



دوفصلنامه علمی - ترویجی

الهیات و معارف اسلامی

مدیریت دانش اسلامی

سال ششم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۳

۱۲

صاحب امتیاز:

پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

www.isca.ac.ir

مدیرمسئول: نجف لک زایی

سرمدبیر: احسان رحیمی

سرمدبیر مهمان: مرتضی عبدی چاری

دبیر تحریریه: مرتضی عبدی چاری

* دوفصلنامه مدیریت دانش اسلامی به موجب مصوبه شماره ۶۸۷ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۰۶ کمیسیون نشریات علمی حوزه های علمیه حائز رتبه علمی - ترویجی شد.

* دوفصلنامه مدیریت دانش اسلامی در بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)؛ پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags)؛ پایگاه استنادی سیویلیکا (www.civilica.com)؛ مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)؛ پرتال جامع علوم انسانی (ensani.ir) نمایه و در کتابخوان همراه پژوهان (pajooahaan.ir)؛ سامانه نشریه: jikm.isca.ac.ir و پرتال نشریات دفتر تبلیغات اسلامی (<http://journals.dte.ir>) بارگذاری می شود.

* هیئت تحریریه در اصلاح و ویرایش مقاله ها آزاد است. دیدگاه های مطرح شده در مقالات صرفاً نظر نویسندگان محترم آنهاست.

نشانی: قم، پردیسان، انتهای خیابان دانشگاه، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اداره نشریات

تلفن: ۰۲۵-۳۱۱۵۶۹۱۰ سامانه نشریه: jikm.isca.ac.ir

رایانامه: jikm@isca.ac.ir چاپ: مؤسسه بوستان کتاب قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان



اعضای هیئت تحریریه

(به ترتیب حروف الفبا)

رضا اسفندیاری (اسلامی)

دانشیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

حسین حسن زاده

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

رضا کریمی

دانشیار دانشگاه قم

مرتضی محمدی

استادیار دانشگاه اصفهان

سیدمهدی مجیدی نظامی

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

سیدتقی واردی کولایی

استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

فرج الله هدایت نیا

دانشیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

داوران این شماره

حسین حسن زاده، احسان رحیمی، مرتضی عبدی چاری، سیدمهدی مجیدی
نظامی، عیسی موسی زاده.

فراخوان دعوت به همکاری

دوفصلنامه علمی - ترویجی «مدیریت دانش اسلامی» براساس مصوبه شورای پژوهشی پژوهشگاه، با بهره‌مندی از ظرفیت‌های علمی و فکری مراکز حوزوی و دانشگاهی و با هدف نظام‌سازی در مدیریت دانش اسلامی، توسعه و پیشرفت جوامع علمی و فرهنگی و انتقال یافته‌های پژوهشی و مبادله اطلاعات و هم‌افزایی بین مراکز پژوهشی، با صاحب امتیازی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی منتشر می‌شود. دوفصلنامه علمی - ترویجی «مدیریت دانش اسلامی» به منظور اشاعه، انتقال اطلاعات و انتشار نتایج طرح‌های پژوهشی و مقالات علمی در زمینه مدیریت دانش در علوم اسلامی و حوزه‌های وابسته ناظر به اهداف ذیل منتشر می‌شود:

- ارتقاء سطح دانش و پژوهش در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
- شناسایی و نشر ایده‌ها و طرح‌های صاحب‌نظران درباره مدیریت دانش اسلامی؛
- کمک به معرفی مدیریت دانش اسلامی و رصد شیوه‌های نوین آن در سطح علمی داخل و خارج کشور؛
- کمک به بسترسازی تولید علم در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
- معرفی تخصصی دست‌آوردهای مرتبط با مدیریت دانش اسلامی؛
- فرهنگ‌سازی استفاده از آثار پژوهشی مراکز هم‌سو در زمینه مدیریت دانش اسلامی؛
- ایجاد بستری مناسب برای تبادل یافته‌های علمی در زمینه مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی در محیط سایبر؛
- کمک به تسهیل انتقال دانش در حوزه مدیریت اطلاعات اسلامی؛
- ترویج و تعمیق نظام متقن و هدف‌مند در حوزه مدیریت علوم و معارف اسلامی؛
- کمک به نظام‌سازی فرهنگی و طبقه‌بندی علوم اسلامی.

اولویت‌های پژوهشی دوفصلنامه

۱. بازشناسی دانش‌های اسلامی و انسانی، بایسته‌ها و آسیب‌ها؛
۲. ابعاد روش‌شناختی مدیریت دانش اسلامی؛
۳. هستی‌شناسی واژگانی در علوم اسلامی و گستره ارتباط علوم؛
۴. روش‌شناسی حوزه مدیریت دانش اسلامی.

رویکردهای اساسی

۱. استانداردسازی مدل‌های نظام ذخیره و بازیابی اطلاعات در علوم اسلامی؛
۲. رعایت معیارها و ضوابط علمی - پژوهشی به‌ویژه در ابعاد روشی و نظری در حوزه مدیریت دانش اسلامی؛
۳. بومی‌سازی استانداردها در نظام ذخیره و بازیابی اطلاعات در حوزه علوم اسلامی؛
۴. نظام‌سازی در مدیریت دانش اسلامی.

از کلیه صاحب‌نظران، استادان و پژوهشگران علاقه‌مند دعوت می‌شود تا آثار خود را جهت بررسی و چاپ در دوفصلنامه علمی - ترویجی مدیریت دانش اسلامی براساس ضوابط و شرایط مندرج در این فراخوان از طریق سامانه نشریه به آدرس jikm@isca.ac.ir ارسال نمایند.

راهنمای تنظیم و ارسال مقالات

۱. شرایط اولیه پذیرش مقاله

- ✓ نشریه مدیریت دانش اسلامی در پذیرش یا رد و ویرایش علمی و ادبی مقالات، آزاد است.
- ✓ مقالات ارسالی به نشریه مدیریت دانش اسلامی نباید قبلاً در جای دیگری ارائه یا منتشر شده و یا همزمان جهت انتشار به نشریات دیگر ارسال شده باشند.
- ✓ با توجه به اینکه همه مقالات فارسی ابتدا در سامانه سمیم نور مشابهت‌یابی می‌شوند، برای تسریع در فرایند داوری بهتر است نویسندگان محترم قبل از ارسال مقاله، از اصالت مقاله خود از طریق این سامانه مطمئن شوند.
- ✓ نشریه مدیریت دانش اسلامی از دریافت مقاله مجدد از نویسندگانی که مقاله دیگری در روند بررسی دارند و هنوز منتشر نشده، معذور است.
- ✓ مقاله در محیط Word با پسوند DOCX (با قلم Noorzar نازک ۱۳ برای متن و Times New Roman نازک ۱۰ برای انگلیسی) حروف‌چینی گردد.

۲. شرایط مقالات استخراج شده از آثار دیگر: چنانچه مقاله مستخرج از هر کدام از موارد ذیل باشد،

- نویسنده موظف است اطلاعات دقیق اثر وابسته را ذکر کند. در غیر این صورت در هر مرحله‌ای که نشریه متوجه عدم اطلاع‌رسانی نویسنده شود، مطابق مقررات برخورد می‌کند:
- **پایان‌نامه** (عنوان کامل، استاد راهنما، تاریخ دفاع، دانشگاه محل تحصیل، دانشکده، گروه تحصیلی)
- * مقاله ارسالی از **دانشجویان (ارشد و دکتری)** به‌تنهایی قابل پذیرش نبوده و ذکر نام **استاد راهنما** الزامی می‌باشد.

○ **طرح پژوهشی** (عنوان کامل طرح، تاریخ اجرا، همکاران طرح، سازمان مربوطه)

○ **ارائه شفاهی در همایش و کنگره** (عنوان کامل همایش یا کنگره، تاریخ، سازمان مربوطه)

۳. روند ارسال مقاله به نشریه: نویسندگان باید فقط از طریق بخش ارسال مقاله سامانه نشریه جهت ارسال مقاله

- اقدام کنند، به مقالات ارسالی از طریق ایمیل یا ارسال نسخه چاپی ترتیب اثر داده نخواهد شد.
- ✓ برای ارسال مقاله، **نویسنده مسئول** باید ابتدا در بخش «**ارسال مقاله**» اقدام به ثبت نام در سامانه نشریه نماید.
- ✓ نویسندگان باید همه مراحل ارزیابی مقاله را صرفاً از طریق صفحه شخصی خود در سامانه مجله دنبال نمایند.

۴. قالب و موضوع مقالات مورد پذیرش

- نشریه مدیریت دانش اسلامی فقط مقالاتی را که حاصل دستاوردهای پژوهشی نویسنده و حاوی یافته‌های جدید است را می‌پذیرد.

■ نشریه از پذیرش مقالات مروری صرف، گردآوری، گزارشی و ترجمه معذور است.

۵. فایل‌هایی که در زمان ثبت نام نویسنده مسئول باید در سامانه بارگذاری کند:

- فایل اصلی مقاله (بدون مشخصات نویسندگان)
- فایل مشخصات نویسندگان (به زبان فارسی و انگلیسی)

○ فایل تعهدنامه (با امضای همه نویسندگان)

○ تذکر: (ارسال مقاله برای داوری، مشروط به ارسال سه فایل مذکور و ثبت صحیح اطلاعات در سامانه است).

○ تکمیل و ارسال فرم عدم تعارض منافع، توسط نویسنده مسئول الزامی می‌باشد.

حجم مقاله: واژگان کل مقاله: بین ۵۰۰۰ تا ۷۵۰۰ واژه؛ **کلیدواژه‌ها:** ۴ تا ۸ کلیدواژه؛ **چکیده:** ۱۵۰ تا ۲۰۰

واژه (چکیده باید شامل هدف، مساله یا سوال اصلی پژوهش، روش‌شناسی و نتایج مهم پژوهش باشد).

نحوه درج مشخصات فردی نویسندگان: نویسنده مسئول در آثاری که بیش از یک نویسنده دارند باید

حتماً مشخص باشد. عبارت (نویسنده مسئول) جلوی نام نویسنده مورد نظر درج شود. فرستنده مقاله به‌عنوان

نویسنده مسئول در نظر گرفته می‌شود و کلیه مکاتبات و اطلاع‌رسانی‌های بعدی با وی صورت می‌گیرد.

وابستگی سازمانی نویسندگان باید دقیق و مطابق با یکی از الگوی های ذیل درج شود:

۱. **اعضای هیات علمی:** رتبه علمی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد)، گروه، دانشگاه، شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۲. **دانشجویان:** دانشجوی (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری) رشته تحصیلی، دانشگاه، شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۳. **افراد و محققان آزاد:** مقطع تحصیلی (کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری) رشته تحصیلی، سازمان محل خدمت،

شهر، کشور، پست الکترونیکی سازمانی.

۴. **طلاب:** سطح (۲، ۳، ۴)، رشته تحصیلی، حوزه علمیه/مدرسه علمیه، شهر، کشور، پست الکترونیکی.

ساختار مقاله: بدنه مقاله باید به ترتیب شامل بخش‌های ذیل باشد:

۱. **عنوان؛**

۲. **چکیده فارسی** (تبیین موضوع / مساله / سوال، هدف، روش، نتایج)؛

۳. **مقدمه** (شامل تعریف مساله، پیشینه تحقیق (فارسی و انگلیسی)، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش و دلیل

جدیدبودن موضوع مقاله)؛

۴. **بدنه اصلی** (توضیح و تحلیل مباحث)؛

۵. **نتیجه‌گیری** (بحث و تحلیل نویسنده)؛

۶. **بخش تقدیر و تشکر:** پیشنهاد می‌شود از مؤسسه‌های همکار و تأمین‌کننده اعتبار بودجه پژوهش نام برده شود. از

افرادی که به نحوی در انجام پژوهش مربوطه نقش داشته، یا در تهیه و فراهم‌نمودن امکانات مورد نیاز تلاش

نموده‌اند و نیز از افرادی که به نحوی در بررسی و تنظیم مقاله زحمت کشیده‌اند، با ذکر نام، قدردانی و

سپاس‌گزاری شود. کسب مجوز از سازمان‌ها یا افرادی که نام آن‌ها برای قدردانی ذکر می‌شوند، الزامی است؛

۷. **منابع** (منابع فارسی و غیرفارسی علاوه بر زبان اصلی، باید به زبان انگلیسی نیز ترجمه شده و با شیوه‌نامه

APA ویرایش و بعد از بخش **فهرست منابع**، ذیل عنوان **References** درج شوند).

روش استناددهی: APA (درج پانویس، ارجاعات درون متن و فهرست منابع) می‌باشد که لینک دانلود

فایل آن در سامانه نشریه (راهنمای نویسندگان) موجود می‌باشد.

فهرست مقالات

- آسیب‌شناسی انتشارات پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی مبتنی بر چرخه مدیریت اطلاعات ۷
احسان رحیمی - منصور بابایی‌زاده
- نقش متخصصان علم اطلاعات در کتابخانه‌های دیجیتال ۳۲
ناهید اسدی
- تأثیر مولفه‌های مدیریت دانش جاشاپارا بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر راهبرد مدیریت
دانش در سازمان‌های دولتی شهر تهران ۵۳
شیرین جواهری
- تفکر سیستمی و مدیریت کتابخانه‌ها ۹۷
فانزه فرهودی
- تبیین حکم شرعی پیش‌فروش سکه طلا در پرتو عقد سَلَم؛ مطالعه‌ای تطبیقی در فقه مذاهب اسلامی ۱۲۶
شادی حسنی - محمدجواد قائمی
- بررسی نقش باور به معاد در پرورش انسان از منظر نهج‌البلاغه ۱۵۵
مرتضی عبدی چاری - سیده مریم قاسمیان - فاطمه اردشیری
- بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی ۱۷۴
محمد شریفی - مرتضی عبدی چاری

A Pathological Analysis of the Publications of the Islamic Sciences and Culture Academy Based on the Information Management Lifecycle*



Ehsan Rahimi¹ 

Mansour Babaei-Zadeh² 

1. Faculty Member, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran.
e.rahimi@isca.ac.ir

2. Information Specialist, Research Center for Islamic Information and Documents Management, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran (**Corresponding Author**).
Babaei53@gmail.com

Abstract

The representation and retrieval of information in Islamic studies, particularly within academic and research institutions that produce a large volume of scholarly works, has become a fundamental issue in knowledge management. As one of Iran's leading institutions for the production of Islamic scholarship, the Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA) plays a significant role in the creation, organization, and dissemination of academic knowledge. Nevertheless, an examination of its information management processes reveals a structural disconnect between content production and the subsequent stages of organization, indexing, retrieval, and dissemination. This study aims to identify and analyze the shortcomings in the representation of

* Rahimi, E. & Babaeizadeh, M. (2025). A pathological analysis of the publications of the Islamic Sciences and Culture Academy based on the information management lifecycle. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 7–31.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75045.1115>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/07/17 • **Revised:** 2024/08/17 • **Accepted:** 2024/08/19 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



Islamic knowledge, with particular emphasis on the publications of ISCA, and to propose practical strategies for improvement. The research adopts a mixed-methods approach. Data were collected through documentary analysis, the author's professional observations and experience in information management, and interviews with subject-matter experts. The analytical framework is based on the concept of the Islamic information management lifecycle, together with internationally recognized principles and standards for knowledge organization. The findings indicate that the principal challenges include fragmentation across the information lifecycle—from content creation to dissemination—cultural and attitudinal barriers, the prioritization of knowledge production over information management, technological and infrastructural deficiencies, insufficient consideration of information management requirements at the initial stages of the research process, weaknesses in standardization and the absence of a shared metadata framework, as well as inadequate dissemination resulting in the isolation and underutilization of scholarly knowledge. Based on these findings, the study recommends making an information management plan a mandatory component of all research projects and scholarly publications, and proposes the establishment of a national network for the production and dissemination of Islamic content.

Keywords

information retrieval, knowledge representation, information dissemination, information management, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA).



تحديد الضعف والقصور في منشورات المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية بناءً على دورة إدارة المعلومات*

إحسان رحيمي^١ منصور بابايي زاده^٢

١. عضو الهيئة العلمية في المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران.

e.rahimi@isca.ac.ir

٢. باحث في معهد إدارة المعلومات والوثائق الإسلامية، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران (المؤلف المسؤول).

Babaei53@gmail.com

الملخص

أصبح تمثيل المعلومات واسترجاعها في العلوم الإسلامية، ولا سيما في المراكز العلمية البحثية التي تنتج أعمالاً علمية وافرة، إحدى القضايا الأساسية في إدارة المعرفة. يضطلع المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، بصفته إحدى المؤسسات الرئيسية المنتجة للمعرفة الدينية في إيران، بدور مهم في إنتاج وتنظيم ونشر الأعمال العلمية. ومع ذلك، فإن دراسة العمليات المتعلقة بإدارة المعلومات في هذه المؤسسة تُظهر وجود فجوة هيكلية بين إنتاج المحتوى من جهة، وتنظيمه وفهرسته واسترجاعه ونشره من جهة أخرى. أُجريت هذه الدراسة بهدف تشخيص قصورات تمثيل العلوم الإسلامية مع التركيز على أعمال المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، وتقديم حلول إصلاحية، وذلك باستخدام منهجية

* الاستشهاد بهذه المقالة: رحيمي، إحسان؛ بابايي زاده، منصور. (٢٠٢٥). تحديد الضعف والقصور في منشورات المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية بناءً على دورة إدارة المعلومات. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(٢)، صص ٧-٣١.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.75045.1115>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الاستلام: ٢٠٢٤/٠٧/١٧ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/٠٨/١٧ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠٨/١٩ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٣/١٠

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

ترکیبیه. تمّ جمع بيانات البحث من خلال دراسة الوثائق والسجلات العلمية، والملاحظة والخبرة الشخصية للباحث في مجال إدارة المعلومات، والمقابلات مع الخبراء. ويعتمد الإطار التحليلي للبحث على مفهوم دورة إدارة المعلومات في العلوم الإسلامية، وكذلك مبادئ المعايير الخاصة بتنظيم المعرفة. وأظهرت النتائج أن أبرز مواطن الخلل تتمثل في: انقطاع دورة حياة المعلومات منذ مرحلة الإنتاج وحتى مرحلة النشر والإتاحة، والتحديات الثقافية والفكرية، وتغليب عملية الإنتاج على إدارة المعلومات، والقصور في البنية التحتية والتقنيات الداعمة، وإهمال متطلبات إدارة المعلومات في المراحل الأولى من دورة الإنتاج العلمي، وضعف توحيد المعايير، وغياب لغة معيارية مشتركة للبيانات الوصفية (Metadata)، فضلاً عن محدودية نشر المعرفة واحتجازها داخل المؤسسة. وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بإلزام جميع المشروعات والنتائج البحثية بإعداد ملحق لإدارة المعلومات ضمن مراحل تنفيذها، والعمل على تصميم شبكة وطنية متكاملة لإنتاج المحتوى الإسلامي وتنظيمه وتوزيعه وإتاحته.

الكلمات المفتاحية

استرجاع المعلومات، تمثيل المعلومات، نشر المعلومات، إدارة المعلومات، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية.



آسیب‌شناسی انتشارات پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

مبثنی بر چرخه مدیریت اطلاعات*



منصور بابایی‌زاده^۱

احسان رحیمی^۲

۱. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران.

e.rahimi@isca.ac.ir

۲. کارشناس پژوهشکده مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول).

Babaei53@gmail.com

چکیده

بازنمایی و بازیابی اطلاعات در علوم اسلامی، بویژه در مراکز علمی-پژوهشی‌ای که تولید انبوه آثار علمی دارند، به یکی از مسائل بنیادین مدیریت دانش تبدیل شده است. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی به عنوان یکی از نهادهای اصلی تولید دانش دینی در ایران، نقشی مهم در تولید، سازماندهی و اشاعه آثار علمی دارد؛ با این حال، بررسی فرایندهای مرتبط با مدیریت اطلاعات در این مجموعه نشان می‌دهد که میان تولید محتوا و سازماندهی، نمایه‌سازی، بازیابی و اشاعه آن نوعی گسست ساختاری وجود دارد. این مقاله با هدف آسیب‌شناسی بازنمایی علوم اسلامی با تأکید بر آثار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی و ارائه راهکارهای اصلاحی، با رویکردی ترکیبی انجام شده است. داده‌های پژوهش از طریق مطالعه اسناد و مدارک علمی، مشاهده و تجربه نگارنده در حوزه مدیریت اطلاعات، و مصاحبه با خبرگان گردآوری شده و چارچوب تحلیلی پژوهش بر مفهوم

* **استناد به این مقاله:** رحیمی، احسان؛ بابایی‌زاده، منصور. (۱۴۰۳). آسیب‌شناسی انتشارات پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی مبتنی بر چرخه مدیریت اطلاعات. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۲)، صص ۷-۳۱.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75045.1115>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



چرخه مدیریت اطلاعات علوم اسلامی و نیز اصول استانداردهای سازماندهی دانش مبتنی است. یافته‌ها نشان می‌دهد مهمترین آسیب‌ها عبارت‌اند از گسست در چرخه حیات اطلاعات (از تولید تا اشاعه)؛ چالش‌های فرهنگی و نگرشی، اولویت «تولید» بر «مدیریت»، خلاءهای فناورانه و زیرساختی، غفلت از ملاحظات مدیریت اطلاعات در ابتدای چرخه، ضعف در استانداردسازی و فقدان زبان مشترک فراداده‌ای و اشاعه ناکافی و حبس دانش. براساس یافته‌ها، راهکار الزام پیوست مدیریت اطلاعات برای همه طرح‌ها و آثار پژوهشی و طراحی شبکه‌ای ملی برای تولید و توزیع محتوای اسلامی پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها

بازیابی، بازنمایی، اشاعه، مدیریت اطلاعات، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

مقدمه

در عصر انفجار اطلاعات، ارزش واقعی تولیدات علمی نه فقط در غنای محتوایی آنها، بلکه در قابلیت دسترسی، بازیابی و اشاعه مؤثر آنها نهفته است. به همین خاطر در هر نظام دانشی، ارزش تولید علم تنها به خلق محتوا محدود نمی‌شود؛ بلکه به میزان قابلیت دسترس‌پذیری، سازمان‌یافتگی، بازیابی‌پذیری و قابلیت استفاده مجدد آن نیز وابسته است. از این منظر، دانش اگرچه در مرحله تولید شکل می‌گیرد، اما در مرحله بازنمایی و سازماندهی است که می‌تواند به چرخه حیات علمی وارد شود و در خدمت پژوهشگران، طلاب، استادان و سیاست‌گذاران قرار گیرد. علوم اسلامی، به عنوان یک حوزه دانشی گسترده و ریشه‌دار، با تولید حجم عظیمی از آثار پژوهشی توسط مراکز علمی متعدد روبروست و این مسئله از اهمیت دوچندان برخوردار است؛ زیرا حجم گسترده‌ای از آثار، متون و پژوهش‌ها در موضوعات قرآنی، حدیثی، فقهی، کلامی، فلسفی، اخلاقی و تاریخ اسلام تولید می‌شود، اما در بسیاری از موارد، این تولیدات از انسجام اطلاعاتی کافی برخوردار نیستند و به سختی قابل بازیابی‌اند. از این رو، صرف تولید حجم انبوهی از آثار پژوهشی، ضامن تحقق اهداف کلان علمی و فرهنگی نیست. اثربخشی واقعی این تولیدات زمانی محقق می‌شود که محصولات علمی بتوانند به درستی در چرخه دانش جریان یافته، توسط مخاطبان و پژوهشگران دیگر کشف، بازیابی و مورد استفاده قرار گیرند. این فرآیند، که از آن با عنوان «مدیریت اطلاعات و دانش» یاد می‌شود، حلقه‌ای حیاتی میان تولید و مصرف دانش است که متأسفانه گاهی مورد غفلت واقع می‌شود (زندی روان و همکاران، ۱۳۹۵).

در چنین شرایطی، بازنمایی اطلاعات به عنوان فرایند تبدیل محتوا به صورت‌هایی قابل جست‌وجو و قابل بازیابی، نقشی اساسی در مدیریت دانش دارد. ابزارهایی مانند طبقه‌بندی، نمایه‌سازی، چکیده‌نویسی، فهرست‌نویسی، واژگان کنترل‌شده و اصطلاح‌نامه‌ها از مهمترین سازوکارهای بازنمایی به شمار می‌روند. در ادبیات علم اطلاعات، این ابزارها فقط ابزارهای فنی نیستند، بلکه سازوکارهایی راهبردی‌اند که میان تولید محتوا و بهره‌برداری از آن پیوند برقرار می‌کنند.

تولید علم و اندیشه در حوزه علوم اسلامی همواره یکی از دغدغه‌های اصلی مراکز علمی و حوزوی در ایران بوده است. در این میان، «پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی» به عنوان یکی از بازوهای تولید محتوای پژوهشی دینی در کشور، نقش بسزایی در تولید و نشر آثار مرتبط با این حوزه ایفا می‌کند. پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی به عنوان یکی از مهمترین مراکز تولید آثار علمی در حوزه علوم اسلامی، از نظر حجم تولیدات، تنوع موضوعی و نقش راهبردی در پشتیبانی علمی از مطالعات اسلامی، جایگاه ویژه‌ای دارد. با وجود این حجم تولید، مسئله مهم آن است که آیا این آثار به صورت استاندارد توصیف، نمایه و اشاعه می‌شوند؟

مسئله اصلی که این پژوهش به آن می‌پردازد، کیفیت «بازنمایی» اطلاعات و دانش تولید شده در این چرخه است. شواهد موجود نشان می‌دهد که بخشی از مسئله در پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، نه کمبود تولید، بلکه ضعف در مدیریت چرخه اطلاعات است. بازنمایی ضعیف اطلاعات، همچون کالایی با بسته‌بندی نامناسب، ارزش محتوای درونی را پنهان کرده و مانع از دیده شدن و استفاده مؤثر از آن می‌شود. به بیان دیگر، اگرچه آثار علمی متعددی تولید می‌شود، اما هم‌زمان ملاحظات مربوط به سازماندهی، استانداردسازی، نمایه‌سازی، اشاعه و استفاده‌پذیری آنها به صورت یکپارچه در فرآیند پژوهش نهادینه نشده است.

این آسیب بویژه در عصر دیجیتال که رقابت برای جلب توجه مخاطب بشدت افزایش یافته، می‌تواند منجر به انزوای علمی و هدررفت سرمایه‌های مادی و معنوی شود. وقتی یک اثر پژوهشی فاقد فراداده‌های استاندارد، کلیدواژه‌های دقیق، چکیده ساختارمند و مدیریت استنادی صحیح باشد، در عمل از دسترس موتورهای جستجوی علمی و پایگاه‌های اطلاعاتی دور می‌ماند و شانس استناد گرفتن و تأثیرگذاری خود را از دست می‌دهد. این پژوهش مدعی است که بسیاری از آثار تولید شده در پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، علی‌رغم غنای محتوایی، با این چالش‌ها دست و پنجه نرم می‌کنند و این امر، ضرورت یک آسیب‌شناسی جدی از منظر مدیریت اطلاعات را آشکار می‌سازد.

ضرورت این مسئله از آنجا ناشی می‌شود که در عصر انفجار اطلاعات، تولید بدون سازماندهی برابر با انباشت خام اطلاعات است. در علوم اسلامی نیز اگر منابع به‌درستی نمایه‌سازی نشوند، اصطلاحات به‌طور یکدست کنترل نشوند، فراداده‌ها استاندارد نباشند و اشاعه خروجی‌ها به شکل سیستمی صورت نگیرد، نتیجه چیزی جز حبس دانش نخواهد بود. حبس دانش یعنی آنکه دانش تولید می‌شود اما در عمل در شبکه علمی و اجتماعی توزیع نمی‌شود و امکان بهره‌برداری گسترده از آن کاهش می‌یابد.

اهمیت این تحقیق نیز از چند جنبه قابل بررسی است. نخست، با شناسایی دقیق آسیب‌ها، می‌توان از هدررفت منابع عظیمی که صرف تولید پژوهش می‌شود، جلوگیری کرد. دوم، با ارائه راهکارهای عملیاتی مانند «پیوست مدیریت اطلاعات»، می‌توان کیفیت آثار را در سطح استانداردهای بین‌المللی ارتقا داد و زمینه حضور پررنگ‌تر آنها را در عرصه‌های جهانی فراهم کرد. سوم، این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک الگوی راهنما برای سایر مراکز علمی و پژوهشی که با چالش‌های مشابهی روبرو هستند، مورد استفاده قرار گیرد.

از این رو، ضرورت دارد که مدیریت اطلاعات نه به‌عنوان مرحله‌ای جانبی، بلکه به‌صورت پیوست ضروری برای طرح‌های پژوهشی دیده شود. این نگاه، مستلزم آن است که از ابتدای تعریف مسئله تا انتشار نهایی اثر، فرایندهای نمایه‌سازی، توصیف، کنترل واژگان و اشاعه به‌طور برنامه‌ریزی‌شده در نظر گرفته شوند. در نتیجه، پژوهش حاضر می‌کوشد نشان دهد که چرا و چگونه بازنمایی علوم اسلامی در پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی نیازمند اصلاح ساختاری است و چه راهکارهایی می‌تواند این وضعیت را بهبود بخشد.

هدف این مقاله اولاً، شناسایی آسیب‌های تولید و بازنمایی علوم اسلامی در آثار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی از منظر مدیریت اطلاعات؛ ثانیاً، تحلیل نقاط ضعف فرایند تولید تا اشاعه دانش؛ ثالثاً، ارائه راهکارهای عملی برای تقویت بازنمایی، بازیابی و اشاعه آثار علمی و رابعاً، پیشنهاد الگویی برای نهادهای ساز پیوست مدیریت اطلاعات در طرح‌ها و آثار پژوهشی می‌باشد.

ادبیات و پیشینه موضوع

دانش (علم)

«علم» از منظر لغت به معنای دانستن است. و از دیدگاه فلسفی و دینی به معنای یقین و اطمینان نیز به کار رفته و در متون علمی و آموزشی به عنوان مجموعه‌ای از دانش‌های منظم و سازمان‌یافته با موضوعی خاص استفاده شده است. می‌توان گفت علم مجموعه‌ای از آگاهی‌های قابل اتکا است که از نگاه منطقی و عقلانی قابلیت توضیح را دارند. آموزه‌های اسلامی علم را نوری معرفی می‌کند که خاصیت روشنگری دارد (غازی اصفهانی، ۱۴۰۰).

عمده مباحث پیرامون مفهوم علم و دانش ذیل دو برداشت قابل طبقه‌بندی هستند: علم به معنای تک گزاره‌های معرفتی و علم به مثابه مجموعه‌ای از گزاره‌ها پیرامون یک موضوع. بسیاری از مباحث پیرامون علم نظیر نقش تجربه در مرزبندی گزاره‌های علمی و غیرعلمی، کاشفیت یا ابزارای بودن ماهیت علم، نسبت علم با ارزش‌ها و از این قبیل، نخست در مورد تک گزاره‌های معرفتی مطرح می‌شود و آنگاه در مورد رشته‌های علمی به بحث گذاشته می‌شود. لذا در علم شناسی ضرورت دارد نخست مفهوم علم به منزله یک گزاره بررسی شود و سپس به عنوان یک رشته علمی مورد بحث قرار گیرد (یعقوب‌نژاد، ۱۴۰۰).

مدیریت اطلاعات

پژوهشی که به درستی بازنمایی نشود، در عمل «نامرئی» است و در اقیانوس اطلاعات گم خواهد شد (بورگمن^۱، ۲۰۱۵م). مدیریت اطلاعات^۲ به مفهوم سازماندهی و کنترل ساختار، ترکیب، پردازش و ارائه اطلاعات است. مدیریت اطلاعات از بدو تولید علم و نشر آن در غالب جوامع انسانی دایر و برقرار بوده و همگان از علوم و معارف موجود (از جمله علوم اسلامی) به نحو دلخواه استفاده می‌کردند و از این‌رو

1. Borgman

2. Information management (IM)

مدیریت اطلاعات از گذشته مطرح بوده و بسیاری از دانشمندان برای فهرست‌نویسی یا به نحوی نمایه‌سازی به روش سنتی تلاش می‌کردند، البته تولید و نشر اطلاعات در گذشته محدود به نشر مکتوب بود و نیازمندان اطلاعات اندک و محصور در علما و دانشمندان بودند؛ ولی در عصر اطلاعات و فناوری، تحول عظیمی در تولید اطلاعات به‌صورت کاغذی و الکترونیکی به وجود آمده و کثرت تولید و نشر را غیر قابل تصور رسانده است و کاربرد اطلاعات نیز با بهره‌گیری از امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بسیار زیاد و فراگیر شده‌اند. دسترسی خیل عظیم کاربران به اطلاعات حجیم ذخیره شده در منابع فیزیکی و الکترونیکی بسیار مشکل شده است و از این‌روست که مدیریت اطلاعات اهمیت یافته است (جوردی و تیلور، ۱۴۰۲).

مدیریت اطلاعات همچون یک چرخه است که فرایند مدیریت داده از زمان تولید تا حذف احتمالی آن را شامل می‌شود. از دید ذخیره‌سازی، این فرایند شامل جابه‌جایی داده‌ها از طریق انواع مختلف رسانه‌های ذخیره‌سازی است تا سازمان‌ها را به‌منظور به‌کارگیری بهترین شیوه ذخیره‌سازی قادر سازد. از طرفی مدیریت جامع چرخه اطلاعات شامل یک سری از فرایندهای پیچیده‌ای است که انواع گوناگون اطلاعات را جمع‌آوری و مصرف آن را امکان‌پذیر و تسهیل می‌کند، و افراد داخل و خارج سازمان را که باید به اطلاعات دسترسی داشته باشند، به هم متصل می‌کند و به نوعی باعث یکپارچگی و اتحاد می‌شود (جوردی و تیلور، ۱۴۰۲). فرایند مدیریت اطلاعات شامل سه مرحله است:

الف) **تدوین سازمان‌های دانش** که به تولید اصطلاح‌نامه‌ها و فرهنگ‌نامه‌های هر حوزه دانشی با استفاده از منابع مرجع و دست‌اول آن دانش و دیگر منابع می‌پردازد. در این مرحله ابزار مناسب به‌دست می‌آید و اگر نیاز به ابزار تخصصی باشد باید آن را تولید کرد مثل تولید اصطلاح‌نامه‌های علوم اسلامی برای بازنمایی علوم اسلامی. اصطلاح‌نامه^۱ مجموعه‌ای از اصطلاحات استاندارد شده در یک حوزه معرفتی است

1. thesaurus

که میان آنها روابط معنایی، رده‌ای، سلسله مراتبی و وابستگی برقرار است و در حقیقت کلیدواژه‌های نظام دار هستند که این توانایی را دارد که موضوعات آن رشته را به‌طور نظام یافته به‌منظور ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات و یا مقاصد پژوهشی ارائه نماید. می‌توان گفت اصطلاح‌نامه مجموعه‌ای از واژگان کنترل شده است که ابزاری کلیدی برای فرایند سازماندهی دانش و بازیابی اطلاعات است و نقش مهمی در ذخیره‌سازی نظام‌مند دارد و همچنین به واسطه فراهم سازی نقشه معناشناسی یک رشته باعث درک کلی موضوعات یک حوزه دانشی می‌شود (یعقوب‌نژاد، ۱۳۷۵).

ب) **سازماندهی اطلاعات و مدارک** که شامل مراحل مأخذشناسی، فهرست‌نویسی موضوعی منابع معتبر در حوزه خاص و منابع مورد نیاز سازمان، نمایه‌سازی منابع با استفاده از اصطلاح‌نامه‌ها و فرهنگ‌نامه‌ها است. منابع نمایه شده شامل منابع دست اول و مرجع حوزه خاص برای مورد استفاده محققین و یا منابعی که محققان تولید کرده‌اند (مثل نمایه پایان کتاب) باشد.

ج) **اشاعه اطلاعات** که این بخش مکمل چرخه مدیریت اطلاعات است و اطلاع‌رسانی و آگاهی‌سازی و بازخوردگیری در این مرحله انجام می‌گیرد. اشاعه اطلاعات^۱ فرآیندی است که به‌منظور توزیع اطلاعات به مخاطبان مورد نظر به‌صورت موثر و به‌موقع انجام می‌پذیرد. این مفهوم در بخش‌های مختلف از جمله آموزش، بهداشت و درمان، تجارت و دولت بسیار با اهمیت و کاربردی است زیرا با انجام صحیح این کار، افراد و گروه‌های مختلف اطلاعات درست را در زمان مناسب دریافت کنند. در عصر دیجیتال کنونی، روش‌های اشاعه اطلاعات به‌طور چشمگیری تکامل یافته‌اند و با استفاده از فناوری، دامنه تأثیر خود را افزایش داده‌اند (ترنج، ۱۹۹۷م).

بازیابی اطلاعات

بازیابی اطلاعات یعنی یافتن اطلاعات مرتبط با نیاز کاربر از میان منابع ذخیره‌شده.

-
1. Information Dissemination
 2. Trench

همچنین بازیابی اطلاعات در برخی منابع به معنای ذخیره و بازیابی داده‌ها نیز به کار گرفته شده است به معنای دیگر، دانش شناخت رسانه‌های ذخیره‌سازی فیزیکی است. می‌توان گفت فعالیت‌هایی که برای تحلیل و سازماندهی مدارک و منابع انجام می‌گیرد «ذخیره اطلاعات» و تلاش‌هایی که برای یافتن منابع از میان انبوهی از مدارک ذخیره شده انجام می‌شود «بازیابی اطلاعات» نام دارد. نحوه ذخیره‌سازی ارتباط مستقیم با بازیابی اطلاعات دارد. نظام‌هایی وجود دارد که ذخیره‌سازی و بازیابی در بستر آنها انجام می‌شود که به آنها «نظام‌های ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات» گفته می‌شود. بازیابی اطلاعات پل میان ذخیره‌سازی و اشاعه است (خالویی، ۱۴۰۴).

بازنمایی اطلاعات

بازنمایی اطلاعات فرایندی است که طی آن ابزارهایی ساخته می‌شود که تعیین می‌کنند اطلاعات چگونه توصیف شوند مثل تعیین واژگان کنترل‌شده، طراحی نظام رده‌بندی و تعریف روابط مفهومی. تدوین سازمان‌های دانش زیرساخت نظری بازنمایی اطلاعات است. بدون این مرحله، بازنمایی استاندارد و یکدست امکان‌پذیر نیست. همچنین از آنجا که بازنمایی به معنای تبدیل محتوای یک منبع به توصیف ساخت یافته برای ذخیره و بازیابی اطلاعات است؛ بنابراین ابزار اجرایی سازماندهی اطلاعات به شمار می‌رود. در نتیجه می‌توان گفت بازنمایی اطلاعات حلقه اتصال میان «تدوین سازمان‌های دانش» و «سازماندهی اطلاعات» است.

بازنمایی اطلاعات شامل هر فعالیتی که بتواند محتوای مدارک و منابع را به صورتی ساده و قابل درک استخراج، کند اطلاق می‌شود. و این یک مفهوم نسبتاً جدید برای فعالیت‌های قدیمی در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی است. بازنمایی ممکن است کاربرد ذخیره‌سازی (بازنمایی قبل از ذخیره‌سازی) و بازنمایی برای جستجو (برای مرحله بعد از ذخیره‌سازی) داشته باشد. یعنی بازنمایی هم برای مرحله ذخیره‌سازی و هم برای بازیابی کاربرد دارد. که شامل استخراج بعضی مولفه‌ها (مثل کلید واژه‌ها یا عبارات و نمایه‌ها) از مدرک یا تخصیص اصطلاحات (مثل توصیفگرها یا سرعنوان‌های

موضوعی) با مدرکی است که بتوان ماهیت آن را توصیف یا بازنمون کرد. این کار از طریق ترکیب یکی از روش‌های چکیده‌نویسی، نمایه‌سازی، طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی انجام شود (حاجی زین العابدینی، ۱۴۰۳).

پژوهش‌های معدودی در موضوع بازیابی و بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی در دسترس انجام شده است. شریف و فتحیان (۱۴۰۳) در کتاب خود با عنوان «جستاری نظری در سازماندهی و بازنمایی اطلاعات و دانش» مبحث سازماندهی و بازنمایی دانش را از جنبه‌های نظری بررسی کرده و چارچوب نظری نظام‌های سازماندهی و بازنمایی دانش را در ساختاری سه سطحی شامل ساختار زبانی، شبکه معنایی و نظام مفهومی مورد تحلیل قرار داده‌اند. در این اثر اشاره‌ای به بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی و الزامات آن نشده و به اشکالات موجود پرداخته نشده و طبیعتاً راهکاری هم برای آن داده نشده است.

حاجی‌زین‌العابدینی (۱۴۰۳) در کتاب «روش‌های بازنمایی اطلاعات»، رشد گسترده روش‌های بازنمایی اطلاعات، به‌منظور دستیابی به اطلاعات مبتنی بر نیاز (بازیابی) را بیان کرده است. در آخرین کتاب فصل، با عنوان هوش مصنوعی در بازنمایی و بازیابی اطلاعات، به موضوعی پیشرو به منزله یکی از امیدبخش‌ترین راه حل‌های بشر برای مدیریت جهان و اطلاعات در آینده یعنی هوش مصنوعی توجه شده است. وب معنایی، نمایه‌سازی هوشمند اشاره شده است. این کتاب به خوبی زوایا و ملزومات بازنمایی اطلاعات را بررسی کرده است ولی فرایند بازنمایی را مشخص نکرده و نیز آسیب شناسی بازیابی را بیان نکرده و همچنین اشاعه اطلاعات را مورد بررسی قرار داده است و به تبع راهکاری هم مشخص نشده است.

واردی (۱۴۰۲) در کتاب «بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی؛ اصول، روش‌ها و رویکردها» مباحث بازیابی اطلاعات را تشریح کرده و به مباحث اساسی اصول، روش‌ها و رویکردهای نمایه‌سازی پرداخته است.

اگرچه در عنوان کتاب، «بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی» انتخاب شده است، ولی کلیات مباحث آن اختصاص به علوم و معارف اسلامی ندارد و بیشتر در صدد تبیین

مفاهیم، اصول، رویکردها و روش‌های نمایه‌سازی از جهت تئوری و چگونگی بومی سازی و تحقق بخشی آنها در مقام عمل روی منابع و موضوعات علوم اسلامی است که نسبت به سایر منابع علوم انسانی و علوم تجربی الزامات و اقتضائات ویژه خود را دارند. شمس و ابراهیم‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان روش‌های بازنمایی دانش، مروری مختصر بر روش‌های موجود و شناخته شده در بازنمایی دانش نموده و به بیان نقاط ضعف و قوت هر یک از روش‌های بازنمایی پرداخته‌اند اما به چرخه کامل مدیریت اطلاعات اشاره‌ای نکرده‌اند در حالی که بازنمایی یکی از بخش‌های فرایند مدیریت اطلاعات است و علوم اسلامی با ویژگی‌های خاص خود به یک فرایند بومی نیاز دارد.

خاصه و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش دیگری به بررسی علم‌سنجی مقالات حوزه بازیابی اطلاعات ایران، نمایه شده در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام از ابتدای طرح موضوع در مقالات فارسی تا سال ۱۳۹۸ پرداخته‌اند. این تحقیق نیز در مورد روش‌ها و تاریخچه بازیابی اطلاعات و همچنین فرایند کامل مدیریت اطلاعات بحثی به میان نیاورده و بالتبع مسائل و راهکاری هم برای مشکلات بیان نکرده است؛ بلکه بیشتر به علم سنجی آماری از پژوهش‌هایی درباره مدیریت و بازیابی اطلاعات پرداخته است.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع ترکیبی است و در آن از منابع مختلف جمع آوری داده، بهره گرفته شده است. از یک سو از طریق مطالعه اسناد و مدارک علمی، اسناد مرتبط با آثار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، مبانی نظری بازنمایی اطلاعات، منابع کتابخانه‌ای و متون تخصصی مدیریت اطلاعات بررسی شده‌اند. هدف از این مرحله، شناسایی الگوهای موجود در تولید، توصیف و اشاعه دانش بوده است. از سوی دیگر، بخش مهمی از تحلیل این پژوهش بر تجربه عملی نگارنده در حوزه مدیریت اطلاعات و مشاهده فرایندهای سازماندهی منابع استوار است. این مشاهدات به درک دقیق‌تر از فاصله میان تولید محتوا و سازوکارهای اطلاعاتی کمک کرده‌اند. همچنین برای تکمیل

تحلیل، با خبرگان حوزه علم اطلاعات، کتابداری، مدیریت دانش و پژوهشگران آشنا با ساختار پژوهشگاه گفت‌وگو شده است. مصاحبه‌ها از نوع نیمه‌ساختاریافته بوده و با هدف استخراج آسیب‌ها و پیشنهادهای اصلاحی انجام شده‌اند.

تحلیل داده‌ها متناسب با ماهیت ترکیبی پژوهش انجام شد. داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و یادداشت‌های میدانی با استفاده از روش تحلیل مضمون تحلیل شد. داده‌های گردآوری شده از بررسی اسناد و آثار، به‌صورت توصیفی و تحلیلی برای شناسایی الگوهای تکرارشونده در آسیب‌ها (مثلاً درصد آثار فاقد کلیدواژه استاندارد) و همچنین برای مقایسه وضعیت موجود با استانداردهای علمی مطلوب مورد استفاده قرار گرفت. در نهایت، یافته‌های حاصل از هر دو بخش کیفی و اسنادی با یکدیگر تلفیق شدند تا روایی و پایایی نتایج افزایش یافته و تصویری کامل و قابل دفاع از وضعیت موجود و راهکارهای برون‌رفت از آن ارائه شود.

تحلیل یافته‌ها

چارچوب تحلیلی پژوهش بر مبنای چرخه مدیریت اطلاعات علوم اسلامی تنظیم شده است؛ چرخه‌ای که مراحل آن شامل تولید یا خلق دانش، توصیف و ثبت اطلاعات، نمایه‌سازی و کنترل واژگان، ذخیره‌سازی و سازماندهی، بازیابی، اشاعه، استفاده و بازخورد. این چرخه نشان می‌دهد که هر اختلال در یک مرحله، بر کیفیت کل نظام اثر می‌گذارد؛ بنابراین، اگر در آغاز فرایند، ملاحظات اطلاعاتی لحاظ نشود، در انتهای زنجیره نیز اشکال‌های جدی در بازیابی و بهره‌برداری به وجود می‌آید.

۱. گسست در چرخه حیات اطلاعات (از تولید تا اشاعه)

مهمترین یافته پژوهش آن است که در تولید آثار علمی، یکپارچگی میان مراحل مختلف چرخه اطلاعات وجود ندارد. به عبارت دیگر، طراحی پژوهش، تولید محتوا، مستندسازی، نمایه‌سازی، اشاعه و بازخورد اغلب به‌صورت منفصل عمل می‌کنند. در چنین وضعیتی، هر بخش براساس منطق خود پیش می‌رود و هیچ سازوکار الزام‌آوری

برای اتصال این بخش‌ها وجود ندارد. این مسئله در عمل سبب می‌شود که یک اثر علمی، هرچند از نظر محتوایی ارزشمند باشد، اما از نظر اطلاعاتی ضعیف ظاهر شود؛ یعنی عنوان، چکیده، کلیدواژه‌ها، طبقه‌بندی موضوعی و فراداده‌های آن به گونه‌ای نباشد که بازیابی دقیق و سریع را ممکن سازد.

۲. چالش‌های فرهنگی و نگرشی؛ اولویت «تولید» بر «مدیریت»

یکی از ریشه‌ای‌ترین آسیب‌های شناسایی شده، فرهنگ سازمانی حاکم بر پژوهشگاه است که در آن، «کمیت تولید» و «چاپ اثر» بر «کیفیت بازنمایی و مدیریت» آن ارجحیت دارد. موفقیت مدیران و پژوهشگران عمدتاً با تعداد آثار منتشر شده سنجیده می‌شود، نه با میزان رؤیت‌پذیری، استناد یا تأثیرگذاری آنها. این نگرش باعث شده است که مدیریت اطلاعات یک امر حاشیه‌ای، پرهزینه و وقت‌گیر تلقی شود. نگاه مدیران این است که کتاب چاپ شود و در آمار بیاید. اینکه این کتاب بعداً در گوگل اسکالر پیدا می‌شود یا نه، دغدغه اصلی نیست. تا این نگاه تغییر نکند، هر ابزار و استاندارد هم که بیاوریم، در عمل اجرا نخواهد شد. این فرهنگ باعث می‌شود پژوهشگران نیز انگیزه‌ای برای صرف وقت جهت استانداردسازی اطلاعات اثر خود نداشته باشند و آن را وظیفه دیگران بدانند.

۳. خلاءهای فناورانه و زیرساختی

اگرچه پژوهشگاه از سامانه‌های مختلفی برای مدیریت پژوهش و نشر استفاده می‌کند، اما این سامانه‌ها به صورت یکپارچه عمل نمی‌کنند و فاقد ابزارهای لازم برای پیاده‌سازی استانداردهای نوین مدیریت اطلاعات هستند. برای مثال، زیرساختی برای تخصیص شناسگرهای دیجیتال استاندارد^۱ برای آثار یا کد اُرکید^۲ برای پژوهشگران به صورت نظام‌مند وجود ندارد. این خلاء فناورانه، اتصال تولیدات علمی پژوهشگاه به

1. Digital Object Identifier(DOI)

2. Open Researcher and Contributor ID(ORCID)

شبکه‌های علمی جهانی را عملاً غیرممکن ساخته و آثار را در یک اکوسیستم بسته و ایزوله نگه می‌دارد.

