه‌های تصمیم‌گیری در یک شرکت چندملیتی ممکن است به دلیل هنجارهای محلی، محیط‌های تنظیمی و پیشینه‌های اجتماعی-سیاسی در مناطق مختلف به طور قابل توجهی متفاوت باشد. در نظر گرفتن این ظرایف مستلزم آن است که پژوهشگران به جای گستردگی، به عمق توجه کنند و اغلب از مطالعات موردی و روش‌های کیفی برای بررسی ویژگی‌های خاص یک بافت استفاده کنند. این تمرکز بر بافت چالش‌هایی برای اقامه نظریه ایجاد می‌کند. رئالیست انتقادی رویکردهای تحصیل‌گرایانه را که به دنبال قوانین جهان‌شمول برای رفتار سازمانی هستند، رد می‌کند و در عوض از نظریه‌های دامنه متوسط حمایت می‌کند که پدیده‌ها را در شرایط خاص اجتماعی-تاریخی تبیین می‌کنند (Ackroyd & Fleetwood, 2000). در حالی که این رویکرد بینش‌های غنی و مبتنی بر بافت ارائه می‌دهد، دامنه تعمیم‌پذیری یافته‌ها را در محیط‌های سازمانی متنوع محدود می‌کند. بنابراین، پژوهشگران باید بین ارائه تبیین‌های مبتنی بر بافت و سهم یاری در مباحث نظری گسترده‌تر توازن برقرار کنند. علاوه بر این، حساسیت رئالیست انتقادی به ابعاد زمانی و مکانی نشان می‌دهد که چگونه پدیده‌های سازمانی در طول زمان تکامل می‌یابند و در مکان‌های مختلف متفاوت هستند. برای مثال، سازوکارهایی که نوآوری را در استارت‌آپ‌های فناوری در ایران پیش می‌برند، ممکن است به طور اساسی با آنهایی که در صنایع تولیدی سنتی در اروپا وجود دارند، متفاوت باشند. ثبت این پویایی‌های زمانی و مکانی نیازمند طرح‌های پژوهشی طولی و تحلیل‌های مقایسه‌ای است که اغلب منابع زیادی می‌طلبد و از نظر روش شناختی پیچیده هستند (Danermark et al., 2002). تمرکز رئالیست انتقادی بر پویایی‌های قدرت و ساختارهای اجتماعی نیز تعمیم‌پذیری را پیچیده‌تر می‌کند. ساختارها و رویه‌های سازمانی نه تنها تحت تأثیر عوامل داخلی بلکه تحت تأثیر نیروهای گسترده‌تر اجتماعی مانند طبقه، جنسیت و نژاد شکل می‌گیرند (Archer, 1995). این ابعاد باید در طراحی پژوهش‌ها لحاظ شوند و لایه‌های بیشتری از پیچیدگی به تحلیل اضافه کنند. در نهایت، کاربرد عملی حساسیت رئالیست انتقادی به بافت با سلطه پارادایم‌های تحصیل‌گرایانه در پژوهش‌های سازمانی محدود می‌شود که اغلب قابلیت تکرار و تعمیم آماری را بر عمق زمینه‌ای ترجیح می‌دهند (Fleetwood, 2005). در نتیجه، در حالی که تأکید رئالیست انتقادی بر حساسیت به بافت، مطالعات سازمانی را با کشف سازوکارهای علی عمیق غنی می‌کند، تدوین نظریه‌های جهان‌شمول را پیچیده کرده و به طرح‌های پژوهش‌های بین‌رشته‌ای و منابع فشرده نیاز دارد.



کثرت‌گرایی روش‌شناختانه در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی از کثرت‌گرایی روش‌شناختانه (Methodological triangulation) حمایت می‌کند و تأکید دارد که هیچ روش واحدی نمی‌تواند پیچیدگی پدیده‌های سازمانی را به طور کامل درک کند. به جای تکیه بر یک رویکرد، رئالیست انتقادی تلفیق روش‌های کیفی و کمی را برای بررسی تعامل بین ساختارها، سازوکارها و رویدادها در هستی‌شناسی چندلایه خود تشویق می‌کند (Bhaskar, 1978). با این حال، هماهنگ کردن این رویکردها تحت چارچوب یکپارچه رئالیست انتقادی چالش‌های قابل توجهی در طراحی و اجرای پژوهش به همراه دارد. یکی از تنش‌های اصلی ناشی از شکاف شناخت‌شناختی بین روش‌های کیفی و کمی است. روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌ها یا قوم‌نگاری‌ها برای بررسی حوزه تجربی و ثبت تجربه‌ها و معانی فردی مناسب هستند (Sayer, 2000). از سوی دیگر، روش‌های کمی مانند مدل‌سازی آماری یا نظرسنجی‌ها اغلب بر شناسایی الگوها و روابط در حوزه رویدادی تمرکز دارند. یکپارچه‌سازی این روش‌ها مستلزم آن است که پژوهشگران تفاوت‌های شناخت‌شناختانه بین گرایش‌های تفسیری در روش‌های کیفی و تأثیرات تحصیل‌گرایانه در روش‌های کمی را مدیریت کنند (Easton, 2010). چالش دیگر در همسوسازی روش‌ها با هستی‌شناسی چندلایه رئالیست انتقادی نهفته است. رئالیست انتقادی معتقد است که حوزه واقعی (سازوکارهای زیربنایی) به طور مستقیم قابل مشاهده نیست اما باید از طریق استدلال استقفا‌می و استرجاعی استنباط شود. در حالی که روش‌های کیفی در تولید بینش در مورد سازوکارهای زاینده برجسته هستند، روش‌های کمی می‌توانند یافته‌ها را تأیید کنند و تعمیم دهند. ایجاد تعادل میان این نقش‌های مکمل نیازمند طرح‌های پژوهشی پیشرفته‌ای است که همزمان اولویت را به عمق و گستردگی می‌دهند (Ackroyd & Fleet, 2000). رئالیست انتقادی همان‌طور که گفته شد بر حساسیت به بستر پدیده و تعامل پویا بین ساختار و عاملیت تأکید دارد. ثبت این پویایی‌ها اغلب نیازمند مطالعات طولی یا تحلیل‌های چندسطحی است که از نظر روش‌شناختی پیچیده و منابع‌بر هستند. برای مثال، پژوهشگرانی که شیوه‌های رهبری را مطالعه می‌کنند ممکن است از روش‌های کیفی برای کشف پویایی‌های قدرت استفاده کنند و همزمان از فنون کمی برای اندازه‌گیری نتایج این پویایی‌ها در بافت‌های مختلف سازمانی بهره ببرند. پیاده‌سازی عملی کثرت‌گرایی روش‌شناختانه همچنین با موانع عملی نظیر زمان و تخصص لازم برای تسلط بر روش‌های متنوع و چالش‌های ترکیب مجموعه داده‌های مختلف مواجه است. علاوه بر این، پژوهشگران سازمانی اغلب با ترجیحات نهادی برای روش‌های کیفی یا کمی مواجه می‌شوند که پذیرش طرح‌های کثرت‌گرایانه را محدود می‌کند (Reed, 2005). در نهایت، ارتباط نتایج بین پارادایم‌های مختلف چالش‌های بیشتری ایجاد می‌کند. تبیین‌های ظریف رئالیست انتقادی که بر سازوکارها و علّیت استوار است ممکن است با انتظارات مخاطبانی که با مطالعات تک‌روشی آشنا هستند، همخوانی نداشته باشد. در نتیجه، اگرچه کثرت‌گرایی روش‌شناختانه پژوهش‌های سازمانی مبتنی بر رئالیست انتقادی را با ارائه بینش‌های جامع غنی می‌کند، اما

مستلزم طرح‌های نوآورانه، همکاری بین‌رشته‌ای و همسویی دقیق با اصول شناخت‌شناختی و هستی‌شناختی رئالیست انتقادی است.

پرهیز از تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی جایگاهی میانه بین تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی اشغال می‌کند و چارچوبی ارائه می‌دهد که وجود عینی واقعیت را با ماهیت ذهنی درک انسانی تلفیق می‌کند. در حالی که تحصیل‌گرایی بر پدیده‌های قابل مشاهده و قوانین قابل تعمیم تمرکز دارد، تفسیرگرایی بر ماهیت اجتماعی ساختار دانش تأکید می‌کند. در مقابل، رئالیست انتقادی ادعا می‌کند که واقعیت مستقل از ادراک انسانی وجود دارد، در حالی که اذعان می‌دارد که دانش از این واقعیت از طریق شناخت و فرایندهای اجتماعی انسانی واسطه می‌شود (Bhaskar, 1978). ایجاد تعادل در این دیدگاه دوگانه، چالش‌های فلسفی و عملی را به همراه دارد. یکی از چالش‌های اصلی مقاومت در برابر تقلیل‌گرایی است. تحصیل‌گرایی با تمرکز بر تجربه‌گرایی و علیت، تمایل دارد پدیده‌های پیچیده را به متغیرهای قابل مشاهده تقلیل دهد و اغلب سازوکارهای زاینده عمیق‌تر را نادیده گیرد. در مقابل، تفسیرگرایی ممکن است بیش از حد بر ماهیت ذهنی و وابسته به بستر دانش تأکید کند و ساختارهای پایدار شکل‌دهنده به واقعیت‌های سازمانی را کنار بگذارد (Sayer, 2000). تعهد رئالیست انتقادی به رئالیست هستی‌شناختانه و نسبیت شناخت‌شناختانه از پژوهشگران می‌خواهد که بین این کرانه‌ها حرکت کنند، بدون اینکه در یکی از آنها غوطه‌ور شوند. تأکید رئالیست انتقادی بر هستی‌شناسی چندلایه پیچیدگی‌های بیشتری را می‌افزاید. در حالی که رویکردهای تحصیل‌گرایانه اغلب واقعیت و تجربه را یکی می‌دانند، روش‌های تفسیری ممکن است این واقعیت چندلایه را کاملاً نادیده گیرند. اطمینان از هم‌راستایی با هستی‌شناسی رئالیست انتقادی مستلزم آن است که پژوهشگران از استدلال استقهامی و استرجاعی برای کشف سازوکارهای زیربنایی استفاده کنند، در حالی که به تفاسیر اجتماعی-ساختاری نیز حساس باشند (Danermark et al., 2002). در این راستا یکی از چالش‌های عملی هماهنگی روش شناختانه است. تحصیل‌گرایی اغلب روش‌های کمی را ترجیح می‌دهد، در حالی که تفسیرگرایی به روش‌های کیفی گرایش دارد. رئالیست انتقادی از کثرت‌گرایی روش‌شناختی حمایت می‌کند و بر نیاز به ترکیب هر دو روش برای پرداختن به جنبه‌های مختلف واقعیت تأکید دارد. برای مثال، پژوهشگرانی که فرهنگ سازمانی را مطالعه می‌کنند ممکن است از مصاحبه‌های کیفی برای درک تجربه‌های ذهنی و از مدل‌های کمی برای کشف الگوهای گسترده‌تر استفاده کنند و این بینش‌ها را با چارچوب رئالیست انتقادی همسو کنند. علاوه بر این، انتقال و ابلاغ بینش‌های رئالیسم انتقادی به مخاطبانی که در پارادایم‌های تحصیل‌گرایانه یا تفسیرگرایی جای گرفته‌اند، اغلب دشوار است. تحصیل‌گرایان ممکن است رئالیست انتقادی را به خاطر تأکید بر علیت فراتر از پدیده‌های قابل مشاهده نقد کنند، در حالی که تفسیرگرایان ممکن است به تعهد آن به واقعیت عینی انتقاد داشته باشند (Reed, 2005). پژوهشگران باید ارزش افزوده رئالیست انتقادی،

مانند توانایی آن در کشف سازوکارهای زاینده و پرداختن به پیچیدگی‌ها را به وضوح بیان کنند. ایجاد تعادل بین هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی در عمل مستلزم وضوح فلسفی و تخصص بین‌رشته‌ای قابل توجهی است. در نتیجه، حرکت در فضای میانه بین تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی بخشی اساسی از فلسفه رئالیست انتقادی است، اما انجام این کار نیازمند دقت نظری، کثرت‌گرایی روش‌شناختانه و ارتباط مؤثر است.

ابعاد هنجاری در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی فراتر از تحلیل توصیفی عمل کرده و ابعاد اخلاقی و هنجاری سازمان‌ها را نیز دربرمی‌گیرد. این تمرکز هنجاری از تعهد رئالیست انتقادی به درک و دگرگونی سازوکارها و ساختارهای زیربنایی که رفتار انسانی و سازمانی را شکل می‌دهند، نشأت می‌گیرد. برخلاف رویکردهای توصیفی سنتی که اغلب به پدیده‌های قابل مشاهده محدود می‌شوند، رئالیست انتقادی بر ضرورت پرداختن به آنچه «باید باشد» در کنار آنچه «هست» تأکید دارد (Bhaskar, 1978). این تمرکز دوگانه چالش‌های فلسفی و عملی را برای مطالعات مدیریت ایجاد می‌کند. یکی از چالش‌های اصلی، هماهنگی برنامه تحول‌گرایانه رئالیست انتقادی با پارادایم‌های توصیفی رایج در پژوهش‌های مدیریت است. رویکردهای توصیفی بر تبیین پدیده‌هایی مانند عملکرد سازمانی یا رفتار کارکنان تمرکز دارند، بدون آنکه پیامدهای اخلاقی ساختارها و رویه‌های مورد مطالعه را مورد پرسش قرار دهند (Fleetwood, 2005). در مقابل، رئالیست انتقادی به دنبال کشف سازوکارهای زاینده مانند پویایی‌های قدرت یا نابرابری‌های نظام‌مند است و پیامدهای اخلاقی و هنجاری آنها را ارزیابی می‌کند. این موضع ارزشیابانه اغلب نیازمند آن است که پژوهشگران تنش بین عینیت‌گرایی و طرفداری از تغییرات هنجاری را مدیریت کنند. چالش مرتبط دیگر، تزیق اهداف رهایی‌بخش (emancipation) در پژوهش‌های مدیریت است. رئالیست انتقادی تأکید دارد که کشف سازوکارهای علی نباید به خودی خود هدف نهایی باشد، بلکه وسیله‌ای برای ترویج تغییرات مثبت است. برای مثال، شناسایی سازوکارهایی که نابرابری جنسیتی را در سازمان‌ها تداوم می‌بخشند، تنها زمانی ارزشمند است که به تدوین راهبردهایی برای تحول نظام‌مند منجر شود. با این حال، ایجاد تعادل بین چنین اهداف هنجاری و دقت تجربی و بی‌طرفی روش‌شناختانه در زمینه‌هایی که ممکن است مداخله‌های هنجاری با مقاومت مواجه شوند، چالش‌برانگیز است (Reed, 2005). تمرکز رئالیست انتقادی بر اخلاق و ارزش‌ها همچنین محدودیت‌های نظریه‌های رایج مدیریت را برجسته می‌کند که کارایی و سودآوری را در اولویت قرار می‌دهند. برای مثال، رئالیست انتقادی سیستم‌های سنتی مدیریت عملکرد را به دلیل نادیده گرفتن ملاحظات اجتماعی و اخلاقی گسترده‌تر، مانند رفاه کارکنان یا پایداری محیط‌زیستی، مورد انتقاد قرار می‌دهد (Ackroyd & Fleetwood, 2000). رئالیست انتقادی با مدنظر قرار دادن دغدغه‌های هنجاری، دیدگاهی جامع‌تر ارائه می‌دهد، اما اغلب با پارادایم‌های غالب در مطالعات مدیریت در تضاد است. از نظر روش‌شناختی، مدنظر قرار دادن ابعاد هنجاری نیازمند کثرت‌گرایی روش‌شناختانه برای پرداختن به پرسش‌های



توصیفی و تجویزی است. پژوهشگران باید روش‌هایی را که سازوکارهای موجود را آشکار می‌کنند، با روش‌هایی که اقدام‌های اصلاحی احتمالی را ارزیابی می‌کنند، ترکیب کنند (Danermark et al., 2002). این تمرکز دوگانه پیچیدگی‌هایی به طراحی و اجرای پژوهش می‌افزاید. در نهایت، کاربردهای عملی برنامه‌های رنالیست انتقادی اغلب با مقاومت سازمان‌ها و ذی‌نفعانی مواجه می‌شود که بر دستاوردهای کوتاه‌مدت به جای ملاحظات اخلاقی بلندمدت تمرکز دارند (Elder-Vass, 2010). غلبه بر این موانع نیازمند تزریق اثربخش ارزش رنالیست انتقادی در ارتقاء رویه‌های سازمانی پایدار و عادلانه است. در نتیجه، در حالی که تمرکز رنالیست انتقادی با پرداختن به ابعاد اخلاقی، مطالعات مدیریت را غنی‌تر می‌کند، اما پارادایم‌های توصیفی سنتی را به چالش می‌کشد و به روش‌های نوآورانه، وضوح اخلاقی و حمایت راهبردی نیاز دارد.

تعامل رئالیسم انتقادی با مخاطبان گسترده‌تر در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی:

رنالیست انتقادی چارچوبی قدرتمند برای درک پدیده‌های سازمانی و مدیریتی ارائه می‌دهد، زیرا بر علّیت، ساختار و عاملیت در سطوح هستی‌شناختی چندلایه تأکید دارد. با این حال، ماهیت انتزاعی و پیچیده نظریه رنالیست انتقادی چالش‌های قابل توجهی را در ارتباط دادن بینش‌های آن با متخصصان، خط‌مشی‌گذاران و پژوهشگران غیرمتخصص در زمینه رنالیست انتقادی ایجاد می‌کند. این دشواری اغلب کاربرد عملی و پذیرش گسترده آن را در مطالعات سازمانی و مدیریتی محدود می‌کند (Bhaskar, 1978). یکی از موانع اصلی، پیچیدگی فلسفی رنالیست انتقادی است. مفاهیمی مانند سازوکارهای زاینده، برایش و استدلال استرجاعی نیازمند تسلط بر استدلال‌های انتزاعی هستند که برای مخاطبانی که به پارادایم‌های ساده‌تر تحصیل‌گرایانه یا تفسیری عادت دارند، می‌تواند دشوار باشد (Sayer, 2000). برای مثال، متخصصانی که به دنبال بینش‌های عملی هستند، ممکن است عمق نظری رنالیست انتقادی را دشوار ببینند و ارتباط آن با مسائل عملی مانند بهبود عملکرد سازمانی یا اجرای تغییرات را درک نکنند. مسئله دیگر، پیچیدگی واژگانی رنالیست انتقادی است که می‌تواند مخاطبان غیرمتخصص را متنفر کند. اصطلاحاتی مانند «خطای شناخت‌شناختی» یا «لایه‌بندی هستی‌شناختی» حتی برای پژوهشگران باتجربه ممکن است مبهم به نظر برسد و ترجمه اصول رنالیست انتقادی به زبانی قابل فهم برای خط‌مشی‌گذاران یا رهبران کسب‌وکار دشوار باشد. ارتباط اثربخش نیازمند ساده‌سازی این مفاهیم بدون از دست دادن عمق معنایی آنها است که اغلب ایجاد تعادل در این زمینه دشوار است. تعهد رنالیست انتقادی به حساسیت به بافت و پیچیدگی ارتباط آن را پیچیده‌تر می‌کند. در حالی که این ویژگی‌ها برای درک واقعیت‌های پیچیده سازمانی نقطه قوت محسوب می‌شوند، می‌توانند تعمیم‌یافته کردن یافته‌ها یا ارائه توصیه‌های مختصر را دشوار کنند. خط‌مشی‌گذاران و متخصصان معمولاً راه‌حل‌های عملی را به تبیین‌های پیچیده ترجیح می‌دهند و این حالت ممکن است پژوهش‌های مبتنی بر رنالیست انتقادی را به عنوان پژوهش‌های بیش از حد نظری یا غیرعملی تلقی کنند. در نتیجه، ارتباط مؤثر رنالیست انتقادی نیازمند ساده‌سازی اصول

انتزاعی آن، بافت محور کردن بینش‌ها از طریق نمونه‌های واقعی و تقویت تلاش‌های مشارکتی برای پر کردن شکاف بین نظریه و عمل است.

مقاومت شناخت‌شناختانه در مطالعات سازمانی مبتنی بر رئالیسم انتقادی: رئالیست انتقادی رویکرد شناخت‌شناختی متمایزی ارائه می‌دهد که به دنبال پر کردن شکاف بین تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی است. این رویکرد بر وجود واقعیتی چندلایه، علّیت از طریق سازوکارهای زاینده و تعامل بین ساختار و عاملیت تأکید دارد. با این حال، بسیاری از پژوهشگران سازمانی همچنان در پارادایم‌های غالب مانند تمرکز تحصیل‌گرایی بر پدیده‌های قابل مشاهده یا تأکید تفسیرگرایی بر معانی اجتماعی-ساختی گیر کرده‌اند. این مقاومت در برابر پیش‌فرض‌های شناخت‌شناختانه رئالیست انتقادی چالش‌های قابل توجهی برای پذیرش گسترده‌تر آن در پژوهش‌های جریان اصلی ایجاد می‌کند. یکی از منابع اصلی مقاومت، ریشه‌دار بودن تعهدات پارادایمی مخاطبان است. پژوهشگران تحصیل‌گرا بر الگوهای تجربی و همبستگی‌های آماری تأکید دارند و اغلب تمرکز عمیق‌تر رئالیست انتقادی بر سازوکارهای غیرقابل مشاهده که در حوزه واقعی عمل می‌کنند را رد می‌کنند. از سوی دیگر، تفسیرگرایی که بر معانی ذهنی و تجربه‌های فردی تأکید می‌کنند، ممکن است هستی‌شناسی رئالیست انتقادی را بیش از حد ساختاری یا تعیین‌گرایانه ببینند (Fleetwood, 2005). غلبه بر این ترجیحات شناخت‌شناختانه عمیقاً ریشه‌دار نیازمند نشان دادن توانایی رئالیست انتقادی در یکپارچه‌سازی و فراتر رفتن از نقاط قوت این پارادایم‌ها است. پیچیدگی فلسفی رئالیست انتقادی نیز به عنوان مانعی عمل می‌کند. مفاهیمی مانند استرجاعی، برایش رفتارها و هستی‌شناسی چندلایه نیازمند سرمایه‌گذاری فکری قابل توجهی برای درک و کاربرد مؤثر هستند. پژوهشگرانی که با این اصول آشنایی ندارند، ممکن است رئالیست انتقادی را دست‌نیافتنی یا بیش از حد انتزاعی بدانند و این موضوع پذیرش آن را کاهش می‌دهد. ساده‌سازی مفاهیم کلیدی رئالیست انتقادی و ارائه نمونه‌های کاربردی می‌تواند این موانع را کاهش دهد. چالش دیگر در اینرسی نهادی نهفته است. مجلات، کنفرانس‌ها و برنامه‌های آموزشی موجود اغلب پژوهش‌های ریشه‌دار در سنت‌های تحصیل‌گرایانه یا تفسیرگرایی را در اولویت قرار می‌دهند و چارچوب‌های جایگزینی مانند رئالیست انتقادی را به حاشیه می‌رانند (Reed, 2005). در نتیجه، پژوهشگران رئالیست انتقادی ممکن است در انتشار کار خود یا کسب تشخص در جوامع پژوهشی جریان اصلی دچار مشکل شوند. علاوه بر این، تمرکز رئالیست انتقادی بر علّیت و پیچیدگی ممکن است با تقاضا برای بینش‌های واضح و قابل اجرا در مطالعات سازمانی در تضاد باشد. خط‌مشی‌گذاران و متخصصان اغلب توضیحات ساده و نتایج قابل تعمیم را ترجیح می‌دهند، در حالی که رویکرد ظریف رئالیست انتقادی ممکن است بیش از حد نظری یا وابسته به بافت تلقی شود (Ackroyd & Fleetwood, 2000). برای مقابله با این مقاومت، طرفداران رئالیست انتقادی می‌توانند بر ایجاد همکاری‌های بین‌رشته‌ای و درگیر شدن با مسائل پژوهشی کاربردی که ارتباط عملی بینش‌های رئالیست انتقادی را برجسته می‌کند، تمرکز



کنند. آموزش و برنامه‌های آموزشی که اصول رئالیست انتقادی را به شیوه‌ای قابل فهم معرفی می‌کنند نیز می‌توانند پذیرش آن را در میان پژوهشگران نوظهور تقویت کنند (Elder-Vass, 2010). در نتیجه، غلبه بر مقاومت شناخت شناختانه در برابر رئالیست انتقادی نیازمند پرداختن به تعهدات پارادایمی ریشه‌دار، ساده‌سازی مفاهیم آن و نشان دادن ارزش عملی آن در پیشبرد نظریه و عمل سازمانی است.

راهبردهای هم‌آوردی با چالش‌ها طراحی نوآوری‌های روش شناختانه

شکل‌دهی چارچوب‌ها و مدل‌های خاص رئالیسم انتقادی برای پژوهش‌های سازمانی: برای غلبه بر چالش‌های روش شناختی، نیاز به چارچوب‌ها و ابزارهای خاص رئالیسم انتقادی وجود دارد که پژوهشگران را در عملیاتی کردن اصول آن راهنمایی کند. همان‌طور که گفته شد رئالیسم انتقادی بر درک علیت از طریق تعامل ساختار، عاملیت و بستر تأکید دارد که نیازمند مدل‌های نوآورانه‌ای است که با این مفاهیم تطبیق داده شده‌اند. برای مثال، ادواردز و همکارانش (Edwards et al. 2014) یک چارچوب تحلیلی چندسطحی برای مطالعه تغییر سازمانی پیشنهاد کردند که هستی‌شناسی چندلایه رئالیسم انتقادی را با مراحل پژوهش‌هایی عملی ادغام می‌کند. پیشرفت‌های آینده در روش‌شناسی می‌تواند مشتمل بر قالب‌هایی برای انجام پژوهش‌های مبتنی بر رئالیسم انتقادی باشد، مانند دستورالعمل‌های ساختاریافته برای شناسایی سازوکارها، رصد پدیده‌های برایشی و اعتبارسنجی یافته‌ها در زمینه‌های مختلف. این چارچوب‌ها می‌توانند کاربرد رئالیسم انتقادی را استاندارد کرده و آن را برای پژوهشگران و متخصصان قابل دسترس‌تر کنند. در این راستا تلاش‌هایی برای اقامه روش‌شناسی‌های مختلف برای عملیاتی کردن ساده‌تر رئالیسم انتقادی انجام شده است.

تلفیق سنجیده استدلال استقهامی، استرجاعی و تحلیل علی: استدلال استقهامی و استرجاعی، نوعی فرایند استدلالی به هم پیوسته‌ای در رئالیسم انتقادی هستند که مستلزم حرکت از پدیده‌های مشاهده شده به فرضیه‌سازی سازوکارهای زیربنایی است که آنها را تولید می‌کنند (Bhaskar, 1978). در حالی که این دو استدلال در رئالیسم انتقادی محوری هستند، بسیاری از پژوهشگران در استفاده نظام‌مند از آن در مطالعات خود دچار مشکل هستند (Easton, 2010). برای رفع این مسئله، پژوهشگران می‌توانند ابزارهای عملی مانند درخت تصمیم‌گیری یا نرم‌افزارهایی بسازند که آنها را در استفاده مؤثر از استدلال استرجاعی راهنمایی کند. علاوه بر این، گنجاندن فنون پیشرفته تحلیل علی، مانند رصد فرایند یا تحلیل وابستگی به مسیر، می‌تواند قدرت تبیینی پژوهش‌های مبتنی بر رئالیسم انتقادی را افزایش دهد (Zachariadis et al., 2013).

تعامل با جامعه آکادمیک

افزایش آگاهی از رئالیسم انتقادی از طریق کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها و نشریات: یکی از موانع پذیرش



رنالیسم انتقادی، آگاهی یا درک محدود از اصول آن در میان پژوهشگران سازمانی است. برای رفع این مسئله، تلاش‌های هدفمند برای ترویج رنالیسم انتقادی از طریق انجمن‌های علمی ضروری است. کارگاه‌ها و کنفرانس‌های اختصاص یافته به رنالیسم انتقادی می‌توانند بستری برای یادگیری، بحث و اصلاح رویکردها برای پژوهشگران فراهم کنند. برای مثال، گردهمایی‌های بین‌رشته‌ای مانند انجمن بین‌المللی رنالیسم انتقادی نقش حیاتی در تقویت همکاری و تبادل دانش دارند. در ایران غربت نفوذ این پارادایم در علوم اجتماعی به طور اعم و مطالعات سازمان و مدیریت به طور اخص بر همگان واضح و مبرهن است و اقدام انجمن‌ها و جوامع آکادمیک در حد مناسب طلب می‌کند اگرچه در این زمینه آثار فارسی معدودی (برای مثال توحیدی‌نسب و فروزند ۱۳۹۴) عرضه شده است، عماد افروغ تلاش‌هایی در راستای اشاعه این فلسفه به خرج داد (ببینید کتاب شرحی بر دیالکتیک باسکار ۱۳۹۴) و جلساتی را در مورد پیوند رنالیسم انتقادی و اسلام برگزار می‌کرد.

تشویق گفتگوی بین‌پارادایمی برای کاهش مقاومت: رنالیسم انتقادی اغلب با مقاومت پژوهشگرانی مواجه می‌شود که در پارادایم‌های تحصیل‌گرایی یا تفسیرگرایی ریشه دارند (Archer, 1995). برای کاهش این مقاومت، پژوهشگران باید به طور فعال در گفتگوهای بین‌پارادایمی مشارکت کنند و نشان دهند که چگونه رنالیسم انتقادی عناصر سایر چارچوب‌ها را تکمیل و تلفیق می‌کند. برای مثال، رنالیسم انتقادی تعهد تحصیل‌گرایی به درک علیت را اهمیت می‌دهد و در عین حال ارزش تفسیرگرایی را برای توجه به زمینه و معنا به رسمیت می‌شناسد. برجسته کردن این هم‌افزایی‌ها می‌تواند به ایجاد پل‌هایی بین پارادایم‌ها کمک کند. به طور کلی، پرداختن به چالش‌های کاربرد رنالیسم انتقادی در مطالعات مدیریت و سازمان نیازمند یک رویکرد چندوجهی است. پل زدن بین نظریه و عمل از طریق روش‌های ترکیبی، شکل دادن چارچوب‌های خاص رنالیسم انتقادی و تدقیق استدلال استقامتی و استرجایی برای غلبه بر موانع شناخت‌شناختی و روش‌شناختی ضروری است. هم‌زمان، افزایش آگاهی از رنالیسم انتقادی و تشویق گفتگوهای بین‌پارادایمی برای ایجاد یک جامعه آکادمیک پشتیبان حیاتی است. با اجرای این راهبردها، پژوهشگران می‌توانند از قابلیت‌های بیشتر رنالیسم انتقادی برای پرداختن به مسائل پیچیده سازمانی باز کنند و نظریه و عمل را در این زمینه پیش ببرند.

نتیجه‌گیری

رنالیسم انتقادی رویکردی فلسفی است که بر فهم چندلایه‌ای واقعیت، تعامل میان ساختارها و عاملیت انسانی و فاصله‌گیری از تقلیل‌گرایی تحصیل‌گرایانه و نسبی‌گرایی تفسیرگرایانه تأکید دارد. این رویکرد مورد توجه رشته‌های مختلف این رویکرد به طور خاص در علوم اجتماعی برای تحلیل پیچیدگی‌های جهان اجتماعی و طبیعی کاربرد دارد. یکی از اصول اساسی رنالیسم انتقادی، تمرکز بر واقعیت لایه‌ای است که واقعیت را به سه ساحت تجربی، رویدادی و واقعی تقسیم می‌کند: تجربی که



شامل مشاهده‌ها و ادراکات افراد از جهان است. رویدادی که به رویدادها و رخدادهایی اشاره دارد که ممکن است تجربه شوند یا نشوند. واقعی که به سازوکارها و نیروهای علیّ زیربنایی اشاره می‌کند که مسئول ایجاد رویدادها هستند، حتی اگر مستقیماً قابل مشاهده نباشند. این دیدگاه بر وجود واقعیت مستقل از شناخت انسانی تأکید دارد. رئالیسم انتقادی همچنین بر تعامل میان ساختارها و عاملیت انسانی تأکید دارد. ساختارهای اجتماعی و اقتصادی در عین حال که بر کنش‌ها و انتخاب‌های افراد تأثیر می‌گذارند، خود نیز توسط عاملیت انسانی شکل می‌گیرند و دگرگون می‌شوند. این رویکرد به جای تأکید صرف بر یکی از این دو، تلاش می‌کند تا رابطه دیالکتیکی میان آنها را تحلیل کند. از دیگر ویژگی‌های رئالیسم انتقادی، فاصله‌گیری از دو رویکرد افراطی است: تحصیل‌گرایی که تلاش دارد همه پدیده‌ها را به داده‌های مشاهده‌پذیر تقلیل دهد. تفسیرگرایی که واقعیت را صرفاً برساخته‌ای اجتماعی و نسبی تلقی می‌کند. رئالیسم انتقادی با پذیرش عناصر واقعی و مستقل از ذهن، از این دو تقلیل‌گرایی اجتناب می‌کند و رویکردی متوازن ارائه می‌دهد.

رئالیسم انتقادی به عنوان یک رویکرد فلسفی عمیق و پیچیده، چالش‌های روش‌شناختی خاص خود را دارد که در طول فرآیندهای پژوهش‌های علوم اجتماعی و انسانی خود را نمایان می‌کنند. این چالش‌ها عمدتاً به پیچیدگی مفاهیم انتزاعی، تلفیق روش‌های مختلف پژوهش و حساسیت به بافت و بستر پدیده‌های مورد مطالعه بر می‌گردد. یکی از مهم‌ترین چالش‌های روش‌شناختی، پیچیدگی عملیاتی‌سازی مفاهیم انتزاعی است. مفاهیمی مانند سازوکارهای علیّ، لایه‌های واقعیت و تعامل ساختار و عاملیت، ذاتاً نظری و انتزاعی هستند. تبدیل این مفاهیم به متغیرها یا ابزارهایی که در پژوهش تجربی قابل استفاده باشند، اغلب دشوار است. این امر می‌تواند باعث ابهام در طراحی پژوهش و تفسیر داده‌ها شود. چالش دیگر، دشواری در ادغام روش‌های کمی و کیفی است. رئالیسم انتقادی بر ضرورت استفاده از هر دو روش برای فهم چندلایه‌ای واقعیت تأکید دارد. روش‌های کمی برای کشف الگوهای عمومی و روابط علیّ مفیدند، درحالی‌که روش‌های کیفی برای درک معانی و زمینه‌های پیچیده ضروری‌اند. با این حال، تلفیق این دو رویکرد اغلب مستلزم تطبیق دیدگاه‌های مختلف، منابع متنوع داده و رویکردهای تحلیلی است که ممکن است به ناسازگاری‌های عملی منجر شود. سومین چالش، تعمیم‌یافته کردن یافته‌ها با وجود حساسیت به بافت و بستر پدیده‌ها است. رئالیسم انتقادی به‌طور ذاتی به اهمیت زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و تاریخی تأکید دارد. این امر باعث می‌شود که تعمیم یافته‌های پژوهش به فراتر از بافت خاص، دشوار باشد. پژوهشگران باید بین تحلیل عمقی و درک کلی تعادل ایجاد کنند. در مجموع، این چالش‌ها نیازمند انعطاف‌پذیری، خلاقیت و رویکردی میان‌رشته‌ای برای اجرای موفقیت‌آمیز پژوهش‌ها مبتنی بر رئالیسم انتقادی هستند.

علی‌رغم این انتقادات و چالش‌ها، رئالیسم انتقادی به عنوان یک رویکرد فلسفی و روش‌شناختانه، در مطالعات سازمان و مدیریت کاربردهای قابل توجهی دارد. این رویکرد با تأکید بر لایه‌های

مختلف واقعیت، به پژوهشگران امکان می‌دهد تا فراتر از مشاهده‌های سطحی و داده‌های تجربی، به سازوکارهای علّی و پدیده‌های زیرسطحی سازمانی دست یابند. یکی از کاربردهای مهم رئالیسم انتقادی، کشف سازوکارهای پنهان در سازمان‌ها است. این رویکرد به تحلیل پویایی‌های قدرت، فرهنگ سازمانی و سایر عوامل غیرمشهود که بر رفتارهای سازمانی تأثیر می‌گذارند، کمک می‌کند. کاربرد دیگر، تحلیل تغییرات سازمانی و نوآوری است. از دیدگاه رئالیسم انتقادی، تغییرات و نوآوری‌ها نتیجه تعامل پیچیده‌ای بین عوامل ساختاری (مانند قوانین، خط‌مشی‌ها و فناوری‌ها) و عاملیت انسانی (مانند تصمیم‌های مدیران و کارکنان) هستند. این رویکرد به پژوهشگران امکان می‌دهد تا به جای تمرکز صرف بر نتایج ظاهری، فرایندها و سازوکارهای علّی منجر به تغییر را شناسایی و تحلیل کنند. همچنین، ارائه مدل‌های چندسطحی برای بررسی تعامل عوامل خرد و کلان از دیگر مزایای رئالیسم انتقادی است. این رویکرد با در نظر گرفتن سطوح مختلف تحلیل، از فردی و گروهی گرفته تا سازمانی و نهادی، به پژوهشگران امکان می‌دهد تا تعامل‌های پیچیده میان این سطوح را بررسی کرده و دیدگاهی جامع‌تر از پدیده‌های سازمانی ارائه دهند. در نتیجه، رئالیسم انتقادی ابزاری قدرتمند برای تحلیل عمیق و چندلایه‌ای مسائل سازمانی است و به ایجاد مدل‌های تحلیلی پیشرفته و کاربردی کمک می‌کند.

همان‌طور که اشاره شد، رئالیسم انتقادی با وجود توانمندی در ارائه تحلیل‌های عمیق و چندلایه‌ای، با چالش‌هایی در عملیاتی‌سازی و پیاده‌سازی مواجه است. برای رفع این چالش‌ها، می‌توان راه‌حل‌های زیر را پیشنهاد کرد: شکل‌دهی به چارچوب‌ها و ابزارهای خاص برای عملیاتی‌سازی رئالیسم انتقادی: یکی از چالش‌های اصلی، پیچیدگی در به‌کارگیری مفاهیم انتزاعی رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های تجربی است. ایجاد چارچوب‌های مفهومی و ابزارهای عملیاتی، مانند پروتکل‌های پژوهشی و مدل‌های تحلیل داده، می‌تواند به پژوهشگران کمک کند تا مفاهیم انتزاعی مانند سازوکارهای علّی و تعامل میان ساختار و عاملیت را بهتر به‌کارگیرند. تلفیق روش‌های ترکیبی برای بررسی چندلایه‌ای واقعیت: با توجه به تأکید رئالیسم انتقادی بر واقعیت لایه‌ای، ترکیب روش‌های کمی و کیفی برای مطالعه جنبه‌های مختلف واقعیت ضروری است. این تلفیق می‌تواند از طریق طراحی روش‌شناسی‌های ترکیبی و آموزش پژوهشگران برای استفاده همزمان از ابزارهای مختلف پژوهشی محقق شود. برگزاری کارگاه‌ها و کنفرانس‌های بین‌رشته‌ای: برای ترویج فهم بهتر رئالیسم انتقادی و رفع سوءبرداشت‌ها، برگزاری رویدادهای علمی بین‌رشته‌ای می‌تواند مؤثر باشد. این رویدادها فضایی برای تبادل نظر میان پژوهشگران رشته‌های مختلف، مانند فلسفه، علوم اجتماعی و مدیریت فراهم می‌کنند و به ایجاد درک مشترک از مفاهیم و کاربردهای رئالیسم انتقادی کمک می‌کنند. این راه‌حل‌ها می‌توانند به افزایش اثربخشی و پذیرش رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های علمی و کاربردی کمک کنند. به طور خلاصه، رئالیسم انتقادی به عنوان یک پارادایم فلسفی و روش‌شناختی، نقش مهمی در غنی‌سازی مطالعات سازمانی ایفا می‌کند. این رویکرد با تأکید بر واقعیت چندلایه‌ای،



تعامل میان ساختار و عاملیت و کشف سازوکارهای علی، امکان ارائه تحلیل‌های جامع‌تر و دقیق‌تر از پدیده‌های سازمانی را فراهم می‌آورد. برخلاف تحصیل‌گرایی و تفسیرگرایی که هرکدام در تبیین کامل واقعیت با محدودیت‌هایی روبرو هستند، رئالیسم انتقادی دیدگاهی تلفیقی و عمیق‌تر ارائه می‌دهد. با وجود چالش‌های روش‌شناختی این رویکرد، مانند پیچیدگی عملیاتی‌سازی مفاهیم انتزاعی و ادغام روش‌های کمی و کیفی، راه‌حل‌های نوآورانه‌ای مانند ایجاد ابزارهای کاربردی و استفاده از رویکردهای ترکیبی می‌توانند به رفع این موانع کمک کنند. این تلاش‌ها باعث می‌شود رئالیسم انتقادی بتواند قابلیت کامل خود را در تحلیل و حل مسائل پیچیده سازمانی نشان دهد. نتایج استفاده از این رویکرد، نه تنها به توسعه نظریه‌های دقیق‌تر و جامع‌تر منجر می‌شود، بلکه بینش‌های کاربردی مهمی برای بهبود تصمیم‌گیری مدیریتی ارائه می‌دهد.

مآخذ

فارسی:

۱. احسانی مقدم، ندا؛ دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد علی؛ فانی، علی اصغر (۱۳۹۹). روش‌شناسی پژوهشی رئالیسم انتقادی؛ فهم مبانی، فرایند و اسلوب اجرا، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۰(۲۶)، ۲۲-۱.
۲. امیری طهرانی، سید محمدرضا (۱۴۰۱). نقد رهیافت رئالیسم انتقادی به نوظهوری اجتماعی. غرب‌شناسی بنیادی، ۱۳(۲)، ۱۴۵-۱۲۱.
۳. امیری طهرانی، سید محمدرضا (۱۴۰۲). نقد فردگرایی روش‌شناختی در اقتصاد نئوکلاسیک از دیدگاه رئالیسم انتقادی، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۱(۱۱۹)، ۲۹-۱۱۳.
۴. ایلیاتی، محمد (۱۳۹۹). نقد و بررسی دلالت‌های رئالیسم انتقادی باسکار در مسئله علم و دین با تکیه بر آراء اندیشمندان معاصر. فصلنامه علمی تخصصی فرهنگ پژوهش، ۱۳(۴۴)، ۸۴-۵۹.
۵. بخشی، محمود؛ رنجبر، حسین؛ حیدری، عباس (۱۳۹۴). رئالیسم انتقادی: یک دیدگاه فلسفی مهم برای تحقیقات پرستاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، ۳(۳)، ۵۶-۳.
۶. بصیرتی، منیره؛ پارسانیا، حمید (۱۳۹۸). تحلیل بعد انسان‌شناختی رئالیسم انتقادی از ساحت اجتماعی دین و نقد آن، نشریه انسان پژوهی دینی، ۴۱(۴)، ۵۴-۱۶-۴۳.
۷. بنی فاطمه، حسین؛ شیلدنز، راب؛ گلابی، فاطمه؛ قریشی، فردین؛ بیانی، فرهاد (۱۳۹۷). مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی اجتماعی رئالیسم انتقادی؛ با تأکید بر آراء روی باسکار، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۱۱(۴۴)، ۵۷-۲۹.
۸. بیانی، فرهاد (۱۴۰۲). چیستی روش‌شناسی رئالیسم انتقادی؛ ماهیت و فرایند. نخستین همایش ملی «روش‌های پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. محل برگزاری: تهران - تهران ۲۸ بهمن.
۹. پورکریم، مجتبی؛ صادق‌زاده قمصری، علیرضا؛ باقری نوع‌پرست، خسرو؛ مهرمحمدی، محمود (۱۳۹۳). تبیین مفروضات هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی باسکار و دلالت‌های آن بر پژوهش میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۳(۱۷۱)، ۶-۱۳۷.
۱۰. ترکمه، آیدین؛ حافظ‌نیا، محمدرضا؛ رومینا، ابراهیم؛ احمدی پور، زهرا (۱۴۰۰). تحلیل ژئوپلیتیک انتقادی از منظر رئالیسم انتقادی، فصلنامه بین‌المللی ژئوپلیتیک، ۱۸(۱)، ۴۳-۱.



دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم





۱۱. توحیدی نسب، زینب؛ فروزنده، زینب (۱۳۹۴). رئالیسم انتقادی؛ هستی‌شناسی اجتماعی و امان‌واری تجربی در علوم اجتماعی. قم: بوستان کتاب.
۱۲. حاتم‌زاده، عزیزالله؛ منتی، ایوب (۱۳۹۷). رئالیسم انتقادی و سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه سیاست خارجی، ۳۱(۴)، ۴۰-۵۰.
۱۳. جعفری، علی؛ عبدی، حسن (۱۳۹۶). نقد هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی با تکیه بر مبانی نوصدراییان، نشریه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۳(۱)، ۷۱-۵۱.
۱۴. جعفری، علی؛ کرد فیروزجائی، یارعلی (۱۴۰۰). نقد معرفت‌شناسی رئالیسم انتقادی با تکیه بر مبانی نوصدراییان، فصلنامه آیین حکمت، ۱۲(۴۶)، ۸۴-۵۳.
۱۵. دانایی فرد، حسن؛ ذوالفقارزاده، محمد مهدی؛ تقوی، مصطفی؛ محمدی، مهدی؛ محمدی، پیمان (۱۳۹۷). بررسی دلالت‌های واقع‌گرایی انتقادی در تدوین دستور کار خط‌مشی‌گذاری علم، فناوری و نوآوری؛ موردکاوی اسناد افق ۲۰۲۰ و اقتصاد زیستی ۲۰۳۰ اروپا. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۱-۵۰، ۹۵(۲۴).
۱۶. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶). پارادایم‌های رقیب در علم سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی، دو ماهنامه دانش‌ور رفتار، ۱۴(۲۶)، ۱۰۴-۸۹.
۱۷. دانایی فرد، حسن (۱۴۰۰). به سوی «نظریه سازمان‌داری»: پیوند حکمرانی، مدیریت و عملیات، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۰(۴)، ۱۹۷-۱۹۳.
۱۸. رجبی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی علّیت در حکمت صدرایی و رئالیسم انتقادی. فصلنامه علمی-تخصصی فرهنگ پژوهش، شماره ۲۲، ۱۷-۵.
۱۹. زارعی دهباغی، افسانه؛ ضرغامی، سعید؛ قائدی، یحیی؛ باقری نوع‌پرست، خسرو (۱۳۹۶). اهداف دانش‌پژوهی در علوم اجتماعی با نظر به دیدگاه رئالیسم انتقادی؛ نگاهی میان‌رشته‌ای، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۹(۳)، ۹۱-۶۷.
۲۰. سیر، اندرو (۱۳۹۸). روش در علوم اجتماعی: رویکردی رئالیستی. ترجمه عماد افروغ. تهران: پژوهشگاه علوم اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
۲۱. باقری، شهلا؛ نظریان، رضا (۱۳۹۸). مقایسه رئالیسم اسلامی و رئالیسم انتقادی از منظر جامعه-شناختی، نشریه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۱(۷۰)، ۵-۴۷.
۲۲. شیروانی ناغانی، مسلم؛ کشاورز ترک، عین‌الله؛ یوسفی، اشکان (۱۳۹۹). نقد مبانی فلسفی میان‌رشته آینده‌نگاری راهبردی به مثابه یک علم انسانی و اجتماعی نوین (تأکید بر ابتنای روش‌شناسی آینده‌نگاری راهبردی به رئالیسم انتقادی باسکار)، نشریه پژوهش‌های عقلی نوین، ۵(۹)، ۸۳-۵۰.
۲۳. صمیمی، سعید؛ وحیدی نسب، فاطمه (۱۴۰۳). تاب‌آوری کسب و کارها مبتنی بر رئالیسم انتقادی و آینده‌پژوهی، نشریه حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۴(۱)، ۲۰۸-۱۸۹.
۲۴. عارفی، عباس (۱۳۸۲). معرفت و گونه‌های رئالیسم، فصلنامه ذهن، ۴(۲)، ۵۲-۴۱.
۲۵. فتوتیان، علی؛ عبدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه انسان‌شناسی و روش‌شناسی در پارادایم‌های اثبات‌گرایی و رئالیسم انتقادی، نشریه معرفت فرهنگی اجتماعی، ۳(۳)، ۱۰۰-۸۷.
۲۶. فرهمند، مهناز (۱۳۹۵). از رئالیسم علمی لاتور تا رئالیسم انتقادی باسکار، مجله فلسفه علم، ۲(۲)، ۹۳-۱۰۸.
۲۷. مانیان، امیر؛ صلاحی پروین، امیر اسماعیل؛ شرکت، امیرحسین (۱۳۹۲). رئالیسم انتقادی در نظریه‌پردازی فراشته‌ای سیستم‌های اطلاعاتی، مجله بین‌المللی علوم انسانی، ۱۹(۴)، ۵۳-۳۳.
۲۸. متقی، ابراهیم؛ نریمانی، گلناز (۱۴۰۱). تعامل تقابلی ساختار-کارگزار و توسعه ایران: رهیافت واقع‌گرایی

- انتقادی، فصلنامه سیاست، ۵۲(۱)، ۲۰۲-۱۷۵.
۲۹. محمدپور، محمد؛ علیزاده، مهدی؛ رضایی، مهدی (۱۳۹۰). مقدمه‌ای بر بنیان‌های فلسفی و روش‌شناختی رئالیسم انتقادی، دوفصلنامه اسلام و علوم اجتماعی، ۵(۱۰۶)، ۷۹-۳.
۳۰. محمدی الموتی، محمد؛ دانایی فرد، حسن (۱۴۰۱). پیامدهای معرفت‌شناسی رئالیسم انتقادی برای پژوهش‌های مدیریت دانش؛ مطالعه‌ای بر اساس روش دلالت‌پژوهی، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۲(۴۶)، ۸۹-۱۲۶.
۳۱. محمدی، پیمان؛ دانایی فرد، حسن؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی (۱۳۹۷). بررسی دلالت‌های واقع‌گرایی انتقادی در ارزشیابی خط‌مشی علم، فناوری و نوآوری، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۳۵)، ۳۸۶-۳۵۷.
۳۲. محمدی، علیرضا؛ پایا، علی (۱۳۹۸). شباهت‌ها و تفاوت‌های مکتب عقلانیت انتقادی پوپری و رئالیسم انتقادی باسکار در مفهوم علیت، فصلنامه ذهن، ۴(۶۶)، ۳۹-۲۰.
۳۳. مشکینی، ابوالفضل؛ امیرحاجلو، الهام؛ زنگانه، ابوالفضل (۱۴۰۱). نقد متدولوژیک مطالعات شهری با تأکید بر فلسفه رئالیسم انتقادی، فصلنامه جغرافیا، ۲۰(۷۳)، ۸۱-۹۷.
۳۴. مقدم‌فر، سعیدرضا؛ مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، فرهاد؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۴۰۱). ارائه چارچوب مفهومی تبیین تاب‌آوری سازمانی در برابر فساد در سازمان‌های اقتصادی دولتی ایران با الهام از هستی‌شناسی رئالیسم انتقادی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۴(۴۹)، ۴-۲۸.
۳۵. موسوی کریمی، میرسعید؛ اعتمادالاسلامی بختیاری، سیدمحمدمهدی (۱۳۹۶). واکاوی ملاک‌های احتمالاتی در استنتاج بهترین تبیین، نشریه منطق‌پژوهی، ۸(۲)، ۲۵-۴۸.
۳۶. نصیری، منصور (۱۳۹۰). رابطه استنتاج بهترین تبیین با فرضیه ربایی، فصلنامه نقد و نظر، ۱۶(۱)، ۳۰-۶۸.
۳۷. وطن‌پرست، محمد (۱۳۹۵). بررسی تحلیلی اثبات‌گرایی و رئالیسم انتقادی در پژوهش‌های حسابداری. حسابداری و منافع اجتماعی، ۶(۲)، ۴۱-۵۴.
۳۸. یحیی‌پور، محمدصادق؛ قره‌بیگی، مصیب (۱۳۹۴). چالش‌های مدیریت آمایشی کلان شهر تهران بر پایه نگرش رئالیسم انتقادی، فصلنامه آمایش محیط، ۳۰(۱۷۱)، ۸-۱۵۳.

انگلیسی:

1. Ackroyd, S., & Fleetwood, S. (2000). Realist perspectives on management and organisations. London: Routledge.
2. Archer, M. S. (1995). Realist social theory: The morphogenetic approach. Cambridge: Cambridge University Press.
3. Archer, M. S., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T., & Norrie, A. (1998). Critical realism: Essential readings. London: Routledge.
4. Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge. New York: Doubleday.
5. Bhaskar, R. (1975). A realist theory of science. Leeds: Leeds Books.
6. Bhaskar, R. (1979). The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences. Brighton: Harvester Press.
7. Bygstad, B., & Munkvold, B. E. (2011). In search of mechanisms: Conducting a critical realist data analysis. In Proceedings of the 32nd International Conference on Information Systems (ICIS). Shanghai, China.



8. Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *The Accounting Review*, 61(4), 601-632.
9. Collier, A. (1994). *Critical realism: An introduction to Roy Bhaskar's philosophy*. London: Verso.
10. Comte, A. (1830). *Cours de philosophie positive*. Paris: Bachelier.
11. Danace Fard, H. (2012). Research paradigms in public administration. *The International Journal of Humanities*, 19(4), 55-108.
12. Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., & Karlsson, J. C. (2002). *Explaining society: Critical realism in the social sciences*. London: Routledge.
13. Easton, G. (2010). Critical realism in case study research. *Industrial Marketing Management*, 39(1), 118-128.
14. Edwards, P. K., O'Mahoney, J., & Vincent, S. (2014). *Studying organizations using critical realism: A practical guide*. Oxford: Oxford University Press.
15. Fairclough, N. (2005). Peripheral vision: Discourse analysis in organization studies: The case for critical realism. *Organization Studies*, 26(6), 915-939
16. Fleetwood, S. (2005). Ontology in organization and management studies: A critical realist perspective. *Organization*, 12(2), 197-222.
17. Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: Methodology meets method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(2), 181-194.
18. Leca, B., & Naccache, P. (2006). A critical realist approach to institutional entrepreneurship. *Organization*, 13(5), 627-651.
19. Maisuria, A., & Banfield, G. (Eds.). (2022). *Working with critical realism: Stories of methodological encounters*. London: Routledge.
20. Mutch, A. (2014). History and documents in critical realism. In P. K. Edwards, J. O'Mahoney, & S. Vincent (Eds.), *Studying organizations using critical realism: A practical guide* (pp. 223-240). Oxford: Oxford University Press.
21. Orlikowski, W. J., & Baroudi, J. J. (1991). Studying information technology in organizations: Research approaches and assumptions. *Information Systems Research*, 2(1), 1-28.
22. Reed, M. (2005). Reflections on the 'realist turn' in organization and management studies. *Journal of Management Studies*, 42(8), 1621-1644.
23. Reed, M. (2009). Critical realism: Philosophy, method, or philosophy in search of a method? In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The SAGE handbook of organizational research methods* (pp. 430-448). London: SAGE Publications.
24. Sayer, A. (1992). *Method in social science: A realist approach* (2nd Ed.). London: Routledge.
25. Sayer, A. (2000). *Realism and social science*. London: SAGE Publications.
26. Volkoff, O., & Strong, D. M. (2013). Critical realism and affordances: Theorizing IT-associated organizational change processes. *MIS quarterly*, 819-834.
27. Wynn Jr, D., & Williams, C. K. (2012). Principles for conducting critical realist case study research in information systems. *MIS quarterly*, 787-810.





علم دینی یا علم و دین؛ تبارشناسی تاریخی معنای علم دینی

علی فتحی^۱

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

چکیده

این مقاله از دو بخش تشکیل شده است؛ در بخش نخست معنی و ماهیت علم دینی با نگاه تبارشناختی و تاریخی مورد کنکاش قرار گرفته و نشان داده شده که موضوع علم دینی در سنت فکری-فلسفی و فرهنگ و تاریخ ما در بحث از نسبت میان علم و دین ظهور یافته است و آنچه در سنت تاریخی ما در گذشته همواره موضوع بحث بوده، ملازم با رهیافت کلامی و معطوف به تعامل و نحوه نسبت میان علم و دین بوده است.

در بخش دوم مقاله نیز با استمداد از بخش نخست مقاله و با توجه به دیدگاه‌های مهمی که در قبال علم دینی وجود دارد، با نگاهی همدلانه و با تأکید بر مبانی حکمی صدرای از رهگذر ابتدای علم بر اراده و مفهوم زیست-جهان و تاریخ نشان داده‌ایم که اگر در بحث از علم دینی ادعای خود را محدود به این پیشینه تاریخی کنیم می‌توان به یک معنای خاصی از امکان علم دینی (به نحو فرایندی و نه تأسیسی) دفاع کرد.

واژه‌های اصلی: علم دینی فرایندی، علم، دین، صدرای، اراده، زیست‌جهان، تاریخ.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۱- مقدمه و طرح مسئله

زمانی که از «علم» سخن می‌رود، مجموعه معلوماتی در نظر تداعی می‌شود که در ابتدا، صورت ابتدایی و ناقصی داشته که در طول تاریخ به تدریج با توجه به مناسط و ملاکی همچون موضوع، مسئله یا غایت، برخی از احکام آن از همدیگر تمایز یافته و با بسط و تفصیل آن در نهایت، به شکل‌گیری و ظهور علوم انجامیده است؛ به نحوی که می‌توان امروزه، آخرین کشفیات، ابداعات، اختراعات و سایر پیشرفت‌هایی را که بشر در حوزه‌های مختلف دانش داشته، از ریاضیات، فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی و طب و ستاره‌شناسی گرفته تا فناوری‌های جدیدی چون نانو و بیوتکنولوژی و حتی علوم اجتماعی معاصر و علوم انسانی (اعم از تجربی و غیرتجربی) را در ذیل این عنوان قرار داد. پرسشی که در این مجال به آن می‌پردازیم این است که آیا اصطلاح علم دینی که اخیراً در ادبیات فکری- فلسفی معاصر ما شایع شده و موافقان و مخالفانی دارد (با نظر به تحول تاریخی و طبیعی علم در سیر تکوینی آن) چه پیشینه‌ای در گذشته تاریخی ما داشته است؟ آیا علم دینی عنوان جدیدی است که علی‌الافتضاء و با توجه به نیازهای معاصر ما و اوضاع و شرایط تاریخی- فرهنگی ما رقم خورده است یا در گذشته نیز پیشینه‌ای داشته است؟

در این جستار می‌کوشیم روشن سازیم که اولاً علم به چه معنی می‌تواند ملازم وصف «دینی» شود؟ ثانیاً نشان خواهیم داد که ادعای متعاطیان معاصر علم دینی در باب تأسیسی بودن علم دینی، مستظهر به قرائن و شواهد تاریخی در سنت فکری و فلسفی ما نیست، بلکه آنچه از رهگذر رهگیری شکل‌گیری علوم در عالم اسلام می‌توان ملاحظه کرد، از فرایندی بودن علم و تکوین تاریخی آن حکایت می‌کند.

۲- دیدگاه‌های مختلف در باب ماهیت علم دینی

دیدگاه‌هایی را که در باب ماهیت علم دینی و مخالفان و موافقان آن وجود دارد، می‌توان به اختصار بر اساس دستاوردهای تجربی بشر و آموزه‌های نقلی در قالب سه صورت تنسیق کرد:

الف: دیدگاه‌هایی که اصالت را به آموزه‌های نقلی می‌دهند و سعی در تحویل یا اندراج دستاوردهای تجربی در ذیل آموزه‌های نقلی دارند.

ب: دیدگاه‌هایی که اصالت را به روش تجربی و دستاوردهای تجربی بشری می‌دهند و سعی در تحویل یا اندراج آموزه‌های نقلی در ذیل روش تجربی دارند؛

ج: دیدگاه‌هایی که سعی در تحویل هیچ‌یک به دیگری ندارند، بلکه به نوعی جمع بین هر دو با توجه به تبیین جایگاه هر یک در منظومه معرفتی انسان پرداخته‌اند و سخن از ضرورت تلازم و برقراری هماهنگی بین تمامی راه‌های کسب معرفت به میان می‌آورند (سوزنجی، ۱۳۸۹، ۱۹۳-۱۹۴).

منکران و مخالفان علم دینی نیز با توجه به تلقی خاص خویش از علم و دین ضمن بیان ماهیت و چیستی آن، ضرورت، امکان و مطلوبیت آن را نفی می‌کنند. به عبارت دیگر، آنان با توجه به پذیرش



مبانی دین‌شناختی و علم‌شناختی خاص از یک سو و به دلیل تلقی خاص خود در باب چیستی و ماهیت علم دینی از سوی دیگر، تحقق علم دینی را از اصل و اساس انکار می‌کنند. بنابر اعتقاد برخی از این جماعت، علم دینی، علمی است که توسط عالمان دینی آشنا با فقه و اصول و تفسیر و به روش اجتهادی از آیات و روایات استخراج می‌شود (ملکیان، ۱۳۸۹، ۸) و یا در قول برخی دیگر، علمی است که در مقام فرضیه‌پردازی از متافیزیک دینی بهره می‌گیرد (پایا، ۱۳۸۶، ۳۸).

پس با عنایت به دیدگاه موافقان علم دینی و حتی برخی از مخالفان آن، باورها و گزاره‌های دینی امکان تعامل با گزاره‌های علمی را دارند و می‌توانند با همدیگر مرادواتی داشته باشند، لکن به نظر می‌رسد این تعامل با مؤلفه‌هایی چون «درهم‌تنیدگی علم و متافیزیک»، «تأثیرگذاری متافیزیک بر علم»، «درهم‌تنیدگی مشاهده و نظریه»، «تعین نیافتن نظریه با مشاهده»، «درهم‌تنیدگی علم و ارزش»، «پیشرفت علم از طریق رقابت نظریه‌ها و الگوهای علمی» و ... امکان‌پذیر می‌شود (باقری، ۱۳۸۲: ۵۷-۲۷).

لکن باید توجه داشت که اگر ملاک داوری در نهایت در باب صدق و کذب و واقع‌نمایی چنین گزاره‌هایی تجربه باشد نه دین؛ چنان‌که قائلین به علم دینی چنین باوری دارند «پس از تکوین فرضیه‌ها، نوبت آزمون تجربی آنها فرا می‌رسد و اگر شواهد کافی فراهم آید، می‌توان از یافته‌های علمی (تجربی) سخن گفت. این یافته‌ها علمی‌اند؛ زیرا از بوته تجربه بیرون آمده‌اند» (همان: ۲۵۱-۲۵۰). پس با این بیان، دینی نامیدن این علوم چه وجهی پیدا می‌کند؟!

وانگهی مبنای تأسیسی و تولیدی در علم دینی نیاز به مؤونه و مقدمات مفصلی دارد که اثبات آن به سهولت و سادگی میسر نمی‌گردد و اغلب کسانی که کوشیده‌اند از تأسیسی بودن آن دفاع کنند، در نهایت به نتیجه مطلوب دست نیافته‌اند و بالمال در همان مرحله نخست، پای در گل مانده‌اند و سخن از مبادی و مبانی را به قدری تفصیل داده‌اند که اصل موضوع در میان آن اختلافات، به فراموشی سپرده شده است.

خلاصه کنیم و بگذریم؛ مقصود این جستار این نیست که رهیافت‌هایی را که در قبال علم دینی وجود دارد یک به یک ملحوظ نظر قرار دهد و نقاط قوت و ضعف آنها را بر ملا سازد (که چنین کاری تکرار مکرر خواهد بود). بلکه صرفاً از رهگذر تبارشناسی تاریخی نشان می‌دهد که اولاً به چه معنی می‌توان از وصف دینی در حوزه علم سخن گفت و ثانیاً رویکرد تأسیسی در قبال علم دینی (آن چیزی که سودای متعاطیان علم دینی در روزگار معاصر ماست) دست‌کم با شواهد تاریخی روشنی حمایت نمی‌شود؛ هر چند که این ادعا به معنای نفی و انکار علم دینی در معنای دیگری نیست که به اجمال و اختصار در پایان این مقاله به آن اشاره خواهد شد.

۳- علوم سنتی و علوم غیرسنتی

تقسیم علوم به علوم سنتی و غیر آن می‌تواند ما را در تنقیح مناظ و تعیین محل نزاع نسبت به موضوع

مورد بحث مدد رساند. بر اساس این تقسیم، برخی از رشته‌های علمی عمدتاً به حوزه‌های خاصی چون صرف و نحو (به عنوان دانشی برای فهم متن و زبان یک دین خاص) فقه، حدیث، رجال و درایه و کلام و تفسیر و عرفان مربوط می‌شود؛ رشته‌های علمی که چنین موضوعات و مسائلی را مورد بحث قرار می‌دهند (فی‌المثل در زبان عربی و در دین اسلام به نحو خاص) متفاوت از رشته‌های مشابهی است که همان موضوعات را در فرهنگ و زبان دیگری (فی‌المثل زبان چینی و یا آلمانی...) یا در دین یهود و مسیح... مورد مطالعه قرار می‌دهند. دانش‌های مزبوری که به جامعه اسلامی و مسلمانان مربوط می‌شود، متفاوت از آن دانش‌هایی خواهد بود که فی‌المثل با جامعه یهودی، مسیحی و یا بودیسم و هندوها نسبت پیدا می‌کند.

این رشته‌های مختلف علوم از این جهت در ذیل عنوان علوم سنتی قرار می‌گیرند که موضوعاتی را موضوع نظر قرار می‌دهند که به سنت‌های خاصی مربوط می‌شود. در عین حال ممکن است چنین رشته‌های علمی همچون دستور زبان، کلام (الهیات) یا فقهی (حقوق) که درون زبان‌شناسی‌های متفاوت و یا جوامع دینی مختلف وجود دارد، در روش با همدیگر اشتراکاتی داشته باشند و حتی تعاطی و تعامل متقابلی میان آنها وجود داشته باشد، با این حال هیچ‌یک از این اموری که ذکر شد، موجب این نمی‌شود که این رشته‌های علمی به یک دستور زبان و یا فقه عامی تبدیل گردد که قابلیت تعمیم به همه ادیان، سنن و فرهنگ‌های مختلف را داشته باشد. این رشته‌های علمی به مثابه دستور زبان این زبان یا آن زبان خاص، کلام و الهیات این دین یا آن دین خاص و فقه و حقوق این یا آن نظام حقوقی همچنان باقی می‌مانند. این چنین علمی را به مناسبت می‌توان به وصف «دینی» و یا «سنتی» و یا «بومی» موصوف ساخت و بعید است در «دینی»، «سنتی» و «بومی» بودن آن اختلاف نظر و شک و تردیدی وجود داشته باشد. ناگفته پیداست فقهی که از دل نصوص و متون دینی و روایی برآمده و یا تفسیری که بر قرآن نگاشته شده از مصادیق بارز علم دینی خواهد بود.

در مقابل این «علوم سنتی» که به اجمال اشاره کردیم، «علوم غیرسنتی» قرار می‌گیرند. مقصود از علوم غیرسنتی همه آن دانش‌هایی است که محدود به یک زبان، سنت، فرهنگ و قوم و قبیله خاصی نمی‌شود. زبان عام و جهان شمولی دارد که همه مرزهای زبانی، فرهنگی و اعتقادی را در می‌نوردد. هر دانش تجربی که در قید و بند یک فرهنگ و دین و آداب و رسوم خاصی نیست می‌تواند ذیل این علوم قرار بگیرد همانند هر دانش تجربی چون فیزیک، زیست‌شناسی و کالبدشکافی و طب و هکذا. باری در این تقسیم علوم به سنتی و غیرسنتی در این معنایی که اشاره شد چون و چرایی وجود ندارد و علوم سنتی در هر سنت و فرهنگی می‌تواند ملازم با وصف دینی (و حتی وصف اسلامی، مسیحی و یهودی) و اوصاف دیگری چون یونانی، ژرمنی، عربی و ایرانی و باشد و یا اگر دانشی باشد که به نحو تام و تمامی غیرسنتی باشد و اختصاص به یک فرهنگ، دین و یا قوم و قبیله خاصی نداشته باشد، معنی ندارد که با چنین اوصافی همراه شود.



۴- اختلاف اندیشمندان مسلمان در رویکردهای مختلف به علوم

گمان می‌کنم با عنایت به تقسیمی که در بخش پیشین متذکر شدیم، به سادگی و سهولت می‌توان رهیافت‌های مختلفی را که قدما در تقسیم علوم داشتند ذیل همان دو صورتی که ذکر آن رفت، صورت‌بندی کرد.

در ادوار گذشته، طبقه‌بندی علوم در فرهنگ اسلامی، بر این اساس بوده که در بدو امر علوم را در نسبت با نقل و وحی سنجیده و به دو دسته شرعی (دینی) و غیرشرعی (غیردینی) تقسیم می‌کردند. این نوع تقسیم، که متأثر از روایاتی بود که علم را به علم‌الادیان و علم‌الابدان، تقسیم می‌کرد، از قرن دوم هجری تقسیم رایجی میان عالمان مسلمان بوده است. دسته‌ای از علوم اسلامی، همچون علوم قرآن، حدیث و فقه، با طلوع اسلام ظهور کرده بود و تردیدی در دینی نامیدن این علوم وجود نداشت و بلکه تعبیر «دینی» و صف‌توضیحی و نه احترازی آن تلقی می‌شد و اساساً اهتمام خاصی نسبت به دینی نامیدن این علوم در میان نبود. در این دوره، مراد از علوم دینی، دانش‌هایی چون علوم قرآنی، حدیث، فقه و کلام و... بود و در این نگاه، علوم دینی، ماهیتی نقلی پیدا می‌کرد. این تقسیم‌بندی چیزی افزون بر آن تقسیم‌بندی جامع و عام و شاملی که میان علوم سنتی و غیرسنتی در بخش پیشین اشاره شد، ندارد. نمونه‌ای بیاوریم و از این بحث بگذریم.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۳۷

کندی که از نخستین فیلسوفان جهان اسلام به شمار می‌آمد و در پی کوششی برای افکندن پلی میان فلسفه و شریعت بود (ماجد فخری، ۱۳۸۹، ۸۵) برای هر علمی نوع خاصی از استدلال را مناسب می‌دانست و معتقد بود چنان‌که در مابعدالطبیعه و ریاضیات به برهان متوسل می‌شویم در علوم فرعی همچون طبیعیات، خطابه و تاریخ به اقناع، تمثیل، اجماع یا ادراک حسی تمسک می‌کنیم و معتقد بود به‌کار بردن روش نادرست در مورد یک موضوع ثمری جز آشفتگی ندارد (همو، ۹۰). همچنین در تقسیم‌بندی که از علوم ارائه می‌دهد، علوم دینی و وحی را در برابر علوم انسانی و فلسفه قرار می‌داد. او با اینکه از مهم‌ترین علمای اسلامی روزگار خود در علوم مختلف بوده، هیچگاه در مقام تأسیس علم دینی بدان معنایی که مدافعان رویکرد تأسیسی در علم دینی امروزه از آن قصد می‌کنند نبوده است. حتی عالمان عرفان، نظیر ابن حمزه فناری نیز با توجه به روش تقسیم علوم به علم‌الادیان و علم‌الابدان، علمی را که به گونه‌ای با ادیان مرتبط بودند علوم دینی نامیدند (الفناری، ۱۳۸۴، ۱۳-۱۷). آن هم به جهت نسبتی که این علوم با دین پیدا می‌کنند و نه به قصد و غرضی دیگر.

مطلب را کوتاه کنیم و به مطلب اصلی که موضوع سخن ماست بازگردیم؛ اینکه که علم بر چه بنیادی قوام می‌یابد، چگونه گونه‌های متفاوت را می‌پذیرد و به چه اعتباری آن را به علم یونانی، علم هندی، علم شرقی یا علم دینی و غیردینی، علم اسلامی و مسیحی و... می‌توان تقسیم کرد، به نسبت میان زبان و فرهنگ، دین و آیین و بر و بوم هر ملت و کیش، کم و بیش برمی‌گردد.

اگر این پرسش‌ها را برای اقلیدس، بیرونی، ابن سینا، ابن رشد یا آکویناس مطرح کنیم، پاسخ آنها مطمئناً این خواهد بود که چنین تقسیماتی برای علم عارضی است و هرگز به جوهر و ذات علم راه

پیدا نمی‌کند. اگر بخواهیم تمثیل و تنظیری برای این ادعا نشان دهیم می‌توان گفت بنابر اعتقاد این جماعت، این تقسیم‌بندی در علوم چیزی شبیه تقسیم نژاد بشر به سیاه و سفید است و همان‌گونه که این تقسیم، ماهیت یا وحدت ذاتی نژاد بشر را به چالش نمی‌کشد، تقسیم علم نیز با توجه به فرهنگ و زبان متفاوت یا سنت‌های قومی گوناگون به وحدت ذاتی آن خللی نمی‌رساند. البته این بدین معنی نیست که این فلاسفه و دانشمندان به پیش‌زمینه‌های فکری فلاسفه و عالمان متفاوت، تجربیات شخصی، زبان‌ها و سنت‌های ملی یا فرهنگی آگاه نبودند یا این امور را ملحوظ نظر قرار نمی‌دادند. بلکه مقصود این است که آنها هیچ تناقضی میان پذیرش این امور (تجربیات شخصی، زبان‌ها و سنت‌های فکری فرهنگی مختلف) و فعالیت علمی نسبتاً مستقل خویش در میدان عمل نمی‌دیدند.

نگاهی تاریخی به گذشته این بحث تا دوره‌های اخیر می‌تواند ابعاد و زوایای آن را وضوح بیشتری ببخشد. زمانی که ما علمی را با وصف اسلامی، یهودی یا مسیحی می‌نامیم، مقصود ما ناظر به اشخاص مهمی چون ابن‌رشد، ابن‌میمون یا آکویناس است. البته هیچ‌یک از این افراد اصطلاح علم دینی را دقیقاً به همان معنایی تلقی نکرده‌اند که امروزه مقصود متعاطیان علم دینی است و نیز این جماعت زمانی که به دنبال سازگاری و هماهنگی باورهای دینی خود با دیدگاه‌های علمی بودند، کاملاً تفتن به این دقیقه داشتند که چگونه از این باورها در برابر نقد علمی می‌توان دفاع کرد و بیش از آنکه سودای تأسیس علم دینی داشته باشند با نگاهی کلامی در پی این بودند که میان باورهای دینی و علمی سازگاری و هماهنگی ایجاد کنند. آنها اوضاع و شرایطی را که در آن علم باید خود را با گفتمان دینی غالب و حاکم هماهنگ می‌کرد، به خوبی درمی‌یافتند. لکن آن چه مورد التفات و عنایت آنها بوده است (یعنی دفاع کلامی از دین و این دغدغه که نشان دهند دین و علم در تعارض و تقابل با همدیگر نیستند) کاملاً متفاوت از آن چیزی است که مقصود مدعیان علم دینی در دوره معاصر است. معنایی که امروزه مقصود متعاطیان علم دینی است، برای این متفکران غریب و نامأنوس بوده و موضوع سخن و بحث و هم و غم ایشان نبوده است.

۵- خاستگاه علم دینی

تعبیر «علم دینی» از جمله مفاهیمی است که تاریخ متأخری دارد و از سنت حاکم در غرب یعنی مکتب کاتولیک انشعاب یافته است و البته چند صباحی است که به طور جدی در ادبیات فلسفی و گفتمان فکری-فرهنگی بومی ما نیز راه پیدا کرده است. این مفهوم، هم‌تا و هم‌زاد اصطلاح «فلسفه دینی» است که به نحوی در حلقات عقلانی مکتب کاتولیک ظهور کرده است که در پی این بودند تفکر کلامی و فلسفی طوماس آکویناس را احیا کنند و در تاریخ فلسفه غرب ذیل عنوان «نوپومیس‌ها» از آنها یاد می‌شود. مفسرین آکویناس بر این اعتقاد بودند که تفکر کلامی و فلسفی او دوشادوش «فلسفه مسیحی» و مایه قوام آن در تاریخ فلسفه است. نویسنده‌ای که جانب این دیدگاه



را گرفته و اصطلاح «فلسفه مسیحی» در آثار او ظهور یافته، اتین ژیلسون بود؛ کسی که فضل، دانش و کتاب‌های مشهور او همچون روح فلسفه در قرون وسطی در ادبیات معاصر سنت‌های دینی دیگر (بالاخص سنت یهودی و اسلامی) نیز تأثیر داشته است و افراد دیگری کوشیده‌اند دیدگاه‌های او را در ادیان غیرمسیحی، علم و دین و نسبت میان آن دو مورد استفاده قرار دهند (ژیلسون، ۱۳۷۹، ۱۰-۱۳). اگر کسی بکوشد در ادیان دیگر قرابتی را با موضع کاتولیک قرون وسطی آن‌گونه که آکویناس آن را روایت کرده پیدا کند یا فرض را بر این قرار دهد که ادیان دیگر نیز باید اجزاء ذاتی مذهب کاتولیک قرون وسطی را داشته باشند تا به پرسش‌های مذکور پاسخ دهند، ره به خطا برده است. هر دینی را باید بر اساس مضامین درونش منظور نظر قرار داد تا مقام دین و علم در آن تعیین شود و سپس پاسخی به این پرسش یافت که به چه معنی می‌توان همچنان از علم دینی، سخن گفت. هرکسی که در باب این موضوعات می‌اندیشد باید پرسش از نسبت میان دین و علم را از نو تدوین کند و به قطع و یقین به تعداد ادیانی که وجود دارد به چنین صورت‌بندی‌های متنوعی در باب علم دینی نیاز خواهد بود. از این‌روی با نظر به جایگاه علم در یک دین خاص ممکن است از علم اسلامی، علم یهودی، علم مسیحی و مانند آن سخن به میان آید.

چنان‌که پیش گفتیم و باز یادآور می‌شویم، مطالعه در آثار متفکران اسلامی نشان می‌دهد که ایشان اهتمامی نسبت به آنچه مقصود مدعیان معاصر «علم دینی» است نداشته‌اند بلکه دغدغه آنها در باب علم و دین به امری بیش از تبیین نسبت آنها و در نهایت ایجاد سازگاری میان آن دو (در صورت تعارض) فراتر نمی‌رفته است؛ شایسته است نمونه‌ای برای آن بیاوریم و این بحث را تمام کنیم.

با نگاهی اجمالی به تاریخ فلسفه و فرهنگ اسلامی می‌توان به متفکرانی اشاره کرد که اجمالاً به یکی از این طرقی که ذکر آن رفت، تن داده‌اند. جماعتی که با ایمان یا تعبد آغاز می‌کنند، باورهای دینی را پیشاپیش پذیرفته‌اند، آنگاه کوشیده‌اند علم را با این مقام هماهنگ کنند. نمونه بارز و مثال اعلای آن غزالی است که علم دینی و غیردینی را در زندگینامه خویش که به المنقذ من الضلال شهرت یافته، بررسی کرده است.

او در پی راهی می‌رود تا علم و دین را تلفیق کند و تعاملی میان آنها ایجاد کند، به نحوی که هر دوی علم و دین را دربرگیرد. بنابر دیدگاه او از آن جایی که خداوند صانع هر امری است که در طبیعت وجود دارد و این نظم و نظام را او مقرر کرده است، خبط و خطایی در علوم طبیعی و ریاضیات وجود ندارد و علمی همچون سیاست و اخلاق نیز توسط پیامبر ارائه گردیده است (غزالی، ۱۴۱۶: ص ۱۰۰-۱۰۹).

شاید در اینجا اشاره‌ای به ابن خلدون خالی از فایده نباشد. مقدمه معروف او را به حق، همه می‌شناسند. او در طبقه‌بندی علوم، توجه ویژه‌ای به علوم دینی داشته و ماهیت و حقیقت (رئوس ثمانیه) علوم دینی و غیردینی را به تفصیل بحث کرده است. بنابر نظرگاه او علوم به دو دسته طبیعی و نقلی قابل تقسیم‌اند. مراد از طبیعی، علمی‌اند که به وسیله طبیعت فکر انسانی، حاصل می‌شوند، نظیر فلسفه. مراد از علوم نقلی، تمامی معارفی است که از ناحیه شرع مقدس (کتاب و سنت) به

بشر می‌رسد و عقل هیچ نقشی در آن ندارد، جز اینکه فروع، جزئیات و مصادیق را به اصول پیوند می‌زند. به عبارت دیگر تنها انطباق اصول و قواعد کلی بر فروع و تفریع فروع از اصول و تطبیق آن بر موارد و مصادیق برعهده عقل است. به اعتقاد وی، علوم دینی (شرعی - نقلی) همان علم فقه، اخلاق و عقاید نقلی است (ابن خلدون، ۱۴۲۱، ۵۴۹). در نظر او علوم طبیعی شامل همه علوم می‌شد که او آنها را غیرنقلی می‌خواند و نقل را در ساحت آن راهی نیست.

روشن است که این تقسیم ابن خلدون نیز برمی‌گردد به همان تقسیمی از علوم که در آغاز این نوشته از آن سخن گفتیم که با توجه به آن همه علوم نقلی، ذیل علوم سنتی گرد می‌آیند و هر آنچه که او علوم طبیعی می‌نامد علمی است که ربطی به سنت ندارد و اساساً موضوع گفتگوی نقل و دین قرار نمی‌گیرد.

رویکرد دیگری که در باب علم دینی در جهان اسلام وجود داشته است، با علم شروع می‌کند یا پایگاه خود را در علم قرار می‌دهد و می‌کوشد دین را تا جایی که ممکن است با علم بدون کنار گذاشتن آن هماهنگ و سازگار سازد. مثلاً فارابی در کتاب *احصاء العلوم* خویش، علوم را به زبان، منطق، ریاضیات، فیزیک و مابعدالطبیعه و آنچه علم سیاست یا فلسفه سیاسی خوانده می‌شود، تقسیم می‌کند که شامل مطالعه قوانین الهی از جمله فقه و الهیات نیز می‌شود. دین جایگاه خود را درون یک نظام و فلسفه علمی می‌یابد و این دو، جایگاه خودشان را درون یک نگاه علمی جامعی پیدا می‌کنند. دین و علوم دینی بر اساس یک تبیین فلسفی یا علمی از وحی و نبوت و کارکرد علوم دینی (از جمله کلام) درون یک جامعه دینی فهمیده شده و مورد داوری قرار می‌گیرد (فارابی، ۲۰۰۲، ص ۱۵-۱۶). آنچه برای فارابی مورد اهتمام است، رسیدن به سعادت است و سعادت در دیدگاه او برای انسان حاصل نمی‌شود، مگر آنکه همه علوم منطقی، ریاضی، طبیعی و الهی را فرا گرفته باشد و نیز خود را به اخلاق فاضله متخلق کرده باشد و متخلق شدن به اخلاق فاضله در صورتی امکان‌پذیر است که قوای مختلف خویش و غایتی را که برای آن آفریده شده شناخته باشد و این چنین غایتی با شناخت همه علوم فراهم می‌گردد. فارابی نیز سودای تأسیس علم دینی به معنای معاصر آن را نداشته است و اگر به علوم طبیعی و ریاضی پرداخته است صرفاً آن را در راستای رسیدن به سعادت و کمال نهایی ملحوظ نظر قرار داده و همچون همه فیلسوفان دیگر رهیافتی کلامی در قبال تعامل میان علم و دین پیشه کرده است.

ابن رشد نیز چنان‌که اشاره شد چنین موضعی را برگزیده است؛ بی‌تردید بحث دین در کانون مطالعات وی قرار داشته است. بنابر نظرگاه او مطالعه فلسفه و علوم مورد اهتمام دین بوده است و از این روی همه کسانی که توانایی و شرایط پیگیری این مباحث را با رغبت و میل تام و تمام دارند، دعوت می‌کند که در جستجوی چنین مطالعاتی باشند (ابن رشد، ۱۹۹۷، ۹۴). درست است که دین اهتمام به مراقبت و تحفظ بر باورهای دینی دارد، لکن فلسفه و علم نیز باید در کنار باورهای دینی قدر و اعتباری داشته باشند و حقیقت و هویت خود را به معنایی که از آن اراده شد حفظ کنند. هر



دو رویکردی را که به ترتیب توسط غزالی و ابن رشد نسبت به علم دینی وجود داشته، می‌توان «دینی» نامید، چرا که آنها مسئله ارتباط میان علم و منابع معتبری را که در دین وجود داشته است به جد مورد تأمل قرار داده‌اند، البته روشن است که هر یک از آنها نسبت میان علم و دین (اسلام) را به نحو متفاوتی تفسیر کرده‌اند، لکن هیچ‌یک در پی نفی و انکار علم یا دین نبوده‌اند و هیچ‌کدام را به نفع دیگری مصادره نکرده‌اند.

پس با عنایت به آنچه مذکور افتاد در سنت تاریخی ما بیش از آنکه مسئله علم دینی موضوع گفتگو و بحث و نظر بوده باشد از نحوه تعامل میان علم و دین سخن رفته است و علماء و اندیشمندان ما کوشیده‌اند نشان دهند که میان دعاوی علمی و دینی تعارض و تناقضی وجود ندارد و علم و دین می‌توانند بدون اینکه پذیرش یکی به نفی دیگری بیانجامد دوام و بقاء داشته باشند و با رویکرد کلامی سعی کرده‌اند از تنش‌ها و تعارض‌های احتمالی میان علم و دین بکاهند و الاسودای تأسیس و تدوین علم دینی به معنایی که امروزه مقصود برخی از معاصرین ماست، در سر نداشته‌اند.

۶- نگاهی اجمالی به رهیافت‌های معاصر علم دینی

بررسی تعاریف مختلف و متنوعی که امروزه در میان فضلای اندیشمندان معاصر ما در باب ماهیت علم دینی، ابعاد و گستره آن وجود دارد، خارج از مجال این دفتر است. هر کدام از ایشان تعریفی که از علم دینی ارائه کرده‌اند، مبتنی بر ساختار و منظومه‌ای بوده که از پیش سامان داده‌اند. البته ممکن است به مناسبت در مقدمات بحث خویش به نسبت میان علم و دین هم پرداخته باشند؛ اما نکته‌ای که شایان توجه است این است که مواجهه پیشینیان در بحث میان علم و دین خاستگاه کلامی داشته و چنان‌که در این مقام تذکر دادیم هیچ‌یک از ایشان رویکرد تأسیسی به موضوع علم دینی نداشته‌اند و علی‌الافتضاء و در حد تبیین نسبت میان علم و دین، «علم دینی» موضوع سخن این جماعت بوده است و به تعریض و تلویح اشاراتی را در آثار و مضامین گفتار آنها بدان می‌توان یافت. اما رویکردی که امروزه در میان متعاطیان علم دینی وجود دارد، اغلب رویکردی ایجابی است که خود را اصیل می‌داند و مدعی است که از یک بنیاد فلسفی برخاسته است. از این روی دم به دم قرائت‌های مختلفی از آن زاده می‌شود و روایت‌های پیچیده‌تری پیدا می‌کند.

تورق این آثار نشان می‌دهد که رأی متأخرین و قدما هم راستا نیست. مگر می‌توان رویکرد «فعلی و انفعالی» یا «فلسفی و کلامی» یا «سلبی و ایجابی» را در کنار هم نهاد و صرفاً تفاوت میان آنها را عارضی پنداشت. راقم این سطور ضمن تذکر به تفاوتی که در قبال این موضوع میان قدما و متأخرین وجود دارد، آن را مایه بصیرتی می‌داند که به نظر می‌رسد از نظر مخالفین و موافقین علم دینی مغفول مانده است. برای تقریر و تنسیق این ادعا لاجرم به نقش اراده در تکوین علم و معرفت اشاره می‌کنیم و علی‌المبنی در پایان این جستار نشان می‌دهیم که چگونه علم دینی می‌تواند معنی داشته باشد و بسیاری از نقدها و پرسش‌هایی که در بیان مخالفان امکان علم دینی مطرح شده منتفی می‌گردد.

۷- نسبت میان اراده و علم

پژوهش‌های معاصر در روان‌شناسی علم و جامعه‌شناسی معرفت حاکی از این است که نقش اراده در علم امری انکارناپذیر است. در عالم مسیحیت، آگوستین از جمله نخستین فیلسوفانی است که علم را کیفیتی نفسانی معرفی کرده است. فرایند کسب معرفت، در تمامی مراحل آن، متأثر از جنبه‌های عاطفی و ارادی انسان است (پورسینا، ۱۳۸۵، ۵۲۱).

در جهان اسلام نیز اشاعره و برخی از معتزله، برخلاف متکلمان شیعی به تقدم اراده بر معرفت قائل بوده‌اند (ابراهیمی دینانی، ۱۳۷۹، ۲۸-۲۰۱).

همچنین عموم متفکران اگزیستانس نیز، به جای تکیه بر باورها و برجسته ساختن نقش آن در تصمیم بر نقش اراده در ساحت فکر و عمل تأکید می‌کنند. لوثیز پویمن، کی‌یرکگور را یک اراده‌گرای کامل می‌داند که نه تنها معتقد است هر باوری محصول اراده است، بلکه به مطلوبیت و گاه ضرورت دخالت اراده در باور نیز حکم می‌کند (توکلی، ۱۳۸۰، ۲۹). نیچه نیز نظریه «اراده معطوف به قدرت» را در تقابل با اراده معطوف به حقیقت ارائه می‌کند و معتقد است انسان برای بقا و تأمین اهداف خود، جهان را مطابق الگوهای ذهنی‌اش سازمان می‌دهد. در این دیدگاه «اراده معطوف به قدرت» نیروی محرک همه ارزش‌گذاری‌های ماست؛ نیرویی است که تعبیرهای ما را از جهان، به «چشم‌اندازمان» وابسته می‌کند و فرضیه‌ها و برساخته‌های بزرگ فلسفی و علمی را پدید می‌آورد (نیچه، ۱۳۷۷، ۵۲۱). پس نقش اراده را در تکوین علم و معرفت نمی‌توان انکار کرد و اراده بی‌تردید محصول تحول و همراه و همپای رخدادهایی است که به نحو وجودی در بشر رقم می‌خورد و نوع نگاه او را به امور و پدیده‌ها رقم می‌زند. برای تبیین موضع مختار خود را در این مقال از صدرا مدد می‌گیریم.

۸- نقش اراده در تکون علم دینی

بنابر نظر صدرا علم حقیقی همان علم حضوری است. در این قسم از علم ذات معلوم برای عالم، حاضر است و این در انطباق با اصل اساسی «وجودی بودن علم» است (صدرا، ۱۹۸۱م، ج ۶: ۱۶۳). علم حضوری، وجود علم است و متعلق علم حضوری وجود اشیاء است نه ماهیت آنها. از این روی احکامی که برای وجود، ثابت است به علم نیز تعمیم داده می‌شود. از جمله احکامی که برای وجود ادعا و اثبات شده وحدت تشکیکی آن است، بر این اساس علم نیز چون هم‌سنخ با وجود است دارای مراتب ضعیف و شدید خواهد بود. علم به معقولات، شدیدترین سهم وجودی را در میان مدرکات دارد و عالم نفوس اشباح مجرده و عالم نفوس حسی و عالم ماده و جسمانیات در مراتب بعدی قرار می‌گیرد (همان، ج ۳، ۵۰۲-۳) و مراتب تشکیکی وجود، متناظر با مراتب تشکیکی در حوزه علم و معرفت قرار دارد. چرا که چنان‌که اشاره شد علم و وجود در حقیقت، واحدند.

از سوی دیگر بنابر مبنای صدرا، معرفت نه تأثر نفس، بلکه محصول مُبدِعیّت و خلاقیت نفس است. نفس در هر یک از مراتب وجود که باشد ادراکی متناظر با آن مرتبه دارد. نفس در ابتدای وجود،



موجودی مادی است و در مرتبه عالم محسوس قرار دارد، لکن با حرکت جوهری و استكمال وجودی به مراتب بالاتر وجودی رسیده و به تجرد عقلی دست می‌یازد؛ در هر یک از این مراتب، ادراک نفس هم پایه مرتبه وجودی آن است (همان، ج ۳، ۳۳۰-۳۳۱).

در فرایند تعقل، نفس همان‌گونه که در مراحل عملی با ملکات اخلاقی یگانه می‌شود، در مراتب علمی با حقایق و ملکات علمی اتحاد پیدا می‌کند و ربط و پیوند انسان با ملکات در هر دو بعد بر مدار هستی و وجود - نه ماهیت و مفهوم - رقم می‌خورد (جوادی آملی، ۱۳۷۵؛ ج ۴ صص ۱۹۴-۱۹۵) و در نهایت با توجه به اتحادی که میان علم و عمل و مراتب ادراکی و تحریکی در ساحت نفس انسان و حرکت اشتدادی آن در دو جهت رُشد و عَی می‌تواند صورت بگیرد، اراده انسان مُعَدّ و زمینه‌ساز جریان ادراک و تعقل در چنین بستری می‌شود. پس با این بیان، نقش و دخالت اراده در فرایند علم، انکارناپذیر است.

۹- تبیین معنای جدیدی از علم دینی و امکان تحقق آن

با توجه به مباحث بخش پیشین این جستار و با عنایت به حرکت جوهری و استكمالی نفس و نسبت میان اراده و علم و حیث تشکیکی آن، وجود انسان در هر فرهنگ و ادبی با زیست جهان انسان نسبت پیدا می‌کند و علم دینی از نظام ارزشی و جهان‌بینی خاص هر قومی برمی‌خیزد (نصر، ۱۳۸۶: ۱۱). از این رو سخن گفتن از مدل تأسیسی علم دینی که مورد تأکید برخی از پژوهشگران علم دینی است وجهی پیدا نمی‌کند (خسرو باقری، ۱۳۸۲). علوم انسانی از نتایج ضروری و اجتناب‌ناپذیر برآمده از یک فرهنگ و ادب و یک گفتمان خاصی است که گروهی از انسان‌ها در آن رشد کرده و بالیده‌اند. ادب، فرهنگ و اندیشه یک قومی اگر چنین نقشی در جریان تکوین دانش‌هایی از سنخ علوم انسانی داشته باشد علوم انسانی متناسب با آن قوم، فرهنگ و دین هم ظهور می‌کند؛ به دلیل چنین نفوذی هم از دینی (اسلامی، مسیحی و ...) یا سکولار بودن چنین دانش‌هایی و هم از مارکسیستی و لیبرالیستی بودن چنین علومی می‌توان سخن گفت.

همه مراحل اعم از گزینش مسئله، انتخاب مفاهیم و الگوهای فهم مسئله و نیز روش تحقیق در چنین فرایندی شکل می‌گیرد و به موجب آن، دانشی که متناسب با ادب و فرهنگ آن قوم است ظهور می‌کند؛ علوم دینی نیز به این معنا هویت دینی، قومی و بومی پیدا می‌کنند.

بر اساس این دیدگاه تفاوت میان علم دینی با سایر علوم انسانی که در گفتمان و فرهنگ دیگری ظهور کرده همانند تفاوت میان نظریه‌های مختلف و رقیب در عرصه علوم انسانی است. از این رو علم دینی نیز در کنار سایر علوم انسانی دیگر، هویت و حقیقت مستقلی خواهد داشت و برآمده از عالم و زیست جهان متفاوت خود خواهد بود.

چنان‌که در بخش نخست این مقاله به تفصیل اشاره شد علم دینی در تاریخ و فرهنگ تمدن اسلامی در قالب رابطه میان علم و دین ظهور یافته است و اگر امروزه هم کسی بخواهد از علم دینی

دفاع کند باید این ایده را در همان چارچوب، تحلیل و تبیین کند. بی جهت نبوده که در تاریخ گذشته ما از رویکرد تأسیسی در باب علم دینی، سخنی به میان نیامده است و هر چه گفته شده، ذیل رابطه میان علم و دین بوده است.

در این مقاله برای تقریر ادعای خود در باب علم دینی و امکان ظهور فرایندی آن از برخی مفاهیم بنیادین مدعیان علم دینی استفاده می‌کنیم و در نهایت تقریری از امکان علم دینی را ارائه می‌کنیم که از سویی از نتایج بخش نخست این مقاله برآمده باشد یعنی با سنت و فرهنگ و تاریخ ما بیشترین قربت را داشته باشد و در عین حال، خالی باشد از بسیاری از ایرادهایی که به نظریه‌های مشابه در سنت فلسفی ما مطرح شده است. البته تفصیل این ادعا خارج از حوصله این نوشتار است ولی به قدر ضرورت به برخی از ابعاد آن و در نهایت تقریر جدیدی از امکان علم دینی اشاره می‌شود.

۹-۱- بررسی مدل‌های رابطه علم و دین؛ رویکرد تأسیسی یا فرایندی

مهم است که تأکید کنیم مقصود از علم دینی که نگارنده این مقاله از آن دفاع می‌کند بیشتر ناظر به علوم انسانی است و ادعای دینی بودن علم بیشتر ناظر به این حوزه است هر چند که علوم تجربی هم، کم و بیش و از جهاتی می‌تواند تحت تأثیر این دعاوی به نحو حداقلی قرار گیرد.

رویکرد فرایندی و نه رویکرد تأسیسی به علم دینی (که مورد تأکید این مقاله است) برخاسته از ماهیت نگاهی است که به رابطه میان علم و دین وجود دارد. در رویکرد تأسیسی، تأکید روی چارچوب‌های ثابت و مستقل از تعامل میان علم و دین است و کسی که چنین رویکردی دارد در پی تأسیس علم دینی است که کاملاً متمایز از علم رایج است. در این دیدگاه، مفاهیم دینی مبنای تأسیس روش‌های علمی جدید یا نظریه‌های بدیل می‌شوند.

در رویکرد فرایندی به تعامل مداوم و پویای دین و علم توجه می‌شود و علم دینی نه به عنوان یک علم مستقل، بلکه به عنوان یک فرایند درون‌گرا در چارچوب علم موجود تبیین می‌شود؛ البته دین به عنوان منبع الهام یا هدایت اخلاقی در این فرایند ایفاء نقش می‌کند.

با توجه به آنچه در بخش نخست این مقاله به تفصیل گفته شد روشن است که از میان مدل‌های مختلفی که در باب ارتباط میان علم و دین می‌تواند وجود داشته باشد، مدل‌های تعامل و هم‌افزایی به ویژه مدل‌هایی که مبتنی بر رویکردهای هرمنوتیکی و پدیدارشناختی هستند می‌توانند توضیح بهتری از رابطه میان علم و دین ارائه دهند (Murphy, 1990, pp. 45-48) که به موجب آن علم و دین در گفتگوی مداومی قرار می‌گیرند که همدیگر را تکمیل می‌کنند. از این رو علم و دین باید در رابطه‌ای پویا و متقابل باشند. علم دینی، به جای اینکه یک ساختار جداگانه باشد، باید در چارچوب علم رایج عمل کند و از داده‌ها و روش‌های آن بهره‌بردار، اما با جهان‌بینی دینی تفسیر شود. چنان‌که نانسی مورفی نیز از این رابطه به عنوان نوعی «تعامل هرمنوتیکی» یاد می‌کند که در آن علم و دین به طور مداوم یکدیگر را تغذیه می‌کنند (Murphy, 1990, pp. 78-81).



۹-۲- علم دینی و فرضیات معرفتی

علم دینی به این دلیل روشن، می‌تواند وجود داشته باشد که پیش‌فرض‌های معرفتی علم، خنثی نیستند و جهان‌بینی دینی می‌تواند به نحوه ظهور علم، شکل دهد. علم مدرن، برخلاف تصور عمومی، بر پایه پیش‌فرض‌های متافیزیکی و معرفتی خاصی بنا شده است که لزوماً با طبیعی‌گرایی هم‌سو نیستند.

