

Functions and Dysfunctions of the Network Governance Model in Relation to the Wilayat-Based Governance Model

Seyed Mohammad Hossein Hashemian¹ 

Received: 2025/05/10 • Revised: 2025/07/13 • Accepted: 2025/08/15 • Available Online: 2025/09/01



Abstract

Network governance is one of the modern governance models that, compared to traditional forms of governance, is more flexible and adaptable. However, it inherently has dysfunctions which, if not addressed now, may lead to irreparable damage in the coming years. This article provides a comparative study of the network governance model and the Wilayat-based governance model, analyzing the functions and dysfunctions of network governance within the framework of Wilayat-based governance. The research adopts a qualitative approach with a descriptive-analytical strategy, and data were collected through library-based methods. Relevant domestic and international sources in the fields of network governance, Wilayat-based governance, and macro-governance theories were examined. Using thematic analysis, key concepts were extracted and then

1. Associate Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Culture, Social and Behavioral Sciences, Baqir al-Olum University, Qom, Iran.
hashemi1401@gmail.com

* Houshyar, M. H.; Hashemian, S. M. (1404). Functions and Dysfunctions of the Network Governance Model in Relation to the Wilayat-Based Governance Model. *Mahdavi Society*, 6(1), pp. 311-347.
<https://doi.org/10.22081/jm.2025.72570.1117>

■ **Type of article:** Research Article * **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



analyzed comparatively to assess the functions and dysfunctions of network governance in relation to the Wilayat-based model. Findings indicate that, although network governance offers significant advantages compared to bureaucratic models, it also has potential dysfunctions which, if neglected, could pose fundamental challenges to the governance system of the Islamic Republic of Iran in the long term. Conversely, the Wilayat-based governance model does not exhibit the dysfunctions of network governance. Nevertheless, the findings suggest that the two models are not entirely opposed and that, with certain reforms, network governance could be effectively utilized within the framework of Wilayat-based governance.

Keywords

Network governance, Wilayat-based governance, governance model, dysfunctions of network governance.

کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای

در نسبت با الگوی حکمرانی ولایی

سیدمحمدحسین هاشمیان^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۰ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۴ • تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰



چکیده

حکمرانی شبکه‌ای یکی از الگوهای نوین حکمرانی است که در مقایسه با اشکال سنتی حکمرانی، انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر است؛ اما در ذات خود دارای کژکارکردهایی است که اگر اکنون به آنها پرداخته نشود، در سال‌های بعد آسیب‌های جبران‌ناپذیر آن، قابل پیش‌گیری نخواهد بود. این مقاله به بررسی تطبیقی الگوی حکمرانی شبکه‌ای و الگوی حکمرانی ولایی می‌پردازد و کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای را در چارچوب الگوی حکمرانی ولایی تحلیل می‌کند. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و راهبرد توصیفی - تحلیلی و با روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای انجام شده است. داده‌های مورد نیاز از طریق بررسی منابع معتبر داخلی و خارجی در حوزه‌های حکمرانی شبکه‌ای، حکمرانی ولایی و نظریه‌های کلان حکمرانی گردآوری شده‌اند. با استفاده از روش تحلیل مضمون، مفاهیم کلیدی استخراج، و سپس در چارچوب تطبیقی به بررسی کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با الگوی ولایی پرداخته شده است. یافته‌های این

۱. دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرهنگ، علوم اجتماعی و رفتاری، دانشگاه باقرالعلوم (ع)، قم، ایران.
hashemi1401@gmail.com

* هاشمیان، سیدمحمدحسین. (۱۴۰۴). کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با الگوی حکمرانی ولایی. جامعه مهدوی، ۱۶(۱)، صص ۳۱۱-۳۴۷.

<https://doi.org/10.22081/jm.2025.72570.1117>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



پژوهش نشان می‌دهد که اگرچه حکمرانی شبکه‌ای در مقایسه با مدل‌های بوروکراتیک از مزایای قابل توجهی برخوردار است، اما دارای کژکارکردهای بالقوه‌ای است که در صورت عدم توجه بهنگام، می‌تواند در بلندمدت چالش‌های اساسی برای نظام حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران ایجاد کند. در مقابل، الگوی حکمرانی ولایی فاقد کژکارکردهای حکمرانی شبکه‌ای است. با این حال، یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که این دو الگو در تقابل کامل با یکدیگر قرار ندارند و در صورت اعمال برخی اصلاحات، می‌توان از الگوی حکمرانی شبکه‌ای در چارچوب الگوی ولایی بهره برد.

کلیدواژه‌ها

حکمرانی شبکه‌ای، حکمرانی ولایی، الگوی حکمرانی، کژکارکردهای حکمرانی شبکه‌ای.

اگرچه مفهوم حکمرانی را می‌توان در طول تاریخ جست‌وجو کرد، علاقه به حکمرانی در دهه‌های اخیر افزایش یافت. امروزه، حکمرانی یکی از پرکاربردترین مفاهیم علوم اجتماعی در جهان است (Ansell&Torfin, 2016, p. 15). در دهه‌های اخیر، نظریه غالب حکمرانی در دنیا، نظریه حکمرانی بوروکراتیک بوده است. حکمرانی بوروکراتیک به سیستمی اشاره دارد که در آن تصمیم‌گیری‌ها و فرایندهای اجرایی به وسیله مجموعه‌ای از قوانین، رویه‌ها و سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود. این نوع حکمرانی در بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها رایج بوده است و به مثابه روشی برای مدیریت پیچیدگی‌ها و افزایش کارایی در نظر گرفته می‌شد. با این حال، حکمرانی بوروکراتیک دارای معایب قابل توجهی است که می‌تواند بر عملکرد دولت‌ها، اثربخشی سازمان‌ها و در نتیجه، سطح رضایت عمومی تأثیر منفی بگذارد. این الگو بیش از حد، شکلی، بسته، انحصاری، انعطاف‌ناپذیر و مهم‌تر از همه، خارج از واقعیت‌های هستی است. حکمرانی بوروکراتیک زعامت همه امور جامعه را به دست دولت می‌سپارد و جایی برای نقش‌آفرینی مردم باقی نمی‌گذارد (هوشیار، ۱۴۰۳، ص ۶۷). یکی از اصلی‌ترین مشکلات این الگو، کاهش انعطاف‌پذیری و کندی فرایندهای تصمیم‌گیری است. به دلیل تعدد قوانین و دستورالعمل‌ها و ضرورت طی مراحل طولانی اداری، پاسخگویی به نیازهای فوری یا واکنش به تغییرات محیطی با تأخیر مواجه می‌شود. همچنین تمرکز بر رویه‌های خشک و رسمی، خلاقیت و نوآوری را محدود می‌کند و باعث می‌شود سیستم نتواند به‌طور مؤثر با تحولات اجتماعی و اقتصادی همگام شود.

برای رسیدن به یک سیستم حکمرانی مؤثرتر، ضروری بود که دولت‌ها و سازمان‌ها به دنبال راهکارهایی برای کاهش این معایب باشند و مدل‌های حکمرانی نوینی را مورد بررسی قرار دهند که بتوانند پاسخگوی نیازهای متغیر جامعه باشند؛ از این‌رو نظریات نوین حکمرانی با هدف عبور از حکمرانی سلسله‌مراتبی پا به عرصه وجود نهادند. هرچند کماکان حکمرانی هر می به مثابه نظریه غالب حکمرانی در کشورها و سازمان‌ها

به شمار می‌آید، اما حکمرانی‌های نوین به دنبال راهی برای کاهش معایب این نوع حکمرانی و سپس عبور از آن هستند.

یکی از انواع مؤخر حکمرانی، شبکه‌سازی در لایه حکمرانی و به اصطلاح، «حکمرانی شبکه‌ای»^۱ است که امروزه به علت پیچیده شدن مسائل مربوط به سیاست‌گذاری، ضرورت استفاده از توان و ظرفیت‌های موجود در بخش‌های غیردولتی، ضرورت تعامل میان همه بازیگران در راستای حل مسائل، بالابردن سرعت عمل و کارایی در حل مسائل مهم، افزایش بهره‌وری دستگاه‌های دولتی، کم کردن زمان در تصمیم‌گیری و اتخاذ سیاست (گلامپور آهنگر، ۱۳۹۵، ص ۱۰) و ... بسیار مورد توجه واقع شده است.

با گسترش نظریه حکمرانی شبکه‌ای به مثابه یکی از الگوهای حکمرانی مشارکتی، بسیاری از اندیشمندان و سیاست‌گذاران، آن را جایگزین مناسبی برای الگوهای سنتی متمرکز و بوروکراتیک دانسته‌اند. مزایایی مانند انعطاف‌پذیری، چندذینفعی بودن، کاهش تمرکز قدرت و افزایش مشارکت بازیگران غیردولتی، این الگو را به گزینه‌ای جذاب برای حکومت‌های معاصر تبدیل کرده است؛ اما با وجود این محاسن، چالش‌های جدی درباره کاستی‌های پنهان و پیامدهای بلندمدت این مدل وجود دارد که نمی‌توان به سادگی از آن گذشت. این پرسش مطرح است که آیا حکمرانی شبکه‌ای می‌تواند در عمل به تحقق عدالت و کارآمدی مطلوب منجر شود یا اینکه پس از گذشت سال‌ها، با آسیب‌های ناخواسته‌ای روبه‌رو خواهد شد که امروز به دلیل نوظهور بودن این الگو، چندان مشهود نیست.

در عصر حاضر که نظام‌های حکمرانی غربی با چالش‌های پیچیده سیاسی، اقتصادی و اجتماعی روبه‌رو هستند، تقلید محض از الگوهای غربی بدون توجه به مبانی فکری و ارزشی جوامع اسلامی، نه تنها راهگشا نخواهد بود، بلکه می‌تواند به بحران‌های عمیق هویتی و کارکردی بینجامد. درحالی که الگوهای رایج حکمرانی به‌طور عمده، بر اساس

1. Network governance

پارادایم‌های سکولار و اومانیستی شکل گرفته‌اند، پارادایم اسلامی با تکیه بر مبانی خود چون «توحید»، «عدالت»، «امانت‌داربودن حکمران» و «مردم‌سالاری دینی»، ظرفیت طراحی الگویی بدیل را دارد که هم پاسخگوی نیازهای عصر حاضر باشد و هم از گسست هویتی و ارزشی جامعه جلوگیری کند.

در همین راستا، با وجود تبلیغ گسترده حکمرانی شبکه‌ای به مثابه الگوی مطلوب حکومت‌داری مدرن، این پرسش اساسی وجود دارد که آیا این الگو قادر است بدون ایجاد کژکارکردهای جدی، نیازهای جوامع را پاسخگو باشد.

در شرایطی که حکمرانی شبکه‌ای به مثابه پارادایمی نوین در اداره جوامع مطرح می‌شود، ضروری است با نگاهی تحلیلی - انتقادی، ظرفیت‌ها و محدودیت‌های آن را در نسبت با الگوی بومی حکمرانی ولایی مورد سنجش قرار دهیم.

انقلاب اسلامی ایران به مثابه نقطه عطفی در تحول نظریه‌های حکمرانی معاصر، نظریه حکمرانی ولایی را به مثابه الگویی بدیع در عصر حاضر مطرح کرده است. با وجود ظرفیت‌های نظری و عملی قابل توجه حکمرانی ولایی در پاسخگویی به نیازهای حکومت‌داری مدرن، مقایسه نظام‌مند این نظریه با الگوهای غربی و به‌ویژه تحلیل کارکردها و کژکارکردهای حکمرانی ولایی در مقایسه با حکمرانی شبکه‌ای، کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

این مقاله با تمرکز بر مقایسه تطبیقی حکمرانی ولایی و حکمرانی شبکه‌ای می‌کوشد ضمن تبیین نقاط قوت و ضعف نظریه حکمرانی شبکه‌ای، ظرفیت‌های منحصر به فرد نظریه حکمرانی ولایی را در عرصه عمل آشکار سازد. درحالی که حکمرانی شبکه‌ای با چالش‌هایی مانند پراکندگی مسئولیت‌ها، سلطه نهادهای غیرشفاف و فقدان مبانی ارزشی مستحکم مواجه است، حکمرانی ولایی با ویژگی‌هایی چون انسجام ساختاری، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و نظام تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش‌های الهی، راهکارهای بدیعی برای حکمرانی مطلوب ارائه می‌دهد. این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه نظریه حکمرانی ولایی می‌تواند با حفظ کارآمدی مدیریتی، بسیاری از کاستی‌های حکمرانی شبکه‌ای را برطرف کند.

باوجود تفاوت‌های ماهوی در مبانی نظری و فلسفی، الگوی حکمرانی شبکه‌ای و الگوی حکمرانی ولایی به دلیل دارا بودن شمولیت ساختاری و ارائه روایتی از حکمرانی فراتر از نهاد دولت مدرن، قابلیت مطالعه تطبیقی دارند. مطالعه تطبیقی الگوی حکمرانی شبکه‌ای و حکمرانی ولایی، باوجود خاستگاه‌های معرفتی متفاوت، از آن رو ممکن و ثمربخش است که هر دو الگو، پاسخی ساختاری به کاستی‌های مدل کلاسیک حکمرانی سلسله‌مراتبی و متمرکز دولت مدرن ارائه می‌دهند. این مقایسه‌پذیری به‌طور عمده بر سه محور استوار است: ۱) در سطح ساختاری؛ ۲) در سطح کارکردی؛ ۳) در سطح هنجاری. اگرچه مبانی مشروعیت این دو الگو کاملاً متمایز است، این تقابل، زمینه‌ای غنی برای تحلیل تفاوت‌های راهبردی در مدیریت نظام‌های پیچیده سیاسی تحت دو نظام هنجاری متفاوت فراهم می‌آورد.

مطالعات پرشماری به بررسی حکمرانی شبکه‌ای پرداخته‌اند؛ اما در مقابل در راستای تنقیح نظریه و همچنین الگوی حکمرانی ولایی، محصولات علمی کمی وجود دارد. در حوزه حکمرانی شبکه‌ای، پژوهش‌هایی همچون مطالعات رودز^۱ (۱۹۹۷) و سورنسن و تورفینگ^۲ (۲۰۰۷) بر مزایا و جوانب مختلف این الگو، ازجمله انعطاف‌پذیری، مشارکت ذی‌نفعان و کاهش بوروکراسی تأکید کرده‌اند. از سوی دیگر، در مطالعات مربوط به حکمرانی ولایی مقاله خسروپناه دزفولی (۱۴۰۳) منتشر شده که به چستی، ارکان، مبانی، منابع و اهداف این الگو پرداخته است. بااین‌حال، پژوهشی تطبیقی که به بررسی نقاط اشتراک و افتراق این دو الگو پرداخته باشند، یافت نشد و خلأ تحقیقاتی در زمینه امکان تلفیق انتخابی این دو مدل به چشم می‌خورد. این مقاله درصدد است تا با پرکردن این خلأ علمی، به تحلیل مقایسه‌ای این دو الگوی حکمرانی بپردازد.

پژوهش حاضر با هدف بررسی کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با الگوی حکمرانی ولایی و با رویکرد کیفی انجام شد. از حیث

1. Rhodes

2. Sørensen, & Torfing

هدف، این پژوهش یک مطالعه تطبیقی است؛ زیرا به دنبال ارائه درک عمیق‌تر از کارکردها و کژکارکردهای الگوی حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با حکمرانی ولایی است. از نظر ماهیت، پژوهش حاضر کیفی است و با الگوی تحلیل مضمون و با رویکردی اکتشافی به انجام رسید. در این راستا، پژوهش کیفی به جای تمرکز بر کمیت‌ها و اندازه‌گیری‌های آماری، بر کشف و تفسیر معانی و الگوهای موجود در منابع متنی و دیدگاه‌های خبرگان در موضوع نظریه حکمرانی شبکه‌ای، حکمرانی ولایی و کارکردها و کژکارکردهای حکمرانی شبکه‌ای تمرکز دارد.

با توجه به غنای منابع متنی مرتبط با نظریه حکمرانی شبکه‌ای، داده‌های این پژوهش به‌طور عمده، از نوع متنی است و اسناد سیاستی، مقالات علمی - پژوهشی، گزارش‌های تحلیلی و دیگر متون مرتبط را در بر دارد. افزون بر این، با هدف درک عمیق‌تر حکمرانی ولایی، از مقالات و مصاحبه‌های نخبگان این عرصه نیز استفاده شده است. پژوهش حاضر برای دستیابی به هدف اصلی خود، در سه مرحله متوالی و مرتبط به شرح زیر طراحی و اجرا شده است:

۱) مرحله اول: تبیین مبانی نظری و جوانب مختلف الگوی حکمرانی شبکه‌ای و کارکردها

و کژکارکردهای آن

در این مرحله، با هدف گردآوری نظام‌مند داده‌های مرتبط با نظریه حکمرانی شبکه‌ای و ادبیات علمی مرتبط با آن، از روش مطالعه کتابخانه‌ای و تحلیل اسنادی استفاده شده است. منابع مورد مطالعه در این مرحله، شامل کتاب‌های مرجع در حوزه حکمرانی شبکه‌ای، مقالات علمی - پژوهشی منتشرشده در مجلات معتبر داخلی و خارجی، گزارش‌های تخصصی نهادهای پژوهشی و اندیشکده‌های خارجی فعال در حوزه حکمرانی و سیاست‌گذاری، و اسناد سیاست‌گذاری مرتبط با حکمرانی شبکه‌ای در سطوح ملی و بین‌المللی است. معیار انتخاب منابع در این مرحله، اصالت علمی، روزآمدی و ارتباط مستقیم با موضوع حکمرانی شبکه‌ای و ظرفیت‌های آن برای حکمرانی در نظام‌های پیچیده است.

داده‌های گردآوری شده در این مرحله، با استفاده از روش تحلیل مضمون به صورت استقرایی مورد بررسی قرار گرفته است. هدف از تحلیل مضمون در این مرحله، استخراج مضامین اصلی و کلیدی مرتبط با نظریه حکمرانی شبکه‌ای و تبیین ظرفیت‌های آن برای حکمرانی در نظام‌های پیچیده و به‌ویژه در حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی است. رویکرد استقرایی، به محقق اجازه داد تا بدون پیش‌فرض‌های نظری، مضامین را از دل داده‌ها استخراج کند و به درک عمیق‌تری از ابعاد و زوایای مختلف نظریه حکمرانی شبکه‌ای دست یابد.

۲) مرحله دوم: تحلیل الگوی حکمرانی ولایی و کارکردها و ظرفیت‌های آن

در این بخش از پژوهش، با هدف تحلیل دقیق و جامع نظریه حکمرانی ولایی و کارکردها و ظرفیت‌های آن، از روش مطالعه اسنادی و بررسی نظام‌مند اسناد و مدارک مرتبط با این نظریه استفاده شده است. این اسناد شامل مقالات این حوزه و همچنین متن ارائه‌های نخبگان و متفکران این عرصه در زمینه ابعاد مختلف حکمرانی ولایی است. داده‌های گردآوری شده در این مرحله، اعم از داده‌های اسنادی و مصاحبه‌ها، با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفته است. مضامین به دست آمده در این مرحله، ابعاد مختلف نظریه را تبیین و تشریح کرده است.