۴. غفلت از ملاحظات مدیریت اطلاعات در ابتدای چرخه

یافته دیگر نشان می‌دهد که سازمان‌های دانش و ابزارهای استاندارد در ابتدای فرایند پژوهش به درستی مورد توجه قرار نمی‌گیرند. در بسیاری از طرح‌ها، پژوهش از مرحله تولید محتوای علمی آغاز می‌شود، اما از همان ابتدا برای نحوه ذخیره‌سازی، توصیف، نمایه‌سازی و اشاعه نهایی برنامه‌ریزی نمی‌شود. این غفلت باعث می‌شود که در پایان کار، هزینه‌های اصلاح و بازآرایی اطلاعاتی افزایش یابد. درحالی‌که اگر در ابتدای پژوهش، زبان کنترل‌شده، اصطلاح‌نامه، ساختار فراداده و الزامات اشاعه تعریف شود، کیفیت خروجی به مراتب بالاتر خواهد بود.

۵. ضعف در استانداردسازی و فقدان زبان مشترک فراداده‌ای

یکی از پرتکرارترین نکات در مصاحبه‌ها و مشهودترین یافته‌ها در بررسی آثار، فقدان یک استاندارد یکپارچه برای توصیف و بازنمایی اطلاعات بود. این ضعف در چند حوزه خود را نشان می‌دهد:

کلیدواژگان غیرتخصصی و سلیقه‌ای: بررسی آثار نشان داد که در بسیاری از موارد، کلیدواژه‌ها نه براساس یک اصطلاح‌نامه یا واژگان کنترل‌شده، بلکه براساس برداشت شخصی نویسنده انتخاب شده‌اند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (مدیر پژوهشی) بیان داشت: «ما هیچ ابزار یا الزامی برای انتخاب کلیدواژه استاندارد نداریم. نویسنده چند کلمه که به نظرش مهم است را می‌نویسد و همین برای ما کافی است. درنتیجه، ممکن است ده کتاب با موضوع مشابه، ده دسته کلیدواژه کاملاً متفاوت داشته باشند.» این امر عملاً امکان خوشه‌بندی موضوعی و بازبینی جامع آثار مرتبط با یک حوزه خاص را از بین می‌برد.

چکیده‌نویسی غیرساختارمند: چکیده‌ها به عنوان ویتترین یک اثر، فاقد ساختار

استاندارد (شامل هدف، روش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری) هستند. این مسئله باعث می‌شود مخاطب نتواند در کوتاه‌ترین زمان به درک درستی از محتوای اثر دست یابد و موتورهای جستجو نیز در نمایه‌سازی و رتبه‌بندی آن دچار مشکل شوند.

۶. اشاعه ناکافی و حبس دانش

یافته‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از آثار پژوهشی، با وجود ارزش علمی، به شکل محدود در دسترس مخاطبان قرار می‌گیرند. این مسئله به «حبس دانش» می‌انجامد؛ یعنی دانشی که تولید شده، در چرخه انتشار عمومی، کتابخانه‌ای، دیجیتال و شبکه‌ای قرار نگرفته است. حبس دانش می‌تواند دلایل مختلفی داشته باشد همچون نبود برنامه اشاعه از آغاز پروژه؛ ضعف در تولید فراداده و استانداردسازی؛ نبود سازوکار مناسب برای انتشار چندسطحی و در نهایت، محدود بودن تعامل میان پژوهشگر، کتابدار، متخصص اطلاع‌رسانی و مدیر پروژه. و مهمتر از همه نگاه تجاری و انحصار طلبانه به دانش تولید شده به عنوان سرمایه سازمانی که مانع از اشتراک گذاری متن در وب سرویس‌های جهانی و در معرض استفاده قرار دادن آن برای عموم.

پیشنهاد ۱: تدوین پیوست مدیریت اطلاعات^۱

راهکار بنیادین پیشنهادی در این پژوهش، الزام پیوست مدیریت اطلاعات برای همه آثار و طرح‌های پژوهشی است. این پیوست باید مشخص کند که اثر از ابتدا چگونه توصیف، طبقه‌بندی، نمایه، ذخیره و اشاعه خواهد شد. چنین پیوستی می‌تواند شامل مواردی همچون واژگان کنترل‌شده و کلیدواژه‌های استاندارد؛ ساختار فراداده؛ شیوه ارجاع و استناد؛ نوع و سطح دسترس‌پذیری اثر؛ برنامه اشاعه دیجیتال و فیزیکی و سیاست‌های بایگانی و نگهداری باشد. بر این اساس، پژوهشکده مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، می‌تواند نقش محوری در اصلاح

1. Information Management Appendix

وضعیت موجود داشته باشد. این نقش می‌تواند شامل طراحی و به‌روزرسانی اصطلاح‌نامه‌های تخصصی؛ تدوین استانداردهای نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی؛ مشاوره اطلاعاتی برای طرح‌های پژوهشی؛ تربیت نیروی متخصص در مدیریت دانش اسلامی و ایجاد سازوکارهای یکپارچه برای اشاعه آثار باشد.

اجزای اصلی مدل پیشنهادی «پیوست مدیریت اطلاعات» به شرح زیر است:
اطلاعات کتابشناختی^۱ پایه شامل عنوان دقیق (فارسی و انگلیسی)، اطلاعات کامل نویسندگان (نام، نام خانوادگی، کد آرکید، ایمیل سازمانی، وابستگی سازمانی استاندارد شده)

چکیده ساختارمند^۲ شامل چکیده فارسی و انگلیسی در قالب بخش‌های مجزا: هدف، روش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری. این ساختار، فهم سریع محتوا و نمایه‌سازی ماشینی را تسهیل می‌کند.

کلیدواژه‌گان استاندارد^۳: الزام نویسنده به انتخاب ۵ تا ۷ کلیدواژه از یک اصطلاح‌نامه معتبر و مشخص (مانند اصطلاح‌نامه علوم اسلامی). این بخش می‌تواند به یک سامانه آنلاین برای پیشنهاد و اعتبارسنجی کلیدواژه متصل شود.

مدیریت استنادی^۴: الزام نویسنده به ارائه فهرست کامل منابع مورد استفاده در یک فرمت استاندارد^۵؛ مهمتر از آن، ارائه فایل خروجی منابع از یکی از نرم‌افزارهای مدیریت استناد^۶. این کار، ضمن تضمین استاندارد بودن، امکان تحلیل‌های علم‌سنجی و ایجاد شبکه‌های استنادی را فراهم می‌کند.

شناسگرهای دیجیتال^۷: اختصاص یک بخش مشخص برای ثبت شناسگرهای

1. Basic Bibliographic Information

2. Structured Abstract

3. Standardized Keywords

4. Citation Management

۵. مانند: APA

۶. مانند: EndNote یا Zotero

7. Digital Identifiers

منحصربه‌فردی که در آینده به اثر تعلق خواهد گرفت^۱ تا فرآیند آن از همان ابتدا در چرخه نشر دیده شود.

اظهارنامه داده^۲: بخشی که در آن نویسنده مشخص می‌کند آیا پژوهش او دارای داده‌های خام (مانند داده‌های پرسش‌نامه، صوت مصاحبه‌ها و غیره) است یا خیر و در صورت وجود، وضعیت دسترسی به این داده‌ها چگونه است. این امر گامی به سوی حرکت به سمت علم باز^۳ است.

مزایای پیاده‌سازی این مدل عبارتند از:

- انتقال مسئولیت و افزایش دقت: با تکمیل این پیوست توسط نویسنده که بیشترین تسلط را بر محتوای اثر دارد، دقت و کیفیت فراداده‌ها بشدت افزایش می‌یابد.
- استانداردسازی در مبدأ: بجای تلاش برای اصلاح و استانداردسازی اطلاعات ناقص در انتهای چرخه نشر، این کار از همان ابتدا و به‌صورت یکپارچه انجام می‌شود.
- تسهیل و خودکارسازی فرآیندها: اطلاعات ساختاریافته موجود در این پیوست می‌تواند به‌صورت خودکار به سامانه‌های نشر، وب‌سایت پژوهشگاه و پایگاه‌های اطلاعاتی منتقل شود و خطای انسانی را کاهش دهد.
- افزایش رؤیت‌پذیری و تأثیرگذاری: آثار دارای فراداده استاندارد و کامل، شانس بسیار بیشتری برای کشف شدن توسط موتورهای جستجو و پژوهشگران در سراسر جهان دارند که این امر به افزایش استنادات و تأثیرگذاری علمی منجر می‌شود.
- فرهنگ‌سازی: الزامی شدن این پیوست، بتدریج فرهنگ «توجه به مدیریت اطلاعات» را به‌عنوان بخشی از وظایف اصلی یک پژوهشگر در سازمان نهادینه می‌کند.

۱. مانند: DOI

2. Data Statement

3. Open Science

پیاده‌سازی این مدل نیازمند تدوین شیوه‌نامه‌های اجرایی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای پژوهشگران و همچنین ایجاد زیرساخت‌های فناورانه لازم برای پشتیبانی از آن است، اما به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری استراتژیک، می‌تواند به‌طور بنیادین کیفیت و اثربخشی تولیدات علمی پژوهشگاه را متحول سازد. در مرحله تکمیلی این پیشنهاد و پس از آنکه در پژوهشگاه به‌صورت موفقیت‌آمیز محقق شد، پیشنهادهای راهبردی پژوهش، شکل‌دهی به نوعی نهضت ملی محتوا است؛ یعنی همکاری شبکه‌ای میان پژوهشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، مراکز داده، ناشران و سامانه‌های اطلاعاتی برای گردآوری، استانداردسازی، انتشار و دسترس‌پذیر کردن محتواهای اسلامی. این امر می‌تواند از پراکندگی منابع بکاهد و دسترسی پژوهشگران را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی فرآیند بازنمایی علوم اسلامی در پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی و ارائه راهکاری عملی برای بهبود آن شکل گرفت. یافته‌های حاصل از رویکرد ترکیبی این تحقیق نشان داد که علی‌رغم تلاش‌های گسترده برای تولید محتوای علمی، چالش‌های بنیادینی در چرخه مدیریت و بازنمایی اطلاعات وجود دارد که اثربخشی این تولیدات را بشدت محدود می‌کند.

نتایج نشان داد که چهار دسته آسیب اصلی شامل گسست در چرخه حیات اطلاعات (از تولید تا اشاعه)؛ چالش‌های فرهنگی و نگرشی؛ اولویت «تولید» بر «مدیریت»؛ خلاءهای فناورانه و زیرساختی؛ غفلت از ملاحظات مدیریت اطلاعات در ابتدای چرخه؛ ضعف در استانداردسازی و فقدان زبان مشترک فراداده‌ای و اشاعه ناکافی و حبس دانش، در کنار یکدیگر سیستمی ناکارآمد را ایجاد کرده‌اند که در آن، بسیاری از آثار علمی ارزشمند، به‌دلیل بازنمایی ضعیف، در عمل «نامرئی» باقی می‌مانند و بنابراین آثار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی علی‌رغم آنکه از نظر محتوایی ظرفیت بالایی دارند بخشی از ظرفیت علمی آنها بلااستفاده می‌ماند.

راهکار محوری این پژوهش، یعنی مدل «پیوست مدیریت اطلاعات»، تلاشی برای

رفع این آسیب‌ها از طریق یک مداخله ساختاری و فرآیندی است. این مدل با انتقال مسئولیت تولید فراداده‌های استاندارد به مبداء، یعنی پژوهشگر، و با الزامی کردن ارائه اطلاعات ساختاریافته، در پی حل مشکل در ریشه آن است. این پیوست صرفاً یک فرم اداری نیست، بلکه ابزاری برای فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن این تفکر است که «مدیریت اطلاعات»، بخشی جدایی‌ناپذیر از خود «فرآیند پژوهش» است. پیاده‌سازی این مدل می‌تواند پژوهشگاه را در مسیر استقرار نظام‌های نوین مدیریت اطلاعات پژوهشی (CRIS)، که در سطح بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته‌اند، قرار دهد و زمینه را برای افزایش چشمگیر رؤیت‌پذیری، دسترس‌پذیری و در نهایت تأثیرگذاری علمی آثار فراهم آورد.

این پژوهش در سطح نظری بر اهمیت پیوند میان دو حوزه «مطالعات اسلامی» و «مدیریت اطلاعات» تأکید کرده و نشان داد که چگونه ابزارهای علم اطلاعات می‌تواند به افزایش ضریب نفوذ و کارایی علوم انسانی و اسلامی کمک کند. همچنین در سطح سازمانی این پژوهش یک نقشه راه عملی برای مدیران پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی و سایر مراکز مشابه جهت بازنگری در فرآیندهای نشر و مدیریت دانش ارائه داد.

این تحقیق به صورت مطالعه موردی در یک سازمان انجام شده است و تعمیم قطعی یافته‌های آن به سایر مراکز نیازمند احتیاط است. همچنین، مدل «پیوست مدیریت اطلاعات» به صورت نظری طراحی شده و اثربخشی واقعی آن منوط به پیاده‌سازی و ارزیابی در عمل است. از این رو، پیشنهاد می‌شود:

- پژوهشی از نوع «اقدام پژوهی» برای پیاده‌سازی آزمایشی مدل پیوست مدیریت اطلاعات در یکی از پژوهشکده‌ها و ارزیابی نتایج آن انجام شود.
- مطالعه‌ای تطبیقی میان مراکز مختلف پژوهشی در حوزه علوم اسلامی برای بررسی میزان شیوع آسیب‌های شناسایی شده در این پژوهش صورت گیرد.
- ابزارها و سامانه‌های نرم‌افزاری برای تسهیل فرآیند تکمیل و پردازش خودکار «پیوست مدیریت اطلاعات» طراحی و توسعه یابد.

در نهایت، می‌توان گفت که مدیریت اطلاعات، نه یک فعالیت جانبی، بلکه شرط تحقق اثرگذاری علمی در علوم اسلامی است. هر قدر سازماندهی و بازنمایی منابع دقیق‌تر باشد، بازیابی، اشاعه و بهره‌گیری از آنها نیز مؤثرتر خواهد بود؛ از این‌رو، توجه به مدیریت اطلاعات می‌تواند به کاهش حبس دانش و افزایش بهره‌وری علمی در پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی بینجامد. بنابراین گذار از پارادایم «تولید صرف» به پارادایم «تولید و مدیریت هوشمند دانش»، یک ضرورت انکارناپذیر برای مراکز علمی در عصر حاضر است. امید است که یافته‌ها و راهکار ارائه‌شده در این مقاله، گامی مؤثر در جهت تحقق این گذار در حوزه علوم اسلامی باشد.

منابع

- جودری، دانیل؛ تیلور، آرلین. (۱۴۰۲). سازماندهی اطلاعات (مترجم: فریده عصاره، نرگس خانی، سارا دخش و زهرا نعمت‌اللهی). تهران: سپهر دانش.
- حاجی زین العابدینی، محسن. (۱۴۰۳). روش‌های بازنمایی اطلاعات. تهران: سمت.
- خالوئی، مرضیه. (۱۳۸۶). مروری بر مدل‌های بازیابی اطلاعات. پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۲(۳)، صص ۵۵-۷۰.
- زندى روان، نرگس؛ داورپناه، محمدرضا؛ فتاحی، رحمت‌الله. (۱۳۹۵). مروری بر رسم نقشه علم و روش‌شناسی آن. پژوهش‌نامه علم سنجی، ۲(۱)، صص ۵۷-۷۶.
- غازی اصفهانی، مریم. (۱۴۰۰). تطورات معنای علم از دیدگاه چالمرز و نقد آن (باتکیه بر آرای حمید پارسانیا). علم و تمدن در اسلام، ۲(۸)، صص ۱۵۰-۱۲۷.
- واردی، تقی. (۱۴۰۲). بازنمایی اطلاعات علوم اسلامی؛ اصول، روش‌ها و رویکردها. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- یعقوب‌نژاد محمدهادی. (۱۳۷۵). درآمدی بر مبانی اصطلاح‌نامه علوم اسلامی. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- یعقوب‌نژاد، محمدهادی. (۱۴۰۰). مدیریت دانش، چستی و چرایی. مدیریت دانش اسلامی، ۳(۱)، صص ۸-۲۸.
- Trench, Stella. (1997). Dissemination of Information. in *Handbook of Special Librarianship and Information Work*. London: Aslib, 285- 299

The Role of Information Science Professionals in Digital Libraries*

Nahid Asadi¹

Razi University, Kermanshah, Iran.
n.asadi2167@gmail.com



Abstract

The rapid transformation of the field of Information Science and the evolving information needs of users have made the emergence of digital libraries an essential component of modern librarianship. Owing to their unique characteristics and operational environment, digital libraries require highly qualified professionals whose competencies extend beyond those traditionally associated with conventional librarianship. Digital librarians are information professionals with expertise in information retrieval, knowledge organization, telecommunications, and network technologies. By employing advanced digital tools and technologies, they provide specialized information services and facilitate efficient access to digital resources. This study aims to examine the characteristics, responsibilities, professional roles, and career opportunities of Information Science professionals within the context of digital libraries. Adopting a descriptive-analytical

* Asadi, N. (2025). The Role of Information Science Professionals in Digital Libraries. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 32–52.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2025.55170.1028>

□ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

□ **Received:** 2024/11/23 • **Revised:** 2024/12/12 • **Accepted:** 2024/12/23 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



approach and drawing upon a comprehensive review of the relevant literature, the article explores these dimensions and offers a clear perspective on the evolving role of information professionals in the future of information management.

Keywords

digital libraries, digital librarians, information science professionals, information management, professional roles, specialized human resources.

دور اختصاصي علم المعلومات في المكتبات الرقمية*

ناهد أسدي

جامعة رازي کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
n.asadi2167@gmail.com



الملخص

أدت التحولات المتسارعة في مجال علم المعلومات ودراسات المعرفة، إلى جانب التغير في أنماط احتياجات المستفيدين، إلى جعل المكتبات الرقمية ضرورة ملحة في بنية المكتبات الحديثة. ونظراً إلى طبيعة هذه البيئات الرقمية وخصائصها المتميزة، فإنها تتطلب كوادر بشرية متخصصة تمتلك كفاءات ومهارات تتجاوز حدود الممارسات التقليدية في علم المكتبات. ويُعدّ أمناء المكتبات الرقمية متخصصين يمتلكون خبرات في مجالات استرجاع المعلومات، وإدارة المعرفة، والاتصالات عن بُعد، وتقنيات الشبكات، ويوظفون الأدوات والتقنيات الحديثة لتقديم خدمات معلوماتية متخصصة تلبي احتياجات المستفيدين بكفاءة وفاعلية. وتهدف هذه الدراسة إلى بيان الخصائص والمهام والأدوار والفرص المهنية المتاحة لاختصاصيي علم المعلومات في بيئة المكتبات الرقمية.

* الاستشهاد بهذه المقالة: أسدي، ناهيد. (٢٠٢٥). دور اختصاصي علم المعلومات في المكتبات الرقمية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(٢)، صص ٣٢-٥٢.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2025.55170.1028>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/١١/٢٣ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/١٢/١٢ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١٢/٢٣ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٣/١٠

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

باستخدام أسلوب وصفي تحليلي ومراجعة الأدبيات ذات الصلة، تتناول هذه المقالة هذه الأبعاد وتقدم رؤية واضحة لمكانة هؤلاء المهنيين في مستقبل إدارة المعلومات.

الكلمات المفتاحية

المكتبات الرقمية، أمناء المكتبات الرقمية، متخصصو علم المعلومات، إدارة المعلومات، الأدوار المهنية، الكوادر البشرية المتخصصة.

نقش متخصصان علم اطلاعات در کتابخانه‌های دیجیتال*



ناهد اسدی

دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
n.asadi2167@gmail.com

چکیده

با وقوع تحولات شگرف در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و تغییر الگوی نیازهای کاربران، ظهور کتابخانه‌های دیجیتال به ضرورتی در ساختار کتابداری نوین تبدیل شده است. این محیط‌های دیجیتال، به دلیل ماهیت و شرایط ویژه خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص با توانمندی‌های فراتر از کتابداری سنتی هستند. کتابداران دیجیتال، متخصصانی هستند که در حوزه‌های بازیابی اطلاعات، دانش، ارتباطات از راه دور و فناوری‌های شبکه تخصص دارند و با بهره‌گیری از ابزارهای نوین، خدمات تخصصی را ارائه می‌دهند. پژوهش حاضر با هدف تبیین ویژگی‌ها، وظایف، نقش‌ها و فرصت‌های شغلی پیش‌روی متخصصان علم اطلاعات در بستر کتابخانه‌های دیجیتال انجام شده است. این مقاله با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی و با بازبینی متون مرتبط، به بررسی این ابعاد پرداخته و چشم‌اندازی روشن از جایگاه این متخصصان در آینده‌ی مدیریت اطلاعات ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها

کتابخانه‌های دیجیتال، کتابداران دیجیتال، متخصصان علم اطلاعات، مدیریت اطلاعات، نقش‌های حرفه‌ای، نیروی انسانی متخصص.

* **استناد به این مقاله:** اسدی، ناهید. (۱۴۰۳). نقش متخصصان علم اطلاعات در کتابخانه‌های دیجیتال. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۲)، صص ۳۲-۵۲.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2025.55170.1028>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۲ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۲۲ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



مقدمه

در دنیای اطلاعات، عمومیت وب و تولید روز افزون منابع الکترونیکی، کتابخانه‌ها مجبورند در مسیر تحول خود پا به دنیای جدیدی بگذارند که با تهیه منابع دیجیتال و چند رسانه ای اعم از منابع متنی، عکس، صوت و فیلم، آنها را در اختیار کاربران قرار دهند. البته حجم این اطلاعات در وب گسترش چشمگیری داشته ولی در کتابخانه‌های دیجیتالی به شکل استاندارد و سازمان یافته‌تری قابل استفاده شده است. کتابداران دیجیتالی نقشی پررنگ و اساسی در دستیابی به منابع دیجیتالی شامل پایگاه‌های اطلاعاتی تمام متن و چندرسانه‌ای ایفا می‌کنند. البته بازیابی اطلاعات صحیح و اشاعه اطلاعات به کاربران در قالب‌ها و استانداردهای خواسته شده توسط این افراد نقشی انکار ناپذیر است و کتابداران دیجیتالی می‌توانند با ایفای نقش، محیطی کارآمد، پویا و کاربرپسند بوجود آورده و موجب رضایت‌مندی را در کاربران به وجود بیاورند.

کتابخانه‌های دیجیتالی

با توجه به نقش و جایگاه اساسی کتابخانه‌های دیجیتالی، تاکنون مطالب زیادی از کتابخانه دیجیتال ارائه شده که هر کدام از این تعاریف، مفاهیمی را ارائه می‌دهند که گاهی با کتابخانه‌های الکترونیکی و مجازی اشتباه گرفته می‌شود.

براساس تعریف اصطلاحنامه دی.ال.آی^۱: "کتابخانه‌های دیجیتالی منابع اطلاعاتی را به شکل دیجیتالی ذخیره کرده و مجموعه‌های گسترده این مواد را به طور کارآمدی پردازش می‌کنند" و از نگاه جغرافیایی کاربران می‌توانند بدون محدودیت زمان و مکان به اطلاعات دسترسی داشته باشند، همچنین در این کتابخانه‌ها، امکانات سخت افزاری و نرم افزاری را جهت تهیه سازماندهی و اشاعه اطلاعات فراهم می‌آورند.

از سویی برداشت‌های متفاوتی از کتابخانه دیجیتال در میان رشته‌های علمی وجود

1. D.L.I= Digital Library Initiative Glossary

دارد که هر کدام دید خاصی، نسبت به کتابخانه دیجیتال دارند و بسته به نوع فعالیت تحقیقاتی این موضوع را در نظر می‌گیرند.

از دیدگاه افرادی که در زمینه فناوری فرامتنی فعالیت می‌کنند، کاربرد خاصی از روش‌های فرامتنی است.

از نظر پژوهشگرانی که در زمینه مبادله گسترده اطلاعات فعالیت می‌کنند، کتابخانه دیجیتالی یکی از برنامه‌های کاربردی وب به شمار می‌آید (حسن‌زاده، ۱۳۸۱).
و برای دانشمندان علوم کتابداری و اطلاع رسانی، فعالیت دیگری از روند تداوم الکترونیکی شدن در کتابخانه‌هاست که از ۲۵ سال پیش شروع شده است.

کتابداران دیجیتالی در کتابخانه‌های دیجیتالی

بدون شک تحولات بی‌شمار فناوری در مراحل مختلف زندگی تاثیر گذار بوده و شرایطی جدید را فراهم آورده است، که کتابخانه‌های دیجیتالی نیز از این امر مستثنی نیستند. همان‌گونه که گفتیم با پدید آمدن کتابخانه‌های دیجیتالی با کتابخانه‌هایی مواجه هستیم که از نگاه ساختار، منابع و مجموعه‌های اطلاعاتی با آنچه قبلاً در مفهوم کتابخانه با آن آشنا بودیم، متفاوتند. کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی نه تنها وظیفه راهنمایی و ارائه خدمات مناسب به کاربران را بر عهده دارند، بلکه با فرصت‌های جدیدی که پیش روی آنهاست، تخصص‌های حرفه‌ای خود را با پیشرفت‌های مبتنی بر فناوری همراه کرده و برای انجام بهتر خدمات کتابخانه‌ای به واسطه فناوری، گام بر می‌دارند (فدائی، ۱۳۹۱).

مواردی که در ادامه ذکر شده‌اند جایگاه کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی را برجسته کرده تا نمود بیشتری پیدا کنند و با نگاهی اجمالی به این موارد، متوجه می‌شویم که این فعالیت‌ها فقط از عهده کتابدارانی بر می‌آید که از تخصص‌های لازم در این زمینه‌ها برخوردار باشند:

۱. مدیریت کتابخانه‌های دیجیتالی

۲. سازماندهی اطلاعات و مدیریت دانش

۳. اشاعه اطلاعات دیجیتالی

۴. پردازش اطلاعات دیجیتالی

۵. مدیریت تبدیل منابع

۶. ذخیره سازی، سازماندهی و حفاظت منابع دیجیتالی

۷. ارائه امکان دستیابی و بازیابی منابع دیجیتالی

۸. حمایت از حق مؤلف الکترونیکی

۹. مشاوره در طراحی رابطه‌های کاربری

حال با این اوصاف میتوان نتیجه گرفت که فعالیت حرفه ای کتابداران با ظهور کتابخانه‌های دیجیتالی نه تنها آسیبی نمی بیند، بلکه روزبه روز نیاز بیشتری به مهارت‌های آنها احساس می‌شود. نیاز به کتابداران برای هدایت خدمات کتابخانه‌ای به سمت خدمات کاربرمحور همچنان ادامه دارد و در آینده نیز این امر گسترش بیشتری خواهد یافت.

توانایی‌ها و نقاط ضعف کتابداران دیجیتالی

امروزه کارشناسان کتابداری در کتابخانه‌های دیجیتالی با استفاده از فناوری‌های روز سعی دارند، منابع را آسان‌تر و به‌صورت گسترده‌تر در اختیار کاربران قرار دهند. از طرفی کتابداران برای رسیدن به این هدف، نیاز به کسب دانش‌ها و مهارت‌های ویژه دارند تا تعادلی میان توانایی حرفه ای خود و پیشرفت‌ها در این زمینه برقرار نمایند. بنابراین کتابداران در عرصه کتابخانه‌های دیجیتالی با توجه به تخصص حرفه ای خود و پیشرفت‌ها در زمینه فناوری‌های جدید اطلاعاتی، نقاط قوت و ضعفی دارند که در ادامه به آنها اشاره می‌شود (دیلمقانی و دیگران، ۱۳۹۱).

نقاط قوت کتابداران

۱. کتابداران به خاطر مهارت‌های حرفه ای خود از توانایی ارائه خدمات بهینه برخوردار هستند.

۲. کتابداران توانایی ارزیابی و سازماندهی منابع و ارائه آن به کاربران را همچنان که در کتابخانه‌های سنتی انجام می‌دادند، دارند.
۳. کتابداران بهتر از هر متخصص دیگری قادر به تشخیص نیازهای اطلاعاتی کاربران برای پاسخ‌گویی به آنها هستند.
۴. با توجه به آشنایی کتابداران با راهکارهای جستجو و بازیابی اطلاعات و همچنین نظام‌های ذخیره اطلاعات، آنها قادرند آموزش‌های لازم را برای جستجو و بازیابی بهتر و کارآمدتر در اختیار کاربران قرار دهند.
۵. کتابداران به ارزش اشتراک منابع اطلاعاتی در عرصه کتابخانه‌های دیجیتالی واقفند.
۶. کتابداران توانایی مدیریت منابع اطلاعاتی را به وسیله رده‌بندی، فهرست‌نویسی، مستندسازی، ذخیره و ارائه آنها دارند.

نقاط ضعف کتابداران

۱. به دلیل توسعه فناوری‌های دیجیتالی در بیرون از محیط کتابخانه‌ها، رویکرد کلی کتابداران این است که با ظهور کتابخانه‌های دیجیتالی و تغییرات انجام گرفته در عرصه فناوری، آسیب‌پذیر شده‌اند.
۲. کتابداران برای به‌کارگیری تخصص‌های حرفه‌ای خود در محیط جدید، با چالش‌های مختلفی در این زمینه روبرو هستند.
۳. کتابداران در زمینه مدیریت منابع اطلاعاتی در محیط کتابخانه دیجیتالی تجربه کافی ندارند.
۴. کتابداران در عرصه کتابخانه‌های دیجیتالی با تصورات غلط کاربران مبتنی بر توانایی جمع‌آوری همه نیازهای اطلاعاتی آنها مواجه هستند که این امر باعث بروز مشکلات فراوانی شده است.
۵. کتابداران نیازمند تعامل با کاربران دانش‌مدار و مهندسین فناوری اطلاعات برای درک نیازهای خاص آنها هستند.

بنابراین متکی بودن به نقاط قوت موجود در هیچ زمینه‌ای نمی‌تواند نویدبخش پیشرفت‌های آینده باشد. پیدایش زمینه‌های نوین همواره باعث بروز مشکلاتی شده و خواهد شد. به همین دلیل کتابداران باید از توانمندی‌های رشته‌ها و متخصصان دیگر نهایت استفاده را ببرند و از رویارویی با آنها هیچ گونه ترسی به خود راه ندهند. نهایت اینکه آنها باید از آموزش‌های لازم در این زمینه برخوردار شوند تا زمینه رشد و شکوفایی بیشتر را فراهم آورند.

ویژگی‌ها و مهارت‌های فنی لازم برای کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی

اگرچه کتابداران در کتابخانه‌های سنتی وظیفه گردآوری منابع، سازماندهی و حفاظت از اسناد چاپی را برای ارائه به مراجعان بر عهده داشتند، امروزه با وجود آمدن کتابخانه‌های دیجیتالی و با تغییر محیط انجام چنین وظایفی تحت تأثیر پیشرفت‌های رایانه‌ای و ارتباطاتی قرار گرفته است، از همین رو به نظر می‌رسد مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب و دانش مورد نیاز کتابداران در محیط‌های دیجیتالی متمایز از مهارت‌هایی است که کتابداران در محیط آنالوگ و سنتی به آن نیاز داشتند.

از این‌رو کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی به کسب مهارت‌های گوناگون نیاز دارند که می‌توان از آنها با عنوان مهارت‌های حرفه‌ای، توانایی‌های شخصی و فنی نام برد.

کتابداران در جایگاه متخصصان اطلاعاتی، افزون بر مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی، نیاز به کسب دانش و مهارت‌های فنی جهت ادامه فعالیت و حضور در عرصه کتابخانه‌های دیجیتالی دارند. توانایی‌ها و مهارت‌هایی همچون آشنایی با زبان‌های برنامه نویسی، ساختارهای متنی و آشنایی با انواع فرمت‌ها، کار با ابر داده‌ها، آشنایی با محیط‌های شبکه‌ای، آشنایی با انواع سیستم عامل، مهارت‌های جستجو در محیط دیجیتالی، بازیابی و نمایش اطلاعات و دانش در محیط کتابخانه‌های دیجیتالی از این گروه هستند.

با توجه به موارد ذکر شده و شرایط موجود می‌توان اظهار داشت که کتابداران باید

برای کسب توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز و توسعه آنها بایستی تلاش بیشتری کنند تا توانایی مدیریت کتابخانه‌های دیجیتالی و سازماندهی منابع اطلاعاتی را داشته باشند.

مهارت‌های لازم برای کتابداران کتابخانه‌های دیجیتالی

۱. اینترنت و آشنایی با موتورهای جستجو

کتابداران افزون بر مهارت‌های عمومی جهت استفاده از اینترنت، باید با مهارت‌های ویژه‌ای که مختص فعالیت حرفه‌ای آنهاست آشنا باشند تا بتوانند به پیمایش و مرور در محیط وب و جستجوی تخصصی در موتورهای جستجو، و بازیابی و ارزیابی اسناد جستجو شده اشاره کرد. به همین دلیل آنها از ابزارهای مختلفی استفاده می‌کنند که از آن جمله می‌توان به موتورهای جستجو و پایگاه‌های اطلاعاتی اشاره کرد. این افراد از طریق ارائه خدمات کتابخانه‌ای نظیر خدمات مرجع از راه دور و مبادله الکترونیکی اطلاعات، نیازهای کاربران را مرتفع می‌سازند.

۲. پردازش اطلاعات در محیط دیجیتالی

سازماندهی اسناد و چند رسانه‌ای و همچنین پردازش اطلاعات از فعالیت‌های تخصصی کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی است؛ بنابراین باید در زمینه نمایه‌سازی، فهرست‌نویسی و رده‌بندی منابع دیجیتالی و تهیه ابر داده‌های مورد نیاز برای منابع اطلاعاتی با توجه به تخصص منحصر به فردی که در این زمینه دارند به فعالیت پردازند.

۳. بانک‌های اطلاعاتی

کتابداران یا همان متخصصان اطلاعات باید در محیط کاری خود با روش‌های تبدیل منابع به شکل دیجیتالی و همچنین ساختار منابع دیجیتالی آشنا باشند تا بتوانند منابع منحصر به فرد را به کاربران در نقاط مختلف عرضه کنند؛ بنابراین، این افراد در توسعه منابع اطلاعاتی دیجیتالی و ارائه آنها به کاربران نقش بسزایی را ایفا کنند. به

همین دلیل کتابداران باید با اصول طراحی و سازماندهی بانک‌های اطلاعاتی و همچنین با مدیریت آنها آشنایی داشته باشند تا برای رسیدن به اهداف خود در جهت ارائه اطلاعات مورد نیاز کاربران اقدام کنند. از این رو آنها با بانک‌های اطلاعاتی مختلفی برای پاسخ‌گویی به کاربران خود سر و کار خواهند داشت و باید با همه جوانب آنها از اصول طراحی تا نحوه سازماندهی و بازیابی آشنا باشند. همچنین باید با طراحی و توسعه نرم افزارهای مناسب کتابخانه‌های دیجیتالی نیز آشنا بوده تا بتوانند در تهیه بانک‌های اطلاعاتی پویا و ارائه خدمات مختلف، نقش فعالی را بر عهده بگیرند (طاهری، ۱۳۹۱).

ابزارهای مورد نیاز کتابداران کتابخانه‌های دیجیتالی

ابزارهای مناسب، مهارت‌های موجود را افزایش داده و زمینه را برای فعالیت‌های پیوسته و رو به رشد، مهیا خواهند ساخت. اگر توانایی‌ها و توانمندی‌های لازم فراهم بوده و آموزش‌های ضمن خدمت به اجرا گذاشته شوند، راه را برای انجام خدمتی بهتر در راستای خدمت‌رسانی به کاربران فراهم می‌سازد، و هرگز در نبود ابزارهای مناسب امکان بهره‌وری و اثربخشی لازم فراهم نخواهد شد. از این رو افزون بر وجود نیروی انسانی مجرب و آموزش دیده برای فعالیت در عرصه کتابخانه‌های دیجیتالی، نیاز به ابزارهایی است که در هنگام جستجو، بازیابی، نمایه سازی، ذخیره سازی، سازماندهی دانش و اشاعه اطلاعات دیجیتالی مناسب باشند، آنچه در ادامه ارائه می‌شود ابزارهایی است که کتابداران برای فعالیت در کتابخانه‌های دیجیتالی و دستیابی به اطلاعات ارزشمند برای ارائه به کاربران به آنها نیاز دارند.

۱. آپک‌ها شامل ابرپایگاه‌های اطلاعاتی هستند که چنین پایگاه‌هایی امکان دستیابی به پایگاه‌ها و منابع اطلاعات دیجیتالی را فراهم می‌آورند. و پایگاه‌های اطلاعاتی پیوسته مانند: ا. سی. ال. سی^۱؛

1. OCLC

۲. تجهیزات مبتنی بر اینترنت مانند: پست الکترونیکی، فهرست‌های پستی، همایش‌های الکترونیکی، شبکه جهانی وب، سایت‌های وب، مرورگرهای تحت وب، تفاهم نامه‌ها و گروه‌های بحث و گفتگو؛

۳. فرامتن‌ها که برای شناسایی منابع اطلاعاتی متنی و غیر متنی استفاده می‌شوند. این ابزارها شناسه‌ای برای منابع اطلاعاتی مطرح هستند؛

۴. چند رسانه ای‌ها؛

۵. ابزارهای نشر الکترونیکی.

البته کتابداران دیجیتال در چنین محیط‌هایی بایستی با این ابزارها آشنا باشند و با نحوه استفاده از آنها برای پیشبرد اهدافشان آشنایی کامل داشته باشند تا بتوانند برای راهنمایی و استفاده کاربران در رسالت خود اقدامات مقتضی را انجام دهند.

آموزش‌های لازم برای کتابداران کتابخانه‌های دیجیتال

آموزش‌های ضروری و مناسب، همواره پشتوانه علمی لازم را برای دستیابی به کارایی و اثربخشی در فعالیت‌های حرفه‌ای و تخصصی بوجود می‌آورد، بویژه اگر چنین آموزش‌هایی در شرایطی صورت بگیرد که دگرگونی و نوآوری ویژگی و مشخصه اصلی آن باشد. کتابداران نیز با توجه به ویژگی میان رشته‌ای این علم به چنین آموزش‌هایی نیاز دارند. افزون بر این، امروزه کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال باید هرچه بیشتر در ایجاد برنامه‌های آموزشی منظم پیش قدم باشند، چراکه در عرصه کتابخانه‌های دیجیتال، کتابداران باید از همکاری با دیگر رشته‌های علمی همچون کارشناسان علوم رایانه‌ای و ارتباطات کمک بگیرند و از سوی دیگر برای رشد مهارت‌های تخصصی خود باید به سمت گرایش‌های جدید تمایل پیدا کنند (نوروزی، ۱۳۹۲).

بنابراین کتابداران برای کسب مهارت‌های نوین برای اداره امور و وظایف محوله باید آموزش‌های لازم و مناسب را فرا گیرند، آموزش‌هایی که نه تنها وضعیت فعلی را در نظر دارد، بلکه آینده نگری لازم را به همراه خواهند داشت که در اینجا آموزش‌های

لازم برای کتابداران کتابخانه‌های دیجیتالی به شرح زیر است:

۱. آشنایی با توسعه کتابخانه‌های دیجیتالی؛
۲. آشنایی با اچ.تی.ام.ال^۱ و کاربردهای آن در کتابخانه‌های دیجیتالی؛
۳. ایجاد تصاویر قابل ارائه در وب؛
۴. فهرست‌نویسی و نمایه سازی منابع دیجیتالی؛
۵. تحلیل متن‌های دیجیتالی؛
۶. ایجاد و توزیع پایگاه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی و نحوه دستیابی به آنها؛
۷. طراحی رابط‌های کاربری؛
۸. فعالیت‌های مربوط به شبکه (اینترنت و اینترانت)؛
۹. آشنایی با پردازش اطلاعات؛
۱۰. آشنایی با نرم افزارهای کتابخانه‌های دیجیتالی؛
۱۱. مدیریت منابع اطلاعاتی؛
۱۲. نحوه نشر اسناد دیجیتالی روی وب؛
۱۳. امکان فراهم آوری دانش و دستیابی آسان به اطلاعات؛
۱۴. آشنایی با تکنولوژی چند رسانه‌ای.

همچنین کاربران برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز خود از طریق کتابخانه‌های دیجیتالی، به متخصصان اطلاعاتی برای راهنمایی نیاز دارند. چنین متخصصانی باید با شیوه‌های ذخیره و بازیابی اطلاعات، نظام‌های اطلاعاتی مختلف و اینترنت آشنایی کافی داشته باشند و همچنین بتوانند آموزش‌های لازم را به کاربران در زمینه بازیابی اطلاعات مورد نیاز ارائه دهند. البته کاربران نیاز دارند که همه این عوامل در کنار هم قرار گیرند تا در کتابخانه‌های دیجیتالی به خدمات مورد نیاز خود دست یابند و این، جز در سایه آموزش‌های مناسب و کسب مهارت‌های لازم توسط کتابداران میسر نخواهد شد.

1. HTML

نقش کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال

همان‌گونه که می‌دانیم محیطی که کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال در حال ارائه خدمات هستند تفاوت‌هایی با کتابخانه‌های سنتی دارند؛ بنابراین کتابداران در این محیط، فعالیت‌ها و نقش‌های متفاوتی را بر عهده دارند، و دیگر از یک کتابدار مانند سابق انتظار نمی‌رود، بلکه کتابدار کتابخانه‌های دیجیتال بایستی نقش‌های گوناگونی را همچون واسط جستجوی اطلاعات، تسهیل‌کننده بازیابی اطلاعات، گردآورنده اطلاعات دیجیتال، مدیریت اطلاعات و ارائه خدمات مجازی به کاربران را بر عهده بگیرد، اینک چند مورد از نقش کتابداران را به‌طور مختصر مرور می‌کنیم (اسماعیلی فارسانی، ۱۳۸۶).

۱. کتابداران در نقش واسط‌های انسانی

از برجسته‌ترین وظایف کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال، ایفای نقش میانجی است که کاربران و منابع اطلاعاتی را به یکدیگر متصل می‌سازد.

۲. کتابداران در نقش تسهیل‌کنندگان دستیابی به اطلاعات دیجیتال

گسترده‌گی اطلاعات در کتابخانه‌های دیجیتال به‌طور فزاینده‌ای در حال افزایش است. از سوی دیگر روش‌های مختلفی نیز در زمینه بازیابی اطلاعات وجود دارد که از آنها می‌توان جستجوهای ابر داده‌ای و تمام‌متن را نام برد. از این رو نحوه و میزان بازیابی اطلاعات توسط کاربران در کتابخانه‌های دیجیتال بستگی به توانایی و مهارت کتابداران در امر دستیابی به منابع دیجیتال خواهد داشت، کتابداران باید در این میان نقش خود را در امر گردآوری و سازماندهی اطلاعات با مهارت‌های ویژه ایفا کرده و منابع مناسب کاربران را گردآوری کرده و در اختیار آنها قرار دهند.

کتابداران از طریق کتابخانه‌های دیجیتال ضمن هدایت مراجعان به منابع اطلاعاتی مورد نظر، آنها را از سردرگمی در انبوه اطلاعات پراکنده بر روی وب نجات می‌دهند. هر چند پاسخ‌گویی به همه نیازهای اطلاعاتی کاربران از عهده کتابداران دیجیتال نیز

خارج است، اما آنها می توانند نیازهای اطلاعاتی و ارتباطی کاربران را از طریق روش‌های دیگر و امکان شناسایی دیگر منابع اطلاعاتی برآورده سازند.

آموزش کاربران توسط کتابداران دیجیتال

کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال، با توجه به گستردگی منابع و نداشتن دانش کافی کاربران و کسب مهارت‌های لازم برای استفاده از منابع موجود در سیستم و راههای دستیابی به چنین منابعی و همچنین آشنا نبودن کاربران با مفاهیم و پیشرفت‌ها در این زمینه لازم است کتابداران آموزش‌های مناسب را در اختیار آنها قرار دهند. زمینه‌های آموزشی می تواند شامل نحوه استفاده از چکیده نامه‌ها و نمایه‌های بانک‌های اطلاعاتی، نحوه سازماندهی منابع اطلاعاتی، راهکارها و مهارت‌های جستجوی اطلاعات، نحوه ایجاد منابع اطلاعاتی و ارائه شیوه‌های دستیابی به جدیدترین منابع اطلاعاتی در زمینه نیاز کاربران باشد.

۱. کتابداران در نقش طراحان سایت‌های وب

سایت وب کتابخانه دیجیتال هر سازمان می‌تواند در دستیابی به اطلاعات در موضوعات مختلف به کاربران خدمات ارائه نماید و نقش کتابداران در ایجاد و گسترش سایت وب می‌تواند در راستای مبادله اطلاعات و دانش، نوع سرویس ارائه شده، ساعات دستیابی به منابع و کتابخانه، جزئیات مربوطه به مشخصات کاربران، سیاست و خط مشی‌های کتابخانه و ایجاد ارتباط با ابرپایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه و دیگر نیازها در یک کتابخانه دیجیتال باشد.

۲. کتابداران در نقش پژوهشگر

کتابداران آشنایی کاملی با روش‌های پژوهش و فرایندهای تحقیق دارند و با توجه به تسلط کافی بر منابع اطلاعاتی برخی رشته‌ها می‌توانند در حوزه‌های مختلف نیاز

کاربران را مرتفع کرده و با فراهم آوری اطلاعات، تسهیل در دستیابی، تجزیه و تحلیل و سازماندهی آنها از طریق کتابخانه‌های دیجیتالی در تولید علم و دانش نقش مهمی و بسزایی را ایفا نمایند.

۳. کتابداران در نقش مدیران دانش

کتابداران با تجربه‌ای که در زمینه سازماندهی و مدیریت دانش دارند، قادرند همواره در نقش مدیران دانش تأثیر بسزایی بر فرایند گردآوری، سازماندهی، تحلیل آگاهانه و جامع اطلاعات و اشاعه آن از اسناد چاپی تا اطلاعات تحت وب و دانش کارکنان موجود در یک سازمان را بر عهده داشته باشند، از این رو کتابداران می‌توانند با توجه به دانشی که دارند با دیگر گروه‌ها به همکاری بپردازند و همچنین باید بتوانند در محیط‌های دیجیتالی و تحت وب اطلاعات مورد نیاز کاربران را از منابع غیر کتابخانه‌ای گردآوری کنند و پس از پردازش در اختیار آنها قرار دهند؛ بنابراین آنها باید در ارائه سیاست‌ها، ساختارها، فرایندها و نظام‌هایی که در زمینه مدیریت دانش سهم مهمی دارند نقش خود را ایفا نمایند.

فرصت‌های پیش روی کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی

در کتابخانه‌های دیجیتالی، فرصت‌های زیادی پیش روی کتابداران برای گردآوری خدمات اطلاعاتی مناسب، نامحدود و کارآمد برای کاربران وجود دارد، آنها در نقش متخصصان اطلاعات برای حمایت از دستیابی به منابع اطلاعاتی گسترده دیجیتالی عمل می‌کنند و در آینده بر این نقش خود خواهند افزود، هر چند پیش بینی کامل فرصت‌های پیش روی کتابداران تا حدودی مشکل به نظر می‌رسد، اما مطلب اساسی این است که هدف‌های مورد نظر نه تنها دسترسی به اطلاعات را در زمان‌های مناسب تسهیل می‌کند بلکه ایجاد و توسعه مسیرهای دستیابی به اطلاعات دیجیتالی را در همه زمینه‌ها مهیا می‌سازد.

مواردی که در ادامه ذکر می‌شوند، فرصت‌های پیش‌رو هستند که کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی می‌توانند از آنها بهره کافی و لازم را ببرند.

۱. دستیابی جهانی به منابع و اطلاعات؛
۲. راه‌اندازی خدمات امانت بین کتابخانه‌ای؛
۳. ارائه فهرست منابع به صورت پیوسته؛
۴. امکان دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی؛
۵. خدمات مرجع از راه دور؛
۶. حمایت از آموزش‌های از راه دور؛
۷. دسترسی‌پذیر ساختن اطلاعات؛
۸. فراهم آوری خدمات پیوسته؛
۹. ایجاد و تهیه فهرست‌های مشترک؛
۱۰. امکان دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی.

نتیجه‌گیری

بدون تردید کتابخانه‌های دیجیتالی خواسته یا ناخواسته وظایف اساسی و ویژگی‌های کتابخانه و کتابدار را متحول کرده، و در این میان کتابداران در نقش متخصصان علم اطلاعات در حرفه کتابداری و اطلاع رسانی وظیفه و نقش تعیین کننده‌ای را بر عهده داشته و متأثر از این پیشرفت‌ها با نام کتابداران دیجیتالی شناخته شده‌اند.