توماس کوهن (Thomas Kuhn) یکی از تأثیرگذارترین فیلسوفان علم در قرن بیستم است. او در کتاب مشهور خود، ساختار انقلاب‌های علمی، دیدگاه‌های متفاوتی درباره پیشرفت علم ارائه کرده است. پارادایم‌ها به مجموعه‌ای از باورها، مفروضات و روش‌های تحقیقاتی اشاره دارند که یک جامعه علمی در یک دوره خاص از آن پیروی می‌کند:

یک پارادایم به عنوان چارچوبی کلی عمل می‌کند که چگونگی پژوهش‌های علمی و حتی نوع سؤالاتی که باید پرسیده شوند را تعیین می‌کند (Kuhn, 1962, p. 10)

پارادایم‌ها برای علم بسیار ضروری هستند، زیرا آنها چارچوبی فراهم می‌کنند که در آن دانشمندان می‌توانند به صورت مؤثر کار کنند. او بر این باور است که پارادایم‌های مختلف اغلب با یکدیگر ناسازگارند و نمی‌توان آنها را با معیارهای مشترک مقایسه کرد:

”پارادایم‌ها از دیدگاه‌های مختلفی به جهان نگاه می‌کنند و زبان و مفاهیم متمایزی دارند.“ (Kuhn, 1962, p. 103)

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۴۵

شکل‌گیری پارادایم‌ها در علم، فرایندی پیچیده و تحت تأثیر عوامل متعددی است که از ماهیت جامعه علمی تا ساختار مفهومی علم را دربرمی‌گیرد. توماس کوهن در ساختار انقلاب‌های علمی (۱۹۶۲) به چند عنصر کلیدی اشاره می‌کند که در شکل‌گیری پارادایم‌ها نقش دارند. پارادایم‌ها زمانی شکل می‌گیرند که نظریه‌ها و روش‌های علمی، در حل مسائل علمی موفقیت‌آمیز باشند؛ به عقیده کوهن:

”پارادایم‌ها در ابتدا به دلیل توانایی‌شان در ارائه راه‌حل‌های قانع‌کننده برای مسائل تجربی، مورد پذیرش قرار می‌گیرند.“ (Kuhn, 1962, p. 23)

موفقیت عملی یک نظریه باعث می‌شود جامعه علمی به آن اعتماد کرده و از آن به عنوان مبنایی برای تحقیقات بعدی استفاده کند.

پذیرش یک پارادایم مستلزم دستیابی به اجماع علمی (Scientific Consensus) میان دانشمندان است. کوهن معتقد است: پارادایم زمانی به موفقیت می‌رسد که جامعه علمی حول آن به توافق برسد و آن را مبنای کار خود قرار دهد (Kuhn, 1962, p. 176). این توافق نه تنها علمی بلکه اجتماعی نیز هست و شامل پذیرش جمعی اصول، روش‌ها و مفروضات بنیادی می‌شود.

شکل‌گیری پارادایم‌ها به زمینه‌های تاریخی و فرهنگی (Historical and Cultural Context) نیز وابسته است. کوهن تأکید می‌کند که: پارادایم‌ها نه تنها علمی بلکه بازتابی از نیازها و ارزش‌های فرهنگی و تاریخی زمان خود هستند (Kuhn, 1962, p. 202). برای مثال، ظهور مکانیک نیوتنی در قرن هفدهم با تحولات فلسفی و تکنولوژیکی آن دوران مرتبط بود این ربط و نسبت در حوزه علوم انسانی به مراتب شدیدتر، قوی‌تر و جدی‌تر است.

۹-۳- زبان و ابزارهای علمی در شکل‌گیری پارادایم‌ها

زبان و ابزارهای علمی نقش کلیدی در شکل‌گیری و تحول پارادایم‌های علمی دارند. توماس کوهن (۱۹۶۲) معتقد است که ابزارهای جدید علمی می‌توانند زمینه‌ساز ظهور پارادایم‌های جدید شوند؛ مانند تأثیر میکروسکوپ در تغییر دیدگاه‌ها در زیست‌شناسی. به همین صورت، ظهور و کشف مفاهیم جدید در حوزه علوم انسانی می‌تواند زمینه‌ساز تغییر و تحول در چنین علومی شود. از سوی دیگر، لاکاتوش از مفهوم «برنامه پژوهشی» برای نشان دادن اینکه مجموعه‌ای از نظریه‌ها، با هویت مشترک، راه را برای پیشرفت علمی باز می‌کنند، بهره می‌برد. به عقیده او، نظریه‌ها زمانی کنار گذاشته می‌شوند که برنامه پژوهشی رقیب توان تبیین و پیش‌بینی بیشتری داشته باشد (باقری، همان: ۲۷-۶۳).



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

۹-۴- نقد دوگانه‌انگاری روش‌شناختی

نانسی مورفی (۱۹۹۰) جدایی روش‌شناختی میان علم و دین را مورد انتقاد قرار می‌دهد. او این دوگانگی را مانعی برای شکل‌گیری علم دینی واقعی می‌داند و تأکید دارد که علم و دین باید در تعامل و تبادل قرار گیرند. این تعامل می‌تواند به حل مسائل اخلاقی و ارائه تبیین‌های نهایی در مورد طبیعت کمک کند. مورفی معتقد است که علم و دین می‌توانند به عنوان مکمل یکدیگر، به درک بهتر و جامع‌تری از جهان برسند (Murphy, 1990, pp. 102-105).



حتی فراتر از این، علم دینی با کنار گذاشتن دوگانگی میان علم و الهیات، می‌تواند به یک «پژوهش مشترک» تبدیل شود. در این همکاری:

- الهیات: به طرح پرسش‌های بنیادین مانند هدف وجودی جهان می‌پردازد.
- علم: از طریق تحلیل تجربی به کشف و توضیح پدیده‌ها کمک می‌کند.

این تعامل، زمینه‌ساز درکی جامع‌تر از طبیعت می‌شود، زیرا هر دو حوزه در تکمیل و اصلاح دیدگاه‌های یکدیگر نقش دارند.

در کنار این نوع تعامل علم و دین، رویکرد چندلایه‌ای در علم دینی نیز به غنی‌تر شدن مطالعات در هر دو حوزه کمک می‌کند؛ مثلاً علوم تجربی به بررسی علّی و فیزیکی پدیده‌ها می‌پردازد و دین نیز معانی معنوی و غایی این پدیده‌ها را تفسیر می‌کند. مثلاً تفسیر اخلاقی نظریه تکامل در جایی

که دین به درک معنای غایی این نظریه کمک می‌کند و نیز استفاده از ارزش‌های دینی در تحقیقات زیست‌پزشکی از این حیث که اخلاقیات دینی، نقش هدایتگر، در جهت‌گیری‌های علمی ایفا می‌کند، مصادیقی از این تعامل است.

این نسبت و رابطه تعاملی و چندلایه‌ای میان علوم انسانی و دین در مقیاس و گستره بیشتری توسعه پیدا می‌کند و منجر به طرح مسائل و موضوعات تازه‌ای می‌شود که با حیات معنوی انسان دیندار و جامعه دینی ارتباط اساسی پیدا می‌کند.

علم دینی، ترکیبی از عقلانیت علمی و بینش دینی است که می‌تواند به درک عمیق‌تر و جامع‌تر جهان و همه پدیده‌های انسانی، اجتماعی کمک کند. این رویکرد تأکید دارد که علم و دین نه تنها تعارضی ندارند، بلکه در همکاری متقابل، به شکوفایی یکدیگر منجر می‌شوند.

۹-۵- مبنای دین‌شناختی و تعامل علم و دین

الف) تعریف دین و نقش آن در علم دینی

موافقان علم دینی، دین را به عنوان چارچوبی جامع و متافیزیکی برای تبیین جهان معرفی می‌کنند که فراتر از مناسک فردی، تمام ابعاد زندگی شامل علم، هنر و اخلاق را دربرمی‌گیرد. دین در این نگاه، نظامی الهی و قدسی است که با ارائه ارزش‌ها، اخلاق و اهداف، بر علم و دانش بشری تأثیر می‌گذارد. این چارچوب معرفتی به انسان امکان درک رابطه میان خدا، طبیعت و خود را می‌دهد و می‌تواند علوم طبیعی و انسانی را تحت تأثیر اصول ثابت دینی قرار دهد.

معرفت دینی نیز به عنوان تفسیر انسان از حقیقت دینی تعریف می‌شود که هرچند تحت تأثیر شرایط فرهنگی و تاریخی قرار دارد، اما بر اصول قدسی و ثابت دین مبتنی است. مدافعان علم دینی بر این باورند که معرفت دینی، به عنوان منبعی الهی، می‌تواند دیگر دانش‌های بشری را هدایت و اصلاح کند.

ب) دین به عنوان چارچوبی برای علم دینی

دین به عنوان نظامی جامع، پرسش‌هایی بنیادین درباره منشأ، معنا و غایت زندگی مطرح می‌کند و چارچوبی معرفتی، اخلاقی و عملی برای علوم ارائه می‌دهد. از منظر نوانسی مورفی، دین با پیش‌فرض‌های متافیزیکی و ارزش‌های اخلاقی، نه تنها علم را از انحرافات اخلاقی محافظت می‌کند، بلکه آن را در جهت تعالی انسان سوق می‌دهد. دین همچنین به سؤالاتی که علم، قادر به پاسخ به آنها نیست، مانند علت وجود جهان و هدف زندگی، پاسخ می‌دهد (Murphy, 1996, pp. 65-80).

ج) تعامل هرمنوتیکی میان علم و دین

گادامر در نظریه هرمنوتیک خود، معتقد است فهم انسانی همواره تحت تأثیر پیش‌فرض‌های ذهنی

و فرهنگی است و تعامل میان علم و دین را فرایندی تفسیری و پویا می‌داند (Gadamer, 1975, pp. 265-270). این تعامل مبتنی بر پیش فرض‌های مشترک نظم و عقلانیت است و هر حوزه دیگری را تکمیل می‌کند:

- ۱- علم از دین: مفاهیمی مانند غایت و نظم را الهام گرفته و برای بازنگری در متون مقدس از داده‌های علمی بهره می‌برد (Murphy, 1990, pp. 102-105).
 - ۲- دین از علم: از دستاوردهای علمی برای تکمیل فهم معنوی و معنای غایی پدیده‌ها استفاده می‌کند (Murphy, 1990, pp. 125-130).
- از جمله نمونه‌هایی که برای این تعامل می‌توان برشمرد این است که:
- ۱- هماهنگی آفرینش و تکامل: علم، الهیات را در بازنگری تفسیر آیات مرتبط با آفرینش یاری می‌دهد؛ الهیات نیز معنای غایی نظریه تکامل را توضیح می‌دهد.
 - ۲- اخلاق زیست محیطی: دین اصول اخلاقی حفاظت از محیط زیست را ارائه کرده و علم ابزارهای اجرای آن را فراهم می‌کند.

۹-۶- زیست-جهان دینی و علمی

مفهوم زیست-جهان (Life-world) که از پدیدارشناسی هوسرل اخذ شده، شامل پیش فرض‌های تاریخی، فرهنگی و فلسفی است که فهم انسان از جهان را شکل می‌دهد (Husserl, 1970, pp. 108-112). زیست-جهان علم، بر روش‌های تجربی و علّی تأکید دارد، درحالی‌که زیست-جهان دین بر معنای غایی و ارزش‌های اخلاقی متمرکز است.

زیست-جهان دینی بر علم، هم از حیث معرفتی (طرح پرسش‌هایی درباره اهداف غایی و معنای طبیعت) و هم از حیث اخلاقی (تضمین هدایت اخلاقی علم در حوزه‌هایی چون زیست پزشکی و محیط زیست) تأثیرگذار است (Murphy, 1990, pp. 110-115).

۹-۷- تاریخ‌مندی علم و دین

علم و دین از زیست-جهان مشترکی سرچشمه گرفته‌اند و تحولات علمی تاریخی، مانند انقلاب علمی، تحت تأثیر باورهای دینی بوده‌اند. این مفهوم بیان می‌کند که هیچ دانشی مستقل از شرایط تاریخی، فرهنگی و اجتماعی شکل نمی‌گیرد و از این رو، فهم ما از پدیده‌ها، وابسته به زمینه‌های تاریخی است که در آن پدیدار شده‌اند. از سوی دیگر، علم دینی دانشی است که یا منشأ آن در متون و آموزه‌های دینی است یا اصول و غایات آن به نوعی با دین مرتبط می‌شود. این تعاطی و تعامل دوسویه باعث تکامل و پویایی دین می‌شود و نقش آن را در مناسبات علم و دین و در نهایت ظهور علم دینی مضاعف می‌سازد.

خلاصه اینکه تعامل هرمنوتیکی میان علم و دین، فرایندی دیالکتیکی است که هر یک زیست-



جهان دیگری را غنی تر می‌کند. علم با داده‌های تجربی، دین را تقویت کرده و دین با ارزش‌های اخلاقی و معنایی، علم را هدایت می‌کند. این تعامل می‌تواند به شکل‌گیری علم دینی اخلاق مدار و جامع منجر شود.

زیست-جهان به عنوان چارچوبی تفسیری، علم دینی را در دو سطح معرفتی و اخلاقی غنی تر می‌کند و بستر گفت‌وگویی میان علم و دین فراهم می‌سازد. تاریخ و تجربه زیسته نشان می‌دهند که علم و دین به عنوان مکمل یکدیگر، ظرفیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های عمیق تر انسانی را دارند.

۱۰- نتایج پژوهش نگاه فرایندی به علم دینی

حال در این بخش با توجه به اشکالاتی که منتقدان علم دینی مطرح کرده‌اند، ضمن پاسخ به این اشکالات نشان می‌دهم که چگونه می‌توان همچنان از رهیافت فرایندی به علم دینی دفاع کرد:

الف) تفاوت علوم تجربی و علوم انسانی در علم دینی (قلمرو واقعیت)

در نگاه فرایندی به علم دینی داور نهایی همچنان واقعیت است و صرف نظر از اینکه محققان با کدام پیش فرض‌ها، نظام‌های باور و ارزش و یا اغراض و امیال و نظایر آن، کار پژوهش خود را آغاز کرده باشند، اگر در کار شناخت واقعیت توفیق یابند این شناخت عام و کلی و مستقل از همه پیش‌زمینه‌هاست (پایا، ۱۳۸۶: ۶۳).

البته روشن است این ادعا در مورد ابژه‌هایی صادق است که پیش‌زمینه‌های ذهنی، تاریخی و فرهنگی انسان‌ها در فرایند معرفت به آن ابژه‌ها دخالتی نداشته باشد؛ مثلاً ابژه‌های علوم ریاضی و تجربی واجد چنین خصلتی هستند و رویکرد فرایندی به علم دینی چنین ادعایی را در مورد ابژه‌های ریاضی و تجربی می‌پذیرد.

لکن در مورد علوم انسانی، گستره واقعیت در نسبت و در تعامل میان علم دینی و واقعیات اجتماعی و جهان زیسته توسعه پیدا می‌کند. واقعیت، صرفاً محدود به مفاهیم ریاضی و منطقی و ابژه و عین تجربی نمی‌شود، بلکه نظر به اینکه علوم انسانی با هنجارها و ارزش‌ها ارتباط مستقیمی دارد، در چنین موضوعات و مسائلی زیست جهان انسان دینی متفاوت از زیست جهان انسان مادی و سکولار خواهد بود و متافیزیک برخاسته از دین، در طرح مسائل مربوط به زیست جهان او تأثیر مستقیمی دارد.

ب) تأثیر زیست-جهان دینی بر علوم انسانی

مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی، الهیاتی، انسان‌شناختی و ارزش‌شناختی انسان دیندار اقتضائاتی خواهد داشت که متفاوت از انسان غیردیندار است و نوع رفتار او را در اجتماع و در نسبت او با انسان‌های دیگر، با طبیعت و حتی با خود او به نحو دیگری رقم خواهد زد. بسیاری از اشکالاتی

که برخی منتقدان علم دینی مطرح کرده‌اند ناظر به علوم تجربی است و همه نقد‌های ایشان در باب نقد مدعیات علم دینی، ناظر به عقلانیت نقاد و تجربه‌ای است که معطوف به ابژه‌های ریاضی و تجربی است (پایا، ۱۳۸۶: ۳۹-۷۶). در حالی که علوم انسانی (که ادعای اصلي مدعی علم دینی، معطوف به این دسته از علوم است) هم واجد شئون توصیفی و هم شئون ارزشی هستند و پارادایم دین، چارچوب خاصی را برای دینداران، در پرداختن به مسائل علوم انسانی فراهم می‌کند و زبان و مفاهیم مختص انسانی را که تعلق به چنین زیست جهانی دارد طلب و تمنا می‌کند و مسائل آن بازتابی از نیازها و ارزش‌های فرهنگی و تاریخی زمان اوست. از این حیث، آموزه‌های دینی که در دل و جان انسان دیندار و جامعه دینی رسوخ کرده چنان‌که در معرفت‌های فلسفی، عرفانی تأثیرگذار است بر معرفت علمی (در همه شاخه‌های متنوع و متکثر علوم انسانی) نیز تأثیرگذار خواهد بود. از این رو چنان‌که فلسفه اسلامی و عرفان اسلامی داریم جامعه‌شناسی اسلامی، روان‌شناسی اسلامی، مدیریت اسلامی، سیاست اسلامی و سایر علوم انسانی اسلامی دیگر را نیز می‌توانیم داشته باشیم.

ج) دینی بودن علوم انسانی و امکان خطا

البته دینی بودن این علوم نه امکان خطا را در این بخش از علوم، منتفی می‌سازد و نه قداستی به این علوم می‌بخشد؛ هم چنان‌که فلسفه اسلامی و عرفان اسلامی از حیث دینی بودن، قداستی ندارند و این قبیل دانش‌ها حاصل تأملات فیلسوفان و عرفای اسلامی در زیست جهان مسلمانان و ذیل فرهنگ دین اسلام بوده است، از این رو ما می‌توانیم علوم دینی همچون جامعه‌شناسی، اقتصاد، روان‌شناسی و سایر علوم انسانی دیگر با وصف دینی داشته باشیم؛ آنچه مهم است این است که این علوم از نیازها و اقتضائات زیست جهان مسلمانان برخاسته و متناسب با این فرهنگ و زیست‌بوم ظهور کرده است. در رویکرد فرایندی به علم دینی کسی مدعی نیست که این علوم چون وصف دینی گرفته‌اند قداستی یافته‌اند و احتمال خطا در آنها منتفی است؛ البته هر یک از این علوم دینی که در یک فرایند خاصی ظهور کرده و به بار نشسته، حاصل کوشش متدینان عالم آن جامعه دینی بوده است؛ هر چند که در نهایت این تجربه است که حکم می‌کند که آیا این مدل از علم دینی کارآمد بوده است یا نه؟ لکن آنچه مهم است این است که تجربه نیز در زیست جهان دینداران، آزموده می‌شود نه در یک زیست جهان خنثی؛ و در نهایت آن ایده‌ای که در علوم دینی (اعم از اقتصاد، جامعه‌شناسی، سیاست و ...) و بنابر شرایط تجربی خاص برخی از این علوم، مورد ارزیابی و حکم و اصلاح قرار می‌گیرد و ضعف و نقص‌های آن توسط عالمان دینی جبران می‌شود، مربوط به آن جامعه خاص و انسان‌هایی است که در آن جامعه زیست می‌کنند.

د) تعامل علم دینی و علوم مدرن

دغدغه مدافع رویکرد فرایندی علم دینی به بیانی که در این جستار ارائه شد، این نیست که چون



علوم جدید غربی اساساً بر خطا هستند و آموزه‌های دین حَقّند و علوم دینی مبتنی بر آموزه‌های دین هستند، پس امکان خطا در علوم دینی وجود ندارد. در رهیافت فرایندی به علم دینی میراث بشری در حوزه‌های مختلف علوم نادیده گرفته نمی‌شود و مورد بی‌مهری قرار نمی‌گیرد؛ بلکه علوم به عنوان مهم‌ترین میراث ارزشمند بشری تعظیم و تکریم می‌شود. هم علوم جدید و قدیم می‌توانند در بالندگی و پویایی علوم دینی نقشی داشته باشند و هم علوم دینی نمی‌تواند خود را مستغنی از این میراث بزرگ تاریخ بشر بداند. توجه عالمان علوم دینی در حوزه‌های مختلف به دستاوردهای جوامع دیگر در حوزه علوم هم به رشد، توسعه و تعالی علوم دینی منجر خواهد شد و هم از ضریب خطا در علوم دینی خواهد کاست. عالمان علوم دینی داوری نیز همانند مقام گردآوری، از آموزه‌های دینی الهام می‌گیرند و از تجربه‌های ارجمنند بشری خود را محروم نمی‌سازند.

ه) تکامل علم دینی در چارچوب پارادایم دینی

خلاصه آنکه هم در مرحله گردآوری و هم در مرحله داوری، دین همگام با تجربه، نقش فرایندی خود را در ظهور علم دینی از دست نمی‌دهد و در سیر آزمون و خطا، معرفت دینی و علم دینی صورت استکمالی پیدا می‌کند و روایت‌های قوی‌تر، دقیق‌تر و پیچیده‌تری از آن ظهور کرده و به بار می‌نشیند. با توجه به آنچه گفته شد نباید چنین توهم شود که فرضیات برآمده از دین که در نهایت منجر به ظهور علم دینی خاصی شده، پس از آزمون، اگر ابطال شد منجر به ابطال علم دینی خواهد شد. چون چنان‌که اشاره شد علم دینی به نحو سیستمی و ذیل پارادایم دینی ظهور یافته و تکامل می‌پذیرد. اگر فرضیه‌ای ابطال شد در ذیل آن پارادایم جامع، فرضیه‌های دیگر هم مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد و به موجب تأملاتی که عالمان علوم مختلف در ذیل یک پارادایم جامع، نسبت به یک دانش خاصی دارند آن علم را مورد بازنگری و پیرایش قرار می‌دهند و ضعف و نقص‌های آن را جبران می‌کنند.



و) تکثر و تنوع در علم دینی

رویکرد فرایندی به علم دینی از تکثر و تنوع علوم دینی در جامعه دینی نمی‌هراسد؛ این تکثر و تنوع امری طبیعی و ضروری برای علوم است و برخاسته از ماهیت هرمنوتیکال علوم انسانی است. سیاست‌گذاران علم در جامعه باید چنین مجالی فراهم کنند تا رهیافت‌های مختلف مدعیان علم دینی در شاخه‌های گوناگون علوم انسانی، ایده‌های خود را عرضه کنند و موافقان و مخالفان در باب آن اظهار نظر کنند و این امر در نهایت به پخته شدن و کامل‌تر شدن آن ایده خواهد انجامید و این تعاطی و تعامل، در نهایت، به تکامل آن معرفت دینی خاص منجر خواهد شد.

ز) نقد روش‌شناسی علم دینی و پاسخ آن

برخی منتقدان علم دینی از اینکه در روش‌شناسی این علوم در نهایت باید تجربه، مَحْک و میزان

ارزیابی فرضیه‌ها قرار گیرد نتیجه گرفته‌اند که مدعیان علم دینی در یک تناقضی گرفتار شده و «یک بام و دو هوا» سخن گفته‌اند. چون این سؤال مطرح می‌شود که اگر این روش تجربی از چنان اعتباری برخوردار است که حتی باید پشتوانه حقانیت صدق گزاره‌های متون مقدس شوند، چرا نتواند پشتوانه حقانیت و صدق گزاره‌های علوم و معارف بشری باشد؟ و اگر این روش شناسی چنان بی‌ارزش و بی‌اعتبار است که نمی‌تواند ضامن حقانیت و صدق گزاره‌های علوم و معارف بشری شود، چگونه می‌تواند حقانیت و صدق گزاره‌های متون مقدس را تضمین و اثبات کند (ملکیان، ۱۳۸۹: ۱۲۱-۱۲۲)؟ با توجه به مباحث پیش‌گفته، پاسخ این نقد نیز روشن است؛ تجربه زیسته جامعه متدینین، یک تجربه زیسته خنثی و بی‌تفاوت نیست بلکه تجربه زیسته پویایی است که در آن دین و باورهای دینی کم و بیش با حیات این جامعه درآمیخته است و میان علم دینی خاصی که ناظر به مشکلات و مسائل آن جامعه است و توسط عالمان آن جامعه دینی تدوین و تکوین یافته و روح دینی و بومی حاکم بر آن جامعه ارتباط دیالکتیکی وجود دارد. از این رو محتویات و مضامین علم دینی با میزان و سنجه تجربه جامعه متدینان تکمیل شده و توسعه پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

۱- زیست جهان دینی و امکان شکل‌گیری علم دینی

شکل‌گیری علم دینی مشروط به حضور زیست بومی است که فرهنگ و حیات اجتماعی آن مبتنی بر آموزه‌های دینی باشد. در چنین شرایطی، پیوند عمیقی میان روح انسان‌ها و حقیقت دین ایجاد می‌شود و تعاملات انسان با خدا، خود، طبیعت و دیگر انسان‌ها بر اساس اصول دین تعریف می‌گردد. در نتیجه، علم نیز ماهیتی دینی پیدا خواهد کرد و به‌طور طبیعی از این زیست جهان تغذیه خواهد نمود.



۲- تأثیر تکثر در اراده و فهم بر علم دینی

به دلیل وجود تفاوت در مراتب فهم و اراده انسان‌ها، علم دینی نیز به‌طور طبیعی متکثر و مقول به تشکیک خواهد بود. این تکثر، برخاسته از محدودیت‌های ذاتی انسان در برابر معرفت بی‌پایان دینی است. علم دینی از یک سو پاسخگوی نیازها و پرسش‌های متنوع جوامع خواهد بود و از سوی دیگر، ظرفیت تکامل و پویایی در مواجهه با تحولات زمانه را خواهد داشت. همچنین، علم دینی با تعالی و تکامل انسان، پیوندی عمیق داشته و از زیست جهان دینی تأثیر می‌پذیرد.

۳- تفاوت علم دینی با علوم سنتی و مدرن

علوم اسلامی همچون فقه، تفسیر، کلام، عرفان و فلسفه اسلامی و سایر علوم از این قبیل، ماهیتی درهم‌تنیده با زیست جهان دینی دارند و بر بنیان‌های فرهنگی و تاریخی جوامع دینی استوارند. در

مقابل، علوم مدرن حاصل زیست جهان انسان مدرن غربی و متأثر از اقتضائات خاص فرهنگی آن است. علم دینی مستلزم ایجاد ارتباطی عمیق با حقیقت هستی و بازتعریف بنیادین نسبت انسان با دین است. این علم باید از دل حیات معنوی و ارتباط اصیل انسان با هستی برخیزد و در نتیجه این تعامل، شاکله‌ای متفاوت از علوم مدرن پیدا کند.

۴- شرایط تاریخی و ظرفیت‌های لازم برای تحقق علم دینی

تحقق علم دینی تنها به اراده و تلاش انسانی محدود نمی‌شود، بلکه به شرایط تاریخی و ظرفیت‌های فرهنگی جامعه بستگی دارد. تجربه‌های تاریخی و نهضت‌های فکری اسلامی نشان داده‌اند که شکل‌گیری علم دینی نیازمند بازخوانی و بازآفرینی سنت، دین و تاریخ جوامع اسلامی است. استفاده هوشمندانه از دستاوردهای علوم مدرن همراه با احیای ظرفیت‌های بومی و سنتی می‌تواند راه‌حلی میانه برای کاهش عقب‌ماندگی‌های علمی و فرهنگی فراهم کند.

۵- نقش فرهنگ غربی در شکل‌گیری علوم مدرن

علوم انسانی غربی محصول فرهنگ و زیست جهان انسان مدرن غربی است و تا زمانی که ذهنیت و فرهنگ جوامع اسلامی در چارچوب این الگو باقی بماند، امکان دستیابی به جایگزینی اصیل فراهم نخواهد بود. هرگونه تحول در این مسیر مستلزم تجربه زیست جهانی دینی و بازسازی اراده و عزم جدی در راستای تغییر در عالم و زیست بوم انسان دیندار و مؤمن است.

۶- راهکارهای پیشنهادی برای تحول علم دینی

تحقق علم دینی مستلزم بازگشت به سنت‌های تاریخی، بازخوانی مجدد دین و فرهنگ، و بهره‌گیری آگاهانه از ظرفیت‌های معنوی و تجربیات علوم غربی است. این علم باید بر اساس حیات دینی و اراده انسان دیندار شکل گیرد و با زیست جهانی که بنیاد آن دین است، سازگار باشد. چنین تحولی نیازمند آمادگی فکری، فرهنگی و روحی جامعه است و تنها با تعهد و تلاش انسان‌های متفکر و دین‌مدار محقق خواهد شد.

علم دینی زاده شرایط تاریخی و فرهنگی زیست جهان دینی است و همواره باید از طریق امتزاج با حیات معنوی جامعه و بهره‌گیری از میراث گذشته، تکامل پیدا کند. دستیابی به این علم نیازمند درکی جامع از سنت، توجه به تحولات زمانه و ایجاد ظرفیت‌های جدید برای تحول علمی و فرهنگی است. تنها در سایه بازخوانی سنت، دین و تاریخ، علم دینی می‌تواند به بلوغ، پایداری و جایگاهی تأثیرگذار دست یابد.

منابع

۱. ابراهیمی دینانی، غلامحسین (۱۳۷۹). ماجرای فکر فلسفی در جهان اسلام. طرح نو. تهران.
۲. ابن رشد، محمد (۱۹۹۷). فصل المقال فی تقریر ما بین الشریعه والحکمه من الاتصال، تحقیق محمد عابد الجابری، مرکز دراسات الوحده العربیه، بیروت.
۳. ابن خلدون، عبدالرحمن (۲۰۰۰). دارالفکر، بیروت.
۴. استرن، جوزف پیتر (۱۳۷۳). نیچه. ترجمه عزت الله فولادوند. طرح نو. تهران.
۵. باقری، خسرو (۱۳۸۲). هویت علم دینی، سازمان انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران.
۶. برنجکار، رضا؛ جمالی، مصطفی (۱۳۹۵). نقش اراده در شکل‌گیری معرفت از منظر صدرای شیرازی. مجله: انسان‌پژوهی دینی. بهار و تابستان شماره ۳۵، قم.
۷. پایا، علی (۱۳۸۶). ملاحظات نقادانه درباره دو مفهومی علم دینی و علم بومی، فصلنامه حکمت و فلسفه، سال سوم، شماره ۱۱، تابستان و پاییز.
۸. پورسینا، زهرا (۱۳۸۵). تأثیر گناه بر معرفت با تکیه بر آراء آگوستین قدیس، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی. قم.
۹. ژیلسون، اتین (۱۳۷۹). روح فلسفه در قرون وسطی. مترجم: ع. داوودی. تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
۱۰. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۵). رَحِیق مَخْتوم، قم: انتشارات اسراء.
۱۱. سوزنجی، حسین (۱۳۸۹). معنا، امکان و راهکارهای تحقق علم دینی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران.
۱۲. صدرالمآلهین (۱۹۸۱م). الحکمه المتعالیه فی الاسفار العقلیه الاربعه، بیروت: دارالاحیاء التراث.
۱۳. غزالی، محمد (۱۴۱۶-۱۹۹۶). المنقذ من الضلال، بیروت، دارالاندلس.
۱۴. فارابی (۲۰۰۲). إحصاء العلوم، قدم له و شرحه و بوّه الدكتور علی بوملحم، دار و مکتبه الهلال، بیروت.
۱۵. فخری، ماجد (۱۳۸۹). سیر فلسفه در جهان اسلام. هیئت مترجمان، انتشارات علمی فرهنگی. تهران.
۱۶. گلشنی، مهدی (۱۳۸۰). از علم سکولار تا علم دینی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. تهران.
۱۷. ملکیان، مصطفی (۱۳۸۹). حدیث آرزومندی جستارهایی در عقلانیت و معنویت، تهران: نگاه معاصر.
۱۸. موحد ابطحی، سیدمحمدتقی (۱۳۸۹). اراده‌گرایی، به مثابه مبنایی برای علم دینی در نظریه فرهنگستان علوم اسلامی، معرفت کلامی. سال اول شماره ۴. مؤسسه امام خمینی(ره)، قم.
۱۹. نصر، سیدحسین (۱۳۸۶). جهان‌بینی اسلامی و علم جدید در: علم دینی؛ دیدگاه‌ها و ملاحظات، تدوین و تعلیقات: سیدحمیدرضا حسنی، مهدی علی‌ور و سیدمحمدتقی موحد ابطحی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۰. نیچه، فریدریش (۱۳۷۷). اراده معطوف به قدرت، آزمایشی در دیگرگونی همه ارزش‌ها، ترجمه محمد باقر هوشیار. نشر فرزان روز.



21. Gadamer, Hans-Georg. Truth and Method. Sheed and Ward, 1975, pp. 258-275.
22. Husserl, Edmund. *The Crisis of European Sciences and Transcendental Phenomenology*. Northwestern University Press, 1970, pp. 108-112.
23. Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press
24. Murphy, Nancey. *Theology in the Age of Scientific Reasoning*. Cornell University Press, 1990, pp. 85-115.
25. Murphy, N., & Ellis, G. (1996). *On the Moral Nature of the Universe: Theology, Cosmology, and Ethics*. Minneapolis: Fortress Press. "Religion as a Worldview Framework" (pp. 65-80).
26. Murphy, N. (2002). "Theological Metaphysics and Scientific Inquiry." *Zygon: Journal of Religion and Science*, 30(1), 45-55.



صورت‌بندی منظومه نظری پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری از لحاظ مواجهه آن با امر دینی^{۱*}

زهره توللی^۲، محمدتقی عباسی شوازی^۳، فرشاد مؤمنی^۴، احسان حمیدی‌زاده^۵

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۷/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۱



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



چکیده

پژوهش حاضر با رویکردی فرارشته‌ای یک مطالعه علمی دین، از ترکیب جامعه‌شناسی دین و اقتصاد سیاسی نهادگرایانه است که در قالب یک مطالعه توصیفی-تحلیلی به این مسئله می‌پردازد که چگونه رویکردهای اقتصادی و رویکردهای دینی و ایمانی در منظومه نظری پشتیبان تعدیل ساختاری با امر دینی مواجه می‌شوند؟ در پاسخ از روش اسنادی در قالب یک پژوهش بنیادی استفاده شد. یافته‌ها نشان می‌دهد در این مواجهه، یک الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال، انجیلی و نومحافظه‌کار در سرمایه‌داری مالی و رانتی شکل می‌گیرد. در رویکردهای اقتصادی پشتیبان، سه

۱- * مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری با عنوان «واکاوی مواجهه میدان تبلیغ دین و اقتصاد دانش‌بنیان ایرانی (مورد مطالعه: اکوسیستم نوآوری حوزویان)» در حال تنظیم در دانشگاه شیراز است.

۲- زهره توللی، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز،

tavallali.hagh@gmail.com

۳- محمدتقی عباسی شوازی، نویسنده مسئول، استادیار جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی،

دانشگاه شیراز، mtabbasi@rose.shirazu.ac.ir

۴- فرشاد مؤمنی، عضو وابسته فرهنگستان علوم، استاد گروه اقتصاد توسعه، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی،

farshad.momeni@gmail.com

۵- احسان حمیدی‌زاده، استادیار جامعه‌شناسی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز،

ehamidizadeh@gmail.com

روند کلی «مالی سازی نظام حیات جمعی از طریق نهادینه سازی سرمایه داری مالی»، «وارونه سازی دولت رفاه» و «التهاب و گسست فراگیر حاصل از اجرای برنامه تعدیل ساختاری به مثابه یک نسخه تخریب گر چند وجهی» شناسایی شد. در رویکردهای دینی پشتیبان نیز سه روند کلی «برساخت و بومی سازی توجیه دینی وارونه سازی دولت رفاه به سبک خوانش انجیلی از ادیان»، «بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال و انجیلی پس از وارونه سازی دولت رفاه در سرمایه داری مالی رانته» و «شکل گیری معنویت های مقاومت به سبک نئولیبرال و انجیلی در مواجهه با انبوه بحران های نظام سرمایه سالار» شناسایی شد. بدین ترتیب، در بستر سرمایه داری مالی رانته، دولت رفاه وارونه سازی می شود. با تسلط منطق بنگاه داری دینی، مفاهیم اصلی عدالت و آزادی وارونه و میان تهی می شود. تعدیل ساختاری به عنوان یک نسخه تخریب گر، موتور خلق شوک های پی در پی، نااطمینانی و التهاب در جامعه می شود. مردم و حکومت ها را درگیر مناسبات استعماری و سلطه نهادی جهانی می کند. امر دینی وارونه و میان تهی می شود. استعمار دین و فروپاشی دین شتاب می گیرد.

واژه های اصلی: برنامه تعدیل ساختاری، الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک انجیلی و نئولیبرال و نومحافظه کار، وارونه سازی دولت رفاه، منطق بنگاه داری دینی، سرمایه داری مالی رانته، ربوی و غارتی، میان تهی سازی عدالت و آزادی، معنویت های مقاومت.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

مقدمه



فرهنگ و اقتصاد، به صورت خاص دین و اقتصاد دو حوزه ای اند که همواره در برهم کنش با یکدیگر بوده و هستند. عصر حاضر یکی از دوران های برجسته مواجهه دین و اقتصاد است. دورانی که پس از سیطره دیدگاه نئولیبرالی در دهه ۱۹۸۰ به واسطه اجرای فراگیر و جهانی سیاست های اقتصادی اجماع واشنگتن از آن با تعبیر «عصر نئولیبرال» یاد می شود. این سیاست ها صرفاً اهداف اقتصادی و سیاسی نداشت. بلکه به عنوان فلسفه اقتصاد بازار آزاد صورت بندی شد تا جوامع به جای ملت-دولت بر مبنای بازار هدایت شوند (پوسامای^۱، ۲۰۱۸: ۴۰؛ گوته^۲، ۲۰۲۱). براین اساس، «مدل های بازار» در استراتژی ها و امور اجتماعی و اقتصادی سیطره؛ و ویژگی هایی مانند پولی شدن و کالایی شدن در جوامع بازار غلبه یافت. این امر در اقتصادهای پیشرفته سرمایه داری در قالب تجدید ساختار نئولیبرالی، در جوامع پساکمونستی در قالب اقتصادهای در حال گذار و در کشورهای در حال توسعه در ضمن برنامه های تعدیل ساختاری^۳ دنبال شده اند (اسلیتر و تونیکس^۴، ۱۳۸۶: ۹). در علوم اجتماعی این اجماع وجود دارد که اقتصاد بازار مسلط شده و چشم انداز کلی جوامع، روابط و پویایی های میان عرصه های اجتماعی گوناگون را از نو پیکربندی کرده است. زیرا تأمین رفاه، بهداشت و آموزش که

1- Possamai

2- Gauthier

3- Structural Adjustment Programs (SAP)

4- Slater and Tonkiss

پیشتر درون ملت-دولت‌ها حک شده بودند؛ دچار چرخش به سوی حک‌شدگی^۱ درون منطق بازار شده‌اند (گوتیه، ۲۰۲۱: ۴۹۴).

این مدل‌های بازار به حوزه دین نیز تسری یافت. تعبیر متنوعی برای صورت‌بندی وجوه مختلف این مسئله وجود دارد. همچون بازارهای معنوی^۲ از وید کلارک روف^۳ (گوتیه، ۲۰۲۱: ۴۸۹)، بازارهای دینی از برگر (برگر، ۱۳۹۹: ۱۴۰)، روندهای بازاری شدن دین^۴ و سبک زندگی شدن دین^۵ از گوتیه مطرح شده است (گوتیه، مرتیکاینن و وودهد^۶، ۲۰۱۳؛ گوتیه، ۲۰۲۱). دین مدنی جهانی نئولیبرال، بومی‌سازی نئولیبرالیسم در ادیان و استعمار دین (پوسامای، ۲۰۱۸)، سمن شدن دین^۷ (بیوریتی^۸، ۲۰۱۳)، کالایی شدن و ابزاری شدن ارزش‌ها و دین (پوسامای، ۲۰۱۸؛ اسولین^۹، ۲۰۰۹؛ حمیدیه، ۱۳۹۵)، بازاری‌سازی سازمانی سازمان‌های دینی (موبرگ^{۱۰}، ۲۰۲۳) و فروپاشی خرده میدان دین (بورديو به نقل از پوسامای، ۲۰۱۸: ۷۷). موضوعاتی که در حوزه‌های متنوع میان‌رشته‌ای و فرارشته‌ای ذیل مطالعات علمی دین در زمینه‌های جامعه‌شناسی دین، جامعه‌شناسی اقتصاد، اقتصاد سیاسی فرهنگی و اقتصاد سیاسی دین^{۱۱} به آن پرداخته شده است. پژوهش حاضر نیز با نگاهی فرارشته‌ای به مواجهه این سیاست‌گذاری اقتصادی با امر دینی می‌پردازد. با این فرض که سیاست‌های اقتصادی اجماع واشنگتن و تعدیل ساختاری یک موضوع منحصر به حوزه اقتصاد نیست. یک منظومه نظری، فکری و نهادی از آن پشتیبانی می‌کند؛ و با امر اجتماعی برهم‌کنش دارند.

این پژوهش در قالب یک مطالعه بنیادی و پژوهشی توصیفی-تحلیلی به این مسئله نظری می‌پردازد که چگونه منظومه نظری و فکری پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری از مواجهه این برنامه با امر دینی، پشتیبانی نهادی می‌کند؟ به صورت خاص، در این منظومه نظری و فکری، چگونه رویکردهای اقتصادی و رویکردهای دینی و ایمانی پشتیبان اجماع واشنگتن (تعدیل ساختاری) با امر دینی مواجه می‌شوند؟ تعامل و برهم‌کنش می‌کنند؟

این مسئله به لحاظ نظری اهمیت دارد. اگر پولانی (۱۳۹۹) بابت تبعات فاجعه‌آمیز بازاری‌سازی حوزه‌های کار انسان، محیط زیست و زمین اعلام خطر کرده بود. اثر حاضر می‌تواند یک گام فراتر نهد و در مقام مشارکت علمی به حوزه دین به عنوان یک عرصه سرنوشت‌ساز بپردازد. در این زمینه پژوهشگران برجسته دیگری همچون استندینگ^{۱۲} (۱۴۰۱)، تلالی^{۱۳} و همکاران (۱۴۰۰) و اسلیتر و تونیکس (۱۳۸۶) بازاری شدن و مالی شدن تمام عرصه‌های نظام جمعی را برجسته کرده‌اند.

این موضوع برای جامعه ایران اهمیت دارد زیرا سیاست‌های اقتصادی نئولیبرالیسم و اقتصاد



1- Embeddedness

4- marketization

7- NGOization

10- Moberg

13- Talaly

2- Spiritual Marketplace

5- The Lifestylization of Religion

8- Joanildo A. Burity

11- The Political Economy of Religion

3- Roof

6- Martikainen, T & Woodhead, L

9- Assoulin

12- Standing

بازار پس از جنگ از ۱۳۶۸ کم و بیش با فراز و نشیب‌هایی تاکنون در قالب برنامه تعدیل ساختاری در کشور اجرا می‌شود. این بحث، در ادبیات موجود در قالب تبعات دینی چرخش در قدرت، الگوی اقتصاد سیاسی و رژیم حقیقت از دوران پساجنگ تاکنون مطرح و نقد شده است (اباذری و پرنیان، ۱۳۹۴؛ حیدری، ۱۳۹۵؛ نوربخش و ابراهیمی، ۱۳۹۸).

از دریچه مطالعات دین و توسعه این موضوع روشن‌تر است. براساس بازخوانی اندیشه شهید مطهری در کتاب «مبانی اجمالی اقتصاد اسلامی»، فهم روزآمد از «توسعه از دیدگاه اسلام» مستلزم شناخت عالمانه، فهم عمیق و روزآمد از سه مفهوم اصلی «عدالت»، «سرمایه‌داری و پویای‌های آن» و «فناوری و تولید فناورانه» است. با توجه به اینکه برنامه تعدیل ساختاری به عنوان یک برنامه توسعه، راه نجات و تحقق آزادی و دموکراسی یا حتی عدالت اجتماعی معرفی شده بود. این پژوهش می‌تواند با توجه به تبعات دینی برنامه تعدیل ساختاری، اندیشه شهید مطهری را روزآمد کند (مؤمنی، ۱۳۸۶؛ ۱۳۹۵؛ ۱۷: مطهری، ۱۳۹۹).

به علاوه، این مسئله برای تحلیل وضعیت امروز انقلاب اسلامی ایران اهمیت دارد. با توجه به اینکه به تعبیر کارزانووا^۱ در جهان چهار الگوی چرخش دین از حوزه خصوصی به عمومی وجود دارد: یکی از آنها انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۹۷۹ (۱۳۵۷) و یکی دیگر رشد جناح راست مسیحی در سیاست ایالات متحده آمریکا است (یوسامای، ۲۰۱۸: ۱۵۵). الگوی اولیه انقلاب اسلامی ایران در قالب اسلام سیاسی بر مبنای اصالت توأمان فرد و جامعه، هماهنگی عبادت الهی و تعلیمات اجتماعی اسلام، تقدم دینداری ساختاری با تأکید بر مسئولیت‌پذیری دولت، مشارکت و سازمان‌یابی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مردم و با محوریت استقلال از شرق و غرب، هماهنگی عدالت و آزادی اعتلا بخش شکل می‌گیرد (مؤمنی، ۱۳۹۸؛ الف؛ ۱۳۹۸؛ ب؛ مطهری، ۱۴۰۰؛ بهشتی، باهنر و گلزاده، ۱۳۵۹). در سوی دیگر، الگوی راست مسیحی همان مسیحیت انجیلی (اوانجلیسم) است که از ارکان منظومه نظری و نهادی پشتیبان نئولیبرالیسم و تعدیل ساختاری است. این پژوهش می‌تواند ویژگی‌هایی از نسخه انجیلی بازگشت دین به حوزه عمومی را ترسیم کند. آنچه که می‌تواند با الگوی نخستین انقلاب اسلامی ۱۹۷۹ از سویی و روند چرخش الگوی اقتصاد سیاسی از پساجنگ تاکنون از سوی دیگر مقایسه شود. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر در قالب یک مطالعه نظری و بنیادی، استخراج و صورت‌بندی منظومه نظری و فکری پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری از لحاظ مواجهه آن با امر دینی است. آنچه که می‌تواند برای ارزیابی شرایط امروز ایران نیز کارکرد داشته باشد.

در اینجا به عنوان پیشینه پژوهش به چند نمونه از تحقیقات مرتبط با نسبت دین و اقتصاد در بستر نئولیبرالیسم و تعدیل ساختاری اشاره می‌شود: یونس نوربخش و مهدی ابراهیمی (۱۳۹۸) در مقاله «دین در جامعه بازار» در قالب توصیفی-تحلیلی و براساس روش اسنادی به این پرسش



می‌پردازد که در جامعه نولیبرال و بازاری شده معاصر، دین به چه شکلی تنظیم می‌شود؟ در سطح جهان در بستر جهانی شدن و حاکمیت منطق بازار آزاد، جامعه و انسان‌ها کالایی شده و به لحاظ ارزشی از درون تهی می‌شوند. «نولیبرالیسم دینی» با دو ایده مرکزی فردگرایی و دولت کوچک گسترش یافت. در آن محافظه‌کاران دینی، نولیبرال‌ها و فعالان مذهبی رفاه اجتماعی (خیریه‌ها) نقش دارند. در سطح ایران از پساجنگ سیاست‌های نولیبرال در قالب تعدیل ساختاری اجرا شد. در ظاهر نوعی «سرمایه‌داری اسلام‌گرا» تحت تسلط بورژواهای مذهبی محافظه‌کار شکل گرفته است.

حیدری (۱۳۹۵) در مقاله «روان‌شناسی، حکومت‌مندی و نولیبرالیسم» به این مسئله می‌پردازد که چگونه طبق نولیبرالیسم اقتصادی ایرانی با چرخش الگوی اقتصاد سیاسی در ایران یک رژیم حقیقت متفاوتی شکل گرفت. آنچه که توسط اقتصاددانان نولیبرال مکتب نیاوران در عرصه سیاست رسمی دولت‌ها و در سطح نخبه‌گرایانه تئوریزه می‌شود. در سطح عام‌گرایانه نیز روان‌شناسی اذهان سوژه‌ها را می‌سازد. از لحاظ دینی خوانش معنویت‌گرایانه، فردی شده با پس‌زمینه‌های روان‌شناسی‌گری برجسته می‌شود. غلبه این نوع مواجهه با مسائل اجتماعی بر گفتارهای سیاست‌مداران، بخشی از روحانیون، مدیران و اساتید دانشگاه‌ها منجر به نوعی «تصلب اندیشه‌ای» شده است.

کوبی اسولین (۲۰۰۹) یک مقاله پرمعنا تحت عنوان «لیبرالیسم به عنوان یک سبک زندگی: به سوی تفسیری از رویکرد رورتی^۱ به لیبرالیسم» ارائه می‌دهد. این مقاله براساس بازخوانی دیدگاه رورتی و گادامر، لیبرالیسم را به عنوان یک سبک زندگی عمومی و یک نوع بازی معرفی می‌کند که در آن اصالت فرد و لذت مبنا قرار داده می‌شود. افراد با حس^۲ فعال بودن و حس ارزش‌ها اقناع و اغوا می‌شوند. جامعه لیبرال بر مبنای مناسبات «جامعه بازار» عمل می‌کند. اگر در جامعه بازار کرامت انسان منوط به سرمایه و قدرت هر فرد است. در سبک زندگی لیبرال نیز کرامت انسان مشروط به رعایت ابزار بازی لیبرال است. قواعد بازی در حوزه عمومی و خصوصی متمایز است که همین امر امکان نوعی ریا یا نفاق را فراهم می‌کند. در چارچوب جامعه بازار هر امر و ارزشی می‌تواند کالایی شود. از ارزش‌ها فقط نوعی حس باقی می‌ماند. مفاهیمی مانند آزادی صرفاً در حد حس آزادی و به عنوان ابزار بازی لیبرال به کار می‌رود. بنابراین، اسولین سبک زندگی لیبرال را از ایدئولوژی لیبرال تفکیک می‌کند. افراد و گروه‌ها یا روندهایی می‌توانند در مخالفت و انتقاد از ایدئولوژی لیبرال باشند اما سبک زندگی لیبرال را پیگیری نکنند. برعکس، رویکردهایی می‌توانند در همدلی با ایدئولوژی لیبرال باشند اما از سبک زندگی لیبرال اجتناب کنند.

الیزابت گرل^۳ (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «دوباره جامعه شدن: بازترسیم قراردادهای اجتماعی جدید از طریق الهیات خلقت اسکاندیناوی» چرخش الهیاتی پشتیبان دولت رفاه نوردیک را با نئولیبرالیسم تاچر و ریگان مقایسه می‌کند. سنگ‌بنای این نوع دولت‌های رفاه، الهیات خلقت



لوتری با این مبانی است: اصالت جامعه، ترسیم مسئولیت‌های مراقبت‌های خیرخواهانه و پدران‌ه الهی دولت رفاه در قالب استعاره «پدر مهربان جامعه»، رد سلسله مراتب سنتی، تأکید بر حق و سهم مشترک تمام انسان‌ها و مسئولیت دولت در تأمین نیازها و سلامت دیگران به جای خیریه در چارچوب انجیل شفا؛ توجه به عدالت اجتماعی از طریق ابزار قانونی و ساختاری، حساسیت نسبت به فساد و استثمار مالی از طریق ربا. شرایطی که زمینه را برای دموکراسی و برابری خواهی در دولت رفاه فراهم می‌کند. در مقابل، نئولیبرالیسم به لحاظ اعتقادی به پروتستان‌تیسیم پیوریتن مطرح در کتاب اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری و بر مبنای می‌شود. در دوران حاضر در قالب ایدئولوژی‌های نومحافظه‌کار امروزی، از جمله راست مسیحی و انجیلی‌های سفیدپوست، حتی نئولیبرال‌های خداناباور تداوم یافته است. در نئولیبرالیسم چنین چرخش‌هایی رخ می‌دهد: تضعیف قراردادهای اجتماعی، جامعه و خیر عمومی، تبدیل شهروند به مشتری و مصرف‌کننده، تبدیل افراد به مسئول حل مسائل اجتماعی تحت عنوان آزادی و انتخاب آزاد، جایگزینی مسئولیت خانواده سنتی، اجتماعات کوچک و خیریه‌ها به جای مسئولیت دولت رفاه و نهادهای جمعی، جایگزینی صدقه و کمک به نیازمندان به جای حقوق، تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی تحت عناوینی مانند کارآفرینی به جای دولت حداقلی، پدیده کارآفرینان مذهبی حامی اقتصاد آزاد و خصوصی‌سازی، واگذاری مسئولیت به خانواده و خیریه به جای مسئولیت‌های حکومت، جایگزینی مدیریت عمومی جدید (NPM)^۱ به جای مدیریت دولتی، مدرن‌زدایی از طریق تضعیف نهادهای دولتی و عمومی و واگذاری افراد به اجتماعات کوچک همانند شبکه‌های فئودالی، جهانی‌سازی اقتصاد با ماهیت فرقه‌ای، شکل‌گیری گتوهای متخاصم یا بیگانه به جای پیگیری اصول عدالت اجتماعی و حقوق شهروندی، زمینه برای جنگ‌های قبیله‌ای، جداسازی و نژادپرستی؛ زمینه برای جنبش‌های توده‌ای استبدادی. در نتیجه، حس مشترک از همبستگی و خیر مشترک از بین می‌رود.



روش پژوهش

پژوهش حاضر در قالب یک مطالعه توصیفی-تحلیلی براساس روش اسنادی ادبیات نظری و پژوهش‌های مرتبط را واکاوی می‌کند. هدف اصلی مطالعات بنیادی سهیم شدن در معرفت بنیادی و نظری است. به نحوی که منطق درونی و انسجام پژوهش رعایت شود (بلیکی^۲، ۱۳۹۳: ۷۳-۷۴). نتایج تحقیقات بنیادی می‌تواند بر سیاست‌گذاری دولت‌ها اثر بگذارد. نگاه بلندمدت آن می‌تواند مسئله نگاه کوتاه‌مدت دولت‌ها را مرتفع کند (شوکتیان و قاضی‌نوری، ۱۳۹۸).

یافته‌های پژوهش

الف) مواجهه «رویکردهای اقتصادی» پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری با امر دینی:

براساس بازخوانی و واکاوی نظریات و پژوهش‌های موجود، سه روند کلی بازشناسی شد:

۱- مالی‌سازی فراگیر نظام حیات جمعی و به حاشیه راندن قاعده‌گذاری‌های دینی و ملی از طریق روند نهادینه‌سازی سرمایه‌داری مالی رانتی در جهان

چرخش از سرمایه‌داری صنعتی در اقتصاد کینزی به سرمایه‌داری مالی در مکتب اصالت پول: از وجه اندیشه، برنامه تعدیل ساختاری در بستر یک دگرگونی بزرگ و دو مرحله چرخش در مکاتب اقتصادی شکل گرفت. ابتدا «بازار آزاد افسارگسیخته» و «عدم دخالت دولت» بحران دهه ۱۹۳۰ و جنگ جهانی دوم را رقم زد. در دوران پساجنگ کشورهای توسعه‌یافته همچون انگلیس و آمریکا به اقتصاد کینزی و دولت رفاه چرخش کردند. با این الگو بحران‌ها و ویرانی‌های پس از جنگ را برای خود مرتفع کردند. حتی نهادهای بین‌المللی با چشم‌انداز «اقتصاد کینزی» به منظور رفاه برای تمام کشورها پایه‌گذاری شد. اما پس از جنگ جهانی دوم، تسلط آمریکا بر نهادهای بین‌المللی چرخش دوم را رقم زد. صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی به «مکتب اصالت پول» فریدمن و «مکتب شیکاگو» روی آوردند. این مکتب یک منشور چهارگانه شامل خصوصی‌سازی، حذف مقررات و نظارت، تجارت آزاد و کاهش شدید هزینه خدمات عمومی دولت دارد. برنامه اقتصادی این نهادها نیز در قالب اجماع واشنگتن صورت‌بندی شد. این چرخش از اقتصاد کینزی به مکتب اصالت پول به معنای چرخش از سرمایه‌داری صنعتی، اقتصاد واقعی به سرمایه‌داری مالی و اقتصاد مجازی بود. اگر در حالت اول با هدف تقویت تولید صنعتی از شوک، بحران‌های مالی و مخاطرات ناشی از بنیادگرایی اقتصاد بازار آزاد پیشگیری می‌شد. در چارچوب بنیادگرایی بازار انباشت پول از طریق نوسانات شدید، بحران‌زایی و شوک‌درمانی جستجو می‌شود. از لحاظ مفهوم عدالت نیز در سرمایه‌داری صنعتی توزیع منصفانه فرصت‌های شغلی و درآمد ملی و تقویت فناوری سازگار با محیط زیست اهمیت داشت. اما در سرمایه‌داری مالی اساساً توزیع اصل نیست. تمام این مباحث نیز به بازار واگذار می‌شوند. در نتیجه اهداف اولیه این دو نهاد بین‌المللی وارونه شد. به جای جلوگیری از بحران، به ویژه کشورهای توسعه‌نیافته و در حال توسعه را به سوی بحران سوق دادند (نقی‌زاده، ۱۳۹۱: ۹-۱۶). این سرمایه‌داری مالی در قالب مالی‌سازی تمام ابعاد نظام حیات جمعی گسترش یافت. به تعبیر استندینگ، در قالب «آزادسازی مالی» به جای آزادسازی، رهاسازی رخ داد. در عمل، اصل کسب پول و ثروت از هر راهی و به هر قیمتی به صورت فراگیر سلطه یافته است (مؤمنی، ۱۴۰۰؛ استندینگ، ۱۴۰۰).



پولی شدن ارزش انسان: تقلیل کرامت انسانی و ارزش‌ها بر مبنای مناسبات پولی و آراء دلاری: اگر اقتصاد کینزی مدعی رفاه اجتماعی و برابری نسبی منطبق با کرامت جامعه انسانی بود پس از چرخش نهادهای جهانی به سوی مکتب اصالت پول رویه پولی‌شدن ارزش‌ها نهادینه شد. نه تنها قدرت بر پایه بزرگی اقتصاد بین‌کشورها توزیع شد، بلکه کرامت انسانی نیز بر مبنای مناسبات پولی تعریف شد.

منطق «یک دلار یک رأی» جایگزین آراء انسانی شد (مؤمنی، ۱۳۹۵؛ اسلیتر و تونیکس، ۱۳۸۶).

نفی عدالت توزیعی در تخصیص منابع: تخصیص منابع بر مبنای حاکمیت سرمایه به جای اولویت توزیع و تأمین نیازهای اساسی مردم: در عرصه اجتماعی این منطق به صورت حاکمیت سرمایه در مناسبات جامعه بازار بازتولید شد. در این چارچوب مبنای تخصیص و توزیع منابع نیازهای انسانی نیست. منابع محدود متناسب با الگوی مصرف صاحبان درآمد بیشتر، توزیع و تخصیص می‌یابد. حتی اگر نیازهای اساسی فقرا تأمین نشود. به تعبیر پل ساموئلسون علی‌رغم وجود هزاران گرسنه و انسان‌های دچار سوء هاضمه، سگ‌ها و گربه‌های اشخاص متمول از حداکثر امکانات لبنی و پروتئین برخوردار بودند جای هیچ‌گونه تعجبی نیست (مؤمنی، ۱۳۹۵: ۷۲).

سازوکار سیاست‌گذاری تعدیل ساختاری متکی بر بحران‌زایی و شوک‌درمانی موجب تضعیف بنیه تولید ملی و تقویت مناسبات رانتی و ربوی در جهت شکل‌گیری و قوام سرمایه‌داری مالی رانتی و رفاقتی: در وجه «سازوکار سیاست‌گذاری» در برنامه تعدیل ساختاری، چهار کار برای چرخش به سوی سرمایه‌داری مالی و اقتصاد بازار انجام می‌شود: شوک‌درمانی، خصوصی‌سازی، آزادسازی و به تسخیر درآوردن کانون‌های تصمیم‌گیری و تخصیص منابع. در نتیجه با محوریت سوداگری مالی، تولید به حاشیه رانده می‌شود. نوعی سرمایه‌داری مالی رانتی شکل می‌گیرد (مؤمنی، ۱۴۰۰: ۲۸؛ استندینگ، ۱۴۰۰). چنان‌که اگر به سیاست‌های اجرایی برنامه تعدیل ساختاری در ایران بنگریم با مسائل، بحران‌ها و شوک‌های روز کشور روبرو خواهیم شد: «موقت‌سازی مشاغل و گسترش اشتغال غیررسمی»، آنچه که چسب فراگیر حاکمیتی را تضعیف می‌کند و منجر به حاکمیت‌زدایی از حکومت می‌شود. «کاهش عظیم، کلی و دیرپای ارزش پول ملی»، آنچه که به صورت متناقض منافع رانت‌خواران و رباخواران را در یک جامعه‌ای اسلامی تقویت می‌کند. «آزادسازی تجاری»، آنچه که وابستگی به واردات و تضعیف صنعت ملی را تقویت می‌کند. «خصوصی‌سازی» که بیشتر به صنعت‌زدایی منتهی شد. «حذف سوبسیدهای مربوط به کالاها و خدمات»، حذف خدمات عمومی دولت در بخش‌هایی مانند آموزش و پرورش، کشاورزی و بهداشت و درمان، آنچه که به خروج دولت از مسئولیت‌های اجتماعی خود در قبال مردم منجر شد (مؤمنی، ۱۳۹۵: ۵۰). در این شرایط با تضعیف بنیه تولید ملی و تقویت مناسبات رانتی و ربوی مجالی برای اثربخشی قاعده‌گذاری‌های ملی و دینی باقی نمی‌ماند.



۲- روند «وارونه‌سازی دولت رفاه» در سرمایه‌داری مالی و حکومت‌های نئولیبرال

وارونه‌سازی مفهوم عدالت پس از وارونه‌سازی دولت رفاه در سرمایه‌داری مالی: ایده بقاء اصلح از دارونیسیم اجتماعی به عنوان منشأ اعتقادی «وارونه‌سازی دولت رفاه» و به حاشیه راندن مفهوم عدالت از محور مسئولیت‌های دولت و سیاست‌گذاری‌های اقتصادی اجتماعی: این فهم پولی از کرامت انسانی در ظرف فهمی از تنازع طبیعی و بقاء اصلح در دارونیسیم اجتماعی بغرنج‌تر می‌شود. بر این اساس برنامه‌های رفاه و توزیع مجدد پذیرفته نمی‌شود. با این فرض که مداخله دولت در توزیع

درآمد موجب عدم کارایی و اختلال می‌شود. حتی یکی از خصوصیات اصلی برنامه‌های حکومت نئولیبرالی به ویژه در دموکراسی‌های بریتانیایی «وارونه‌سازی دولت رفاه» بود. دلیل این قبیل برنامه‌ها صرفاً تمایل به کاهش سطح هزینه‌های عمومی نبود، بلکه به خاطر برخی اعتقادات در زمینه وظایف مطلوب دولت و تکالیف افراد بود. در این دیدگاه ساختارهای رفاهی خصوصاً مروج نوعی «فرهنگ وابستگی» قلمداد می‌شدند (اسلیتر و تونیکس، ۱۳۸۶: ۲۳۱). در این چارچوب پدیده فقر و نابرابری به عنوان پدیده‌ای طبیعی و فردی محض تعبیر می‌شود. نابرابری به عنوان منشأ انگیزه توجیه می‌شود. براساس فردگرایی اقتصادی و فرض تعادل پایدار، خود افراد و خانواده‌ها به عنوان مسئول تأمین رفاه اجتماعی محسوب می‌گردند. در قالب «خصوصی‌سازی منابع عمومی»، پیمان‌سپاری و برون‌سپاری مسئولیت‌های اجتماعی سابق دولت به خانواده‌ها، افراد و نهادهای دینی و سازمان‌های ایمان-نهاد (FBOs)، سمن‌ها و خیریه‌ها واگذار می‌شود. بدین ترتیب، عدالت را از محور مسئولیت‌های دولت خارج می‌کند. در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی اجتماعی عدالت را به یک «پیوست» تقلیل می‌دهد. عدالت را به بخشش و فعالیت خیرخواهانه فرو می‌کاهد (سعیدی و تاج‌الدین، ۱۳۹۲: ۶۳؛ استندینگ، ۱۴۰۰؛ پوسامای، ۲۰۱۸). در حالی‌که همچنان گروه‌های ذی‌نفع سود اصلی را جمع می‌کنند و به عنوان سرریز رفاه فقط بخشی از آن به اسم انسان‌دوستی، خیریه و عدالت به سوی فقرا سرریز می‌شود.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



تبعات مخرب عدالت سرریزی و مکانیسم رخنه به پایین^۲ در سرمایه‌داری مالی: روندهای ضد تولید و مقوم فساد در چارچوب «عدالت سرریزی»؛ روندهای نابرابر سازی، فقرزایی، دیگری سازی، صنعت‌زدایی در قالب «سازوکار رخنه به پایین» در سرمایه‌داری مالی: این فهم پولی از کرامت انسانی و دارونیسیم اجتماعی در بستر «عدالت سرریزی» و در قالب «سازوکار رخنه به پایین» اجرایی می‌شود. در این سازوکار یک فرض از مطالعات اقتصاد کینزی در سرمایه‌داری صنعتی مبنا قرار داده می‌شود. این فرض که میل نهایی به مصرف در گروه‌های پردرآمد، کمتر از میل نهایی به مصرف در گروه‌های کم‌درآمد است. تقویت پس‌انداز در طبقات ثروتمند به تقویت صنعت و تولید و اشتغال‌زایی و رفع فقر منتهی می‌شود. منتها این بحث در ظرف رویکرد اقتصاد نئوکلاسیک، سرمایه‌داری مالی و دارونیسیم اجتماعی به‌کارگرفته شد. در این دیدگاه بی‌اعتنایی به فقر و گرسنگی و نابرابری از ضرورت‌های مبرم دستیابی به رشد سریع اقتصادی دانسته می‌شود. به بیان دیگر، سمت‌گیری معطوف به رفع فقر و اولویت قائل شدن برای توزیع عادلانه درآمدها و ثروت‌ها مغایر با رشد و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. در این چارچوب، در سازوکار رخنه به پایین، پس‌انداز برای طبقات ثروتمند انباشته می‌شود. با این ادعا که این سمت‌گیری صرفاً در کوتاه‌مدت به گسترش و تعمیق فقر می‌انجامد اما پس از مدتی پس‌اندازهای انباشته شده در قالب دو گروه تقاضا (برای کالاها و خدمات مصرفی و نیز برای



کالاها و خدمات سرمایه‌ای) متبلور خواهد گردید. از آنجا که همه طبقات اجتماعی پایین‌تر به شکلی عرضه‌کننده بخشی از کالاها و خدمات مزبور هستند، پس اندازه‌های انباشته شده در قله‌های ثروت به تدریج به طرف پایین نشست و رخنه خواهد کرد و آنها نیز به سهم خود از دستاوردهای رشد اقتصادی بهره‌مند خواهند گردید (بابایی، ۱۳۸۰: ۹۰-۹۱). اما در عمل با اجرای این سازوکار در سرمایه‌داری مالی نتیجه برعکس می‌شود. زیرا در اثر مقررات‌زدایی از بازارهای مالی یک اقتصاد حبابی ناپایدار شکل می‌گیرد. سرمایه‌گذاران به جای فعالیت مولد، جذب فعالیت‌های سوداگرانه در بازارهای مالی می‌شوند و از محل دریافت بهره، کمسیون و عایدی سرمایه کسب درآمد می‌کنند (استندینگ، ۱۴۰۰: ۸۷). بنابراین، در سرمایه‌داری مالی اصلاً تولید و فعالیت مولد قوام نمی‌گیرد که طبقات پایین را در بازار کار تولید و عرضه کالای آن سهیم کند. در این شرایط پس از تضعیف تولید به ویژه تولید فناورانه و صنعتی، فعالیت‌های مبتنی بر فساد جایگزین می‌شود. چنان‌که به تعبیر اکرم^۱ فساد نشانه وضعیت بحرانی تولید فناورانه است (اکرم، ۱۴۰۰). از پی آن مصرف‌گرایی در اقبال نوکیسه و نوظهور از رباخواران و رانت‌جویان را افزایش می‌دهد. تناسب تولید و مصرف را از بین می‌برد و مانع از تولید و توسعه می‌شود. از طرف دیگر، خصوصی‌سازی و نوسانات و شوک‌های سرمایه‌داری مالی به صنعت‌زدایی دامن می‌زند. پس مانع از توزیع فرصت‌های شغلی رسمی و مولد می‌شود و فقر را تشدید می‌کند. این رویه با دیدگاه دین اسلام در زمینه نسبت فقر و دینداری همخوانی ندارد. در دین اسلام به تعبیر آیت الله جوادی آملی طبق قرآن و سخن پیامبر و اهل بیت (ع)^۲ نوعی رویکرد عقلی به مفاهیم اقتصادی مانند فقر و عدالت وجود دارد. از اندیشه آیت الله جوادی آملی می‌توان قاعده «اولویت رویکرد عقلی به عدالت برای حکومت در اسلام» را بازشناسی کرد. در

1- Susan Rose-Ackerman

۲- «لَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا»؛ ثروت مملکت را به دست سفیهان نِسپارید. زیرا ثروت مملکت عامل قیام و استقامت و پایداری یک ملت است. اگر سفیه ستون فقرات یک ملت را به دست بگیرد این ستون را می‌شکند و این ملت را زمین‌گیر می‌کند (سوره نساء، آیه ۵؛ جوادی آملی، ۱۴۰۲).

«إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَ الْمَسْكِينِ»؛ «مسکین» یعنی زمین‌گیر؛ کسی که قدرت پویایی و حرکت را از دست داده است. مسکین و فقیر به آن ملتی می‌گویند که ستون فقراتش شکسته است، زیرا عامل قیام یعنی ثروت را از دست داد و از آن بهره صحیح نبرد (سوره توبه، آیه ۶۰).

«فَإِنَّ الْفَقْرَ مَنَقْصَةٌ لِلدِّينِ! مَذْهَبَةٌ لِلْعَقْلِ، دَاعِيَةٌ لِلْمُنَقِبِ»؛ فقر سبب نقصان دین و مشوش شدن عقل و جلب کینه و بدبینی می‌گردد (حکمت ۳۱۹، نهج البلاغه).

رسول اکرم (ص) فرمود: «كَادَ الْفَقْرُ أَنْ يَكُونَ كُفْرًا»؛ نزدیک است که فقر، انسان را به مرحله کفر برساند (مطهری، ۱۳۹۳: ۸۳).

«الفقر الموت الاكبر»؛ فقر مرگ بزرگ است (حکمت ۱۶۳، نهج البلاغه).

«لو تَمَثَّلَ لِي الْفَقْرُ رَجُلًا لَفَتَنُتُهُ»؛ به تعبیر امام علی (ع) من اگر فقر را ببینم، فقر برای من به صورت انسانی متمثل شود، او را از پای در می‌آورم. یعنی وظیفه حاکم آن است که منشأ فقرزایی را ریشه‌کن کند، نه فقیر را کمک کند. این کار عاطفی است (جوادی آملی، ۱۴۰۲).

«يَمَحُضُ اللَّهُ الْيَزْنَ»؛ تولید و اشتغال با ربا ممکن نیست و جنگ با خداست (بقره، ۲۷۶).

این چارچوب، مال به عنوان خیر و عامل حیات به مثابه ستون فقرات یک جامعه کارکرد قیام و استقامت آن را دارد. فقیر نیز به حالتی گفته می‌شود که در آن ستون فقرات یک جامعه در اثر ربا و تصمیم‌گیری‌های نادرست شکسته باشد. یعنی نظام تصمیم‌گیری‌های اساسی به ویژه در زمینه اقتصاد بایستی بر مبنای صلاحیت و شایستگی لازم تنظیم شود. وگرنه، تولید و اشتغال به دلیل ربا و تصمیم‌گیری‌های نابجا ناممکن می‌شود. در نتیجه، جامعه مسکین و زمین‌گیر؛ و نیازمند صدقه می‌شود. اما این امر مناسبات مطلوب اسلام نیست. چنان‌که طبق قاعده مذکور، رسیدگی عاطفی حکومت‌ها به فقرا یک رویکرد و عمل اسلامی نیست. بلکه حکومت‌ها در قالب یک رویکرد اسلامی باید طبق یک رویه عقلی و در چارچوب هماهنگی عقل، عدل و حق، ریشه‌کنی منشأ فقر را هدف قرار دهند. به نحوی که زمینه تولید و اشتغال برای همگان فراهم شود. در اینجا فقر اهمیت اساسی دارد. چنان‌که فقر به عنوان محرک نقصان در دین، عقل و اخلاق توصیف می‌شود. آنچه که بدبینی، کینه و کفر را تقویت می‌کند. وضعیتی که می‌تواند جامعه و افراد را در تنگنایی قرار دهد که مرگ را بهتر از ادامه چنین شرایطی دریابند. یعنی افراد به سوی خودکشی و جامعه به سوی فروپاشی سقوط کند (جوادی آملی، ۱۴۰۱). در واقع، به تعبیر حضرت رسول اکرم (ص) فقر فکر را پریشان و دهشت‌زده می‌کند. عقل و فکر در اثر احتیاج و فقر و نبودن وسایل زندگی تعادل خود را از دست می‌دهد و انسان دیگر نمی‌تواند خوب در قضایا فکر کند. فقر همانند مصیبت‌ها تولید پریشانی فکر و خیال می‌کند (مطهری، ۱۳۹۳: ۸۳). بنابراین، به بیان علمی و دینی، فقر و سیاست‌های فقرزا همان کارکرد شوک‌درمانی را برای افراد و جامعه دارد.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



اعتماد‌زدایی و دین‌زدایی به واسطه شکاف حاصل از عدالت‌سرریزی و مکانیسم رخنه به پایین:

تمثیل پشتیبان این سازوکار بیشتر وجوه غیرانسانی و ضد‌ارزشی آن را روشن می‌کند. به تعبیر گالبرایت^۱ منطق بنیادی سازوکار «رنخه به پایین»، منطق سنتی اسب و گنجشک در دوران فئودالیت است. با این تصویر رقت‌برانگیز که وقتی به یک اسب بیش از حد جو دهید، به طور طبیعی بخشی از آن روی زمین می‌ریزد و نصیب گنجشک‌ها خواهد شد. تصویری تحقیرآمیز که هرگز با اخلاق فطری و نگاه اسلام به عدالت، حقوق انسانی و نحوه مواجهه با فقرا همخوانی ندارد. به لحاظ علمی نیز این توهم از سوی محبوب الحق، یکی از بنیان‌گذاران توسعه انسانی به چالش کشیده شد. با این استدلال که در یک جامعه توسعه‌نیافته وقتی اعظم منابع انسانی و مادی مصروف نیازهای لوکس و تجملی برای پولدارها شود، آنها کانون‌های ثروت، قدرت و منزلت را تصرف کنند، چگونه می‌توان منابع تخصیص‌یافته برای مصرف‌های لوکس را به سمت نیازهای عمومی مردم برگرداند (مؤمنی، ۱۳۹۸: ۲۰۱). این شرایط به تولید ضربه می‌زند، مصرف‌گرایی را تقویت می‌کند، به نوعی توزیع نابرابر ساز و دیگری ساز منتهی می‌شود. شرایطی که احساس فقر و تبعیض و شکاف میان مردم و حکومت و میان مردم و مردم را

تشدید می‌کند. هر چه یک جامعه و حکومت بیشتر با دین درآمیخته باشند؛ با چنین رویه‌هایی بیشتر دچار روندهای دین‌زدایی و دین‌گریزی می‌شوند.

بازاری‌سازی نوع رابطه میان مردم و حکومت، میان مردم و خودشان در چارچوب وارونه‌سازی دولت رفاه: «دولت به مثابه بازاری‌ساز خدمات عمومی و شهروندان به مثابه مشتری و مصرف‌کننده خدمات عمومی»؛ «چرخش از تنظیم‌گری در سطح دولت به تنظیم‌گری در سطح خود افراد»: در نئولیبرالیسم تعریف و کارکرد دولت، شهروند و مفهوم تنظیم‌گری همگی حول تفکر بازار بازتعریف می‌شود تا هر یک به نحوی درگیر مناسبات بازار و مصرف‌گرایی شوند. در چارچوب وارونه‌سازی دولت رفاه، «دولت حداقل» از مسئولیت‌های عمومی و اجتماعی خود خارج می‌شود. یک «مدیریت عمومی جدید» (NPM) به سبک بخش خصوصی پیدا می‌کند. در آن یک دولت بازاری‌ساز، خدمات عمومی را نیز بازاری‌سازی می‌کند. در این حالت، شهروندان به مشتری و مصرف‌کننده خدمات عمومی فروکاسته می‌شوند. خدمات متناسب با درآمد و سبک مصرف تخصیص داده می‌شود (اسلیتر و تونیکس، ۲۳۱:۱۳۸۶؛ مؤمنی، ۱۳۹۸ الف: ۲۷؛ پوسامای، ۲۰۱۸: ۴). نئولیبرالیسم تصویر یک شهروند ایده‌آل را به صورت یک مصرف‌کننده خوب و همچنین به عنوان یک کارگر سخت‌کوش و کارآمد تبلیغ می‌کند که دارای مهارت‌های هدفمند مناسب برای ورود به بازار است. کار، نه در ارتباط با «مشارکت در تولید»، بلکه بر اساس «قدرت خرید» ارزیابی می‌شود (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۸). آن نگاه فردگرایانه جامعه بازار و اقتصاد نئوکلاسیک و دارونیسم اجتماعی که دولت‌ها را از وظیفه تأمین رفاه شهروندان کنار می‌گذاشت، تنظیم‌گری دولت را محدود می‌کرد. اکنون شهروندان را در سطح «خود» به تنظیم خود برمی‌انگیزد. امری که از طریق حکومت‌مندی (حاکمیت ذهنی)^۲ لیبرال یا همان اشکال جدید تنظیم‌گری در سطح خود پیش می‌رود. در این چارچوب مسئولیت یک شهروند خوب بودن بر دوش خود افراد می‌افتد. از مردم انتظار می‌رود که خودشان، ناراحتی‌ها و احساس بیگانگی و ناامیدی خود را حل کنند. خودسازی بیش از آنکه یک هدف شخصی باشد، به یک وظیفه اجتماعی تبدیل می‌شود. در واقع، حاکمیت ذهنی لیبرال با بهره از تفکر بازار ضمن تقویت مصرف‌گرایی، رنج و حس بیگانگی حاصل از نابرابری‌ها را معطوف به خود فرد حل و فصل می‌کند. بدین ترتیب این «تفکر بازار» نه تنها در دولت‌ها، جوامع و خانواده‌ها نفوذ می‌کند، بلکه افراد را نیز احاطه می‌کند (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۸). به ویژه در قرن بیست و یکم در «اقتصاد توجه»، هر فردی تبدیل به شرکتی تجاری می‌شود که برای خودش بازار فراهم می‌کند. مصرف‌گرایی و تفکر کاسب‌کارانه به شکل رفتارهای نمایشی بروز می‌یابد. در این شرایط، با ترویج سوداگری و تفکر جامعه بازار بین عموم مردم اعتماد و مناسبات اخلاقی آسیب می‌بیند (پوسامای، ۲۰۱۸؛ حیدری، ۱۳۹۵). همین منطق به نهادهای دینی و کیفیت دینداری افراد تسری می‌یابد.



۳- «التهاب و گسست فراگیر حاصل از اجرای برنامه تعدیل ساختاری به مثابه یک نسخه تخریب‌گر چند وجهی»: ماهیت اصلی برنامه تعدیل ساختاری به عنوان یک نسخه تخریب در چارچوب یک رویه بازارگرایی فریبکارانه در انحراف از اقتصاد بازار آزاد، در تعارض با یک برنامه توسعه؛ با کارکرد اصلی گسترش نااطمینانی‌ها، نهادینه شدن رویه‌های رانتی و غارتی در کنار روند مالی سازی و بازاری شدن کل نظام حیات جمعی و نهادینه‌سازی اشکال متنوعی از مناسبات استعماری.

شوکه درمانی در بسته سیاستی تعدیل ساختاری به مثابه انحراف از اقتصاد بازار آزاد و رویکرد اسمیت و منشأ گسترش نااطمینانی‌ها: تعدیل ساختاری با اصول موضوعه تئوری بازار از جمله مطالبه شفافیت نظام‌وار و فراگیر در فرایندهای تصمیم‌گیری و تخصیص منابع، برابری همه بازیگران در عرصه فعالیت‌های اقتصادی اجتماعی و امنیت حقوق مالکیت همخوانی ندارد (مؤمنی، ۱۴۰۰: ۱۸). اگر فقط شوکه درمانی و خصوصی سازی در نظر گرفته شود؛ مطالعات روز نشان می‌دهد که هدف و ماحصل این بسته سیاستی اقتصاد بازار آزاد به معنای علمی آن نیست:

به تعبیر ایزابلا وبر^۱ (۱۴۰۱) شوکه درمانی موجود در برنامه تعدیل ساختاری از رویکرد اسمیت انحراف پیدا می‌کند. اقتصاد بازار آزاد نیست. زیرا در آن تمام مراحل آزادسازی قیمت‌ها، خصوصی سازی، آزادسازی تجارت و تثبیت در قالب سیاست‌های پولی و مالی به یکباره و انفجاری اجرا می‌شود. در حالی که از نظر اسمیت، بازار به موازات «شکل‌گیری نهادهای تسهیل‌کننده مبادله بازار» «به تدریج» و «به آهستگی» شکل می‌گیرد. اما برنامه تعدیل ساختاری «نسخه‌ای برای تخریب» و نه سازندگی بود. «با شوک دادن به اقتصاد برنامه‌ریزی شده تا سر حد مرگ» انتظار می‌رفت «دست نامرئی» عمل کرده و به طریقی تا حدودی معجزه‌آسا امکان ظهور یک اقتصاد بازار مؤثر را بدهد. آنچه که بدون ظهور نهادهای پشتیبان بازار امکان‌پذیر نبود (وبر، ۱۴۰۱: ۴۷-۵۱).

خصوصی سازی در بسته سیاستی تعدیل ساختاری به مثابه یک روش «غارت منابع عمومی» و منشأ «هرج و مرج اقتصادی» برخلاف قواعد اقتصاد بازار آزاد: به تعبیر گای استندینگ رویه خصوصی سازی در برنامه تعدیل ساختاری، اقتصاد بازار آزاد نیست. زیرا منشأ موفقیت برندگان، کار سخت نبوده بلکه ناشی از دستیابی به ثروت عمومی بین نسلی بوده است. از این خصوصی سازی، فروش یا چپاول دارایی‌های عمومی، نسل‌های آینده از بهره‌مندی از این دارایی‌ها محروم می‌شوند. ثروت‌های خصوصی با هزینه عمومی تقویت می‌شود (استندینگ، ۱۴۰۰: ۳۰۸-۳۱۰). از دریچه مطالعات دین و توسعه، این مناسبات غارتی و رانت جویی که در برنامه مخرب تعدیل ساختاری ایجاد می‌شود؛ از لحاظ دینی و اقتصاد اسلامی و از لحاظ تحلیل‌های سطح توسعه، نوعی مناسبات ربوی را در تمام نظام حیات جمعی نهادینه می‌کند. اگر «نظریه تعمیم‌یافته ربا» در اندیشه شهید آیت الله دکتر بهشتی (۱۳۹۷) از کتاب بانکداری، ربا و قوانین مالی اسلام را در نظر بگیریم؛ هر نوع برخورداری مستقل

از شایستگی، صلاحیت و تلاش حکم ربا دارد. به این نتیجه می‌رسیم که همان مناسباتی که در برنامه مخرب تعدیل ساختاری مالی سازی را حاکم می‌کنند؛ سرمایه‌داری مالی رانتی و اقتصاد غارتی را از طریق بسط غارت منابع عمومی و رانت جویی در بستر شوک درمانی نهادینه می‌کنند. همان مناسبات، کل نظام حیات جمعی را «ربوی سازی» می‌کنند.

شکل کلاسیک و اولیه خصوصی سازی هرج و مرج اقتصادی ایجاد می‌کرد. چنان‌که، بودها از اقتصاددانان ارشد صندوق بین‌المللی پول که طراح برنامه تعدیل ساختاری هم بود، خشونت پنهان خصوصی سازی را ترسیم می‌کند. با این تعبیر که مأموریت ما این بود که «جنوب باید خصوصی سازی شود یا بمیرد». در جهت نیل به این هدف، ما به طرز شرم‌آوری در آمریکای لاتین و آفریقا هرج و مرج اقتصادی ایجاد کردیم (نقی‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۵). این شکل اولیه خصوصی سازی بنیه تولید ملی را هدف قرار داد و منجر به صنعت زدایی و اشتغال زدایی شد. چنان‌که در ایران خصوصی سازی در شرایطی که هنوز بخش خصوصی ظرفیت لازم را نداشت، در کنار آزادسازی واردات همان صنایع ملی دیگر را نیز از بین برد. از دهه ۱۳۷۰ آزادسازی تجاری که عملاً به آزادسازی واردات می‌انجامد خیل بنگاه‌های ورشکسته را در کشورهای توسعه نیافته ایجاد می‌کند. نمونه آن را به شکل رقت بار در صنایع نساجی کشورمان طی آن سال‌ها شاهد بودیم (مؤمنی، ۱۳۹۵: ۳۳۸).

امروزه شکل نوین خصوصی سازی در قالب پدیده «خصوصی سازی منابع عمومی» به مثابه «غارت منابع عمومی» در نظام‌های سرمایه‌سالار و سرمایه‌داری رانتی و رفاقتی پدیدار می‌شود (استندینگ، ۱۴۰۰). به نظر می‌رسد آنچه که اخیراً در ایران تحت عنوان «مولدسازی» مطرح می‌شود، نوعی بومی سازی پدیده خصوصی سازی یا غارت منابع عمومی است. آنچه که از ویژگی‌های شاخص آن مصونیت قضایی و گریز از نظارت است، تا حدی که از آن تحت عنوان «کاپیتولاسیون داخلی» یاد می‌شود (توکلی، ۱۴۰۲). این موضوع ذیل عنوان غارت منابع عمومی در کتاب فساد در نظام سرمایه‌سالار از گای استندینگ به خوبی واکاوی شده است. این پدیده به انواع روندها و منابعی اشاره می‌کند که به جای بهره‌برداری عادلانه به نفع کل جامعه به صورت رانتی به سوی خواص منتقل می‌شود. در «خصوصی سازی منابع عمومی در سرمایه‌داری رانتی»، آخرین نسخه از رانت جویی تحت عنوان «راهکار افزایش رشد» و «کاهش کسری بودجه» توجیه می‌شود. اما براساس آن رشد کوتاه مدت به قیمت عدم پایداری در بلند مدت افزایش می‌یابد. درآمد رانتی از محل «حقوق مالکیت» اخیراً ایجاد شده؛ به دست می‌آید. به این منظور، «کمیود ساختگی» برای منابع موردنظر خلق می‌شود. سپس منافع آن به جایی که بیشترین و مطمئن‌ترین سود و افزایش قیمت را دارد، انتقال داده می‌شود و از این طریق درآمد رانتی افزایش می‌یابد. در این روند نظارت عمومی، مکانیسم‌های اجتماعی و محلی از بین برده می‌شوند. زیرا آنها این ظرفیت را دارند که مانع از این سودجویی‌ها



و رانت‌جویی‌ها شوند. حتی «نظارت نهادی» و «کنترل دموکراتیک» نیز حذف می‌شود. در این شرایط، حوزه‌ها و منابعی که سرمایه محسوب نمی‌شدند؛ یکی پس از دیگری کالایی و تجاری‌سازی می‌شوند. به این صورت که وقتی یک شکل از تجاری‌سازی مجاز شود، بقیه هم به دنبال آن شکل می‌گیرند. هر چند که در واقع، خصوصی‌سازی و کالایی‌سازی منابع عمومی نوعی سرقت و نوعی فساد محسوب می‌شود. زیرا منابع عمومی، یک میراث جمعی است که نباید از بین برود. اما در عمل از پی این خصوصی‌سازی، منابع طبیعی دچار فرسایش و نابودی خواهد شد که نمونه اصلی آن آب است. برای تجاری‌سازی منابع عمومی از اصطلاحاتی همچون «سرمایه طبیعی»، «خدمات و بازار اکوسیستم» استفاده می‌شود. با این نام‌گذاری طبیعت و هر منبع عمومی دیگر به سرمایه‌ای برای استفاده تجاری تبدیل می‌شود (استندینگ، ۱۴۰۰: ۲۶۹-۳۱۰). امروزه خصوصی‌سازی تمام حوزه‌های نظام حیات جمعی را دربرمی‌گیرد. در حوزه جامعه‌شناسی دین نیز برایان ترنر به پدیده معنویت خصوصی‌سازی شده^۱ می‌پردازد (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۴).

بسته سیاستی تعدیل ساختاری نه یک برنامه توسعه و نه یک طرح اقتصاد بازار آزاد؛ بلکه یک رویه برای گسترش ناطمینانی‌ها و بازاری‌کردن فریب‌کارانه تمام ابعاد نظام حیات جمعی: سازوکار مخرب تعدیل ساختاری نه یک برنامه توسعه و نه یک طرح اقتصاد بازار آزاد به لحاظ علمی و نظری است بلکه به نام بازاری‌گری، به کام رانتی‌ها و برخورداران از نظام سرمایه‌داری رانتی عمل می‌کند. چنان‌که به تعبیر داگلاس نورث بازاری‌گرایی بدون نهادهای پشتیبان بازار، فریبی است که قانون جنگل را در جامعه حاکم می‌کند. این روند بازاری‌کردن فریب‌کارانه همه چیز، نه تنها فساد را بر اقتصاد سیاسی جهان مسلط می‌کند، حوزه‌های دیگر از جمله دین را نیز درگیر روندهای مالی‌سازی، تسلط تفکر و مناسبات جامعه بازار می‌کند (نورث، ۱۳۷۹؛ مؤمنی، ۱۴۰۰؛ گوئیته، ۲۰۲۱).

روند نهادینه‌سازی اشکال متنوعی از مناسبات استعماری از پی اجرای اجماع واشنگتن: ماهیت استعماری بسته سیاستی تعدیل ساختاری در جهت جهانی‌سازی و جایگزینی نهادهای جهانی به جای ملت-دولت‌ها از طریق حاکمیت‌زدایی و مسئولیت‌زدایی از دولت ملی: برنامه تعدیل ساختاری ماهیتی استعماری دارد که در گذر زمان اشکال مختلفی یافته است. از ابتدا در حالی که پیش از این قدرت‌های جهان و کشورهای توسعه‌یافته از اقتصاد کینزی و دولت رفاه برای بازسازی کشورهای خود استفاده کرده بودند اما برای عموم کشورها و نهادهای جهانی به خصوص کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته چرخش به اقتصاد نئوکلاسیک و «وارونه‌سازی دولت رفاه» را تجویز و حتی تحمیل کردند. چنان‌که فردیک لیست، نظریه‌پرداز برجسته مکتب تاریخی آلمان ادعا می‌کند فعالیت‌های ایدئولوژیک و تبلیغاتی در زمینه به حداقل رساندن دخالت دولت در اقتصاد و آثار و تبعات منفی دخالت دولت‌ها در زمره «اقدام صادراتی انگلستان» و نه گزاره‌هایی برای عمل از سوی

خود آنها بوده است (مؤمنی، ۱۳۹۵: ۳۳-۳۵).

در واقع، تعدیل ساختاری با رویکردی استعماری در جهت جهانی سازی و علیه حاکمیت های ملی در جوامع در حال توسعه و توسعه نیافته تدوین شده است. از سویی از طریق شوک درمانی و آزادسازی واردات، بنیه تولید ملی به ویژه تولید فناورانه و صنعتی را تضعیف می کند. کشور را درگیر صنعت زدایی و خام فروشی می کند. تا جایی که کشورهایی مانند ایران پس از بیش از سه دهه اجرای برنامه تعدیل ساختاری در خام فروشی در حوزه های مختلف نفت، سنگ آهن و فولاد خام متوقف شده اند. گویی در اسارت «الگوی سنتی-استعماری تقسیم کار جهانی» قرار گرفته اند (مؤمنی، ۱۴۰۲: ۳۱). در کنار این روند استعماری صنعت زدایی، به لحاظ اجتماعی نیز تعدیل ساختاری تحت عنوان کوچک سازی دولت، دولت ها را در قبال مسئولیت های اجتماعی خود، بحران ها و نابرابری ها بی مسئولیت می کند. در واقع، از طریق مسئولیت زدایی به دست خود حکومت ها از آنها حاکمیت زدایی می شود. بازار جایگزین ملت-دولت می شود. در این وضعیت، مردم از زمانی که به این نتیجه می رسند که دولت ملی خواستار، قادر و عامل به تأمین رفاه برای آنها نیست، در آنها حس تعلق به حاکمیت ملی و هویت ملی و دینی فراگیر سست می شود. به نهادهای جهانی و هویت های جهان وطن روی می آورند یا درگیر گتهای متخاصم قومیتی می شوند (پوسامای، ۲۰۱۸؛ گوتیه، ۲۰۲۱؛ مؤمنی، ۱۴۰۰). این رویه در بستر جهانی شدن و جنگ جهانی استعداد بغرنج تر می شود. به نحوی که نه تنها منابع معدنی خام فروشی می شود. استعدادها از مشارکت در بازارکار داخلی ناامید شده و درگیر روندهای مهاجرت ذهنی و عینی می شوند. اساساً سرمایه های انسانی مردم و حکومت دچار یک فرایند وابستگی به قاعده گذاری های نهادهای بازارهای جهانی می شوند (توللی و مؤمنی، ۱۴۰۲: ۱۴۲-۱۵۱). پیش از این نیز نظریه پردازی مانند جیمز پتراس^۲، برنامه تعدیل ساختاری را به عنوان وجهه اقتصادی «امپریالیسم فرهنگی همراه با دموکراسی رقیق» توصیف کرده بودند. اندرو و پتووهشگر مشهور انگلیسی نیز اذعان کرده بود که با نفودی که این سیاست ها به خصوص در آفریقا به دست آوردند، دیگر استفاده از سازمان سیا در بسیاری موارد لزومی ندارد (مؤمنی، ۱۳۹۵: ۶۰).

شکل گیری اقتصاد رانتی جهانی؛ برون سپاری مناسبات استعماری در بستر چند جهانی شدن؛ شبیه سازی و درهم تنیده شدن شرق و غرب در یکدیگر در بستر بومی سازی منطق بازار و نتولیرالیسم؛ امروزه در چارچوب خصوصی سازی منابع عمومی در بستر جهانی شدن یک اقتصاد رانتی جهانی شکل گرفته است. حتی در کشورهای با سابقه استعماری حوزه هایی حساس به شرکت های خارجی واگذار می شود. چنان که از مهم ترین ذی نفعان خصوصی سازی آب، راه آهن، مسکن و تولیدات میدان نفتی در انگلستان، سرمایه دولت های خارجی مانند چین، سنگاپور، آلمان، هلند، فرانسه، هنگ کنگ، مالزی، استرالیا و کشورهایی از خاورمیانه مانند امارات است. حتی وقتی مردم می خواهند



اعتراض مشروع و قانونی کنند با میادین و خیابان‌هایی مواجه می‌شوند که در تملک بخش خصوصی است که برخی از آنها خارجی هستند. یعنی حق اعتراض هم محدود می‌شود. کشورهایی مثل یونان در تنگنای فروش جزایر خود به ثروتمندان خارجی قرار گرفته‌اند (استندینگ، ۱۴۰۰: ۲۷۱-۳۰۸).

در واقع، به نظر می‌رسد در بستر چندجهانی شدن (برگر و هانتینگتون، ۱۳۸۴) مناسبات معماری دچار نوعی رویه برون‌سپاری شده است. به نحوی که دیگر یک تصویر ساده جغرافیایی از جهان چندقطبی به صورت نبرد شرق و غرب دقیق نیست. نقاط مختلف در یکدیگر درهم تنیده شده‌اند. اکنون پس از چندین دهه اجرای سیاست‌های اجماع واشنگتن، منطق بازار و نئولیبرالیسم در نقاط مختلف جهان بومی‌سازی شده است. در حوزه‌های مختلف از ترکیب شرق و غرب پدیده‌ها و مناسباتی شبیه‌سازی شده‌اند که دیگر نه کاملاً شرقی و نه کاملاً غربی است. آنچه در حوزه اقتصاد در قالب شرکت‌های فراملیتی و در حوزه دین در قالب ادیان و معنویت‌های التقاطی از ترکیب خوانش انجیلی از ادیان با آیین‌ها و مناسکی از ادیان مختلف همچون بودیسم، یهودیت و اسلام بازنمود یافته است. بنابراین، دوگانه‌های گفتمان‌های شرق‌شناسی و «گفتمان غرب و بقیه» به شکل دیگری تداوم یافته است. به نحوی که هر دو در خصایص و منافع یکدیگر سهیم و شریک می‌شوند و یکدیگر را شبیه‌سازی می‌کنند. هرچند همچنان مناسبات استعمار جهان زندگی باقی است آنچه که به استعمار دین تسری می‌یابد (هال، ۱۴۰۰؛ پوسامای، ۲۰۱۸؛ استندینگ، ۱۴۰۰؛ توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳). این نکته به ویژه در حوزه مطالعات علمی دینی بیشتر روشن می‌شود.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



ب) مواجهه رویکردهای دینی و ایمانی پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری با امر دینی:

براساس بازخوانی و واکاوی ادبیات نظری موجود، از منظومه نظری و فکری برنامه تعدیل ساختاری، رویکردهای دینی و ایمانی خاصی پشتیبانی نهادی می‌کنند. از حوزه دین، مهم‌ترین خوانش دینی «مسیحیت انجیلی» است که در جوامع مختلف بومی‌سازی می‌شود. از حوزه مطالعات علمی دین نیز مهم‌ترین رویکرد «پارادایم اقتصاد دین^۲»، «رویکرد انتخاب عقلانی به دین^۳» و «اقتصاد سیاسی دین» است. همه اینها بر مبنای اقتصاد نئوکلاسیک و بازار هستند که آن را ترجمان دینی کرده‌اند یا توجیه‌گر و مقوم آن شده‌اند (گوتیه، ۲۰۲۱؛ آبادیا، ۱۳۹۸؛ فیوشت و ریپستا، ۱۴۰۰؛ باررو، ۲۰۲۳؛ پوسامای، ۲۰۱۸). در این چارچوب، سه روند کلی مواجهه رویکردهای دینی و ایمانی پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری با امر دینی بازشناسی شد:

۱- بر ساخت و بومی‌سازی خوانش انجیلی از ادیان در هماهنگی با روند وارونه‌سازی دولت رفاه

خوانش مسیحیت انجیلی در توجیه دینی اقتصاد بازار، نئولیبرالیسم و وارونه‌سازی دولت رفاه در قالب

1- Huntington

2- The 'Economics of Religion'

3- The Rational Choice approach to religion (RCAR)

4- Furseth & Repstad .