۳) مرحله سوم: تحلیل کارکردها و کژکارکردهای نظریه حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با

نظریه حکمرانی ولایی و ارائه پیشنهادها

در مرحله نهایی پژوهش، یافته‌های حاصل از مراحل قبلی به صورت تلفیقی و نظام‌مند مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. با استفاده از تحلیل مضمون کارکردها و کژکارکردهای نظریه حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با نظریه حکمرانی ولایی استخراج و تبیین شده است. در این مرحله، داده‌های کیفی حاصل از مراحل پیشین، به مثابه مواد خام تحلیل مضمون، مجدداً مورد بازبینی، سازمان‌دهی و کدگذاری قرار گرفته و مضامین نهایی و جامع که به طور مستقیم، به پرسش اصلی پژوهش پاسخ می‌دهند، شناسایی و

تبیین شده‌اند. هدف غایی این مرحله، مقایسهٔ میان نظریهٔ حکمرانی شبکه‌ای با نظریهٔ بومی حکمرانی ولایی است.

۱. چارچوب مفهومی

۱-۱. حکمرانی

حکمرانی مجموعه‌ای از الگوها، روش‌ها، فرایندها، سازوکارها، ساختارها و سیستم‌هایی است که با هدف تمشیت مناسبات اجتماعی - اعم از حوزهٔ فرهنگی، اقتصادی، سیاسی یا اجتماعی - به کار گرفته می‌شود. هدف غایی این نظام‌سازی، دستیابی به سطح مطلوب سعادت برای فرد و جامعه است. این تعریف یک تعریف شکلی است و بسته به اینکه سعادت چگونه تعریف شود، مدل حکمرانی متفاوت خواهد بود. اگر سعادت و فضیلت تنها در رفاه مادی در نظر گرفته شود یا در نقطهٔ مقابل، در اقامهٔ حق و قسط تعریف گردد - آن‌چنان که در نگاه دینی تعریف می‌شود -، الگوی حکمرانی، شکلی متفاوت به خود خواهد گرفت؛ اما شاکله و مؤلفه‌های کلی آن، همانی است که در تعریف بالا گفته شد.

حکمرانی یک فرایند چندبعدی و چندسطحی است که در لایه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی عمل می‌کند. در ک این سطوح برای طراحی الگوهای حکمرانی کارآمد، به‌ویژه در نسبت‌سنجی میان الگوی حکمرانی ولایی و شبکه‌ای، ضروری است.

مفهوم حکمرانی فراتر از دولت و نهادهای رسمی آن است و دربردارندهٔ تعاملات میان دولت، جامعهٔ مدنی، بخش خصوصی و دیگر بازیگران اجتماعی است (سلیمی و کریمی‌پور، ۱۳۹۸، ص ۳۱). حکمرانی به معنای توانایی شکل‌دهی به سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی است که بر زندگی افراد و جوامع تأثیر می‌گذارد.

حکمرانی را می‌توان در سه سطح کلان، میانی و خرد تحلیل کرد. در بالاترین سطح، حکمرانی کلان قرار دارد که به مسائل گسترده و سیاست‌گذاری‌های اساسی می‌پردازد. این سطح مانند نقشهٔ کلی است که جهت‌گیری‌های اصلی را مشخص

می‌کند. در پایین‌ترین سطح، حکمرانی خرد قرار دارد که به‌طور مستقیم، با مردم و مسائل روزمره سروکار دارد. این سطح مانند سنگ‌های خط مقدم است که سیاست‌ها و برنامه‌ها در نهایت، در آنجا به عمل تبدیل می‌شوند. شهرداری‌ها، مدارس، بیمارستان‌ها و ادارات سازمان‌ها نمونه‌هایی از این سطح هستند. میان سطح کلان و خرد، سطح میانی قرار دارد که نقش واسطه و هماهنگ‌کننده را داراست. این سطح، سیاست‌های کلی را به برنامه‌های عملیاتی تبدیل می‌کند و مطمئن می‌شود که تصمیم‌های گرفته‌شده در سطوح بالا، در سطوح پایین به‌درستی اجرا شوند. وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ملی به‌طور معمول، در این سطح فعالیت می‌کنند.

۱-۲. حکمرانی بوروکراتیک

حکمرانی بوروکراتیک و ظهور دولت - ملت‌های مدرن، دو تحول اساسی در تاریخ سیاسی جهان هستند که رابطه تنگاتنگی با هم دارند. در قرون وسطی، اروپا با سیستم فئودالی اداره می‌شد که در آن، قدرت میان اربابان مناطق تقسیم شده بود و حکومت مرکزی ضعیفی وجود داشت؛ اما با ظهور دولت‌های مطلق در قرن‌های شانزدهم و هفدهم میلادی، پادشاهان برای اداره بهتر قلمروهای خود، شروع به ایجاد ساختارهای اداری متمرکز کردند.

پس از جنگ‌های سی‌ساله در اروپا، معاهده صلح وستفالی^۱ در سال ۱۶۴۸م امضا شد که اساس دولت - ملت مدرن را گذاشت (فضائی و کرمی، ۱۳۹۹، ص ۹). طبق این معاهده هر حکومت حق داشت بدون دخالت پاپ یا امپراتور، قوانین خود را در قلمرواش تعیین کند؛ بر این اساس، کشورها شروع به تعریف دقیق تر قلمرو خود کردند. فرانسه تحت سلطه لویی چهاردهم، نمونه بارزی از این موضوع است. او با ایجاد سیستم‌های مالیاتی و استخدام کارمندان دولتی، قدرت را از اشراف گرفت و در پاریس

۱. این معاهدات در دو شهر از ایالت وستفالی آلمان به نام مونستر (munster) و اوزنابورگ (osnaburg) منعقد شده است (ذوالعین، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۲۱۴).

متمرکز کرد. در همین دوره، پروس (آلمان امروزی) تحت فرمانروایی فردریک کبیر، یک بوروکراسی بسیار منظم و نظام‌یافته ایجاد کرد که حتی در زمان جنگ‌ها نیز به‌خوبی کار می‌کرد.

در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم میلادی، ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، تحلیل عمیقی از بوروکراسی ارائه داد. او بوروکراسی مدرن را سیستمی توصیف کرد که دارای این ویژگی‌هاست:

۱. پابندی به سلسله‌مراتب اداری: هر مقام اداری جایگاه مشخصی دارد و پاسخگوی مقام بالاتر است.

۲. قوانین مکتوب: تصمیم‌ها بر اساس دستورالعمل‌های ثابت گرفته می‌شوند، نه سلیقه افراد.

۳. تمرکزگرایی: یک نگاه حاکمیتی متمرکز و از بالا به پایین در این نوع حکمرانی قالب است.

اگرچه مارکس وبر بوروکراسی را کارآمدترین سیستم اداره جامعه می‌دانست و اجرای دقیق آن مزایای زیادی را برای کشورها به ارمغان می‌آورد، وی درباره پیامدهای منفی بالقوه این ساختار نیز هشدار داد. این هشدار متمرکز بر این نگرانی بود که بوروکراسی ممکن است به «قفس آهنین» تبدیل شود که آزادی فردی را محدود کند. این هشدار وبر به دلیل معایبی بود که در ذات بوروکراسی نهان بود. معایبی که به تدریج بیشتر نمایان شد.

بوروکراسی به دلیل رعایت سلسله‌مراتب اداری، قوانین و رویه‌های پیچیده، اغلب کند و زمان‌بر است. تصمیم‌گیری‌ها به دلیل نیاز به تأیید چندین سطح مدیریتی، ممکن است به‌ویژه در شرایط اضطراری به تأخیر یفتند. در بوروکراسی، گاهی رعایت دقیق قوانین و فرایندها مهم‌تر از دستیابی به اهداف و کارایی می‌شود. این مسئله می‌تواند به کاهش خلاقیت و ابتکار عمل کارمندان منجر شود؛ زیرا آنها ترجیح می‌دهند فقط مقررات را رعایت کنند. رویه‌های معمول بوروکراسی با حجم زیادی از مدارک و فرم‌ها همراه است که باعث اتلاف وقت و انرژی می‌شود. این مسئله می‌تواند به

نارضایتی ارباب رجوع بینجامد. همچنین بوروکراسی تمایل دارد همه افراد را یکسان ببیند و ممکن است نیازهای خاص آنها یا شرایط ویژه را نادیده بگیرد. حفظ یک ساختار بوروکراتیک گسترده که مشخصه‌اش شامل کارمندان زیاد، بخش‌های اداری متعدد، فرایندهای کنترلی پیچیده است، می‌تواند هزینه‌های سازمان را افزایش دهد، بدون اینکه لزوماً بهره‌وری را بالا ببرد.

۳-۱. حکمرانی شبکه‌ای

حکمرانی شبکه‌ای یک مفهوم چندوجهی است که توسط محققان مختلف از رشته‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. مفهوم شبکه نقش برجسته‌ای در جامعه امروزی دارد. با وجود آنکه پرداختن به این مفهوم منجر به تولید حجم وسیعی از ادبیات موضوعی شده است، همچنان چالش بنیادینی در باب تعریف دقیق حدود و ثغور (شمولیت) این شبکه‌ها دشوار است. منحصربه‌فرد بودن هر شبکه (مثلاً چگونگی به وجود آمدن، نحوه عملکرد و اهداف آن) مانع از تعریف آن به معنای محدود می‌شود. افزون بر این، دیدگاه‌های مختلف درباره شبکه‌ها به تصویر متفاوتی از شبکه‌ها می‌افزایند؛ برای مثال شبکه‌ها را می‌توان با برجسته کردن شکل روابط (مانند دوستی) یا عملکرد شبکه (مثلاً ارائه خدمات) مشخص کرد. بنیان‌گذاران این رهیافت، باور خود را بر «قدرت اشتراکی نهادهای مجزا»^۱ نهاده‌اند (غلامپور آهنگر، ۱۳۹۵، ص ۶). در واقع، شبکه‌ها متشکل از افراد یا سازمان‌های مختلف مستقلی هستند که برای دستیابی به اهداف اجتماعی خود با یکدیگر همکاری می‌کنند. این شبکه‌ها می‌توانند بر اساس قانون یا با قرارداد ایجاد شوند.

در نهایت، باید گفت که حکمرانی شبکه‌ای به این معناست که مجموعه‌ای از بازیگران دولتی و غیردولتی با هدف تصمیم‌گیری درباره حل مسائل و مشکلات عمومی و همچنین همکاری‌های مشترک در راستای حل آنها، با یکدیگر به‌طور رسمی

1. Separated Institutions Sharing Power

یا غیررسمی تعامل و مشارکت داشته باشند یا با به اشتراک گذاری دانش، به هماهنگی فعالیت‌ها و ارائه راه‌حل‌های مشترک بپردازند (هوشیار، ۱۴۰۳، ص ۷۸).

۴-۱. حکمرانی ولایی

حکمرانی ولایی به نظامی سیاسی اشاره دارد که با محوریت امام معصوم یا ولایت فقیه اداره می‌شود. این مفهوم، به‌ویژه در جمهوری اسلامی ایران، مبتنی بر نظریه‌ای است که توسط امام خمینی علیه السلام و دیگر فقهای شیعه مطرح شده است. حکمرانی ولایی فرایند تصمیم‌سازی و فرمانروایی مؤمنانه و ولایت‌مدارانه در ساحت فرد و خانواده و جامعه ملی و بین‌المللی را در بر می‌گیرد. این فرایند مبتنی بر خداشناسی توحیدی، ولایت مطلقه الهی (تولی)، نفی ولایت طاغوت (تبری)، راهنماشناسی نبوی، جامعیت اسلام، انسان‌شناسی، آخرت‌گرایی و حکمروایی انحصاری الهی به مثابه مبانی حکمرانی، با استفاده از حکمت عقلانی و کتاب و حیانی به مثابه منابع حکمرانی، با رویکرد ولایت محوری و مردم‌مداری به مثابه الگوی حکمرانی است (خسروپناه دزفولی، ۱۴۰۳، ص ۲۰).

حکمرانی ولایی پیوند میان سیاست و فرهنگ است. در قالب کلیدواژه ولایت، فرهنگ و سیاست به هم گره می‌خورند. هرچند «ولی» در حکمرانی ولایی کسی است که در مقام یک سیاست‌گذار و کارگزار حکومتی قرار دارد، اما در این کلیدواژه، یک نظام معنایی نهفته است. در حکمرانی ولایی هرکسی حق ندارد صاحب ولایت شود، مگر اینکه به لحاظ تکوینی دارای قابلیت‌های وجودی خاصی باشد. «ولی» در حکمرانی ولایی کسی است که در سفر چهارم از اسفار اربعه به سر می‌برد؛ یعنی سلوک نفسانی و تربیتی‌اش را در سه سفر اول طی کرده است و اکنون باید سفر چهارم یعنی سفر فی الخلق بالحق الی الحق را به انجام برساند. وقتی چنین شخصی حاکم می‌شود، فساد قدرت دنیای مدرن دامن‌گیر او نخواهد بود. «ولی» در حکمرانی ولایی مصداق کامل آیه «لَا يَرِيدُونَ غُلُوبًا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا؛ در زمین هیچ برتری و تسلط و هیچ فساد را نمی‌خواهند» (قصص، ۸۳) است. این شخص مطلقاً جاه‌طلبی ندارد و فاقد آسیب‌هایی است که از کارگزاران و مسئولان حکمرانی مدرن مشاهده می‌شود.

در چارچوب حکمرانی ولایی، مداخله حاکمیتی «ولی» در نظام حکمرانی ولایی عین معنا و فرهنگ است. این کار از سنخ مداخله قدرت نیست. در الگوی حکمرانی ولایی اساس طبقه‌بندی‌های رایج بین اقتصاد، سیاست و فرهنگ و ... زیر سؤال می‌رود. تمرکز حاکمیت در نظام حکمرانی ولایی شکسته نمی‌شود، بلکه به دو صورت طولی و عرضی امتداد دارد. یکی، بر اساس ولایت طولی که از جانب خدا و جانشینان او به مردم می‌رسد^۱ و دیگری، بر اساس تولی و ولایت عرضی بین مؤمنان.^۲ در این ساختار، ارتباطات شبکه‌ای بدون غلبه فرم و شکل به‌طور کامل محقق می‌شود. در آن، محتوا جاری است و غرض و هدف دارد.

حکمرانی ولایی به‌طور کامل، طرفدار مشارکت‌جویی از مردم و مشورت با آنها در امور مختلف است؛ اما اصالت را تنها به رابطه نمی‌دهد. الگوی حکمرانی ولایی بر پایه رشد، شکل می‌گیرد. وقتی قرآن حکمرانی فرعون را نقد می‌کند، می‌فرماید: «وَمَا أَكْفَرُ فِرْعَوْنَ بِرَشِيدٍ؛ فرمان فرعون مایه رشد و نجات نبود» (هود، ۹۷). الگوی حکمرانی ولایی هم سعادت مادی و هم سعادت اخروی دارد.

۱-۵. کژکارکرد

در علوم اجتماعی، به‌ویژه در چارچوب نظریه کارکردگرایی،^۳ جامعه به‌مثابه یک سیستم پیچیده در نظر گرفته می‌شود که اجزای مختلف آن (نهادهای، قوانین، نقش‌های اجتماعی و ...) برای حفظ تعادل و ثبات کل سیستم کار می‌کنند. کژکارکردها به نتایج منفی ناخواسته و پیش‌بینی نشده اقدام یا استقرار نهادی خاص اشاره دارند که در اثر آنها عدم تعادل‌ها و آسیب‌هایی در سیستم کلان اجتماعی یا خرده‌سیستم‌های آن ایجاد

۱. «إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ؛ سرپرست و دوست شما فقط خدا و رسول اوست و مؤمنانی [مانند علی بن ابی‌طالب‌اند] که همواره نماز را برپا می‌دارند و درحالی که در رکوع‌اند [به تهیدستان] زکات می‌دهند» (مائده، ۵۵).

۲. «وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ؛ مردان و زنان باایمان دوست و یار یکدیگرند» (توبه، ۷۱).

3. Functionalism

خواهد شد (کاظمی، ۱۳۹۸، ص ۱۳). در این دیدگاه، هر پدیده اجتماعی به‌طور معمول، کارکردهایی^۱ دارد که به بقا و انسجام سیستم کمک می‌کنند؛ اما گاهی برخی عناصر اجتماعی نه تنها مفید نیستند، بلکه بر سیستم آثار منفی می‌گذارند که به آنها «کژکارکرد»^۲ گفته می‌شود. کژکارکرد به هر گونه عملکرد، رفتار یا ساختاری اشاره دارد که به جای کمک به تعادل سیستم، باعث اختلال، ناکارآمدی یا آسیب به آن می‌شود. این مفهوم اولین بار توسط جامعه‌شناسانی مانند رابرت مرتون^۳ توسعه داده شد تا توضیح دهد که چرا برخی نهادها یا رفتارها ممکن است برخلاف هدف اصلی خود، نتایج منفی ایجاد کنند. تصور کنید یک دانشگاه با سیاست‌های سخت‌گیرانه می‌خواهد نظم را افزایش دهد؛ اما این فشار بیش از حد، باعث فرار دانشجویان از دانشگاه یا کاهش انگیزه علم‌اندوزی می‌شود. در اینجا، سیاست انضباطی به یک کژکارکرد تبدیل شده است.

کژکارکرد به‌طور معمول نتیجه‌ای غیرعمدی از یک سیاست یا ساختار است. این پدیده به‌جای هماهنگی، باعث تنش یا فروپاشی بخشی از سیستم می‌شود و گاهی آثار منفی آن در بلندمدت آشکار می‌گردد. شناخت کژکارکردها به برنامه‌ریزان اجتماعی کمک می‌کند تا از پیامدهای منفی سیاست‌ها جلوگیری کنند. همچنین نشان می‌دهد که حتی موضوعات یا نهادهای به‌ظاهر مفید (مثل مدارس یا قوانین)، ممکن است تحت شرایطی، آسیب‌زا عمل کنند.

۲. کارکردهای‌های حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با حکمرانی سلسله‌مراتبی

به نظر اندیشمندان غربی حوزه حکمرانی و سازمانی، اساساً حکمرانی شبکه‌ای نشان‌دهنده برتری رویکردهای افقی بر رویکردهای عمودی و سلسله‌مراتبی برای تصمیم‌گیری است. این ویژگی‌ها سازگاری بیشتر و هزینه‌های کمتر تعاملات را

1. Functions

2. Dysfunction

3. Robert K. Merton

امکان‌پذیر می‌کنند، و حکمرانی شبکه‌ای را به‌ویژه در شرایط عدم اطمینان، پیچیدگی و بحران قابل دوام می‌سازد (هوشیار، ۱۴۰۳، ص ۲۳).

ظهور حکمرانی شبکه‌ای به‌مثابه شیوه‌ای برای سازمان‌دهی فعالیت‌های حکمرانی و اداری، پاسخی مستقیم به کاستی‌های مدل حکمرانی سلسله‌مراتبی سنتی است. این الگو از طریق هماهنگی و همکاری بین‌سازمانی و بین‌اجتماعی، به‌دنبال رفع معضلات مربوط به سرعت پاسخگویی و میزان هماهنگی بین‌بخشی است که در ساختارهای عمودی دچار خدشه و کاهش کارایی شده بودند. حکمرانی شبکه‌ای به‌مثابه یک الگوی نوین در حکمرانی و مدیریت، در دهه‌های اخیر، توجه بسیاری از پژوهشگران و سیاست‌گذاران غربی را به خود جلب کرده است. در دنیای امروز، مشکلات و چالش‌های پرشماری وجود دارد که مستلزم همکاری و هم‌افزایی میان ذی‌نفعان مختلف است؛ از این رو حکمرانی شبکه‌ای به‌مثابه یک رویکرد خوب برای ایجاد ارتباط مؤثر و همکاری میان سازمان‌ها و نهادهای مختلف، جایگاه ویژه‌ای در دنیای غرب پیدا کرده است.