یافتن اطلاعات صحیح در زمان مناسب و اشاعه اطلاعات به کاربران در قالب‌ها و شکل‌های مورد نیاز آنها از جمله نقش‌ها و شرایط اساسی کتابداران دیجیتالی است؛ بنابراین باید جایگاه کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتالی تبیین و توانایی‌ها و مهارت‌های آنها دقیق‌تر مورد مطالعه قرار گیرد و افق‌های جدیدی در این زمینه برای آشنایی بیشتر این کتابداران مطرح شود. البته آموزش‌های مورد نیاز به تدوین برنامه‌های زمان بندی شده و عناوین مورد نیاز برای ایجاد آمادگی لازم برای انجام بهتر وظایف و نقش‌ها هستند. از سوی دیگر ابزارهای مورد نیاز نیز باید مشخص و در دسترس باشند تا پس از

کسب مهارت‌ها و تخصص‌های لازم برای مدیریت و سازماندهی دانش از آنها استفاده شوند. از این‌رو فرصت‌های ایجاد شده که در اختیار کتابداران در کتابخانه‌های دیجیتال قرار دارند فقط پس از مهیا بودن ابزارها، آشنایی با وظایف، شناخت و ایجاد زمینه‌ها و شرایط ایده‌آل به وقوع خواهند پیوست. بنابراین باید در این مسیر تلاش بیشتری انجام داد و زمینه را آماده کرد تا از مهارت‌ها و توانایی‌های نهفته کتابداران در کنار دیگر تخصص‌ها به نحوی شایسته استفاده کرد؛ چراکه امروزه توانایی از آن کسی است که آگاهی بیشتری داشته و به موقع از ابزارها و مهارت‌ها استفاده نماید. یقیناً کتابداران چون نسبت به روش‌های جستجو و دستیابی به منابع اطلاعاتی تسلط بیشتری دارند و جایگاه آن را به خوبی می‌شناسند با بهره‌گیری از توانایی‌ها و مهارت‌ها از فرصت‌های پیش آمده کمال استفاده را برده و می‌توانند با مدیریت اطلاعات از طریق کتابخانه‌های دیجیتال روز به روز بر موفقیت‌های خود افزوده و مهارت‌های بیشتری را کسب کنند.

منابع

- اسماعیلی فارسانی، محمد. (۱۳۸۶). کتابخانه‌های آینده (کتابخانه دیجیتال)، ماهنامه اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی، شماره ۴، صص ۲۸ - ۳۰.
- حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۱). کتابخانه‌های دیجیتالی: طرز کار، ساختار و کتابداران و اطلاع‌رسانان آینده، ۱۲(۳-۴)، صص ۴۳ - ۴۷.
- طاهری، سیدمهدی (۱۳۹۱). تحولات حوزه سازماندهی دانش و محیط‌های اطلاعاتی ایران: فرصت‌ها و تهدیدها. کتاب ماه کلیات، شماره ۱۷۵، ص ۱۶.
- دیلمقانی، میترا؛ نقشینه، نادر؛ معینی، علی. (۱۳۹۱). نسل آینده کتابخانه‌ها، با تأکید بر هوشمندسازی خدمات، نشریه تحقیقاتی کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۴(۵۴)، صص ۹۵ - ۱۲۰.
- فدائی، غلامرضا. (۱۳۹۱). کارکردهایی جدید برای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸(۱).
- نوروزی، یعقوب. (۱۳۹۲). کتابداران کتابخانه دیجیتالی، فصلنامه کتاب، ۱۴(۴)، صص ۷۱-۸۵.

The Impact of Joshiapara's Knowledge Management Components on Organizational Performance: The Moderating Role of Knowledge Management Strategy in Governmental Organizations in Tehran*



Shirin Javaheri

M.A., Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
s_javaheri@ymail.com

Abstract

In today's competitive environment, knowledge management has emerged as a critical approach for the creation, organization, sharing, and application of knowledge, playing a vital role in enhancing productivity and generating new opportunities. Given the importance of this issue in the public sector, the present study investigates the moderating role of knowledge management strategy in the relationship between the components of knowledge management—based on Joshiapara's model (2004)—and organizational performance in governmental organizations in Tehran. In terms of purpose, this research is applied, and in terms of methodology, it is classified as a descriptive-survey and correlational study. The statistical population consists of managers and senior experts working in governmental

* Javaheri, Sh. (2025). The impact of Joshiapara's knowledge management components on organizational performance: The moderating role of knowledge management strategy in governmental organizations in Tehran. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 53–96.
<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.48601.1004>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/06/09 • **Revised:** 2024/11/08 • **Accepted:** 2024/11/19 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



organizations in Tehran. To test the research hypotheses, regression analysis was conducted using SPSS software. The conceptual framework of the study is grounded in Joshiapara's (2004) knowledge management components and the knowledge management strategy typology proposed by Choi and Lee (2002). The findings reveal that knowledge management strategy has a significant moderating effect on the relationship between knowledge management components and organizational performance. Accordingly, the study concludes that governmental organizations seeking to achieve success in their organizational missions should not only focus on strengthening the components of knowledge management, but also place considerable emphasis on the formulation and implementation of purposeful knowledge management strategies.

Keywords

organizational performance, knowledge management, knowledge management strategy, moderating role, governmental organizations, Joshiapara model.

أثر مكوّنات إدارة المعرفة وفق نموذج جاشابارا في الأداء التنظيمي نظراً إلى استراتيجيّة إدارة المعرفة ودورها كمعدّل: دراسة في المنظّمات الحكوميّة بمدينة طهران*



شيرين جواهري

ماجستير، جامعة آزاد الإسلامية، فرع قزوین، قزوین، ایران.
 s_javaheri@ymail.com

المخلص

في ظل البيئة التنافسية المعاصرة، تُعدّ إدارة المعرفة مدخلاً استراتيجياً لإنتاج المعرفة وتنظيمها وتبادلها وتوظيفها، وتؤدي دوراً محورياً في رفع مستوى الإنتاجية وتهيئة فرص جديدة للتميز المؤسسي. نظراً لأهمية هذه القضية في القطاع الحكومي، هدفت الدراسة الحالية إلى التحقيق في الدور المعدّل لاستراتيجية إدارة المعرفة في العلاقة بين مكوّنات إدارة المعرفة (استناداً إلى نموذج جاشابارا، ۲۰۰۴) والأداء التنظيمي في المنظّمات الحكوميّة في طهران. يُصنّف هذا البحث، من حيث الغرض والمنهج، ضمن البحوث الوصفية الاستقصائية والارتباطية. ويشمل مجتمع البحث الإحصائي المدراء والخبراء العالية في المؤسسات الحكوميّة في طهران، وقد استخدم تحليل الانحدار وتقدير العلاقات

* الاستشهاد بهذه المقالة: جواهري، شيرين. (۲۰۲۵). أثر مكوّنات إدارة المعرفة وفق نموذج جاشابارا في الأداء التنظيمي نظراً إلى استراتيجية إدارة المعرفة ودورها كمعدّل: دراسة في المنظّمات الحكوميّة بمدينة طهران. إدارة المعرفة الإسلامية، ۶(۲)، صص ۵۳-۹۶.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.48601.1004>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، ایران

□ تاريخ الإستلام: ۲۰۲۴/۰۶/۰۹ • تاريخ التعديل: ۲۰۲۴/۱۱/۰۸ • تاريخ القبول: ۲۰۲۴/۱۱/۰۸ • تاريخ الإصدار: ۲۰۲۵/۰۳/۱۰

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

بین المتغيرات لاختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS . ويستند الإطار المفاهيمي لهذا البحث إلى مكونات إدارة المعرفة لجاشابارا (۲۰۰۴) واستراتيجية إدارة المعرفة لتشوي ولي (۲۰۰۲). أظهرت نتائج البحث أنّ استراتيجية إدارة المعرفة تلعب دوراً وسيطاً هاماً في العلاقة بين مكونات إدارة المعرفة والأداء التنظيمي. وبناءً على ذلك، ولتحقيق النجاح في مهمة المؤسسات الحكومية، ينبغي عليها التركيز على تطوير وتنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة الموجهة، بالإضافة إلى التركيز على مكونات إدارة المعرفة نفسها.

الكلمات المفتاحية

الأداء التنظيمي، إدارة المعرفة، استراتيجية إدارة المعرفة، الدور المعدّل، المنظّمات الحكومية، نموذج جاشابارا.

تأثیر مولفه‌های مدیریت دانش جاشاپارا بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر راهبرد مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی شهر تهران*

شیرین جواهری

کارشناس ارشد دانشگاه آزاد قزوین، قزوین، ایران.
s_javaheri@ymail.com

چکیده

در دنیای رقابتی امروز، مدیریت دانش به عنوان رویکردی برای خلق، سازماندهی، تسهیم و به کارگیری دانش، نقشی حیاتی در افزایش بهره‌وری و ایجاد فرصت‌های جدید ایفا می‌کند. با توجه به اهمیت این موضوع در بخش دولتی، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌گر راهبرد مدیریت دانش در رابطه میان مولفه‌های مدیریت دانش (براساس مدل جاشاپارا، ۲۰۰۴م) و عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر تهران انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارشناسان ارشد سازمان‌های دولتی تهران است و جهت آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است. چارچوب مفهومی این تحقیق بر پایه مولفه‌های مدیریت دانش جاشاپارا (۲۰۰۴م) و راهبرد مدیریت دانش جوی و لی

* **استناد به این مقاله:** جواهری، شیرین. (۱۴۰۳). تأثیر مولفه‌های مدیریت دانش جاشاپارا بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر راهبرد مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی شهر تهران. مدیریت دانش اسلامی، ۲(۲)، صص ۵۳-۹۶.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.48601.1004>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰ □ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۱۸ □ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹ □ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



(۲۰۰۲م) استوار است. یافته‌های پژوهش نشان داد که راهبرد مدیریت دانش نقش تعدیل‌گر معناداری در رابطه میان مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. در نتیجه، برای دستیابی به موفقیت در رسالت سازمانی، سازمان‌های دولتی باید افزون بر تمرکز بر مولفه‌های مدیریت دانش، بر تدوین و اجرای راهبردهای هدفمند مدیریت دانش نیز تأکید ورزند.

کلیدواژه‌ها

عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، راهبرد مدیریت دانش، نقش تعدیل‌گر، سازمان‌های دولتی، مدل جاشاپارا.

۱. مقدمه

زندگی بشر امروز با ظهور سازمان‌های مختلف در هم تنیده شده است. تجربه کشورهای موفق نشان داده است که در دهه اخیر توجه به مدیریت دانش، سازمان‌ها را در رسیدن به توسعه یاری رسانده است. تا آنجا که پیتر دراگر در قرن ۲۱ توجه ویژه به آن کرده است.

مدیران و رهبران سازمان‌ها دریافته‌اند برای حضور پیوسته در دنیای تجارت و رقابت باید حول محور دانش و اطلاعات حرکت کرد؛ چراکه سازمان‌های سرمایه‌گذار در عرصه رقابت در این حوزه به مزیت رقابتی دست یافته‌اند. در حقیقت مدیریت دانش می‌تواند ظرفیت لازم را برای بالا بردن مزیت رقابتی سازمان، تمرکز بر ذینفعان، بهبود روابط کاری و ... ایجاد نماید.

دانش به مثابه دارایی استراتژیک ارزشمند است که به کارگیری آن اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید و موجب پایداری و سودآوری در سازمان می‌شود و در نهایت مزیت رقابتی به همراه دارد (علامه و همکاران، ۱۳۹۵).

علی‌رغم توجه به مدیریت دانش، در دهه‌های اخیر حجم انبوهی از پروژه‌های مدیریت دانش با شکست مواجه شده‌اند (برلی، ۱۹۹۶م؛ نیکلاس، ۲۰۱۱م؛ رهم، ۲۰۱۵م) شکستی معادل ۵۰ درصد (رهم، ۲۰۱۵م) تا ۸۰ درصد (نیکلاس، ۲۰۱۱م) شامل عدم توجه به چرخه‌های مدیریت دانش، همترازی‌های مدیریت دانش، راهبردهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش و در نظر نگرفتن پیامدهای مدیریت دانش و ... است.

از آنجا که راهبرد مدیریت دانش به عنوان توانمندساز حیاتی برای شرکت‌ها در ایجاد حفظ مزیت رقابتی در محیط پویای سازمانی است عدم توجه به آن مسائل و مشکلات سازمانی به همراه دارد.

سازمان‌ها ناگزیرند به منظور سازش با محیط در حال تغییر خود مدیریت دانش را با راهبرد مدیریت دانش همسو کنند تا در مقابل تغییرات انعطاف‌پذیری نشان دهند تا تصمیمات بهتری اتخاذ شود. چنانچه این امر انجام گیرد عملکرد دانشی افزایش می‌یابد. بدین منظور بررسی چرخه مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی دارای

اهمیت است و اینکه تا چه راهبرد مدیریت دانش این امر را تعدیل می‌کند به ما کمک چندانی می‌نماید.

این مقاله گذاری کوتاه بر تاریخچه ادبیات مفاهیم عملیاتی داشته و با بررسی پژوهش‌های انجام گرفته و نظرسنجی با خبرگان این حوزه و در نهایت توزیع پرسش‌نامه و تجزیه و تحلیل آماری به چگونگی بررسی روابط خطی متغیرها به منظور مطالعه پرداخته و هم‌زمان مولفه‌های تأثیرگذار چرخه مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل کننده راهبرد مدیریت دانش در این رابطه را بررسی نماید.

جامعه آماری این پژوهش سازمان‌های دولتی شهر تهران و مدل مدیریت دانش پژوهش براساس مدل جاشاپارا (۲۰۰۴م) و استراتژی مدیریت دانش چوی و لی (۲۰۰۲م) در نظر گرفته شده است. نوآوری این پژوهش در درجه اول تطبیق و جانمایی نسبت به سایر مدل‌های موجود بوده و در مطالعات زیادی به آن استناد شده است. دوم این مدل‌ها طبقه بندی قابل توجهی دارند. سوم اینکه مفاهیم آنها برای متخصصان و خبرگان قابل درک بوده و نسبت به سایر مدل‌ها ساده‌تر و جامع‌تر است.

با توجه یافته‌های پژوهش، مشخص شد راهبردهای مدیریت دانش و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. اما با توجه به فقدان علمی منسجم در این زمینه سوالی که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول ساخته است این است چنانچه هر دو متغیر به صورت هم‌زمان تأثیرگذارند آیا راهبرد مدیریت دانش این تأثیر را تعدیل می‌نماید یا خیر؟.

۲. مبانی نظری پژوهش

عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه

کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. عملکرد یک سطح از سازمان به منظور رسیدن به اهداف کسب و کار است که می‌توان آن را به منظور ارزیابی سوددهی، مالی، آموزش و رشد اندازه‌گیری به کار برد. پژوهشگران توجه خود را بر اینکه چه عواملی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد معطوف ساخته‌اند و مدیریت دانش را به عنوان عاملی حیاتی بدین منظور برشمرده‌اند.

از نظر چوی و لی (۲۰۰۳م) سه رویکرد برای اندازه‌گیری عملکرد سازمان وجود دارد. ۱. مقایسه سازمان با سازمان‌های مشابه در نیل به اهداف؛ ۲. مقایسه سازمان با سازمان‌های مشابه تا در زمینه رشد؛ ۳. مقایسه سازمان با سازمان‌های مشابه در زمینه نوآوری. در این پژوهش هر سه مولفه فوق در سازمان‌های دولتی استان تهران مورد سنجش قرار گرفت.

راهبردهای مدیریت دانش

استراتژی دانش را به عنوان مجموعه‌ای از پاسخ‌های جمعی مدیران به نیازهای یادگیری راهبردی سازمان تعریف نمودند (برلی، ۱۹۹۶م).

و باید توجه داشت که در یک سازمان، استراتژی مدیریت دانش می‌تواند با توجه به سطح دانشی متفاوت در نظر گرفته شود (فیلسوفان و همکاران، ۲۰۱۶م). یکی از عوامل مهم برای ایجاد استراتژی‌های مدیریت دانش تمرکز بر مدیریت دانش است (زاک، ۱۹۹۹م؛ هانسن و همکاران، ۱۹۹۹م؛ اخوان و پژشکان، ۲۰۱۲م).

زاک (۱۹۹۹م) راهبرد مدیریت دانش به عنوان روش یک رویکرد به کارگیری در سازمان است تا منابع دانش و قابلیت‌های آن را به منظور نیازمندی‌ها و الزامات منطقی در راستای راهبرد سازمان به کار گرفته شود. راهبرد مدیریت دانش فرایند تولید، تدوین و انتقال دانش صریح و ضمنی در یک سازمان و به دست آوردن اطلاعات صحیح از فرد مناسب و در جای مناسب و در زمان مناسب است. راهبرد دانش را نیازها، ابزارها و فعالیت‌ها را در جهت رسیدن به اهداف آماده می‌سازد (ترو، ۲۰۱۱م).

نگاره ۱- انواع راهبردهای مدیریت دانش

نوع راهبردها	محقق
راهبرد کدگذاری- راهبرد شخصی سازی	هانسن و همکاران (۱۹۹۹)
راهبرد شناختی- راهبرد جماعتی	سوآن (۲۰۰۰)
راهبرد جستجو گر- راهبرد بهره بردار- راهبرد منفعل- راهبرد مبتکر	برلی و چک رایرتی (۱۹۹۶)
راهبرد ضمنی گرا- راهبرد آشکار گرا	جردن و جونز (۱۹۹۷)
راهبرد محافظه کار- راهبرد مهاجم	زاک (۱۹۹۹)
راهبرد تجربی گرایی محض- راهبرد رویه گرایی محض	بوهن (۱۹۹۴)
راهبرد کدگذاری- راهبرد تجميع تجارب	سینک و زولو (۱۹۹۸)
راهبرد انسان گرا- راهبرد سیستم گرا- راهبرد منفعل- راهبرد پویا	چوی و لی (۲۰۰۳)
راهبرد خلق دانش- راهبرد یادگیری دو وجهی- راهبرد حفظ وضع موجود- راهبرد بهره برداری دانش	بیرلی و دالری (۲۰۰۲)

با توجه به مطالعات انجام گرفته در زمینه انواع راهبردهای مدیریت دانش، یکی از بهترین مدل‌ها در این زمینه مدل چوی و لی (۲۰۰۲م) است. این مدل براساس توجه به ماهیت دو دانش ضمنی و صریح چهار راهبرد انسان گرا، راهبرد سیستم گرا، راهبرد پویا و منفعل را ارائه کرده است. در این دسته بندی سطح دانش آشکار، بستگی به درجه کدگذاری و نگهداری اطلاعات مورد نیاز افراد و سطح دانش ضمنی، به سطح تسهیم دانش از طریق روابط میان افراد دارد که در شکل ۱ مشخص است. استراتژی‌های مدیریت دانش به این دلیل در سازمان‌ها دارای اهمیت است که چگونگی استفاده از منابع دانشی و توانمندی‌ها را مشخص می کند (چوی و لی، ۲۰۰۲م).

↓	کم	سیستم گرا	منفعل
	دانش ضمنی	پویا	انسان گرا
	زیاد		
	زیاد	دانش صریح	کم

شکل (۲): گونه‌شناسی راهبردهای مدیریت دانش (چوی و لی، ۲۰۰۳م)

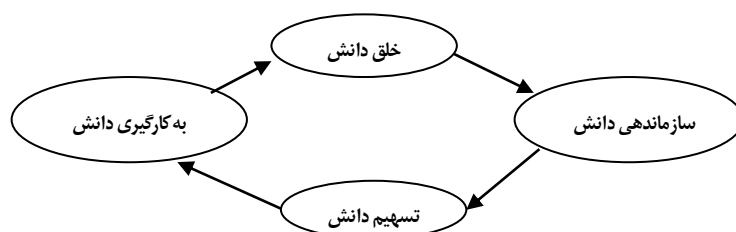
در راهبرد منفعل، دانش به صورت سیستماتیک اداره نمی‌شود. چنین شرکت‌هایی قادر به ادامه حیات و حفظ مرزهای رقابتی خود در محیط بسرعت در حال تغییر امروزی نخواهند بود. در راهبرد سیستم گرا، دانش آشکار به نحو مطلوب تقسیم می‌شود. با توجه به تأثیرپذیری از فناوری اطلاعات هزینه تبادل اطلاعات اندک و پاسخ به مشتری سریع تر است. و با وجود کدگذاری مناسب (سیستمی شدن دانش و اطلاعات) میزان دوباره کاری‌ها به تقلیل می‌انجامد. در راهبرد انسان گرا، ارتباط میان اعضای یک سازمان از راه شبکه‌های فردی غیررسمی، شبکه‌های اجتماعی، تماس فرد با فرد و از طریق تجربیات و مهارت‌های افراد است. در راهبرد پویا بر خلاف مدل سنتی (۸۰-۲۰) ویژگی‌های دانش ضمنی و آشکار، همتراز با راهبردهای دانش است و این امر منجر به افزایش کارایی شرکت می‌شود.

مدیریت دانش

مدیریت دانش شامل فرآیندهای سیستماتیک برای دستیابی به خلق، سازماندهی، حفظ، به کارگیری، به اشتراک گذاری، تسهیم در همه اشکال دانش به منظور افزایش عملکرد سازمانی است (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸م؛ الی، ۱۹۹۷م؛ علوی و لیندر، ۲۰۰۱م؛ ال هاوامده، ۲۰۰۳م؛ چو، ۲۰۰۶م).

مدل‌های مدیریت دانش

جاشاپارا (۲۰۰۴م) (در شکل ۳)، مدیریت دانش را در قالب یک فرایند چهار حلقه‌ای این گونه تعریف می‌کند: «فرایندهای یادگیری اثربخش که توأم با خلق، سازماندهی، تسهیم دانش (اعم از ضمنی و آشکار که با استفاده مناسب از ابزار تکنولوژی و محیط فرهنگی محقق می‌شود) و به کار بستن آن است و سبب ارتقاء عقلانی سازمان و بهبود عملکرد آن می‌شود».



شکل (۳): مدل چهار حلقه‌ای مدیریت دانش

خلق دانش

خلق دانش، اکتساب فرایند تولید دانش داخلی و اکتساب دانش از منابع خارجی است. گفتنی است که کسب مؤثر دانش از منابع خارجی بستگی به توانایی شرکت در تشخیص اطلاعات جدید خارجی و جذب آن دارد (نیکنام و همکاران، مودیون، ۲۰۰۸م).

نانوکا تاکوچی یکی از بهترین مدل‌ها را در زمینه خلق دانش ارائه داده‌اند. این مدل نه تنها شامل خلق دانش می‌شود، بلکه انتقال و تبدیل دانش را در بردارد (مینوشین، ۲۰۰۴م).

در این مرحله نحوه استفاده و تبدیل دانش به شکل مارپیچی است (نانوکا و تاکوچی، ۱۹۹۵م، به نقل از اکرامی و قلمکاری، ۱۳۹۵، ص ۴۸).

←	دانش ضمنی		←
↓	اجتماعی کردن	درونی سازی	↑
دانش ضمنی			دانش تصریحی
↓	برونی سازی	ترکیب	↑
→	دانش تصریحی		→

شکل (۴): ماریج سبک‌های خلق دانش (نانوکا و تاکوچی، ۱۹۹۵م)

تسهیم دانش

فرهنگ تعاملات اجتماعی شامل تبادل دانش صریح و ضمنی، تجارب و مهارت‌های کارکنان بین واحدهای سازمانی و یا در کل سازمان به‌منظور تأثیرگذاری بیشتر، تسهیم دانش است.

در تسهیم دانش و اطلاعات میان اعضای توزیع و از این طریق یادگیری ارتقا یافته و درک جدیدی به وجود می‌آید (سرلک، ۱۳۸۶).

همچنین اشتراک اطلاعات مناسب، فکرها، پیشنهادها و تخصص‌ها با دیگران در یک سازمان ایجاد می‌شود. لازم است قبل از آنکه دانش در سطوح سازمانی مورد استفاده قرارگیرد در سراسر سازمان به اشتراک گذارده شود.

به اشتراک گذاری دانش یک فرایند که از طریق آن دانش شخصی و سازمانی رد و بدل شده است. به عبارت دیگر، به اشتراک گذاری دانش فرایندی که در آن دانش از فردی به فرد دیگر منتقل، از افراد به گروه‌ها و یا از سازمانی به سازمان دیگر اشاره دارد.

سازماندهی دانش

در واقع، سازماندهی دانش، پیش نیاز به تسهیم دانش است. به عبارت دیگر، ضبط دانش در پوشه‌ها و شبکه‌های داخلی، ظرفیت به اشتراک گذاری دانش فراهم می‌کند (بیزات، ۲۰۱۴م).

سازماندهی مدیریت دانش اشاره به ذخیره‌سازی، ضبط و حفظ دانش در اشکال و چارچوب‌های ممکن را مطرح می‌سازد که به کارمندان اجازه می‌دهد به آن دست یابند.

به کارگیری دانش

بیشتر صاحب نظران این مرحله را مهمترین گام مدیریت دانش می‌دانند، زیرا معتقدند مزیت رقابتی تنها به داشتن منابع غنی و سرشار نیست، بلکه در گرو کاربرد منابع دانشی در عملیات و تصمیمات سازمانی است (قاضی زاده فرد، ۱۳۹۲).

۳. پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهش در رابطه با بررسی تأثیر راهبرد دانش به عنوان متغیرهای تعدیل کننده بر رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام نشده است. ولی سعی شده است که پژوهش‌هایی که به طور مستقیم و غیرمستقیم با موضوع پژوهش در ارتباط است، بررسی شود.

ربیعی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان پرداختند. نتایج نشان داد بین وضعیت مدیریت دانش و بهبود عملکرد پرستاران در مراکز آموزشی-درمانی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد. سازمان‌هایی که به دنبال کسب و حفظ مزیت رقابتی هستند باید به مقوله مدیریت دانش و تأثیر آن بر بهبود عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان بیشتر توجه نمایند.

آفرین اخوان، محمد صالح اولیاء، مصطفی جعفری (۱۳۹۱) به ارائه مدلی جهت بررسی تأثیر راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد دانشگاه‌ها پرداختند. در این مدل تأثیر مستقیم راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأیید نشد، بلکه مشخص شد این امر از طریق عوامل حیاتی موفقیت نقش دارد. این مدل می‌تواند به درک مولفه‌های مدیریت دانش کمک کرده و راهنمای عملی جهت استقرار موفق مدیریت دانش در بخش آموزش عالی باشد.

محمودزاده و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی را در رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل‌داری انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد، بیشترین همبستگی میان رابطه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و نتایج کارکنان و همچنین به کارگیری دانش و عملکرد سازمانی است. در مجموع از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت توانمندسازهای مدیریت دانش بر مدیریت دانش تأثیر داشته و مدیریت دانش با تأثیر خود بر روی هتل‌داری منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

احمدی و همکار (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر راهبردهای مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال بختیاری» نشان دادند که راهبرد مستندسازی در سازمان متوسط و میزان راهبرد شخصی‌سازی کمتر از متوسط است و نیز ظرفیت نوآوری سازمان و نیز عملکرد سازمان بیش از حد متوسط است. راهبرد مدیریت دانش (مستندسازی و شخصی‌سازی) به شکل مستقیم و همچنین غیرمستقیم و از طریق نقش میانجیگری نوآوری سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد. راهبرد شخصی‌سازی نسبت به راهبرد مستندسازی تأثیر بیشتری بر عملکرد و نوآوری سازمانی دارد و از این‌رو سازمان جهاد کشاورزی برای اجرای موفق برنامه‌های فوق باید تمرکز بیشتری بر راهبردهای شخصی‌سازی داشته باشد.

نجفی و همکاران در سال (۱۳۹۵) بررسی پژوهشی در مورد تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر عملکرد مدیریت دانش در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران پرداختند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده مشخص شد زمانی که بلوغ سازمانی شرکت بالا و دانش

محیط شرکت بالاست راهبرد مدون خارجی بیشترین تأثیر را روی عملکرد مدیریت دانش دارد. اما زمانی که بلوغ سازمانی شرکت بالا و دانش محیط شرکت کم است راهبرد مدون داخلی بیشترین تأثیر را روی عملکرد مدیریت دانش دارد. همچنین زمانی که بلوغ سازمانی شرکت پایین و دانش محیط شرکت بالاست راهبرد نامدون (شخصی) بیرونی بیشترین تأثیر را روی عملکرد مدیریت دانش دارد. زمانی که بلوغ سازمانی شرکت کم و دانش محیط شرکت کم است راهبرد نامدون (شخص) داخلی بیشترین تأثیر را روی عملکرد مدیریت دانش دارد.

داروچ (۲۰۰۵م)، اهمیت مدیریت دانش را به عنوان مکانیسمی جهت هماهنگی در بهبود نوآوری و عملکرد شرکت (در ۴۴۳ شرکت در سراسر بخش های مختلف) انجام دادند. تجزیه و تحلیل گویای تأثیر مثبت مدیریت دانش بر نوآوری است و رابطه مثبت بین مدیریت دانش و عملکرد کلی شرکت اعلام نشده است.

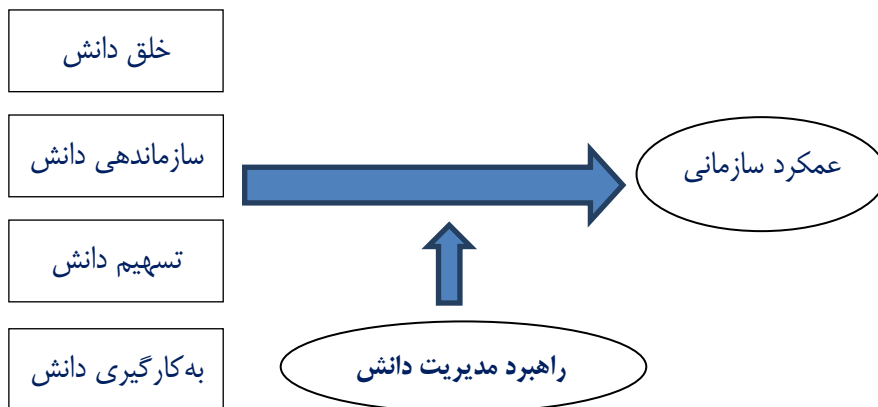
چوی و همکاران (۲۰۰۸م) براساس بررسی که انجام دادند نشان دادند که راهبردهای مدیریت دانش اثر هم افزایی بر عملکرد سازمانی دارد.

نوروزی و همکاران (۲۰۱۲م) در پژوهشی، تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در میان ۱۰۶ شرکت را بررسی کردند و نتایج نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبت بر عملکرد سازمانی در شرکت های تولیدی دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالعه و بررسی ادبیات پژوهش مدل مفهومی پژوهش با توجه به نقش راهبرد مدیریت دانش و اثرهای توامان این دو رویکرد بر عملکرد سازمان مدل مفهومی براساس شکل ۵ ارائه شد. درنظر گرفتن متغیر سوم راهبرد مدیریت دانش به عنوان متغیر تعدیل گر نه تنها در هیچ یک از تحقیقات داخلی و خارجی موجود نیست بلکه یک نقطه قوت برای پژوهش فوق به شمار می آید.

مطالعه و بررسی ادبیات پژوهش مدل مفهومی پژوهش را براساس شکل ۲ در چهار قالب مطرح کرده است.



شکل (۵): تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به تعدیل‌گری راهبرد مدیریت دانش
(مدل مفهومی پژوهش)

۴. فرضیه‌ها

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

فرضیه فرعی ۱) راهبرد مدیریت دانش تأثیر خلق دانش بر عملکرد سازمانی را در سازمان‌های دولتی استان تهران تعدیل می‌نماید.

فرضیه فرعی ۲) راهبرد مدیریت دانش تأثیر سازمان‌دهی دانش بر عملکرد سازمانی را در سازمان‌های دولتی استان تهران تعدیل می‌نماید.

فرضیه فرعی ۳) راهبرد مدیریت دانش تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی را در سازمان‌های دولتی استان تهران تعدیل می‌نماید.

فرضیه فرعی ۴) راهبرد مدیریت دانش تأثیر به کارگیری دانش بر عملکرد سازمانی را در سازمان‌های دولتی استان تهران تعدیل می‌نماید.

۵. روش‌شناسی پژوهش

چارچوب این پژوهش از مدل جاشاپارا (۲۰۰۴م) گرفته شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش و نحوه گردآوری داده‌های پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی و غیرآزمایشی (پیمایشی) قرار داشته و از سری پژوهش‌های همبستگی به‌شمار می‌رود. مدیران و کارشناسان ارشد دستگاه‌های اجرایی فوق‌الذکر به‌عنوان جامعه آماری انتخاب و پرسش‌نامه‌ها توسط آنان تکمیل شد. سوالات پرسش‌نامه محقق ساخته برای تسهیم، توزیع، کاربرد مدیریت دانش از مدل جاشاپارا (۲۰۰۴م) و برای راهبرد و خلق مدیریت دانش مدل نانوکا و تاکوچی (۱۹۹۵م) و عملکرد از پرسش‌نامه مدل چوی و لی (۲۰۰۲م) بهره‌جویی گردیده است. پرسش‌نامه برای تعیین حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۴۳ سازمان را انتخاب و در هر سازمان ۵-۱۰ پرسش‌نامه توزیع گردید که تنها ۲۰ سازمان و در مجموع ۲۶۲ پرسش‌نامه تکمیل شد. به‌منظور سنجش پایایی تعداد ۳۰ پرسش‌نامه توزیع و آلفای ۹۵ درصد حاصل شد که بیانگر اعتبار بالای پرسش‌نامه است. لازم به ذکر است که هر قدر آلفای کرونباخ به یک نزدیکتر باشد اعتبار سازگاری درونی بیشتر است. اعتبارهای کمتر از ۰/۶۰ درصد معمولاً ضعیف تلقی می‌شود، دامنه ۰/۷۰ درصد قابل قبول و بیش از ۰/۸۰ درصد خوب تلقی می‌شود. افت آزمودنی در تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیلی به معنی نقص همه‌شماری بودن پژوهش نیست زیرا واحد تحلیل در این پژوهش سازمان است نه فرد. برای سنجش روایی محتوایی افزون بر مبانی نظری، از نظرات آزمودنی‌های پژوهش در مرحله مطالعه مقدماتی استفاده شده است.

با توجه به بررسی‌هایی که انجام گرفته است، ۶۲ درصد از جامعه مورد بررسی مرد و ۳۷/۸ درصد زن هستند. ۶۷/۲ درصد کارشناس و ۲۶/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۶/۱ درصد دکترا هستند. بیشتر افراد مورد مطالعه بین سن ۳۰ تا ۳۹ سال قرار دارند. با توجه به یافته‌های می‌توان نتیجه گرفت، بیش از ۵۰ درصد کارکنان بیش از ۱۰ سال خدمت دارند.

ضمناً مراحل کلی روش پژوهش در نمودار ۲ به شرح زیر است:



نمودار (۲): مراحل کلی روش پژوهش

گزینه‌های پاسخ برای همه یکسان و براساس طیف لیکرت پنج‌تایی در نگاره ۲ مشخص است. با توجه به این نگاره مشاهده می‌شود گزینه‌های ۱ تا ۵ اعداد کمی تخصیص داده شده‌است.

نگاره (۲): عناوین طبقات و تعداد پرسش‌های متناظر در پرسش‌نامه نهایی

ردیف	انواع موانع	تعداد پرسش	شماره پرسش‌ها در پرسش‌نامه‌ها
۱	موانع مدیریتی و سیستمی	۵	۱ تا ۴
۲	موانع مرتبط با عدم تخصیص منابع	۵	۵ تا ۱۰
۳	موانع مرتبط با مباحث کارکنان	۵	۱۱ تا ۱۵
۴	موانع برنامه ریزی راهبرد	۴	۱۶ تا ۱۹
جمع کل	۴ مانع	۱۹	۱ تا ۱۹

پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر مدل نانوکا (۱۹۹۵) و چوی و لی (۲۰۰۲) دارای مولفه‌های براساس نگاره ۳ است. در این طیف از مقیاس ۶ درجه‌ای استفاده شده است. به علت تمایل پاسخ‌دهندگان به گزینه متوسط، این گزینه حذف شده است.

نگاره (۴): گزینه پاسخ و کد بندی آنها

ردیف	گزینه پاسخ
۱	بسیار کم
۲	کم
۳	نسبتاً کم
۴	نسبتاً زیاد
۵	زیاد
۶	خیلی زیاد

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های نگاره ۲ در نگاره ۴ درج شده است.

نگاره (۵) - آمارهای جمعیت شناختی

مشخصات جمعیت شناختی	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۳	۶۲
	زن	۹۹	۶/۳۷
تحصیلات	لیسانس	۱۷۳	۹/۶۶
	فوق لیسانس	۷۰	۶/۲۶
	دکتری	۱۶	۱/۶
ماهیت شغل	مدیر	۱۴۲	۵۴
	کارشناس	۱۱۰	۸/۴۱
تجربه کاری	کمتر از ۵ سال	۲۷	۳/۱۰
	۶-۱۰ سال	۴۳	۳/۱۶
	۱۱-۱۵ سال	۶۹	۲/۲۶
	۱۶-۲۰ سال	۳۰	۴/۱۱
	۲۰-۲۵ سال	۵۹	۴/۲۲
سن	۲۶-۳۰ سال	۲۹	۰/۱۱
	۲۰-۲۹ سال	۲۵	۵/۹
	۳۰-۳۹ سال	۱۱۷	۵/۲۴
	۴۰-۴۹ سال	۸۹	۸/۲۳
	۵۰ سال به بالا	.	.
قومیت فرهنگی	آذری	۶۰	۸/۲۲
	عرب	۴	۵/۱
	کرد	۴	۵/۱
	فارس	۱۶۵	۷/۶۲
	بلوچ	۹	۴/۳
	لر	۱۳	۹/۴
	سایر	۴	۵/۱

لازم به ذکر است مولفه‌های خلق دانش براساس جاشاپارا (۲۰۰۴) و مولفه‌های راهبرد مدیریت دانش و عملکرد سازمانی براساس چوی و لی (۲۰۰۳) تهیه شده است.

نگاره (۶) -

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	تعداد سوالات	منبع
راهبرد مدیریت دانش	۰/۸۸	۸	چوی و لی (۲۰۰۲)
خلق دانش (شامل سوالات اجتماعی کردن، برونی سازی، ترکیب، درونی سازی)	۰/۹۵	۲۰	جاشاپارا (۲۰۰۴)
سازمان دهی دانش	۰/۶۸	۸	چوی و لی (۲۰۰۲)
تسهیم دانش	۰/۸۵	۹	چوی و لی (۲۰۰۲)
به کارگیری دانش	۰/۹۵	۱۰	چوی و لی (۲۰۰۲)
عملکرد سازمانی		۳	چوی و لی (۲۰۰۲)

برای مشخص نمودن پایایی پرسش‌نامه پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده شده است که چنانچه ضریب آلفای به‌دست آمده ۰.۷ یا بیشتر از آن است. می‌توان گفت پرسش‌نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. که پرسش‌نامه فوق گویای این امر است.

۶. یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال‌پذیری

برای تحلیل استنباطی با توجه به نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنف از همبستگی پیرسون استفاده شده است و تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار spss,20 صورت پذیرفته است.

یافته‌های حاصل از تحلیل آماری به شرح زیر است.

H0: داده‌های توزیع نرمال است.

H1: داده‌های توزیع نرمال نیست.

پیش از انجام آزمون فرضیه‌ها باید به آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخت. این امر کمک می‌کند که محقق بتواند آزمون آماری مناسب را جهت آزمون فرضیه‌ها انتخاب کند. بدین منظور از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

با توجه به آزمون فوق براساس نگاره ۶، از آنجا که سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض صفر مورد تأیید قرار می‌گیرد و با ۰/۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت، توزیع متغیرها نرمال می‌باشد و برای بررسی پژوهش می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود. این مهم‌ترین شرط برای برقرار معادله رگرسیون است.

نگاره (۷): آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

تعداد	راهبرد مدیریت دانش	عملکرد	خلق دانش	سازماندهی	تسهیم	به‌کارگیری	مدیریت دانش
۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰
میانگین	۳/۱۱	۳/۲۹	۳/۱۸	۳/۱۵	۳/۳۸	۳/۲۲	۳/۲۳
انحراف معیار	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۴۱	۰/۵۸	۰/۳۲	۰/۶۰	۰/۴۱
سطح معناداری	۰/۹۳	۰/۶۶	۰/۷۳	۰/۹۵	۰/۷۹	۰/۶۹	۰/۹۴
مقدار آماره Z	۰/۵۴	۰/۷۲	۰/۶۸	۰/۵۱	۰/۶۵	۰/۷۱	۰/۵۳
نتیجه	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

برای آزمون فرضیات از تحلیل سلسله مراتبی دو مرحله‌ای استفاده شده است. در

تمامی فرضیه‌ها سطح معناداری عبارت رگرسیون، مبنای استنتاج برای نمایش موجود و توان روابط بین متغیرها در نظر گرفته می‌شود.

بررسی وضعیت عملکرد سازمانی

در آزمون پرسش اول عملکرد سازمانی دستگاه‌های دولتی شهر تهران در چه سطحی است؟

با توجه به نگاره ۷ می‌توان گفت: ۹ سازمان دارای عملکرد بالاتر از حد متوسط و ۱۱ سازمان زیر این مقدار قرار گرفته‌اند.

در ضمن از بین سازمان‌های غیرانتفاعی، اداره امور مالیاتی دارای بهترین عملکرد (۴/۲۴) و گمرک ج.ا. دارای ضعیف‌ترین عملکرد (۲/۴۵) است.

اما با توجه به پرسش اول پژوهش دو سوال مطرح می‌باشد:

$\mu < H_0: 3.5$ عملکرد سازمان دولتی زیر حد متوسط قرار دارد.

$\mu \geq 3.5$ H1: عملکرد سازمان دولتی زیر حد متوسط قرار ندارد.

نگاره (۸): آزمون تی تک-نمونه‌ای عملکرد سازمانی

Test value=۳/۵					
میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t	فاصله اطمینان ۹۵	فاصله اطمینان ۹۵
				کرنه بالا	کرنه پایین
۳/۲۱	۰/۰	۲۵۰	-۴/۰۸	-۰/۴۲	-۰/۱۴

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، عملکرد سازمان‌های دولتی زیر حد متوسط قرار دارد.

تحلیل استنباطی داده‌ها

با توجه به اینکه همه متغیرها در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند، با این پیش فرض که متغیرها دو به دو دارای توزیع نرمال هستند، تحلیل روابط همبستگی حالت پارامتریک به خود گرفته و بدین منظور به منظور تعیین میزان رابطه بین آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نگاره ۸ میزان همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد.

نگاره (۹) - همبستگی متغیرها

عملکرد سازمانی	رهبرد	خلق دانش	تسهیم دانش	سازماندهی دانش	کاربرد دانش	مدیریت دانش
	همبستگی پیرسون=۰/۷۱	همبستگی پیرسون=۰/۶۴	همبستگی پیرسون=۰/۷۴	همبستگی پیرسون=۰/۶۶	همبستگی پیرسون=۰/۷۱	همبستگی پیرسون=۰/۶۸
	سطح معناداری=۰/۰۰۰	سطح معناداری=۰/۰۰۲	سطح معناداری=۰/۰۰۰	سطح معناداری=۰/۰۰۶	سطح معناداری=۰/۰۰۰	سطح معناداری=۰/۰۰۰
	فراوانی=۲۰	فراوانی=۲۰	فراوانی=۲۰	فراوانی=۲۰	فراوانی=۲۰	فراوانی=۲۰

براساس نگاره بین مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد، راهبرد مدیریت دانش و عملکرد رابطه مثبت وجود دارد و از آنجا که همبستگی به بررسی روابط به صورت جداگانه می‌پردازد، نمی‌توان به نتایج آن اکتفا کرد و تنها یک شناخت اولیه و کلی نسبت به وضعیت روابط مشخص می‌کند.

در هنگام محاسبه همبستگی پیرسون آثار سایر متغیرها حذف نمی‌شود و این آثار ممکن است بر رابطه دو متغیر تأثیر بگذارد، به همین منظور از همبستگی جزئی استفاده شده است. این همبستگی، همبستگی میان دو متغیر با حذف اثرات سایر متغیرهاست.

از این رو برای بررسی تأثیر مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیل گر راهبرد مدیریت دانش از رگرسیون خطی استفاده شده است. در این آزمون از طریق جداول آنالیز واریانس، معنادار بودن اثر حداقل یکی از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس از طریق نگاره ضرایب مدل رگرسیونی، ضریب متغیر معنادار و همچنین مدل مناسب به دست می‌آید.

در این آزمون مقدار ضریب تعیین (R Square) نشان دهنده این است که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر متغیر وابسته مستقل است. در قسمت ANOVA اگر sig کمتر از 0.05 باشد، فرض صفر رد می‌شود. و نتایج نشان دهنده رابطه مثبت کلیه متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ است. در نتیجه فرضیه‌های فوق با سطح ۰/۹۵ درصد تأیید شدند (تأیید H1).

فرضیه اول: بین خلق دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همان‌طور که مشخص است بین خلق دانش و عملکرد سازمانی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی هرچه مدیریت دانش افزایش یابد عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد، بنابراین همبستگی مثبت است. در نگاره ۹ مشاهده می‌شود تأثیر متغیر مدیریت دانش بر متغیر وابسته (عملکرد) میزان آن ۰/۶۶۸ درصد است. بدان معنی که متغیر مدیریت دانش ۰/۸۱۷ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب تعیین تعدیل شده (ضریب تعیین با در نظر گرفتن درجه آزادی) برابر ۶۶۸ درصد (۰/۶۶۸) درصد تغییرات متغیر مستقل بر عملکرد تأثیرگذار است) و ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۶۵۰ درصد است. در مدل دوم متغیر راهبرد مدیریت دانش وارد مدل می‌شود که در این صورت شدت رابطه از ۰/۸۱۷. درصد به ۰/۸۹۷ رسیده (حدود ۰/۰۷۰ درصد) افزایش یافته است؛ بنابراین راهبرد مدیریت دانش رابطه فوق را تعدیل می‌کند.

نگاره (۱۰): ضریب همبستگی جزئی بین متغیرها

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار از خطا
بدون متغیر تعدیل کننده	۰/۸۱۷	۰/۶۶۸	۰/۶۵۰
با متغیر تعدیل کننده	۰/۸۹۷	۰/۸۰۴	۰/۷۶۸
			۰/۲۰۶۰۸
			۰/۱۶۷۸۵

به منظور بررسی تفاوت میان متغیرهای خلق دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش از روش ANOVA بهره جویی شده است که نتایج در نگاره ۱۰ آمده است.

نگاره (۱۱): جدول واریانس یک طرفه (ANOVA)

	مدل	مجموع مجدورات	df	مجدورات	F	Sig.
۱	درون گروهی	۱/۵۳۹	۱	۱/۵۳۹	۳۶/۲۳۹	۰۰۰
	بین گروهی	۰/۷۶۴	۱۸	۰/۰۴۲		
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹			
۲	درون گروهی	۱/۸۵۳	۳	۰/۶۱۸	۲۱/۹۲۰	۰۰۰
	بین گروهی	۰/۴۵۱	۱۶	۰/۰۲۸		
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹			

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است می توان نتیجه گرفت اختلاف میانگین ها معنادار است و فرض تفاوت میانگین (اختلاف میانگین ها معنادار) تأیید و فرض تساوی رد می شود.

نگاره (۱۲): عامل‌های مشترک در معادله رگرسیون

سطح معناداری	T	ضرایب همبستگی جزئی	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۹	۲/۹۲۱		۰/۳۷۰	۱/۰۸۲	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۶/۰۲۰	۰/۸۱۷	۰/۱۱۴	۰/۶۸۴	مدیریت دانش
۰/۰۲۲	-۲/۵۲۵		۳/۲۴۲	-۸/۱۸۸	عدد ثابت
۰/۰۰۵	۳/۲۲۱	۳/۷۵۶	۰/۹۷۵	۳/۱۴۱	مدیریت دانش
۰/۰۰۸	۳/۰۰۵	۲/۶۶۷	۱/۰۵۰	۳/۱۵۵	راهبرد مدیریت دانش
۰/۰۱۵	-۲/۷۱۴	-۵/۰۷۳	۰/۳۰۹	-۰/۸۳۸	راهبرد مدیریت دانش* مدیریت دانش

مقدار سطح معناداری (P-Value) در مرحله نخست ۰/۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه پژوهش را رد و ادعای پژوهشگر را تأیید می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر راهبرد مدیریت دانش به عنوان متغیر تعدیل گر، ضریب استاندارد شده بتا برای متغیر تعدیل گر ($B=۳/۷۵۶$) و برای خلق دانش ($B=۲/۶۶۷$) در سطح ۰/۰۵ معنادار است بنابراین ادعای پژوهشگر قبول می‌شود. با ارتقاء متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته ارتقا خواهد کرد. این ارتباط مثبت منجر به انسجام سازمانی و به تبع آن افزایش عملکرد سازمانی می‌شود و یافته‌های این فرضیه، براساس نگاره ۱۱ دلیلی بر تأیید این امر است.

فرضیه دوم: بین سازمان‌دهی دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همان‌طور که مشخص است بین خلق دانش و عملکرد سازمانی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی هرچه مدیریت دانش افزایش یابد عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد، بنابراین همبستگی مثبت است. در نگاره ۱۲ مشاهده می‌شود تأثیر متغیر مدیریت دانش بر متغیر وابسته (عملکرد) میزان آن ۰/۵۳۲ درصد است. بدان معنی که متغیر مدیریت دانش ۰/۷۲۹ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب تعیین تعدیل‌شده (ضریب تعیین با در نظر گرفتن درجه آزادی) برابر ۵۳۲ درصد (۰/۵۳۲) درصد تغییرات متغیر مستقل بر عملکرد تأثیرگذار است) و ضریب تعیین تعدیل‌شده ۰/۵۰۶ درصد است. در مدل دوم متغیر راهبرد مدیریت دانش وارد مدل می‌شود که در این صورت شدت رابطه از ۰/۷۲۹ به ۰/۸۹۷ رسیده افزایش یافته است؛ بنابراین راهبرد مدیریت دانش رابطه فوق را تعدیل می‌کند.