5- Barro

انجیل جدید کامیابی^۱: مسیحیت انجیلی از طیف راست مذهبی در قالب انجیل جدید کامیابی، خوانشی در هماهنگی با نئولبرالیسم بر ساخت کرد. با این ادعا که کتاب مقدس الگویی برای اقتصاد بدون تنظیم‌گری و در نفی دولت رفاه عرضه می‌کند. در دهه ۱۹۹۰ نیز مسیحیت انجیلی و جریان راست مذهبی ایالات متحده ایده «رفاه مذهبی» را مطرح کردند. امری که به روند وارونه‌سازی دولت رفاه و نقش نهادهای دینی در سیاست‌های اجتماعی اجماع واشنگتن مربوط می‌شود. آنچه که با همراهی حکومت آمریکا منجر به تأسیس و تثبیت سازمان‌های ایمان- نهاد (FBOs) شد (پوسامای، ۲۰۱۸: ۳۷؛ سعیدی و تاج‌الدین، ۱۳۹۲؛ اسلیتر و تونیکس، ۱۳۸۶). در سطح بین‌المللی نئولبرالیسم درها را به روی سازمان‌های ایمان- نهاد گشود، سازمان‌هایی که مجهز به ایدئولوژی بازار آزاد هستند، انگیزه آنها برای کمک به مردم لزوماً جدای از فعالیت‌های تبشیری نیست (پوسامای، ۲۰۱۸: ۴۱). هر دو روند به صورت اندیشه‌ای و سازمانی به بومی‌سازی نئولبرالیسم و خوانش‌های انجیلی در ادیان و فرهنگ‌های محلی کمک می‌کنند.

پشتیبانی اندیشه‌ای از وارونه‌سازی دولت رفاه و بازاری‌سازی رابطه میان مردم و حکومت و مردم با خودشان از طریق تأکید بر رستگاری این جهانی؛ تجدیدنظر در تصویر زاهدانه از مسیح؛ روایت و ارائه یک تصویر ثروتمند از مسیح (شخصیت‌های دینی)؛ تأکید بر مسئولیت خود افراد در تأمین رفاه و توسعه فردی؛ روایت دینی برای مسئولیت‌زدایی از دولت: در سطح اندیشه، خوانش انجیلی، رستگاری و اطاعت از خدا را در لذت این جهانی در همین جا و هم‌اکنون می‌جوید. موعظه‌های انجیلی بر مبنای الهیات کامیابی، معنویت کارآفرینانه و ادبیات موفقیت تبلیغ می‌شود. الهیات کامیابی به نئولبرالیسم یک توجیه الهی می‌دهد و نابرابری ساختاری را نادیده می‌گیرد. چنان‌که برخی مبلغان الهیات کامیابی حتی در مورد زندگی زاهدانه حضرت عیسی تجدیدنظر کرده‌اند و معتقدند او فرد ثروتمندی بود. آنها برای توجیه دیدگاه‌های خود، بندهایی از انجیل عهد جدید نقل می‌کنند. با این تعبیر که «ای عزیز، بیش از هر چیز می‌خواهم که کار و بارت سکه باشه... همان‌طور که روح شما باید موفق و ثروتمند باشد». مبلغین انجیل جدید حتی برای خصوصی‌سازی حوزه سلامت، مسئولیت‌زدایی دولت در زمینه رفاه مردم و مسئولیت خود افراد در تأمین رفاه هم این چنین موعظه می‌کنند: «مشیت الهی این بوده که به جای فقر در کامیابی زندگی کنید. خدا می‌خواهد که «قبوض خود» را پردازید و بدهکار نباشید. خواست خدا این است که تمام اوقات زندگی خود را در سلامت زندگی کنید و بیمار نباشید». در واقع، هدف اصلی مورد تأکید آنها کامیابی اقتصادی است. این اندیشه عمدتاً در قالب جنبش (نئو)پنتیکاستیسم^۲ یا یک نسخه بومی‌سازی شده از آن به کشورهای



1- Prosperity

۲- Neo-Pentecostalism نئوپنتیکاستیسم و مسیحیت پنتیکاستی به جنبشی ذیل مسیحیت انجیلی اطلاق می‌شود که در ابتدای قرن بیستم در منطقه آمریکای شمالی ظهور کرد. پنتیکاست‌های سنتی رویکردی جمع‌گرایانه دارند. نئوپنتیکاست‌ها رویکرد فردگرایانه دارند. پنتیکاست‌ها برای جذب حداکثری با تأکید بر وجه احساسی، تفسیر کتاب

دیگر صادر می‌شود. در موعظه‌ها تأکید می‌شود که یک پنطیکاستی نباید به تأمین اجتماعی تحت حمایت دولت تکیه کند. هر چند آن را رد نمی‌کند. اما خودش باید از خودش مراقبت کند (پوسامای، ۲۰۱۸؛ بیوریتی، ۲۰۱۳).

تسری رویه توجیه دینی وارونه‌سازی دولت رفاه به ادیان دیگر در قالب بومی‌سازی خوانش انجیلی و نئولبرالیسم از طریق روندهای دورگه‌سازی^۱ ارزش‌های نئولبرال و ارزش‌های ادیان محلی همانند پدیده تله‌اوانجلیسم اسلامی^۲ و اسلام‌بازاری^۳: فرایند بومی‌سازی خوانش انجیلی و نئولبرال از ادیان محدود به جوامع مسیحی نیست. به‌ویژه که اوانجلیسم (مسیحیت انجیلی) در مناطق مختلف در بستر رسانه‌ای شدن دین و استفاده از تصویر و تلویزیون در قالب تله‌اوانجلیسم به این رویه دامن می‌زند. در جوامع اسلامی نیز طیف متنوعی از اسلام بازار مانند واعظان تله‌اوانجلیست اسلامی در بستر جهانی شدن و نئولبرالیسم از ویژگی‌های «رژیم بازار جهانی» الگوبرداری می‌کنند؛ ارزش‌های نئولبرال را با اعمال اسلامی ترکیب می‌کنند؛ زمینه‌ای برای خصوصی‌سازی و حذف دولت رفاه فراهم می‌کنند. درکل، ادیان و معنویت‌های غیرمسیحی از طریق روندهای دورگه‌سازی و اثر التقاطی^۴ درگیر بومی‌سازی نئولبرالیسم، تفکر بازار و خوانش انجیلی می‌شوند. در چارچوب بومی‌سازی نئولبرالیسم و خوانش‌های انجیلی در ادیان شرقی و ابراهیمی و معنویت‌های نوپدید، مرزهای شرق و غرب درآمیخته و مبهم می‌شود. آنچه که در رویکردهای اقتصادی در قالب شرکت‌های فراملیتی و برون‌سپاری مناسبات استعماری شرق و غرب را شبیه‌سازی و درهم‌تنیده کرده است (پوسامای، ۲۰۱۸؛ ۳۰؛ بیارد، ۲۰۵۲۱؛ ۸۱؛ توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳؛ ۹۵-۹۶).

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۲- ویژگی‌های اصلی الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولبرال و انجیلی پس از وارونه‌سازی دولت رفاه

۱-۲- تسلط منطق الگوی بنگاه‌داری دینی به مثابه بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولبرال
الگوی بنگاه‌داری دینی در «بازارهای خیره» پس از وارونه‌سازی دولت رفاه: همان‌طور که در بخش رویکردهای اقتصادی تشریح شد، روند وارونه‌سازی دولت رفاه به وارونه‌سازی مفهوم عدالت و بازاری‌سازی رابطه مردم و حکومت و مردم با خودشان تبدیل می‌شود. پس از مسئولیت‌زدایی از

مقدس را تغییر می‌دهند و رهبران کلیسا را در مناطق مختلف جهان بومی‌سازی می‌کنند. طبق اعتقادات آخرالزمانی پنطیکاست‌ها بازگشت مجدد یهودیان به عرض موعود و تشکیل دولت یهودی یکی از مقدمات ظهور مجدد مسیح است. از این رویه نیز به صورت سازمان‌یافته حمایت می‌کنند (گتابی و حسنی، ۱۳۹۶). به روایت ابادیا (۱۳۹۸) پنطیکاست‌ها همانند یک دین پولی در اشاعه تفکر بازار و سرمایه‌داری آمریکایی به اسم دین و کارآفرینی نقش جدی دارند. آنها پول را به ابژه ایمانی تبدیل می‌کنند.

1- Hybridization

3- Market Islam

2- The Islamic televangelism

4- Pastiche

دولت، نهادهای دینی و مدنی مسئول تأمین رفاه نیازمندان می‌شوند. آنها هم باید در بستر مناسبات بازاری عمل کنند. به بیان دیگر، روند وارونه‌سازی دولت رفاه مسئولیت‌هایی بر دوش نهادهای دینی می‌گذارد که آنها را به سوی بنگاه‌داری دینی سوق می‌دهد. در واقع، قاعده مرسوم نئولیبرالیسم حکم می‌کند که با کاهش تدریجی دولت رفاه، مسئولیت رفاه اجتماعی و خدمات اجتماعی از دولت به افراد واگذار شود. در حوزه عمومی فعالیت‌های داوطلبانه و خیریه، سازمان‌های ایمان-نهاد دوباره احیا گردد. در این شرایط، به جای اینکه منابع درآمدی به صورت عادلانه و قابل پیش‌بینی متکی بر درآمدهای مالیاتی دولتی باشد، ارائه خدمات به طرز عمل یا میزان سخاوتمندی سازمان‌های خیریه وابسته می‌شود. در این شرایط حتی سازمان‌های دینی عادی هم دچار یک دور باطل می‌شوند. زیرا در عین اینکه برای کاهش نابرابری تلاش می‌کنند؛ در چارچوب همان ایدئولوژی اقدام می‌کنند که خلق نابرابری می‌کند. این روند بیشتر به شکل‌گیری یک «بازار خیریه» منتهی می‌گردد (پوسامای، ۲۰۱۸: ۳۷-۵۵؛ توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳: ۱۱۲-۱۱۳). به این صورت اقتصاد دین و هر نوع نهاد دینی فعال در اقتصاد بازار به نحوی بازاری می‌شود و درگیر بنگاه‌داری دینی می‌شوند. بنابراین، بازگشت ادیان به حوزه عمومی در قامت بنگاه‌های دینی و در بستر وارونه‌سازی دولت رفاه است.

الگوی بنگاه‌داری دینی در معنویت کارآفرینانه^۱ و رویه تبدیل دین به یک کسب‌وکار پس از گسترش خصوصی‌سازی: در سطح سازمانی، ذیل معنویت کارآفرینانه، رهبران کلیسا که رهبران تجاری و کارآفرین اجتماعی نیز هستند؛ در برخی موارد در قامت «کشیش کارآفرین» یا «روحانی کارآفرین»^۲ در موعظه‌های خود در مورد نحوه مواجهه با امور مالی و کسب مهارت‌های کارآفرینی کلاس‌های گروهی برگزار می‌کنند. این گروه‌ها بسیاری از اقلام مصرف دینی از رسانه‌ها تا بسته‌های گردشگری را تهیه می‌کنند. با تبلیغات گسترده پروژه‌های اجتماعی خیریه‌ای را دنبال می‌کنند (بیوریتی، ۲۰۱۳). در چنین مناسباتی بنطیکاست‌ها از موسیقی و سرود برای تبلیغ و تبشیرگفتمان الهیات کامیابی به شدت استفاده می‌کنند (آژوزه^۳، ۲۰۲۰). اساساً نئوپنطیکاستیسم به عنوان صادرکننده سرمایه‌داری آمریکایی شناخته شده که هدف آن از بین بردن شیوه‌های سنتی و بومی زندگی است. آنها جلسات و خدمات خاصی گاهی به صورت هفتگی برای آموزش مدیریت امور مالی، ریسک‌پذیری و راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک ترتیب می‌دهند. در این بستر افراد را درگیر شبکه روابط و تعلقاتی می‌کنند که سرشار از ارزش‌های تفکر بازار هستند. برند خود را نیز با منطق بازار و بازاریابی گسترش می‌دهند. آنها فعالیت‌های نهادی قوی و طیف کاملی از کارآفرینی فردی و شرکتی دارند. تا آنجا که گارسیا-رویز و میشل^۴ در وصف آنها به این فکر افتادند که «آیا در اینجا کسب و کار در خدمت دین است و یا اینکه خود دین یک کسب‌وکار است» (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۵-۲۶؛ بیوریتی، ۲۰۱۳؛ مویگ، ۲۰۲۳).



الگوی بنگاه‌داری دینی و استفاده از کارکرد کسب‌وکارهای کوچک در تبلیغ و تبشیر دینی فرقه‌ای در میان مردم: جریان‌ها و فرقه‌های دینی که در آنها خوانش انجیلی بومی‌سازی شده باشد؛ در تمام عرصه‌ها از الگوی بنگاه‌داری دینی و ویژگی‌های انواع کسب‌وکارها استفاده می‌کنند. در عرصه دینی-اجتماعی در شیوه تبشیر و تبلیغ دینی از الگوی بنگاه‌داری دینی در کسب‌وکارهای کوچک بهره می‌برند. چنان‌که با همین منطق از کاشت کلیسای خانگی برای تبشیر استفاده می‌کنند. تمام این مباحث در ادیان مختلف ترجمان، دورگه‌سازی و بومی‌سازی می‌گردد (موبرگ، ۲۰۲۳). از دریچه اجتماعی این رویه منجر به «فرقه‌ای شدن جامعه» و «بازاری شدن جامعه» می‌شود. زیرا در چنین فضایی به واسطه روابط نزدیک و مداوم زمینه برای تعلقات فرقه‌ای مساعد می‌شود. با این استدلال ویلسون^۱ که در فرقه افراد درگیر نوعی هم‌گروهی داوطلبانه می‌شوند که از سویی همگرایی تشکیلات خاص فرقه با منافع شخصی خود را ادراک می‌کنند. از سوی دیگر، در این فضا عواطف و احساسات شدیدی ایجاد می‌شود که به ابزار هویت فردی شخص منجر می‌شود و جایگاه خاصی در تعاملات اجتماعی برای او باز می‌کند (همیلتون^۲، ۱۴۰۲). تفکر بازار در چنین حلقه‌هایی راحت‌تر درونی و بومی‌سازی می‌شود. همین رویه در تجربه گسترش و بومی‌سازی (نئو)پنطیکاستیسم در جنوب قابل ردیابی است (پوسامای، ۲۰۱۸؛ بیوریتی، ۲۰۲۱). در این گروه‌ها نوعی الگوی مصرف دیندارانه شکل می‌گیرد. به تعبیر پوسامای این گروه‌ها در طیف «فرا مصرف‌گرایی مقید»^۳ قرار می‌گیرند. یعنی آنها در عین اینکه پذیرای مصرف‌گرایی نئولیبرالیسم شده‌اند و در مصرف حریص هستند اما قیده‌های دینی برای انتخاب‌های خود دارند. از لحاظ تولید در برخی آموزه‌های معنویت کارآفرینانه بر کسب‌وکار کوچک تأکید می‌شود. این رویه به لحاظ اقتصادی دستاوردهای صرفه‌مقیاس را منتفی؛ و بهره‌وری را کاهش می‌دهد؛ رقابت‌پذیری اقتصادی را تضعیف می‌کند. اگر هم اقتصاد از مرحله تولید انبوه گذر نکرده باشد، نسبت مصرف‌گرایی با تولید از تعادل و توازن خارج می‌شود. زمینه برای مناسبات استعماری و وابستگی هموار می‌شود. غایتی که با ماهیت مخرب و استعماری برنامه تعدیل ساختاری همخوانی دارد.

از طرف دیگر به تعبیر ترنر اعضاء معنویت‌های خصوصی‌سازی‌شده‌ای همچون عصر جدید در تجارت‌های بزرگ جهان فعال هستند. ضمن اینکه برنامه‌های آموزشی در زمینه توسعه فردی، مهارت‌های مدیریتی و تکنیک‌های انگیزشی برای موفقیت برگزار می‌کنند. کشورهای مختلف میلیارد‌ها دلار برای آن هزینه می‌کنند. به نحوی که امروزه به یک فعالیت تجاری چند میلیارد دلاری تبدیل شده‌اند. با این تفاوت از پنطیکاست‌ها که عصر جدید در طیف فرامصرف‌گرا و فرابهره‌ور بدون قید^۴ مشاوره و آموزش می‌دهند و فعالیت تجاری می‌کنند. چون در تولید و مصرف قید و



1- Wilson

2- Hamilton

3- Hypo-consumerist religions

4- Hyper-Consumerist and Hyper-Productive religions

مرزبندی خاصی از خود نشان نمی‌دهند (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۳-۲۴).

الگوی بنگاه‌داری دینی و استفاده از کارکرد کسب‌وکارهای بزرگ در مشارکت ولایی سیاسی فرقه‌های انجیلی و نئولیبرال: از دریچه سیاسی، این گروه‌های انجیلی در عرصه عمومی و سیاسی صرفه‌مقیاس را اعمال می‌کنند. مگا کلیساهایی همانند کسب‌وکارهای بزرگ دارند که از طریق مشارکت ولایی سیاسی حمایت‌های سیاسی و مالی مستمری کسب می‌کنند. به لحاظ چشم‌انداز سیاسی در درون مسیحیت انجیلی تنوعاتی وجود دارد. هر چند فصل مشترک همگی در این است که برای نئولیبرالیسم توجیه دینی بر ساخت می‌کنند. برخی در قالب الهیات سلطه‌گرایی^۱ قائل به حکومت به رهبری مسیحیان هستند. برخی به نوعی رویکرد آزادی‌خواهی مسیحی^۲ می‌رسند. برخی دیگر از الهیات کامیابی الهام گرفته‌اند. در آمریکا راست‌گرایان مذهبی آشکارترین گروه ذی‌نفع حزب جمهوری خواه هستند. در مناطق جنوب هم نئوپنطیکاست‌ها به‌عنوان محمل صادرات خوانش انجیلی و سرمایه‌داری لیبرال آمریکایی همزمان ذیل الهیات سلطه‌گرایی و کامیابی قرار می‌گیرند. هر چند وجه کثرت‌گرایی دینی آمریکایی هم آنها را به آزادی‌خواهی مسیحی نزدیک می‌کند. نئوپنطیکاست‌ها در آن مناطق در قالب یک فعالیت دائمی و نهادی از طریق کمیته‌های سیاسی حرفه‌ای در انتخابات آمریکای لاتین ولایی سیاسی می‌کنند. با این هدف که در رقابت با اکثریت کلیساهای کاتولیک در پی اعمال فشار و نفوذ برای اطمینان از آزادی مذهبی نامحدود و ترویج برنامه‌های لیبرال‌تر جنسیتی، جنسی و زیست‌فناوری هستند (پوسامای، ۲۰۱۸؛ بیوریتی، ۲۰۱۳). درکل، بحث ولایی سیاسی فرقه‌ای بسیار اهمیت دارد. حتی تا سر حد «تسخیر دولت» می‌تواند بروز کند. چنان‌که در تجربه تسخیرشدگی دولت توسط نومحافظه‌کاران در ایالات متحده برجسته شده است (فرناندز^۳، ۱۴۰۲؛ توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳: ۸۴-۹۱).

نهادینه شدن منطق بنگاه‌داری دینی در سازمان‌ها و نهادهای دینی: به تعبیر اندرو گریلی^۴، جامعه‌شناس آمریکایی در «بازارهای دینی جهانی» سازمان‌های دینی به «بنگاه‌های امر قدسی» تبدیل می‌شوند. در این «بنگاه‌داری دینی»، رفتار و ایدئولوژی، مطابق با مدل بنگاه‌های انتفاعی و اقتصادی می‌شود (آبادیا، ۱۳۹۸: ۱۶۵-۱۶۶). این بنگاه‌داری دینی با سازوکار چندسطحی شکل می‌گیرد. در این چارچوب در سطح اقتصاد سیاسی، سیاست‌های نئولیبرالیسم همانند تعدیل ساختاری اجرا می‌شود. در سطح میانه سازمان‌های غیرانتفاعی و نهادها و سازمان‌های دینی درگیر روندی از بازاری شدن دینی-سازمانی می‌شوند. به این صورت که مدیریت عمومی جدید الزامات و نسخه‌های نئولیبرال را در نهادها و سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌های غیرانتفاعی نهادینه می‌کند. این شیوه جدید مدیریت، تمام حوزه‌های اجتماعی را بنابر منطق بازار و همانند کسب‌وکارهای



1- Dominionism

3- Fernandez

2- Christian libertarianism

4- Greeley

خصوصی اداره می‌کند. دولت را با همین قواعد مدیریت می‌کند. حتی تبلیغات دینی نیز در بستر بازارگرایی بازتعریف می‌شود. بخشی از آن در قالب آموزش‌های بازارگرایانه به سبک مگا کلیساها است. بخشی نیز در قالب فعالیت‌های تبشیری سطح خرد به سبک کاشت کلیسای خانگی دنبال می‌شود. به تعبیر، نورمن فرکلاف^۱ همه اینها در قالب روند «فناورانه سازی گفتمان»^۲ فرایند ورود، عادی سازی، زمینه‌مندسازی و دورگه‌سازی گفتمان‌های بازار و تغییر هژمونی گفتمانی به سوی بازار و نفولیرالیسم را در سازمان‌های دینی و غیرانتفاعی دنبال می‌کنند. به عنوان مثال در اوانجلیسم سعی می‌شود نسبت به استفاده از زبان و اصطلاحات مرتبط با بازار مانند بازارپایی، تبلیغات و برندسازی در محیط‌های دینی و سازمان‌های غیرانتفاعی «حساسیت زدایی» شود. مفاهیم بازار مانند مفاهیم بازارپایی به صورت یک تصور یا پنداره جدیدی برای عمل کلیسا معرفی می‌شود. با این تعبیر که بازارپایی و تبلیغات در تبلیغ دینی یک کلمه کثیف نیست؛ به معنای فروش ایمان نیست. در چارچوب همان اغواگری در سبک زندگی لیبرال نیز در هر جامعه‌ای بر مبنای یک گفتمان دورگه برای آنها یک سابقه تاریخی بومی نیز بر ساخت و ترسیم می‌شود (موبرگ، ۲۰۲۳). در واقع، این رویه، تفکر و مناسبات کاسب‌کارانه را در پس ذهن روحانیون، کشیش‌ها و فعالان نهادهای دینی درونی می‌کند. زمینه را برای تحریف، تقلیل، التقاط و ابزارانگاری امر دینی هموار می‌کند.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۷۷

بازگشت دین به حوزه عمومی در حد سبک زندگی و یک امر نمایشی و مناسکی در قالب الگوی بنگاه‌داری دینی: به تعبیر گوتیه، دین در جامعه بازاری شده درگیر فرایند «سبک زندگی شدن» می‌شود. در آن شکل دین به سبک زندگی در جامعه بازار و جامعه مصرفی تبدیل می‌شود. در سبک زندگی سازه‌های فراگیر هویتی به صورت نمایشی ترکیب می‌شوند. در این حالت، دین به صورت عمل‌گرایانه در قالب سبک زندگی و در خدمت اصلاح زندگی شخصی بازاریابی می‌شود. به جای اینکه به پروژه‌های کلان سیاسی و موضوعات اجتماعی پرداخته شود؛ به پروژه‌های اخلاقی و فردی مستقیم متمرکز می‌شود. باور به ارتقاء فردی جایگزین اعتقاد به پیشرفت و توسعه در یک مقیاس جمعی و جهانی می‌شود. در سبک زندگی شدن با کاهش شکاف میان حوزه خصوصی و عمومی، امر دینی در عرصه عمومی آشکارا نمود و نمایش می‌یابد و دیده می‌شود. مرز میان امر سکولار و امر دینی، و حوزه خصوصی و عمومی مبهم می‌شود. به عنوان مثال در چارچوب عمل‌گرایی و فرایند تبدیل دین به سبک زندگی، بازگشت حجاب مسلمانان در جهان گسترش یافته است. با این استدلال که هیچ چیز بیشتر از مد ارزش انتخاب را بیان نمی‌کند و این روند به اسلام محدود نمی‌شود. همچنین، در فرایند سبک زندگی شدن و بازاری شدن، کنشگران اجتماعی به دنبال ادغام دین در زندگی روزمره خود هستند. در این چارچوب آن جنبش‌های دینی موفق محسوب می‌شوند که دین را با ابعاد دیگری از زندگی روزمره و خدمات اجتماعی مربوط به آن مثل مراقبت روزانه، مشاوره، موسیقی و سرگرمی و

خرید در می‌آمیزند. به علاوه، در این فرایند سبک زندگی شدن نیز دینداری به سوی مناسک چرخش می‌کند. زیرا در عرصه بازار جهانی تکرار نامحدود آیین‌ها و مناسک جای‌گرفته و حک شده است. کنشگران اجتماعی می‌توانند در قالب مناسک (گاهی پرشور) خود را کشف و ابراز کنند و به این حس برسند که در یک جماعتی با یکدیگر مشارکت می‌کنند؛ و به رسمیت شناخته می‌شوند؛ و نظام باورهای دینی فردی خود را می‌سازند. همانند آنچه که پوسامای از آن تحت عنوان «نمایشی شدن دین» یاد می‌کند و آنچه که به بازگشت جشنواره‌های مذهبی و سایر رویدادهای جمعی دینی در سراسر جهان دلالت دارد. تجمعات و گردهمایی‌های توده‌ای عادی و محلی که قبلاً در حد ملت-دولت‌ها بودند؛ حالا جهانی می‌شوند (گوتیه، ۲۰۲۱؛ بیارد، ۲۰۲۱؛ آبادیا، ۱۳۹۸).

۲-۲- برساخت علمی بازارهای دینی مطابق با ترجمان دینی اقتصاد نئوکلاسیک منتهی به مالی‌سازی امر دینی

شکل دهی، جهت‌دهی و تنظیم‌گری بازارهای دینی براساس مفروضات اصل رقابت کامل در بازار آزاد: در منظومه نظری پشتیبان تعدیل ساختاری به لحاظ هستی‌شناختی بر مبنای مکتب اصالت فرد، جامعه به عنوان حاصل جمع افراد در نظر گرفته می‌شود. جامعه را مکانیسم خودتعداد بخش نیوتنی تنظیم می‌کند. خصوصیت سازنده جامعه نیز بازار آزاد است. بازاری که در چارچوب اصل رقابت کامل عمل می‌کند. با این تصور که انسجام اجتماعی در جستجوی منافع و اهداف فردی و فقط از طریق «تقسیم کار مبتنی بر وابستگی متقابل» به دست می‌آید. با این فرض که افراد «فرصت‌های برابر» در این مناسبات دارند و صرفاً بر مبنای «مناسبات غیرشخصی و عقلانی» برخورد می‌کنند. در این تصور از جامعه و بازار بنگاه‌ها و کالاها «همگن» هستند. خریداران و فروشندگان با «اطلاعات کامل» مقایسه و انتخاب می‌کنند. «تعداد خریداران و فروشندگان آن قدر زیاد و متکثر هست» که مانع از تأثیرگذاری قابل ملاحظه هر یک از عوامل خاص بر قیمت‌ها شود. به عنوان مثال «در بازار هیچ ابربنگاهی تعیین‌کننده نمی‌شود». قیمت‌ها را همان «موزانه عرضه و تقاضا» تعیین می‌کند. در چنین بازاری وقتی افراد با «اطلاعات کامل» منافع خصوصی و فردی خود را پیگیری می‌کنند، منافع جامعه نیز تأمین خواهد شد. یعنی «پیگیری منافع فردی به تأمین منافع جمعی منتهی می‌شود». نه تنها «نیازی به مداخله دولت در بازار نیست»؛ بلکه «هرگونه مداخله‌ای از کارایی می‌کاهد». البته به تصدیق اغلب نظریه‌پردازان اقتصاد و توسعه این اصل فراتر از بحث‌های نظری در واقعیت محقق نمی‌شود و وجود خارجی ندارد (اسلیتر و تویکس، ۱۳۸۶ و مؤمنی، ۱۳۹۵). به بیان دیگر، اصل رقابت کامل در واقعیت اقتصادی فراتر از نظریات وجود خارجی ندارد. اما در عرصه اجتماعی ادعا و توجیه می‌شود که بازارهای دینی می‌تواند بر مبنای همان مفروضات اصل رقابت کامل شکل گیرد. ادعایی



که بیشتر به شکل‌گیری جامعه بازار و بسط اغواگرانه این مفروضات منتهی می‌شود. جامعه و نهاد دین مالی‌سازی و بازاری می‌شود. در این چارچوب، به لحاظ علمی سه رویکرد مفروضات بازار و اقتصاد بازار را در بستر دین ترجمان، توجیه و نهادینه می‌کنند:

پشتیبانی علمی سه رویکرد مطالعات علمی دین مرسوم شامل رویکرد انتخاب عقلانی به دین، پارادایم اقتصاد دین و اقتصاد سیاسی دین به عنوان ترجمان دینی اقتصاد نئوکلاسیک؛ در مطالعات علمی دین، از دریچه جامعه‌شناسی، پارادایم اقتصاد دین از ترکیب رویکرد انتخاب عقلانی به دین با اقتصاد نئوکلاسیک شکل می‌گیرد. آنچه که به عنوان ترجمان اجتماعی اقتصاد نئوکلاسیک شناخته می‌شود، مبنای رویکرد انتخاب عقلانی به دین الگوی انسان اقتصادی است. این رویکرد در دهه ۷۰ و ۸۰ میلادی جریان مرسوم در جامعه‌شناسی دین بود. از دریچه اقتصاد سیاسی نیز رشته «اقتصاد سیاسی دین» از ترکیب این نوع جامعه‌شناسی دین با اقتصاد سیاسی لیبرال صورت‌بندی می‌شود (گوتیه، ۲۰۲۱؛ آبادیا، ۱۳۹۸؛ فیوشت و ریپستا، ۱۴۰۰؛ باررو، ۲۰۲۳).

اساساً نظریه «بازگشت امر دینی» در عرصه عمومی و سیاسی از سوی پارادایم اقتصاد دین مطرح شده است. پارادایمی که همچون اقتصاد نئوکلاسیک و اجماع واشنگتن، خاستگاه انگلوساکسون و آمریکایی دارد. از این رو نهادهای دینی را نیز با سبک فضای فرقه‌گرایانه کلیساهای ایالات متحده ترسیم می‌کند. فرقه‌هایی که از طریق لابی با گروه‌های ذی‌نفع در دولت نقش‌آفرینی می‌کنند. آنچه که برخلاف پیشینه دینی تاریخی «کلیسا-دولت» در اروپا و تجربه مدرنیزاسیون سیاسی و سکولاریزاسیون در آنجا است. اما اندیشمندان پارادایم اقتصاد دین قائل به مرگ سکولاریزاسیون و پایان دوران آن هستند. از این رو، خود را یک پارادایم جدید و به عنوان بدیل نظری تر مدرنیزاسیون و سکولاریزاسیون معرفی می‌کنند. با این ادعا که می‌توانند نظریه «بازگشت امر دینی» در عرصه عمومی و سیاسی را ژرف‌کاوی و تبیین کند (گوتیه، ۲۰۲۱؛ ۴۸۹؛ آبادیا، ۱۳۹۸؛ ۱۷۶). بنابراین، الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به لحاظ علمی براساس یک پیشینه تاریخی مبتنی بر فردگرایی، فرقه‌گرایی، سرمایه‌سالاری، مالی‌سازی در ایالات متحده آمریکا بر ساخت شده است. فضایی که در آن خوانش‌های انجیلی از ادیان محوریت دارد. چنان‌که امروزه نیز به شدت پارادایم اقتصاد دین از سوی انواع گروه‌های انجیلی در سطح جهان مورد استقبال و استفاده قرار می‌گیرد (آبادیا، ۱۳۹۸؛ پوسامای، ۲۰۱۸؛ فیوشت و ریپستا، ۱۴۰۰).

مالی‌سازی تمام مناسبات انسانی از جمله امر دینی همانند تمثیل دین سوپرمارکتی‌گری بکر^۱ در پارادایم اقتصاد دین و اقتصاد نئوکلاسیک؛ این پارادایم از اقتصاد نئوکلاسیک اندیشه‌گری بکر را مبنا قرار می‌دهد. از نظر او تمام رفتارهای انسانی و واقعیت‌های اجتماعی را بایستی براساس مدل نئوکلاسیک و ایده مبادله بازار درک کرد. حتی روابط خانوادگی را می‌توان با کاربرد فرمول‌ها و نمودارهای ریاضی



تحلیل کرد. زیرا انسان اقتصادی با عشق، دوستی و دین همان طور رفتار می کند که در سوپرمارکت مبادله می کند. مناسبات خانوادگی و دوستی بیش از آنکه بر مبنای روابط نوع دوستی، عشق و تعهد باشد؛ براساس «انگیزه های فردی» و محاسبات نرخ بازدهی بالاتر در سرمایه گذاری فردی است. بکر مفهوم سرمایه انسانی را با همین نگاه ترسیم کرد که در علوم اجتماعی به مفاهیم دیگر سرمایه فرهنگی، دینی و معنوی بسط یافت. در دیدگاه بکر، انسان فردی سیری ناپذیر، سرمایه گذار و «کارآفرین» است که می تواند یا باید سرمایه های مختلف غیراقتصادی را به سرمایه اقتصادی در قالب سود و درآمد تبدیل کند. بنابراین، درکل طبق اقتصاد نئوکلاسیک و به صورت خاص طبق پارادایم اقتصاد دین تمام روابط انسانی از جمله امر دینی، مالی سازی می شود. او با این نگاه شایسته جایزه نوبل اقتصاد شناخته شد. در زمانه ای که پس از انقلاب نئولیبرالی در دهه ۱۹۷۰ دکتترین نئولیبرالیسم به ویژه در مکتب شیکاگو دامنه کاربرد مدل نئوکلاسیک را به کل جامعه گسترش داده بود (ابادیا، ۱۳۹۸؛ بکر، ۱۹۹۲؛ گوتیه، ۲۰۲۱؛ فیوشت و ریپستا، ۱۴۰۰).

۲-۳- میان تهی سازی مفهوم آزادی در بستر «کثرت گرایی دینی» مبتنی بر منطق بنگاهداری دینی منتهی به جامعه چندپاره

تبدیل نهادهای دینی به مراکز بازاریابی با همان منطق بنگاهداری دینی؛ بازاری شدن دین در موقعیت کثرت گراییانه بازارهای دینی: پارادایم اقتصاد دین از بحث های بازار دینی پیتر برگر و «بازارهای معنوی» وید کلارک روف استقبال می کند. از نظر این دو جامعه شناس، از نقطه نظر فایده گراییانه، پس از نوسازی و عرفی سازی، کثرت گرایی به وجود می آید. خصلت اصلی وضعیت کثرت گرا وفاداری اختیاری است. از سنت های دینی انحصارزدایی می شود. انحصارهای دینی سابق دیگر نمی توانند به گونه ای اقتدارگرایانه سنت دینی مطلوب خود را تحمیل کنند و وفاداری جمعیت پیرو را بدیهی انگازند. پس در «موقعیت کثرت گراییانه» سنت دینی بر مبنای منطق بازار عرضه می شود. در یک اقتصاد دین باز و رقابتی، سنت های دینی به یک محصول و کالای مصرفی تبدیل می شود. بازارهای معنوی در قالب «عرضه» و «تقاضا» فهم می شوند. نهادهای دینی به مراکز بازاریابی تبدیل می شوند که سنت دینی را از طریق بازاریابی به مشتریانی می فروشند که دیگر مجبور به خرید نیستند. این مراکز بازاریابی و آن منطق بازار در منطق بنگاهداری دینی خلاصه می شود. ادیان در موقعیت کثرت گراییانه سنت دینی مدنظر خود را طبق منطق بنگاهداری دینی تبلیغ و عرضه کنند (برگر، ۱۳۹۹؛ ۱۹۰؛ ۱۴۰۱؛ ۲۰۳؛ گوتیه، ۲۰۲۱؛ ۴۸۹).

آزادی دینی و کثرت گرایی دینی در معنای فرقه ای شدن دین: در پارادایم اقتصاد دین و اقتصاد سیاسی دین در قالب «اقتصادی شدن دین» وجوه دینی از کنش های انسانی انکار می شود. تمام وجوه رفتار انسانی به تعابیر و منطق اقتصادی فروکاسته می شود. این فرایند نیز طبیعی انگاشته می شود. تمایل به دین نیز با همین منطق هزینه-فایده و منافع و پاداش تحلیل می شود (ابادیا، ۱۳۹۸؛ ۱۷۶؛



فیوشت و رپستا، ۱۴۰۰: ۱۶۸). در این «ترجمان اقتصاد لیبرال» در دین، از همان تعابیر حداکثرسازی فایده و منفعت، تعادل بازار، و ترجیحات پایدار و مقررات زدایی به وفور استفاده می‌شود. به عنوان مثال در بحث کثرت‌گرایی دینی تعابیری مانند «اهمیت تکثر بنگاه‌ها و کالاها در بازار»، «اصل اولویت موازنه عرضه و تقاضا» و «عدم نیاز به مداخله دولت» و «عدم نیاز به تنظیم‌گری و قاعده‌گذاری بازار» مطرح می‌شود. در این چارچوب استدلال می‌شود که هرچه «بازار دینی» از تنظیم‌گری دولتی (و شاید بهتر است بگوییم از قاعده‌گذاری و مقررات‌گذاری‌های ادیان رسمی و الهی) بیشتر آزاد شود و مقررات زدایی شود، کثرت‌گرایی بیشتر خواهد شد. زیرا «مصرف‌کنندگان مذهبی» تنوع و انتخاب بیشتری برای تأمین نیازها و تقاضاهای خود خواهند داشت. تولیدکنندگان دینی برای اینکه بتوانند بر اساس مکانیسم‌های بازار برای سهم بازار رقابت کنند، باید عرضه را متناسب با تقاضا و نیازهای مصرف‌کننده هماهنگ کنند. در نتیجه به جای اینکه محتوا و کیفیت کالاهای دینی براساس قواعد دینی تعیین شود؛ تقاضای مشتری تعیین‌کننده می‌شود. آن چیزی را عرضه می‌کنند که مشتری می‌خواهد به او بدهند (گوتیه، ۲۰۲۱: ۴۹۱). در این شرایط به کثرت‌گرایی در بازارهای دینی دامن زده می‌شود. آنچه که به فرقه‌گرایی منجر می‌شود. چنان‌که در اقتصاد سیاسی دین نیز فرقه‌سازی به عنوان راهکار رونق بازار دین محسوب می‌شود. با این استدلال که تقسیم مستمر دین به فرقه‌ها، بازاری باز و رقابتی را تضمین می‌کند که در آن هیچ دین واحدی اقتدار و تسلط نیابد. بدین ترتیب، مرتب فرقه‌سازی می‌شود تا بازارهای دینی رونق گیرد و دین واحد دولتی به مثابه یک ابربنگاه حاکم نباشد (باررو، ۲۰۲۳). بنابراین، آزادی دینی و کثرت‌گرایی دینی طبق منطق الگوی بنگاه‌داری دینی برساخت می‌شوند. آن هم با سازوکاری که از ادیان اقتدارزدایی می‌کند تا به فرقه‌گرایی دامن نزند. تا از پی آن به بازارهای دینی رونق ببخشد. در شرایطی که ادیان چیزی فراتر از یک امر کالایی، مالی سازی شده و بازاری شده بیش نیستند. پس همزمان امر دینی و آزادی میان‌تهی می‌شوند. بدین ترتیب، یک جامعه چندپاره شکل می‌گیرد که در آن افراد به اقتدار یا نهاد خاصی متکی نیستند. ادیان هم دچار اشکالی از مصرف‌گرایی و مناسبات فرقه‌ای شده‌اند. در چارچوب منطق بازار نیز افراد به عنوان مصرف‌کننده و نه یک مؤمن، امر دینی را انتخاب و مصرف می‌کند. آن هم در شرایطی که دیگر حس تعلق به هیچ گروه خاصی اعم از طبقه و فرهنگ و احزاب ندارند. آنها تصور می‌کنند خودشان اختیار امور خویش را در دست دارند و در انتخاب آزاد هستند. در حالی که همان‌طور که در بازارهای اقتصادی اصل رقابت کامل و فرصت‌های برابر و اطلاعات کامل وجود خارجی نداشت. در بازارهای دینی نیز همین رویه مطرح است؛ و بیشتر آزادی اغواگرانه با منطق بنگاه‌داری دینی و سبک زندگی لیبرال جریان دارد (پوسامای، ۲۰۱۸: ۲۱-۲۲؛ اسولین، ۲۰۰۹).

حذف یا استحاله دین دولتی به عنوان ابربنگاه دینی یا تقلیل آن به مناسبات فرقه‌ای به عنوان مانع



رقابت آزاد بنگاه‌های دینی: در چنین بستری آن حکومت‌هایی که درگیر سیاست‌های اقتصادی نئولیبرال شده باشند؛ در آنها دین دولتی و حتی خود حکومت تبدیل به یک ابربنگاه دینی می‌شود. امری که طبق پارادایم اقتصاد دین مانع از رقابت آزادانه و کثرت‌گرایی دینی در بازارهای دینی جهانی می‌شود. پس، حذف آن یا استحاله و تقلیل آن به مناسبات فرقه‌ای در دستور کار قرار می‌گیرد. این امر از طریق حاکمیت‌زدایی از حکومت‌ها در بستر تعدیل ساختاری امکان‌پذیر می‌شود. زیرا در سطح اقتصاد سیاسی نیز چسب‌های اجتماعی فراگیر حاکمیتی و چسب دین فراگیر سست می‌گردد. در این چارچوب، دین دولتی به عنوان مانع برای رقابت و کثرت‌گرایی دینی محسوب می‌شود. در این شرایط، در صورت تداوم سلطه مناسبات بازار، جدایی دین از سیاست نمی‌تواند منطق بنگاه‌داری دینی را از جامعه کنار بگذارد. فقط ابربنگاه دین دولتی را حذف می‌کند. از پی آن بنگاه‌های دینی و ایمانی متنوع و احیاناً التقاطی مجال بیشتری برای جولان می‌یابند.

۴-۲- روند کثرت در وحدت به سبک نئولیبرال منتهی به استعمار دین و فروپاشی خرده‌میدان دین کثرت به صورت نهادینه شدن آزادی دینی و کثرت‌گرایی دینی در معنای ایده تنوع دینی از طریق التقاط و دورگه‌سازی ادیان و معنویت‌ها در بازارهای معنوی جهانی: در این بنگاه‌داری دینی ادیان همانند نیمه‌شرکت‌هایی می‌شوند که مجبوراند در قبال اثرات بازار انعطاف نشان دهند و با معنویت‌های مطلوب بازار (کالای مورد تقاضا و پرمشتری و مد) ترکیب شوند. ترکیبی که به نام انعطاف در قبال بازار صورت می‌گیرد، زمینه التقاط را رقم می‌زند. این روند در بستر جهانی شدن شتاب می‌گیرد. ادیان در قامت بنگاه‌های دینی از بازارهای دینی گذر می‌کنند و درگیر بازارهای معنوی می‌شود. بازارهایی که ایده «تنوع دینی» را نهادینه می‌کنند. منظور از تنوع سیمای دینی، انواع و اقسام گرایش‌های تک‌خدایی، چندخدایی، جریانات جادویی، کلیساهای فرقه‌ای و معنویت‌های سیال است. این تنوعات از طریق تولید و مصرف دورگه‌سازی شده به یک محصول التقاطی تبدیل می‌شوند. آن هم در شرایطی که به تعبیر استارک^۱ جهانی شدن و نظام سرمایه‌داری لیبرال، «مهاجرت‌ها و کوچ ادیان» و «روندهای انجیلی شدن» به صورت موزائیک‌وار جغرافیای سنت‌ها را دگرگون می‌کند (ابادیا، ۱۳۹۸: ۱۶۵-۱۷۱).

بخشی از این دگرگونی در جغرافیای سنت‌ها ریشه اقتصاد سیاسی دارد. چنان‌که در بحث رویکردهای اقتصادی پشتیبان تعدیل ساختاری تشریح شد روندهایی از جمله شوک‌درمانی‌ها، گسترش نابرابری‌ها و نااطمینانی‌ها، سازوکار تضعیف دولت‌های ملی، جاذبه‌ها و دافعه‌های پیرامون جنگ جهانی استعداد به «مهاجرت‌ها و کوچ ادیان» دامن می‌زند. بخشی دیگر از این دگرگونی‌ها حاصل از گسترش خشونت، افراطی‌گری، شکل‌گیری گتوهای متخاصم، تهدید جنگ‌های قبیله‌ای



و نژادی و جنبش‌های توده‌ای استبدادی است. پدیده‌هایی که آنها هم ریشه در گسست‌ها و نابرابری‌های حاصل از نئولیبرالیسم دارند (پوسامای، ۲۰۱۸؛ گرل، ۲۰۲۰). در واقع، قاعده کلی در این است که در نئولیبرالیسم به واسطهٔ افزایش نابرابری و مقررات‌زدایی رژیم‌های اقتصادی، احتمال آنومی افزایش می‌یابد. هنجارهای ضمنی و قراردادهای تنظیم‌کننده انتظارات از بین می‌روند. پیوندهای اجتماعی از هم گسیخته می‌شود. به‌ویژه وقتی افراد نمی‌توانند در بازار کار رابطه رسمی، شغل شایسته و رسمی پیدا کنند. حس تعلق و هویت در نسبت با جامعه خود نمی‌یابند؛ و از جاکنده می‌شوند. بیشتر زمینه برای خشونت و افراطی‌گری فراهم می‌شود (پوسامای، ۲۰۱۸: ۵۹). گاهی این رویه گسست به‌ویژه در بستر سرمایه‌داری رانتی و رفاقتی به سوی جنبش‌ها و انقلاب‌هایی مانند بهار عربی حرکت می‌کند. گاهی نیز به سوی پدیده‌هایی مانند افراط‌گرایی اسلامی حرکت می‌کند. در قبال چنین پدیده‌هایی حکومت‌هایی که از خود مسئولیت‌زدایی کرده بودند؛ حالا بهانه‌ای برای پلیسی کردن جامعه می‌یابند. به عنوان مثال، در اروپا با همین سازوکار، فرایند افراطی شدن اسلام شکل گرفته است. اما در عمل، ریشه‌های ساختاری نئولیبرال آن نادیده گرفته شده و بیشتر تلاش می‌شود که اسلام به عنوان منشأ افراطی‌گری شناخته شود. با همین بهانهٔ اسلام‌هراسی، پروژه‌های افراط‌زدایی از اسلام در اروپا در دستور کار قرار گرفت. در واقع، همان روند بومی سازی نئولیبرالیسم و خوانش‌های انجیلی در اسلام توجیه می‌شود (پوسامای، ۲۰۱۸: ۶۲). به عنوان مثال صوفیسم از جمله نسخه‌هایی از اسلام است که مطلوب جوامع لیبرال غربی محسوب می‌شود (پوسامای، ۲۰۱۸: ۱۴۱-۱۴۳). حتی صوفیسم همانند بودیسم با ادیان و معنویت‌های متنوعی در درون جنبش عصر جدید ترکیب می‌شود (پوسامای، ۲۰۱۸: ۱۳۸). گویی در چارچوب روند فرقه‌ای شدن ادیان در پارادایم اقتصاد دین، در مواجهه با رویکردهای ناهمساز با نئولیبرالیسم، ابتدا یک فرقه به شدت منفی و زننده بر مبنای شبیه‌سازی ظواهر آن رویکردها شکل می‌گیرد. مثل برساخت داعش بر مبنای شبیه‌سازی اسلام سیاسی که به اسلام‌هراسی دامن زد. از همین برجسب افراط‌گرایی برای از اعتبار انداختن اسلام استفاده شد. با این هدف که فرقه‌هایی همساز برساخت، دورگه‌سازی و اشاعه بیابند و تنوعات دینی جهت‌دهی شوند. با چنین سازوکاری، جغرافیای سنت‌ها دگرگون می‌شود؛ کثرت‌گرایی دینی و معنوی و به رسمیت‌شناسی تنوع معنوی به صورت التقاطی تسهیل و نهادینه می‌شود. این سازوکار کثرت‌گرایی نشان می‌دهد که این پدیده کثرت‌گرایی دینی در نظام سرمایه‌سالار بیش از اینکه در چارچوب رقابت آزاد و عدالت باشد؛ در قالب اغواگری و فریب، حس آزادی و عدالت و برابری در سبک زندگی لیبرال است.

وحدت به صورت استانداردسازی ادیان و معنویت‌ها طبق کارکردهای سه‌گانه دین مدنی جهانی نئولیبرال تا سرحد استعمار دین و فروپاشی دین: در این بازار معنوی و دینی طبق فرض کالاهای همگن در بازار، همگن‌سازی یا استانداردسازی ادیان در دستور کار قرار می‌گیرد. به بیان دیگر، با وجود این کثرت‌گرایی، انعطاف و التقاطی که در ادیان شکل می‌گیرد، همزمان در میان آنها

استانداردها و کارکردهای مشترکی نیز به وجود می‌آید. آنچه که پوسامای از آن با تعبیر «دین مدنی جهانی نئولیبرال» یاد می‌کند. با این استدلال که در قرن بیست و یکم کارکردهای دین در نئولیبرالیسم در پرتو جنبش عصر جدید استانداردسازی می‌شود. دین به مثابه یک ابزار اجتماعی سه کارکرد پیدا می‌کند: «توانمندسازی خود و توسعه فردی»، «درمان و التیام بخشی»، «سرگرمی خود». بنابراین دین امروزی کمتر به هویت فراگیر و جماعت می‌پردازد، دین بیش از آگاهی جمعی، بر آگاهی فردی تمرکز می‌کند. درکل از دیدگاه کارکردی، دین در دنیای جهانی شده و چندایمانی دیگر کارکرد چسب اجتماعی فراگیر را ندارد. در دورانی با مهاجرت‌های فزاینده و معنویت‌های نوظهور، جوشش جمعی^۱ دورکیمی دیگر در انحصار ادیان و نهادهای دینی سنتی نیست. این جوشش جمعی در چارچوب همان کارکردهای سه‌گانه دین مدنی نئولیبرال دنبال می‌شود. در این روند کثرت در وحدت به سبک نئولیبرال به جای اقتدارهای دینی و مراکز دینی، شخصیت‌های مشهور صنعت، فرهنگ و ورزش می‌تواند بستر این جوشش جمعی را فراهم کند. رویه‌ای که دین را استحاله می‌کند. به تعبیر پوسامای به «استعمار دین» منجر می‌شود. روندی که به وارونه‌سازی دین و میان‌تهی شدن دین شتاب می‌دهد. به تعبیر بورديو به «فروپاشی دین» منتهی می‌شود. آنچه که به صورت سازمان‌یافته در جوامع اسلامی در حال وقوع است (توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳: ۹۱-۱۰۰).

نمونه روندهای کثرت در وحدت نئولیبرال یا همان کثرت‌گرایی در استانداردسازی ادیان در دنیای امروز فراوان است. در سطح سیاسی و فرهنگی، پدیده عادی‌سازی روابط کشورهای اسلامی و عربی به ویژه عربستان با اسرائیل ذیل همین روند کثرت‌گرایی مبتنی بر مقررات‌زدایی از ادیان و استانداردسازی ادیان طبق قواعد جهانی قرار می‌گیرد. با این تناقض که شاخص و راهکار برون‌رفت از اسلام افراطی به رسمیت شناختن یک رژیم صهیونیستی افراطی قلمداد می‌شود. آن هم در میانه نسل‌کشی غزه چنین رویه‌ای دنبال می‌شود. امری که به‌ویژه مورد حمایت جدی مسیحیت انجیلی و نومحافظه کار قرار دارد. این نکته قابل تأمل است. اسولین (۲۰۰۹) که تأکید دارد طبق سبک زندگی لیبرال فقط کرامت انسانی عاملانی به رسمیت شناخته می‌شود که با ابزار بازی لیبرال بازی می‌کنند. او نیز به دانشگاه‌های اسرائیل تعلق دارد. گویی در روند کثرت در عین وحدت نئولیبرال از ادیان الهی حتی از ایدئولوژی لیبرال مقررات‌زدایی می‌شود. اما استاندارد سبک زندگی لیبرال به صورت اغواگرانه تحمیل و جایگزین می‌شود.

در سطح فرهنگی و دینی این روند کثرت در وحدت نئولیبرال در رویه‌های عادی‌سازی همجنس‌گرایی در المپیک فرانسه ۲۰۲۴ قابل ردیابی است. آنچه که به تجمعات اعتراضی مسیحیان منجر شد. در همین چارچوب، کلیسا، مراکز دینی و حتی مسجدهایی در اروپا هستند که پذیرای همجنس‌گرایی و امام جماعت زن بی حجاب می‌شود. در کشورهای اسلامی مانند مصر نیز نماز



جماعت‌هایی از صفوف مختلط با حضور زنان بی‌حجاب تشکیل می‌شود. حتی پدیده زنجیرزنی دختران بی‌حجاب یا عزاداری‌های رقص‌گونه و مختلط در محرم ۱۴۰۳ در ایران؛ یا پدیده بازخوانی آهنگ‌های خواننده زن قدیمی یا آهنگ‌های تکنو درآمیخته با تعبیر دینی توسط برخی مداحان در مگ‌هیئت‌های جدید در ایران نیز در قالب همین کثرت‌گرایی مبتنی بر مقررات‌زدایی از ادیان؛ و استانداردسازی مبتنی بر تحمیل قواعد بازار و تقاضا مشتری بر مرزبندی‌ها و قواعد دینی به وجود آمده است. پدیده‌هایی که به نام آزادی دینی و کثرت‌گرایی دینی و برابری جنسیتی توجیه می‌شود اما در واقع به آزادی اغواگرانه در سبک زندگی لیبرال دامن می‌زند. نه تنها امر دینی اساساً هر قسم مناسبات انسانی را درگیر روندهای کالایی شدن، ابزار شدن و بازاری شدن می‌کند. قواعد و سنت‌های دینی و بومی را تحقیر و وارونه می‌کند و از بین می‌برد؛ استانداردهای جهانی را جایگزین و تحمیل می‌کند. استعمار دین در تمام این صحنه‌ها مشهود است. به عنوان مثال، از زمان جام جهانی ۲۰۲۳ داور زن برای کشتی مردان اعم از مسلمانان تحمیل شد. در آن طبق تسلط عقلانیت ابزاری پهلوانان کشتی می‌توانند نام ائمه را بر لباس خود حک کنند. برند دوبنده‌های کشتی مسلمانان ایرانی را عرضه کنند؛ اما همزمان باید نسبت به رعایت قواعد ارتباطی دینی خود چشم‌پوشی کنند. در چارچوب حذف عقلانیت ارتباطی ادیان و جایگزینی رویکردهای بدنمند، از طرف دیگر، زنجیرزنی زنان بی‌حجاب تحسین می‌شود. یک عزاداری خشن که حتی صحت و سابقه تاریخی آن برای مردان نیز توجیه دینی مستدلی ندارد. آن هم در شرایطی که از سوی حامیان این نوع حرکات، هیچ تلاشی برای فهم واقعه تاریخی عاشورا و اربعین و نقش زنان در آن صورت نمی‌گیرد. در این رویه دیگر نیاز نیست به محتوای یک واقعه تاریخی عینی مراجعه کرد. در آن می‌توان ظاهری از مناسک دینی و امر تاریخی را گرت‌پرداری کرد؛ آن را با سبک زندگی شخصی، میل و سلیقه فردی و گروهی ترکیب و میکس کرد و با لذت مصرف کرد. حتی اگر آن ترکیب با محتوای اصلی یک واقعه و تجربه زیسته تاریخی زنان آن واقعه تاریخی در تناقض باشد. در واقع، در این نوع مناسکی شدن دین و نمایشی شدن دین قرار نیست که آن عامل فردی با تاریخ اسلام یک رابطه عینی و واقعی و یک پیوند تاریخی پیدا کند. اساساً متن و محتوای آن واقعه تاریخی دین اهمیت ندارد. چون کارکرد چسب اجتماعی فراگیر و کارکرد هویت بخشی فراگیر دین کنار گذاشته می‌شود. دیگر این مراسم در فقدان حافظه تاریخی روشن نمی‌تواند میان هویت ملی و هویت دینی هماهنگی ایجاد کند. هیچ کمکی به پیوند میان نسلی و انسجام اجتماعی نیز نمی‌کند. بلکه بیش از پیش جامعه را چندپاره می‌کند. صرفاً در چارچوب کارکردهای سه‌گانه دین مدنی نئولیبرال به صورت مقطعی افراد درگیر یک شور و جوشش جمعی بدنمند می‌شوند. این فضاها به صورت موقت به لحاظ روانی التیام می‌بخشد. حس توانمندی و برابری بدنمند ایجاد می‌کند. افراد در حد گروه محدود و شبیه به خود احساس یک هویت جمعی منقطع از کل جامعه پیدا می‌کنند. در واقع، این رویه بازاری شدن و سبک زندگی و مناسکی شدن دین در بستر جهانی شدن و طبق تسلط منطق بازارهای معنوی جهانی رخ می‌دهد. کارکرد

هویت بخشی و انسجام بخشی و پیوستگی فراگیر و تاریخی را از دین می گیرد. تمام این مناسبات، امر دینی را وارونه و میان تهی می کند.

۳- شکل گیری معنویت مقاومت به سبک نئولیبرال و انجیلی در بستر میان تهی سازی مفاهیم عدالت و آزادی (با همان منطق آزادی بنگاه داری دینی و تقلیل گرایی مفهوم عدالت پس از روند وارونه سازی دولت رفاه): در مواجهه با انبوه بحران هایی که پس از وارونه سازی دولت رفاه و اجرای سیاست های مخرب اجماع واشنگتن رخ می دهد، برخی گروه های دینی با حفظ منطق بنگاه داری دینی به مقاومت در برابر مظاهری از نئولیبرالیسم برمی خیزند. منتها چون این گروه ها در همان بستر جامعه مالی سازی شده و بازاری شده شکل می گیرند و حتی با وارونه سازی دولت رفاه همسازی می کنند، دچار تناقض می شوند. چنان که با حفظ همان روند میان تهی سازی نظام حیات جمعی، عدالت و آزادی را مطالبه می کنند.

برخی در قالب «معنویت عدالت جهانی»، عدالت را به معنای به رسمیت شناختن و توزیع قدرت به انبوه بنگاه های دینی و فرهنگی متکثر و متنوعی تعبیر می کنند که در بازارهای دینی شکل می گیرد. راه حل را در دموکراسی رادیکال و کثرت گرایی فرهنگی و دینی با صدایی سکولار می جویند. ادیان را به کنشگری در قالب روند سمن شدن فرامی خوانند. این همان رویکرد آلتراگلوبالیسم موسوم به جنبش «عدالت جهانی» است که توسط نسل جدیدی از انجیلی ها تحت عنوان «معنویت جهانی مقاومت»^۲ بر ساخت شده است. جنبشی که از اواخر دهه ۱۹۹۰ در قالب اعتراضات خیابانی در واکنش به مجمع جهانی اقتصاد، جهانی سازی اقتصاد و حکمرانی نئولیبرال شناخته شد. آنها مدعی هستند که در قالب جریان وحدت کلیساها مردم و اجتماعات مختلف جهان می توانند در همبستگی زندگی کنند. همبستگی را از طریق «دموکراسی رادیکال»، پذیرش کثرت گرایی فرهنگی مبتنی بر اشکال شبکه ای مشارکت، پایداری محیطی و عدالت اجتماعی پیگیری می کنند. الهیات آکادمیک و گفتمان علمی اجتماعی را ترکیب می کند. آنها در پی تغییر دین به مسیحیت نیستند؛ بلکه اطاعت از خدا را در حد کنشگری اخلاقی می پذیرند. این جریان به عنوان یک ضدگفتمان با تعابیر «معنویت مقاومت»، «معنویت زندگی و کرامت انسانی» برجسته شده است (بیوریتی، ۲۰۱۳). بنابراین، این نسل جدید انجیلی در معنویت مقاومت خود، عدالت را بر مبنای بسط همان آزادی دینی نئولیبرال با منطق بنگاه داری دنبال می کنند. یعنی در همان میدان میان تهی سازی آزادی و عدالت در پی قدرت و به رسمیت شناسی برای گروه های متنوع هستند.

این نکته قابل تأمل است که روند سمن شدن دین در کشورهای اسلامی هم وجود دارد. منتها دقیقاً به نوعی نئولیبرالیسم دینی منتهی می شود. چنان که، در ترکیه پژوهش هایی نشان می دهند که چگونه



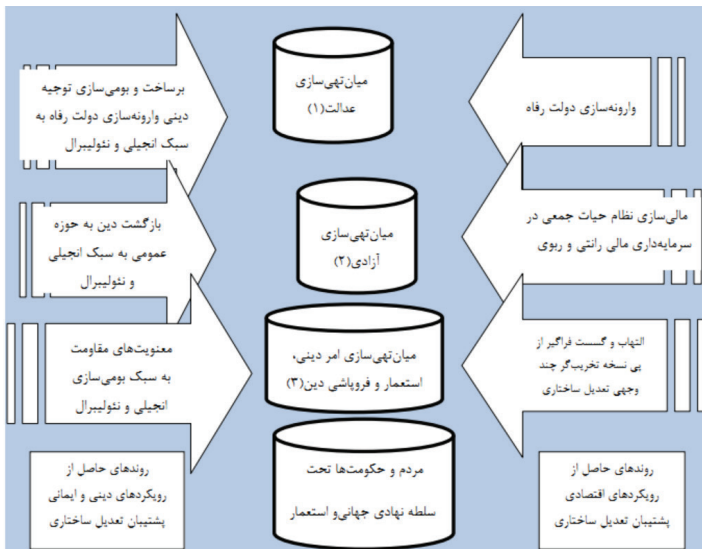
خیریه، سمن‌ها و سازمان‌های توسعه ایمان-نهاد (FBDO) به مکانیسم مقوم بازار تبدیل می‌شوند. در آن به تعبیر آتیا^۱ در قالب «نئولیبرالیسم پرهیزکار» به عنوان نوعی اسلام نئولیبرال، اسلام و نئولیبرالیسم درهم آمیخته می‌شود. در آن دو خصیصه مهم جنبش‌های اسلام‌گرای پیشین شامل اصول توزیع درآمد و عدالت اجتماعی و انگیزه‌های سیاسی حذف یا کم‌رنگ می‌شود (گیزم زسیرسی، ۲۰۲۰؛ پوسامای، ۲۰۱۸). بدین ترتیب، روند سمن شدن دین در همان گفتمان بنگاه‌داری دینی نئولیبرال و رفاه مذهبی شکل می‌گیرد و لزوماً در مقابله و مقاومت با اصول نئولیبرالیسم نخواهد بود.

برخی جریان‌های دینی در کشورهای اسلامی در قالب کانون‌های مقاومت^۲ در برابر نئولیبرالیسم درگیر روند سبک زندگی شدن دین می‌شوند. این مقاومت در برابر نئولیبرالیسم و جهانی شدن به صورت متناقض‌نما در بستر پذیرش وارونه‌سازی دولت رفاه شکل می‌گیرد. همان رویه تقلیل عدالت به بخشش و میان‌تهی شدن عدالت مبنا قرار داده می‌شود. از آزادی دینی و کثرت‌گرایی نئولیبرال در بازارهای دینی، منطق بنگاه‌داری دینی پذیرفته می‌شود. از معنویت مقاومت جهانی نیز اهمیت «قدرت» اقتباس می‌شود. اما با صدای سکولار آنها همراهی نمی‌شود. به جای آن «اسلامی‌سازی» حوزه‌های مختلف در دستور کار قرار می‌گیرد. چنان‌که بیارد (۲۰۲۱) در پژوهش خود درباره تبعات سیاست‌های اجماع و اشنگتن بر اسلام در اورسایای پسا شوروی و دو جریان عمده را ذیل «پیوریتنیسم اسلامی»^۳ آشکار می‌کند. از سویی، جریان اسلام بازار از طریق کارآفرینان مسلمان، پذیرای نئولیبرالیسم شده‌اند. در این مناطق، مسجدهای جدید با دلارهای نفتی عربستان ساخته شده است که در آن اسلام بازار را ترویج می‌کنند. دبی نیز به عنوان یک الگوی نمونه معرفی می‌شود. در واقع، به نظر می‌رسد تحولات اخیر عربستان نیز ذیل همین روند اسلام بازار قرار می‌گیرد. آنچه که بیشتر به سوی اسلام پساسکولار حرکت می‌کند (توللی و مؤمنی، ۱۴۰۳: ۹۷-۱۰۰) از سوی دیگر، جریان اسلام تبلیغی با پیشینه دیوبندی و سلفی در قالب کانون‌های مقاومت در پی اسلامی‌سازی حوزه‌های مختلف هستند. این گروه اخیر به تعبیر گوتیه درگیر فرایند سبک زندگی شدن دین می‌شود. از سویی دولت را از مداخله در اقتصاد برحذر می‌دارند. از سوی دیگر، دولت را به سوی مداخله در سطح سبک زندگی و اخلاق سمت و سو می‌دهند. در این کشورها عناصر عامه‌پسند اسلامی در فضای عمومی شهری برجسته می‌شود. کافه حلال، فروشگاه‌های مد اسلامی، محصولات حلال و... در حال رشد هستند. در مؤسسات عمومی نمازخانه به وجود آمده است. فضای عمومی با الهام از ارزش‌های اسلامی در مورد حیا و تفکیک جنسیتی شکل گرفته مورد استقبال طبقات متوسط شهری جدید است. پس، اقتصاد بازار آزاد سرمایه‌داری جهانی شده پذیرفته می‌شود. اما به جای ارزش‌های اخلاقی غربی و لیبرال، از اسلام به صورت محافظه‌کارانه حمایت می‌شود. منتها به صورتی که اسلام در حد اخلاق فردی و تنظیم هنجاری فضای عمومی به کار می‌رود. اساساً فصل مشترک اسلام بازار و اسلام



مبتنی بر روند سبک زندگی شدن دین در این است که هر دو در پی حذف دولت رفاه هستند. هر دو جریان از الگوی اصلاحات جمعی (اسلام سیاسی و عدالت جویانه) به نوعی دینداری فردی و اخلاقی چرخش می‌کنند. یعنی با گزاره اصلی نئولیبرالیسم و تعدیل ساختاری همراهی می‌کنند. پس، معنویت مقاومت در مناطق پسا شوروی جدید در قالب اسلامی سازی به صورت مسالمت آمیز جامعه و نهادهای دولتی را با دستور کار بازار همراه می‌کنند.

بنابراین، خوانش همه این جریان‌های اسلامی به نحوی با اسلام سیاسی انقلاب اسلامی ۱۹۷۹ ایران تفاوت دارد. آن اسلام اصیل و مبتنی بر وحی که از سوی امثال شهید آیت الله دکتر بهشتی در ابتدای انقلاب معرفی شده بود. در حالی که طیف‌های متنوعی از اسلام نئولیبرال براساس تناقض و نمایش بنا شده‌اند. چنان‌که از مفاهیم اسلامی مثل انفاق و خیریه استفاده می‌شود؛ اما به واسطه نفی دولت رفاه محوریت دولت مسئولیت شناس کنار گذاشته می‌شود. عدالت سیستماتیک فراگیر به بخشش و خیریه و پیوست تنزل می‌یابد. استقلال طلبی از شرق و غرب کم‌رنگ می‌شود. حتی زمانی که در پی اسلامی سازی و مقاومت در برابر جهانی سازی و نئولیبرالیسم است؛ همچنان با ارکان الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال و نوحافظه کار همراهی می‌شود. یعنی وارونه سازی دولت رفاه و تقلیل عدالت و نمایشی شدن دین در دستور کار قرار می‌گیرد. البته بحث کشورهای اسلامی و اجتماعات اسلامی گسترده است. در این مقاله نمی‌گنجد هر چند اینجا مبانی اصولی مطرح شده است. درکل، می‌توان چگونگی مواجهه رویکردهای اقتصادی و دینی و ایمانی پشتیبان تعدیل ساختاری با امر دینی را به این صورت ترسیم کرد:



دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

الگوی شماره ۱- روند میان‌تهی‌سازی امر دینی حاصل از مواجهه رویکردهای اقتصادی، رویکردهای دینی و ایمانی پشتیبان تعدیل ساختاری با امر دینی

بدین ترتیب، از مواجهه تعدیل ساختاری با امر دینی ابتدا سرمایه‌داری مالی رانتی ربوی شکل می‌گیرد. دولت رفاه وارونه‌سازی می‌شود. با تسلط منطق بنگاه‌داری دینی، عدالت و آزادی و دین وارونه و میان‌تهی می‌شود. بسته‌سازی تعدیل ساختاری نیز به عنوان یک نسخه تخریب‌گر، موتور خلق شوک‌های پی‌درپی، بحران و نااطمینانی و التهاب در جامعه می‌شود. مردم و حکومت‌ها را درگیر مناسبات استعماری و سلطه نهادی جهانی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکردی فرارشته‌ای در قالب یک مطالعه علمی دین از ترکیب جامعه‌شناسی دین و اقتصاد سیاسی نهادگرا به مواجهه سیاست‌های اقتصادی اجماع و اشنگتن و برنامه تعدیل ساختاری با امر دینی پرداخت. در چارچوب یک مطالعه توصیفی تحلیلی این مسئله مطرح شد که چگونه رویکردهای اقتصادی و رویکردهای دینی و ایمانی در منظومه نظری و فکری پشتیبان تعدیل ساختاری با امر دینی مواجه می‌شوند؟ در پاسخ از روش اسنادی در قالب یک پژوهش بنیادی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که از این مواجهه یک الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال، انجیلی و نومحافظه‌کار در سرمایه‌داری مالی، رانتی و ربوی شکل می‌گیرد.

در رویکردهای اقتصادی پشتیبان تعدیل ساختاری سه روند کلی «مالی‌سازی نظام حیات جمعی از طریق نهادینه‌سازی سرمایه‌داری مالی»، «وارونه‌سازی دولت رفاه از طریق به حاشیه راندن مفهوم عدالت از محور مسئولیت‌های دولت و سیاست‌گذاری‌های اقتصادی اجتماعی» و «التهاب و گسست فراگیر حاصل از اجرای برنامه تعدیل ساختاری به مثابه یک نسخه تخریب‌گر چند وجهی از طریق بازاری‌سازی بدون پشتیبانی نهادی، شوک‌های پی‌درپی، غارت منابع عمومی» شناسایی شد. در روند نخست، رویه‌هایی شامل «صنعت‌زدایی و حذف قاعده‌گذاری‌های مرتبط با سرمایه‌داری صنعتی»، «پولی‌شدن ارزش‌ها و کرامت انسانی»، «حاکمیت سرمایه و نفی عدالت توزیعی»، «تضعیف بنیه تولید ملی و تقویت مناسبات رانتی و ربوی» در دستور کار قرار می‌گیرد. وضعیتی که با موازین دینی و منافع ملی همخوانی ندارد و قاعده‌گذاری‌های ملی و دینی را بی‌اثر می‌کند و بیشتر به فساد دامن می‌زند. دومین روند کلی از سویی به «وارونه‌سازی مفهوم عدالت» منجر می‌شود. عدالت از محور مسئولیت‌های دولت و سیاست‌گذاری اقتصادی و اجتماعی به سطح پیوست و حاشیه رانده می‌شود. عدالت سیستماتیک فراگیر به بخشش و خیریه و پیوست تنزل می‌یابد. خدمات رفاهی به مردم و نیازمندان به جای اینکه طبق برنامه‌ریزی سیستمی دقیق رفاه براساس درآمدهای مالیاتی دولت تخصیص داده شود؛ در چارچوب نوعی رفاه مذهبی متکی بر سخاوتمندی خیریه‌ها، نهادهای دینی، سازمان‌های ایمان-نهاد و سمن‌ها دنبال می‌شود. به جای اینکه در چارچوب مناسبات تولیدمحور به صورت منصفانه فرصت‌های شغلی توزیع شود تا به صورت عزتمندانه نیازهای مردم تأمین شود؛ در چارچوب مناسبات توزیعی از سوی نهادهای دینی به مردم کمک می‌شود. روندی که

سنگ بنای تحولات در امر دینی در بستر تعدیل ساختاری را بر ساخت می‌کند. اکثر روندهایی که از مواجهه رویکردهای دینی و ایمانی پشتیبان تعدیل ساختاری با امر دینی مطرح می‌شود؛ تحت تأثیر همین روند وارونه‌سازی مفهوم عدالت و وارونه‌سازی دولت رفاه هستند. از سوی دیگر، روند کلی وارونه‌سازی دولت رفاه به «بازاری‌سازی رابطه مردم و حکومت و رابطه مردم با خودشان» منجر می‌شود. روابطی که اگر طبق یک منطق واحد و سازه ذهنی و قاعده‌گذاری مشترک و توزیع منابع هماهنگ نباشند؛ منجر به تعارض و گسست و بلاتکلیفی می‌شود. در سومین روند کلی، ماهیت اصلی برنامه تعدیل ساختاری به عنوان نسخه تخریب‌گر اقتصاد و کل نظام حیات جمعی بر ملا شد. برنامه‌ای که به عنوان برنامه توسعه و مجری اقتصاد بازار آزاد شناخته و مشهور شده بود؛ از اساس هیچ‌یک از آنها نیست. برنامه کوتاه مدت که برنامه توسعه نمی‌تواند باشد. حتی یک نسخه اقتصاد بازار آزاد به لحاظ علمی نیست و چیزی بیش از یک نسخه مخرب بازارگرایی فریب‌کارانه نیست. چنان‌که، شوک درمانی و خصوصی‌سازی در تعدیل ساختاری حکم انحراف از اقتصاد بازار و رویکرد اسمیت را دارد؛ زمینه‌ساز گسترش ناپایداری‌ها و عدم ثبات است، به مناسبات رانتی و غارت منابع عمومی رسمیت می‌بخشد. از پی بازاری‌سازی انفجاری و به یکباره نه تنها بازارهایی بدون پشتیبانی نهادی ایجاد می‌کند؛ جامعه را نیز بی‌پناه می‌کند. و مرتباً به اشکال مختلف به گسست و التهاب در جامعه دامن می‌زند. در نهایت، برنامه تعدیل ساختاری با مسئولیت‌زدایی از دولت ملی و حاکمیت‌زدایی حکومت‌ها به دست خودشان، راه را برای جهانی‌سازی هموار می‌کند. مردم نیز که برای تأمین رفاه خود از دولت ملی ناامید می‌شوند؛ به سوی نهادهای جهانی و هویت‌های جهان وطن یا گتوهای متخاصم قومیتی نژادی پناه می‌آورند. در این میان انواع مناسبات استعماری از تداوم تقسیم کار سنتی استعماری و خام‌فروشی تا جذب استعدادها و وابستگی سرمایه‌های انسانی از مردم و حکومت‌ها در جنگ جهانی استعداد تشدید می‌شود. در نهایت، روند برون‌سپاری استعماری به نام خصوصی‌سازی، منابع و حقوق عمومی بین نسلی جوامع را غارت می‌کند. آن هم در شرایطی که صف‌آرایی ساده سابق میان شرق و غرب کمرنگ شده و هر دو در یکدیگر درهم‌تنیده و شبیه‌سازی شده‌اند. بنابراین، رویکردهای اقتصادی پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری یک سرمایه‌داری مالی رانتی و ربوی را نهادینه می‌کنند که در آن تمام ابعاد نظام حیات جمعی مالی‌سازی و ربوی می‌شود. با حذف قواعد سرمایه‌داری صنعتی بنیه تولید ملی و صنعتی و امکان توزیع فرصت‌های شغلی تضعیف می‌شود. در کنار آن با وارونه‌سازی دولت رفاه تمام سطوح، بازاری‌سازی می‌شود. از ترکیب سرمایه‌داری مالی و وارونه‌سازی دولت رفاه مفهوم عدالت نیز میان تهی می‌شود. از سویی محوریت عدالت در مسئولیت‌های دولت به یک پیوست فروکاسته می‌شود. از سوی دیگر، عدالت توزیعی با اولویت نیازهای اساسی در برابر حاکمیت سرمایه کنار گذاشته می‌شود. عدالت سیستمی فراگیر به بخشش تقلیل می‌یابد. در نبود توزیع عادلانه فرصت‌های زندگی، بخشش و امدادسانی به محرومین و نیازمندان به نهادهای دینی، خیریه و سمن‌ها و سازمان‌های ایمان-نهاد منتقل می‌شود. آن هم



در شرایطی که خصیصه بحران‌زایی و تخریب‌گری برنامه تعدیل ساختاری به انواع نااطمینانی دامن می‌زند. در بستر نهادینه‌سازی اقتصاد غارتی به صورت فزاینده به انبوه جمعیت اقشار آسیب‌پذیر می‌افزاید. جامعه را در التهاب و بحران نگه می‌دارد. به نحوی که جامعه و حتی حکومت از مناسبات ملت-دولت به سوی بازارهای کار جهانی، نهادها و قاعده‌گذاری‌های جهانی و اشکالی از مناسبات استعماری پرتاب می‌شود.

در رویکردهای دینی پشتیبان برنامه تعدیل ساختاری سه روند کلی «برساخت و بومی‌سازی توجیه دینی وارونه‌سازی دولت رفاه به سبک خوانش انجیلی از ادیان»، «بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال و انجیلی پس از وارونه‌سازی دولت رفاه در سرمایه‌داری مالی رانتی» و «شکل‌گیری معنویت‌های مقاومت به سبک نئولیبرال و انجیلی در مواجهه با انبوه بحران‌های نظام سرمایه‌سالار» شناسایی شد. در روند نخست، مسیحیت انجیلی از طیف راست مذهبی ایالات متحده در قالب انجیل جدید کامیابی، خوانشی در هماهنگی با نئولیبرالیسم برساخت کرد. در آن به لحاظ اندیشه‌ای رستگاری این جهانی برجسته می‌شود؛ تعابیر زاهدانه از مسلک و سبک زندگی شخصیت‌های دینی کم‌رنگ می‌شود و تصویر یک ثروتمند جایگزین می‌شود. روایت‌هایی دینی برای بازاری‌سازی رابطه مردم و حکومت، و مردم با خودشان ارائه می‌گردد. گویی خود افراد برای خشنودی خدا و رستگاری خود، مسئول تأمین رفاه و توسعه فردی خویش هستند. مسئولیت‌زدایی دولت در زمینه رفاه نیز پشتوانه دینی می‌یابد. البته، این خوانش محدود به مسیحیت نیست. در ادیان و معنویت‌های دیگر بومی‌سازی می‌شود. به‌ویژه از دورگه‌سازی اندیشه‌ها و ادیان استفاده می‌شود. چنان‌که در تله‌وانجلیسم اسلامی در اسلام بازار مشاهده می‌شود.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



پس از روند وارونه‌سازی دولت رفاه و توجیه دینی آن، ادیان به حوزه عمومی فراخوانده می‌شوند. نوعی الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی به سبک نئولیبرال، انجیلی و نومحافظه‌کار پدیدار می‌شود. این الگو چهار ویژگی اصلی دارد. نخست، تحت تسلط منطق الگوی بنگاه‌داری دینی است. ابتدا پس از وارونه‌سازی دولت رفاه، نظام مالیاتی، بودجه‌ریزی و قواعد تأمین خدمات اجتماعی تغییر می‌کند. به جای اینکه منابع درآمدی به صورت عادلانه و قابل پیش‌بینی متکی بر مالیات‌های دولتی باشد، ارائه خدمات به سخاوتمندی فعالیت‌های داوطلبانه نهادهای مردمی و مذهبی وابسته می‌شود. پس از گسترش خصوصی‌سازی، ادیان هم طبق الگوی بنگاه‌داری دینی درگیر معنویت کارآفرینانه شده به نحوی که دین به یک کسب‌وکار تبدیل می‌شود. در عرصه دینی-اجتماعی در حوزه تبلیغ و تبشیر دینی از الگوی کسب‌وکارهای کوچک مانند کلیساهای خانگی استفاده می‌شود. آنچه که زمینه‌ساز مناسبات فرقه‌ای است. در عرصه دینی-سیاسی نیز به الگوی کسب‌وکارهای بزرگ مانند مگا کلیساهای تکیه می‌شود. اموری که در ادیان دیگر مصادیق مشابه آن بومی‌سازی می‌شود. اساساً بنگاه‌داری دینی و گفتمان بازار در یک سازوکار چندسطحی نهادینه می‌شود. با این ترتیب که در سطح کلان اقتصاد سیاسی سیاست‌های نئولیبرال مانند تعدیل ساختاری اجرا می‌شود. در سطح

سازمان‌ها مدیریت خصوصی جدید (NPM) مبنا قرار داده می‌شود. در سطح خرد، الگوی کاشت کلیسا در دستور کار قرار می‌گیرد. بدین ترتیب، نهادهای دینی نیز بازاری‌سازی سازمانی می‌شوند. در این شرایط امر دینی درگیر فرایندهای سبک زندگی شدن، نمایشی شدن می‌شود. آنچه که معمولاً دین را به یک امر مناسکی فرومی‌کاهد. دوم، در الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی، بازارهای دینی بر مبنای ترجمان دینی اقتصاد نئوکلاسیک با پشتوانه رویکردهای علمی پرسیاخت شده است. آنچه که به مالی‌سازی نظام حیات جمعی از جمله امر دینی منتهی می‌شود. دینداری سوپرمارکتی را اصل قرار می‌دهد. مطابق با خاستگاه انگلوساکسون-آمریکایی پارادایم اقتصاد دین الگوی بازگشت امر دینی به عرصه عمومی را با ویژگی‌های فردگرایانه، فرقه‌گرایانه، مالی‌سازی شده در نظام سرمایه‌سالاری پرسیاخت می‌کند. فضایی که در آن فرقه‌ها از طریق لابی سیاسی نقش آفرینی می‌کنند. آنچه که با پیشینه نفی رابطه کلیسا-دولت در اروپا متفاوت است. از این رو، پارادایم اقتصاد دین حتی مدعی پایان دوران سکولاریزاسیون است. سوم، در این الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی در بستر بازارهای دینی آزادی میان تهی می‌شود. آزادی دینی در معنای تکثر در بنگاه‌داری دینی و فرقه‌ای شدن جامعه فروکاسته می‌شود. یعنی امر اجتماعی و امر دینی فقط در حوزه عمومی تحت تسلط عقلانیت ابزاری می‌توانند ظاهر شوند. در این شرایط، مطالبه آزادی و عدالت به منزله نوعی طلب استعمار جهان زندگی یا زیست جهانی انسان‌هاست. آن هم در شرایطی که افراد دیگر به هیچ دین و گروه و حزب و طبقه‌ای حس تعلق ندارند. روندی که به یک جامعه چندپاره منتهی می‌شود. در روند کثرت در وحدت به سبک نئولیبرال، ادیان چنان دچار استحاله می‌شوند که خرده میدان دین استعمار شده رو به فروپاشی می‌رود. از سوی دیگر، در مقابل انبوه بحران‌های حاصل از سیاست‌های نئولیبرال و تعدیل ساختاری، معنویت‌های مقاومت شکل می‌گیرد. آنها در ظاهر خود را به عنوان ضدگفتمان نئولیبرال برجسته می‌کنند. اما کم و بیش در همان چارچوب مفصل‌بندی شده‌اند. در همان ظرف وارونه‌سازی دولت رفاه، میان‌تهی‌سازی و وارونه‌سازی عدالت و آزادی، و طبق منطق بنگاه‌داری دینی عمل می‌کنند. با این تفاوت که جنبش عدالت جهانی با ماهیتی سکولار، برابری را در معنای آزادی برای به رسمیت شناختن و توزیع قدرت برای انبوه بنگاه‌های دینی و فرهنگی موجود در جهان جستجو می‌کنند. قضاوت خاصی درباره ریشه‌های هر بنگاه وارد نمی‌کنند. به عنوان مثال، بدون اینکه به ریشه‌های فروپاشی نهاد خانواده و پدیداری پدیده‌هایی همچون مادران مجرد و خانواده‌های همجنس توجه کنند. ریشه‌هایی که اتفاقاً به کالایی شدن کرامت انسانی، مسئولیت‌زدایی از دولت‌ها و روندهای اشتغال‌زدایی و شوک درمانی و سیاست‌های تورم‌زا مربوط می‌شود. اما بدون توجه به این امور برای به رسمیت شناختن آسیب‌های حاصل از آنها کوشش می‌کنند. از سوی دیگر، کانون‌های مقاومت جریان‌های اسلام تبلیغی هر چند چندان ماهیت سکولار ندارند؛ اما درگیر تقلیل دین به سبک زندگی می‌شوند. از همان دریچه بنگاه‌داری دینی، پروژه‌های اسلامی‌سازی در دستور کار قرار می‌گیرد. دولت به مداخله در حوزه اخلاقی و سبک زندگی فراخوانده می‌شود. اما همزمان برای حذف



دولت رفاه کوشش می‌شود. یعنی در همان بستر وارونه‌سازی دولت رفاه، عدالت و آزادی میان‌تهی شده و منطق بنگاه‌داری دینی، تصور مقاومت در برابر نئولیبرالیسم و جهانی‌سازی دارند. بنابراین، در نئولیبرالیسم یک سازوکار کلی میان امر اقتصادی و امر اجتماعی (از جمله امر دینی) وجود دارد. در حالت عادی امر اقتصادی در متن امر اجتماعی (دینی) حک شده و جای‌گرفته است. اما در اقتصاد بازار آزاد امر اقتصادی از امر اجتماعی فک می‌شود. این روند فک‌شدگی^۱ به حوزه‌های دیگر تسری می‌یابد. تا آنجا که بستر اقتصادی بازاری شده به جای متن اجتماعی سیطره پیدا می‌کند. پس از آن امر اجتماعی (امر دینی) از جاکنده می‌شود و در این متن اقتصادی مسلط حک می‌شود (پولانی، ۱۳۹۹؛ اباضری و پرنیان، ۱۳۹۴). البته همان‌طور که روشن شد در بستر اجرای تعدیل ساختاری از اساس به جای اقتصاد بازار آزاد نوعی بازارگرایی فریبکارانه و سرمایه‌داری مالی رانتی، ربوی و غارتی وجود دارد. یعنی چنین مناسباتی بر امر دینی مسلط می‌شود. امروزه، با همین منطق پدید «بازگشت دین به حوزه عمومی» در جهان برجسته می‌شود. در این روند، گویی ظرف اجتماعی (دینی) وارونه می‌گردد و میان‌تهی می‌شود تا درون ظرف اقتصادی غارتی و ربوی جای گیرد.

این سازوکار میان‌تهی‌سازی امر دینی (امر اجتماعی) مشابه تصویری است که شهید مطهری از یک جامعه اسلامی ارائه می‌دهد که اجتهاد پویا و فهم روزآمد ناظر بر مقتضیات زمان را کنار گذاشته باشد. آن‌طور که حضرت علی بن ابیطالب (ع) از منطق و آینده عمل بنی‌امیه تعبیر می‌کردند: مثلاً اسلام در آن زمان مثلاً ظرفی است که محتوی مایعی بوده است، بعد آن ظرف را وارونه کرده باشند و آن مایع ریخته باشد، ظرف خالی باقی مانده است. قسمتی از دستوره‌های دین شکل ظرف را دارد برای دستوره‌های دیگری که شکل آب را دارد. یعنی این ظرف لازم است اما این ظرف برای آن آب لازم است. اگر این ظرف باشد آن آب هم نمی‌ریزد اما اگر آن آب نباشد و این ظرف به تنهایی باشد، انگار نیست. یعنی منطق بنی‌امیه، اسلام را توخالی می‌کنند، مغزش را به کلی از میان می‌برند و فقط پوستی برای مردم باقی می‌گذارد. تعبیر دیگر این است این لباس را که نامش اسلام است می‌پوشند اما مثل اینکه پوستینی را وارونه پوشیده باشند، هم خاصیت خودش را از دست می‌دهد و هم اسباب مسخره می‌شود. خود اینها می‌رساند که لباس اسلام را به دو شکل می‌شود به تن کرد. یک شکل اینکه یک امر بی‌خاصیت بی‌مغز جلوه کند و شکل دیگر اینکه معنی‌دار باشد (مطهری: ۱۴۰۰: ۱۴۱-۱۴۲). این پوستین وارونه و ظرف توخالی حکایت همان وارونه‌سازی و میان‌تهی‌سازی عدالت و آزادی و امر دینی از پی اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری است.

بدین ترتیب، مشارکت علمی پژوهش حاضر را می‌توان به عنوان گامی در جهت بسط اعلام خطرهای پیشگام پولانی در نظر گرفت. این مقاله نشان می‌دهد چگونه بازاری شدن دین و بازاری‌سازی مناسبات دینی آثار به غایت مخرب‌تر و ماندگارتر از سه حیطه‌ای دارد که پولانی هشدار داده بود.



به علاوه، این پژوهش از دریچه مطالعات دین و توسعه، اندیشه سه اسلام‌شناس برجسته معاصر را روزآمدسازی می‌کند و بسط می‌دهد. چنان‌که با توجه به یافته‌های این پژوهش و بازخوانی اندیشه شهید مطهری در زمینه «سه تنگنای شناختی توسعه از دیدگاه اسلام» و اندیشه شهید بهشتی در زمینه «نظریه تعمیم‌یافته ربا» و اندیشه آیت الله جوادی آملی در زمینه «اولویت رویکرد عقلی به عدالت برای حکومت در اسلام» نشان می‌دهد که برنامه تعدیل ساختاری نه یک برنامه توسعه بلکه یک نسخه تخریب‌گر است که از لحاظ «مفهوم سرمایه‌داری» نوعی سرمایه‌داری مالی رانتی، ربوی و غارتی را نهادینه می‌کند. امری که به لحاظ علمی و تئوری بازار حتی یک برنامه اقتصاد بازار هم نیست. «ربوی‌سازی» تمام نظام حیات جمعی را در پی دارد. شوک درمانی تعدیل ساختاری همان کژکارکردهای فقر را دارد که در ادبیات دینی افراد و جامعه را از تعادل خارج می‌کند. محرک نقصان در دین، عقل و اخلاق می‌شود. جامعه را به سوی بی‌اعتمادی و کفر و کینه و خشونت سوق می‌دهد. به بیان علمی و دینی، فقر و سیاست‌های فقرزا همان کارکرد شوک درمانی را برای افراد و جامعه دارد. وضعیتی که می‌تواند جامعه و افراد را در تنگنایی قرار دهد که مرگ را بهتر از ادامه چنین شرایطی دریابند. یعنی افراد به سوی خودکشی و جامعه به سوی فروپاشی سقوط کند. از لحاظ مفاهیم «فناوری و تولید فناورانه» نیز اجماع و اشنگتن پس از رویگردانی و چرخش از سرمایه‌داری صنعتی از طریق شوک درمانی، اقتصاد غارتی و خصوصی‌سازی منابع عمومی و سیاست‌های تورم‌زا به مثابه «سیاست‌های ضدتولید» عمل می‌کند. از لحاظ مفهوم «عدالت»، از سویی واورنه‌سازی دولت رفاه به واورنه‌سازی عدالت منجر می‌شود. از سوی دیگر، تسلط منطق بنگاه‌داری دینی به میان‌تهی‌سازی آزادی منجر می‌شود. به تبع آن عدالت هم دوباره میان‌تهی می‌شود. در این شرایط به لحاظ اجتماعی انتظار می‌رود که پدیده‌ها و آسیب‌های حاصل از مسئولیت‌زدایی از دولت و انواع شوک درمانی و بحران‌زایی به رسمیت شناخته شود. به لحاظ اقتصادی نیز صرفاً در حد کمک عاطفی خیریه‌ها، سمن‌ها و نهادهای دینی و سازمان‌های ایمان-نهاد به فقرا می‌پردازند. دولت نه تنها ریشه‌کنی فقر را هدف قرار نمی‌دهد. بلکه به سیاست‌های تورم‌زا و فقرزا دامن می‌زند. در این شرایط، تسلط ربا نیز مانع از تولید می‌شود. پس، این سیاست، به هیچ وجه یک رویکرد عقلی اسلامی نیست. بنابراین، این پژوهش روشن می‌کند که ماهیت و ماحصل برنامه تخریب‌گر تعدیل ساختاری توسعه و حتی اقتصاد بازار نیست. برنامه تعدیل ساختاری و معنویت‌های مقاومت نئولیبرال و انجیلی مقابل آن نیز با اسلام اصیل ابتدای انقلاب اسلامی ۱۳۵۷ همخوانی ندارد.

در آخر، در سطح پژوهشی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های مکمل الگوی چرخش دین به حوزه عمومی و عرصه سیاسی مربوط به ابتدای انقلاب اسلامی ایران به صورت دقیق واکاوی شود. الگوی چرخش در رژیم حقیقت‌پسajنگ از سویی و روندهای اسلامی‌سازی و مناسک‌گرایی سال‌های اخیر را می‌توان با این دو الگوی محوری مقایسه کرد تا دریابیم اکنون ما با تداوم و صدور اندیشه انقلاب اسلامی مواجه هستیم یا در قالب بومی‌سازی الگوی بازگشت دین به حوزه عمومی نئولیبرال،



انجیلی و نومحافظه‌کار یا معنویت‌های مقاومت نئولیبرال و انجیلی از مسیر اصلی منحرف شده‌ایم. درنهایت، ضروری است که تفکرات آخرالزمانی مسیحیت انجیلی و پیوندهای ضمنی و عینی آنها با صهیونیسم مطالعه و بازشناسی شود. ارتباط این جریان‌ها با روند سلطه‌نهادی حاصل از تعدیل ساختاری ردیابی شود. در سطح سیاست‌گذاری نیز توصیه می‌شود که با توقف سیاست‌های مرتبط با برنامه تعدیل ساختاری در کشور از شتاب روندهای میان‌تهی‌سازی عرصه‌های مختلف نظام حیات جمعی کاسته شود. یک نظام پاداش‌دهی بر محور ترویج عقل، علم و تولید فناوریانه جایگزین شود. توزیع قدرت-ثروت-منزلت بازاریابی شود. به نحوی که عدالت و آزادی در هماهنگی با یکدیگر مبنای قرار داده شود.

فهرست منابع قرآن کریم

۱. آبادی، لیونل (۱۳۹۸). جامعه‌شناسی اقتصاد دین. علیرضا خدای (مترجم). تهران: نقد فرهنگ.
۲. ابادری، یوسفعلی؛ پرنیان، حمیدرضا (۱۳۹۸). استقرار آموزشی مکتب نیاوران تاریخچه ایجاد نهادهای دولتی آموزش مدیریت و اقتصاد بازار آزاد. مطالعات جامعه‌شناختی. ۲۲(۲): ۱۵۱-۱۷۶.
۳. استندینگ، گای (۱۴۰۰). فساد در نظام سرمایه‌سالار: چرا رانت جویی پاداش دارد و لی کار مولد نه؟ (چاپ اول). فرزانه چهاربند (مترجم). تهران: انتشارات نهادگرا.
۴. اسلیتر، دن؛ تونیکس، فرن (۱۳۸۶). جامعه بازار و نظریه اجتماعی مدرن، حسین قاضیان (مترجم). تهران: نشر نی.
۵. بابایی، فاطمه (۱۳۸۰). تعدیل ساختاری، فقر و ناهنجاری‌های اجتماعی. تهران: انتشارات کویر.
۶. برگر، پیترا ل. (۱۳۹۹). سایبان مقدس عناصر جامعه‌شناختی دین. ابوالفضل مرشدی (مترجم). تهران: نشر ثالث.
۷. برگر، پیترا ل. (۱۴۰۱). دین در آگاهی مدرن، امیررضایی (مترجم). تهران: انتشارات قصیده‌سرا.
۸. برگر، پیترا ل.؛ هانتینگتون، ساموئل پ. (۱۳۸۳). چند جهانی شدن: گوناگونی فرهنگی در جهان کنونی. لادن کیانمهر (مترجم). علی کمالی. تهران: انتشارات روزنه.
۹. بلیکی، نورمن (۱۳۹۳). طراحی پژوهش‌های اجتماعی (چاپ نهم). حسن چاوشیان (مترجم). تهران: نشر نی.
۱۰. پولانی، کارل (۱۳۹۹). دگرگونی بزرگ خاستگاه‌های سیاسی و اقتصادی روزگار ما (چاپ سوم). محمد مالجو (مترجم). تهران: انتشارات شیرازه کتاب ما.
۱۱. تلالی، مایکل؛ فاراندز، کریس؛ توتز، راجرز (۱۴۰۰). تکنولوژی، فرهنگ و رقابت‌پذیری تحولات اقتصاد سیاسی. ناصر موفقیان (مترجم). تهران: نگارستان.
۱۲. توکلی، احمد (۱۴۰۲). سومین نامه سرگشاده دکتر احمد توکلی در زمینه مولدسازی. ۱۷ شهریور ۱۴۰۲. [بازیابی شده در ۱۴۰۳/۰۵/۱۵ از <https://www.alef.ir/news/4020617048.html>]
۱۳. توللی، زهرا؛ مؤمنی، فرشاد (۱۴۰۲). انقلاب دانایی، جنگ جهانی بر سر استعدادها و الزامات روش‌شناختی درک بایسته از آنها. فصلنامه اقتصاد و جامعه. ۲۰(۴۹): ۱۵۵-۱۰۷.

۱۴. تولّلی، زهرا؛ مؤمنی، فرشاد (۱۴۰۳). منطق استحاله منازعه در نظام سرمایه سالار جهانی مورد مطالعه: مناقشات منطقه‌ای جزایر سه‌گانه ایرانی و فجایع نسل‌کشی غزه. فصلنامه اقتصاد و جامعه ۲۱ (۵۴): ۷۱-۱۱۸.
۱۵. جعفری، محمد تقی (۱۳۸۸). ترجمه نهج البلاغه امیرالمؤمنین علی (ع) (چاپ سوم). مشهد: شرکت به نشر.
۱۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۴۰۱). پیام آیت الله العظمی جوادی آملی به آیین اختتامیه کنگره بین‌المللی اقتصاد، اشتغال و تولید در آینه قرآن و عترت علیهم السلام. [بازیابی شده در ۱۴۰۳/۰۶/۲۱]. <https://news.esra.ir/fa/w/826436>
۱۷. حسینی بهشتی، سید محمد (۱۳۹۷). بانکداری، ربا و قوانین مالی اسلام (چاپ سوم)، تهران: نشر روزنه.
۱۸. حسینی بهشتی، سید محمد؛ باهنر، محمدجواد؛ گلزاده (غفوری)، علی (۱۳۵۹). شناخت اسلام، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۱۹. حمیدیه، بهزاد (۱۳۹۵). دینداری پست‌مدرن و ازخودبیگانگی ملی، ادیان و عرفان، ۴۹ (۱): ۴۷-۶۵.
۲۰. حیدری، آرش (۱۳۹۵). روان‌شناسی، حکومت‌مندی و نولیبرالیسم، مطالعات جامعه‌شناختی. ۲۴ (۱): ۹-۴۰.
۲۱. رز-اکرم، سوزان (۱۴۰۰). فساد و دولت علت‌ها، پیامدها و اصلاح (چاپ دوم). منوچهر صبوری (مترجم). تهران: انتشارات شیرازه.
۲۲. شوکتیان، طه؛ قاضی‌نوری، سیدسپهر (۱۳۹۸). چالش‌های سیاست‌گذاری برای تحقیقات بنیادی، فصلنامه علمی-پژوهشی سیاست علم و فناوری. ۱۱ (۲): ۳۴۷-۳۶۱.
۲۳. علی‌نژاد، منوچهر (۱۳۹۷). درآمدی بر جامعه‌شناسی اقتصادی (چاپ اول). یزد: انتشارات دانشگاه یزد.
۲۴. فرناندز، الکساندر هرتل (۱۴۰۲). تسخیر دولت (چاپ اول)، فاطمه قابل رحمت (مترجم). تهران: انتشارات سروسیمین.
۲۵. فیوشت، اینیر؛ رپستا، پل (۱۴۰۰). جامعه‌شناسی دین (رویکردهای کلاسیک و معاصر) (چاپ دوم). اکبر احمدی (مترجم). تهران: انتشارات تمدن علمی.
۲۶. کتابی، یاسر ابوزاده؛ حسینی، سید علی (۱۳۹۶). تأملی بر آخرالزمان‌شناسی مسیحیت پنتیکاستی، فصلنامه علمی-پژوهشی مشرق موعود، ۱۱ (۴۴): ۲۳۳-۲۵۴.
۲۷. مطهری، مرتضی (۱۴۰۰). اسلام و نیازهای زمان (چاپ پنجاهم). جلد اول. تهران: انتشارات صدرا.
۲۸. مطهری، مرتضی (۱۳۹۳). بیست گفتار (چاپ چهل و یکم). تهران: انتشارات صدرا.
۲۹. مطهری، مرتضی (۱۳۹۹). نظری به نظام اقتصادی اسلام (چاپ بیست و ششم). تهران: انتشارات صدرا.
۳۰. مؤمنی، فرشاد (۱۳۸۶). سه تنگنای شناختی مهم در راه نیل به توسعه اسلامی از دیدگاه شهید مطهری. فصلنامه دین و اقتصاد. ۲ (۳-۴): ۶-۲۳.
۳۱. مؤمنی، فرشاد (۱۳۹۵). اقتصاد ایران در دوران تعدیل ساختاری (چاپ سوم). تهران: نقش و نگار.
۳۲. مؤمنی، فرشاد (۱۳۹۸ الف). عدالت اجتماعی، آزادی، توسعه در ایران امروز (چاپ دوم). تهران: نقش و نگار.
۳۳. مؤمنی، فرشاد (۱۳۹۸ ب). رویکرد اسلامی به توسعه عادلانه. در: بهشتی، سیدعلیرضا. زیست و اندیشه شهید آیت‌الله دکتر بهشتی. تهران: روزنه: ۱۸۵-۲۱۱.
۳۴. مؤمنی، فرشاد (۱۴۰۰). مقدمه، در: استندینگ، گای. فساد در نظام سرمایه سالار: چرا رانت جویی پاداش دارد ولی کار مولد نه؟، فرزانه چهاربند (مترجم)، تهران: انتشارات نهادگرا.
۳۵. مؤمنی، فرشاد (۱۴۰۲). مقدمه، در: رضاقلی (والا)، علی. سراب‌گرایی صنعتی در نظام قبایلی ایران، تهران: انتشارات نهادگرا: ۱۳-۳۷.