حکمرانی شبکه‌ای از دیگر اشکال حکمرانی مانند بازار و سلسله‌مراتب متمایز است. حکمرانی شبکه‌ای بر روابط افقی و غیرسلسله‌مراتبی بین بازیگران مختلف تأکید دارد؛ درحالی‌که اشکال سنتی حکمرانی مانند بوروکراسی و بازار بر روابط عمودی یا رقابتی متمرکز هستند. این ساختار افقی امکان مشارکت گسترده‌تر و تبادل منابع و دانش را فراهم می‌کند. در حکمرانی شبکه‌ای، برای هماهنگ‌سازی انبوهی از بازیگران مستقل، استراتژی‌های مختلفی مانند هدایت، فرماندهی و هماهنگی غیرمستقیم استفاده می‌شود. این رویکرد با ساختارهای سلسله‌مراتبی سنتی که بر فرمان و کنترل متکی هستند، متفاوت است. حکمرانی شبکه‌ای در مقایسه با اشکال سنتی حکمرانی، انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر است. این انعطاف‌پذیری به شبکه‌ها اجازه می‌دهد تا فوری به تغییرات محیطی پاسخ دهند. حکمرانی شبکه‌ای دارای ظرفیت‌های و قابلیت‌های خاصی است که به آن اجازه می‌دهد به‌طور مؤثری، به چالش‌های پیچیده پاسخ دهد. در ادامه، به بیان برخی از مزیت‌های حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با حکمرانی‌های سنتی خواهیم پرداخت.

۱-۲. انعطاف‌پذیری

انعطاف‌پذیری به معنای توانایی انطباق با تغییرات مکرر و نامطمئن است. انعطاف‌پذیری در شبکه‌ها، به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که به سرعت به تغییرات محیطی واکنش نشان دهند و پاسخگوی نیازهای جدید باشند؛ برای مثال در شرایط بحرانی، شبکه‌های انعطاف‌پذیر می‌توانند فوری خود را با شرایط جدید سازگار کنند و به ارائه خدمات مؤثر ادامه دهند. این ویژگی، به ویژه در مدیریت بحران و شرایط اضطراری اهمیت دارد (Hu & Kapucu, 2020, p. 42).

۲-۲. مشارکت بازیگران غیردولتی

حضور بازیگران غیردولتی در حکمرانی شبکه‌ای، از مهم‌ترین ویژگی‌هایی است که این نوع حکمرانی را از حکمرانی‌های سنتی متمایز می‌کند. این بازیگران شامل سازمان‌های غیردولتی، بخش خصوصی، و گروه‌های جامعه مدنی هستند که به دلایل مختلفی، از جمله تخصص، منابع و ارتباطات اجتماعی گسترده، به شکل مؤثری، در شبکه‌ها مشارکت می‌کنند. مشارکت بازیگران غیردولتی، به تقویت هم‌افزایی و بهره‌برداری از ظرفیت‌های مختلف در شبکه منجر می‌شود (Ariful, 2020, p. 4).

۳-۲. قدرت و تعامل در شبکه

در حکمرانی شبکه‌ای، قدرت به شکلی متفاوت از ساختارهای سلسله‌مراتبی اعمال می‌شود. برخلاف مدل‌های حکمرانی سنتی که در آن قدرت در دست یک یا چند بازیگر اصلی است، در شبکه‌ها، قدرت به صورت پراکنده و توزیع شده میان اعضا جریان دارد. این توزیع قدرت، امکان تعامل و همکاری بهتر را فراهم می‌کند و بازیگران مختلف می‌توانند به طور مستقیم، در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند؛ به این ترتیب، هریک از اعضای شبکه، با توجه به ظرفیت و نقش خود، از نفوذ و تأثیرگذاری قابل توجهی برخوردارند (Provan & Milward, 2001, pp. 414-423).

۲-۴. اعتماد

اعتمادسازی در شبکه‌ها نیز یکی دیگر از مزایای مهم این ساختارهاست. شبکه‌ها می‌توانند با ایجاد روابط معنادار و وابسته بین اعضا، حس امنیت و اعتماد را توسعه دهند. این اعتماد به نوبه خود می‌تواند به توانایی شبکه‌ها برای مدیریت فعالیت‌های مشترک، از جمله درخواست‌های مالی یا همکاری‌های پروژه‌ای کمک کند. به علاوه، توسعه ارتباطات بین اعضا به رشد سرمایه اجتماعی و بهبود همکاری در زمینه‌های مختلف کمک می‌کند (Provan & Kenis, 2008, p. 229).

۲-۵. همکاری و هم‌افزایی

حکمرانی شبکه‌ای برخلاف حکمرانی سنتی که اغلب به صورت سلسله‌مراتبی و با تمرکز بر قدرت و کنترل از بالا به پایین اجرا می‌شود، بر اصل همکاری میان بازیگران مختلف تأکید دارد. این همکاری میان بخش‌های دولتی، خصوصی و نهادهای غیردولتی ایجاد می‌شود و باعث هم‌افزایی ظرفیت‌های و منابع هر کدام از این بازیگران می‌گردد. در این مدل حکمرانی، بازیگران شبکه‌ای با تمرکز بر همکاری متقابل، برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش می‌کنند (Steinkamp, 2007, p. 52).

۳. کژکارکردهای حکمرانی شبکه‌ای و چالش‌های پیش‌روی حکمرانی شبکه‌ای

با وجود اقبال گسترده اندیشمندان عرصه حکمرانی غربی در دوره معاصر به نظریه حکمرانی شبکه‌ای و کارکردهای آن، در صورت نادیده گرفتن کژکاردها و پیامدهای منفی آن، سرنوشتی مشابه نظریه حکمرانی بوروکراتیک در انتظار این نظریه خواهد بود. توجه بیش از حد به کارکردهای نظریه حکمرانی شبکه‌ای ممکن باعث شود پیامدهای منفی آن مغفول بماند و جامعه سال‌ها پس از اجرای آن، متحمل آسیب‌های فراوانی شود؛ از این‌رو بررسی کژکارکردهای نظریه حکمرانی شبکه‌ای، به‌ویژه به دلایلی که در ادامه خواهد آمد، امری ضروری و حیاتی است.

الف) شناخت نقاط ضعف نظریه حکمرانی شبکه‌ای سبب جلوگیری از اجرای سیاست‌های شکست‌خورده می‌شود. با توجه به نوپا بودن نظریه حکمرانی شبکه‌ای گاهی ابعاد مختلف آن در شرایط آزمایشی یا در برخی کشورها جواب داده است؛ اما لزوماً در همه جا کارایی مطلوب ندارد. به همین دلیل، اگر پیش از اجرا، کژکارکردهای احتمالی این نظریه بررسی شود، می‌توان از وقوع آسیب‌های احتمالی جلوگیری کرد.

ب) یک نظریه ممکن است در مقام نظر، عالی به نظر برسد؛ اما در واقعیت به دلایلی، قابل اجرا نباشد. بررسی کژکارکردهای این نظریه به سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا اصلاحات مورد نظر را به صورت تدریجی و متناسب با شرایط اجرا نمایند.

ج) برخی سیاست‌ها ممکن است یک مشکل را حل کنند؛ اما مشکل دیگری ایجاد نمایند؛ برای مثال مبارزه با فساد از طریق افزایش نظارت‌های اداری ممکن است به کاهش فساد کمک کند؛ اما اگر بیش از حد باشد، به کاهش کارایی و کندشدن فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها منجر می‌شود. بررسی کژکارکردها کمک می‌کند تا تعادل بین اهداف مختلف حفظ شود.

د) نظریه‌های غربی همیشه پاسخگوی نیازهای جوامع اسلامی نیستند. بسیاری از نظریه‌های حکمرانی در غرب توسعه یافته‌اند و ممکن است با فرهنگ، تاریخ یا ساختار سیاسی کشورهای اسلامی سازگار نباشند؛ از این رو شناسایی کژکارکردهای نظریه حکمرانی شبکه‌ای به بومی‌سازی سیاست‌های ذیل آن کمک می‌کند.

باید گفت که اگر نظریه‌هایی همچون نظریه حکمرانی شبکه‌ای را بدون بررسی کژکارکردهای آن اجرا کنیم، مانند این است که بدون آزمایش ایمنی، یک داروی جدید را به مردم بدهیم. این کار البته در ابعادی بسیار بزرگ‌تر خطرناک و غیرمسئولانه است؛ زیرا می‌تواند دنیا و آخرت مردم را تحت الشعاع آثار سوء خودش قرار دهد.

شایان ذکر است که در این مبحث، به بررسی کژکارکردهای این نظریه در مقایسه با دیگر نظریات حکمرانی غربی می‌پردازیم و در مبحث بعدی، کژکارکردها و آسیب‌های این نظریه در مقایسه با الگوهای حکمرانی اسلامی، از جمله در نسبت با الگوی حکمرانی ولایی را بررسی می‌کنیم.

حکمرانی شبکه‌ای به مثابه یک شیوه مدیریتی غیرمتمرکز و مبتنی بر همکاری بین بازیگران مختلف، اگرچه می‌تواند انعطاف‌پذیری و مشارکت را افزایش دهد، در عمل با مشکلاتی روبه‌روست که گاه باعث می‌شود نتایج معکوس یا ناخواسته‌ای به دنبال داشته باشد. برای درک بهتر این کژکارکردها لازم است هریک را با جزئیات بیشتری بررسی کنیم.

۳-۱. ابهام در مسئولیت‌پذیری

یکی از اصلی‌ترین مشکلات حکمرانی شبکه‌ای، ابهام در مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی است. مسئله مسئولیت‌پذیری پاشنه آشیل حکمرانی شبکه‌ای است. اجازه‌دادن به سازمان‌های عمومی و جامعه مدنی برای تشکیل شبکه‌های افقی در سراسر بخش‌ها، برنامه‌ها و حوزه‌ها با هدف ایجاد اقدامات مشترک ممکن است راهبردی منطقی باشد؛ اما چه کسی در چنین شبکه‌های افقی مسئول نتایج و رفتارها است؟ (Hertting & Vedung, 2012, p. 37) در ساختارهای سنتی سلسله‌مراتبی، مسئولیت تصمیم‌ها و اقدامات به‌طور معمول، بر عهده نهاد یا فردی مشخص است؛ اما در شبکه‌ها، این مسئولیت میان بازیگران پرشماری - از دولت و بخش خصوصی تا سازمان‌های مردم‌نهاد - تقسیم می‌شود. این پراکندگی مسئولیت باعث می‌شود هنگام شکست یک سیاست، نتوان به راحتی مشخص کرد که چه کسی باید پاسخگو باشد. این ابهام در پاسخگویی نه تنها اعتماد عمومی را کاهش می‌دهد، بلکه زمینه را برای فرار از مسئولیت و حتی فساد فراهم می‌کند؛ زیرا هیچ نهاد متمرکزی برای نظارت و پیگیری وجود ندارد.

۳-۲. تعارض منافع

آفت دیگر، تعارض منافع ذاتی بین بازیگران شبکه‌هاست و اساساً برخی شبکه‌سازی را درباره مدیریت روابط متعدد و اغلب پیچیده دانسته‌اند (Meintjes & Jones, 2007, p. 67). هریک از اعضای شبکه، اهداف و اولویت‌های متفاوتی دارند که گاهی به‌طور کامل،

با هم ناسازگارند. به همین دلیل، امور مربوط به شبکه، اغلب شامل تعارضات می‌شوند. با توجه به منافع مختلف کنشگران و دامنه و پیچیدگی راه‌حل‌های احتمالی و صورت‌بندی‌های مسئله، این امر تعجب‌آور نیست (سلیمی و کریمی‌پور، ۱۴۰۱، ص ۲۸۴)؛ برای مثال در یک شبکه مدیریت منابع آب، کشاورزان ممکن است خواهان دسترسی بیشتر به آب برای آبیاری زمین‌ها باشند، صنایع به دنبال ثبات در تأمین آب برای فرایندهای تولیدی خود باشند، و فعالان محیط زیست بر حفظ حقایق رودخانه‌ها تأکید کنند. این تفاوت در منافع و اولویت‌ها می‌تواند به بن‌بست در تصمیم‌گیری منجر شود؛ زیرا هر گروه تلاش می‌کند منافع خود را پیش ببرد. در چنین شرایطی، حتی اگر توافقی صورت گیرد، ممکن است مبتنی بر کمترین وجه اشتراک باشد و راه‌حل‌های واقعی و کارآمد قربانی مصالحه‌های سیاسی شوند.

۳-۳. نابرابری قدرت اعضای شبکه

نابرابری قدرت میان اعضای شبکه نیز یک چالش جدی است. بازیگران سیاست در شبکه‌ها از قدرت یکسانی برای تأثیرگذاری یکنواخت بر فرایند شکل‌گیری برخورداری نیستند (Ball & Junemann, 2012, p. 56). طبق نظریه حکمرانی شبکه‌ای باید فضایی آزاد برای مشارکت برابر همه ذینفعان فراهم شود؛ اما در عمل، نهادهای دارای منابع بیشتر – مانند شرکت‌های بزرگ یا سازمان‌های دولتی – می‌توانند شبکه را تحت سلطه خود در آورند. این نهادها با استفاده از منابع مالی، اطلاعاتی، یا نفوذ سیاسی، اولویت‌ها را به‌سویی سوق می‌دهند که منافعشان را تأمین کند؛ درحالی‌که صدای گروه‌های ضعیف‌تر نادیده گرفته می‌شود.

۳-۴. وابستگی شبکه‌ها به روابط شخصی و غیررسمی

افزون بر موارد بالا، وابستگی شدید شبکه‌ها به روابط شخصی و غیررسمی نیز یک خطر بزرگ به شمار می‌آید. «غیررسمی بودن» یکی از ویژگی‌های ذاتی و کلیدی فعالیت‌های شبکه‌سازی در لایه سیاست و حکمرانی است (Verger et al., 2016, p. 24).

موفقیت شبکه‌ها اغلب به اعتماد متقابل و ارتباطات نزدیک بین اعضای کلیدی وابسته است. اگر این روابط به هر دلیلی دچار اختلال شود، کل شبکه ممکن است با بحران روبه‌رو گردد.

۳-۵. انحراف از اهداف اولیه

تغییر در حکمرانی شبکه قطعاً اجتناب‌ناپذیر نیست (Provan & Kenis, 2008, p. 247)؛ اما همواره شبکه‌ها در معرض انحراف از اهداف اولیه قرار دارند. با گسترش شبکه و اضافه‌شدن اعضای جدید، ممکن است اولویت‌ها و مأموریت اصلی شبکه به تدریج کم‌رنگ شود.

۳-۶. ضعف در اجرای تصمیم‌ها

مشکل دیگر، ضعف در اجرای تصمیم‌ها است. توافقات حاصل‌شده در شبکه‌ها، اغلب ضمانت اجرایی ندارند؛ زیرا هیچ مکانیسم قانونی یا نهادی برای الزام اعضا به پایبندی به تعهداتشان وجود ندارد.

۳-۷. انحصارگرایی

شبکه‌ها ممکن است به مرور، به گروه‌های بسته و انحصاری تبدیل شوند که اعضای جدید یا ایده‌های نو را نادیده می‌گیرند. این پدیده به‌طور معمول، زمانی رخ می‌دهد که اعضای قدیمی شبکه برای حفظ قدرت یا منابع خود از ورود رقبا یا صداهای مخالف جلوگیری کنند. هرچه شبکه‌ها انحصاری‌تر باشند، کمتر پاسخگو و شفاف‌تر می‌شوند (Panke & Börzel, 2006, p. 10).

۴. کژکارکردهای حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با حکمرانی ولایی

حکمرانی شبکه‌ای هرچند ممکن است در نگاه اول، به دلیل انعطاف‌پذیری و مشارکت گسترده، جذاب به نظر برسد، در عمل، با چالش‌های جدی مختلفی روبه‌رو است. البته این سخن به معنای نادیده گرفتن کامل مزایای حکمرانی شبکه‌ای نیست، بلکه تأکید بر

این نکته است که هرگونه الگوی حکمرانی باید در چارچوب اصول و مبانی اسلامی اجرا شود تا جامعه دچار آسیب نگردد.

الگوی حکمرانی اسلامی برخلاف نظام‌های وارداتی، ریشه در سنت اسلامی دارد که می‌تواند با حفظ اصول ثابت دینی، از انعطاف لازم برای پاسخگویی به مسائل نوپدید برخوردار باشد؛ برای مثال درحالی که حکمرانی شبکه‌ای ممکن است به دلیل تکرش بازیگران و فقدان مرجعیت واحد، به نسبی‌گرایی ارزشی و تضعیف حاکمیت قوانین الهی بینجامد، الگوی حکمرانی ولایی با تلفیق «مشروعیت الهی» و «مقبولیت مردمی»، هم از مشارکت فعالانه شهروندان بهره می‌برد و هم از افتادن در دام بی‌ضابطگی مصون می‌ماند؛ ازاین‌رو ضروری است تا با بازخوانی منابع دینی و تجربه‌های تاریخی حکمرانی در تمدن اسلامی، به طراحی الگویی پیردازیم که نه در دگماتیسم سستی محبوس بماند و نه در التقاط‌گرایی مدرن گرفتار آید. در این مبحث، به بررسی کارکردهای حکمرانی شبکه‌ای در نسبت با حکمرانی ولایی خواهیم پرداخت.

۴-۱. به حاشیه رفتن مرجعیت احکام الهی

حکمرانی ولایی ریشه در اندیشه‌های ناب اسلامی دارد. در این نظام، حاکمیت اصلی از آن خداست و به خواست او، امام معصوم و در عصر غیبت ایشان، فقیه عادل جامع‌الشرایط به مثابه نماینده امام زمان علیه السلام، مسئولیت هدایت جامعه را بر عهده دارند. این الگوی حکومت، ترکیبی از مشروعیت الهی و اقبال مردمی است؛ زیرا رهبری، هم باید شرایط لازم را داشته باشد و هم مورد پذیرش مردم قرار گیرد. در مقابل، حکمرانی شبکه‌ای یک الگوی مدرن است که از نظریه‌های حکمرانی و مدیریتی غربی سرچشمه می‌گیرد. در این مدل، تصمیم‌گیری‌ها بر اساس مشارکت نهادهای مختلف مانند دولت، بخش خصوصی، سازمان‌های مردم‌نهاد و حتی نهادهای بین‌المللی انجام می‌شود. این سیستم بیشتر بر توزیع قدرت و چندذینفعی بودن استوار است تا بر یک مرجعیت متمرکز؛ ازاین‌رو هیچ التزامی فراتر از مشارکت ارکان مختلف جامعه در فرایندهای مختلف حکمرانی ندارد.

حال اگر در این میان خواست اقشار مختلف جامعه، بر اساس میل شخصی یا گفتمان سازی عناصر خارجی، بر عملی مغایر با احکام اسلامی تعلق گرفت، بر اساس مبانی حکمرانی شبکه‌ای، حاکمیت باید به این خواسته مردم تن دهد. این موضوع ممکن است به تضعیف ارزش‌های اسلامی و پذیرش استانداردهای سکولار بینجامد؛ برای مثال اگر یک نهاد بین‌المللی شرط کمک مالی را تغییر قوانین خانواده بر اساس الگوهای غربی قرار دهد، حکمرانان بر اساس حکمرانی شبکه‌ای ممکن است برای حفظ منافع اقتصادی، به این خواسته‌ها تمکین کنند.

۴-۲. نبود عامل انسجام‌بخش در جامعه

وحدت و همبستگی یکی از مواردی است که تداوم و پایداری نظام و ملت‌ها به آن بستگی دارد؛ از این رو ملت‌ها برای وحدت و همبستگی اهمیت خاصی قائل‌اند و برای حفظ این امر خطیر، برخی امور را در فرهنگ خود، مقدس و مهم شمرده و آنها را محور همبستگی خود قرار داده‌اند (علمی و فتحی، ۱۴۰۳، ص ۱۴۴).