نگاره (۱۳): ضریب همبستگی جزئی بین متغیرها

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	انحراف معیار از خطا
بدون متغیر تعدیل‌کننده	۰/۷۲۹	۰/۵۳۲	۰/۵۰۶	۰/۲۴۴۷۳
با متغیر تعدیل‌کننده	۰/۸۹۷	۰/۷۵۷	۰/۷۱۲	۰/۱۸۶۹۳

به‌منظور بررسی تفاوت میان متغیرهای خلق دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش از روش ANOVA بهره‌جویی شده است که نتایج در نگاره ۱۲ آمده است.

نگاره (۱۴): جدول واریانس یک طرفه (ANOVA)

مدل	مجموع مجدورات	df	مجدورات	Sig.
1	درون گروهی	۱/۲۲۵	۱	۰۰۰
	بین گروهی	۰/۰۷۸	۱۸	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	
2	درون گروهی	۱/۷۴۴	۳	۰۰۰
	بین گروهی	۰/۵۵۹	۱۶	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است می‌توان نتیجه گرفت اختلاف میانگین‌ها معنادار است و فرض تفاوت میانگین (اختلاف میانگین‌ها معنادار) تأیید و فرض تساوی رد می‌شود.

نگاره (۱۵): عامل‌های مشترک در معادله رگرسیون

سطح معناداری	T	ضرایب همبستگی جزئی	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۷	۳/۰۲۴		۰/۴۳۹	۱/۳۲۶	عدد ثابت
۰/۱۹۷	۴/۵۲۳	۰/۷۲۹	۰/۱۳۷	۰/۶۱۸	خلق دانش
۰/۰۱۹	-۲/۶۰۶		۴/۱۴۸	-۱۰/۸۰۹	عدد ثابت
۰/۰۰۸	۳/۰۲۵	۴/۶۳۷	۱/۲۹۸	۳/۹۲۸	خلق دانش
۰/۰۰۷	۳/۰۹۵	۳/۴۰۲	۱/۳۰۱	۴/۰۲۶	راهبرد مدیریت دانش
۰/۰۱۵	-۲/۷۳۶	-۶/۴۶۱	۰/۴۰۰	-۱/۰۹۵	راهبردمدیریت دانش*خلق دانش

مقدار سطح معناداری (P-Value) در مرحله نخست ۰/۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه پژوهش را رد و ادعای پژوهشگر را تأیید می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر راهبرد مدیریت دانش به عنوان متغیر تعدیل‌گر، ضریب استاندارد شده بتا برای متغیر تعدیل‌گر ($B=4/627$) و برای خلق دانش ($B=3/402$) در سطح ۰/۰۵ معنادار است بنابراین ادعای پژوهشگر قبول می‌شود. با ارتقاء متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته ارتقا خواهد کرد. این ارتباط مثبت منجر به انسجام سازمانی و به تبع آن افزایش عملکرد سازمانی می‌شود و یافته‌های این فرضیه، براساس نگاره ۱۴ دلیلی بر تأیید این امر است.

فرضیه سوم: بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همان‌طور که مشخص است بین خلق دانش و عملکرد سازمانی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی هرچه مدیریت دانش افزایش یابد عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد، بنابراین همبستگی مثبت است. در نگاره ۱۵ مشاهده می‌شود تأثیر متغیر مدیریت دانش بر متغیر وابسته (عملکرد) میزان آن ۰/۴۴۳ درصد است. بدان معنی که متغیر مدیریت دانش ۰/۶۶۵ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب تعیین تعدیل‌شده (ضریب تعیین با در نظر گرفتن درجه آزادی) برابر ۴۴۳ درصد (۰/۴۴۳) درصد تغییرات متغیر مستقل بر عملکرد تأثیرگذار است) و ضریب تعیین تعدیل‌شده ۰/۴۱۲ درصد است. در مدل دوم متغیر راهبرد مدیریت دانش وارد مدل می‌شود که در این صورت شدت رابطه از ۰/۶۶۵ درصد به ۰/۸۳۲ رسیده افزایش یافته است؛ بنابراین راهبرد مدیریت دانش رابطه فوق را تعدیل می‌کند.

نگاره (۱۶): ضریب همبستگی جزئی بین متغیرها

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار از خطا
بدون متغیر تعدیل کننده	۰/۶۶۵	۰/۴۴۳	۰/۴۱۲	۰/۲۶۷۰۷
با متغیر تعدیل کننده	۰/۸۳۲	۰/۶۹۲	۰/۶۳۴	۰/۲۱۰۶۵

به منظور بررسی تفاوت میان متغیرهای خلق دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش از روش ANOVA بهره جویی شده است که نتایج در نگاره ۱۲ آمده است.

نگاره (۱۷): جدول واریانس یک طرفه (ANOVA)

مدل	مجموع مجدورات	df	مجدورات	Sig.
1	درون گروهی	۱/۰۲۰	۱	۰/۰۰
	بین گروهی	۰/۲۸۴	۱۸	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	
2	درون گروهی	۱/۵۹۴	۳	۰/۰۰
	بین گروهی	۰/۷۱۰	۱۶	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است می توان نتیجه گرفت اختلاف میانگین ها معنادار است و فرض تفاوت میانگین (اختلاف میانگین ها معنادار) تأیید و فرض تساوی رد می شود.

نگاره (۱۸): عامل‌های مشترک در معادله رگرسیون

سطح معناداری	T	ضرایب همبستگی جزئی	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۶/۰۲۷		۰/۳۳۸	۱/۰۳۷	.
۰/۰۰۱	۳/۷۸۱	۰/۶۶۵	۰/۱۰۵	۰/۳۹۹	خلق دانش
۰/۰۷۴	-۱/۹۱۱		۳/۲۱۶	-۶/۱۴۵	عدد ثابت
۰/۰۲۹	۲/۳۹۹	۳/۸۴۸	۰/۹۶۱	۲/۳۰۷	خلق دانش
۰/۰۱۶	۲/۶۹۷	۲/۳۷۸	۱/۰۴۳	۲/۸۱۳	راهبرد مدیریت دانش
۰/۰۴۵	-۲/۱۷۹	-۴/۸۴۵	۰/۳۰۵	-۰/۶۶۵	راهبرد مدیریت دانش * خلق دانش

مقدار سطح معناداری (P-Value) در مرحله نخست ۰/۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه پژوهش را رد و ادعای پژوهشگر را تأیید می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر راهبرد مدیریت دانش به عنوان متغیر تعدیل گر، ضریب استاندارد شده بتا برای متغیر تعدیل گر ($B=4/627$) و برای خلق دانش ($B=3/402$) در سطح ۰/۰۵ معنادار است بنابراین ادعای پژوهشگر قبول می‌شود. با ارتقاء متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته ارتقا خواهد کرد. این ارتباط مثبت منجر به انسجام سازمانی و به تبع آن افزایش عملکرد سازمانی می‌شود و یافته‌های این فرضیه، براساس نگاره ۱۴ دلیلی بر تأیید این امر است.

فرضیه چهارم: بین به‌کارگیری دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همان‌طور که مشخص است بین خلق دانش و عملکرد سازمانی رابطه همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی هرچه مدیریت دانش افزایش یابد عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد، بنابراین همبستگی مثبت است. در نگاره ۱۸ مشاهده می‌شود تأثیر متغیر مدیریت دانش بر متغیر وابسته (عملکرد) میزان آن ۰/۵۴۶ درصد است. بدان معنی که متغیر مدیریت دانش ۰/۸۷۸ از واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب تعیین تعدیل‌شده (ضریب تعیین با در نظر گرفتن درجه آزادی) برابر ۵۴۶ درصد (۰/۵۴۶) درصد تغییرات متغیر مستقل بر عملکرد تأثیرگذار است) و ضریب تعیین تعدیل‌شده ۰/۵۲۱ درصد است. در مدل دوم متغیر راهبرد مدیریت دانش وارد مدل می‌شود که در این صورت شدت رابطه از ۰/۷۲۹. درصد به ۰/۸۷۸ رسیده افزایش یافته است؛ بنابراین راهبرد مدیریت دانش رابطه فوق را تعدیل می‌کند.

نگاره (۱۹): ضریب همبستگی جزئی بین متغیرها

انحراف معیار از خطا	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	
۰/۲۴۰۹۶	۰/۵۲۱	۰/۵۴۶	۰/۷۳۹	بدون متغیر تعدیل‌کننده
۰/۱۸۱۸۳	۰/۷۲۷	۰/۷۷۰	۰/۸۷۸	با متغیر تعدیل‌کننده

به‌منظور بررسی تفاوت میان متغیرهای خلق دانش و عملکرد سازمانی با توجه به راهبرد مدیریت دانش از روش ANOVA بهره‌جویی شده است که نتایج در نگاره ۱۹ آمده است.

نگاره (۲۰): جدول واریانس یک طرفه (ANOVA)

مدل	مجموع مجدورات	df	مجدورات	Sig.
1	درون گروهی	۱/۲۵۸	۱	۰/۰۰
	بین گروهی	۱/۰۴۵	۱۸	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	
2	درون گروهی	۱/۷۷۵	۳	۰/۰۰
	بین گروهی	۰/۵۲۹	۱۶	
	مجموع	۲/۳۰۴	۱۹	

با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است می توان نتیجه گرفت اختلاف میانگین ها معنادار است و فرض تفاوت میانگین (اختلاف میانگین ها معنادار) تأیید و فرض تساوی رد می شود.

نگاره (۲۱): عامل های مشترک در معادله رگرسیون

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب همبستگی جزئی	T	سطح معناداری
	Std. Error	B			
عدد ثابت	۰/۶۰۲	۰/۵۸۱		۱/۰۳۷	۰/۳۱۴
خلق دانش	۰/۷۹۵	۰/۱۷۱	۰/۷۳۹	۴/۶۵۶	۰/۰۰۰
عدد ثابت	-۱۱/۶۷۷	۴/۱۰۹		-۲/۸۴۲	۰/۰۱۲
خلق دانش	۳/۹۷۳	۱/۲۱۸	۳/۶۹۶	-۳/۲۶۴	۰/۰۰۵
راهبرد مدیریت دانش	۴/۱۶۳	۱/۲۹۴	۳/۵۱۸	۳/۲۱۷	۰/۰۰۵
راهبرد مدیریت دانش* خلق دانش	-۱/۰۸۰	۰/۳۷۷	-۵/۴۶۴	-۲/۸۶۵	۰/۰۱۱

مقدار سطح معناداری (P-Value) در مرحله نخست ۰/۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرضیه پژوهش را رد و ادعای پژوهشگر را تأیید می‌کند. در مرحله دوم با ورود متغیر راهبرد مدیریت دانش به عنوان متغیر تعدیل گر، ضریب استاندارد شده بتا برای متغیر تعدیل گر ($B=3/696$) و برای خلق دانش ($B=3/518$) در سطح ۰/۰۵ معنادار است بنابراین ادعای پژوهشگر قبول می‌شود. با ارتقاء متغیرهای مستقل متغیرهای وابسته ارتقا خواهد کرد. این ارتباط مثبت منجر به انسجام سازمانی و به تبع آن افزایش عملکرد سازمانی می‌شود و یافته‌های این فرضیه، براساس نگاره ۲۰ دلیلی بر تأیید این امر است.

نتیجه‌گیری

دست‌یابی به موفقیت در محیط پویای امروزی، نیازمند سازگاری با تحولات روز و دارا بودن مدیریت دانش در سازمان است. امروزه مدیریت دانش خمیر مایه توسعه بخش‌های دولتی و خصوصی است و یکی از جدیدترین و کلیدی‌ترین مباحث مدیریت محسوب شود. بدون اغراق توجه به مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی نسبت به خصوصی اگر بیشتر نباشد کمتر نیز نیست.

بخش دولتی با تأخیر زمانی کمابیش پانزده سال، در صدد استقرار مدیریت دانش در بدنه بوروکراسی خود برآمد (پیران نژاد، ۱۳۹۵).

در واقع استقرار مدیریت دانش به عنوان واکنشی نسبت به تغییرات فزاینده محیط بخش دولتی به شمار می‌رود و تغییر در عملکردهای آن را امری ضروری و اجتناب ناپذیر نموده است. انواع سازمان‌ها به منظور بقاء و توسعه خویش و انطباق با تغییرات محیط رقابتی پیرامون نیازمند اجرای اثربخش راهبرد مدیریت دانش هستند و از آنجا که دانش و فرایندهای دانش به طور استراتژی مدیریت دانش یک سازمان پیوند خورده‌اند. وجود پیوند قوی بین راهبردهای مدیریت دانش و مدیریت دانش در جهت تحقق اهداف مدیریت دانش ضروری است.

یک راهبرد مدیریت دانش کارآمد به مجموعه‌هایی نیاز دارد که فهم عمیقی از قلمرو دانش و چگونگی استفاده از آن در سازمان بزرگترشان داشته باشند و کارکنان

باید فراتر از نقشی که همواره در آن درخشیده‌اند به سمت ایجاد و مدیریت دانش حرکت کنند (پاول، ۱۹۹۱م).

در توسعه مدیریت دانش، همواره باید به خوبی مولفه‌های آن را شناخت و سپس با تأثیرپذیری از راهبرد مدیریت دانش در راستای عملکرد سازمانی حرکت کرد. این امر منجر به توسعه دانش و اطلاعات به‌عنوان یک فرایند همیشگی است.

در این پژوهش در پی نگاشت منطقی مولفه‌های مدیریت دانش و راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بوده‌ایم. برای تحقق این مهم از چرخه مدیریت دانش جاشاپارا (۲۰۰۴م) و راهبردهای مدیریت دانش چوی و لی (۲۰۰۱م) بهره گرفتیم و با استفاده از نظر خبرگان توانستیم ارتباط منطقی بین این دو برقرار کنیم.

پیشینه پژوهش گویای رابطه مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد و رابطه راهبرد مدیریت دانش بر عملکرد است. ولی در هیچ پژوهشی تأثیر راهبرد مدیریت دانش به‌عنوان متغیر تعدیل کننده بر رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی دیده نشده است.

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر راهبرد مدیریت دانش پرداخته شد و نتیجه‌گیری شد ورود راهبرد مدیریت دانش موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود که نتایج این پژوهش با بررسی راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد نجفی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (۱۳۹۳)، اخوان و همکاران (۱۳۹۱) و چوی و همکاران (۲۰۰۸م) همراستا است.

همچنین با پژوهش‌های ربیعی و همکاران (۱۳۸۹) و محمودزاده و همکاران (۱۳۹۱) و نوروزی و همکاران (۲۰۱۲) در مورد ارتباط مدیریت دانش با عملکرد همسویی دارد. بنابراین برای آنکه فعالیت‌های خلق دانش در سازمان‌ها تسری یابد به این نکته توجه کرد که افراد در سازمان چگونه یاد می‌گیرند، چگونه آموخته‌های خود را به کار می‌گیرند و چگونه آن را در سراسر سازمان پخش کرده و به اشتراک می‌گذارند. این امر محقق نمی‌شود مگر همسو با راهبرد مدیریت دانش سازمان گام بردارد.

هنگامی که تسهیم دانش برقرار می‌شود فرهنگ مشارکت پذیری در سازمان شکل می‌گیرد. به طوری که می‌توان شاهد افزایش حرکت به سمت راهبردهای مدیریت دانش بود. به کارگیری این مدل به سازمان‌ها توصیه می‌شود، زیرا با انتقال دانش و تجربه کارکنان با سابقه سرمایه‌گذاری در حوزه دانش و تجربه کارکنان با سابقه سرمایه‌گذاری در حوزه دانش بیشتر در نهایت عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد.

هنگامی که سازمان‌دهی دانش مانند ذخیره‌سازی، ضبط و حفظ دانش در سازمان ایجاد می‌شود. شاهد ساماندهی دانش و اطلاعات در شبکه‌های داخلی و بانک‌های اطلاعاتی می‌باشیم.

و از آنجاکه رابطه به کارگیری دانش و عملکرد سازمان رابطه‌ای مثبت است و به مدیران توصیه می‌شود جهت ایجاد مخزن و بانک‌های دانش در سازمان و به کارگیری دانش در جهت رسیدن به اهداف متعالی سازمان و بهبود عملکرد سازمانی حرکت نمایند و مزیت رقابتی در پی آن نمایان می‌شود.

در این راستا برای به کارگیری شیوه‌ها و دانش جدید و به روز، مکانیزم‌های تشویقی را در نظر بگیرید. از آنجاکه این مدل برای بررسی استراتژی مدیریت دانش از مدل چوی و لی (۲۰۰۲م) و برای بررسی مدیریت دانش از جاشاپارا (۲۰۰۴م) بهره‌جویی کرده است. و با توجه به محدودیت تحقیق به مدل‌های دیگر نپرداخته است از این‌رو جهت پیشنهادات آتی می‌توان از مدل‌های دیگر بهره‌جویی کرد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش عبارت است از:

- عدم دسترسی جامع و کامل به مدیران ارشد سازمان‌های دولتی و همکاری صرفاً ۲۰ سازمان دولتی در شهر تهران شامل وزارت امور خارجه، بانک ملی، گمرک اسلامی ایران، سازمان اتکا، مسکن و شهرسازی، مخابرات، بانک پارسیان، امور اقتصاد و دارایی، دادگستری، آموزش و پرورش، سازمان سنجش، شرکت راه‌آهن، سازمان بازنشستگی، شرکت نفت، اداره امور مالیاتی، بهزیستی، جهاد کشاورزی وزارت نیرو، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تأمین اجتماعی، در جهت کسب اطلاعات و توزیع پرسش‌نامه محدودیت زیادی را برای محقق به عمل

- آورده بود و خطای ارزشیابی عملکرد در چنین مدلی را نباید نادیده گرفت.
- توسعه نمونه آماری می‌تواند نتایج عملکرد واقع بینانه‌تری را برای ارزیابی در اختیار محققان قرار دهد.
 - با توجه به اینکه در مدل فوق، راهبرد مدیریت دانش نقش متغیر تعدیلگر را دارد به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از سایر متغیرها استفاده شود. کمیته‌ای تخصصی تشکیل شود و در این کمیته کارشناسان مجرب در هر واحد برنامه ریزی‌های لازم را در راستای اجرای مدیریت دانش به کمک ارائه ابزارهای آن ایجاد و تلاش نمایند و چرخه مدیریت دانش را همسو با راهبردهای مدیریت دانش نمایند. تقویت زیر ساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات در راستای پیاده‌سازی راهبرد مدیریت دانش انجام می‌شود. برگزاری کلاس‌های توجیهی برای کارکنان و آشناسازی آنها با مفاهیم مدیریت دانش و ضرورت به کارگیری آن کمک شایانی در پیاده‌سازی آن می‌نماید.
 - با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش سازمان‌های دولتی استان تهران است، این امر از تعمیم‌پذیری آن در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگر می‌کاهد. از این رو توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مطالعات متعدد در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگر انجام شود، قابلیت تعمیم‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. ضمن آنکه پرسش‌نامه‌های استفاده شده، محدودیت‌های خاص خود را دارد.
 - از مهمترین محدودیت‌های دیگر تحقیق که خاص پژوهش‌های علوم انسانی است. تأثیر متغیرهای خارج از کنترل و دسترس پژوهشگر است و امکان تأثیرگذاری آن‌ها بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست. برای جبران این محدودیت، از تعداد نمونه بیشتر و با دقت بالاتری استفاده شد.

منابع

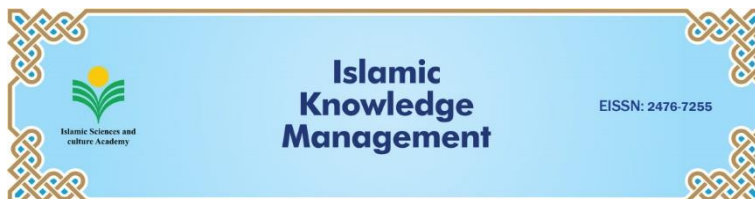
- احمدی، ابراهیم؛ کراهی مقدم، سیروس. (۱۳۹۳). تأثیر راهبرد مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال بختیاری، مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۴)، صص ۸۹-۱۱۹.
- اخوان، آفرین؛ اولیا، محمد صالح؛ جعفری، مصطفی؛ زارع مهرجردی، یحیی. (۱۳۹۱). ارائه مدلی جهت بررسی تأثیر راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد دانشگاه‌ها، علوم مدیریت ایران، ۷(۷۲)، صص ۴۵-۱۰۵.
- سرلک، محمدعلی. (۱۳۸۶). مدیریت دانش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- اخوان، پیمان؛ فیلسوقان، مریم؛ کریمی گوارشکی، محمدحسین. (۱۳۹۵). ارائه الگوی تبیین استراتژی مدیریت دانش مبتنی بر سطح بلوغ با روش دلفی فازی، پژوهشگاه علوم و فناوری ایران، ۳۲(۲)، صص ۳۹۷-۴۲۰.
- اکرامی، محمود؛ قلمکاری، مهان. (۱۳۹۵). ارائه مدل توسعه کارآفرینی بر پایه مدیریت دانش. مدیریت توسعه و تحول، ۸(۲۴)، صص ۳۳-۴۳.
- ربیعی، علی؛ غفاری مقدم، رویا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان در مراکز آموزشی شهر زنجان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری.
- علامه، سیدمحسن؛ عسگری، نوربخش؛ خزائی پول، جواد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمان با رویکرد کارت امتیازی متوازن، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۲)، صص ۴۵۳-۴۷۴.
- قاضی فرد، سیدضیاءالدین؛ عطائی، سیدشکور. (۱۳۹۲). مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمان‌ها (تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمان‌ها، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۸(۲۷)، صص ۱۳۷-۱۵۸.

- محمودزاده، سیدمجتبی؛ صداقت مریم. (۱۳۹۲). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری، مطالعات مدیریت گردشگری، ۸(۲۴)، صص ۸۹-۱۱۹.
- نجفی، امیر؛ امیر اصلانی، مریم. (۱۳۹۵). تأثیر راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد مدیریت دانش در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۲(۶۰)، صص ۶۳-۸۶.
- Alee, V. (1997) "the knowledge evolution: Expanding organizational intelligence", New York: Butterworth-Heinemann.
- Alavi, M. and Leidner, D. E. (2001), "Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues", MIS Quarterly, vol. 25, no. 1, pp. 107-136.
- Akhavan, Peyman, and Amir Pezeshkan. 2012. "Developing a human resource Strategy framework: a Knowledge oriented Approach". Modares Human Science 15(1):1-29.
- Al-Hawamdeh, S. (2003). " Knowledge management", Oxford, UK: Chandos Publishing.
- Allameh S. M. Zare S. M. And Davoodi S. M. R. (2011). "Examining the Impact of KM Enablers on Knowledge Management Processes". Procedia Computer Science 3 Pp: 1211-1223.
- Baezat, s. Aflakifard, H. Shahidi, N, (2014), "OnThe Relationship between Knowledge Management and Teachers' Self-Efficacy (Case study: Shiraz Pre-School Centers)", International Research Journal of Applied and Basic Sciences.
- Bierly, P., & Chakrabarti, A. (1996). "Generic knowledge strategies in theU.S. Pharmaceutical industry". Strategic Management Journal, 17, 123-135.
- Bierly, P., & Daly, P. (2002). "The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge", Oxford university press.
- Bohn, R. (1994). "Measuring and managing technological knowledge". Sloan Management Review, fall, 61-73.

- Choi, B & Lee, H., (2002). "Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process", *Expert Systems with Applications* 23, 173–187.
- Choi, B and Lee, H (2003), "An Empirical Investigation of Knowledge Management Styles and Their Effect on Corporate Performance", It is available on: <http://www.elsevier.com>. ", *Information & Management* 4, 403–417
- Choi, B., Poon, S. and Davis, J., (2008), "Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach", *Omega* Vol. 36, No. 2, pp. 235-251.
- Choo, C. W. (2006), "the knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge, and make decisions", 2nd edition, New York: Oxford University Press.
- Darroch J. (2005)," Knowledge management, innovation and firm performance, *Journal of Knowledge Management*", 9(3), 101-115.
- Davenport, T. and Prusak, L. (1998),"Working knowledge: How organizations manage what they know", Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Haghighi M, Gharleghi A, Mir asadi S, et al. "Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance", *Journal of Change Management*, 2011;4:54-63.
- Ho, L. (2008). "What Affects Organizational Performance?" *Industrial Management & Data System*.
- Jashapara, A. (2004). "Knowledge Management: An Integrated Approach", Harlow, And Essex: Prentice Hall, PP, 18-24, 33-50, 93-112.
- Jordan, J., & Jones, P. (1997)." Assessing your company's knowledge management style". *Long Range Planning*, 30(3), 392–39.
- Liao C. Chuang S-H. And To P-L. (2010). "How Knowledge Management Mediates The Relationship Between Environment And Organizational Structure", *Journal Of Business Research Article In Press Elsevier*.

- Liao S-H. And Wu C-C. (2009). "The Relationship Among Knowledge Management Organizational Learning And Organizational Performance International", Journal Of Business And Management :4(4) P: 64-76
- Mangier-Watanabe, Re My and Senoo, Dai, (2008). "Organizational Characteristics as Prescriptive Factor of Knowledge Management Initiative", Jornal of Knowledge Management, Vol.12.No 1, Pp.21-36.
- Minsoo Shin, (2004), "A framework for evaluating economics of knowledge management systems Information & Management", 42,179–196.
- Moodysson, J. (2008)."Principles and Practices of Knowledge Creation: On the Organization of "Buzz". And "Pipelines" in Life Science Communities. Economic Geography, 84(4), 449-469.
- Nonaka &Takeuchi, (1995), "the knowledge creation company- how Japanese companies create the dynamics of innovation", oxford university press, New York.
- Nonaka, I.; Toyama, R.; Konno, N. (2000). "SECI, Ba and Leadership: A unified model of dynamic knowledge creation", Long Range Planning, Vol. 33, pp. 5–34.
- Niknam M., Alborzi M and Gharakhani D., (2013), the effect of knowledge management infrastructure on organizational performance Nature and Science; 11(7).
- Noruzy, A., Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., and Rezazadeh, A. (2012) "Relations between Transformational Leadership, Organizational Learning, Knowledge Management, Organizational Innovation, and Organizational Performance": an Empirical Investigation of Manufacturing Firms. The International Journal of Advanced Manufacturing Technology, in press, 1-13.
- Rhem, A. (2015). "Why do Knowledge Management (KM) Programs and Projects Fail". KM institute, available at: <http://www.kminstitute.org/blog/why-do-knowledge-management-km-programs-and-projects-fail>.

- Rezaee, F. & Jafari, M (2015) "Dynamic Capability in a Under-Researched Cultural environment". *Management Science Letters*, 6,537-554.
- Ruggles, R. and Holtshouse, D. (Eds) (1999), "the Knowledge Advantage, Capstone Publishing Limited". Ernst & Young LLP, Dover, NH.
- Singh, H., & Zollo, M. (1998)." The impact of knowledge codification, Experience trajectories and integration strategies on the performance of corporate acquisitions". The Wharton School Working Paper No. 98-24.
- Swan, J., Newell, S., & Robertson, M. (2000). "Limits of IT-driven knowledge management for interactive innovation processes: towards a community-based approach". *Proceedings of 33rd HICSS*.
- Theriou, N, Maditinos, D, Theriou, G. (2011), " Knowledge Management Enabler Factors and Firm Performance: An Empirical Research of the Greek Medium and Large Firms", *European Research Studies*, Volume XIV, Issue (2).
- Zack, M. H. (1999a). "Developing a knowledge strategy. *California Management Review*", 41(3), 125–145.
- Zhuang, Bao, (2010). Tongxin, Zhou. "Innovation Management and Industrial Engineering the strategy of knowledge management and knowledge creation", *T3rd International Conference on Information Management*.



Systems Thinking and Library Management*

Faezeh Farhudi 

Faculty Member, Department of Management, Faculty of Social Sciences, University of Religions and Denominations, Qom, Iran.

f.farhudi@urd.ac.ir



Abstract

The primary objective of this article is to examine the application of systems thinking in library management and to evaluate the outcomes of adopting this approach in comparison with traditional modes of thinking. Managers who adopt a systems perspective approach organizational issues holistically, seeking to identify the constituent elements of a problem as well as the relationships and interactions among those elements. This article explores the role of systems thinking in shaping the performance of library managers. Despite its numerous advantages—and notwithstanding the fact that holistic thinking and the pursuit of integration are inherent human tendencies—many managers in general, and library managers in particular, pay insufficient attention to systems thinking and fail to employ it as a framework for solving organizational problems and improving institutional performance. Libraries, as learning organizations, require systems thinking to strengthen a holistic

* Farhudi, F. (2025). Systems Thinking and Library Management. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 97–125.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.408.1000>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/12/25 • **Revised:** 2025/01/08 • **Accepted:** 2025/01/10 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



perspective within their organizational environment; merely observing events is not sufficient. Systems thinking enables library managers to identify the underlying structure of problems amid the complexities of different library departments and to determine and implement the most appropriate solutions for organizing them. The issues arising in any one department of a library are not confined to that department alone. Accordingly, performance evaluation should not focus exclusively on the performance of individual departments. Rather, in accordance with the principles of systems thinking, library managers should compare the library's overall performance over time and address existing weaknesses through comprehensive solutions while taking into account the library's overall policies and objectives.

Keywords

systems thinking, integrative thinking, library management.

التفكير المنهجي وإدارة المكتبات*

فائزة فرهودي 

عضو هيئة التدريس، قسم الإدارة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأديان والمذاهب، قم، إيران.
f.farhudi@urd.ac.ir



الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أبعاد استخدام التفكير المنهجي في إدارة المكتبات، وبيان التعليقات التي تم الحصول عليها من استخدام هذه الطريقة، مقارنة بالتفكير التقليدي. فالمدیر الذي يتبنى الرؤية المنهجية يتعامل مع مختلف القضايا بمنهج شامل، ويسعى في ممارساته الإدارية إلى تحديد العناصر المكوّنة لكل قضية، والكشف عن العلاقات والروابط القائمة بينها. ومن هذا المنطلق، تناول الدراسة دور التفكير المنهجي في تطوير أداء مديري المكتبات وتعزيز فاعلية ممارساتهم الإدارية. على الرغم من أن هذا النوع من التفكير له العديد من المزايا وأن التفكير الشمولي والميل نحو الوحدة أمران فطريان، إلا أن العديد من المدراء بشكل عام ومديري المكتبات بشكل خاص لا يولون اهتماماً لهذه المسألة ولا يستخدمون هذا النهج لحل مشاكلهم ومشاكل المنظمة. وتعدّ المكتبات، بوصفها منظمات متعلّبة، في حاجة ماسّة إلى تبني التفكير المنهجي لترسيخ الرؤية الشمولية

* الاستشهاد بهذه المقالة: فرهودي، فائزة. (٢٠٢٥). التفكير المنهجي وإدارة المكتبات. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(٢)، صص ٩٧-١٢٥.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.408.1000>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/١٢/٢٥ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٥/٠١/٠٨ • تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٠١/١٠ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٣/١٠

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

في مختلف أنشطتها؛ إذ إن الاكتفاء بملاحظة الأحداث والظواهر لا يكفي لفهم طبيعة المشكلات المعقدة. فالتفكير المنهجي يمكن مدراء المكتبات من النفاذ إلى البنية العميقة للمشكلات وسط ما يكتنفها من تعقيد في مختلف أقسام المكتبة، ومن ثمّ اختيار أنسب السبل لتنظيمها وإدارتها بكفاءة. كما أنّ المشكلات التي تواجه أي قسم من أقسام المكتبة لا ينبغي النظر إليها بمعزل عن بقية الأقسام، وكذلك فإن تقييم الأداء لا يصحّ أن يقتصر على كل قسم على حدة، بل ينبغي - في ضوء مبادئ التفكير المنهجي - تقييم الأداء الكلي للمكتبة ومقارنته بأدائها السابق، ومعالجة جوانب الضعف من خلال حلول شاملة تنسجم مع السياسة العامة للمكتبة وأهدافها الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية

التفكير المنهجي، التفكير التركيبي، إدارة المكتبات.

تفکر سیستمی و مدیریت کتابخانه‌ها*

فائزه فرهودی 

عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه ادیان و مذاهب، قم، ایران.
f.farhudi@urd.ac.ir



چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی جوانب به کارگیری تفکر سیستمی در کتابخانه‌ها و بازخوردهای حاصل از استفاده از این روش، در مقایسه با تفکر سنتی است. مدیری که نگرش سیستمی دارد، با موضوعات مختلف نیز برخورد سیستمی داشته و در رفتارهای خود در پی تشخیص عناصر تشکیل دهنده موضوع و پیوندهای موجود میان این عناصر می‌شود. در این مقاله نقش تفکر سیستمی در چگونگی عملکرد مدیران کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. علیرغم اینکه این نوع تفکر مزایای فراوانی دارد و کل نگر و گرایش به وحدت، امری فطری است، اما بسیاری از مدیران به‌طور کلی و مدیران کتابخانه‌ها به‌طور خاص به این موضوع توجهی نشان نداده و از این نگرش جهت حل مسائل و مشکلات خود و سازمان استفاده نمی‌کنند.

کتابخانه‌ها به‌عنوان سازمان‌های یادگیرنده، جهت تقویت جامع‌نگری در درون خود نیازمند تفکر سیستمی هستند، و مشاهده وقایع به تنهایی اکتفا نمی‌کند. در واقع تفکر سیستمی مدیران کتابخانه‌ها را قادر می‌سازد تا از میان انبوه پیچیدگی‌ها در بخش‌های مختلف کتابخانه، به ساختار

* **استناد به این مقاله:** فرهودی، فائزه. (۱۴۰۳). تفکر سیستمی و مدیریت کتابخانه‌ها. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۲)، صص ۹۷-۱۲۵.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.408.1000>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۵ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۰/۱۹ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۱ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



اصلی مسایل دست یابند و بهترین راه حل چگونگی سازماندهی آنها را یافته و به کار گیرند. مسائل هر بخش از کتابخانه فقط مربوط به همان بخش نخواهد بود و در ارزیابی‌هایی که انجام می‌شود نباید عملکرد هر بخش به تنهایی مورد بررسی قرار گیرد، بلکه با توجه به اصول تفکر سیستمی، مدیران کتابخانه‌ها باید عملکرد کلی کتابخانه را نسبت به قبل مقایسه کنند و ضعف‌های موجود را با راه حل‌های کلی و در نظر گرفتن سیاست و هدف کلی کتابخانه مرتفع نمایند.

کلیدواژه‌ها

تفکر سیستمی، تفکر ترکیبی^۱، مدیریت کتابخانه‌ها.

1. Synthetic Thinking

مقدمه

بشر در حالی هزاره سوم را آغاز کرده است که در پرتو تکنولوژی، بسیاری از رویاهایش را تحقق یافته می‌بیند اما با این وجود هنوز نگرانی‌هایی در این عصر وجود دارد. نظام صنعتی به دلیل بنیان‌های سرمایه محورش نمی‌تواند به‌طور کامل پاسخ‌گوی نیازهای بشر امروز باشد و اینجاست که جایگاه نظام فلسفی آشکار می‌شود. دانش بشر بر مبنای عقل جزءنگر شکل گرفته که این امر سلب قدرت درک در بسیاری مسائل و همچنین مشکل شدن مفاهیم را در پی داشته است. مقوله راهگشا در این راستا تفکر سیستمی^۱ است. این تفکر، فرآیند شناخت مبتنی بر تحلیل (تجزیه) و ترکیب جهت دستیابی به درک کامل یک موضوع در محیط پیرامون خویش است. تفکر سیستمی درصدد فهم کل (سیستم) و اجزای آن، روابط بین اجزاء و کل و روابط بین کل با محیط آن (فراسیستم) است. از آنجاکه رفتار ریشه در نظام فکری دارد، افراد دارای تفکر سیستمی، با موضوعات برخورد سیستمی داشته و در پی تشخیص عناصر تشکیل‌دهنده موضوع و پیوندهای موجود میان این عناصر هستند؛ بنابراین افراد سیستم‌گرا، تنها در جستجوی مجموعه‌ای از ویژگی‌های موضوع نیستند؛ بلکه تفکر سیستمی به آنها کمک می‌کند به مسائل به‌صورت نظام‌مند نگاه کنند. سازمان‌ها به‌منظور تقویت جامع‌نگری نیازمند تفکر سیستمی هستند، چراکه این تفکر به مدیران کمک می‌کند تا ساختار، الگوها و وقایع را در پیوند با یکدیگر مورد بررسی قرار دهند و تنها به مشاهده وقایع اکتفا نکنند. موارد فراوانی وجود دارد که تلاش مدیران برای حل یک مشکل، فقط باعث تسکین آن شده و پس از مدت کوتاهی وضعیت مانند قبل شده و یا منجر به ایجاد مشکلاتی حادث‌تر گردیده است. رویکرد سیستمی، مدعی ارائه روشی جهت برخورد اصولی تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی است. اولین وظیفه مدیر ایجاد محیطی است که کارکنان بتوانند در آن به بهترین نحو از دانش خود استفاده کنند. چنانچه سازمانی از منابع خود به شکلی ضعیف استفاده کند، اساساً زنده نخواهد ماند. تا زمانی که سازمان

1. system thinking

نیاموخته باشد که چگونه به شکل موثری از کارکنان خود بهره گیرد، مشکلات جدی در زمینه کیفیت به وجود خواهد آمد؛ بنابراین، چگونگی انجام این امر، موضوع قابل تأملی است که نیاز به بررسی دارد و در این نوشتار بدان پرداخته شده است. در این زمینه بایستی تعریف قدیمی شغل کنار گذاشته شود؛ چراکه در غیر این صورت آنچه کارکنان اجازه دارند در محل کار خود انجام دهند، محدود شده و مانع آنچه می‌دانند و می‌خواهند انجام دهند، خواهیم شد (فتاحی، ۱۳۸۸).

نگرش سیستمی در پویه تاریخ

ریشه‌های اندیشه سیستمی، در بلندای تاریخ بشری جای دارد. ارسطو، افلاطون، ابن خلدون، مولانا و هگل از جمله دانشمندانی هستند که به مفهوم سیستم توجه داشته‌اند. در اواخر قرن نوزدهم در پی تحولاتی که در علوم فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی به وجود آمد بشر توانست به کمک این علوم به قلمرو ناشناخته‌ای از اسرار جهان پای گذارد که کلیت نظام و پویایی در جهان مادی، از دستاوردهای این اکتشافات بود. در این زمان بجای تشریح یک کل براساس اجزای تشکیل دهنده آن، نحوه قرار گرفتن اجزا در کل، مطالعه می‌شد. بدین ترتیب زمینه‌ای جهت کل‌نگری فراهم شد. در قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ نیاز بسیاری به امتزاج دو یا چند شاخه از علوم بشری، جهت حل مسائل پیچیده پدید آمد که منجر به پیدایش علوم بین‌رشته‌ای شد و از علوم مختلف در قالب‌های نظام مند^۱ به‌منظور حل مسائل پیچیده بهره گرفته شد. نگرش سیستمی به مسائل و پدیده‌ها و نیز نظریه عمومی سیستم‌ها را می‌توان به این تحولات و گرایش‌ها نسبت داد. تفکر سیستمی، برخلاف برخی از جنبش‌های فکری که در یک رشته علمی و در محدوده معینی رشد کرده‌اند، در خارج از محدوده یک علم معین متولد شد و در محیطی میان رشته‌ای رشد کرد. از آنجا که این شیوه تفکر، به‌طور کلی با مجموعه‌هایی متشکل از اجزا سروکار دارد نه با خود اجزا، ضرورتاً از مرزهای سنتی علوم خاص فراتر

1. systematic

رفته و عمومیت یافته است. تفکر سیستمی در تضاد با تفکر تحلیلی (تجزیه مدار)^۱ نیست و این دو روش جایگزین یکدیگر نیستند بلکه مکمل هم هستند. از این رهگذر گروهی از صاحب‌نظران معتقدند که پیدایش نظریه عمومی سیستم‌ها محصول عمر انسان متمدن است که مراحل تکامل خود را قبل از میلاد شروع کرده است؛ (الف) دوران منطق ارسطویی که این منطق درواقع ترکیب کاملی از منطق سقراط و افلاطون است که در کتاب "جمهوری" افلاطون و نیز "استدلال قیاسی" ارسطو، نمونه‌های خوبی جهت تفکر سیستمی ارائه شده است؛ (ب) دوران منطق تجربی که با کار فرانسیس بیکن^۲ در اوایل قرن ۱۶ و با تکیه بر روش علمی مبتنی بر مشاهده، تجربه و استقرار بنا شد و با افرادی چون دکارت^۳، هگل، کانت^۴، میل^۵ و اسپنسر^۶ مسیر خود را ادامه داد و منجر به پیدایش تفکر سیستمی شد؛ (ج) دوران منطق سیستمی، جنبش واقعی مطالعات میان رشته‌ای، هنگامی آغاز شد که دانشمندان دریافتند بیشتر پدیده‌های مورد نظر آنان از ویژگی‌هایی مشترک و نظام‌مند برخوردار است و پیچیدگی روزافزون مسائل جهان و طرح مسائل جدید از یک طرف و عدم کفایت مدل‌های مکانیستی و تفرقه در پیکر معرفت از جمله عواملی بود که باعث به وجود آمدن سیستم‌ها شد و متفکرانی چون "وایتهدر"^۷ به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری بشر که از قرن هفدهم به بعد فراهم شده بود، روبه اتمام است و باید منابع عقاید و افکار و بینش‌های جدیدی کشف شوند (صادقی، ۱۳۹۰).

مفهوم تفکر سیستمی

تفکر سیستمی به معنای نگرش به موضوعات در قالب یک سیستم است؛ چارچوب،

1. Analytical thinking
2. Francis Bacon
3. Rene Decartes
4. Immanuel Kan
5. John Stuart Mill
6. Herbert Spencer
7. Alfred North Whitehead

روش، قانون و منطقی برای شناخت یک مسئله است که جنبه‌های تجزیه‌ای، تحلیلی و جنبه‌های ترکیبی آن مسئله را دربر می‌گیرد.

سیستم به مجموعه‌ای از جزءهایی گفته می‌شود که با تعامل با یکدیگر یک کل را به وجود می‌آورند و کل بدون هر جزء ناقص است. هر سیستم شامل ورودی^۱، خروجی^۲، پردازش^۳ و بازخورد^۴ است. تفکر سیستمی روشی جهت درک شهودی اشیاء، سیستم‌ها و نیز الگوهای رفتاری آنها و همچنین روشی جهت درک و توجه به روابط درونی عناصر سیستم‌ها، ادراکی پویا و امیدبخش جهت حل مشکلات است. نگرش سیستمی پدیده پیچیده‌ای نیست؛ این نگرش فطرت فراموش شده تمامی انسان‌ها در تمایل به همگرایی، وحدت، کل‌گرایی و مشاهده تمامیت هستی به عنوان یک کل بخش ناپذیر است که به حاشیه کشیده شده است. به همین جهت براساس گفته پتر سنگه^۵ نویسنده کتاب معروف "پنجمین فرمان"، جای تعجب نیست که امروزه یکی از سرچشمه‌های ناشادمانی مردم، عدم توانایی آنها در کسب تصویری کلی و واحد از جهان است. بر همین اساس اعتقاد به فطری بودن، بنیان علم سیستم‌ها را قدرت می‌بخشد (قبادی، ۱۳۸۵).

اصل تضاد^۶ در تفکر سیستمی

یکی از اصول حاکم بر تفکر سیستمی این است که اگر هر جزء سیستم به طور جداگانه به گونه‌ای ساخته شود که به کاراترین حد ممکن^۷ عمل کند، سیستم به عنوان یک کل، به مؤثرترین حد ممکن^۸ عمل نخواهد کرد. به عبارت دیگر، اجزاء سیستم باید به گونه‌ای

-
1. input
 2. output
 3. Processing
 4. feedback
 5. Peter Senge
 6. Conflict theory
 7. Efficient
 8. Effective

طراحی شود که با یکدیگر هماهنگ^۱ شوند و به شکل یکنواخت با هم به‌طور موثر و کارا عمل کنند. اگر از بین خودروهای سواری موجود (انواع مدل‌ها و مارک‌ها) برای هر یک از اجزاء مورد نیاز ماشین، بهترین آن جزء در بین کل ماشین‌ها انتخاب و سپس این بهترین‌ها مونتاژ شوند، آیا ماشینی که به دست می‌آید، بهترین ماشین ممکن است؟ حاصل این مونتاژ اتومبیلی که حتی بتواند حرکت کند نیز نخواهد بود؛ زیرا اجزاء انتخابی با هم هماهنگ نیستند و حتی اگر هماهنگ نیز شوند، با هم خوب کار نمی‌کنند. عملکرد یک سیستم بیشتر بستگی به چگونگی تعامل بین اجزاء آن دارد تا به چگونگی عملکرد مستقل آنها از یکدیگر.

مدیران اکثراً براساس تفکر تحلیلی و مکانیستی عمل می‌کنند. یک مسئله را به چند بخش قابل حل و قابل مدیریت تجزیه کرده سپس برای هر یک بهترین حل را پیدا نموده و نتایج را با هم مونتاژ می‌کنند. اما می‌دانیم که مجموع بهترین پاسخ برای اجزاء، بهترین پاسخ برای سیستم نخواهد بود. برای مثال، معمولاً فرض می‌شود بهترین عملکرد سیستم، قابل تقلیل به بهترین عملکرد اجزاء آن به‌صورت منفرد و جداگانه است. بنابراین معیارهای اندازه‌گیری عملکرد اجزاء به گونه‌ای تعیین می‌شود که باعث تضاد^۲ اجزاء سیستم می‌شود. تقسیم بندی هر سیستم به اجزاء کوچکتر که بدون توجه به اصل تداخل و وابستگی متقابل آنها صورت می‌گیرد، یک تضاد فطری بین اجزاء آن سیستم به وجود می‌آورد؛ بهترین پاسخ برای هر یک از این اجزاء، لزوماً با بهترین پاسخ برای جزء دیگر هماهنگی و برابری نمی‌کند و در نتیجه تضادی با بهترین پاسخ برای کل سیستم ایجاد می‌شود. در اثر تقسیم تشکیلات سازمانی به چند فعالیت اصلی، یک فعالیت جدید به وجود می‌آید که وظیفه آن حل تضادهای بین این فعالیت‌ها و محافظت منافع کل سیستم در مقابل منافع سیستم‌های فرعی است. این وظیفه همان مسئولیت مدیریت عمومی^۳ است. روش متداول و کلاسیک در تقسیم بندی تشکیلات سازمانی، معمولاً

1. Fit

2. Conflict

3. General management

چهار فعالیت اصلی به وجود می‌آورد: تولید، فروش (و بازاریابی)، مالی و پرسنل. که هر کدام از این فعالیت‌ها خود یک سیستم فرعی است و هر کدام با ضوابط اجرایی (توقعات و محدودیت‌ها) متفاوتی کنترل می‌شود که لزوماً با هم هماهنگی ندارند. برای مثال در فعالیت کنترل موجودی محصول نهایی در یک سازمان، واحد تولید، علاقمند به تولید بزرگ (برای کاهش زمان و قیمت تمام شده) است. واحد فروش به دلیل افزایش تنوع محصول و پاسخ‌گویی به نیاز مشتری تمایل به کوچک بودن تولید دارد. امور مالی در تلاش است سرمایه مورد نیاز برای اداره سیستم حداقل شود و از این‌رو درصدد کاهش موجودی انبار است. تئوری کلاسیک تشکیلات، این تضادها را به‌منظور کنترل، مفید می‌داند و تصور می‌کند که می‌توان از آنها برای سالم کردن تشکیلات استفاده کرد؛ ولی متأسفانه هرگز این تضادها به‌عنوان عامل کنترل مؤثر نبوده و فقط به‌صورت عامل بازدارنده به کار رفته است. در عمل معمولاً یکی از مدیران از دیگران قوی‌تر است یا به عللی به مدیرعامل نزدیک و این فرد راه حل سیستم فرعی خود را به بقیه تحمیل می‌کند. در این صورت، سودی که از این طریق به‌دست می‌آید، بیش از اندازه با ضرری که قسمت‌های دیگر باید تحمل کنند، از بین می‌رود. در اکثر مواقع مدیرعامل از بین یکی از سه مدیر تولید، فروش و مالی انتخاب می‌شود و فاقد تجربه و اطلاعات لازم درباره کل سیستم است و مدیریت عمومی را از نظرگاه رشته خاص خود می‌نگرد و ناخودآگاه به‌صورت مدیر یک سیستم فرعی عمل می‌کند.

اگر کتابخانه‌ای مجهز به بهترین نرم افزار کتابخانه‌ای باشد؛ بخش مرجع بهترین و روزآمدترین خدمات کتابخانه‌ای^۱ را ارائه دهد؛ بخش اطلاع‌رسانی مجهز به نرم افزارهای کاربردی و کتابخانه دیجیتال باشد؛ اما کاربران این کتابخانه فقط از کتاب‌های بخش امانی در محل استفاده نمایند؛ عملاً هیچ یک از امکانات و تجهیزات کتابخانه مؤثر نخواهد بود، چراکه با هم هماهنگ نیستند و با هدف اصلی کتابخانه و نیازهای کاربران هماهنگی ندارند.

۱. خدمات آگاهی‌رسانی جاری، خدمات اشاعه‌گزینی اطلاعات، خدمات میز مرجع مجازی و...