۳۶. نقی‌زاده، محمد (۱۳۹۱). کمپلکس وال استریت، صندوق بین‌المللی پول و اجماع واشنگتن، فصلنامه مطالعات جهان، ۱(۳): ۷-۳۲.
۳۷. نوربخش، یونس؛ ابراهیمی، مهدی (۱۳۹۸). دین در جامعه بازار، اسلام و مطالعات اجتماعی، ۶(۲۴): ۷۹-۱۰۳.
۳۸. نورث، داگلاس (۱۳۷۹). ساختار و دگرگونی در تاریخ اقتصادی، ترجمه غلامرضا آزاد (ارمکی)، تهران: نشر نی.
۳۹. وبر، ایزابلا ام. (۱۴۰۱). چین چگونه از شوک درمانی گریخت؟ بحث اصلاحات بازاری (چاپ دوم). فرزانه چهاربند (مترجم). تهران: انتشارات نهادگرا.
۴۰. هال، استیوارت (۱۴۰۰). غرب و بقیه: گفتمان و قدرت؛ در: دولت، فساد و فرصت‌های اجتماعی (چاپ چهارم). حسین راغفر (مترجم). تهران: انتشارات نقش و نگار.
۴۱. همیلتون، مالکم (۱۴۰۲). جامعه‌شناسی دین (چاپ یازدهم)، تهران: نشر ثالث.
42. Ajose, Toyin Samuel. (2022). 'Me I no go suffer': Christian songs and prosperity gospel among Yoruba Pentecostals in Southwest Nigeria, *Culture and Religion An Interdisciplinary Journal*, 21(4), 387-408, DOI:10.1080/14755610.2022.2140173
44. Assoulin, Kobi (2009). Liberalism as a lifestyle Interpreting Rorty's way of approaching liberalism, *Philosophy & Social Criticism*, 35, 339-355, DOI: 10.1177/0191453708100234
45. Barro, R J. (2023). The Political Economy of Religion, Harvard University, Department of Economics, Available From: <https://scholar.harvard.edu/barro/classes/courses>
46. Becker, Gary.S. (1992). A treatise on the family. Cambridge and London: Harvard University Press.
47. Biard, Aurelie. (2021). Islamic ethics in Muslim Eurasia: prosperity theology vs. renunciation?, In: Cornelio, Jayeel., Gauthier, Francois., Martikainen, Tuomas. & Woodhead, Linda. Routledge International Handbook of Religion in Global Society, New York: Routledge, 77-94.
48. Burity, Joanildo A. (2013). Entrepreneurial Spirituality and Ecumenical Alterglobalism: Two Religious Responses to Global Neoliberalism, In: Martikainen, T; Gauthier, F. Religion in the neoliberal age Political economy and Modes of governance, Farnham: Ashgate, 21-36
49. Gauthier, F; Martikainen, T & Woodhead, L. (2013). Introduction: Religion in Market Society, In: Martikainen, T; Gauthier, F. Religion in the neoliberal age Political economy and Modes of governance, Farnham: Ashgate, 1-18.
50. Gauthier, F. (2021). Religion through the lens of 'marketization' and 'lifestyle', In: Cornelio, Jayeel. Gauthier, Francois., Martikainen, Tuomas. & Woodhead, Linda. Routledge International, Handbook of Religion in Global Society, New York: Routledge, 488-499.
51. Gerle, Elisabeth (2021). Becoming society again: Reimagining new social contracts through Scandinavian creation theology, *A Journal of theology Dialogue*, Volume 60, Issue 2, pp167-176. DOI: 10.1111/dial.12675
52. Moberg, Marcus. (2023). Understanding Religious-Organizational Marketization: The Case of the United States Mainline, *Journal of the American Academy of Religion*, XX, 1-21, <https://doi.org/10.1093/jaarel/lfac076>.
53. Possamai, Adam (2018). The i-zation of Society, Religion, and Neoliberal Post-Secularism, Sydney: Palgrave Macmillan.
54. Zencirci, Gizam (2020). Markets of Islam: performative charity and the Muslim middle classes in Turkey, *Journal of Cultural Economy*, Issue 5, Volume 13, <https://doi.org/10.1080/17530350.2020.1741426>



تدوین الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی سهم‌گذارانه و ارزیابی آن با مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر

زهرا امان‌اللهی^۱، فاطمه قاسمی نیائی^۲ و علی حسینعلی بیگی^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۸/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۴

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری و ارزیابی و مقایسه آن با مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر بود. رویکرد پژوهش حاضر کیفی و با استفاده از روش داده بنیاد بود. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۵ کارمند در سازمان‌های اقتصادی اصفهان گزینش شد و مطابق با اصول رویکرد سهم‌گذاری با مصاحبه نیمه ساختاریافته، دیدگاه آنان در خصوص تعهد سازمانی بررسی شد، سپس با کدگذاری باز، محوری و انتخابی، پایه‌های تعهد سازمانی بر مبنای رویکرد سهم‌گذاری استخراج شد. در گام بعدی جهت ارزیابی با مدل آلن و میر؛ مقاله آنان با عنوان "ارزیابی و پیش‌بینی مؤلفه‌های عاطفی، استمرار و هنجاری در تعهد سازمانی" به صورت هدفمند انتخاب و با روش تحلیل مضمون، مفاهیم اساسی آن با کدگذاری مضامین اولیه، فرعی و اصلی استخراج و به عنوان پایه ارزیابی الگوی مستخرج مورد بحث قرار گرفت. نتایج برخاسته از الگوی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی در چهار بعد غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی؛ ادراک پیوستگی ارکان هستی؛ ظرفیت تعادل‌یابی مستمر

۱- استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران. ۱

۲- نویسنده مسئول؛ دکتری تخصصی مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

ایمیل: Fatemehghasemi3030@gmail.com

۳- دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران..

غنی سازی محیط سازمانی شکل گرفت که در ارزیابی و تحلیل نهایی جامع مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر ارزیابی شد. این الگو در ابعاد هستی شناسی نشان داد تعهد شغلی می تواند امری وابسته به نوع هستی شناسی باشد؛ لذا ابعاد چندگانه تعهد و تمرکز بر انگیزه های مادی و معنوی، جامعیت این الگو را نسبت به مدل سه عاملی آلن و میر نشان می دهد.

واژه های اصلی: الگوی ایرانی-اسلامی، مشاوره شغلی، رویکرد سهم گذاری، مدل سه عاملی آلن و میر، تعهد سازمانی.

مقدمه

نیروی انسانی، عاملی مهم در رشد و شکوفایی سازمان است که مجموعه خصایص انسانی و محیطی در یک کنش سیستمی در کنار هم می توانند به پایداری و رشد سازمانی علی رغم بحران های اقتصادی منجر شوند. یافته های پژوهشی نشان می دهند که عوامل فردی (جهت گیری هدف یادگیری و شخصیت پویا) و موقعیتی (محیط توانمندساز و استقلال شغلی) با خود توسعه ای افراد شاغل و پویایی سازمانی در ارتباط اند (ضیا و همکاران، ۲۰۲۰).

در بین عوامل گوناگون، یکی از مؤلفه های مهم در پایداری نیروی انسانی و پویایی سازمان ها به خصوص در شرایط حاد اقتصادی تعهد سازمانی است. تعهد به عنوان یکی از مهم ترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی محسوب می شود. حجم وسیع فسادهای اداری گزارش شده، غیبت ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تأثیر بسیار زیادی بر حفظ دارایی های سازمان و روی هم رفته، بر موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر پژوهشگران داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است (سرمدی، ۱۳۹۵؛ لاپوینته و وندنبرگ، ۲۰۱۸ و لوز، وندنبرگ و اولیویرا، ۲۰۱۸).

تعهد سازمانی موضوعی مهم است که سازمان و کارکنان آن را به هم پیوند می دهد (وو و ژانگ^۱، ۲۰۰۹) و می توان آن را مجموعه هیجاناتی دانست که کارکنان نسبت به سازمان دارند و این تعهد کارکنان است که به آنها اجازه می دهد نسبت به ترک یا ماندن در یک سازمان تصمیم گیری کنند (ما، ژانگ و یو^۲، ۲۰۰۸). سوپارجو و دارمانتو^۳ (۲۰۱۵) تعهد سازمانی را به عنوان اعتقاد کارکنان به ارزش های یک سازمان تعریف کردند. بر اساس نظر کیم^۴ (۲۰۱۳) تعهد سازمانی مفهومی است که به ارتباط ساخته شده بین کارکنان و سازمانی که در آن مشغول به کارند اشاره دارد. مطالعات نشان می دهد که در طول یک بحران اقتصادی و زمانی که امنیت شغلی کارکنان به خطر می افتد، تعهد شغلی کاهش



پیدا می‌کند که این امر به عنوان چالشی در حوزه منابع انسانی قلمداد می‌شود (مارکوویتس، بوئر و ون دیک، ۲۰۱۳). ترک خدمت کارکنان متخصص و ارزشمند یکی از معضلات اساسی سازمان‌ها به شمار می‌رود و علاوه بر اینکه هزینه‌های زیادی را بر سازمان تحمیل کرده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است، کارآیی سازمان‌ها را نیز با تهدیدهای جدی مواجه می‌کند. بنابراین نیروی انسانی توانمند یکی از ارکان اصلی سازمان‌ها تلقی می‌شود و رسیدن به اهداف مورد انتظار را تسهیل می‌کند (صحت و سجادیان، ۱۳۹۸).

تعهد موضوعی است که به‌طور ویژه با اخلاق کاری در ارتباط بوده و اخلاق مقوله‌ای وابسته به ارزش‌ها و جهان‌بینی است، لذا در پایه‌گذاری اخلاق در هر مرجعی لزوم توجه به جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم در آن فضا حائز اهمیت است، همین مسئله لزوم توجه به مشاوره شغلی فرهنگ محور را می‌رساند که به عنوان پارادایمی نوظهور حائز اهمیت است. تعهد تنها با فرهنگ کلان در ارتباط نبوده، بلکه فرهنگ سازمانی به عنوان عنصر خرد در دل فرهنگ کلان نیز با تعهد سازمانی در ارتباط است و در بستر دنیای کار، تأثیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر انگیزه و رضایت شغلی به‌طور فزاینده‌ای قابل طرح است. فرهنگ سازمانی منعکس‌کننده ارزش‌ها، هنجارها و باورهایی است که اعضاء یک سازمان را در کنار هم نگه داشته، درحالی‌که تعهد سازمانی منعکس‌کننده سطح دلبستگی و وفاداری افراد به سازمانی است که در آن کار می‌کنند. اعتقاد بر این است که این دو عامل نقش مهمی در شکل‌گیری انگیزه و رضایت شغلی کارکنان دارند (دیروان و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به اهمیت فرهنگ و ارزش‌ها در ظهور و توسعه تعهد سازمانی، لزوم شکل‌گیری و اتکاء مشاوره شغلی و سازمانی بر پایه‌های فرهنگی جامعه هدف ضرورتی نوین و اساسی است. در واقع نکته اساسی در این بین آن است که امروزه علوم انسانی در برخورد با نیروی انسانی به اهمیت بافت، فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه انسانی واقف شده و در این تحول، انطباق فرهنگی و همسویی نظریات و راهکارها با گفتمان‌های رایج در جهان‌بینی عوامل انسانی مورد تأکید است. به تعبیری دیگر امروزه با حاکمیت فرهنگ محوری و اهمیت به گفتمان‌های حاکم در دیدگاه افراد هیچ‌گونه مشاوره و توصیه‌ای نمی‌تواند بدون توجه به جهان‌بینی جامعه هدف به‌کار افتد (برگرفته از پروچاسکا و نورکراس، ۱۴۰۳).

در این بین الگوهای بسیاری مبتنی بر فرهنگ ایرانی-اسلامی در مشاوره به‌طور کلی و مشاوره شغلی به‌طور خاص شکل گرفته‌اند که درون‌مایه‌های ارزشی و فرهنگی جامعه ایرانی را در هدایت و ثبات شغلی افراد مدنظر قرار داده‌اند. سهم‌گذاری به عنوان یک رویکرد برخاسته از آیات قرآن، یکی از رویکردهای شاخص در مشاوره مبتنی بر فرهنگ است. الگوی سهم‌گذاری اسمعیلی (۱۳۹۳)، بر اساس هستی‌شناسی اسلامی (هستی‌شناسی قرآنی) بنا نهاده شده است. هستی‌شناسی اسلامی





نوعی نگاه به هستی و آفرینش است که جهان و آفریدگار آن دارای وجود واقعی و مستقل از فاعل شناسایی است و تابع قوانین واحد و یکپارچه‌ای است که مبدأ و معاد آن به هستی‌آفرین برمی‌گردد. در این نگاه، انسان جزئی از هستی است که خود تابع قوانین کلی هستی‌آفرین است و مسئول درک و هماهنگ عمل کردن با هدف هستی‌آفرین؛ در این نوع هستی‌شناسی انسان انتخاب‌گری است که بر اساس قاعده‌ای تغییرناپذیر، نتیجه عمل خود را دریافت خواهد کرد.

الگوی سهم‌گذاری با ۵ مبنا طرح گردیده است که عبارت‌اند از: مخلوقیت سهم‌گذار، آفرینش احسن، پیوستگی و وسعت هستی، هدفمندی آفرینش و زوجیت. بر اساس این رویکرد انسان سالم و غیرسالم بر پیوستاری از تالّه قرار خواهد داشت؛ زیرا انسان سالم کسی است که اول، دارای شناخت صحیح از خود، جهان و خالق خود و هدف آفرینش است. دوم، دارای عواطف و هیجان مناسب با اهداف آفرینش است و سوم، دارای عمل مناسب با شناخت و عواطف خدامحور است. مشخصه شناخت صحیح در قرآن کریم شناخت پیوستار مبدأ تا معاد است. آنها که شناخت صحیحی از اصل و فرع دارند در تبعیت از حق، انعطاف در مقابل آن، به اشتراک گذاشتن و به‌نوعی سهم‌گذاری وجودی پیشی‌گیرنده‌اند، به عبارتی با شناخت صحیح، انسان‌ها می‌توانند ضمن پیروی از حق، انعطاف داشته و هر کس برای رشد خود به ادای سهم خود در برابر دیگری بپردازد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۹). انسان متعهد یا سهم‌گذار به‌عنوان هسته اساسی رویکرد مشاوره سهم‌گذاری، می‌تواند در محیط شغلی خود نیز با در نظر گرفتن پیوستار مبدأ و مقصد در حول محور الهی، در برابر خویش، سازمان، جامعه و خداوند متعهد بوده و با ساختاری عمیق و یکپارچه به ایفاء تعهدات سازمانی خود و رشد و توسعه فردی-سازمانی بپردازد؛ لذا با چنین توصیفاتی لزوم استخراج مبانی و اصول مشاوره شغلی با محوریت تعهد سازمانی و منطبق با مشاوره سهم‌گذاری می‌تواند به‌عنوان یک رویکرد مبتنی بر فرهنگ در مشاوره شغلی حائز اهمیت باشد.

از آنجایی که اعتبار هر نظریه و رویکردی در قیاس و تقابل با سایر رویکردها مورد بحث قرار می‌گیرد، ایجاد یک الگوی مشاوره‌ای بر مبنای رویکرد قرآنی سهم‌گذاری در باب تعهد سازمانی تنها در گذر بحث و نقد با نظریه‌های مطرح در این خصوص میسر می‌شود. یکی از پرکاربردترین الگوها که در عین حال مطرح‌ترین آنها در بحث تعهد سازمانی است، مدل سه عاملی آلن و میر است که ابتدا در مقاله‌ای با عنوان «اندازه‌گیری و پیش‌بینی مؤلفه‌های عاطفی، استمرار و هنجاری در تعهد سازمانی»^۱ در سال ۱۹۹۰ مورد بحث قرار گرفته است.

آلن و میر (۱۹۹۰، ص ۱۴) تعهد سازمانی را به‌عنوان حالت یا ذهنیتی روان‌شناختی تعریف کردند که افراد را به سازمان‌ها پیوند می‌دهد. بنابراین در این تعریف، بعد نگرشی تعهد توسعه‌یافته و تعهد رفتاری حذف شده است. در این تعریف رفتار در واقع پیامدی از تعهد است. بر اساس این دیدگاه

تعهد سازمانی شامل سه نوع تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است. تعهد عاطفی حالتی روان‌شناختی است که هیجانات مثبت را دربرمی‌گیرد. این نوع مؤلفه، دلبستگی هیجانی افراد به سازمان را نشان می‌دهد. این دلبستگی تمایل فرد به آن است که وی نیز بخشی از یک سازمان محسوب شود و در آن دخیل باشد. تعهد عاطفی همانندسازی افراد با سازمان‌ها را دربرمی‌گیرد. آنچه در بطن تعهد عاطفی وجود دارد شریک شدن فرد و سازمان در ارزش‌هاست (استراکر، ۲۰۱۸).

تعهد استمراری جهت‌گیری هدفمندی است که بر اساس ادراک شناختی کارکنان از پاداش‌ها و منافع سازمانی (مخصوصاً منافع مالی) حاصل می‌شود (استراکر، ۲۰۱۸). هرچه فرد سن بیشتری داشته باشد و زمان طولانی‌تری در سازمان کار کند منافع و مزایای بیشتری به دست می‌آورد، دسترسی وی به تسهیلات امکان‌پذیرتر می‌گردد. علاوه بر این، اگر زمانی که فرد در یک سازمان مشغول به کار بوده طولانی‌تر باشد وی مهارت‌های خاص‌تری به دست آورده و روابط شخصی مستحکم‌تر و جایگاه بالاتری در سازمان برای خود حاصل خواهد کرد و از مجموع این منافع به این نتیجه می‌رسد که ترک سازمان به صرفه نیست (عدنان و همکاران، ۲۰۱۸).

تعهد هنجاری به عنوان سومین شکل تعهد در این دیدگاه، در واقع نوعی جهت‌گیری ارزشی است که افراد را از طریق هنجارها و اخلاقیات به هدف مرتبط می‌کند (میر و هرسکویچ، ۲۰۰۱). این نوع تعهد بیانگر احساس الزام به ادامه شغل کنونی است. کارکنانی که تعهد هنجاری بالایی دارند احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند (استراکر، ۲۰۱۸). در این نوع تعهد کارکنان بر این اعتقادند که پیروی از هنجارهای اجتماعی برای آنها پاداش‌های مهمی محسوب می‌شود و در نتیجه تعهد هنجاری توسعه می‌یابد (عدنان و همکاران، ۲۰۱۸). در این نوع تعهد، هنجارهای افراد و سازمان هم‌راستا می‌شوند و در یک جهت قرار می‌گیرند. حتی گاهی ممکن است هنجارهای فرد و سازمان یکی شود (استراکر، ۲۰۱۸).

دانستیم تعهد به عنوان یک عنصر مؤثر در بحث مشاوره شغلی و پویایی فرد و سازمان است که به طور ویژه در این مطالعه به عنوان هسته مرکزی تدوین الگوی فرهنگ محور مورد بحث است، در ایران سال‌های متمادی رکود اقتصادی حاکم بوده است، هرچند در سال‌های مختلف، رکود در اقتصاد از جهت شدت و پایداری متفاوت بوده و رشد اقتصادی در یک چرخه منفی قابل مشاهده بوده است و سطح رونق اقتصادی به صورت چشم‌گیری کاهش یافته است (رفاعی، سامتی و قبادی، ۱۳۹۸)، در صورتی که در تحقیقات گوناگون، تعهد سازمانی عاملی مهم در پایداری کارمند به سازمان علی‌رغم بحران‌های اقتصادی و کمک در جهت پیشرفت سازمان است. ضمن آنکه کمبود تحقیقات داخلی در زمینه انطباق فرهنگی دیدگاه‌های شغلی در زمینه تعهد سازمانی و همچنین عدم کارایی نظریه‌های غربی در افزایش قابل توجه تعهد سازمانی در جامعه هدف ایرانی ازجمله مسائلی است که اهمیت پرداخت و تلاش در جهت شکل‌گیری الگوی شغلی در بستر جهان‌بینی کارکنان ایرانی

را می‌رساند، از سوی دیگر اعتبار یک نظریه و شناخت نقاط قوت و ضعف آن از طریق مقایسه با نظریه‌های مطرح در آن زمینه امکان‌پذیر است و نظریه آلن و میر نیز هم از لحاظ جامعیت و دقت در شکل‌گیری ابعاد تعهد سازمانی و هم پشتوانه پژوهشی و تحقیقات گسترده بعد از خود، نظریه‌ای دارای اعتبار و اهمیت است که می‌تواند پایه ارزیابی الگوی شکل‌گرفته در این پژوهش باشد؛ لذا در این پژوهش محققین درصدد هستند با استفاده از دیدگاه صاحب‌نظران در این زمینه به تدوین الگوی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی دست یابند و سپس آن را با نظریه آلن و میر (۱۹۹۰) مقایسه کرده و وجوه اشتراک و افتراق و جامعیت آن را ارزیابی نمایند.

روش

این مطالعه با رویکرد کیفی و با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل مضمون انجام گرفته که در نهایت مقایسه و ارزیابی دو رویکرد را ممکن و در بستر استدلال و منطق به شناسایی نقاط اشتراک و افتراق آنان پرداخته است. در بخش نخست جهت تدوین نظریه بافت‌نگر شغلی با تأکید بر رویکرد سهم‌گذاری، از روش داده بنیاد از نوع کلاسیک استفاده شده است. در رویکرد کلاسیک، استقرار مداوم، رفت‌وآمد بین داده‌ها، حساسیت نظری، نمونه‌گیری نظری و کدگذاری نظری و بزرگ مقوله‌ها را سازمان‌دهی می‌کند و یک رفت‌وآمد بین مقوله و مفهوم وجود دارد تا به کد نظری، مبتنی بر داده‌ها منتهی شود تا پژوهشگر خلاقانه و آزادمنشانه، بدون محدودیت به تجربه و تحلیل و تبیین داده‌ها بپردازد (آنین، ۲۰۰۶). روش کار در این بخش بدین صورت است که ابتدا با استفاده از مبانی و اصول الگوی مشاوره سهم‌گذاری، سؤالاتی پایه جهت مصاحبه نیمه ساختاریافته در بحث تعهد سازمانی تهیه و پس از مصاحبه و کسب اطلاعات، کدهای موجود در این زمینه استخراج گردید. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارمندان و مدیران بنگاه‌های اقتصادی استان اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس با ۲۵ کارمند و مدیر بنگاه‌های اقتصادی شهر اصفهان که دارای ۱۰ سال سابقه بودند، مصاحبه شد.

در فرایند این پژوهش پس از انجام هماهنگی‌های لازم و کسب توافق جهت مشارکت در پژوهش و آگاهی‌بخشی در خصوص محتوا و ابعاد آن، فرایند گردآوری اطلاعات آغاز شد. زمان هر جلسه به‌طور تقریبی ۶۰ دقیقه و نوع مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که متناسب با اصول و مبانی رویکرد سهم‌گذاری، سؤالاتی کلی تدوین شد و سپس متناسب با پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، سؤالات فرعی و جزئی دیگری مطرح شد. در ابتدای هر جلسه تلاش شد تا با آگاهی‌بخشی به مشارکت‌کنندگان در مورد محتوای بحث و انگیزه‌های پژوهش، فرایند اعتمادسازی و مشارکت‌جویی در آنها افزایش پیدا کند. در ابتدای هر مصاحبه، تلاش شد تا از سمت اطلاعات کلی به اطلاعات جزئی و دقیق و از سؤالات سطحی به سؤالات عمیق حرکت شود. بدین صورت که ابتدا سؤالات کلی مستخرج توسط پژوهشگر که بر اساس ادبیات پژوهشی ارتباط نزدیک‌تری با موضوع پژوهش داشتند پرسیده شد و



در هر کدام ضمن ایجاد آزادی جهت پاسخگویی مشارکت‌کننده، سؤالات تعقیب‌کننده دیگری که ابعاد بیشتر و پنهان‌تری از گفته‌های وی را نشان می‌دادند پرسیده شد. لازم به ذکر است که سؤالات مصاحبه با انعطاف بالا و متناسب با وضعیت و محتوای هر جلسه طراحی شد. همچنین فرایند بازبینی، اصلاح و طراحی سؤالات تا رسیدن به نتیجه مطلوب ادامه یافت. در تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، کدگذاری در سه گام متوالی؛ کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری نظری^۲ انجام شد.

کدگذاری باز به عنوان اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی شناخته می‌شود و مبین فرایندی است که در آن داده‌ها به صورت واحدهای معنادار مجزا درمی‌آیند. هدف اصلی کدگذاری باز، مفهوم‌سازی و برچسب زدن به داده‌ها و سپس گسترش آنها برحسب خصوصیات و ابعادشان می‌باشد. در ادامه تحلیل داده‌ها؛ کدگذاری محوری، روند ارتباط دادن خرده مقولات به یک مقوله در یک صورت‌بندی و سازمان‌دهی جدید را برعهده خواهد داشت. این امر به معنای جریان پیچیده‌ای از تفکر استقرایی و قیاسی است که متضمن مراحل مختلف است. این مرحله از آن جهت کدگذاری محوری نامیده می‌شود که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد. در نهایت کدگذاری نظری، فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌هاست. به طور خاص، کدگذاری نظری به روند انتخاب مقوله اصلی و مرکزی به طور منظم و ارتباط دادن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پرکردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش بیشتر دارند، می‌پردازد. در این مرحله محقق به کشف داستان اصلی و طبقه پژوهش متمرکز شد.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



الگوی مشاوره شغلی تعهد محور تدوین شده به صورت هدفمند در کل فرایند پژوهش (و نه صرفاً جدای از آن و در آخر تحقیق)، بعد از هر بار تدوین و استنتاج بخشی از یافته‌ها و الگوی استخراج شده، آن را به ۱۵ متخصص دانشگاهی حوزه شغلی، مدیریت و اقتصاد و با مرتبه علمی دانشیار که صاحب نظر هستند و با ۲۰ سال سابقه پژوهش میدانی و سیاست‌گذاری در سطح کلان، قرار داده شد، تا از طریق پاسخ‌گویی به سؤالات کلی، میزان سازگاری و همخوانی یافته‌های تحقیق را در این زمینه مورد ارزیابی قرار دهد. همچنین برای رسیدن به اعتبار در این پژوهش از فن مثلث‌سازی، درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم، بازبینی به وسیله مشارکت‌کنندگان و بازبینی به وسیله همکاران استفاده شد.

در بخش تحلیل مدل سه عاملی آلن و میر با استفاده از روش تحلیل مضمون به عنوان یک روش ابتدایی و اساسی در همه رویکردهای کیفی، مضامین اساسی شناسایی و استخراج گردیدند. تحلیل مضمون از روش‌های متداول تحلیل محتوای کیفی است که مهارت‌های اصلی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی دیگر را فراهم می‌کند و برای شناخت الگوی موجود در داده‌های کیفی

استفاده می‌گردد (سعادت و همکاران، ۱۴۰۱). با استفاده از گزینش هدفمند مقاله آلن و میر با عنوان «ارزیابی و پیش‌بینی مؤلفه‌های عاطفی، استمرار و هنجاری در تعهد سازمانی» به دلیل دقت و شرح اساس نظریه نویسندگان و تشریح پایه‌های تعهد سازمانی از دیدگاه آنان، انتخاب و سپس به دقت مطالعه و کدگذاری شد. در مرحله بعدی جهت تحلیل کدهای حاصله با استفاده از شیوه تحلیل مضمون، داده‌ها در سه طبقه مضامین اولیه، فرعی و اصلی طبقه‌بندی شدند. مضامین ابتدایی پس از خوانش ابتدایی از متن و درک توضیحات به عنوان مضامین اولیه و کلی انتخاب شدند و سپس در مرحله بعد مضامین اولیه در طبقات منسجم‌تر و مرتبط‌تری ذیل مفاهیم فرعی طبقه‌بندی شدند و در مرحله نهایی مفاهیم فرعی با دیدی کلی و بر اساس نگاه تحلیلی پژوهشگران ذیل طبقات اصلی که در این پژوهش تحت سه عامل عاطفی، استمراری و هنجاری به عنوان شاکله تعهد سازمانی نام‌گذاری شده بودند؛ قرار گرفتند.

اعتباریابی تحلیل برگرفته از مطالب مقاله مذکور همانند الگوی تدوین شده، با استفاده از اجماع کدگذاران و روش مثلث‌سازی بر اساس نظرات و دیدگاه‌های متخصصان ارزیابی و تأیید شد. در پایان با استفاده از تحلیل منطقی به بررسی وجوه اشتراک و افتراق دو رویکرد پرداخته شد و مستندات جهت قوام بحث مورد بررسی و اتکا قرار گرفت.

یافته‌ها

تعداد افراد حاضر در این پژوهش ۲۵ نفر بودند که با در نظر گرفتن معیارهایی از قبیل جنسیت، سابقه خدمت، نوع استخدام، سن، تحصیلات و سمت شغلی و با کسب رضایت وارد پژوهش شدند. مشارکت‌کنندگان متعلق به بنگاه‌های اقتصادی بودند که در سال‌های تحریم و اقتصاد مقاومتی دارای فعالیت و پویایی بودند. مشخصات مشارکت‌کنندگان بدین شرح است: از ۲۵ نفر شرکت‌کننده ۱۰ نفر در پست مدیریت و ۱۵ نفر کارمند بودند؛ ۴ نفر دارای مدرک دکتری، ۱۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و هفت نفر دارای مدرک کارشناسی بودند؛ سن شرکت‌کنندگان در بازه ۲۴-۶۲ سال بود؛ ۱۸ نفر رسمی و ۷ نفر قراردادی بودند؛ سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در بازه ۲ سال تا ۲۰ سال بود و از ۲۵ شرکت‌کننده ۲۴ نفر از آنان مرد و یک نفر زن بود.

بخش اول: الگوی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نظریه زمینه‌ای به شناسایی ۳۵۰ کد اولیه، ۴۱ کد باز، ۱۱ کد محوری و ۴ کد انتخابی منجر شده است که شرح آن در جدول شماره ۱ آورده شده است:



جدول شماره ۱: ابعاد تعهد سازمانی در الگوی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری

غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی	هستی‌شناسی	کلیت هستی
		سرمنشأ خالقیت
		نظارت خالق بر جهان هستی
	کنشگری جهان مخلوق	تعهدمحوری افعال هستی
		پیوستگی کنش مخلوقات
		نتیجه‌گرایی اعمال
		حتمیت در نتایج اعمال
ادراک پیوستگی ارکان هستی	اصل تناسب	جایگاه انسان در هستی
		ادراک هدفمندی سازمان
		آگاهی از توانمندی خویش
	مسئولیت‌شناسی	احساس مسئولیت در برابر ارکان هستی
		هدفمندی وجود
	ارکان تعهد	تعهد نسبت به سازمان
		تعهد نسبت به جامعه
		تعهد نسبت به هستی
		تعهد نسبت به خداوند
	قواعد حاکم بر کنش متعهدانه	اجتناب از تبعیض
		حق محوری
		قانون‌مندی
		جزا و پاداش
		وضوح قوانین
ظرفیت تعادل‌یابی مستمر	سازگاری	بینش شغلی
		پختگی و بینش فردی
		سازگاری با تغییر
		تعادل‌یابی
		ایجاد نقاط امن در مواقع چالش
	نظارت بر تعهد	نظارت بر نحوه فعالیت کارکنان
		خودارزیابی
غنی‌سازی محیط سازمانی	حمایت سازمانی	حساسیت نسبت به احوالات اعضاء سازمان
		تأمین اقتصادی
		امنیت روانی
		حفظ سلامت کارکنان
	عاملیت تعهدمحور	ابراز توانمندی‌ها
		افزایش حق انتخاب
		وفای به عهد متقابل
	انسجام و پیوستگی کارکنان	ارتباطات صمیمانه
		اعتماد و باور بین فردی
		کرامت و حفظ شأن انسانی
		همکاری دوجانبه
		درگیری در امور سازمانی
		مقصد و هدف مشترک

۱- **غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی:** غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی بر دو بعد شناخت هدف و غایت هستی و نحوه افعال مخلوقات در هستی در پرتو خالق آن اشاره دارد. غایت‌شناسی امور را در بستر هدف و معنای خلق جهان و حرکت موجودات به سمت غایت آن تفسیر می‌کند، در این نوع نگاه جهان عبث و بیهوده آفریده نشده است و همه ارکان هستی به سمت معنا و مقصدی مشخص در حرکت‌اند. شناخت نحوه کنش موجودات در هستی، بستگی به معنای خاص و غایت مشخص آن دارد. در این دید مجموعه قواعدی متصل و مرتبط بر افعال مخلوقات حاکم است و هیچ کنشی بدون تأثیرگذاری و تأثیرپذیری از دیگر اجزا رقم نخواهد خورد. این بعد دارای دو محور هستی‌شناسی و کنشگری جهان مخلوق است:

الف- هستی‌شناسی: در محور هستی‌شناسی، قواعدی بر هستی حاکم است و هستی دارای کِلیتی منسجم است که هر جزء آن می‌تواند بر جزء دیگر اثر گذارد. این ارتباط متقابل در نوعی از وحدت واحد الهی به هم می‌پیوندد و جهان متکثر را واحد می‌کند. در چنین جهانی تمامی اجزاء از ذات واحد نشأت می‌گیرند و بدون نظارت مستمر و مداوم آن نمی‌تواند به حرکت و حیات خویش ادامه دهد. در این باره می‌توان به گفته‌های مصاحبه‌شوندگان اشاره کرد، مصاحبه‌شونده با کد (۱) «تمام این دنیا یک کل به هم پیوسته‌اس شما نمی‌توانید هر کاری که دلتون می‌خواد انجام بدید و اثر اون رو نبینید چون تمام عالم و موجودات به هم وابسته هستند». مصاحبه‌شونده دیگری با کد (۳) معتقد بود که «هر کار و هر وجودی در این هستی از خلقت و ذات خداوند به وجود اومده و سر منشأ تمام هستی، خداونده و شما نمی‌توانید کاری رو بدون إذن و اراده آن انجام بدید». در مورد دیگری، کد (۴) «شما هرگز نمی‌تونید از دید خدا خارج بشید، اونه که نهان و آشکار رو میدونه و پیوسته مراقبت و ناظر بر اعمال ماست، اگر این مورد رو باور داشته باشید، دیگه نیازی به هیچ منبع کنترل بیرونی ندارید و در تمام حالات به سازمان و وظیفه خودتون متعهد هستید».

ب: کنشگری جهان مخلوق: در این بعد تعهد محوری در تمام افعال و کنش مخلوقات، آنها را به یکدیگر وابسته می‌کند و تحت اتحادی یکپارچه قرار می‌دهد، کنش مخلوقات به یکدیگر مرتبط بوده و هر عملی بر اعمال دیگر اثر می‌گذارد و متقابلاً اثر می‌پذیرد. در این دید اعمال آدمی دارای نتیجه است و این نتیجه دارای حتمیت است و با قاطعیت در برابر کنش فرد نمایان می‌شود. در این باره مصاحبه‌شونده با کد (۶) «همه اساس هستی و کل زندگی ما بر اساس تعهد، شما نمی‌تونید تعهد نداشته باشید ولی در عین حال انتظار تعهد از دیگران رو داشته باشید، ما همگی در یک سیستم به هم پیوسته هستیم و هیچ چیزی جدا از چیزهای دیگه اتفاق نمی‌فته»، کد (۱۲) «هر عملی حتماً نتیجه‌ای داره، برای همین در قرآن گفته شده که هیچ کار خوب و بدی بدون پاداش باقی نمی‌مونه حتی اگر به اندازه یک ذره و سرسوزنی باشه. برای همین انسان نباید بدون توجه به نتایج کاری که انجام میده، دست به



انتخاب بزنه»، کد (۱۶) «شما هر کاری کنید نمی‌توانید از عواقب و نتایج اون دوری کنید، نتایج کارهایی که ما انجام میدیم حتماً و قطعاً برای ما اتفاق میفته و ما در برابر نتایج کارهایی که انجام میدیم مسئولیم».

۲- ادراک پیوستگی ارکان هستی: این بعد دارای محورهای اصل تناسب، مسئولیت‌شناسی، ارکان تعهد و قواعد حاکم برکنش متعهدانه است که می‌تواند نحوه کنش و عمل متعهدانه را با توجه به اصول و فروع آن مشخص نماید:

الف- اصل تناسب: تناسب یکی از مقوله‌های مهم در تعهد سازمانی است که در تحقیقات گوناگون بر تعهد شغل و شاغل و سازمان تأکید می‌شود، اما در این دیدگاه تعهد از سطح شغل و شاغل فراتر می‌رود و به جایگاه انسان در هستی، ادراک هدفمندی و ارزش‌های سازمانی و آگاهی از توانمندی‌های خویش می‌رسد. فردی که جایگاه و هدف خلق خویش در هستی را می‌داند، نسبت به امور و تعهدات خویش با بینش عمل کرده و به آنها پایبند است. در این رابطه مصاحبه‌شونده کد (۸) معتقد است که «شما اگر بدونی برای چی اومدی و مأموریت شما در این دنیا چیه بعد دیگه نیازی به هیچ توجیهی برای پایبندی خودت در کارت نداری، و میتونی در راستای ارزش‌های انسانی خودت عمل کنی»، در مورد دیگر شناخت ارزش‌های سازمانی و هم‌راستای آن با ارزش‌های فردی می‌تواند در تداوم تعهد سازمانی اثرگذار باشد. در این رابطه مصاحبه‌شونده کد (۹) معتقد است که «شما وقتی در یک سازمان و شرکت کار می‌کنی که با اهداف و ارزش‌های اون سازمان توافق داری، تعهد محکمی به وظیفه خودت نشون میدی و در مسیر همون ارزش‌ها عمل و رفتار می‌کنی»، در این رابطه شناخت توانمندی‌های شناختی، عاطفی و دانشی می‌تواند در انجام عمل متناسب با فردیت کارمند اثربخش باشد در این رابطه مصاحبه‌شونده کد (۱۲) معتقد است که «تازمانی که خودت و حدود توانمندی‌هاتو نشناختی نمیتونی برای انجام هیچ کاری قول بدی و متعهد باشی، شناخت توانمندی‌های درونی و مهارت‌های فردی می‌تونه به شما نشون بده که اساساً برای اون وظیفه و تعهد نسبت به اون آمادگی دارید یا خیر».

ب- مسئولیت‌شناسی: اساس تعهد‌باوری و عملکرد متعهدانه، شناخت اصل تعهد و مسئولیت است. این بعد در دو بخش احساس مسئولیت در برابر ارکان هستی و هدفمندی وجود قابل بحث است. انسان موجودی است که اشرف مخلوقات بوده و در جایگاه فیض‌رسانی به سایر ارکان هستی است و واسطه مخلوقات و خلق هستی است. در این جایگاه ویژه آدمی دارای مسئولیت بوده و باید در ابعاد و ارکان فردی تا الهی به ایفاء نقش خود بپردازد. در نگاه دیگری وجود انسان، هدفمند است و در برابر این هدف و مقصد، انسان دارای تعهد و مسئولیت است. انسان باید در برابر تکامل و میزان بارور کردن توانمندی‌های ذاتی خویش پاسخگو باشد و نمی‌تواند این هدیه الهی را الکن و ناقص بگذارد. در این رابطه

شرکت‌کننده کد (۱۳) بر این باور بود که «انسان فقط نسبت به خودش مسئولیت ندارد و این مسئولیت در برابر تمام هستی برای اوست تعریف میشه، انسان نمیتونه اشرف مخلوقات باشه و در مقام خلیفه الهی بنشینه اما فقط خودش رو ببینه و به خودش توجه داشته باشه»، کد (۱۷) «وقتی میگن انسان موجودی عامله که خودش میتونه ماهیت و سرنوشت خودش رو تعیین کنه به همین معنی که انسان در برابر ذات و ماهیت خودش دارای مسئولیتیه و این مسئولیت هست که وجود انسان و هستی اون رو معنا دار میکنه».

ج- ارکان تعهد: تعهد تنها در ارتباط با فرد و شغل او معنا نمی‌یابد، بلکه ارکان و اعماق آن تا مبدأ هستی گسترده است. انسان در برابر سازمان، جامعه، هستی و خالق خود دارای مسئولیت است و در برابر این مسئولیت نیازمند عمل متعهدانه است. کنش و کار انسان تنها در سازمان خلاصه نمی‌شود، بلکه ابعاد این اعمال و کنش می‌تواند به آبادانی جامعه یا ایجاد خسران در آن، در کلیت هستی و پوشاندگی آن و در ارتقاء پیوستگی مخلوق و خالق کشیده شود. در این رابطه مصاحبه‌شونده کد (۲۰) «کار شما میتونه در دیدی گسترده‌تر تا ابعاد دینی و الهی هم کشیده بشه، وظیفه شما در سازمان و شغل شما تنها جنبه سطحی داره و اصل کاری همون ارزیابی الهی از کار شماست که لازمه ارزیابی بشه که کار و کنش شما چقدر به سود و زیان خلق الله و الله بوده» یا کد (۲۳) «ما فقط در برابر سازمانی که درش استخدام شدیم متعهد نیستیم، بلکه هر کاری که ما انجام بدیم در برابر خداوند نمایان هست و میتونه کیفیت جهان دیگه ما رو شکل بده، پس ما باید در برابر مسئولیت شغلی خودمون وجه الهی و گسترده‌تر اون رو در نظر بگیریم».

د- قواعد حاکم بر کنش متعهدانه: علاوه بر فرد، در سازمان لازم است مجموعه فرایندهای سازمانی متکی بر قواعدی از جمله دوری از تبعیض و ظلم، حق محوری، قانون‌مندی، اصل جزا و پاداش و وضوح و شفافیت در قوانین باشد. این‌گونه اصول از جمله نیروهای محرک تعهد اعضا در سازمان است که می‌تواند به میزان تعهدمندی و تداوم آن در کارکنان کمک کند. در این باره مصاحبه‌شونده کد (۲۱) «نباید توی سازمان به افرادی ظلم بشه در صورتی که بقیه به دلیل امتیازاتی از اون عواقب معاف بشن، وقتی چنین چیزی در سازمانی اتفاق بیفته اعضا احساس ظلم و تبعیض میکنن و همین باعث میشه به کارشون وفادار نباشند» یا کد (۱۴) «نباید تنبیه برای افراد خاصی فقط اعمال بشه و پاداش‌ها رو بزران برای یک گروه خاصی، چنین کارهایی باعث میشه افراد انگیزه‌ای برای کار متعهدانه نداشته باشن».

۳- ظرفیت تعادل‌یابی مستمر: در فرایند تعهد سازمانی، تعادل‌یابی مداوم یک اصل اساسی در برابر بقای سازمان‌ها به وقت بحران و چالش است. در این بین به دو محور اساسی سازگاری و نظارت بر تعهد می‌توان اشاره کرد:

الف- سازگاری: سازگاری به معنای میزان مقاومت و تحمل فرد در برابر چالش‌ها و شرایط بحرانی



است که در آن فرد از لحاظ درونی و کنشگری بیرونی عملکرد خود را حفظ کرده و به مقاومت و حرکت مجدد می‌پردازد. سازگاری در برابر بحران‌ها و چالش‌های محیط کاری می‌تواند به تداوم تعهد سازمانی کارمندان منجر شود. این بعد دارای مؤلفه‌هایی از جمله بینش و انتقادپذیری شغلی، پختگی و بینش درونی جهت افزایش مهارت‌ها و رفع کاستی‌های دانشی و عملکردی است؛ همچنین توانمندی سازگاری با تغییرات، تعادل‌یابی مجدد و ایجاد نقاط امن در مواقع چالش از جمله مؤلفه‌های حفظ سازگاری در کارکنان است. در این باره یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۱) چنین افزود که «خیلی وقتا شده من از وسایل و لوازم زندگیم زدم ولی کار رو سر پا نگه داشتم و کارمندانم هم همراهی کردن و تونستن با شرایط بحرانی سازگار بشن و تعهد خودشون رو نسبت به سازمان حفظ کردن» یا کد (۱۸) «یه وقتایی پیش میاد که شما باید نسبت به کارها و طرز فکر خودتون تجدید نظر کنید، شده مهارت‌ها و تخصص‌های جدید رو یاد بگیرید تا بتونید با دنیای دائماً در حال تغییر اقتصاد خودتون رو سازگار کنید».

ب- نظارت بر تعهد: تعهد سازمانی به عنوان یک ارزش در مراحل ابتدایی برای درونی شدن و تبدیل شدن به یک ارزش نیازمند نظارت و مراقبت سازمانی اولیه و سپس تبدیل آن به یک نظارت خودکار است که بتواند به نوعی از ارزش درونی در کارکنان یک سازمان تبدیل شود. در این باره مصاحبه‌شونده کد (۲۴) «نمیشه کارمندان رو از همون اول به حال خودشون رها کرد، بالاخره یک فرایند ارزیابی و نظارت اولیه باید بر کار و نحوه کنش اون‌ها باشه تا بتونن کم کم خودشون نسبت به کار و وظیفه‌شون متعهد باشند» همچنین کد (۹) «همه ما معتقدیم توی شرکت خودارزیابی و نظارت خودمون بر کیفیت کارمون تونسته عامل موفقیت و رشد سازمان باشه، هر کسی باید بدونه چقدر از زمانش رو به کار مفید اختصاص داده و چقدرش رو استراحت کرده یا هدر داده این خودنظارتی به نظر من در طول مدت میتونه به یک تعهد خودکار تبدیل بشه».

۴- غنی‌سازی محیط سازمانی: این بعد به بررسی مجموعه عوامل و شرایط خاص سازمانی می‌پردازد که می‌تواند انگیزاننده و محرک کارمند در دل سازمان خویش باشد، هویت او را در سازمان تثبیت کند و با ایجاد فضای فیزیکی و روانی مطلوب، ارزش‌ها و اهداف سازمان را در آنها نهادینه سازد. در این بعد سه محور حمایت سازمانی، عاملیت تعهدمحور و انسجام و پیوستگی کارکنان قابل بحث است:

الف- حمایت سازمانی: هر سازمان تنها محلی برای انجام ماشین‌وار امور نیست، بلکه توجه به احوالات و امور کارکنان و تأمین حمایت‌های مالی و عاطفی آنان می‌تواند بر میزان تعهد سازمانی و تلاش حداکثری از سوی کارکنان اثر بگذارد. سازمان‌های پویا نسبت به احوالات اعضای خود حساس بوده، امنیت روانی آنان را تأمین می‌کنند، از منظر اقتصادی و کمک‌های مالی شرایط و احوالات کارکنان را با توجه به شرایط اقتصادی و میزان تورم

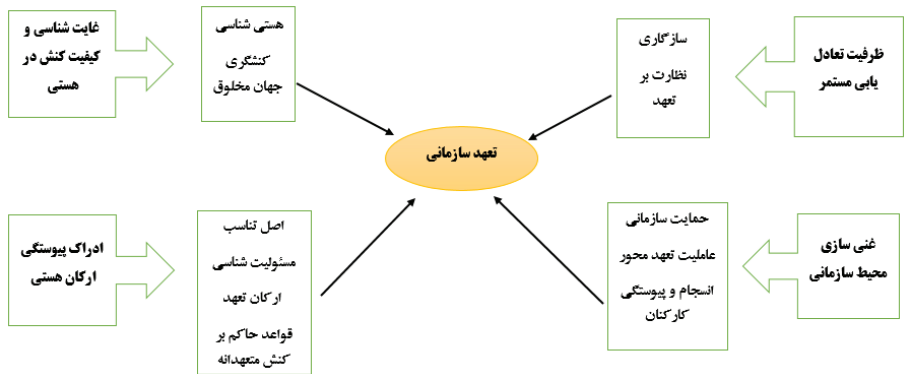


در جامعه درک می‌کنند و حافظ سلامت کارکنان خویش در سازمان هستند. در این باره مصاحبه‌شونده کد (۱۹) بر این باور بود که "سازمان ما تلاشش بر اینه که حمایت همه جوهره از کارکنانش داشته باشه، چه از نظر روانی، چه مالی و حتی سلامت جسمی کارکنان برای همینه که پویاست و خدایا شکر دائماً به تولیداتش اضافه میشه، کارفرما نباید نسبت به شرایط اقتصادی کارکنانش بی تفاوت باشه" همچنین فردی دیگر (کد ۶) اظهار داشت "کارفرمایی که به امور و احوالات کارکنانش توجه‌ای نداره نباید انتظار داشته باشه که اونا از جون و دل براش مایه بزارن و نباید انتظار داشته باشه فردا اگر اداره یا شرکت دیگه‌ای به اون فرد پیشنهاد داد اون همچنان به سازمان متعهد باشه اصلاً چرا باید باشه؟! ما نباید نسبت به احوالات و شرایط کارگرای بی تفاوت باشیم".

ب- عاملیت تعهدمحور: عاملیت عنصر مهمی از تحرک و پویایی در سازمان است، سازمان‌هایی که کارکنان در آن در کنار وظایف محوله دارای فرصت خلاقیت و اعمال اراده و نظر هستند، در مسیر پویایی حرکت می‌کنند و امکان جابه‌جایی و تحرکات در کارکنان و در ارکان سازمان مشاهده می‌شود. در این محور کارمندان می‌توانند آزادانه توانمندی‌ها و مهارت‌های خود را ابراز کنند، حق انتخاب دارند و در ارتباطی پایا و متقابل به وفای عهد متقابل با کارفرمای خود پایبندند. در این رابطه کد (۱۶) افزود "وقتی در سازمان تفویض قدرت و مسئولیت وجود نداشته باشه، کارمند راکده و مثل آب راکد گندیده میشه، باید در کنار چارچوب‌های کلی سازمان به کارکنان اجازه فعالیت و نمو داده بشه تا بتوانند استعدادهای خودشان رو به نفع سازمان بروز بدن".

ج- انجام و پیوستگی کارکنان: در این محور صمیمیت و اتصال کارکنان و ایجاد جو سالم سازمانی عاملی است که می‌تواند ایجادگر و تداوم‌بخش تعهد سازمانی باشد. وجود ارتباطات صمیمانه، اعتماد و باورمندی در بین کارکنان و کارکنان و کارفرما و همچنین حفظ شأن انسانی و احترام و کرامت نسبت به کارگران و همچنین همکاری دو جانبه و نبودن سلسله مراتب خشک و اداری و درگیری و مشارکت همه کارکنان در اهداف و امور سازمانی و ایجاد مقصد و مسیر مشترک می‌تواند به ایجاد و تداوم تعهد سازمانی کمک نماید. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۵) افزود "همه ما داریم برای هدف واحدی تلاش می‌کنیم، کار هیچ کدوم از ما جدا از کار بقیه نیست اگر هر کدوممون درست عمل کنیم و پایبند به وظایف خودمون باشیم سودش نصیب هممون میشه" یا کد (۲۵) "وقتی جو سازمان صمیمیه و به همه اعضای سازمان از کارگر گرفته تا کارفرما احترام گذاشته میشه، کرامت و شأنشون حفظ میشه و افراد به هم اعتماد و اطمینان داشته باشند و با همکاری و همدلی برای سازمان تلاش کنند، اون شرکت و سازمان روز به روز پیشرفت میکنه و این پیشرفت به نفع همه است".





شکل شماره ۱: مدل مفهومی الگوی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی

بخش دوم: بررسی مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر

در این بخش به بررسی دیدگاه آلن و میر در خصوص تعهد سازمانی و عناصر سه گانه آن خواهیم پرداخت:

مدل سه عاملی آلن و میر

آلن و میر در خصوص تعهد سازمانی به بعد روان‌شناختی در ایجاد و تداوم تعهد کارکنان نسبت به سازمان اشاره کرده و این بعد را در سه مؤلفه عاطفی، استمرار و هنجاری گنجانده‌اند. بر اساس دیدگاه ایشان در مقاله مورد بحث بعد عاطفی به معنای دل‌بستگی عاطفی کارمند به سازمان، معرفی و شناسایی خود با سازمان و مشارکت در سازمان معنی می‌یابد. در بعد استمرار هزینه کارکنان در قبال ترک سازمان مورد بحث است و در بعد هنجاری احساس الزام کارمند به ماندن در سازمان، هسته مرکزی این بعد را تشکیل می‌دهد.

در بعد عاطفی کارمند با سازمان نوعی احساس همدات‌پنداری دارد، با امور سازمان درگیر بوده و از بودن و انجام دادن وظایف خویش لذت می‌برد. کارمند نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان دارای دل‌بستگی عاطفی است و نقش کارمند در ارتباط با اهداف و ارزش‌ها سنجیده می‌شود. سازمان برای خود اهداف مهم است و تنها نوعی ابزار در جهت دستیابی به اهداف کارمندان نیست. در این بعد کارمند با وجود سازمان، احساس خودیت و خودارزشمندی می‌کند و به نوعی هویت او با هویت سازمانی و وجود سازمانی گره خورده است. در این بعد که بالاترین سطح تعهد کارمند به سازمان است، ارزش‌ها و نگرش‌های کارمند با ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان منطبق بوده و در هم گره خورده‌اند. در واقع کارمند خودیت و منیت خویش را با سازمان تعریف می‌کند و در محور آن هویت خود را می‌سازد.

در بعد استمرار؛ تمایل به درگیری مستمر با فعالیت‌های سازمان بر اساس شناخت هزینه‌ها

مشخص می‌شود و کارمند به دلیل عواقب گسترده تغییر و جابه‌جایی مایل به انتخاب هویت متفاوت دیگری نخواهد بود. این هزینه‌ها بر اساس دستمزد، جایگاه، آزادی و فرصت‌های رشد دهنده در سازمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در این بعد که آغازین‌ترین سطح تعهد کارمند به سازمان است، قاعده پاداش و تنبیه حاکم است. یعنی کارمند بر اساس میزان پاداش دریافتی یا محاسبه میزان تنبیه و خسارت ناشی از نبود سازمان است که تصمیم به ماندن یا ترک سازمان می‌کند. در این بعد بقای کارمند در جهان پرتنش و تغییر اقتصاد کنونی حائز اهمیت است و پایین‌ترین سطح نیازهای کارمند را دربرمی‌گیرد.

در بعد هنجاری کارمند نوعی مسئولیت در برابر سازمان در خود احساس می‌کند و این احساس الزام به دلیل فشارهای کلی و هنجاری درونی شده در کارمند برای عمل در راستای اهداف و علایق سازمان ایجاد می‌شود. کارمند صرفاً به این دلیل که احساس می‌کند این کار درست و اخلاقی است به انجام وظایف خود در سازمان می‌پردازد. اعتقاد کارمند متعهد در بعد هنجاری آن است که فرد باید به سازمان خود وفادار باشد، خود را به خاطر آن فدا کند و نباید از آن انتقاد کند. در این بعد اساس نظریه مبادله اجتماعی حاکم است، یعنی فرد در برابر مزایا و خدماتی که از سازمان دریافت می‌کند، از نظر اخلاقی ملزم به برآوردن انتظارات و مسئولیت‌های سازمانی است. بر اساس رشد اخلاقی، این مرحله در مراحل میانی رشد اخلاقی، یعنی پذیرش صرف قواعد و اخلاقیات اجتماعی قرار دارد. یعنی کارمند به دلیل آنکه تعهد به سازمان خوب است، بدان متعهد می‌ماند، اما در این مرحله وجود و ماهیت خود را با سازمان تعریف نمی‌کند و این حالت در سطوح بالای تعهد عاطفی نمایان می‌شود.

در این نظریه آنچه می‌تواند به عنوان پیش‌بین و بستر ساز ابعاد سه‌گانه مورد بحث قرار گیرد بدین شرح است که در بعد عاطفی عواملی همچون ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی، تجارب محیط کار و ویژگی‌های ساختاری در میزان مؤلفه عاطفی در تعهد سازمانی اثرگذارند، هرچند بر اساس تحقیقات تجربیات محیط کاری نسبت به سایر عوامل نقش مؤثرتری در ایجاد مؤلفه عاطفی در تعهد سازمانی دارد. در بعد استمرار بزرگی سرمایه‌گذاری یا شرط‌بندی و همچنین فقدان جایگزینی (نبود سازمان دیگری جهت انتقال به آن) در مؤلفه استمرار و تداوم نقش دارد. در مؤلفه هنجاری جامعه‌پذیری پیشین و سازمانی نقش مهمی دارد. جامعه‌پذیری پیشین بر اساس تجربیات دیگران مهم (والدین) برای فرد ایجاد می‌شود تا جایی که افرادی که دارای پدر و مادر متعهد به سازمان بوده‌اند خود نیز در سازمان فعلی خویش تعهد بیشتری نسبت به سایرین داشته‌اند، در بعد جامعه‌پذیری سازمان، هنجارهای ایجاد شده از بدو ورود کارمند به سازمان می‌تواند در ایجاد الزام کارمند به متعهد بودن به سازمان اثرگذار باشد.

آلن و میر برای ابعاد سه‌گانه عاطفی، هنجاری و استمراری، سطوح تعهدی را ترسیم نموده‌اند؛ بدین صورت که در پایین‌ترین سطح تعهد سازمانی بعد استمراری قرار دارد. این بعد ناظر بر محاسبه

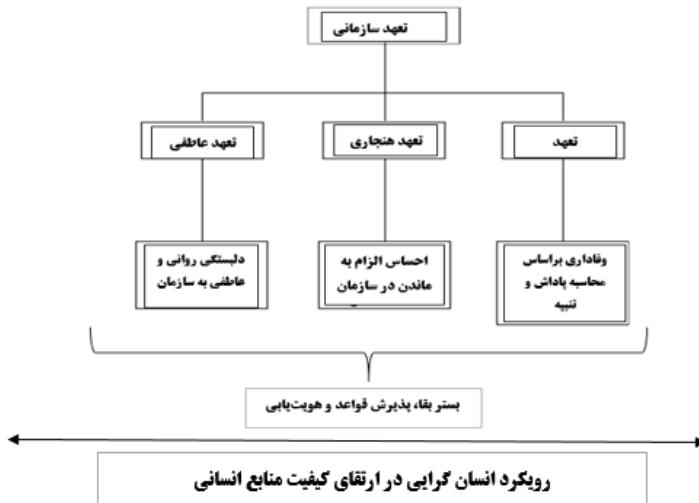


و ارزیابی سود و زیان کارمند است و بر مبنای تغییر و تحولات محاسباتی می‌تواند ایجاد و از بین رود؛ لذا قابل اعتماد نبوده و در پایین‌ترین سطح تعهد سازمانی قرار می‌گیرد. در مرتبه بالاتر و در سطح تعهد سازمانی متوسط، بعد هنجاری قرار دارد. در این بعد کارمند در کنار سود و زیان خود به قواعد و اصول اخلاق اجتماعی پایبند است و در برابر سازمان احساس تعهد می‌نماید. زیرا متعهد بودن به سازمان کار درستی است. و در بالاترین سطح تعهد سازمانی می‌توان به بعد عاطفی اشاره کرد. در این بعد کارمند و سازمان از یکدیگر جدا نبوده، بلکه کارمند با مشارکت و عضویت در سازمان، خود را تعریف کرده و ارزش‌ها و اهداف سازمان را ارزش‌ها و اهداف خود دانسته و با نهایت تلاش در پی تحقق آنها برمی‌آید.

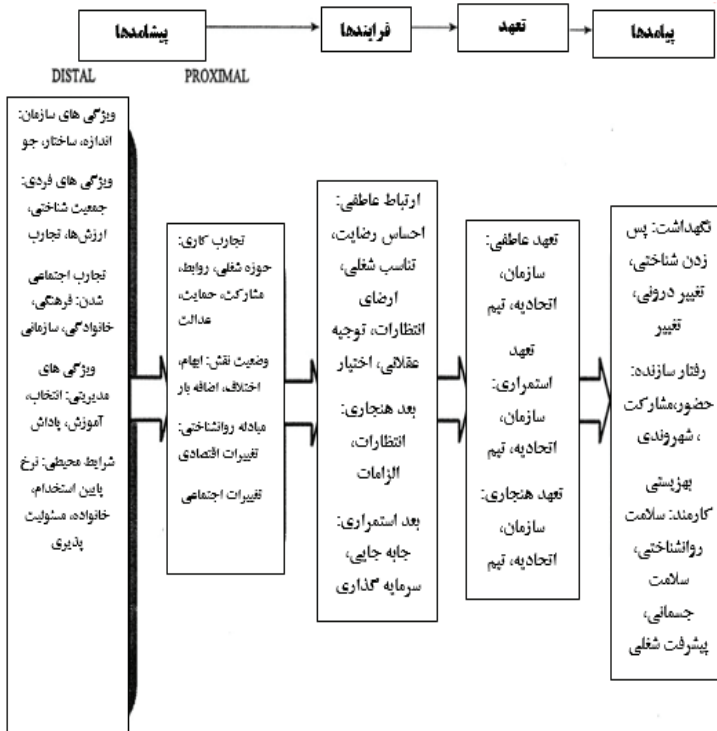
بر اساس تحقیقات آلن و میر (۱۹۹۰) مجموعه عواملی به صورت جزئی تشریح‌کننده ابعاد سه‌گانه عاطفی، استمرار و هنجاری در تعهد سازمانی هستند که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲: مضامین برداشت شده از مدل سه عاملی آلن و میر در باب تعهد سازمانی

مضامین اولیه	مضامین فرعی	مضامین اصلی
چالش شغلی شفافیت نقش شفافیت اهداف دشواری اهداف انسجام کارکنان قابلیت اطمینان سازمان برابری	احساس راحتی با سازمان	مؤلفه عاطفی
اهمیت شخصی بازخورد مشارکت پذیرش مدیریت احساس شایستگی	احساس کارایی کارمند در سازمان	
مهارت آموزش جابه‌جایی خودسرمایه‌گذاری (وقت و انرژی) مزایا عضویت در انجمن	حجم سرمایه‌گذاری	مؤلفه استمرار
امکان تغییر	در دسترس بودن جایگزینی	
ادراک انتظار وفاداری سازمان	جامعه‌پذیری اولیه و سازمانی	مؤلفه هنجاری



شکل ۲: مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰)



شکل ۳: مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر؛ پیشامدها، فرایندها و پیامدها



بحث و نتیجه‌گیری

وجوه اشتراک الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی با مدل سه عاملی آلن و میر: نظریه آلن و میر بر ویژگی‌های روان‌شناختی و تأثیرات آن بر تعهد سازمانی و شکل‌گیری آن در کارکنان متمرکز است. این مدل نشان‌دهنده آن است که سه بعد عاطفی، استمراری و هنجاری شکل‌دهنده اساس تعهد سازمانی اند. هرچند این سه بعد سبک نیستند؛ بلکه نوعی مؤلفه هستند و می‌توانند در هر شخص به میزان متفاوت در هر وجه موجود باشند. در بعد عاطفی، کارمند احساس تعلقی نسبت به سازمان دارد و در درجه اول احساس راحتی با کار خود می‌کند و در درجه دوم دارای نوعی حس شایستگی و کارآمدی در وظیفه محوله است. در این بعد به عنوان عالی‌ترین بعد تعهد سازمانی، کارمند ارزش‌ها و اهداف سازمان را ارزش و اهداف خود قلمداد می‌کند و بر اساس کار در سازمان احساس هویت می‌کند و وجود خود را حول محور سازمان تعریف می‌کند. در بعد استمراری دو وجه قابل بحث است. یک میزان و حجم سرمایه‌گذاری و دوم قابلیت و میزان دسترسی به سازمان‌های جایگزین است. در وجه نخست کارمند بنا به هزینه‌هایی همچون آموزش، مهارت، هزینه جابه‌جایی، مزایا، جایگاه، انرژی و وقت، تمایلی به ترک سازمان ندارد و از سوی دیگر میزان و امکان جایگزینی نیز عامل مهمی است که یک فرد می‌تواند به تغییر و ترک یک سازمان بیاورد. بعد استمراری نشان‌دهنده پایین‌ترین عامل در تعهد سازمانی است که صرفاً بر اساس میزان پاداش و تنبیه به عنوان پایین‌ترین سطوح اخلاق عمل می‌کند. در این بعد تنها نیاز کارمند به بقا و امنیت مورد تأکید است و در صورت تأمین شدن این دو کارمند نسبت به سازمان احساس تعهد می‌کند. در بعد هنجاری، مجموع ارزش‌ها و هنجارهای درونی شده چه در نهادهای اولیه‌ای همچون خانواده و دیگران مهم و چه در سازمان از بدو ورود، می‌تواند ایجادگر تعهد سازمانی در کارکنان باشند. تعهد سازمانی در این بعد بدین معناست که کارمند نوعی احساس دین به سازمان دارد و بر این عقیده است که سازمان از آنان انتظار وفاداری دارد. این بعد نشان‌دهنده سطح پذیرش قواعد و قوانین و نظریه مبادله متقابل اجتماعی است، یعنی قاعده اجتماعی حکم می‌کند که در ازای دریافت خدمات، ما نیز به گونه متعهدانه نسبت به سازمان مورد نظر عمل کرده و در اینجا خود قاعده و قانون است که اهمیت می‌یابد و سازمان تعریف‌کننده هویت و ارزش‌های درونی فرد نیست. از سوی دیگر در الگوی شغلی سهم‌گذاری در باب تعهد سازمانی چهار بعد غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی، ادراک پیوستگی هستی، ظرفیت تعادلیابی مستمر و غنی‌سازی محیط سازمانی مورد بحث است. یعنی در این الگو ابتدا کارمند در وجهی هستی‌شناسانه، تعهد را در راستای مبدأ و خالق هستی تفسیر می‌کند و عمل متعهدانه را به سرشت و معنای زندگی خود گره می‌زند و دارای این تفکر پویا و جهت‌دهنده است که هستی دارای تناسب و تعادلی است که هر چیز درست بر سر جای خویش قرار گرفته است و به موازات جایگاه خود دارای مسئولیت است و در برابر این مسئولیت، لزوم تعهد مورد تأکید است. هر جزء در هستی دارای مرتبه‌ای از فیض‌رسانی است که

لازم است با شناخت خویش و امکانات در دست موجود، در مسیر کمال قرار گیرد. در این الگو ادراک تناسب در سازمان و توانمندی خویش، آگاهی از مسئولیت فردی در قبال هستی و وجود خویش و آگاهی از ابعاد مسئولیت در بستر هستی، خالق، جامعه و سازمان و همچنین عمل بر محور قواعد حاکم بر هستی با محوریت قانون، دوری از تبعیض و حق محوری مورد تأکید است. در وجه دیگر این الگو، ظرفیت تعادل‌یابی مستمر مورد بحث است. سازگاری و نظارت بر تعهد دو عنصر اساسی در تداوم تعهد سازمانی است. همچنین این رویکرد، جایگاه ویژه‌ای برای عوامل غنابخش در سازمان در جهت افزایش و تداوم تعهد سازمانی کارکنان قائل است. در این بعد حمایتگری مالی و عاطفی، عاملیت تعهد محور و ایجاد انسجام و پیوستگی رضایت بخش با سازمان و دیگر کارکنان با رعایت اصل صمیمیت، اعتماد، کرامت، همکاری، مشارکت و جهت‌مندی مورد بحث است.

وجوه اشتراک الگوی شغلی سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی و بعد عاطفی مدل آلن و میر را می‌توان چنین عنوان کرد: در بعد ادراک پیوستگی ارکان هستی در محور تناسب، انسان به جایگاه خود در هستی پی برده، ادراکی از هدفمندی سازمان به دست می‌آورد و از توانمندی‌های خویش آگاه می‌شود؛ در همین راستا در مدل سه عاملی آلن و میر نیز فرد با پیوستگی به سازمان و کسب جایگاه و مشارکت در سازمان به نوعی هویت دست می‌یابد و معنایی برای زیستن خود خلق می‌کند، وی با ادراک هدفمندی سازمان، در پی انطباق و پذیرش اهداف و مقصد سازمان همچون اهداف جهت‌مندی خویش است و از این طریق با توانمندی‌های خود در راستای کنش خلاقانه برای سازمان آشنا می‌شود و خود را در ذیل سازمان معرفی می‌کند.

در همین بعد در محور مسئولیت‌شناسی در الگوی سهم‌گذاری فرد احساس مسئولیتی در برابر ارکان هستی دارد و هدفمندی وجود خود را در راستای قواعد هستی و عمل متعهدانه تعبیر می‌کند؛ در همین راستا در مدل سه عاملی آلن و میر نیز فرد در بعد عاطفی احساس مسئولیتی درونی و عمیق با سازمان دارد، هرچند این مسئولیت به ارکان و کل هستی تسری نمی‌یابد بلکه هویت خود را با سازمان تعریف می‌کند و با آن همدات پنداری می‌نماید.

در محور دیگر در همین بعد، در الگوی شغلی سهم‌گذاری ارکان تعهد در حیطه سازمان، جامعه، هستی و خداوند گسترش می‌یابد و فرد در برابر تعهد خویش از سطح عینی سازمان تا سطوح عالی هستی متعهد است، در مدل آلن و میر نیز در بعد عاطفی، فرد در برابر سازمان متعهد است؛ زیرا تعهد به سازمان نوعی تعهد هویتی برای وی است و ماهیت وی حول محور سازمان معنا می‌یابد و نوعی دلبستگی روان‌شناختی و نگرشی در بین فرد و سازمان موجود است.

در بعد ظرفیت تعادل‌یابی مستمر، الگوی شغلی سهم‌گذاری در محور سازگاری شامل بینش شغلی، پختگی و بینش فردی، سازگاری با تغییر، تعادل‌یابی و ایجاد نقاط امن در مواقع چالش است، در همین راستا مدل سه عاملی آلن و میر نیز در بعد عاطفی دارای پیامدهایی است، یعنی آلن و میر در کتاب تعهد سازمانی خویش، بالاترین سطح تعهد به سازمان را تعهد عاطفی دانسته و



برای آن پیامدهایی همچون رضایت شغلی، سازگاری و انطباق با الزامات شغلی، مقاومت در حین بحران، امنیت و خلاقیت شغلی در نظر گرفته‌اند.

در بعد غنی‌سازی محیط سازمانی، الگوی شغلی سهم‌گذاری در محور عاملیت تعهدمحور، به ابراز توانمندی‌ها، افزایش حق انتخاب و وفای به عهد متقابل اشاره دارد، این در حالی است که در مدل سه عاملی آلن و میر در بعد تعهد عاطفی نیز پویایی فردی و سازمانی، استقلال و تحکیم تعهد فردی-سازمانی به عنوان پیامد برآمده از دلبستگی سازمانی مورد بحث است. در محور انسجام و پیوستگی کارکنان در الگوی شغلی سهم‌گذاری، مجموعه خصایصی همچون ارتباطات صمیمانه، اعتماد و باور بین فردی، کرامت و حفظ شأن انسان، همکاری دوجانبه، درگیری در امور سازمانی و مقصد و هدف مشترک از جمله ویژگی‌های تعهد سازمانی بر اساس الگوی سهم‌گذارانه است، در همین راستا و در بعد عاطفی نیز انسجام کارکنان و سازمان، رفع نیاز به احترام و شکوفایی، مشارکت حداکثری و معنایابی و همذات‌پنداری با سازمان، از جمله پیامدهای تعهد عاطفی به سازمان است. وجوه اشتراک الگوی شغلی سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی با بعد استمراری مدل سه عاملی آلن و میر بدین شرح است: الگوی شغلی سهم‌گذاری در بعد غنی‌سازی سازمانی و مؤلفه حمایت سازمانی به حساسیت نسبت به احوالات اعضای سازمان، تأمین اقتصادی، امنیت روانی و حفظ سلامت کارکنان اشاره دارد و برطرف کردن چنین نیازهایی را به عنوان پایه تحکیم تعهد سازمانی در نظر می‌گیرد، در همین راستا نیز در بعد استمراری مدل سه عاملی، کسب امنیت و ارضای نیاز به بقا و پایداری شغلی بنا به محاسبه‌گری و نظریه شرط‌بندی جانبی بکر، اساس تعهد سازمانی بر مبنای بعد استمراری است. در این بعد میزان بقا و امنیت کارمند در سازمان است که میزان تعهد او به سازمان را مشخص می‌کند.

در نهایت وجوه اشتراک الگوی شغلی سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی با بعد هنجاری در مدل سه عاملی آلن و میر را می‌توان چنین بیان کرد: در الگوی شغلی سهم‌گذاری، در بعد غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی و در محور کنشگری جهان مخلوق، کارمند به دلیل ادراک پیوستگی کنش مخلوقات، نتیجه‌گرایی اعمال و حتمیت در نتایج اعمال، تعهد خویش را با سازمان حفظ می‌کند، در همین راستا در بعد هنجاری در شباهتی ظاهری نه عمقی، کارمند به دلیل پذیرش اخلاقیات بر طبق نظریه مبادله متقابل اجتماعی که در آن هر شهروند در کنار داشتن یک حق دارای وظایف و مسئولیت‌هایی است، به صرف قواعد و قانون اهمیت می‌دهد و می‌داند که اجرای قواعد در جامعه وابسته به کنش یکدیگر است و با همکاری همه‌جانبه در جامعه تحقق می‌یابد. در بعد ادراک پیوستگی ارکان هستی نیز در محور قواعد حاکم بر کنش متعهدانه، کارمند سهم‌گذار می‌داند که در هستی قواعدی همچون اجتناب از تبعیض، حق محوری، قانون‌مندی و جزا و پاداش وجود دارد و بر مبنای آنها و در همین راستا به کنش متعهدانه می‌پردازد. در این بین الگوی سه عاملی بر مبنای بعد هنجاری نیز قواعد و قانون را می‌پذیرد و بر اساس اصل جزا و پاداش به انجام وظایف محوله خود

در سازمان می‌پردازد.

در بعد ظرفیت تعادل‌یابی مستمر نیز در محور نظارت بر تعهد، کارمند سهم‌گذار هم به واسطه نظارت سازمانی و هم خودارزیابی به اجرای دقیق وظایف خود در سازمان می‌پردازد و بر استمرار تعهد خود به سازمان تأکید دارد، در همین راستا مدل سه عاملی آلن و میر نیز در بعد هنجاری به دلیل جامعه‌پذیری و درونی‌سازی قانون و اخلاقیات، خود به نظارت و اجرای صحیح تعهدات می‌پردازد. وجوه افتراق و تمایز الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی با مدل سه عاملی آلن و میر: با نگاهی دقیق به الگوی سهم‌گذاری در باب تعهد سازمانی و مدل سه عاملی آلن و میر می‌توان به این نتیجه رسید که الگوی مورد بحث جامع ابعاد عاطفی، استمراری و هنجاری در مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر است؛ اما در آن خلاصه نمی‌شود. در بعد عاطفی مدل سه عاملی، کارمند بنا به میزان رضایت و فضا برای ابراز توانمندی‌ها و هویت خود دارای نوعی دلبستگی روان‌شناختی به سازمان است و بر اساس کنش خود در سازمان است که هویت خود را تعریف می‌کند و برای خود معنا می‌آفریند؛ اما نکته مورد بحث آن است که این هویت‌یابی ریشه در وجود و گستره هستی‌شناسی کارمند ندارد؛ بلکه نوعی هویت‌یابی برخاسته از اهداف و ارزش‌های سازمان است که در کارمند نهادینه شده است. هویت کارمند در این تعبیر وابسته به کیفیت سازمان است و در صورت نبود سازمان خاص یا افول ارزش‌های آن این هویت از بین رفته و وابستگی و تعلق به سازمان از بین می‌رود. این درحالی است که در دیدگاه شغلی سهم‌گذارانه، کارمند ضمن در نظر گرفتن ارزش‌ها و اهداف سازمان، به ارتباط سازمان با جامعه، هستی و خالقیت توجه می‌کند و مادامی که در راستای این اتصال در حرکت است، با وجود هرگونه شرایطی به تعهد خود پایبند است، تعهد برای کارمند سهم‌گذار، مبنای وجودی دارد، یعنی کارمند به دلیل ماهیت و وجود خویش به عنوان مخلوقی سهم‌گذار در هستی که دارای وظایف و اهدافی مشخص و هم‌راستا با کلیت هستی است، به تعهد خود پایبند است و تعهد او ریشه در کیفیت و احوالات سازمان و افول و نزول اقتصادی آن ندارد.



در بعد استمراری نیز الگوی شغلی سهم‌گذاری ضمن توجه به سود و زیان مادی کارمند، تنها به هزینه‌های صوری عضویت در یک سازمان بسنده نمی‌کند، بلکه سود و زیان ترک یک سازمان را در وجهی گسترده‌تر می‌نگرد. کارمند تنها وابستگی مالی و دنیوی به کار و سازمان خویش ندارد؛ بلکه بنا به اصل قانون، حق و عدالت، کارمند در برابر عهده‌ای که با کارفرمای خود می‌بندد و در نگاهی گسترده‌تر در برابر جامعه و اصل خویش متعهد است و نمی‌تواند تنها بنا به سود و زیان مادی از یک موقعیت به موقعیت دیگر جابه‌جا شود، بلکه باید در هر جابه‌جایی علاوه بر سود خود به سود کارفرما (دیگری)، اجتماع و خدا نیز بنگرد و بنا به خط و مشی انسانیت خویش بهترین عملکرد خود را در وظیفه محوله و در سازمان خاص خود داشته باشد.

در بعد هنجاری نیز، مدل سه عاملی آلن و میر به ارزش‌ها و اصولی تأکید می‌کند که سراسر

برخاسته از اصل تقلیدگرایی از والدین و القای سازمان مربوطه است. آلن و میر در این بعد به پابندی کارمند به اخلاقیات اجتماعی و ارزش‌های نهادینه شده به واسطه شرایط جامعه‌پذیری کارمند اشاره می‌کنند و پابندی و تعهد به سازمان را نوعی مبادله متقابل و کنش متقابل اجتماعی می‌داند که هر فردی در فرایند رشد و جامعه‌پذیری خویش به عنوان اصل اساسی اجتماع انسانی باید فراگیرد. اما چنین اخلاقیاتی جز مرجعیت اجتماعی و پابندی به کنش متقابل اجتماعی، ریشه و اساس وجودی ندارد و هیچ فلسفه و جهان‌بینی مبنایی از چنین اخلاقیاتی حمایت نمی‌کند. قواعد برساخته انسان بوده و برای حفظ امنیت اجتماعی ملزم به رعایت آنها هستیم. مدل سه عاملی آلن و میر بر مبنای رویکرد انسان‌گرایی بسط یافته و با محوریت انسان و مرکزیت آن، اخلاق را حول محور تعریف انسانی بنا می‌کند و با تغییر تعریف انسانی، اخلاقیات و درست و نادرست نیز دست‌خوش تغییر می‌شوند. این در حالی است که رویکرد شغلی سهم‌گذاری در تعهد سازمانی کارمند، ارزش‌های او را به هستی و اساس ایجاد وی مرتبط می‌کند و از آنجایی که کارمند در کار خویش در مداری هستی‌محورانه به اساس وجود خویش تحقق می‌بخشد و واسطه فیض‌رسانی و کمک به سایر مخلوقات است، این ریشه به دیگری، جامعه و کل هستی گره می‌خورد و تبیین‌گر معنا و دلیل هستن و بودن اوست. با این دیدگاه کارمند تنها با نزول سود و افزایش هزینه‌ها و همچنین چالش‌های جهان اقتصادی، از مسئولیت و عهد خود غافل نمی‌شود و با پابندی در درازمدت به تحرک سازمان و جامعه خویش کمک می‌کند. در مقابل بعد هنجاری مدل سه عاملی می‌تواند با گذر زمان و از بین رفتن سیطره دیگران مهم همچون والدین و سازمان و کم‌رنگ شدن ارزش‌های درونی شده به مرور افول کرده و تعهد سازمانی کارمند را دچار سستی نماید، همین عامل ضعف مهمی در تبیین اخلاق‌مداری در مدل سه عاملی تعهد سازمانی است، زیرا اخلاقیات تنها با رویکردی انسان‌محورانه تعریف می‌شوند و تا زمانی تداوم دارند که به سود انسانی و اجتماعی خدمت نمایند.

لذا با تبیین موارد پیش‌گفته الگوی شغلی سهم‌گذاری در مشاوره شغلی و در مبحث تعهد سازمانی دارای وجوه گسترده‌ای است که می‌تواند جامع مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر بوده و بر وجوه تازه‌ای تأکید کند که از بطن فرهنگ و جهان‌بینی کارکنان ایرانی برخاسته و با ارزش‌های آنان منطبق است. با توضیحات مطرح شده لازم است پیوند ابعاد مورد بحث در الگوی مذکور با نظریه‌های داخلی و خارجی در باب تعهد سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گیرد تا ابعاد آن در بستر پیشینه پژوهشی مورد ارزیابی قرار گیرد.



جدول شماره ۳: شباهت‌های الگوی سه عاملی آلن و میر با رویکرد شغلی سهم‌گذاری با محوریت تعهد

الگوی سهم‌گذاری شغلی	مدل سه عاملی آلن و میر
معنایابی وجودی در بعد ادراک پیوستگی ارکان هستی	هویت‌یابی با سازمان در بعد عاطفی
محور و ارکان مسئولیت‌شناسی	دلبستگی روان‌شناختی و نگرشی به سازمان
ظرفیت تعادل‌یابی مستمر در سازمان	سازگاری با بحران‌ها؛ پیامد تعهد عاطفی
عاملیت، انسجام و پیوستگی در بعد غنی‌سازی محیط سازمانی	امنیت، احترام و انسجام؛ پیامد تعهد عاطفی
حمایت سازمانی و رفع نیازهای امنیتی و روانی کارکنان در بعد غنی‌سازی محیط سازمانی	کسب امنیت و ارضای نیاز به بقا و پایداری شغلی در بعد تعهد استمراری
غایت‌شناسی و کیفیت کنش در هستی، محور کنشگری جهان مخلوق و حتمیت نتایج و قواعد براساس اخلاق	جامعه‌پذیری اخلاق در بعد هنجاری
ادراک پیوستگی ارکان هستی در محور قواعد حاکم بر کنش متعهدانه (اجتناب از تبعیض، حق محوری، قانونمندی و جزا و پاداش)	عمل براساس قانون جزا و پاداش در بعد تعهد هنجاری
ظرفیت تعادل‌یابی مستمر و محور نظارت بر تعهد جهت تحکیم و استمرار اخلاقیات کارکنان	درونی‌سازی قانون و اخلاقیات در بعد تعهد هنجاری

جدول شماره ۴: وجوه افتراق در مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر و رویکرد سهم‌گذاری شغلی

الگوی سهم‌گذاری شغلی	مدل سه عاملی آلن و میر
معنایابی وجودی در تعهد سهم‌گذارانه	هویت‌یابی کارمند با سازمان در بعد عاطفی (مبنای وجودی و ریشه‌ای ندارد)
تعهدی و رای سازمان و مستحکم در برابر احوالات سازمان و جهان اقتصادی	وابستگی تعهد عاطفی کارمند به سازمان
حاکمیت قانون، حق و عدالت در سود و زیان کارمند	وابستگی و حساسگری مادی در تعهد استمراری
سود مادی و معنوی و در نظر گرفتن سود خود، دیگری، سازمان، اجتماع و خداوند در حسابرسی شغلی	سود و زیان مادی در تعهد استمراری
اخلاقیات ریشه در قواعد هستی و هستی‌آفرین	اخلاقیات بر مبنای تقلیدگرایی و نظریه تقابل اجتماعی در تعهد هنجاری
رویکرد خالقیت‌محوری و هستی‌محوری در تبیین قواعد اخلاقی	رویکرد انسان‌محورانه در پابندی به قواعد
اخلاقیات برخاسته از قواعد هستی و مدار هستی‌آفرین	اخلاقیات وابسته به قدرت‌های حاکم اجتماعی و سازمانی
عدم تزلزل اخلاقیات با تغییر شرایط مادی و سود و زیان انسانی	تزلزل اخلاقیات بنا به سود انسانی



بررسی الگوی ایرانی-اسلامی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری با محوریت تعهد سازمانی در بستر پژوهش‌های پیشین:

مطالعه حاضر با هدف تدوین الگوی مشاوره شغلی مبتنی بر رویکرد سهم‌گذاری در باب تعهد سازمانی و بررسی وجوه اشتراک و افتراق آن با مدل سه عاملی تعهد سازمانی آلن و میر انجام شده

است. پس از بررسی نقاط اشتراک و افتراق الگوی مستخرج در این مطالعه با مدل سه عاملی آلن و میر و تأکید بر جامعیت این رویکرد بر مدل مورد بحث، لازم است به تبیین و ارتباط وجوه این الگو با تحقیقات پیشین در این زمینه بپردازیم. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که نوع جهان بینی کارمند می‌تواند در میزان تعهد سازمانی او مؤثر باشد؛ چنین نتایجی با تحقیقات شیخی (۱۳۹۰)، نصیری و حسینی (۱۳۹۲)، پورعزت (۱۳۹۰) و عوقی (۱۳۹۱) همسو است. در این دیدگاه نوع هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و انسان‌شناسی فرد می‌تواند در ایجاد سازمانی پویا اثرگذار باشد، همچنین کسب دیدگاهی کلی درخصوص ارتباط اجزا و مخلوقات با کل هستی و خالقیت آن سبب نوعی تفکر سیستمی در سازمان می‌شود که در آن هر جزء در کنش و عمل مجزا از سایر اجزا نبوده و بر آنها تأثیرگذار و از آنها متأثر است. این‌گونه نگاه سبب در نظر گرفتن سازمان و کنش آن در قالب تفکر سیستمی است که دارای خرده نظام‌های منطبق و همراه است. در این نگاه تغییر از حالت خطی و یک سویه به حالت حلقوی و چندگانه تغییر می‌یابد و این اندیشه سبب ایجاد تغییرات راهبردی و نگرشی در بحث سازمان‌ها و پویایی آنان است؛ به بیان دیگر تفکر سیستمی، چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن‌تر ارائه نموده و تعیین می‌کند که چگونه آنها به گونه اثربخش تغییر می‌کنند. تفکر راهبردی بر مبنای نگرش سیستمی شکل می‌گیرد (صلواتی، رستمی نوروزآباد، کمانگر و رحمانی نوروزآباد، ۱۳۹۳). یافته‌های این پژوهش در بحث هستی‌شناسی و ادراک پیوستگی ارکان و کنشگری در هستی با پژوهش کرم‌الدینی (۱۳۹۸) همسو است که بر اساس نتایج آن، آن پنج متغیر تفکر سیستمی شامل تفکر پویا، تعامل، ادراک مدل‌های ذهنی، یادگیری مستمر و فرایندگرایی به‌طور مستقیم بر تعهد سازمانی اثرگذار هستند.

یافته‌های پژوهش حاضر پیرامون ادراک پیوستگی ارکان هستی نشان داد که تحقق تعهد در گرو شناخت اصل تناسب و مکملیت در هستی، شناخت ماهیت مسئولیت‌شناسی و ارکان تعهد و همچنین عمل براساس قواعد حاکم بر عمل متعهدانه است. در این دیدگاه فرد براساس اصول هستی که بر اصل تناسب و مکملیت پایه‌گذاری شده‌اند حرکت می‌کند و با شناخت جایگاه خود در هستی، به کنش مسئولانه در راستای هدفمندی وجود خویش می‌پردازد. در این دید مسئولیت دارای ابعاد فردی، سازمانی، اجتماعی و الهی است و فرد براساس قواعد عدالت، حق و قانون در راستای تحقق و عمل به وظیفه خویش اقدام می‌کند. چنانچه پروچاسکا و نورکراس^۱ (۲۰۰۷) آگاهی را کانون تغییرات و تحول در مسیر رشد فردی ارائه می‌دهد. همچنین پژوهش‌های انجام‌گرفته همچون اردلان و همکاران (۱۳۹۴) و فالک و هبلج^۲ (۲۰۰۷) بیان‌کننده آنند که مسئولیت‌پذیری و آگاهی عامل حیاتی و عمده در موفقیت و تعهد شرکت‌ها و سازمان‌ها است. از جمله وجوه متمایز این پژوهش با پژوهش‌های داخلی و خارجی پیشین، ابعاد و ارکان تعهد است. در پژوهش‌های پیشین، تعهد





امری وابسته به مؤلفه‌های بیرونی و انگیزشی است که نهایتاً تا کلیت سازمان پیش می‌رود ولی در این دیدگاه تعهد امری وابسته به فرد و سازمان نیست، بلکه گستره آن تا هستی و خالقیت آن ادامه دارد. همچنین یکی از یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید نقش تناسب شغلی بر تعهد بود. همسو با یافته فوق، قلی‌پور، جندقی، زارعی متین، امامی و رستگار (۱۳۸۸)، رستگار و فارسی‌زاده (۱۳۹۳) و رنجی جفرودی و نصراللهی مقدم (۱۴۰۰) در پژوهش‌های خود نشان دادند کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری داشته‌اند. از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر در مقوله ادراک پیوستگی ارکان هستی، قواعد حاکم بر کنش متعهدانه بود که در ادبیات سازمانی تحت عنوان عدالت سازمانی آورده شده است. ادراک عدم تبعیض و رعایت عدالت در تمام ابعاد آن باعث ایجاد و رشد تعهد در بین کارکنان می‌شود. این یافته با پژوهش‌های امیرکافی و عبدی‌پور (۱۳۹۵)، سلطانی و جزنی (۱۳۹۵)، موخیرجی و باتاچاریا^۱ (۲۰۱۳) و چینگ^۲ (۲۰۱۴) همسو است که یافته‌های آنها نشان می‌دهد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار است. همچنین غفوری و گل‌پرور (۱۳۸۸) در بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان نشان دادند که عدالت سازمانی و سه مؤلفه آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی همبستگی مثبت و معنی‌داری با هر یک از حیطه‌های تعهد سازمانی یعنی تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری و تعهد سازمانی مستمر داشتند.

یافته‌های تحقیق پیرامون ابعاد ظرفیت تعادل‌یابی مستمر نشان داد که فرد باید به این سطح از بینش و آگاهی برسد که تمام اجزا و ذرات آفرینش به صورت پیوسته و همه‌جانبه تحت نظارت خالق هستی است. این نوع از خودنظارتی موجب افزایش تعهد در همه شرایط و زمان‌ها می‌شود. یافته‌های این بخش با پژوهش بابائی، شحنه و علیزاده (۱۳۹۵) و صدقیانی و صدفی موسوی (۱۳۹۷) و امیرنژاد و بهوند (۱۳۹۸) مبنی بر تأثیر معنادار سازگاری کارکنان و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی همسو است. همچنین یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازگاری، آمادگی برای تغییر و یادگیری به‌منظور سازگاری با شرایط موجود است. نتایج پژوهش فرزانه، سهرابی و رئیسی‌وانانی (۱۳۹۰) نیز مؤید این موضوع هستند که ساختار سازمانی منعطف و ایجاد فضای یادگیری می‌تواند تا حد زیادی موجب ارتقای تعهد در بین افراد شود.

و درنهایت بعد غنی‌سازی محیط سازمانی بر این موارد تأکید دارد که حمایت سازمانی و عاملیت در تعهد و همچنین وجود انسجام و پیوستگی کارکنان می‌تواند به ایجاد و تداوم تعهد سازمانی کمک نماید، همان‌گونه که تحقیقات نشان می‌دهند که افراد دارای تعهد سازمانی بالا، نسبت به افزایش مهارت‌های عملی و دانشی خود راغب بوده و تمایل کمتری برای ترک سازمان دارند (آری و تان، ۱۹۹۲؛ بلائو، ۱۹۸۹). یافته فوق همسو با یافته‌های Moran^۳ (۲۰۱۵) است. همچنین ایجاد پیوستگی و انسجام

1- Mukherjee, K., Bhattacharya, R

2- Cheng, SH

3- Moran, D. J

در کارکنان می‌تواند به ایجاد جو سازمانی مثبت و سالم و تکاپوی کارکنان و مشارکت و درگیری مستمر آنها در امور سازمان کمک نماید. همچنین ایجاد ارتباطات مثبت و سازنده بر مدار کرامت، احترام و صمیمیت کارکنان را نسبت به سازمان و اهداف آن راغب کرده و در چالش‌های شغلی و بحران‌های اقتصادی آنها را نسبت به سازمان متعهد و پابرجا باقی می‌گذارد. در همین راستا پژوهش آرورا و همکاران^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که جو سازمانی و ارتباط کارکنان و کارگران و همچنین مشارکت و درگیری مستمر کارکنان در وظایف و مسئولیت‌های سازمانی، می‌تواند میزان تعهد سازمانی در آنان را افزایش دهد. همچنین چن و هوانگ^۲ (۲۰۰۸) و کومار و گیری^۳ (۲۰۰۷) نیز در پژوهش‌های خود نشان دادند که جو سازمانی باز و دارای فرصت عاملیت و اظهار نظر نسبت به ساختارهای خشک سازمانی بدون اعمال و تفویض قدرت و مسئولیت، تعهد سازمانی بیشتری در کارکنان خود ایجاد می‌کنند.

بی‌تردید هر پژوهشی خالی از محدودیت نبوده و محدودیت‌های خاص رویکردهای کیفی می‌تواند تفاسیر برآمده را تحت تأثیر خود قرار داده و مانع از عینیت و ادراک دقیق آنان شود. در مجموع می‌توان به برخی از محدودیت‌های ساختاری و محتوایی چنین پژوهشی اشاره کرد از جمله؛ درونی بودن مفهوم تعهد و عدم توانایی برخی از مصاحبه‌شوندگان در به‌گفتار آوردن و انتقال درک درونی خود از تعهد، سختی استخراج داده از مصاحبه به علت فضای گفتمانی حاکم بر ذهن مصاحبه‌شوندگان و عدم درک تعهد یکپارچه، محدودیت زمانی در خصوص بررسی اسناد و متون دینی در باب مؤلفه تعهد، گسترده بودن ابعاد تعهد و عدم امکان توجه به همه ابعاد مفهوم تعهد توسط مصاحبه‌شوندگان، انتخاب محدود یک نظریه (مدل آلن و میر) در جایگاه ارزیابی الگوی سهم‌گذاری در مشاوره شغلی و در محوریت با تعهد سازمانی و عدم بررسی سایر نظریه‌های داخلی و خارجی جهت نقدی جامع از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر بود. همچنین ماهیت پژوهش‌های کیفی، عدم نمونه‌گیری تصادفی، ناتوانی در تعمیم و دخالت تفاسیر محقق در پژوهش نیز دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بودند.



در پایان می‌توان پیشنهادات کاربردی و پژوهشی حاصل از این مطالعه را جهت عمق بخشیدن و افزایش اثربخشی آن در تعهد سازمانی مدنظر قرار داد. با توجه به اهمیت فرهنگ‌سازی مفاهیم پیرامون موضوع تعهد، لازم است در آگاهی‌بخشی به مسئولین و سازمان‌ها، برنامه‌ریزی بیشتری صورت گیرد. تربیت مشاور سازمانی با رویکرد تعهدمحور سهم‌گذاری جهت بسط فرهنگ تعهد سازمانی در سازمان‌ها، آموزش مشاوران مدرسه جهت زمینه‌سازی و نهادینه‌سازی فعالیت‌های تعهدمحور در دانش‌آموزان از جمله پیشنهادات این مطالعه است، همچنین با توجه به اهمیت نقش رهبران و مدیران سازمان در الگوی مشاوره‌ای تعهدمحور پیشنهاد می‌شود گفتمان‌سازی گسترده در سطح سازمان‌ها پیرامون مقوله تعهد و آگاهی‌بخشی به مدیران درباره مسئولیت در قبال کارمندان جهت

تربیت نیروهای متعهد، مورد توجه قرار گیرد. در حیطه پیشنهادات پژوهشی نیز می‌توان به شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی تعهدمحور و بررسی رابطه فرهنگ سازمانی تعهدمحور با مؤلفه‌های ساختار سازمانی، چابکی سازمانی و عدالت سازمانی اشاره کرد.