حکمرانی شبکه‌ای با تأکید بر غیرمتمرکز بودن و چندصدایی، ممکن است به تشتت در تصمیم‌گیری و کاهش کارایی مدیریت کلان منجر شود. ذینفعان مختلف و پرشماری که در حکمرانی شبکه‌ای حضور دارند، ممکن است اهداف و منافع متفاوتی داشته باشند. در صورت نبود یک رهبر الهی که بتواند این منافع را در مسیر عدالت و مصالح عمومی هماهنگ کند، احتمال تشدید اختلافات و تفرقه وجود دارد. هر گروه به دنبال منافع خود می‌رود و این امر می‌تواند به شکاف‌های اجتماعی دامن بزند. در مقابل، رهبری الهی با تکیه بر اصول اخلاقی و دینی، جامعه را حول محور ارزش‌های مشترک الهی متحد می‌کند.

وجود ارزش‌های مشترک و همسو در جامعه به مثابه یکی از عوامل انسجام‌بخش عمل می‌کند. ارزش‌های مشترک مانند نخ تسبیحی هستند که دانه‌های تسبیح را کنار هم نگه می‌دارند، اگر این نخ پاره شود، دانه‌ها پراکنده می‌شوند. حکومت‌های غیرالهی به‌طور معمول نمی‌توانند ارزش‌های مشترک را ترویج کنند؛ زیرا ممکن است

با عقاید و ایدئولوژی‌های مختلف در تضاد باشند.

عوامل انسجام‌بخش دیگر مانند ترویج گفتمان‌های فرهنگی مشترک یا حس ناسیونالیستی و ... نیز در عمل، فاقد توان انسجام‌بخشی لازم در مقایسه با فرهنگ و گفتمان‌های دینی هستند. از سویی، وقتی وحدت ذیل توحید الهی از میان برود، عوامل مختلفی سبب بروز تکثرات فکری و فرهنگی در جامعه می‌شوند؛ از این‌رو اندیشمندان اسلامی با الهام از آموزه‌های دینی، دین را عامل اصلی پیوند و همبستگی اجتماعی دانسته‌اند (رحیمی، ۱۴۰۳، ص ۱۱۲).

۳-۴. سلطه گروه‌های قدرتمند

یکی از مشکلات حکمرانی شبکه‌ای، احتمال سلطه گروه‌های قدرتمند اقتصادی یا سیاسی و ... بر فرایند تصمیم‌گیری است. این گروه‌ها ممکن است با تأثیرگذاری بر سیاست‌ها، قوانین را به نفع خود تغییر دهند و به توزیع ناعادلانه منابع دامن بزنند. در چنین شرایطی، فقرا و اقشار ضعیف جامعه آسیب می‌بینند؛ زیرا صدای آنها در میان بازیگران پرشمار گم می‌شود؛ اما در نظام ولایی، رهبری و شبکه ولایت بر اساس موازین اسلامی موظف است از عدالت اجتماعی دفاع کند و اجازه ندهد ثروت و قدرت در انحصار عده خاصی قرار گیرد.

در چنین شرایطی، آنچه در ابتدا به مثابه یک سیستم تعاملی و دموکراتیک طراحی شده بود، به تدریج به ابزاری برای تحکیم قدرت همان گروه‌های محدود تبدیل می‌شود. این گروه‌ها با استفاده از نفوذ مالی، رسانه‌ای و سیاسی خود، شبکه حکمرانی را به سویی هدایت می‌کنند که منافع خاص آنها را تأمین کند، نه منافع عمومی جامعه.

نکته نگران‌کننده دیگر، حذف تدریجی صداهای مستقل و متفاوت است. در یک حکمرانی شبکه‌ای سالم، همه گروه‌ها و دیدگاه‌ها باید امکان بیان نظرهای خود را داشته باشند؛ اما تحت سلطه گروه‌های قدرتمند، به تدریج فقط همان دیدگاه‌هایی که با منافع این گروه‌ها همخوانی دارد، مجال بروز پیدا می‌کنند. سیستم‌های حکمرانی خودسازمان‌یافته می‌توانند تحت سلطه یک رهبر محلی یا نخبگان قدرت باشند که فقط

تغییراتی را می‌پذیرند که برای آنها مزیت‌ساز است (Dedeurwaerdere, 2005, p. 4). این روند می‌تواند در بلندمدت، به ایجاد نوعی سیستم بسته منجر شود که در ظاهر، مشارکتی و دموکراتیک به نظر می‌رسد؛ اما در عمل، توسط شبکه‌ای از روابط غیررسمی و منافع خاص کنترل می‌شود.

۴-۴. پیچیدگی و کندی در تصمیم‌گیری‌ها

در بررسی تفاوت‌های سرعت تصمیم‌گیری بین این دو نظام حکمرانی، باید به ماهیت و ساختار اساسی هریک توجه شود. در حکمرانی شبکه‌ای، تصمیم‌گیری فرایندی است که مستلزم هماهنگی و توافق میان بازیگران پرشمار است. این سیستم به دلیل ماهیت چندذینفعی خود، ذاتاً با چالش‌هایی در سرعت عمل مواجه است. هنگامی که نهادهای دولتی، سازمان‌های خصوصی و گروه‌های مردمی همگی در فرایند تصمیم‌گیری نقش داشته باشند، طبیعی است که رسیدن به اجماع زمان‌بر باشد. در برخی موارد، اختلاف‌نظرها به اندازه‌ای عمیق می‌شود که سیستم به بن‌بست می‌رسد و هیچ تصمیمی گرفته نمی‌شود. این ویژگی در شرایط بحرانی که نیاز به عکس‌العمل سریع دارد، می‌تواند به یک ضعف جدی تبدیل شود. مسئله پیچیدگی تصمیم‌گیری در حکمرانی شبکه‌ای تا جایی فراگیر شده است که تعداد زیادی از مطالعات موردی در این زمینه بر پیچیدگی تصمیم‌گیری در حکمرانی شبکه‌ای تمرکز دارند (Klijn, 2008, p. 18). در مقابل، حکمرانی ولایی از ساختاری متمرکزتر برخوردار است. این ساختار به سیستم این امکان را می‌دهد که در مواقع لازم به سرعت تصمیم بگیرد و اقدام کند. البته این سخن به معنای نادیده گرفتن مشورت‌ها نیست. در حکمرانی ولایی، «ولی جامعه» موظف به مشورت با مردم با روش‌های مختلف است؛^۱ اما در نهایت، تصمیم نهایی توسط رهبری گرفته می‌شود که مسئولیت آن را بر عهده می‌گیرد. این ویژگی باعث

۱. «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» و در کارها با آنان مشورت کن، و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن؛ زیرا خدا توکل‌کنندگان را دوست دارد» (آل عمران، ۱۵۹).

می شود سیستم از انعطاف پذیری و سرعت عمل بالاتری برخوردار باشد، به ویژه در شرایط حساس و بحرانی.

۴-۵. ناپایداری حکمرانی و بی ثباتی سیاسی

یکی از منابع ایجاد پیچیدگی در فرایندهای حکمرانی شبکه‌ای، بی ثباتی در روابط بین بازیگران شبکه است (سلیمی و کریمی پور، ۱۴۰۱، ص ۱۶۱). حکمرانی شبکه‌ای به دلیل تکیه بر توافقی‌های موقت و مشارکت گروه‌های مختلف، ممکن است در معرض نوسانات سیاسی و بحران‌های هویتی قرار گیرد. در غیاب رهبری الهی که مشروعیت خود را از ارزش‌های والای دینی می گیرد، حکمرانی مشارکتی ممکن است به عرصه‌ای برای رقابت‌های قدرت طلبانه تبدیل شود. این امر می تواند به کودتاهای سیاسی، اعتراضات خشونت آمیز و بی اعتمادی عمومی به سیستم حکومتی منجر شود؛ در حالی که رهبری الهی با ایجاد ثبات و اعتماد عمومی، از چنین بی ثباتی‌هایی جلوگیری می کند. حتی اگر موضوع کودتا و اعمال قدرت سخت هم در میان نباشد، باز هم حکمرانی شبکه‌ای به دلیل ماهیت غیرمتمرکز خود، مستعد تغییرات سریع در توازن قدرت است. این تغییرات می تواند سبب ناپایداری و بی ثباتی شود، به ویژه اگر مکانیسم‌های دقیقی برای مدیریت انتقال قدرت وجود نداشته باشد. خواسته‌های متنوع و متکثر جریانات مختلف سبب مختل شدن حرکت در راستای چشم انداز واحد متعالی می شود؛ اما از آنجا که تحقق خواسته‌های خداند متعال، هدف غایی حکومت ولایی است، می توان انتظار داشت در صورت همکاری مناسب مردم و متولیان در الگوی حکمرانی ولایی، شاهد ثبات مطلوبی در عرصه حکمرانی باشیم.

۴-۶. بحران مشروعیت

مشروعیت به مثابه یکی از پایه‌های اساسی الگوی حکمرانی، نقش حیاتی در ثبات، کارآمدی و پذیرش نظام سیاسی دارد. مشروعیت به معنای حقانیت و حق حکمرانی یک نظام یا حاکمان است. میان «حق حاکمیت» و «تکلیف اطاعت» تلازم و به اصطلاح

منطقی، تضایف برقرار است. وقتی کسی «حق» داشت، طرف مقابل، «تکلیف» دارد که آن حق را رعایت کند. وقتی می‌گوییم حاکم «حق» دارد فرمان بدهد؛ یعنی مردم باید به دستورش عمل کنند؛ از این رو می‌توان گفت «مشروعیت» یعنی «حقانیت» و مشروعیت حکومت یعنی حق حکومت بر مردم (مصباح یزدی، ۱۳۷۷). این مفهوم فراتر از قانونی بودن است؛ یعنی ممکن است حکومتی از نظر قانونی بر سر کار باشد؛ اما طبق مبانی حکمرانی مورد پذیرش هر جامعه، فاقد مشروعیت باشد. مشروعیت باعث می‌شود افراد نه از سر اجبار، بلکه از روی پذیرش درونی، از تصمیم‌های حکومت پیروی کنند. حکومتی که از مشروعیت برخوردار باشد، کمتر با شورش‌ها، اعتراضات گسترده یا کودتا مواجه می‌شود. مشروعیت نه تنها یک مفهوم نظری، بلکه عامل تعیین‌کننده در بقا و موفقیت یک نظام سیاسی است. حکومتی که نتواند مشروعیت خود را اثبات کند، حتی اگر از ابزارهای اجباری مانند نیروی نظامی یا پلیس استفاده کند، در بلندمدت با بحران مواجه خواهد شد.

در حکمرانی ولایی، مشروعیت اقدامات سیاسی به‌طور عمده، بر اساس اصول دینی تعریف می‌شود. این نظام بر پایه اطاعت از حاکمیت الهی استوار است. در مقابل، مشروعیت سیاست‌های الگوی حکمرانی شبکه‌ای ناشی از خواست مردم است و طبق مبانی اسلامی، در صورتی خواست مردم در راستای خواست الهی و مورد تأیید خداوند متعال نباشد، از مشروعیت لازم برخوردار نیست. این امر در جامعه‌ای که عموم مردم آن از دیرباز با علاقه به اسلام پرورش یافته‌اند به تدریج می‌تواند پایه‌های هر تصمیمی در حاکمیت را متزلزل کند.

نتیجه‌گیری

در عصر پیچیدگی‌های فزاینده اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، الگوهای حکمرانی همواره در حال تحول و تکامل هستند. همان‌طور که گفته شد، اندیشمندان غربی به دلیل نمایان شدن آسیب‌ها و ناکارآمدی‌های الگوی حکمرانی بوروکراتیک، به دنبال جایگزینی این الگو با الگوهای مشارکتی‌تر همچون الگوی حکمرانی شبکه‌ای هستند.

در همین راستا، همان‌طور که اکنون نشانه‌هایی از آن در برخی مقالات و کتاب‌ها نمایان است، به‌زودی شاهد اقبال بیشتر جوامع علمی و سیاستی به این الگو خواهیم بود. بنابراین از الان باید نسبت به پذیرش، عدم پذیرش یا پذیرش مشروط این الگو بررسی و تصمیم‌گیری شود.

تصمیم‌گیری در این زمینه نیز مبتنی بر پاسخ به پرسش‌های ذیل است. آیا این دو الگوی حکمرانی در تقابل با یکدیگر قرار دارند یا می‌توان در چارچوب یک نظام ولایی، از ظرفیت‌های حکمرانی شبکه‌ای نیز بهره برد؟ چگونه می‌توان بین تمرکزگرایی حاکم بر حکمرانی ولایی و پراکندگی اقتدار در حکمرانی شبکه‌ای تعادل ایجاد کرد؟ آیا آموزه‌های حکمرانی شبکه‌ای می‌تواند به ارتقای کارآمدی نظام ولایی بینجامد؟ آیا میان این دو الگوی حکمرانی، امکان‌های هم‌زیستی یا تلفیق میان آنها وجود دارد؟ آیا حکمرانی ولایی می‌تواند با اصلاحات ساختاری، کارکردهای حکمرانی شبکه‌ای را جذب و بومی‌سازی کند؟

در جامعه‌ای که مبنای آن بر اساس قانون اساسی، پذیرش حکمرانی ولایی است،^۱ دو سناریو برای برخورد با الگوی حکمرانی شبکه‌ای قابل تصور است. در سناریوی تقابلی، ما شاهد رویارویی مستقیم این دو مدل حکمرانی هستیم که درنهایت، به حذف یا محدودیت شدید شبکه‌های مستقل می‌انجامد. این تقابل، ریشه در تفاوت‌های بنیادین این دو الگو دارد. از یک سو، حکمرانی شبکه‌ای بر کثرت‌گرایی و مشارکت آزادانه همه ذینفعان تأکید دارد و از سویی دیگر، حکمرانی ولایی بر وحدت‌گرایی دینی و حفظ انسجام نظام مبتنی بر ارزش‌های اسلامی پافشاری می‌کند. در این سناریو، شبکه‌های مستقل و غیرمتمرکز به‌مثابه عوامل تهدیدکننده امنیت ملی و یکپارچگی نظام تلقی می‌شوند.

پیامدهای این سناریو بسیار گسترده است. از یک سو، این رویکرد ممکن است در

۱. اصل پنجم قانون اساسی: در زمان غیاب حضرت ولی عصر (عج) در جمهوری اسلامی ایران، ولایت امر و امامت امت بر عهده فقیه عادل و باتقوا، آگاه به زمان، شجاع، مدیر و مدبر است که طبق اصل یک‌صد و هفتم عهده‌دار آن می‌گردد.

کوتاه مدت به حفظ ظاهری انسجام نظام کمک کند، و از سویی دیگر، در بلندمدت می تواند به کاهش نوآوری های اجتماعی، محدود شدن مشارکت های مردمی و ایجاد شکاف بین دولت و جامعه منجر شود. در مقابل، سناریوی انطباقی بر امکان همزیستی و تلفیق عناصر مثبت حکمرانی شبکه ای با چارچوب های حکمرانی ولایی تأکید دارد. در این سناریو، به جای حذف شبکه ها، شاهد تلاش برای بومی سازی و تطبیق آنها با ارزش ها و ساختارهای نظام ولایی هستیم.

دلایل گرایش به این سناریو، پرشمار است. اول اینکه، نیاز به کارآمدی بیشتر در مدیریت جامعه و اقتصاد، استفاده از مزایای شبکه ها را اجتناب ناپذیر می کند. دوم اینکه، پیشرفت های فناوریانه و ضرورت استفاده از فرایندهای نوین، انکار کامل شبکه ها را غیرعملی می نماید. مزیت اصلی این سناریو حفظ تعادل بین کارآمدی نظام و پاسداری از ارزش های اسلامی است. از یک سو، از مزایای شبکه ها مانند افزایش مشارکت مردمی، بهبود کارایی خدمات و توسعه نوآوری ها بهره برداری می شود و از سوی دیگر، حریم ارزش های اسلامی و امنیت نظام حفظ می گردد.

در نهایت، باید گفت تجربه نشان داده است که سناریوی تقابلی، هرچند ممکن است در کوتاه مدت کارآمد به نظر آید، اما در بلندمدت می تواند هزینه های سنگینی بر نظام تحمیل کند. در مقابل، سناریوی انطباقی در صورتی که با دقت و صحت اجرا شود، می تواند ضمن حفظ اصول و ارزش های اساسی نظام، کارآمدی و مقبولیت آن را نیز افزایش دهد. کلید موفقیت در مسیر انطباقی، یافتن نقطه تعادل مناسب بین حفظ حاکمیت ملی و ارزش های اسلامی از یک سو، و استفاده از مزایای شبکه های مشارکتی از سوی دیگر است. این امر مستلزم تدبیر، انعطاف پذیری و آینده نگری مسئولان نظام در عین پایبندی به اصول اساسی است. آینده حکمرانی در ایران احتمالاً تلفیقی از این دو سناریو خواهد بود؛ با این حال، نسبت ترکیب و تأکید بر هریک از این سناریوها تا حد زیادی به تحولات داخلی و بین المللی و همچنین میزان هوشمندی نظام در مدیریت این تعاملات بستگی خواهد داشت.

تلفیق الگوی حکمرانی شبکه ای با الگوی حکمرانی ولایی نیازمند رویکردی

هوشمندان و بومی‌سازی شده است که در ادامه، به تفصیل بررسی می‌شود. در آغاز باید گفت که برای تحقق حکمرانی شبکه‌ای در یک نظام ولایی، باید الگوهای عملکرد شبکه‌ای حکمرانی، بومی‌سازی شود، نه اینکه از نمونه‌های غربی کپی‌برداری شود. همچنین لازم است بر روند و فرایندهای اجرای الگوی حکمرانی شبکه‌ای، نظارت هوشمندان انجام شود، به جای اینکه از شیوه‌های کنترل دستوری استفاده گردد. این عمل نیز امری زمان‌بر و تدریجی است و باید از پروژه‌های کوچک شروع کرد.

پایه‌ریزی شبکه‌های حکومتی همسو با ارزش‌های ولایی

تجربه نشان داده است که توسعه پلتفرم‌های داخلی می‌تواند راهکاری بسیار کارآمد باشد؛ از این رو به جای ممنوعیت کامل شبکه‌ها باید بر طراحی شبکه‌های داخلی با استانداردهای بالا تمرکز کرد. در این مسیر، تشکیل نهادهای نظارتی تخصصی متشکل از افراد صاحب‌نظر در عرصه حکمرانی، فقها و متخصصان موضوع شبکه‌سازی ضروری است.

سامان‌دهی مشارکت‌های مردمی در چارچوب مشخص

با استناد به تجربه موفقیت‌آمیز بسیاری از نهادهای انقلابی می‌توان ظرفیت‌های مردمی را در جهت اهداف نظام به کار گرفت. بنابراین به جای رویکردهای محدودکننده، باید با ارائه چارچوب‌های شفاف و حمایت‌های هدفمند، این نهادها را تقویت کرد؛ برای مثال ایجاد سامانه‌های یکپارچه برای ثبت و پایش فعالیت نهادهای مردمی، می‌تواند هم به شفافیت کمک کند و هم از موازی‌کاری جلوگیری نماید.

طراحی ساختارهای ترکیبی حکمرانی

در این فرایند، نهادهای مرکزی نقش سیاست‌گذاری کلان و نظارتی را بر عهده دارند؛ درحالی‌که اجرا به شبکه‌های تخصصی و محلی واگذار می‌شود؛ برای نمونه در حوزه سلامت، وزارت بهداشت می‌تواند خط‌مشی‌های کلی را تعیین کند؛ اما

بیمارستان‌ها و مراکز درمانی در چارچوب مشخص شده، اختیار عمل داشته باشند. این رویکرد مستلزم ایجاد سیستم‌های گزارش دهی و پایش دقیق است که هم از انحرافات جلوگیری شود و هم خلاقیت و ابتکار در سطح بومی از بین نرود.