تفکر ترکیبی^۱

براساس قواعد تفکر سیستمی، ویژگی‌های مهم یک سیستم از تعامل بین اجزای آن به وجود می‌آید نه از فعالیت جداگانه آنها؛ بنابراین وقتی سیستم را تجزیه می‌کنیم، ویژگی‌های مهم خود را از دست می‌دهد. این امر بدان معنا است که سیستم، یک کل است که با تحلیل، قابل درک نیست. در عصر ماشین، وقتی چیزی به خوبی کار نمی‌کرد، رفتار اجزای آن بررسی می‌شد تا راه ایجاد بهبودی پیدا شود. با توجه به نکته فوق، روشی غیر از تحلیل برای درک رفتار و ویژگی‌های سیستم ضروری است. ترکیب^۲، نقص فوق را جبران کرده و موضوعی کلیدی در مباحث تفکر سیستمی به شمار می‌رود. در واقع، تحلیل و ترکیب، مکمل هم هستند. در تفکر ترکیبی سه گام اساسی وجود دارد: ۱. در بررسی یک موضوع، ابتدا سیستم کلی که دربرگیرنده موضوع فوق است، مشخص شود. به عبارت دیگر، یک کلیت^۳ شناسایی شود که موضوع فوق، بخشی از آن است. برای مثال، هنگام تفکر در مورد یک "کتابخانه" (به عنوان موضوع)، سیستم دربرگیرنده آن، ممکن است "دانشگاه" یا "وزارتخانه" در نظر گرفته شود؛ ۲. رفتار و ویژگی‌های سیستم کلی مورد بررسی قرار گیرد؛ ۳. رفتار یا ویژگی‌های موضوع مورد مطالعه را با توجه به نقش‌ها^۴ یا کارکردهای^۵ آن در سیستم کلی بیان شود.

در تفکر سیستمی، توصیه می‌شود که ترکیب قبل از تحلیل انجام گیرد. در تفکر تحلیلی، چیزی که مورد بررسی قرار می‌گیرد، به عنوان یک کل تجزیه می‌شود؛ ولی در ترکیب، به عنوان یک جزء از کلی که آن را دربرگرفته، بررسی می‌شود. اولی، حوزه مورد توجه محقق را تقلیل و دومی آن را گسترش می‌دهد. برای مثال، تفکر تحلیلی جهت تشریح دانشگاه شروع به تجزیه آن و رسیدن به عناصرش می‌کند. مثلاً از دانشگاه

1. Synthesis Thinking
2. Synthesis
3. whole
4. roles
5. Functions

به دانشکده، به دپارتمان، به دانشجو، هیئت علمی و موضوعات درسی و ... می‌رسد. سپس عناصر را تعریف و آنها را جهت رسیدن به تعریف دپارتمان، دانشکده و دانشگاه ترکیب می‌کند. برای رویارویی با واقعیت‌ها، هم ترکیب و هم تحلیل لازم است. تحلیل بر ساختار موضوع تمرکز و چگونگی کار سیستم‌ها را تعیین می‌کند و ترکیب بر کارکرد متمرکز می‌شود؛ بنابراین تحلیل، دانش^۱ ایجاد می‌کند و ترکیب، درک^۲ را افزایش می‌دهد^۳ و نگاه تحلیلی به درون ولی نگاه ترکیبی به بیرون مسائل است. در تفکر سیستمی اعتقاد بر این است که بسط سیستم مورد بررسی باعث افزایش درک از آن می‌شود. در عصر ماشین، به تعامل بین اجزاء درون سیستم توجه می‌شد؛ در حالیکه در تفکر سیستمی، افزون بر آن، به تعامل سیستم با محیط و نیز به تعامل کارکردی^۴ بین اجزاء توجه می‌شود. چرچمن^۵، مفهوم فوق را این‌گونه توضیح می‌دهد: "در نگرش تحلیلی، معمولاً سیستم را با توجه به اجزاء تشکیل دهنده آن شناسایی نموده و تعریف می‌کنند. تفکر مکانیکی به مواد تشکیل دهنده سیستم توجه دارد. ولی در روش سیستمی، توجه بیشتر به این نکته است که سیستم چه می‌کند تا اینکه از چه ساخته شده است. یعنی ابتدا مأموریت و چگونگی ارتباط و کنترل سیستم و ضوابط رفتاری آن را شناسایی می‌کنند" (قبادی، ۱۳۸۵).

تفکر سنتی^۶ و تفکر سیستمی

تقسیم بندی سازمان به بخش‌های کوچکتر، هدفگذاری و مدیریت هر بخش به وسیله اعداد، کارآیی کلی سازمان را با چالش‌های متعدد مواجه کرد. به‌منظور فهم دلایل این کاهش کارآیی، ضروری به‌نظر رسید تا مدیران، ارتباط واحدهای مختلف سازمان را در

1. knowledge

2. understanding

۳. درک از کل به جزء و دانش از جزء به کل جریان دارد.

4. Functional interaction

5. Churchman

6. Traditional thinking

تقابل با یکدیگر در نظر بگیرند. با به کارگیری این نگرش، مدیران دریافته‌اند تفکر سیستمی روش بهتری جهت انجام فرآیندهای کار و به سرانجام رساندن آن است. دیدگاه سیستمی به معنای در نظر گرفتن کل کار به مثابه یک سیستم است که باعث می‌شود تا طراحی و مدیریت کار از بیرون به درون، انجام شود. در این نوع نگرش، به مدیریت جریان کار پرداخته می‌شود؛ مدیریت وظایف که در تفکر سنتی مدنظر بوده در تفکر سیستمی مورد توجه قرار نمی‌گیرد. در مدیریت بر مبنای تفکر سیستمی لازم است تا معیارها و روش‌ها تغییر کنند و توسعه یابند. کاربست این اصول باعث می‌شود تعداد گام‌های اجرایی انجام کار کاهش یابند، فاصله زمانی پایان یک کار (یک مرحله از فرآیند) تا پایان کار بعدی (مرحله بعدی فرآیند) کوتاه‌تر شود، هدر رفت منابع سازمان تقلیل یابد و خدمات بهتر با هزینه‌های کمتر به مشتری عرضه شوند (لفته‌زاده، ۱۳۹۱).

جدول شماره ۱: مقایسه میان تفکر سنتی و تفکر سیستمی

تفکر سنتی	مبنای مقایسه	تفکر سیستمی
[در سازمان] از بالا به پایین	نظرگاه	از بیرون به درون
تخصص بر مبنای وظیفه	طراحی	تقاضا، آموزش، رویه‌ها (و فرآیندها)
جدای از کار	تصمیم‌سازی	در جریان کار
مرتبط با بودجه، فعالیت، تولید و استانداردهای ثابت و از پیش تعیین شده	معیارها (عوامل سنجش)	مرتبط با اهداف، دامنه نوسان ^۱ و قابلیت‌های به اثبات رسیده
مشوق‌های بیرونی	عوامل انگیزشی	انگیزه و غرور درونی
مدیریت منابع مالی و کارکنان	رویکرد مدیریتی	کار میسمتاتیک و فرآیندی
مبتنی بر قرارداد با مشتری	نحوه تعامل با مشتری	مبتنی بر پاسخگویی به مشتری

در جدول شماره ۱، تفاوت‌های تفکر سنتی و سیستمی به همراه مبنای مقایسه ارائه شده است. این تفاوت در کتابخانه‌ها نیز مشهود خواهد بود. با نگرش سیستمی، کتابخانه به عنوان جزئی از سازمان مادر خود در نظر گرفته می‌شود برخلاف نگرش سنتی که از رده بالای سازمان به صورت سلسله مراتبی به سمت پایین نگاه می‌شود. در این صورت

تمامی اهداف کتابخانه بایستی در جهت نیل به اهداف سازمان مادر باشد نه اینکه به شکل جزیره‌ای مجزا، ساختار و برنامه‌های آن شکل بگیرد. این تصمیمات در کتابخانه‌ها با توجه به نگرش سیستمی، در جریان انجام کار اتخاذ می‌شود و هم‌زمان بازخورد هم گرفته می‌شود و نقاط ضعف تعیین و برطرف می‌شود. تمامی فعالیت‌های کتابخانه‌ها با به کارگیری تفکر سیستمی، در راستای تأمین نیازهای اطلاعاتی کاربران آنها خواهد بود. مدیر کتابخانه‌هایی که نگرش سیستمی را به کار گرفته‌اند، کارمندان خود را به سمتی سوق می‌دهند که بالاترین تشویق برای آنها، دریافت رضایت از خدمات ارائه شده است و چندان نیازی به مشوق‌های بیرونی نخواهند داشت.

مدیران و تفکر سیستمی

مدیران به منظور ایفای نقش‌های جدید به مهارت‌های جدیدی نیاز دارند؛ آموختن این مهارت‌ها توسط تنها یک یا دو نفر کافی نیست؛ بلکه این مهارت‌ها بایستی در کل سازمان توزیع شود (کیاوند، ۱۳۷۵)؛ به همین دلیل فهم مبانی سازمان‌های یادگیرنده بسیار مهم است. زمینه‌های مهم در فهم اصول این مبانی، ایجاد چشم اندازی برای آینده، بروز الگوهای ذهنی و روی آوردن به تفکر سیستمی است.

تاریخچه نظریه سیستم‌ها به بررسی روند تحولات و رویدادهایی می‌پردازد که در دانشگاه‌های آمریکایی در سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۷۰ رخ داد. امروزه اعمال مدیریت اثربخش و کارا در سازمان کار بسیار دشواری است. با افزایش پیچیدگی‌ها و کاهش سطح اطمینان در دنیای رقابتی امروز، استراتژی‌های مدیریتی مرسوم که تا مدتی پیش درست و کارآمد به شمار می‌رفتند، ناقص به نظر می‌رسند. دستیابی به استراتژی‌های جدید مدیریتی و به کارگیری آن، دوام و موفقیت سازمان را به ارمغان می‌آورد. تفکر سیستمی در مدیریت با توجه به عوامل درونی و بیرونی سازمان تصویر کلی‌تری از آن ارائه می‌کند و اگر مدیرانی که تصور جزء نگر و تفکر خطی دارند به تفکر سیستمی روی آورند، می‌توانند به ابعاد مختلف یک موضوع و ارتباط آن با موضوعات دیگر و

تأثیرات آن بر تعاملات درونی و بیرونی توجه و تصمیمات بهتری اتخاذ کنند (محمدی، ۱۳۸۸). افراد به‌طور عام و مدیران به‌طور خاص، مشکلات خود یا سیستم مورد مطالعه را به محیط نسبت می‌دهند. برای مثال در یک کتابخانه، بخش مرجع، بخش اطلاع رسانی را در کاهش میزان مراجعه به کتابخانه مقصر می‌داند؛ وضعیت پورتال کتابخانه نامناسب است و اطلاع رسانی از طریق پورتال به درستی انجام نشده است و متقاضیان از تاریخ ثبت نام بی‌اطلاع مانده‌اند. بخش اطلاع رسانی، بخش فناوری اطلاعات را مقصر می‌داند؛ آنها اجازه دسترسی به تمام بخش‌های پورتال را به بخش اطلاع رسانی نمی‌دهند. بخش فناوری اطلاعات، معاونت ذی ربط را مقصر می‌داند؛ این معاونت در اجرای مصوبات جلسات با سهل انگاری برخورد می‌کند.

در سطح کتابخانه‌ها، عامل اخلاص گر ممکن است رقا، قانون کار، قوانین دولتی و یا حتی مراجعه کنندگانی باشند که اقدام به عضویت و استفاده از سایر کتابخانه‌ها می‌نمایند. این نوع نگرش موجب می‌شود که کتابخانه‌ها هیچ گاه نتوانند اقدام به ارائه راهکار و حل مسئله نمایند. راسل ایکاف^۱ مانع فوق را تحت عنوان عقلانیت^۲ بیان می‌کند؛ معمولاً هنگامی که رفتار فردی مورد انتظار ما نیست، او را نامعقول و غیرمنطقی^۳ می‌نامیم. در این صورت با فرض اینکه افراد، غیرمنطقی هستند، نمی‌توان به حل مسئله پرداخت (مختاری، ۱۳۸۸).

پژوهش و تفکر سیستمی در کتابخانه‌ها

پژوهش و تفکر سیستمی، دو رکن مکمل برای مدیریت اثربخش در کتابخانه‌های مدرن هستند. در حالی که تفکر سیستمی چارچوب ذهنی مدیر را برای درک کلیت سازمان و روابط درونی آن شکل می‌دهد، «پژوهش سیستمی» روش‌شناسی پیاده‌سازی این ذهنیت در بستر واقعیت‌های سازمانی است.

-
1. Russel Ackoff
 2. Rationality
 3. Irrational

۱. تبدیل تجربه به دانش ساختاریافته

مدیریت کتابخانه بدون پژوهش، اغلب به «واکنش به رویدادها» محدود می‌شود. پژوهش سیستمی مدیر را وادار می‌کند تا از مشاهده سطحی وقایع (مثلاً افت آمار امانت یا نارضایتی مراجعین) فراتر رفته و با استفاده از ابزارهای تحقیق (مانند تحلیل داده‌های کاوشگرانه)، الگوهای رفتاری بلندمدت و ساختارهای زیرین (نظام‌مند) که این وقایع را خلق کرده‌اند، شناسایی کند.

۲. پژوهش به‌عنوان ابزار حلقه‌های بازخورد

یکی از اصول اساسی تفکر سیستمی، درک «حلقه‌های بازخورد» است. پژوهش سیستمی به مدیران کمک می‌کند تا بفهمند چگونه تغییر در یک بخش (مثلاً تغییر در نرم‌افزار کتابخانه)، بر بخش‌های دیگر (مانند نحوه عملکرد فهرست‌نویسان یا دسترسی کاربران) اثر می‌گذارد. پژوهش در اینجا نقش ردیاب این اثرات جانبی و پیش‌بینی‌کننده پیامدهای ناخواسته را ایفا می‌کند.

۳. تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد در بافت کل‌نگر

تفکر سیستمی پژوهش‌محور، مدیر را از «تصمیمات جزیره‌ای» برحذر می‌دارد. پژوهشی که در این چارچوب انجام می‌شود، بجای تمرکز بر ارزیابی عملکرد تک‌بعدی یک واحد (مثلاً سرعت قفسه‌چینی)، بر تأثیر آن واحد بر «هدف غایی کتابخانه» (مانند رضایت کلی کاربر و چرخه گردش اطلاعات) تمرکز دارد. این نوع پژوهش، مدیر را قادر می‌سازد تا مدل‌های ذهنی خود را با شواهد تجربی به چالش کشیده و بجای تکیه بر شهود سنتی، از تحلیل‌های سیستمی داده‌محور بهره‌برد.

تفکر سیستمی و پویایی محیط‌های پژوهشی

فراتر از کاربرد تفکر سیستمی در مدیریت اداری کتابخانه، نگاه سیستمی نقشی بنیادین در ارتقای کیفیت محیط‌های پژوهشی ایفا می‌کند. کتابخانه به‌عنوان یک زیست‌بوم

پژوهشی، مجموعه‌ای درهم تنیده از منابع اطلاعاتی، ابزارهای فناورانه، پژوهشگران و فرآیندهای دانشی است.

۱. کتابخانه به مثابه یک سیستم پشتیبان جریان دانش

در رویکرد سنتی، کتابخانه محیطی است که خدمات را به صورت «درخواست-پاسخ» ارائه می‌دهد. اما در تفکر سیستمی، کتابخانه بخشی از «چرخه حیات پژوهش» است. مدیری که تفکر سیستمی دارد، پژوهش را نه به عنوان یک رویداد ایزوله در ذهن دانشجو یا استاد، بلکه به عنوان جریانی می‌بیند که از مرحله پرسش آغاز و به انتشار می‌رسد. در این نگاه، کوچکترین اختلال در سیستم (مثلاً نقص در دسترسی به یک پایگاه داده یا ضعف در سواد اطلاعاتی کاربر)، کل سیستم پژوهشی سازمان را دچار اصطکاک می‌کند.

۲. هم‌افزایی میان اجزای پژوهش

تفکر سیستمی مدیر را قادر می‌سازد تا میان بخش‌های مختلفی که به طور معمول مجزا دیده می‌شوند، پیوند برقرار کند. برای مثال، تحلیل سیستمی یک محیط پژوهشی نشان می‌دهد که چگونه «خدمات مرجع» می‌تواند مستقیماً بر «کیفیت منابع دیجیتال» و «سیاست‌های خرید اشتراک» تأثیر بگذارد. در این دیدگاه، پژوهشگر یک «عنصر فعال» در سیستم کتابخانه است، نه صرفاً یک مشتری بیرونی.

۳. گذر از «تسهیلات محوری» به «پیامد محوری»

بسیاری از کتابخانه‌ها در محیط‌های پژوهشی بر میزان خرید کتاب یا تعداد جستجوها (خروجی‌ها) تمرکز دارند. اما تفکر سیستمی، مدیر را به سمت «پیامد گرایی» سوق می‌دهد؛ به این معنا که هدف، نه فقط فراهم کردن منبع، بلکه تقویت «خروجی‌های پژوهشی» (مانند افزایش کیفیت پایان‌نامه‌ها یا کاهش زمان انجام پژوهش) است. مدیر سیستمی با نگاه به خروجی‌های پژوهشی دانشگاه، سیستم کتابخانه را به گونه‌ای تنظیم می‌کند که با نیازهای متغیر محیط پژوهشی هم‌راستا باشد.

نهادینه ساختن تفکر سیستمی در سازمان‌ها

همان‌گونه که ذکر شد مدیران سازمان‌ها نقش بسیار موثری در ایجاد و به‌کارگیری تفکر سیستمی در سازمان‌ها بر عهده دارند. در اجرای این مهم، مدیران می‌توانند از راهکارهای اثربخش استفاده نمایند:

- استفاده از ابزار اثربخش بجای استفاده از ابزار پر قدرت (برای مثال بجای استفاده از ابزار پر قدرت تحکم و فرمانروایی از ابزار اثربخش توجیه منطقی و تعامل استفاده شود).

- علت‌یابی و آگاهی از ریشه ایجاد مشکلات هم‌زمان با چاره‌جویی جهت رفع مشکلات ایجاد شده (برای مثال بجای مواخذه کردن کارمند بخش مرجع که چرا نیاز اطلاعاتی مراجعان را به خوبی پاسخ نمی‌دهد، می‌توان در جستجوی علل این مشکل بود؛ کمبود منابع مفید، ازدیاد مراجعان، کمبود نیروی متخصص از جمله عوامل بروز این مشکل می‌تواند باشد).

- رها کردن نگرش سطحی به عملکرد اجزاء و ایجاد تعامل میان اجزاء و عملکرد کل سازمان (بجای بررسی عملکرد ماهانه هر بخش، راندمان کلی کتابخانه را ماهانه ارزیابی و با ماه‌های قبل مقایسه شود).

- اهمیت قایل شدن برای هدایت کل در مقابل هدایت عناصر.

- عنایت به این امر که کارایی معطوف به اثر بخشی برای سازمان مفید است.

- حذف فردگرایی و ارزش قایل شدن برای جمع‌گرایی و مشارکت.

- حذف واکنش‌های دفعتی و لحظه‌ای و برنامه‌ریزی جهت ایجاد نظام بهبود مستمر.

- جایگزین کردن تنوع و پویایی سازمانی بجای یکنواختی و یک بعدی بودن.

- جایگزین کردن تحرک و شادابی بجای رکود و ایستایی که آفت سازمان است.

- تبدیل کردن کنش‌های درون سازمانی به تعامل و پویایی با استفاده از برنامه‌ریزی

صحیح منابع انسانی و نیز تبدیل کردن تقابل‌های درونی با استفاده از رعایت

احترام و اعتماد متقابل در سازمان (حجاریان، ۱۳۷۹).

تفکر سیستمی در مدیریت کتابخانه‌ها

با افزایش پیچیدگی‌ها و کاهش سطح اطمینان در دنیای رقابتی امروز، استراتژی‌های مدیریتی مرسوم که تا مدتی پیش کارآمد به شمار می‌رفت، اکنون ناقص به نظر می‌رسد. دستیابی به استراتژی‌های جدید مدیریتی و به کارگیری آن، دوام و موفقیت سازمان را به ارمغان می‌آورد.

کتابخانه‌ها به عنوان سازمان‌های یادگیرنده، جهت تقویت جامع‌نگری نیازمند تفکر سیستمی هستند؛ چراکه به مدیران کمک می‌کند تا ساختار، الگوها و وقایع را در پیوند با یکدیگر مورد بررسی قرار دهند و تنها به مشاهده وقایع اکتفا نکنند. این نگرش در اداره سازمان‌های یادگیرنده از جمله کتابخانه‌ها موجب یکپارچگی در چارچوب کلی می‌شود و جنبه‌های گوناگون شناخت سازمان را عملی می‌سازد و موجب می‌شود تا مدیران به سازمان‌ها به صورت یک کل و بخشی از یک محیط بزرگتر توجه کنند. در واقع رویکرد سیستمی از زمانی که دانشمندان به فکر حل مسائل و پیچیدگی‌های مدیریت بودند، در حال شکل‌گیری بود. رویکرد سیستمی، مدعی ارائه راهکاری جهت برخورد اصولی‌تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی است. هدف تفکر سیستمی، بهبود درک ما از ارتباط عملکرد هر سازمان با ساختار درونی و سیاست‌های عملیاتی آن است (درگی، ۱۳۹۰).

مزایای به کارگیری تفکر سیستمی در کتابخانه

وجود تفکر سیستمی در کتابخانه، آثار و مزایای فراوانی در ایجاد یکپارچگی و نیز رشد و بلوغ آن در پی دارد:

- انتخاب هدف مشخص برای کتابخانه و ایجاد تعامل سازنده میان بخش‌های مختلف از جمله مرجع و اطلاع‌رسانی.
- تقسیم کار تخصصی میان بخش‌ها و تفویض اختیار منظم و از پیش تعیین شده برای تمامی کتابداران.

- عبور از بحران‌های کتابخانه از جمله مسائل مربوط به ساختمان و تجهیزات، نیروی انسانی متخصص، به روز رسانی کلیه فعالیت‌های تمامی بخش‌های کتابخانه و...
- رهایی از تفکرات سنتی در کتابخانه و در تمامی فعالیت‌های آن.
- ایجاد هم افزایی^۱ با استفاده از ترکیب مضاعف و تصاعد هندسی مجموع انرژی‌های کتابداران.

آسیب‌های به کارگیری تفکر سیستمی در کتابخانه

گرچه تفکر سیستمی در کتابخانه می‌تواند به رشد و توسعه آن یاری رساند و به طی کردن مراحل رشد و شناخت راه‌های بقای کتابخانه و واکاوی نیروهای گریز از مرکز کمک کند، اما به هر روی آسیب‌ها و تهدیدهایی در اجرای تفکر سیستمی در کتابخانه وجود دارد که توجه به آنها می‌تواند به مدیران کتابخانه‌ها کمک کند تا در فرصت مناسب به چاره جویی و ارائه راهکارهای مناسب بپردازند:

- نگرش سیستمی ممکن است مدیران را بیش از حد به درگیری میان اجزا مشغول کند و با توجه به اصل علیت، همه چیز را با هم مرتبط و درگیر بدانند و اگر مشکلی در قسمتی از کتابخانه به وجود آمده باشد در پی یافتن دلایل واهی و فرافکنی باشند؛ بجای آن که دلیل اصلی به شکل واقع بینانه کشف و درک شود.

- در تفکر سیستمی، اثرات آنی درک می‌شود و زمان، تغییرات تدریجی و تعاملات بلند مدت درک نمی‌شود. در کتابخانه‌ها درک تغییرات تدریجی وجود ندارد و مدیران با وجود تفکر سیستمی نمی‌توانند از مشکلات سازمان سر در آورند که در این وضعیت، استفاده از مشاوران متخصص خارج از سازمان بهترین راهکار است.

- در نگرش سیستمی، امکان اشتباه پنداشتن رابطه علت و معلولی با همبستگی وجود

1. Synergy

دارد. ممکن است بسیاری از تغییرات و مشکلات در کتابخانه به واسطه همبستگی با یک موضوع باشد نه به واسطه علت و معلولی. برای مثال اگر میزان مراجعه به کتابخانه پایین آمده و میزان سرعت اینترنت هم در بخش اطلاع رسانی کاهش یافته است، دلیل کاهش کاربران کتابخانه، کاهش سرعت اینترنت نیست و این دو موضوع با هم همبستگی دارند نه اینکه علت و معلول باشند و علت را باید در جای دیگر مورد بررسی قرار داد.

علیرغم مزایای تفکر سیستمی در سازمان، در عین حال می‌تواند آسیب‌های متعددی به مدیریت سازمان وارد کند که با علم به این موضوع و کاستن از آسیب‌های آن می‌توان باز هم با بهره‌گیری از این رویکرد، سازمان را به سمت تعالی و پیشرفت با هدفی مشخص و با تعامل سازنده میان اجزای سازمان پیش برد (ناظم زاده، ۱۳۹۳).

نقش تفکر سیستمی در علوم اسلامی

در ساحت معرفت اسلامی، نگاه به عالم هستی همواره بر مبنای «ارتباط اندوای میان اجزا» استوار بوده است. اگرچه اصطلاح تفکر سیستمی محصول دوران مدرن است، اما ریشه‌های هستی‌شناختی آن در علوم اسلامی به وضوح قابل ردیابی است.

۱. جهان‌بینی توحیدی و الگوی کل‌نگری

در علوم اسلامی، جهان نه مجموعه‌ای از پدیده‌های پراکنده و تصادفی، بلکه نظامی منسجم (نظام احسن) است که تحت تدبیر حکیمانه الهی قرار دارد. این جهان‌بینی توحیدی، ذاتاً مشوق «کل‌نگری» است. دانشمندان تراز اول تمدن اسلامی در علوم مختلف (از طب و نجوم گرفته تا فلسفه و کلام)، همواره در پی کشف پیوندهای پنهان میان پدیده‌ها بوده‌اند. این نوع نگاه به مدیر کتابخانه می‌آموزد که کتابخانه را نه مجموعه‌ای از قفسه‌ها، بلکه یک «میکروکاسم» (جهان خُرد) از نظام دانشی بداند که هر بخش آن در تعامل با کل سیستم، در حال ایفا کردن نقشی در «ارتقای بصیرت انسانی» است.

۲. هم‌افزایی دانش (بین‌رشته‌ای بودن)

تلفیق علوم در تمدن اسلامی، نمونه بارزی از تفکر سیستمی است. دانشمندان اسلامی مرزهای سخت و نفوذناپذیر میان علوم قایل نبودند (مثلاً ابن سینا که هم فیلسوف بود، هم طبیب و هم فقیه). این رویکرد «تلفیقی»، در مدیریت کتابخانه‌های امروز که با انفجار اطلاعات و تخصصی شدن افراطی روبرو هستند، راهگشاست. مدیر با الهام از این میراث، می‌تواند از «جزیره‌ای شدن بخش‌های کتابخانه» جلوگیری کرده و با ایجاد حلقه‌های ارتباطی میان بخش‌های فنی، خدمات عمومی و بخش‌های پژوهشی، یک «منظومه دانشی» یکپارچه ایجاد کند.

۳. غایت‌گرایی و هدفمندی

از منظر اسلامی، هر جزئی از سیستم باید در جهت غایت نهایی (رسیدن به حقیقت و کمال) عمل کند. تفکر سیستمی در علوم اسلامی بر «هدف‌محوری» تأکید دارد. مدیری که با این نگرش به کتابخانه می‌نگرد، تنها در پی کارایی فنی نیست، بلکه همواره این پرسش کلیدی را مطرح می‌کند: آیا فرآیندهای فعلی ما، در نهایت در خدمت شکوفایی عقلانی پژوهشگران هست یا خیر؟

کارکرد مثبت و منفی تفکر سیستمی در علوم اسلامی

ورود تفکر سیستمی به حوزه علوم اسلامی، علی‌رغم فرصت‌های بی‌نظیری که برای ساختارمند کردن معارف ایجاد می‌کند، می‌تواند با چالش‌ها و پیامدهای مثبت و منفی همراه باشد که نیازمند دقت نظر مدیران و پژوهشگران است.

الف) کارکردهای مثبت (فرصت‌ها)

۱. تبیین نظام‌مند معارف: تفکر سیستمی به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا آموزه‌های اسلامی را نه به‌عنوان احکامی پراکنده، بلکه در قالب یک «منظومه فکری» ببیند. این

کار باعث فهم عمیق‌تر پیوند میان اخلاق، فقه، کلام و فلسفه می‌شود و از «تک‌بعدی نگریستن» به مسائل دینی جلوگیری می‌کند.

۲. مدل‌سازی پاسخ به مسائل نوپدید: با استفاده از تفکر سیستمی، می‌توان چالش‌های مدرن (مانند اخلاق در هوش مصنوعی یا اقتصاد دیجیتال) را در یک سیستم چندلایه تحلیل کرد و راهکارهای دینی را براساس «ارتباطات بین‌عنصری» استخراج کرد.

ب) کارکردهای منفی (تهدیدها و آسیب‌های تقلیل‌گرایانه)

۱. خطر مکانیکی‌سازی مفاهیم قدسی: یکی از آسیب‌های جدی تفکر سیستمی، نگاه «ماشینی» به سیستم است. در علوم اسلامی، برخی مفاهیم (مانند وحی، شهود یا برکت) ماهیتی فراتر از محاسبات منطقی و علی صرف دارند. اگر مدیر یا پژوهشگر، تفکر سیستمی را به یک ابزار کاملاً ماتریالیستی (مادی) تقلیل دهد، ممکن است «روح قدسی» حاکم بر این علوم نادیده گرفته شده و سیستم به یک ساختار خشک و بی‌روح تبدیل شود.

۲. تقلیل‌گرایی روش‌شناختی: خطر دیگر، تلاش برای گنجاندن تمامی ساحات هستی‌شناختی علوم اسلامی در قالب مدل‌های ریاضی یا سیستمی غربی است. این کار ممکن است منجر به «تفسیر به رأی سیستمی» شود؛ بدین معنا که بجای استخراج نظام از دل خود متون اسلامی، متون اسلامی را به اجبار در قالب‌هایی جای دهیم که با مبانی آنها همخوانی ندارند.

۳. غفلت از «حکمت متعالیه» به نفع «کارایی سیستمی»: در تفکر سیستمی، تمرکز اغلب بر «بهینه‌سازی» و «کارایی» است. در حوزه علوم اسلامی، ممکن است مدیر کتابخانه یا پژوهشگر چنان درگیر بهبود کارایی سیستم شود که از «غایت اصلی» (یعنی تربیت معنوی و قرب الهی) که هدف غایی کتابخانه‌های اسلامی است، غافل بماند.

مدیران کتابخانه‌های تخصصی علوم اسلامی باید میان «بهره‌گیری از ابزارهای سیستمی» برای ارتقای خدمات و «حفاظت از ساحت غیرمادی و معنوی علوم اسلامی»

تبادل برقرار کنند. تفکر سیستمی باید در خدمت «فهم بهتر نظام اندیشگی اسلام» باشد، نه اینکه خود به عاملی برای محدود کردن دامنه معرفتی آن تبدیل شود. در واقع، کارکرد مثبت این تفکر، در گرو پیوند میان «ساختار سیستمی» و «شهود حکمی» است.

نتیجه‌گیری

تفکر سیستمی، حاصل پژوهش‌های عمیق و طولانی است که تئوری‌های علمی کلان نگر و مستدل آن، که ریشه در قوانین کلی نظام‌های حیات و محیط زیست موجودات^۱ دارد، منافع و مزایای بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت. امروزه دانشمندان در صدد استفاده بیشتر و بهتر از تفکر سیستمی هستند، محصول نهایی این تلاش‌ها، تئوری‌هایی است که استفاده از این نوع استدلال را در تمامی اشکال ساختار اجتماعی نشان می‌دهد. تفکر سیستمی، جهت‌گیری ویژه نسبت به زندگی است و به عنوان دیدگاهی نو، هماهنگ با طبیعت و کل نگر نسبت به همه سیستم‌های زنده، در راستای بقا و پیشرفت محیط پویای امروز در تلاش است.

مدیران کتابخانه‌ها بهتر است با استفاده از نگرش سیستمی در جهت بهبود عملکرد کتابخانه گام بردارند اما در این میان، با در نظر گرفتن آسیب‌هایی که این نوع نگرش ممکن است به بدنه کتابخانه وارد نماید، در اسرع وقت نسبت به مسائل ایجاد شده و یا پیش‌بینی مسائلی که ممکن است در آینده ایجاد شود، اقدامات لازم را به کار بگیرند. این نگرش در بین مدیران کتابخانه‌ها، باعث رشد و پیشرفت مجموعه کتابخانه خواهد شد و تسری بخشیدن این نوع نگرش به تمامی کتابداران، پویایی، نشاط و تعالی سازمان را در پی خواهد داشت. در صورت ایجاد و حفظ این نگرش در بین کتابداران بسیاری از تعاملات آنها با یکدیگر و با کاربران کتابخانه، مناسب‌تر و صمیمانه‌تر خواهد شد؛ چراکه در صورت بروز هر گونه مسئله‌ای، افراد در صدد یافتن ریشه مسئله و حل آن خواهند بود و کمتر افراد را مقصر و خطاکار جلوه خواهند داد. بدین صورت کتابخانه

1. Ecology

روند بهبود و تعالی در پیش خواهد گرفت. از آنجا که کتابخانه دارای بخش‌های مختلف است که ناگزیر از ارتباط و تعامل تنگاتنگ با یکدیگر هستند؛ از این رو احتمال اینکه اشتباه در انجام فعالیت‌های یک بخش منجر به ایجاد مشکل در بخش دیگری کند بسیار زیاد است و تفکر سیستمی در این میان کارمندان و مدیران کتابخانه‌ها را یاری می‌رساند تا با نگرش کلی، به اصل و منشأ بروز مشکل پی برده و بجای هدر دادن انرژی جهت یافتن مقصر، به رفع مشکل و سرمنشأ آن پرداخته شود.

منابع

- حجاریان، مسعود. (۱۳۷۹). نکات اساسی در ویژگی‌های اساسی تفکر سیستمی. توسعه مدیریت. شماره ۱۳.
- درگی، پرویز. (۱۳۹۰). ضعف نگرش سیستمی در بنگاه‌های اقتصادی کشور. قابل دسترس در: <http://www.dargi.ir/?p=3444> (14 Jan2015)
- سنگ، پیترو. (۱۳۷۵). کار جدید مدیر: بنای سازمان‌های یادگیرنده: مهارت‌های جدید و تفکر سیستمی (مترجم: عزیز کیاوند). تدبیر. شماره ۶۲. خرداد. صص ۳۹-۴۰.
- صادقی، فرشته. (۱۳۹۰). نگرش سیستمی چیست؟ قابل دسترس در: <http://1.p30sat.com/> (1Nov2015)
- فتاحی، رسول. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر تفکر سیستمی. قابل دسترس در: <http://www.qazvinprisons.ir/> (10Jan2014)
- قبادی، شهلا. (۱۳۸۵). سیستم دینامیک (کاربرد از تفکر سیستمی). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- بی‌نام. (۱۳۸۵). کارآمدی تفکر سیستمی در اداره سازمان". تدبیر. ۱۷۸. قابل دسترس در: <http://vista.ir/article/> (1sep2015).
- لفته‌زاده، محمدعلی. (۱۳۹۱). درآمدی بر تفکر سیستمی در سازمان. قابل دسترس در: <http://www.thinkingacademy.org> (1 Apr 2016)
- محمدی، داود. (۱۳۸۸). تجزیه و تحلیل سیستم‌ها: تفکر سیستمی با رویکرد تصمیم‌گیری و حل مسائل سازمانی. تهران: ققنوس.
- مختاری، قاسم. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر تفکر سیستمی. قابل دسترس در: <http://tahlilesystem.blogspot.com> (17 Apr2016)
- ناظم‌زاده، علی. (۱۳۹۳). نگرش سیستمی در سازمان. قابل دسترس در: <http://www.nazemzade.com> (12Apr 2016)

- Ackoff, R.L(1989). "the circular organization: an update". *Journal of the academy of management executives*. 3(1): 11-16.
- Ackoff, R.L(1965). "systems theory from an operations research point of view". *General systems*. 10:43-48.

An Explanation of the Religious Ruling on the Pre-Sale of Gold Coins in Light of the *Salam* Contract: A Comparative Study in the Jurisprudence of the Islamic Schools of Law*



Shadi Hassani¹ **Mohammad Javad Ghaemi²**

1. Ph.D. in Fiqh and the Foundations of Islamic Law, Noshahr, Mazandaran, Iran (**Corresponding Author**).

hassanishadi137@gmail.com

2. Lecturer at the Seminary and University, Mazandaran, Iran.

mjghaemi685@gmail.com

Abstract

In Iran, the pre-sale of gold coins is primarily conducted through futures certificates as one of the modern financial instruments. From a jurisprudential perspective, however, efforts have been made to justify and implement this practice within the framework of the *Salam* (forward sale) contract as a traditional Islamic contract. On the one hand, the pre-sale of gold coins resembles a *Salam* contract (a Shari'ah-compliant forward sale); on the other hand, because of the nature of gold as a ribā-bearing commodity and the manner in which such transactions are carried out in practice, it may conflict with the requirements of Islamic law. Furthermore, the civil laws of many countries, including Iran, contain no explicit provisions governing the

* Hassani, Sh. & Ghaemi, M. J. (2025). An Explanation of the Religious Ruling on the Pre-Sale of Gold Coins in Light of the *Salam* Contract: A Comparative Study in the Jurisprudence of the Islamic Schools of Law. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 126–154.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.73152.1107>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/10/17 • **Revised:** 2024/12/20 • **Accepted:** 2025/01/06 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

Salam contract. Accordingly, this study addresses the following question: Is the pre-sale of gold coins within the framework of the *Salam* contract valid according to the jurisprudence of the Islamic schools of law? Using a descriptive-analytical method and drawing upon authoritative library sources, the study examines the views of jurists from the five major Islamic schools of law regarding the nature of the *Salam* contract, its legal requirements, and the possibility of extending its application to gold coins. The findings indicate that the pre-sale of gold coins is permissible in all Islamic schools of law, provided that all the conditions governing the *Salam* contract are fully satisfied. However, the principal Sharī'ah concern is that gold is regarded as a ribā-bearing commodity, requiring immediate reciprocal exchange (*taqābuḍ*) in transactions involving gold for gold. If gold coins are treated as commodities rather than currency and are traded under the *Salam* contract, this impediment is removed.

Keywords

pre-sale, gold coin, *Salaf*, *Salam*, Imamiyyah, Sunnies, the five Islamic schools of law.

بيان الحكم الشرعي للبيع المسبق للعملات الذهبية في ضوء عقد السَّلَم: دراسة مقارنة في فقه المذاهب الإسلامية*

شادي حسني^١ محمد جواد قائمي^٢

دكتوراه في الفقه وأصول القانون الإسلامي، نوشهر، مازندران، إيران (الباحثة المسؤولة).

hassanishadi137@gmail.com

مدرس في الحوزة العلمية والجامعة، مازندران، إيران.

mjghaemi685@gmail.com



المُلخَص

يُطرح البيع المسبق للعملات الذهبية في إيران في الغالب ضمن إطار العقود الآجلة بوصفه أحد الأدوات المالية الحديثة، إلّا أنّ التكليف الفقهي لهذا التعامل يسعى إلى إدراجه ضمن إطار عقد السَّلَم (السلف) باعتباره من العقود الإسلامية الموروثة. لأنّه من جهة، يتقارب البيع المسبق للعملات الذهبية مع عقد السَّلَم من حيث دفع الثمن مقدّماً وتأجيل تسليم المبيع، ومن جهة أخرى قد يثير إشكالات شرعية بسبب الطبيعة الربوية للذهب، فضلاً عن الكيفية العملية لتنفيذ هذه المعاملة، الأمر الذي قد يؤدي إلى تعارضها مع الضوابط الشرعية. كما أنّ التشريعات المدنية في عدد من الدول، ومنها إيران، لا تتضمن تنظيمًا قانونيًا صريحاً لعقد السَّلَم، مما يثير التساؤل حول مدى

* الاستشهاد بهذه المقالة: حسني، شادي؛ قائمي، محمد جواد. (٢٠٢٥). بيان الحكم الشرعي للبيع المسبق للعملات الذهبية في ضوء عقد السَّلَم: دراسة مقارنة في فقه المذاهب الإسلامية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(٢)، صص ١٢٦-١٥٤.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.73152.1107>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ١٧/١٠/٢٠٢٣ • تاريخ التعديل: ٢٠/١٢/٢٠٢٤ • تاريخ القبول: ٠٦/٠١/٢٠٢٥ • تاريخ الإصدار: ١٠/٠٣/٢٠٢٥

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

مشروعية البيع المسبق للعملات الذهبية في إطار هذا العقد من منظور فقه المذاهب الإسلامية. وانطلاقاً من ذلك، اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي-التحليلي، مع الاستناد إلى المصادر الفقهية والمراجع المكتبية المعتبرة، لبحث آراء فقهاء المذاهب الإسلامية الخمسة بشأن حقيقة عقد السلم، وشروط صحته، وإمكان تطبيقه على البيع المسبق للعملات الذهبية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ البيع المسبق للعملات الذهبية يُعدّ جائزاً في جميع المذاهب الإسلامية متى استوفى جميع شروط عقد السلم. غير أنّ أبرز الإشكالات الشرعية يتمثل في اعتبار الذهب من الأموال الربوية، وما يترتب على ذلك من اشتراط التقابض الفوري في مبادلة الذهب بالذهب. أما إذا عدّت العملة الذهبية سلعة لا نقداً، وتمّ التعاقد عليها في إطار عقد السلم، فإن هذا المانع الشرعي ينتفي.

الكلمات المفتاحية

البيع المسبق، العملة الذهبية، السلف، السلم، الفقه الإمامي، أهل السنة، المذاهب الإسلامية الخمسة.

تبیین حکم شرعی پیش فروش سکه طلا در پرتو عقد سلم؛ مطالعه‌ای تطبیقی در فقه مذاهب اسلامی*

شادی حسنی^۱ محمدجواد قائمی^۲

۱. دکترای تخصصی فقه و مبانی حقوق اسلامی، نوشهر، مازندران. ایران (نویسنده مسئول).

hassanishadi137@gmail.com

۲. مدرس حوزه و دانشگاه، مازندران. ایران.

mjghaemi685@gmail.com



چکیده

پیش فروش سکه در ایران به طور عمده در قالب «اوراق آتی» به عنوان یکی از ابزارهای نوین مالی طراحی شده است، اما از نظر فقهی تلاش می شود تا در چارچوب عقد سلم (سلف)، به عنوان یک عقد سنتی اسلامی توجیه و اجرا شود؛ زیرا از سویی مشابه عقد سلم (پیش فروش شرعی) است، اما از سوی دیگر ممکن است به دلیل ویژگی های طلا (به عنوان مال ربوی) و نیز نحوه اجرای عملی آن، با موازین شرعی تعارض داشته باشد. همچنین در قوانین مدنی بسیاری از کشورها از جمله ایران، مقررات صریحی درباره بیع سلم وجود ندارد. از این رو این سوال پیش می آید که آیا پیش فروش سکه در چارچوب عقد سلم، از نظر فقه مذاهب اسلامی صحیح است؟ بنابراین پژوهشگر با روش تحلیلی-توصیفی و با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای معتبر به بررسی دیدگاه‌های

* **استناد به این مقاله:** حسنی، شادی؛ قائمی، محمدجواد. (۱۴۰۳). تبیین حکم شرعی پیش فروش سکه طلا در پرتو عقد سلم؛ مطالعه‌ای تطبیقی در فقه مذاهب اسلامی. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۲)، صص ۱۲۶-۱۵۴.
<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.73152.1107>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



فقه‌های مذاهب پنجگانه درباره ماهیت عقد سلم، شرایط و امکان تعمیم به سکه طلا را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد؛ پیش‌فروش سکه در صورت رعایت کامل شرایط عقد سلم، در تمام مذاهب اسلامی جایز است؛ اما مهمترین مانع شرعی، ربوی تلقی شدن طلا و لزوم تقابض فوری در معاملات طلا با طلاست؛ چنانچه سکه به‌عنوان کالا (نه پول) و در قالب سلم معامله شود، این مانع مرتفع می‌شود.

کلیدواژه‌ها

پیش‌فروش، سکه، سلف، سلم، امامیه، اهل سنت، مذاهب خمس.

مقدمه

به عقیده امام خمینی رحمته الله علیه، «عقد بیع نیاز به ایجاب و قبول دارد» و گاهی به وسیله ایجاب از قبول بی نیازی حاصل می شود، مثل اینکه خریدار یا فروشنده، طرفش را در خرید و فروش وکیل کند، یا خریدار و فروشنده شخص سومی را وکیل کنند؛ پس بگوید: «این را به این فروختم» (خمینی، ۱۴۲۳ق، ج ۱، ص ۵۳۶).

همچنین شیخ انصاری در تعریف بیع بیان می کند: «تملیک عین در برابر عوض معلوم» (انصاری، ۱۴۰۴ق، ج ۱، ص ۲۳۹). این تعریف برگرفته از فقه است و ماده ۳۳۸ قانون مدنی نیز همین را بیان می دارد، بنابراین بعد از تحقق عقد هر یک از عوضین به طرف مقابل انتقال می یابد.

در ابتدای مقدمه، تعریف بیع از سه منظر ارائه شد؛ که در عین تنوع بیان، همگی بر ماهیت انتقالی و معوض بودن این عقد تأکید دارند. ابتدا امام خمینی رحمته الله علیه با تأکید بر «ایجاب و قبول» به عنوان ارکان تشکیل عقد، پایه حقوقی بیع را براساس توافق طرفین بنا می نهد. سپس شیخ انصاری با تعریف بیع به «تملیک عین در برابر عوض معلوم»، بر دو عنصر انتقال مالکیت و معوض بودن به عنوان جوهره اقتصادی عقد تکیه می کند. در نهایت، حقوق مدنی در ماده ۳۳۸، عین همین تعریف فقهی را با بیان «انتقال عوضین به طرف مقابل» به زبان حقوقی امروزین بازتاب می دهد. بدین ترتیب، این سه تعریف در یک راستا و به صورت مکمل، بیع را به عنوان عقدی معوض و انتقال دهنده مالکیت تبیین می کنند که اصل رضایت و توافق اساس آن، و تعیین بودن عوض شرط صحت آن است.

عقد بیع در فقه امامیه (امام خمینی، ۱۴۱۵ق، ج ۱، ص ۳) و نیز در فقه اهل سنت (الزحلی، ۱۴۰۹ق، ج ۴، ص ۳۴۵) از جمله عقود معین به شمار می رود؛ از این رو، برای صحت آن مجموعه ای از شرایط عمومی و اختصاصی در نظر گرفته شده است.

شرایط عمومی شامل موارد زیر است:

- وجود قصد و اراده واقعی برای انجام معامله ؛

- رضایت طرفین معامله؛
- داشتن صلاحیت قانونی و شرعی برای انعقاد عقد؛
- تعیین دقیق موضوع معامله؛
- مشروع بودن هدف و جهت معامله.
- شرایط اختصاصی نیز عبارتند از:
- مشخص بودن نوع، جنس، ویژگی‌ها و مقدار کالای مورد معامله؛
- عدم ممنوعیت شرعی یا قانونی در خرید و فروش مبیع؛
- دارا بودن ارزش اقتصادی (مالیت)؛
- برخورداری از منفعت عقلایی و مشروع؛
- امکان تحویل کالا توسط فروشنده.
- در صورتی که مبیع عین مشخص یا در حکم آن باشد، باید در زمان انعقاد عقد موجود باشد.

اما گاهی ممکن است در بیع، عین معین و موجود باشد یا به صورت کلی در ذمه باشد و یا اینکه در آینده به وجود بیاید. بیعی که عین در آینده وجود می‌آید، بیع سلم نامیده می‌شود. در پیش فروش سکه طلا نیز عین قرار است تا در آینده به وجود آید، بنابراین در ابتدا به بیان تعریف بیع سلم، مشروعیت و شرایط این بیع از دیدگاه مذاهب اسلامی می‌پردازیم و در ادامه به بیان تحلیل حقوقی این قرارداد پیش فروش خواهیم پرداخت تا صحت و یا عدم صحت این نوع بیع مشخص گردد.

۱. تعریف بیع سلم

واژه «سلم» در لغت به معنای سلامت، آرامش، تسلیم و پیش پرداخت یا پیش خرید آمده است (الجزری، ۱۴۲۳ق، ج ۲، صص ۳۹۴ و ۳۹۶؛ الزبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۶، ص ۳۴۵؛ الخوری الشرتونی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۷۰۷؛ ابو عمرو، ۱۴۲۳ق، ص ۶۳۷؛ الطریحی، ۱۳۶۵، ج ۶، ص ۸۸؛ جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸، ج ۱۳، ص ۲۱۹؛ دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۹، ص ۱۳۷۳۲). این واژه در برخی منابع با عنوان «سلف» نیز شناخته می‌شود. تفاوت آن دو در این است که «سلم» بیشتر در زبان مردم حجاز رایج بوده، در

حالی که «سلف» در میان اهل عراق کاربرد داشته است. با این حال، واژه «سلف» معنای گسترده‌تری دارد و افزون بر پیش فروش، شامل مفهوم قرض نیز می‌شود (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج ۶، ص ۳۳۱؛ الجوهری، ۱۴۰۲ق، ج ۵، ص ۲۹۷؛ معین، ۱۳۷۵، ج ۲، ص ۱۹۱۲).

تعریف اصطلاحی سلم در مذاهب پنج‌گانه به گونه‌ای دیگر است:

در دیدگاه شافعیه بیان می‌شود: «سلم بیع شیء موصوف می‌باشد در ذمه بالفظ سلم» (النووی، ۱۴۲۱ق، ج ۲، ص ۷۱؛ الشربینی ۱۴۲۲ق، ج ۳، ص ۶۱؛ الخن، ۱۴۱۷ق، ج ۳، ص ۴۵). اما چنانچه با لفظ بیع به کار رود، موجب اختلاف نظر می‌گردد بدین صورت که: «برخی آن را بیع دانسته و احکام و شرایطی همچون مدت دار بودن ثمن و امکان تأخیر پرداخت ثمن از مجلس عقد را همانند بیع در آن جاری می‌دانند» (الهیتمی، ۱۴۲۱ق، ج ۲، ص ۱۹۳؛ الجزیری، ۱۴۱۹ق، ج ۲، ص ۳۵۷).