منابع

۱. اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی‌راد، رقیه و نویدی، پرویز (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه). فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. ۵ (۱۰): ۱۰۹.
۲. اسمعیلی، معصومه (۱۳۹۳). ارائه الگو خانواده‌درمانی سهم‌گذاری در حل تعارضات خانواده. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۵ (۲۰)، ۲۷-۵۷.
۳. اسمعیلی، معصومه؛ دهدست، کوثر؛ قبادی، شهاب و عسگری، محمد (۱۳۹۹). مطالعه کیفی الگوی سهم‌گذاری در مشاوره با رویکرد اسلامی و نقش آن در پایداری تغییرات نوع اول، دوم و سوم مراجعان. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۵ (۱۷)، ۷-۳۲.
۴. امیرکافی، مهدی و عبدی‌پور، مظفر (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی: با تأکید بر نقش میانجی متغیرهای هویت اجتماعی و اعتماد سازمانی. پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر (علمی-پژوهشی). ۵ (۹): ۹۱-۱۲۴.
۵. بابائی، محمدرضا؛ شحنه، سعیده و علیزاده، ارکیده (۱۳۹۵). سنجش تأثیر انعطاف‌پذیری کارکنان بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: پژوهشکده تحقیقاتی). کنفرانس بین‌المللی کسب و کار: فرصت‌ها و چالش‌ها: رشت..
۶. بهوند، موسی و امیرنژاد، قنبر (۱۳۹۸). بررسی انعطاف‌پذیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات و مدیریت‌های شرکت بهره‌برداری نفت و گاز امیدیه. علوم اجتماعی، ۱۳ (۱): ۲۴۲-۲۳۳.
۷. پروچاسکا، جیمز و نورکراس، جان (بی‌تا). نظریه‌های روان‌درمانی، سیستم‌های روان‌درمانی، ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۴۰۳). تهران: انتشارات روان، چاپ بیست و دوم.
۸. رفاعی، رامیار، سامتی، مرتضی و قبادی، سارا (۱۳۹۸). شبیه‌سازی تأثیر عوامل مؤثر بر رکود اقتصادی در ایران: مقایسه دو رهیافت زنجیره مارکوف مونت کارلو و بیزین. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی. ۹ (۳۶): ۹۵-۱۰۸.
۹. رستگار، عباسعلی و فارسی‌زاده، حسین (۱۳۹۳). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک و جابه‌جایی شغل با نقش تعدیل‌گری تناسب فرد-سازمان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۴ (۱): ۹۹-۱۱۷.
۱۰. رنجی جفروودی، نیما و نصراللهی مقدم، پدram (۱۴۰۰). تأثیر مسئولیت اجتماعی درک شده بر تعهد عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد سازمان، هویت سازمان و حمایت سازمانی ادراک شده. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۳ (۳): ۷۱-۹۳.
۱۱. سعادت، وجیهه؛ قلیچ‌لی، بهروز؛ رضائیان، علی و طبرسی، غلامعلی (۱۴۰۱). به‌کارگیری رویکرد تحلیل مضمون در ارائه الگوی پیامدهای تحمل ابهام رهبران. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۳ (۳): ۱۵-۳۴.
۱۲. سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۵). ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های



۱۳. شغلی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷ (۳): ۶۱-۷۴
۱۴. سلطانی، مهدی و پارسانیا، حمید (۱۳۹۳). روش شناسی علم دینی ناظر به علوم انسانی. معرفت فلسفی. ۱۲ (۳): ۹۵-۱۱۸.
۱۵. شیخی، محمدحسین (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن. نشریه اسلام و پژوهش های مدیریتی. ۱ (۲): ۹۹.
۱۶. صالحی صدقیانی، جمشید؛ صدقی، ساناز؛ موسوی، سیده (۱۳۹۷). انعطاف پذیری شرایط کاری و اعتماد کارکنان: تحلیلی از نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت گرا. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. ۵۰: ۲۵-۴۲.
۱۷. صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی؛ کمانگر، فرزاد؛ رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۳). تفکر سیستمی و استقرار مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. ۵ (۱۸): ۷۳-۹۹.
۱۸. عزیزی، حسن (۱۴۰۳). رابطه بین اجرای عدالت (در نظام حقوقی) و تحقق توسعه سیاسی در چارچوب ایده الگوی ایرانی-اسلامی پیشرفت. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی، ۱۲ (۱۹): ۳۵-۷.
۱۹. عوقی، وحید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری، مجله نظارت و بازرسی. ۸ (۲۷): ۷۷-۱۰۴.
۲۰. صحت، سعید و سجادیان، فاطمه (۱۳۹۸). ادراک کارکنان از فعالیت های منابع انسانی تعهدمحور. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۸ (۹۱): ۶۳-۳۱.
۲۱. غفوری ورنوسفادزانی، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۹). بررسی رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، فصلنامه مطالعات روان شناختی. ۵ (۴): ۱۲۹.
۲۲. فرزانه، ماندانا؛ سهرابی، بابک و رئیس وانی، ایمان (۱۳۹۰). بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی در تسهیل چابکی سازمان های تولیدکننده نرم افزار: یک شرکت نرم افزاری. پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس. ۱ (۳): ۱۳۵-۱۶۷.
۲۳. کرم الدینی، ریحانه (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تفکر سیستمی بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری منطقه ۱۲ مشهد. اولین کنفرانس ملی تفکر سیستمی در عمل: مشهد.
۲۴. قلی پور، رحمت الله؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی متین، حسن؛ امامی، مصطفی؛ رستگار، عبدالغنی (۱۳۸۸). بررسی تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران). مدیریت فرهنگ سازمانی. ۷ (۲۰): ۱۰۳-۱۱۹.
۲۵. نصیری، عزت الله و حسینی، نجمه (۱۳۹۳). ارزش های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (ع). نشریه اسلام و پژوهش های مدیریتی. ۳ (۱): ۱۱۵.



26. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63 (1), 1-18.
27. Adnan, S., Nhaily, A., & Wang, H. (2018). To Evaluate and Study the relationship
28. between employees' commitment and individual performance: A Quantitative Approach-Case Study of Kansai Paints.
29. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
30. Arora, N., Nuseir, T. M. & Arora, R. (2012). Study-based Moderators Influencing the Relationship between Organizational Climate and Employee's Organization Commitment: A Meta-analysis",



- EuroMed Journal of Business, 7 (2), pp. 201–220.
31. Aryee, S., Tan, K., 1992. Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 40 (2), 288–305.
 32. Barreto, I. (2010). Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future. *Journal of management*, 36 (1), 256-280.
 33. Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational behavior*, 35 (1), 88-103.
 34. Cheng, SH., (2014), The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, No. 8, 1131–1148.
 35. Chen, C & Huang, T. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction and the three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan, *Journal of Business Ethics*, 80 (3), 565-581.
 36. Dirwan, D., Rajindra, R., Farid, F., Mande, H., Nursiah, N., & Supriadi, A. (2024). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, on Motivation and Job Satisfaction of Employees and Lecturers at Muhammadiyah University of Palu. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 6(3), 904-918.
 37. Falck, O., & Heblich, S. (2007). Corporate social responsibility: Doing well by doing good. *Business horizons*, 50 (3), 247-254.
 38. Kim, S. (2013). Structural Relationships among Internal Marketing, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance in Fitness Center. *The Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, [online] 7 (1), p.107. Available at: 64
 39. Kumar, B.P. & Giri, N.V. (2007). Organizational Commitment, Climate and Job Satisfaction, An empirical study, *The Icfai, Journal of Organizational Behavior*.
 40. Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148 (1), 99-115
 41. Luz, C. M. D. R., de Paula, S. L., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*.
 42. Ma, J., Zhang, X. and Yue, Z. (2008). Discussion on the concept of organizational commitment. *Management science*, (2), pp.71-7.
 43. Markovits, Y. Boer, D.& van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation. *European Management Journal*, 32 (3), 413-422.
 44. Mukherjee, K., Bhattacharya, R. (2013). Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust Between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment, *Management and Labour Studies*, 38 (1 & 2), 63–79.
 45. Moran, D. J. (2015). Acceptance and commitment training in the workplace. *Current Opinion in Psychology*, 2, 26-31.
 46. Prochaska, J. O., & Norcross, J. C. (2018). *Systems of psychotherapy: A transtheoretical analysis*. Oxford University Press.
 47. Suparjo, S. & Darmanto, S. (2015). Mediating role of jobs satisfaction among organizational commitment, organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB): empirical study on private higher education in central Java, Indonesia. *Journal of Research in Marketing*, 4 (1), 289-296.
 48. Straker, H. O. (2018). *Experience of Commitment: A Phenomenological Study of the Lived Experience*

- of Primary Care Physician Commitment for Practice in Urban Medically Underserved Communities* (Doctoral dissertation, The George Washington University).
49. Vue, Z. and Zhang, X. (2009). Research on the Correlativity between the Employees' Organizational Commitment and Work Performance in State-owned Enterprises. *International Conference on Test and Measurement*, [online] pp.280-283. Available at: <https://ieeexplore-ieee-org.proxy.lnu.se/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5413052&tag=1> [Accessed 14 May 2018].
50. Zia, M. Q., Naveed, M., Bashir, M. A., & Shamsi, A. F. (2020). The interaction of situational factors on individual factors and self-development. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 509-530.



حق بر همبستگی ملی؛ مفهوم، مبانی و جلوه‌ها

حسن قاسمی مقدم^۱

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۹/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴

چکیده

همبستگی ملی در اصل دوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به عنوان تکلیف دولت در نظر گرفته شده است. این تحقیق تلاش نموده تا همبستگی ملی را به عنوان حق فردی شهروندان مورد مطالعه قرار دهد. برای این منظور، با روش توصیفی تحلیلی، با استدلال قیاسی و تحلیل انتقادی مطالب، به بررسی مبانی توجیهی حق شهروندان بر همبستگی ملی به عنوان حقی فردی، جلوه‌های این حق در نظام‌های حقوقی و ساختار داخلی آن پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که خودمختاری دموکراتیک بشر و لزوم ایمنی وی از آسیب‌پذیری‌های اجتماعی، مبانی موجهی برای شناسایی این حق فردی‌اند. این حق، در قوانین اساسی کشورهای نظیر فرانسه انعکاس یافته و به رغم تصریح در قانون اساسی ایران، تاکنون قانونی برای تعریف و تبیین سازوکارهای تحقق آن به تصویب نرسیده است. همبستگی ملی، به لحاظ ساختاری یک حق مرکب مشتمل بر حق-ادعا، حق-آزادی، حق-قدرت و حق-مصونیت در عرصه‌های هویت، قدرت، ثروت و حمایت ملی است.

واژه‌های اصلی: همبستگی ملی، حق فردی، حقوق بشر، آسیب‌پذیری، قانون اساسی.

مقدمه

در جامعه کنونی ایران، نوعی ازهم‌گسیختگی اجتماعی قابل مشاهده است. اعضای ملت با یکدیگر و با دولت، احساس همدلی و همکاری مطلوبی ندارند. هر فرد به دنبال منافع و حقوق خویش است و گویی احترامی برای حقوق دیگران قائل نیست. دولت، نیز به نیازها و خواسته‌های ملت و اعضای آن توجه کافی ندارد. فرد احساس می‌کند که از سوی دولت به حال خود رها شده و دولت با او و نیازهایش، همسویی ندارد. متقابلاً اعضای ملت، خواسته‌های دولت اعم از اقتصادی، سیاسی و فرهنگی را مورد بی‌توجهی قرار داده و با دولت، همگرایی ندارند. در علوم اجتماعی، مفهومی که در مقابل ازهم‌گسیختگی اجتماعی قرار می‌گیرد، همبستگی است. به نظر می‌رسد یکی از راه‌حل‌های برون رفت از وضعیت کنونی، پرداختن به رابطه میان همبستگی ملی و حقوق است. برخی از اساتید حقوق، همبستگی و تعاون اجتماعی را در کنار آزادی، برابری، نظم و عدالت، در زمره ارزش‌های بنیادینی قرار داده‌اند که حقوق عمومی باید در راستای هدف‌گذاری برای تحقق آنها حرکت نماید. ایشان، همبستگی را عامل مهم ملیت و تشکیل جامعه مدنی و پایه اصلی حقوق مشترک قلمداد نموده‌اند (کاتوزیان، ۱۳۷۷: ۴۸۳).

دغدغه‌ای که ذهن نگارنده را مشغول نموده است این است که جایگاه همبستگی ملی در یک نظام حقوقی کجاست؟ آیا همبستگی ملی صرفاً یک ارزش کلی حقوقی و یک تکلیف است یا اینکه یک حق است؟ توضیح اینکه، حق، گاهی به معنای درستی و گاهی به معنای استحقاق به کار برده می‌شود. مراد از درستی این است که فرد ذیل یک نظام اخلاقی و اجتماعی مبادرت به انجام عملی توصیه شده می‌نماید که از آن با عنوان «حق عینی» یاد می‌شود. اما استحقاق، یعنی حق داشتن، به تعلق داشتن حق به هر فرد بشر اشاره دارد که به آن «حق ذهنی» می‌گویند (صبوری و مشیرزاده، ۱۴۰۲: ۲۶۴). حق عینی امتیازی است که دولت و جامعه به انسان می‌دهد. اما حق ذهنی مزیتی است که در هر فرد انسان وجود دارد. در این تحقیق، سؤال این است که آیا همبستگی ملی یک حق فردی قابل مطالبه برای شهروندان است؟ چه مبنا یا مبناهایی می‌توانند حق بودن همبستگی ملی را توجیه کنند؟ جلوه‌های قانونی این حق کدام‌اند؟ و ساختار و ارکان آن چیست؟

کشف حق بودن همبستگی ملی برای شهروندان، واجد سه اثر مهم است. نخست آنکه همبستگی ملی را واجد مشروعیت اخلاقی، سیاسی و حقوقی خواهد نمود. بالتبع در صورت تعارض با ادعاهایی که حق شناخته نشده‌اند بر آنها غلبه خواهد داشت. دوم، از حالت کلی و ابهام خارج شده، دارنده، مکلف و موضوع آن مشخص شده و هویت آن از سایر حق‌ها متمایز می‌شود. سوم، زمینه استیفای آن از طریق ضمانت اجرای حقوقی فراهم می‌شود. یعنی دارنده آن، می‌تواند آن را مطالبه نموده، مانع از نقض آن شده و در صورت نقض، مطالبه جبران کند (انصاری، ۱۳۹۱: ۱۹۳). برای پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق، با روش توصیفی تحلیلی، با استدلال قیاسی و تحلیل انتقادی مطالب در ابتدا مفهوم‌شناسی همبستگی، بعد از آن، همبستگی ملی و اجزاء تشکیل دهنده آن و سپس مبانی



توجهی حق فردی بر همبستگی ملی مورد تبیین قرار گرفته، متعاقباً جلوه‌های این حق در حقوق موضوعه کشورها و حقوق ایران و حقوق بین‌الملل مورد بررسی قرار گرفته و نهایتاً به تحلیل ساختار و ارکان این حق پرداخته می‌شود.

۱- مفهوم‌شناسی همبستگی

«همبستگی»، در لغت به معنای بستگی، پیوند، اتصال و ارتباط بین دو چیز یا دو تن است (دهخدا، ۱۳۹۵). این واژه، به معنای پیوند میان اشیاء، امور، انسان‌ها و دولت‌ها به‌کار برده شده است. در تعریفی کلی و ساده، همبستگی بشری به معنای پیوند و تعلق مادی و معنوی انبای بشر به یکدیگر، در صورتی که میان اعضای یک ملت باشد به «همبستگی ملی» تعبیر می‌شود (رشیدی، ۱۳۸۷: ۹۲). همبستگی در رشته‌های مختلف علوم انسانی نظیر فلسفه، حقوق، علوم سیاسی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است. در اینجا مباحث مرتبط با همبستگی، در رابطه با مفهوم و مبانی حق بر همبستگی ملی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

اندیشمندان اجتماعی معمولاً میان دو همبستگی تفاوت قائل می‌شوند. همبستگی «میان الف و ب»، و همبستگی «با الف». همبستگی در معنای اخیر، لزوماً متقابل نیست بلکه می‌تواند یک سویه باشد. مثلاً همبستگی یک فرد با زلزله‌زدگان از طریق ارسال کمک برای آنها (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2023: 3). اما همبستگی در معنای اول، به روابط انسانی مبتنی بر حمایت متقابل اعضای یک گروه - خواه رسمی مثل یک ملت و خواه غیر رسمی مثل دوستان - از یکدیگر اشاره می‌کند. در داخل یک ملت، همبستگی مستلزم حقوق شهروندی و صورت‌بندی حقوق و تکالیف متقابل است (Federico & Lahusen, 2018: 16). در واقع، همبستگی بر خلاف فردگرایی، مستلزم شکلی از اتحاد نظیر اتحاد در گروه‌هاست که دربردارنده وظیفه اخلاقی حمایت است (Scholz, 2008: 19). علاوه بر وظیفه اخلاقی، از دیدگاه حقوقی، همبستگی در سطح یک جامعه بایستی در قالب ملت-دولت در نظر گرفته شود (Banting & Kymlicka, 2017). همبستگی میان یک ملت، دربردارنده هنجارها، حقوق و تکالیف مشترک است. افزون بر موارد داوطلبانه، انجام تکالیفی همچون پرداخت اجباری مالیات نیز در قالب تکلیف به همبستگی جای می‌گیرد (Federico & Lahusen, 2018: 16). همبستگی را - خواه به عنوان تکلیف و خواه به عنوان حق - می‌توان در سه سطح خرد (افراد با یکدیگر)، میانه (میان اعضای گروه‌ها و سازمان‌های اجتماعی) و کلان (در سطح ملی با نهادهای سازنده در قانون اساسی و سیاست‌های کلان) مورد دسته‌بندی قرار داد. این سه سطح، وابسته و مکمل یکدیگراند. از یک سو همبستگی‌های بین‌فردی ممکن است از جانب همبستگی‌های سازمانی یا ملی مورد تشویق یا ممنوعیت قرار گیرند. از سوی دیگر، تحقق همبستگی ملی مثلاً در پرداخت مالیات، مستلزم تعهد و مشارکت شهروندان در انتخابات از طریق همبستگی در سازمان‌های جامعه مدنی و دغدغه خاطر نسبت به دیگران در جامعه است (Federico & Lahusen, 2018: 16).

همبستگی ملی (سطح کلان) ریشه در همبستگی اجتماعی (سطح میانی) دارد. در ایران مشهور آن است که برای نخستین بار، امیل دورکیم، به جنبه‌های اجتماعی مفهوم همبستگی پرداخت. اما پیش از وی، آگوست کنت درباره تقسیم کار اجتماعی و همبستگی به تحقیق پرداخته و قبل از این دو جامعه‌شناس شهیر فرانسوی، پیر هانری لورو مفهوم حقوقی تضامن را به یک اصل سازماندهی اجتماعی تغییر داد و آن را در معنای همبستگی اجتماعی به کار برد (۵، 2014، : 120، Kang, 2009). Knetsch. همبستگی به عنوان امر واقعی (بهنجار) موضوع علم جامعه‌شناسی است. اما در این تحقیق، همبستگی یک امر هنجاری و بایسته حقوقی است.

۲- همبستگی ملی

همبستگی ملی با هویت و منافع ملی عجین است. احساس هویت امن و باثبات، معمولاً با یک احساس تعلق و انتظاراتی مربوط به آن مبنی بر اینکه شخص از حمایت یک جمع برخوردار بوده و در آن مشارکت می‌کند، ارتباط نزدیک دارد. بدون وجود یک جمع یکپارچه و منسجم که به ارزش‌ها و نمادهای مشترکی وفادار بوده و به منافع مشترکی می‌اندیشند نمی‌توان سخن از یک هویت ملی به میان آورد (قوام و زرگر، ۱۳۸۹: ۲۹۹). همبستگی ملی در بستر تعهد فراگیر به رفع نیازهای احساسی، رفتاری و اخلاقی اعضای ملت شکل می‌گیرد. نیازهای احساسی یا عاطفی از طریق مشترکات فرهنگی مانند زبان، دین، اساطیر و نظام ارزشی مشترک به نحو فراگیر برآورده می‌شوند. مشروط بر آنکه خرده فرهنگ‌های قومی و اقلیت‌ها مورد طرد قرار نگیرند. نیازهای رفتاری مشتمل بر امنیت، عدالت، سود و اعتماد، زمانی پاسخ می‌یابند که توافق و قراردادی در قالب حاکمیت قانون، آنها را تضمین نماید. در غیر این صورت به تعبیر هانا آرنت، انسان‌ها صرفاً در کنار یکدیگر انباشته می‌شوند. نیاز اخلاقی که متضمن حس از خودگذشتگی و ایثار است در بستر احترام متقابل به خودمختاری افراد و ارتقاء آن با حس مدیونیت به جمع برآورده می‌شود (غریاقی زندی، ۱۳۹۴: ۴۷).

اصولاً همبستگی در صورتی می‌تواند ملی و فراگیر باشد که مبتنی بر قانون باشد و نه قومیت‌گرایی. بر پایه حاکمیت قانون است که هر عضو جامعه، حقوقمند تلقی شده و بر اساس منافع حاصل از قانونمندی با دیگر اعضای جامعه همبستگی می‌یابد. همبستگی برای آنکه قومیت‌زده و شخصی نباشد نیازمند قانون است. چرا که قانون، روابط اجتماعی را از طریق مکانیزم‌های فرازشخصی و همگانی تنظیم می‌کند (زارعی، ۱۳۹۴: ۳۸). اصلی‌ترین مکانیزم فرازشخصی در قانون برای همبستگی ملی، مفهوم شهروندی است. در حالی که وجدان قومی، هویت را در هم‌نژادی، هم‌زبانی، هم‌دینی و هم‌فرهنگی می‌جوید، وجدان ملی، گرچه عناصر مذکور را به طور نسبی لحاظ می‌کند، همبستگی را بر محور حقوق و آزادی‌های برابر و رفع هر گونه تبعیض میان شهروندان در قانون استوار می‌سازد (بالوی و بیات کمیتکی، ۱۳۹۶: ۸۱). همبستگی ملی بر مبنای زمینه‌های مشترک قومی، زبانی، دینی و فرهنگی، «همبستگی زمینه‌ای» است که بدون تکمیل با «همبستگی سیاسی» یعنی مشارکت سیاسی



و حقوق و آزادی‌های برابر شهروندان منجر به همبستگی ملی نمی‌شود (صالحی امیری، ۱۳۸۸: ۱۱۹). «همبستگی سیاسی» به خودی خود، کافی نیست. اگر مشارکت سیاسی شهروندان، به رفع نیازهای آنان از جمله توزیع مناسب ثروت، درآمدها و تجهیزات مورد نیاز برای رفاه شهروندان و کاهش و مهار توسعه نامتوازن و نابرابری‌های اقتصادی نیانجامد و به تعبیری «همبستگی اقتصادی» محقق نشود، «همبستگی سیاسی» نیز محکوم به شکست است (صالحی امیری، ۱۳۸۸: ۱۲۰). علاوه بر این، در یک جامعه ارگانیکی، یکی از کارویژه‌های لازم برای ایجاد و تقویت همبستگی ملی، حمایت از اعضای ملت در موقعیت‌های آسیب‌پذیر است. همبستگی متضمن حمایت عام از شهروندان و حمایت خاص از شهروندان آسیب‌پذیر است و یک جامعه ملی نمی‌تواند بدون داشتن نهادها و برنامه‌هایی برای حمایت ویژه از اعضا در برابر آسیب‌پذیری‌هایی همچون سالمندی، معلولیت و فقر به همبستگی نائل آید. از این رو، دولت‌ها بر اساس اسناد بین‌المللی و به‌ویژه میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶ میلادی مکلف‌اند تأمین اجتماعی و بهداشت و درمان را برای اعضای ملت خود فراهم نموده و نهادها و برنامه‌های حمایت اجتماعی جهت کاهش فقر را در جامعه طراحی و اجرا نمایند (کارمونا و نایست، ۱۳۹۸: ۳۳). نهادها و برنامه‌های حمایت اجتماعی را می‌توان در قالب «همبستگی ترمیمی-اجتماعی» قرار داد. بدین ترتیب، همبستگی ملی در معنای کامل کلمه مستلزم وجود و تقویت سه همبستگی است: ۱. همبستگی زمینه‌ای-فرهنگی، ۲. همبستگی ساختاری مشتمل بر همبستگی سیاسی و همبستگی اقتصادی، ۳. همبستگی ترمیمی-اجتماعی.

درباره تعریف همبستگی ملی، تعاریف مختلفی بیان شده است. از جمله اینکه: «همبستگی ملی یعنی پیوند و ارتباط متقابل بین مردمان یک کشور (ملت) بر اساس ویژگی‌های مشترک و اشتراک منافع در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی» (حافظ‌نیا و الله وردی‌زاده، ۱۳۸۸: ۴۷). اما با توجه به اجزاء متشکله همبستگی ملی باید آن را این‌گونه تعریف نمود: «هم‌پذیری (همزیستی با به رسمیت شناختن متقابل) و تعامل افراد و گروه‌های یک اجتماع (ملت) با زمینه‌های تاریخی و فرهنگی مشترک که برای رفع نیازهای اعضا بر مبنای آزادی، عدالت (با تأکید بر رفع تبعیض) و برادری به یک حکومت فراگیر سرزمینی منتهی شده و متضمن تعهد عملی اعضا به حمایت از یکدیگر باشد».

۳- مبانی توجیهی حق بر همبستگی ملی

در این قسمت به این بحث پرداخته می‌شود که همبستگی ملی بر چه اساسی می‌تواند یک حق فردی تلقی شود؟ توضیح اینکه، حق فردی بر پایه عقلانیت و فاعلیت اخلاقی انسان، به انسان‌ها تعلق می‌گیرد. از منظر مکتب حقوق طبیعی مبنای حق، فرد بشر است و نه مصالح اجتماعی. دارنده حق، فرد است و نه جامعه و یا دولت (شهابی، ۱۴۰۱: ۲۳۰). البته رویکرد دیگری درباره مبنای حق وجود دارد که مبنای حق را جامعه و یا دولت می‌داند و نه فرد بشر. طرفداران مکتب حقوق

پوزیتیویستی با حقوق فردی مخالف‌اند. لئون دوگی به عنوان شاخص‌ترین حقوق‌دان در پوزیتیویسم اجتماعی، همبستگی اجتماعی را به عنوان مبنای قواعد حقوقی می‌پذیرد (ویژه، ۱۳۸۸: ۱۳). اما معتقد است که فرد هیچ حقی خارج از قواعد حقوق ندارد و آنچه را که ما به اشتباه حق می‌نامیم نتیجه موقعیتی است که قواعد حقوق برای فرد به وجود می‌آورد. به باور وی، مفهوم حق (فردی) باید از فرهنگ حقوقی حذف شود و موقعیت‌های حقوقی، جای آن را بگیرد (کاتوزیان، ۱۳۸۸: ۱۱۵).

اما از دیدگاه مکتب حقوق طبیعی، انسان به لحاظ طبیعتی که دارد و صرف‌نظر از تایید جامعه و یا اراده حکومت، دارای حقوقی است مانند آزادی. از منظر کانت، آزادی اساسی‌ترین حقی است که انسان به واسطه انسانیت خود دارد. منظور از انسانیت همان ظرفیت اخلاقی انسان برای تعیین اهداف و قاعده گذاری فارغ از تعینات بیرونی است. یعنی اراده انسان، خودمختار است و مبتنی بر حقوق طبیعی است. حقوقی که پیشینی‌اند یعنی قبل از جامعه و حکومت وجود داشته‌اند (صبوری و مشیرزاده، ۱۴۰۲: ۲۶۹). در این چارچوب، برای توجیه حق بر همبستگی ملی، می‌توان در ابتدا به مبنای خودمختاری دموکراتیک شهروندان پرداخت و سپس دو نظریه مطرح درباره فلسفه حق فردی بر همبستگی را مورد بررسی قرار داد.

۳-۱- خودمختاری دموکراتیک فردی

اصولاً حق بر همبستگی ملی، حق بر حق داشتن است. زیرا فرد بشر به تعبیر کانت برای تحقق خودمختاری خود در جامعه، حق تشکیل حکومت دارد. حکومتی که از اتحاد عقلانی گروهی از مردم تشکیل شده باشد به نحوی که طبق قواعد اخلاق عملی، امر واحدی را همگان برای یکی و هر یک برای همگان بخواهند (کانت، ۱۴۰۱: ۱۶۹). این صورت‌بندی از حق خودمختاری فردی در صحنه اجتماع که متضمن همبستگی و به رسمیت شناختن یکدیگر است. امروزه تحت عنوان حق بر تعیین سرنوشت شناخته می‌شود. حق بر تعیین سرنوشت، مردم یک سرزمین معین را در فرایند دموکراتیک حکومتی که آزادانه انتخاب کرده‌اند از مشارکت آزاد و منصفانه برخوردار می‌سازد (اسلامی و بشکاردانا، ۱۳۹۲: ۴۹). شرط لازم برای بهره‌مندی از حق تعیین سرنوشت، همبستگی ملی است. چراکه همبستگی به معنای به رسمیت شناختن دموکراتیک آزادی فردی است. در واقع، همبستگی با تمهید مشارکت همه افراد در امور عمومی، زمینه بهره‌مندی برابر افراد از حقوق شان را تحت حاکمیت قانون تضمین می‌نماید (Brunkhorst, 2005: 3).

همبستگی ملی یک مفهوم مدرن است که با دموکراسی ارتباط عمیق دارد. این مفهوم مدرن به لحاظ تاریخی در انقلاب فرانسه تحت عنوان «برادری» مطرح شد. در حالی که مفهوم دوستی در دوره باستان و اواخر قرون وسطی در دولت-شهرها شکلی از همبستگی مبتنی بر مرکزیت شهرنشینان را مشابه جوامع طبقاتی ایجاد کرده بود، «همبستگی جمهوری خواه» که از انقلاب‌های قرن هجدهم بیرون آمد، شکل قدیمی آریستوکراتیک همبستگی مدنی را به یک شکل مساوات‌جویانه دموکراتیک،



تغییر داد. این شکل جدید از همبستگی دیگر نمی‌توانست بر روی ویژگی‌های شهرنشینی متمرکز شود بلکه «همبستگی فراگیر ملت» را دربرمی‌گرفت. مدرنیته سیاسی، مفهوم خیریه متقابل را از میراث مسیحیت با مفهوم مدرن خودمختاری پیوند زد و در نتیجه، برادری و همبستگی را از لطف و بخشش به یک حق متقابل مبتنی بر خودمختاری شهروندان بدل نمود. در نتیجه، همبستگی به جای آنکه تعبیر دیگری برای عدالت ارائه دهد، به معنای به رسمیت شناختن دموکراتیک آزادی فردی فهم شد (Brunkhorst, 2005: 3).

همبستگی ملی در ارتباط با حق‌های بشری نظیر حق بر تعیین سرنوشت نه تنها با رویکرد منفعت‌گرا و برای تضمین سایر حق‌های بشری باید یک حق تلقی شود، بلکه با رویکرد اراده‌گرا هم یک حق بشری است. توضیح اینکه طبق نظریه اراده‌گرا درباره ماهیت حق، حق عبارت است از تضمین اراده آزاد یک انسان. به دیگر سخن، این نظریه، ذی‌حق را کسی می‌داند که اختیار درخواست اجرای تکلیف یا اسقاط آن را دارد. در مقابل، منفعت‌گرایان، حق را یک منفعت تضمین شده می‌دانند (شفیعی سردشت، ۱۳۹۴: ۲۱۰). در واقع همبستگی ملی، یک صورت‌بندی سیاسی-حقوقی از اراده خودمختار فرد در جامعه است. این حق، چهره متقابل حق خودمختاری فردی اعضای یک ملت برای تضمین اراده فردی آنان است. اگر خودمختاری فردی هر شخص، آینه‌ای در نظر گرفته شود. زمانی که اشخاص می‌خواهند در چارچوب قواعد اخلاق عملی و احترام به خودمختاری دیگران، خودمختاری بورزند، گویی آینه‌های متعددی روبروی هم قرار گرفته‌اند. به صورتی که حق بر همبستگی ملی در اثر انعکاس تصاویر آینه‌ها در یکدیگر هویدا می‌شود. این حق، پژواک خواست فرد از دیگران برای در نظر گرفتن حق خودمختاری خود و همزمان تعهد به احترام به خودمختاری دیگران است.



۳-۲- همبستگی‌گرایی حقوقی

در رابطه با فلسفه حق فردی بر همبستگی، دو نظریه قابل طرح و بررسی است. نخست، نظریه «همبستگی‌گرایی حقوقی» از «لئون بورژوا». دوم، نظریه «مصونیت از آسیب‌پذیری‌های اجتماعی» از «سالی شولز». «همبستگی‌گرایی حقوقی» نظریه‌ای در پایان قرن نوزدهم است که همانند سوسیالیسم حقوقی، از اندیشه‌های عدالت اجتماعی تأثیر پذیرفته است. با وجود این، با سوسیالیسم حقوقی متفاوت است. اگرچه سوسیالیسم حقوقی، همان «حقوق اشتراکی» مارکسیستی نیست. اما از آنجا که در مرحله نهایی ایجاد قاعده حقوقی و مشروعیت بخشیدن به آن، تأیید دولت را ضروری می‌داند، به دولت نقش بنیادینی در ایجاد قاعده حقوقی داده، زمینه را برای تقدم جامعه بر فرد و شکل‌گیری مطلق‌گرایی جمعی (جمع‌گرایی) فراهم نموده و حقوق افراد را به مسلخ پوزیتیویسم حقوقی می‌کشد (شهابی، ۱۴۰۱: ۳۰۱). همبستگی‌گرایی حقوقی، در مقابل، نوعی فردگرایی اجتماعی را تداعی می‌کند. «به عقیده لئون بورژوا، هر فردی به دلیل و به میزان خدماتی که با تلاش همه افراد جامعه به او ارائه شده است، دینی در برابر همه افراد جامعه دارد. این مبادله خدمات، موضوع «شبه عقد» جمعی

است و همه افراد را به هم پیوند می دهد. مبنای مشروعیت قانون، ارزیابی منصفانه خدمات مبادله شده یعنی توزیع منصفانه منافع و تعهدات است» (شهایی، ۱۴۰۱: ۳۰۵). بدین ترتیب، بورژوا، دولت را واضع قواعد حقوقی نمی داند بلکه آن را حافظ قواعد برآمده از «شبه عقد» میان افراد قلمداد می کند. همان طور که در قوانین مدنی، فصلی درباره شبه عقود وجود دارد تحت این عنوان: «در تعهداتی که بدون قرارداد به وجود می آید» که به موجب آن، دیونی بدون اراده طرفین در قالب شبه جرم یا ایفای ناروا ایجاد می شود. در کل جامعه، به جای قرارداد اجتماعی مد نظر ژان ژاک روسو، شبه عقدی با عنوان همبستگی اجتماعی را باید ملاک روابط انسانی قرار دهد. بهره مندی هر عضوی از جامعه متضمن دینی است که به خاطر انتفاع او از زمینه های مناسب موجود در جامعه و نیز آسیب هایی که به دیگران وارد می سازد، ایجاد می شود. تمام ثروتمندان دینی به جامعه دارند که باید به صورت داوطلبانه و یا مالیات الزامی بپردازند. توسعه بیمه ها، آموزش و بهداشت رایگان و شرکت های تعاونی برای کارگران و محرومان، الزاماتی در راستای عمل به «شبه عقد» مورد نظر همبستگی گرایان است (ژید و ریست، ۱۳۷۰: ۲۸۸).

بورژوا معتقد است که برای پرداخت دین اجتماعی، باید از مالیات های تصاعدی استفاده شود. از نظر وی برای تحمل ریسک های اجتماعی مثل تصادفات، حوادث ناشی از کار، بیکاری، بیماری و سالمندی باید سیستمی از سوی جامعه ایجاد شود که نقش دولت در آن عمده نباشد. تلاش های بورژوا برای سازش میان نظرات فردگرایانه ناشی از انقلاب فرانسه و نظرات سوسیالیستی موجود در فرانسه، به راهکار میانه ای منجر شد. برای این منظور، وی اصطلاح «شبه عقد» را مورد استفاده قرار داد که از تعابیر ارنست رنان درباره روح فداکاری یک ملت چندان دور نبود. به همین علت به سرعت، وصف ملی به همبستگی اضافه شد و یک پدیده هویتی را شکل داد (Knetsch ۲۰۱۴، ۶). بنابراین، آنچه برای افراد ثروتمند، بدهی محسوب می شود، برای افراد آسیب پذیر، حقی است برآمده از همبستگی ملی.



۳-۳- مصونیت از آسیب پذیری اجتماعی

سالی شولز، برخلاف همبستگی گرایی حقوقی از تکلیف همبستگی ثروتمندان، به حق همبستگی نمی رسد. بلکه وی معتقد است «شهروندان نباید در مورد بهره مندی از حقوق شهروندی خود به علت آسیب پذیری های اجتماعی دچار مانعی شوند. حق بر همبستگی یعنی حق بر عدم مانع شدن آسیب پذیری های اجتماعی در مسیر بهره مندی شهروندان از حقوق خود. این مفهوم از حق همبستگی، با معنای همبستگی به عنوان شکلی از وساطت میان فرد و جامعه سازگار است. این حق، حقی منفی مثل امنیت است یعنی مزاحم نداشتن که البته وظایف مثبت و منفی در پی دارد (Sholz, 2014: 54). از نظر وی، وابستگی متقابل حقوق و تکالیف شهروندان در قالب قرارداد اجتماعی است که حقوق بشر را از دل حقوق طبیعی متولد می سازد. به همین علت، شهروندان در قبال حقوقی

که - در قالب قرارداد اجتماعی - به همه (جامعه) می‌دهند از همه (جامعه) انتظار دارند مانعی در بهره‌مندی از حقوق‌شان ایجاد نکنند (Sholz, 2014: 57).

مهم‌ترین توجیهی که به عنوان مبنای حق‌های بشری بیان می‌شود یعنی کرامت بشری، مبنای حق بر همبستگی است. انسان‌ها در تعامل با یکدیگر زندگی می‌کنند. متقابل بودن پیوندهای ارتباطی، حقوق را در بسترهای اجتماعی مختلف، معنادار می‌کند. حق بر همبستگی، شهروندان را از منع شدن از بهره‌مندی از حقوق‌شان در جامعه محافظت می‌کند. چراکه برخی از شهروندان ممکن است به علت آسیب‌های موجود در ساختارهای اجتماعی به طور مستمر از حقوق خود و از جمله مشارکت سیاسی در اداره امور خود (حق بر تعیین سرنوشت داخلی) منع شوند. حق بر همبستگی ملی، لازمه رعایت حق‌های بشری و اقتضای کرامت بشری شهروندان است (Sholz, 2014: 57).

از منظر شولز، آسیب‌پذیری‌های اجتماعی، به صورت منفی موضوع حق بر همبستگی در جامعه‌اند. یعنی حق بر همبستگی، آنها را نفی می‌کند. حق بر همبستگی، حق هر شهروند و تکلیف سایر افراد، نهادهای اجتماعی و دولت ملی است. جامعه با ارزش‌ها، شرایط و نهادهایش، مولد نابرابری‌هایی است که ممکن است افراد را از مشارکت در تصمیماتی که زندگی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد کنار گذارند. نابرابری‌هایی مانند دسترسی ناکافی به منابع مورد نیاز و عضویت در اقلیت‌های قومی نباید تحت تأثیر ارزش‌ها، ساختارها و نهادهای اجتماعی زمینه محرومیت یا اعمال سلطه بر برخی افراد را فراهم نموده و ایشان را از حقوق شهروندی محروم یا محدود نمایند (Sholz, 2014: 56).

تکلیف ناشی از حق بر همبستگی، صرفاً تکلیف سنتی به کمک‌های جبرانی و ترمیمی نیست. بلکه مراقبت درباره ایجاد ساختارهای نابرابری‌ساز و آسیب‌زا و حمایت و مساعدت در برابر چنین آسیب‌پذیری‌های اجتماعی است. این حق، متضمن سه دسته تکلیف است. ۱. تکالیف ناظر بر عدم ایجاد آسیب‌پذیری‌های اجتماعی. ۲. تکالیف ناظر بر حمایت از عدم ایجاد آسیب‌پذیری‌های اجتماعی. ۳. تکالیف ناظر بر مساعدت به کسانی که تحت تأثیر آسیب‌پذیری‌های اجتماعی قرار گرفته‌اند (Sholz, 2014: 59). تکلیف نخست تکلیفی منفی و ناظر به مرحله ایجاد آسیب‌پذیری‌های اجتماعی است. تکلیف دوم تکلیفی ایجابی و درباره رفع عوامل ایجادکننده این آسیب‌پذیری‌هاست و تکلیف سوم، تکلیفی ایجابی است و جنبه ترمیمی دارد.

دو سازوکار عمده برای رعایت حق بر همبستگی از سوی دولت وجود دارد. نخست، تأسیس ساختار صحیح برای دولت. یعنی شکل‌گیری نهادهای رسمی از ابتدا باید به گونه‌ای باشد که حق بر همبستگی را تقویت کند. دوم، اصلاح و جبران ساختارهای معیوب و اصلاح آثار آنها در قالب ارائه خدمات هدفمند درمانی، آموزشی و معیشتی به معلولان، سالمندان و کارگران از طریق توزیع بودجه و درآمد حاصله از مالیات اجباری. اینها مظاهر دولت رفاه است که حق بر همبستگی را باید مبنای آن دانست و بالتبع باید علاوه بر جنبه‌های ترمیمی، حق مشارکت سیاسی در ساختارهای رسمی را در

کنار اصلاح ساختارهای آسیب‌زای اجتماعی مورد توجه قرار داد (Sholz, 2014: ۶۱).

بدین ترتیب شولز، با مفهوم‌سازی از حق بر همبستگی به عنوان یک حق منفی، اراده فرد را پایه اصلی تصمیمات عمومی قرار می‌دهد. وی بر خلاف بورژوا، از تکلیف به همبستگی آغاز نمی‌کند بلکه حق فردی همبستگی را سرمنشأ حقوق و تکالیف دیگر و از جمله حمایت از مشارکت سیاسی می‌داند. به علاوه، در حالی که بورژوا مدل قرارداد اجتماعی را برای تئوریزه نمودن همبستگی اجتماعی، کافی ندانسته و چارچوبی به نام شبه عقد اجتماعی را پیشنهاد می‌دهد، شولز با تبعیت از فلسفه سیاسی روسو، دلالت‌های قرارداد اجتماعی را برای این منظور به کار می‌گیرد و اراده فردی را به عنوان مبنا قرار می‌دهد. از این رو، به نظر می‌رسد دیدگاه وی، به نحو درست‌تر و کامل‌تری می‌تواند مبنای حق بر همبستگی ملی را ترسیم نماید. بنا بر آنچه درباره مبنای توجیهی این حق گفته شد، ماهیت این حق، اراده تضمین شده است. این، یک حق فردی بشری است که بر اساس تضمین خودمختاری و کرامت بشری شهروندان استوار شده است. فلذا ذاتاً بیانگر اراده تضمین شده فردی است و در عین حال سایر حقوق فردی را نیز تضمین می‌کند.

۴- جلوه‌های حق بر همبستگی ملی در حقوق موضوعه

اگرچه بر اساس مبانی حقوق طبیعی، پیش‌بینی یک حق بشری در قوانین مصوب، شرط لازمی برای وجود آن حق نیست و حق‌های بشری، قائم به وجود انسان‌اند. تبیین جلوه‌های این حق‌ها در حقوق موضوعه علاوه بر بازتاب تأیید نظام‌های حقوقی و شناسایی خلأهای قانونی، ارائه‌دهنده الگوهای مناسبی برای پیش‌بینی سازوکارهای حقوقی جهت احقاق این حق‌ها در نظام حقوقی داخلی است.

۴-۱- حق بر همبستگی ملی در نظام‌های حقوقی خارجی

در میان قوانین کشورهای مختلف، برای نخستین بار قانون‌گذار فرانسوی در قانون ۱۷ آوریل ۱۹۱۹ عبارت «همبستگی ملی» را به عنوان مبنایی برای بازسازی خسارات ناشی از جنگ جهانی اول مورد تصریح قرار داد. سپس در پاراگراف دوازدهم از قانون اساسی جمهوری چهارم فرانسه در سال ۱۹۴۶ میلادی، به همبستگی و برابری تمامی مردم فرانسه در مواجهه با خسارات ناشی از مصائب ملی فرانسه، تصریح شد (Knetsch ۲۰۱۴, ۸). متعاقباً در نخستین اصل از قانون اساسی جمهوری پنجم فرانسه در سال ۱۹۵۸ میلادی، تصریح شد که این جمهوری بر پایه برابری و همبستگی تمام مردمی که آن را تشکیل می‌دهند شکل می‌گیرد (Cinalli & de Nuzzo, 2018: 60). تعبیر عام مذکور درباره پایه‌ریزی نظام جمهوری فرانسه بر اساس همبستگی، نشان‌دهنده معنای عام همبستگی ملی مشتمل بر همبستگی زمینه‌ای-فرهنگی، همبستگی ساختاری (سیاسی و اقتصادی) و همبستگی ترمیمی-اجتماعی است. در حقوق عمومی فرانسه، ارتباط عمیقی میان دو مفهوم همبستگی و ملت وجود دارد که به موجب آن، مدارا و احترام برای همزیستی، مهم‌تر از داشتن افکار مشترک است.

همبستگی ملی تضمین‌کننده مساعدت میان افراد جامعه است. در همین راستا می‌توان به «مالیات همبستگی ملی» در مواقع بحرانی نظیر سال ۱۹۴۵ میلادی و «مالیات قحطی» در مقاطعی همچون سال ۱۹۷۶ میلادی اشاره کرد که برای ترمیم خسارات شهروندان، به دولت پرداخت می‌شوند. حتی برای کمک به تأمین اجتماعی و یا بیکارشدگان، «روز همبستگی» در قانون کار مصوب ۲۰۱۶ میلادی پیش‌بینی شده است که در آن یک روز کار اضافی (هفت ساعته)، در نظر گرفته شده و درآمد حاصله از طریق دولت برای حمایت‌های لازمه منظور می‌گردد (Cinalli & de Nuzzo, 2018: 61).

علاوه بر روز همبستگی که جدیداً در قانون کار فرانسه، وضع شده است. در این کشور، درباره بیمه بیکاری، دو نظام وجود دارد. نخست، رژیمی که منابع آن از محل پرداخت کارفرمایان برای بیکاری تأمین می‌شود و دیگری «رژیم همبستگی ملی» است. این رژیم با منابع صندوقی که به موجب قانون ۱۹۸۲ میلادی ایجاد شده است، تأمین مالی می‌شود. منابع صندوق با دریافت مالیات همبستگی از کارگزاران خدمات عمومی و یارانه دولت تأمین می‌شود. این رژیم شامل دو نوع مدد معاش کارگری است. مدد معاش کاریابی و مدد معاش همبستگی. مدد معاش کاریابی به مدت یک سال شامل کارگرانی است که امکان قانونی برای بهره‌مندی از بیمه بیکاری را ندارند. بیکاران طولانی مدتی که مدت بیمه بیکاری‌شان سرآمده و فاقد منابع درآمدی باشند حق دارند از مدد معاش خاص همبستگی استفاده کنند (نیک‌گهر، ۱۳۸۵: ۳۶۷). جلوه‌های قانونی فوق، غالباً به حق بر همبستگی ترمیمی-اجتماعی دلالت دارد.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۱۴۱

در قوانین اساسی برخی دیگر از کشورهای اروپایی همچون دانمارک بر اساس اصل دولت رفاه، به همبستگی ملی اشاره شده است. در بند دوم از اصل ۷۵ قانون اساسی دانمارک، حق شهروندان به مساعدت ملی در موارد نیاز، مورد تأکید قرار گرفته است. رویه قضایی محاکم دانمارک نیز در این راستا شکل گرفته است. بر این مبنا، دیوان عالی دانمارک در پرونده استارتزآلپ ساگن در سال ۲۰۱۲ میلادی مقرر نمود که شهروندان بر مبنای حق بر همبستگی و بر اساس یک وضعیت معیشت شایسته، مستحق دریافت کمک‌های اجتماعی‌اند (Duru, et.al., 2018: 43).

همچنین اصل دوم قانون اساسی ایتالیا مقرر می‌دارد: «این جمهوری، حقوق بنیادین بشر را ... به رسمیت می‌شناسد و اجرای وظایف انکارناپذیر همبستگی سیاسی اقتصادی و اجتماعی را از مردم تقاضا می‌کند» (جلالی، ۱۴۰۰: ۶۰). رویه قضایی محاکم ایتالیا، وظایف همبستگی مذکور را موجد حق همبستگی شهروندان نسبت به یکدیگر دانسته است. دادگاه عمومی شهر رم به موجب رأی خود در سال ۲۰۲۰ میلادی درباره دادخواست یک مدیر رستوران که در دوران رکود مالی کرونا با استناد به اصل ۲ قانون اساسی ایتالیا تقاضای ۵۰ درصد کاهش اجاره بهای ماهیانه از موجر رستوران نموده بود، حکم به ۳۰ درصد کاهش اجاره بها صادر نمود (جلالی، ۱۴۰۰: ۷۰). به علاوه، وظایف انکارناپذیر همبستگی شهروندان در قبال دولت که شامل وفاداری به جمهوری و قانون اساسی و پرداخت مالیات می‌شود. باید در کنار وظایف دولت در اصل سوم، یعنی رفع کلیه موانع اقتصادی و اجتماعی که در تحقق

مشارکت سیاسی و حقوق و تکالیف شهروندان تأثیر منفی دارد تفسیر شود تا موجب تحقق کامل همبستگی ملی شود (جلالی، ۱۴۰۰: ۶۱). وظایف دولت ایتالیا در اصل سوم در کنار اصل دوم قانون اساسی این کشور، بر حق بر همبستگی ملی برای شهروندان ایتالیا و تکلیف آنان به همبستگی ملی دلالت می‌نماید.

۴-۲- حق بر همبستگی ملی در حقوق ایران

در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به مبادی همبستگی ملی نظیر نفی سلطه‌گری فردی یا گروهی (در مقدمه و بند ج اصل دوم)، مبادی تاریخی و فرهنگی درباره زبان، خط، تاریخ و پرچم ملی (در اصول پانزدهم تا هجدهم) و عدم تبعیض (در اصل نوزدهم) اشاره شده و در انتهای اصل دوم در کنار قسط و عدل و استقلال ملی به عنوان ارزش و هدف نظام، به همبستگی ملی تصریح شده است. به علاوه اصولی که به مشارکت اجتماعی سیاسی مردم (اصل ششم، بند هشتم از اصل سوم و اصل پنجاه و ششم)، حقوق شهروندی (فصل سوم) و لزوم توزیع مشترک و عادلانه منابع (در بندهای سوم، نهم، دوازدهم و سیزدهم اصل سوم) تصریح نموده‌اند، در واقع، عناصر و آثار همبستگی ملی را مطرح نموده‌اند (مطلبی، ۱۳۸۶: ۵۷-۵۸). بدین ترتیب، قانون اساسی، در اصول متعدد خود و به‌ویژه در اصل دوم، نظام جمهوری اسلامی ایران را مکلف به تحقق همبستگی ملی دانسته است. این تکلیف، بر پایه حق بر همبستگی ملی شکل گرفته است.

تعبیر عام مذکور در اصل دوم، مشتمل بر تمامی اقسام همبستگی ملی اعم از زمینه‌ای-فرهنگی، ساختاری (سیاسی و اقتصادی) و نیز ترمیمی-اجتماعی است. همچنین، تصریح به کرامت انسان به عنوان یکی از پایه‌های نظام در اصل دوم و بیان تکلیف همبستگی ملی در همان اصل، نشان می‌دهد که قانون اساسی، ارتباط میان حق فردی بشری و همبستگی ملی را مدنظر قرار داده است. با وجود این، متأسفانه در مشروح مذاکرات قانون اساسی و در نظرات شورای نگهبان هیچ تعریف یا توضیحی درباره همبستگی ملی بیان نشده است. البته برخی از خبرگان قانون اساسی، در سال ۱۳۵۸ پیشنهاد جایگزینی آن را با مفاهیمی همچون «همبستگی دینی و ملی» و «همبستگی همگانی انسانی اسلامی» داده‌اند (صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۴: ۲۴۶). عدم تصویب پیشنهادات مذکور، نشان‌دهنده دیدگاه ملی خبرگان قانون اساسی نسبت به مقوله همبستگی و تأیید اقتضائات و اجزاء کامل همبستگی ملی به عنوان تکلیف حکومت است. اما تا کنون هیچ قانونی درباره تعریف، عناصر و سازوکارهای اجرایی تحقق حق بر همبستگی ملی تصویب نشده است. تنها در متن برخی از قوانین و مقررات به صورت پراکنده به مفهوم آن اشاراتی شده است.

درباره جایگاه حق بر همبستگی ملی در سیاست‌های کلی نظام، باید گفت صرف نظر از دو مصوبه مجمع تشخیص مصلحت نظام با عناوین «وحدت و همبستگی ملی» مصوب ۱۳۸۴ و



«مشارکت اجتماعی» مصوب ۱۳۷۹ که هیچ کدام هنوز مورد تأیید نهایی مقام رهبری قرار نگرفته و ابلاغ نشده‌اند. در سه مجموعه از سیاست‌های کلی نظام به همبستگی ملی تصریح شده است. نخست، بند ۴-۴۴ سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۷ که در آن «تقویت زیرساخت‌های انسجام و همبستگی ملی برای پیشگیری و مقابله با عوامل بروز گسست‌های هویتی اجتماعی فرهنگی و اعتقادی» به عنوان یک سیاست کلی معرفی شده است. دوم، در بند سوم از بند ۵ سیاست‌های کلی آموزش و پرورش مصوب ۱۳۹۲، «اهتمام به تربیت و پرورش مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی؛ به ویژه در ارتقاء تربیت عقلانی ... و اهتمام به جامعه‌پذیری برای تحکیم وحدت و همبستگی ملی، وطن دوستی و ...» مورد توجه قرار گرفته است. سوم، در بند سیزدهم از سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه مصوب ۱۴۰۱، «اعتلاء فرهنگ عمومی در جهت تحکیم سبک زندگی اسلامی - ایرانی، تقویت همبستگی و اعتماد به نفس ملی» عنوان سیاست کلی است که باید در تدوین برنامه هفتم مورد توجه قرار می‌گرفته است. اما در فصل ۱۸ از برنامه هفتم مذکور، تحت عنوان سیاست داخلی و ارتقاء سلامت اجتماعی، همبستگی ملی به طور شایسته مورد توجه نبوده و تنها ذیل ماده ۸۵ با عنوان تقویت همبستگی، به عنوان یکی از راهکارهای ساماندهی نقاط آسیب خیز و بحران ساز مورد اشاره قرار گرفته است. عدم اهتمام به همبستگی ملی در قوانین، شاید ناشی از فقدان دکترین همبستگی ملی باشد (افتخاری و حاکمی، ۱۴۰۲: ۲۶).

۵- حق بر همبستگی ملی و حقوق بین الملل

با توجه به ملی بودن مفهوم همبستگی در مبحث «همبستگی ملی»، شاید انتظار این باشد که همبستگی ملی صرفاً مورد تأیید نظام‌های حقوق ملی باشد. با وجود این، قواعد حقوق بین الملل نیز دلالت‌های واضحی بر همبستگی ملی دارند. در حقوق بین الملل معمولاً ارتباط میان حق و همبستگی، در قالب اصطلاح شناخته شده «حقوق همبستگی» مطرح می‌شود. طرفداران حقوق همبستگی - که نخستین بار توسط کارل واسک در سال ۱۹۷۲ میلادی به عنوان نسل سوم حقوق بشر، پس از نسل اول حقوق مدنی و سیاسی و نسل دوم حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مطرح شده - با تأکید بر برادری ذاتی ابناء بشر و با انتقاد از لیبرالیسم معتقداند سرنوشت افراد، گروه‌ها و ملت‌ها به یکدیگر گره خورده و بدون همبستگی جهانی، امکان دستیابی افراد به حقوق شان وجود نخواهد داشت. امروزه، مخاطرات ناظر بر محیط زیست، صلح و توسعه اقتصادی، مسائلی اند که عموم بشریت و دولت‌ها را تحت تأثیر قرار داده و پاسخ‌گویی به آنها از عهده یک کشور خارج است (انصاری، ۱۳۹۰: ۳۲).

بر همین اساس تمامی کشورها و به ویژه کشورهای توسعه یافته باید بر مبنای همبستگی با سایر کشورها در جهت دستیابی ملت‌ها به حقوقی اعم از حق تعیین سرنوشت، حق صلح، حق توسعه، حق محیط زیست سالم، حق بر میراث مشترک بشریت، حق کمک‌های بشردوستانه و حق

ارتباطات در سطح جهانی با یکدیگر همکاری جدی داشته باشند (وکیل و عسکری، ۱۳۹۱: ۴۸). از منظر حقوق همبستگی، حق‌های مذکور، حق‌هایی بشری و جهانی‌اند که ریشه در برادری ملت‌ها با یکدیگر دارند. البته، حقوق همبستگی، همبستگی را نه به عنوان موضوع حق، بلکه به عنوان مبنای حق‌هایی همچون حق بر صلح جهانی و حق بر توسعه جهانی مطرح می‌نماید (انصاری، ۱۳۹۰: ۲۳). اما منظور از حق بر همبستگی ملی این است که همبستگی ملی، موضوع حق است.

اگرچه حقوق همبستگی مترادف با همبستگی ملی ملت‌ها نیست. اما به لحاظ مبنایی مؤید آن است زیرا حقوق همبستگی، مستلزم همبستگی میان ملت‌های مختلف است. همبستگی بین‌المللی حقی برتر است که در پرتو آن سایر حقوق و از جمله حقوق همبستگی، امکان تحقق می‌یابند (میرمحمدی و صادقی، ۱۳۹۴: ۱۱۲). چگونه می‌توان ملتی را که از درون، حق همبستگی ندارد، دارای حق همبستگی بین‌المللی و عضوی برای حقوق همبستگی بین‌المللی قلمداد نمود؟ «ذات نایافته از هستی‌بخش، کی تواند که شود هستی‌بخش؟» پس حقوق همبستگی لاجرم متضمن حق همبستگی ملی برای اعضای حقوق بین‌الملل است. علاوه بر ارتباط میان حقوق همبستگی به عنوان نسل سوم حقوق بشر با همبستگی ملی باید گفت گرچه اسناد بین‌المللی به حق همبستگی ملی تصریح ننموده‌اند اما دلالت‌های واضحی درباره آن به کار برده‌اند. از جمله حق تعیین سرنوشت که به موجب ماده اول مشترک میثاق حقوق مدنی و سیاسی و نیز میثاق حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی محترم شمرده شده است. دلالت بر این دارد که همه ملت‌ها حق تعیین سرنوشت دارند و به موجب آن حق دارند وضعیت سیاسی و مسیر توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را آزادانه و بدون مداخله از خارج تعیین و دنبال نمایند (امیدی، ۱۳۸۷: ۷). این حق، متضمن حق همبستگی سیاسی میان اعضای یک ملت است. بدون همبستگی ملی، چیزی جز هرج و مرج و آشوب به دست نمی‌آید.



۶- تحلیل حق بر همبستگی ملی و ارکان آن

منظور از تحلیل یک حق، واکاوی ساختار درونی آن حق و تبیین نحوه ارتباط آن با ملازم‌هایش از قبیل تکلیف است. برای این منظور، بهترین مدل تحلیل، مدل مقولات چهارگانه «هوفلد» است. بر این مبنا هر حق در ذیل چهار مقوله قابل بررسی است. حق-ادعا، حق-آزادی، حق-قدرت و حق-مصونیت (بالوی و بیات کمیتکی، ۱۳۹۶: ۱۶۴). هر یک از این مقوله‌ها و عناصر چهارگانه، مفهومی ذره‌ای‌اند که می‌توانند درهم آمیزند و حق‌های پیچیده‌ای مثل همبستگی ملی را ایجاد کنند. حق-ادعا همواره با تکلیف متناظر همراه است مثل حق طلب طلبکار که مدیون، مکلف به پرداخت آن است. حق-ادعا می‌تواند مانند مثال مذکور، ایجابی باشد و می‌تواند سلبی باشد (شفیعی سردشت، ۱۳۹۴: ۲۱۵) مثل حق بر همبستگی به معنای عدم مزاحمت برای بهره‌مندی فرد از حقوق شهروندی که دیگران مکلف به عدم ممانعت از آن‌اند. حق-آزادی، مثل حق تراشیدن موی سر یعنی دارنده

حق، تکلیفی برای انجام یا اجتناب از آن رفتار ندارد.

حق-ادعا و حق-آزادی، حقوق مرتبه اول‌اند یعنی مستقیماً به انجام عمل یا ترک آن و یا داشتن چیزی تعلق می‌گیرند. حق-قدرت و حق-مصونیت، حقوق مرتبه دوم‌اند یعنی به امکان تغییر یا عدم تغییر روابط حقوقی مرتبه اول مربوط می‌شوند. حق-قدرت، حق تغییر یک رابطه حقوقی است مثلاً مالک می‌تواند مالکیت ملک خود را به دیگری منتقل کند (کریمی و چلبی، ۱۳۸۷: ۲۱۷). در حق همبستگی، شهروند می‌تواند با رعایت شرایطی، ترک تابعیت کند. حق-مصونیت یعنی دیگران نتوانند رابطه حقوقی فرد با موضوع حق را تغییر داده و یا سلب نمایند. هر شهروند درباره حق بر همبستگی، دارای مصونیت است یعنی کسی نمی‌تواند رابطه همبستگی فرد با اعضای ملت را با اعمال تبعیض ساختاری تغییر دهد و یا اینکه تابعیتش را سلب نماید مگر به درخواست خودش. هر یک از حق‌های بالا، ملازم‌هایی دارد. ملازم ادعا، یعنی لازمه آن، تکلیف است. حق-ادعای سلبی شهروند بر عدم مزاحمت در بهره‌مندی از حقوقش، ملازمه دارد با تکلیف دیگران به عدم مزاحمت. این تکلیف، صرفاً علیه یک شخص نیست. بلکه عمومی و به اصطلاح انتشاری است (کریمی و چلبی، ۱۳۸۷: ۲۱۷). همان‌طور که قبلاً بیان شد، از نظر شولز، حق بر همبستگی با سه تکلیف ملازمه دارد: ۱- تکلیف سلبی عدم مزاحمت در حقوق بشر و شهروندی؛ ۲- تکلیف ایجابی حمایت از عدم مزاحمت از طریق ایجاد صحیح ساختارها و فرایندهای مشارکت سیاسی، اقتصادی و فرهنگی؛ ۳- تکلیف ایجابی مساعدت به افرادی که تحت تأثیر آسیب‌پذیری‌های اجتماعی قرار گرفته‌اند از طریق مالیات و صندوق‌های بیمه مثل «صندوق تأمین خسارت‌های بدنی» یا «صندوق بیمه حوادث طبیعی ساختمان».

این حق، برای هر یک از شهروندان وجود دارد. حق یک شهروند، با تکلیف سایر شهروندان و تکلیف سازمان‌های اجتماعی و دولتی ملازمه دارد. از آنجا که یک حق ملی است یعنی تا استمرار ملت، اعضای ملت به طور متقابل در قبال هم‌وطنان خود، این حق را و متقابلاً تکلیف به رعایت آن را دارند. از این رو، شهروند تا زمان بقای ملت و عدم ترک تابعیت، داخل در این رابطه حقوقی است و نمی‌تواند از تکالیف خود در برابر حق‌های همبستگی سایر شهروندان مثلاً مالیات دادن اجتناب کند یعنی رابطه یک شهروند با سایر شهروندان مانند رابطه با بایع و مشتری نیست که شهروند بتواند وارد این رابطه نشود. او داخل در رابطه است مگر ترک تابعیت نماید. این، مستقیماً به معنای الزامی بودن مطالبه حق بر همبستگی نیست بلکه به معنای لزوم رعایت تکالیف خود در قبال حق همبستگی سایر شهروندان است. البته تکلیف دوم از منظر شولز، یعنی حمایت از طریق ایجاد صحیح ساختارها و فرایندهای مشارکت، در عین حال به حق بر مشارکت نیز دلالت دارد. فلذا انجام برخی از تکالیف همبستگی، با مطالبه حق بر همبستگی ملازمه دارد.

حق بر همبستگی ملی یک حق بسیط نیست. بلکه حقی مرکب است که بر اساس اجزاء سه‌گانه همبستگی ملی، حقوق دیگری از آن مشتق می‌شوند. هر یک از حق‌های مشتق از آن دارای عناصر



خاصی اند. به لحاظ حقوق مرتبه اول، در «حق بر همبستگی زمینه‌ای-فرهنگی» حق-ادعای سلبی و انتشاری عدم مزاحمت نسبت به هویت ملی و از جمله عدم تخریب اجزاء این همبستگی به‌ویژه عدم تخریب میراث فرهنگی-تاریخی است. یک تکلیف سلبی و دو تکلیف حمایت و مساعدت درباره اجزاء فرهنگی-تاریخی ملت، با این حق ملازمه دارند. در «حق بر همبستگی ساختاری سیاسی و اقتصادی» و «حق بر همبستگی ترمیمی-اجتماعی» نیز مشابه همین حقوق و تکالیف بر حسب موضوعات آنها وجود دارد. به لحاظ حقوق مرتبه دوم، نکته مهم درباره تکلیف ملازم با حق-مصونیت، مسئله ممنوعیت تبعیض ساختاری است. هیچ قانون یا رویه‌ای نباید همبستگی‌های فرهنگی یا سیاسی و یا اقتصادی افراد را به موجب تغییر در میزان بهره‌مندی و ایجاد طبقه‌بندی‌های تبعیض‌آمیز مخدوش نماید. البته در همبستگی ترمیمی، حمایت خاص به معنای تبعیض نیست. در انتها می‌توان درباره ارکان حق بر همبستگی ملی اعم از دارنده حق، موضوع حق و مکلف یا مکلفین این حق تشریح نمود که دارنده این حق، هر یک از افراد ملت یعنی شهروندان اند. همچنین شهروندان در همه انواع همبستگی‌ها همواره یکی از مکلفین اند. اما سایر مکلفین و موضوع این حق را باید برحسب هر یک از انواع همبستگی مشخص نمود. در همبستگی زمینه‌ای-فرهنگی، موضوع حق، عدم مزاحمت در مشارکت در هویت ملی است. مکلفین آن، نهادهای رسمی و غیر رسمی فرهنگی، تاریخی و مذهبی اند. موضوع همبستگی سیاسی، عدم ممانعت در مشارکت در قدرت ملی است. نهادهای رسمی و غیر رسمی سیاسی و به‌ویژه دولت عهده‌دار تکالیف مربوطه اند. در همبستگی اقتصادی، موضوع حق، عدم مزاحمت در مشارکت در ثروت ملی است. مکلفین آن، نهادهای اقتصادی اند. موضوع همبستگی ترمیمی-اجتماعی، عدم ممانعت از بهره‌مندی از جبران ملی خسارات و آسیب‌هاست و نهادهای ترمیمی و تعدیلی مانند صندوق‌های بیمه و نهادهای حامی کارگران، معلولان و بیماران، عهده‌دار تکالیف ناشی از این حق اند. تشریح ضمانت اجرای این حق هر یک از این حقوق در این مقال نمی‌گنجد. مقالات آتی عهده‌دار این امر خواهند بود.

نتیجه‌گیری

حق بر همبستگی ملی، بر مبنای خودمختاری فردی و در راستای تضمین سایر حقوق فردی شهروندان، حقی است فردی که از یک سو، شهروندان را در برابر رویکردهای پوزیتیویستی دولتی یا اجتماعی نافعی حقوق بشر محافظت می‌کند و از سوی دیگر تکالیفی را در جهت کنترل خودمختاری و منفعت‌طلبی فردی ایجاد می‌نماید تا جامعه‌ای واقعی به مثابه تشکلی انسانی بر مدار عقد اخوت در چارچوب قرارداد اجتماعی شکل گیرد. خوشبختانه این حق، با توجه به تکلیف مصرح در اصل دوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مورد تأیید قرار گرفته اما هیچ قانونی برای تعریف آن و تعیین سازوکارهای تحقق آن به تصویب نرسیده است. البته قوانین و نهادهای حمایتی و ترمیمی مانند قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، قانون کار مصوب ۱۳۶۹، قانون بیمه اجباری خسارات وارده به شخص

ثالث مصوب ۱۳۹۵ و یا قانون تأسیس صندوق بیمه همگانی حوادث طبیعی مصوب ۱۳۹۹ را می‌توان با تفسیر همبستگی مدار قرائت و اجرا نمود. اما اولاً، جایگاه واقعی همبستگی ملی مورد نظر در قانون اساسی، مستلزم تصویب قانون مستقلی برای تعریف و تضمین تمامی ابعاد حق بر همبستگی ملی و به‌ویژه مشارکت سیاسی، فرهنگی و رفع هرگونه تبعیض است. ثانیاً، تا زمانی که چنین قانونی به تصویب نرسد، برداشت‌های همبستگی مدار دچار تزلزل، تشتت و اختلاف سلیقه‌هایی خواهد بود که اساس همبستگی ملی را دچار اختلال خواهد نمود.

منابع

۱. اسلامی، رضا و بشکاردانا، کتایون (۱۳۹۲). حق بر دموکراسی در حقوق بین‌الملل معاصر، مجله حقوقی بین‌المللی، (۴۷)، ۴۶-۷۱.
۲. افتخاری، اصغر و حاکمی، محمد امین (۱۴۰۲). تحلیل سیاستی همبستگی ملی در سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه، مطالعات ملی، (۹۶)، ۷-۳۰.
۳. امیدی، علی (۱۳۸۷). گسترش مفهومی حق تعیین سرنوشت: از استقلال ملل تحت سلطه تا حق دموکراسی برای همه، فصلنامه حقوق مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، (۳۸)، ۱-۲۳.
۴. انصاری، باقر (۱۳۹۰). مبانی حقوق همبستگی، فصلنامه حقوق مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، (۴۱)، ۲۱-۴۰.
۵. انصاری، باقر (۱۳۹۱). نقدهای مطرح علیه حقوق همبستگی و پاسخ به آنها، تحقیقات حقوقی، (۵۸)، ۱۷۷-۲۲۶.
۶. انصاری، باقر (۱۳۹۲). مفهوم و ماهیت حقوق جمعی، تحقیقات حقوقی، (۶۱)، ۴۷۱-۵۲۱.
۷. بالوی، مهدی و بیات کیمتکی (۱۳۹۶). دولت حق بنیاد، چ اول، ج ۱، تهران: انتشارات مجد.
۸. جلالی، علیرضا (۱۴۰۰). وظایف انکارناپذیر همبستگی شهروندان نسبت به حکومت و جامعه در نظام حقوقی ایتالیا، حقوق اداری، (۲۹)، ۵۷-۸۰.
۹. حافظ‌نیا، محمدرضا و الله وردی‌زاده، رضا (۱۳۸۸). رابطه سیستم سیاسی بسیط و همبستگی ملی؛ بررسی موردی ایران، پژوهشنامه علوم سیاسی، (۵)، ۴۱-۶۸.
۱۰. دورکیم، امیل (۱۳۹۴). درباره تقسیم کار اجتماعی، برگردان: باقر پرهام، چ ششم، تهران: نشر مرکز.
۱۱. دهخدا، علی اکبر (۱۳۹۵). لغت نامه دهخدا (کتاب الکترونیکی)، قم: مؤسسه تبیان.
۱۲. ذاکری، علیرضا (۱۴۰۰). همبستگی اجتماعی و دشمنان آن، چ اول، تهران: نشر نی.
۱۳. ذاکری، علیرضا (۱۴۰۱). همبستگی در ایران معاصر، تاریخ یک مفهوم (از دوره مشروطه تا انقلاب ۵۷). فصلنامه مطالعات فرهنگی و ارتباطات، (۶۸)، ۴۴-۷۵.
۱۴. رشیدی، بهروز (۱۳۸۷). احزاب سیاسی و همبستگی ملی. مجلس و پژوهش، (۵۷)، ۸۹-۱۱۳.
۱۵. زارعی، محمدحسین (۱۳۹۴). حاکمیت قانون و دموکراسی، چ اول، تهران: خرسندی.
۱۶. ژید، شارل و ریست، شارل (۱۳۷۰). تاریخ عقاید اقتصادی، برگردان: کریم سنجابی، چ دوم، ج ۲، تهران: دانشگاه تهران.
۱۷. شفیع سرشدت، جعفر (۱۳۹۴). نزاع اراده‌گرایان و سودگرایان در مفهوم حق، تحقیقات حقوقی، (۶۹)، ۲۰۹-۲۴۶.
۱۸. شهابی، مهدی (۱۴۰۱). فلسفه حقوق، مبانی نظری تحول نظام حقوقی از حقوق سنتی تا حقوق مدرن، چاپ





- چهارم، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۹. صالحی امیری، سیدرضا (۱۳۸۸). انسجام ملی و تنوع فرهنگی، چ اول، تهران: مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۲۰. صبوری، مصطفی و مشیرزاده، حمیرا (۱۴۰۲). فراز و فرود نظریه حقوق طبیعی در سنت فکری اندیشمندان عصر روشنگری، حقوق بشر، (۳۵)، ۲۶۳-۲۸۳.
۲۱. صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۴). چ اول، ج ۱، تهران: اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی.
۲۲. علوی پور، محسن و بحرانی، مرتضی (۱۳۸۸). همبستگی پیوند صلح و دوستی، حقوق بشر، (۴)، ۲۱-۴۰.
۲۳. غریایق زندی، داود (۱۳۹۴). نهادهای اجتماعی و همبستگی ملی در ایران، چ اول، تهران: میزان.
۲۴. قسمتی تبریزی، علی (۱۳۹۱). حادثه و فاجعه؛ بررسی تحول خطرات و جبران آنها، دوفصلنامه دانش حقوق اقتصادی، (۳)، ۸۰-۱۰۹.
۲۵. قوام، عبدالعلی و زرگر، افشین (۱۳۸۹). دولت‌سازی، ملت‌سازی و نظریه روابط بین‌الملل، چ اول، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۲۶. کاتوزیان، امیرناصر (۱۳۷۷). مبانی حقوق عمومی، چ اول، تهران: نشر دادگستر.
۲۷. کاتوزیان، امیرناصر (۱۳۸۸). فلسفه حقوق، چ پنجم، ج ۱، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۲۸. کارمونا، مگدالنا سپالودا و نایست، کارلی (۱۳۹۸). رویکرد حقوق بشری به حمایت اجتماعی، برگردان: محسن آرامش‌پور و مریم ابراهیمی، چ اول، تهران: مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
۲۹. کانت، امانوئل (۱۴۰۱). فلسفه حقوق، برگردان: منوچهر صانعی دره‌بیدی، چ هفتم، تهران: نقش و نگار.
۳۰. کریمی، عباس و چلبی، آزاده (۱۳۸۷). معرفی و بسط نظریه تحلیلی هوفلد از حق و کاربرد آن در زمینه حقوق کودک، فصلنامه حقوق، (۳۸)، ۲۱۱-۲۳۱.
۳۱. گیرنا، مونتسرات (۱۳۷۸). مکاتب ناسیونالیسم: ناسیونالیسم و دولت-ملت در قرن بیستم، برگردان: امیر مسعود اجتهادی، چ اول، تهران: انتشارات وزارت امور خارجه.
۳۲. مرادزاده، حسن و عسکری‌نیا، ندا (۱۳۹۵). شناخت مفهوم و مصادیق خطر اجتماعی در حقوق ایران و فرانسه، پژوهش حقوق عمومی، (۵۲)، ۱۰۷-۱۲۸.
۳۳. مطلبی، سعید (۱۳۸۶). بن‌مایه‌های همبستگی ملی در قانون اساسی، نشریه زمانه، (۶۳)، ۵۲-۵۹.
۳۴. منوچهری، عباس (۱۳۸۳). دوستی، بیناذهنیت، همبستگی، فرهنگ اندیشه، (۱۲)، ۱۸۳-۱۹۷.
۳۵. میرمحمدی، مصطفی و صادقی، جلال (۱۳۹۴). حقوق همبستگی و همبستگی بین‌المللی: چالش‌های فرارو و آخرین تحولات، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، (۴۹)، ۱۰۷-۱۳۲.
۳۶. نظری، علی‌اشرف و باقری، صمد (۱۳۹۰). آموزش عالی و همبستگی ملی ۱۳۶۸-۱۳۸۴، مطالعات ملی، (۱۲)، ۳-۲۸.
۳۷. نیک‌گهر، عبدالحسین (۱۳۸۵). نظام تأمین اجتماعی در فرانسه، فصلنامه تأمین اجتماعی، (۲۵)، ۳۳۱-۳۶۷.
۳۸. وکیل، امیرساعت و عسکری، پوریا (۱۳۹۱). نسل سوم حقوق بشر: حقوق همبستگی، تهران: مجد.
۳۹. ویژه، محمدرضا (۱۳۸۸). پیش‌گفتار مترجم در دروس حقوق عمومی نوشته لئون دوگی، چ اول، تهران: میزان.
۴۰. هابسبام، اریک جی (۱۴۰۱). ملت‌ها و ناسیونالیسم پس از ۱۷۸۰، برگردان: مهدی صابری، چ دوم، تهران: نشر چشمه.
۴۱. هاجینسون، جان و اسمیت، آنتونی (۱۳۸۶). ملی‌گرایی، برگردان: مصطفی یونسی و علی مرشدی‌زاد، چ اول، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۴۲. هاشمی، محمد (۱۳۸۲). حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، چ پنجم، ج ۱، تهران: میزان.

43. Brunkhorst, Hauke (2005). Solidarity: from civic friendship to a global legal community, translated by Jeffrey Flynn, Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
44. Cinalli, Manlio & de Nuzzo, Carlo (2018). France, In: Federico V. and Lahusen C. (eds.), Solidarity as a Public Virtue? Nomos.
45. Duru, Deniz Neriman and Sejersen, Thomas Spejlborg and Trenz, Hans-Jorg (2018). Denmark, In: Federico V. and Lahusen C. (eds.), Solidarity as a Public Virtue? Nomos.
46. Federico, Veronica, Lahusen, Christian, 2018, Solidarity as a Public Virtue? Nomos
47. Kang, Sootaek (2009). The ideas of solidarity in the classical sociology, Korean Journal of Social Theory, (36), 117-145.
48. Knetsch, Jonas (2014). National Solidarity: Origins and Significance of a Legal Concept, Revue Francaise des Affaires Sociales, issue 1, 32-43.
49. Scholz, Sally J. ,2008, Political Solidarity, The Pennsylvania State University.
50. Scholz, Sally J. (2014) Solidarity as a Human Right, Archiv des Völkerrechts (52), 49-67.
51. Stanford Encyclopedia of Philosophy, "Solidarity in Social and Political Philosophy", available at: [https://plato.stanford.edu/entries/solidarity/\(2023\)](https://plato.stanford.edu/entries/solidarity/(2023)).



مختصات نظری و گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی

لیلا شمس^۱، حیدر نجفی رستاقی^۲، مهدی عبدالحمید^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۷

چکیده

ماهیت مسائلی که دولت‌ها در چند سال اخیر با آنها مواجه شده‌اند بر نحوه اداره جامعه و ارائه خدمات عمومی به صورتی بهینه تأثیرات قابل توجهی داشته است. این امر موجب مطرح شدن رویکرد «حکمرانی» به منظور شبکه‌سازی و استفاده از منابع و ظرفیت‌های کنشگران و ذی‌نفعان از بخش‌های مختلف شده است. با توجه به اینکه مفهوم حکمرانی از سوی صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف به صورت‌های متفاوتی تبیین شده است و این افراد هرکدام بنا بر حوزه تخصصی خود بر وجوه خاصی از حکمرانی تأکید داشته‌اند؛ لذا این موضوع موجب ارائه مجموعه متنوعی از تعاریف مختلف حکمرانی در ادبیات نظری شده است. این پژوهش با استفاده از روش ترکیب مضمون به بررسی تعاریف مختلف حکمرانی از منظر صاحب‌نظران مختلف پرداخته است و در نهایت تعاریف مختلف حکمرانی را در هفت دسته کلی ساختار؛ کارکرد؛ فرایند (رویه)؛ نقش؛ سازوکار؛ سطح و اهداف و پیامدها دسته‌بندی نموده که هرکدام دارای زیرمجموعه‌هایی هستند که می‌توان تعاریف مختلف حکمرانی را در آنها گنجانید تا پژوهشگران را از سردرگمی مفهومی حکمرانی نجات داده و

۱- دکترای مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی؛ تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه خط‌مشی و اداره امور عمومی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی،

دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران-ایمیل نویسنده مسئول: heidar.najafi@ut.ac.ir

۳- استادیار مدیریت، اقتصاد و مهندسی پیشرفت، گروه مدیریت و فلسفه علم و فناوری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران.

موجب کاربست صحیح و به جای مفهوم حکمرانی در حوزه‌های مطالعاتی مختلف گردد.
واژه‌های اصلی: حکمرانی، شبکه، کنشگران، اعمال حاکمیت، ترکیب مضمون.

بیان مسئله

به‌طورکلی مدیریت دولتی^۱ بر ساختارها، فعالیت‌ها و همچنین رفتار سازمان‌های دولتی و مقامات دولتی تمرکز دارد. بروز مسائل اجتماعی بغرنج^۲ موجب تغییر مرزهای مدیریت دولتی شده است چراکه دولت‌ها نمی‌توانند به‌طور مؤثر با این مسائل مقابله کنند. حرکت از مدیریت دولتی نوین^۳ به حکمرانی عمومی نوین^۴ بسیار پیچیده است. در دوران مدیریت دولتی نوین، دولت‌ها شروع به تفکر درباره راه‌های بهتری برای ارائه خدمات باکیفیت به شهروندان و اجرای خط‌مشی‌های عمومی کردند. در این شرایط مدل حکمرانی عمومی به‌عنوان یکی از مؤثرترین ابزارها مطرح شد. امروزه زمانی که دولت و بخش دولتی تصمیم می‌گیرد خط‌مشی‌ها یا برنامه‌های عمومی را تدوین کند یا راهی بهتر برای ارائه خدمات عمومی بیابد بایستی بسیاری از کنشگران مرتبط را درگیر نماید. در این شرایط، مرز سنتی حکومت بسیار مبهم می‌شود چراکه حل مسائل بسیار دشوارتر شده و بنابراین دولت باید با سایر بخش‌ها همکاری داشته باشد (LowatchariN, 2021:8, 16-17). امروزه اصطلاح حکمرانی تعریف ثابتی ندارد و حداقل سه معنای کلی دارد: اولین تعریف شامل همکاری بین‌المللی از طریق نهادهای غیرحاکمیتی خارج از سیستم دولتی است. این مفهوم از ادبیات جهانی شدن بیرون آمده و استدلال می‌کند که حاکمیت سرزمینی جای خود را به انواع غیررسمی همکاری افقی و همچنین به نهادهای فراملی داده است. معنای دوم، حکمرانی را مترادف مدیریت دولتی، یعنی اجرای مؤثر خط‌مشی‌های عمومی می‌داند، این تعریف به دلیل اهمیت این موضوع است که فقر جهانی ریشه در فساد و ظرفیت ضعیف دولت‌ها دارد. سومین معنای حکمرانی، تنظیم رفتار اجتماعی از طریق شبکه‌ها و سایر سازوکارهای غیر سلسله‌مراتبی است. اولین و سومین تعریف، اقتدار دولت سنتی را کم‌اهمیت جلوه می‌دهد و از کنشگران جدید فراملی یا جامعه مدنی حمایت می‌کند؛ ولی سؤالات قابل بحثی را درباره شفافیت و پاسخگویی در عملکرد دولت مدرن مطرح می‌کند (Fukuyama, 2016). با وجود اهمیتی که امروزه در کاربست الگوی حکمرانی در حل مسائل بغرنج و ارائه خدمات عمومی به شیوه‌ای بهینه به شهروندان مطرح است؛ نقطه مبهم در میان سیاست‌گذاران و پژوهشگران مختلف، درک مفهوم حکمرانی از میان مجموعه تعاریف متعددی است که از سوی صاحب‌نظران حوزه‌های علمی و تخصصی مختلف مطرح شده است. به‌طوری‌که هرکدام از این تعاریف عمومی حکمرانی به شکلی مبین بخشی از وجوه مختلف مفهوم اصلی حکمرانی است. از سویی دیگر



1- Public administration

2- Wicked social problems

3- New Public Management (NPM)

4- New Public Governance (NPG)

پژوهشگران حوزه‌های مختلف با استفاده از مفهوم عمومی حکمرانی به ارائه مدل‌های مختلفی از جمله حکمرانی مشارکتی، حکمرانی دیجیتال، حکمرانی محلی و... پرداخته‌اند که ارائه این مجموعه مدل‌های مختلف به لحاظ تأکید این مدل‌ها بر وجه خاصی از کاربست حکمرانی در حوزه موردنظر می‌باشد. از آنجایی که این مدل‌ها به خصوص در مطالعات میان‌رشته‌ای کاربردهای وسیعی دارند؛ لذا برای پژوهشگران حوزه‌های مختلف ابهاماتی را ایجاد می‌کنند که هسته معنایی حکمرانی شامل چه مفاهیم بنیادینی است که می‌تواند در کاربست و اعمال صحیح مدل‌های حکمرانی در حوزه مطالعاتی موردنظر کمک نماید. با توجه به اهمیت این موضوع این پژوهش به منظور پرداختن به این خلأ علمی با روش ترکیب مضمون به دنبال دسته‌بندی مفاهیم کلیدی از تعاریف مختلف حکمرانی است تا بتواند بخشی از ابهامات و سردرگمی‌های معنایی را در تعاریف مختلف حکمرانی برای دانشجویان و پژوهشگران علاقه‌مند به مطالعه مباحث حکمرانی برطرف نماید.

مبانی نظری

مفهوم «حکمرانی» سابقه طولانی دارد. کوبرنان^۱ در یونان باستان، به هدایت کشتی یا ارابه اشاره داشت، اما افلاطون قبل از آن مفهوم حکمرانی را به شیوه استعاری برای اشاره به هدایت انسان‌ها به کار می‌برد. در فرانسه قرون وسطی، حکمرانی به عنوان مترادف «حکومت» استفاده می‌شد. واژه فرانسوی *gouvernance* در قرن چهاردهم وارد زبان انگلیسی شد و به معنای عام هدایت یا «هنر اعمال حاکمیت» بود (Hufty, 2011). مفهوم «حکمرانی» در بسیاری از زمینه‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته و به نوعی کلیدواژه تبدیل شده است. طیفی از رویکردهای مختلف را می‌توان نسبت به حکمرانی در ادبیات شناسایی کرد: حکمرانی به عنوان رویکرد «سیاسی - اجتماعی» (کویمان^۲ ۱۹۹۹)؛ حکمرانی به عنوان «شبکه درون سازمانی» (کیکرت^۳ ۱۹۹۳)، یا به عنوان نماینده «اصلاحات اداره در مدیریت دولتی» (سالامون^۴ ۲۰۰۲؛ کتل^۵ ۲۰۰۵). این رویکردهای مختلف منجر به ارائه طیف گسترده‌ای از تعاریف شده است. علی‌رغم اینکه اتفاق نظری درباره این تعاریف وجود ندارد؛ ولی کاربردهای مختلف حکمرانی را می‌توان در دو مفهوم دسته‌بندی نمود: اولین مورد متکی بر وابستگی متقابل بین کنشگران دولتی و خصوصی است که رویکردهای مدیریت شبکه را ترویج می‌کند. مفهوم دوم مبتنی بر کوچک کردن دولت‌هاست که تمایز بین دولت و حکومت را روشن می‌سازد. این دوگانگی تعاریف چندان کاربردی نیست و پژوهشگران برای اجتناب از استفاده از مفهوم بسیار انتزاعی حکمرانی، اتخاذ یک رویکرد ملموس‌تر و مبتنی بر عملیاتی‌سازی حکمرانی را توصیه می‌کنند (Bisogno & Cuadrado-Balles, 2022).



حکمرانی اغلب با نگاهی جدید، ضمن محدود کردن قدرت سنتی و سلسله‌مراتبی با نگاه از بالا به پایین بر تغییر مسیر از تصمیم فردی به سوی تصمیم‌گیری‌های گروهی و خرد جمعی همت می‌گمارد. حکمرانی دربردارنده نهادها، فراگردها و قواعد در یک اجتماع است که مشخص می‌کند قدرت چگونه اعمال می‌شود، چگونه تصمیم‌های مؤثر بر جامعه اتخاذ می‌شوند و چگونه منافع مختلف با چنین تصمیم‌هایی هماهنگ می‌شوند. نیومن^۱ بر این باور است که در حکمرانی، تصویر یک رابطه هرمی میان دولت و تابعین با ایده فضاهای موازی چندگانه که در آن قدرت مورد تصادم و مذاکره است، جایگزین می‌شود. ویسل^۲ علت استفاده از حکمرانی در عصر حاضر را به سه دسته زیر تقسیم کرده است (نجفی رستاقی و اسمعیلی گیوی، ۱۴۰۱: ۱۲-۱۳):

- پیچیدگی اداره امور عمومی و نیاز به پاسخ‌گویی، آن را به حکمرانی تبدیل نموده است.
- توجه به بهبود کیفیت زندگی جامعه، به مراتب فراتر از بهبود کیفیت خدمات عمومی است. تحقق این مهم، ضرورت استفاده از مفهوم حکمرانی را افزایش می‌دهد.
- بروز چالش‌ها و مشکلات بغرنج، به هماهنگی و همکاری بیشتر نیاز دارد. از این رو، باید به صورت شبکه‌ای حل شود.

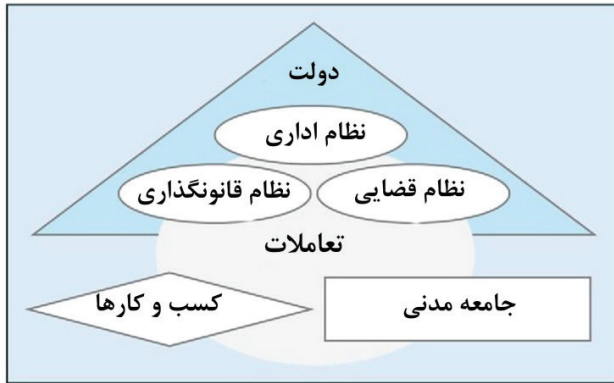
می‌توان استدلال کرد که همه تعاریف حکمرانی سه عنصر مشترک دارند: اول، مفهوم حکمرانی به سیستم‌های چندمرکزی (متکثر) و نه تک مرکزی اشاره دارد. دوم، شبکه‌ها، چه درون‌سازمانی و چه بین‌سازمانی، نقش مهمی ایفا می‌کنند. این شبکه‌ها روابط بین کنشگران نسبتاً مستقل، اما وابسته به یکدیگر را سازمان‌دهی می‌کنند. در این شبکه‌ها، سلسله‌مراتب یا رهبری انحصاری اهمیت کمتری داشته و یا حتی وجود ندارد. دولت رسمی ممکن است در این شبکه‌ها دخیل باشد، اما لزوماً همیشه چنین نیست و اگر هم باشد، صرفاً یکی از کنشگران (هرچند مهم) در میان کنشگران دیگر است. سوم، تمرکز بر فرایندهای اعمال حاکمیت به جای ساختارهای حکومت است. این فرایندها به جای فرایندهای سنتی اجبار، فرماندهی و کنترل؛ به مذاکره، هماهنگی و همکاری تمرکز دارند (Bekkers et al., 2016: 14). مقایسه میان عناصر حکمرانی عمومی با اداره امور سنتی و مدیریت دولتی نوین در جدول ۱ آمده که این جدول وجه تمایز و شباهت‌های حکمرانی عمومی را با پارادایم‌های قبلی مدیریت دولتی نشان می‌دهد.



جدول ۱- عناصر حکمرانی عمومی در مقایسه با اداره امور عمومی سنتی و مدیریت دولتی نوین (Cataldi, 2024: 20-22)

عناصر	اداره امور عمومی سنتی	مدیریت دولتی نوین	حکمرانی عمومی
مبانی نظری	- علوم سیاسی - خط‌مشی عمومی - مدیریت دولتی	- مدیریت‌گرایی - انتخاب عمومی	- جامعه‌شناسی نهادی - جامعه‌شناسی سازمانی - نظریه شبکه - نظریه‌های سیاسی درباره شهروند - فعال، مشارکت و مشورت
ماهیت دولت	واحد	تجزیه - بخش‌بندی شده	- متکثر و کثرت‌گرا
ساختارها و اشکال سازمان‌دهی	بوروکراسی‌های واحد	شبه بازارهای رقابتی	- شبکه‌های مشارکتی
تمرکز	سیستم خط‌مشی	مدیریت درون سازمانی	- حکمرانی بین سازمانی
وظایف سازمان‌ها	اجرای خط‌مشی‌ها	مبادله بازار	- هماهنگی شبکه
انواع حکمرانی	حکمرانی رویه‌ای	حکمرانی شرکتی و بازار	- حکمرانی شبکه
سازوکار حکمرانی	سلسله‌مراتب	بازار و قراردادها	- قراردادهای رابطه‌ای یا بر پایه اعتماد
سازوکار پاسخگویی	سلسله‌مراتب	رقابت	- شبکه‌های وابسته به - تشریک مساعی (اشکال متعدد پاسخ‌گویی)
تمرکز اصلی کنترل	ورودی‌ها و فرایندهای درون سازمانی	خروجی‌ها	- فرایندها و نتایج بین سازمانی
جنبه‌های کلیدی عملکرد	رعایت قوانین و مقررات	- بهره‌وری - رضایت مشتری	- کارآمدی - رضایت شهروندان
ارزش‌های اصلی	- اخلاق بخش عمومی - حرفه‌ای بودن	- رقابت - مدیریت‌گرایی	- همکاری - تشریک مساعی - ادغام و یکپارچگی - مشارکت - تولید مشترک و هم‌آفرینی - ارزش عمومی - اخلاقیات جدید خدمات عمومی - حرفه‌ای‌گرایی جدید
مفاهیم کارکنان دولتی	خدمتکاران وبری	افراد منطقی به دنبال حداکثر نمودن سود و منفعت شخصی	انگیزه‌های ترکیبی دولت و شهروندان (انگیزه‌های خودخواهانه و نوع‌دوستانه)
رهبری	رهبری سیاسی	- رهبری اداری - رهبری معاملاتی - رهبری کارآفرینی	- رهبری دولتی و مدنی - رهبری تحول‌آفرین - رهبری تسهیل‌کننده، مشارکتی، اخلاقی، ارزش عمومی
ادراکات از شهروندان	رأی‌دهندگان/ مالیات‌دهندگان	مشتریان/ مصرف‌کنندگان	- تولیدکنندگان مشترک
روابط بخش عمومی و خصوصی	جدایی کارکردی (تسلط بخش عمومی از طریق تنظیم بازارها)	عمومی در مقابل خصوصی به منظور رقابت برای کارایی بیشتر (قانون‌زدایی و سلطه خصوصی)	- عمومی به علاوه خصوصی (یعنی هم‌افزایی سه بخش دولتی، خصوصی و مردم‌نهاد)
منطق حوزه فعالیت	بوروکراسی	بازار سرمایه‌داری	- دموکراسی

استورر^۱ (۲۰۱۳) سه کنشگر اصلی در حکمرانی را مطابق شکل ۱ شامل دولت، جامعه مدنی و کسب و کارها شناسایی می‌کند که هرکدام حوزه اختیارات خود را داشته که برای ایجاد مقررات یا مدیریت مشترک با یکدیگر همپوشانی‌هایی نیز دارند (Koenig & Deenapanray, 2024).

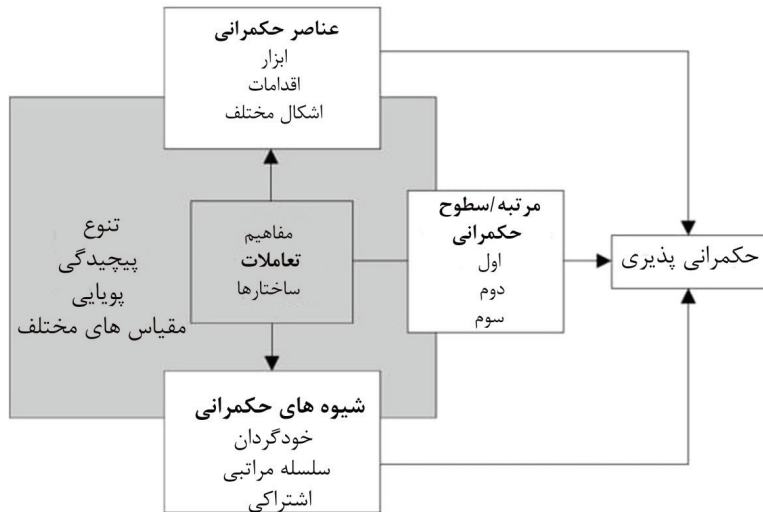


شکل ۱- کنشگران حکمرانی (Koenig & Deenapanray, 2024)

شکل ۲ طرح کلی حکمرانی را نشان می‌دهد. تعاملات میان ساختارها و مفاهیم که در بستر تنوع، پیچیدگی، پویایی و مقیاس‌های مختلف رخ می‌دهد بر عناصر حکمرانی، شیوه‌های حکمرانی و مرتبه یا سطوح حکمرانی اثر می‌گذارد و در نهایت به حکمرانی‌پذیری^۲ منجر می‌شود. شیوه‌های حکمرانی به صورت خودگردان، سلسله‌مراتبی و اشتراکی تعریف می‌شود و عناصر حکمرانی شامل ابزار، اقدامات و اشکال مختلف می‌گردد.

مرتبه‌ها یا سطوح حکمرانی شامل ۳ مرتبه اول، دوم و سوم می‌گردد. حل مسائل اجتماعی-سیاسی و ایجاد فرصت به عنوان حکمرانی مرتبه یا سطح اول شناخته می‌شود که این امر در ترتیبات نهادی خاصی صورت می‌گیرد و سرپرستی و راهبری این نهادها حکمرانی مرتبه یا سطح دوم نامیده می‌شود. در حکمرانی مرتبه یا سطح اول، تأکید بر اعمال حکمرانی به عنوان یک فرایند است، درحالی‌که در حکمرانی مرتبه یا سطح دوم بر جنبه‌های ساختاری تعاملات اعمال حکمرانی، کنترل یا توانمندسازی روش‌های حل مسئله یا فرصت‌آفرینی در جوامع مدرن تأکید می‌شود. مفهوم فراحکمرانی^۳ به مثابه حکمرانی مرتبه یا سطح سوم تعریف می‌شود و شامل هنر حکمرانی در عرصه‌های کم‌وبیش خودتنظیم‌گر حکمرانی است که به کنش‌های عینی حکمرانی منجر می‌شود (الوانی و شمس، ۱۴۰۲: ۲۸۲).





شکل ۲- طرح کلی حکمرانی (Kooiman et al., 2005:325)

پیشینه پژوهش

در این بخش به مطالعه و بررسی برخی پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع تحقیق حاضر مطابق جدول ۲ پرداخته می‌شود و در انتها خلاّ نظری و پژوهشی تشریح می‌گردد.