تربیت نیروی انسانی کارآمد

یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت، تربیت مدیران و کارشناسانی است که هم با فناوری‌های روز آشنا باشند و هم مبانی فقهی و ارزشی نظام را به‌خوبی درک کنند. این امر مستلزم بازنگری در برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه و ایجاد آموزش‌های میان‌رشته‌ای جدید است.

اجرای آزمایشی و گام‌به‌گام

به‌جای اعمال تغییرات ناگهانی، شایسته است که این‌گونه تحولات ابتدا به‌صورت آزمایشی در برخی مناطق یا حوزه‌های محدود اجرا شوند؛ برای مثال می‌توان یک شهر را به‌مثابه «شهر شبکه‌ای اسلامی» انتخاب کرد و نوآوری‌ها را ابتدا در آنجا آزمایش نمود. نتایج این آزمایش‌ها می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری برای تعمیم یا اصلاح الگوها قرار گیرد.

تولید دانش و گفت‌وگو

تدوین متون علمی و فقهی که نشان دهد چگونه می‌توان از مزایای حکمرانی شبکه‌ای در چارچوب ارزش‌های اسلامی بهره برد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حمایت از پژوهش‌های کاربردی در این زمینه، و ایجاد کرسی‌های نظریه‌پردازی می‌تواند به تولید دانش بومی در این حوزه کمک کند.

فهرست منابع

* قرآن کریم

* قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

خسروپناه دزفولی، عبدالحسین. (۱۴۰۳). نظریه حکمرانی «مدرن»، «ولایی» و «حکمی» بر اساس ادبیات معاصر، هوش مصنوعی و سوره مائده. فصلنامه علمی - پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۱۷(۶۵)، صص ۷-۴۷. <https://doi.org/10.22034/jsfc.2024.478525.2711>

ذوالعین، پرویز. (۱۳۸۸). مبانی حقوق بین الملل عمومی (ج ۱). تهران: وزارت امور خارجه، مرکز چاپ و انتشارات.

رحیمی، محمدحنیف. (۱۴۰۳). دین و انسجام اجتماعی. فصلنامه علمی نسیم کوثر، (۱۵)، صص ۱۰۳-۱۲۰.

سلیمی، غلامرضا؛ کریمی پور، داود. (۱۳۹۸). حکمرانی: درآمدی بسیار کوتاه. تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.

سلیمی، غلامرضا؛ کریمی پور، داود. (۱۴۰۱). شبکه‌های حکمرانی در بخش عمومی. تهران: انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی.

علمی، قربان؛ فتحی، معصومه. (۱۴۰۳). کارکرد انسجام بخشی دین از دیدگاه علامه طباطبایی، دوفصلنامه علمی - پژوهشی کاوشی در معرفت اجتماعی، ۲(۳)، صص ۱۱۰-۱۲۴.

غلامپور آهنگر، ابراهیم. (۱۳۹۵). مروری بر مفهوم حکمرانی شبکه‌ای. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

فضائلی، مصطفی؛ کرمی، موسی. (۱۳۹۹). تحول تاریخی حقوق بین الملل توسل به زور تا شکل گیری نظام ملل متحد؛ بیم‌ها و امیدها. فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، ۶(۱)، صص ۳۱-۶۰.

<https://doi.org/20.1001.1.25883674.1399.6.1.2.1>

کاظمی، حجت. (۱۳۹۸). کارکردها و کژکارکردهای انتخابات در ایران: به‌سوی تکمیل زنجیره سیاست انتخاباتی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های راهبردی سیاست، ۸(۳۰)، صص ۹-۴۳.

<https://doi.org/10.22054/qpps.2019.34740.2082>

مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۷۷). حکومت و مشروعیت، فصلنامه علمی - پژوهشی کتاب نقد، ۲(۷)، صص ۴۲-۷۷.

هوشیار، محمدهادی. (۱۴۰۳). ظرفیت‌شناسی نظریه حکمرانی شبکه‌ای در تحققشان قرارگاهی شورای عالی انقلاب فرهنگی (استاد راهنما: دکتر مسعود فیاضی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه باقرالعلوم علیه السلام، دانشکده فرهنگ، مطالعات اجتماعی و رفتاری، گروه مدیریت راهبردی.

Ansell, Ch., & Torfing, J. (2016). *Handbook on Theories of Governance* (1st Ed.). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800371972.00007>

Ariful H. K. (2020). Network governance' and the formation of the strategic plan in the higher education sector in Bangladesh. *Journal of Education Policy*, 35(7), pp.1021-1038. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1717637>

Dedeurwaerdere, T. (2005). *The contribution of network governance to sustainable development*.

Hertting, N., & Vedung, E. (2012). Purposes and criteria in network governance evaluation: How far does standard evaluation vocabulary takes us. *Evaluation*, 18(1), pp. 27-46. <https://doi.org/10.1177/1356389011431021>

Klijn, E. H. (2008). Governance and Governance Networks in Europe. *Public Management Review*. 10(4), pp. 505-525.

<https://doi.org/10.1080/14719030802263954>.

Ball, S. J., & Junemann, C. (2012). *Networks, new governance and education*. Bristol: Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781847429803.001.0001>

- Meintjes, B., & Jones, K. (2007). *Networking Toolkit*. [Manual].
- Kapucu, N., & Hu, Q. (2020) Network governance: Concepts, theories, and applications. *Administrative Theory & Praxis*, 42(2), pp. 172-188. 10.1080/10841806.2020.1732210
- Panke, D., & Börzel, T. (2006). Network Governance. Effective and Legitimate?. In *Governance in areas of limited statehood* (T. A. Börzel & D. Panke Eds., pp. 153-171). Palgrave Macmillan. 10.1057/9780230625006_9.
- Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), pp. 229-252. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum015>.
- Provan, K. G., & Milward, H. B. (2001). Do networks really work? A framework for evaluating public-sector organizational networks. *Public administration review*, 61(4), pp. 414-423. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00045>
- Rhodes, R. A. W. (1997). *Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability*. Open University Press.
- Sørensen, E., & J. Torfing (Eds.). (2007). *Theories of democratic network governance*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Steinkamp, A. (2013). *Governance models of international networks of cultural cooperation* (p. 52), as cited in Keast, R., Brown, K., & Mandell, M. (2007). Getting the right mix: Unpacking integration meanings and strategies. *International Public Management Journal*, 10(1), pp. 9-33. <https://doi.org/10.1080/10967490601185716>
- Verger, A., Fontdevila, C., & Zancajo, A. (2016). *The Privatization of Education: A Political Economy of Global Education Reform*. New York: Teachers College Press.

Presenting a Systemic Model for Empowering Agents as Facilitators of the Realization of the Awaiting Mahdavi Society

Mostafa Delarami¹  Ali Mahdizadeh Ashrafi² 
Mansourch Moradi Haghighi³ Mahdi Amir Miandaragh⁴

Received: 2025/05/15 • Revised: 2025/07/17 • Accepted: 2025/08/21 • Available Online: 2025/09/01



Abstract

The realization of a justice-oriented Mahdavi society requires agents who go beyond mere administrative duties and achieve a mission-driven self-awareness. The present study aims to bridge the gap between management literature and Mahdavi thought by presenting and validating a systemic and civilizational model for empowering human resources as facilitators of the Mahdi's reappearance. This research, employing a developmental-applied approach and a positivist

1. PhD Candidate, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Firuzkuh, Tehran, Iran (Corresponding Author).
Mostafa.delarami@iau.ir
2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Firuzkuh, Tehran, Iran. mehdizadeh297@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Firuzkuh, Tehran, Iran. Mansoure.Moradihaghighi@iau.ir
4. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Firuzkuh, Tehran, Iran. mehdi59ir@gmail.com

* Delarami, M., Mahdizadeh Ashrafi, A., Moradi Haghighi, M., & Amir Miandaraq, M. (2025). Presenting a Systemic Model for Empowering Agents as Facilitators of the Realization of the Awaiting Mahdavi Society. *Mahdavi Society*, 6(1), pp. 348-379.
<https://doi.org/10.22081/jm.2025.73178.1129>

■ **Type of article:** Research Article * **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



philosophy, was conducted in two phases. In the first phase, using a systematic meta-analysis of 20 selected studies, an initial conceptual framework was extracted. In the second phase, this model was empirically tested through a survey of the elite community, including 90 professors and researchers in the fields of Islamic management and Mahdavi studies, with a sample of 69 participants. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) and SmartPLS 4 software.

The results indicated that the proposed model demonstrates high fit and validity. Analyses showed that the psychological dimension—which includes meaningfulness, competence, self-organization, self-efficacy, and influence—forms the core of the empowerment process and, compared to structural factors, plays a priority and driving role in the formation of civilization-building agents. This study, by linking management knowledge to the civilizational goal of expectation, presents the first empirical and systemic model for empowering agents, in which investment in human inner growth is considered a strategic prerequisite for realizing a global just governance.

Keywords

Human resource empowerment, systemic approach, Mahdavi society, civilizational model, facilitation of the reappearance.

ارائه الگوی سیستمی توانمندسازی کارگزاران

زمینه‌ساز تحقق جامعه منتظر مهدوی



مصطفی دلارامی^۱ علی مهدی‌زاده اشرفی^۲

منصوره مرادی حقیقی^۳ مهدی امیر میاندرق^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۵ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۴/۲۶ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۳۰ • تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰

چکیده

تحقق جامعه عدالت‌محور مهدوی مستلزم وجود کارگزارانی است که از سطح وظایف اداری فراتر رفته و به خودآگاهی رسالتی دست یافته باشند. پژوهش حاضر با هدف رفع خلأ میان ادبیات مدیریت و اندیشه مهدویت، به ارائه و اعتبارسنجی یک الگوی سیستمی و تمدنی برای توانمندسازی منابع انسانی

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Mostafa.delarami@iau.ir

۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، تهران، ایران.

mehdizadeh297@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، تهران، ایران.

Mansoure.Moradihaghighi@iau.ir

۴. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، تهران، ایران.

mehdi59ir@gmail.com

* دلارامی، مصطفی؛ مهدی‌زاده اشرفی، علی؛ مرادی حقیقی؛ منصوره؛ امیر میاندرق، مهدی. (۱۴۰۴). ارائه الگوی سیستمی توانمندسازی کارگزاران زمینه‌ساز تحقق جامعه منتظر مهدوی. جامعه مهدوی، ۱(۶)، صص ۳۴۸-۳۷۹.

<https://doi.org/10.22081/jm.2025.73178.1129>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



به‌مثابه زمینه‌سازان ظهور می‌پردازد. این تحقیق با رویکرد توسعه‌ای - کاربردی و فلسفه اثبات‌گرا، در دو مرحله اجرا شد. در مرحله نخست، با استفاده از روش فراتحلیل نظام‌مند روی ۲۰ پژوهش منتخب، چارچوب مفهومی اولیه استخراج شد. در مرحله دوم، این مدل از طریق یک پیمایش در جامعه نخبگانی (شامل ۹۰ نفر از استادان و پژوهشگران حوزه مدیریت اسلامی و مهدویت) و با نمونه‌ای متشکل از ۶۹ نفر مورد آزمون تجربی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار اسمارت‌۴ تحلیل شدند. نتایج نشان داد الگوی پیشنهادی از برآزش و روایی بالایی برخوردار است. تحلیل‌ها بیانگر آن است که بُعد روان‌شناختی (شامل معناداری، شایستگی، خودسامانی، خودکارآمدی و تأثیرگذاری)، هسته اصلی فرایند توانمندسازی را تشکیل می‌دهد و در مقایسه با عوامل ساختاری، اولویت و نقش پیشران را در تکوین کارگزار تمدن‌ساز ایفا می‌کند. این پژوهش با پیوند دادن دانش مدیریت به غایت تمدنی انتظار، نخستین الگوی تجربی و سیستمی توانمندسازی کارگزاران را ارائه می‌دهد که در آن، سرمایه‌گذاری بر رشد درونی انسان، مقدمه‌ای راهبردی برای تحقق حکومت عدل جهانی به شمار می‌آید.

کلیدواژه‌ها

توانمندسازی منابع انسانی، رویکرد سیستمی، جامعه مهدوی، الگوی تمدنی، زمینه‌سازی ظهور.

مقدمه

در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، مفهوم توانمندسازی منابع انسانی به یکی از مهم‌ترین مباحث مدیریت و رفتار سازمانی تبدیل شد. پژوهشگران کلاسیکی چون کونگر و کانونگو^۱ (۱۹۸۸)، توانمندسازی را فرایندی پویا برای «افزایش احساس خودکارآمدی» در میان کارکنان معرفی کردند و آن را از مفهوم صرف تفویض اختیار متمایز ساختند. در ادامه این مسیر، توماس و ولت‌هاوس^۲ (۱۹۹۰) با ارائه یک مدل تفسیری، این مفهوم را از طریق چهار بُعد شناختی کلیدی تبیین کردند: معناداری^۳، شایستگی^۴، خودتعیینی^۵ و تأثیرگذاری^۶. چندی بعد، اسپریتزر^۷ (۱۹۹۵) با اعتبارسنجی تجربی این ابعاد، توانمندسازی روان‌شناختی را «یک ساختار انگیزشی درونی» تعریف کرد که از طریق این چهار شناخت اصلی، در فرد بروز می‌یابد و به افزایش جهت‌گیری فعالانه نسبت به نقش شغلی منجر می‌شود.

با وجود پیشرفت‌های نظری، بیشتر دیدگاه‌های رایج در این حوزه، متأثر از منطق سازمان‌های صنعتی و کارکردگرایانه‌اند و از درک بعد فرهنگی، ارزشی و تمدنی غافل مانده‌اند؛ درحالی‌که در اندیشه اسلامی، انسان نه تنها یک «عامل تولید»، بلکه موجودی غایتمند و رسالت‌محور است. از منظر توحیدی، ارزش عمل انسان در پیوند آن با نیت الهی و خدمت به عدالت اجتماعی معنا پیدا می‌کند (مطهری، ۱۳۸۷). بر این مبنا، توانمندسازی نه فقط ایجاد مهارت یا تفویض اختیار، بلکه فرایند «بیدارسازی اراده اخلاقی و خودآگاهی رسالتی» است؛ انسان توانمند کسی است که در متن کار و سازمان، نسبت وجودی خود با خدا، خلق و آینده را بازشناخته است.

1. Conger & Kanungo
2. Thomas & Velthouse
3. Meaningfulness
4. Competence
5. Choice
6. Impact
7. Spreitzer

در چنین نگاهی، سازمان دیگر تنها نهادی اقتصادی نیست، بلکه محیطی تربیتی برای پرورش انسان عدالت‌محور است. این معنا با هدف جامعه مهدوی پیوند می‌خورد؛ جامعه‌ای که در آن، هر عضو با درک نقش خویش در تحقق عدالت جهانی، به سطحی از خودآگاهی تمدنی دست می‌یابد.

با وجود تأکید گسترده نظری و اجرایی بر توانمندسازی کارکنان در نظام اداری کشور، تجربه نشان می‌دهد که بیشتر برنامه‌های موجود - از کارگاه‌های آموزشی تا طرح‌های مهارت‌افزایی - در سطحی ابزاری و رفتاری متوقف می‌مانند. در بسیاری از سازمان‌ها، توانمندسازی به معنای «واگذاری وظیفه بدون معنا» تعبیر می‌شود؛ یعنی فرد اختیار دارد؛ اما انگیزه، هدف و درک از اثر وجودی کار خود ندارد.

در سوی دیگر، جامعه امروز ایران - به‌ویژه در چشم‌انداز تمدنی مهدوی - نیازمند انسان‌هایی است که از سطح وابستگی اداری فراتر بروند و به سطح «خودآگاهی ارزشی» و «عاملیت» دست یابند (شفیعی سروستانی، ۱۳۹۲). این تحول جز با نوسازی درونی در نگرش مدیریتی و اتصال آن به بنیان‌های معنوی و اخلاقی امکان‌پذیر نیست (مقیمي، ۱۳۹۸). شکاف اصلی در ادبیات رایج توانمندسازی آن است که رابطه بین سه سطح فرد، سازمان و جامعه (تمدن) را به‌صورت منسجم تبیین نمی‌کند و اغلب در سطح سازمانی متوقف می‌ماند (پورعزت، ۱۳۹۴). این مقاله می‌کوشد با رویکردی سیستمی و تمدنی، الگوی مفهومی جدیدی ارائه دهد تا توانمندسازی را از قالب یک ابزار فنی برای بهره‌وری، به راهبردی برای «رشد انسان عامل عدالت» ارتقا دهد. بنابراین پرسش محوری پژوهش چنین طرح می‌شود: الگوی سیستمی توانمندسازی کارگران زمینه‌ساز تحقق جامعه منتظر مهدوی از چه ابعاد، مؤلفه‌ها و روابط ساختاری تشکیل شده است؟

اهمیت این پژوهش از دو منظر برجسته است: یکی نظری و دیگری تمدنی. از بُعد نظری، توانمندسازی از دهه ۱۹۹۰ میلادی به یکی از محوری‌ترین مباحث رفتار سازمانی تبدیل شد (کانونگو، ۱۹۸۸؛ اسپریتزر، ۱۹۹۵). پژوهش‌های پرشماری همچون دسی و رایان^۱

1. Deci & Ryan

(۲۰۰۰) در نظریه خودتعیینی نشان داده‌اند که وقتی اراده انسان از بیرون کنترل می‌شود، خلاقیت، انگیزش و رضایت کاهش می‌یابد؛ اما زمانی که خودانگیختگی و احساس معنا فعال شود، بهره‌وری و وفاداری افزایش می‌یابد. این یافته‌ها اکنون در پرتو رویکرد سیستمی و انسانی مدیریت اسلامی می‌توانند بازتفسیر شوند.

از منظر تمدنی، جامعه مهدوی غایت آرمانی نظام ارزش‌ها و ساختارهای اسلامی است؛ جامعه‌ای متشکل از انسان‌های آگاه، آزاد و عدالت‌جو. تحقق این الگو بدون ساختن نیروی انسانی توانمند، ممکن نیست (جوادی آملی، ۱۳۹۵). سازمان‌های معاصر متعهد به عدالت، بستر آمادگی تمدنی‌اند. آنها وظیفه دارند کارکنان را از «اطاعت اداری» به «درک رسالت اجتماعی» سوق دهند. توانمندسازی در این معنا، زیربنای تحقق تمدن نوین اسلامی و مقدمه تکوین جامعه مهدوی است (خامنه‌ای، ۱۳۹۱). بنابراین پژوهش حاضر با هدف گنجاندن «بعد تمدنی و مهدوی» در مدل‌های سیستمی توانمندسازی می‌کوشد پیوندی میان انسان درون سازمان و افق عدالت جهانی برقرار کند؛ پیوندی که می‌تواند بنیان نظری تازه‌ای برای مدیریت منابع انسانی در منظومه آینده‌نگر اسلامی فراهم آورد.