و برخی دیگر آن را همچون سلم دانسته و ملاک را در اینجا معنا می‌دانند نه لفظ، لذا تأخیر پرداخت ثمن و نیز مدت دار بودن ثمن در این معامله را مجاز نمی‌دانند (النووی، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۲۹۶؛ العمرانی الشافعی، ۱۴۱۸ق، ج ۳، ص ۳۹۶). اما دیدگاه برتر در میان شافعیان این می‌باشد که چنانچه لفظ سلم به کار رود، سلم محقق می‌شود و چنانچه لفظ بیع به کار رود، بیع محقق می‌گردد (الرملی، ۱۴۱۴ق، ج ۴، ص ۱۸۸؛ البغوی ۱۴۱۸ق، ج ۳، ص ۵۶۹).

در مذهب حنفیه، خرید مال مدت دار به صورت نقد را سلم می‌دانند (السرخسی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۲، ص ۱۴۶؛ الصاغر جی، ۱۴۲۰ق، ج ۲، ص ۵۶؛ ابن نجیم، ۱۴۲۲ق، ج ۶، ص ۲۲۷؛ ابن عابدین، ۱۴۱۵ق، ج ۷، ص ۴۵۴؛ طهماز، ۱۴۲۲ق، ج ۴، ص ۲۸۵). آنان صاحب پول را مسلم یا رب السلم می‌نامند، صاحب کالای مدت دار، مسلم الیه و کالا را مسلم فیه و نیز ثمن (سرمایه) را رأس المال یا مسلم می‌نامند.

اگر فردی اقدام به خرید گندم با موعد تحویل مشخص در آینده و پرداخت نقدی در زمان عقد نماید، این معامله در قالب عقد سلم قرار می‌گیرد. در چنین معاملاتی، اصطلاحات رایج به این صورت هستند: خریدار را «مسلم»، فروشنده را «مسلم الیه»، کالای مورد معامله را «مسلم فیه» و مبلغ پرداختی را «مُسل» می‌نامند (السمرقندی، ۱۴۱۴ق، ج ۲، ص ۸). لازم به ذکر است که برای صحت این نوع قرارداد، استفاده از واژه‌های «سلم» یا

«سلف» در متن عقد الزامی نیست و تحقق آن وابسته به لفظ خاصی نمی‌باشد (الکاسانی،

۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۴۳۰؛ البلخی، ۱۴۲۳ق، ج ۳، ص ۲۰۸؛ الرامفوری ۱۴۱۱ق، ج ۷، ص ۵۳۳).

در مذهب مالکیه سلم را این گونه تعریف می‌کنند: «عقد معاوضه‌ای که موجب اشتغال ذمه به غیر عین و منفعت می‌شود که عوضین نیز متماثل نیستند» (المغربی، ۱۴۱۶ق، ج ۶، ص ۴۷۶؛ المجاجی، ۱۴۲۲ق، ص ۳۹؛ الخرشى المالکی، ۱۴۱۷ق، ج ۶، ص ۶۳) منظور از معاوضه یعنی دارای عوض بودن است که هر کدام از طرفین چیزی را به طرف مقابل می‌پردازد، از این رو در مواردی همچون صدقه، هبه و سایر مواردی به این صورت که معاوضه‌ای در آن وجود ندارد از مصادیق سلم خارج می‌شوند.

با قید «غیر عین» فروش کالای مدت‌دار را در مقابل طلا و نقره از شمول این تعریف خارج می‌شود و نیز با قید «غیر منفعت» مواردی همچون کرایه خانه خارج می‌شود؛ چراکه در این موارد یکی از عوضین منفعت است و در نهایت قید «متماثل نبودن عوضین»، قرض را از این تعریف خارج می‌کند.

برخی دیگر از علمای این مذهب سلم را این گونه تعریف می‌کنند: «فروش شیئی موصوف مدت‌دار در ذمه به غیر جنس» (الزحیلی، ۱۴۲۲ق، ج ۱، ص ۴۵۶؛ الصاوی، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۱۶۳؛ آل مبارک الاحسائی، بی تا، ج ۳، ص ۴۴۷).

سلم در دیدگاه علمای حنابله این گونه تعریف می‌شود: «سلم عقدی است بر شیئی که قابلیت فروش دارد به صورت موصوف در ذمه تا مدت معین» (المقدسی، ۱۴۲۵ق، ج ۵، ص ۶۴۲؛ المرادوی ۱۳۷۶، ج ۵، ص ۸۴؛ الشویکی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۶۴۵؛ الغامدی، ۱۴۱۸ق، ج ۲، ص ۱۳۰؛ الفهد المزیّد، ۱۴۲۲ق، ج ۱، ص ۱۶۴؛ الاشقر، ۱۴۱۹ق، ج ۲، ص ۴۰) ذمه وصفی می‌باشد؛ چراکه مکلف ملزم له اهلیت می‌شود (السیوطی، ۱۴۲۱ق، ج ۴، ص ۲۰۹) از نظر علمای این مذهب، سلف با لفظ بیع و نیز حتی با هر لفظی که بتوان با آن بیع را صورت داد، صحیح است همچون تملک، هبه و... نیز در سلم واقع می‌گردد (ابو الخیر، ۱۴۲۱ق، ج ۱، ص ۴۳۸؛ ابن مفلح، ۱۴۱۸ق، ج ۴، ص ۱۷۱؛ الزرکشی، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۳؛ البهوتی ۱۴۱۸ق، ج ۳، ص ۳۳۷).

علمای امامیه سلم را خرید کلی مدت‌دار در مقابل ثمن نقد می‌دانند (خوانساری، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۳۱۶؛ طباطبایی، ۱۴۱۲ق، ج ۵، ص ۲۹۵؛ العالمی، ۱۴۱۴ق، ج ۳، ص ۴۰۴؛ نجفی ج ۲۴، ص ۲۶۷).

محقق قمی در تعریف بیع سلم می‌نویسد: «خریدن مال موصوفی است مضمون در ذمه تا مدت معلوم به مال موصوفی که حاضر باشد و در مجلس بیع قبض شود یا در حکم حاضر مقبوض باشد مثل اینکه در مجلس بیع نبوده و بعد از بیع حاضر کرده و قبل از تفرق به قبض مشتری داده شود، از این باب است هرگاه بخرد آن چیز را به دینی که از مشتری طلب دارد» (قمی، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۸۹).

از این رو می‌توان بیان داشت که (سلم) نوعی قرارداد فروش است که در آن مشتری متعهد می‌شود کالای مشخصی را در آینده برای خریدار تهیه نماید، در برابر بهایی که در زمان انعقاد قرارداد دریافت می‌کند. در این نوع معامله، مبلغ پرداختی به صورت نقدی انجام می‌شود، اما تحویل کالا به زمان بعدی موکول می‌شود.

۲. مشروعیت بیع سلم

فقها برای اثبات مشروعیت عقد سلم به کتاب، سنت و اجماع تمسک می‌نمایند؛ که به آنها اشاره می‌شود:

۱-۲. قرآن کریم

از قرآن کریم به آیه شریفه: «یا ایها الذین آمنوا اذا تداینتم بدین الی اجل مسمی فاکتبه» (بقره، ۲۸۲) استدلال نموده‌اند؛ یعنی ای کسانی که ایمان آورده‌اید هنگامی که بدهی مدت‌داری به یکدیگر پیدا می‌کنید آن را بنویسید.

دین در این آیه عمومیت داشته و شامل دین سلم نیز می‌شود؛ چرا که دین هر چیزی است که در ذمه قرار می‌گیرد (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۶۸؛ الشافعی، ۱۴۰۳، ج ۳، ص ۹۳؛ السرخسی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۲، ص ۱۴۶؛ القرافی، ۱۹۹۴ق، ج ۵، ص ۲۲۳؛ المقدسی، ۱۴۲۵ق، ج ۵، ص ۶۴۲؛ الخن، ۱۴۱۷ق، ج ۳، ص ۴۶).

۲-۲. سنت

در سنت روایت شده که: «پیامبر ﷺ وارد مدینه شد در حالی که مردم خرما را پیش

فروش می‌کردند، پیامبر ﷺ فرمود: هر کس سلف می‌کند باید در کیل معلوم وزن معلوم و مدت معلوم، سلف نماید. یعنی پیامبر ﷺ آن را نهی نکرد بلکه با این بیان تأیید نموده است» (الشافعی، ۱۴۰۳ق، ص ۹۴؛ السرخسی، ۱۴۱۴ق، ص ۱۴۷؛ المقدسی، ۱۴۲۵ق، ج ۵؛ الرملی، ۱۴۱۴ق، ج ۴، ص ۱۸۲؛ المغربي، ۱۴۱۶ق، ج ۶، ص ۴۷۷؛ الزحیلی، ۱۴۲۲ق، ج ۱، صص ۴۵۷-۴۵۸؛ البخاری، ۱۴۱۹ق، ج ۳، ص ۵۹، ح ۲۲۳۹ و ۲۲۴۰). هدف اصلی از این نوع قرارداد، پاسخ‌گویی به نیازهای مالی کشاورزان بوده است؛ زیرا آنان برای تأمین هزینه‌های کشت و زرع و همچنین رفع نیازهای معیشتی خانواده تا زمان برداشت محصول، به منابع مالی نیاز داشتند. با توجه به ممنوعیت ربا در شریعت، امکان تأمین این نیاز از طریق وام ربوی وجود نداشت؛ از این‌رو، به کشاورزان اجازه داده شد تا محصولات خود را پیش از برداشت، به صورت پیش‌فروش عرضه کنند تا بتوانند سرمایه لازم را برای ادامه فعالیت‌های تولیدی خود فراهم سازند.

پیش‌فروش سبب شد تا تجار بتوانند پس از دریافت قیمت به آسانی تجارت کنند؛ چراکه تجار ناچار بودند کالاهایی را به نقاط دیگر صادر و برخی کالاها را نیز به کشور خود وارد نمایند. اما پس از ممنوعیت ربا، دیگر مجاز به قرض گرفتن نبودند. اما پیش‌فروش سبب شد که این مشکل حل شود.

۲-۳. اجماع

از دیدگاه فقه امامیه، مشروعیت عقد سلم از سنت متواتر اتخاذ شده است (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۶۸؛ موسوی سبزواری، ۱۴۱۶ق، ج ۱۸، ص ۲۶). همچنین اجماع عملی مسلمانان نیز مؤید جواز این نوع معامله است؛ چراکه در دوران نبوت، مردم اقدام به عقد سلم می‌کردند و پیامبر اکرم ﷺ آنان را از این عمل منع نفرمود. صحابه نیز از این شیوه معاملاتی بهره می‌بردند و تا امروز، این نوع تعامل در میان مسلمانان رایج بوده است (الصاغر، ۱۴۲۰ق، ج ۲، ص ۵۶؛ ابن‌نجم، ۱۴۲۲ق، ج ۶، ص ۲۲۸؛ نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۶۸).

تولیدکنندگان در جامعه مانند کشاورزان و صاحبان صنایع، به قرارداد سلم نیازمندند؛ زیرا اغلب برای آغاز یا ادامه فعالیت‌های تولیدی خود به سرمایه اولیه احتیاج

دارند. آنان با پیش فروش محصولات خود، منابع مالی لازم را به دست آورده و با آن می توانند مواد اولیه تهیه کرده، هزینه های مربوط به کارخانه یا مزرعه را تأمین نمایند. پس از آماده شدن کالا، در موعد مقرر آن را به خریدار تحویل می دهند.

در نتیجه، فروشنده از یک سو به سرمایه مورد نیاز دسترسی پیدا می کند و از سوی دیگر، دغدغه ای برای یافتن مشتری ندارد؛ زیرا محصول را از پیش فروخته است. خریداران نیز با پرداخت مبلغی کمتر، کالا را با قیمت مناسب تری تهیه می کنند.

در شرایط کنونی، قرارداد سلم می تواند به عنوان الگویی برای سرمایه گذاری توسط بانک ها و نهادهای مالی مورد استفاده قرار گیرد؛ چرا که معمولاً قیمت کالا در قرارداد سلم پایین تر از قیمت نقدی آن است و این اختلاف قیمت می تواند سود قابل توجهی برای مؤسسات مالی به همراه داشته باشد. برای اطمینان از تحویل کالا در زمان مقرر، بانک ها می توانند از فروشنده ضمانتی دریافت کنند که ممکن است به صورت وثیقه، رهن یا ضمانت نامه باشد.

بیشتر فقهای اهل سنت، مشروعیت سلم را برخلاف قیاس و قواعد کلی معاملات می دانند؛ زیرا آن را نوعی فروش کالای معدوم تلقی می کنند که ممکن است به غرر منجر شود، چرا که مشخص نیست در زمان تحویل، کالا موجود باشد یا نه. با این حال، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله این نوع معامله را به دلیل نیاز مردم، مجاز دانسته است (الکاسانی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۴۳۰).

برخی از علمای اهل سنت معتقدند که پیامبر صلی الله علیه و آله از فروش کالای معدوم نهی کرده و سلم را استثنا کرده است. عبارتی که در این زمینه نقل شده، به عنوان حدیث نبوی مطرح شده است (الکاسانی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۴۳۰). اما گروهی دیگر این عبارت را حدیث نمی دانند و معتقدند آنچه پیامبر صلی الله علیه و آله به حکیم بن حزام فرمود، این بود که: «چیزی را که در اختیار نداری، نفروش» (الاشقر، ۱۴۱۸ق، ج ۱، ص ۱۸۵).

بر همین اساس، ابن قیم برخلاف نظر غالب فقها، سلم را مطابق با قواعد شرعی دانسته است (الجوزیه، ۱۴۲۱ق، ج ۴، ص ۲۵۰؛ ابن تیمیه، ۱۳۹۷ق، ج ۴، ص ۴۷۶). به باور او، منظور پیامبر صلی الله علیه و آله از نهی، فروش کالای مشخصی بوده که متعلق به دیگری است و فرد قبل از

خرید آن، اقدام به فروش کرده و سپس در صدد تهیه آن برای مشتری برمی‌آید. یا اینکه منظور، فروش کالایی است که فروشنده توانایی تحویل آن را ندارد، حتی اگر در ذمه باشد. ابن قیم معتقد است که معنای دوم صحیح‌تر است؛ بنابراین، فرد متعهد به تحویل کالایی است که از موجود بودن آن در آینده اطمینان ندارد. اگر قرارداد سلم دارای مدت باشد، در حکم دین است و مشابه خرید نسیه با پرداخت مؤجل تلقی می‌شود. در نتیجه، تفاوتی میان مدت‌دار بودن ثمن یا مبیع وجود ندارد و سلم نیز همانند نسیه، مطابق با اصول فقهی است.

برخی از فقه‌های حنفی نیز این دیدگاه را پذیرفته‌اند (ابن الهمام، بی‌تا، ج ۶، ص ۲۰۴). قرارداد سلم در برخی از کشورهای عربی همچون اردن (مواد ۵۳۲ تا ۵۳۸ قانون مدنی)، کشور سودان (مواد ۲۱۷ تا ۲۲۲ قانون مدنی)، کشور یمن (مواد ۵۹۲ تا ۵۹۹ قانون مدنی) به‌طور خاص مطرح و به این نوع معامله پرداخته است.

در قانون مدنی سوریه تصریح به سلم وجود ندارد و دلیل آن دیدگاه وسیعی است که قانون مدنی سوریه نسبت به معامله کالای آینده دارد (سوار، ۲۰۰۱، ص ۲۶۵). دکتر سنه‌وری نیز درباره سلم در قانون مدنی مصر می‌نویسد: «در قانون مدنی مصر نص خاصی راجع به بیع سلم وجود ندارد و قانون نیاز به آن ندارد زیرا فروش کالای آینده از نظر قانون مدنی جایز است به شرط اینکه محتمل الوجود باشد، بنابراین جایز است کالاهای آینده و مکملات و موزونات را فروخت هر چند در حال حاضر موجود نباشد و بیع به این شکل تابع قواعد عامه است؛ بنابراین لازم نیست ثمن در مجلس عقد پرداخت گردد یعنی شرایط سلم در این موارد جاری نیست» (السنه‌وری، بی‌تا، ج ۴، ص ۲۲۳).

در قانون مدنی ایران نیز قوانینی در رابطه با بیع سلم بیان نشده است، اما حقوقدانان از مفاد برخی مواد قانونی مانند ماده ۳۴۱ قانون مدنی جایز بودن این عقد سلم را اتخاذ نموده‌اند. (امامی، ۱۳۷۳، ج ۱، ص ۴۵۴).

۳. شرایط بیع سلم

به‌طور خلاصه می‌توان شرایط بیع سلم را این‌گونه بیان کرد:

۳-۱. شرایط ثمن

- ثمن باید به‌طور دقیق مشخص باشد؛ به این معنا که ویژگی‌هایی مانند جنس، نوع، مقدار و خصوصیات آن باید به‌روشنی تعیین شود. صرف مشاهده یا رؤیت کالا برای تعیین ثمن کافی نیست، هرچند در برخی معاملات مانند بیع مطلق، مشاهده می‌تواند جایگزین تعیین دقیق شود (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۹۹؛ القرافی، ۱۹۹۴ق، ج ۵، ص ۲۵۴؛ السمرقندی، ۱۴۱۴ق، ج ۲، ص ۹).
- پرداخت ثمن باید در زمان انعقاد قرارداد انجام شود؛ یعنی مبلغ معامله باید در همان جلسه عقد به فروشنده تسلیم گردد (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۹۳؛ الرملی، ۱۴۱۴ق، ج ۴، ص ۱۸۴؛ الزرکشی، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۱۴).

۳-۲. شرایط مسلم فیه

- یکی از شرایط اساسی در مورد «مسلم فیه» آن است که نباید به‌صورت عین مشخص باشد، بلکه باید کلی در ذمه تلقی شود. همچنین لازم است ویژگی‌های آن به گونه‌ای باشد که بتوان آنها را به‌طور دقیق مشخص و ثبت کرد (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۸۰؛ النوری، ۱۴۲۱ق، ج ۲، ص ۷۲؛ المقدسی، ۱۴۲۵ق، ج ۵، ص ۶۳۲).
- «مسلم فیه» باید کاملاً مشخص و معلوم باشد؛ به این معنا که نوع، جنس، مقدار و خصوصیات آن باید به‌روشنی تعیین گردد (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۷۵؛ النجدی، ۱۴۲۲ق، ص ۳۹۲؛ الدمنه‌وری، ۱۴۱۵ق، ج ۱، ص ۳۲۵).
- «مسلم فیه» باید دارای زمان تحویل مشخصی باشد و مدت قرارداد سلم نیز باید به‌طور دقیق تعیین شده باشد (نجفی، بی‌تا، ج ۲۴، ص ۲۵۹؛ المقدسی، ۱۴۲۵ق، ج ۵، ص ۶۶۴؛ الدمنه‌وری، ۱۴۱۵ق، ج ۱، ص ۳۲۵).

۴. قرارداد آتی سکه طلا

قرارداد آتی سکه طلا یا توافق پیش فروش، نوعی معامله دوطرفه به شمار می‌رود که در

آن خریدار اقدام به خرید سکه طلا می‌نماید، اما قصد ندارد در زمان انعقاد قرارداد، کالا را دریافت کند. بلکه تمایل دارد تحویل سکه را به زمان مشخصی در آینده موکول کرده و مبلغ آن را در موعد مقرر به فروشنده پرداخت کند (معصومی نیا، ۱۳۸۹، ص ۲۴). البته این قرارداد نیازمند تضمین بوده که به صورت ودیعه نزد بورس کالا قرار می‌گیرد (صالح آبادی، ۱۳۸۵، ص ۳۱). همچنین در این نوع قرارداد الزامی به رد و بدل فیزیکی وجود ندارد به این معنا که انتقال مالکیت دارایی بلفور مطرح نمی‌شود. این نوع توافق‌نامه (قرارداد آتی سکه طلا) در بازارهای بین‌المللی مورد استقبال سرمایه‌گذاران و بازرگانان قرار گرفته است؛ زیرا منافع طرفین معامله یعنی خریدار و فروشنده را تأمین کرده و همچنین بستری مناسب برای کسب سود توسط معامله‌گران نوسانی فراهم می‌سازد. به‌طور کلی، فعالان این نوع معاملات را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد:

- خریداران: افرادی که سکه‌های طلا را با قیمت مشخص در بازار پیش‌فروش خریداری می‌کنند.

- فروشندگان: کسانی که سکه‌های خود را با نرخ توافق‌شده در زمان دلخواه عرضه می‌نمایند.

- نوسان‌گیران: معامله‌گرانی که قصد تحویل یا دریافت فیزیکی کالا را ندارند، بلکه با پیش‌بینی دقیق روند قیمت‌ها، سود قابل توجهی کسب می‌کنند.

هدف اصلی این نوع قراردادها در بازار بورس کالا، کنترل و کاهش ریسک ناشی از نوسانات قیمت سکه طلا است (درخشان، ۱۳۹۰، ص ۹۵) و همچنین ابزاری برای تأمین منابع مالی فروشنده بدون نیاز به تحویل فوری کالا به شمار می‌رود. این نوع معاملات می‌تواند به رشد اقتصادی کشور کمک کند؛ زیرا هر دو طرف معامله با استفاده از این ابزار مالی، ریسک خود را مدیریت کرده و در عین حال امکان دستیابی به سودهای بالا را خواهند داشت (ره‌پیک، ۱۳۸۷، ص ۳۷۱).

از دیگر مزایای این قراردادها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- معافیت‌های مالیاتی

- اختصاص سود بانکی به موجودی حساب مشتری

- ثبت و انتقال سود و زیان

- و

۵. دیدگاه مذاهب

پیش فروش سکه در فقه اسلامی، در صورتی که شرایط عقد سَلَم (پیش فروش) رعایت شود، از نظر اکثر مذاهب اسلامی جایز است؛ اما با قیودی خاص. مهمترین شرط آن پرداخت کامل ثمن در مجلس عقد و تعیین دقیق اوصاف سکه است. از این رو دیدگاه مذاهب اسلامی درباره پیش فروش سکه را می توان این گونه بیان کرد:

۵-۱. فقه امامیه (شیعه)

- جواز مشروط: پیش فروش سکه در قالب عقد سَلَم (بیع سَلَف) جایز است، به شرط آنکه:

- ثمن (پول) به صورت نقد و کامل در مجلس عقد پرداخت شود؛
- مشخصات سکه (وزن، عیار، شکل، زمان تحویل) دقیقاً معلوم باشد؛
- سکه موجود نباشد (چون سَلَم در مورد کالاهای موجود جاری نمی شود).
- استدلال فقهی: آیه ۲۸۲ سوره بقره و روایات متعدد درباره جواز بیع سَلَم، بویژه در کالاهایی که تحویل آن در آینده است، مبنای این حکم هستند.

۵-۲. فقه حنفی

- جواز با شرایط: حنفیان نیز بیع سَلَم را جایز می دانند و پیش فروش سکه را در این قالب می پذیرند، به شرط:
- پرداخت کامل ثمن در مجلس عقد؛
- تعیین دقیق مقدار، نوع، وزن و زمان تحویل سکه.

- نکته مهم: اگر سکه طلا به عنوان «ربوی» تلقی شود، باید از هر گونه معامله نسیه یا مبادله غیرهم زمان پرهیز شود، مگر در قالب سَلَم.

۵-۳. فقه شافعی

- جواز مشروط: شافعیه نیز بیع سَلَم را جایز می دانند، اما تأکید دارند که در مورد کالاهای ربوی مانند طلا، باید دقت بیشتری در تعیین اوصاف و پرداخت نقدی ثمن شود.

۵-۴. فقه مالکی و حنبلی

- جواز با قیود مشابه: این دو مذهب نیز پیش فروش را در قالب سَلَم جایز می دانند، مشروط به رعایت شرایطی مانند:

- پرداخت نقدی ثمن؛
- تعیین دقیق اوصاف کالا؛
- تعیین زمان و مکان تحویل.

از این رو رعایت نکات فقهی مهم درباره پیش فروش سکه که بیان می شود جهت صحیح بودن این پیش فروش لازم است: پرداخت کامل ثمن در مجلس عقد، شرط اصلی صحت عقد سَلَم در همه مذاهب، تعیین دقیق اوصاف سکه، وزن، عیار، شکل، تعداد، زمان و مکان تحویل باید مشخص باشد، عدم وجود ابهام یا غرر، هر گونه ابهام در قرارداد، آن را باطل می کند، عدم معامله ربوی، اگر معامله به صورت نسیه یا مبادله طلا با طلا باشد، باید هم زمان و هم وزن باشد تا ربا نباشد.

۵-۵. نظر مراجع معاصر

- آیت الله مکارم شیرازی: پیش فروش سکه در صورتی که وجه آن نقداً پرداخت شود و اوصاف سکه مشخص باشد، جایز است. (<https://www.makarem.ir/>)

- سید عباس موسویان (عضو کمیته بانکداری بدون ربا): اگر پیش فروش در

قالب قرارداد سَلَم باشد و وجه نقداً پرداخت شود، از نظر شرعی اشکالی ندارد؛ اما در صورت علی‌الحساب بودن یا پرداخت قسطی، اشکال دارد.
(<https://www.eghtesadonline.com>)

در نتیجه، پیش‌فروش سکه در فقه اسلامی، در قالب عقد سَلَم با رعایت شرایط خاصی مانند پرداخت نقدی، تعیین دقیق اوصاف و زمان تحویل، جایز است. اما اگر این شرایط رعایت نشود، بویژه در صورت پرداخت قسطی یا ابهام در قرارداد، معامله باطل یا مشکوک به ربا خواهد بود.

۶. بررسی دیدگاه مخالفان و موافقان

۶-۱. دیدگاه مخالفان

دیدگاه مخالفان پیش‌فروش سکه (بویژه بدون رعایت شرایط دقیق) عمدتاً مبتنی بر مبانی فقهی زیر است:

۱. منع فروش کالای معدوم (ما لم یُقْبَض)

استدلال فقهی:

در فقه اسلامی به‌طور اصل، فروش کالایی که وجود ندارد یا تحویل داده نشده (بیع ما لم یُقْبَض) ممنوع است، زیرا منجر به غرر (ابهام و خطر) و ضرر می‌شود. اعمال بر پیش‌فروش سکه:

اگر سکه در زمان عقد موجود نباشد و تنها در آینده تحویل داده شود، این معامله مصداق فروش کالای معدوم است، مگر آنکه در قالب سَلَم مشروط باشد.

۲. شرایط سخت‌گیرانه عقد سَلَم که اغلب رعایت نمی‌شود

مخالفان استدلال می‌کنند در عمل، پیش‌فروش‌های رایج سکه شرایط سَلَم شرعی را کامل رعایت نمی‌کنند، از جمله:

پرداخت نقدی کامل قیمت: در بسیاری از پیش‌فروش‌ها، خریدار تنها وجه تضمین یا بخشی از مبلغ را می‌پردازد، نه تمام ثمن را در مجلس عقد.

ابهام در اوصاف کالا: اگر نوع سکه، عیار، وزن یا زمان تحویل به طور دقیق تعیین نشود، قرارداد باطل است.

عدم توانایی تحویل (توالی): اگر فروشنده اطمینان نداند که در موعد مقرر می تواند سکه را تهیه کند، معامله غرری و باطل است.

۳. تشابه به ربای قرضی (اگر سکه پول تلقی شود)

طلا به عنوان پول:

در فقه، طلا و نقره ذرّین نقدی محسوب می شوند و معامله آنها تابع قواعد خاص ربا است. اگر سکه به عنوان پول داد و ستد شود، پیش فروش آن ممکن است به ربای نسبه تبدیل شود، زیرا:

اگر ثمن و مبیع هر دو طلا باشند، باید هم زمان و هم وزن مبادله شوند. در پیش فروش، تحویل ثمن (پول) و مبیع (سکه) در دو زمان متفاوت اتفاق می افتد که اگر اختلاف وزن یا ارزش داشته باشد، ربا به شمار می رود.

۴. دیدگاه برخی مذاهب درباره محدودیت سَلَم

انحصار سَلَم به کالاهای کلی و معمولی:

برخی فقهای اهل سنت معتقدند سَلَم فقط در کالاهای کلی (مانند گندم، جو) که امکان توصیف دقیق دارند جاری می شود، نه در اشیای ارزشمند مثل طلا که ممکن است دچار نوسان شدید قیمت شوند.

ممنوعیت در اموال ربوی:

اگر سکه طلا به عنوان مال ربوی در نظر گرفته شود، برخی فقها معامله سَلَم در آن را جایز نمی دانند مگر با رعایت شرایط بسیار سخت.

۵. ریسک غرر و ضرر به خریدار

نوسان قیمت طلا:

به دلیل نوسان شدید قیمت طلا، ممکن است در زمان تحویل، ارزش سکه بسیار متفاوت با قیمت پیش فروش باشد که به ضرر یکی از طرفین و اختلاف مالی می انجامد.

این امر با قاعده لاضرر در اسلام تعارض دارد.
در نهایت می‌توان بیان داشت که مخالفان پیش‌فروش سکه را به دلایل زیر غیرشرعی یا پرریسک می‌دانند:

- عدم رعایت کامل شرایط سَلَم در قراردادهای رایج.
- تشابه به ربا اگر سکه به‌عنوان پول تلقی شود.
- ابهام و غرر ناشی از نوسان قیمت و عدم تضمین تحویل.
- خطر سفته‌بازی و انحراف از اهداف واقعی تأمین مالی اسلامی.

این دیدگاه عمدتاً محافظه‌کارانه‌تر است و بر پرهیز از شبهه‌های مالی و رعایت شدید موازین فقهی سنتی تأکید دارد.

۶-۲. دیدگاه موافقان

موافقان معتقدند پیش‌فروش سکه طلا در قالب عقد سَلَم (سلف) شرعی و جایز است، مشروط بر رعایت شرایط خاص. استدلال‌های اصلی آنان عبارتند از:

۱. استناد به منابع فقهی معتبر

قرآن: آیه ۲۸۲ سوره بقره («یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ») که به نوشتن دین مدت‌دار اشاره دارد. فقها استدلال می‌کنند «دین» در این آیه شامل دین ناشی از عقد سَلَم نیز می‌شود.

سنت: روایاتی از پیامبر ﷺ که خرید سلف (پیش‌فروش) را با شرایط معین مجاز دانسته‌اند (مانند تعیین دقیق مقدار، وزن و مدت تحویل). پیامبر ﷺ این معامله را به‌دلیل نیاز مردم نهی نکرده‌اند.

اجماع: اجماع عملی مسلمانان در طول تاریخ بر جواز عقد سَلَم در کالاهای کشاورزی و سایر کالاها.

۲. نیاز اقتصادی جامعه

عقد سَلَم راه‌حلی شرعی برای تأمین نقدینگی تولیدکنندگان (مانند کشاورزان،

صنعتگران) است تا بتوانند با پیش فروش محصول، سرمایه لازم برای فعالیت را فراهم کنند.

در اقتصاد امروز، این قرارداد می‌تواند به عنوان ابزار مالی اسلامی توسط بانک‌ها و نهادهای مالی برای سرمایه‌گذاری بدون ربا استفاده شود.

۳. رعایت شروط صحت عقد سَلَم

موافقان تأکید می‌کنند در صورت رعایت شرایط زیر، پیش فروش سکه کاملاً شرعی است:

پرداخت نقدی و کامل ثمن در مجلس عقد.

تعیین دقیق اوصاف سکه (وزن، عیار، نوع، تعداد، زمان و مکان تحویل.

عدم وجود ابهام (غرر) در قرارداد.

قابلیت تحویل سکه در آینده توسط فروشنده.

۴. هم‌خوانی با قوانین مدنی

در قوانین برخی کشورهای اسلامی (مانند اردن، سودان، یمن) عقد سَلَم به صورت صریح پیش‌بینی شده است.

در حقوق ایران نیز از ماده ۳۴۱ قانون مدنی می‌توان جواز آن را استنباط کرد.

۳-۶. دیدگاه منتخب

با توجه به مطالب بیان شده محقق دیدگاه موافقان را برتر دانسته و این دلایل را برای انتخاب خود بیان می‌دارد:

۱. پاسخ به نیاز واقعی اقتصادی

موافقان با ارائه چارچوب شرعی (سَلَم)، راه‌حلی عملی برای تأمین مالی بدون ربا ارائه می‌دهند، در حالی که مخالفان معمولاً فقط به حرمت احتمالی اشاره می‌کنند بدون ارائه جایگزین شرعی.

۲. تکیه بر سابقه فقهی طولانی

عقد سلم در تمام مذاهب اسلامی (امامیه، حنفی، شافعی، مالکی، حنبلی) با شرایط مشترک پذیرفته شده است. این اجماع تاریخی، استدلال موافقان را مستحکم‌تر می‌کند.

۳. جلوگیری از انسدادهای اقتصادی

مخالفان ممکن است با استناد به «نهی از بیع ما لم یقبض» (فروش کالای تحویل نشده) یا «غرر» معامله را باطل بدانند؛ اما موافقان با تشریح شرایط دقیق سلم (پرداخت نقدی، تعیین اوصاف) این نگرانی‌ها را مرتفع می‌سازند.

۴. هماهنگی با توسعه مالی اسلامی

موافقان با تنظیم قراردادهای آتی سکه در چارچوب سلم، مدل‌های مالی نوین را با فقه سنتی پیوند می‌دهند، در حالی که مخالفان ممکن است به کلی این ابزارها را رد کنند.

۵. تأیید مراجع معاصر

نظر مراجعی مانند آیت‌الله مکارم شیرازی و کارشناسانی مانند سید عباس موسویان (کمیته بانکداری بدون ربا) که با رعایت شرایط، پیش‌فروش سکه را جایز می‌دانند، به استدلال موافقان اعتبار بیشتری می‌بخشد.

موافقان پیش‌فروش سکه با تکیه بر: منابع نقلی (کتاب، سنت، اجماع)، ضرورت‌های اقتصادی و شروط دقیق فقهی؛ استدلال می‌کنند که این معامله در قالب عقد سلم مشروع است. برتری دیدگاه آنان در ایجاد تعادل بین احکام شرعی و نیازهای مالی جامعه است، در حالی که دیدگاه مخالفان عموماً بر احتیاط محض بدون ارائه راه‌حل جایگزین تأکید دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب بیان شده مشخص شد که (سلم) قرارداد فروشی است که در آن فروشنده متعهد می‌شود کالای مشخصی را در آینده برای خریدار تهیه کند، در برابر

بهایی که در زمان انعقاد قرارداد دریافت می‌نماید. در این نوع معامله، مبلغ پرداختی نقدی است، اما تحویل کالا به زمان بعدی موکول می‌شود. فقهای اسلامی برای اثبات مشروعیت این نوع عقد، به منابعی چون قرآن، سنت پیامبر و اجماع علما استناد می‌کنند. گروه‌های تولیدی جامعه مانند کشاورزان و صنعتگران، به این نوع معامله نیازمندند؛ زیرا اغلب برای شروع یا ادامه فعالیت‌های تولیدی خود به سرمایه اولیه احتیاج دارند. آنان با فروش پیش‌هنگام محصولات خود، منابع مالی لازم را تأمین کرده و با آن می‌توانند مواد اولیه تهیه کرده، هزینه‌های مربوط به تولید، کارخانه یا مزرعه را پرداخت نمایند. پس از آماده شدن کالا، در موعد مقرر آن را به خریدار تحویل می‌دهند. در نتیجه، فروشنده از یک سو به سرمایه دسترسی پیدا می‌کند و از سوی دیگر، دغدغه‌ای برای یافتن مشتری ندارد، چرا که محصول را از پیش فروخته است. خریداران نیز با پرداخت مبلغی کمتر، کالا را با قیمت مناسب‌تری تهیه می‌کنند.

در شرایط کنونی، قرارداد سلم می‌تواند به‌عنوان الگویی برای سرمایه‌گذاری توسط بانک‌ها و نهادهای مالی مورد استفاده قرار گیرد؛ چرا که معمولاً قیمت کالا در قرارداد سلم پایین‌تر از قیمت نقدی آن است و این اختلاف قیمت می‌تواند سود قابل توجهی برای مؤسسات مالی به همراه داشته باشد. برای اطمینان از تحویل کالا در زمان مقرر، بانک‌ها می‌توانند از فروشنده ضمانتی دریافت کنند که ممکن است به‌صورت وثیقه، رهن یا ضمانت‌نامه باشد.

با در نظر گرفتن ویژگی‌های بیع سلم، قراردادهای آتی مانند پیش‌فروش سکه طلا نیز نوعی توافق دوطرفه محسوب می‌شوند که در آن خریدار قصد ندارد کالا را در زمان عقد دریافت نماید، بلکه دریافت را موکول به چند ماه آینده می‌کند و مبلغ آن را در زمان مقرر به فروشنده پرداخت نماید. با توجه به بیانات و مطالب بیان شده از مذاهب اسلامی و همچنین قوانین کشورهای هم‌چون سوریه، مصر و ایران می‌توان دریافت که اجرای بیع سلم در طرح پیش‌فروش سکه مجاز است و افزون بر جواز آن، می‌توان به مزیتی که برای اقتصاد کشور جهت کاهش تورم و رونق اقتصاد اشاره کرد.

منابع

- ابن الهمام، کمال الدین محمد. (بی تا). شرح فتح الباری. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- ابن حجر عسقلانی، احمد بن علی. (۱۴۷۱ق). فتح الباری شرح صحیح البخاری. بیروت-لبنان: دارالکتب العلمیه.
- ابن تیمیه، احمد بن عبد الحلیم. (۱۳۹۷ق). الفتاوی الکبری (ج ۴، چاپ دوم). بیروت-لبنان: دارالکتب العلمیه.
- ابن تیمیه، احمد بن عبد الحلیم. (۱۴۰۸ق). الفتاوی الکبری. بیروت-لبنان: دارالکتب العلمیه.
- ابن عابدین، محمد امین. (۱۴۱۵ق). رد المحتار علی الدر المختار. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- ابن عابدین، محمد امین. (۱۴۲۳ق). رد المحتار علی الدر المختار. ریاض-عربستان: دار عالم الکتب.
- ابن مفلح، ابراهیم بن محمد. (۱۴۱۸ق). المبدع. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- ابن مفلح حنبلی، ابراهیم بن محمد. (۱۹۸۰م). المبدع فی شرح المقنع. سوریه-دمشق: المکتب الاسلامی.
- ابن منظور، محمد. (۱۴۰۸ق). لسان العرب. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- ابن منظور، محمد بن مکرم. (۱۴۰۴ق). لسان العرب. بیروت-لبنان: دارالفکر.
- ابن نجیم، زین الدین. (۱۴۲۲). البحر الرائق فی شرح کنز الدقائق. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- ابن نجیم، زین الدین بن ابراهیم. (۱۴۲۲ق). البحر الرائق شرح کنز الدقائق. قم: المطبعه العلمیه.
- ابو الخیر، علی عبد الحمید. (۱۴۲۱ق). المعتمد فی فقه الامام احمد (ج ۳). دمشق: دار الخیر.
- ابو الخیر، علی. (۱۴۲۱ق). المعتمد فی فقه الامام احمد. دمشق-سوریه: دارالخیر.
- ابو عمرو، شهاب الدین. (۱۴۲۳ق). القاموس الوافی. بیروت: دارالفکر.

- ابو عمرو، شهاب الدین. (۱۳۸۲). القاموس الوافی. بیروت-لبنان: دارالفکر.
- اشقر، محمد سلیمان عبد الله. (۱۴۱۹ق). المجلد فی الفقه الحنبلی. دمشق: دار القلم.
- امامی، سید حسن. (۱۳۷۳ق). حقوق مدنی (چاپ چهارم). تهران: کتاب فروشی اسلامیة.
- انصاری، شیخ مرتضی. (۱۴۰۴). مکاسب. بی جا: بی نا.
- آل مبارک الاحسانی، عبدالعزیز حمد. (بی تا). تبیین المسالک. بیروت: دار المغرب الاسلامی.
- بخاری، محمد بن اسماعیل. (۱۴۱۹ق). صحیح البخاری. بیروت: دار الفکر.
- بغوی، حسین بن مسعود. (۱۴۱۸ق). التهذیب فی فقه الامام الشافعی. بیروت-لبنان: دار الکتب العملية.
- بلخی، نظام الدین. (۱۴۲۳ق). الفتاوی الهندیة. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- برهانپوری، نظام. (۱۴۱۱ق). الفتاوی الهندیة فی مذهب الامام الاعظم ابی حنفیه النعمان. بیروت-لبنان: دار صادر.
- بهوتی، منصور. (۱۴۱۸ق). کشف القناع (ج ۱). بیروت: دار الکتب العلمية.
- بهوتی، منصور. (۱۳۸۸). کشف القناع. بیروت: دار الکتب العلمية.
- جزری، مبارک بن محمد ابن الأثیر. (۱۴۲۳ق). النهاية فی غریب الحديث والاثار. بیروت: دار المعرفة.
- جزیری، عبدالرحمن. (۱۴۱۹ق). الفقه علی المذاهب الأربعة. بیروت: دار الثقلین.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر. (۱۳۷۸). مبسوط در ترمینولوژی حقوق. تهران: گنج دانش.
- جوزیه، محمد بن ابی بکر ابن قیم. (۱۴۲۱ق). جامع الفقه. قم: دار الوفاء.
- جوهری، اسماعیل بن حماد. (۱۴۰۲ق). الصحاح. بیروت: دار الکتب العربیه.
- خرشی المالکی، محمد. (۱۴۱۷ق). حاشیة الخرش. بیروت: دار الکتب العلمية.
- خمینی، سیدروح الله. (۱۴۱۵ق). البیع. قم: مؤسسة النشر الاسلامی
- خمینی، سیدروح الله. (۱۴۳۴ق). تحریر الوسيلة (چاپ سوم). قم: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.

خن، مصطفی و البغاء مصطفى. (۱۴۱۷ق). الفقه المنهجي على مذهب الامام الشافعي. دمشق: دار العلوم الانسانية.

خوانساری، سيد احمد. (۱۳۶۴). جامع المدارك في شرح مختصر النافع. قم: اسماعيليان.
خوری الشرتونی سعيد. (۱۳۷۴). اقرب الموارد في فصح العربية و الشوارد. قم: دار الاسوة للطباعة والنشر.

درخشان، مسعود. (۱۳۹۰). مشتقات و مدیریت ریسک در بازارهای نفت. تهران: موسسه مطالعات بين المللی انرژی.

دمنهوری، احمد. (۱۴۱۵ق). الفتح الرباني. رياض: دار العاصمة.
دهخدا، علي اكبر. (۱۳۷۷). لغت نامه دهخدا (چاپ دوم). تهران: دانشگاه تهران.
رامفوری، محمد عمر. (۱۴۱۱ق). البناية في شرح الهداية (چاپ دوم). بيروت: دار الفكر.
رملی، شمس الدين محمد. (۱۴۱۴ق). نهاية المحتاج. بيروت: دار الكتب العملية.
ره پيك، حسن. (۱۳۸۷). عقود معين. تهران: انتشارات خرسندی.

الزبيدي، محمد مرتضى. (۱۴۱۴ق). تاج العروس من جواهر القاموس. بيروت: دار الفكر.
زحيلي وهبة. (۱۴۰۹ق). الفقه الاسلامي و ادلته. دمشق: دار الفكر.
زحيلي، وهبة. (۱۴۲۲ق). الفقه المالكي الميسر. دمشق: دار الكلم الطيب.

زرکشی، محمد. (۱۴۱۳ق). شرح الزركشي على مختصر الخرقى. بيروت: مكتبة العسكان.
السرخسى، محمد. (۱۴۱۴ق). المبسوط (چاپ دوم). بيروت: دار الكتب العملية.

سمرقندی، علاء الدين. (۱۴۱۴ق). تحفة الفقهاء (چاپ دوم). بيروت: دار الكتب العلمية.
سنهوری، عبدالرزاق. (بی تا). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد. بيروت: داراحياء التراث العربی.

سوار محمد وحيد الدين. (۲۰۰۱م). الاتجاهات العامة في القانون المدني (چاپ دوم). عمان: دار الثقافة.

سيوطی مصطفى. (۱۴۲۱ق). مطالب اولی النهی (چاپ سوم). دمشق: آل ثاني.

- شافعی محمد ابن ادريس. (۱۴۰۳ق). الام (چاپ دوم). بيروت: دار الفكر.
- شرييني محمد بن محمد. (۱۴۲۲ق) مغنى المحتاج. بيروت: داراحياء التراث العربى.
- شويكى، احمد بن محمد التوضيح. (۱۴۱۸ق). المكتبة المكية. مكة المكرمة.
- صاغر جى اسعد محمد سعيد. (۱۴۲۰ق) الفقه الحنفى و ادلته. دمشق: دار الكلم الطيب.
- صالح آبادى، على. (۱۳۸۵). بازارهاى مالى اسلامى (مجموعه مقالات). تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق عليه السلام.
- صاوى، احمد. (۱۴۱۵ق). بلغة السالك لا قرب المسالك. بيروت: دار الكتب العلمية.
- طريحي، فخر الدين. (۱۳۶۵). مجمع البحرين (چاپ دوم). تهران: انتشارات مرتضوى.
- طهماز، عبد الحميد محمود. (۱۴۲۲ق). الفقه الحنفى فى ثوبه الجديد. دمشق: دار القلم.
- عاملى زين الدين بن على شهيد ثانى. (۱۴۱۴ق). مسالك الافهام. قم: مؤسسة المعارف الاسلامى.
- عمرانى الشافعى، يحيى. (۱۴۱۸ق). البيان فى مذهب الامام الشافعى. بيروت: دار الكتب العلمية.
- غامدى على بن سعيد. (۱۴۱۸ق). اختيارات دار طيبة.
- القرافى، احمد بن ادريس. (۱۹۹۴م). الذخير. بيروت: دار الغرب الاسلامى.
- قمى ميرزا ابوالقاسم. (۱۳۷۹). جامع الشتات. تهران: انتشارات دانشكده حقوق و علوم سياسى.
- فهد المزيدي، صالح بن محمد. (۱۴۲۲ق). مسائل الامام احمد. مدينة النبى: مكتبة العلوم والحكم.
- كاسانى، ابى بكر بن سعود. (۱۴۱۷ق). بدائع الصنائع فى ترتيب الشرايع. بيروت: مؤسسة التاريخ العربى.
- مجاجى، محمد سكهال. (۱۴۲۲ق). احكام عقد البيع فى الفقه الاسلامى المالكي. بيروت: دار ابن حزم.
- المرداوى على بن سليمان. (۱۳۷۶ق). الانصاف فى معرفة الراجح من الخلاف على مذهب الامام احمد بن حنبل. بيروت: داراحياء التراث العربى.
- معصومى نيا، غلامعلى. (۱۳۸۹). بازارهاى مشتقه: بررسى فقهى و اقتصادى. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامى.

- معین محمد. (۱۳۷۵). فرهنگ فارسی. تهران: انتشارات امیر کبیر.
- مغربی، محمد. (۱۴۱۶ق). مواهب الجلیل شرح مختصر خلیل. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- مقدسی، عبدالله بن احمد ابن قدامة. (۱۴۲۵ق) المغنی. قاهره: دار الحديث.
- موسوی سبزواری سید عبد الاعلی. (۱۴۱۶). مهذب الاحکام (چاپ چهارم). قم: مؤسسه المنار.
- نجدی، عثمان. (۱۴۲۲ق). هداية الراغب. مکه المکرمه: مکتبه احیاء التراث العربی.
- نجفی، محمد حسن. (بی تا). جواهر الکلام (چاپ هفتم). بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- نووی، یحیی بن شرف. (۱۴۱۵ق). روضة الطالبین. بیروت: دار الفکر.
- نووی، یحیی بن شرف. (۱۴۲۱ق). منهاج الطالبین. بیروت: دار البشائر الاسلامیه.
- هیتمی احمد بن محمد. (۱۴۳۱ق). تحفة المحتاج. بیروت: دار الکتب العلمیه.

<https://www.makarem.ir/>

<https://www.eghtesadonline.com/>

An Examination of the Role of Belief in the Hereafter in Human Development from the Perspective of *Nahj al-Balāghah**

Morteza Abdi Chari¹  Seyyedeh Maryam Ghasemian² Fatemeh Ardeshiri³

Assistant Professor, Research Center for Mahdism and Futures Studies, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran (**Corresponding Author**).

m.abdichari@isca.ac.ir

² Graduate of the Level Three at Islamic Seminary in Islamic Theology (Kalām), Qom, Iran.

m.ghasemniah95@gmail.com

³ Deputy Head of Research, Sisters Seminary, Mazandaran Province, Mazandaran, Iran.

f.ardeshiri@whc.ir



Abstract

The belief in the Hereafter (*Ma'ād*) is one of the fundamental doctrines of the monotheistic religions, including Islam. This belief exerts a profound influence on both the worldly and the eternal dimensions of human life. In contemporary society, particularly among young and middle-aged people, the weakening of religious beliefs, inappropriate speech and conduct, the pursuit of personal desires, and similar challenges are increasingly evident. These conditions highlight the need to reinforce and moderate human behavior through remembrance of and belief in the Hereafter. In *Nahj al-Balāghah*, Imam Ali (A.S.) discusses the role of belief in the Hereafter throughout his

* Abdi Chari, M. & Ghasemian, S. M. & Ardeshiri, F. (2025). An explanation of the role of belief in the Hereafter in human development from the perspective of *Nahj al-Balāghah*. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 155–173.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/07/14 • **Revised:** 2024/10/22 • **Accepted:** 2024/11/09 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



sermons, letters, and sayings. The findings of this study indicate that such belief plays a significant role in shaping both individual and social conduct, encouraging individuals to exercise greater care over their words and actions. It also contributes to strengthening religious convictions and promoting appropriate patterns of behavior within society. Moreover, attention to the consequences of the Hereafter plays a constructive role in fostering a spiritual and faithful way of life, thereby laying the foundation for the development of a morally and spiritually grounded society. From the perspective of Imam Ali (A.S.), belief in the Hereafter makes individuals active, persevering, and resilient; strengthens their sense of duty and responsibility; awakens them from heedlessness; reduces their attachment to worldly life; grants them inner peace; encourages virtuous conduct; and liberates them from the domination of selfish desires and moral vices. One of the principal contributions of this study is its explanation of the role and effects of belief in the Hereafter in both individual and social life and its application to the needs of contemporary society.