جدول ۲- مروری بر پیشینه پژوهش

عنوان پژوهش	خلاصه یافته‌ها	منبع
طبقه‌بندی ویژگی‌های حکمرانی از طریق شبکه‌های خط‌مشی با استفاده از روش فراترکیب	این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب، به دنبال ارائه دسته‌بندی جامعی از ویژگی‌های حکمرانی در مطالعات این حوزه است. بر این اساس ویژگی‌های این رویکرد جدید حکمرانی از طریق شبکه‌های خط‌مشی را می‌توان در چهار دسته کلی «ارتقای هماهنگی، انسجام و یکپارچگی»، «تقویت ارتباطات، ایجاد اعتماد و افزایش مشارکت»، «افزایش یادگیری خط‌مشی» و «تسهیل پیاده‌سازی خط‌مشی‌ها» به همراه زیرمجموعه‌هایی دسته‌بندی نمود.	(کریم میان و همکاران، ۱۳۹۸)
مروری نظام‌مند بر ادبیات: از حکومت تا حکمرانی... تا فراحکمرانی	هدف این پژوهش تبیین مفهوم فراحکمرانی با مرور سیستماتیک ۷۹ مقاله است. نتیجه پژوهش نشان داد که فراحکمرانی به‌عنوان یک رویه و عملی تعریف می‌شود که عمدتاً توسط مقامات دولتی به‌منظور هماهنگی یک یا چند حالت حکمرانی با استفاده از ابزار، روش‌ها و استراتژی‌های مختلف برای غلبه بر ناکامی‌های حکمرانی اعمال می‌گردد؛ بنابراین فراحکمرانی فراتر از دوگانگی غیرمولد در مباحثات پیرامون «از حکومت تا حکمرانی» است.	(Gjaltema et al., 2020)



عنوان پژوهش	خلاصه یافته‌ها	منبع
تعریف، تبیین و بهره‌برداری از مفهوم فراگیر «حکمرانی»	مفهوم «حکمرانی» در فرهنگ واژگان سیاست و علوم سیاسی مطرح شده و معانی مختلفی پیدا کرده، اما به نظر می‌رسد مهم‌ترین ویژگی این مفهوم؛ ظرفیت آن است که به عنوان جایگزینی برای «حکومت» در نظر گرفته می‌شود. در این پژوهش، تعاریف، مفروضات و کاربردهای حکمرانی بررسی می‌گردد. نتیجه آن است که مفهوم حکمرانی می‌تواند سهم مهمی در درک ما از فرایند پیچیده‌تر ساختن و اجرای خط‌مشی‌های عمومی داشته باشد، اما به عنوان جایگزینی برای حکومت تلقی نمی‌شود.	(Schmitter, 2019)
حکمرانی: مفهوم و ابعاد آن	تعاریف حکمرانی به قدری زیاد است که از نظر تحلیلی به ساختاری غیرقابل حل تبدیل شده است. این مقاله بر لزوم تمایز میان کاربردهای مرسوم و نئولیبرالی واژه حکمرانی تأکید می‌کند. همچنین مؤلفه‌های حکمرانی را مورد بحث قرار می‌دهد که مجموعه پیچیده‌ای به نام حکمرانی را تشکیل می‌دهند.	(Sharma, 2018)
معمای تعاریف حکمرانی شرکتی	این مطالعه با استفاده از روش تحلیل محتوا بر روی بیست و دو تعریف از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۱۰ برای درک اصطلاح حکمرانی شرکتی انجام گرفته است. بر این اساس یک چارچوب شش بعدی ارائه و تعداد تکرارها با استفاده از موتور جستجوی اینترنتی محاسبه گردید و نتیجه گرفت که هنگام تعریف حکمرانی شرکتی باید شش بعد نهادی، سهام‌دار، حکمرانی، کنترل، عملکرد و ذی نفعان را در نظر گرفت.	(Nerantzidis et al., 2012)
گونه‌شناسی حکمرانی و دلالت‌های آن برای تحلیل خط‌مشی‌های گردشگری	این پژوهش یک نوع‌شناسی از حکمرانی مطلوب برای گردشگری به طور نظام‌مند ارائه داده است. متغیرهای طبقه‌بندی شده در نوع‌شناسی حکمرانی از رابطه بین مداخله دولت و خودتنظیمی و روابط بین کنشگران خط‌مشی و شیوه‌های هدایت ایجاد می‌شود. ماتریس حاصل چهار نوع حکمرانی را شامل سلسله مراتب، بازارها، شبکه‌ها و جوامع ارائه می‌دهد.	(Hall, 2011)
اجزای به هم پیوسته حکمرانی: ایجاد تصویری با تعاریف، نظریه‌ها و بحث‌ها	محبوبیت حکمرانی در مباحث دانشگاهی مشهود است. از برخی جهات، حجم عظیم نظریه‌پردازی در مورد این موضوع زمینه‌های بحث‌انگیزی را ایجاد نموده است. به منظور پیشبرد مباحث حکمرانی، این مقاله درباره تقاطع‌های حوزه‌های تحقیقاتی حکمرانی در آینده بحث می‌کند و معتقد است که معنا دار کردن مطالعات حکمرانی مستلزم انجام آزمایش‌های تجربی و کاوش‌های استقرایی بیشتر توسط پژوهشگران است.	(Robichau, 2011)
بررسی و سنتز ادبیات حکمرانی	علی‌رغم گسترش مفهوم حکمرانی در ادبیات دانشگاهی، توافق کمی درباره تعاریف، دامنه و آنچه در واقع حکمرانی را تشکیل می‌دهد، وجود دارد و لذا هدف این مقاله بررسی و سنتز ادبیات حکمرانی با هدف شناسایی عناصر و ابعاد کلیدی حکمرانی است. با بررسی ۵۳ مقاله حکمرانی منتشر شده، ۴۰ بعد مجزای حکمرانی شناسایی شد که از این بررسی، شش بعد حکمرانی که بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرند شامل: پاسخ‌گویی، شفافیت، درگیری (مشارکت)، ساختار، کارآمدی و قدرت می‌باشد.	(Ruhanen et al., 2010)
طبقه‌بندی مفهوم حکمرانی	در این پژوهش، مفهوم حکمرانی در ۳ مقوله مختلف با توجه به بعد مدیریت، شکل اجرا و کارکرد طبقه‌بندی می‌شود. طبقه‌بندی بر اساس بعد مدیریت شامل مفاهیم حکمرانی جهانی، ملی و محلی است. طبقه‌بندی بر اساس شکل اجرا شامل مفاهیم کلان، میانی و خرد است و طبقه‌بندی بر اساس کارکرد شامل مفاهیم حکمرانی سیاسی، اقتصادی و نهادی می‌گردد.	(Demirtas et al., 2010)

در پژوهش‌های صورت گرفته بیشتر مروری بر انواع تعاریف حکمرانی صورت گرفته است؛ اما در این پژوهش‌ها دسته‌بندی و طبقه‌بندی مشخص و جامعی از مفهوم حکمرانی به‌منظور روشن نمودن این تعاریف از منظر صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف انجام نشده است که این امر خلأ نظری و پژوهشی در حوزه مطالعات مربوط به حکمرانی است که در پژوهش حاضر به آن پرداخته می‌شود.

روش

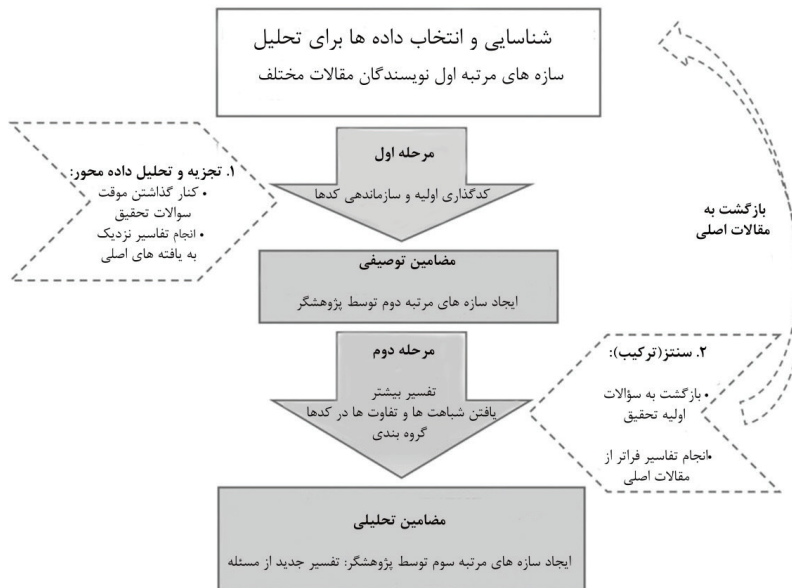
هستی‌شناسی پژوهش حاضر با هدف تشریح مختصات نظری و گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی؛ ایده‌آلیستی و بنیان معرفت‌شناسی آن به حوزه موضع متافیزیکی و تئوریک نزدیک‌تر است. چارچوب پژوهش نیز پسا اثبات‌گرایی تفسیری و استراتژی پژوهش کیفی می‌باشد.

پژوهش کیفی با تأکید بر زمینه، هستی، تجربه، دیدگاه، معنا و ذهنیت، دریچه منحصر به فردی را برای کشف و تفسیر پدیده‌های اجتماعی ارائه می‌کند. پژوهش‌های کیفی با ارائه بینش درباره پدیده‌های پیچیده اجتماعی، ایجاد درک انسان‌محور، ارتباط با مسائل دنیای واقعی و واکنش سریع به تغییرات اجتماعی، نقشی ضروری در دنیای پیچیده امروزی ایفا می‌کنند (Lim, 2024). روش ترکیب مضمون^۱ از میان انواع استراتژی‌های کیفی برای هدف پژوهش حاضر به‌منظور احصا گونه‌شناسی تعاریف مختلف حکمرانی انتخاب شده است. روش ترکیب مضمون برای پژوهش‌هایی مناسب است که نیازمند بررسی جامع پدیده مورد مطالعه هست و به پژوهشگران کمک می‌کند تا مفاهیم مشترک را در چندین مطالعه کیفی شناسایی نموده و با مقایسه نتایج مطالعات مختلف، الگوهای پنهان و پیچیده‌ای را در پژوهش‌های مختلف شناسایی نمایند به‌گونه‌ای که ممکن است این الگوها در هر یک از مطالعات مذکور به‌صورت جداگانه قابل دستیابی نباشند. همچنین با استفاده از این روش و ترکیب نتایج چندین مطالعه، می‌توان به افزایش اعتبار و اطمینان‌پذیری یافته‌ها نیز کمک نمود.

روش ترکیب مضمون که توسط توماس و هاردن^۲ (۲۰۰۸) مطرح شده؛ مضامین یا مسائل تکرارشونده در مطالعات اولیه را شناسایی می‌کند، این مضامین را تجزیه و تحلیل می‌کند و در مرورهای نظام‌مند نتیجه‌گیری می‌نماید. هدف این روش، ایجاد مضامین تحلیلی از طریق یک ترکیب (سنترز) توصیفی^۳ و یافتن توضیحات مربوط به یک سؤال مروری خاص است (Cruzes & Dyba, 2011). سه مرحله تجزیه و تحلیل در ترکیب مضمون که توسط توماس و هاردن تبیین شده عبارت‌اند از: کدگذاری اولیه یافته‌های مطالعات پیشین؛ سازمان‌دهی کدهای اولیه در حوزه‌های مرتبط برای ایجاد مضامین توصیفی و ایجاد مضامین تحلیلی (Van Leeuwen et al., 2019). مراحل روش ترکیب مضمون در مقاله حاضر مطابق شکل ۳ است که با شناسایی و انتخاب مقالات منتخب مختلف برای تجزیه و تحلیل

آغاز می‌شود. داده‌ها در این مرحله سازه‌های مرتبه اولی^۱ است که توسط نویسندگان مقالات و کتب مختلف ارائه شده‌اند. ترکیب (سنتز)^۲ شامل دو مرحله است. مرحله اول مطابق شکل ۳ «تحلیل مبتنی بر داده»^۳ است که شامل ترجمه متقابل مفاهیم و استخراج گزاره‌های مرتبط از مقالات است که با استفاده از کدگذاری توصیفی^۴ از خط خط متن مقالات منتخب انجام می‌گیرد. کدگذاری توصیفی بر اساس اصل کدگذاری باز است که در نهایت مضامین توصیفی یعنی سازه‌های مرتبه دوم توسط سنتزها ایجاد می‌شوند. مرحله دوم سنتز شامل تفسیر بیشتر مضامین توصیفی است. در اینجا به‌طور نظام‌مند مضامین یافته شده بر اساس اهداف و سؤالات تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند و دسته‌بندی می‌شوند که این دسته‌بندی‌ها به‌عنوان سازه‌های مرتبه سوم شناخته می‌شوند که شامل مفاهیم و ادراکات جدیدی هستند (Suškevičs et al., 2019). برای محاسبه قابلیت اطمینان پژوهش از منظر انتخاب منابع مرتبط و حذف منابع غیرمرتبط و کدگذاری‌های انجام شده از ضریب کاپای کوهن استفاده می‌گردد.

مقدار ضریب کاپای هنگامی که دو کدگذار کاملاً باهم توافق دارند برابر یک است. ضریب کاپای بین ۰.۴۰ و ۰.۵۹ نشان‌دهنده توافق قابل قبول، مقادیر بین ۰.۶۰ و ۰.۷۴ توافق خوب و مقادیر بیشتر از ۰.۷۵ نشان‌دهنده توافق عالی میان کدگذاران است (Kleinlooh et al., 2021).

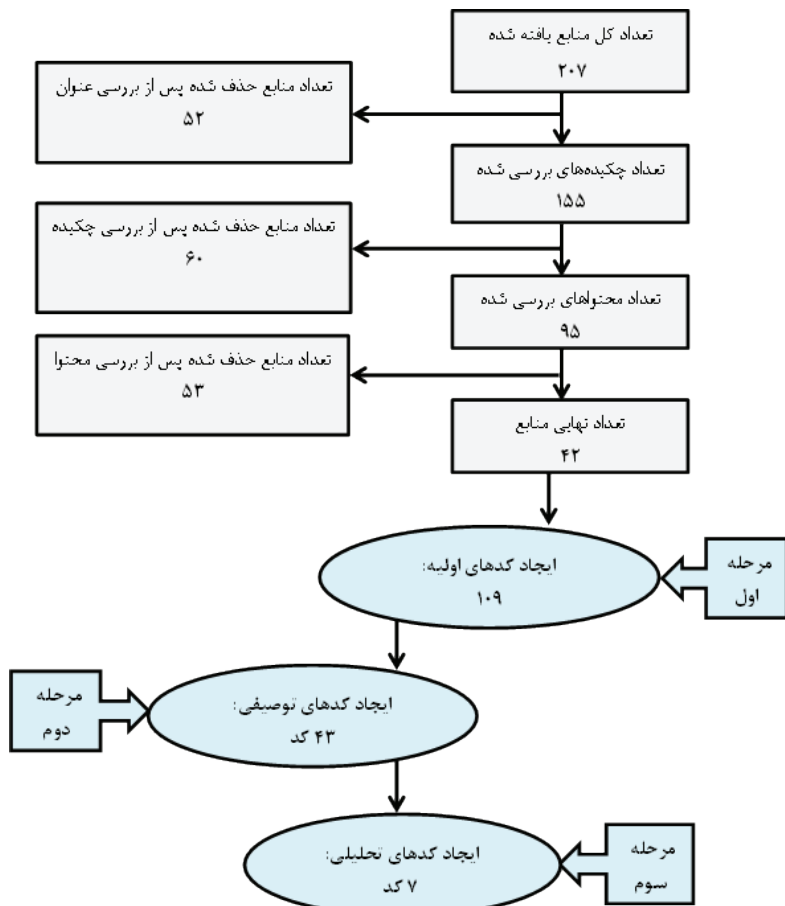


شکل ۳- فرایند روش ترکیب مضمون (Suškevičs et al., 2019)



یافته‌ها

مطابق با روش ترکیب مضمون که در بخش روش بیان شد؛ در شکل ۴ خلاصه فرایند انتخاب منابع و پیاده‌سازی روش ترکیب مضمون تشریح شده است. بر این اساس با جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف از قبیل وب آف ساینس^۱؛ ساینس دایرکت^۲ و امرلاد^۳ تعداد ۲۰۷ منبع یافته شد. سپس در طی سه مرحله با بررسی عنوان، چکیده و محتوای این منابع پالایش روی آنها صورت گرفت و در نهایت تعداد ۴۲ منبع انتخاب شد. این منابع مطابق روش ترکیب مضمون طی سه مرحله کدگذاری اولیه، تعیین مضامین توصیفی و تعیین مضامین تحلیلی مورد بررسی قرار گرفت که در ادامه به تشریح این مراحل پرداخته می‌شود.



شکل ۴- خلاصه فرایند انتخاب منابع و پیاده‌سازی روش ترکیب مضمون

مرحله اول در روش ترکیب مضمون شامل کدگذاری اولیه و سازمان دهی کدهاست؛ در این مرحله گزاره‌های مرتبط با تبیین مفهوم حکمرانی از منابع منتخب مطابق جدول ۳ استخراج گردید و سپس تعداد ۱۰۹ کد اولیه از این تعاریف احصا گردید.

جدول ۳- احصا کدهای اولیه از منابع منتخب

ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۱	حکمرانی به رویه و نهادهایی اطلاق می‌شود که در آن تصمیمات و اختیارات اتخاذ و اعمال می‌گردد (Idris et al., 2021).	- اتخاذ و اعمال تصمیمات و اختیارات
۲	حکمرانی اعمال اقتدار را از طریق رویه‌های رسمی و غیررسمی برای خیر عمومی توضیح می‌دهد (Idris et al., 2021).	- اعمال اقتدار از طریق رویه‌های رسمی و غیررسمی - خیر عمومی
۳	حکمرانی در بسیاری از کاربردهای امروزی، به موارد زیر اشاره دارد: فرایند جدید اعمال حاکمیت؛ تحول در نظام مقررات؛ یا روش جدیدی که جامعه با آن اداره می‌شود (Rhodes, 2007).	- فرایند جدید اعمال حاکمیت - تحول در نظام مقررات - روش جدید اداره جامعه
۴	مفهوم حکمرانی در مقایسه با حکومت یک الگوی کثرت‌گرایانه از اداره امور را تداعی می‌کند؛ به این معنا که حکمرانی کمتر بر نهادهای دولتی متمرکز است و بیشتر بر فرایندها و تعاملاتی متمرکز دارد که دولت را به جامعه مدنی گره می‌زند (Bevir, 2010:1).	- الگوی کثرت‌گرایانه از اداره امور - تمرکز بر فرایندها و تعاملات - پیونددهنده دولت با جامعه مدنی
۵	حکمرانی به دنبال درک روشی است که بر اساس آن تصمیم‌گیری جمعی ساخته می‌شود (Chhotray & Stoker, 2009:2).	- فرایند تصمیم‌گیری جمعی
۶	حکمرانی؛ رویه‌ها و نهادهایی است که توسط آنها اقتدار در یک کشور اعمال می‌شود، این امر شامل: (۱) فرایندی است که توسط آن دولت‌ها انتخاب، نظارت و جایگزین می‌شوند (۲) ظرفیت دولت برای تدوین و اجرای مؤثر خط‌مشی‌های صحیح و مطلوب (۳) توجه دولت و شهروندان به نهادهایی که بر تعاملات اقتصادی و اجتماعی میان آنها حاکم است (Baland et al., 2010:4602).	- فرایند انتخاب، نظارت و جایگزین نمودن دولت‌ها - ظرفیت دولت برای تدوین و اجرای مؤثر خط‌مشی‌های صحیح و مطلوب (سالم) - توجه به تعاملات اجتماعی و اقتصادی
۷	حکمرانی امری ثابت نیست، بلکه فرایندی است که کاملاً سیال است: فرایندی گسترده، پویا و پیچیده از تصمیم‌گیری تعاملی که دائماً در حال تغییر است و به شرایط متغیر محیطی پاسخ می‌دهد (Walters, 2004).	- فرایندی سیال: گسترده، پویا و پیچیده از تصمیم‌گیری تعاملی - پاسخ به شرایط متغیر محیطی
۸	حکمرانی مجموعه روش‌های متعددی است که افراد و نهادهای دولتی و خصوصی، امور مشترک خود را مدیریت می‌کنند. این امر فرایند مستمری است که از طریق آن می‌توان منافع مستمر یا متنوع را برآورده کرد و اقدامات مشارکتی انجام داد (Thomas, 2000).	- مدیریت امور مشترک افراد، نهادهای دولتی و خصوصی - انجام اقدامات مشارکتی - برآورده ساختن منافع مستمر یا متنوع
۹	حکمرانی به عنوان توانایی یک حکومت برای وضع و اجرای قوانین و ارائه خدمات تعریف می‌شود؛ صرف‌نظر از اینکه آن حکومت دموکراتیک باشد یا نه (Fukuyama, 2013).	- توانایی حکومت برای وضع قوانین - توانایی حکومت برای اجرای قوانین - توانایی حکومت برای ارائه خدمات



ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۱۰	حکمرانی از ساختار و فرایند تشکیل شده است. حکمرانی به عنوان ساختار به نهادها و مجموعه‌ای از کنشگران مربوط می‌شود. میان ساختار دولت، سیستم‌های رقابت و شبکه‌ها (سیستم‌های مذاکره) تمایز وجود دارد. در مورد مجموعه کنشگران، ساختار دولتی منحصرأ شامل دولت‌ها می‌شود، درحالی‌که هر دو سیستم رقابت و شبکه از پیکربندی کنشگران دولتی و غیردولتی (شرکت‌ها، گروه‌های ذی نفع، سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌های مردم‌نهاد و غیره) تشکیل شده‌اند. حکمرانی به عنوان فرایند، شیوه‌های هماهنگی اجتماعی را مشخص می‌کند که توسط آن کنشگران در تأمین و ارائه کالاهای جمعی مشارکت می‌کنند (Börzel & Risse, 2010).	- متشکل از نهادها و مجموعه‌ای از کنشگران: دولت؛ شرکت‌ها؛ گروه‌های ذی نفع؛ سازمان‌های غیردولتی؛ سازمان‌های مردم‌نهاد - شیوه‌های هماهنگی اجتماعی - ایجاد، اجرا و تأمین کالاهای جمعی
۱۱	حکمرانی به عنوان شبکه‌های خودسازمان‌ده درون سازمانی با وابستگی متقابل، تبادل منابع، قواعد بازی و استقلال از دولت توصیف می‌شود (Ruhanen et al., 2010).	- شبکه‌های خودسازمان‌ده با وابستگی متقابل، تبادل منابع، قواعد بازی و استقلال از دولت
۱۲	حکمرانی؛ ظرفیت نهادی ^۱ سازمان‌های دولتی برای تأمین کالاهای عمومی و سایر کالاهای مورد نیاز شهروندان یا نمایندگان آنها به شیوه‌ای مؤثر، شفاف، بی‌طرفانه و پاسخگو با توجه به محدودیت‌های منابع است (Katsamunski, 2016).	- ظرفیت نهادی سازمان‌های دولتی برای تأمین کالاهای عمومی به شیوه‌ای مؤثر، شفاف، بی‌طرفانه و پاسخگو با توجه به محدودیت‌های منابع
۱۳	حکمرانی به معنای تشکیلات یا سازمان‌دهی اقدام جمعی تعریف می‌شود (Daly, 2003).	- تشکیلات یا سازمان‌دهی اقدام جمعی
۱۴	حکمرانی موضوعی برای هماهنگی و مدیریت کنش‌های جمعی کنشگران مختلف است. این امر می‌تواند در بسترهای مختلف شکل‌های متفاوتی داشته باشد چراکه هرکدام از این بسترها شامل توزیع خاصی از روابط قدرت است (Muldergerrig, 2012).	- هماهنگی و مدیریت کنش‌های جمعی کنشگران مختلف - دارای اشکال مختلف در بسترهای متفاوت به دلیل توزیع خاصی از روابط قدرت
۱۵	حکمرانی عموماً به ابزاری برای دستیابی به هدایت، کنترل و هماهنگی افراد یا سازمان‌های (کاملاً یا کمی) خودمختار به نمایندگی از منافع اطلاق می‌شود که آنها مشترکاً در آن منافع سهیم هستند (Lynn et al., 2000).	- هدایت، کنترل و هماهنگی افراد و سازمان‌های خودمختار
۱۶	حکمرانی عمومی نحوه کار یک سازمان با شرکا، ذی‌نفعان و شبکه‌های مختلف برای تأثیرگذاری بر پیامدهای خط‌مشی‌های عمومی است (Bovaird et al., 2003:370).	- نحوه کار یک سازمان با شرکا، ذی‌نفعان و شبکه‌های خود - تأثیرگذاری بر پیامدهای خط‌مشی‌های عمومی
۱۷	حکمرانی الگو یا ساختاری است که در یک سیستم سیاسی - اجتماعی به عنوان نتیجه مشترک از مداخله و مشارکت همه کنشگران درگیر پدیدار می‌شود. این الگو را نمی‌توان به نتیجه به دست آمده از یک کنشگر یا گروهی از کنشگران به طور خاص تقلیل داد (Bovaird et al., 2003:370).	- الگو یا ساختاری در یک سیستم سیاسی - اجتماعی به عنوان نتیجه مشترک از مداخله و مشارکت همه کنشگران درگیر

ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۱۸	حکمرانی، فرایندهای تعاملی است که از طریق آن جامعه و اقتصاد به سمت اهداف مورد مذاکره جمعی هدایت می‌شوند. نکته مهم این است که هیچ کنشگری به‌تنهایی دانش، منابع و ظرفیت‌های لازم را برای اعمال حاکمیت در جوامع پیچیده و پراکنده امروزی ندارد، لذا تعاملات؛ برای تبادل یا تجمیع ایده‌ها، منابع و شایستگی‌هایی که برای کسب نتایج مطلوب مورد نیاز است، ضروری به نظر می‌رسد (Ansell & Torfing, 2022:4).	- فرایندهای تعاملی - هدایت جامعه و اقتصاد به سمت اهداف مورد مذاکره جمعی - تعاملات برای تبادل یا تجمیع ایده‌ها، منابع و شایستگی‌هایی - برای کسب نتایج مطلوب - اعمال حاکمیت در جوامع پیچیده و پراکنده
۱۹	حکمرانی؛ شهروندان، دولت و نهادهای حاکم بر تعاملات اقتصادی و اجتماعی میان آنها را دربرمی‌گیرد. به عبارتی، مفهوم حکمرانی شامل این ایده است که دولت باید شهروندان را در فرایند توسعه ملی مشارکت دهد. مسئله فقط این نیست که دولت همه این کارها را به‌تنهایی انجام دهد، بلکه باید آینده‌ای را همراه با مشارکت مردم بسازد (Lowatcharin, 2021:62).	- مشتمل بر شهروندان؛ دولت و نهادهای حاکم بر تعاملات اقتصادی و اجتماعی میان آنها - مشارکت شهروندان در فرایند توسعه ملی - ساخت آینده جامعه با مردم
۲۰	حکمرانی شامل نهادهای مختلف برای ایجاد رویکردی گسترده به حکومت است. این نهادها کنشگران اجتماعی را در شبکه‌های خط‌مشی، بازارها، کنشگران بوروکراتیک و سازمان‌های بین‌المللی سازمان‌دهی می‌کنند تا حکومت مدرن را شکل دهند (Filgueiras et al., 2023).	- ایجاد رویکردی گسترده به حکومت - سازمان‌دهی کنشگران اجتماعی در شبکه‌های خط‌مشی، بازارها، کنشگران بوروکراتیک و سازمان‌های بین‌المللی - شکل‌دهی به حکومت مدرن
۲۱	حکمرانی شامل تعاملات میان ساختارها، فرایندها و رویه‌هایی است که نحوه اعمال قدرت، اتخاذ تصمیم‌ها و اظهارنظر شهروندان یا سایر ذی‌نفعان را تعیین می‌کند. حکمرانی اساساً در مورد قدرت، روابط و مسئولیت‌پذیری است؛ چه کسی نفوذ دارد، چه کسی تصمیم می‌گیرد و چگونه تصمیم‌گیرندگان پاسخگو هستند. حکمرانی بیشتر هنر هدایت جوامع و سازمان‌ها و حل تعارضات است (Vymětal, 2007:8).	- تعاملات میان ساختارها، فرایندها و رویه‌ها به‌منظور تعیین نحوه اعمال قدرت، اتخاذ تصمیم‌ها و اظهارنظر شهروندان یا سایر ذی‌نفعان - تعیین افراد دارای نفوذ - تعیین تصمیم‌گیرندگان - تعیین نحوه پاسخ‌گویی تصمیم‌گیرندگان - هنر هدایت جوامع و سازمان‌ها و حل تعارضات
۲۲	حکمرانی به توزیع و تسهیم قدرت، فرایند تدوین خط‌مشی‌ها، تعیین اولویت‌ها و پاسخ‌گو کردن ذی‌نفعان مربوط می‌شود (Akande, 2022:41).	- توزیع و تسهیم قدرت - فرایند تدوین خط‌مشی‌ها - تعیین اولویت‌ها - پاسخ‌گو کردن ذی‌نفعان
۲۳	حکمرانی عمومی ترتیبات رسمی و غیررسمی است که تعیین می‌کند چگونه تصمیمات عمومی اتخاذ می‌شود و چگونه اقدامات عمومی، از منظر حفظ ارزش‌های قانون اساسی یک کشور هنگام مواجهه با مسائل و محیط‌های متغیر انجام می‌شود (Kong & Yoon, 2018).	- ترتیبات رسمی و غیررسمی - تعیین چگونگی اتخاذ تصمیمات عمومی و انجام اقدامات عمومی - حفظ ارزش‌های قانون اساسی - مواجهه با مسائل و محیط‌های متغیر

ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۲۴	حکمرانی شامل فرایندها و نهادهایی برای تصمیم‌گیری و اقدام عمومی است که کنشگرانی از حکومت و سایر بخش‌ها را در برمی‌گیرد (Morçöl, 2023: 21).	- فرایندها و نهادهایی برای تصمیم‌گیری و اقدام عمومی - شبکه‌ای از کنشگران حکومت و سایر بخش‌ها
۲۵	عناصر مفهوم حکمرانی که امروزه به اتفاق آرا پذیرفته شده عبارت‌اند از: ۱. فرایندی که در آن ارکان جامعه قدرت و اقتدار را به دست می‌آورد و خط‌مشی‌ها را وضع می‌کند. ۲. توانمندسازی حکومت برای مدیریت منابع و اجرای قواعد خط‌مشی‌ها (Sekher et al., 2018: 8).	- فرایند کسب قدرت و اقتدار توسط ارکان جامعه به منظور وضع خط‌مشی‌ها - توانمندسازی حکومت برای مدیریت منابع و اجرای قواعد خط‌مشی‌ها
۲۶	حکمرانی به عنوان تلاش‌های کم‌وبیش نهادینه شده برای هدایت رفتار یا عمل افراد یا عمل افراد و سازمان‌ها از طریق سازوکارهایی تعریف می‌شود که در شرایط لیبرال دموکراسی مشروع تلقی شده و با هدف بهبود منفعت عامه صورت می‌گیرد (Triantafillou & Lewis, 2024: 1).	- هدایت مشروع رفتار یا عمل افراد - بهبود منفعت عامه
۲۷	از نظر معنایی و همچنین نظری، آخرین رویکرد متقاعدکننده درباره مفهوم حکمرانی این است که حکمرانی یک وظیفه یا فعالیتی نیست که باید انجام شود و نه از روابط چندگانه تشکیل شده بلکه یک ساختار یا چارچوب نظارتی است. اصطلاح اعمال حاکمیت نیز می‌تواند برای توصیف فعالیت این چارچوب نظارتی استفاده شود (Kaehler & Grundei, 2019: 28).	- به مثابه ساختار و چارچوب نظارتی
۲۸	نکته اصلی مفهوم حکمرانی اطمینان از مشارکت گروه‌های طرد شده در فرایند تصمیم‌گیری است؛ این مسئله با مفاهیم نظریه قرارداد اجتماعی مطابقت دارد که طرفدار توانمندسازی مردم و مسئولیت‌پذیری بیشتر مدیران در فرایندهای حکومتی است (Chowdhury & Panday, 2018: 10).	- اطمینان از درگیری گروه‌های طرد شده در فرایند تصمیم‌گیری و مشارکت - توانمندسازی مردم - مسئولیت‌پذیری بیشتر مدیران در فرایندهای حکومتی
۲۹	حکمرانی روش/سازوکاری برای مواجهه با طیف وسیعی از مسائل/تضادهایی است که در آن کنشگران (عمومی و خصوصی) به تصمیمات رضایت‌بخش و الزام‌آوری از طریق مذاکره و همکاری با یکدیگر در اجرا می‌رسند (Schmitter, 2019).	- مواجهه با طیف وسیعی از مسائل و تضادها - مجموعه کنشگران عمومی و خصوصی - مذاکره و همکاری به منظور رسیدن به تصمیمات رضایت‌بخش و الزام‌آور در اجرا
۳۰	حکمرانی به تنوع نهادی؛ یعنی به مجموعه‌ای از مقامات ملی با سایر سازمان‌های محلی برگرفته از بخش‌های عمومی، خصوصی و داوطلبانه اشاره دارد؛ همچنین فرایندهای اداره این مجموعه‌های درهم‌تنیده از سازمان‌ها را شامل می‌شود؛ بنابراین حکمرانی در اینجا نه تنها به فرایندهای تعاملی تر اعمال حاکمیت، بلکه به خود فرایندهای هدایت‌کننده و نتایج این فرایندها نیز اشاره دارد (Kalb et al., 2004: 105).	- مجموعه‌ای از مقامات ملی با سایر سازمان‌های محلی برگرفته از بخش‌های عمومی، خصوصی و داوطلبانه - فرایندهای اداره مجموعه‌های درهم‌تنیده از سازمان‌ها - فرایندهای تعاملی اعمال حاکمیت - فرایندهای هدایت‌کننده

ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۳۱	حکمرانی ترتیبی است که در آن کنشگران عمومی و خصوصی به حل مسائل اجتماعی یا ایجاد فرصت‌های اجتماعی می‌پردازند و بر این اساس نهادهای اجتماعی ^۱ را شکل می‌دهند که این فعالیت‌های اعمال حاکمیت در آنها انجام می‌شود (Keating et al., 2014).	- مجموعه کنشگران عمومی و خصوصی - شکل دهی به نهادهای اجتماعی - حل مسائل اجتماعی - ایجاد فرصت‌های اجتماعی
۳۲	تعریف حکمرانی دارای دو بعد ساختاری و هنجاری است. حکمرانی ساختاری، به «چگونگی» اعمال حاکمیت مربوط می‌شود و شامل مواردی مانند فرایندها، ساختارها، خطوط اختیارات، ذی‌نفعان، اشکال ارتباطات و مسئولیت‌ها می‌شود؛ اینها سازوکارهایی است که به وسیله آن قدرت اعمال می‌شود، تصمیم‌گیری اتخاذ می‌شود، خط‌مشی‌ها ایجاد می‌شود یا تغییر می‌کند و اجرای آنها محقق می‌شود. حکمرانی هنجاری مجموعه‌ای از ویژگی‌های مرتبط با ارزش حکمرانی از جمله شفافیت، پاسخ‌گویی، صداقت، درستی، بی‌طرفی، کارآمدی و غیره را شامل می‌شود. حکمرانی ساختاری می‌تواند برای حمایت یا دستیابی به اهداف هنجاری طراحی شود، اما به‌خودی‌خود به نحوه انجام کاری مربوط می‌شود، نه اینکه آیا روش انجام آن کارآمد یا صادقانه یا درست است یا خیر (Bannister & Connolly, 2011).	- مجموعه‌ای از فرایندها، ساختارها، خطوط اختیارات، ذی‌نفعان، اشکال ارتباطات و مسئولیت‌ها از منظر ساختار - ایجاد، تغییر یا اجرای خط‌مشی‌ها - ویژگی‌های مرتبط با ارزش حکمرانی: شفافیت، پاسخ‌گویی، صداقت، درستی، بی‌طرفی، کارآمدی
۳۳	حکمرانی اعمال اختیارات سیاسی، اقتصادی و اداری برای اداره امور یک ملت است. به عبارتی سازوکارها، فرایندها، روابط و نهادهای پیچیده‌ای است که از طریق آن شهروندان و گروه‌ها منافع خود را بیان می‌کنند، حقوق و تعهدات خود را اعمال کرده و اختلافات خود را حل می‌نمایند (Farazmand, 2004: 6-7).	- اعمال اختیارات سیاسی، اقتصادی و اداری برای اداره امور یک ملت - سازوکارها و فرایندهایی برای بیان منافع شهروندان و گروه‌ها، اعمال حقوق و تعهدات، حل اختلافات
۳۴	حکمرانی تمایل به پذیرش تغییر در رویه‌های سیاسی شامل جهانی شدن، بازاری شدن دولت و افزایش تشست (چندپارگی) نهادی و ظهور شبکه‌هایی را نشان می‌دهد که از جدایی بخش‌های عمومی - خصوصی عبور می‌کند (Hall, 2011).	- تغییر در رویه‌های سیاسی شامل: جهانی شدن، بازاری شدن دولت و افزایش تشست (چندپارگی) نهادی و ظهور شبکه‌های مختلف
۳۵	حکمرانی دنیایی را تداعی می‌کند که در آن قدرت دولتی در میان طیف وسیعی از شبکه‌های متمایز فضایی و کارکردی متشکل از انواع سازمان‌های دولتی، داوطلبانه و خصوصی پراکنده است (Bevir, 2010).	- پراکنده شدن قدرت دولتی در میان طیف وسیعی از سازمان‌های دولتی، داوطلبانه و خصوصی
۳۶	در حکمرانی، همه جامعه در اداره امور عمومی مشارکت دارند؛ اما دولت صاحب قدرت و کنشگر اصلی حکومت است. براساس این دیدگاه، دولت یا حکومت نقش مهمی در حکمرانی دارد، اما تقریباً در پس‌زمینه کار می‌کند و محیطی را ایجاد می‌کند که بازار و جامعه مدنی را قادر می‌سازد تا مشارکت‌های خلاقانه و سرنوشت‌سازی انجام دهند (Plattner, 2013).	- مشارکت همه جامعه در اداره امور عمومی - ایفای نقش مهم دولت در حکمرانی - بسترسازی برای مشارکت‌های خلاقانه و سرنوشت‌ساز
۳۷	شبکه‌های حکمرانی مجموعه‌های نسبتاً پایداری از کنشگران به هم وابسته، اما از نظر عملیاتی مستقل هستند که بر حل مسائل مشترک تمرکز دارند (Hajer & Versteeg, 2005).	- مجموعه‌های نسبتاً پایداری از کنشگران به هم وابسته، اما مستقل از منظر عملیاتی - تمرکز بر حل مسائل مشترک



ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۳۸	حکمرانی برخلاف حکومت با مسائل اجتماعی بیش‌ازحد به هم مرتبط، بسیار پیچیده و همچنین بزرگی سروکار دارد که به نظر می‌رسد که هیچ دولت - ملت واحدی نتواند به‌تنهایی به آنها رسیدگی کند (Finger et al., 2006:1).	- رسیدگی به مسائل اجتماعی به هم مرتبط، بسیار پیچیده و بزرگ
۳۹	حکمرانی طیف گسترده‌ای از راه‌ها را شامل می‌شود که از طریق آنها ساختار سیاسی، اجتماعی و اداری یک کشور فرصت‌ها و قابلیت‌های مهمی را در دسترس اعضای جامعه قرار می‌دهد (Basu, 2003:4).	- فراهم آوردن فرصت و قابلیت برای اعضای جامعه از طریق ساختار سیاسی، اجتماعی و اداری
۴۰	حکمرانی با کثرت کنشگران (دولت‌ها، شرکت‌ها، نهادهای جامعه مدنی)؛ سازوکارهای متعدد (زور، اقناع، ایجاد هنجار و دست‌کاری) و تغییر انطباقی سریع مشخص می‌شود که شبکه‌های حکمرانی کم‌وبیش به‌هم پیوسته‌ای را تشکیل می‌دهند (Burris, 2005).	- کثرت کنشگران (دولت‌ها، شرکت‌ها، نهادهای جامعه مدنی) - سازوکارهای متعدد (زور، اقناع، ایجاد هنجار و دست‌کاری) - تغییر انطباقی سریع با شرایط
۴۱	حکمرانی عمومی نوین ماهیت پراکنده طراحی خط‌مشی و ارائه خدمات عمومی را تصدیق کرده و تأکید می‌کند که این کارکردها به‌طور فزاینده‌ای از طریق شبکه‌های متعدد متشکل از بخش‌های دولتی، خصوصی و جامعه مدنی و تعاملات آنها از طریق فرایندهای مبتنی بر گفتگو، مذاکره و مشورت عمومی نوین هم دولت متکثر (کنشگران متعدد وابسته به هم) و هم فرایندهای کثرت‌گرایانه (سازوکارهای چندگانه) را دربرمی‌گیرد (Hildreth et al., 2021:123).	- شبکه‌های متعدد متشکل از بخش‌های دولتی، خصوصی و جامعه مدنی - فرایندهای مبتنی بر گفتگو، مذاکره و مشورت - دولت متکثر (کنشگران متعدد وابسته به هم) - فرایندهای کثرت‌گرایانه و سازوکارهای چندگانه - تسهیل کارکردهای دولت
۴۲	حکمرانی به‌عنوان حضور منظم و تضمین‌شده نمایندگان جوامع در فرایند تصمیم‌گیری تعریف می‌شود که تحت تأثیر خط‌مشی‌های اتخاذ شده، قرار می‌گیرند. در این تعریف، منظور از جوامع همان «صاحبان منابع» است. صاحبان منابع آن دسته از افراد فعال در نهادها هستند که دارای منابع مطلوبی می‌باشند که می‌توان در صورت لزوم از این منابع برای حل مسائلی که نیازمند ترتیبات خاص حکمرانی است استفاده کرد (Grote & Gbikpi, 2002:23-24).	- حضور منظم و تضمین‌شده صاحبان منابع مختلف در فرایند تصمیم‌گیری
۴۳	حکمرانی به معنای چیزی بیش از حکومت است و برای نشان دادن الگوهای گسترده کنش جمعی استفاده می‌شود (O'Toole, Meier, 2011:3).	- الگوهای گسترده کنش جمعی
۴۴	حکمرانی سیستمی از قواعد است که در آن اهداف مورد نظر توسط سازوکارهای کنترلی با پیامدهای فراملی در تمام سطوح فعالیت‌های انسانی از خانواده گرفته تا سازمان‌های بین‌المللی دنبال می‌شود. حکمرانی به‌مثابه نظام قواعد تشکیل‌دهنده نظم اجتماعی، شامل فعالیت‌هایی است که سعی در تأمین امنیت، رفاه، نظم، ثبات و استمرار دارد (Demirtaş et al., 2010).	- نظام قواعد تشکیل‌دهنده نظم اجتماعی - دربرگرفتن سطوح مختلف فعالیت‌های انسانی از خانواده گرفته تا سازمان‌های بین‌المللی - امنیت، رفاه، نظم، ثبات و استمرار

ردیف	گزاره	ایجاد کدهای اولیه
۴۵	اصطلاح حکمرانی حداقل سه معنای اصلی دارد: اولین تعریف شامل همکاری بین‌المللی از طریق نهادهای غیرحاکمیتی خارج از سیستم دولتی است. این مفهوم از ادبیات جهانی شدن بیرون آمده و استدلال می‌کند که حاکمیت سرزمینی جای خود را به انواع غیررسمی همکاری افقی و همچنین به نهادهای فراملی داده است. معنای دوم، حکمرانی را مترادف مدیریت دولتی، یعنی اجرای مؤثر خط‌مشی‌های عمومی می‌داند، این تعریف به دلیل اهمیت این موضوع هست که فقر جهانی ریشه در فساد و ظرفیت ضعیف دولت دارد. سومین معنای حکمرانی، تنظیم رفتار اجتماعی از طریق شبکه‌ها و سایر سازوکارهای غیر سلسله‌مراتبی است (Fukuyama, 2016).	- همکاری بین‌المللی - همکاری افقی - اجرای مؤثر خط‌مشی‌های عمومی - تنظیم رفتار اجتماعی - کنشگران فراملی - جامعه مدنی

در مرحله بعدی سازه‌های مرتبه دوم در قالب مضامین توصیفی از کدهای اولیه مطابق جدول ۴ احصا می‌گردد و سپس مورد تفسیر پژوهشگران قرار می‌گیرد تا ضمن یافتن شباهت‌ها و تفاوت‌هایی در آنها به گروه‌بندی این کدها در قالب مضامین تحلیلی پرداخته شود؛ بر این اساس تعداد ۴۳ مضمون توصیفی و ۷ مضمون تحلیلی تعیین گردید.

جدول ۴- تعیین مضامین تحلیلی و مضامین توصیفی

مضامین تحلیلی	مضامین توصیفی	منابع
ساختار	تنوع و تعدد نهادی	(Kalb et al., 2004: 105) (Plattner, 2013) (Hildreth et al., 2021: 123) (Grote & Gbikpi, 2002: 22-23) (Bevir, 2010: 1) (Schmitter, 2019) (Hajer & Versteeg, 2005) (Bevir, 2010) (Bannister & Connolly, 2011) (Chowdhury & Panday, 2018: 10) (Morçöl, 2023: 21-22) (Bovaird et al., 2003: 370) (Sekher et al., 2018: 8) (Burris, 2005) (Bovaird et al., 2003: 370) (Mulderigg, 2012) (Ruhanen et al., 2010) (Börzel & Risse, 2010) (O'Toole, Meier, 2011: 3) (Mulderigg, 2012) (Lowatcharin, 2021: 62)
	کثرت ذی‌نفعان و کنشگران (دولت؛ شرکت‌های بخش خصوصی؛ گروه‌های ذی‌نفع؛ سازمان‌های غیردولتی؛ سازمان‌های مردم‌نهاد؛ سازمان‌های داوطلبانه)	



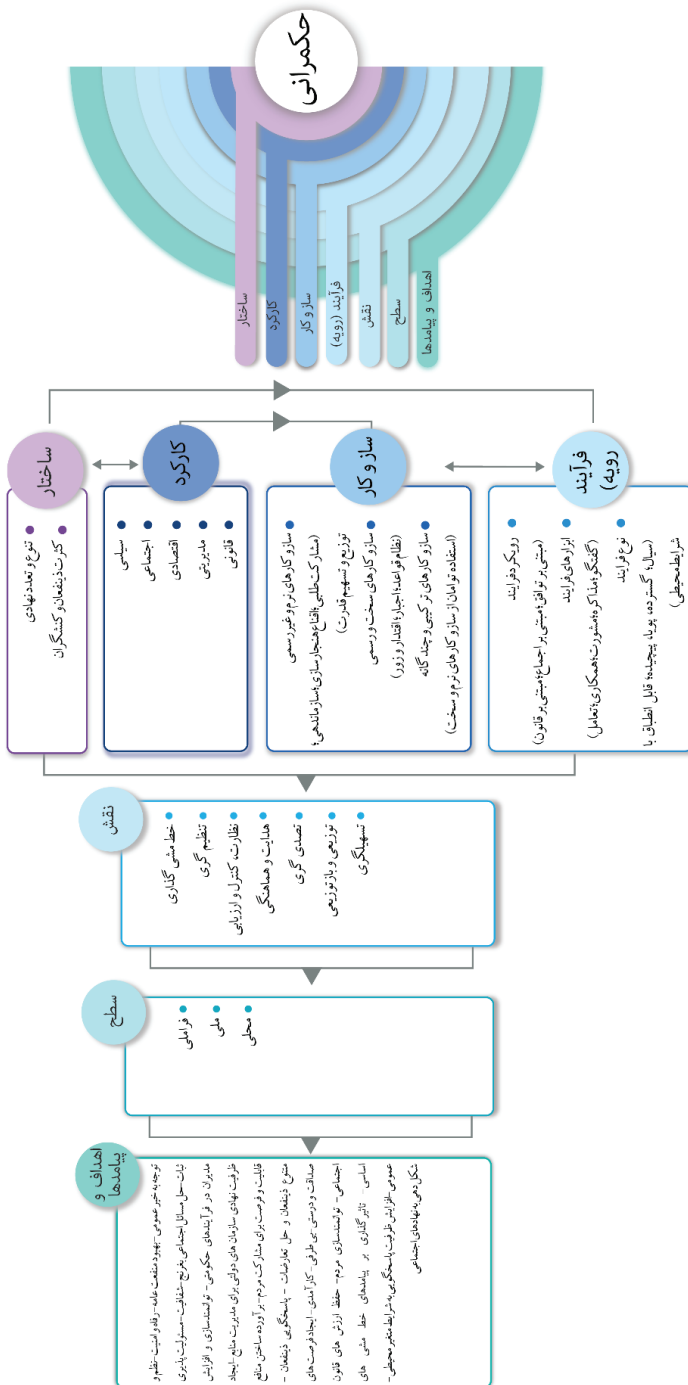
منابع	مضامین توصیفی	مضامین تحلیلی
(Farazmand,2004:6-7) (Rhodes,2007) (Akande,2022:41) (Filgueiras et al.,2023) (Fukuyama,2013) (Baland et al.,2010:4602) (Ansell & Torfing,2022:4) (Börzel & Risse,2010) (Bannister & Connolly,2011) (Filgueiras et al.,2023) (Ansell & Torfing,2022:4) (Vymetal,2007:8) (Idris et al.,2021) (Thomas,2000) (Lynn et al.,2000) (Vymetal,2007:8) (Hall,2011)	سیاسی (ایجاد رویکردی گسترده به حکومت؛ اعمال اختیارات سیاسی؛ اتخاذ و اعمال تصمیمات و اختیارات؛ توجه به پدیده‌هایی چون جهانی‌شدن؛ فرایند جدید اعمال حاکمیت؛ تعیین اولویت‌ها؛ شکل‌دهی به حکومت مدرن؛ فرایند انتخاب، نظارت و جایگزین نمودن حکومت‌ها؛ تعیین افراد دارای نفوذ؛ تعیین تصمیم‌گیرندگان؛ تعیین نحوه پاسخ‌گویی تصمیم‌گیرندگان) اقتصادی (تأمین و ارائه انواع کالا و خدمات عمومی) اجتماعی (روش جدید اداره جامعه؛ هدایت جامعه به سمت اهداف مورد مذاکره جمعی؛ اعمال حاکمیت در جوامع پیچیده و پراکنده) مدیریتی (هدایت جوامع و سازمان‌ها؛ مدیریت امور مشترک کنشگران مختلف؛ مدیریت امور مشترک افراد، نهادهای دولتی و خصوصی؛ هدایت، کنترل و هماهنگی افراد و سازمان‌های خودمختار) قانونی (تحول در نظام مقررات؛ فرایند تدوین خط‌مشی‌ها؛ وضع و اجرای قوانین؛ تدوین، تغییر و اجرای مؤثر خط‌مشی‌های صحیح)	کارکرد
(Kaehler & Grundei,2019:28) (Burris,2005) (Kalb et al.,2004:105) (Chhotray&Stoker,2009:2) (Schmitter,2019) (Idris et al.,2021) (Walters,2004) (Triantafillou & (Lewis,2024:1) (Kong & Yoon,2018) (Filgueiras et al.,2023) (Ansell & Torfing,2022:4) (Börzel & Risse,2010) (Thomas,2000) (Hildreth et al.,2021:123)	رویکرد فرایند (مبتنی بر توافق؛ مبتنی بر اجماع؛ مبتنی بر قانون) ابزارهای فرایند (گفتگو؛ مذاکره؛ مشورت؛ همکاری؛ تعامل) نوع فرایند (سیال؛ گسترده، پویا، پیچیده؛ قابل انطباق با شرایط محیطی)	فرایند (رویه)
(Kong & Yoon,2018) (Akande,2022:41) (Hildreth et al.,2021:123) (Demirtaş et al.,2010) (Burris,2005) (Daly,2003) (Bevir,2010:1) (Lowatcharin,2021:62)	سازوکارهای نرم و غیررسمی (مشارکت طلبی؛ اقناع هنجارسازی؛ سازمان‌دهی؛ توزیع و تسهیم قدرت) سازوکارهای سخت و رسمی (نظام قواعد؛ اجبار؛ اقتدار و زور) سازوکارهای ترکیبی و چندگانه (استفاده توان از سازوکارهای نرم و سخت)	سازوکار

منابع	مضامین توصیفی	مضامین تحلیلی
(Akande,2022:41) (Schmitter,2019) (Nerantzidis et al.,2012) (Mulderri,2012) (Hildreth et al.,2021:123) (Baland et al.,2010:4602) (Fukuyama,2013) (Börzel & Risse,2010) (Lynn et al.,2000) (Vymětal,2007:8) (Hildreth et al.,2021:123) (Chowdhury & Panday,2018:10) (Baland et al.,2010:4602) (Katsamunska,2016) (Kaehler & Grunde,2019:28) (Fukuyama,2016)	خط‌مشی‌گذاری تنظیم‌گری نظارت، کنترل و ارزیابی هدایت و هماهنگی توزیعی و بازتوزیعی تصدی‌گری تسهیل‌گری	نقش
(Demirtaş et al.,2010) (Lowatcharin,2021:62) (Kalb et al.,2004:105) (Fukuyama,2016)	محلی ملی بین‌المللی	سطوح
(Keating et al.,2014) (Idris et al.,2021) (Demirtaş et al.,2010) (Bannister & Connolly,2011) (Schmitter,2019) (Chowdhury & Panday,2018:10) (Akande,2022:41) (Kong & Yoon,2018) (Bovaird et al.,2003:370) (Triantafillou & Lewis,2024:1) (Walters,2004) (Hajer & Versteeg,2005) (Chowdhury & Panday,2018:10) (Basu,2003:4) (Plattner,2013) (Keating et al.,2014) (Thomas,2000) (Farazmand,2004:6-7) (Katsamunska,2016) (Sekher et al.,2018:8) (Finger et al.,2006:1)	توجه به خیر عمومی بهبود منفعت عامه رفاه و امنیت نظم و ثبات حل مسائل اجتماعی بغرنج شفافیت مسئولیت‌پذیری مدیران در فرایندهای حکومتی توانمندسازی و افزایش ظرفیت نهادهای سازمان‌های دولتی برای مدیریت منابع ایجاد قابلیت و فرصت برای مشارکت مردم برآورده ساختن منافع متنوع ذی‌نفعان و حل تعارضات پاسخ‌گویی ذی‌نفعان صداقت و درستی بی‌طرفی کارآمدی ایجاد فرصت‌های اجتماعی توانمندسازی مردم حفظ ارزش‌های قانون اساسی تأثیرگذاری بر پیامدهای خط‌مشی‌های عمومی افزایش ظرفیت پاسخ‌گویی به شرایط متغیر محیطی شکل‌دهی به نهادهای اجتماعی	اهداف و پیامدها

به منظور محاسبه ضریب کاپای کوهن جهت حصول قابلیت اطمینان پژوهش از منظر انتخاب منابع مرتبط و کدگذاری گزاره‌ها؛ دو نفر از خبرگانی که دارای مطالعه درخصوص مباحث حکمرانی بوده‌اند به انتخاب منابع و کدگذاری پرداختند که بر این اساس مقدار ضریب کاپا $0/8$ محاسبه شد که بیانگر توافق عالی میان کدگذاران است.

درنهایت مطابق شکل ۵ گونه‌شناسی تعاریف مختلف حکمرانی از منظر ساختار؛ کارکرد؛ فرایند (رویه)؛ سازوکار؛ نقش؛ سطح و اهداف و پیامدها دسته‌بندی می‌شود. حکمرانی از منظر ساختار شامل تنوع و تعدد نهادی و کثرت ذی‌نفعان و کنشگران اعم از دولت؛ شرکت‌های بخش خصوصی؛ گروه‌های ذی‌نفع؛ سازمان‌های غیردولتی؛ سازمان‌های مردم‌نهاد؛ سازمان‌های داوطلبانه است. کارکردهای حکمرانی شامل پنج حوزه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و قانونی می‌گردد. فرایند یا رویه حکمرانی ناظر بر رویکرد، ابزارها و نوع فرایند می‌شود. سازوکارهای حکمرانی شامل سازوکارهای نرم و سخت و ترکیبی می‌گردد. نقش‌های حکمرانی در هفت دسته خط‌مشی‌گذاری؛ تنظیم‌گری؛ نظارت، کنترل و ارزیابی؛ هدایت و هماهنگی؛ تصدی‌گری؛ توزیعی و بازتوزیعی و تسهیل‌گری قرار می‌گیرد.

مجموعه این ساختارها، کارکردها، فرایندها (رویه‌ها)؛ سازوکارها و نقش‌ها بر سطوح مختلفی از خرد تا کلان شامل محلی، ملی و بین‌المللی اعمال می‌شود که پیامدهای مختلفی چون توجه به خیر عمومی؛ بهبود منفعت عامه؛ رفاه و امنیت؛ نظم و ثبات؛ حل مسائل اجتماعی بغرنج؛ شفافیت؛ مسئولیت‌پذیری مدیران در فرایندهای حکومتی؛ توانمندسازی و افزایش ظرفیت نهادی سازمان‌های دولتی برای مدیریت منابع؛ ایجاد قابلیت و فرصت برای مشارکت مردم؛ برآورده ساختن منافع متنوع ذی‌نفعان و حل تعارضات؛ پاسخ‌گویی ذی‌نفعان؛ صداقت و درستی؛ بی‌طرفی؛ کارآمدی؛ ایجاد فرصت‌های اجتماعی؛ توانمندسازی مردم؛ حفظ ارزش‌های قانون اساسی؛ تأثیرگذاری بر پیامدهای خط‌مشی‌های عمومی؛ افزایش ظرفیت پاسخ‌گویی به شرایط متغیر محیطی؛ شکل‌دهی به نهادهای اجتماعی را به دنبال خواهد داشت.



شکل ۵- گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی برگرفته از یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

مسائلی چون جهانی‌شدن و بروز مسائل بغرنج در جوامع؛ دولت‌ها را بر آن داشته تا از ظرفیت و منابع ذی‌نفعان و کنشگران از حوزه‌های مختلف به منظور اداره کارآمد جوامع و ارائه بهینه خدمات عمومی به شهروندان استفاده نمایند. همین موضوع منجر به مطرح شدن رویکرد حکمرانی گردید که در آن بر شبکه‌سازی و مشارکت طلبی کنشگران مختلف تأکید می‌شود. اهمیت رویکرد حکمرانی از این واقعیت نشأت می‌گیرد که هیچ کنشگری به تنهایی از منابع دانشی، اطلاعاتی، مالی و... کافی برای تصمیم‌گیری برخوردار نیست و لذا بهره‌گیری از شبکه‌ای از کنشگران مختلف می‌تواند منجر به ارائه ایده‌های خلاقانه و جذابی برای تصمیم‌گیری و حل مسائل بغرنج گردد.

صاحب‌نظران مختلفی از رشته‌های مختلف علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد، جامعه‌شناسی و... به تبیین مفهوم حکمرانی پرداخته‌اند و هرکدام در تعاریف خود به وجه خاصی از مفهوم حکمرانی اشاره داشتند. این امر حتی در میان پژوهشگران و صاحب‌نظران یک‌رشته خاص نیز مشهود است به طوری که تعریف مشخص و واحدی از حکمرانی از طرف آنها ارائه نشده است. این موضوع علاوه بر اینکه مخاطبان را دچار سردرگمی در میان طیف انبوهی از تعاریف حکمرانی نموده است موجب شده تا آنها با مطالعه تعداد مشخصی از تعاریف حکمرانی تنها به آن وجهی از حکمرانی که در این تعاریف آمده توجه نمایند و در نتیجه از سایر وجوه حکمرانی غفلت نمایند و یا دچار سوء برداشت شوند. بر همین اساس در این پژوهش سعی شد تا با روش ترکیب مضمون مروری بر تعاریف مختلف از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف گردد تا بتوان الگوی نسبتاً جامعی را از بررسی وجوه مختلف تعاریف حکمرانی ارائه داد.

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۱۷۳

نتایج پژوهش نشان داد که گونه‌شناسی تعاریف مختلف حکمرانی از ۷ منظر ساختار؛ کارکرد؛ فرایند (رویه)؛ سازوکار؛ نقش؛ سطح و اهداف و پیامدها قابل دسته‌بندی است. حکمرانی از منظر ساختار، تنوع و تعدد نهادی و کثرت ذی‌نفعان و کنشگران از بخش‌های مختلف را دربرمی‌گیرد. کارکردهای حکمرانی در پنج حوزه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و قانونی قابل دسته‌بندی است. فرایند یا رویه حکمرانی بر ۳ وجه رویکرد فرایند (مبتنی بر توافق؛ مبتنی بر اجماع؛ مبتنی بر قانون)؛ ابزارهای فرایند (گفتگو؛ مذاکره؛ مشورت؛ همکاری؛ تعامل)؛ نوع فرایند (سیال؛ گسترده، پویا، پیچیده؛ قابل انطباق با شرایط محیطی) تأکید دارد. سازوکارهای حکمرانی شامل: سازوکارهای نرم و غیررسمی (مشارکت طلبی؛ اقناع هنجارسازی؛ سازمان‌دهی؛ توزیع و تسهیم قدرت)؛ سازوکارهای سخت و رسمی (نظام قواعد؛ اجبار؛ اقتدار و زور) و سازوکارهای ترکیبی و چندگانه (استفاده توأمان از سازوکارهای نرم و سخت) می‌گردد. همچنین حکمرانی در حوزه‌های مختلفی چون خط‌مشی‌گذاری؛ تنظیم‌گری؛ نظارت، کنترل و ارزیابی؛ هدایت و هماهنگی؛ تصدی‌گری؛ توزیعی و بازتوزیعی و تسهیل‌گری ایفای نقش می‌کند.

حکمرانی بر سطوح مختلفی از خرد تا کلان (محلی، ملی و بین‌المللی) اعمال می‌شود که

پیامدهای مختلفی را به همراه دارد که از جمع‌بندی نهایی این اهداف و پیامدها می‌توان به اجرای مؤثر خط‌مشی‌های عمومی و ارائه خدمات عمومی به شیوه‌ای کارآمد به شهروندان اشاره نمود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت‌های ناشی از کاربرد روش ترکیب مضمون اشاره کرد که با وجود مزایایی که در درک و مفهوم‌سازی پدیده‌های پیچیده‌ای چون مفهوم حکمرانی دارد؛ ولی نتایج این روش از منظر انتخاب منابع و کدگذاری گزاره‌ها به پژوهشگر وابسته است؛ لذا علاوه بر اینکه می‌تواند تحت تأثیر دیدگاه‌ها و پیش‌فرض‌های پژوهشگر قرار گیرد موجب می‌شود که انتخاب کدها و دسته‌بندی و نام‌گذاری مضامین به تفسیر پژوهشگر بستگی داشته باشد که این امر ممکن است بین پژوهشگران مختلف نتایج متفاوتی را به همراه داشته باشد.

از جمله پیشنهادهایی که می‌توان برای پژوهش‌های آتی با توجه به نتایج این پژوهش ارائه کرد این موضوع است که پژوهشگران می‌توانند از دسته‌بندی هفت‌گانه تعاریف مختلف حکمرانی پژوهش حاضر در طراحی مدل حکمرانی در حوزه مطالعاتی مدنظر پژوهش خود استفاده نمایند تا بر این اساس مدلی مبتنی بر وجوه مختلف مفهوم حکمرانی را ارائه نمایند. همچنین با استفاده از گونه‌شناسی تعاریف حکمرانی در این پژوهش می‌توان برای ارائه تعریف بومی حکمرانی در کشور با توجه به ویژگی‌ها و اقتضائات خاص نظام سیاسی و اداری استفاده نمود.

حمایت و سپاس‌گزاری

این پژوهش با حمایت مادی و معنوی دفتر مطالعات حکمرانی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی انجام شده است.

منابع

۱. الوانی، مهدی؛ شمس، لیلا (۱۴۰۲). مبانی حکمرانی؛ نظریه‌ها و کاربردها، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. کریم‌میان، زهره؛ محمدی، مهدی؛ قاضی‌نوری، سیدسپهر؛ ذوالفقارزاده، محمد مهدی (۱۳۹۸). طبقه‌بندی ویژگی‌های حکمرانی از طریق شبکه‌های خط‌مشی با استفاده از روش فراترکیب. مدیریت دولتی، ۱۱(۳)، ۳۷۷-۴۰۲. doi: 10.22059/jipa.2019.284439.2581
۳. نجفی‌رستاقی، حیدر؛ اسمعیلی‌گیوی، محمدرضا (۱۴۰۱). حکمرانی: رهیافت‌ها و فناوری‌ها، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
4. Akande, O. B. (2022). *Impact of Governance Policy on Socioeconomic Development in Nigeria*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Public Policy and Administration, Walden University.
5. Ansell, C., Torfing, J. (Eds.). (2022). *Handbook on theories of governance*. Edward Elgar Publishing.
6. Baland, J. M., Moene, K. O., & Robinson, J. A. (2010). Governance and development. In *Handbook of development economics* (Vol. 5, pp. 4597-4656). Elsevier.



7. Bannister, F., & Connolly, R. (2011). New problems for old? Defining e-governance. In 2011 *44th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1-10). IEEE.
8. Basu, A. (2003). *Gender and governance: Concepts and contexts*. Martha Nussbaum Amrita Basu Yasmin Tambiah.
9. Bekkers, V., Dijkstra, G., & Fenger, M. (2016). *Governance and the democratic deficit: assessing the democratic legitimacy of governance practices*. Routledge.
10. Bevir, M. (2010). *Democratic governance*. Princeton University Press.
11. Bevir, M. (2010). Rethinking governmentality: Towards genealogies of governance. *European Journal of Social Theory*, 13(4), 423-441.
12. Bisogno, M., & Cuadrado-Ballesteros, B. (2022). Budget transparency and governance quality: a cross-country analysis. *Public Management Review*, 24(10), 1610-1631.
13. Börzel, T. A., & Risse, T. (2010). Governance without a state: Can it work?. *Regulation & governance*, 4(2), 113-134.
14. Bovaird, T., Löffler, E., & Loeffler, E. (Eds.). (2003). *Public management and governance*. London: Routledge.
15. Burris, S., Drahos, P., & Shearing, C. (2005). Nodal governance. *Australian Journal of Legal Philosophy*, 30, 1-43.
16. Cataldi, L. (2024). *New Public Governance as a Hybrid: A Critical Interpretation*. Cambridge University Press.
17. Chhotray, V., Stoker, G. (2009). *Governance Theory and Practice A Cross-Disciplinary Approach*. Palgrave Macmillan UK.
18. Chowdhury, S., Panday, P. K. (2018). *Strengthening Local Governance in Bangladesh: Reforms, Participation and Accountability*. Springer international publishing.
19. Daly, M. (2003). Governance and social policy. *Journal of social policy*, 32(1), 113-128.
20. Demirtas, G. (2010). A classification on the concept of governance. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 141-165.
21. Farazmand, A. (2004). *Sound governance: Policy and administrative innovations*. Bloomsbury Publishing USA.
22. Filgueiras, F., Palotti, P., & Testa, G. G. (2023). Complexing Governance Styles: Connecting Politics and Policy in Governance Theories. *SAGE Open*, 13(1), 1-19.
23. Finger, M., Tamiotti, L., & Allouche, J. (Eds.). (2006). *The multi-governance of water: Four case studies*. SUNY Press.
24. Fukuyama, F. (2013). What is governance?. *Governance*, 26(3), 347-368.
25. Fukuyama, F. (2016). Governance: What do we know, and how do we know it?. *Annual Review of Political Science*, 19(1), 89-105.
26. Gjaltema, J., Biesbroek, R., & Termeer, K. (2020). From government to governance...to meta-governance: a systematic literature review. *Public Management Review*, 22(12), 1760-1780.
27. Grote, J., Gbikpi, B. (2002). *Participatory Governance: Political and Societal Implications*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
28. Hajer, M., & Versteeg, W. (2005). Performing governance through networks. *European Political Science*, 4, 340-347.
29. Hall, C. M. (2011). A typology of governance and its implications for tourism policy analysis. *Journal of sustainable tourism*, 19(4-5), 437-457.
30. Hildreth, W. B., Miller, G., Lindquist, E. A. (2021). *Handbook of public administration*. Routledge.
31. Hufty, M. (2011). Governance: Exploring four approaches and their relevance to research. *Research for*



- sustainable development: Foundations, experiences, and perspectives*, 165-183.
32. Idris, A., Nmadu, T., Adamu, I., & Yakubu, A. (2021). Budget Governance and National Development: The Nigerian Perspective. *Zamfara Journal of Politics and Development*, 2(2), 12-12.
 33. Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR governance: A theoretical introduction*. Springer.
 34. Kalb, D., Pansters, W., & Siebers, H. (Eds.). (2007). *Globalization and development: Themes and concepts in current research*. Springer Science & Business Media.
 35. Katsamunsk, P. (2016). The concept of governance and public governance theories. *Economic alternatives*, 2(2), 133-141.
 36. Keating, C. B., Katina, P. F., & Bradley, J. M. (2014). Complex system governance: concept, challenges, and emerging research. *International Journal of System of Systems Engineering*, 5(3), 263-288.
 37. Kleinlooh, S. T., Samaritter, R. A., Van Rijn, R. M., Kuipers, G., & Stubbe, J. H. (2021). Dance movement therapy for clients with a personality disorder: A systematic review and thematic synthesis. *Frontiers in psychology*, 12, 1-12.
 38. Koenig, X. G., & Deenapanray, P. N. (2024). Land use and environmental degradation in the island state of Mauritius: Governance and problem conceptions. *Land Use Policy*, 146, 1-16.
 39. Kong, D., & Yoon, K. (2018). Modes of public governance: A typology toward a conceptual modeling. *World Political Science*, 14(1), 145-167.
 40. Kooiman, J., Jentoft, S., Bavinck, M., & Pullin, R. (2005). *Fish for life: interactive governance for fisheries*. Amsterdam university press.
 41. Lim, W. M. (2024). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 1-31.
 42. Lowatcharin, G. (Ed.). (2021). *A New Look of Public Administration*. College of Local Administration, Khon Kaen University.
 43. Lynn Jr, L. E., Heinrich, C. J., & Hill, C. J. (2000). Studying governance and public management: Challenges and prospects. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 233-262.
 44. Meit, M., Sellers, K., Kronstadt, J., Lawhorn, N., Brown, A., Liss-Levinson, R., ... & Jarris, P. E. (2012). Governance typology: a consensus classification of state-local health department relationships. *Journal of Public Health Management and Practice*, 18(6), 520-528.
 45. Morçöl, G. (2023). *Complex Governance Networks: Foundational Concepts and Practical Implications*. Routledge.
 46. Mulderrig, J. (2011). The grammar of governance. *Critical Discourse Studies*, 8(1), 45-68.
 47. Nerantzidis, M., Filos, J., & Lazarides, T. G. (2012). The puzzle of corporate governance definition (s): A content analysis. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 8(2), 13-23.
 48. O'Toole, L. J., Meier, K. J. (2011). *Public management: Organizations, governance, and performance*. Cambridge University Press.
 49. Plattner, M. F. (2013). Reflections on "Governance". *Journal of Democracy*, 24(4), 17-28.
 50. Rhodes, R. A. (2007). Understanding governance: Ten years on. *Organization studies*, 28(8), 1243-1264.
 51. Robichau, R. W. (2011). The mosaic of governance: creating a picture with definitions, theories, and debates. *Policy Studies Journal*, 39, 113-131.
 52. Ruhanen, L., Scott, N., Ritchie, B., & Tkaczynski, A. (2010). Governance: a review and synthesis of the literature. *Tourism review*, 65(4), 4-16.
 53. Schmitter, P. C. (2019). Defining, explaining and, then, exploiting the elusive concept of "governance". *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, 12(4), 547-567.
 54. Sekher, M., Parasuraman, S., & Kattumuri, R. (Eds.). (2018). *Governance and governed: multi-country*

- perspectives on state, society and development*. Springer.
55. Suškevičs, M., Hahn, T., & Rodela, R. (2019). Process and contextual factors supporting action-oriented learning: a thematic synthesis of empirical literature in natural resource management. *Society & Natural Resources*, 32(7), 731-750.
56. Thomas, G. W. (2000). Governance, good governance, and global governance: conceptual and actual challenges, *Third World Quarterly*, 21(5), 795– 814.
57. Treib, O., Bähr, H., & Falkner, G. (2007). Modes of governance: towards a conceptual clarification. *Journal of European public policy*, 14(1), 1-20.
58. Triantafillou, P., & Lewis, J. M. (Eds.). (2024). *Handbook on Measuring Governance*. Edward Elgar Publishing.
59. Vymětal, P. (2007). *Governance: Defining the Concept*, University of Economics, Prague Faculty of International Relations Working Papers.
60. Walters, W. (2004). Some critical notes on “governance”. *Studies in political economy*, 73(1), 27-46.
61. Sharma, A. K. (2018). Governance: The concept and its dimensions. *Indian Journal of Public Administration*, 64(1), 1-14.



حکمرانی متاورس رویکردی جدید در مدیریت دولتی

سمیه قجری^۱

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۹/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

چکیده

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



گسترش فناوری‌های جدید از چشم‌انداز دیجیتال، چالش‌های مهمی را برای خط‌مشی‌گذاران و محققان در خط‌مشی‌گذاری و اداره امور عمومی ایجاد نموده است. شتاب سریع توسعه فناوری و تمرکززدایی در جهان دیجیتال منجر به "مشکل ناهمگامی" بین چارچوب‌های نظارتی موجود و تغییر چشم‌اندازهای در حال تغییر فناوری شده است. این شکاف نامتقارن اطلاعاتی، مسئولیت قدرت‌های عمومی و نهادهای ذی‌صلاح نظارتی را برای مدیریت اثربخش و قانونمند کردن آخرین تحولات دیجیتال، پیچیده و دشوار می‌کند. یکی از پیشرفت‌های فناوری که ورود به جهان سه بعدی را امکان‌پذیر می‌کند، متاورس^۲ نامیده می‌شود که گام مهمی در تحول اینترنت، از تعامل دوبعدی به تجربه خیره‌کننده سه بعدی به شمار می‌آید. متاورس می‌تواند فرصت‌هایی را در جهت ارائه خدمات عمومی متناوب مثل سلامت، آموزش و توسعه زیرساخت‌ها فراهم نماید. علاوه بر این، متاورس دربرگیرنده حفظ حریم خصوصی، ایمن‌سازی داده‌ها، قابلیت همکاری با سایر واحدها جهت تبادل اطلاعات (تعامل‌پذیری) و خطرهای امنیت سایبری است. هدف مقاله پیش‌رو این

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول، پست الکترونیک

somayeghajari@gmail.com

۲- Metaverse: دیدگاهی از نسل جدید اینترنت است که از محیط‌های سه بعدی آنلاین غیرمتمرکز و پایدار تشکیل می‌شود. این دنیای مجازی از طریق هدست‌های واقعیت مجازی، عینک‌های واقعیت‌های افزوده، گوشی‌های هوشمند، و رایانه‌های شخصی قابل دسترس است..

است که فرایند دیجیتال‌سازی شدن بخش دولتی و شکاف‌های نظارتی موجود در جهان مجازی را بررسی کرده و چالش‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای بالقوه‌ای که فناوری متاورس در حوزه اداری "حکمرانی عصر دیجیتال" ایجاد نموده است را مورد توجه قرار دهد تا درک جامعی از شیوه استفاده از متاورس در خط‌مشی عمومی و اداره امور عمومی ارائه دهد و راه‌حل‌های بالقوه‌ای را برای چالش‌هایی که به وسیله این فناوری ایجاد می‌شود، پیشنهاد دهد. یافته‌های تحقیق نشان داد که همگام با پیشرفت متاورس، دولت‌ها باید استراتژی‌ها و سیاست‌هایی را برای پژوهش و تقویت زیرساخت‌ها و همکاری با بخش خصوصی و استانداردهای قانونی چابک داشته باشد.

واژه‌های اصلی: متاورس، اداره امور عمومی، خط‌مشی‌گذاری عمومی، حکمرانی عصر دیجیتال، حکمرانی متاورس، حکمرانی اخلاقی.

۱- مقدمه

در زمان‌های اخیر قدرت‌های عمومی با مسائل خطرناکی مثل همه‌گیری کووید ۱۹، تغییرات جوی، عدم امنیت غذایی مواجه هستند. سیاست‌گذاران و خط‌مشی‌گذاران، این فناوری و ابزارهای دیجیتال را با رضایت کامل و به‌طور اثربخشی می‌پذیرند و از آن به منظور حل مسائل مطرح شده استفاده می‌کنند. هرچند گاهی اوقات فناوری به خودی خود می‌تواند یک مشکل خطرناک باشد. همان‌گونه که یکی از گام‌های مهم تحول اینترنت حرکت از تعامل دویعده^۱ به تجربه‌کننده سه‌بعدی است، متاورس؛ فناوری‌های جدید، پروتکل‌ها و خطرهای منحصر به فرد و خاصی را با خود به همراه دارد. فناوری‌های واقعیت ترکیبی یا افزوده^۲، واقعیت توسعه‌یافته^۳، واقعیت مجازی^۴ که به عنوان عناصر متاورس شناخته شده‌اند، ظرفیت این را دارند که مسیر تجربه، ارتباط و فعالیت کاربران را با محتوایی که به‌طور دیجیتال در هر دو فضای فیزیکی و مجازی خلق شده است، دچار تحول کنند. علاوه بر این، فناوری بلاک‌چین عناصر اصلی جهان متاورس را با ویژگی‌های مثبت توکن‌های شخصی تعامل‌پذیر^۵ شکل می‌دهد که می‌تواند در شبیه‌سازی متاورس‌های متفاوت، مورد استفاده قرار گیرد. کاربران در متاورس توانمند شده توکن‌های شخصی می‌توانند در وضعیت واقعیت دیجیتال، پوشاک و وسایل دیجیتال را بین برنامه‌های همراه با دیوار پنهانی، مالک شده و یا آن را جابه‌جا کنند. این زیست‌بوم فناوری غیرمتمرکز چندوجهی، ظرفیتی را برای ایجاد تغییرات اساسی در زندگی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی فراهم می‌کند.

متاورس فرصت خلق بازارهای جدید را در بخش‌های دارایی غیرمنقول، سرگرمی، بازی، در



1- Digital era governance(DEG)

2- Augmented reality(AR) 3- Extended reality(XR)

4- Virtual reality(VR)

۵- Non-Fungible Token: به ارز دیجیتال گفته می‌شود که هر واحد از آن با واحدهای دیگر متفاوت است (توکن غیرقابل تعویض)

دوره‌های زمانی کوتاه مدت فراهم می‌کند و فرصت‌های نوآورانه‌ای را برای قدرت‌های عمومی به عنوان ابزاری برای خط‌مشی‌گذاری عمومی دیجیتال در زمینه‌های آموزش، سلامت و برنامه‌ریزی شهری ارائه می‌دهد. علاوه بر آن، همان‌طور که فناوری‌های واقعیت مجازی و واقعیت افزوده در زمینه‌های گسترده‌ای از زندگی روزانه اجتماعی از اقتصاد تا بخش سرگرمی و حتی در جنبه‌های گسترده‌ای از زندگی اجتماعی روزانه یکپارچه شده‌اند، فشار زیادی را در تنظیم قوانین و مقررات با هدف شناسایی شکاف‌هایی که در جهان مجازی رو به توسعه است، نمایش می‌دهد (روزنبرگ، ۲۰۲۲). به عنوان مثال مباحث اصلی که به طور مستقیم به مشروعیت و قدرت دولت مثل؛ پیامدهای قانونی کار طاقت فرسای شهر دیجیتال شخصی یا چگونگی پرداخت مالیات توسط شرکت‌های مجازی در جهان متاورس ارتباط دارد، موضوع‌های پژوهشی و مبانی نظری متاورس هستند که مکرراً مورد بحث قرار گرفته‌اند (گارون، ۲۰۲۲). همان‌طور که زیست‌بوم فناوری متاورس توسعه پیدا می‌کند، اهمیت تلاش‌های مربوط به یکپارچگی حکمرانی در حوزه‌هایی مثل؛ امنیت داده‌ها، حریم خصوصی، مالکیت معنوی، به شکل فزاینده‌ای نمایان می‌شود. هدف مقاله حاضر این است که فرصت‌ها و چالش‌های بالقوه‌ای که ممکن است در زمینه حکمرانی ناشی از یکپارچگی و پذیرش فناوری متاورس به خصوص در چارچوب مدل حکمرانی متاورس رشد کند را شناسایی نماید تا بتواند تحلیل درستی را از یکپارچه‌نمودن زیست‌بوم‌های متاورس در اداره امور دولتی و همچنین استفاده بالقوه از فناوری متاورس در ابعاد مختلف حکمرانی دیجیتال و حکمرانی متاورس ارائه نماید. بنابراین مسئله اصلی مقاله حاضر تبیین شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های فناوری متاورس در مدیریت دولتی به منظور تعیین ابعاد حکمرانی متاورس در دولت است.

۲- مبانی نظری

تحول دیجیتال در دولت؛ سفری از نسل اول تا نسل سوم وب

یکپارچگی فناوری‌های دیجیتال در اداره امور عمومی یکی از مباحث جاری در بین محققان در زمینه اداره امور عمومی و خط‌مشی عمومی می‌باشد (هودسن، ۱۹۹۹). فرایند تصمیم‌گیری برای ارائه خدمات عمومی و اجرای سیاست‌ها دستخوش تحولات مهم مرتبط با موج‌های اصلاح اداری گردید که در دهه ۱۹۸۰ آغاز شد. تحول فناوری به عنوان نیروی محرکی در پیشینه این جنبش‌های اصلاحات در اداره امور عمومی مورد توجه قرار گرفته است (فرازمند، ۲۰۲۲).

در دو دهه گذشته فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱ به طور اساسی جنبه‌های گوناگونی از خط‌مشی‌گذاری، حکمرانی، و نحوه خدمت‌رسانی را تحت تأثیر قرار داده است. قبل از امکان دسترسی گسترده به رایانه‌های شخصی و اینترنت، در ابتدا استفاده از فناوری در بخش دولتی به





اتوماسیون فعالیت‌های دولت محدود بود. کاهش هزینه‌های فناوری و افزایش ارتباطات از راه دور و خدمات شبکه‌ای در دهه ۱۹۹۰، استفاده از فناوری‌های ارتباطی را در فرایندهای حکمرانی در بخش دولتی افزایش داد که منجر به دیجیتالی شدن روابط بوروکراتیک و سازمانی بین دستگاه‌های دولتی گردید. علاوه بر این گسترش اینترنت در جهان، زمینه اجرای جهانی اصلاحات دولتی را فراهم نموده است. طی دهه‌های ابتدایی سال ۲۰۰۰ خط‌مشی‌گذاران دولتی به جای استفاده از قابلیت‌های فناوری‌های اطلاعاتی، در جستجوی درک آثار تحولات فناوری و نیازهای متنوع شهروندان بودند (یوزون و همکاران، ۲۰۲۲). فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات شامل وب و ابزارهای رسانه اجتماعی هستند که منجر به دیجیتالی شدن کانال‌های ارتباطی و خدماتی می‌شوند و تصمیم‌گیری و حکمرانی را در اداره امور دولتی بهبود می‌بخشند (جانسن و همکاران، ۲۰۱۶). مفهوم دولت الکترونیک^۱ به استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات برای تأمین اطلاعات و خدمات مورد نیاز شهروندان و سایر ذی‌نفعان در اداره امور عمومی و همچنین به اجرای وظایف و فرایندهای سیاسی مثل مشارکت، شفافیت و پاسخ‌گویی در حکمرانی اشاره دارد (لاینه و لی، ۲۰۰۱). انجام فعالیت‌ها و سیاست‌های دولت الکترونیک بخش مهمی از تلاش‌های مربوط به اصلاحات حکمرانی به شمار می‌آید، به طوری که شبکه‌های عمومی و پایگاه داده‌های دولتی را مورد توجه قرار داده و به هم مرتبط نمود و بر این مبنا سرعت و کیفیت خدمات عمومی را تقویت کرد تا بتواند کارآیی و اثربخشی را در حکمرانی افزایش دهد (ولج، ۲۰۱۴). توسعه سیستم دولت الکترونیک که یک فرایند پویا است می‌تواند از طریق مدل‌های تدریجی و پیش‌رونده مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

لاینه و لی^۲ یک مدل چهار مرحله‌ای برای توسعه دولت الکترونیک ارائه نموده‌اند که مبتنی بر یکپارچگی برنامه‌های مربوط به نرم‌افزارهای^۳ دولت الکترونیک با فعالیت‌های دیگر اداره امور عمومی و همچنین پیچیدگی‌های سازمانی و فنی این برنامه‌های نرم‌افزاری است. براساس این مدل، توسعه دولت الکترونیک شامل چهار مرحله (۱) فهرست‌نویسی (۲) تراکنش (۳) یکپارچگی عمومی (۴) یکپارچگی افقی است (همان). فهرست‌نویسی و گام‌هایی مربوط به تراکنش به امکان دسترسی و قانونی بودن اسناد و فرم‌های برخط^۴ اشاره دارد، درحالی‌که مراحل یکپارچگی به انسجام سیستم‌ها و وظایف بین سازمان‌های دولتی مختلف و خدمات عمومی تأکید دارد.

برنامه‌های نرم‌افزاری و خدمات دولت الکترونیک به دولت‌ها این امکان را داد که تعاملات خود با شهروندان را به فضای دیجیتال انتقال دهند. این برنامه‌های نرم‌افزاری ارائه خدمات دولتی را آسان نموده، به بهبود شفافیت در روابط بین شهروندان و دولت و نیز کاهش هزینه‌های اداری منجر می‌شود (سیلکوک، ۲۰۱۱).

1- Electronic Government or e-government 2- Layne and Lee

3- Applications

4- Online

با ظهور ابزارهای نسل اول وب، برنامه‌ها و سکوهاى دولت الکترونیک به منظور یکپارچگی توسعه‌دهندگان خدمات الکترونیک به سرعت دستخوش دگرگونی شد تا دامنه وسیعی از سازمان‌ها و نهادهای دولتی را تحت پوشش خود قرار دهد. نسل دوم فناوری‌های مبتنی بر وب که با عنوان "نسل دوم وب" شناخته می‌شود (مثل رسانه‌های اجتماعی، وب سایت‌ها، وبلاگ‌ها، سیستم‌های پشتیبان‌گیری ابری و...) مدل‌های اصولی تأمین اطلاعات و خدمات دیجیتال را متحول کرد (سایوارجاء، ۲۰۱۵). از این رو ابزارهای نسل دوم وب فرصت‌هایی را برای شفافیت، ارتباطات و همکاری بین ذی‌نفعان مختلف فراهم نمود و ظرفیت درونی دولت را توسعه داد. همزمان، با یکپارچگی ابزارهای نسل دوم وب در درون خدمات دولت الکترونیک، ناموزون بودن اطلاعات بین ذی‌نفعان کاهش یافت و اجرای تعاملی ارائه خدمات مقدماتی دولت مثل آموزش مجاز گردید (کرومر، ۲۰۱۰).

در سال‌های اخیر توسعه استفاده از اینترنت، تنوع برنامه‌ها، برنامه‌ها و سکوهاى رسانه اجتماعی و افزایش دیجیتالی شدن کسب و کار و بازاریابی، پیامدهای قابل توجهی در تحول فناوری‌های مبتنی بر اینترنت داشته است. به علاوه ظرفیت فناوری‌های معنایی برای طبقه‌بندی و پردازش داده‌ها و رشد پذیرش فناوری بلاک چین و پول نقد دیجیتال منجر به عدم تمرکز بیشتر اینترنت به طور فزاینده‌ای شده است. با اتکاء به وجود نسل اول و دوم وب، گام بعدی فناوری اطلاعات و ارتباطات اشاره به نسل سوم وب دارد که به صورت یک وب فضایی یا سه بعدی پیش‌بینی شده و آینده چندبعدی اینترنت را ترسیم می‌کند. نسل سوم وب یک چشم‌انداز پیشرفته‌تر را در گام بعدی انقلاب اینترنت ایجاد نموده است که بر یک زیست‌بوم برخط غیرمتمرکز مبتنی بر فناوری بلاک چین تمرکز دارد (هندلر، ۲۰۱۹). این زیست‌بوم‌ها عناصر متعددی را دربرمی‌گیرند که شامل واقعیت مجازی، واقعیت افزوده (اصطلاح تخصصی در ارزشهای دیجیتال)، فناوری‌های شبکه‌ای شده پیشرفته، مکان‌یابی جغرافیایی، اینترنت اشیاء، سنسورها و فناوری‌های ماشین فراگیر هستند. یکپارچگی فناوری‌های غیرمتمرکز نسل سوم وب و وب معنایی با ابزارهای دولتی موجود و قدرت‌های دولتی و تأثیر آنها بر ارائه خدمات عمومی یک حوزه تحقیقاتی مستمر را تداوم می‌بخشد. موضوعات پژوهشی مورد بحث فعلی، دیدگاه‌های متفاوتی را درباره پیامدهای ابزارهای نسل سوم وب به شکل متمایزی توصیف می‌کند که با برخی از مباحثی که آنها در دموکراسی و آزادی اینترنت دخیل بوده‌اند هم‌راستا است، درحالی‌که تحقیقات دیگر نشان می‌دهد که احتمال دارد فناوری‌های آینده، توانمندسازی فناوری‌های سیار بزرگی مثل گوگل، فیس‌بوک و آمازون و... را گسترده‌تر نماید (باراسی، ۲۰۱۵).

وب نسل ۴ نیز تا حدودی بر عملکرد متکی است و تمرکز این نسل بر ارتباطات بی‌سیم بین افراد و اشیاء دنیای فیزیکی به مجازی است. برخی نظریه‌پردازان وب نسل ۴ را نشان‌دهنده همزیستی بین انسان و رایانه می‌نامند.



داده‌ها در دنیای امروزی اهمیت استراتژیکی دارند. بدون شک یکی از مسائل حیاتی در ظهور معماری اینترنت، امنیت و ذخیره مجموعه‌های داده‌های کلان^۱ است که در حال حاضر مدل‌های خط‌مشی‌گذاری عمومی و اداره امور عمومی مبتنی بر داده به شکل‌های مختلفی در سنگاپور، آلمان و انگلستان اجرا شده است. کشورهایی که به یکپارچگی داده‌های خود توجه می‌کنند، در زمینه ارائه خدمات عمومی ضروری مثل امنیت، سلامت و آموزش، از شهروندان خود بازخورد دریافت می‌کنند. علاوه بر این، امنیت و خصوصی بودن داده‌های جمع‌آوری شده یکی از مسائل ابتدایی در برنامه این کشورها برحسب محرمانه بودن آنها به شمار می‌رود (اوندر، ۲۰۲۲).

فناوری متاورس به عنوان یکی از پیشرفت‌های فناورانه غیرمتمرکز، موضوع نسبتاً جدیدی در زمینه تحقیقات خط‌مشی عمومی و اداره امور دولتی توصیف می‌شود. درحالی‌که مباحث اصلی نسل سوم وب دقیقاً مرتبط با این موضوع است که چه فردی مالک و کنترل‌کننده اینترنت آزاد و غیرمتمرکز است، متاورس بر چگونگی تجربه کاربران از اینترنت در آینده تمرکز دارد. علاوه بر این متاورس یک محیط برخط چندبعدی است که افراد می‌توانند از طریق آواتارهای دیجیتال با یکدیگر ارتباط پیدا کنند و بررسی کنند که ویژگی‌های رسانه‌های اجتماعی مثل هویت آواتارها و خلق محتوا در کجا مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنابراین زیست‌بوم متاورس مسئولیت‌های بیشتری را برای قدرت‌های عمومی و ابزارهای حکمرانی مطرح می‌کند. بدیهی است یک فضای شبکه‌ای سریع و ایمن و فناوری‌های اینترنت 5G^۲ برای یکپارچگی و انطباق‌پذیری در درون زیست‌بوم متاورس ضروری و لازم می‌باشد. وب نسل پنجم یک پلتفرم غیرمتمرکز است که به توسعه‌دهندگان اجازه می‌دهد برنامه‌های غیرمتمرکز دلخواه خود را ایجاد کنند که هدف آن انتقال قدرت و کنترل داده‌های کاربران به خودشان است. این نسل از وب ترکیبی از نسل وب ۳ و ۱ است که تعامل بین انسان‌ها است و ارتباط احساسی بین انسان و رایانه ایجاد می‌کند که در حال حاضر در حال تکامل است که دولت‌ها به منظور استفاده از فرصت‌های محیطی و پاسخ‌گویی بهتر به شهروندان باید در زمینه توسعه این فناوری سیاست‌هایی را تنظیم نمایند.

ابتدا و قبل از هر چیز دولت‌ها باید فضای شبکه‌ای را برای هماهنگی با فناوری متاورس حفظ و تقویت نمایند. براساس داده‌های موجود از اتحادیه ارتباطات بین‌المللی راه دور تقریباً ۴۹ میلیارد نفر در سراسر جهان به اینترنت دسترسی دارند (اوندر، ۲۰۲۲). این موقعیت شکاف گسترده‌ای در دسترسی به کاربرد فناوری در بین کشورهای مختلف ایجاد می‌کند که منجر به ناموزون بودن اطلاعات بین آنها می‌شود. به‌طور مشابه یکی از موضوع‌های مرتبط با شکاف ناموزون اطلاعات بین دولت و شرکت‌هایی با فناوری بالا در نظر گرفتن فناوری متاورس است. شرکت‌های با فناوری بالا مثل



1- Big data

۲- 5G نسل پنجم شبکه‌های اینترنت موبایلی و استاندارد جهانی بی‌سیم است که باعث افزایش دسترسی کاربران می‌شود.

فیس بوک، گوگل، مایکروسافت طلایه دار توسعه و سرمایه گذاری در فناوری متاورس هستند. در نتیجه آنها درک گسترده و جامعی از فناوری دارند و از سطح تأثیرگذاری بالایی برخوردار هستند که می تواند به آنها در توسعه و کاربرد فناوری متاورس قدرت بخشد.

برخلاف آن، ادارات دولتی به خصوص در کشورهای درحال توسعه ممکن است سطح مشابهی از تجربه و منابع لازم را برای فهم کامل چندشاخگی فناوری متاورس و تأثیر بالقوه آن بر جامعه نداشته باشند. بنابراین دولت به مقررات قانونی و اداری برای نوآوری های خاص و برنامه های نرم افزاری که توسط فناوری های متاورس ایجاد شده است نیاز دارد.

وجود مقرراتی مثل حمایت از داده های شخصی و حقوق مالکیت فکری، نمی تواند همگام با پیشرفت های جهان مجازی تداوم داشته باشد. این موقعیت به عنوان "مشکل ناهمگامی" در ادبیات نظری مفهوم سازی شده است که نشانه عدم هماهنگی میزان شتاب و سرعت بین فناوری های در حال ظهور و مقررات موجود است (ITU, 2022). این مشکل از این حقیقت نشأت گرفته است که فناوری به صورت تصاعدی رشد پیدا می کند، درحالی که نظام های قانونی، اقتصادی و اجتماعی به صورت تدریجی و گام به گام تغییر می یابند (فنویک و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین دولت ها باید مقررات سازگار و انعطاف پذیری را تنظیم نمایند و سیاست های مناسبی برای ارزیابی سریع اکوسیستم های فناوری اتخاذ نمایند (دونز و همکاران، ۲۰۱۹). شبکه های مرتبط به هم جهان مجازی ظرفیتی برای متحول کردن اکوسیستم اینترنت به همراه دارند؛ هرچند ممکن است با دامنه گسترده ای از مسائل حکمرانی از جمله تعامل پذیری، امنیت، حریم خصوصی مواجه باشند. دولت ها نیاز به "حکمرانی متاورس" چندبعدی دارند تا مسائل متاورس و مدیریت شکاف های نظارتی و مقرراتی آن را نشان دهند. بخش بعدی پیشینه نظری حکمرانی متاورس را در زمینه تغییر پارادایم اداره امور عمومی و رویکرد حکمرانی عصر دیجیتال مورد بررسی قرار می دهد.



۳- از مدیریت دولتی جدید تا حکمرانی عصر دیجیتال: پیشینه نظری و رویکردهای نو

از اواخر قرن نوزدهم موضوع های پژوهشی مربوط به خط مشی گذاری عمومی و اداره امور دولتی از بعد نظری و کاربردی در حال توسعه و تغییر بوده است (مارچانت، ۲۰۲۱). محققان اداره امور دولتی تأثیر تحولات اقتصادی و نوسازی فناوری را در این تحول برجسته نموده اند. رشته اداره امور دولتی در پاسخ به پیشرفت های فناوری با تأثیر چشمگیری بر ترکیب و استفاده از فناوری ها در بخش عمومی دستخوش تحول شده است. موج آزاداندیشی نو و رویه های جدید در اداره امور دولتی بعد از رکود دهه ۱۹۷۰ موجب این تغییرات چشمگیر گردید (لاینه، ۲۰۲۱). در این زمینه رویکرد مدیریت دولتی

۱- به رکود تورمی دهه ۱۹۷۰ آمریکا اشاره دارد که شامل شوک های هزینه ای در کالا، بحران نفت و مشکلات اقتصادی دیگر می باشد.



جدید^۱ تغییر پارادایم اداره امور دولتی جدیدی را بر مبنای پست مدرنیسم، شفافیت و انعطاف پذیری مطرح می‌کند. انگیزه سیاسی، فناوری، اقتصادی - اجتماعی برای توسعه و تغییر پارادایم در نظام اداره امور دولتی از دهه ۱۹۸۰ آغاز شد (پائول و همکاران، ۲۰۰۳). به عنوان مثال فوردیسم که همگام با مدرنیسم و فرایند انباشت محصول بود، به فرایند انباشت تولید منعطف در قالب پست فوردیسم و پست مدرنیسم تغییر یافت. اصلاحات مدیریت دولتی جدید در نظر داشت که از ارائه خدمات با ساختار بوروکراتیک سنتی دور شده و به سمت رویکرد نوازاندیشی بازارمحور حرکت نمایند. از دهه ۱۹۸۰ سیاست‌های آزاداندیشی جدید اجرای اصلاحات مدیریت دولتی جدیدی را در بسیاری از کشورهای جهان فراهم نمود. در رویکرد بازارمحور فلسفه مدیریت اداره امور عمومی و سازمان‌های دولتی مبنای اصلی نهضت‌های اصلاحات در کشورهای توسعه یافته قرار گرفت.

رویکرد مدیریت دولتی جدید به استفاده از مدل‌های بازار در تئوری و فعالیت‌های اداره امور عمومی توجه کرد. هرچند از دهه ۱۹۹۰ به تدریج انتقادهای زیادی به جنبه‌های نظری و کاربردی مدیریت دولتی جدید وارد شد. رویکرد حکمرانی که در موضوع‌های پژوهشی اداره امور عمومی مورد بحث قرار گرفت، به عنوان جایگزین مفهوم مدیریت دولتی جدید مطرح شد و بر مبنای آن از همکاری چند ذی‌نفعی که برخلاف یک رویکرد بازارمحور بود حمایت کرد (اسبن، ۲۰۱۳). حکمرانی، برخلاف مفهوم مدیریت بوروکراتیک سنتی، بر مبنای فهم پست مدرن از هویت فرهنگی شکل گرفت و مدلی را بر مبنای سینرژی، مشارکت و همکاری بین بازیگران متعدد و مختلف در تعیین سیاست‌های دولتی ارائه داد. در حقیقت حکمرانی در دهه ۱۹۹۰ به عنوان توسعه دموکراتیک گفتمان آزادی خواهانه بر مبنای کارایی سازمانی و اصول و سیاست‌های بازارمحور - عملکردمحور در اداره امور عمومی ظهور یافت. در این زمینه فرضیه‌های حکمرانی بر اساس تمرکززدایی و مشارکت در اداره امور عمومی مطرح شد (ویس، ۲۰۰۰). از نظر کتل^۲ حکمرانی به عنوان روشی برای تعیین ارتباط بین دولت و محیط‌های اداری، اجتماعی، سیاسی وسیع‌تر تعریف می‌شود. به طور مشابه ویز^۳ بیان کرده است که حکمرانی مجموع ارزش‌ها، هنجارها، رویه‌ها و نهادهای رسمی و غیررسمی است که به همه بازیگران (دولت‌ها، سازمان‌های بین دولتی، جامعه مدنی، شرکت‌های بین‌المللی و افراد) کمک می‌کند تا مشکلات فراتر از مرزهای ملی را شناسایی و درک کنند و مورد توجه قرار دهند. بنابراین مفهوم حکمرانی، شبکه‌ای متقابل بین ذی‌نفعان توصیف می‌شود که شامل سازمان‌های جامعه مدنی سازمان‌های غیرانتفاعی، کارآفرینان خصوصی، گروه‌های فشار، رسانه‌ها، شهروندان، ساختارهای دولت محلی و مرکزی، فرایندهای اداری در تصمیم‌گیری است.

استفاده گسترده از اینترنت در مقیاس جهانی، اصلاحات تحول دیجیتال دولت‌ها و ابزارهای دولت الکترونیک از فرایندهای حکمرانی حمایت می‌کند. دیجیتالی شدن شیوه ارائه خدمات دولتی

به شهروندان، مکانیزم‌های بازار، سازمان‌های جامعه مدنی، به دولت این امکان را می‌دهد که کلیه ارتباطات و تعاملات را به صورت دیجیتال و به شکل گسترده‌ای اجرا نماید. تمام این پیشرفت‌ها نیروی محرکی برای ظهور مفاهیم متعدد جدیدی مثل دولت الکترونیک، دموکراسی الکترونیک و حکمرانی الکترونیک است. از لحاظ نظری واژه حکمرانی الکترونیک که از ترکیب دیجیتالی شدن و مفهوم حکمرانی نشأت گرفته است، حکمرانی شبکه‌ای را توصیف می‌کند که باعث هماهنگی بین ذی‌نفعان می‌شود (بانیستر و همکاران، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر حکمرانی الکترونیک می‌تواند به عنوان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تشویق مشارکت بازیگران دولتی و غیردولتی در فرایندهای سیاست‌گذاری دولتی و ایجاد هماهنگی، تعامل و همکاری بین بازیگران توصیف شود. بنابراین، با آغاز "عصر دیجیتال" پارادایم جدیدی در نظام مدیریت دولتی و اداره امور دولتی آغاز گردید که به عنوان "حکمرانی عصر دیجیتال"^۱ تعریف شده است و به استفاده از فناوری‌های دیجیتال و تحلیل داده‌ها در خط‌مشی‌گذاری عمومی و اداره امور دولتی تأکید دارد. رویکرد "حکمرانی عصر دیجیتال" موضوع پژوهشی است که توسط دانلوی^۲، مارجتز^۳، باستو^۴ و تینکلر^۵ مطرح شده است که استدلال می‌کنند رویکرد مدیریت دولتی جدید و اصلاحات آن، مسائلی را در برخی جنبه‌های اداری، اقتصادی و اجتماعی ایجاد کرده است. این پارادایم جدید پیرامون سه ویژگی مهم که شامل "یکپارچگی مجدد"^۶، "کل‌گرایی مبتنی بر نیاز"^۷ و "دیجیتالی شدن"^۸ است، شکل پیدا کرده است (دانلوی، ۲۰۰۵). نخست اینکه، مفهوم یکپارچگی مجدد؛ یکپارچگی دیجیتالی مهمی را در بین نهادهایی که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات را در بخش عمومی آغاز کرده‌اند، مورد توجه قرار می‌دهد. مفهوم یکپارچگی مجدد به عنوان یک اقدام پیش‌گیرانه در برابر مسائلی که به وسیله انگیزه اصلاحات مدیریت دولتی جدید به منظور تمرکززدایی ساختارهای بوروکراتیک اصلی به واحدها یا نهادهای کوچک انجام می‌شود، مورد بررسی قرار گرفته است. تکه تکه کردن ساختارهای بوروکراتیک متمرکز و طراحی نهادهایی با مقیاس کوچک به اصلاحات مدیریت دولتی جدید مرتبط است که منجر به ایجاد مشکلات هماهنگی و ارتباطات بین سازمان‌های دولتی می‌شود. ارائه خدمات متمرکز با هدف هماهنگی بهتر سیستم‌های مدیریت اطلاعات در بخش عمومی، مزایایی را برحسب هماهنگی در نهادهای دولتی و بین بخش‌ها و ادارات دولتی مختلف و متعدد به همراه دارد. یکپارچگی مجدد با داشتن این رویکرد، در نظر دارد تا به ساختارهای نهادی تبدیل شود که بتوانند هماهنگ باشند، با یکدیگر همکاری کنند و سرعت تصمیم‌گیری را هم‌راستا با رویکرد حکمرانی الکترونیک افزایش دهند. دوم اینکه مفهوم رویکرد "کل‌گرایی مبتنی بر نیاز" به جای اینکه به کارایی عملیاتی که در اصلاحات مبتنی بر مدیریت دولتی جدید مورد تأکید قرار گرفته است توجه کنند، به



1- Digital Age governance (DEG)

2- Dunleavy

3- Margetts

4- Bastow

5- Tinkler

6- Reintegration

7- Need-based holism

8- Digitalization



تحول در دیدگاه شهروندان، ارائه خدمات و نظام مبتنی بر نیاز در اداره امور عمومی تأکید دارند. به علاوه، این رویکرد به توسعه ساز و کارهای فراگیر، چابک و هماهنگ در بین ساز و کارهای مدیریت اشاره دارد که در نتیجه آن یکپارچگی، کل‌گرایی مبتنی بر نیاز و فناوری‌های ارتباطاتی را در بخش عمومی مدنظر قرار می‌دهد. سوم اینکه مفهوم دیجیتالی شدن، نیروی محرک و انگیزه‌ای برای پارادایم اداره امور دولتی جدید است که دولت الکترونیک با این رویکرد توأم است. در بستر حکمرانی عصر دیجیتال، دیجیتالی شدن ارائه خدمات، ساختارهای سازمانی عمومی موجود و روابط دولت - شهروند را بازتعریف می‌کند. علاوه بر این، این قضیه مورد تأکید قرار گرفته است که دیجیتالی شدن اداره امور دولتی اثری تحول‌آفرین فراتر از تکمیل اداره امور دولتی سنتی دارد (دانلوی و همکاران، ۲۰۲۰).

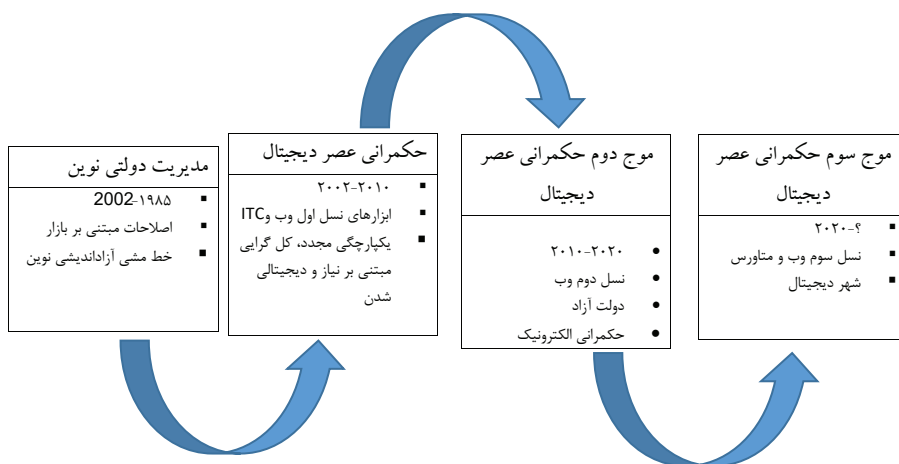
فرایند دیجیتالی شدن به دولت الکترونیک محدود نشده است، بلکه به موازات پیشرفت‌های ابزارهای نسل دوم وب ادامه یافته است. مارجتز و دانلوی تأکید کرده‌اند عصر/موج جدید حکمرانی دیجیتال از دهه ۲۰۱۰ آغاز شده است. اولین موج حکمرانی عصر دیجیتال راه حل نوسازی دولت و بحران‌های دولت الکترونیک را نشان می‌دهد و پیشگام اصلاحات دیجیتال در اداره امور دولتی بوده است. مارجتز و دانلوی (مارجتز و همکاران، ۲۰۱۳) نیز بیان کرده‌اند عصر جدید ظهور زمینه‌های حکمرانی عصر دیجیتال را به موازات توسعه و گسترش فناوری‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات تداوم می‌بخشد. به‌طور مشابه موجی که در حکمرانی عصر دیجیتال آشکار شده است مشابه تحول ابزارهای نسل اول وب به ابزارهای نسل دوم وب در بخش عمومی است. در حقیقت ظرفیت برای ابزارهای نسل سوم وب و متاورس ایجاد گردیده که موج جدیدی را در حکمرانی عصر دیجیتال آغاز نموده است. شکل (۱) تغییر پارادایم از دولت الکترونیک به حکمرانی عصر دیجیتال را نشان می‌دهد که شامل عناصر و زمان‌بندی تاریخی آن است.

همان‌گونه که در بخش قبل بحث شد فناوری متاورس و عناصر آن مجموعه فرصت‌های جدیدی را برای ساز و کارهای موجود در دولت الکترونیک و ارائه خدمات دولتی فراهم می‌کند. هرچند ابزارهای نسل سوم وب، به موج جدیدی در بخش عمومی و مدل حکمرانی جدید نیاز دارد. بخش بعدی حکمرانی متاورس را با ابعاد مختلف آن نشان می‌دهد.

۴- حکمرانی متاورس؛ مفهوم و چارچوب‌ها

متاورس به عنوان یک جهان مجازی فرصت‌های زیادی برای نوآوری و پیشرفت در فناوری دیجیتال فراهم می‌کند. هرچند متاورس چالش‌های مهمی برحسب حکمرانی، مقررات و ملاحظات اخلاقی به همراه دارد. توسعه و گسترش متاورس سؤال‌های مهمی را در ارتباط با قوانین فضای مجازی و حمایت از حقوق و حریم خصوصی افراد در این قلمروهای دیجیتال مطرح می‌کند. نیاز به حکمرانی مقررات اثربخش متاورس، به منظور اطمینان از کاربرد اخلاقی و متعهدانه این فناوری حیاتی می‌باشد. از این رو با اهمیت متاورس در بخش دولتی، وجود ساز و کارهای حکمرانی یکپارچه و سازگار با عصر

دیجیتال با هدف نمایش فرصت‌ها و تهدیدها ضرورت می‌یابد.



متاورس به دنبال این است تا برای کاربران تجربه متنوع و سه بعدی یا خیره‌کننده‌ای را ایجاد نماید. هرچند ماهیت وابستگی این فضاها مجازی به هم، وابستگی‌هایی را بین آنها ایجاد می‌کند که ممکن است درجات متغیری از حکمرانی را دربرگیرد. امکان دارد این تنوع قوانین در متاورس از قوانین جهان فیزیکی متمایز باشد و ارتباطات را در مورد مقررات رفتار کاربران و خود متاورس توسعه دهد. ظرفیت نوآوری در متاورس مهم است اما چالش‌هایی را نیز برای حکمرانی، حریم خصوصی و ملاحظات اخلاقی به همراه دارد. این چالش‌ها شامل مسائلی مثل الزام‌های قانونی و مالیاتی، پولشویی، کلاهبرداری، تقلب، دزدی، نژادگرایی و تبعیض است که توسط دوایودی و همکاران بیان شده است. با وجود مثال‌های اجرایی محدود در حوزه کاربرد متاورس در بخش دولتی، در پژوهش‌ها چالش‌هایی مثل فقدان ارتباط بین ذی‌نفعان، شکاف‌های بین مقررات اداری و قانونی، مشارکت‌پذیری و ضعف‌های زیربنایی و اساسی شناخته شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، عناصر متاورس مشکلات اخلاقی را در حریم خصوصی افراد ایجاد می‌کند (فرناندز و همکاران، ۲۰۲۲). در این زمینه "حکمرانی متاورس" دربرگیرنده نقش دولت در هماهنگی، قانون‌گذاری و اجرای متاورس است و تعاملات و کانال‌های گفتگو را بین ذی‌نفعان جامعه مدنی، بخش خصوصی و بخش عمومی شامل می‌شود که بسیار حیاتی و مهم هستند.

حمایت از داده‌های شخصی و حریم خصوصی افراد از مهم‌ترین مسائل و چالش‌هایی است که به ساز و کارهای حکمرانی در فناوری متاورس نیاز دارد. کلمنت^۱ (۲۰۲۲) بیان کرده است که ۴۱ درصد از کاربران متاورس در سطح جهان ارتباطات خود را با توجه به مسائل حمایت از داده‌ها

و حریم خصوصی در نظر می‌گیرند. به علاوه در آمریکا ۵۵ درصد از کاربران اینترنت ملاحظاتی را درباره پیگیری و استفاده بیش از حد از اینترنت و سوء استفاده از داده‌ها در متاورس گزارش داده‌اند (کلمنت، ۲۰۲۲). همچنین مشخص شده است که فیس‌بوک به عنوان یکی از بازیگران اصلی در استفاده گسترده از فناوری متاورس یک شرکت پیشرو و بزرگ در جمع‌آوری اطلاعات شخصی کاربران از طریق شرکت‌های تابع خود محسوب می‌شود. در حقیقت مدل تجاری فیس‌بوک مبتنی بر تبلیغات پیچیده است که شامل درجه بالایی از جمع‌آوری داده‌های شخصی کاربران و نظارت است که دربرگیرنده هدف‌گذاری رفتاری است (کروس و همکاران، ۲۰۲۱). متاورس میزان وسیعی از اطلاعات شخصی کاربران را جمع‌آوری می‌کند که بر این اساس زندگی خصوصی آنها را که از طریق یادگیری رفتاری فراتر از عادات و انتخاب‌ها است، تهدید می‌کند.

براساس تحقیقاتی که توسط آزمایشگاه تعاملات انسانی مجازی استنفورد^۱ انجام شده (بایلنسون، ۲۰۲۱) تخمین زده شده است که کاربران میزان زیادی از اسناد خاص از زبان بدن را در یک محیط واقعیت مجازی در یک دوره زمانی نسبتاً کوتاه ایجاد می‌کنند. در این مطالعه به طور خاصی مشخص شد کاربران فقط ۲ میلیون مستندات خاص از زبان بدن را در یک جلسه ۲۰ دقیقه‌ای در واقعیت مجازی نشان می‌دهند. این موضوع ظرفیت فناوری واقعیت مجازی را به منظور جمع‌آوری و تحلیل میزان زیادی از داده‌های مرتبط با زبان بدن نشان می‌دهد که به طور بالقوه نگرش‌های ارزشمندی را برای زمینه‌های مختلفی مثل روان‌شناسی، تعامل انسان-رایانه و پژوهش‌های ارتباطی فراهم می‌نماید. این داده‌ها خاص یک شخص و تا حد زیادی حساس است که شامل ترکیبی از داده‌های مختلف مربوط به داده‌های زیست‌سنجی مثل تاریخ تولد، میزان تپش قلب، گام‌سنجی و حتی حرکات چشم را شامل می‌شود. از این لحاظ تمرکز اولیه حکمرانی متاورس باید بر مبنای امنیت داده‌ها، حریم خصوصی و مضمون‌های سری باشد. این موقعیت نیاز به به‌روزرسانی قوانین مرتبط با اینترنت، رسانه اجتماعی و حمایت از داده‌های فردی دارد تا چالش‌های حکمرانی را که توسط فناوری متاورس مورد هدف قرار گرفته است، نشان دهد.

بعد دیگری از حکمرانی متاورس مربوط به توسعه‌دهندگان و مجریان فناوری است. توسعه‌دهندگان و شرکت‌ها از طریق کدگذاری قوانین می‌توانند ویژگی‌هایی را برای ملحق شدن به برنامه‌های برخط تعیین نمایند و آنها می‌توانند استانداردها و مقررات حکمرانی خود را ایجاد نمایند. هرچند علی‌رغم وجود کدها، امکان دارد کاربران در معرض خطر قرار گیرند که به صورت بالقوه درگیر فعالیت‌های جرم سایبری مثل هک شدن می‌شوند. بنابراین توسعه‌دهندگان شرکت‌ها نه تنها برای امنیت زیرساخت‌های سیستم‌های برخط شبکه‌ای دیجیتال مسئول هستند، بلکه برای اطمینان دادن به شفافیت و پاسخ‌گویی نیز مسئول است. بنابراین مسئله انطباق‌پذیری و استانداردسازی



بین متاورس و جهان فیزیکی در حوزه حکمرانی متاورس اهمیت دارد (نینگ و همکاران، ۲۰۲۱) و این امر مستلزم رویکردی چندبعدی است تا قابلیت کاربرد مقررات اداری و قانونی موجود را هم در بین متاورس شرکت‌های مختلف، و هم فعالیت‌های مالی در درون متاورس مورد توجه قرار دهد. زاکالو و مورگادو^۱ (۲۰۱۲) تأکید کرده‌اند که متاورس می‌تواند بر چگونگی آگاهی مردم از تغییرات هویتی تأثیر گذارد. سؤال‌های روانی و اخلاقی زیادی نیز با فناوری متاورس همراه است. یکی از سؤال‌های مورد بحث در حکمرانی متاورس خلق اکوسیستم متاورس اخلاقی است (بیبری و همکاران، ۲۰۲۲). حکمرانی متاورس اخلاقی نقش مهمی را در حمایت از تهدیدهای بالقوه مثل انتشار اطلاعات غلط و منجر به فریب ایفا می‌کند. علاوه بر این حمایت از حقوق مالکیت فکری در طراحی حکمرانی متاورس اخلاقی اهمیت دارد.

در پایان اینکه، نگرش حکمرانی برای انجام فعالیت متاورس و امنیت آن ضروری است و باید اطمینان حاصل نمود که پاسخ‌گویی، قدرت تصمیم‌گیری و محرک‌هایی که رفتار را هدایت می‌کند، مناسب و به‌جا هستند. متاورس با چالش‌هایی مثل امکان کاربرد حاکمیت قانون، قوانین ملی و قانون‌گذاری بخش خصوصی مواجه است. باید بین "حکمرانی به‌وسیله متاورس"^۲ و "حکمرانی متاورس"^۳ تفاوت قائل شد. "حکمرانی به‌وسیله متاورس" اشاره به قوانینی دارد که جهان را متنوع کرده است تا اطمینان پیدا کند که کاربران به این فناوری ملحق می‌شوند و وفادار می‌مانند، در حالی که "حکمرانی متاورس" با رفتارهای پیش‌بینی نشده و تحول متاورس مواجه است. حکمرانی بر خود و مقررات دولتی به‌خصوص با توجه به امور زندگی خصوصی کاربران باید مورد توجه قرار گیرد. به‌طورکلی، اجرای حکمرانی متاورس از طریق قدرت‌های عمومی، هماهنگی سرمایه‌گذاری و زیرساخت‌ها، طراحی سیاست‌های قانون‌گذاری و برقراری ارتباطات بین ذی‌نفعان مسئله "راهبردهای متاورس ملی" را مورد تأکید قرار می‌دهد. به‌عنوان مثال در سال ۲۰۲۱ کره شمالی هدف خود را رهبری جهانی در برنامه‌های متاورس اعلام کرده است و در این زمینه اهداف سیاسی و بودجه‌های سرمایه‌گذاری متاورس ملی را در نظر گرفت (کینه، ۲۰۲۳).

در حال حاضر بیش از پنجاه کشور مستندات راهبرد هوش مصنوعی ملی را نشر داده‌اند که این اسناد سیاسی چارچوب اصلی درباره اینکه چگونه قدرت‌های عمومی حکمرانی هوش مصنوعی را مفهوم‌سازی کرده‌اند، ارائه می‌دهند. علاوه بر این، راهبردهای هوش مصنوعی، سیاست‌های هوش مصنوعی ملی و سرمایه‌گذاری‌ها را به‌عنوان ساز و کارهای تقویتی در نظر گرفته‌اند که سکوی پرشی را برای اهداف سیاسی و انگیزه‌های سرمایه‌گذاری فناوری حکمرانی هوش مصنوعی فراهم می‌کند. با توجه به این مدل سیاسی همه‌جانبه در این اسناد راهبرد هوش مصنوعی در زمینه فناوری متاورس می‌تواند ظرفیت حکمرانی متاورس را تقویت نماید. به‌طور خلاصه، دولت‌ها فرصت دارند تا یک



مدل حکمرانی ترکیبی را از طریق آماده سازی استراتژی های متاورس ملی ایجاد نمایند که این مدل دربرگیرنده شناخت زیرساخت ها و اهداف سرمایه گذاری در بخش تحقیق و توسعه می شود که در درون زیست بوم متاورس مثل توکن های شخصی، واقعیت ترکیبی و بلاک چین یکپارچه شده اند و سیاست های آموزشی و استخدام را برای متاورس تعمیم دهند و به تقویت هماهنگی بین ذی نفعان داخلی و ساز و کارهای شبکه ای توجه نمایند. هرچند ممکن است ماهیت متاورس با ماهیت قدرت های متمرکز در تعارض باشد، اما مدل های حکمرانی چندبعدی برای تحول اثربخش و انطباق با فناوری ضرورت دارد.

نتیجه گیری

هدف اصلی مقاله پیش رو شناسایی فرصت ها و چالش های فناوری متاورس در مدیریت دولتی به منظور تعیین ابعاد حکمرانی متاورس در دولت است که موضوع حکمرانی متاورس چندبعدی را در زمینه فضای خط مشی گذاری عمومی و اداره امور عمومی با تمرکز بر عناصر اصلی حکمرانی متاورس مطرح می کند. فرایند بررسی به این صورت بود که در ابتدا اصلاحات دیجیتالی شدن بخش اداره امور عمومی از لحاظ زمانی تحلیل شد که دربرگیرنده پیشرفت های نسل اول تا پنجم وب در چارچوب دولت الکترونیک و ابزارهای دیجیتال بخش عمومی بود. در پیشینه نظری رویکردهای پژوهشی یکپارچگی و سازگاری متاورس در بخش عمومی از چشم انداز نظری حکمرانی عصر دیجیتال مطرح شد و در نهایت موضوع حکمرانی متاورس به وسیله مؤلفه های مختلفی مانند همکاری ذی نفعان درونی، داده های مربوط به حریم خصوصی افراد، قابلیت همکاری با واحدهای دیگر (تعامل پذیری)، حمایت از داده های شخصی و مسئولیت پذیری توسعه دهندگان، اخلاق متاورس و اجرای راهبردهای ملی متاورس مورد بررسی قرار گرفت. براساس این مؤلفه ها مشخص شد که حکمرانی متاورس پدیده ای پیچیده و چندبعدی است و نیاز به تجزیه و تحلیل و پژوهش های گسترده ای در جهت برقراری حکمرانی، مقررات و سیاست های اثربخش دارد. علاوه بر این مشخص شد که باید نقش ها و مسئولیت های توسعه دهندگان و کاربران نیز به منظور اطمینان از مدیریت اثربخش این محیط های مجازی به صورت شفاف تعریف شود و همچنین چالش ارزش ها و مقررات متعارض و متضاد به خصوص چالش هایی که توسط کشورهای مختلف تحمیل می گردد باید نشان داده شود.

فناوری متاورس و نوآوری های مربوط به آن ظرفیت هایی را برای تسهیل اجرای گسترده تمرکززدایی سازمان های مستقل فراهم می کند. اگرچه پیشرفت های فناوری غیرمتمرکز فشار زیادی را بر قدرت های متمرکز وارد می کند اما چارچوب حکمرانی متاورس می تواند چالش ها و تهدیدهایی را که دولت ها با فناوری متاورس و فواید و فرصت های بالقوه آن برای دست یافتن به مقررات اثربخش مواجه هستند را ارزیابی کند که این موضوع جنبه مثبتی از کاربرد حکمرانی متاورس را نشان می دهد. با توجه به حکمرانی متاورس در سطح ملی، انجمن حکمرانی محلی باید جهت استفاده از مدل های



مشارکت پذیر به منظور انجام تعاملات و تراکنش های مجازی و واقعی همکاری نمایند تا اطمینان حاصل شود که متاورس ایجاد یک محیط باز نوآورانه را تداوم می بخشد. این مدل های مشارکتی باید ملاحظات مهمی مثل اطلاعاتی که به صورت فردی قابل شناسایی است، حقوق دیجیتال، امنیت و ایمنی و انتظارات دیگر را در جهان فیزیکی مورد توجه قرار دهد. علاوه بر این ضرورت دارد که برای کاربران مکانیزم های تقویت اجباری به منظور کاهش خطر و عدم اطمینان ایجاد شود تا قابلیت همکاری و مشارکت را در درون متاورس مثل کدهای اجرایی ارتقا دهد.

همان طور که فناوری متاورس پیشرفت می کند، دولت ها باید در قالب حکمرانی متاورس استراتژی ها و سیاست هایی برای پژوهش و تقویت زیرساخت ها، همکاری با بخش خصوصی و بخش های دیگر و تعیین استانداردهای قانونی چابک داشته باشند. این امر مستلزم تدوین استراتژی های متاورس ملی است که این استراتژی ها را از طریق تسهیل برنامه ریزی در جهت سرمایه گذاری در فناوری متاورس، شناسایی خطرهای بالقوه زندگی خصوصی و استفاده از معیارهایی برای نمایش این خطرها و ارتقاء شفافیت و پاسخ گویی بین توسعه دهندگان می توان مورد استفاده قرار دهد. به عبارتی حکمرانی متاورس رویکردی چندبعدی است تا قابلیت کاربرد مقررات اداری و قانونی موجود را هم در بین متاورس شرکت های مختلف و هم در فعالیت های مالی درون متاورس مورد توجه قرار دهد.

متاورس که جز نسل ۵ وب است بر سطح آگاهی مردم درباره تغییرات هویتی و شیوه تعامل با فناوری از بعد عاطفی ارتباط دارد و این ظرفیت را دارد که نه تنها در این زمینه که چگونه افراد با فناوری تعامل داشته باشند، بلکه در این مورد که چگونه آنها با یکدیگر و با محیط شان نیز تعامل داشته باشند، به طور اساسی اصلاح شود.

تحولات صنعتی و فناوری که از طریق متاورس ایجاد شده است به صورت چشمگیری حکمرانی و فضای سیاسی را تحت تأثیر قرار می دهد. برای نشان دادن اثربخشی این اثرات، دولت باید سیاست های دوستانه و نوآورانه و همچنین مکانیزم های حکمرانی متاورس را بپذیرد تا از این طریق بتواند به سؤال های روانی و اخلاقی زیادی که با حکمرانی فناوری متاورس همراه است پاسخ دهد. یکی از سؤال های مورد بحث در حکمرانی متاورس خلق زیست بوم متاورس اخلاقی است. با توجه به چالش ها و فرصت هایی که در این مقاله مطرح شد، حکمرانی متاورس اخلاقی نقش مهمی را در حمایت از تهدیدهای بالقوه مثل انتشار اطلاعات غلط و منجر به فریب ایفا می کند. علاوه بر این حمایت از حقوق مالکیت فکری در طراحی حکمرانی متاورس اخلاقی اهمیت دارد که می تواند به عنوان موضوع هایی برای پژوهش های آتی در حوزه متاورس پیشنهاد شود.

منابع

1. Bailenson, J. (2021): Protecting nonverbal data tracked in virtual reality. JAMA Pediatr. (2018).
2. Bannister, F., Connolly, R. (2020): The future isn't what it used to be: forecasting the impact of ICT 506 on the public sphere. Gov. Inf. Q. 37(1), 101410.
3. Barassi, V. (2015): Activism on the Web: Everyday Struggles Against Digital Capitalism, 1st ed. Routledge
4. Bibri, S.E., Allam, Z. (2022): The Metaverse as a virtual form of data-driven smart cities: the ethics 536 of the hyper-connectivity, datafication, algorithmization, and platformization of urban society. 537 Comput. Urban Sci. 2(1).
5. Clement, J.: Topic: Metaverse, Statista (2022). Online.
6. Cromer, C. (2010): Understanding web 2.0's influences on public e-services: a protection motivation 467 perspective. Innovation 12(2), 192–2015.
7. Dunleavy, P. (2005): New public management is dead-long live digital-era governance. J. Public Adm. 509 Res. Theory 16(3), 467–494.
8. Dunleavy, P., Margetts, H., Tinkler, J., Bastow, S. (2006): Digital Era Governance: IT Corporation the State, and e-Government. Oxford University Press.
9. Dunleavy, P., Margetts, H.Z. (2020): The second wave of digital era governance. Presented at the 513 APSA 2010 Annual Meeting Paper.
10. Downes, L. (2019): The Laws of Disruption: Harnessing the New Forces That Govern Life and 484 Business in the Digital Age. Basic Books, New York, NY.
11. Dwivedi, Y.K., et al. (2022): Metaverse beyond the hype: multidisciplinary perspectives on emerging 438 challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. Int. J. Inf. Manag. 66, 439 102542.
12. Farazmand, A. (ed.) (2002), Administrative Reform in Developing Nations. Praeger, Westport, Conn 451
13. Fenwick, M., Kaal, W.A., Vermeulen, E.P.M. (2018): Regulation tomorrow: strategies for regulating 480 new technologies. In: Kono, T., Hiscock, M., Reich, A. (eds.) Transnational Commercial and 481 Consumer Law, pp. 153–174.
14. Fernandez, C.B., Hui, P. (2022): Life, the Metaverse and Everything: An Overview of Privacy, Ethics, 522 and Governance in Metaverse.
15. Garon, J.M.: Legal implications of a ubiquitous Metaverse and a Web3 future. SSRN J.
16. Hendler, J. (2019), Web 3.0 emerging. Computer 42(1), 111–113.
17. ITU (2022), 2.9 Billion People Still Offline. ITU (2022). Online.
18. Hudson, J. (1999): Informatization and public administration: a political science perspective. Inf. 447 Commun. Soc. 2(3), 318–339.
19. Janssen, M., Kuk, G. (2016): The challenges and limits of big data algorithms in technocratic 456 governance. Gov. Inf. Q. 33(3), 371–377.
20. Keane, J. (2023): South Korea is betting on the Metaverse—and it could provide a blueprint for others, CNBC,
21. Kettl, D.F. (2012): The Transformation of Governance: Public Administration for the Twenty-First 502 Century. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
22. Kraus, S., Kanbach, D.K., Krysta, P.M., Steinhoff, M.M., Tomini, N. (2022): Facebook and the creation 527 of the Metaverse: radical business model innovation or incremental transformation? IJEBR 528 28(9), 52–77.
23. Layne, K., Lee, J. : (2001), developing fully functional E-government: a four stage model. Gov. Inf. Q. 18(2), 122–136.



24. Lynn, L.E., Jr. (2021): The myth of the bureaucratic paradigm: what traditional public administration 490 really stood for? *Public Adm. Rev.* 61(2), 144–160.
25. Marchant, G.E., Allenby, B.R., Herkert, 486 J.R (2021) (eds.) *The Growing Gap Between Emerging Technologies and Legal-Ethical Oversight: 487 The Pacing Problem*, pp. 199–205.
26. Margetts, H., and Dunleavy, P. (2013): The second wave of digital-era governance: a quasi-paradigm for 515 government on the Web. *Phil. Trans. R. Soc. A* 371(1987), 20120382.
27. Ning, H., et al. (2021): A Survey on Metaverse: The State-of-the-Art, Technologies, Applications, and 532 Challenges.
28. Onder, M., Uzun, M.M. (2022): Roles of artificial intelligence (AI) on COVID-19 pandemic crisis 475 management policies. *Int. J. Public Adm. Digit. Age* 8(2), 1–13.
29. Osborne, D. (2013): Reinventing government. *Public Prod. Manag. Rev.* 16(4), 349–356.
30. Paul, H., and Jonathan, Z. (2013): Flexible specialization versus post-Fordism: theory, evidence and policy 497 implications. *Econ. Soc.* 20(1), 5–9.
31. Rosenberg, L. (2022), Regulation of the Metaverse: a roadmap. In: 2022 the 6th International 434 Conference on Virtual and Augmented Reality Simulation.
32. Silcock, R. (2011), what is E-government. *Parliman. Aff.* 54.1.88-101.
33. Sivarajah, U., Irani, Z., Weerakkody, V. (2015): Evaluating the use and impact of Web 2.0 technologies 464 in local government. *Gov. Inf. Q.* 32(4), 473–487.
34. Uzun, M., Yıldız, M., Önder, M. (2022): Big questions of artificial intelligence (AI) in public administration and policy. *J. Polit. Sci.* 31(2), 423–442.
35. Wang, Y., et al. (2022): A survey on Metaverse: fundamentals, security, and privacy. *IEEE Commun.* 518 *Surv. Tutor.*
36. Weiss, T.G. (2000): Governance, good governance and global governance: conceptual and actual 500 challenges. *Third World Q.* 21(5), 795–814 (2000).
37. Welch, E.W. (2014), satisfaction with E-government and trust in government. *J. Public* 460 *Adm. Res. Theory* 15(3), 371–391.
38. Zagalo, N., Morgado, L., Boa-Ventura, A. (2012): Virtual Worlds and Metaverse Platforms: New 534 Communication and Identity Paradigms. *IGI Global, Hershey, PA.*



تلنگرهای رفتاری در افق بهره‌وری سازمانی: واکاوی نظری عوامل اثرگذار

محمد پدرامی^۱ و سیدکمال واعظی^۲

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت روزافزون بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، تلنگرهای رفتاری به عنوان ابزاری مؤثر در بهبود عملکرد سازمانی مطرح شده‌اند. این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل جامع عوامل تأثیرگذار بر موفقیت تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان انجام شده است. مطالعه حاضر به دنبال ارائه چارچوبی جامع برای درک بهتر مکانیزم‌های اثرگذاری این مداخلات در محیط‌های سازمانی است.

روش: این مطالعه با رویکرد فراترکیب انجام شد. از میان ۹۵ مقاله منتشر شده در بازه ۲۰۱۵-۲۰۲۴، پس از طی فرایند پنج مرحله‌ای شامل حذف موارد تکراری (۲۱٪)، بررسی عناوین (۲۶٪)، ارزیابی چکیده‌ها (۲۱٪)، بررسی محتوایی (۱۱٪) و ارزیابی کیفی براساس چک‌لیست مهارت‌های ارزیابی انتقادی، ۲۰ مقاله با امتیاز بالای ۳۵ برای تحلیل نهایی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از روش آنتروپی شانون تحلیل شدند.

یافته‌ها: عوامل مؤثر در سه بعد اصلی طبقه‌بندی شدند: عوامل درون‌سازمانی (شامل زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی، مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی)، عوامل انسانی (شامل



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

۱۹۷

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکدگان تهران، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) رایانامه: mohammad.pedrami@ut.ac.ir

۲- دانشیار، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکدگان تهران، دانشگاه تهران، تهران، ایران رایانامه: vaezi_ka@ut.ac.ir

عوامل فردی و تفاوت‌های فردی، مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی) و عوامل زمینه‌ای. عوامل فردی و تفاوت‌های فردی با وزن اطلاعاتی ۰٫۱۴۴۷، بیشترین اهمیت را داشتند، و پس از آن زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی (۰٫۱۲۵۸) قرار گرفت. مقدار کل آنتروپی شانون ۰٫۹۸۴۳ نشان‌دهنده توزیع متعادل مضامین بود.

نتیجه‌گیری: اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان مستلزم رویکردی کل‌نگر و یکپارچه است که همزمان به عوامل فردی، سازمانی و محیطی توجه دارد. این مطالعه نشان داد که توجه ویژه به تفاوت‌های فردی کارکنان و ارزش‌های فرهنگی-اجتماعی در طراحی این مداخلات ضروری است. همچنین، موفقیت این مداخلات نیازمند ایجاد زیرساخت‌های مناسب سازمانی و به‌کارگیری روش‌های ارزیابی مستمر می‌باشد.

واژه‌های اصلی: رفتار سازمانی، تلنگرهای رفتاری، بهره‌وری کارکنان، فراترکیب، آنتروپی شانون.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها به دلیل تغییرات مداوم محیطی و ترجیحات پویای مشتریان، مجبور به تطبیق مداوم محصولات، خدمات و فرایندهای خود هستند. با این حال، شواهد نشان می‌دهد نرخ موفقیت پروژه‌های تغییر سازمانی در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده زمان، بودجه و کیفیت چندان رضایت‌بخش نیست (مولر^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در چنین شرایطی و با توجه به چالش‌های متعددی همچون افزایش قیمت مواد خام و انرژی، تخریب محیط زیست و پیر شدن نیروی کار، بهره‌وری به عنوان نسبت بین خروجی و ورودی، به مفهومی بنیادی برای استفاده کارآمد و مؤثر از منابع موجود تبدیل شده است (کاپیلا^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).

در این میان، بهینه‌سازی بهره‌وری کارکنان به عنوان یکی از اهداف اصلی برای رشد پایدار و رقابت‌پذیری مطرح است. طیف گسترده‌ای از چالش‌های رفتاری از جمله تعارضات بین فردی، موانع ارتباطی، استرس، فرسودگی شغلی و غیبت از کار می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر عملکرد سازمانی داشته باشد (شیریشا^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌ها با مشکلات متعددی در این زمینه روبرو هستند، از جمله عدم تعهد کافی کارکنان، نرخ بالای ترک خدمت و ناتوانی در همگام‌سازی با پیشرفت‌های تکنولوژیک. به عنوان مثال، در برخی سازمان‌ها، عواملی همچون ساعات کاری طولانی، کمبود امکانات آموزشی، تجهیزات ناکافی و انگیزه‌های مالی پایین منجر به کاهش قابل توجه بهره‌وری شده است (هایدر^۴ و همکاران، ۲۰۲۴).

رویکردهای سنتی برای بهبود عملکرد و بهره‌وری، عمدتاً بر مشوق‌های مالی و قوانین سخت‌گیرانه



م‌ت‌م‌ر‌ک‌ز ب‌و‌د‌ه‌ا‌ن‌د. ب‌ا ا‌ین ح‌ال، ش‌وا‌ه‌د ن‌ش‌ان م‌ی د‌ه‌د ک‌ه ا‌ین ر‌وی‌ک‌ر‌د‌ه‌ا ه‌م‌ی‌ش‌ه م‌ؤ‌ث‌ر ن‌ی‌س‌ت‌ن‌د و م‌ی ت‌و‌ا‌ن‌د‌ن‌د ه‌ز‌ی‌ن‌ه ب‌ر ب‌ا‌ش‌ن‌د (چ‌و‌د‌ری^۱ و ه‌م‌ک‌ار‌ان، ۲۰۲۲). در ا‌ین ر‌اس‌ت‌ا، در د‌ه‌ه ا‌خ‌یر، ن‌ظ‌ریه ت‌ل‌ن‌گ‌ر ک‌ه ت‌و‌س‌ط ت‌ال‌ر و س‌ا‌ن‌س‌ت‌ی‌ن (۲۰۰۸) م‌ط‌ر‌ح ش‌د، ب‌ه ع‌ن‌و‌ان ی‌ک‌ی از م‌ف‌ا‌ه‌ی‌م ک‌لی‌د‌ی در ح‌و‌زه اق‌ت‌ص‌اد ر‌ف‌ت‌اری، ع‌ل‌وم س‌ی‌اس‌ی و ع‌ل‌وم ر‌ف‌ت‌اری م‌ط‌ر‌ح ش‌ده اس‌ت. ا‌ین م‌و‌ف‌ق‌ی‌ت ب‌ه ح‌د‌ی ب‌ود ک‌ه م‌ن‌ج‌ر ب‌ه ت‌أ‌سی‌س ا‌ول‌ی‌ن ن‌ه‌اد د‌ول‌ت‌ی در ج‌ه‌ان - ت‌ی‌م ب‌ی‌ن‌ش‌ه‌ای ر‌ف‌ت‌اری - ش‌د و ا‌م‌ر‌وزه، ب‌ی‌ش از ۱۹۶ ن‌ه‌اد در س‌راس‌ر ج‌ه‌ان از ب‌ی‌ن‌ش‌ه‌ای اق‌ت‌ص‌اد ر‌ف‌ت‌اری در س‌ی‌اس‌ت‌گ‌ذار‌ی ع‌م‌وم‌ی اس‌ت‌ف‌اد‌ه م‌ی‌ک‌ن‌ن‌د (ا‌یل‌ی‌و‌ا و در‌اک‌ول‌ف‌س‌کی^۲، ۲۰۱۸).

م‌ط‌ال‌ع‌ات ن‌ش‌ان م‌ی د‌ه‌د ک‌ه اس‌ت‌ف‌اد‌ه از ی‌اد‌آ‌و‌ر‌ه‌ا و ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ای ر‌ف‌ت‌اری م‌ی ت‌و‌ا‌ن‌د ب‌ه ع‌ن‌و‌ان ا‌ب‌زار‌ه‌ای ک‌م‌کی و ت‌ک‌م‌ی‌لی در ر‌اس‌ت‌ای ب‌ز‌ن‌ام‌ه‌ای ا‌ص‌لی و ب‌ل‌ن‌د‌م‌د‌ت س‌از‌م‌انی، ت‌أ‌ث‌ی‌ری ح‌م‌ای‌ت‌ی ب‌ر ا‌ن‌ج‌ام و‌ظ‌ای‌ف ا‌خ‌ت‌ی‌ار‌ی م‌ا‌ن‌ن‌د ب‌ه‌ب‌ود ک‌ی‌ف‌ی‌ت، ر‌ع‌ای‌ت ف‌رای‌ن‌د‌ه‌ا و ب‌ه‌ر‌ه‌و‌ری د‌ا‌ش‌ت‌ه ب‌ا‌ش‌د. ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ا ب‌ه ص‌ور‌ت ی‌اد‌آ‌و‌ری‌ه‌ای ک‌وت‌اه‌م‌د‌ت و ل‌ح‌ظ‌ه‌ای، ب‌د‌ون م‌ح‌دود ک‌رد‌ن گ‌ز‌ی‌ن‌ه‌ای ا‌ف‌راد یا ت‌غ‌ی‌یر در م‌ش‌وق‌ه‌ای اق‌ت‌ص‌اد‌ی، م‌ی ت‌و‌ا‌ن‌د‌ن‌د ت‌وج‌ه ک‌ار‌ک‌ن‌ان ر‌ا ب‌ه س‌م‌ت ا‌ه‌د‌اف م‌ظ‌ل‌وب س‌از‌م‌انی در م‌س‌یر ط‌ر‌ح‌ه‌ای ا‌س‌اس‌ی ار‌ت‌ق‌اء ب‌ه‌ر‌ه‌و‌ری ه‌د‌ای‌ت ک‌ن‌ن‌د (د‌ه‌ان‌ک‌ار و س‌ی‌م‌ن‌س‌ن^۳، ۲۰۲۱). پ‌ژ‌وه‌ش‌ه‌ا ن‌ش‌ان م‌ی د‌ه‌د ک‌ه اس‌ت‌ف‌اد‌ه از ت‌ک‌ن‌ی‌ک‌ه‌ای ت‌ل‌ن‌گ‌ر در م‌ح‌ی‌ط س‌از‌م‌انی م‌ی ت‌و‌ا‌ن‌د در ا‌ی‌ج‌اد ا‌ن‌س‌ج‌ام ت‌ی‌م‌ی و ب‌ه‌ب‌ود ف‌رای‌ن‌د‌ه‌ای در‌ون س‌از‌م‌انی م‌ؤ‌ث‌ر ب‌ا‌ش‌د (و‌ان د پ‌ل^۴ و ه‌م‌ک‌ار‌ان، ۲۰۲۲).

د‌و ق‌ص‌ل‌ن‌ام‌ه
ب‌ه‌ار و ت‌ای‌س‌ت‌ان ۱۴۰۴
د‌ور‌ه ش‌م، ش‌مار‌ه ی‌از‌د‌ه‌م



ب‌ا ا‌ین ح‌ال، ن‌گ‌اه‌ی د‌قی‌ق‌تر ن‌ش‌ان م‌ی د‌ه‌د ک‌ه س‌و‌گ‌ی‌ری ا‌ن‌ت‌ش‌ار ق‌اب‌ل ت‌وج‌ه‌ی در ا‌د‌ی‌ب‌ات م‌و‌ج‌ود و‌ج‌ود د‌ارد و اث‌ر‌ب‌خ‌ش‌ی ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ا ب‌سی‌ار ن‌اه‌م‌گ‌ون اس‌ت. در ب‌ر‌خی م‌و‌ارد، ب‌ه د‌لی‌ل و‌ا‌ب‌س‌ت‌گی ش‌د‌ی‌د ب‌ه ز‌م‌ی‌ن‌ه، ا‌ی‌ن م‌د‌ا‌خ‌ل‌ات ن‌ت‌ی‌ج‌ه م‌ع‌ک‌وس م‌ی د‌ه‌ن‌د (ه‌ود‌ک^۵، ۲۰۲۴). ع‌لا‌وه ب‌ر ا‌ی‌ن، ط‌را‌ح‌ی و ا‌ج‌رای ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ای اث‌ر‌ب‌خ‌ش‌ ب‌رای ب‌ه‌ب‌ود ع‌م‌ل‌ک‌ر‌د‌ه‌ای پ‌ی‌چ‌ی‌ده و چ‌ن‌د‌ب‌ع‌د‌ی چ‌ال‌ش ب‌ر‌ا‌ن‌گ‌ی‌ز اس‌ت و ن‌ی‌از‌م‌ن‌د م‌ط‌ال‌عه د‌قی‌ق و س‌ی‌س‌ت‌م‌ات‌ی‌ک م‌ی‌ب‌ا‌ش‌د (چ‌و‌د‌ه‌اری^۶ و ه‌م‌ک‌ار‌ان، ۲۰۲۲). ه‌م‌چ‌ن‌ی‌ن، اث‌ر‌ب‌خ‌ش‌ی ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ا ب‌ه ع‌و‌ا‌م‌ل م‌ت‌ع‌د‌دی و‌ا‌ب‌س‌ت‌ه اس‌ت ک‌ه ش‌ن‌ا‌خ‌ت و م‌د‌ی‌ر‌ی‌ت ص‌ح‌ی‌ح ا‌ن‌ه‌ا م‌ی ت‌و‌ا‌ن‌د ب‌ه م‌و‌ف‌ق‌ی‌ت ب‌ز‌ن‌ام‌ه‌ای م‌ب‌ت‌نی ب‌ر ت‌ل‌ن‌گ‌ر در ن‌ق‌ش م‌ک‌م‌ل اس‌ت‌رات‌ژ‌ی‌ه‌ای ا‌ص‌لی ک‌م‌ک ش‌ای‌ان‌ی ن‌م‌ای‌د (ه‌ال-ا‌ی‌س^۷، ۲۰۱۵). ب‌ا ت‌وج‌ه ب‌ه ا‌ه‌م‌ی‌ت م‌و‌ض‌وع و ش‌ک‌اف م‌و‌ج‌ود در ا‌د‌ی‌ب‌ات، ا‌ی‌ن پ‌ژ‌وه‌ش‌ ب‌ا ه‌د‌ف ب‌ر‌رسی ن‌ق‌ش ت‌ک‌م‌ی‌لی ت‌ل‌ن‌گ‌ر‌ه‌ای ر‌ف‌ت‌اری در ت‌ق‌و‌ی‌ت اس‌ت‌رات‌ژ‌ی‌ه‌ای ا‌ص‌لی ار‌ت‌ق‌اء ب‌ه‌ر‌ه‌و‌ری ک‌ار‌ک‌ن‌ان ب‌ا اس‌ت‌ف‌اد‌ه از ر‌وی‌ک‌ر‌د ف‌را‌ت‌ر‌ک‌ی‌ب ا‌ن‌ج‌ام ش‌ده اس‌ت.

م‌ب‌انی ن‌ظ‌ری

ت‌ل‌ن‌گ‌ر ر‌ف‌ت‌اری ب‌ه ع‌ن‌و‌ان ی‌ک‌ی از ک‌ار‌ب‌رد‌ی‌ت‌ر‌ی‌ن د‌س‌ت‌ا‌و‌ر‌د‌ه‌ای اق‌ت‌ص‌اد ر‌ف‌ت‌اری، ر‌وی‌ک‌ر‌د‌ی ن‌و‌ی‌ن در ت‌غ‌ی‌یر ر‌ف‌ت‌ار م‌ح‌س‌وب م‌ی‌ش‌ود ک‌ه ب‌ه ت‌لا‌ش‌ه‌ای ه‌د‌ف‌م‌ن‌د ب‌رای ت‌أ‌ث‌ی‌ر‌گ‌ذار‌ی ب‌ر ق‌ض‌ا‌وت، ا‌ن‌ت‌خ‌اب یا ر‌ف‌ت‌ار ا‌ف‌راد ب‌ه ش‌ی‌و‌ه‌ای ق‌اب‌ل پ‌ی‌ش‌ ب‌ی‌نی ا‌ط‌لاق م‌ی‌گ‌ر‌د (ف‌ور‌ب‌ر‌گ‌ر^۸ و ه‌م‌ک‌ار‌ان، ۲۰۲۰). ا‌ی‌ن ر‌وی‌ک‌ر‌د ب‌ا د‌ر‌ک ع‌م‌ی‌ق

1- Choudhary

2- Ilieva & Drakulevski

3- Dhanorkar & Siemsen

4- van de Poll

5- Houdek

6- Choudhary

7- Hall-Ellis

8- Forberger

از محدودیت‌های عقلانیت انسان و تأثیر عوامل روان‌شناختی بر تصمیم‌گیری، به دنبال طراحی محیطی است که افراد را به سمت انتخاب‌های مطلوب‌تر هدایت کند، بدون آنکه آزادی انتخاب آنها را محدود سازد (بالاوی و ایوب^۱، ۲۰۲۳). تلنگرهای رفتاری از طریق شناسایی و بهره‌گیری از محدودیت‌های شناختی، سوگیری‌ها، عادات و روال‌های موجود در تصمیم‌گیری فردی و اجتماعی عمل می‌کنند تا موانع رفتار عقلانی افراد در راستای منافع اعلام شده خودشان را برطرف سازند. این رویکرد با تغییر معماری انتخاب و نحوه ارائه گزینه‌ها، بدون محدود کردن آزادی افراد یا تغییر قابل توجه در مشوق‌های اقتصادی، می‌تواند رفتار را در جهت مطلوب هدایت کند (هوئیسینگ و سیلبی^۲، ۲۰۱۸). به طور خاص، تلنگرهای رفتاری می‌توانند به دو شکل خودکار و آگاهانه عمل کنند - برخی به طور ناخودآگاه بر رفتار تأثیر می‌گذارند، مانند قرار دادن گزینه‌های سالم در دید افراد و برخی دیگر با ارائه اطلاعات و بازخورد، تفکر آگاهانه را تحریک می‌کنند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

بهره‌وری کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های عملکرد سازمانی، مفهومی چندبعدی است که از تعامل پیچیده عوامل فردی، سازمانی و محیطی شکل می‌گیرد (آنجلین و کاپیل‌دو^۴، ۲۰۲۴). این مفهوم به توانایی نیروی انسانی در استفاده بهینه از منابع سازمانی برای دستیابی به اهداف تعیین شده اشاره دارد که از یک سو با کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان مرتبط است و از سوی دیگر با رضایت شغلی، انگیزش و تعهد سازمانی آنها پیوند دارد (وادو مستریگه^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در محیط پویا و رقابتی کسب و کار امروز، عوامل متعددی بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار هستند که به دو دسته عوامل درونی (مانند انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی) و عوامل بیرونی (همچون شرایط محیط کار، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری) تقسیم می‌شوند (حافات و علی^۶، ۲۰۲۲). مطالعات گسترده نشان می‌دهد که بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر عواملی همچون سیستم‌های پاداش و جبران خدمات، فرهنگ سازمانی حمایت‌گر، رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی کارکنان قرار دارد. همچنین، تحقیقات اخیر در این حوزه بر نقش کلیدی عواملی چون تعادل کار-زندگی، سلامت روانی کارکنان و استفاده از تکنولوژی‌های نوین در ارتقاء بهره‌وری تأکید دارند (دانلامی^۷ و همکاران، ۲۰۱۸).

بهره‌گیری از تلنگرهای رفتاری به عنوان یکی از رویکردهای نوین در مدیریت رفتار سازمانی، در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران را به خود جلب کرده است. این تکنیک‌ها با ایجاد تغییرات کوچک اما هدفمند در معماری انتخاب، کارکنان را به سمت تصمیمات بهینه و رفتارهای سازنده هدایت می‌کنند. تلنگرهای رفتاری در حوزه‌های متعددی از جمله مدیریت عملکرد، ارتقاء سلامت جسمی و روانی، بهبود ایمنی شغلی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی کاربرد دارند. به عنوان مثال، طراحی مجدد محیط کار به گونه‌ای که تعاملات تیمی تسهیل شود، ارائه یادآوری‌های



1- Balawi & Ayoub

2- Huising & Silbey

3- Lee

4- Angeline & Kapildev

5- Wadu Mesthrige

6- Hafat & Ali

7- Danlami

هوشمند برای انجام وظایف کلیدی، یا تغییر چیدمان کافه‌تیریا برای دسترسی آسان‌تر به غذاهای سالم، نمونه‌هایی از این مداخلات هستند که می‌توانند منجر به افزایش بهره‌وری، کاهش تعلل‌ورزی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شوند (تارو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰؛ سینگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

ادبیات نظری مرتبط با تلنگرهای رفتاری در سازمان‌ها ریشه در چندین نظریه کلیدی روان‌شناختی و اقتصادی دارد. رویکرد اقتصادی سنتی، انگیزه‌های مادی را به عنوان عامل اصلی تغییر رفتار مطرح می‌کند و بر این فرض استوار است که افراد به هر افزایشی در مشوق‌های بیرونی با افزایش تلاش و بهبود عملکرد پاسخ خواهند داد. با این حال، این رویکرد خطی و تک‌بعدی برای تبیین پیچیدگی‌های رفتار انسانی در محیط‌های سازمانی کافی نیست. نظریه خودتعیین‌گری به عنوان چارچوبی جامع‌تر، بر سه نیاز روان‌شناختی بنیادین تأکید می‌کند: شایستگی (احساس کارآمدی در تعاملات با محیط)، خودمختاری (تجربه اراده و انتخاب آزادانه) و ارتباط با دیگران (احساس تعلق و پیوند با افراد مهم). تحقیقات گسترده نشان داده که برآورده شدن این نیازها منجر به تقویت انگیزه درونی، افزایش بهزیستی و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. در همین راستا، نظریه تعیین هدف با تمرکز بر اهمیت تعهد نسبت به وظایف، سازوکارهای شناختی تأثیرگذار بر بهبود عملکرد را واکاوی می‌کند. این تعهد متأثر از سه دسته عوامل است: عوامل خارجی (همچون اقتدار، نفوذ همتایان و مشوق‌های سازمانی)، عوامل تعاملی (مانند مشارکت و رقابت) و عوامل داخلی (شامل انتظارات درونی و پاداش‌های ذاتی). پژوهش‌های نوین در حوزه اقتصاد رفتاری نشان داده است که در شرایط خاصی، مشوق‌های استاندارد (به ویژه پاداش‌های پولی) می‌توانند اثری معکوس داشته باشند؛ پدیده‌ای که تحت عنوان "اثر جایگزینی بیش از حد" یا "اثر ازدحام" شناخته می‌شود. به طور خاص، در وظایفی که ماهیتاً جذاب و برانگیزاننده هستند، مشوق‌های بزرگ یا استرس‌زا می‌توانند با تضعیف انگیزه‌های درونی، منجر به کاهش بهره‌وری و خلاقیت شوند. علاوه بر این، اصول بنیادین اقتصاد رفتاری همچون گریز از زیان اثر مالکیت و اثر پرایمینگ نقشی تعیین‌کننده در طراحی نظام‌های انگیزشی کارآمد ایفا می‌کنند. در این میان، مقایسه اجتماعی به منزله فرایندی کلیدی در ارزیابی تلاش و دستاوردهای فردی نسبت به دیگران، تأثیری چشمگیر بر انگیزش، رضایت و تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد (دِرُس^۳، ۲۰۲۲).

این روش‌ها نه تنها باعث ارتقاء بهره‌وری می‌شوند، بلکه به بهبود سلامت روانی و جسمی کارکنان کمک می‌کنند. به عنوان نمونه، مشوق‌های غیرمستقیم برای تشویق به ورزش روزانه یا شرکت در برنامه‌های توسعه مهارت، نه تنها رضایت شغلی را افزایش می‌دهند، بلکه هزینه‌های مربوط به بیماری‌ها و غیبت‌های شغلی را نیز کاهش می‌دهند. با این حال، پیاده‌سازی موفق این مداخلات با چالش‌هایی همراه است. از جمله این چالش‌ها می‌توان به مقاومت کارکنان، مسائل اخلاقی مرتبط با مداخلات رفتاری و دشواری در سنجش اثرات بلندمدت اشاره کرد (رحما^۴ و همکاران، ۲۰۲۲).



روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در زمره مطالعات کاربردی با رهیافت کیفی قرار می‌گیرد که از روش‌شناسی فراترکیب برای تحلیل عمیق و جامع عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان بهره می‌جوید. رویکرد فراترکیب به عنوان یک استراتژی پژوهشی نوین، توانمندی قابل توجهی در تلفیق نظام مند و تحلیل ژرف یافته‌های پژوهش‌های پیشین دارد و به محققان این امکان را می‌دهد تا فراتر از نتایج محدود مطالعات مجزا، به شناختی فراگیر و منسجم از موضوع مورد بررسی نائل شوند (زیمِر^۱؛ لاری و واکر^۲، ۲۰۱۸).

این متدولوژی پژوهشی با ویژگی اکتشافی و تفسیری خود، زمینه‌ساز شناسایی الگوهای نهان و مفاهیم مستتر در پژوهش‌های متعدد است و از طریق ترکیب نوآورانه یافته‌های متفرق، به خلق دانش نوین و توسعه مرزهای معرفت موجود مساعدت می‌نماید (نای^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). در این پژوهش، الگوی هفت‌گانه سندلوسکی و بارسو (ساندلوسکی و باروسو^۴، ۲۰۰۷). به منزله چارچوب اصلی روش شناختی مورد استفاده قرار گرفته که مشتمل بر مراحل منظم و دقیق برای جستجو، سنجش، ترکیب و تفسیر یافته‌های تحقیقاتی است؛ شکل ۱ گام‌های هفت‌گانه این الگو را به تصویر می‌کشد.

شکل ۱. مراحل اجرای روش فراترکیب

مراحل مراحل فراترکیب						
تنظیم سؤال تحقیق	بررسی نظام مند متون	جستجو و انتخاب مقالات مناسب	استخراج اطلاعات مقالات	تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی	بررسی کیفیت	ارائه یافته‌ها



مرحله اول: تبیین پرسش‌های پژوهش

در مطالعات فراترکیب، گام نخست، صورت‌بندی دقیق و جامع سؤالات پژوهشی است که مستلزم بررسی و تحلیل مؤلفه‌های متعدد و کلیدی می‌باشد. در این مرحله حیاتی، پژوهشگران با مدنظر قرار دادن عناصر گوناگونی از قبیل شیوه‌شناسی تحقیق، جامعه مورد مطالعه، بازه زمانی و حیطه موضوعی، ساختار مفهومی پژوهش را پایه‌ریزی می‌نمایند. یافتن پاسخ‌های مناسب برای پرسش‌های محوری مندرج در جدول ۱، شالوده اصلی فرایند فراترکیب را تشکیل می‌دهد و نقشی اساسی در مسيردهی صحیح پژوهش و تعیین سازوکارهای عملیاتی مطالعه برعهده دارد. این رویکرد نظام‌مند، قابلیت اطمینان و اعتبار پژوهش را تأمین می‌کند و بستر مناسبی برای حصول نتایج علمی و عملیاتی فراهم می‌آورد.

1- Zimmer

2- Leary & Walker

3- Nye

4- Sandelowski & Barroso

جدول ۱. پارامترهای پژوهش

پرسش‌های کلیدی	پاسخ در این پژوهش
چه چیزی	تعیین موضوع محوری مطالعه، نقطه آغازین حرکت در مسیر رویکرد فراترکیب است. در این پژوهش، این گام با پرسش‌های زیر شروع شده است: عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان کدامند؟ اهمیت نسبی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان چگونه است؟
چرایی	این پژوهش به منظور شناسایی علل و عوامل زیربنایی اثربخشی یا عدم اثربخشی تلنگرهای رفتاری در سازمان‌ها انجام شده است. با وجود کاربرد گسترده تلنگرهای رفتاری، چرایی موفقیت متفاوت این مداخلات در شرایط مختلف نیازمند واکاوی عمیق است. این مطالعه درصدد است تا با تحلیل سیستماتیک پژوهش‌های پیشین، دلایل اصلی تأثیرگذاری عوامل مختلف بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان را مشخص نماید و مکانیزم‌های تأثیر آنها را تبیین کند.
چه کسی	در این پژوهش پایگاه‌های داده علمی معتبر بین‌المللی و موتورهای جستجوی مختلف مورد کاوش قرار گرفته‌اند.
چه زمانی	محدوده زمانی جستجو و بررسی مدارک و مستندات، از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ میلادی را دربرمی‌گیرد.
چگونگی	در این مطالعه، پژوهشگران از رویکرد «تحلیل مضمون» به‌عنوان راهبردی سیستماتیک برای بررسی و تحلیل مطالعات ثانویه بهره گرفته‌اند. این رویکرد علمی، مسیری هدفمند را برای گزینش و ارزیابی پژوهش‌های مرتبط ترسیم می‌کند که طی آن، محققان با به‌کارگیری معیارهای دقیق و نظام‌مند، به شناسایی و انتخاب مطالعاتی می‌پردازند که بالاترین سطح ارتباط و کیفیت را با موضوع تحت بررسی دارا هستند. این رویکرد نقادانه و ساختاریافته، نقشی حیاتی در فرایند فراترکیب ایفا می‌کند و امکان گزینش دقیق پژوهش‌های واجد شرایط برای ورود به تحلیل را میسر می‌سازد. بدین ترتیب، این روش علاوه بر تقویت اعتبار علمی نتایج، بستری را فراهم می‌آورد تا پژوهشگران با تمرکز بر معتبرترین و مرتبط‌ترین مطالعات، تصویری جامع، عمیق و چندوجهی از پدیده مورد مطالعه ارائه دهند که مبتنی بر شواهد تجربی و علمی است.

مرحله دوم: بررسی نظام‌مند مطالعات

در این پژوهش فراترکیب، روش‌شناسی تحقیق بر اساس رویکردی سیستماتیک طراحی گردید که با هدف شناسایی و تحلیل عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان صورت پذیرفت. جستجوی منابع علمی با بهره‌گیری از پایگاه‌های داده معتبر بین‌المللی شامل Science، Google Scholar، Scopus، Emerald و Springer انجام شد و کلیدواژه‌های محوری پژوهش عبارت بودند از “Employee Productivity”، “Workplace Performance”، “Behavioral Nudge” و “Or-ganizational Behavior”. فرایند جستجو با مرور دقیق و مستمر منابع، کاوش‌های عمیق و نظام‌مند صورت گرفت که امکان شناسایی و گزینش پژوهش‌های مرتبط از میان مطالعات منتشر شده را فراهم ساخت، ضمن آنکه رویکرد جامع و سیستماتیک تحقیق، بستر تحلیل و ارزیابی دقیق مطالعات پیشین را میسر نمود.

استراتژی جستجو به شرح زیر تدوین شد:

(“behavioral nudges” OR “nudge theory”) AND (“employee productivity” OR “workplace performance”) AND (“effectiveness” OR “impact” OR “influence”)

جدول ۳. معیارهای انتخاب مقالات

عوامل	معیارهای پذیرش مقاله	معیارهای رد مقاله
نوع مطالعه	مقالات پژوهشی چاپ شده در مجلات علمی معتبر- مقالات دارای فرایند داوری- پایان نامه های دکتری و کارشناسی ارشد	نظرات و دیدگاه های شخصی- مقالات وبلاگی و سایت های شخصی- گزارش های غیر علمی- خلاصه مقالات همایش ها
موضوع مطالعه	بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری- مطالعات مرتبط با بهره وری کارکنان- پژوهش های مرتبط با تلنگر در محیط کار	مطالعات غیر مرتبط با تلنگرهای رفتاری- پژوهش های خارج از حوزه بهره وری سازمانی- مطالعات فاقد تمرکز بر عوامل اثربخشی
حیطه کلی	مطالعات در حوزه سازمان و مدیریت- پژوهش های مرتبط با کارکنان- مطالعات در محیط سازمانی	مطالعات در سطح غیر سازمانی- پژوهش های مربوط به سایر محیط ها- مطالعات خارج از حوزه کسب و کار
روش تحقیق	مطالعات با روش شناسی کمی- پژوهش های کیفی معتبر- مطالعات با روش ترکیبی (آمیخته)- پژوهش های تجربی و نیمه تجربی	مطالعات فاقد روش شناسی مشخص- پژوهش های غیر روشمند- مطالعات فاقد اعتبار علمی- گزارش های توصیفی صرف
بازه زمانی	مطالعات منتشر شده بین سال های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴- پژوهش های به روز و معاصر	مطالعات قبل از سال ۲۰۱۵- پژوهش های منسوخ و قدیمی
زبان پژوهش	مقالات به زبان انگلیسی- مستندات علمی با کیفیت ترجمه مناسب	مقالات به سایر زبان ها- متون با ترجمه نامعتبر یا نامفهوم



پس از تکمیل جستجوی مقالات مرتبط برای انجام فراترکیب، همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، برای انتخاب مقالات، ابتدا تمامی مقالات مرتبط با موضوع، به تعداد ۹۵ مقاله، از پایگاه های داده دانلود شدند و سپس طی پنج مرحله دقیق و هدفمند پالایش صورت گرفت. از مجموع ۹۵ مقاله اولیه استخراج شده از پایگاه های داده معتبر، ابتدا ۲۰ مورد تکراری (۲۱٪) حذف گردید. سپس، بررسی عناوین منجر به کنار گذاشتن ۲۵ مقاله (۲۶٪) غیر مرتبط شد. در مرحله سوم، ارزیابی چکیده ها به حذف ۲۰ مورد (۲۱٪) دیگر انجامید. بررسی محتوایی عمیق تر در مرحله چهارم، ۱۰ مقاله (۱۱٪) فاقد اطلاعات کافی را از مجموعه خارج کرد.

برای ارزیابی کیفی مقالات باقیمانده از چک لیست برنامه مهارت های ارزیابی انتقادی استفاده شد (لاچال^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). این ارزیابی بر اساس ۱۰ معیار کلیدی انجام گرفت: (۱) وضوح اهداف پژوهش، (۲) مناسب بودن روش شناسی، (۳) مرتبط بودن طرح پژوهش، (۴) مناسب بودن استراتژی

نمونه‌گیری، (۵) کفایت جمع‌آوری داده‌ها، (۶) روابط پژوهشگر-مشارکت‌کننده، (۷) ملاحظات اخلاقی، (۸) دقت تحلیل داده‌ها، (۹) وضوح یافته‌ها و (۱۰) ارزش پژوهش. به هر معیار امتیازی بین ۰ تا ۵ اختصاص داده شد که مجموع امتیازات هر مقاله می‌توانست بین ۰ تا ۵۰ باشد. پس از این ارزیابی کیفی دقیق، ۲۰ مقاله نهایی که همگی امتیازات بالای ۳۵ را کسب کردند، برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

جدول ۴. امتیازات تخصیص یافته به مقاله انتخاب شده

شماره مقاله	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
نمره نهایی	۴۶	۳۶	۴۷	۴۵	۴۱	۴۶	۴۱	۴۴	۴۰	۵۰
شماره مقاله	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰
نمره نهایی	۴۷	۴۳	۴۴	۴۳	۴۵	۳۹	۵۰	۴۹	۴۵	۳۷

مرحله چهارم: استخراج نتایج

در چهارمین مرحله از فرایند فراترکیب، پژوهشگر با اتخاذ رویکردی نظام‌مند و ساختاریافته، به تحلیل جامع مقالات منتخب در حوزه تلنگرهای رفتاری و بهره‌وری سازمانی پرداخت. با استفاده از تکنیک‌های تحلیل محتوای کیفی و فرایند کدگذاری چندمرحله‌ای، مطالعات به شیوه‌ای دقیق، علمی و تکرارپذیر مورد واکاوی قرار گرفتند. محور اصلی این مرحله، شناسایی و دسته‌بندی عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی بود. فرایند تحلیل عمیق و چرخشی، فرصتی بی‌نظیر را برای استخراج کامل مفاهیم کلیدی، کشف الگوهای نهفته و تبیین روابط پیچیده میان متغیرهای مرتبط با مداخلات رفتاری در محیط کار فراهم آورد. این رویکرد تحلیلی علاوه بر اینکه زمینه‌ساز تدوین یک چارچوب مفهومی یکپارچه در مراحل بعدی پژوهش شد، با تمرکز ویژه بر ابعاد روان‌شناختی، مدیریتی و سازمانی، به ارتقاء اعتبار و غنای یافته‌های تحقیق کمک قابل توجهی نمود.

مرحله پنجم: تلفیق و تفسیر یافته‌ها

در مرحله پنجم، که به تلفیق و تفسیر یافته‌ها اختصاص یافت، هدف اصلی ارائه دیدگاهی جامع و نوآورانه از نتایج پژوهش‌های پیشین در حوزه تلنگرهای رفتاری سازمانی بود. مرور نظام‌مند ادبیات موجود نشان داد که تاکنون مطالعه‌ای با این رویکرد کل‌نگر در زمینه تأثیر تلنگرهای رفتاری بر بهره‌وری کارکنان صورت نگرفته است. پژوهش‌های پیشین عموماً بر ابعاد محدودی از این موضوع متمرکز بوده‌اند، بدون آنکه چارچوبی یکپارچه و همه‌جانبه ارائه دهند.

جدول ۵. مضامین اصلی و فرعی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مفاهیم	منابع	جمع فراوانی
عوامل درون سازمانی	زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی	سیستم ارزیابی مبتنی بر شواهد (۴): توسعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شواهد و ارزیابی علمی مداخلات در محیط‌های مختلف/ آموزش و توانمندسازی مدیران (۳): اطمینان از آموزش و تأمین منابع لازم برای مدیران جهت اجرای تلنگرها بر اساس شواهد و بهترین شیوه‌ها/ ساختار پاداش هوشمندانه (۳): طراحی سیستم انگیزشی که انگیزه‌های درونی و بیرونی کارکنان را تقویت می‌کند/ سیستم‌های جامع مدیریتی (۲): ایجاد سیستمی یکپارچه که مداخلات فردی و سازمانی را ترکیب می‌کند/ تناسب راه‌حل‌ها با ساختار سازمانی (۲): نیاز به تطبیق مداخلات با شرایط خاص هر سازمان/ برنامه‌ریزی استراتژیک هوشمندانه (۲): کاهش خوش‌بینی بیش از حد و تنظیم برنامه‌های واقع‌بینانه/ مدیریت چابک پروژه (۲): اولویت‌بندی وظایف و افزایش بهره‌وری از طریق چرخه‌های کوتاه/ رهبری خدمتگزار (۲): الگوسازی و راهنمایی کارکنان از طریق نشان دادن مسیر	Gaurav, 2021; Cappellucci et al., 2024; Haile et al., 2020; Weintraub et al., 2021; Houdek, 2024; Sleiman & A Sayah, 2018; Das, 2018; Singh, 2020; Mills, 2022; Ebert & Freibichler, 2017; Bukoye et al., 2022	۲۰
مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی		شخصی‌سازی تلنگرها (۴): تناسب با نیازها و علایق فردی که منجر به افزایش تأثیرگذاری مداخلات می‌شود/ طراحی حداقلی تلنگر (۳): استفاده از سؤالات کوتاه و هدفمند برای برانگیختن تفکر بدون ایجاد خستگی/ طراحی ساختار پاداش هوشمندانه (۳): انگیزش درونی و بیرونی را تقویت می‌کند و باعث افزایش اثربخشی تلنگرها می‌شود/ رویکرد تدریجی در تغییر رفتار (۲): پرهیز از فشار مستقیم و تغییرات تدریجی که باعث پذیرش بهتر تلنگرها می‌شود/ مدیریت حداقل مداخله (۲): تغییرات نرم و غیرمستقیم که اثربخشی تلنگرها را افزایش می‌دهد/ سازگاری و تنظیمات شخصی‌سازی (۲): تنظیم زمان‌بندی و تکرار تلنگرها بر اساس ترجیحات فردی/ محتوای تلنگر (۲): ارائه اطلاعات خاص و دقیق برای افراد تازه‌کار و اطلاعات کلی‌تر برای افراد باتجربه/ تناسب راه‌حل‌ها (۲): عدم وجود راه‌حل یکسان برای همه مشکلات و نیاز به تطبیق مداخلات با شرایط خاص هر محیط	Ebert & Freibichler, 2017; Hsu & Zhang, 2020; Haile et al., 2020; Houdek, 2024; Fritz et al., 2023; Das, 2018; Singh, 2020; Gaurav, 2021; Tran-Nguyen et al., 2021	۲۰
فرایند‌های ارزیابی و بهبود مستمر		پایش و ارزیابی عملکرد (۴): جمع‌آوری داده‌های مربوط به نحوه استفاده کاربران، زمان صرف شده و شناسایی پرکاربردترین اجزاء برنامه برای ارزیابی اثربخشی مداخلات/ سنجش و ارزیابی مستمر (۳): تأکید بر اهمیت ارزیابی مداوم اثربخشی تلنگرها و اصلاح راهکارها بر اساس نتایج حاصله برای بهبود عملکرد/ ارزیابی مبتنی بر شواهد (۳): توسعه فرهنگ مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شواهد و ارزیابی علمی مداخلات در محیط‌های مختلف/ رویکرد چندوجهی در ارزیابی (۲): استفاده از ترکیبی از سنجش‌های عینی فعالیت، معیارهای استاندارد و داده‌های کیفی برای ارزیابی جامع‌تر اثربخشی مداخلات/ آزمایش مستمر (۲): اتخاذ رویکرد	Cappellucci et al., 2024; Hsu & Zhang, 2020; Haile et al., 2020; Houdek, 2024; Gaurav, 2021	۱۸



مضامین اصلی	مضامین فرعی	مفاهیم	منابع	جمع فراوانی
		علمی به تلنگر که شامل آزمایش و اصلاح مداخلات مبتنی بر شواهد مقیاس پذیر است/ مستندسازی و انتشار نظام مند (۲): اهمیت مستندسازی و انتشار شواهد مربوط به اثربخشی مداخلات در حل مسائل و طراحی انگیزشی/ بررسی دلایل کاهش مشارکت (۲): نیاز به بررسی علل کاهش مشارکت کارکنان در مداخلات در طول زمان و شناسایی مؤثرترین اجزاء برنامه		
	روانشناسی و تکنولوژی	فناوری‌های دیجیتال و هوش مصنوعی (۳): استفاده از ابزارهای دیجیتال و هوش مصنوعی برای طراحی، اجرا و ارزیابی مداخلات تلنگر که امکان شخصی سازی پویا را فراهم می‌کند/ پایش و ارزیابی دیجیتال (۳): اهمیت جمع‌آوری داده‌های نحوه استفاده کاربران، زمان صرف شده برای هر بخش و شناسایی پرکاربردترین اجزاء برنامه / سیستم‌های نظارتی هوشمند (۲): ابزارهای فناورانه امکان بازخورد مداوم و شخصی سازی شده را فراهم می‌کنند/ خودنظارتی دیجیتال (۲): کمک به پیگیری و ردیابی پیشرفت کارها و اطمینان از انجام وظایف به موقع/ سازگاری و تنظیمات شخصی سازی (۲): نیاز به تنظیم زمان بندی و تکرار تلنگرها بر اساس ترجیحات فردی/ طراحی تجربه کاربری هوشمندانه (۲): جذب و حفظ علاقه کاربران/ عناصر بازی‌واره (۱): افزایش جذابیت و مشارکت از طریق استفاده از عناصر بازی	Houdek, 2024; Haile et al., 2020; Gerdenitsch et al., 2020; Hoffmann & Thommes, 2020; Yevseyeva et al., 2014; Hsu & Zhang, 2020; Mills, 2022; Ebert & Freibichler, 2017	۱۵
عوامل انسانی	عوامل فردی و تفاوت‌های فردی	انگیزش درونی (۵): انگیزه‌های درونی کارکنان در پذیرش و اثربخشی تلنگرها نقش مهمی دارد و باید از تداخل مشوق‌های مالی با انگیزه‌های درونی جلوگیری شود/ خودکارآمدی و اعتماد به نفس (۴): سطح خودکارآمدی و اعتماد به نفس افراد بر میزان پذیرش و استفاده از تلنگرها تأثیر می‌گذارد. افراد با خودکارآمدی بالا از تلنگرهای هشداردهنده و افراد با خودکارآمدی پایین از تلنگرهای اجتماعی بیشتر بهره می‌برند/ سطح مهارت و تجربه (۳): اثربخشی تلنگرها براساس سطح تجربه و مهارت کارکنان متفاوت است. تلنگرهای عمومی برای افراد خبیره و تلنگرهای خاص برای افراد تازه‌کار مؤثرتر است/ خودمختاری (۳): تقویت احساس خودمختاری باعث افزایش انگیزه درونی و مشارکت فعال کارکنان می‌شود/ پشتکار و تلاش (۲): میزان پشتکار و تلاش افراد در استفاده از اطلاعات ارائه شده در تلنگرها تحت تأثیر خودکارآمدی آنها قرار دارد/ درگیری شغلی (۲): افزایش درگیری شغلی منجر به ارتقاء تعهد و علاقه کارکنان به کار می‌شود و اثربخشی تلنگرها را افزایش می‌دهد/ سن و تجربه کارکنان (۲): تجربیات متفاوت کارکنان مسن تر و انتقال دانش آنها در اثربخشی تلنگرها تأثیرگذار است/ خودسازمان دهی (۲): توانایی تقسیم پروژه‌های بزرگ به وظایف کوچکتر و اولویت بندی کارها در اثربخشی تلنگرها مؤثر است	Gaurav (2021); Tran-Nguyen et al. (2021); Weintraub et al. (2021); Singh (2020); Gerdenitsch et al. (2020)	۲۳

مضمین اصلی	مضمین فرعی	مفاهیم	منابع	جمع فراوانی
	مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی	فرهنگ سازمانی (۳): تأثیر بر ایجاد محیط کاری مثبت و حمایتگر که منجر به پذیرش بهتر تلنگرهای رفتاری می‌شود/ انسجام اجتماعی (۲): اهمیت قابل اعتماد و مرتبط بودن نقاط مقایسه در تلنگرهای اجتماعی/ تلنگرهای اجتماعی (۲): استفاده از نیروی گروه برای تغییر رفتار و ایجاد انگیزش در افراد/ انگیزش اجتماعی (۲): نقش مهم انگیزش اجتماعی بین همکاران در تیم‌های مرتبط اجتماعی/ سطح همبستگی تیمی (۲): موفقیت تلنگرها به سطح اولیه همبستگی تیمی بستگی دارد/ فرهنگ‌سازی همکاری (۲): ترویج فرهنگ همکاری بدون کاهش استقلال فردی/ بازخورد اجتماعی (۲): تقویت انگیزه درونی از طریق تعاملات همکاران/ حفظ فرهنگ سازمانی (۱): طراحی تلنگرها به گونه‌ای که با ارزش‌های سازمانی در تضاد نباشد/ صداقت و صراحت (۱): ایجاد فضای اعتماد و شفافیت سازمانی	Sleiman & A Sayah (2018); Tran-Nguyen et al. (2021); Das (2018); Gaurav (2018); Fritz et al. (2021); Mills (2022); Hoffmann & Thommes (2020); Singh (2020)	۱۷
	راهکارهای ارتباطی و اطلاع‌رسانی	آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی (۴): کاهش مقاومت و افزایش پذیرش از طریق آگاهی‌سازی مناسب/ شفافیت در اهداف و انتظارات (۴): کاهش ابهام و افزایش همراهی کارکنان با اهداف سازمانی از طریق ارتباطات شفاف/ ارتباطات و اطلاع‌رسانی مداوم (۳): افزایش مشارکت و التزام سازمانی از طریق برقراری ارتباط مستمر با کارکنان/ ارائه بازخورد به موقع (۳): بهبود عملکرد و انگیزش از طریق بازخورد منظم و به موقع/ ارتباط مؤثر (۲): ارائه طرح ارتباطی همراه با تأکید بر انگیزه‌های درونی/ زبان و ارتباطات شفاف (۲): استفاده از زبان ساده و روشن در ارائه بازخورد برای افزایش اثربخشی/ قدرت پیام‌رسان (۱): با درگیر کردن رهبران ارشد، انگیزه و مشارکت کارکنان را تقویت می‌کند	Cappellucci et al., 2024; Mills, 2022; Das, 2018; Weintraub et al., 2021; Hoffmann & Thommes, 2020; Hsu & Zhang, 2020; Gubler et al., 2018; Haile et al., 2020; Lubarsky et al., 2019; Singh, 2020; Bukoye et al., 2022	۱۹
عوامل زمینه‌ای	عوامل محیطی و زمینه‌ای	محیط کاری مثبت و حمایتگر (۳): ایجاد محیط کاری مثبت و حمایتگر که باعث افزایش بهره‌وری و اثربخشی تلنگرها می‌شود/ فضای فیزیکی مناسب (۲): نیاز به فضای خصوصی و مناسب برای کارکنان جهت استفاده از مداخلات دیجیتال و انجام فعالیت‌ها در محل کار/ انسجام اجتماعی محیط کار (۲): اهمیت قابل اعتماد و مرتبط بودن نقاط مقایسه در محیط کار/ نشانه‌های محیطی (۲): نقش مهم نشانه‌های محیطی کار در شکل‌دهی به هزینه‌ها و مزایای تلاش/ سطح همبستگی تیمی اولیه (۲): موفقیت تلنگرها به سطح اولیه همبستگی تیمی بستگی دارد/ شرایط مختلف کاری (۲): انعطاف‌پذیری در اعمال تلنگرها متناسب با شرایط مختلف/ مدیریت زمینه (۲): توجه به مالکیت دستگاه و شرایط محیطی	Singh, 2020; Sleiman & A Sayah, 2018; Das, 2018; Haile et al., 2020; Hsu & Zhang, 2020; Tran-Nguyen et al., 2021; Gaurav, 2021; Ebert & Freibichler, 2017; Fritz et al., 2023; Hoffmann & Thommes, 2020; Yevseyeva et al., 2014; Mills, 2022; Houdek, 2024	۱۵

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مفاهیم	منابع	جمع فراوانی
	۳ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲	محرمانگی اطلاعات (۳): حفظ حریم خصوصی و اطلاعات شخصی کارکنان که باعث افزایش اعتماد و امنیت روانی می‌شود/ مشارکت داوطلبانه (۲): تأکید بر اهمیت مشارکت اختیاری افراد در برنامه‌های تلنگر که منجر به افزایش انگیزه درونی و کاهش مقاومت روانی می‌شود/ صداقت و صراحت (۲): ایجاد فضای اعتماد و شفافیت سازمانی که منجر به پذیرش بهتر تلنگرها می‌شود/ حفظ فرهنگ سازمانی (۲): طراحی تلنگرها به گونه‌ای که با ارزش‌های سازمانی مانند روحیه تیمی در تضاد نباشد/ حمایت مستمر سازمان (۲): تقویت تعهد سازمانی از طریق پشتیبانی مداوم از برنامه‌های تلنگر/ رویکرد جامع به سلامت (۱): توجه به ابعاد مختلف سلامت جسمی و روانی کارکنان در طراحی تلنگرها	Gubler et al., 2018; Singh, 2020; Hoffmann & Thommes, 2020	۱۲

مرحله ششم: ارزیابی کیفیت نتایج

برای ارزیابی روایی این پژوهش، از سه نوع روایی معرفی شده توسط سندلوسکی و باروسو (ساندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷) در مطالعات فراترکیب استفاده گردید. این روایی‌ها شامل روایی توصیفی (شناسایی دقیق و جامع تمام پژوهش‌های مرتبط با موضوع و توصیف صحیح اطلاعات موجود در هر مطالعه)، روایی تفسیری (مرتبط با نحوه جمع‌بندی و نگارش گزارش‌ها توسط پژوهشگران ثانویه که با نویسندگان اصلی پژوهش‌های مورد مطالعه متفاوت هستند)، و روایی نظری (مربوط به اعتبار روش‌های یکپارچه‌سازی نتایج و کیفیت تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین) می‌باشد. در راستای تأمین روایی توصیفی، جستجوی گسترده‌ای در پایگاه‌های علمی معتبر با هدف شناسایی جامع پژوهش‌های مرتبط انجام شد. برای تضمین روایی تفسیری، دو پژوهشگر به طور مستقل فرایند کدگذاری و تحلیل داده‌ها را انجام دادند و در جلسات مشترک به توافق نهایی درباره کدها و مفاهیم استخراج شده دست یافتند. روایی نظری نیز از طریق گزینش مقالات با اعتبار علمی بالا (بر مبنای شاخص تأثیر و تعداد ارجاعات) و به‌کارگیری روش‌های نظام‌مند در ترکیب و یکپارچه‌سازی یافته‌ها تأمین گردید.

برای سنجش پایایی طبقه‌بندی و کدگذاری داده‌ها، از ضریب توافق کاپای کوهن استفاده شد که میزان توافق بین دو ارزیاب مستقل را در طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان نشان می‌دهد. نتایج محاسبات نشان داد که توافق مشاهده شده (P_o) برابر با ۰/۸۹ و توافق مورد انتظار (P_e) برابر با ۰/۳۵ است. بر این اساس، ضریب کاپای محاسبه شده معادل ۰/۸۳^۱ به دست آمد که نشان‌دهنده توافق بسیار قوی بین ارزیابان و اعتبار بالای فرایند دسته‌بندی

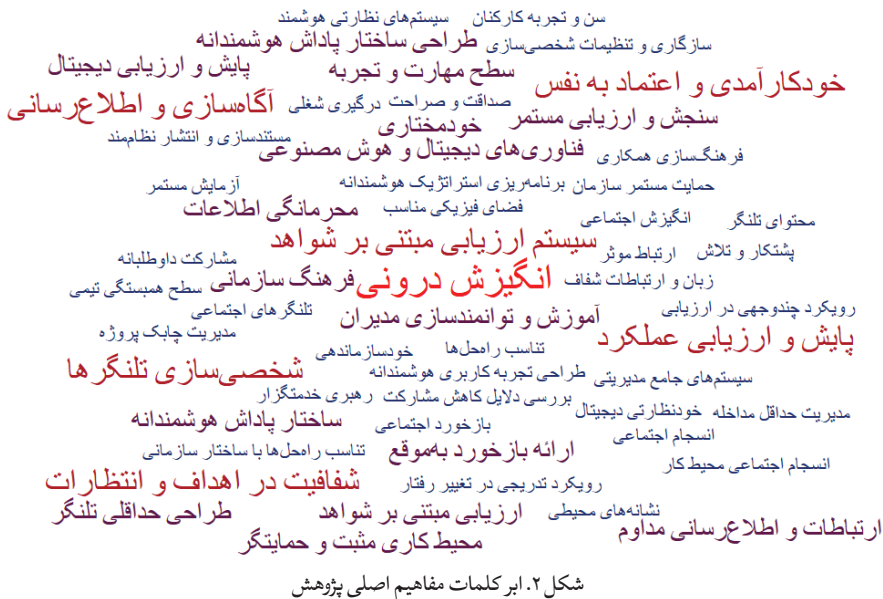
1- $K = (P_o - P_e) / (1 - P_e)$

و استخراج عوامل است. این یافته حاکی از پایداری و روایی مطلوب پژوهش حاضر در شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

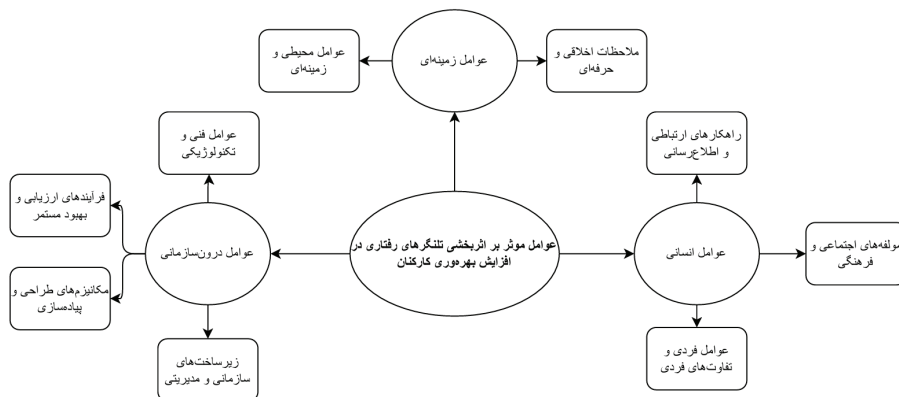
مرحله هفتم: ارائه نتایج

در گام نهایی، دستاوردهای مراحل قبلی در قالب یک فرایند فراگیر و منسجم تلفیق می‌گردد. این پژوهش با رویکردی نظام‌مند، به تجمیع و ترکیب نتایج حاصل از مطالعات پیشین در زمینه عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان می‌پردازد. فرایند کار مشتمل بر تحلیل عمیق، طبقه‌بندی سیستماتیک و یکپارچه‌سازی یافته‌های به دست آمده بوده است.

ماحصل این تلاش علمی، طراحی و تدوین الگویی جامع برای شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان است که در قالب یک مدل مفهومی ارائه گردیده است. این مدل علاوه بر ارائه تصویری منسجم از یافته‌های پژوهش، چارچوبی مفهومی برای درک عمیق‌تر عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در حوزه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی فراهم می‌آورد. این چارچوب می‌تواند به عنوان پایه‌ای نظری و کاربردی برای پژوهش‌های آتی در این حوزه مطالعاتی مورد استفاده قرار گیرد.



شکل ۲. ابر کلمات مفاهیم اصلی پژوهش



شکل ۳. الگوی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان

در بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان، از روش آنتروپی شانون برای تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. ابتدا فراوانی مضامین شناسایی شده از ۱۵۹ مورد استخراج شده از مطالعات، محاسبه گردید. سپس با استفاده از فرمول $P_i = F_i/n$ ، احتمال وقوع هر مضمون تعیین شد، که در آن F_i فراوانی هر مضمون و n مجموع کل فراوانی‌ها می‌باشد. با استفاده از فرمول آنتروپی شانون $E_j = -K \sum [P_i \times \ln(P_i)]$ که در آن $K = 1/\ln(m)$ برابر با ۰٫۴۵۴۷ است (تعداد مضامین $m=$)، مقدار آنتروپی کل برابر با ۰٫۹۸۴۳ محاسبه گردید. این مقدار آنتروپی با نشان‌دهنده توزیع متعادل و پراکندگی مناسب مضامین در مطالعات مورد بررسی است. همچنین محاسبه درجه انحراف $(d_j = 1 - E_j)$ برابر با ۰٫۰۱۵۷ به دست آمد که این عدد نیز تأییدکننده پراکندگی مناسب داده‌ها است. با استفاده از فرمول $w_j = d_j / \sum d_j$ وزن اطلاعاتی هر مضمون محاسبه گردید. این وزن‌ها تأثیر هر مضمون را در ارائه اطلاعات متمایز و کاهش ابهام در تحلیل‌ها نشان می‌دهند.

جدول ۶. نتایج تحلیل آنتروپی شانون مضامین مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری

مضمون فرعی	F_i	P_i	E_j	d_j	w_j
زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی	۲۰	۰٫۱۲۵۸	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۲۵۸
مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی	۲۰	۰٫۱۲۵۸	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۲۵۸
فرآیندهای ارزیابی و بهبود مستمر	۱۸	۰٫۱۱۳۲	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۱۳۲
عوامل فنی و تکنولوژیکی	۱۵	۰٫۰۹۴۳	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۰۹۴۳
عوامل فردی و تفاوت‌های فردی	۲۳	۰٫۱۴۴۷	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۴۴۷
مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی	۱۷	۰٫۱۰۶۹	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۰۶۹
راهکارهای ارتباطی و اطلاع‌رسانی	۱۹	۰٫۱۱۹۵	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۱۱۹۵
عوامل محیطی و زمینه‌ای	۱۵	۰٫۰۹۴۳	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۰۹۴۳
ملاحظات اخلاقی و حرفه‌ای	۱۲	۰٫۰۷۵۵	۰٫۹۸۴۳	۰٫۰۱۵۷	۰٫۰۷۵۵

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکرد فراترکیب، به تحلیل عوامل تأثیرگذار بر نقش تکمیلی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان می‌پردازد. در این راستا، با بررسی نظام‌مند مطالعات منتشر شده در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴، تلاش شده است تا نحوه همسوسازی و تقویت اثربخشی این مداخلات کوتاه‌مدت به عنوان مکمل طرح‌های اصلی بهره‌وری شناسایی و تحلیل شود. نتایج این مطالعه نشان داد که اثربخشی تلنگرهای رفتاری تحت تأثیر سه دسته عوامل اصلی قرار دارد. دسته اول، عوامل درون‌سازمانی هستند که شامل زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی، سازوکارهای طراحی و اجرا، فرایندهای سنجش و بهبود مستمر و عوامل فنی می‌باشند. دسته دوم، عوامل انسانی را دربرمی‌گیرد که شامل عوامل روان‌شناختی و انگیزشی، ویژگی‌های فردی، مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی و راهکارهای ارتباطی می‌شود. دسته سوم نیز به عوامل زمینه‌ای اختصاص دارد که دربرگیرنده ملاحظات اخلاقی و حرفه‌ای و عوامل محیطی است. این طبقه‌بندی سه‌گانه، چارچوبی جامع برای درک بهتر عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در محیط سازمانی فراهم می‌آورد.

لازم به تبیین است که پژوهش حاضر، به تحلیل عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری پرداخته است، نه تجویز مداخله در ساختار مداخله. از منظر نظری، تلنگرهای رفتاری به مثابه رویکردی مداخله‌ای با خاستگاه اقتصاد رفتاری مفهوم‌سازی می‌شوند (تالر و سانستین، ۲۰۰۸). عوامل شناسایی شده در این فراترکیب، به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده و بسترساز عمل می‌کنند که قدرت تأثیرگذاری این مداخلات را تنظیم می‌نمایند. به بیان دقیق‌تر، این عوامل نه به مثابه مداخلات ثانویه، بلکه به عنوان پیش‌شرط‌های ضروری برای بهینه‌سازی مداخله اصلی عمل می‌کنند. این تمایز مفهومی با یافته‌های مطالعات تجربی کرسول و همکاران (۲۰۲۴) همسو است که نشان دادند مجموعه متغیرهای زمینه‌ای از جمله عوامل فرهنگی و زیرساختی، ضریب اثرگذاری تلنگرهای رفتاری را به طور معناداری تعدیل می‌کنند، بدون آنکه این عوامل خود مداخله مستقلاً محسوب شوند.

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل آنتروپی شانون و تحلیل محتوای کیفی درخصوص عوامل مؤثر بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان، یک مدل سه‌بعدی جامع شکل گرفته است. در بُعد عوامل درون‌سازمانی، «زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی» و «مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی» هر دو با وزن اطلاعاتی یکسان ($w_j = 0.1258$) به عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی شده‌اند. این یافته نشان می‌دهد که موفقیت تلنگرهای رفتاری در محیط سازمانی نه تنها به طراحی مناسب، بلکه به وجود زیرساخت‌های سازمانی مناسب نیز وابسته است.

در بُعد عوامل انسانی، «عوامل فردی و تفاوت‌های فردی» با بالاترین وزن اطلاعاتی ($w_j = 0.1447$) به عنوان تأثیرگذارترین مؤلفه شناخته شده است. این یافته همسو با نظریه تناسب فرد-سازمان (Kristof-Brown et al., 2023) است که بر اهمیت توجه به تفاوت‌های فردی در طراحی مداخلات سازمانی تأکید دارند. پس از آن، «راهکارهای ارتباطی و اطلاع‌رسانی» ($w_j = 0.1195$) و «مؤلفه‌های



اجتماعی و فرهنگی» ($w_j = 0.1069$) قرار دارند که نشان دهنده اهمیت جنبه‌های ارتباطی و فرهنگی در اثربخشی تلنگرهای رفتاری است.

در بُعد عوامل زمینه‌ای، «عوامل محیطی و زمینه‌ای» ($w_j = 0.0943$) و «ملاحظات اخلاقی و حرفه‌ای» ($w_j = 0.0755$) قرار دارند. اگرچه این عوامل وزن کمتری نسبت به سایر ابعاد دارند، اما نقش مهمی در ایجاد بستر مناسب برای اجرای موفق تلنگرهای رفتاری ایفا می‌کنند.

نکته قابل تأمل در این مدل، توجه ویژه به «عوامل فنی و تکنولوژیکی» ($w_j = 0.0943$) و «فرایندهای ارزیابی و بهبود مستمر» ($w_j = 0.1132$) است که بر نقش کلیدی پشتیبانی فنی و مکانیزم‌های ارزیابی در اثربخشی تلنگرهای رفتاری تأکید دارد. این یافته‌ها با نظریه تغییر سازمانی کاتر^۱ (۲۰۱۴) که بر اهمیت زیرساخت‌های فنی در موفقیت تحولات سازمانی تأکید می‌کند و همچنین با یافته‌های دیکرامر^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در زمینه نقش سیستم‌های ارزیابی عملکرد در بهبود بهره‌وری کارکنان همسویی دارد. این همسویی نشان می‌دهد که برای دستیابی به اثربخشی پایدار در اجرای تلنگرهای رفتاری، توجه همزمان به زیرساخت‌های فنی و فرایندهای ارزیابی ضروری است.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین همخوانی داشته و در برخی موارد تکمیل‌کننده آنها است. به عنوان نمونه، لدرر^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که اثربخشی مداخلات تلنگر به شدت وابسته به طراحی مناسب و زمینه اجرایی است. به ویژه، یافته‌های آنها نشان داد که اگرچه اکثر مداخلات تلنگر نتایج مثبتی داشته‌اند، اما این اثرات عمدتاً در محیط‌های آزمایشگاهی و کوتاه‌مدت بوده و ممکن است در محیط واقعی سازمان‌ها پایدار نباشند. این موضوع با شناسایی اهمیت زیرساخت‌های سازمانی و فرایندهای ارزیابی و بهبود مستمر در پژوهش حاضر همخوانی دارد. اُمیرا^۴ و همکاران (۲۰۲۲) نیز در مطالعه خود نشان دادند که اثربخشی تلنگرها به عوامل زمینه‌ای مانند فرهنگ سازمانی، اعتماد کارکنان به مدیریت و شرایط محیطی وابسته است. آنها تأکید کردند که تلنگرها زمانی موفق‌تر هستند که بر تصمیم‌گیری‌های ساده و دوگانه متمرکز باشند، نه تغییرات پیچیده ساختاری. این یافته با نتایج پژوهش حاضر درخصوص اهمیت مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی مطابقت دارد. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل فردی و تفاوت‌های فردی بیشترین اهمیت را در اثربخشی تلنگرها دارند که با تأکید اُمیرا و همکاران بر لزوم توجه به تفاوت‌های زمینه‌ای افراد مانند جنسیت، نژاد و رتبه شغلی در طراحی تلنگرها همخوانی دارد.

در همین راستا، نوافور^۵ و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که موفقیت مداخلات تلنگر به قابلیت‌های سازمانی، محدودیت‌ها و میزان اختلال در فرایندهای کاری بستگی دارد. این یافته با نتایج پژوهش حاضر که زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی و مکانیزم‌های طراحی و پیاده‌سازی را به عنوان عوامل



کلیدی شناسایی کرده، همخوانی دارد. آنها همچنین استدلال کردند که بدون بررسی جامع پیامدهای سازمانی استراتژی‌های تلنگر، سازمان‌ها ممکن است مزایای آن را بیش از حد تخمین بزنند.

فوربرگر^۱ و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از چارچوب MINDSPACE، نشان دادند که عوامل روان‌شناختی نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت مداخلات معماری انتخاب دارند. همچنین آنها با معرفی چارچوب TIPME بر اهمیت طراحی و مدیریت محیط فیزیکی محل کار در تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری و رفتار کارکنان تأکید کردند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر درخصوص اهمیت زیرساخت‌های سازمانی و مکانیزم‌های پیاده‌سازی مطابقت دارد.

درنهایت، دسارت^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در بررسی عوامل رفتاری مؤثر بر تصمیم‌گیری افراد، این عوامل را در سه دسته شامل عوامل شخصیتی، اجتماعی و شناختی طبقه‌بندی کردند. آنها تأکید کردند که مداخلات رفتاری باید در قالب یک رویکرد کل‌نگر و با در نظر گرفتن عوامل متعدد طراحی شوند و صرفاً تکیه بر یک تلنگر منفرد برای تغییر رفتار کافی نیست. این یافته با نتایج پژوهش حاضر درخصوص اهمیت یکپارچه‌سازی عوامل مختلف سازمانی، فردی و محیطی در اثربخشی تلنگرهای رفتاری همسو است.

یافته‌های حاصل از فراترکیب نشان می‌دهد اثربخشی تلنگرهای رفتاری در افزایش بهره‌وری کارکنان تابع پیچیده‌ای از تعامل عوامل متعدد سازمانی، فردی و محیطی است. این مداخلات زمانی اثربخش‌تر هستند که به عنوان مکمل برنامه‌های جامع و بلندمدت طراحی و اجرا شوند و تکیه صرف بر یک تلنگر منفرد نمی‌تواند تغییرات پایدار در رفتار کارکنان ایجاد کند. در نتیجه، سازمان‌ها باید با آگاهی از جایگاه مکمل تلنگرهای رفتاری و با در نظر گرفتن همزمان عوامل فردی، سازمانی و محیطی با تأکید ویژه بر تفاوت‌های فردی کارکنان و با تمرکز اصلی بر طرح‌های اساسی بهره‌وری، از این مداخلات کوتاه‌مدت به عنوان تقویت‌کننده مسیر اصلی بهره‌وری بهره‌برند تا بتوانند به نتایج پایدار و اثربخش در افزایش بهره‌وری دست یابند.



پیشنهادهای کاربردی

بر اساس نتایج این پژوهش، سازمان‌ها باید به عنوان اولین و مهم‌ترین گام، زیرساخت‌های سازمانی و مدیریتی مناسب برای پیاده‌سازی اثربخش تلنگرهای رفتاری را فراهم آورند. این امر مستلزم طراحی و تدوین سیاست‌های جامع و شفاف، برنامه‌ریزی دقیق برای آموزش مدیران و کارکنان و ایجاد ساختارهای حمایتی پایدار است. همچنین، با توجه به نقش تعیین‌کننده مؤلفه‌های اجتماعی و فرهنگی، ضروری است سازمان‌ها برنامه‌های تلنگر رفتاری را با در نظر گرفتن ارزش‌های فرهنگی، هنجارهای اجتماعی و ویژگی‌های منحصر به فرد محیط کاری خود طراحی و اجرا کنند.

سازمان‌ها باید رویکردی نظام‌مند و تدریجی برای پیاده‌سازی تلنگرهای رفتاری اتخاذ کنند. این رویکرد باید مبتنی بر اصول علمی مدیریت تغییر بوده و شامل مراحل مشخص برنامه‌ریزی، اجرا، پایش و ارزیابی باشد. همچنین، اجرای موفق این برنامه‌ها نیازمند طراحی و استقرار نظام جامع ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر است که به طور منظم اثربخشی مداخلات را سنجیده و بازخوردهای لازم را برای اصلاح و بهبود فرایندها فراهم می‌آورد. علاوه بر این، سازمان‌ها باید یک سیستم ارتباطی شفاف، چندجانبه و اثربخش برای تبادل اطلاعات، دریافت بازخورد و تسهیل مشارکت همه ذی‌نفعان ایجاد کنند.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

یافته‌های این پژوهش مسیرهای نوینی را برای مطالعات آتی ترسیم می‌کند. پژوهشگران آینده می‌توانند به کاوش عمیق‌تر در زمینه تأثیر تفاوت‌های فردی بر اثربخشی تلنگرهای رفتاری بپردازند. این مطالعات می‌تواند شامل بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های یادگیری و الگوهای انگیزشی متفاوت افراد در پذیرش و پاسخ به تلنگرهای رفتاری باشد. همچنین، با توجه به پیچیدگی عوامل محیطی و زمینه‌ای، پژوهش‌های آتی می‌توانند به واکاوی دقیق‌تر این عوامل و شناسایی مکانیسم‌های تأثیرگذاری آنها بر موفقیت برنامه‌های تلنگر رفتاری بپردازند.

به منظور رفع ابهامات احتمالی در ماهیت متغیرهای مورد مطالعه، پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های آتی با اتخاذ طرح‌های آزمایشی با گروه‌های کنترل چندگانه و بهره‌گیری از تحلیل‌های آماری پیشرفته همچون مدل‌سازی معادلات ساختاری و رگرسیون چندسطحی، به تفکیک دقیق اثرات مستقل و تعاملی عوامل شناسایی شده بر بهره‌وری کارکنان بپردازند. چنین مطالعاتی می‌توانند با ترسیم مرز مفهومی و تجربی میان عوامل تعدیل‌کننده و متغیرهای واسطه‌ای، درک نظام‌مندتری از مکانیسم‌های اثرگذاری تلنگرهای رفتاری در بافت‌های سازمانی ارائه نمایند. علاوه بر این، تحلیل مقایسه‌ای قدرت پیش‌بینی‌کننده هر یک از عوامل شناسایی شده در مدل‌های مستقل (بدون میانجی‌گری تلنگرها) و مدل‌های تعاملی، می‌تواند سهم نسبی این عوامل را در ارتقاء بهره‌وری سازمانی روشن سازد.

منابع

1. Bukoye, O. T., Ejohwomu, O., Roehrich, J., & Too, J. (2022). Using nudges to realize project performance management. *International Journal of Project Management*, 40(8), 886-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.10.003>
2. Cappellucci, L., Ha, L., Honig, J., Knittel, C. R., Vetter, A., & Wilner, R. (2024). Small Changes, Big Impact: Nudging Employees Toward Sustainable Behaviors (No. w33120). National Bureau of Economic Research. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5016353>
3. Chakladar, A. (2017). Productivity in Organisation-An Alternate Model. Available at SSRN 3003766. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3003766>



4. Choudhary, V., Shunko, M., Netessine, S., & Koo, S. (2022). Nudging drivers to safety: Evidence from a field experiment. *Management Science*, 68(6), 4196-4214. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4063>
5. Das, J. (2018). Nudge Management as an Essential Behavioural Science Application to Improve Performance Management for Higher Productivity: A PSU Perspective.
6. De Rus, J. U. A. N. (2022). Behavioral Incentives and Their Influence on Employee Performance. *The Behavioral Economics Guide*, 109-116.
7. Decramer, A., Audenaert, M., George, B., & Van der Heijden, B. (2021). Performance management. In *Research handbook on HRM in the public sector* (pp. 91-104). Edward Elgar Publishing.
8. Dessart, F. J., Barreiro-Hurlé, J., & Van Bavel, R. (2019). Behavioural factors affecting the adoption of sustainable farming practices: a policy-oriented review. *European Review of Agricultural Economics*, 46(3), 417-471. <https://doi.org/10.1093/erae/jbz019>
9. Dhanorkar, S., & Siemsen, E. (2021). How nudges lead to improved energy efficiency in manufacturing: Evidence from archival data and a field study. *Production and Operations Management*, 30(10), 3735-3757. <https://doi.org/10.1111/poms.13479>
10. Ebert, P., Freibichler, W. Nudge management: applying behavioural science to increase knowledge worker productivity. *J Org Design* 6, 4 (2017). <https://doi.org/10.1186/s41469-017-0014-1>
11. Forberger, S., Wichmann, F., & Comito, C. N. N. (2020). Using nudges to promote physical activity and to reduce sedentary behaviour in the workplace: a scoping review protocol. *BMJ open*, 10(11), e038205. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-038205>
12. Fritz, T., Lill, A., Meyer, A. N., Murphy, G. C., & Howe, L. (2023). Cultivating a team mindset about productivity with a nudge: A field study in hybrid development teams. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7(CSCW2), 1-21. <https://doi.org/10.1145/3610184>
13. Gaurav, S. (2021). Dynamic Inconsistency and Incentive Design: Insights from Behavioural Economics for HR Managers. *NHRD Network Journal*, 14(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/2631454120987344>
14. Gerdenitsch, C., Sellitsch, D., Besser, M., Burger, S., Stegmann, C., Tscheligi, M., & Kriglstein, S. (2020). Work gamification: Effects on enjoyment, productivity and the role of leadership. *Electronic Commerce Research and Applications*, 43, 100994. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2020.100994>
15. Gubler, T., Larkin, I., & Pierce, L. (2018). Doing well by making well: The impact of corporate wellness programs on employee productivity. *Management Science*, 64(11), 4967-4987. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2883>
16. Haider, H. M., Amer, K. Z., & Younis, H. S. (2024). Challenges of Human Resource Management in the Context of Employee Productivity and Technological Progress in Healthcare Organizations in Iraq. *INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSTRUCTION SUPPLY CHAIN MANAGEMENT*, 14(1), 59-74.
17. Haile, C., Kirk, A., Cogan, N., Janssen, X., Gibson, A. M., & MacDonald, B. (2020). Pilot Testing of a Nudge-Based Digital Intervention (Welbot) to Improve Sedentary Behaviour and Wellbeing in the Workplace. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5763. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165763>
18. Hall-Ellis, S. D. (2015). Nudges and decision making: A winning combination. *The Bottom Line: Managing Library Finances*, 28(4), 133-136. <https://doi.org/10.1108/BL-07-2015-0015>
19. Hoffmann, C., & Thommes, K. (2020). Can digital feedback increase employee performance and energy efficiency in firms? Evidence from a field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 180, 49-65. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.09.034>
20. Houdek, P. (2024). Nudging in organizations: How to avoid behavioral interventions being just a façade. *Journal of Business Research*, 182, 114781. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114781>

21. Houdek, P. (2024). Nudging in organizations: How to avoid behavioral interventions being just a façade. *Journal of Business Research*, 182, 114781. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114781>
22. Hsu, K. C., & Zhang, B. (2020). Digital Nudges: Boosting Productivity Using Nudging Web Service with Calendar Integration. <https://ecommons.cornell.edu/bitstreams/97934c41-eb8d-4530-89aa-ddf68709d0a2/download>
23. Ilieva, V., & Drakulevski, L. (2018). Applying behavioral economics insights at the workplace. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 40–48.
24. Käpylä, Jonna; Jääskeläinen, Aki; Lönnqvist, Antti. (2010). *Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(7), 607–623. <https://doi.org/10.1108/17410401011075620>
25. Kotter, J. P. (2014). Capturing the opportunities and avoiding the threats of rapid change. *Leader to Leader*, 2014(74), 32-37.
26. Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel psychology*, 76(2), 375-412.
27. Lachal, J., Orri, M., Sibeoni, J., Moro, M. R., & Revah-Levy, A. (2015). Metasynthesis of youth suicidal behaviours: perspectives of youth, parents, and health care professionals. *PloS one*, 10(5), e0127359. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0127359>
28. Leary, H., & Walker, A. (2018). Meta-analysis and meta-synthesis methodologies: Rigorously piecing together research. *TechTrends*, 62(5), 525-534. <https://doi.org/10.1007/s11528-018-0312-7>
29. Ledderer, L., Kjær, M., Madsen, E. K., Busch, J., & Fage-Butler, A. (2020). Nudging in Public Health Lifestyle Interventions: A Systematic Literature Review and Metasynthesis. *Health education & behavior: the official publication of the Society for Public Health Education*, 47(5), 749–764. <https://doi.org/10.1177/1090198120931788>
30. Lubarsky, D. A., French, M. T., Gitlow, H. S., Rosen, L. F., & Ullmann, S. G. (2019). Why Money Alone Can't (Always) "Nudge" Physicians: The Role of Behavioral Economics in the Design of Physician Incentives. *Anesthesiology*, 130(1), 154–170. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002373>
31. Mills, S. (2022). The Role of Behavioural Science in Promoting Productivity and Innovation in Regional and Local Government. https://yorkshireuniversities.ac.uk/wp-content/uploads/sites/137/2022/10/The-Role-of-Behavioural-Science-in-Promoting-Productivity-and-Innovation-in-Regional-and-Local-Govt_-PERN.pdf
32. Müller, M. M., Böhm, K. L., & Renz, E. (2023). Pay or nudge employees into change? A theoretical and experimental investigation of the effect of nudging for organizational change. *Managerial and Decision Economics*, 44(6), 3666-3695.
33. Nwafor, O., Singh, R., Collier, C., DeLeon, D., Osborne, J., & DeYoung, J. (2021). *Effectiveness of nudges as a tool to promote adherence to guidelines in healthcare and their organizational implications: A systematic review*. *Social Science & Medicine*, 286, 114321. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114321>
34. Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
35. O'Meara, K., Culpepper, D., Lennartz, C., & Braxton, J. (2022). Leveraging nudges to improve the academic workplace: Challenges and possibilities. *Higher Education: Handbook of Theory and Research: Volume 37*, 277-346. https://doi.org/10.1007/978-3-030-76660-3_9
36. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. springer publishing company.

37. Shireesha, M. I., Varalakshmi, M. T., & Reddy, M. B. S. (2024). Impact of Behavior Issues on Employee Productivity. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 2(05), 1723-1726. <https://doi.org/10.47392/IRJAEM.2024.0251>
38. Singh, A. (2020). Association between organizational norms and employee productivity in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 271-295. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2019-0014>
39. Sleiman, F., & A Sayah, S. (2018). The Impact of Employees' Motivation on Employees' Productivity. Available at SSRN 3793840.
40. Tran-Nguyen, K., Léger, P. M., & Robert, J. (2021). *Digital Nudges in Enactive End-user Training* (Doctoral dissertation, HEC Montréal). https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/trannguyen_kevin_m2021.pdf
41. van de Poll, J., Miller, M., & Herder, D. (2022). Nudging in Changing Employee Behavior: A Novel Approach in Organizational Transformation. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 5(4), 35-42.
42. Weintraub, J., Cassell, D., & DePatie, T. P. (2021). Nudging flow through 'SMART' goal setting to decrease stress, increase engagement, and increase performance at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 230-258. <https://doi.org/10.1111/joop.12347>
43. Yevseyeva, I., Morisset, C., Turland, J., Coventry, L., Groß, T., Laing, C., & van Moorsel, A. (2014). Consumerisation of IT: Mitigating risky user actions and improving productivity with nudging. *Procedia Technology*, 16, 508-517. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2014.10.118>
44. Zimmer, L. (2006) Qualitative Meta-Synthesis: A Question of Dialoguing with Texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53, 11-18. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03721.x>



همگرایی دانش: از مسیر هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرایی و تخصص‌گرایی

فاطمه سادات میر^۱، سید مهدی الوانی^۲، حامد دهقانان^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۱۱/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۴/۱۸

چکیده

تعارض میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی سال‌هاست که به عنوان یک نقطه اختلاف مهم در حوزه علم، از جمله علم مدیریت باقی مانده است. این مقاله به بررسی بنیان‌های نظری مفهوم کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، تکامل تاریخی آنها و پیامدهایشان برای شیوه‌های مدیریتی معاصر می‌پردازد. در پژوهش حاضر، ما به روش مطالعات سیستماتیک به بررسی ۱۲۰ مقاله پیرامون کل‌گرایی و تخصص‌گرایی پرداخته و تجزیه و تحلیل داده‌ها را در مرحله اول به کمک روش تحلیل محتوا و در مرحله بعد به کمک نرم‌افزار NVIVO و ترسیم نقشه دانش انجام دادیم. یافته‌ها نشان می‌دهد که ایجاد تعادل میان رویکرد کل‌گرا و تخصص‌گرا، برای تصمیم‌گیری مؤثر و تقویت نوآوری سازمانی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. همچنین براساس نتایج پژوهش، هریک از رویکردهای کل‌گرا و تخصص‌گرا، مزایا و معایبی دارند که ما با استفاده از منابع بین‌رشته‌ای و منطق نظری دیالکتیک، چارچوبی ترکیبی را برای رفع این خلأ پیشنهاد می‌کنیم که آنرا هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا می‌نامیم. الگوی استخراجی تلاش می‌کند با ترکیب و سنتز دو رویکرد کل‌گرا و تخصص‌گرا و استفاده از استراتژی‌های تلفیق، به

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



۲۱۹

۱- نویسنده مسئول: دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. (مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی است).

f.mir@atu.ac.ir

۲- عضو پیوسته فرهنگستان علوم، استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

تعارضات موجود خاتمه دهد و استفاده بهینه از هر دو رویکرد را ممکن سازد. **واژه‌های اصلی:** علم، کل‌گرایی، تخصص‌گرایی، علم سازمان و مدیریت، همگرایی دانش، تعارض، هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا.

۱- مقدمه

علم مدیریت به عنوان یک حوزه چندرشته‌ای، به دنبال حل چالش‌های پیچیده سازمانی است. در مرکز این تلاش، دو پارادایم رقیب قرار دارند: کل‌گرایی^۱ و تخصص‌گرایی^۲. کل‌گرایی بر نگاه جامع و فراگیر به مسائل تأکید دارد و تلاش می‌کند پدیده‌ها را در چارچوب کلان و در تعامل با سایر اجزا بررسی کند. به عبارت دیگر کل‌گرایی بر ارتباطات بین سیستم‌ها تأکید دارد و به رویکرد جامع برای حل مسئله دعوت می‌کند (Von Bertalanffy, 1968). در مقابل، تخصص‌گرایی بر تسلط عمیق در حوزه‌های محدود برای افزایش کارایی و دقت تمرکز می‌کند (Mintzberg, 1993). یعنی تخصص‌گرایی بر عمق بخشی به دانش در حوزه‌های محدودتر تمرکز دارد و هدف آن دستیابی به درک عمیق‌تر از جزئیات یک زمینه خاص است. این دو رویکرد هر کدام دارای مزایا و محدودیت‌های منحصربه‌فردی هستند که تأثیرات عمیقی بر عملکرد مدیران و سازمان‌ها دارند. این مقاله به بررسی انتقادی این پارادایم‌ها می‌پردازد و نقاط قوت، محدودیت‌ها و هم‌افزایی‌های آنها در مدیریت مدرن را برجسته می‌کند.

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



یکی از چالش‌های اساسی در علم مدیریت، یافتن تعادلی مناسب میان این دو رویکرد است. در حالی که کل‌گرایی به مدیران کمک می‌کند تا با دیدگاهی گسترده‌تر تصمیم‌گیری کنند و پیامدهای تصمیمات خود را در سطح سیستم درک کنند، تخصص‌گرایی توانایی تحلیل عمیق و حل مسائل پیچیده در یک حوزه خاص را فراهم می‌سازد. اما این پرسش مطرح است که چگونه می‌توان این دو رویکرد را در مدیریت تلفیق کرد تا بیشترین بهره‌وری حاصل شود؟ پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌های موفق توانسته‌اند تعادل هوشمندانه‌ای میان این دو برقرار کنند (Smith, 2020). با این وجود، تعامل پیچیده و حتی تضاد میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، اغلب به صورت سطحی یا پارادایمی تحلیل شده و جای خالی یک نظریه‌تئوریک و منسجم که این تعامل را به صورت دیالکتیکی توضیح دهد، احساس می‌شود.

هدف اصلی این پژوهش، توسعه دانش مدیریت از طریق همگرایی دو رویکرد کل‌گرا و تخصص‌گرا است. این همگرایی می‌تواند فرایندهای تصمیم‌گیری را بهبود بخشد و به تقویت نوآوری در سازمان‌ها کمک کند. به عبارت دیگر، همگرایی دانش با هدف ایجاد یک چارچوب یکپارچه و کاربردی در مدیریت، به توسعه نظری و عملی حوزه مدیریت و نوآوری می‌انجامد. بنابراین، تمرکز مقاله بر تبیین

و تحلیل چگونگی تحقق این همگرایی با تقویت کارکردهای نوآورانه و تصمیم‌گیری استراتژیک می‌باشد.

این مقاله به منظور حل تعارضات میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، دیدگاهی نوین با عنوان «هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا» را بر مبنای فلسفه دیالکتیک هگلی مطرح می‌کند. بر اساس نظریه دیالکتیک هگل، دیالکتیک فرایندی است که از طریق تضاد و تعارض میان دو مفهوم متضاد، به وحدت بالاتر و پیشرفت منجر می‌شود (Hegel, 1812). در این پژوهش، تعامل دیالکتیکی به معنای پویایی و تضاد سازنده میان رویکردهای کل‌گرا و تخصص‌گرا است که از طریق این تضاد، امکان تولید دانش یکپارچه و ارتقاء فهم مدیریتی فراهم می‌آید. بنابراین، این تعامل نه صرفاً برخورد مفاهیم، بلکه فرایندی پویا و تکاملی است که به توسعه نظریه و عمل مدیریت کمک می‌کند.

۲- مبانی نظری

۲-۱- تعریف علم سازمان و مدیریت

علم سازمان و مدیریت به مطالعه سیستماتیک رفتارها، ساختارها و فرایندهای موجود در سازمان‌ها و نحوه تعامل آنها با محیط‌های داخلی و خارجی می‌پردازد. این علم به دنبال کشف اصول و الگوهایی است که باعث بهبود بهره‌وری، کارایی و پایداری سازمان‌ها می‌شود. علم مدیریت، علاوه بر نظریه‌پردازی، کاربرد عملی ابزارها و روش‌هایی را دربرمی‌گیرد که برای حل مشکلات سازمانی طراحی شده‌اند. برنارد (۱۹۳۸) سازمان‌ها را به عنوان سیستم‌های هماهنگ‌شده‌ای از فعالیت‌های انسانی تعریف می‌کند که برای دستیابی به اهداف مشخص طراحی شده‌اند (Barnard, 1938). سایمون (۱۹۴۷) بر تصمیم‌گیری به عنوان قلب علم مدیریت تأکید دارد و سازمان‌ها را سیستم‌هایی از انتخاب عقلانی می‌داند (Simon, 1947). از سوی دیگر، اسکات (۲۰۰۳) معتقد است که سازمان‌ها ساختارهای اجتماعی هستند که منابع و تلاش‌ها را برای رسیدن به اهداف مشخص با محیط هماهنگ می‌کنند (Scott, 2003).

۲-۲- تعریف کل‌گرایی

کل‌گرایی رویکردی است که بر تحلیل سیستم‌ها به عنوان یک کل تأکید دارد و به بررسی روابط و تعاملات بین اجزا مختلف سیستم می‌پردازد. این دیدگاه معتقد است که شناخت یک سیستم تنها از طریق درک کلیت آن و روابط متقابل بین اجزا امکان‌پذیر است (von Bertalanffy, 1968). کل‌گرایی بیان می‌کند که مشکلات سازمانی نمی‌توانند به صورت جداگانه درک شوند و باید به عنوان بخشی از یک زمینه وسیع‌تر تحلیل شوند (Checkland, 1999). این رویکرد به ویژه در محیط‌های پویا که وابستگی‌های متقابل و حلقه‌های بازخورد نقشی حیاتی دارند، بسیار حائز اهمیت است (Sterman, 2000). کل‌گرایی در مدیریت به مدیران کمک می‌کند تا تصمیمات خود را در چارچوب تأثیرات

گسترده‌تر و در تعامل با محیط اتخاذ کنند، که این امر به‌ویژه در شرایط پیچیده و پویا از اهمیت بیشتری برخوردار است (Boulding, 1956). به عنوان مثال، نظریه عمومی سیستم‌ها^۱ بر اهمیت درک روابط بین اجزا و تأثیرات متقابل آنها بر کل سیستم تأکید دارد.

۲-۳- تعریف تخصص‌گرایی

تخصص‌گرایی ریشه در انقلاب صنعتی دارد، جایی که تقسیم کار بهره‌وری را به شدت افزایش داد (Smith, 1776). در مدیریت، تخصص‌گرایی با توسعه تخصص، فرایندهای استاندارد و کارایی همراه است (Taylor, 1911). تخصص‌گرایی بر عمق بخشی به دانش و مهارت در یک زمینه خاص تأکید دارد. این رویکرد بر این اصل استوار است که تقسیم کار و تمرکز بر یک حوزه محدود می‌تواند بهره‌وری و کارایی را افزایش دهد (Simon, 1962). به عنوان مثال، فردریک تیلور^۲ با معرفی مدیریت علمی^۳ بر اهمیت تقسیم کار و تخصص‌گرایی در افزایش بهره‌وری تأکید داشت. در علم سازمان و مدیریت، تخصص‌گرایی به مدیران این امکان را می‌دهد که با دانش دقیق‌تر و مهارت‌های تخصصی‌تر مسائل را تحلیل کنند و راه‌حل‌های مؤثرتری ارائه دهند. با این حال، عدم توجه به تعاملات گسترده‌تر و نگاه کلان می‌تواند از معایب این رویکرد باشد (Drucker, 1994) و تکیه بیش از حد به تخصص‌گرایی می‌تواند منجر به ایجاد سیل‌وها و کاهش چابکی سازمان شود (Lawrence & Lorsch, 1967).

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

۲-۴- مقایسه کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در علم سازمان و مدیریت

رویکردهای کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت بر اساس نظریات علمی و فلسفی متعددی بنیان گذاشته شده‌اند. کل‌گرایی، که ریشه در نظریه سیستم‌ها و نگرش سیستمی دارد، به دنبال آن است که پدیده‌ها را به صورت یکپارچه و در تعامل با محیط بررسی کند. نظریه عمومی سیستم‌ها (von Bertalanffy, 1968) به عنوان یکی از پایه‌های کل‌گرایی، بر اهمیت درک روابط بین اجزا و تأثیرات متقابل آنها بر کل سیستم تأکید دارد. بلدینگ (Boulding, 1956) نیز در نظریه سیستم‌های عمومی به این موضوع پرداخته و مدیریت را به عنوان بخشی از یک سیستم کلان‌تر مورد توجه قرار داده است.

در مقابل، تخصص‌گرایی ریشه در تقسیم کار و نظریات مرتبط با کارایی دارد. آدام اسمیت به عنوان یکی از اولین نظریه‌پردازان این رویکرد، اهمیت تقسیم کار را در افزایش بهره‌وری مطرح کرد. این ایده در مدیریت معاصر نیز در قالب تمرکز بر عمق دانش و مهارت در یک حوزه خاص دنبال می‌شود. سایمون (Simon, 1962) در نظریه معماری پیچیدگی، تأکید کرد که تقسیم کار و تمرکز بر حوزه‌های خاص می‌تواند به حل مسائل پیچیده کمک کند، اما این امر ممکن است منجر به نادیده گرفتن تعاملات سیستمی شود.



در مدیریت سازمان‌ها، کل‌گرایی و تخصص‌گرایی هر یک به صورت مکمل عمل می‌کنند. کل‌گرایی به مدیران امکان می‌دهد تا با درک جامع‌تری از محیط و سیستم‌های درون‌سازمانی تصمیم‌گیری کنند، در حالی که تخصص‌گرایی با ارائه دانش عمیق در زمینه‌های خاص، کارایی و نوآوری را افزایش می‌دهد. نظریه‌پردازانی مانند مینتزبرگ (Mintzberg, 1979) نیز به نقش ساختار سازمانی در تلفیق این دو رویکرد اشاره کرده‌اند. وی معتقد است که ساختارهای سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شوند که تعادلی بین انعطاف‌پذیری کل‌گرایانه و تمرکز تخصص‌گرایانه برقرار کنند. به طور کلی، مبانی نظری کل‌گرایی و تخصص‌گرایی نشان می‌دهد که هر دو رویکرد در مدیریت دارای اهمیت بنیادین هستند. چالش اصلی، ایجاد تعادل میان این دو نگرش و بهره‌گیری از نقاط قوت هر یک در مواجهه با پیچیدگی‌های دنیای مدیریت است. در مجموع می‌توان گفت، هر دو رویکرد کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت دارای اهمیت هستند و انتخاب بین آنها بستگی به شرایط و نیازهای سازمان دارد.

۲-۵-۵-۲ دیالکتیک و کاربرد آن در مدیریت

۲-۵-۱-۵-۲ پیش‌زمینه فلسفی دیالکتیک

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



واژه «دیالکتیک»^۱ ریشه‌ای فلسفی داشته و از سنت یونان باستان سرچشمه گرفته است. افلاطون نخستین کسی بود که دیالکتیک را به عنوان شیوه‌ای برای کشف حقیقت از خلال گفت‌وگو و پرسش‌گری میان دیدگاه‌های متضاد به کار برد. اما نظام‌مندترین صورت آن را هگل در فلسفه خود ارائه داد. در نظام دیالکتیکی هگل، فرایند شناخت و تحول واقعیت از طریق تعامل سه مرحله‌ای تر «آنتی‌تز»^۲ و «سنتز»^۳ صورت می‌گیرد. در این ساختار، هر مفهوم یا وضعیت (تز) به طور طبیعی ضد یا مخالف خود (آنتی‌تز) را پدید می‌آورد و این دو در تعاملی پویا، منجر به ترکیب و پدید آمدن شکل نوینی (سنتز) می‌شوند که خود آغازی برای دیالکتیکی تازه است (Hegel, 1807). از نگاه هگل، حرکت دیالکتیکی امری ایستا نیست، بلکه فرایندی پویا، پیش‌رونده و تاریخی است که در آن «خودآگاهی» و «واقعیت» از طریق تضادهای درونی به سوی تعالی حرکت می‌کنند. این منطق، نه تنها در قلمرو فلسفه، بلکه در فهم پویایی‌های اجتماعی، فرهنگی و سازمانی نیز کاربرد یافته است (Stewart, 1996).

۲-۵-۲-۲ دیالکتیک در نظریه سازمان

در مطالعات سازمانی، رویکرد دیالکتیکی به عنوان راهی برای درک و تحلیل پویایی‌های متعارض درون سازمان معرفی شده است. به جای نگاه خطی و ایستا به مسائل، رویکرد دیالکتیکی تأکید

می‌کند که سازمان‌ها در بطن خود مجموعه‌ای از تنش‌ها، دوگانگی‌ها و تضادها را دربردارند که حل و مدیریت آنها نه تنها اجتناب‌ناپذیر، بلکه مولد تحول و یادگیری است (Benson, 1977; Seo, Putnam, 2004). یکی از نخستین بسط‌های مهم دیالکتیک در نظریه سازمان توسط ریچارد بنسون انجام شد که چهار اصل بنیادین دیالکتیک سازمانی را معرفی کرد: ۱. کل‌گرایی؛ ۲. تأکید بر پیوستگی همه عناصر درون سیستم؛ ۳. تغییر؛ ۴. پذیرش این اصل که تعارضات موجب تحول می‌شوند. ۳. تضاد: ۲. تأکید بر وجود تنش‌های درونی ساختاری. ۴. عمل انسانی؛ نقش فعال کنش انسانی در شکل‌دهی به تغییرات سازمانی. این اصول بعدها در نظریه‌های متأخر از جمله کارهای تسوکاس^۵ (۲۰۱۰) نیز گسترش یافت. آنها نشان دادند که تعارضات دیالکتیکی نظیر ساختار/عاملیت، ثبات/تغییر، سلسله‌مراتب/خودسازمان‌یافتگی و... فرصت‌هایی برای رشد، خلاقیت و بازآفرینی سازمان هستند، نه موانعی که باید حذف شوند.

۲-۵-۳- دیالکتیک به مثابه ابزار شناختی و راهبرد مدیریتی

دیالکتیک در مدیریت سازمانی دو نقش ایفا می‌کند:

الف) ابزار تحلیل شناختی: به مدیران کمک می‌کند پدیده‌های سازمانی را نه به صورت دوگانه‌های مطلق (یا/یا)، بلکه به شکل رابطه‌های متقابل و پویای «هم این و هم آن» (both/and) تحلیل کنند. این نگاه چندصدایی و پارادوکس‌مدار، امکان فهم پیچیدگی‌های واقعی سازمان را فراهم می‌سازد. برای مثال، به جای آنکه کل‌گرایی و تخصص‌گرایی به عنوان دو جهت متعارض دیده شوند، در رویکرد دیالکتیکی می‌توان آنها را به مثابه دو نیروی مکمل در یک فرایند تکاملی درک کرد (Putnam, Fairhurst, 2016).

ب) راهبرد مدیریتی خلاق: از نظر عملی، مدیریت دیالکتیکی به معنای طراحی سازوکارهایی برای مواجهه فعال و خلاق با تنش‌ها و تضادهاست. به جای فرار از تضاد یا سرکوب آن، سازمان باید سازوکارهایی برای «زیست مشترک تضادها»^۶ طراحی کند؛ از جمله فضاهای گفت‌وگو، تیم‌های بین‌وظیفه‌ای، سیستم‌های بازخورد دوسویه و ایجاد فرهنگ سازمانی باز و یادگیرنده (Smith & Lewis, 2011).

۲-۵-۴- کاربردهای معاصر دیالکتیک در مدیریت سازمان

در سال‌های اخیر، دیالکتیک به عنوان روشی برای درک پارادوکس‌های سازمانی گسترش یافته است. در دیدگاه پارادوکس‌محور که با نظریه دیالکتیکی هم‌راستا است، سازمان‌ها دائماً با دوگانگی‌هایی همچون نوآوری/بهره‌وری، تمرکز/انعطاف، رقابت/همکاری و کنترل/خودگردانی مواجهه‌اند (Lewis, 2000).



1- Totality

2- Change

3- Contradiction

4- Praxis

5- Tsoukas

6- constructive contradiction

این دیدگاه‌ها به جای انتخاب یک طرف، به پذیرش هم‌زمان و خلاقانه هر دو می‌پردازند. مطالعاتی مانند (Smith & Lewis, 2011) الگوی «تبادل پویای پارادوکس» را پیشنهاد داده‌اند که بسیار با منطق دیالکتیکی هم‌خوان است. در این مدل، سازمان‌ها به صورت آگاهانه، از طریق شناخت، پذیرش و به‌کارگیری تضادهای درونی، به تعالی و پایداری دست می‌یابند.

۲-۵-۵- هم‌زیستی و تعامل دیالکتیکی

هم‌زیستی و تعامل دیالکتیکی در این مقاله به معنای فرایندی پویا و مستمر است که در آن دو رویکرد یا مفهوم متعارض (مانند کل‌گرایی و تخصص‌گرایی) در تضاد و گفت‌وگوی مستمر قرار می‌گیرند و از این تضاد، درک عمیق‌تر و راه‌حل‌های جامع‌تر و نوآورانه شکل می‌گیرد. تعامل دیالکتیکی در سازمان‌ها به معنای بهره‌گیری خلاقانه از تضادها و پارادوکس‌ها به منظور ارتقاء یادگیری، نوآوری و تطابق با تغییرات محیطی است (SMITH & LEWIS, 2011). در این دیدگاه، تضادها نه موانع بلکه محرک‌های تحول و رشد تلقی می‌شوند.

ریشه‌های فلسفی این مفهوم به سنت فلسفه هگل بازمی‌گردد که در آن فرایند شناخت و تحول واقعیت از طریق سه مرحله تن، آنتی‌تن و سنتز تحقق می‌یابد (HEGEL, 1807). در این نظام دیالکتیکی، هر وضعیت یا ایده (تن) به طور طبیعی مخالف یا ضد خود (آنتی‌تن) را ایجاد می‌کند و تعامل این دو موجب پدید آمدن شکل نوینی (سنتز) می‌شود که خود سرآغاز مرحله جدیدی از فرایند دیالکتیکی است. این حرکت مستمر و پویا، نشان‌دهنده فرایندی تاریخی است که به تعالی، تحول و تکامل می‌انجامد.

در حوزه مدیریت سازمانی، تعامل دیالکتیکی به معنای بهره‌گیری فعال و خلاقانه از تضادها و پارادوکس‌ها به منظور افزایش تعالی، بهره‌وری و تطابق سازمان با تغییرات محیطی است (SMITH & LEWIS, 2011). سازمان‌ها به جای تلاش برای حذف یا سرکوب تضادها، می‌توانند آنها را به فرصتی برای بازآفرینی و تحول تبدیل کنند. این رویکرد، نگرش خطی و ساده‌انگارانه به مسائل را کنار گذاشته و به جای «یا این یا آن» بر «هم این و هم آن» تأکید دارد (PUTNAM, FAIRHURST, & BANG- (HART, 2016).

تعامل دیالکتیکی، در عمل، شامل طراحی سازوکاری است که امکان گفت‌وگوی باز، تبادل ایده‌های متضاد و پذیرش همزمان چند دیدگاه را فراهم می‌آورد. به عنوان نمونه، ایجاد تیم‌های چندوظیفه‌ای، استفاده از سیستم‌های بازخورد دوسویه و تشویق به یادگیری مستمر و فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر، نمونه‌هایی از مدیریت دیالکتیکی است (SMITH & LEWIS, 2011; SEO, PUT- (NAM, & BARTUNEK, 2004). به عبارت دیگر فرایند تعامل دیالکتیکی، در عمل به تعادل پویای پارادوکس‌ها کمک می‌کند، جایی که سازمان‌ها قادرند به صورت همزمان چند هدف متضاد مانند نوآوری و بهره‌وری، تمرکز و انعطاف، رقابت و همکاری را مدیریت کنند. مطالعات معاصر در این

زمینه نشان داده‌اند که پذیرش و مدیریت هوشمندانه این پارادوکس‌ها نه تنها به بقای سازمان کمک می‌کند، بلکه مسیرهای نوینی برای رشد و توسعه فراهم می‌آورد (LEWIS, 2000; SMITH & LEWIS, 2011). به طور خلاصه، تعامل دیالکتیکی در مدیریت، نه تنها به عنوان یک مفهوم فلسفی بلکه به عنوان یک راهبرد شناختی و مدیریتی بسیار کاربردی شناخته می‌شود که می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند پیچیدگی‌ها و تضادهای درونی خود را به فرصت‌های ارزشمند برای یادگیری، نوآوری و توسعه تبدیل کنند.

۳- پیشینه پژوهش

در دهه‌های اخیر، موضوع کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در علم مدیریت توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. این دو رویکرد در عمل به‌ویژه در مدیریت سازمان‌ها و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این بخش، پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه به‌طور مختصر و بر اساس سال انتشار دسته‌بندی می‌شود.

میشل فورد و برنی لوری (۱۹۹۰): یکی از نخستین پژوهش‌ها در این زمینه، تحقیقاتی بود که توسط فورد و لوری انجام شد. آنها بر این نکته تأکید کردند که در دنیای پیچیده و تغییرات سریع، رویکرد کل‌گرایانه می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با استفاده از همکاری بین بخشی و تصمیم‌گیری‌های یکپارچه، مشکلات پیچیده را حل کنند. در این پژوهش، مدیران تشویق شدند که نه تنها به جزئیات هر بخش، بلکه به روابط و تعاملات بین اجزا توجه کنند (Ford & Lowry, 1990).

کیتز و همکاران (۱۹۸۵): این پژوهش تأکید زیادی بر مزایای تخصص‌گرایی داشت. کیتز و همکاران بیان کردند که تقسیم وظایف به بخش‌های خاص و تمرکز روی مهارت‌های ویژه می‌تواند کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش دهد. این مطالعه نشان داد که تخصص‌گرایی به‌ویژه در زمینه‌های فنی می‌تواند موجب بهبود عملکرد فردی و گروهی شود (Katz et al., 1985).

جانسون و ویلکینسون (۲۰۰۰): پژوهش دیگری که توسط جانسون و ویلکینسون انجام شد، به بررسی ارتباط بین کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در ساختارهای سازمانی پرداخت. آنها معتقد بودند که هر دو رویکرد باید در شرایط مختلف به‌طور ترکیبی استفاده شوند. در این تحقیق، نمونه‌هایی از سازمان‌های موفق ارائه شد که در آنها همزمان از رویکردهای کل‌گرایانه و تخصص‌گرایانه بهره‌برده شده بود (Johnson & Wilkinson, 2000).

مک‌گراث و جکسون (۲۰۰۲): این پژوهش در تلاش بود تا بررسی کند که آیا رویکرد کل‌گرایانه می‌تواند سازمان‌ها را در برابر بحران‌ها مقاوم‌تر کند. نتایج این تحقیق نشان داد که در محیط‌های غیرپیش‌بینی‌پذیر و پویا، کل‌گرایی باعث ایجاد انعطاف‌پذیری و قابلیت تطبیق بیشتر در سازمان‌ها می‌شود (McGrath & Jackson, 2002).

استراتون و همکاران (۲۰۱۰): استراتون و همکاران در پژوهش خود به بررسی رابطه میان ساختارهای



تخصص‌گرایانه و مدیریت منابع انسانی پرداختند. آنها نشان دادند که در سازمان‌های بزرگ و پیچیده، ترکیب این دو رویکرد می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود. این تحقیق بر این نکته تأکید داشت که در برخی بخش‌ها، تخصص‌گرایی می‌تواند مزایای قابل توجهی داشته باشد، در حالی که در سایر بخش‌ها، نگاه کل‌گرایانه می‌تواند منجر به هماهنگی و انسجام بیشتر شود (Stratton et al., 2010).

برنارد و پارکر (۲۰۱۵): در تحقیق اخیر، برنارد و پارکر به تأثیرات کل‌گرایی در فرایندهای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که با استفاده از رویکرد کل‌گرایانه، سازمان‌ها قادر به شبیه‌سازی و پیش‌بینی واکنش‌های کل سازمان در برابر تغییرات خارجی هستند. این تحقیق همچنین نشان داد که استفاده از تخصص‌گرایی در موارد خاص می‌تواند موجب کاهش هزینه‌ها و بهبود کیفیت فرایندها شود (Bernard & Parker, 2015).

گانتر و کاتز (۲۰۲۰): پژوهش اخیر گانتر و کاتز به بررسی چگونگی تلفیق کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت بحران پرداخته است. آنها به این نتیجه رسیدند که در مواقع بحران و تغییرات شدید، رویکرد کل‌گرایانه با تمرکز بر یکپارچگی و هم‌افزایی سازمانی، توانایی بهتری برای مدیریت تغییرات دارد. با این حال، در مواقع عادی، تخصص‌گرایی به سازمان کمک می‌کند تا به بهبود کارایی و تخصص در هر بخش بپردازد (Ganter & Katz, 2020).

براساس پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، مشخص می‌شود که انتخاب این رویکردها بستگی به شرایط و محیط سازمان دارد. در بسیاری از مواقع، ترکیب این دو رویکرد می‌تواند مؤثرتر باشد. مطالعات نشان داده‌اند که در شرایط پیچیده و تغییرپذیر، رویکرد کل‌گرایانه می‌تواند موجب انعطاف‌پذیری بیشتر شود، در حالی که تخصص‌گرایی در شرایط پایدارتر و قابل پیش‌بینی‌تر می‌تواند کارایی بیشتری داشته باشد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از روش مطالعه سیستماتیک (Systematic Review) استفاده شده است. مطالعه سیستماتیک به معنای مرور نظام‌مند و ساختاریافته ادبیات و منابع مرتبط است که با هدف جمع‌آوری، ارزیابی و تحلیل دقیق داده‌ها و پژوهش‌های پیشین انجام می‌شود. این روش به محقق امکان می‌دهد تا با جامعیت و دقت بالا، وضعیت دانش موجود را شناسایی و شکاف‌های پژوهشی را مشخص نماید. در این مطالعه، تعداد ۱۲۰ مقاله و پژوهش علمی که در بازه زمانی ۱۹۵۰ تا ۲۰۲۴ منتشر شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. جامعه آماری شامل تمام مقالات و پژوهش‌های مرتبط با کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت است که در پایگاه‌های علمی معتبر نظیر Scopus، Web of Science و Google Scholar منتشر شده‌اند. نمونه شامل ۱۲۰ مقاله منتخب از میان ۳۰۰ مقاله شناسایی شده اولیه است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند (Purposive Sampling) استفاده شد و نمونه‌گیری تا

رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. روش مطالعات سیستماتیک در این پژوهش طی مراحل دقیق و علمی اجرا شده است که در ادامه توضیح داده می‌شود:

۱- تعریف سؤالات پژوهش

سؤالات اصلی پژوهش که راهنمای انتخاب مقالات و داده‌ها بوده‌اند، عبارت‌اند از: - تفاوت‌های کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت چیست؟ - چه زمانی استفاده از کل‌گرایی و چه زمانی استفاده از تخصص‌گرایی مؤثرتر است؟ - آیا می‌توان این دو رویکرد را تلفیق کرد؟ اگر بله، چگونه؟

۲- طراحی استراتژی جستجو

برای انتخاب مقالات، از کلیدواژه‌های زیر در پایگاه‌های داده علمی استفاده شده است:

Holism in management, Specialization in management, Comparison of holism and specialization, Integration of holism and specialization.

۳- معیارهای ورود و خروج مقالات بر اساس معیارهای زیر انتخاب شدند:

معیارهای ورود عبارت‌اند از: پژوهش‌های منتشرشده در بازه زمانی ۱۹۵۰ تا ۲۰۲۴، مقالاتی که به بررسی کل‌گرایی، تخصص‌گرایی یا مقایسه این دو پرداخته‌اند، مطالعاتی که از روش‌های کمی یا کیفی برای تحلیل این موضوعات استفاده کرده‌اند.

معیارهای خروج: پژوهش‌های غیرمرتبط با مدیریت یا فاقد تمرکز بر کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، مقالاتی که فاقد داده‌های تجربی یا تحلیلی بوده‌اند.

۴- غربالگری مقالات: فرایند غربالگری در دو مرحله انجام شد:

اول بر اساس مرور عنوان و چکیده ۳۰۰ مقاله اولیه شناسایی شدند. در مرحله بعدی با مرور متن کامل از میان ۳۰۰ مقاله، ۱۲۰ مقاله برای تحلیل نهایی انتخاب شدند.

۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های استخراج شده با استفاده از روش تحلیل مضمون (Thematic Analysis) و فراتحلیل (Meta-analysis) مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله اول داده‌ها به دسته‌های موضوعی تقسیم شده و الگوهای اصلی شناسایی شدند. با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی (NVivo) نقشه‌ای از موضوعات اصلی تهیه شد. مضمون‌های اصلی شامل "مزایای کل‌گرایی"، "مزایای تخصص‌گرایی" و "چالش‌های تلفیق این دو رویکرد" بود. در مرحله فراتحلیل، نتایج کمی پژوهش‌ها تحلیل و میانگین اثرات کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در سازمان‌ها محاسبه شد.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- یافته‌های توصیفی

۵-۱-۱- استخراج داده‌ها در مطالعات سیستماتیک

همان‌گونه که پیش از این به آن اشاره شد، در این پژوهش از روش مطالعات سیستماتیک استفاده شد



و تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک تحلیل محتوا صورت گرفت، در ادامه نمونه‌ای از مهم‌ترین داده‌های به‌دست آمده آورده می‌شود.

جدول شماره ۱: نمونه‌ای از جدول استخراج داده‌ها

ردیف	عنوان مقاله	نویسنده	سال انتشار	روش تحقیق	یافته‌های کلیدی	نتیجه‌گیری
۱	Holistic management approaches: A shift towards integrative management	Ford, M., & Lowry, B.	۱۹۹۰	کیفی	بررسی رویکردهای کل‌گرایانه در مدیریت و تأکید بر اهمیت یکپارچگی در فرایندهای مدیریتی.	رویکردهای کل‌گرایانه می‌توانند به بهبود هماهنگی و انسجام در سازمان‌ها کمک کنند.
۲	Specialization versus holism: The effects of task division on organizational effectiveness	Katz, D., Kahn, R. L., & Thompson, G.	۱۹۸۵	کمی	مقایسه تأثیر تقسیم وظایف تخصصی و رویکرد کل‌گرایانه بر اثربخشی سازمانی.	تقسیم وظایف تخصصی می‌تواند کارایی را افزایش دهد، اما رویکرد کل‌گرایانه به بهبود هماهنگی و انعطاف‌پذیری سازمانی کمک می‌کند.
۳	The role of holism in organizational change: Insights from systems theory	McGrath, J., & Jackson, S.	۲۰۰۲	کیفی	تحلیل نقش کل‌گرایی در تغییرات سازمانی با استفاده از نظریه سیستم‌ها.	کل‌گرایی می‌تواند به سازمان‌ها در مدیریت تغییرات پیچیده کمک کند.
۴	The impact of holistic decision making on organizational performance	Bernard, J., & Parker, S.	۲۰۱۵	کمی	بررسی تأثیر تصمیم‌گیری کل‌گرایانه بر عملکرد سازمانی.	تصمیم‌گیری کل‌گرایانه می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.
۵	Combining holistic and specialized approaches for crisis management	Ganter, M., & Katz, S.	۲۰۲۰	ترکیبی	بررسی ترکیب رویکردهای کل‌گرایانه و تخصص‌گرایانه در مدیریت بحران.	ترکیب این دو رویکرد می‌تواند به بهبود مدیریت بحران در سازمان‌ها کمک کند.

۵-۱-۲- ترسیم نقشه دانش

مزیت استفاده از نقشه دانش این است که تجسم روابط را امکان پذیر می کند و به راحتی می توان دید که کدام مفاهیم به یکدیگر مرتبط هستند. شناسایی شکاف ها راحت تر صورت می گیرد. نوآوری و شناسایی موضوعاتی که کمتر مورد مطالعه قرار گرفته اند. ارائه ساختار بافت، مفاهیم و ارائه نتایج پژوهش به صورت بصری و قابل درک. در این پژوهش با استفاده از نرم افزار تحلیل کیفی (NVivo) نقشه ای از موضوعات کلیدی و روابط بین آنها ایجاد شد. ابتدا مجموعه ای از داده ها را که در مرحله مطالعات سیستماتیک کدگذاری شده و مضمون های اصلی آنها استخراج شده بود، تهیه کردیم، سپس، این مضامین به صورت بصری نمایش داده شد تا روابط بین متغیرها و موضوعات کلیدی مشخص شود. مراحل به ترتیب ذیل صورت گرفت:

۱. **وارد کردن داده ها:** وارد کردن مقالات علمی و مستندات مرتبط در نرم افزار. پیش کدنویسی داده ها (شناسایی مفاهیمی مانند "کل گرایی"، "تخصص گرایی" و "مقایسه این دو").

۲. **کدگذاری (Coding):** برچسب گذاری بخش های مختلف متن براساس مضمون ها. ایجاد کدهای جداگانه برای مفاهیمی مانند "مزایای کل گرایی"، "چالش های تخصص گرایی" و "مزایای ترکیب این دو رویکرد".

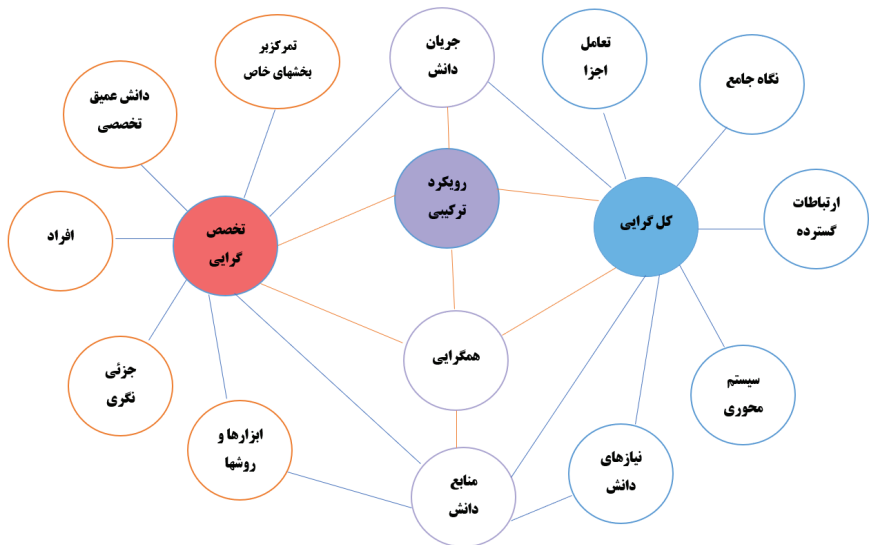
۳. **شناسایی مضمون های اصلی:** گروه بندی کدهای مشابه برای ایجاد مضمون های کلی. تحلیل روابط بین کدها و مضمون ها.

۴. **ایجاد نقشه بصری:** ما به کمک نرم افزار، NVivo ترسیم روابط بین مضمون ها را انجام دادیم. در این نقشه فرضی، روابط بین مضامین کلیدی زیر نشان داده شدند:

جدول شماره ۲: اجزای کلیدی نقشه دانش

عناصر نقشه دانش	شرح پیشنهادی
مفاهیم اصلی کل گرایی	نگاه جامع، تعامل اجزا، سیستم محوری، ارتباطات گسترده
مفاهیم اصلی تخصص گرایی	تمرکز بر بخش های خاص، دانش عمیق تخصصی، تحلیل جزئیات
رویکرد ترکیبی (تلفیقی)	هم زمانی نگاه کل نگر و تخصصی، تعادل بین عمق و وسعت
منابع دانش	متون تخصصی، نظریه سیستم ها، مطالعات موردی، تخصص های مختلف
افراد/تخصص ها	کارشناسان کل گرا، متخصصان حوزه های مختلف، تیم های میان رشته ای
جریان دانش	انتقال دانش تخصصی به کل نگر و بالعکس، اشتراک دانش بین حوزه ها
ابزارها و روش ها	تحلیل سیستم ها، مدل های سلسله مراتبی، روش های میان رشته ای
نیازهای دانش	تئوری سازی و توسعه چارچوب های عملی تلفیقی، آموزش میان رشته ای، پژوهش کاربردی





شکل شماره ۱: ترسیم نقشه دانش

۵-۲- یافته‌های تحلیلی

می‌توان مبتنی بر نقشه ذهنی جامع به دست آمده، روابط میان مفاهیم کل‌گرایی و تخصص‌گرایی را شامل مزایا، چالش‌ها و استراتژی‌های ادغام این دو رویکرد به تصویر کشید. در این نقشه، ارتباط میان مفاهیم مختلف به صورت یک شبکه پیچیده اما هماهنگ نمایش داده می‌شود که به فهم بهتر و ساده‌تر تعارض‌ها و راه‌حل‌های آن کمک می‌کند. نقشه استخراجی شامل بخش‌های زیر می‌باشد: مزایای کل‌گرایی: یکپارچگی سیستم‌ها، بهبود هماهنگی، تطابق با تغییرات محیطی.

چالش‌های کل‌گرایی: پیچیدگی در پیاده‌سازی، نیاز به منابع بیشتر.

مزایای تخصص‌گرایی: بهره‌وری بالا، بهینه‌سازی فرایندها، توانایی در ارائه راهکارهای دقیق.

چالش‌های تخصص‌گرایی: فقدان هماهنگی بین بخش‌ها، تمرکز زیاد بر جزئیات.

استراتژی‌های ادغام: تعامل میان تیم‌ها، آموزش و بهبود فرهنگ سازمانی، استفاده از رهبران

میان مدت.

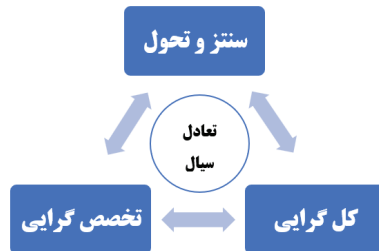
این شاخص‌ها می‌توانند به عنوان یک ابزار مؤثر برای تحلیل و تصمیم‌گیری در مورد چگونگی استفاده از این دو رویکرد در مدیریت سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در پایان، ترکیب استراتژیک کل‌گرایی و تخصص‌گرایی به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که هم از مزایای هر دو رویکرد بهره‌برداری کنند و هم بر چالش‌های آنها غلبه کنند.

براساس مراحل طی شده نتایج ذیل قابل استخراج می باشد:

- ۱- **کل گرایی:** این رویکرد با تأکید بر یکپارچگی و هماهنگی در سازمان، به بهبود انعطاف پذیری و توانایی سازمان در مواجهه با تغییرات کمک می کند. کل گرایی به ویژه در محیط های پیچیده و متغیر مفید است، زیرا توانایی سازمان ها را در هماهنگی و واکنش سریع به تغییرات تقویت می کند.
- ۲- **تخصص گرایی:** تمرکز بر تقسیم وظایف و تخصصی سازی می تواند کارایی و بهره وری را افزایش دهد، اما ممکن است به کاهش هماهنگی بین واحدها منجر شود. تخصص گرایی در محیط های پایدارتر موجب بهبود کارایی و بهره وری می شود.
- ۳- **ترکیب دو رویکرد:** ترکیب مناسب کل گرایی و تخصص گرایی می تواند به سازمان ها در مدیریت مؤثرتر و کارآمدتر کمک کند، به ویژه در شرایط بحرانی. همچنین تلفیق این دو رویکرد می تواند راهکاری بهینه برای بسیاری از سازمان ها باشد، به ویژه در صنایع تکنولوژی و نوآوری.

۵-۳- یافته های استنباطی و ارائه الگوی جدید

مبتنی بر تحلیل های صورت گرفته در مراحل قبل، پیشنهاد ما برای حل تعارضات بین کل گرایی و تخصص گرایی، یک رویکرد ترکیبی است. اما به منظور ارائه دقیق تر این رویکرد، با توجه به فضای دوقطبی حاکم میان کل گرایی و تخصص گرایی و با نظر به ادبیات پژوهش، از منطق نظری دیالکتیک استفاده کردیم. به عبارت دیگر ما از منطق دیالکتیکی برای برساخت مفهومی و ایجاد نظریه تلفیقی میان کل گرایی و تخصص گرایی بهره گرفتیم به گونه ای که سنتز حاصل، تعارض مفهومی را نه با حذف یکی، بلکه با هم زیستی پویای آنها پاسخ داده است. مبتنی بر دیدگاه فلسفی هگل، دیالکتیک فرایند تعامل، تضاد و سنتز میان دو قطب متضاد است که منجر به تحول می شود. ما بر این اساس رویکرد ترکیبی پیشنهادی خود را هم زیستی دیالکتیکی کل-گرا-تخصص گرا می نامیم. در واقع هم زیستی دیالکتیکی، به حضور همزمان و پویای دو رویکرد در تعامل و تعارض سازنده اشاره دارد به گونه ای که هر یک مکمل دیگری باشد. رویکرد «هم زیستی دیالکتیکی کل-گرا-تخصص گرا» بر این اصل استوار است که کل گرایی و تخصص گرایی نه تنها در تعارض نیستند بلکه در تعامل دیالکتیکی با یکدیگر، منبع تولید ارزش و نوآوری در سازمان ها به شمار می آیند.



شکل شماره ۲: الگوی مفهومی پژوهش



۵-۳-۱- چارچوب نظری الگوی جدید

مفاهیم بنیادین

- کل‌گرایی: دیدن سازمان به عنوان یک کل واحد که دارای هویت، هدف‌ها و ساختار جامع است و تأکید بر تعاملات بین اجزا برای تحقق اهداف کلی.
- تخصص‌گرایی: توجه به بخش‌ها و واحدهای تخصصی سازمان با دانش، مهارت‌ها و مسئولیت‌های مشخص که موجب افزایش کارایی و کیفیت می‌شود.
- دیالکتیک روند تضادی بین دو مفهوم متضاد که از طریق تعامل و منازعه سازنده به سطح بالاتری از فهم و سازگاری می‌رسند.
- هم‌زیستی دیالکتیکی: فرایند تعاملی و پویا که در آن کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در تضاد سازنده قرار می‌گیرند و موجب خلق راه‌حل‌ها و ساختارهای نوین سازمانی می‌شوند.

ساختار نظری

الف) واحدهای دیالکتیکی سازمانی^۱: هر واحد سازمانی (مانند تیم، دپارتمان یا گروه کاری) به عنوان یک واحد دیالکتیکی شناخته می‌شود که دو بعد دارد: بعد کل‌گرایی (تعهد به اهداف، ارزش‌ها و استراتژی‌های کل سازمان) و بعد تخصص‌گرایی: (تسلط بر دانش و مهارت‌های تخصصی مربوط به وظایف محوله).

ب) فضای تعاملی دیالکتیکی^۲: یک فضای ساختاری و فرهنگی که امکان بروز تضادهای سازنده بین واحدهای دیالکتیکی را فراهم می‌کند. شامل: جلسات دیالوگ باز و مدیریت شده، کانال‌های ارتباطی دوطرفه و شفاف و فرهنگ سازمانی که تضاد را نه تهدید، بلکه فرصت می‌داند.

ج) فرایند سنتز^۳: مجموعه فرایندهای تکرارشونده که در آن تضادهای بین کل‌گرایی و تخصص‌گرایی از طریق گفت‌وگو، چالش‌گری، آزمون و بازخورد به سطح بالاتری از فهم و یکپارچگی می‌رسند.

فرضیات اصلی:

- تضاد سازنده بین کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، نیروی محرکه اصلی نوآوری و تحول در سازمان‌ها است.
- مدیریت کارآمد تضادها مستلزم ایجاد فضای تعاملی دیالکتیکی است.
- واحدهای سازمانی با توانایی تلفیق بعد کل‌گرا و تخصص‌گرا، بهینه‌ترین عملکرد را ارائه می‌دهند.
- سنتز دیالکتیکی، منجر به ظهور ساختارها و فرایندهای سازمانی نوین، منعطف و یکپارچه می‌شود.



مدل مفهومی الگو

- واحدهای دیالکتیکی به تعامل در فضای دیالکتیکی می‌پردازند.
- در فضای تعامل، تضادها و تفاوت‌ها مدیریت و به چالش کشیده می‌شوند.
- فرایند سنتز این تضادها را به راه‌حل‌های نوآورانه تبدیل می‌کند.
- در نتیجه، ساختار و عملکرد سازمانی به سطحی بالاتر و سازگارتر می‌رسد.

پیامدهای نظری و کاربردی

این الگو برای پژوهشگران، چارچوب جدیدی برای مطالعه تعامل میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی با تمرکز بر دیالکتیک فراهم می‌کند؛ و برای مدیران، ابزار و رویکردی برای مدیریت تضادها و تقویت نوآوری از طریق دیالوگ و تعامل سازنده ارائه می‌دهد. برای طراحی سازمانی، امکان خلق ساختارهای منعطف، چندانبعدی و پویا که می‌توانند هم‌زمان تخصصی و یکپارچه باشند.

فرایندهای اصلی

- تشخیص تضادها و نقاط تعارض میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی
- مدیریت فعال این تضادها به جای سرکوب آنها
- تسهیل گفت‌وگو، همکاری و هم‌اندیشی میان واحدها
- ایجاد سازوکارهای یادگیری سازمانی برای تبدیل تضاد به فرصت

۶- نتیجه‌گیری

در دنیای پیچیده و پویای امروز، نقش رویکردهای کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در مدیریت، همواره مورد توجه اندیشمندان و مدیران قرار گرفته است. کل‌گرایی بر نگاه جامع و فراگیر به مسائل تأکید و تخصص‌گرایی بر تسلط عمیق در حوزه‌های محدود برای افزایش کارایی و دقت تمرکز می‌کند. این دو رویکرد همواره با هم در تعارض بوده‌اند و ایجاد تعامل میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی ویژگی تعیین‌کننده علم مدیریت است. در این پژوهش ما به دنبال شناخت راهکاری مناسب جهت همگرایی دانش و حل تعارض میان دو رویکرد کل‌گرا و تخصص‌گرا بودیم.

در این پژوهش، ما از روش مطالعات سیستماتیک استفاده کردیم و داده‌های اولیه را با تحلیل محتوای ۱۲۰ مقاله پیرامون کل‌گرایی و تخصص‌گرایی استخراج کردیم. سپس به کمک نرم‌افزار NVivo و ترسیم نقشه دانش با استفاده از منابع بین‌رشته‌ای، به این نتیجه رسیدیم که یکپارچه‌سازی و ایجاد تعامل میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی برای تصمیم‌گیری‌های مؤثر و نوآوری سازمانی ضروری است. براساس نتایج پژوهش، کل‌گرایی و تخصص‌گرایی هریک مزایا و معایبی دارند که با ترکیب این دو و استفاده از استراتژی‌های تلفیق می‌توان به تعارضات موجود خاتمه داد و به استفاده بهینه از هر دو



رویکرد پرداخت.

نتایج نشان می‌دهد که در حوزه مدیریت، دو رویکرد کل‌گرایی و تخصص‌گرایی در تعامل با یکدیگر قرارداداشته و هریک مزایا و چالش‌های خاص خود را دارند. کل‌گرایی بر یکپارچگی و درک جامع سیستم‌ها تأکید دارد. از جمله مزایای کل‌گرایی می‌توان به توانایی آن در حل مسائل پیچیده و در نظر گرفتن تمام ابعاد یک مسئله اشاره کرد. همچنین، کل‌گرایی امکان تطابق بهتر با تغییرات محیطی و بهبود هماهنگی میان بخش‌های مختلف سازمان را فراهم می‌آورد. اما چالش‌های آن شامل پیچیدگی در مدیریت و دشواری در پیاده‌سازی استراتژی‌های یکپارچه در سازمان‌های بزرگ می‌باشد. در مقابل، رویکرد تخصص‌گرایی به تمرکز بر تخصص‌های خاص و تقسیم‌بندی وظایف و مسئولیت‌ها میان متخصصین تأکید دارد. مزایای آن شامل بهینه‌سازی فرایندها، بهره‌وری بالا و امکان ارائه راهکارهای دقیق در زمینه‌های خاص است. با این حال، مشکلاتی چون فقدان هماهنگی بین بخش‌ها، خطر تمرکز بیش از حد بر جزئیات و محدود شدن توانایی در حل مسائل پیچیده‌تر به وجود می‌آید.

همچنین براساس نتایج مشخص شد که تعارض میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی معمولاً به دلیل تفاوت در اهداف و تمرکز آنها به وجود می‌آید. کل‌گرایی بر اتحاد و هم‌افزایی تأکید دارد، در حالی که تخصص‌گرایی به ایجاد تفکیک‌های دقیق و تمرکز عمیق بر بخش‌های خاص توجه دارد. این دو رویکرد می‌توانند در عمل به چالش‌هایی چون عدم همکاری مؤثر، محدودیت در دیدگاه‌ها و برخورد‌های فرهنگی در داخل سازمان منجر شوند.

ما در این پژوهش جهت حل تعارض میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی، مبتنی بر رویکرد ترکیبی برای نخستین بار دیدگاه «هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا» را ارائه دادیم. نظریه هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا چارچوبی مفهومی و عملی برای فهم و مدیریت پیچیدگی‌های سازمانی ارائه می‌دهد که بر تعامل خلاقانه تضادهای بنیادین تأکید دارد. این دیدگاه مسیر تازه‌ای برای پژوهش‌های سازمانی و مدیریت نوآورانه باز می‌کند و تأکید می‌ورزد که تضادها، نه موانع بلکه منابع رشد و تحول‌اند.

الگوی استخراجی این پژوهش با ارائه رویکردی دیالکتیکی، درک سنتی و گاه قطبی شده میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی را به چالش می‌کشد و آنها را در قالب یک تعامل زنده و مولد بازتعریف می‌کند. این رویکرد به مدیران سازمان‌ها امکان می‌دهد که به جای انتخاب میان این دو رویکرد، به طراحی ساختارها و فرایندهایی بپردازند که هر دو را به شکل متعادل و هم‌افزا در خود داشته باشند. همچنین از منظر کاربردی، این دیدگاه پیشنهاد می‌کند که مدیران، بسترهای مناسب برای گفت‌وگوی سازنده و مدیریت تضادها فراهم کنند، فرهنگ سازمانی یادگیرنده و انعطاف‌پذیر ایجاد نمایند و سیستم‌های بازخورد و هماهنگی بین واحدهای تخصصی و کل سازمان را تقویت کنند. دیالکتیک در مدیریت، نه صرفاً یک نظریه فلسفی، بلکه رویکردی عملی برای درک و هدایت سازمان‌ها

در مواجهه با پیچیدگی، عدم قطعیت و تضادهای درونی است. سازمان‌هایی که بتوانند دیالکتیک را به عنوان ابزار شناختی و راهبرد مدیریتی در خود نهادینه کنند، قادر خواهند بود با تحولات محیطی سازگار شوند، نوآورانه عمل کنند و فرایندهای یادگیری سازمانی را بهبود بخشند. این چارچوب نظری، زیرساختی قوی برای نظریه «هم‌زیستی دیالکتیکی کل‌گرا-تخصص‌گرا» فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد که تضادهای بنیادین، در بطن خود حامل ظرفیت‌هایی برای رشد و تکامل هستند. ما در این پژوهش روش‌های عملی زیر را برای حل تعارض میان کل‌گرایی و تخصص‌گرایی شناسایی کردیم:

۱- ادغام رویکردها به طور استراتژیک: با ترکیب مزایای هر دو رویکرد می‌توان از تخصص‌گرایی برای بهینه‌سازی فرایندهای خاص و از کل‌گرایی برای ایجاد هماهنگی و یکپارچگی در سطح کلان استفاده کرد. این روش شامل طراحی استراتژی‌هایی برای استفاده بهینه از هر دو رویکرد در زمان‌های مختلف است. برای مثال، می‌توان در مراحل اولیه تصمیم‌گیری و تحلیل مسائل، از رویکرد کل‌گرایانه استفاده کرده و در مراحل اجرا، از تخصص‌گرایی بهره برد.

۲- ایجاد تعامل و هم‌افزایی بین تیم‌های تخصصی و کل‌گرا: یکی از راه‌حل‌های مهم برای حل تعارض، تقویت همکاری میان تیم‌هایی است که از این دو رویکرد مختلف استفاده می‌کنند. تیم‌های تخصصی می‌توانند با هم‌افزایی با تیم‌های کل‌گرایانه، دیدگاه‌های جامع‌تری را نسبت به مسائل پیدا کرده و همزمان راهکارهای دقیقی برای پیاده‌سازی پیشنهاد دهند.

۳- استفاده از رهبران میان‌مدت: رهبران سازمانی می‌توانند نقش میان‌مدت را ایفا کرده و با برقراری ارتباط مؤثر بین گروه‌های کل‌گرایانه و تخصصی، به ایجاد هم‌افزایی و رفع تعارض کمک کنند.

۴- آموزش و بهبود فرهنگ سازمانی: با آموزش کارکنان و مدیران به طور همزمان در زمینه‌های کل‌گرایی و تخصص‌گرایی و ترویج فرهنگ هماهنگی و همکاری، می‌توان از بروز تعارضات جلوگیری کرد و به استفاده بهینه از هر دو رویکرد پرداخت.

به طور کلی می‌توان گفت نوآوری این پژوهش در طراحی یک رویکرد ترکیبی و استراتژی‌های ادغام جهت حل تعارض میان رویکردهای کل‌گرا و تخصص‌گرا است. این نظریه برخلاف رویکردهای رایج که یکی از دو رویکرد را برمی‌گزینند یا به صورت سازش‌آمیز کنار هم می‌گذارند، تضاد و تقابل را به عنوان محرک اصلی تحول و نوآوری سازمانی تعریف می‌کند. سازمان به مثابه «یک میدان دیالکتیکی زنده» است که در آن تعارضات راه‌گشا و نه مخرب محسوب می‌شوند.



فهرست منابع

1. Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
2. Benson, J. K. (1977). Organizations: A dialectical view. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 1–21. <https://doi.org/10.2307/2391741>
3. Bernard, J., & Parker, S. (2015). The impact of holistic decision making on organizational performance. *Journal of Management Studies*, 52(4), 243–260.
4. Boulding, K. E. (1956). General systems theory—The skeleton of science. *Management Science*, 2*(3), 197–208. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2.3.197>
5. Checkland, P. (1999). *Systems thinking, systems practice*. Wiley.
6. Drucker, P. F. (1994). The theory of the business. *Harvard Business Review*, 72*(5), 95–104.
7. Ford, M., & Lowry, B. (1990). Holistic management approaches: A shift towards integrative management. *Journal of Business and Management*, 12(2), 145–159.
8. Ganter, M., & Katz, S. (2020). Combining holistic and specialized approaches for crisis management. *Management Review Quarterly*, 30(1), 23–34.
9. Hegel, G. W. F. (1807). *Phenomenology of spirit*. (A. V. Miller, Trans.). Oxford University Press.
10. Johnson, R., & Wilkinson, M. (2000). The duality of specialization and holism in organizational structures. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 556–570.
11. Katz, D., Kahn, R. L., & Thompson, G. (1985). Specialization versus holism: The effects of task division on organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 30(2), 219–234.
12. Lewis, M. W. (2000). Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25(4), 760–776.
13. McGrath, J., & Jackson, S. (2002). The role of holism in organizational change: Insights from systems theory. *Journal of Applied Behavioral Science*, 38(1), 45–60.
14. Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice Hall.
15. Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (5th ed.). Prentice Hall.
16. Seo, M. G., Putnam, L. L., & Bartunek, J. M. (2004). Dualities and tensions of planned organizational change. In M. S. Poole & A. H. Van de Ven (Eds.), *Handbook of organizational change and innovation* (pp. 73–107). Oxford University Press.
17. Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. Macmillan.
18. Simon, H. A. (1962). The architecture of complexity. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 106*(6), 467–482.
19. Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403.
20. Stratton, M., Smith, J., & Greer, P. (2010). Managing specialization and integration in large organizations. *International Journal of Organizational Studies*, 13(3), 287–305.
21. Sterman, J. D. (2000). *Business dynamics: Systems thinking and modeling for a complex world*. Irwin/McGraw-Hill.
22. Stewart, J. (1996). *The Hegel myths and legends*. Northwestern University Press.
23. von Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
24. Putnam, L. L., Fairhurst, G. T., & Banghart, S. (2016). Contradictions, dialectics, and paradoxes in organizations: A constitutive approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 65–171.
25. Tsoukas, H. (2010). The tyranny of light: The temptations and the paradoxes of the information society. *Journal of Information Technology*, 25(2), 133–139.





مرور و نقد کتاب

دانشنامه محیط زیست ایران

• دبیران علمی: جلال‌الدین شایگان و گیتی کریم

• ناشر: فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران؛ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

• سال انتشار: ۱۴۰۳

• نگارنده: سید مهدی الوانی

دو فصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



«در حفظ زمین بکوشید و به آن حرمت نهید که او مادر شماست».

نهج‌الفصاحه، شماره ۱۱۳۰

به راستی زمین مادر ماست، در آن متولد می‌شویم، از مواهب و ثمرات آن بهره می‌گیریم و در آغوش آن آرامش ابدی می‌یابیم و از این‌رو شایسته احترام و اکرام است و باید مجدانه در حفظ آن بکوشیم. حیات ما با بقای زمین عجین است و سرنوشت زندگی مان با پایداری زمین گره خورده است، اما افسوس و دریغ که در هیاهو و غوغای فناوری و ماشینی شدن، ناسپاسی می‌کنیم و از حفاظت از زمین غفلت می‌ورزیم. بر طبیعت و محیط زیست ستم می‌کنیم و خود را جدا از آن می‌پنداریم و مسلط بر آن، در حالی که ما جزئی از همین طبیعت هستیم و باید در رابطه‌ای متعادل و منصفانه از آن بهره بگیریم و بدان بهره برسانیم. انسان باید از تخریب و بهره‌برداری آزمندانه از طبیعت دست بشوید و خود ناظر و حامی و حافظ طبیعت گردد. سرنوشت انسان و طبیعت، تقدیری یگانه است و انسان برای پایداری و بقای خود باید زمین و طبیعت را پاسداری کند و در حفظ آن بکوشد. انسان برای غلبه بر بحران زیست محیطی که دچار آن شده است باید نوع نگاه و نگرش خود را

تغییر دهد و با جهان بینی طبیعت‌گرا که عالم وجود را مقدس و خدشه بر آن را گناه می‌داند زندگی تازه‌ای آغاز کند. انسانی که برای رفع عطش مصرف زمین را بی‌رحمانه می‌شکافد و سبانه آن را استخراج و نابود می‌کند باید به خود آید و از ارزش‌های راستین به خاطر منافع زودگذر، روی برنتابد. در تفسیر و توصیف طبیعت باید تفسیر مکانیکی از آن را به تعلیق درآوریم و آن را به عنوان یک ساحت قدسی که برای هماهنگی با انسان و در کنار انسان آفریده شده در نظر آوریم و از سلطه‌گری بر آن بپرهیزیم. جان‌پنداری (animism) که همه اجزاء طبیعت را صاحب جان و روح می‌داند، تغییر نگرش نسبت به طبیعت است. همه موجودات روی کره خاکی، نباتات، کوه‌ها و دشت‌ها، سنگ‌ها و صخره‌ها و همه جانوران دارای روح و وجدان آگاه هستند. anima ریشه این دیدگاه است و اولین بار ادوارد تیلور آن را در کتابی تحت عنوان فرهنگ بدوی (primitive culture 1671) به کار برد. وی در آن کتاب به تعارضاتی که بین اصطلاحاً جوامع متمدن و جوامع بدوی رخ داده است پرداخته و این دیدگاه یعنی جان‌پنداری را منشأ حرمت به طبیعت و حفظ آن در قبایل سنتی و کهن دانسته است. احیاء این تفکر و ترویج آن یکی از طرقی است که برای حفظ محیط زیست می‌توان از آن بهره برد و دنیای تکنولوژی زده امروز را به مسیری دیگر هدایت کرد.

برای رهایی از وسوسه تکنولوژی و رهاوردهای آن تلاش‌های بسیاری شده است که از آن جمله می‌توان به کتاب بهار خاموش (Silent Spring 1962) راشل کارسون^۲ زیست‌شناس آمریکایی اشاره کرد، وی در این کتاب آثار شوم سموم دفع آفات و سمپاشی‌هایی که نجات بخش قلمداد می‌شدند را بازگو کرده و بهم خوردن شبکه متعادل بین نباتات، حشرات و محیط زیست آنها را نشان می‌دهد. نمونه دیگری از دستکاری تکنولوژیک در چرخه حیات طبیعی زیست انسانی تولید محصولات تراریخته (GMO)^۳ است. در این شیوه یک ژن برون‌زاد به موجود مورد نظر تزریق می‌شود و به آن ویژگی جدیدی می‌بخشد که مثبت تلقی می‌شود. فرضاً محصول کشاورزی که دیگر دچار کرم‌خوردگی نمی‌گردد.

اما این ادعا که تراریخته‌ها موجب بهبودی زندگی انسانی می‌گردد پس از کوتاه زمانی، بی‌اساس بودنش بر همگان روشن شد. ایجاد حساسیت برای مصرف‌کنندگان محصولات تراریخته، امکان مختل شدن نظم طبیعی ژنتیکی و عارضه چنداثری (pleiotropic) مانند رویش علف‌های هرز مقاوم و غیرقابل کنترل در کنار گندم‌های تراریخته، بهم خوردن متابولیسم انسان به علت تغذیه با محصولات تراریخته، از جمله عوارض این دستکاری در طبیعت بوده است.

باید واژه مودی که ابداع انسان برای مقابله با برخی جانوران و گیاهان است از فرهنگ لغت ما حذف شود، چون هر موجودی در این عالم برای کارکردی خلق شده و در این نظم حیات، نقشی ایفا می‌کند که در نگاه تنگ و محدود ما قابل تعریف نیست. آنچه ما مضر تشخیص می‌دهیم در برابر



نفع فردی ما معنی دارد و در کل بی‌معناست. فرضاً گورکن‌ها (Badger) که تا تقریباً یک‌صد سال پیش جانورانی موزی و مخمل حیات وحش قلمداد می‌شدند امروزه به اهمیت آنها در پراکنده کردن بذر گیاهان، ایجاد حفره در خاک برای زیست سایر حیوانات پی برده شده و در حفظ آنها تلاش می‌شود. یا کفشدوزک‌ها که حشراتی مضر برای گیاهان تصور می‌شدند وقتی در سمپاشی‌های بی‌رویه از میان رفتند، سفید بالک‌ها، توده‌وار تولید شدند و تنفس را در برخی محیط‌ها غیرممکن ساختند. بنابراین در خط‌مشی‌های زیست محیطی باید بسیار محتاط و دقیق عمل کنیم و نظم طبیعت را محترم بدانیم و عقل هستی را پاس بداریم.

فرانسیس بیکن (F. Bacon) فیلسوف تجربه‌گرای انگلیسی در رابطه با طبیعت جمله حکیمانه‌ای دارد به این مضمون که اگر می‌خواهید از طبیعت بهره بگیرید باید طبق سرشت آن رفتار کنید و با آن نجنگید. به عنوان مثال انسان برای استفاده از دریا، به مقابله با دریا برخاست بلکه سرشت دریا که موج بودن و غرق‌کنندگی است پذیرا شد و بر این مبنا به ساخت کشتی توفیق یافت. به گفته او در پی تغییر ماهیت طبیعت و تغییر آن نباشیم بلکه در یک رابطه هم‌زیستی از آن بهره ببریم و آن را همان‌گونه که هست بپذیریم. در این مسیر شناخت طبیعت و موهبت‌های آن گام اول در حفظ و صیانت از آن است.

دانشنامه
دوره ششم، شماره یازدهم
بهار و تابستان ۱۴۰۴



«دانشنامه محیط زیست ایران» که به همت دبیران علمی جناب دکتر جلال‌الدین شایگان و سرکار خانم دکتر گیتی کریم و جمع کثیری از فرهیختگان این رشته تدوین و تنظیم شده و به وسیله فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران و پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی نشر یافته؛ اثری است که همگان را در شناخت محیط زیست و جنبه‌های مختلف آن یاری می‌دهد. دانشنامه مذکور در ۵۲۳ صفحه، حاوی ۱۹۵ مدخل در زمینه‌های گوناگون مرتبط به محیط زیست از نظر علمی و مناطق مختلف ایران، سازماندهی شده است. مجموعه مذکور کلاژی است که در آن مطالب متنوع محیط زیست از آب و هوا و مطالب اقتصادی و فنی و توسعه گرد آمده و تصویری شامل موضوعات مختلف را به مخاطب ارائه می‌نماید.

ضمن تقدیر از زحمات و کوشش‌های تمامی کسانی که در خلق این اثر سهیم بوده‌اند، شاید اگر مطالب بر اساس یک چارچوب فرضاً در سه بخش آب، هوا و خاک که ارکان اصلی محیط زیست هستند تدوین می‌شد، برای خواننده مفیدتر و قابل بهره‌برداری بهتر بود. در شکل فعلی فرضاً ۴۸ مدخل به موضوع آب پرداخته در حالی که در مورد خاک و هوا سهم بسیار کمی از مطالب در مجموعه گردآوری شده است. یا اگر مطالب در قالب محیط زیست مناطق مختلف ایران تدوین می‌گردید نوآوری خاصی را دربرداشت. همچنین در شناسنامه کتاب وعده تصاویر رنگی داده شده در حالی که کلیه تصاویر سیاه و سفید است که انشاءالله در چاپ‌های بعدی این نکته به همراه برخی از لغزش‌های نوشتاری رفع خواهد شد و اثری منقح به علاقه‌مندان و اهل علم و دوست‌داران محیط زیست عرضه می‌گردد.

The Convergence of Knowledge: Through the Dialectical Coexistence of Holism and Specialism

Fatemeh Sadat Mir, Seyed Mehdi Alvani & Hamed Dehghanan

Abstract: The longstanding conflict between holism and specialism has remained a significant point of contention within the sciences, particularly in the field of management studies. This paper examines the theoretical foundations of both holism and specialism, their historical evolution, and their implications for contemporary managerial practices. In this research, we employed a systematic review methodology, analyzing 120 peer-reviewed articles related to holism and specialism. The first phase of data analysis was conducted using content analysis, while the second phase involved NVivo software to generate a knowledge map and identify core conceptual clusters. The findings reveal that a balanced integration of holistic and specialized perspectives is essential for effective decision-making and fostering organizational innovation. Each approach—holism and specialism—offers distinct advantages and disadvantages. Drawing on interdisciplinary sources and utilizing dialectical logic as a conceptual framework, we propose a synthesized model to address this longstanding theoretical gap, which we term the Dialectical Coexistence of Holism and Specialism. This model suggests that by combining both approaches and implementing integration strategies, organizations can transcend binary conflicts and leverage the unique strengths of each paradigm, thus advancing toward optimal and context-responsive management solutions.



Keywords: Science, Holism, Specialism, Organizational and Management Studies, Knowledge Integration, Conflict, Dialectical Coexistence of Holism and Specialism

Behavioral Nudges in Organizational Productivity Horizons: A Theoretical Analysis of Influential Factors

Mohammad Pedrami & Seyed Kamal Vaezi



Background and Objective: Given the increasing importance of human resource productivity in organizations, behavioral nudges have emerged as effective tools for improving organizational performance. This study aims to identify and comprehensively analyze factors influencing the success of behavioral nudge interventions in enhancing employee productivity. The present research seeks to provide a comprehensive framework for better understanding the mechanisms through which these interventions operate in organizational settings.

Method: This study employed a meta-synthesis approach. From 95 articles published between 2015-2024, 20 articles were selected for final analysis after a five-stage screening process including removal of duplicates (21%), title screening (26%), abstract evaluation (21%), content review (11%), and quality assessment based on critical appraisal skills checklist, with selected articles scoring above 35. Data were analyzed using Shannon entropy method.

Findings: Influential factors were classified into three main dimensions: organizational factors (including organizational and managerial infrastructure, design and implementation mechanisms), human factors (including individual factors and personal differences, social and cultural components), and contextual factors. Individual factors and personal differences showed the highest importance with an information weight of 0.1447, followed by organizational and managerial infrastructure (0.1258). The total Shannon entropy value of 0.9843 indicated a balanced distribution of themes.

Conclusion: The effectiveness of behavioral nudges in improving employee productivity requires a holistic and integrated approach that simultaneously considers individual, organizational, and environmental factors. This study demonstrated that special attention to individual differences and socio-cultural values is essential in designing these interventions. Additionally, the success of these interventions requires appropriate organizational infrastructure and continuous evaluation methods.

Keywords: Organizational Behavior, Behavioral Nudges, Employee Productivity, Meta-synthesis, Shannon Entropy

Metaverse Governance New Approach in Public Administration

Somayeh Ghajari

Abstract: The proliferation of new technologies in the digital landscape presents significant challenges for policymakers and scholars in public policy and administration. The rapid pace of technological development and decentralization of the digital world has resulted in a “pacing problem” between existing regulatory frameworks and the changing technological landscape. This information asymmetry gap complicates public authorities and regulatory bodies to effectively govern and regulate the latest digital revolutions. One such advancement is the Metaverse, which represents the next step in the evolution of the internet from a two-dimensional interaction to a three-dimensional immersive experience. Metaverse enables opportunities for alternative public services such as health, education, and infrastructure. However, it also poses privacy, data protection, interoperability, and cybersecurity risks. This research examines the digitalization of the public sector and the current regulatory gaps in the virtual universe. Besides, the research considers the potential opportunities and threats that Metaverse technology will reveal in the administrative field within the context of “digital era governance” (DEG). Furthermore, the concept of “Metaverse governance” and its various components and research agenda are examined in depth. The research aims to provide a comprehensive understanding of the implications of the Metaverse on public policy and administration and to identify potential solutions to the challenges posed by this technology.



Keywords: Metaverse, public administration, public policy, digital era governance, Metaverse policy, Metaverse governance

Theoretical Traits and Typology of Governance Definitions

Leila Shams, Heidar Najafi Rastaghi & Mehdi Abdolhamid

Abstract: Challenges confronting states in recent years have significantly impacted how societies are governed and how public services are delivered adequately. This issue has led to the introduction of the governance approach emphasizing networking and leveraging the resources and capacities of actors and stakeholders from diverse sectors. Given the varied interpretations of governance offered by scholars and researchers, each emphasizing specific aspects based on their respective areas of expertise, a wide range of definitions of governance has emerged in the literature. This study employs thematic synthesis to examine various definitions of governance, as different scholars propose. Ultimately, the study categorizes these definitions into seven broad categories: structure, function, process (procedure), role, mechanism, level, goals and outcomes. Each of these categories encompasses subcategories that can accommodate various definitions of governance, thereby reducing conceptual confusion among researchers and facilitating the appropriate application of the governance concept in their studies.



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

Key words: Governance, Network, Actors, Governing, Thematic synthesis.

The Right to National Solidarity; Concept, Basics and Features

Hasan Ghasemi Moghadam

Abstract: According to Article 2 of the Constitution of the Islamic Republic of Iran, national solidarity is a duty of the state. This research, using a descriptive-analytical method, intends to study the theoretical basics for justifying the right to national solidarity, the examples of this right in legal systems and its internal structure. The research results showed that the right to national solidarity is rooted in individual autonomy and the need for human safety from social vulnerabilities. This right is reflected in the constitutions of countries such as France, and despite its stipulation in the Iranian Constitution, no law has been passed to define and explain the mechanisms for its realization. National solidarity is structurally a composite right consisting of the right to claim, the right to freedom, the right to power, and the right to immunity in the areas of identity, power, wealth, and national protection.

Key words: National Solidarity, Individual Right, Human Rights, Vulnerability, Constitution

دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



Developing an Iranian-Islamic Model of Participatory Career Counseling and Evaluating It with Allen and Meyer's Three-Factor Model of Organizational Commitment

Zahra Amanolahi., Fatemeh Ghaseminaei & Ali Hoseinali Beigi



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم

4

Abstract: The aim of the present study was to develop an Iranian-Islamic model of career counseling based on the contribution approach and its evaluation and comparison with Allen and Meyer's three-factor model of organizational commitment. The present study approach was qualitative and used the grounded theory method (Glaisery). Using purposive sampling, 25 employees in Isfahan economic organizations were selected and, in accordance with the principles of the contribution approach, their views on organizational commitment were examined through semi-structured interviews. Then, through open, axial, and selective coding, the foundations of organizational commitment were extracted based on the contribution approach. In the next step, for evaluation with the Allen and Meyer model, their article titled "Assessment and Prediction of Affective, Continuity, and Normative Components in Organizational Commitment" was purposefully selected, and using the content analysis method, its basic concepts were extracted by coding primary, secondary, and main themes, and discussed as the basis for evaluating the extracted model. The results of the model based on the contribution approach centered on organizational commitment in four dimensions: teleology and quality of action in existence; perception of the continuity of the elements of existence; capacity for continuous balancing and enrichment of the organizational environment, which were evaluated in the comprehensive final evaluation and analysis of Allen and Meyer's three-factor model of organizational commitment and beyond. This model showed in the dimensions of ontology that job commitment can be a matter dependent on the type of ontology; Therefore, the multiple dimensions of commitment and focus on material and spiritual motivations demonstrate the comprehensiveness of this model compared to Allen and Meyer's three-factor model.

Keywords: Iranian-Islamic model, career counseling, contribution approach, Allen and Meyer's three-factor model, organizational commitment

Formulation of the Theoretical Constellation Supporting the Structural Adjustment Program (ASP) in terms of its Encounter with the Religious

Zahra Tavallali, Mohammad Taghi Abbasi shavazi
Farshad Momeni & Ehsan Hamidizadeh

Abstract: The present research with a transdisciplinary approach is a scientific study of religion, a combination of sociology of religion and political economy, which in the form of a descriptive-analytical study deals with the issue of how economic approaches and religious and faith approaches in the theoretical constellation supporting the structural adjustment program (SAP) encounter with the religious? In response, the documentary method employed in the form of fundamental research. The findings indicate that in this encounter, a model of the return of religion to the public sphere in a neoliberal, evangelical and neoconservative style is emerging within the context of financial and rentier capitalism. In the economic approaches supporting SAP, three trends were identified: "The financialization of the collective life system", "the inversion of the welfare state" and "the inflammation and pervasive rupture resulting from the implementation of SAP as a multidimensional destructive prescription". In the religious approaches supporting SAP, three trends were identified: "construction and domestication the religious justification for the inversion of the welfare state through evangelization of religions", "The return of religion to the public sphere in the neoliberal and evangelical style" and "the formation of neoliberal and evangelical resistance spiritualities". Thus, the dominance of the religious enterprise logic has led to the inversion and evacuation of justice and freedom. SAP becomes the engine of creating consecutive shocks and uncertainty. It involves people and governments in colonial relations and global institutional domination. The religious is inverted and evacuated. The colonization and the collapse of religion are accelerating.

Keywords: Structural Adjustment Program (SAP), Model of the Return of Religion to the Public Sphere in a Neoliberal, Evangelical and Neoconservative Style, the Inversion of the Welfare State, the Religious Enterprise logic, Financial, Rentier, Rabi and Predatory Capitalism, Evacuation of Justice and Freedom, Resistance Spiritualities



“Religious Science or Science and Religion: A Historical Genealogy of the Meaning of Religious Science”

Ali Fathi

Abstract: This article comprises two sections. In the first section, the meaning and nature of *religious science* (*'elm-e dinī*) are explored through a genealogical and historical lens. It is demonstrated that the concept of religious science within our intellectual-philosophical tradition, culture, and history emerged from discourses concerning the relationship between science and religion. What has historically been the subject of debate within our tradition has been intrinsically linked to theological approaches (*kalamī*) and focused on the interaction and modality of the relationship between science (*'elm*) and religion (*dīn*).

In the second section of the article, drawing upon the findings of the first section and considering significant existing perspectives on religious science, we adopt a sympathetic viewpoint. Utilizing Ṣadrā's philosophy (*falsafe-ye Ṣadrā*) and by grounding science in the concepts of will (*erādeh*), lifeworld (*zīst-jahān*), and history (*tārīkh*), we demonstrate that if, in discussing religious science, we confine our claims to this historical background, it becomes possible to defend a specific conception of the *possibility* of religious science – understood in a *process-based* (*farāyandī*) manner, rather than as a *foundational* (*ta'sīsī*) enterprise.

Keywords: Process-Based Religious Science (*'Elm-e Dini-ye Farāyandī*), Science (*'Elm*), Religion (*Dīn*), Ṣadrā, Will (*Erādeh*), Lifeworld (*Zīst-Jahān*), History (*Tārīkh*)



دوفصلنامه
بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره ششم، شماره یازدهم



The Philosophy of Critical Realism and Organizational & Management Studies: Exploring Methodological Challenges

Hasan Danaei Fard, Omid Ardalan & Mohammad Kazem Danaei Fard

Abstract: This paper examines the methodological challenges of using critical realism in organization and management studies. Critical realism has been proposed as an appealing philosophical paradigm and a strong alternative to positivism and interpretivism by addressing the complexity of real-world phenomena. This paper first elaborates on the philosophical foundations of critical realism. It then identifies and analyzes the significant methodological challenges associated with operationalizing it in empirical research. The implications of these challenges for organizational research, particularly concerning theory building and causal explanation, are examined. Subsequently, strategies and frameworks for addressing these challenges are proposed. Through real-world examples, the text enriches the reader's understanding of critical realism. The paper's objective is to provide researchers with practical insights and tools for effectively utilizing critical realism and enhancing the rigor and impact of organization and management research.

Key words: Critical realism, methodological challenges, organization and management studies, causal explanation, philosophical foundations



Contents

The Philosophy of Critical Realism and Organizational.....	1
& Management Studies:.....	1
Exploring Methodological Challenges.....	1
Hasan Danaei Fard, Omid Ardalan & Mohammad Kazem Danaei Fard	
“Religious Science or Science and Religion: A Historical Genealogy of the Meaning of Religious Science”.....	2
Ali Fathi	
Formulation of the Theoretical Constellation Supporting the Structural Adjustment Program (ASP) in terms of its Encounter with the Religious.....	3
Zahra Tavallali, Mohammad Taghi Abbasi shavazi Farshad Momeni & Ehsan Hamidizadeh	
Developing an Iranian-Islamic Model of Participatory Career Counseling and Evaluating It with Allen and Meyer’s Three- Factor Model of Organizational Commitment.....	4
Zahra Amanolahi., Fatemeh Ghaseminaei & Ali Hoseinali Beigi	
The Right to National Solidarity; Concept, Basics and Features.....	5
Hasan Ghasemi Moghadam	
Theoretical Traits and Typology of Governance Definitions	6
Leila Shams, Heidar Najafi Rastaghi & Mehdi Abdolhamid	
Metaverse Governance New Approach in Public Administration....	7
Somayeh Ghajari	
Behavioral Nudges in Organizational Productivity Horizons: A Theoretical Analysis of Influential Factors.....	8
Mohammad Pedrami & Seyed Kamal Vaezi	
The Convergence of Knowledge: Through the Dialectical Coexistence of Holism and Specialism	9
Fatemeh Sadat Mir, Seyed Mehdi Alvani & Hamed Dehghanan	

In The Name Of God

Biannual Journal of Human Sciences Development (BJHSD)

Volume 6, Spring and summer 2025, No. 11

Publisher: The Academy of Sciences of I.R.I

Managing Director: Seyed Mahdi Alvani

Editor-in-chief: Seyed Mahdi Alvani

Executive Director: Hesam Nazem Bokaei

Art Director: Majid Mirabzadeh

Website Manager : Alireza Jafari

Editorial Board:

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| – Prof. Seyed Mahdi Alvani | – Prof. Ali Asghar Mosleh |
| – Prof. Mina Beigi | – Prof. Reza Nilipour |
| – Prof. Reza Davari Ardakani | – Prof. Hamidreza Pouretemad |
| – Prof. Ezzatollah Naderi | – Prof. Farhad Rahbar |
| – Prof. Hossein Namazi | – Prof. Seyed Hossein Safai |
| – Prof. Abbas Manoochchri | – Prof. Abbas Shakeri |
| – Prof. Seyed Mostafa Mohaghegh Damad | – Prof. Shamsolsadat Zahedi |

Reviewers of this issue:

- | | |
|--|-----------------------------|
| – Prof. Seyed Mahdi Alvani | – Prof. Ali Asghar Mosleh |
| – Prof. Ebrahim Beyg Zadeh | – Prof. Hosein Namazi |
| – Prof. Seyed Jalal Dehghani Firoozabadi | – Prof. Reza Vaezi |
| – Prof. Masoumeh Esmacili | – Prof. Shamsolsadat Zahedi |
| – Prof. Seyed Mostafa Mohaghegh Damad | |

The Human Sciences Development is a specialized journal of the Department of Human Sciences of the Academy which is published biannually. The Journal is compiled according to the scientific criteria and the cultural atmosphere of the society under the supervision of its editorial board and professors and researchers of human sciences. The Journal publishes the scientific and research original articles as well as the translation of top scientific works in the field of human sciences.

Address: The Academy of Sciences of IR Iran
Academies & National Library Exit Shahid Haqqani Exp Tehran,
1537633111

hdevelopment@ias.ac.ir

www.hsd.ias.ac.ir



کرو عہد علم



11
دوفصلنامہ
«علمی»

Biannual Journal of Human Sciences Development (BJHSD)

ISSN: 2676-5551
E-ISSN: 2981-1503

Volume 6, Spring & Summer 2025, No.11

The Philosophy of Critical Realism
and Organizational & Management Studies:
Exploring Methodological Challenges

Religious Science or Science and Religion:
A Historical Genealogy of the Meaning of Religious Science

Formulation of the Theoretical Constellation
Supporting the Structural Adjustment Program (ASP)
in terms of its Encounter with the Religious

Developing an Iranian-Islamic Model of Participatory
Career Counseling and Evaluating It with Allen and
Meyer's three-factor model of organizational commitment

The Right to National Solidarity;
Concept, Basics and Features

Theoretical Traits and typology of governance definitions

Metaverse governance new approach
in public administration

Behavioral Nudges in Organizational Productivity Horizons:
A Theoretical Analysis of Influential Factors

The Convergence of Knowledge:
Through the Dialectical Coexistence
of Holism and Specialism