۱. مبانی نظری پژوهش

در ادبیات مدیریت معاصر، مفهوم توانمندسازی منابع انسانی از دهه ۱۳۶۰ به بعد، جایگاه برجسته‌ای پیدا کرده است. در دهه ۱۹۸۰م، این مفهوم در غرب به صورت نظام‌مند وارد حوزه مدیریت شد و به مثابه راهبردی برای افزایش مشارکت کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی مطرح گردید. کونگر و کانونگو^۱ (۱۹۸۸م) توانمندسازی را فرایندی دانستند که از طریق حذف شرایط ایجادکننده ناتوانی و تقویت باور به خودکارآمدی، کارکنان را به مرحله‌ای از اختیار و اعتمادبه‌نفس هدایت می‌کند. در ادامه، توماس و ولت‌هاوس^۲ (۱۹۹۰م) توانمندسازی را از یک اقدام مدیریتی به تجربه‌ای

1. Conger & Kanungo

2. Thomas & Velthouse

شناختی و درونی بسط دادند و چهار بُعد معناداری، شایستگی، خودتعیینی و تأثیرگذاری را برای آن برشمردند. سپس اسپریتزر (۱۹۹۵م) این ابعاد را در قالب پرسشنامه‌ای تجربی بررسی کرد و نشان داد که احساس توانمندسازی با افزایش انگیزش درونی، خلاقیت و تعلق سازمانی رابطه مستقیم دارد. در ادامه این تحول نظری، پفر^۱ (۱۹۹۸) اصل «انسان‌محوری در سازمان» را زیربنای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار معرفی کرد. به دنبال آن، جریان پژوهش‌ها در دهه ۱۹۹۰ و اوایل ۲۰۰۰ میلادی، همچون مطالعات اسپریتزر، کیزیلوس و ناسون^۲ (۱۹۹۷) و آرنولد و همکاران^۳ (۲۰۰۰)، به نقش رهبری توانمندساز و رابطه آن با انگیزش و معنا پرداختند. همچنین لیدن و همکاران^۴ (۲۰۰۰) و منون^۵ (۲۰۰۱) بر ابعاد شناختی و انگیزشی توانمندسازی تمرکز کردند و سازه‌ای معتبر برای سنجش آن ارائه دادند. در دهه ۲۰۰۰م، احمد و شرودر^۶ (۲۰۰۳) نشان دادند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق ایجاد فرهنگ مشارکت و خودکنترلی، عملکرد سازمان را بهبود می‌دهد. در آثار متأخر مانند دیسلر^۷ (۲۰۲۰) و سادات^۸ (۲۰۲۰) این دیدگاه به صورت کاربردی‌تر تبیین شده است. در دهه‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۲۰ میلادی، نقش آموزش و فرهنگ سازمانی مورد توجه بود. واگتلین و همکاران^۹ (۲۰۱۵) آموزش هدفمند را از عوامل ارتقای ادراک معنا و استقلال دانستند، در حالی که یوکل و بکر^{۱۰} (۲۰۲۳) در چارچوب «سازمان‌های دانش‌محور» توانمندسازی را فرایندی شبکه‌ای و پویا توصیف کردند که در آن، اختیارات و مسئولیت‌ها به شیوه‌ای توزیعی میان مدیران و

1. Pfeffer
2. Spreitzer, Kizilos, & Nason
3. Arnold et al.
4. Liden et al.
5. Menon
6. Ahmad & Schroeder
7. Dessler
8. Saadat
9. Voegtlin et al.
10. Yukl & Becker

کارکنان تقسیم می‌شود. در ایران نیز پژوهش‌های حسینیان و عیسی‌آبادی^۱ (۱۳۹۶) بر ابعاد راهبردی، فردی و سازمانی توانمندسازی تأکید کرده‌اند. اقدسی و نوروززاده^۲ (۲۰۱۳) سه عامل فرهنگ سازمانی، نظام پاداش و فرصت‌های آموزشی را در شکل‌گیری ادراک توانمندی، تعیین‌کننده دانسته‌اند. چارچوب‌های بومی ارائه‌شده در آثار میراسپاسی (۱۳۹۸) و مقیمی (۱۳۹۶) این مبانی را در الگوهای مدیریت اسلامی با محوریت رشد انسانی بازتفسیر کرده‌اند. درنهایت، پژوهش‌های جدید مانند حسینی و رضوی (۱۴۰۱) نشان داده‌اند که در نظام‌های رسمی، تحقق توانمندسازی پایدار در گرو اصلاحات ساختاری هم‌زمان با سرمایه‌گذاری آموزشی است. باوجوداین، غالب نظریه‌های یادشده در چارچوب کارکردگرایی و اهداف اقتصادی شکل گرفته‌اند؛ درحالی‌که از منظر اندیشه اسلامی، انسان نه ابزار تولید، بلکه «خلیفه‌الله» و دارای مأموریتی الهی است. در این دیدگاه، توانمندسازی تنها ارتقای مهارت یا تفویض اختیار نیست، بلکه مسیر بیدارسازی «خود درونی مسئول» است که عمل انسان را بانی الهی و هدف عدالت اجتماعی پیوند می‌دهد. بدین ترتیب، توانمندسازی پلی میان رشد فردی، تعالی سازمانی و شکوفایی تمدنی است (مطهری، ۱۳۸۷؛ مصباح یزدی، ۱۳۹۰).

بر پایه این تلفیق، مبانی نظری الگوی پیشنهادی بر وحدت سه ساحت مکمل استوار است:

- (۱) **توانمندسازی ساختاری:** ناظر به ایجاد بسترهای عینی چون نظام مشارکت در تصمیم‌گیری، جریان آزاد اطلاعات، ساختارهای یادگیرنده و عدالت سازمانی است؛ بسترهایی که زمینه ظهور خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و کارآمدی را ممکن می‌سازند.
- (۲) **توانمندسازی روان‌شناختی:** تجربه درونی احساس معنا، شایستگی، خودکارآمدی، خودسامانی و اثرگذاری است که روح و هسته اصلی توانمندسازی را تشکیل می‌دهد.
- (۳) **توانمندسازی غایی یا تمدنی:** سطحی است که در آن، رشد انسان به سطح آگاهی

1. Hosseinian & Isaabadi
 2. Aghdasi & Norouzzadeh

تاریخی و اجتماعی ارتقا می‌یابد و عمل او در جهت تحقق عدالت و آمادگی برای جامعه مهدوی معنا پیدا می‌کند.

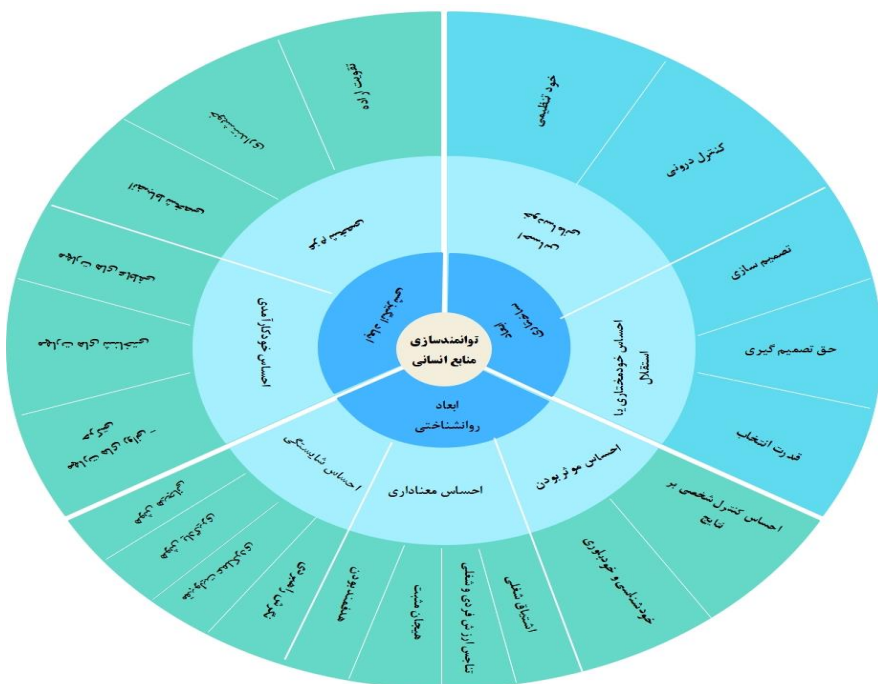
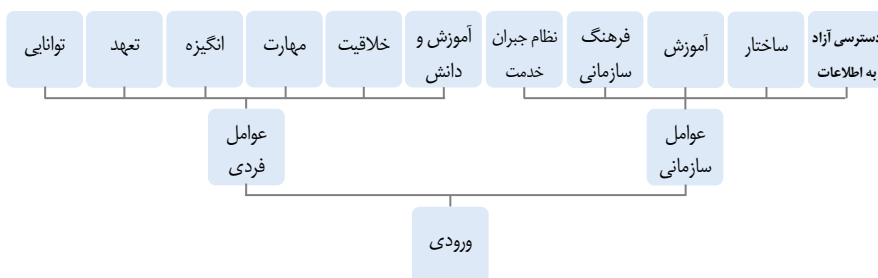
در این چارچوب، توانمندسازی یک فرایند سیستمی و بازخوردی است که از سطح فرد آغاز می‌شود، در سازمان نهادینه می‌شود و در نهایت، به شکل‌گیری تمدن عدالت‌محور مهدوی منتهی می‌شود.

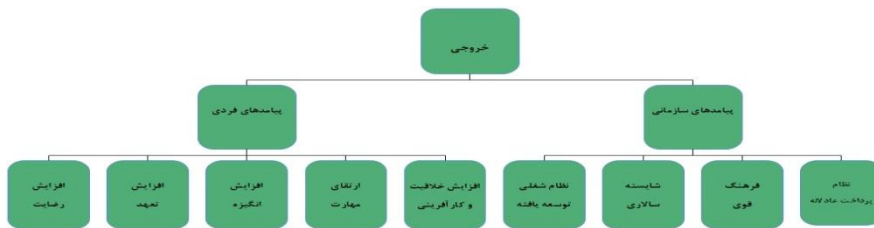
«جامعه منتظر مهدوی» مفهومی است که ریشه در باور به وعده الهی در برپایی حکومت عدل جهانی حضرت ولی عصر علیه السلام دارد. این جامعه بر اساس آموزه‌های اسلامی، شبکه‌ای سازمان‌یافته از انسان‌ها و نهادهاست که با ایمان، علم و عمل صالح در مسیر اصلاح فردی، پالایش اجتماعی و ایجاد ساختارهای عادلانه تلاش می‌کنند تا زمینه پذیرش و یاری امام حق فراهم شود. انتظار در این معنا، به هیچ وجه حالت سکون و انفعال ندارد، بلکه عالی‌ترین مرتبه حرکت تمدنی و خودسازی اجتماعی است؛ همان‌گونه که در روایاتی از امام صادق علیه السلام از «انتظار فعال» افضل الأعمال یاد شده است (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲، ص ۱۴۵؛ صدوق، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۶۴۵).

از این منظر، جامعه منتظر باید ویژگی‌هایی چون عدالت‌طلبی، وفاداری به ارزش‌های الهی، آمادگی برای اطاعت از رهبری الهی، خوداتکایی، مقاومت در برابر سلطه‌گران، و رشد علمی و فناورانه را در خود نهادینه سازد. این جامعه هم‌زمان با تعالی معنوی، بنیان‌های قدرت فرهنگی، اقتصادی و سیاسی خویش را چنان مقاوم می‌سازد که در لحظه ظهور، توان یاری‌رسانی مؤثر و بی‌درنگ به امام مهدی علیه السلام را دارا باشد.

در افق آینده‌پژوهی اسلامی، جامعه منتظر مهدوی سناریوی مطلوب و نقطه اوج توان تمدنی امت اسلام است؛ حالت آرمانی که نظام اسلامی امروز باید با برنامه‌ریزی، تولید دانش، تربیت نیرو و مدیریت منابع انسانی به‌سوی آن حرکت کند. تحقق چنین جامعه‌ای جز با شبکه‌ای از کارگزاران مؤمن، متخصص و خودآگاه میسر نخواهد بود؛ کارگزارانی که میان ارزش الهی و وظیفه حرفه‌ای خود پیوند برقرار سازند. از این نگاه، توانمندسازی منابع انسانی نه فقط یک رویکرد مدیریتی، بلکه مأموریتی تمدنی است؛ زیرا با تقویت دانش، مهارت، انگیزه و خودکارآمدی، ظرفیت انسانی برای شکل‌گیری

جامعه منتظر مهدوی را افزایش می‌دهد. هر چه کارکنان نظام اسلامی به صورت سیستمی و همه‌جانبه توانمندتر شوند، شالوده‌های فرهنگی و مدیریتی لازم برای تحقق آن سناریوی الهی سریع‌تر فراهم می‌شود. این پیوند میان توانمندسازی و جامعه مهدوی بعد سوم الگوی حاضر یعنی توانمندسازی غایی را روشن می‌سازد. این الگو، انسان را از «کارکن سازمانی» به «کارگزار تمدن‌ساز» ارتقا می‌دهد؛ انسانی که حرفه خود را مقدمه‌ای برای اقامه عدالت می‌بیند و سازمان را صحنه تحقق مأموریت الهی خود تلقی می‌کند.





شکل شماره ۱: اینفوگراف مدل پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، توسعه‌ای و کاربردی و از لحاظ رویکرد، کمی و اثبات‌گرا است؛ زیرا با تکیه بر داده‌های واقعی، در پی آزمون و اعتباربخشی یک الگوی مفهومی سیستمی و تمدنی برای توانمندسازی منابع انسانی است. منطق روش‌شناختی پژوهش بر ترکیب دو مرحله مکمل استوار است: نخست، تبیین نظری مدل از طریق فراتحلیل نظام‌مند ادبیات پژوهش، و سپس سنجش و اعتبارسنجی تجربی مدل در میان جامعه نخبگانی مرتبط با مهدویت.

در مرحله نخست، با هدف طراحی الگوی مفهومی سه‌سطحی توانمندسازی (عوامل زمینه‌ای، هسته روان‌شناختی و پیامدهای سیستمی)، از روش فراتحلیل استفاده شد. جست‌وجوی نظام‌مند منابع از طریق پایگاه‌های داده علمی شامل SID، IranDoc، Scopus و Google Scholar انجام گرفت و در نهایت، ۲۰ پژوهش واجد شرایط ورود به فراتحلیل انتخاب شد. معیارهای ورود شامل استفاده از ابزارهای معتبر، گزارش اندازه اثر، ارتباط مفهومی با مقوله توانمندسازی منابع انسانی و رعایت کیفیت روش‌شناسی بود. داده‌های استخراج‌شده بر اساس روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفت و شاخص «اندازه اثر» برای ترکیب و مقایسه نتایج مطالعات به کار رفت. تحلیل این مرحله به تدوین الگوی مفهومی تلفیقی منجر شد که تعامل سه سطح ساختاری، روان‌شناختی و تمدنی توانمندسازی را تبیین می‌کند.

در مرحله دوم، با هدف آزمون تجربی مدل مفهومی و سنجش اعتبار بیرونی آن، پرسشنامه‌ای ساختارمند با الهام از مؤلفه‌های استخراج‌شده در فراتحلیل طراحی شد. این پرسشنامه ابعاد گوناگون الگو را شامل مؤلفه‌هایی نظیر احساس معناداری، شایستگی،

خودکارآمدی، خودسامانی، تأثیرگذاری، عدالت سازمانی و مشارکت جمعی می‌سنجید. جامعه آماری شامل مجموعه‌ای از نخبگان، مدیران، استادان و پژوهشگران فعال در حوزه‌های مرتبط با اندیشه مهدویت و مدیریت اسلامی به تعداد ۹۰ نفر بود. از میان این جامعه، بر اساس فرمول کوکران و با لحاظ سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۶۹ نفر به مثابه نمونه منتخب تعیین و به روش هدفمند و معیارمحور انتخاب شدند تا جامعیت دیدگاه‌های نظری و تجربی در بررسی مدل حفظ گردد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه الکترونیکی بود که از طریق سامانه «پرس‌لاین» توزیع شد.

پایایی ابزار اندازه‌گیری از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که در همه ابعاد بالاتر از ۸/۰ به دست آمد و بیانگر ثبات درونی قابل قبول ابزار است. همچنین برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) بهره برده شد و شاخص‌های برازش مدل در نرم‌افزار Smart-PLS نشان داد که داده‌های گردآوری شده با ساختار مفهومی مدل همخوانی مطلوب دارند. در سطح تحلیل نهایی، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) روابط میان متغیرهای پنهان مورد آزمون قرار گرفت. شاخص‌های R^2 ، AVE و GOF در محدوده قابل قبول قرار داشت و همه روابط اصلی در سطح ۰۵/۰ معنادار شدند.

نتایج این تحلیل نشان داد که در جامعه نخبگانی مرتبط با مهدویت، توانمندسازی روان‌شناختی، به‌ویژه از طریق تقویت احساس معناداری و خودکارآمدی بیشترین تأثیر را در تکوین توانمندی تمدنی و آمادگی برای ایفای نقش در جامعه عدالت‌محور مهدوی دارد. مسیر روش‌شناسی این تحقیق با تکیه بر تعامل «دانش نظام‌مند» و «داده‌های تجربی واقعی» سامان یافته و بدین ترتیب، الگویی علمی و بومی برای توانمندسازی منابع انسانی در چارچوب اندیشه مهدوی فراهم آورده است که قابلیت به‌کارگیری در برنامه‌ریزی راهبردی مراکز علمی، مدیریتی و تمدنی را داراست.

۲. یافته‌های تحقیق با رویکرد فراتحلیل^۱

فراتحلیل، یک روش توصیفی - آماری است که برای ترکیب نتایج چندین مطالعه مستقل به کار می‌رود. این روش به محقق اجازه می‌دهد تا با استفاده از داده‌های موجود، به یک نتیجه‌گیری کلی‌تر و معتبرتر دست پیدا کند. فراتحلیل شامل مراحل زیر است:

(۱) تعریف پرسش پژوهش: مشخص کردن پرسش‌های اصلی و فرعی پژوهش که این تحقیق در راستای پاسخ به آن شکل گرفته است.

(۲) جست‌وجوی سیستماتیک ادبیات و جمع‌آوری داده‌ها: مرحله‌ای که مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش شناسایی و جمع‌آوری می‌شود. برای جست‌وجو به صورت سیستماتیک، از کلیدواژه‌ها و عبارات مناسب مرتبط با پژوهش مانند «عوامل سازمان»، «عوامل فردی»، «توانمندسازی» و «فراتحلیل» استفاده شد. همچنین از پایگاه‌های داده علمی مانند PubMed، Scopus، Google Scholar برای شناسایی مطالعات مرتبط با موضوع تحقیق استفاده شد.

(۳) انتخاب معیارها (ورود و خروج) و ارزیابی کیفیت مطالعات: مرحله‌ای که معیارهایی برای ارزیابی کیفیت و اعتبار مطالعات موجود تعیین می‌شود. این معیارها شامل نوع مطالعه (تجربی، توصیفی، مقایسه‌ای)، کیفیت روش‌شناسی، جامعه مورد مطالعه، اندازه نمونه، مداخله و نتایج می‌شود. برای این منظور چکیده‌ها و متن کامل مقالات برای تأیید تطابق با معیارها بررسی شد.

(۴) محاسبه اندازه‌های اثر و بررسی همگنی یا ناهمگنی: داده‌های مربوط به این مرحله، در مبحث تحلیل توصیفی و معادلات ساختاری آمده است.

(۵) تحلیل داده‌ها: در این مرحله، روش‌های آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و ترکیب نتایج استفاده می‌شود. در این پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

1. Meta-analysis

- (۶) تفسیر نتایج: تحلیل نتایج یافته‌های حاصل از پژوهش و ارائه تفسیرهایی که به درک عمیق‌تری از موضوع کمک می‌کند.
- (۷) نتیجه‌گیری و پیشنهادات: نتیجه‌گیری کلی و پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود.