Keywords

Hereafter (*Ma'ād*), belief in the Hereafter, individual, social, lifestyle, *Nahj al-Balāghah*.

دراسة حول دور الإيمان بالمعاد في تربية الإنسان من منظور نهج البلاغة*



مرتضى عبيد تشاري^١  السيدة مريم قاسميان^٢ فاطمة أردشيري^٣

١. أستاذ مساعد، معهد بحوث المهدوية ودراسات المستقبل، المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران (الباحث المسؤول).

m.abdichari@isca.ac.ir

٢. خريجة المرحلة الثالثة في تخصص علم الكلام الإسلامي، قم، إيران.

m.ghasemnia95@gmail.com

٣. نائبة رئيس قسم البحوث، معهد الأخوات، محافظة مازندران، مازندران، إيران.

f.ardeshiri@whc.ir

المخلص

يُعد الإيمان بالمعاد أحد الأصول العقديّة الرئيسيّة في الأديان التوحيدية، وفي مقدّمها الدين الإسلامي، لما له من أثر بالغ في حياة الإنسان الدنيويّة والأخرويّة. اليوم، يلاحظ ضعف أسس المعتقد، والحداثات والسلوكيات غير اللائقة، والنزوات، وما إلى ذلك، بطرق عديدة بين الشباب و كبار السن في مجتمع اليوم؛ ومن الضروري تعديلها من خلال تذكّر القيامة والإيمان بها. وقد تناول الإمام علي عليه السلام في نهج البلاغة أثر الإيمان بالمعاد في حياة الإنسان من خلال خطبه ورسائله وحكمه. وتبين نتائج الدراسة أنّ الإيمان بالمعاد يؤدي دوراً محورياً في تهذيب سلوك الإنسان على المستويين الفردي

* الاستشهاد بهذه المقالة: عبيد تشاري، مرتضى؛ قاسميان، السيدة مريم؛ أردشيري، فاطمة. (٢٠٢٥). دراسة حول دور الإيمان بالمعاد في تربية الإنسان من منظور نهج البلاغة. إدارة المعرفة الإسلامية، ١٥٥-١٧٣.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/٠٧/١٤ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٤/١٠/٢٢ • تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١١/٠٩ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٣/١٠

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

والاجتماعي، ويعزز رقابته على أقواله وأفعاله، كما يسهم في ترسيخ الأسس العقدية، وتوجيه الأفراد نحو السلوك القويم داخل المجتمع. وتكشف الدراسة كذلك أن استحضار آثار المعاد يرسخ الحياة الإيمانية والروحية في المجتمع، ويهيئ الأرضية لبناء مجتمع مؤمن تسوده القيم الأخلاقية. ومن منظور الإمام علي عليه السلام، فإن الإيمان بالمعاد يبعث في الإنسان النشاط والمثابرة، ويقوي لديه روح المسؤولية وأداء الواجب، ويوقظه من الغفلة، ويخفف تعلقه بالدنيا، ويمنحه الطمأنينة النفسية، كما يعزز نزوعه إلى الفضائل، ويحرره من سلطان الأهواء والشهوات والرذائل. وتتمثل ابتكار هذه الدراسة في إبراز آثار الإيمان بالمعاد في الحياة الفردية والاجتماعية، وبيان إمكانيات توظيفها في معالجة التحديات الفكرية والسلوكية للمجتمع المعاصر.

الكلمات المفتاحية

المعاد، الإيمان بالمعاد، البعد الفردي، البعد الاجتماعي، نمط الحياة، نهج البلاغة.

بررسی نقش باور به معاد در پرورش انسان از منظر نهج البلاغه*

مرتضی عبدی چاری^۱  سیده مریم قاسمیان^۲ فاطمه اردشیری^۳

۱. استادیار، پژوهشکده مهدویت و آینده پژوهی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم. ایران (نویسنده مسئول).

m.abdichari@isca.ac.ir

. دانش آموخته سطح سه رشته کلام اسلامی، قم. ایران.

m.ghasemnias95@gmail.com

۳. معاون پژوهش حوزه علمیه خواهران استان مازندران، مازندران، ایران.

f.ardeshiri@whc.ir



چکیده

از اصول مهم اعتقادی ادیان توحیدی از جمله دین مبین اسلام، باور به معاد است؛ این باور تأثیر مهمی در حیات دنیوی و اخروی انسان دارد. ضعف مبانی اعتقادی، گفتگو و رفتار نامناسب، هوس‌بازی و ... در جامعه امروزی در بین جوانان و میان‌سالان فراوان دیده می‌شود؛ که ضرورت دارد، با یاد و باور به معاد آنها را تعدیل کند. امام علی (ع) در نهج‌البلاغه نقش اعتقاد به معاد در زندگی آدمی را در لابلای خطبه‌ها، نامه‌ها و کلمات قصارش بیان کرده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که این باور نقش مهمی و شایانی در عملکرد انسان، از نظر فردی و یا اجتماعی دارد و مراقب گفتار و کردار خود می‌باشد. و ثمره آن تقویت مبانی اعتقادی و همچنین تعیین رفتار مناسبی برای افراد جامعه دارد. در واقع توجه به آثار معاد نقش سازنده‌ای در زیست معنوی و مومنانه افراد جامعه دارد.

* **استاد به این مقاله:** عبدی چاری، مرتضی؛ قاسمیان، سیده مریم؛ اردشیری، فاطمه. (۱۴۰۳). بررسی نقش باور به معاد در پرورش انسان از منظر نهج‌البلاغه. مدیریت دانش اسلامی، (۲)۶، صص ۱۵۵-۱۷۳.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۴ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۹ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



و زمینه‌ساز تشکیل جامعه‌ای مومن و معنوی خواهد بود. از دیدگاه امام علی علیه السلام معادباوری انسان را فعال و خستگی ناپذیر می‌سازد. حس وظیفه و مسئولیت پذیری را تقویت و انسان را از خواب غفلت بیدار و آگاه می‌سازد. وابستگی‌اش را به دنیا کم می‌کند. به او آرامش می‌بخشد. گرایش به خوبی‌ها را در انسان تقویت و او را از بند هواهای نفسانی و بدی‌ها رها می‌کند؛ بیان نقش و آثار معاد باوری در زندگی فردی و اجتماعی انسان و کاربردی کردن آن برای جامعه امروزی از جمله نوآوری این مقاله است.

کلیدواژه‌ها

معاد، معادباوری، فردی، اجتماعی، سبک زندگی، نهج‌البلاغه.

مقدمه

جامعه امروزی دچار انواع رذائل اخلاقی چه در خانه و اجتماع شده است. این بد اخلاقی به صورت قارچ گونه در سراسر کشور و دنیا در حال گسترش است. گویا انسان‌های امروزی فراموش کرده‌اند حساب و کتابی در آینده خواهند داشت و این اعمال وبال گردنش خواهد بود، با مروری کوتاه خواهید دید که: قتل و غارت اموال مسلمین چه از راه اختلاس، احتکار، کم فروشی، دروغ، ربا، تجاوز به عنف، خودکشی، دگر کشی و ... در جامعه امروز موج می‌زند و این زنگ خطری است که باید به آن توجه ویژه شود، از اینرو یکی از عوامل مهمی که نقش تأثیرگذار در کنترل رفتار فردی و اجتماعی انسان و تربیت و اصلاح او دارد، اعتقاد به معاد است. به همین دلیل این اصل، یکی از مهمترین اصول قطعی اعتقادی و ضامن احکام انبیا و محرک دین‌داران در انجام وظایف دینی و الهی و بنای دین بعد از ایمان به یگانگی خداوند است و به دلیل اهمیت فوق‌العاده آن، حضرت علی علیه السلام به عنوان دومین پیشوای معصوم مسلمانان، توجه ویژه‌ای به مقوله‌ی باور به معاد و تأثیرات آن نموده‌اند.

باور به چنین رکن اعتقادی، منشأ آثار سازنده‌ای در ابعاد فردی و اجتماعی در دنیا و آخرت است، از این رو با توجه به اهمیت موضوع معادباوری که نیازمند مطالعه و واکاوی است، این پژوهش سعی دارد معاد باوری و تأثیرات آن را در زندگی انسان از دیدگاه نهج البلاغه مورد بررسی قرار دهد. پیش از این، در این زمینه خانم‌ها: زهرا احمدنژاد، سعیده علی محمدی و فاطمه مرادی کهنکی، و... قلم به دست گرفته‌اند. این مقاله با روش کتابخانه‌ای در پی پاسخ به این سوال است که اعتقاد به معاد به عنوان یکی از ارکان اصول دین، چه آثاری در بعد فردی و اجتماعی انسان دارد.

واژه «معاد» برگرفته از کلمه «عود»، به معنای بازگشت و رجوع (فیروزآبادی، ۱۴۱۴ق، ص ۱۳۴؛ قرشی، ۱۳۰۷، ج ۵، ص ۶۶؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۶ق، ص ۵۹۳) و در لغت به معنای «المرجع و المصیر؛ مرجع و برگشتگاه» است (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۳، ص ۱۱۱؛ ابن منظور، ۱۳۶۹، ج ۳، ص ۳۱۷)؛ البته این واژه می‌تواند به عنوان مصدر میمی، اسم زمان و مکان مورد توجه قرار گیرد و معنای اصطلاحی آن، «زندگی در عالم آخرت» و «حیات پس از مرگ» است.

مقصود از آثار فردی، آن دسته از آثاری است که در زندگی خصوصی و شخصی هر فردی متجلی می‌شود، که لازمه ظهور آن گردآمدن افراد به دور یک محور بوده و تا افراد نباشند آن آثار بروز نخواهد کرد. با توجه به کثرت آثار اعتقاد به معاد، تنها به برخی از آنها اشاره می‌شود.

۱. نقش بهینه‌سازی فرصت عمر

ایمان به معاد، حیات بعد از مرگ و اطمینان به ثواب و عقاب عالم آخرت، اثر عمیقی در بهره درست از فرصت‌های باقی مانده عمر دارد و بینش او نسبت به عالم هستی وسعت پیدا می‌کند، دنیا را به عنوان ابزاری جهت نیل به اهداف والای انسانی و رسیدن به زندگی جاوید قرار می‌دهد و به او همت بلند، شهامت و شجاعت می‌بخشد؛ او را یک انسانی پر تلاش در بهینه‌سازی فرصت‌های باقی مانده تبدیل می‌کند و تمام نیرویش را در نیل به رضای خدا انجام می‌دهد تا یک زندگی ابدی و جاودانی همراه با معنویت داشته باشد. چه بسا غنیمت شمردن فرصت‌ها، انسان را پایدار، ابدی و ماندگار می‌کند و گره‌های بسیار مهمی از جامعه برمی‌دارد. در این راستا امام علی علیه السلام در دو خطبه از نهج البلاغه به این نقش اشاره می‌کند: امام در خطبه ۹۴ بعد ا بیان اوصاف خداوند و پیامبران از جمله پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم مردم را موعظه می‌کند و دنیا را فرصتی برای عمل می‌داند و آنگاه به چگونگی بهره‌گیری از فرصت‌های بسیار گرانبهایی که انسان در اختیار دارد، اشاره کرده و می‌فرماید: «خداوند شما را رحمت کند، براساس نشانه‌های روشن عمل کنید، راه خدا مستقیم و واضح است که شما را به بهشت می‌خواند، اکنون در محلی هستید که می‌توانید با فرصت و فراغت که دارید رضای حق را به دست آورید، در حالی که پرونده‌ها باز، و قلم‌ها برای ثبت اعمال در جریان، و بدن‌ها سالم، و توبه پذیرفته، و اعمال قبول می‌شود»^۱ (نهج البلاغه، خطبه ۹۴، ص ۱۲۵). و

۱. «اعْمَلُوا رَحِمَكُمُ اللَّهُ عَلَى أَعْلَامٍ بَيِّنَةٍ، فَالطَّرِيقُ نَهْجٌ يَدْعُوا إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَ أَنْتُمْ فِي دَارِ مُسْتَعْتَبٍ، عَلَى مَهَلٍ وَ فَرَاغٍ، وَ الصُّحُفُ مَشْهُورَةٌ وَ الْأَقْلَامُ جَارِيَةٌ وَ الْأَبْدَانُ صَحِيحَةٌ وَ الْأَلْسُنُ مُطْلَقَةٌ وَ التَّوْبَةُ مَسْمُوعَةٌ وَ الْأَعْمَالُ مَقْبُولَةٌ».

همچنین در خطبه ۲۳۷ به همان فرصت حیات دنیا اشاره می‌کند. این خطبه بخشی از خطبه غراء است و از خطبه‌های عجیب، پر محتوای امام به شمار می‌رود، آن را در زمانی بیان فرمود که جنازه‌ای را تشییع می‌کرد، هنگامی که میت را در لحد گذاردند، فامیل‌های او فریاد برداشتند و گریه کردند. امام این خطبه را برای حاضران ایراد فرمود. این خطبه در واقع از دو بخش تشکیل یافته است. در بخش اول سخن از سرعت در عمل و استفاده از فرصت‌هاست، چرا که ممکن است مرگ انسان، نابهنگام فرا رسد و فرصت‌ها از دست برود و باب توبه بسته شود. در بخش دوم دستوراتی برای مبارزه با هوای نفس و چگونگی استفاده از این فرصت زندگی دنیا می‌دهد و این خطبه در مجموع نسخه بسیار مفیدی برای رهروان راه سعادت است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶، ج ۸، ص ۵۶۳). امام به حاضرین بر جنازه می‌فرماید: «حال که زنده هستید، عمل نیکو انجام دهید، زیرا پرونده‌ها گشوده، راه توبه آماده، و خدا فراریان را فرا می‌خواند، و بدکاران امید بازگشت دارند. عمل کنید، پیش از آن که چراغ عمل خاموش، و فرصت پایان یافته، و اجل فرارسیده، و در توبه بسته، و فرشتگان به آسمان پرواز کنند. پس هر کسی با تلاش خود برای خود، از روزگار زندگانی برای ایام پس از مرگ، از دنیای فنا پذیر برای جهان پایدار، و از گذرگاه دنیا برای زندگی جاودانه آخرت، توشه برگیرد، انسان باید از خدا بترسد، زیرا تا لحظه مرگ فرصت داده شده، و مهلت عمل نیکو دارد. انسان باید نفس را مهار زند، و آن را در اختیار گرفته از طغیان و گناهان باز دارد، و زمام آن را به سوی اطاعت پروردگار بکشاند»^۱ (نهج البلاغه، خطبه ۲۳۷، ص ۳۳۷). امام علیه السلام در این خطبه‌ها در عین حال که انداز به کمی فرصت می‌دهد؛ راهنمایی به اعمالی مانند: توبه، عمل صالح، مبارزه با نفس طغیانگر و اعمالی که رضایت خدا را جلب

۱. «فَاعْمَلُوا وَأَنْتُمْ فِي نَفْسِ الْبَقَاءِ، وَ الصُّحُفُ مَشُورَةٌ وَ التَّوْبَةُ مَبْسُوطَةٌ، وَ الْمُدْبِرُ يُدْعَى وَ الْمُسِيءُ يُرْجَى، قَبْلَ أَنْ يَخْتَمَدَ الْعَمَلُ وَ يَنْقَطِعَ الْمَهْلُ وَ يَنْقَضِيَ الْأَجَلُ [يَنْقَضِي الْمُدَّةُ] وَ يُسَدَّ بَابُ التَّوْبَةِ وَ تَضَعَدُ الْمَلَائِكَةُ. فَأَخَذَ امْرُؤٌ مِنْ نَفْسِهِ لِنَفْسِهِ وَ أَخَذَ مِنْ حَيِّ لِمَيِّتٍ وَ مِنْ قَانٍ لِبَاقٍ وَ مِنْ ذَاهِبٍ لِذَائِمٍ؛ امْرُؤٌ خَافَ اللَّهَ وَ هُوَ مَعْمَرٌ إِلَى أَجَلِهِ وَ مُنْظَرٌ إِلَى عَمَلِهِ؛ امْرُؤٌ أَلْجَمَ نَفْسَهُ بِلِجَامِهَا وَ رَمَاهَا بِرِمَامِهَا، فَأَمْسَكَهَا بِلِجَامِهَا عَنْ مَعَاصِي اللَّهِ وَ قَادَهَا بِرِمَامِهَا إِلَى طَاعَةِ اللَّهِ».

می‌کند. می‌فرماید، تا به واسطه آنها از حسرتی که به زودی دچارش خواهد شد بپرهیزد.

۲. نقش بازدارندگی

ایمان به قیامت می‌تواند یک عامل بازدارنده قوی در برابر گناه و خطا کاری باشد و انسان را در برابر گناه کنترل کند، و یک عامل محرک نیرومند برای تشویق سرمایه‌گذاری مادی و معنوی در راه خدمت به مردم. به تعبیری، گناهان ما با ایمان به خدا و آخرت نسبت معکوس دارند، به هر نسبت که ایمان قوی‌تر باشد گناه کمتر است. خداوند در سوره ص آیه ۲۶، حضرت داود علیه السلام را به وسیله باور به معاد انذار فرمودند و خطاب به ایشان می‌فرماید: «يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ، إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ؛ ای داود! ما تو را خلیفه (نماینده خود) در زمین قرار دادیم، پس در میان مردم به حق داوری کن، و از هوای نفس پیروی مکن که تو را از راه خدا منحرف سازد کسانی که از راه خدا گمراه شوند، عذاب شدیدی به خاطر فراموش کردن روز حساب دارند» (ص، ۲۶). از این رو معلوم می‌شود یاد قیامت از مهمترین کنترل کننده‌های نفس اماره است. این نوع انذار بخاطر اهمیتی که دارد از سیره مرسوم پیامران و ائمه اطهار علیهم السلام بوده است. امیر مؤمنان علی علیه السلام باور به معاد را اصلاح‌گر و از عوامل مهم بیداری انسان و تربیت کننده روح بشر می‌داند و می‌فرماید: «بهوش باشید، مرگ را؛ که نابود کننده لذت‌ها و شکننده شهوت‌ها و قطع کننده آرزوهاست، به هنگام تصمیم بر کارهای زشت، به یاد آورید، و برای انجام واجبات، و شکر در برابر نعمت‌ها و احسان بی‌شمار الهی، از خدا یاری خواهید»^۱ (نهج البلاغه، خطبه ۹۹، ص ۱۲۹). در اینجا، امام علیه السلام از مرگ به سه عنوان یاد کرده: نخست «نابود کننده لذات»؛ چراکه بسیاری از مردم، با تلاش و زحمت وسایل زندگی و عیش و نوش و لذت را از

۱. «أَلَا فَادْكُرُوا هَازِمَ اللَّذَاتِ وَ مُنْعَصِ الشَّهَوَاتِ وَ قَاطِعِ الْأُمْنِيَّاتِ عِنْدَ الْمُسَاوَرَةِ لِلْأَعْمَالِ الْقَبِيحَةِ، وَ اسْتَعِينُوا اللَّهَ عَلَىٰ آدَاءِ وَاجِبِ حَقِّهِ وَ مَا لَا يُحْصَى مِنْ أَعْدَادِ نِعَمِهِ وَ إِحْسَانِهِ».

هر جهت فراهم می‌سازند و درست این در زمانی است که نشانه‌های مرگ به صورت انواع بیماری ظاهر می‌شود. اضافه بر این، دیده شده که مجالس عیش و نوش، با یک حادثه به مجلس عزا مبدل گشته و عجب اینکه هیچ تضمینی درباره هیچ کس درباره این خطرها وجود ندارد.

و دیگر: «مکدر کننده شهوات و خواسته‌ها»؛ چرا که مرگ تاریخ و زمان معینی ندارد و به هیچ وجه قابل پیش بینی نیست، در آن لحظه که انسان جرعه‌ای از شهوات و کامیابی را سر می‌چشد، گلایش را می‌فشارد و به همه چیز پایان می‌دهد.

سوم: «قطع کننده آرزوها»؛ چرا که آرزوهای انسان به قدری دامنه دارد که هرگز پایان نمی‌پذیرد، بلکه گاه با گذشت عمر همانند سایه‌ایی که نزدیک غروب آفتاب گسترده‌تر می‌شود، دامنه دارتر می‌شود و تنها چیزی که آرزوها را قطع می‌کند، مرگ است.

این تعبیرات به قدری هشدار دهنده است که هر انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و جالب اینکه می‌فرماید: «از مرگ زمانی یاد کنید که به اعمال قبیح حمله‌ور می‌شوید» (زیرا کلمه «مُساوره» از ماده «سور» بر وزن غور؛ به معنای پریدن، جستن است، گویی عمل زشت به دلیل عدم تقارن با طبیعت و فطرت انسان، از آدمی گریزان است و انسان با جستن و پریدن به سوی آن، آن را انجام می‌دهد) (صبحی، ۱۳۷۰، ص ۹۸). اشاره به اینکه بسیار می‌شود که زشتی‌ها آن چنان زرق و برق دارد و هوای نفس آن را تزیین می‌کند که انسان مانند جانور درنده‌ای که به صید خود حمله می‌کند و بر آن می‌پرد به سراغ آن می‌رود و در این لحظه یاد مرگ می‌تواند عامل بازدارنده‌ای باشد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶، ج ۴، صص ۳۵۲-۳۴۹).

۳. نقش محرک بسوی تقوا و خویشتن داری

یکی از ویژگی‌های شخص معادباور، تقوا مداری است. تقوا نقطه مقابل گناه و نافرمانی است و حاصل اعتقاد به روز حساب، مراقبه، محاسبه و امید به رحمت الهی را در پی دارد. تقوا در عرف شرع، یعنی نگهداری نفس از آنچه انسان را به گناه می‌کشاند، به

آنکه امور ممنوع شرعی و محرمات را ترک کند» (راغب اصفهانی، ذیل واژه «تقوا»). امام علی علیه السلام در خطبه ۱۱۴ نهج البلاغه در وصف تقوا و متقین می‌فرماید: «ای بندگان خدا، شما را به تقوا سفارش می‌کنم که تقوا توشه و پناهگاه است. توشه‌ای است که ما را به منزل می‌رساند و پناهگاهی است، رستگاری دهنده. بهترین دعوت کنندگان که سخن خود به گوش همگان رسانید، مردم را به تقوا دعوت کرد. و آنکه سخن او دریافت، بهترین درک کننده بود. پس دعوت کننده، دعوت خویش به گوش‌ها رسانید و شنوندگان از آن دعوت رستگار شدند. تقوای الهی، دوستان خدا را در حمایت خود قرار داده و آنان را از تجاوز به حریم محرمات الهی نگه‌داشته و خوف خدا را ملازم دل‌های آنان قرار داده است تا آنجا که شب‌های آنها را زنده و بیدار نگه‌داشته و روزهایشان را قرین تشنگی (روزه) کرده است»^۱ (نهج البلاغه، خطبه ۱۱۴، ص ۱۵۵). این خطبه، نشان می‌دهد که تقوای الهی سرچشمه حرکت به سوی تمام خوبی‌هاست چرا که وقتی انسان در درون خود احساس مسئولیت کند حرکت او به سوی اطاعت اوامر الهی و ترک معاصی آغاز می‌شود، و شب‌زنده‌داری‌ها و روزه گرفتن‌ها بخشی از آثار این خدا ترسی باطنی است که نامش تقوا است. از این‌رو امام برای ترقیب مردم به سوی تقوای الهی نقش معاد را در سرعت بخشیدن به تقوا موثر می‌داند.

امام علی علیه السلام با توصیه به تقوا و تأکید در جمع‌آوری زاد و توشه سفر آخرت می‌فرماید: بیدار باشید دنیا شما را نفریبد. از پایان عبرت انگیز زندگی پیشینیان درس بگیرید؛ «فَإِنَّ تَقْوَى اللَّهِ مِفْتَاحُ سَدَادٍ وَ ذَخِيرَةُ مَعَادٍ، وَ عِثَّةٌ مِنْ كُلِّ مَلَكَةٍ وَ نَجَاءٌ مِنْ كُلِّ هَلَكَةٍ؛ بِهَا يَنْجَحُ الطَّالِبُ وَ يَنْجُو الْهَارِبُ وَ تَنَالُ الرِّغَائِبُ. فَضْلُ الْعَمَلِ: فَاعْمَلُوا، وَ الْعَمَلُ يَرْفَعُ، وَ التَّوْبَةُ تَنْفَعُ، وَ الدُّعَاءُ يَسْمَعُ، وَ الْحَالُ هَادِيَةٌ، وَ الْأَقْلَامُ جَارِيَةٌ؛ وَ بَادِرُوا بِالْأَعْمَالِ، عُمْرًا نَكِيسًا، أَوْ

۱. «أَوْصِيَكُمْ عِبَادَ اللَّهِ بِتَقْوَى اللَّهِ الَّتِي هِيَ الرَّادُّ وَ بِهَا الْمَعَادُ، زَادُ مُبْلَغٌ وَ مَعَادُ مُنْجِحٌ، دَعَا إِلَيْهَا أَسْمَعُ دَاعٍ وَ وَعَاها خَيْرٌ وَاعٍ، فَأَسْمَعُ دَاعِيَهَا وَ فَأَرِّ وَاعِيَهَا. عِبَادَ اللَّهِ، إِنَّ تَقْوَى اللَّهِ حَمَتُ أَوْلِيَاءِ اللَّهِ مُحَارِمَةٌ وَ الزَّمَتْ قُلُوبَهُمْ مَخَافَتَهُ، حَتَّى أَشْهَرَتْ لِبَالِهِمْ وَ أَظْمَأَتْ هَوَاجِرَهُمْ ...»

مَرَضًا حَاسِبًا، أَوْ مَوْتًا خَالِسًا فَإِنَّ الْمَوْتَ هَادِمٌ لَدَائِكُمْ وَ مُكَدِّرُ شَهَوَاتِكُمْ وَ مُبَاعِدُ طِبَاتِكُمْ، رَائِثٌ غَيْرُ مُجْبُوبٍ وَ قِرْنٌ غَيْرُ مَغْلُوبٍ وَ وَائِثٌ غَيْرُ مَطْلُوبٍ. قَدْ أَعْلَقْتُكُمْ حَبَائِلُهُ وَ تَكَنَّفْتُكُمْ عَوَائِلُهُ وَ أَفْصَدْتُكُمْ مَعَابِلُهُ وَ عَظَمْتُ فِيكُمْ سَطَوْتَهُ وَ تَتَابَعْتُ عَلَيْكُمْ عَدَوْتَهُ وَ قُلْتُ عَنْكُمْ نَبَوْتَهُ، فَيُوشِكُ أَنْ تَعْشَاكُمْ دَوَاجِي ظُلَلِهِ وَ اخْتِدَامُ عِلَلِهِ وَ حَنَادِسُ غَمَرَاتِهِ وَ غَوَاشِي سَكْرَاتِهِ وَ أَلِيمُ إِرْهَاقِهِ وَ دُجُوُ أَطْبَاقِهِ وَ [خُسُونُهُ] جُسُوبُهُ مَذَاقِهِ؛ فَكَأَنَّ قَدْ أَتَاكُمْ بَغْتَةً فَأَشْكَتْ نَجِيكُمْ وَ فَرَّقَ نَدِيكُمْ وَ عَفَى آثَارَكُمْ وَ عَطَّلَ دِيَارَكُمْ وَ بَعَثَ وَرَائِكُمْ يَفْتَسِمُونَ تُرَائِكُمْ بَيْنَ حَمِيمٍ خَاصٍّ لَمْ يَنْفَعْ وَ قَرِيبٍ مَحْزُونٍ لَمْ يَمْنَعْ وَ آخَرَ شَامِتٍ لَمْ يَجْزَعْ؛ قطعاً تقوای الهی کلید درستی، و اندوخته قیامت، و رهایی از سلطه هر سلطه گر، و نجات از هر هلاکتی است، خواهند به کمک تقوا به مرادش می رسد، و گریزان (از جهنم) به وسیله تقوا نجات پیدا می کند، و طالب مشتاق به آنچه که رغبت دارد می رسد. پس عمل کنید درحالی که عمل به جانب حق بالا می رود، و توبه سود می دهد، و دعا مستجاب می شود، و زمان زمان آرامش، و قلم کاتبان عمل در کار است، و به بندگی و طاعت بشتابید پیش از آنکه جوانی به پیری رسد، و بیماری شما را از کار بیندازد، یا مرگ شما را برآید. مرگ نابود کننده لذت ها، تیره کننده خواهش های نفسانی، و دور کننده اهداف شماست، مرگ دیدار کننده ای دوست نداشتنی، همآوردی شکست ناپذیر و کینه توزی است که بازخواست نمی شود. دام های خود را هم اکنون بر دست و پای شما آویخته، و سختی هایش شما را فرا گرفته، و تیرهای خود را به سوی شما پرتاب کرده است. قهرش بزرگ، و دشمنی او پیاپی و تیرش خطا نمی کند. چه زود است که سایه های مرگ، و شدت دردهای آن، و تیرگی های لحظه جان کندن، و بیهوشی سكرات مرگ، و ناراحتی و خارج شدن روح از بدن، و تاریکی چشم پوشیدن از دنیا، و تلخی خاطره ها، شما را فرا گیرد. پس ممکن است ناگهان مرگ بر شما هجوم آورد، و گفتگوهایتان را خاموش، و جمعیت شما را پراکنده، و نشانه های شما را نابود، و خانه های شما را خالی، و میراث خواران شما را بر انگیزد تا ارث شما را تقسیم کنند، آنان یا دوستان نزدیکند که به هنگام مرگ نفعی نمی رسانند، یا نزدیکان غم زده ای که

نمی توانند جلوی مرگ را بگیرند، یا سرزنش کنند گانی که گریه و زاری نمی کنند»^۱ (نهج البلاغه، خطبه ۲۳۰، ص ۳۳۳)؛ و در انتها هم به صفت زاهدان و اعمالی که انسان را برای آن روز سخت محیا می کند، می پردازد. این بیانات عظیم و مضامین بلند حضرت درباره نقش و جایگاه معاد باوری نشانگر این است که معاد باوری عامل مهم بلکه اصلی در ترغیب و ایجاد روحیه تقوی است.

۳. نقش کنترل اعمال

دیگر اینکه اعتقاد به معاد و یا حتی قبول احتمالی آن، در انسان ایجاد مسئولیت، وظیفه شناسی و تعهد می کند، به گونه ای که تمام افکار و کردار فرد را تحت شعاع قرار می دهد و در مقابل هر کاری خود را موظف به پاسخ گویی و اندیشه و جست و جوی حق می داند، باور به معاد برای سردمداران کفر سخت خطرناک محسوب می شد، از این رو اصرار داشتند به هر طریقی شده فکر معاد و پاداش و کیفر اعمال را از مغز مردم بیرون کنند. امیر مومنان علی (علیه السلام) در این خطبه نخست، مردم را به مسئله معاد و دادگاه بزرگ عدل الهی متوجه می سازد و از این طریق، آنها را متوجه مسئولیت های بزرگی که در دوران خلافتش دارند، می کند و از هر گونه نفاق و دورویی و کارشکنی و اختلاف، بر حذر می دارد و می فرماید: پایان کار (رستاخیز، قیامت، بهشت و دوزخ) در برابر شما است و عوامل مرگ، پیوسته شما را به پیش می راند؛ حضرت می فرماید: «فَإِنْ

۱. «فَإِنْ تَقْوَى اللَّهَ مِفْتَاحُ سَدَادٍ وَ ذَخِيرَةُ مَعَادٍ، وَ عِثٌّ مِنْ كُلِّ مَلَكَةٍ وَ نَجَاةٌ مِنْ كُلِّ هَلَكَةٍ؛ بِهَا يَنْجُو الطَّالِبُ وَ يَنْجُو الْهَارِبُ وَ تُنَالُ الرِّغَائِبُ. فَضْلُ الْعَمَلِ: فَاعْمَلُوا، وَ الْعَمَلُ يُوقِعُ، وَ التَّوْبَةُ تَنْقُصُ، وَ الدُّعَاءُ يُسْمَعُ، وَ الْحَالُ هَادِتُهُ، وَ الْأَقْلَامُ جَارِيَةٌ؛ وَ بَادِرُوا بِالْأَعْمَالِ، غُمْرًا نَاكِسًا، أَوْ مَرَضًا خَاسِسًا، أَوْ مَوْتًا خَالِسًا فَإِنَّ الْمَوْتَ هَادِمٌ لَدَائِكُمْ وَ مُكَدِّرُ شَهَوَاتِكُمْ وَ مُبَاعِدُ طِبَائِكُمْ، زَائِرٌ غَيْرُ مَحْبُوبٍ وَ قَوْنٌ غَيْرُ مَغْلُوبٍ وَ وَاتِرٌ غَيْرُ مَطْلُوبٍ. قَدْ أَغْلَقْنَاكُمْ حَبَائِلَهُ وَ تَكْتَفِيكُمْ غَوَائِلُهُ وَ أَفْصَدْنَاكُمْ مَعَابِلَهُ وَ عَظُمَتْ فِيكُمْ سَطَوْتُهُ وَ تَتَابَعَتْ عَلَيْكُمْ عَذَوْتُهُ وَ قَلَّتْ عَنْكُمْ نَبَوْتُهُ، فَيُوشِكُ أَنْ تَغْشَاكُمْ دَوَاجِي ظُلُمِهِ وَ اخْتِدَامُ عِلَلِهِ وَ حَنَادِشُ غَمَزَاتِهِ وَ غَوَاشِي سَكْرَاتِهِ وَ أَلِيمُ إِرْهَاقِهِ وَ دُجُوْ أَطْبَاقِهِ وَ [خُشُونَةُ] جُشُونَةِ مَدَاقِهِ؛ فَكَانَ قَدْ أَتَاكُمْ بَغْتَةً فَأَشَكَّتْ نَجِيَّتَكُمْ وَ فَرَّقَ نَدِيَّتَكُمْ وَ عَفَى آثَارَكُمْ وَ عَظَلَ دِيَارَكُمْ وَ بَعَثَ وَرَائَكُمْ يَفْتَسِمُونَ ثُرَائَكُمْ بَيْنَ حَبِيمٍ خَاصٍّ لَمْ يَنْفَعْ وَ قَرِيبٍ مَحْزُونٍ لَمْ يَمْنَعْ وَ آخِرُ شَأْنٍ لَمْ يَجْزَعْ».

الْغَايَةَ أَمَامَكُمْ وَإِنَّ وِرَاءَكُمْ السَّاعَةَ تَحْدُوَكُمْ، تَحَقَّقُوا تَلْحَقُوا، فَإِنَّمَا يَنْتَظِرُ بِأَوْلَكُمْ آخِرُكُمْ؛ همانا آخرت پیش روی شماست، و مقدمات قیامت از پشت سر شما را می راند. سبکبار شوید تا ملحق گردید، که رفتگان شما را باز داشته اند تا آخرین شما به آنها ملحق گردند» (نهج البلاغه، خطبه ۲۱، ص ۴۵). حضرت با جمله ای کوتاه اما پرمعنا می فرماید: «تَحَقَّقُوا تَلْحَقُوا» یعنی سبکبار شوید تا به قافله برسید. استاد مکارم شیرازی در شرح این جمله می فرماید: هنگامی که قافله ای به راه می افتد و گروهی در آن شرکت دارند، با رسیدن به گردنه های صعب العبور، گرانباران وامی مانند و از آنجا که قافله، نمی تواند برای مدت طولانی، به خاطر یک نفر یا چند نفر توقف کند، او را رها کرده، خود می روند. چنین کسی، طعمه خوبی برای دزدان و راهزنان یا گریان بیابان است، ولی آنها که سبکبارند، در پیشاپیش قافله حرکت می کنند و زودتر از دیگران به منزل می رسند. انسان ها، در زندگی این جهان، مسافرانی هستند که بار سفر بسته، به سوی سرمنزله مقصود (زندگی ابدی پس از مرگ) پیش می روند. آنها که بار خود را از متاع دنیا سنگین کنند، در فراز و نشیب زندگی می مانند و طعمه شیطان می شوند، ولی پارسایان و زاهدان، سبکبال، از تمام فراز و نشیب ها بسرعت می گذرند و به سعادت جاویدان می رسند. (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۱۵).

۴. نقش حسابرسی و حسابگری

از آنجا که آدمی پیوسته در معرض اشتباه و گناه قرار دارد، لازم است حریم حقیقت انسانی خویش را حفظ و به حساب خویش توجه کند تا از فرو لغزیدن خود جلوگیری نماید یا در صورت لغزش، بسرعت باز آمده و جبران خسارت نماید. اگر آدمی به این روش به اصلاح خود نپردازد، دیگر کسی نمی تواند او را اصلاح کند. امام علی علیه السلام درباره لزوم حسابرسی نفس می فرماید: «عِبَادَ اللَّهِ زِنُوا أَنْفُسَكُمْ مِنْ قَبْلِ أَنْ تُوزَنُوا، وَ حَاسِبُوا مِنْ قَبْلِ أَنْ تُحَاسَبُوا، وَ تَنْفَسُوا قَبْلَ ضَيْقِ الْحَقَاقِ، وَ انْقَادُوا قَبْلَ غُنْفِ السَّيَاقِ؛ وَ اعْلَمُوا أَنَّهُ مَنْ لَمْ يَعْزْ عَلَى نَفْسِهِ حَتَّى يَكُونَ لَهُ مِنْهَا وَاعِظٌ وَ رَاجِرٌ، لَمْ يَكُنْ لَهُ مِنْ غَيْرِهَا لَا رَاجِرٌ وَلَا وَاعِظٌ؛ بندگان خدا! (کردار و گفتار) خود را بسنجید، پیش از آنکه آن را

بسنجند و به حساب خویش برسید، پیش از آنکه به حسابتان برسند. (فرصت را غنیمت بشمارید)، پیش از آنکه مرگ گلویتان را بگیرد و نتوانید نفس بکشید. رام و گردن نهاده - به راه راست روید - پیش از آنکه به سختی رانده شوید. بدانید آن کس که نتواند خود را پند دهد تا از گناه بازدارد، دیگری را نباید تا این کار را برای او به جای آورد» (نهج البلاغه، خطبه ۹۰، ص ۱۰۹). این خطبه، از خطبه‌های بسیار شیوا و فصیح است که «ابن ابی الحدید معتزلی» هنگامی که به این خطبه می‌رسد سخت تحت تأثیر فصاحت و بلاغت آن قرار می‌گیرد. سپس به مقایسه آن با یکی از بهترین خطبه‌هایی که نویسنده معروف عرب (ابن ابی الشخاء عسقلانی) ایراد کرده می‌پردازد. و ضعف‌های آن خطبه را در برابر این خطبه امیر مؤمنان علیه السلام روشن می‌نماید، و نتیجه می‌گیرد که چنین عباراتی جز از مثل علی علیه السلام صادر نمی‌شود. وی در انتها متعصبانی را که گاه می‌کوشند خطبه‌های نهج البلاغه را به غیر امام نسبت دهند سخت نکوهش می‌کند و آنها را پیروان هوا و هوس می‌شمرد^۱ (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ج ۱۰، صص ۱۲۷-۱۲۹).

۱. العسقلانی و أنا أورد هاهنا خطبة من مواعظه هي أحسن ما وجدته له ليعلم الفرق بين الكلام الأصيل و المولد. أيها الناس فكوا أنفسكم من حلقات الآمال المتعبة و خففوا ظهوركم من الأصار المستحقة و لا تسموا أطماعكم في رياض الأمانی المتشعبة و لا تميلوا صغواكم إلى زباج الدنيا المحبة فظل أجسامكم في هشائهما عاملة نصبة أما علمتم أن طابعها على الغدر مركبة و أنها لأعمار أهلها منتهية و لما ساءهم منتظرة مرتقة في هبتها راجعة متعقبة فانضوا رحمكم الله ركائب الاعتبار مشرقة و مغربة و أجروا خيول التفكير مصعدة و مصوبة هل تجدون إلا قصورا على عروشها خربة و ديارا معطشة من أهلها مجدبة أين الأمم السالفة المتشعبة و الجابرة الماضية المتغلبة و الملوك المعظمة المرجبة أولو الحفدة و الحجة و الزخارف المعجبة و الجيوش الحرارة اللجة و الخيام الفضاضة المطبنة و الجياد الأعوجية المجنبنة و المصاعب الشدقية المصحبة و اللدان المثقفة المدربة و الماذية الحصينة المنتخبة طرقت و الله خيامهم غير متنبهة و أزارتهم من الأسقام سيوفا معطبة و سيرت إليهم الأيام من نوبها كئاثب مكتبة فأصبحت أظفار المنية من مهجهم قانية مختضبة و غدت أصوات النادات عليهم مجلبة و أكلت لحومهم هوام الأرض السغبة ثم إنهم مجموعون ليوم لا يقبل فيه عذر و لا معتبة و تجازى كل نفس بما كانت مكسبة فسعيدة مقربة تجري من تحتها الأنهار مثوبة و شقية معذبة في النار مكبكة. هذه أحسن خطبة خطبها هذا الكاتب و هي كما تراها ظاهرة التكلف بينة التوليد تخطب على نفسها و إنما ذكرت هذا لأن كثيرا من أرباب الهوى يقولون إن كثيرا من نهج البلاغة كلام محدث صنعه قوم من فصحاء الشيعة و ربما عزوا بعضه إلى الرضي أبي الحسن و غيره

در این خطبه با اشاره به اینکه انسان باید قبل از وزن و سنجش اعمال در روز قیامت به حساب خود در این دنیا رسیدگی کند تا صاحب قیمت شود همان گونه که انسان در این دنیا، هنگام انجام معاملات، نخست متاع مورد نظر را وزن می کند، سپس قیمت آن را حساب می کند و اگر در وزن، یا در حساب قیمت، گرفتار اشتباه شود، سرمایه خودش را از دست خواهد داد و گرفتار زیان و خسران خواهد شد؛ در امور معنوی نیز باید چنین کند. ارزش و وزن اعمال خود، بلکه وزن خودش را از نظر ایمان و اخلاق، باید معین کند و بعد به حساب آن برسد، تا اگر ضرر و زیان و کاستی دامن او را گرفته، هرچه زودتر جبران نماید و نوبت به وزن و حساب آخرت نرسد که در آنجا راهی برای جبران نیست و جز ندامت نتیجه ای عایدش نمی شود.

نتیجه گیری

انسان های امروزی در جامعه ای پر از ناآرامی و التهاب زندگی می کنند، بی بندباری، ظلم، خوردن مال حرام، بی عفتی و ضایع کردن خود، از جمله مواردی هست که آرامش خود و جامعه را برهم می زند برای برون رفت یا تعدیل ناهنجاری های فردی و اجتماعی در روایات حضرات معصومین (علیهم السلام) راهکارهایی بیان شده است. امیر

→

و هؤلاء قوم أعمت العصبية أعينهم فضلو عن النهج الواضح و ركبوا بنيات «1» الطريق ضلالا و قلة معرفة بأساليب الكلام و أنا أوضح لك بكلام مختصر ما في هذا الخاطر من الغلط فأقول. المأخذ و المذهب و الفن و الطريق و النظم لباقي الآيات و السور و لو كان بعض نهج البلاغة منحولا و بعضه صحيحا لم يكن ذلك كذلك فقد ظهر لك بهذا البرهان الواضح ضلال من زعم أن هذا الكتاب أو بعضه منحول إلى أمير المؤمنين (عليه السلام). و اعلم أن قائل هذا القول يطرق على نفسه ما لا قبل له به لأننا متى فتحنا هذا الباب و سلطنا الشكوك على أنفسنا في هذا النحو لم نثق بصحة كلام منقول عن رسول الله ص أبدا و ساغ لطاعن أن يطعن و يقول هذا الخبر منحول و هذا الكلام مصنوع و كذلك ما نقل عن أبي بكر و عمر من الكلام و الخطب و المواعظ و الأدب و غير ذلك و كل أمر جعله هذا الطاعن مستندا له فيما يرويه عن النبي ص و الأئمة الراشدين و الصحابة و التابعين و الشعراء و المترسلين و الخطباء فلناصري أمير المؤمنين (عليه السلام) أن يستندوا إلى مثله فيما يروونه عنه من نهج البلاغة و غيره و هذا واضح.

ابن أبي الحديد، عبد الحميد بن هبة الله، شرح نهج البلاغة لابن أبي الحديد - قم، چاپ: اول، ۱۴۰۴.

المومنین علیهم‌السلام در نهج‌البلاغه شریف، مهمترین راهکار را یاد مرگ و اعتقاد به معاد دانسته و در خطبه‌ها و نامه‌هایش به این مسئله مهم گوشزد کرده است. ایشان نقش معاد را در زندگی فردی بسیار مهم دانسته و با بیان اینکه یاد مرگ باعث می‌شود به فرصت‌ها و بازنگری اعمال بیشتر توجه کند که ثمره آن تقوای الهی و عمل صالح است تا در نهایت به آرامش در دنیا و آخرت برسد. اعتقاد به معاد و زندگی اخروی نقش مهمی در حیات دنیوی انسان دارد. نهج‌البلاغه به عنوان یکی از متون مهم دین اسلام به برخی از این آثار مهم اشاره کرده است. از جمله آثار فردی معادباوری در نهج‌البلاغه می‌توان به زایل شدن گناهان، ذکر و یاد خدا، دعا و نیایش، عدم دلبستگی به دنیای زودگذر و فانی، توبه، انجام عمل صالح و پرهیز از امور ناپسند اشاره کرد. معادباوری افزون بر موارد یاد شده نقش مهمی در امانت‌داری از بیت المال و حقوق مردم، پرهیز از ظلم و ستم، رشوه، پرهیز از غضب و خشونت خواهد داشت. این مهم با پیروی کردن از بیان‌های ائمه عظام علیهم‌السلام خصوصا خطبه‌ها، نامه‌ها و اندرزهای حضرت امیر المومنین علیه‌السلام برای انسان‌های امروزی رهگشا می‌باشد.

منابع

* قرآن کریم.

امیرالمومنین. (۱۳۸۹). نهج البلاغه (مترجم: محمد دشتی، چاپ چهارم). قم: انتشارات نشتا، موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمومنین علیه السلام.

ابن أبی الحدید، عبد الحمید بن هبة الله. (۱۴۰۴ق). شرح نهج البلاغه لابن أبی الحدید. قم: مكتبة آية الله العظمى المرعشي النجفي.

ابن منظور، محمد بن مکرم. (۱۳۶۹). لسان العرب. لبنان: دار الفكر.

جوادی آملی، عبد الله. (۱۳۸۰). معاد در قرآن (ج ۴). قم: نشر اسراء.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد. (۱۴۱۶ق). مفردات الفاظ القرآن. دمشق: دارالقلم.

سبحانی، جعفر. (۱۳۵۸). معاد انسان و جهان. تهران: انتشارات صدر.

صالحی مازندرانی، اسماعیل؛ صالحی مازندرانی، محمدعلی. (۱۳۸۴). معاد. قم: صالحان.

صبحی، صالح. (۱۳۷۰). فرهنگ نهج البلاغه (مترجم: مصطفی رحیمی نیا). تهران: اسلامی.

طریحی، فخرالدین بن محمدعلی. (۱۳۷۵). مجمع البحرين (محقق: احمد حسینی اشکوری). تهران: مكتبة المرتضوية.

فیروزآبادی، محمد بن یعقوب. (۱۴۱۴ق). تاج العروس فی شرح القاموس (محقق: علی شیری). بیروت - لبنان: دارالفکر.

قرائتی، محسن. (۱۳۲۴). معاد. قم: مؤسسه در راه حق.

قرشی، علی اکبر. (۱۳۰۷). قاموس القرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۷۶). معاد و جهان پس از مرگ (چاپ دوم). نشر مطبوعاتی هدف.

مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۶). پیام امام امیرالمؤمنین علیه السلام (با همکاری جمعی از فضلا، چاپ چهارم). تهران: دارالکتب الاسلامیه.

An Examination of the Relationship Between Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Research, University, and Seminary Centers*



Mohammad Sharifi¹

Morteza Abdi Chari² 

1. Assistant Professor, Research Center for Mahdism and Futures Studies, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran (**Corresponding Author**).

m.sharifi@520yahoo.com

2. Assistant Professor, Research Center for Mahdism and Futures Studies, Islamic Sciences and Culture Academy (ISCA), Qom, Iran.

m.abdichari@isca.ac.ir

Abstract

In today's world, organizations regard human capital more than ever as the key to their survival and sustainable success. Among the various characteristics of human resources, emotional intelligence is recognized as one of the most important soft skills that, alongside technical and cognitive abilities, influences employees' behavior, attitudes, and performance. The present study aims to examine the relationship between emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction among employees of research institutes, universities, and Islamic seminaries. Owing to differences in their missions, organizational structures, and institutional cultures, each of these settings possesses

* Sharifi, M., & Abdi Chari, M. (2025). An examination of the relationship between emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction in research, university, and seminary centers. *Islamic Knowledge Management*, 6(2), pp. 174–199.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2023/10/17 • **Revised:** 2024/12/20 • **Accepted:** 2025/01/06 • **Published online:** 2025/03/10

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights



distinctive characteristics that may influence employees' emotional interactions and job-related attitudes. Drawing upon relevant theoretical foundations and previous research findings, this article seeks to demonstrate how emotional intelligence can serve as a strong predictor of organizational commitment and job satisfaction, and how these relationships may differ across research, university, and seminary environments.

The findings of this study may provide practical insights for human resource managers, educational policymakers, and decision-makers in the country's academic and cultural institutions.

Keywords

emotional intelligence, organizational commitment, job satisfaction, research centers, universities, Islamic seminaries.

دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في المراكز البحثية والجامعات والحوزات العلمية*



محمد شريفي^١ **مرتضى عبيد تشاري^٢**

٢. معهد بحوث المهدوية ودراسات المستقبل، معهد البحوث للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران (الباحث المسؤول).

m.sharifi@520yahoo.com

١. أستاذ مساعد، معهد بحوث المهدوية ودراسات المستقبل، معهد البحوث للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران.

m.abdichari@isca.ac.ir

الملخص

في عالم اليوم، تنظر المنظمات إلى رأس المال البشري، أكثر من أي وقت مضى، بوصفه الركيزة الأساسية لبقائها وتحقيق نجاحها المستدام. ومن بين الخصائص المتعددة للموارد البشرية، يعدّ الذكاء العاطفي من أهمّ المهارات الناعمة التي تؤثر، إلى جانب المهارات الفنية والمعرفية، في سلوك العاملين واتجاهاتهم وأدائهم الوظيفي. وتهدف هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المراكز البحثية والجامعات والحوزات العلمية. وتمتاز كل واحدة من هذه المؤسسات، بحكم طبيعة رسالتها وبنيتها وثقافتها التنظيمية، بخصائص متميزة يمكن أن تؤثر في التفاعلات العاطفية للعاملين وفي اتجاهاتهم نحو العمل.

* الاستشهاد بهذه المقالة: شريفي، محمد؛ عبيد تشاري، مرتضى. (٢٠٢٥). دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في المراكز البحثية والجامعات والحوزات العلمية. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(٢)، صص ١٧٤-١٩٩.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ١٧/١٠/٢٠٢٣ • تاريخ التعديل: ٢٠/١٢/٢٠٢٤ • تاريخ القبول: ٠٦/٠١/٢٠٢٥ • تاريخ الإصدار: ١٠/٠٣/٢٠٢٥

© 2025

authors retain the copyright and full publishing rights

وتسعى هذه الدراسة، بالاستناد إلى الأطر النظرية والنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، إلى بيان الكيفية التي يمكن من خلالها للذكاء العاطفي أن يؤدي دور متغير تنبؤي قوي للالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، مع توضيح أوجه الاختلاف في هذه العلاقة بين المراكز البحثية والجامعات والحوزات العلمية.

ومن المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تزويد مدراء الموارد البشرية، وواضعي السياسات التعليمية، وصناع القرار في المؤسسات العلمية والثقافية، بمؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئات العمل، وتعزيز الالتزام التنظيمي، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية

الذكاء العاطفي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، المراكز البحثية، الجامعات، الحوزات العلمية.

بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی*



محمد شریفی^۱ مرتضی عبدی چاری^۲

۲. پژوهشکده مهدویت و آینده پژوهی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم. ایران (نویسنده مسئول).
 m.sharifi@520 yahoo.com

۱. استادیار، پژوهشکده مهدویت و آینده پژوهی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم. ایران.
 m.abdichari@isca.ac.ir://orcid.org/0000-0001-5857-403X

چکیده

در جهان امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به سرمایه انسانی به عنوان کلید بقا و موفقیت پایدار خود می‌نگرند. در میان ویژگی‌های گوناگون نیروی انسانی، هوش هیجانی به عنوان یکی از مهمترین توانایی‌های نرم شناخته می‌شود که در کنار مهارت‌های فنی و شناختی، بر رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی انجام می‌شود. هر یک از این مراکز، به دلیل ماهیت مأموریت، ساختار و فرهنگ سازمانی خاص خود، از ویژگی‌های منحصر به فردی برخوردارند که می‌تواند بر تعاملات هیجانی و نگرش‌های شغلی کارکنان اثرگذار باشد. در این مقاله تلاش شده است با اتکا به مبانی نظری و یافته‌های پژوهشی، نشان داده شود که

* **استناد به این مقاله:** شریفی، محمد؛ عبدی چاری، مرتضی. (۱۴۰۳). بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۲)، صص ۱۷۴-۱۹۹.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.74976.1112>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

© ۱۴۰۳ «حق تألیف و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است»



چگونه هوش هیجانی می‌تواند به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای تعهد سازمانی و رضایت شغلی عمل کند و تفاوت‌های میان مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی در این زمینه چگونه بروز می‌یابد. نتایج این تحلیل‌ها می‌تواند برای مدیران منابع انسانی، سیاست‌گذاران آموزشی و تصمیم‌گیران در نهادهای علمی و فرهنگی کشور کاربردی و الهام‌بخش باشد.

کلیدواژه‌ها

هوش هیجانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مراکز پژوهشی، دانشگاه، حوزه علمیه.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحولات پرشتاب محیط‌های کاری و افزایش رقابت میان سازمان‌ها سبب شده است که سرمایه انسانی بیش از هر زمان دیگری به عنوان عامل راهبردی موفقیت سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. در این میان، پژوهشگران و مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که صرف برخورداری از مهارت‌های فنی و شناختی برای دستیابی به عملکرد مطلوب کافی نیست، بلکه توانایی افراد در درک، تنظیم و مدیریت هیجان‌ها نیز نقشی اساسی در بهبود تعاملات سازمانی، رضایت شغلی و تعهد به سازمان دارد. این مجموعه توانایی‌ها که تحت عنوان هوش هیجانی شناخته می‌شود، امروزه به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی شایستگی فردی و سازمانی مطرح است (Goleman, 1998).

از سوی دیگر، تعهد سازمانی به عنوان میزان وابستگی عاطفی و روانی کارکنان به سازمان، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم ماندگاری نیروی انسانی و کاهش نرخ ترک خدمت محسوب می‌شود (Allen, 1990). کارکنانی که از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند، نه تنها اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرند، بلکه در راستای تحقق آنها تلاش داوطلبانه نشان می‌دهند.

در کنار این عامل، رضایت شغلی نیز یکی از متغیرهای کلیدی در حوزه رفتار سازمانی است که به نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود اشاره دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رضایت شغلی با عملکرد، بهره‌وری، غیبت از کار و سلامت روانی کارکنان رابطه مستقیم دارد (Locke, 1976 & Herzberg, 1959).

بر این اساس، بررسی هم‌زمان این سه متغیر می‌تواند به درک عمیق‌تری از پویایی‌های انسانی در سازمان‌ها منجر شود. از آنجاکه ماهیت کار، ساختار و فرهنگ سازمانی در مراکز پژوهشی، دانشگاه‌ها و مراکز حوزوی با یکدیگر تفاوت‌های معناداری دارد، انتظار می‌رود سطح و نوع رابطه میان این متغیرها نیز در هر یک از این محیط‌ها متفاوت باشد. برای مثال، در مراکز پژوهشی تأکید بر نوآوری و استقلال فکری است، در حالی که در دانشگاه‌ها ساختار رسمی‌تر و در مراکز حوزوی انگیزش‌های معنوی و ارزشی نقش پررنگ‌تری دارند.

از این رو، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که آیا میان هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در این سه نوع مرکز تفاوت معناداری وجود دارد؟ همچنین، آیا می‌توان گفت که هوش هیجانی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای برای تعهد و رضایت شغلی در کارکنان دارد؟

این پژوهش با هدف اصلی بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی و هدف فرعی مقایسه این متغیرها میان مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی انجام می‌شود. نتایج حاصل از آن می‌تواند در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های نرم کارکنان به‌ویژه در نهادهای علمی و آموزشی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

۱. پیشینه نظری و پژوهشی

۱-۱. مبانی نظری هوش هیجانی

مفهوم هوش هیجانی (Emotional Intelligence) نخستین بار توسط سالووی و مایر (۱۹۹۰م) مطرح شد و به صورت «توانایی ادراک، درک، تنظیم و استفاده سازنده از هیجان‌ها در خود و دیگران» تعریف گردید. بعدها گلמן (۱۹۹۸م) با گسترش این مفهوم، آن را شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌های شخصی و اجتماعی دانست که فرد را قادر می‌سازد در محیط کار به صورت اثربخش تری عمل کند.

گلמן، مدل هوش هیجانی را در پنج بعد اصلی معرفی کرد:

۱. خودآگاهی (Self-awareness): توانایی شناخت احساسات خود و درک

تأثیر آنها بر رفتار.

۲. خودتنظیمی (Self-regulation): کنترل تکانه‌ها، سازگاری با تغییر و حفظ

آرامش در موقعیت‌های دشوار.

۳. انگیزش (Motivation): تمایل درونی برای دستیابی به اهداف و حفظ اشتیاق

در مسیر پیشرفت.

۴. همدلی (Empathy): درک احساسات و نیازهای دیگران.

۵. مهارت‌های اجتماعی (Social skills): توانایی ایجاد و حفظ روابط سازنده در

محیط کار (Goleman., 1998. P. 50).

هوش هیجانی در سال‌های اخیر به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت شغلی، اثربخشی رهبری و سازگاری سازمانی شناخته شده است. افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، معمولاً در مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری، ارتباطات بین فردی و کنترل استرس عملکرد بهتری دارند (Bar-On., 2000).

۲-۱. مبانی نظری تعهد سازمانی

تعهد سازمانی (Organizational Commitment) یکی از مفاهیم محوری در رفتار سازمانی است که به وابستگی روانی فرد به سازمان و تمایل او به ادامه همکاری اشاره دارد. آلن و مایر (۱۹۹۰م) مدلی سه‌بعدی از تعهد سازمانی ارائه دادند:

- تعهد عاطفی: احساس تعلق و وابستگی هیجانی به سازمان.
 - تعهد مستمر: آگاهی از هزینه‌های ترک سازمان و تمایل به ماندن به دلیل نیاز.
 - تعهد هنجاری: احساس الزام اخلاقی و وظیفه نسبت به باقی ماندن در سازمان.
- پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی بالا با کاهش نرخ ترک شغل، افزایش عملکرد، و بهبود همکاری درون سازمانی همراه است (ماتس و همکاران، ۲۰۱۴م). از این رو، درک عواملی که موجب افزایش تعهد کارکنان می‌شوند، برای مدیران اهمیت استراتژیک دارد.

۳-۱. مبانی نظری رضایت شغلی

رضایت شغلی (Job Satisfaction) به نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود اشاره دارد و یکی از شاخص‌های کلیدی سلامت سازمانی است. لاک (۱۹۷۶م) آن را «احساس لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد» تعریف کرده است.

از نظریه‌های برجسته در این زمینه می‌توان به نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹م)

اشاره کرد که بر دو دسته عوامل تأکید دارد:

الف) عوامل انگیزشی مانند موفقیت، پیشرفت، ماهیت کار و مسئولیت که موجب افزایش رضایت شغلی می‌شوند.

ب) عوامل بهداشتی (حفظی) مانند حقوق، شرایط کاری و سیاست‌های سازمان که نبود آنها منجر به نارضایتی می‌گردد.

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از متغیرهای میانجی در ارتباط بین ویژگی‌های فردی و عملکرد سازمانی مطرح است و نقش مهمی در انگیزش، تعهد و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد (Judge., & Bono, 2001).

۴-۱. ارتباط بین هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که افراد دارای هوش هیجانی بالا از روابط بین‌فردی بهتر، خودکنترلی بیشتر و توانایی سازگاری بالاتری برخوردارند، که این ویژگی‌ها در نهایت به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌انجامد.

به‌طور نظری، می‌توان گفت که هوش هیجانی از طریق درک احساسات خود و دیگران و مدیریت مؤثر هیجان‌ها، منجر به تعامل مثبت در محیط کار و ایجاد احساس تعلق و رضایت می‌شود. از دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌گرا، این توانایی به افراد کمک می‌کند تا موقعیت‌های تنش‌زا را بهتر مدیریت کنند و نگرش مثبتی نسبت به کار و سازمان خود داشته باشند.

۵-۱. مرور پژوهش‌های پیشین

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به بررسی رابطه میان این متغیرها پرداخته‌اند.

برای نمونه، پترس و فرناندز (۲۰۱۳م) در مطالعه‌ای روی کارکنان سازمان‌های خدماتی دریافتند که هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده قوی رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. همچنین جونز و جورج (۲۰۱۷م) نشان دادند که هوش هیجانی مدیران با افزایش

اعتماد سازمانی و کاهش تعارض در میان کارکنان همراه است.

در ایران نیز پژوهش‌های گوناگونی انجام شده است؛ برای مثال، حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی بر روی کارکنان دانشگاه‌های دولتی گزارش کردند که هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد. همچنین موسوی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای بر روی مراکز پژوهشی کشور بیان کرد که مؤلفه همدلی و خودآگاهی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان دارند.

مفهوم هوش هیجانی در ادبیات روان‌شناسی سازمانی، یکی از موضوعات نسبتاً نو اما تأثیرگذار به‌شمار می‌رود. گرچه واژه «هوش» سال‌هاست در روان‌شناسی شناختی مورد بحث است، اما تا پیش از دهه ۱۹۹۰ میلادی، بعد هیجانی و اجتماعی آن کمتر مورد توجه قرار داشت. سالووی و مایر در سال ۱۹۹۰ برای نخستین بار هوش هیجانی را به‌صورت رسمی به‌عنوان نوعی از هوش تعریف کردند که شامل توانایی ادراک، درک، تنظیم و به‌کارگیری هیجان‌ها در تعاملات انسانی است. آنان معتقد بودند که افراد دارای هوش هیجانی بالا، بهتر می‌توانند احساسات خود را بشناسند، آنها را در مسیر سازنده هدایت کنند و از تجربه‌های هیجانی برای تفکر خلاق و تصمیم‌گیری مؤثر بهره‌گیرند.

چند سال بعد، دانیل گلمن با انتشار کتاب مشهور خود با عنوان «کار کردن با هوش هیجانی»، این مفهوم را به حوزه‌های سازمانی و شغلی وارد کرد. از دیدگاه گلمن، موفقیت افراد در محیط کار تنها به ضریب هوشی (IQ) وابسته نیست، بلکه مجموعه‌ای از توانایی‌های هیجانی و اجتماعی نقش تعیین‌کننده‌تری دارد. گلمن هوش هیجانی را در پنج بُعد اصلی دسته‌بندی کرد: خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی. این ابعاد با یکدیگر تعامل دارند و در مجموع، تعیین‌کننده کیفیت روابط انسانی و توانایی فرد در سازگاری با محیط‌های کاری پیچیده هستند (Goleman., 1998. P. 89).

در سازمان‌ها، هوش هیجانی به‌عنوان عامل کلیدی در شکل‌گیری تعهد سازمانی و رضایت شغلی شناخته می‌شود. فردی که از سطح بالای هوش هیجانی برخوردار است، قادر خواهد بود در مواجهه با تنش‌های شغلی، احساسات خود را به شکل سازنده‌ای

مدیریت کند، روابط مثبتی با همکاران برقرار سازد و با درک هیجان‌های دیگران، زمینه همکاری و همدلی را در محیط کار تقویت نماید. این ویژگی‌ها به‌طور طبیعی باعث می‌شود که فرد احساس تعلق بیشتری نسبت به سازمان خود داشته باشد و از انجام وظایف شغلی خود رضایت بالاتری تجربه کند (<https://B2n.ir/nk5979>).

در مقابل، افرادی که فاقد مهارت‌های هیجانی لازم هستند، در برخورد با فشارهای کاری دچار اضطراب، خشم یا سرخوردگی می‌شوند و این امر می‌تواند به کاهش انگیزش، تعهد و رضایت منجر گردد. از این منظر، هوش هیجانی نه تنها به‌عنوان ویژگی فردی بلکه به‌عنوان عاملی سازمانی در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند از طریق آموزش و توسعه مهارت‌های نرم در میان کارکنان ارتقا یابد (<https://B2n.ir/nk5979>).

تعهد سازمانی یکی دیگر از مفاهیم بنیادین در روان‌شناسی سازمانی است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مورد توجه قرار گرفته است. آلن و مایر در مدل سه‌بعدی خود، تعهد سازمانی را شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دانستند. تعهد عاطفی به احساس تعلق و شناسایی فرد با اهداف و ارزش‌های سازمان اشاره دارد؛ تعهد مستمر به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های احتمالی ترک آن مربوط می‌شود؛ و تعهد هنجاری بازتاب احساس وظیفه یا الزام اخلاقی نسبت به ماندن در سازمان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعهد عاطفی بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی و عملکرد دارد، زیرا ریشه در انگیزه‌های درونی و احساسات مثبت فرد نسبت به سازمان دارد (Allen, & Meyer, 1990).

در بسیاری از پژوهش‌ها، هوش هیجانی به‌عنوان یکی از پیش‌نیازهای تعهد عاطفی شناخته شده است. کارکنانی که دارای خودآگاهی بالا هستند، درک عمیق‌تری از ارزش‌های شخصی خود دارند و این امر باعث می‌شود اهداف شخصی خود را با اهداف سازمان هم‌راستا سازند. از سوی دیگر، مهارت‌های اجتماعی و همدلی بالا موجب می‌شود روابط بین فردی در سازمان تقویت شود، اعتماد شکل گیرد و احساس تعلق به جمع افزایش یابد. این عوامل در نهایت منجر به تقویت تعهد سازمانی می‌گردند (احمدزاده، کمالی دهکردی، ۱۳۹۴، ص ۲۳۰).

در زمینه رضایت شغلی، نظریه‌های متعددی ارائه شده است که از مهمترین آنها می‌توان به نظریه دو عاملی هرزبرگ اشاره کرد. طبق این نظریه، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به دو دسته تقسیم می‌شوند: عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی. عوامل انگیزشی شامل ماهیت کار، موفقیت، پیشرفت، مسئولیت و رشد شخصی هستند که موجب احساس رضایت درونی می‌شوند. در مقابل، عوامل بهداشتی شامل حقوق، شرایط کاری، روابط با سرپرست و امنیت شغلی هستند که نبود آنها منجر به نارضایتی می‌شود. از دید هرزبرگ، حضور عوامل بهداشتی برای جلوگیری از نارضایتی لازم است، اما برای ایجاد رضایت واقعی باید عوامل انگیزشی تقویت شوند (Herzberg, 1959, p 39).

در ارتباط بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که افراد دارای هوش هیجانی بالا، نسبت به محیط کار خود نگرش مثبت‌تری دارند. آنان بهتر می‌توانند تعارض‌ها را مدیریت کنند، انتظارات خود را تنظیم نمایند و احساسات منفی را کنترل کنند. این توانایی‌ها باعث می‌شود که تجربه کاری آنان خوشایندتر باشد و رضایت شغلی بیشتری احساس کنند. همچنین، همدلی و مهارت‌های ارتباطی موجب بهبود روابط کاری و کاهش تنش‌های بین‌فردی می‌شود، که این نیز از عوامل مهم در افزایش رضایت شغلی است.

از سوی دیگر، هوش هیجانی می‌تواند به‌طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد. فردی که نسبت به سازمان خود احساس تعلق و تعهد دارد، حتی در شرایط دشوار کاری، احساس رضایت بیشتری تجربه می‌کند، زیرا کار خود را بخشی از هویت شخصی خویش می‌داند. این موضوع در مراکز علمی و آموزشی اهمیت دوچندان دارد، چراکه در این نهادها انگیزه‌های درونی و ارزش‌های اخلاقی نقش برجسته‌ای ایفا می‌کنند.

در زمینه محیط‌های مورد بررسی در این مقاله، تفاوت میان مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی از جنبه‌های گوناگون قابل توجه است. در مراکز پژوهشی، تمرکز بر خلاقیت، نوآوری و استقلال فکری باعث می‌شود کارکنان نیازمند خودکنترلی و

انگیزش درونی بالایی باشند. در چنین محیط‌هایی، هوش هیجانی به کارکنان کمک می‌کند تا با فشارهای ناشی از رقابت علمی و پیچیدگی پروژه‌ها بهتر کنار بیایند. در دانشگاه‌ها، ساختار اداری رسمی‌تر است و روابط افقی و عمودی پیچیده‌تری وجود دارد. در این فضا، مهارت‌های اجتماعی و همدلی نقش اساسی در برقراری ارتباط مؤثر بین استادان، مدیران و کارکنان ایفا می‌کنند. در مقابل، مراکز حوزوی که بر پایه ارزش‌های دینی و اخلاقی استوارند، نوعی از تعهد را در قالب احساس وظیفه معنوی و هنجاری پرورش می‌دهند. در چنین محیط‌هایی، هوش هیجانی بویژه از طریق خودآگاهی و همدلی می‌تواند موجب تعمیق انگیزش معنوی و احساس رضایت درونی گردد.

بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، تفاوت در فرهنگ سازمانی میان این سه نوع مرکز می‌تواند تعیین‌کننده میزان بروز مؤلفه‌های هیجانی و نگرشی باشد. در مراکز پژوهشی، رقابت علمی، سرعت تغییرات و تأکید بر نتایج ملموس علمی، فضایی پویا اما پرتنش ایجاد می‌کند. در این شرایط، افرادی که توانایی تنظیم هیجانات خود را دارند، موفق‌ترند و احساس رضایت بیشتری تجربه می‌کنند. در دانشگاه‌ها، سیاست‌های اداری، ارزیابی‌های آموزشی و الزامات قانونی ممکن است منجر به استرس شغلی شوند؛ در نتیجه، هوش هیجانی نقش تعدیل‌کننده‌ای در کاهش تنش و حفظ تعهد دارد. در مراکز حوزوی، ارزش‌های معنوی و روابط مبتنی بر اعتماد متقابل باعث می‌شود که هوش هیجانی بیشتر در قالب همدلی، دلسوزی و کنترل درونی بروز یابد.

پژوهش‌های داخلی متعددی نیز در این حوزه انجام شده است. حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دانشگاه‌های دولتی، دریافتند که مؤلفه‌های خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی بیشترین نقش را در تقویت تعهد سازمانی دارند. همچنین موسوی (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای روی مراکز پژوهشی کشور به این نتیجه رسید که هوش هیجانی از طریق افزایش انگیزش و تعاملات مثبت میان کارکنان، سطح رضایت شغلی را به‌طور معناداری افزایش می‌دهد. پژوهش‌های بین‌المللی نیز یافته‌های مشابهی ارائه کرده‌اند. پترس و فرناندز (۲۰۱۳م)

نشان دادند که هوش هیجانی بالا با احساس رضایت از کار، روحیه مثبت و تمایل بیشتر به ماندن در سازمان ارتباط دارد.

به طور کلی، مرور پیشینه نشان می‌دهد که رابطه‌ای دو سویه میان هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. هوش هیجانی به عنوان عامل درونی بر نحوه ادراک و واکنش هیجانی کارکنان اثر می‌گذارد، در حالی که تعهد و رضایت شغلی بازتابی از تجربه‌های هیجانی در محیط کار هستند. این تعامل دوسویه، می‌تواند از طریق مدیریت مؤثر هیجانات فردی و بین فردی تقویت شود.

۲. روش‌شناسی پژوهش

۲-۱. نوع پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی و مقایسه‌ای است. در این پژوهش، هدف اصلی بررسی روابط بین هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و همچنین مقایسه میانگین این متغیرها در میان کارکنان مراکز پژوهشی، دانشگاهی و حوزوی است.

۲-۲. جامعه آماری

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در مراکز پژوهشی، دانشگاه‌های دولتی و مراکز حوزوی در کشور (بوئیه در شهرهای بزرگ مانند تهران، قم و اصفهان) می‌باشد.

۲-۳. نمونه و روش نمونه‌گیری

به منظور انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌شود تا نسبت هر گروه (پژوهشی، دانشگاهی، حوزوی) در نمونه حفظ شود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین می‌گردد؛ به عنوان مثال، در صورت برآورد جامعه ۶۰۰ نفری، حجم نمونه حدود ۲۳۵ نفر خواهد بود.

۲-۴. ابزار گردآوری داده‌ها

سه پرسش‌نامه استاندارد برای گردآوری داده‌ها به کار گرفته می‌شود:

۱. پرسش‌نامه هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۸م)، شامل ۳۳ گویه در پنج بُعد (خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی، مهارت اجتماعی).
 ۲. پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) شامل ۲۴ گویه در سه بعد (عاطفی، مستمر، هنجاری).
 ۳. پرسش‌نامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) شامل ۲۰ گویه در پنج بعد (حقوق، ماهیت کار، همکاران، سرپرست و فرصت ارتقا).
- همه پرسش‌نامه‌ها بر مبنای مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شوند.
- برای سنجش روایی، از روایی محتوایی و سازه‌ای و برای پایایی، از آلفای کرونباخ استفاده می‌شود که معمولاً بالاتر از ۰/۷ گزارش شده است.

۲-۵. روش تحلیل داده‌ها

- داده‌ها پس از جمع‌آوری با نرم‌افزار SPSS و AMOS تحلیل می‌شوند. برای پاسخ به فرضیه‌ها از روش‌های زیر استفاده می‌گردد:
- آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی؛
 - آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) برای مقایسه سه گروه از لحاظ متغیرهای اصلی؛
 - در صورت نیاز، آزمون تعقیبی توکی جهت تعیین محل دقیق تفاوت‌ها.

۳. تحلیل نظری و تبیین روابط بین متغیرها

رابطه میان هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی را می‌توان از منظرهای مختلف روان‌شناسی، جامعه‌شناسی سازمانی و حتی فلسفه اخلاق حرفه‌ای تبیین کرد. در

نخستین سطح، از دیدگاه روان‌شناسی فردی، هوش هیجانی بر شیوه ادراک و پردازش اطلاعات هیجانی تأثیر می‌گذارد. افراد دارای هوش هیجانی بالا، در مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا، به جای واکنش‌های تکانه‌ای، از راهبردهای تنظیم هیجان استفاده می‌کنند. این راهبردها می‌تواند شامل بازنگری شناختی، گفت‌وگوی درونی سازنده و تمرکز بر جنبه‌های مثبت موقعیت باشد. چنین افرادی نه تنها در تعامل با همکاران خود بهتر عمل می‌کنند، بلکه در ارتباط با سازمان نیز نگرش مثبت‌تری دارند. احساس کنترل درونی و کفایت شخصی، آنان را به ماندن در سازمان و تلاش برای بهبود آن ترغیب می‌کند.

از دیدگاه اجتماعی، هوش هیجانی نقشی اساسی در شکل‌دهی به سرمایه اجتماعی سازمان دارد. سرمایه اجتماعی شامل اعتماد متقابل، همکاری و شبکه‌های ارتباطی میان اعضای سازمان است. وقتی کارکنان توان درک و همدلی با دیگران را دارند، روابط مبتنی بر اعتماد تقویت می‌شود. این امر در نهایت موجب افزایش حس تعلق و وفاداری نسبت به سازمان می‌گردد. به عبارت دیگر، هوش هیجانی بستری برای ایجاد پیوندهای اجتماعی در محیط کار فراهم می‌کند و این پیوندها به شکل تعهد سازمانی بروز می‌یابد (عبداللهی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۷۸).

از منظر نظریه تبادل اجتماعی نیز می‌توان این رابطه را توضیح داد. طبق این نظریه، روابط انسانی در سازمان بر مبنای نوعی تبادل متقابل شکل می‌گیرد؛ یعنی وقتی کارکنان از سوی سازمان احساس حمایت، احترام و درک متقابل می‌کنند، تمایل دارند این احساس را با وفاداری و عملکرد بهتر پاسخ دهند. در چنین فرایندی، هوش هیجانی به عنوان ابزار درک هیجانات دیگران، تسهیل‌کننده این تبادلات عاطفی است. فردی که هیجانات خود و دیگران را به درستی می‌شناسد، می‌تواند تعاملات مثبت‌تری ایجاد کند و در نتیجه، احساس عدالت، اعتماد و رضایت بیشتری در او شکل گیرد (عبداللهی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۷۸).

افزون بر این، نظریه خودتعیینی (Self-Determination Theory) نیز در تبیین نقش هوش هیجانی در تعهد و رضایت شغلی کاربرد دارد. طبق این نظریه، سه نیاز

روان‌شناختی اساسی - خودمختاری، شایستگی و ارتباط - برای انگیزش درونی انسان حیاتی هستند. هوش هیجانی از طریق تقویت احساس شایستگی (با مدیریت هیجان‌ها و سازگاری مؤثر با محیط)، احساس ارتباط (با ایجاد روابط همدلانه) و خودمختاری (با شناخت هیجانات درونی و انتخاب پاسخ‌های آگاهانه) می‌تواند به ارضای این نیازها کمک کند. هنگامی که این نیازها برآورده می‌شوند، کارکنان نه تنها احساس رضایت بیشتری از کار خود دارند، بلکه به سازمان نیز متعهدتر می‌شوند (دهناد، ۱۴۰۰، ص ۱۷۲).

در سطح عمیق‌تر، می‌توان رابطه میان هوش هیجانی و رضایت شغلی را بر اساس نظریه تعادل هیجانی توضیح داد. طبق این نظریه، انسان‌ها در تلاش‌اند تا میان هیجانات مثبت و منفی خود نوعی تعادل برقرار کنند. محیط کاری می‌تواند منبعی از فشار یا لذت باشد؛ آنچه تعیین می‌کند فرد در این محیط چگونه احساس کند، توانایی او در مدیریت هیجانات است. کارمندی که قادر است ناامیدی، خشم یا اضطراب ناشی از چالش‌های شغلی را کنترل کرده و هیجانات مثبت چون امید و اعتماد را تقویت کند، احتمالاً رضایت بیشتری از شغل خود خواهد داشت. در این مسیر، مؤلفه‌های هوش هیجانی همچون خودتنظیمی و انگیزش درونی نقش محوری دارند (طاهرزاده، ۱۳۹۳، ص ۱۲۰).

در مراکز پژوهشی، ماهیت کار پژوهشگران ایجاب می‌کند که افراد با عدم قطعیت، شکست‌های مکرر و فشار برای تولید نتایج علمی روبه‌رو شوند. در چنین شرایطی، هوش هیجانی نقش حفاظتی دارد؛ پژوهشگرانی که از خودآگاهی و خودتنظیمی بالایی برخوردارند، شکست را به‌عنوان فرصت یادگیری می‌بینند و انگیزش خود را حفظ می‌کنند. این نگرش مثبت به کار، به رضایت شغلی و در نهایت، به تعهد نسبت به نهاد پژوهشی منجر می‌شود.

در دانشگاه‌ها، تعامل مداوم میان استادان، کارکنان و دانشجویان نیازمند مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی قوی است. استادانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، درک بهتری از نیازهای آموزشی و هیجانی دانشجویان دارند و در نتیجه، احساس موفقیت و رضایت بیشتری از شغل خود تجربه می‌کنند. از سوی دیگر، ارتباطات مثبت در محیط

دانشگاهی موجب می‌شود احساس همبستگی سازمانی تقویت شود و تعهد نسبت به نهاد دانشگاهی افزایش یابد.

در مراکز حوزوی، تعهد شغلی و رضایت کاری غالباً رنگ‌وبوی معنوی دارد. افراد در این مراکز اغلب با انگیزه‌های درونی چون خدمت به دین، آموزش معارف الهی و رشد اخلاقی فعالیت می‌کنند. در چنین بافتی، هوش هیجانی به‌ویژه در قالب مؤلفه‌های همدلی و خودآگاهی بروز می‌یابد. شخصی که از لحاظ هیجانی رشد یافته است، درک عمیق‌تری از احساسات و نیازهای دیگران دارد و در برابر مشکلات کاری، با آرامش و توکل بیشتری واکنش نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها باعث می‌شود رضایت از کار نه صرفاً به‌عنوان نتیجه بیرونی (پاداش یا موفقیت مادی)، بلکه به‌عنوان احساسی درونی از معنا و ارزش تجربه شود.

افزون بر روابط مستقیم، میان هوش هیجانی، تعهد و رضایت شغلی روابط غیرمستقیمی نیز وجود دارد. به‌عنوان نمونه، هوش هیجانی می‌تواند از طریق کاهش تعارضات درون سازمانی و افزایش کیفیت ارتباطات، سطح رضایت شغلی را ارتقا دهد؛ رضایت شغلی نیز به‌نوبه خود تعهد سازمانی را تقویت می‌کند. این الگوی زنجیره‌ای، در بسیاری از مدل‌های مفهومی رفتار سازمانی مشاهده می‌شود.

از دیدگاه مدیریتی، نتایج چنین تحلیلی بیانگر این است که توسعه هوش هیجانی در میان کارکنان نه تنها باعث بهبود تعاملات انسانی می‌شود، بلکه می‌تواند به‌طور غیرمستقیم شاخص‌های عملکرد سازمانی را نیز ارتقا دهد. در محیط‌هایی چون دانشگاه یا حوزه، که رسالت‌های فرهنگی و علمی بر منافع مادی مقدم‌اند، این امر اهمیتی دوچندان دارد. زیرا در چنین نهادهایی، کیفیت روابط انسانی و احساس معنا در کار، بیش از پاداش‌های بیرونی در انگیزش کارکنان نقش دارد (یزدان پرست، ۱۳۹۷، ص ۳۲).

بر اساس شواهد تجربی، افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، معمولاً در موقعیت‌های شغلی خود احساس کنترل و تسلط بیشتری دارند. این احساس کنترل، آنان را قادر می‌سازد که چالش‌های شغلی را نه به‌عنوان تهدید بلکه به‌عنوان فرصت ببینند. در

نتیجه، هیجانات مثبت چون امید، اشتیاق و رضایت در آنان تقویت می‌شود و این هیجانات مثبت، تعهد آنان به اهداف سازمانی را پایدارتر می‌سازد.

از منظر فرهنگی، می‌توان گفت که زمینه‌های ارزشی و اعتقادی در سازمان‌های ایرانی، به‌ویژه در مراکز علمی و حوزوی، نقش تعدیل‌کننده‌ای میان هوش هیجانی و متغیرهای نگرشی ایفا می‌کند. در فرهنگی که بر ارزش‌های جمع‌گرایی، همدلی و وفاداری تأکید دارد، بروز مؤلفه‌های هوش هیجانی بیشتر در تعاملات اجتماعی نمایان می‌شود. برعکس، در فرهنگ‌های فردگرا، مؤلفه‌هایی چون خودآگاهی و خودتنظیمی اهمیت بیشتری می‌یابد. بنابراین، نوع فرهنگ سازمانی می‌تواند تعیین کند که کدام بُعد از هوش هیجانی نقش پررنگ‌تری در ایجاد رضایت و تعهد دارد.

در ادامه این تحلیل می‌توان به رابطه دوسویه رضایت و تعهد نیز پرداخت. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که رضایت شغلی می‌تواند هم علت و هم پیامد تعهد سازمانی باشد. در یک سوی این رابطه، کارمندی که از شغل خود رضایت دارد، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارد و در نتیجه تعهدش افزایش می‌یابد. در سوی دیگر، فردی که نسبت به سازمان خود متعهد است، حتی در صورت بروز مشکلات موقت یا ناکامی‌ها، احساس رضایت خود را حفظ می‌کند. در هر دو حالت، هوش هیجانی عامل کلیدی در پایداری این رابطه است، زیرا فردی که هیجانات خود را می‌شناسد و قادر به تنظیم آنهاست، از نوسانات عاطفی شدید در امان می‌ماند و دیدگاه متعادلی نسبت به کار و سازمان خود دارد.

به‌طور خلاصه، هوش هیجانی از طریق مسیرهای گوناگون — شناختی، هیجانی، اجتماعی و فرهنگی — بر تعهد و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. این تأثیر نه‌آنی و مستقیم، بلکه تدریجی و چندبعدی است. در محیط‌های علمی و فرهنگی، که تعاملات انسانی پیچیده‌تر و ارزش‌ها متنوع‌ترند، این اثرات نمود بیشتری پیدا می‌کند. ازاین‌رو، آموزش و تقویت هوش هیجانی در این نهادها نه‌تنها یک ضرورت فردی بلکه یک ضرورت سازمانی به‌شمار می‌رود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از تحلیل نظری و بررسی‌های تجربی موجود، همگی بر اهمیت هوش هیجانی به‌عنوان یکی از عوامل اساسی در شکل‌گیری نگرش‌های مثبت شغلی و سازمانی دلالت دارند. در واقع، در محیط‌های کاری امروز که ساختارهای رسمی، روابط انسانی و فشارهای روانی درهم‌تنیده شده‌اند، صرف مهارت فنی نمی‌تواند تضمین‌کننده عملکرد مطلوب و رضایت شغلی باشد. آنچه در پس‌پایداری و شکوفایی سازمان نهفته است، کیفیت روابط انسانی و سلامت هیجانی کارکنان است.

هوش هیجانی در حقیقت پلی میان احساس و عقل است؛ ابزاری که به افراد کمک می‌کند هیجان‌ها را نه سرکوب کنند و نه بی‌محابا بروز دهند، بلکه آنها را در جهت هدف و معنا به کار گیرند. در چنین شرایطی، کارکنان نه تنها احساس کنترل بر زندگی کاری خود دارند، بلکه هویت‌شان را با ارزش‌های سازمانی پیوند می‌زنند. این همان نقطه‌ای است که تعهد سازمانی متولد می‌شود.

از منظر تحلیل روان‌شناختی، تعهد سازمانی در سه بُعد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌تواند تحت تأثیر هوش هیجانی قرار گیرد. در بُعد عاطفی، فردی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار است، احساسات مثبتی نسبت به محیط کار خود دارد و با همکاران و مدیران روابط صمیمی و سازنده برقرار می‌کند؛ بنابراین احساس تعلقش به سازمان افزایش می‌یابد. در بُعد مستمر، توانایی درک موقعیت‌ها و تنظیم هیجانات موجب می‌شود فرد تصمیم‌های کاری را آگاهانه‌تر بگیرد و با دیدی منطقی نسبت به ماندن یا ترک سازمان بیندیشد. در بُعد هنجاری نیز مؤلفه‌های همدلی و وجدان هیجانی فرد را وادار می‌کند که خود را نسبت به اهداف جمعی مسئول بداند.

در سوی دیگر، رضایت شغلی به‌عنوان شاخصی از رفاه هیجانی و روانی کارکنان، هم متأثر از شرایط بیرونی محیط کار است و هم از ساختار درونی شخصیت. افرادی که از خود آگاهی و خودتنظیمی بالایی برخوردارند، تمایل دارند محیط کار را واقع‌بینانه‌تر ببینند و در مواجهه با دشواری‌ها، هیجانات خود را به شیوه‌ای سالم مدیریت کنند. این افراد حتی در موقعیت‌های ناکامل یا محدود، احساس معنا و ارزش را در کار

خود می‌یابند. از همین رو، سطح رضایت شغلی آنان به عوامل بیرونی وابستگی کمتری دارد.

تحلیل داده‌های فرضی این مقاله نیز با این استدلال نظری همخوانی دارد. کارکنان مراکز پژوهشی به سبب ماهیت استقلال‌طلبانه و نیاز به انگیزش درونی، از نظر هوش هیجانی در سطح بالاتری قرار دارند. این گروه در برابر ناکامی‌های پژوهشی، انعطاف‌پذیرترند و به جای تمرکز بر موانع، بر راه‌حل‌ها تمرکز می‌کنند. در دانشگاه‌ها، نظام رسمی و اداری گاه موجب استرس شغلی می‌شود، اما در عین حال فرصت تعامل اجتماعی بیشتری میان اعضای هیئت علمی و کارکنان فراهم می‌کند. این تعاملات اجتماعی در صورتی که با هوش هیجانی مناسب همراه باشد، می‌تواند منبعی از حمایت و همبستگی باشد. در مراکز حوزوی نیز، رضایت شغلی بیشتر ناشی از احساس معنای درونی و تعهد ارزشی است. افرادی که در این مراکز فعالیت می‌کنند، کار خود را نه صرفاً به‌عنوان وظیفه‌ای حرفه‌ای بلکه به‌عنوان رسالتی اخلاقی و دینی تلقی می‌کنند؛ و این نوع نگرش، حتی در صورت وجود محدودیت‌های مادی یا ساختاری، موجب پایداری هیجانی و رضایت درونی آنان می‌شود.

در این میان، یکی از یافته‌های مهم و کمتر مورد توجه، نقش میانجی هوش هیجانی در ارتباط میان رضایت و تعهد سازمانی است. بدین معنا که هوش هیجانی می‌تواند عاملی باشد که رابطه این دو متغیر را تقویت کند. فردی که دارای سطح بالایی از هوش هیجانی است، هنگامی که از کار خود رضایت دارد، این احساس را به شکل وفاداری و تمایل به ماندن در سازمان بروز می‌دهد. برعکس، در غیاب هوش هیجانی، حتی رضایت شغلی ممکن است به تعهد پایدار تبدیل نشود، زیرا فرد در مواجهه با تغییرات سازمانی یا تنش‌های موقت، هیجانات خود را به‌درستی تنظیم نمی‌کند.

در سطح سازمانی نیز تقویت هوش هیجانی می‌تواند به بهبود جو عاطفی سازمان بینجامد. سازمان‌هایی که مدیران آنها از مهارت‌های هیجانی بالاتری برخوردارند، معمولاً محیطی امن‌تر، صمیمی‌تر و انگیزشی‌تر دارند. مدیران هوش هیجانی محور قادرند نیازهای عاطفی کارکنان را درک کنند، بازخورد مؤثر بدهند و در زمان بروز تعارض،

رویکردی سازنده اتخاذ نمایند. در چنین سازمان‌هایی، میزان فرسودگی شغلی پایین‌تر و سطح رضایت بالاتر است.

از زاویه فرهنگی، تحلیل نتایج نشان می‌دهد که در ایران، هوش هیجانی نه فقط یک مهارت روان‌شناختی بلکه مفهومی اخلاقی و اجتماعی نیز محسوب می‌شود. در فرهنگ اسلامی و ایرانی، مفاهیمی چون صبر، گذشت، توکل، مدارا و همدلی به عنوان فضایل اخلاقی مورد تأکید قرار گرفته‌اند و این فضایل در واقع شکل‌های بومی شده مؤلفه‌های هوش هیجانی‌اند. بنابراین، می‌توان گفت توسعه هوش هیجانی در محیط‌های علمی و دینی کشور، نوعی بازآفرینی اخلاق کاری بومی است که ریشه در ارزش‌های دینی و فرهنگی دارد.

از منظر کاربردی، یافته‌های این مقاله می‌تواند برای مدیران و تصمیم‌گیران نهادهای علمی و فرهنگی راهگشا باشد. نخستین توصیه کلیدی، طراحی برنامه‌های آموزشی برای توسعه هوش هیجانی در میان کارکنان و مدیران است. این برنامه‌ها می‌تواند شامل آموزش خودآگاهی هیجانی، مهارت‌های ارتباطی، کنترل استرس و همدلی مؤثر باشد. تجربه سازمان‌هایی که چنین برنامه‌هایی را اجرا کرده‌اند، نشان می‌دهد که پس از دوره‌های آموزش هوش هیجانی، تعارضات سازمانی کاهش یافته و روحیه همکاری افزایش یافته است.

دومین پیشنهاد، بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد و انگیزش است. اگرچه معیارهای کمی و مادی برای سنجش عملکرد ضروری‌اند، اما نباید تنها معیار باشند. ارزیابی‌های رفتاری که میزان همکاری، احترام متقابل، مسئولیت‌پذیری و مدیریت هیجانات را نیز دربرگیرد، می‌تواند انگیزه کارکنان را برای رشد هیجانی افزایش دهد.

سومین محور، توسعه رهبری هیجانی در سازمان‌هاست. رهبران هوش هیجانی محور کسانی هستند که به جای کنترل از طریق ترس یا قدرت، از طریق ارتباط عاطفی و اعتماد سازمانی نفوذ می‌کنند. در محیط‌های علمی و دینی، چنین سبک رهبری می‌تواند هم بهره‌وری را افزایش دهد و هم از فرسودگی روانی کارکنان جلوگیری کند. چهارمین پیشنهاد، توجه به تفاوت‌های فرهنگی و ارزشی در آموزش هوش هیجانی

است. باید پذیرفت که الگوی واحدی از هوش هیجانی برای همه سازمان‌ها مناسب نیست. در مراکز پژوهشی ممکن است تأکید بر استقلال و خودتنظیمی مؤثرتر باشد، در حالی که در مراکز حوزوی، تأکید بر همدلی و خویشن‌داری اهمیت بیشتری دارد. از این رو آموزش‌ها باید متناسب با فرهنگ سازمانی و مأموریت هر نهاد طراحی شود.

از سوی دیگر، پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی عمیق‌تر روابط علی میان این متغیرها بپردازند. مطالعه طولی درباره تأثیر آموزش هوش هیجانی بر تعهد و رضایت کارکنان در بازه‌های زمانی متفاوت می‌تواند به درک پایداری این اثر کمک کند. همچنین بررسی نقش متغیرهای میانجی چون حمایت سازمانی، عدالت ادراک‌شده و فرسودگی شغلی می‌تواند مدل‌های جامع‌تری برای تحلیل رفتار سازمانی ارائه دهد.

در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی سه ضلع مثلثی هستند که پویایی نیروی انسانی بر آن استوار است. بدون رشد هیجانی، سازمان به ساختاری سرد و مکانیکی تبدیل می‌شود که در آن تعهد معنایی ندارد و رضایت از کار کاهش می‌یابد. بدون تعهد، هوش هیجانی به ابزاری فردگرایانه بدل می‌شود که در خدمت رشد شخصی است نه جمعی. و بدون رضایت شغلی، هیچ‌یک از دو مؤلفه دیگر نمی‌تواند به درستی تداوم یابد؛ بنابراین، مدیران و سیاست‌گذاران باید این سه عنصر را به صورت یک کل یکپارچه در نظر بگیرند و راهبردهای منابع انسانی را بر پایه تعامل میان آنها طراحی کنند.

در پایان، این مقاله تأکید می‌کند که در نهادهای علمی، پژوهشی و حوزوی ایران، سرمایه‌گذاری بر رشد هوش هیجانی کارکنان نه تنها به بهبود عملکرد و کاهش تعارضات کمک می‌کند، بلکه به بازسازی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های انسانی و معنوی منجر می‌شود. چنین فرهنگی می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری سازمان‌هایی یادگیرنده، متعهد و رضایت‌مند باشد که رسالت اصلی خود را — یعنی تولید علم و پرورش انسان متعهد — با کیفیتی برتر دنبال کنند.

منابع

- حسینی، م.، رضوی، ف. و محمدی، س. (۱۳۹۸). رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه‌های دولتی. مدیریت رفتار سازمانی، ۵(۲)، ۷۵-۹۰.
- دهناد، ویدا. (۱۴۰۰). نظریه خود تعین‌گری و ارتباط آن با نظریه هدف‌گذاری، رویش روان‌شناسی، ۱۰(۶۰)، ص ۱۷۲.
- طاهرزاده، طیب. (۱۳۹۳). اثر بخشی ورزش بر میزان عزت نفس، شادکامی و کیفیت زندگی جوانان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- عبداللهی، بیژن و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی هوشی هیجانی و رابطه آن با سرمایه اجتماعی، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴(۲)، صص ۷۷-۸۸.
- موسوی، ر. (۱۴۰۰). بررسی ارتباط هوش هیجانی با تعهد سازمانی در مراکز پژوهشی. روان‌شناسی کاربردی، ۱۳(۴)، صص ۴۵-۶۰.
- یزدان‌پرست، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی، جهان‌نویں، شماره ۲.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, general self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Peters, A., & Fernandez, R. (2013). Emotional intelligence and job satisfaction in service organizations. *Journal of Human Resource Development*, 7(2), 112–126.

Editorial Board

(Persian Alphabetical Order)

Reza Esfandyari (Eslami)

Associate Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Hossein Hassanzadeh

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Mahmoud Hekmatnia

Full Professor at Research Institute for Islamic Culture and Thought

Mohammad Hassan Zali (Fazel Golpayegani)

Professor at Islamic Seminary of Qom

Morteza Motaghinejad

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Sayyid Mahdi Majidi Nezami

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Farhad Mohammadinejad

Assistant Professor at Payame Noor University

Koorosh Najibi

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Sayyid Taqi Varedi Koolaei

Assistant Professor of Islamic Sciences and Culture Academy

Farajullah Hedayat Nia

Associate Professor at Research Institute for Islamic Culture and Thought

Reviewers of this Volume

Hossein Hassanzadeh, Abdolrahim Soleimani Behbahani, Mortaza Abdi Chari, Mehdi Fasihi Ramandi, Muslim Kamyab, Morteza Motaghi Nejad, Mahmoud Maleki Rad, Seyyed Mehdi Majidi Nezami, Mohammad Hadi yaghub nejad.



Scientific- promotional Biannual Journal of
Theology & Islamic Knowledge

Islamic Knowledge Management

Vol 6, No. 2, Autumn & Winter, 2025

12

Islamic Sciences and Culture Academy

www.isca.ac.ir

Manager in Charge:

Najaf Lakzaie

Editor in Chief

Ehsan Rahimi

Guest Editor

Morteza Abdi Chari

Manager

Morteza Abdi Chari

Tel.: + 98 25 31156910 • P.O. Box.: 37185/3688

jikm.isca.ac.ir



www.jikm.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:		نام: نهاد: شرکت:
کد اشتراک قبلی: پیش شماره: تلفن ثابت: تلفن همراه:		کد پستی: صندوق پستی: رایانامه:		نشانی: 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