۲-۱. چارچوب مفهومی حاصل از فراتحلیل

رویکرد سیستمی به توانمندسازی، انسان را جزئی از یک کل پویا و چندسطحی می‌بیند که شامل سه لایه فرد، سازمان و جامعه است. در این نگرش، توانمندسازی نه فرایندی خطی، بلکه شبکه‌ای از تعاملات بازخوردی است؛ هر سطح هم‌زمان منشأ و پیامد تحول در سطوح دیگر است. این جامع‌نگری، امکان پیوند میان مدیریت منابع انسانی و مأموریت تمدنی نظام اسلامی را فراهم می‌کند. بر این اساس، مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش از سه سطح اصلی تشکیل شده است:

۲-۱-۱. عوامل زمینه‌ای (ورودی‌های سیستمی)

در مرحله نخست، بسترهای شکل‌گیری توانمندسازی فراهم شد. این سطح شامل دو گروه عوامل است که با یکدیگر در تعامل اند و در مجموع، محیطی بالقوه برای رشد روان‌شناختی ایجاد می‌کنند:

الف) عوامل سازمانی: ساختار یادگیرنده و منعطف، نظام تصمیم‌گیری شفاف و عادلانه، مشارکت فعال کارکنان در سیاست‌گذاری، نظام جبران خدمت عادلانه، دسترسی آزاد به اطلاعات، و آموزش مستمر برای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای و اخلاقی. این عوامل، سازوکارهای بیرونی تقویت حس معنا، اختیار و خودکارآمدی را فراهم می‌آورند.

ب) عوامل فردی: انگیزش درونی، تعهد به ارزش‌های الهی، خلاقیت، باور دینی، مسئولیت‌پذیری، و گرایش به رشد شخصی. این متغیرها ریشه‌های درونی آمادگی برای توانمندسازی را تشکیل می‌دهند و تعیین می‌کنند که فرد چگونه با ساختارهای سازمانی تعامل کند.

در پیوند با جامعه مهدوی، این دو دسته عامل بیانگر وحدت اراده و ساختار هستند؛ یعنی همان وحدتی که پیش شرط ظهور جامعه عدالت محور است.

۲-۱-۲. هسته روان‌شناختی توانمندسازی (قلب مدل)

در مرکز مدل، «هسته روان‌شناختی» قرار دارد که موتور درونی تحول فرد و سازمان است. این هسته متشکل از پنج بُعد کلیدی است (توماس و ولت‌هاوس، ۱۳۶۹؛ اسپریتزر، ۱۳۷۴)؛ اما در چارچوب تمدنی بومی شده این پژوهش، هر بُعد با ارزش‌های مهدوی نیز تفسیر می‌شود:

(۱) معناداری:^۱ ادراک از پیوند وظایف شغلی با رسالت الهی و خدمت به خیر عمومی. در جامعه منتظر، معنا مساوی با درک نقش فرد در تحقق عدالت است.

(۲) شایستگی:^۲ تجربه توانایی برای انجام مأموریت با کیفیت عالی. شایستگی در این سطح، تلفیق تخصص با تعهد است.

(۳) خودکارآمدی:^۳ باور درونی فرد به توان خلق تغییر و اثرگذاری مثبت در محیط کار و اجتماع.

(۴) خودسامانی:^۴ نظم درونی و قدرت مدیریت خویش بر اساس وجدان اخلاقی و ارزش‌های دینی. این همان چیزی است که با عنوان «خودنظارتی ایمانی» در منابع اسلامی شناخته می‌شود.

(۵) تأثیرگذاری:^۵ احساس مفیدبودن در تحقق اهداف سازمانی و اجتماعی که اوج آن مشارکت در اصلاحات عدالت‌محور جامعه است.

این مؤلفه‌ها رابطه‌ای دَورانی و بازخوردی دارند؛ هر بُعد، هم علت و هم معلول دیگری است؛ برای مثال افزایش معناداری سبب ارتقای خودکارآمدی می‌شود و

1. Purposefulness

2. Competence

3. Self-Efficacy

4. Self-Regulation

5. Impact

خودکارآمدی در عوض، احساس تأثیرگذاری را تقویت می‌کند. تداوم این تعامل، چرخه‌ای از رشد درونی و تعالی رفتاری پدید می‌آورد.

۲-۱-۳. پیامدها و نتایج سیستمی (خروجی‌ها)

پیامدهای توانمندسازی در این مدل، در سه سطح سلسله‌مراتبی و متعامل بروز می‌یابند:

(۱) سطح فردی: افزایش رضایت شغلی، روحیه تعهد و تعلق، رشد معنوی و خودآگاهی رسالتی. فرد توانمند در این سطح نه تنها کارآمد، بلکه خودانگیخته، معناگرا و اخلاق‌مدار است.

(۲) سطح سازمانی: بهبود کارایی، خلاقیت، اخلاق حرفه‌ای، یادگیری سازمانی و همسویی ارزشی در میان اعضا. سازمان توانمند، به مثابه یک ارگانیکسم زنده، قابلیت اصلاح خود و انطباق با تحولات ارزشی را دارد.

(۳) سطح جامعه (تمدنی): شکل‌گیری نیروی انسانی عدالت‌محور، تقویت سرمایه اجتماعی مبتنی بر اعتماد، و گام‌نهادن جامعه در مسیر «انتظار فعال». در این سطح، توانمندسازی به فرایند آماده‌سازی تمدنی برای تحقق جامعه منتظر مهدوی تبدیل می‌شود؛ جامعه‌ای که در آن انسان‌ها با ایمان، مهارت، و آگاهی تمدنی، بستر تحقق حکومت عدل الهی را ایجاد می‌کنند.

بدین ترتیب، الگو تأکید دارد که این پیامدها به صورت بازخوردی بر ورودی‌ها نیز اثر می‌گذارند. به بیان دیگر، عدالت سازمانی، خود یکی از محصولات توانمندسازی است و هم‌زمان زمینه‌ساز تعمیق آن به شمار می‌آید. از این منظر، توانمندسازی چرخه‌ای خودتقویت‌کننده در نظام انسانی و الهی سازمان است. بنابراین «الگوی مفهومی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد سیستمی و تمدنی» نوعی مدل سه‌سطحی و پویاست که در آن «فرد توانمند» و «سازمان یادگیرنده» و «جامعه منتظر مهدوی» در یک مسیر تکاملی قرار می‌گیرند. این فرایند، در هر تکرار، معنای تازه‌ای از عدالت، رشد و رسالت انسانی می‌آفریند و بنیان نظری مدیریت مهدوی را از سطح شعار به سطح ساختار و رفتار سازمانی ارتقا می‌دهد.

۲-۲. نتایج و یافته‌های میدانی

با هدف بررسی میدانی و تأیید دقت نتایج به‌دست‌آمده از رویکرد فراتحلیل، مدل استخراج‌شده در مرحله پژوهش نظری مورد آزمون تجربی قرار گرفت. با توجه به مراحل روش‌شناختی تحقیق، ابتدا پرسش اصلی و پرسش‌های فرعی بر اساس مرور نظام‌مند ادبیات موضوع و کلیدواژه‌های مرتبط تدوین شد. در گام بعد، معیارهای لازم برای ارزیابی کیفیت و اعتبار پژوهش‌های پیشین تعیین شد و داده‌های گردآوری‌شده پس از پالایش، دسته‌بندی و تفکیک گردید؛ به گونه‌ای که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد اصلی پژوهش بر اساس جدول شماره (۱) استخراج شد. در مرحله نهایی، یافته‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و از طریق نرم‌افزار Smart-PLS 4 مورد آزمون و پایایی‌سنجی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که مجموعه‌ای از عوامل فردی و سازمانی در توانمندسازی منابع انسانی جامعه نخبگانی مرتبط با نظام مهدوی، نقش اساسی ایفا می‌کنند.

جدول ۱: یافته‌های پژوهش در بخش فراتحلیل

مؤلفه	بعد
دسترسی آزاد به اطلاعات	عوامل سازمانی
ساختار	
آموزش (از طریق سازمان)	
فرهنگ سازمانی	
نظام جبران خدمت	
دانش و آموزش (از طریق خود فرد)	عوامل فردی
خلاقیت	
مهارت	
انگیزه	
تعهد	
توانایی	

۳. بررسی اعتبار و استحکام مدل پژوهش

برای اطمینان از اینکه الگوی پیشنهادی ما علمی، دقیق و قابل اعتماد است، آن را با استفاده از روش‌های آماری پیشرفته و نرم‌افزار تخصصی 4 SmartPLS آزمودیم. هدف این بود که آیا داده‌های واقعی که از جامعهٔ نخبگان جمع‌آوری کردیم، با ساختار الگو همخوانی دارد یا خیر. نتایج این بررسی‌ها در ادامه به زبان ساده توضیح داده شده است:

- (۱) تناسب پرسش‌ها با مفاهیم (بارهای عاملی): اولین گام این بود که مطمئن شویم هر پرسش در پرسشنامه، به‌طور دقیق همان مفهومی را می‌سنجد که برایش طراحی شده است. نتایج نشان داد که پرسش‌های مربوط به «عوامل سازمانی» به‌درستی همین عامل را سنجیده‌اند و پرسش‌های مربوط به «عوامل فردی» نیز به‌طور کامل، با این مفهوم در ارتباط بوده‌اند. این یعنی پرسشنامه ما ابزار دقیقی برای سنجش بوده است.
- (۲) پایداری و ثبات نتایج (پایایی): این معیار مانند یک ترازوی دقیق عمل می‌کند. همان‌طور که یک ترازو باید در هر بار وزن‌کشی، عدد یکسانی را نشان دهد، ابزار سنجش ما نیز نتایج باثبات و قابل اعتمادی ارائه می‌دهد. آزمون‌ها تأیید کردند که اگر این پژوهش دوباره تکرار شود، نتایج مشابهی به دست خواهد آمد. پایایی شاخص توسط دو معیار زیر مورد سنجش قرار گرفت:

الف) آلفای کرونباخ: مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، بیانگر پایایی قابل قبول است. در جدول ۴ مقادیر آلفای کرونباخ برای همهٔ متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.

ب) پایایی ترکیبی CR^۱(): از آنجاکه معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی

1. Composite Reliability

برای تعیین پایایی سازه‌هاست، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. با توجه به جدول ۲ پایایی ترکیبی همه شاخص‌ها بالاتر از ۰/۷ است و پایایی قابل قبولی دارند.

جدول ۲: مقدار ضریب آلفای کرونباخ و CR

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
عوامل سازمانی	0/953	0/963
عوامل فردی	0/958	0/965

۳) تمایز و استقلال مفاهیم (روایی واگرا): در این بخش، بررسی کردیم که آیا دو مفهوم اصلی پژوهش (عوامل فردی و سازمانی) از یکدیگر متمایز هستند و هویت مستقلی دارند یا خیر. نتایج تأیید کرد که این دو عامل به هیچ وجه با هم اشتباه گرفته نمی‌شوند و مدل ما توانسته آنها را به درستی از هم تفکیک کند.

۴) قدرت توضیح‌دهندگی و پیش‌بینی مدل (R^2 و Q^2): مهم‌ترین بخش، بررسی قدرت مدل بود. نتایج نشان داد که الگوی ما:

- قدرت توضیح‌دهندگی بسیار بالایی دارد (R^2): این الگو به ترتیب، حدود ۹۰٪ از «عوامل سازمانی» و ۹۲٪ از «عوامل فردی» مؤثر بر توانمندسازی را به خوبی تبیین می‌کند که این میزان در تحقیقات علوم انسانی، عالی به شمار می‌آید.

- قدرت پیش‌بینی مناسبی دارد (Q^2): مدل ما نه تنها وضعیت موجود را به خوبی توضیح می‌دهد، بلکه می‌تواند نتایج آینده را نیز با دقت قابل قبولی پیش‌بینی کند.

در جداول زیر، خلاصه نتایج این آزمون‌ها آمده است. مقادیر بالا در همه شاخص‌ها، نشان‌دهنده استحکام و اعتبار بالای مدل پژوهش است.

جدول ۳: خلاصه نتایج اعتبارسنجی مدل

سازه (مفهوم اصلی)	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراجی (AVE) (دقت و تمرکز در سنجش)
۱. عوامل سازمانی	0.963 (بسیار بالا)	0.812 (بسیار بالا)
۲. عوامل فردی	0.965 (بسیار بالا)	0.800 (بسیار بالا)

جدول ۴: ماتریس فورنل-لارکر برای تأیید تمایز مفاهیم

سازه	۱. عوامل سازمانی	۲. عوامل فردی
۱. عوامل سازمانی	0/901	
۲. عوامل فردی	0.819	0.895

در نهایت، یافته‌های این پژوهش با استفاده از روش‌های پیشرفته‌ای مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری، مورد آزمون قرار گرفت و نتایج نشان داد که از روایی و برازش قوی برخوردار است و می‌تواند به مثابه چارچوبی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت منابع انسانی استفاده شود.

۳-۱. تحلیل یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی منابع انسانی در جامعه نخبگانی مرتبط با مهدویت، پدیده‌ای چندبعدی و نظام‌مند است که تحقق آن نیازمند توجه هم‌زمان به عوامل فردی، سازمانی و زمینه‌های فرهنگی - تمدنی است. نتایج نشان دادند که توانمندسازی واقعی هنگامی محقق می‌شود که تعامل میان انسان توانمند، ساختار

حمایتگر و هدف غایی عدالت‌محور در یک بستر منسجم و پیوسته قرار گیرد. از منظر فردی، تقویت مؤلفه‌هایی چون احساس معناداری، شایستگی، خودکارآمدی، خودسامانی و احساس تأثیرگذاری، زیربنای تحول درونی و مسئولیت‌پذیری کارگزاران را فراهم می‌آورد؛ افرادی که مأموریت خود را نه شغلی اداری، بلکه رسالتی الهی در مسیر تحقق عدالت جهانی می‌دانند. در بعد سازمانی، وجود ساختار عادلانه، نظام پاداش منصفانه، فرصت‌های یادگیری مداوم، و بازخوردهای تعاملی، نقش کاتالیزور را در بالفعل‌سازی استعدادها ایفا می‌کند و فضای اعتماد و هم‌افزایی را در میان نیروهای مؤمن و متخصص می‌گستراند.

تحلیل سیستمی یافته‌ها نشان داد که این دو بعد نه به‌صورت مجزا، بلکه در تعامل پویا و دوسویه با یکدیگر معنا پیدا می‌کنند؛ بدین معنا که هر تحول در سطح فردی بی‌درنگ در سطح سازمانی بازتاب می‌یابد و بالعکس، هر اصلاح ساختاری زمینه‌ساز شکوفایی روان‌شناختی و انگیزشی افراد است. این پویایی شبکه‌ای، الگویی جامع برای سیاست‌گذاری منابع انسانی فراهم می‌کند که از اقدامات مقطعی و جزیره‌ای فاصله می‌گیرد و توانمندسازی را به‌مثابه فرایند مستمر یادگیری، رشد و رسالت‌پذیری در سطح نظام اجتماعی بازتعریف می‌کند.

در سطح کلان، نتایج پژوهش بیانگر آن است که توانمندسازی منابع انسانی تنها یک راهبرد مدیریتی برای افزایش بهره‌وری نیست، بلکه یک «الزام تمدنی» در مسیر تحقق جامعه عدالت‌محور مهدوی است. جامعه منتظر، نیازمند کارگزارانی است که هم‌زمان از بلوغ معرفتی، توانایی حرفه‌ای و بینش الهی برخوردار باشند تا بتوانند در مسیر «انتظار فعال» سهم واقعی خود را ایفا کنند. بنابراین سرمایه‌گذاری در توانمندسازی انسان مؤمن و متخصص، سرمایه‌گذاری در ساخت انسان و تمدنی است که قابلیت پذیرش و یاری حکومت عدل الهی را دارد. در این چارچوب، توانمندسازی به فرایندی تبدیل می‌شود که از سطح فردی آغاز و از طریق ساختارهای سازمانی به سطح تمدنی امتداد می‌یابد و نقش هر فرد را در شبکه مأموریت‌های الهی شفاف می‌کند.

بر مبنای یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی در نهادهای اسلامی و عدالت‌محور، هرگاه با بینش سیستمی و نگرش تمدنی تلفیق شود می‌تواند به بازتولید الگوی عملکردی مطلوبی منجر گردد که هدف نهایی آن نه تنها افزایش کارایی سازمانی، بلکه آمادگی نهادی و انسانی برای تحقق «جامعه منتظر مهدوی» است؛ از این رو توانمندسازی در منظومه مهدوی از مرزهای معمول مدیریت انسانی فراتر می‌رود و به رسالتی الهی در مسیر آماده‌سازی جهان برای ظهور عدالت مطلق تبدیل می‌شود.

۳-۱-۱. عوامل سازمانی

دسترسی آزاد به اطلاعات: یافته‌ها نشان داد که دسترسی به اطلاعات در سازمان‌ها سبب افزایش شفافیت و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. این عامل ارتباط معناداری با تقویت فرهنگ سازمانی و بهبود پیامدهای فردی مانند افزایش انگیزه و ارتقای مهارت‌ها دارد. مطالعات جدید نیز نشان داده‌اند که دسترسی آزاد به اطلاعات باعث کاهش فشارهای روانی در کارکنان می‌شود و آنان را در گرفتن تصمیم‌های بهینه یاری می‌دهد (Mayer et al, 2022).

ساختار سازمانی: ساختار سازمانی در تعیین نحوه تعامل کارکنان و تخصیص منابع انسانی تأثیرگذار است. ساختارهای سازمانی منعطف و غیرمتمرکز به کارکنان این امکان را می‌دهند که نقش فعال‌تری در فرایندهای تصمیم‌گیری داشته باشند که این امر می‌تواند احساس خودمختاری و خودسامانی آنان را افزایش دهد. پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که ساختارهای چابک و انعطاف‌پذیر باعث بهبود بهره‌وری و افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود (Klein et al, 2021).

آموزش سازمانی: آموزش‌های ارائه‌شده از طریق سازمان به مثابه یکی از مؤلفه‌های کلیدی توانمندسازی، به‌طور مستقیم با افزایش مهارت‌ها، انگیزه و توانمندی فردی در کارکنان مرتبط است. سازمان‌ها با ارائه برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارکنان، نه تنها مهارت‌های تخصصی آنها را ارتقا می‌دهند، بلکه سبب افزایش

اعتماد به نفس و انگیزه در کارکنان می‌شوند. نتایج پژوهش نشان داد که برنامه‌های آموزشی سازمانی با تأثیر مثبت بر مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی، به افزایش کارایی و رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود.

فرهنگ سازمانی: یافته حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی یک عامل کلیدی است که می‌تواند بر انگیزه و تعهد فردی تأثیرگذار باشد. سازمان‌هایی که دارای فرهنگ سازمانی باز و شفاف‌اند، به کارکنان این احساس را می‌دهند که نظرات و ایده‌های آنان مورد توجه قرار می‌گیرد و پیامدهای مثبتی همانند افزایش رضایت شغلی و ارتقای شایسته‌سالاری را در پی دارد. این فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث افزایش تعاملات مؤثر در تیم‌ها و تقویت روابط کاری شود. فرهنگ سازمانی مثبت که بر اعتماد و همکاری تأکید دارد، سبب افزایش بهره‌وری و ارتقای توانمندسازی منابع انسانی می‌شود (Meyer & Allen, 2022).

نظام جبران خدمت: این عامل که شامل حقوق و پاداش‌ها می‌شود، در سازمان‌های توانمندساز به‌طور مستقیم، بر پیامدهای سازمانی (مانند پرداخت عادلانه و شایسته‌سالاری) و فردی (مانند انگیزه و تعهد) تأثیر دارد. مطالعات اخیر نشان می‌دهند که سیستم‌های جبران خدمت عادلانه و شفاف سبب کاهش احساس بی‌عدالتی در سازمان و افزایش تعهد کارکنان می‌شود (Milkovich et al 1990).

۳-۱-۲. عوامل فردی

خلاقیت و مهارت: خلاقیت و توانمندی‌های فردی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی منابع انسانی است. نتایج پژوهش نشان داد، سازمان‌ها باید بستری را فراهم کنند که در آن کارکنان بتوانند خلاقیت خود را بروز و ظهور دهند و مهارت‌های جدید کسب کنند. تحقیقات جدید تأکید دارند که کارکنان خلاق می‌توانند نوآوری‌های مهمی را در سازمان‌ها به وجود آورند و باعث بهبود عملکرد کلی سازمان شوند (Amabile et al, 1996).

انگیزه و تعهد: نتایج، حاکی از آن است که انگیزه و تعهد در کارکنان به‌طور قابل

توجهی، بر عملکرد فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارند. کارکنانی که از انگیزه و تعهد بالایی برخوردارند، نسبت به وظایف خود حساسیت بیشتری دارند و در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش بیشتری می‌کنند. در این راستا، یافته‌ها نشان داد که بهبود انگیزه و تعهد کارکنان از طریق تقویت حمایت‌های سازمانی و ارتقای فرهنگ مثبت سازمانی امکان‌پذیر است.

دانش و آموزش فردی: آموزش‌های فردی در کنار توانمندی‌های دیگر، به‌طور قابل توجهی، بر توسعه فردی و بهبود شایستگی‌های سازمانی تأثیرگذار است. افزایش دانش و مهارت‌های فردی می‌تواند توانمندی‌های کارکنان را ارتقا دهد. کارکنانی که از آموزش‌های پیوسته بهره‌مند می‌شوند، می‌توانند به‌طور مؤثرتری به چالش‌های سازمانی پاسخ دهند. مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که آموزش‌های فردی به‌طور خاص، بر افزایش رضایت شغلی و توانمندی در کار تأثیرگذار است.

دیباچی (۱۴۰۰) در پژوهش مشابه، به تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی و عوامل ساختاری بر توانمندسازی پرداخته است. شباهت پژوهش دیباچی با پژوهش حاضر در بررسی نقش نظام جبران خدمت و آموزش در توانمندسازی منابع انسانی است. تفاوت بین دو پژوهش در استفاده از روش‌های مدرن مانند معادلات ساختاری بوده است.

براساس یافته‌های پژوهش، در چارچوب الگوی توانمندسازی سیستمی کارگزاران زمینه‌ساز، عوامل سازمانی و فردی به‌صورت هم‌زمان نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای ظرفیت‌های منابع انسانی ایفا می‌کنند. در بعد سازمانی، سه مؤلفه اصلی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و نظام جبران خدمت، بنیان‌های شکل‌گیری محیط توانمندساز به شمار می‌روند. فرهنگ سازمانی باز و شفاف، با فراهم کردن بستر توجه به ایده‌ها و نظرات کارکنان، حس ارزشمندی و دیده شدن را تقویت می‌کند و در نتیجه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. ساختار سازمانی منعطف و غیرمتمرکز، امکان مشارکت فعال‌تر کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری را فراهم می‌کند و احساس خودمختاری و خودسامانی آنان را ارتقا می‌دهد. نظام جبران خدمت عادلانه و شفاف نیز با کاهش ادراک بی‌عدالتی، انگیزش پایدار و وفاداری سازمانی را تقویت می‌کند. این

عوامل سازمانی، با اثرگذاری مستقیم بر پیامدهای فردی و سازمانی، زمینه‌ساز شکل‌گیری نیروی انسانی توانمند و متعهد خواهند بود.

در بعد فردی، مؤلفه‌هایی همچون عزم شخصی، احساس خودکارآمدی و احساس شایستگی، جایگاه محوری در فرایند توانمندسازی دارند. عزم شخصی - که مشتمل بر انضباط فردی، خویشتن‌داری و تقویت اراده است - سبب افزایش انگیزه و بهبود عملکرد می‌شود. احساس خودکارآمدی که از رهگذر ارتقای مهارت‌های شناختی، روانی و حرکتی به دست می‌آید، اعتمادبه‌نفس و رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد. احساس شایستگی نیز با افزایش مهارت‌ها و ارتقای پذیرش عملکرد، کیفیت فعالیت‌ها را ارتقا می‌دهد. این عوامل فردی همانند عوامل سازمانی، به‌صورت مستقیم بر پیامدهای توانمندسازی تأثیر می‌گذارند و درمجموع، ظرفیت انسانی لازم برای ایفای نقش زمینه‌ساز در مسیر تحقق «جامعه منتظر مهدوی» را تقویت می‌کنند.

از منظر هدف کلان این پژوهش، تقویت هم‌زمان ابعاد فردی و سازمانی توانمندسازی، نه تنها عملکرد جاری مرکز و کلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه را بهبود می‌بخشد، بلکه همان زیرساخت انسانی و نهادی است که برای شکل‌گیری جامعه‌ای مبتنی بر عدالت، معنویت، پیشرفت علمی و خوداتکایی - به مثابه ویژگی‌های جامعه منتظر مهدوی - ضرورت دارد. بنابراین هر اقدام در جهت بهبود فرهنگ سازمانی، اصلاح ساختار، ایجاد نظام عادلانه پاداش‌دهی یا پرورش عزم و خودکارآمدی کارکنان، حلقه‌ای از زنجیره حرکت راهبردی به‌سوی آن سناریوی مطلوب الهی خواهد بود.

۳-۱-۳. بعد تمدنی (جامعه منتظر مهدوی، غایت راهبردی توانمندسازی)

نقطه اوج و وجه تمایز اصلی این الگو، پیوند دادن دو بعد فردی و سازمانی به یک غایت متعالی، یعنی «بعد تمدنی» است. این پیوند، تنها یک ادعای نظری نیست، بلکه ریشه در یافته‌های تجربی و آماری پژوهش دارد. نتایج به‌روشنی نشان می‌دهد که توانمندسازی در منظومه اسلامی، فراتر از یک ابزار مدیریتی برای افزایش بهره‌وری،

یک الزام راهبردی و مأموریتی تمدنی در مسیر تحقق جامعه عدالت‌محور مهدوی است. تحلیل آماری مدل، این ارتباط را به شکلی معنادار روشن می‌کند. همبستگی بسیار بالای (۰/۸۱۹) مشاهده‌شده میان عوامل فردی و سازمانی، تنها یک یافته فنی نیست، بلکه بازتاب تجربی این حقیقت است که «انسان عامل عدالت» در یک ساختار ناعادلانه و ناکارآمد پرورش نمی‌یابد. این پیوند مستحکم نشان می‌دهد که هرگونه سرمایه‌گذاری بر رشد درونی افراد، بدون اصلاح ساختارهای سازمانی، ابتر خواهد ماند و بالعکس. مدل ما که توانست بیش از ۹۲ درصد از تغییرات در توانمندی فردی را تبیین کند، درواقع یک نقشه راه علمی برای ساختن همین «انسان تراز تمدن نوین اسلامی» ارائه می‌دهد؛ انسانی که هم‌زمان از شایستگی فردی و حمایت ساختاری برخوردار است.

در این چارچوب، مفهوم «انتظار فعال» از یک باور قلبی به یک استراتژی عملی و داده‌محور تبدیل می‌شود. قدرت پیش‌بینی بالای مدل ($Q^2 > 0.7$) بیانگر آن است که می‌توان با تمرکز بر مؤلفه‌های شناسایی‌شده، به‌طور قابل اعتمادی نیروی انسانی را به‌سوی الگوی مطلوب هدایت کرد. کارگزار توانمند فردی است که با درک نقش خود در پازل بزرگ زمینه‌سازی ظهور، مسئولانه عمل می‌کند. بنابراین هر سرمایه‌گذاری برای تقویت مهارت، انگیزه و خودکارآمدی، قدمی محاسبه‌شده و مؤثر در مسیر آماده‌سازی قابلیت‌های انسانی برای پذیرش و یاری حکومت عدل الهی است؛ ازاین‌رو این الگو توانمندسازی را از مرزهای مدیریت منابع انسانی فراتر می‌برد و آن را به سطح یک رسالت الهی ارتقا می‌دهد. هدف نهایی دیگر تنها افزایش کارایی سازمانی نیست، بلکه «آمادگی نهادی و انسانی» برای استقبال از عدالت مطلق است. این نگرش، با تکیه بر شواهد مستحکم آماری، پیوندی عمیق و عملیاتی میان عمل روزمره فرد در سازمان و افق آرمانی جامعه منتظر مهدوی برقرار می‌کند و به تمام فعالیت‌های سازمانی، معنایی راهبردی و معنوی می‌بخشد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که توانمندسازی منابع انسانی در جامعه نخبگانی مهدوی، یک

فرایند نظام‌مند، سیستمی و چندبعدی است که از سطح فردی آغاز می‌شود و با عبور از سطح سازمانی، در نهایت، به بعد تمدنی و مأموریتی امتداد می‌یابد. نتایج تحلیلی و آماری پژوهش، حاکی از آن است که تحقق توانمندسازی واقعی تنها در صورتی امکان‌پذیر است که میان سه مؤلفه اصلی انسان توانمند، ساختار حمایتگر و غایت عدالت‌محور تعاملی پویا و دوسویه برقرار شود. در سطح فردی، مؤلفه‌هایی چون احساس معناداری، شایستگی، خودکارآمدی، خودسامانی و احساس تأثیرگذاری، بنیان تحول درونی، مقاومت شغلی و مسئولیت‌پذیری را شکل می‌دهند. کارکنان مجهز به این ویژگی‌ها، نقش خویش را تنها شغلی اجرایی نمی‌دانند، بلکه رسالتی الهی در راستای تحقق عدالت جهانی تلقی می‌کنند. در سطح سازمانی، وجود ساختارهای منعطف، فرهنگ سازمانی باز و مبتنی بر اعتماد، دسترسی آزاد به اطلاعات، نظام عادلانه پاداش و فرصت‌های مستمر آموزشی، سبب هم‌افزایی ظرفیت‌ها، تسهیل جریان یادگیری و افزایش کارآمدی مدیریتی می‌شود. یافته‌ها نشان داد که هر تحول روانی در فرد، بی‌درنگ در محیط سازمان بازتاب می‌شود و بالعکس، اصلاح ساختارها و سیاست‌های سازمانی سبب شکوفایی انگیزشی و هویتی در کارکنان خواهد شد. این وابستگی متقابل، بنیان «مدل سیستمی توانمندسازی» را تشکیل می‌دهد و توانمندسازی را از فعالیتی مقطعی به فرایندی مستمر از یادگیری، رشد و رسالت‌پذیری بدل می‌سازد. در سطح تمدنی، مفهوم توانمندسازی از مرزهای کلاسیک مدیریت عبور می‌کند و در منظومه اسلامی به الزامی راهبردی برای تحقق جامعه عدالت‌محور مهدوی تبدیل می‌شود. جامعه منتظر نیازمند کارگزارانی است که هم‌زمان از بلوغ معرفتی، مهارت حرفه‌ای و بصیرت الهی برخوردار باشند تا زمینه‌ساز حکومت عدل الهی شوند. یافته آماری پژوهش (همبستگی ۰/۸۱۹) میان عوامل فردی و سازمانی و تبیین بیش از ۹۲ درصد واریانس توانمندی فردی (بیانگر آن است که بدون پیوند ارگانیک ساختار و انسان، شکل‌گیری «انسان عامل عدالت» ممکن نیست؛ از این رو توانمندسازی در نگاه مهدوی، فرایند ساخت انسان تمدن‌ساز است؛ فرایندی که از رشد درونی آغاز و با پشتیبانی ساختارهای عادلانه به عرصه اجتماعی و تمدنی امتداد می‌یابد. این الگو، انتظار

را از یک باور قلبی به راهبردی عملی و داده‌محور تبدیل می‌کند و نشان می‌دهد که هر سرمایه‌گذاری در آموزش، انگیزش، خودکارآمدی و نظام منصفانه پاداش، گامی مؤثر در آماده‌سازی نیروی انسانی برای عصر عدالت جهانی است. درنهایت، الگوی سیستمی توانمندسازی کارگزاران زمینه‌ساز می‌تواند چارچوبی راهبردی برای سیاست‌گذاری منابع انسانی در نهادهای اسلامی فراهم آورد؛ چارچوبی که غایت آن نه تنها افزایش بهره‌وری، بلکه ارتقای انسان و سازمان به مرتبه‌ای است که زمینه‌پذیر ظهور عدالت مطلق الهی باشند. چنین نگرشی توانمندسازی را به رسالتی الهی، تمدنی و آینده‌محور در خدمت تحقق جامعه منتظر مهدوی تبدیل می‌کند.

فهرست منابع

- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۴). مبانی مدیریت دولتی: از نظریه تا عمل. تهران: انتشارات سمت.
- جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۹۵). جامعه در قرآن. قم: اسراء.
- حسینی، سید. مهدی، و رضوی، محمد رضا (۱۴۰۱). توانمندسازی منابع انسانی: چالش‌ها و راهکارها در سازمان‌های قضایی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۳)، ۴۵-۶۷.
- خامنه‌ای، سید علی. (۱۳۹۱/۰۵/۲۲). بیانات در دیدار اساتید دانشگاه‌ها. برگرفته از: پایگاه اطلاع‌رسانی حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله خامنه‌ای
<https://B2n.ir/pm2228>
- دیبايي، م. (۱۴۰۰). "روش‌شناسی تحلیل ساختاری تفسیری: کاربردها و مزایا". نشریه پژوهش‌های مدیریتی.
- شفیعی سروسنایی، ابراهیم. (۱۳۹۲). استراتژی انتظار: کارکردها و راهبردها. تهران: انتشارات موعود عصر ع.
- صدوق، محمد بن علی. (۱۳۸۰). کمال‌الدین و تمام النعمة (ج ۲). قم: مؤسسه النشر الإسلامی.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۶۵). الکافی (ج ۲). تهران: دارالکتب الإسلامیة.
- مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۰). آموزش فلسفه (ج ۲). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ره.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۷). انسان و سرنوشت. تهران: انتشارات صدرا.
- مقیمي، سید محمد. (۱۳۹۸). مدیریت اسلامی: رویکردها، نظریه‌ها و مدل‌ها. قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- Aghdasi, S., & Norouzzadeh, R. (2013). Factors Affecting Human Resource Empowerment. *Human Resource Management Research*, 5(1), pp. 197-222.
<https://doi.org/20.1001.1.22519041.2013.5.1.9.0>

- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), pp. 19–43. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(02\)00056-6](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(02)00056-6)
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), pp. 249–269.
- Center of Attorneys, Official Experts and Family Counselors of Judiciary. (2023). *Annual Human Resources Performance Report*. Tehran: Judiciary Publications.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), pp. 471–482.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). pearson.
- Hosseinian, S., & Isaabadi, M. (2017). Strategic Dimensions of Human Resource Empowerment in NAJA. *Police Human Resource Management*, 5(3), pp. 97–125. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), pp. 407–416.
- Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: Definition, measurement, and construct validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 33(3), pp. 153–161.
- Milkovich, G. T., & Gerhart, B. (1990). *Organizational differences in managerial compensation and financial performance*. *Academy of Management Journal*, 33(4), pp. 663–691. <https://doi.org/10.2307/256286>
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, (61).
- Saadat, E. (2019). *Human Resource Management*. Tehran: Samt.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), pp. 1442–1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and performance. *Academy of Management Journal*, 40(5), pp. 1251–1278.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), pp. 666–681.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). How to Empower Employees: Training as a Tool... , *International Journal of Human Resource Management*, 26(20), pp. 354–373.
- Yukl, G., & Becker, W. S. (2023). Effective Empowerment in Organizations. *Organization Science*, 34(1), pp. 1–18.

Editorial Editorial Board

(Persian Alphabetical Order)

Seyed Majid Emami

Associate Professor of Imam Sadegh University

Hossein Elahi Nejad

Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Hossein Bostan Najafi

Associate Professor Research Institute of Howzah and University

Gholamreza Behrozi Lak

Professor of Baqir Al-Olum University

Seyed Masoud Poor Seyed Aghaei

Professor of Islamic Seminary of Qom

Nematullah Safari Foroushani

Professor of the al-Mustafa International University

Najaf Lakzaie

Professor of Baqir Al-Olum University

Seyed Razi Mousavi Gilani

Associate Professor, University of Religions and Denominations

Mohammad Hadi Homayoun

Professor of Imam Sadegh University

Hassan Yousefian

Associate Professor, Imam Khomeini Educational and Research Institute

Mahdi Yousefian

Assistant Professor, Specialized Center of Mahdism, Islamic Seminary of Qom

Reviewers of this Volume

Hossein Elahinejad, Mustafa, Ebrahimi, Hassan Ahmadi, Javad Ishaqian Dorcheh, Abdollah Asadi, Mojtaba Jazebi Kermani, Esmaeil Cheraghi Kotiani, Ali Khosh-eghbal, Zuhair Dehghani Arani, Morteza Rajaei, Mohsen Rahimi, Jalal Rizaneh, Khodamorad Salimian, Azam Sanaei, Seyyed Hamed Shahrokhi, Mohammad Shahbazian, Morteza Abdi Chari, Rahim Kargar, Moslem Kamyab, Reza Lakzai, Ali Mohammadi Hoshyar, Seyyed Ahmad Mousavi, Yahya Mir Hosseini, Maryam Velayati.



**The Quarterly Journal of
Mahdavi Society**

Vol. 6, No. 1, Spring & Summer, 2025

11

Islamic Sciences and Culture Academy

Research Center for Mahdiyyism and Future Studies (Futurology)

www.isca.ac.ir

Manager in Charge:

Najaf Lakzaei

Editor in Chief:

Hossein Elahi Nejad

Secretary of the Board:

Muslim Kamyab

Tel.: + 98 25 31156909 • P.O. Box.: 37185/3688
Jm.isca.ac.ir

jm.isca.ac.ir

راهنمای اشتراک مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم



ضمن تشکر از حسن انتخاب شما

مرکز توزیع مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم عهده دار توزیع و اشتراک مجلات ذیل می باشد. لطفاً پس از انتخاب مجله مورد نظر، فرم ذیل را تکمیل کرده و به نشانی ارسال فرمایید.

فرم اشتراک

حوزه	فقه	نقد و نظر	آینه پژوهش	جستارهای فقهی و اصولی
یک سال اشتراک ریال ۲,۸۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰
پژوهشهای قرآنی	اسلام و مطالعات اجتماعی	مطالعات علوم قرآنی	جامعه مهدوی	اخلاق
یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۳,۲۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲,۰۰۰,۰۰۰

نام پدر: میزان تحصیلات:	نام و نام خانوادگی: تاریخ تولد:
----------------------------	------------------------------------

کد اشتراک قبل: پیش شماره: تلفن ثابت: تلفن همراه:	کد پستی: صندوق پستی: رایانامه:	استان: شهرستان: خیابان: کوچه: پلاک:
---	--------------------------------------	---

هزینه های بسته بندی و ارسال به عنوان تخفیف محاسبه شده است.

قم، چهارراه شهدا، ابتدای خیابان معلم، نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
کد پستی: ۳۷۱۵۶-۱۶۴۳۹ تلفن: ۰۲۵-۳۱۱۵۱۱۶۲
شماره پیامک: ۳۰۰۰۲۷۰۲۵۰۰۰۰ رایانامه: magazine@isca.ac.ir

شماره حساب سیبایانک ملی ۰۱۰۹۱۴۶۰۶۱۰۰۵ نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی