

صاحب امتیاز: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان جنوبی

سر دبیر: دکتر زهرا علیزاده بیرجندی

مدیر اجرایی: مهین زرنگ

مدیر مسئول: علی فرخنده

مدیر داخلی: محمود رضائی

اعضای هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

۱. دکتر حبیب‌اله احمدی
  ۲. دکتر محمد بهنام‌فر
  ۳. دکتر هادی پورشافعی
  ۴. دکتر الکساندر چولوخادزه
  ۵. دکتر محمد تقی راشد محصل
  ۶. دکتر مفید شاطری
  ۷. دکتر زهرا علیزاده بیرجندی
  ۸. دکتر ویلم فلور
  ۹. دکتر احمد کامیابی مسک
  ۱۰. دکتر محمدرضا مجیدی
  ۱۱. دکتر جواد میکانیکی
- استاد جامعه‌شناسی و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه شیراز  
استاد زبان و ادبیات فارسی دانشگاه بیرجند  
دانشیار علوم تربیتی دانشگاه بیرجند  
دانشیار زبان و ادبیات فارسی، مطالعات ایران و خاورمیانه دانشگاه گرجستان  
استاد فرهنگ و زبان‌های باستانی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی دانشگاه بیرجند  
دانشیار تاریخ دانشگاه بیرجند  
استاد ایران‌شناس و پژوهشگر تاریخ ایران دانشگاه لیدن (هلند)  
استاد تئاتر و ادبیات دانشگاه تهران  
دانشیار گروه مطالعات منطقه‌ای دانشگاه تهران  
دانشیار جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی دانشگاه بیرجند

ویراستار: سمیه پورسلطانی

امور فنی: فائزه دستگردی

ویرایش انگلیسی: دکتر سعید عامری

لیتوگرافی و چاپ: مؤسسه فرهنگی-هنری ذره‌بین رسانه نوین

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

شمارگان: ۱۰۰

نشانی دفتر نشریه: خراسان جنوبی، بیرجند، خیابان شهید محلاتی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی

خراسان جنوبی، دبیرخانه شورای پژوهشی تلفن: ۰۵۶-۳۲۲۲۳۳۹۳-۰۵۶ دورنگار: ۰۵۶-۳۲۲۲۳۲۷۷

سامانه پست الکترونیک فصلنامه: Farhangekhorasan@gmail.com

وبگاه: <http://Farhangekhorasan.ir>

آرا و نظرهای مندرج در این شماره مبین نظرها و آرای فصلنامه نیست.  
نویسندگان و مترجمان، مسئول نظرهای مندرج در نوشته خود هستند.  
نوشته‌های ارسالی که مناسب چاپ نباشند، پس فرستاده نمی‌شوند.  
فصلنامه در ویرایش و حذف مطالب آزاد است.

## داوران این شماره (به ترتیب حروف الفبا):

دانشیار دانشگاه بیرجند	- احمد بخشی
استادیار دانشگاه بیرجند	- هادی براتی
استاد دانشگاه بیرجند	- محمد بهنام‌فر
استادیار دانشگاه بیرجند	- سمیرا پور
دانشیار دانشگاه بیرجند	- سمیه حمیدی
دانشیار و عضو هیئت علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی	- نیره شاه محمدی
استادیار دانشگاه بیرجند	- زهرا شیرزور علی‌آبادی
استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند	- سمانه سادات طباطبایی
دانشیار دانشگاه بیرجند	- زهرا علیزاده بیرجندی
استادیار دانشگاه بیرجند	- وحید کیانی
استادیار دانشگاه بیرجند	- حمید مسعودی
دانشیار پژوهشکده تاریخ، گروه تاریخ اجتماعی و اقتصادی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی	- الهام ملک‌زاده
دانشیار دانشگاه بیرجند	- حامد نوروزی
استادیار دانشگاه فرهنگیان	- محمد ولی‌پور



پیشینه: *مطالعات فرهنگی- اجتماعی خراسان* از سال ۱۳۸۵ تا سال ۱۳۸۹ با عنوان "فصلنامه فرهنگ خراسان جنوبی" آغاز به کار نمود. در جلسه کارگروه علوم انسانی کمیسیون بررسی نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۲ با عنوان *مطالعات فرهنگی- اجتماعی خراسان* موافقت گردید. به استناد نامه‌ی شماره ۱۳۹۶۰۱ مورخ ۱۳۹۱/۰۷/۰۴ کمیسیون بررسی نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فصلنامه *مطالعات فرهنگی- اجتماعی خراسان* حائز درجه علمی ترویجی گردیده است. پروانه انتشار این مجله به شماره ۹۲/۷۲۶۰ مورخ ۹۲/۳/۲۵ از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی صادر شده است.

طبق آخرین مجوز از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بر اساس آیین‌نامه نشریات علمی در ارزیابی سال‌های ۱۳۹۸، ۱۳۹۹، ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲، این فصلنامه موفق به کسب رتبه ب گردیده است.

*مطالعات فرهنگی- اجتماعی خراسان* در پایگاه استنادی علوم کشورهای اسلامی (ISC) به نشانی [www.srlst.com](http://www.srlst.com)؛ پرتال جامع علوم انسانی آدرس <http://ensani.ir/fa/article/journal/1831/> گوگل اسکالر [https://scholar.google.com/citations?viewop=list\\_works&hl=en&user=](https://scholar.google.com/citations?viewop=list_works&hl=en&user=) اسکالر [hUhxDv4AAAAJ](https://civilica.com/1/60837) پایگاه سیولیکا به آدرس <https://civilica.com/1/60837>؛ پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی <https://www.sid.ir/fa/journal/JournalList.aspx?ID=8071>؛ پایگاه بانک اطلاعات نشریات کشور به نشانی [www.inti@magiran.com](http://www.inti@magiran.com) و پایگاه مجلات تخصصی نور به نشانی [www.noormags.com](http://www.noormags.com) نمایه می‌شود.

## شرایط پذیرش مقاله

مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان، مقاله‌هایی در موضوعاتی با جهت‌گیری فرهنگ، تمدن، آداب و رسوم، تاریخ، جغرافیا و آموزش با تمرکز در دو حوزه فرهنگی و اجتماعی در گستره خراسان را که با توجه به نکات زیر تدوین شده باشد، منتشر می‌کند.

۱- ساختار مقاله دارای عنوان، چکیده، واژه‌های کلیدی، مقدمه، بیان مسئله، روش‌شناسی، یافته‌ها، بحث و نتیجه‌گیری، منابع و ارجاعات دقیق و در صورت لزوم، پیوست‌ها باشد.

۲- مقاله در محیط Microsoft Word 2007 و قلم B nazanin، اندازه ۱۳ از طریق رایانامه به نشانی <http://Farhangekhorasan.ir> ارسال شود.

۳- صفحات مقاله اگر در قالب A4 باشد حداکثر ۱۸ صفحه و اگر در قالب ۱۶/۵ \* ۲۳/۵ (وزیری) باشد (طبق قالب بارگذاری شده در سامانه template) حداکثر ۲۵ صفحه باشد. مجله از پذیرش مقاله‌های طولانی (بیش از ۸۰۰۰ واژه) معذور است.

۴- چکیده فارسی بین ۲۵۰ تا ۳۰۰ کلمه باشد و واژه‌های کلیدی (سه تا هفت کلمه) است.

۵- ارسال چکیده مبسوط به فارسی و لاتین توسط نویسندگان الزامی و پس از داوری مقاله توسط نویسندگان ارائه می‌گردد. جهت تنظیم چکیده مبسوط به راهنمای نویسندگان در سامانه مراجعه نمایید.

۶- معادل‌های لاتین اسامی غیرفارسی، اصطلاحات غیررایج با علامت شماره‌گذاری مستقل برای هر صفحه، در پانویس آورده شود.

۷- جداول، نمودارها، نقشه‌ها و عکس‌ها (حداقل درجه وضوح 300px)، با شماره و عنوان گویا (B Nazanin 12 Regular) و همچنین ذکر مأخذ در ذیل هر کدام (B Nazanin 12 Regular) آورده شود.

۸- ارجاعات درون متنی با ذکر نام خانوادگی نویسنده، سال نشر منبع و شماره صفحه مورد استفاده، درون کمانک آورده شود. مثال: (رضوانی، ۱۳۸۳: ۹۲).

۹- فهرست منابع در انتهای مقاله و بر اساس حروف الفبا همراه با مشخصات کامل کتابشناختی مطابق نمونه‌های ذیل آورده شود.

۹-۱- کتاب

باستانی پاریزی، محمد ابراهیم. (۱۳۷۹). *از سیر تا پیاژ*. تهران: نشر علم.

۹-۲- مقاله

شاطری، مفید. (۱۳۸۵). گذاری بر جغرافیای تاریخی قهستان. *فرهنگ خراسان جنوبی*، ۱ (۱)، ۴۹-۶۶.

۹-۳- مجموعه مقالات همایش

میکانیکی، جواد. (۱۳۸۹). اثرات مهاجرت های روستایی بر ساختار جمعیتی و ناپایداری سکونتگاه‌های روستایی. *مجموعه مقالات اولین همایش مهاجرت، نظم و امنیت*، جلد ۱. مشهد: فرماندهی انتظامی استان خراسان رضوی، دفتر تحقیقات کاربردی: ۷۳-۹۱.

۹-۴- پایان نامه

علیزاده بیرجندی، زهرا. (۱۳۷۰). *رویاری اهل شریعت و اهل طریقت در عصر صفوی*. (پایان نامه کارشناسی ارشد تاریخ)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

۹-۵- گزارش‌های چاپ نشده

سروش، محمدرضا. (۱۳۸۵). گزارش فصل اول آواربرداری قلعه کوه قاین. بیرجند: اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی خراسان جنوبی [چاپ نشده].

۹-۶- وب‌گاه‌های اینترنتی

فاضلی، نعمت. (۱۳۸۶). *شهروندی فرهنگی و فرهنگی شدن شهروندی*. بازیابی شده در:

http://www.Farhanghenasi.com/article/s/9/5/html. از: ۱۳۸۸/۸/۲

۱۰- نام و نام خانوادگی، وابستگی سازمانی نویسندگان، میزان تحصیلات و رشته مربوطه، نشانی کامل پستی (نام استان، شهر، رایانامه)، شماره تلفن ثابت یا همراه نویسنده بر روی صفحه جداگانه درج گردد. چنانچه مقاله بیش از یک نویسنده دارد، ضمن مشخص کردن نویسنده مسئول عهده‌دار مکاتبات، اسامی سایر نویسندگان هم به ترتیب ذکر شود.

۱۱- مقاله ارسالی نباید به منظور چاپ در دیگر مجلات ارسال شده باشد.

مقاله‌های دریافت شده، نخست توسط هیأت تحریریه مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در صورت تأیید، برای دو نفر از داوران صاحب نظر مرتبط با موضوع مقاله ارسال خواهد شد. مقاله‌ها ابتدا به ترتیب تاریخ دریافت و سپس به ترتیب دریافت نظر مثبت داوران منتشر می‌شوند.

۱۲- جهت اطلاعات بیشتر و تنظیم مقاله، نحوه نگارش ارجاعات درون متنی و منابع به راهنمای نویسندگان در سامانه فصلنامه مراجعه نمایید.

نشانی دفتر نشریه: خراسان جنوبی، بیرجند، خیابان شهید محلاتی، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان جنوبی، دبیرخانه شورای پژوهشی. تلفن: ۰۵۶-۳۲۳۲۳۳۹۳-۴  
دورنگار: ۰۵۶-۳۲۳۲۳۲۷۷

آدرس وبگاه: <http://farhangekhorasan.ir>

سامانه پست الکترونیک فصلنامه: [farhangekhorasan@gmail.com](mailto:farhangekhorasan@gmail.com)



## فهرست مطالب

- نحوه‌ی شناسایی و دسته‌بندی القاب در ساختار تشکیلات اداری آستان قدس مطالعه‌ی  
موردی: عصر قاجار

پیمان ابوالبشری، مریم شمسی‌زاده، اکرم ناصری ..... ۹

- مطالعه‌ی جامعه‌شناختی رابطه عوامل اقتصادی با میزان مشارکت سیاسی شهروندان  
بالای ۲۵ سال در شهرستان اسفراین

محمد حسن بهنام‌فر، فاطمه شاعری ..... ۵۵

- نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآوران، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش  
ابتدایی شهر بیرجند

هادی پورشافعی، فهیمه جعفری ..... ۹۱

- مدیران غیربومی در خراسان جنوبی: بررسی پیامدها بر توسعه اجتماعی محلی و  
مدیریت سرمایه انسانی

محمدعلی طالبی، علیرضا قربانی، کوثر قاسمی ..... ۱۲۷

- نشانه‌شناسی پوشاک در شعر ابن‌حسام خوسفی با تکیه بر نظریه‌ی پی‌یر گیرو

طاهره میرزائی ..... ۱۶۱

- آثار اقتصادی - اجتماعی وقف در توسعه‌ی فضای روستایی (مورد مطالعه: شهرستان  
خوسف)

جواد میکائیکی، مفید شاطری، پریسا قربانی ..... ۱۹۳





## Identifying and Classifying Titles in the Administrative Structure of the Astan Quds: The Case of the Qajar Era

Peyman Abolbashari<sup>1</sup>

Maryam Shamsizadeh<sup>2</sup>

Akram Naseri<sup>3</sup>

Received: 25/7/2024

Accepted: 26/9/2024

### Introduction

A review of the political and social structure of Iran since ancient times reveals that giving titles was a common practice in various dynasties and continued after the advent of Islam. In different periods, kings often gave titles on individuals based on merit and relationships, primarily to consolidate their power and political authority. Based on historical documents and studies, the granting of titles became particularly widespread during the Qajar period (Vafaei & Firoozbakhsh, 2017, pp. 50, 71). In fact, understanding the key figures of Iran during the Qajar era is nearly impossible without the knowledge of the titles and honorifics prevalent at the time. The administrative structure of the Astan Quds, which was established during the Safavid era, expanded significantly during the Qajar period. Influenced by the government and especially the royal court, this institution developed various positions, each associated with specific titles, shaped by a range of factors. This study seeks to address the following questions:

- ✓ What factors were instrumental in identifying and classifying the titles of the Qajar period within the administrative structure of Astan Quds?
- ✓ What is the relationship between the granting of titles and the occupational and social status of individuals within the administrative framework of Astan Quds?

---

1. Assistant Professor of History, Department of History, Faculty of Humanities, University of Neyshabur, Neyshabur, Iran. (Corresponding Author). [p.abolbashari@neyshabur.ac.ir](mailto:p.abolbashari@neyshabur.ac.ir)

<https://orcid.org/0000-0001-8841-6470>

2. MA Holder in Shia History and Electronic Document Studies, Astan Quds Razavi. [mshamsizadeh75@gmail.com](mailto:mshamsizadeh75@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0005-6769-4240>

3. Assistant Professor of History, Department of History Education, Farhangian University, Tehran, Iran. [naseri@cfu.ac.ir](mailto:naseri@cfu.ac.ir)

<https://orcid.org/0000-0002-9139-6957>



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

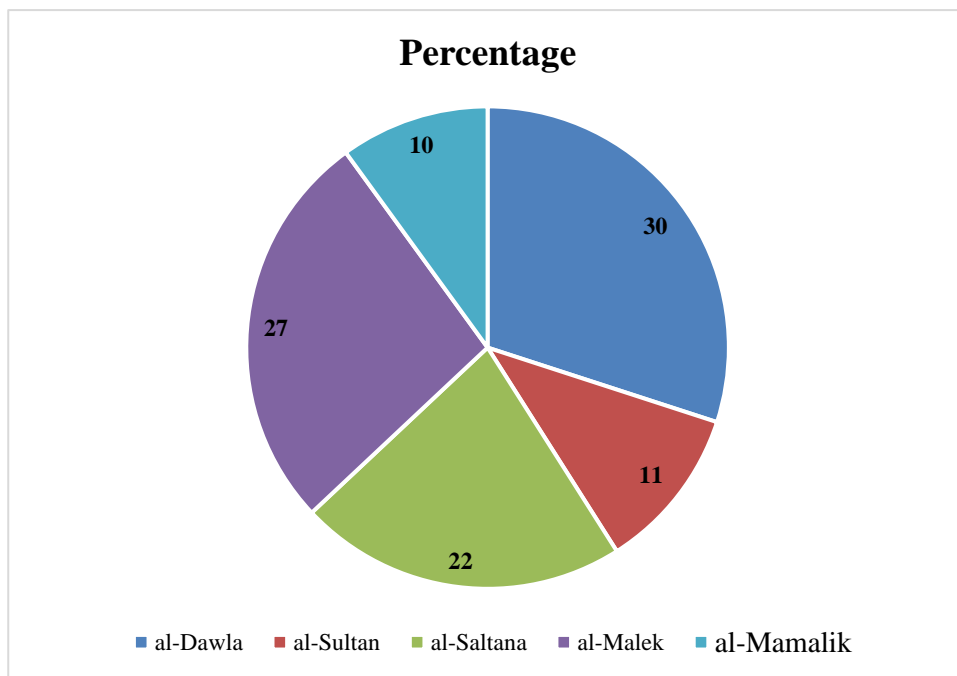
## Research Methodology

In this study, an attempt was made to extract and organize thematic data into tables and charts using a descriptive-analytical method. Relying on documents from the Khorasan region and the administrative records of Astan Quds Razavi, the research aims to offer new insights into the identification and classification of titles—ranging from religious, military, and hereditary titles to governmental titles—within the organizational structure of Astan Quds during the Qajar period.

## Findings

Most government officials during the Qajar period held titles, which they took pride in, as these titles were granted by royal decree, even though they often did not have stable jobs or regular salaries (D'Allemagne, 1956, p. 29). The administrative structure of Astan Quds during this time, influenced by the royal court, developed various positions, each associated with specific titles. A total of 1,374 titles have been identified from Astan Quds documents, with approximately 200 mentioned in Karim Soleimani's *Book of Titles*, while the rest were found solely in Astan Quds records. Among the positions at Astan Quds, the administrator (i.e., *Mutawalli*) was responsible for managing endowments and overseeing internal security at the shrine (Naghdi, 2020, p. 372). After the administrator, the vice-regent of the custodian (i.e., *Naib al-Tawliya*) held the highest position in the administrative structure (Souzanchi, 2006, p. 11). Other important positions included those associated with the guards (i.e., *Kashiks*), who managed the shrine's operations (Naghdi, 2020, pp. 136-137). Additional key roles within the guards included chief of servants (i.e., *Khadem-bashi*), chief of the mat-spreaders (i.e., *Farash-bashi*), chief of the doorkeepers (i.e., *Darban-bashi*), chief caller to prayer (i.e., *Moazen-bashi*), chief caretaker of footwear (i.e., *Kafash-bashi*). The titles held by these individuals can be categorized into three groups: religious titles, governmental and political titles and military titles.

Figure 1. Percentage of suffixes used in the titles



### Discussion and Conclusion

The study showed that titles in Astan Quds were highly diverse, with the most frequent being “Etemad al-Tawliya” and similar titles with the “-al-Tawliya” suffix. One notable feature in the documents is the creative use of the “-al-Tawliya” suffix in title formation. The competition for these specific titles, due to their prestigious status in Astan Quds and the associated rewards, led to their widespread use. Another notable finding is the hereditary nature of some titles, which were at times passed down through families, either along with the associated job or solely as titles. Titles were also frequently granted in conjunction with a specific job, although at times, the title did not correlate with the position. The positions most commonly associated with titles were the shrine’s servants across five *Kashiks*, with the fourth *Kashik* having the highest number of titles. Most titles were granted through royal decrees or by the *Mutawallis* of Astan Quds, who often also held the governorship of Khorasan. Titles were only formalized and given official status once they were registered through such decrees. In conclusion, there is not necessarily a meaningful connection between the diverse titles and the administrative roles within the Astan Quds.

**Keywords:** Astan Quds Razavi, Titles, Khorasan, Qajar Era.

## References

- Ashraf, A. (1989). *Laghab va onvan* [Titles and honorifics]. In C. Pahlavan (Ed.), *Zamin-ye Iran-shenasi* [Persian studies]. Tehran: Behnagar Press. [In Persian]
- Atarodi, A. (1992). *Tarikh-e Astan Quds Razavi* [History of Astan Quds Razavi] (Vol. 1). Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance Publications. [In Persian]
- D'Allemagne, H. R. (1956). *Safarnameh az khorasan ta bakhtiyari* [Travelogue from Khorasan to Bakhtiyari] (A. M. Farah Vashi, Trans.). Tehran: Amir Kabir Press. [In Persian]
- Dehkhoda, A. A. (1998). *Loghatnameh dekhoda* [Dehkhoda dictionary] (Vol. 6). Tehran: University of Tehran Press. [In Persian]
- Dowlatabadi, Y. (1992). *Hayat-e yahya* [The life of Yahya] (Vol. 4). Tehran: Attar Press. [In Persian]
- E'temād-al-Saltāna, M. H. B. A. (1984). *Tarikh-e montazam-e naseri* [The orderly history of Naseri] (M. E. Rezvani, Ed., Vol. 2). Tehran: Donya Ketab Press. [In Persian]
- E'temād-al-Saltāna, M. H. B. A. (2011). *Chehel sal tarikh-e Iran (al-Ma'aser wa al-Asar)* [Forty years of Iranian history] (Vol. 2). Tehran: Asatir Press. [In Persian]
- Feuvrier, J. (2006). *Se sal dar darbār-e Iran az 1306 ta 1309 Qamari* [Three years in the royal court of Iran, 1306-1309 AH] (A. Eqbal Ashtiani, Trans.). Tehran: Nashr Elmi. [In Persian]
- Jafariyan, R. (2000). *Safaviyeh dar arseh din, farhang va siyasat* [The Safavid era in the domains of religion, culture, and politics] (Vol. 1). Qom: Hozeh va Daneshgah Research Institute. [In Persian]
- Lambton, A. K. (1985). *Malek va zāre' dar Iran* [Landlord and peasant in Iran] (M. Amiri, Trans.). Tehran: Elmi va Farhangi. [In Persian]
- Mahdavi, A. A., & Ghominejad, M. (2010). *Alqab va manaseb-e asr-e Qajari va asnad-e Amin al-Zarb* [Titles and positions of the Qajar era and Amin al-Zarb documents]. Tehran: Sooreh Press. [In Persian]
- Mahmoud, M. (1999). *Tarikh-e ravabet-e siyasi-ye Iran va Englis dar qarn-e nozdahom-e miladi* [History of political relations between Iran and Britain in the 19th century] (Vol. 5). Tehran: Eghbal Press. [In Persian]
- Maraghei, Z. A. (2006). *Siyahatnameh-ye Ebrahim Beyg* [The travelogue of Ebrahim Beyg]. Tehran: Agah. [In Persian]
- Moein, M. (2007). *Farhang-e Moein* [Moein dictionary]. Tehran: Zarrin. [In Persian]
- Mostowfi, A. (1945). *Sharh zendegani man ya tarikh-e ejtemā'i va edāri-ye dore-ye Qajariyeh* [My life story or the social and administrative history of the Qajar period] (Vol. 1). Tehran: Zavar. [In Persian]
- Motamen, A. (1969). *Rahnama ya tarikh-e tosif darbar-e velayatmadar-e Razavi* [Guide or descriptive history of the Razavi court]. Mashhad: National Bank of Iran Printing House. [In Persian]

- Naghdi, R. (2020). *Tarikh-e tashkilat-e Astan Quds dar asr-e Qajar* [History of the Astan Quds organization in the Qajar era]. Mashhad: Astan Quds Razavi Press. [In Persian]
- Najari, M. (2015). *Choghoonigi-ye eta-ye alqab-e moshtarak dar dore-ye Qajar* [How shared titles were granted during the Qajar era]. Tehran: Neda Tarikh Press. [In Persian]
- Rafiea, M. (2006). *Dastur al-Muluk Mirza Rafiea* [The book of instructions for rulers by Mirza Rafiea] (M. I. Marcinkowski, Ed. & A. Kordabadi, Trans.). Tehran: Center for Documents and Diplomatic History. [In Persian]
- Salimi Mazinani, A. (2010). *Farhang-e alqab dar tarikh-e mo'aser-e Iran* [A dictionary of titles in Iran's contemporary history]. Mashhad: Yarashena Press. [In Persian]
- Shakouri, A. (1989). *Naqsh-e alqab dar rejal shenasi* [The role of titles in the study of key figures]. *Yad*, (16), 97-138. [In Persian]
- Soleimani, K. (2000). *Alqab-e rejal-e dore-ye Qajariyeh* [Titles of the men of the Qajar era]. Tehran: Nashr Ney. [In Persian]
- Sozanchi, A. (2006). *Daftar-e asnad: Mo'arrefi-ye Nayeb al-Tawliyah-haye Astan Quds az dore-ye Safaviyeh ta Qajariyah* [Document register: Introduction of the deputy custodians of Astan Quds from the Safavid to the Qajar period] (Vols. 2 & 3, Z. Talaie, Ed.). Mashhad: Organization of Libraries, Museums, and the Center for Astan Quds Razavi Documents. [In Persian]
- Tusi, A. H. B. A. (1955). *Siyasatnameh* [The book of government] (M. Modarresi Chahardahi, Ed. & Commentary). Tehran: Tahuri Bookstore. [In Persian]
- Vafaei, M. A., & Firouzbakhsh, P. (2017). *Khaterat-e Mohammad Ali Foroughi* [The memoirs of Mohammad Ali Foroughi]. Tehran: Sokhan Press. [In Persian]

**List of Documents, Organization of Libraries, Museums, and Center of Documents, Astan Quds Razavi, Document Number**

3/90758 1/120613 39547 1/104570 1/40026 1/2886 54466 142104  
 142136 122571 2/40870 24048 23713 29899 203659 22525  
 1776 15376 24000 22106 62860.  
 6555 17850 20308 147 19641 18019 10826 63402 149 53106.  
 6555 41203 22058 619 104570 11189 63510 149 6555.1035  
 111207 6555 12188 22512 42454.41776 17880 17725 104635  
 19390 6555 12092.  
 16902 10697 17838 11970 21382 43663 4920 44289 16902 10870 17840 6555  
 41378 16885 18023 17486 16526 10692 16143 11165 11393 18433 16526 10872  
 11165.  
 11390 65334 17998 17380 16746 11168 17651 10889 111355 17789 11190 43737  
 17515 43751 17837 6533 6359 17240 44321 43743.  
 16902 17880 10899 43796 16854 22147 6337 15908 10836 43757 43812 17342  
 43790 6555 16526 22547 104569 18050 43849.

17417 16661 43711 11416 43802 15526 43745 17003 10829 17880 10859 43802  
43807 44390 17215 104604 43765 21935 12032 14455 10902 12157 43802.  
17205 6555 11020 17521 17404 111049 21916 11167 17515  
11019 21749.  
104629 17833 17221 222280 17997 18513 43765 17598 1663 11086.  
45152 43762 43839 10906 21701 11566 43694 11324 6555 17596.  
30546 44397 42068 19609 41563 41566 29858 45178 6555 29935 18477 18039  
10350 17989 18185.  
206265 41094 24783 204068 25747 63055.  
17177 43827 53106 17484 17009 31690 43812 17805 17837 19979.  
103728 6555 17850 19366 18307 104576 39863 103728 1733 39753.  
6555 22247 41430 41203 17312 17086 17822 53049 41441 22567 53100.  
104951 59994 103979 41542 25798 113490 12142 62268 205681 25263.  
42378 10408 17025 25661 15661 25734 11768 17090 21641 16550 128823.

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

**نحوه‌ی شناسایی و دسته‌بندی القاب در ساختار تشکیلات اداری آستان قدس****مطالعه‌ی موردی: عصر قاجار**

پیمان ابوالبشری<sup>۱</sup>      مریم شمسی‌زاده<sup>۲</sup>      اکرم ناصری<sup>۳</sup>  
 تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۴      تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_206445.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_206445.html)**چکیده**

القاب در ساختار سیاسی - اجتماعی ایران از دوره‌ی باستان جایگاه ویژه‌ای داشته است. با شکل‌گیری حکومت‌های ایرانی پس از ورود اسلام همچنان به‌کارگیری القاب در ایران قابل مشاهده است، البته این موضوع در برخی دوره‌ها کم‌رنگ‌تر بوده، به‌گونه‌ای که در عهد سامانیان تا صفویه القاب کمتری استفاده شده است. از دوره‌ی قاجاریه اعطای القاب رواج بی‌سابقه‌ای می‌یابد، به‌گونه‌ای که شناخت رجال ایران در دوره‌ی قاجار بدون آگاهی از القاب و عناوین رایج در آن زمان به‌سختی امکان‌پذیر است. مقاله‌ی حاضر بر آن است تا با روش توصیفی - تحلیلی با تکیه بر اسناد نحوه‌ی شناسایی و دسته‌بندی القاب را در تشکیلات آستان قدس مورد بررسی قرار دهد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از وجود شباهت‌های القاب آستان قدس با برخی القاب

۱. استادیار تاریخ، گروه تاریخ دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه نیشابور، نیشابور، ایران. نویسنده مسئول  
 p.abolbashari@neyshabur.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-8841-6470>

۲. دانش آموخته کارشناس‌ارشد تاریخ تشیع و مطالعات اسناد الکترونیکی آستان قدس رضوی

Mshamsizadeh75@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-6769-4240>

naseri@cfu.ac.ir

۳. استادیار تاریخ، گروه آموزش تاریخ، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

<https://orcid.org/0000-0002-9139-6957>

COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

رایج در دربار قاجاریه است. از دیگر یافته‌های این بررسی، تنوع و تعداد القاب آستانه، موروثی بودن آن و در مواردی عدم ارتباط القاب با مشاغل است.

**واژه‌های کلیدی:** آستان قدس رضوی، القاب، خراسان، قاجاریه.

## مقدمه

با نگاهی به ساختار سیاسی و اجتماعی ایران از دوره‌ی باستان می‌توان دریافت که اعطای القاب در سلسله‌های مختلف رایج بوده و پس از اسلام نیز ادامه یافته است. براساس اسناد و شواهد تاریخی، ایرانیان به القاب دل‌بستگی زیادی داشته‌اند، به‌طوری که اغلب مردم از لقب‌هایشان بیشتر از نام‌هایشان استفاده می‌کردند. نگاهی به تاریخ استفاده و اعطای القاب حاکی از آن است که در تاریخ ایران همیشه در انتخاب لقب، دین و سیاست نقش چشم‌گیری داشته است. در دوره‌های مختلف شاهان غالباً برای تحکیم قدرت و حاکمیت سیاسی خویش و با توجه به شایستگی و مناسبات، القاب را به اشخاص اعطا می‌کردند. در واقع براساس اسناد و مطالعات تاریخی از دوره‌ی قاجار اعطای القاب رواج بسیاری یافت (وفایی و فیروزبخش، ۱۳۹۶: ۵۰، ۷۱)، به‌گونه‌ای که شناخت رجال ایران در دوره‌ی قاجار بدون آگاهی از القاب و عناوین رایج در آن زمان به‌سختی امکان‌پذیر است. در این دوره بسیاری از رجال، شاهزادگان، روحانیان، تجار و صاحب‌منصبان، یک لقب و گاه چندین لقب داشته‌اند (محمود، ۱۳۷۸، ج ۵: ۲۷۹). در واقع تشکیلات اداری آستانه که از دوره‌ی صفویه شکل گرفت، در دوره‌ی قاجار با تأثیرپذیری از وضعیت حکومت و به‌ویژه دربار، دارای مناصب متعددی شد که هر کدام متأثر از دلایل متعدد، القاب خاصی داشتند. در این جستار، پاسخ به سؤالات ذیل مدنظر قرار گرفته است:

- چه مؤلفه‌هایی در شناسایی و دسته‌بندی القاب دوره‌ی قاجار در ساختار تشکیلات اداری

آستانه مؤثر بوده است؟

- چه ارتباطی میان اعطای القاب و جایگاه شغلی و طبقاتی افراد در تشکیلات اداری آستانه وجود داشته است؟

در پژوهش حاضر تلاش شده است تا با بهره‌مندی و استخراج داده‌های موضوعی و قرار دادن آن در جداول و نمودارها به روش توصیفی- تحلیلی و با تکیه بر اسناد حوزه‌ی خراسان و تشکیلات آستان قدس رضوی به فهم نکات جدیدی در خصوص شناسایی و دسته‌بندی القاب اعم از القاب مذهبی، القاب نظامی، القاب موروثی و القاب حکومتی در ساختار تشکیلاتی آستانه در دوره‌ی قاجار پرداخته شود. از آنجا که حجم القاب در ارتباط با مشاغل آستانه، بی‌اندازه متنوع است، نویسندگان مقاله ناچار به استفاده‌ی گسترده از نمودار و اشکال بوده‌اند تا حجم کمی نوشته را متناسب کنند.

### پیشینه‌ی تحقیق

در مورد القاب خراسان در دوره‌ی قاجار به‌ویژه در حوزه‌ی اسناد آستان قدس تاکنون تحقیق مستقلی صورت نگرفته؛ اما به‌صورت کلی در مورد القاب دوره‌ی قاجار کتاب‌ها و پژوهش‌های چندی وجود دارد. البته باید گفت که موضوع مورد نظر از چند جهت قابل ارزیابی است. اول این که القاب در ایران سابقه‌ی طولانی دارد؛ بنابراین باید در پژوهش‌هایی که مستقلاً به القاب در ایران و به‌طور خاص در دوره‌ی قاجار می‌پردازد، به جستجو پرداخت. دوم از آنجایی که اسناد آستانه در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند، باید به تحقیقاتی که به اسناد و تشکیلات اداری آستان قدس می‌پردازد نیز توجه کرد. بنابراین از منظر فوق دو دسته پژوهش مرتبط با این حوزه در پیشینه جای می‌گیرند. پژوهش‌های مرتبط با القاب و پژوهش‌های مرتبط با اسناد آستان قدس رضوی که در قالب کتاب و مقاله در ذیل به آن پرداخته شده است:

*تاریخ آستان قدس نوشته‌ی علی مؤتمن (۱۳۴۸):* نویسنده در این کتاب ضمن اشاره به خراسان و مشهد به لحاظ جغرافیایی به معرفی تشکیلات آستانه و برخی از القاب پرداخته است. *شناخت القاب دوره ناصرالدین‌شاه* نوشته صادق سلطان‌القرایی (۱۳۵۶): نویسنده ضمن دسته‌بندی اسامی به ترتیب حروف الفبا و توضیحاتی در مورد افراد براساس اسم اشهر، به تألیفات و حقوق آن‌ها نیز اشاره کرده‌است. «لقب و عنوان» از احمد اشرف در کتاب *زمینه/ایران‌شناسی* (۱۳۶۸): نویسنده

به برخی از القاب در دوره قاجار اشاره کرده است. تاریخ آستان قدس اثر عزیزالله عطاردی (۱۳۷۱): این کتاب در دو جلد به چاپ رسیده است که نویسنده در جلد دوم در مورد برخی از القاب آستان قدس توضیحاتی ارائه داده است. القاب رجال دوره قاجاریه به قلم کریم سلیمانی (۱۳۷۹): این اثر نمونه‌ی تقریباً کاملی از القاب دوره قاجار است و در آن به معرفی ۱۵۵۵ لقب براساس الفبا به همراه سایر القاب هر شخص، سال تولد، فوت و مشاغلی که در اختیار داشتند و سال منشأ دریافت لقب پرداخته است. القاب و مناصب عصر قاجاری و اسناد امین‌الضرب نوشته‌ی مهدی قمی‌نژاد و اصغر مهدوی (۱۳۸۸): نویسندگان در این اثر القاب و مناصب در اسناد امین-الضرب را به ترتیب حروف الفبا ذکر کرده است. بررسی چگونگی اعطای القاب مشابه دوره قاجار در خانواده‌های قاجار (مشیرالدوله‌ها) نوشته مهدی نجاری (۱۳۹۳) که ضمن بررسی سیر اعطای القاب در دوره‌های مختلف، در انتها به صورت موردی به معرفی لقب «مشیرالدوله» پرداخته است. چگونگی اعطای القاب مشابه در دوره قاجار نوشته‌ی مهدی نجاری (۱۳۹۴): نویسنده ضمن اشاره به سیر تاریخی اعطای القاب از دوره‌ی باستان تا پایان قاجاریه و خرید و فروش آن، به کارکرد، ساختار القاب و افراد دارنده‌ی لقب «مشیرالدوله» پرداخته است. تاریخ تشکیلات آستان قدس در عصر قاجار به قلم رضا نقدی (۱۳۹۹) که در این اثر ضمن پرداختن به تاریخ اداری و مناصب و مشاغل مرتبط با آستانه، تعدادی از القاب رجال آستانه که توسط نویسنده شناسایی شده را از لحاظ ساختار دستوری به اسم فاعل، اسم مفعول، صفت مشبیه، مصدر و نیز از نظر محتوا و مفهوم القاب به چند دسته القاب مدیران مثل «صدر»، القاب برای کمک مثل «اعتضاد» و غیره تقسیم‌بندی می‌کند.

در زمینه‌ی مقاله‌ها می‌توان به «عناوین و خطاب‌های به‌کار رفته در اسناد آستان قدس رضوی در دوره صفویه» به قلم علی سوزنچی (۱۳۹۳) اشاره کرد. نویسنده در این مقاله ضمن اشاره به اهمیت کاربرد عناوین و خطاب‌ها به بررسی القاب و عناوین به‌کار رفته در آستان قدس براساس مشاغل آن‌ها پرداخته است، البته این بررسی محدود به دوره‌ی صفویه بوده و دوره‌های بعدی را در بر نمی‌گیرد.

در پایان‌نامه‌های دانشجویی در مقطع کارشناسی‌ارشد نیز به صورت جسته و گریخته به این موضوع پرداخته شده است. از آن جمله می‌توان به بررسی نقش و جایگاه مهرها در اسناد آستان قدس رضوی از دوره صفویه تا پایان قاجار از آمنه موسوی (۱۳۹۵) اشاره کرد. در این اثر مواردی چون تعریف مهر و ضرورت و تاریخچه مهر، نقوش، تزیینات، مهر صاحب‌منصبان، شاهان و شاهزادگان و القاب، شغل و سمت افراد در سجع مهر اسناد آستان قدس رضوی به چشم می‌خورد. پایان‌نامه‌ی دیگر تحت عنوان بررسی القاب و عناوین دیوانی رجال در عصر صفویه به قلم سیمین هاشمی (۱۳۹۵) است. نویسنده در این اثر پس از بررسی پیشینه القاب در ایران، به معرفی القاب رجال ایران در عصر صفویه پرداخته است. با توجه به مطالب فوق می‌توان دریافت که در مورد القاب آستان قدس در دوره‌ی قاجار پژوهش مستقلی صورت نپذیرفته است. بررسی این موضوع با استفاده از اسناد آستان قدس رضوی در جایگاه بزرگ‌ترین تشکیلات مذهبی ایران، ما را در شناخت بهتر القاب رجال این تشکیلات یاری خواهد کرد.

### تعریف مفاهیم اصلی پژوهش

لقب واژه‌ای عربی است که دلالت بر مدح یا ذم می‌کند. معادل پارسی سره آن، پاژنام است (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۶، ذیل واژه) و برای تعظیم و احترام کسی پیش از اسم وی آورده می‌شود (معین، ۱۳۸۶، ذیل واژه). در معنای اصطلاحی این واژه نیز باید گفت، لقب به صورت متداول نام مستعاری است که بر روی اشخاص گذاشته می‌شود. غالباً افراد در گذشته، بیشتر به نام مستعار خود معرفی می‌شدند. از آن جایی که بیشتر نام‌ها همانند بود، برای شناخت بیشتر و سریع‌تر افراد، لقب و عنوان داده می‌شد. این القاب یا انتسابی بود و یا توصیفی. انتسابی یعنی ارتباط فرد را به یک منطقه، شهر یا روستا معلوم می‌گردانید؛ مانند شهرت سهروردی که لقب معروف و انتسابی شیخ شهاب یحیی بن حبش بود و به شهر قدیمی و از بین رفته‌ی سهرورد در اطراف زنجان منسوب بود. توصیفی نیز یعنی شخص بنا بر صفت بارز و غالبی که در خود داشت، به آن لقب مشهور می‌شد؛ مانند لقب شیخ اشراق که لقب دیگر سهروردی است. این لقب به دلیل

پایبندی ایشان به فلسفه‌ی اشراق به وی اطلاق شده است، یا شمس‌الدین محمد که به دلیل حفظ آیات قرآن به حافظ ملقب شده است (شکوری، ۱۳۶۸: ۱۰۳).

گاهی القاب عام بوده و به افراد مختلف داده می‌شده است، نظیر «امیرالشعرا» و گاهی خاص مثل «ذوالریاستین» که فضل بن سهل سرخسی به آن مشهور بود. خواجه نظام‌الملک در سیاستنامه نگه‌داشتن لقب را بسیار مهم می‌داند (طوسی، ۱۳۳۴: ۱۵۲). احمد اشرف در مقاله‌ی «لقب و عنوان» نیز در این باره چنین می‌نویسد: «شاید بتوان ایرانیان را در این کار سرآمد ملل و اقوام دیگر دانست. رواج روزافزون القاب و عناوین در تمدن اسلامی نیز کار ایرانیان است (اشرف، ۱۳۶۸: ۲۶۷). در تاریخ ایران به‌ویژه قاجار القاب متعددی، با معنا یا بی‌معنا، به افراد داده می‌شد، به این سبب که صاحب القاب دارای امتیازات مادی یا شغل شوند.

### القاب در دوره‌ی قاجار

روند استفاده از القاب در دوره‌ی قاجار نسبت به ادوار پیشین بسیار بیشتر بود. آقا محمدخان نیز، به تقلید از صفویه برای نخستین بار، لقب اعتمادالدوله را به صدراعظم خود حاجی ابراهیم‌خان کلانتر داد (مستوفی، ۱۳۲۴، ج ۱: ۵۸۸-۵۸۹). «اعتمادالدوله» اولین لقب اعطایی رسمی شاهان قاجار به حساب می‌آمد (نجاری، ۱۳۹۴: ۱۹). در عهد ناصرالدین‌شاه تا اواخر دوره‌ی میرزا یوسف صدراعظم، این موضوع شدت بیشتری پیدا کرد، و با صدارت امین‌السلطان این کار از قاعده و عرف خارج شد (مستوفی، ۱۳۲۴، ج ۱: ۵۸۹؛ مهدوی، ۱۳۸۸: ۱۹-۲۰). در عهد ناصری القابی که پسوند «سلطان» داشتند اهمیت خاصی پیدا کرد (سلیمانی، ۱۳۷۹: ۱۳). اعتمادالسلطنه در *المآثر و الآثار* در دو فصل از کتاب خود به ثبت القابی پرداخته که طبق گفته‌ی خودش در سال چهلم سلطنت ناصرالدین‌شاه رایج بوده است (اعتمادالسلطنه، ۱۳۹۰، ج ۲: ۱۳۱۲؛ اشرف، ۱۳۶۸: ۲۷۵).

اهمیت داشتن و استفاده از لقب در این زمان به‌گونه‌ای بوده که اغلب مورخان بر این باورند که داشتن لقب افتخاری نداشت؛ اما نداشتن آن سرشکستگی به همراه داشته است (دولت‌آبادی، ۱۳۷۱، ج ۴: ۳۹۷؛ سلیمی، ۱۳۸۹: ۱۲۹). بنا بر نظر فووریه (۱۳۸۵: ۲۳۹) «یک نفر در طی دوره‌ی خدمتگذاری چندین بار تغییر لقب می‌دهد و لقب سابق او دیر یا زود به کسی دیگر عطا می‌شود،

در نتیجه اگر این تغییر القاب را یادداشت نکرده باشند وقتی که یکی از این القاب را که با هم نیز غالباً تشابه دارند بشنوید نمی‌فهمید که صحبت از کیست». دیگر سیاحان نیز در سفرنامه خود بر این نکته تأکید کرده‌اند که اغلب عمال دولتی در دوره‌ی قاجار دارای لقبی بودند که به آن افتخار می‌کردند، چرا که این لقب را با فرمانی از سوی شاه دریافت می‌کردند؛ هرچند کار و حقوق منظمی نداشتند (دالمانی، ۱۳۳۵: ۲۹).

از دیگر مسائل مرتبط با القاب در این دوره موضوع فروش آن است، به‌گونه‌ای که بخشی از درآمد دربار و درباریان از همین راه به دست می‌آمد (دولت‌آبادی، ۱۳۷۱، ج ۴: ۳۹۷). این موضوع از سوی نویسندگان داخلی نیز به مطالبی جهت انتقاد از حکومت تبدیل شده بود (مراغه‌ای، ۱۳۸۵، ج ۱: ۸۲). مطالب فوق به خوبی نشانگر خرید و فروش القاب در میان طبقات مختلف افراد در دوره‌ی قاجار اعم از درباریان، صاحب‌منصبان، طبقات مذهبی، تجار و غیره است. در دوره‌ی ناصری اوضاع نابسامان گرفتن و دادن القاب به شرایطی رسید که مجبور شدند آن را منظم و مدون نمایند (اعتمادالسلطنه، ۱۳۶۳، ج ۲: ۱۱۸۸-۱۱۸۹). در دوره‌ی دیگر شاهان قاجار نیز کمتر کسی بود که دستش به جایی برسد و لقب نداشته باشد (مستوفی، ۱۳۲۴، ج ۱: ۵۸۹). نکته‌ی حائز اهمیت دیگر این که القاب و استفاده از آن در این دوره دارای سلسله مراتب و تا حدی با مراتب شغلی هم‌بسته بود. رجال کشور غالباً یا پیش از ارتقای مقام یا هم‌زمان و یا بعد از آن که ارتقا می‌یافتند، لقب‌های متناسب با جایگاه شغلی به آن‌ها اعطا می‌شد. در نتیجه گاه رجال بزرگ در طول خدمت چندین لقب می‌گرفتند.

### ساختار تشکیلات اداری آستان قدس رضوی در دوره‌ی قاجار

آستان قدس رضوی در جایگاه قطب مذهبی شیعه از اهمیت ویژه‌ای در مطالعات تاریخ ایران برخوردار است. تشکیلات اداری آستان قدس به نوعی متأثر از دربار مرکزی ایران و البته به‌منظور اداره‌ی امور حرم ایجاد گردید. بارگاه رضوی و موقوفات آن نیازمند افراد و مشاغلی بود که بتوانند آن را اداره نمایند؛ بنابراین در این تشکیلات مناصبی ایجاد گردید و به‌تدریج گسترش پیدا کرد. با به قدرت رسیدن شاهان صفویه از یک طرف و رسمی نمودن مذهب تشیع و توجه ویژه این

حکومت به ائمه (ع) و مراکز مذهبی داخل ایران از طرف دیگر، شهر مشهد، به‌ویژه بارگاه رضوی مورد توجه جدی قرار گرفت. موضوعی که منجر به شکل‌گیری تشکیلات اداری آستان قدس از اوایل دوره صفویه گردید. از چگونگی اداره‌ی حرم قبل از صفویه اطلاع زیادی در دست نیست (مؤتمن، ۱۳۴۸: ۲۲۴؛ جعفریان، ۱۳۷۹: ۲۴۵). پس از آنکه شاه طهماسب صفوی، حملات اوزبک‌ها را دفع و مشهد را تصرف کرد، املاکی در مشهد وقف نمود و متولی مخصوصی از جانب خود معین کرد و تمامی امور آستانه را به او واگذار کرد. از این زمان اداره‌ی حرم شکل دیگری به خود گرفت. در واقع از دوران صفوی مباشرت و تولیت امور آستان قدس رضوی تحت نظارت سلطان وقت قرار گرفت و وی شخصی از بزرگان کشور را به نیابت از طرف خود به عنوان متولی یا متولی‌باشی تعیین می‌کرد تا کارهای آستانه را از امور موقوفات و انتظامات داخلی به‌وسیله‌ی خدمه و عمال آستان قدس اداره کند: «تولیت آستان قدس رضوی از شئون سلطنتی و از افتخارات خاصه پادشاهان ایران قرار گرفته است که از جانب خود برای رونق و تنظیم امور آستانه از رجال عالی‌قدر و بزرگان کشور نایب‌التولیه تعیین و نصب کنند» (مؤتمن، ۱۳۴۸: ۲۵۶-۲۵۷). در واقع متولی مهم‌ترین مقام مذهبی در آستان قدس بود که وظایف متعددی بر عهده داشت (رفیعا، ۱۳۸۵: ۱۷۵-۱۷۶).

در دوره‌ی قاجار، ساختار تشکیلات اداری آستان قدس رضوی بسیار گسترده شد و افراد بیشتری در آن به فعالیت مشغول شدند. در این دوره متولی‌باشی‌های آستان قدس بیشتر از میان رجال حکومتی و شاهزادگان انتخاب می‌شدند. وظیفه‌ی متولی در این زمان مدیریت موقوفات و امور انتظامات داخلی حرم بوده که به‌وسیله‌ی عمال و خدمه تحت مراقبت او اداره می‌شد، همچنین بیشتر متولیان در این دوره هم‌زمان با منصب تولیت، والی خراسان بودند (نقدی، ۱۳۹۹: ۳۷۲). در واقع پس از منصب متولی، نایب‌التولیه بالاترین جایگاه در ساختار تشکیلات اداری آستان قدس را در اختیار داشت که از اواخر دوره‌ی صفویه شکل گرفت و در دوره‌ی قاجار به طور مشهودتری ادامه یافت (سوزنچی، ۱۳۸۵: ۱۱).

از دیگر مناصب و مشاغل مهم در تشکیلات اداری آستان قدس مناصب مربوط به کشیک‌ها بود که بخش عمده‌ی تنظیم امور آستانه را بر عهده داشتند. در نظام‌نامه‌های آستان قدس به جایگاه و تعداد آن‌ها به صورت کامل پرداخته شده است. در حرم رضوی هر کشیک یک نفر رئیس به نام سرکشیک داشته که نماینده و جانشین متولی در اماکن متبرکه بوده است. تهیه‌ی گزارش کار و ثبت در دفتر روزنامه و عرضه به تولیت، نظارت بر مخارج نقدی و جنسی خدمه، حضور و غیاب اعضای کشیک، نظارت بر تهیه‌ی غذا، سیاهه‌ی افراد کشیک از جمله وظایف سرکشیک بوده است (نقدی، ۱۳۹۹: ۱۳۶، ۱۳۷). از دیگر خدمه‌ی شاغل در کشیک‌های آستان قدس می‌توان به «خادم‌باشی»، «فراش‌باشی»، «دربان‌باشی»، «مؤذن‌باشی» و «کفشبان‌باشی» اشاره کرد.

با توجه به اسناد به جا مانده از دوره‌ی قاجار و رشد القاب درباری، در تشکیلات اداری آستان قدس نیز القاب متعددی به چشم می‌خورد که اکثر این القاب از لابه‌لای مهرها، پرداخت مواجب، تلگراف‌ها، برات و سند‌های هزینه‌ی آستان قدس به دست آمده است. لازم به ذکر است که در برخی موارد برای القاب، شغل یا اسمی در نظر گرفته نشده است. اعطای القاب به طور معمول به شغل افراد، موروثی بودن لقب در بین افراد، توصیه‌ی فرد به متولی یا والی خراسان و وابستگی به خاندان‌های مهم در دربار بستگی داشته است. به عبارت دیگر همان نابسامانی در اعطای لقب که در ساختار سیاسی به چشم می‌آمد، در آستانه هم وجود داشت. اغلب اشخاص در آستان قدس دارای یک یا چند لقب بوده و این لقب را در خاندان خود حفظ می‌کردند. در اسناد آستان قدس تعداد ۱۳۷۴ لقب به دست آمده که حدود ۲۰۰ مورد در کتاب *القاب* از کریم سلیمانی به چشم می‌خورد و سایر القاب فقط در اسناد آستان قدس موجود است که در نوشته‌ی حاضر به کمک نمودار و اشکال برای نخستین بار معرفی و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته است.

## دسته‌بندی القاب در دوره‌ی قاجار

آستان قدس رضوی با توجه به ماهیت شکل‌گیری آن، یک نهاد مذهبی به شمار می‌آید؛ ولی به دلیل ارتباطات گسترده با حکومت و نیز تلاش افراد برای بهره‌مندی از فیض حضور در این مکان مقدس، در اسناد مرتبط با این مجموعه - به‌ویژه در دوره‌ی قاجار - با اسامی و القاب متعددی مواجه هستیم که لزوماً وجهه‌ی دینی ندارند. به منظور شناسایی بهتر، القاب مورد استفاده در دسته‌بندی‌های مشخص و متمرکز از طریق نمودار و اشکال تفکیک شده‌اند. القاب موجود در اسناد شامل اسناد مرتبط با حکومت، گروه‌های نظامی و مهم‌تر از همه القاب مذهبی هستند.

### الف) القاب مذهبی

با توجه به این نکته که بیشتر مشاغل آستان قدس رضوی به دلیل ماهیت کارکردی آن‌ها و ارتباط با حرم رضوی، مذهبی هستند، بنابراین القاب افرادی که در این مشاغل خدمت می‌کردند، در رده‌ی القاب مذهبی قرار داده شد. لازم به ذکر است گاهی این القاب متأثر از وظیفه‌ای که بر عهده داشته‌اند، دارای کلماتی با معانی مذهبی و گاه نیز فاقد این معنی هستند. به عبارت دیگر، گاه مشاغل و القاب معنای شفاف و مرتبطی با هم داشتند و از لقب، معنای شغل اعاده می‌شد و گاه نامرتب بودند. در بسیاری از مواقع دلیل نامرتب بودن لقب با شغل این بود که در دوره‌ی قاجار متولیان آستان قدس بیشتر از بین رجال حکومتی و نیز شاهزادگان انتخاب می‌شدند. به همین سبب تمامی این افراد پیش از انتصاب به این سمت صاحب لقب بودند. بررسی‌های انجام شده در مورد این دست متولیان نشان می‌دهد که هیچ‌یک از آنان در دروان تصدی متولی‌باشی حرم، لقبی دریافت نکرده‌اند. به همین جهت این القاب هیچ تسمیه و ارتباط خاصی با حرم و یا شغل مذهبی آن‌ها ندارد. تنها مورد استثنا، سید جواد حسینی است که به لقب ظهیرالاسلام ملقب بوده است. این لقب مذهبی، به سبب وابستگی این فرد به خاندان امام‌جمعه تهران به وی اعطا شده است. وی پس از درگذشت پدرش، سید زین‌العابدین، امام‌جمعه تهران، ملقب به ظهیرالاسلام گردید (نقدی، ۱۳۹۹: ۴۴۶). به دلیل جایگاه خاص تولیت در حرم تمامی القاب متولی‌باشی‌ها به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفت:

آصف‌الدوله شاهسون، آصف‌الدوله شیرازی، بنان‌السلطنه، دبیرالملک، رکن‌الدوله، سپهسالار، سهام‌الملک، سیف‌الدوله، صاحب‌دیوان، صدرالممالک، صدیق‌الدوله، ظهیرالاسلام، عضدالملک، عضدالدوله، فرمان‌فرما، قائم‌مقام‌التولیه، قوام‌الملک، مؤیدالدوله، مجدالملک، مدیرالدوله، مشیرالدوله، معین‌الملک، معین‌الدوله، مؤتمن‌الملک، نصیرالملک، نیرالدوله، وزیر نظام (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۲۰۶۱۳/۱). شایان ذکر است که در برخی از موارد یک لقب توسط چند متولی مورد استفاده قرار گرفته که علت این امر گاهی نسبت‌های خانوادگی افراد با هم بوده است؛ مانند لقب «رکن‌الدوله» (همان: سند شماره ۱۲۰۶۱۳، ۲۴۰۴۸، ۲۳۷۱۳، ۲۹۸۹۹، ۲۲۵۲۵، ۲۰۳۶۵۹، ۱۷۷۶، ۱۵۳۷۶، ۲۴۰۰۰، ۲۲۱۰۶، ۶۲۸۶۰).

### سرکشیک و خادم‌باشی

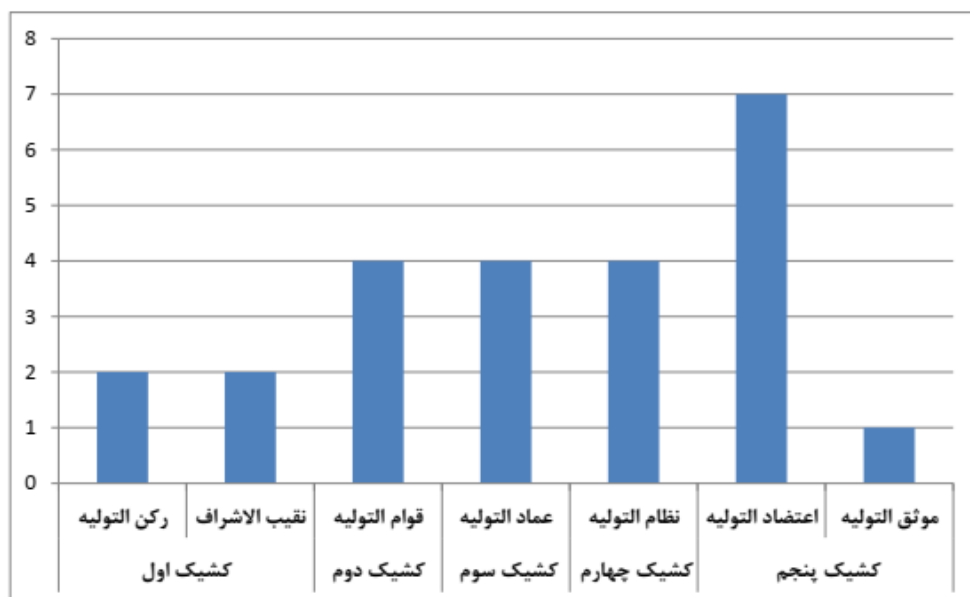
در دوره‌ی قاجار متصدیان امور آستانه عبارت بودند از: خادم، فراش، دربان، مؤذن و کفشدان که همگی تحت ریاست سرکشیک و خادم‌باشی، در پنج کشیک مراقب امور روضه‌ی رضویه بودند (مؤتمن، ۱۳۴۸: ۲۵۶). در نظامنامه‌ی ۹۰۷۵۸ شرح عملکرد خدمه‌ی کشیک ثبت شده است. شکل‌گیری کشیک‌ها از دوره‌ی صفویه آغاز گردید که در اواخر این دوره تعداد آن از سه به پنج کشیک افزایش یافت. در دوره‌ی نادرشاه افشار به دلیل سیاست‌های اقتصادی و مذهبی تعداد کشیک‌ها به سه کشیک کاهش پیدا کرد، اما کشیک خدمه‌ی حرم و عمارات مبارکه پس از قتل نادر به حالت گذشته درآمد (لمبتون، ۱۳۶۴: ۲۵۴) و طبق طومار علی‌شاه از ۱۱۶۰ ق بر مبنای پنج کشیک شامل خادم، فراش و دربان قرار داده شد که در پنج نوبت به انجام وظیفه می‌پرداختند.

سرکشیک‌ها، در مقام ریاست اهل کشیک از میان نجبا و خاندان‌های با اصالت انتخاب می‌شوند. (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۹۰۷۵۸/۳). وظیفه‌ی سرکشیک‌ها مراقبت و نظارت بر وظایف خدمه تحت امر خود در نوبت کاری کشیک بوده است. از دیگر نکات مهم در مورد سرکشیکان، القاب آن‌هاست که غالباً به فرزندان، به صورت موروثی منتقل شده است. همانطور که در نمودار ذیل دیده می‌شود، در کشیک اول از لقب

رکن التولیه و نقیب الاشراف، در کشیک دوم لقب قوام التولیه، در کشیک سوم لقب عماد التولیه، در کشیک چهارم لقب نظام التولیه و در کشیک پنجم لقب موثق التولیه تنها القابی هستند که در دوره‌ی قاجار مورد استفاده‌ی سرکشیگان قرار گرفته و به صورت موروثی در میان آن‌ها حفظ و به دیگر افراد خاندان منتقل شده است.

در نمودارهای القاب که از این پس خواهد آمد، ستون افقی نشان‌دهنده‌ی القاب و ستون عمودی نشان‌دهنده‌ی درصد تکرار القاب در اسناد مورد استفاده است.

نمودار ۱. القاب سرکشیک

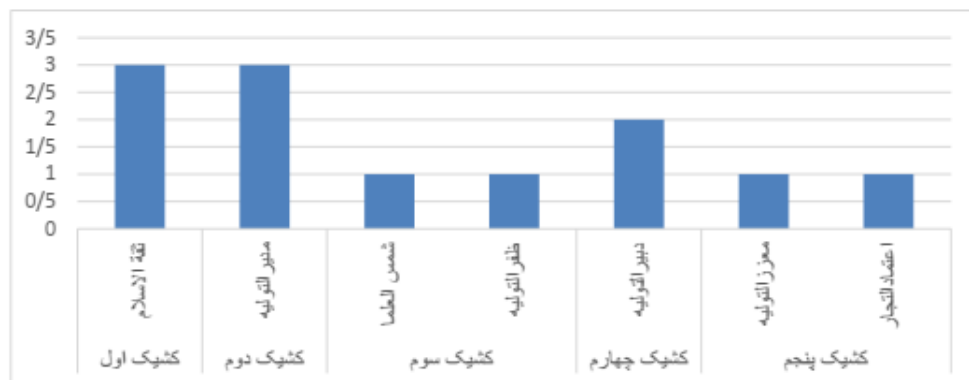


(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۶۵۵۵، ۱۷۸۵۰، ۲۰۳۰۸، ۱۴۷، ۱۹۶۴۱، ۱۸۰۱۹، ۱۰۸۲۶، ۶۳۴۰۲، ۱۴۹، ۵۳۱۰۶).

در دوره‌ی قاجاریه در هر کشیک یک خادم‌باشی خدمت می‌کرده است. مقام آن‌ها پس از سرکشیک قرار می‌گرفت و در اصل معاون او محسوب می‌شد. گاهی خادم‌باشی نیز نایب داشته و لقب و خدمت آن‌ها نیز در آستانه به صورت موروثی بوده است (نقدی، ۱۳۹۹: ۱۵۱). مطابق اسناد آستانه انتصاب موروثی لقب خادم‌باشی به ظهیرالاسلام و برادرش، مرحوم میرزا محمود که

نائب وی بوده، شاهدهی بر این مدعاست (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱/۱۰۴۵۷۰).

نمودار ۲. القاب خادم باشی



(ترسیم نگارندگان: همان، سند شماره ۶۵۵۵، ۴۱۲۰۳، ۲۲۰۵۸، ۶۱۹، ۱۰۴۵۷۰، ۱۱۱۸۹، ۶۳۵۱۰، ۱۴۹، ۶۵۵۵).

همان‌گونه که از نمودار ۲ مشخص می‌شود، القاب مورد استفاده در هر کشیک مشخص و خاص است که این دسته از القاب نیز موروثی بوده است. در این میان القاب: اعتمادالتجار، معزز التولیه، دبیرالتولیه، ظفرتولیه، شمس‌العلماء، مدیرالتولیه، ثقه‌الاسلام به چشم می‌خورد که لزوماً دارای ارتباط معنایی نیستند و زیر چتر یک گروه خاص قرار نمی‌گیرند و به اصناف و طبقات مختلف اجتماعی اشاره دارند.

### فراش‌باشی

در این دوره فراشان آستان قدس رضوی تحت خدمت فراش‌باشی خدمت می‌کردند. در مقطعی شاهد حضور فراش‌باشی گل هستیم که بر امور فراش‌باشیان و تعیین محل خدمت فراشان نیز نظارت داشته است (نقدی، ۱۳۹۹: ۱۷۲).

### نمودار ۳. القاب فراش‌باشی



(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۰۳۵،

۴۲۴۵۴، ۲۲۵۱۲، ۱۲۱۸۸، ۱۱۱۲۰۷، ۶۵۵۵)

همانطور که نمودار ۳ نشان می‌دهد، پسوند «التولیه» بیشترین استفاده را در میان القاب فراش-باشیان به خود اختصاص داده است و به علاء، حاجب، رفیع، رفعت و نواب، افزوده شده و تنها مؤیدالوزاره از باقی القاب منفک شده است. در این شغل هم القاب، ارتباط معنایی خاصی ایجاد نمی‌کنند.

### دربان باشی

دربان‌باشی منصبی از کشیک‌های آستانه است که: «حفاظت و حراست ابواب اقدس و عمارات صحن مقدس در روز و شب و حمایت از دربانان را برعهده داشته‌اند» (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۳۹۵۴۷). با توجه به نمودار القاب دربان‌باشی می‌توان دریافت که فقط در کشیک دوم، دربان‌باشی‌کل دارای لقب است، این امر نشان می‌دهد که همهی صاحب‌منصبان در آستانه الزاماً دارای لقب نبوده‌اند (همان، سند شماره ۴۱۷۷۶، ۱۷۸۸۰، ۱۷۷۲۵، ۱۰۴۶۳۵، ۱۹۳۹۰، ۶۵۵۵، ۱۲۰۹۲). اسناد حکایت از این امر دارد که دربان-باشیان از جایگاه بسیار مهمی برخوردار بوده‌اند. این نکته در سند شماره ۱۰۴۶۳۵ مرکز اسناد

آستان قدس رضوی - تصویر شماره ۲ پیوست - قابل مشاهده است. از دیگر خدمه‌ی آستانه که در ارتباط با دربان‌باشی قرار می‌گرفت، دربان است که وظایفی چون نظافت صحن‌ها و خارج رواق‌ها را روزی پنج نوبت برعهده داشته است (عطاردی، ۱۳۷۱، ج ۱: ۳۱۸). این شغل هم با القاب اسعدالتولیه، نصیرالتولیه، انتظام دفتر، عین‌الدوله، رفیع‌الملک، مجدالتولیه، مخبرالتولیه، امجدالتولیه، شجاع‌السادات و معین‌نظام در اسناد مزین شده است.

نمودار ۴. القاب دربان



(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۰۴۶۲۹، ۱۷۸۳۳، ۱۷۲۲۱، ۲۲۲۲۸۰، ۱۷۹۹۷، ۱۸۵۱۳، ۴۳۷۶۵، ۱۷۵۹۸، ۱۶۶۳، ۱۱۰۸۶).

## خادم

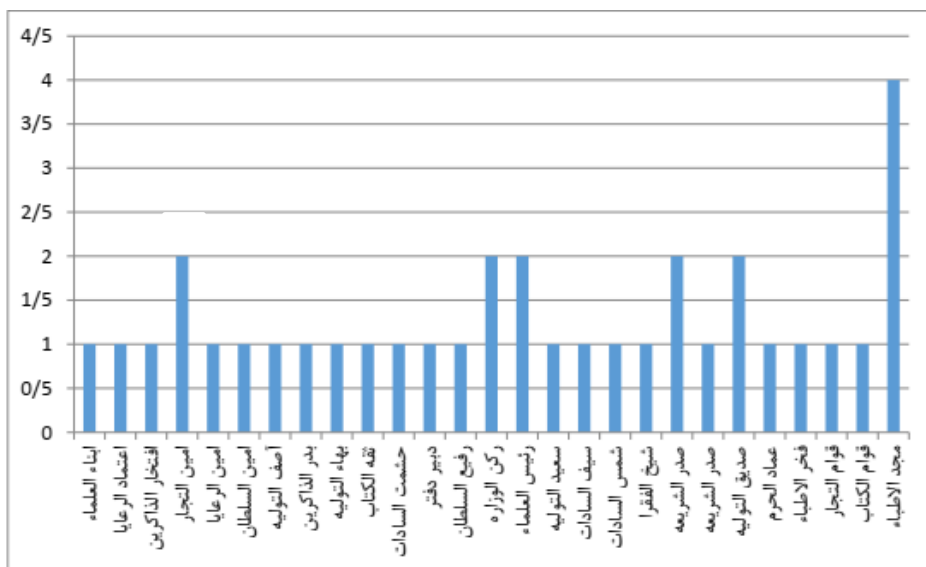
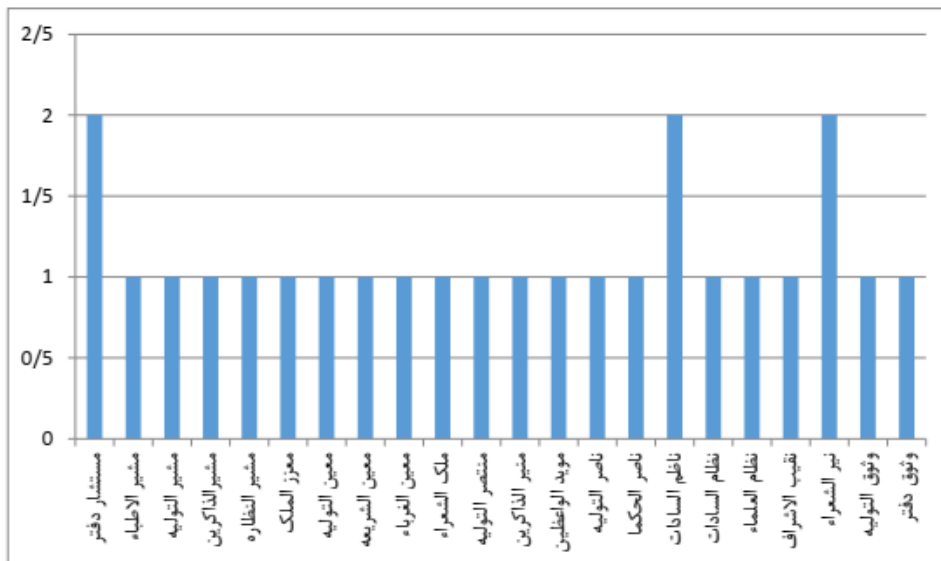
خدمت در آستان مقدسه و بیوتات متبرکه از زمان‌های بسیار قدیم معمول بوده است. بر اساس اسناد و شواهد تاریخی گروهی از مردم عادی و اعیان در آستانه افتخار خدمت داشته که در رواق‌ها و حرم مطهر وظیفه‌ی نظافت، شستشو، جاروب‌کشی و زدودن گردوغبار از فضا را برعهده داشته‌اند (عطاردی، ۱۳۷۱: ۳۱۷). از میان کشیک‌های آستانه بیشترین القاب دارای شغل، مربوط به خدام آستان قدس با تعداد تقریبی ۳۲۳ نفر است که به مهم‌ترین القاب آن‌ها در ذیل اشاره می‌شود. برخی از آن‌ها صاحب‌منصبان آستان قدس و دربار هستند که به عنوان شغل دوم، خادم

آستانه بوده‌اند. معمولاً صاحب‌منصبان درباری که به شغل خادم آستانه مفتخر بودند، اشخاصی را در مقام نایب‌الخدمه‌ی خود در محل خدمت تعیین می‌کردند.

### کشیک اول

همان‌گونه که در نمودار ذیل مشهود است، در اسناد دوره‌ی قاجار از میان خدام کشیک اول ۵۰ لقب شناسایی شده است که از این تعداد در القاب امین‌التجار، رکن‌الوزاره، رئیس‌العلماء، صدرالشریعه، صدیق‌التولیه، مجدالاطباء، نیرالشعرا، مستشار دفتر، نظام‌السادات شاهد تکرار لقب هستیم. با توجه به اسناد بررسی شده در میان خدام کشیک اول، اسامی مربوطه؛ به دو صورت اسامی دارای لقب و بدون لقب ذکر شده‌اند. این امر نشان می‌دهد که همه‌ی اسامی در کشیک‌ها دارای لقب نبوده‌اند. در این فهرست، برخی اسامی با القابی با پسوند التولیه - که منحصرأ مربوط به آستان قدس است - به چشم می‌خورد که تعداد آن‌ها ۸ لقب است.

نمودار ۵. القاب خدام کشیک اول

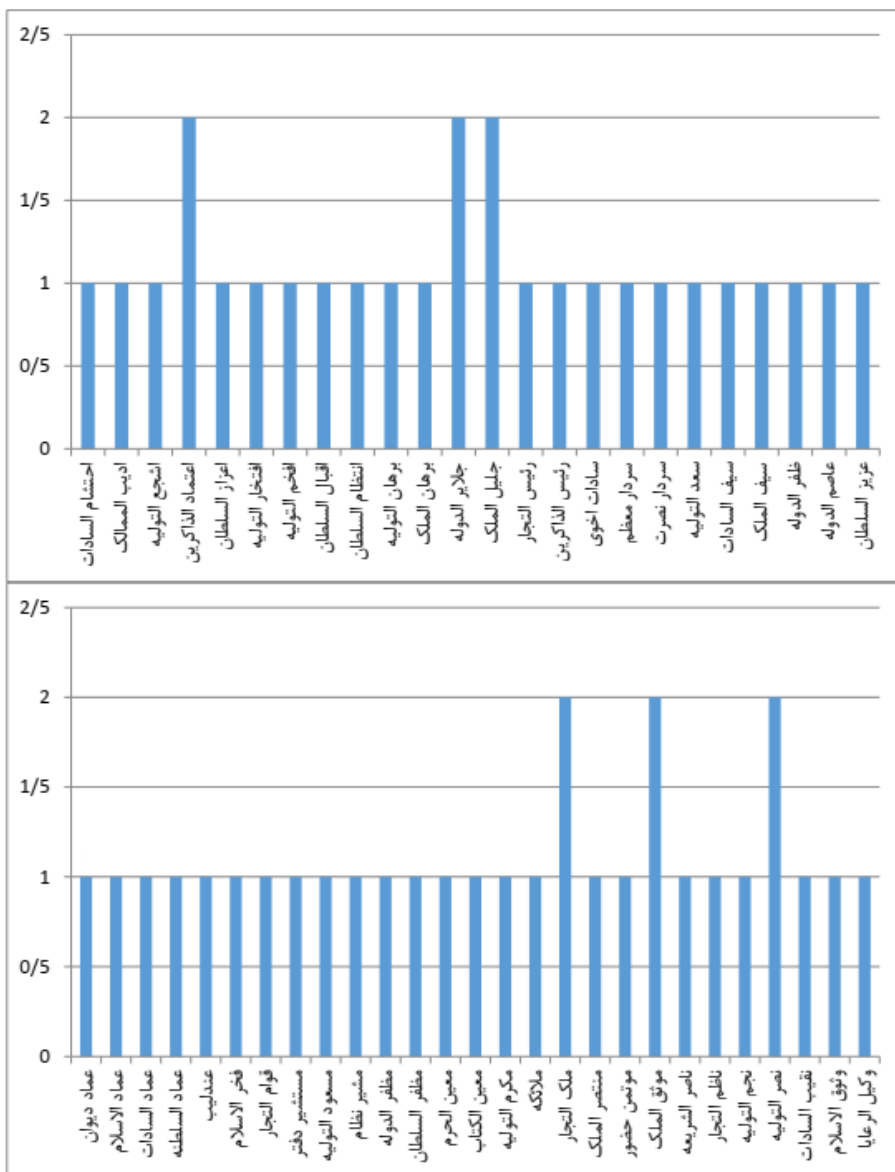


(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۶۹۰۲، ۱۰۶۹۷، ۱۷۸۳۸، ۱۱۹۷۰، ۲۱۳۸۲، ۴۳۶۶۳، ۴۹۲۰، ۴۴۲۸۹، ۱۶۹۰۲، ۱۰۸۷۰، ۱۷۸۴۰، ۶۵۵۵، ۴۱۳۷۸، ۱۶۸۸۵، ۱۸۰۲۳، ۱۷۴۸۶، ۱۶۵۲۶، ۱۰۶۹۲، ۱۶۱۴۳، ۱۱۱۶۵، ۱۱۳۹۳، ۱۸۴۳۳، ۱۶۵۲۶، ۱۰۸۷۲، ۱۱۱۶۵).

## کشیک دوم

با توجه به بررسی‌های صورت‌گرفته در اسامی خدام کشیک دوم ۵۳ اسم همراه لقب به دست آمد که از این تعداد ۴ لقب به همراه پسوند التولیه ذکر شده و ۶ لقب تکراری نیز در آن‌ها به چشم می‌خورد که شامل القابی چون اعتمادالذاکرین، جلایرالدوله، جلیل‌الملک، ملک‌التجار، موثق‌الملک و نصرالتولیه است (خدام کشیک دوم، به علت تعداد زیاد، در دو نمودار بررسی شده‌اند).

نمودار ۶. القاب خدام کشیک دوم



(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۱۳۹۰،

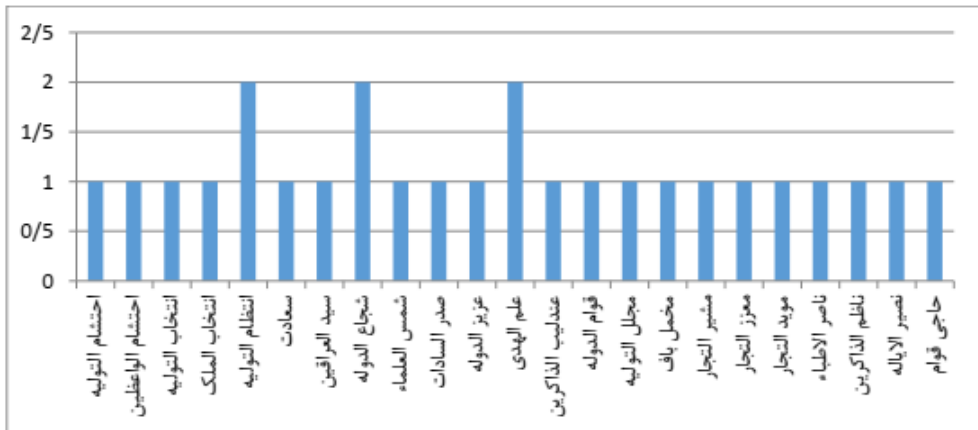
۶۵۳۳۴، ۱۷۹۹۸، ۱۶۷۴۶، ۱۷۳۸۰، ۱۱۱۶۸، ۱۷۶۵۱، ۱۰۸۸۹، ۱۱۱۳۵۵، ۱۷۷۸۹، ۱۱۱۹۰، ۴۳۷۳۷، ۱۷۵۱۵،

۴۳۷۵۱، ۱۷۸۳۷، ۶۵۳۳، ۶۳۵۹، ۴۴۳۲۱، ۱۷۲۴۰، ۴۳۷۴۳).

## کشیک سوم

القاب مربوط به خدام کشیک سوم شامل ۲۳ لقب است که لقب‌هایی نظیر انتظام‌التولیه، شجاع-الدوله و علم‌الهدی در این کشیک دارای تکرار می‌باشد. نکته جالب توجه در کشیک سوم این است که گاه از جانب والی خراسان به خدام این کشیک القابی داده شده است. برای نمونه در طی حکمی از طرف والی ایالت خراسان، خدمت خادمی کشیک سوم و نیز لقب حاجی‌قوام به حاجی میرزا علی‌اکبر داده شده است (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۴۰۰۲۶/۱).

نمودار ۷. القاب خدام کشیک سوم



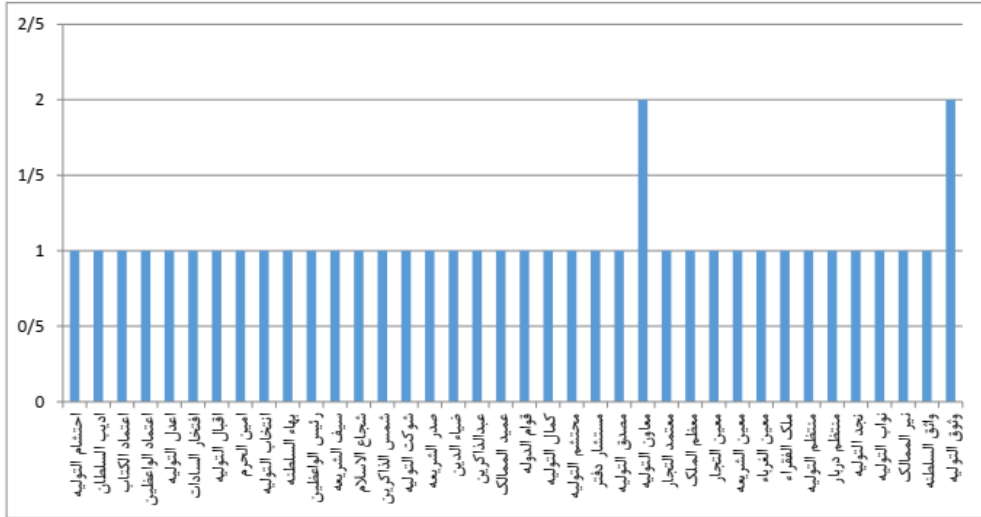
(ترسیم نگارندگان: همان، سند شماره ۱۶۹۰۲، ۱۷۸۸۰، ۱۰۸۹۹، ۴۳۷۹۶، ۱۶۸۵۴، ۲۲۱۴۷، ۶۳۳۷، ۱۵۹۰۸، ۱۰۸۳۶، ۴۳۷۵۷، ۴۳۸۱۲، ۱۷۳۴۲، ۴۳۷۹۰، ۶۵۵۵، ۲۲۵۴۷، ۱۶۵۲۶، ۱۰۴۵۶۹، ۱۰۸۰۵۰، ۴۳۸۴۹).



## کشیک پنجم

در بررسی القاب خدام کشیک پنجم ۴۰ لقب و دو تکرار در لقب معاون التولیه و وثوق التولیه قابل مشاهده است که در قالب نمودار ذیل به تصویر کشیده شده است.

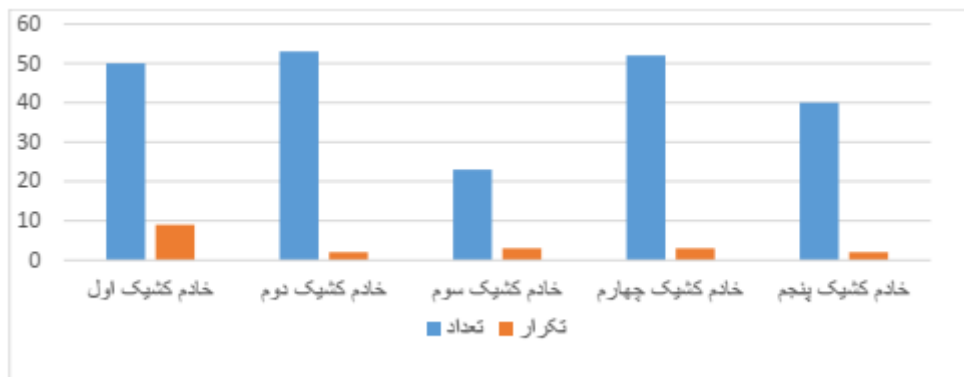
نمودار ۹. القاب خدام کشیک پنجم



(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۷۲۰۵، ۶۵۵۵، ۱۱۰۲۰، ۱۷۵۲۱، ۱۷۴۰۴، ۱۱۱۰۴۹، ۲۱۹۱۶، ۱۱۱۶۷، ۱۷۵۱۵، ۱۱۰۱۹، ۲۱۷۴۹).

همان‌طور که در نمودار ذیل قابل مشاهده است، بیشترین خدام دارای لقب مربوط به کشیک دوم و چهارم و کمترین آن مربوط به کشیک سوم است. باقیمانده‌ی خدام نیز به تعداد ۳۲۳ نفر شامل خادم ضریح، خادم ساعت و خادم حرم هستند.

نمودار ۱۰. تعداد القاب خدام هر کشیک و وضعیت تکرار برخی القاب



(ترسیم نگارندگان براساس یافته‌های تحقیق)

## فراش

از دیگر مناصب و مشاغل در تشکیلات اداری آستان قدس، مناصب مربوط به فراشان بود که بخشی از تنظیم امور آستانه را بر عهده داشتند. فراشان در هر محلی از آستانه متوقف بودند که در صورت به سرقت بردن هر وسیله‌ای از محله، فراش ضامن بود که پس از یافتن و محافظت از اسباب این مکان، روز دیگر به فراش کشیک بعدی تحویل دهد (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۰/۹۰۷۵۸).

نمودار ۱۱. القاب فراش

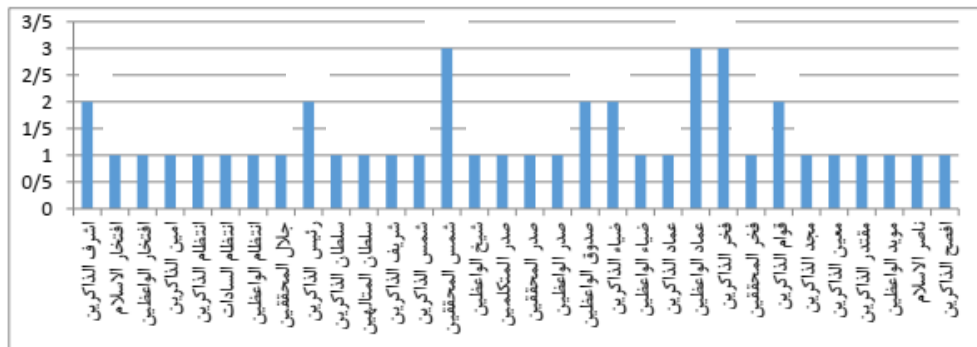


(ترسیم نگارندگان: همان، سند شماره ۴۵۱۵۲، ۴۳۷۶۲، ۴۳۸۳۹، ۱۰۹۰۶، ۲۱۷۰۱، ۱۱۵۶۶، ۴۳۶۹۴، ۱۱۳۲۴، ۶۵۵۵، ۱۷۵۹۶).

## روضه خوان

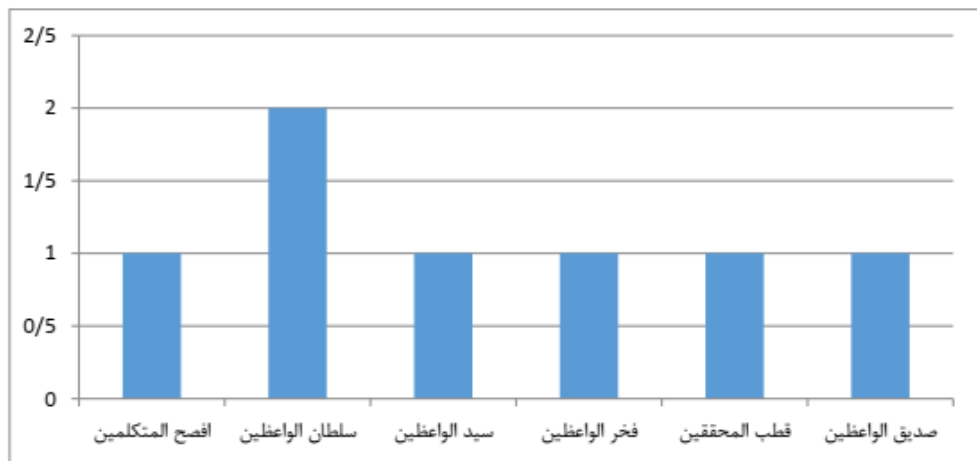
با توجه به جایگاه خاص برخی مناصب آستانه در ارتباط مستقیم با حرم، برخی مشاغل و مناصب از جایگاه مذهبی ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند. از این دست مشاغل مذهبی آستانه می‌توان به صدرالحفاظ، خطیب، پیشنماز، نایب‌الزیاره، نایب‌الخدمه، حافظ، واعظ، ذاکر، روضه‌خوان، مدرسان و مشاغل مربوط به ضریح مطهر رضوی اشاره کرد. یکی از مراسم حرم، تلاوت قرآن بوده که توسط قاری و حافظ در نقاط مختلف آستانه از جمله دارالحفاظ، دارالسعادة، مسجد بالاسر، توحیدخانه و بر سر مقابر انجام می‌شده است. از جمله القاب صاحب‌منصبان، قاریان و حافظان قرآن می‌توان به خطیب، نایب‌خطیب، صدرالحفاظ، نایب‌الصدر اشاره کرد؛ که همگی آن‌ها زیر نظر سلطان‌القرآنی یا رئیس حفاظ مشغول به کار بودند. خطیب، ریاست قاری قرآن را برعهده داشت و در صبح و شب در حرم تلاوت قرآن می‌نمود (مؤتمن، ۱۳۴۸: ۲۵۶). زیارت‌نامه‌خوان‌ها نیز زیر نظر زیارت‌نامه‌خوان‌باشی به خواندن زیارت در حرم می‌پرداختند. نایب‌الزیاره نیز به نیابت از زیارت‌نامه‌خوان وظیفه‌ی خواندن زیارت‌نامه را در حرم انجام می‌داده است (نقدی، ۱۳۹۹: ۱۹۷).

نمودار ۱۲. القاب روضه‌خوان



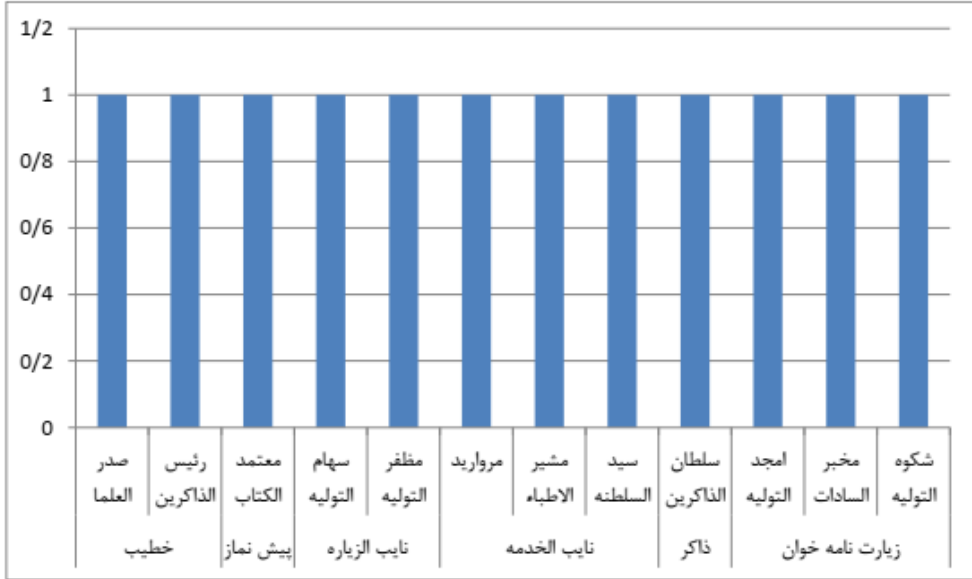
(ترسیم نگارندگان: همان، سند شماره ۳۰۵۴۶، ۴۴۳۹۷، ۴۲۰۶۸، ۱۹۶۰۹، ۴۱۵۶۳، ۴۱۵۶۶، ۲۹۸۵۸، ۴۵۱۷۸، ۶۵۵۵، ۲۹۹۳۵).

نمودار ۱۳. القاب واعظ



(ترسیم نگارندگان: همان، سند شماره ۲۰۶۲۶۵، ۴۱۰۹۴، ۲۴۷۸۳، ۲۰۴۰۶۸، ۲۵۷۴۷، ۶۳۰۵۵).

نمودار ۱۴. القاب خطیب، پیش‌نماز، نایب‌الزیاره، نایب‌الخدمه و ذاکر



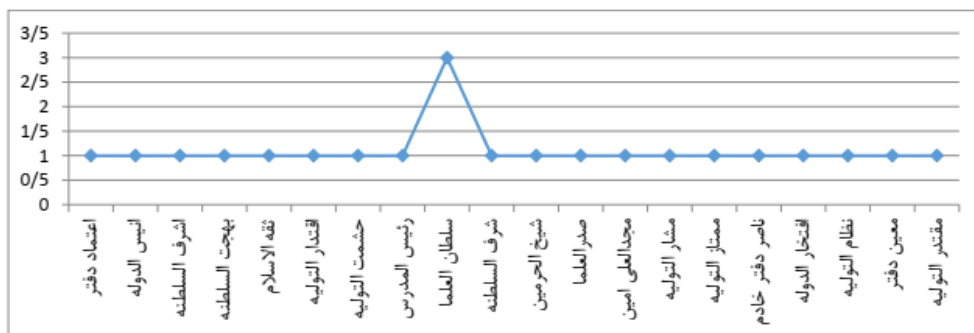
(ترسیم نگارندگان: همان: سند شماره ۱۷۱۷۷، ۴۳۸۲۷، ۵۳۱۰۶، ۱۷۴۸۴، ۱۷۰۰۹، ۳۱۶۹۰، ۴۳۸۱۲،

۱۷۸۰۵، ۱۷۸۳۷، ۱۹۹۷۹).

## کلیددار ضریح

از دیگر مشاغل مهم در حرم رضوی، منصب کلیددار ضریح بوده که معمولاً از میان روحانیون، محترمین و موظفین آستانه انتخاب می‌شده است. وی وظیفه‌ی باز و بسته کردن قفل ضریح را برعهده داشته است (مؤتمن، ۱۳۴۸: ۳۰۹). از سایر مشاغل مربوط به ضریح مطهر رضوی می‌توان به کلیددار، دربان، ناظر، مشرف، معاون، فراش، امین، ناظم خادم و خادمه اشاره کرد که از این میان تنها در لقب سلطان‌العلماء شاهد استفاده‌ی سه نفر از لقب کلیددار ضریح هستیم.

نمودار ۱۵. القاب کلیددار ضریح



(ترسیم نگارندگان: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۰۳۷۲۸، ۶۵۵۵، ۱۷۸۵۰، ۱۹۳۶۶، ۱۸۳۰۷، ۱۰۴۵۷۶، ۳۹۸۶۳، ۱۰۳۷۲۸، ۱۷۳۳، ۳۹۷۵۳).

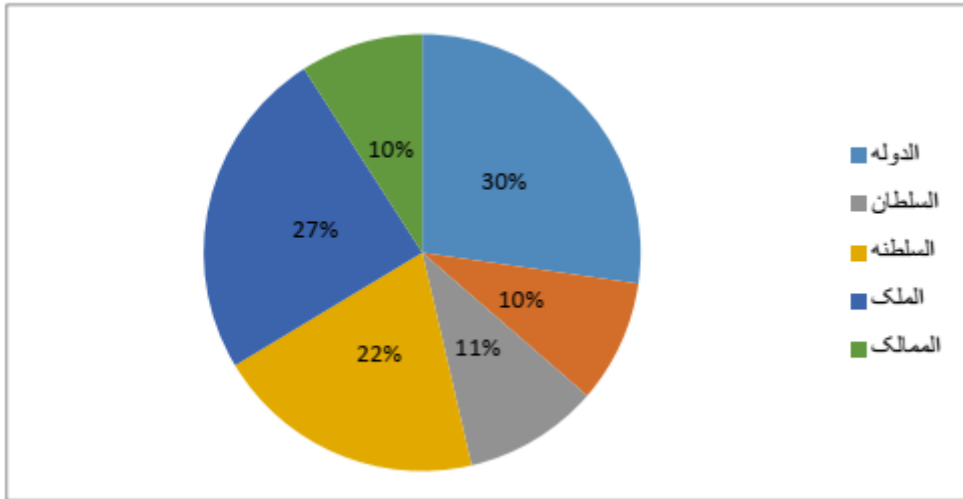
## مدرس

در آستان قدس رضوی در زمان‌های مختلف تدریس علوم و معارف برای کودکان و بزرگسالان معمول بوده و پیوسته مدرسانی به تدریس فقه و تفسیر قرآن می‌پرداخته و حقوق و مزایایی دریافت می‌کرده‌اند (عطاردی، ۱۳۷۱: ۳۷۰). اسناد تاریخی به همراه اسامی و القاب مدرسان شاهده‌ی بر این مدعاست. در این زمینه می‌توان به تعلیقه‌ی اعطای لقب مستشارالتولیه، به محمدرضا، مدرس آستانه، در ۱۲۹۵ق اشاره کرد که برقراری سالیانه ۷۵ تومان نقد و ۱۰ خوراک جنس به صیغه‌ی مواجل در حق مشارالیه را برقرار می‌سازد (همان، سند شماره ۴۰۸۷۰/۲).

### ب) القاب حکومتی و سیاسی

در دوره‌ی قاجار علاوه بر القاب اختصاصی که به افراد مهم و شاخص اعطا می‌شد، شاهزادگان، درباریان، رجال سیاسی نیز ملقب به القابی با پسوند السلطان، السلطنه، الدوله، الملک و الممالک بودند (اشرف، ۱۳۶۸: ۲۶۹ - ۲۶۸). در این دوره استفاده از القاب به اوج خود رسید که غالباً با وراثت و از طریق پدر به فرزندان انتقال یافته است. آنچه باعث سختی کار محققان می‌شود، اینکه گاهی یک لقب به چندین نفر داده می‌شده است. این امر در بسیاری از موارد سبب خطای محقق در فهم صحیح القاب و گاه کاربرد نادرست آن‌ها به جای یکدیگر شده است. نمودار ذیل نشان‌دهنده‌ی بیشترین و کمترین القاب دارای این پسوندها در اسناد آستان قدس است، همان‌طور که قابل مشاهده است، بیشترین مورد استفاده از پسوند الملک و کمترین آن مربوط به پسوند الممالک است. تصویر ۳ پیوست نمونه‌ای از اسناد دارای پسوند "الدوله" می‌باشد.

نمودار ۱۶. درصد پسوندهای به کار رفته در القاب



(ترسیم نگارندگان. سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۲۲۵۷۱).

در تقسیم‌بندی دیگری از القاب در اسناد آستانه، دو دسته القاب مشاهده می‌کنیم که مربوط به آستان قدس و مناصب حکومتی است. شایان ذکر است که در میان اسناد فوق تعدادی از القاب به چشم می‌خورد که در خصوص آستان قدسی یا حکومتی بودن آن‌ها شناختی حاصل نگردید، لذا در دسته‌بندی فوق به نام اسناد نامشخص تقسیم‌بندی شد. طبق نمودار ذیل اسناد آستانه بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده است، به طوری که در ۵۰۸ مورد از این اسناد، لقب آستان قدس در اسامی صاحب‌منصبانی که تعدادی مستقیماً لقب خود را از تولیت وقت و تعدادی از شاه وقت دریافت کرده‌اند، به چشم می‌خورد.

### ج) القاب نظامی

در میان اسناد آستان قدس، اسناد دیگری نیز به چشم می‌خورد که در آن القابی نوشته شده است که ظاهری نظامی دارند. لازم به ذکر است که اکثر این القاب از طریق دربار به اشخاص داده شده و در اسناد آستان قدس سهمی از اعطای این القاب به چشم نمی‌خورد. از جمله این القاب می‌توان به ساعدالدوله، سالار نصرت، سپهدار اعظم، سردار منصور، سردار اسعد و سردار اعتضاد اشاره کرد.

در میان مجموعه اسناد آرشیو آستان قدس در ذیل القاب نظامی، به نمونه‌هایی از این دست می‌توان اشاره کرد:

- در سندی به سال ۱۳۲۷ ق برای درخواست لقب شجاع نظام و منصب سرتیپ قورخانه از ارض اقدس (آستان قدس رضوی) به دارالخلافه‌ی تهران به آصف‌السلطنه، وزیر قورخانه نامه زده شده است (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۵۴۴۶۶).

- فرمان ناصرالدین‌شاه در ۱۳۱۰ ق برای اعطای لقب به حسین قلی خان، سرتیپ اول رئیس کل تلگراف‌خانه‌ی ممالک محروسه به لقب «مخبرالملک» (همان، سند شماره ۱۴۲۱۰۴).

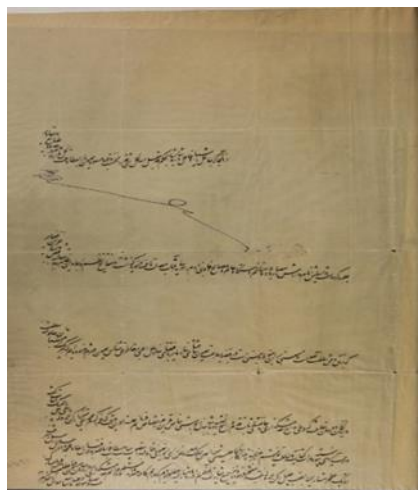
- فرمان احمدشاه برای اعطای لقب سالار امجد به میرزا عباس خان به سبب مراتب لیاقت وی پس از تصویب نظر و ثوق‌الدوله، رئیس‌الوزرا و استدعای سپهدار اعظم، وزیر جنگ (همان، سند شماره ۱۴۲۱۳۶).

در میان این دست از القاب باید اشاره کرد که القاب دیگری نیز وجود دارد که خودِ القاب، ظاهری نظامی نداشته، اما دارندگان این القاب نظامی هستند. از این دست القاب می‌توان به مواردی چون شجاع‌السلطان، رئیس اداره‌ی نظمیه‌ی خراسان؛ شهاب‌الممالک، رئیس توپخانه؛ صدراالاشراف، رئیس عدلیه؛ مجدالتولیه، کمیسر اداره‌ی نظمیه؛ مصدق‌الدوله، رئیس ایالتی نظمیه‌ی خراسان؛ نصرت‌الملک، میرپنج؛ لواء‌الدوله، امیرتومان؛ اعتصام‌الدوله، محمد صادق خان، سرتیپ صدیق‌الحرم، رئیس کل نظمیه خراسان اشاره کرد (پیوست، تصویر ۴، همان، سند شماره ۲۸۸۶/۱). با توجه به اسناد موجود در این زمینه می‌توان دریافت که القاب به تناسب کارکرد نظامی و سیاسی‌شان، موجب امتیاز افراد نسبت به سایر اشخاص بدون لقب می‌شده است.

## نتیجه

هم‌زمان با گسترش استفاده از القاب در ایران عهد قاجار، آستان قدس رضوی نیز از این امر مستثنا نبوده و رواج القاب در میان کارکنان آستانه به چشم می‌خورد. بررسی القاب در آستان قدس حاکی از وجود شباهت‌های القاب آستانه با القاب رایج در دربار قاجار است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که القاب در آستان قدس بسیار متنوع بوده و پرتکرارترین لقب در میان تمامی القاب مربوط به لقب اعتمادالتولیه و سایر پسوندهای مشابه آن است. به‌طور کلی ابتکار استفاده از پسوند التولیه در ساخت القاب به‌صورت اختصاصی برای حرم رضوی و نیز در ادامه سایر بقاع متبرکه مذهبی از چشمگیرترین مواردی است که در اسناد آستانه مشهود است. موضوعی که تا انتهای این دوره مورد عنایت و توجه خاص حکومت، رجال و متولیان آستان قدس بوده است، به‌گونه‌ای که در اکثر موارد تبدیل به پسوند اصلی و درجه‌ی اول این مجموعه گردید. در واقع رقابت بر سرگرفتن این دسته‌ی خاص از لقب‌ها با توجه به جایگاه ویژه آن در آستان قدس و نیز پاداش دریافتی همراه با اعطای لقب، سبب گردید که بیشترین تعداد القاب مورد استفاده، لقب‌هایی با پسوند "التولیه"؛ باشد. از دیگر نکاتی که در مورد القاب استفاده شده در آستان قدس قابل مشاهده است بحث وراثت این القاب در خاندان‌ها بوده است که گاهی همراه با شغل و گاهی نیز به‌صورت تنها لقب به فرزندان منتقل می‌شده است. از دیگر ویژگی‌های القاب در این مجموعه اعطای لقب همراه با شغل است. القابی که گاه متناسب با شغل فرد و گاهی نیز بی‌ارتباط با این موضوع بوده است. در این بین بیشترین مشاغلی که از لقب برخوردار بوده‌اند، خادمان حرم در پنج کشیک بودند که بیشترین استفاده از لقب‌ها متعلق به کشیک چهارم بود. اکثر این القاب از سوی شاهان و نیز متولیان آستانه که در بیشتر اوقات در کنار تولیت، متصدی ولایت خراسان نیز بوده‌اند، در طی احکامی اعطا می‌شده است. در حقیقت القاب تا زمانی که طی این احکام ثبت نمی‌شد، جنبه‌ی رسمی و اجرایی به خود نمی‌گرفت. در واقع پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین القاب متنوع و مشاغل اداری آستانه مبارکه لزوماً ارتباط معناداری وجود ندارد، اما با اطمینان می‌توان اشاره کرد، در این نهاد مذهبی، تمامی مشاغل از القاب - مرتبط یا نامرتبط - برخوردار بوده‌اند.

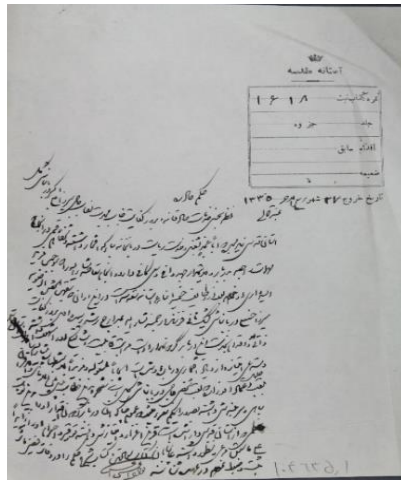
## پیوست‌ها



(تصویر ۱)

«از آنجاکه جاعل اشیاء و فاعل مایشاء بحکم قد جعل الله لكل شیء قد را نخست وجود مسعود همیون ما را بمطاوعت کل ما ازاد و امر در حدود طبایع و مقادیر جلوه گر ساخت و اسایش انام و آرامش امصار و بلاد و مناظم دستگاه عالم و مصالح رفاه بنی ادم را در سایه آفتاب معدلت تا ممهد و مؤید گذاشت و مفاتیح نظم و ربط مداین این ظاهره و مقالید فیض وسط خزاین ضمائر که برتق و فتق سلطنت صورت و معین بر این منطو و مبنی است در قبضه بسط همیون شاهنشاهی نهاد مایر اقتضای نهاد ظل الهی بر خاطر حق شناس همیون ملتزم فرموده ایم که هر یک از ... خانواده سلطنت و نزدیکان دودمان خلافت که در طی مدارج خدمتگذار یو جانفشانی ثابت قدم و راسخ العقیده باشد ببدل موهبتی خاص قرین عز اختصاص فرمائیم علیهذا درین وقت که هم اکرم محمد تقی میرزا رکن الدوله داعی حق را لبیک اجابت گفته و برحمت ایزدی پیوسته و مراتب کفایت و لیاقت نور چشم عز ارجمند نامدار کامکار علینقی میرزا عین الملک معروض رای انور همیونی افتاد لهذا بتصویب جناب مستطاب قواما للرز و الافتال ... للمجد و الاجلال اجل اشرف اتابک اعظم مشارالیه را بلقب جلیل رکن الدوله ملقب و مفتخر فرموده و نیز جمیع امتیازات

آن مرحوم را در ... مشارالیه اعطا فرمودیم که بمراحم کامله خسروانه مستظهر<sup>۱</sup> بوده بمراسم خدمتگذاری بردارد جنابان مستوفیان عظام شرح فرمانمبارک را ثبت و ضبط نموده در عهده شناسند شوال المکرم ۱۳۱۸» (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۲۰۶۱۳/۱).

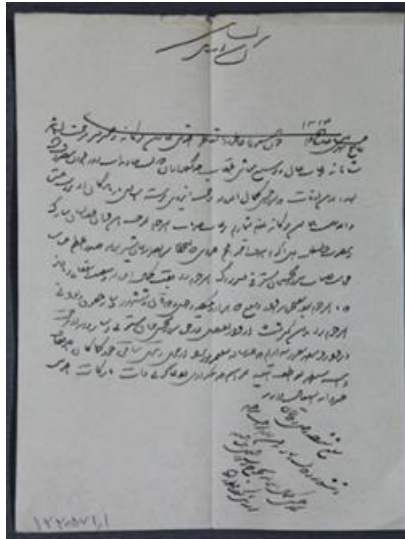


(تصویر ۲) حکم صادره

«بسمه تعالی نظر بخشی خدمات صادقانه و بروز کفایت جناب مجدت نصاب حاجی میرزا علی اکبر دربانباشی کل آستان قدس زیده مجده که اباعنجد بشغل و خدمت ریاست دربانخانه مبارکه افتخار داشته و شخصاً هم قسمی در انجا مهمات راجعه بدربار ولایتمدار جبهه وافی و سعی کافی دارد و انجام مقاصد مشارالیه را که موجب مزید امیدواری او خواهد بعد از وظایف حتمیه امناء آستانه مقدسه است در این اوان که مقرب الحضرة الرضویه میرزا حسنعلی دربانباشی کشیک ثانی فرزند ارجمند مشارالیه بمدارج رشد رسیده و اول بروز کفایت ذاتی و اقدام بخدمت این دربار گردونمدار ... مراتب قابلیت و شایستگی او را مشهود داشته و مستدعی امتیاز و ازدیاد افتخاری دربار او شده است ایجاباً مقبوله و مزیداً لاستظهاره مشارالیه بلقب اعتمادالوزاره که لقب شخص حاجی دربانباشی کل است مفتخر و بدین خطاب نبیل بین الایالتی والاشاهی والاقران پناهی و ... داشته بصدور اینحکم مقرر میشود که عموم چاکران دربار گردون اقتدار او را بدین نوبت عظمی

۱. تکیه بر یاری کسی داشتن، یاری خواهنده.

که از آستان قدس دارا نشده است قرین اعزاز و امتیازش دانسته توقیر و احترام او را زایداً مرعی و منظور داشته عالیجنابان کتاب سعادتاکتساب شرح حکم را در دفاتر فیض مائر ثبت و ضبط نموده در عهده شناسند جواد حسنی حسینی» (همان، سند شماره ۱۰۴۶۳۵).



(تصویر ۳)

سررشته سنه یونیت ثیل ۱۳۲۴ فرمان

«بتاریخ شهر ذی قعدة الحرام چون همواره خاطر ... اقدس همایون ملوکانه و ... مرحمت می باشد شاهانه برعایت حال و توشیح معاش اعقاب خدمتگذاران دولت جاویدان روز افزون مصروف است لهذا درین اوقات که میرزا حسن کمال الدوله برحمت ایزدی پیوسته اساس بازماندگان او ... والد همایون ملوکانه لازم می‌شماریم برعایت خدمات انمرحوم بموجب این فرمان عصا نشان مبارک و بتصویب جنابمستطاب اجل اکرم اشرف امجد افخم فدوی که تنخواه میرزا نصرالله خان مشیرالدوله صدراعظم جناب فخامت نصاب میرزا محسنخان مستوفی پسر بزرگ انمرحوم را بلقب کمال الدوله و منصب استیفاء دماوند که، انمرحوم مفتخر و سرافراز و مبلغ که هزار و یکصد و چهل و دو تومان و شش‌هزار دینار حقوق دیوانی انمرحوم را بدون کسر ثلث از قرار تفضیل در حق میرزا محسن خان مستوفی و سایر ورثه او مرحمت و برقرار میداریم که همه ساله مبلغمزبور را از محل و تیول سابق خود کماکان ... داشته متظهر بعواطف العلیه بمراسم خدمتگذاری و دعاگویی ذات برکات اقدس خسروانه اشتغال ورزند.

مبلغ ششصد و چهل و دو تومان  
و شش هزار و دویست دینار بدون رسوم موجب مرحوم  
میرزا حسن کمال الدوله بخرج دستورالعمل هذه السنه  
یونیت ئیل گیلان منظور  
است» (سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره ۱۲۲۵۷۱).



(تصویر ۴)

«الملک لله تعالی تا که دست ناصرالدین خاتم شاهی گرفت صیت داد و معدلت از ماه  
تا ماهی گرفت

آنکه چون نتیجه الامراء العظام معتمدالسلطان اسمعیل خان سرتیپ سیم رئیس موزیکان چیان  
افواج قراولان خاصه همایونی پسر مرحوم محمدخان امیرتومان که سالهاست قدم بجاده  
خدمتگزاری نهاده و مراحل عبودیت و درستی را با نهایت راستی طی کرده از فرط لیاقت فطری  
و استعداد مکتبی خود ... مراحم و عواطف ملوکانه نایل آمده از هذه السنه مسعوده قوی ئیل  
خیریت دلیل بتصویب جناب جلالتماب قواما بالامر و الاحتشام سردار الاکرم رئیس کل قشون  
افواج قراولان مخصوص همایونی به منصب سرتیپی درجه دویم با نشان و حمایل آن سرافراز و  
بلقب نصره لشکری ملقب و مفتخر فرمودیم که کمال امیدواری و دلگرمی بمراسم خدمتگذاری  
اقدام نماید مقرر آنکه مصباح مشکوه روح مفتاح نواب فتوح ثمره شجره دولت اقبال فرزند

سعادتمند ... نامدار کامکار نایب السلطنه امیرکبیر وزیر جنگ مشارالیه را در منصب و لقب مزبور برقرار دانسته المقرر معتمدالسلطان لشکرنویسان عظام و کتاب سعادت فرجام شرح این فرمان مبارک را ثبت و ضبط نموده در عهده شناسند. جمدی الاول سنه ۱۳۱۱» (همان، سند شماره ۲۸۸۶/۱).

---

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- اشرف، احمد (۱۳۶۸). «لقب و عنوان»، در *زمینه ایران‌شناسی* (به‌کوشش چنگیز پهلوان). تهران: به‌نگار.
- اعتمادالسلطنه، محمد حسن بن علی (۱۳۶۳). *تاریخ منتظم ناصری* (تصحیح محمد اسماعیل رضوانی)، ج ۲. تهران: دنیای کتاب.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۹۰). *چهل سال تاریخ ایران (المآثر و الآثار)*، ج ۲. تهران: اساطیر.
- دالمانی، هانری رنه (۱۳۳۵). *سفرنامه از خراسان تا بختیاری* (ترجمه علی محمد فره‌وشی). تهران: امیرکبیر.
- جعفریان، رسول (۱۳۷۹). *صفویه در عرصه دین، فرهنگ و سیاست*، ج ۱. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- دولت‌آبادی، یحیی (۱۳۷۱). *حیات یحیی*، ج ۴. تهران: عطار.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). *لغت‌نامه دهخدا*، ج ۶. تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
- رفیعا، میرزا (۱۳۸۵). *دستورالملوک میرزا رفیعا* (به‌کوشش و تصحیح محمداسماعیل مارچینکوفسکی؛ ترجمه علی کردآبادی). تهران: مرکز اسناد و تاریخ دیپلماسی.
- سلیمانی، کریم (۱۳۷۹). *القاب رجال دوره قاجاریه*. تهران: نشر نی.
- سلیمی مزینانی، علی (۱۳۸۹). *فرهنگ القاب در تاریخ معاصر ایران*. مشهد: یار آشنا.
- سلطان‌القرایی، صادق (۱۳۵۶). *شناخت القاب دوره ناصرالدین شاه*. تهران: دنیای دانش.
- سوزنچی، علی (۱۳۸۵). «دفتر اسناد، معرفی نایب‌التولیه‌های آستان قدس از دوره صفویه تا قاجاریه»، *دفتر اسناد*، ج ۲ و ۳ (به‌کوشش زهرا طلائی). مشهد: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- شکوری، ابوالفضل (۱۳۶۸). «نقش القاب در رجال‌شناسی»، *مجله یاد*، ش ۱۶، پاییز، ۹۷-۱۳۸.
- طوسی، ابوعلی حسن بن علی (۱۳۳۴). *سیاست‌نامه* (با تصحیح و تعلیقات و مقدمه مرتضی مدرس‌ی چهاردهی). تهران: کتاب‌فروشی طهوری.

عطاردی، عزیزالله (۱۳۷۱). *تاریخ آستان قدس رضوی*، ج ۱ و ۲. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد.

فووریه، ژوانس (۱۳۸۵). *سه سال در دربار ایران از ۱۳۰۶-۱۳۰۹ قمری*. (ترجمه عباس اقبال آشتیانی). تهران: نشر علم.

لمبتون، ا. ک. (۱۳۶۴). *مالک و زارع در ایران* (ترجمه منوچهر امیری). تهران: علمی و فرهنگی. محمود، محمود (۱۳۷۸). *تاریخ روابط سیاسی ایران و انگلیس در قرن نوزدهم میلادی*، ج ۵. تهران: اقبال.

مستوفی، عبدالله (۱۳۲۴). *شرح زندگانی من یا تاریخ اجتماعی و اداری دوره قاجاریه*، ج ۱. تهران: زوار.

مراغه‌ای، زین‌العابدین (۱۳۸۵). *سیاحت نامه ابراهیم بیگ*. تهران: آگه.

معین، محمد (۱۳۸۶). *فرهنگ معین*. تهران: زرین.

موتمن، علی (۱۳۴۸). *راهنما یا تاریخ آستان قدس رضوی*. مشهد: چاپخانه بانک ملی ایران. موسوی، آمنه (۱۴۰۱). *بررسی مهرهای موجود در آستان قدس رضوی به همراه مهر صاحب منصبان آستانه از دوره صفویه تا قاجاریه*. مشهد: بنیاد پژوهش‌های آستان قدس رضوی. مهدوی، علی‌اصغر، و قمی‌نژاد، مهدی (۱۳۸۸). *القاب و مناصب عصر قاجاری و اسناد امین‌الضرب*. تهران: نشر ثریا.

نجاری، مهدی (۱۳۹۳). *چگونگی اعطای القاب مشابه در دوره قاجار (مطالعه موردی: لقب مشیرالدوله‌ها)*. تهران: ندای تاریخ.

\_\_\_\_\_ (۱۳۹۴). *چگونگی اعطای القاب مشابه در دوره قاجار*. تهران: ندای تاریخ.

نقدی، رضا (۱۳۹۹). *تاریخ تشکیلات آستان قدس در عصر قاجار*. مشهد: آستان قدس رضوی وفاپی، محمدافشین، فیروزبخش، پژمان (۱۳۹۶). *خاطرات محمدعلی فروغی*. تهران: سخن.

## فهرست اسناد

- سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، سند شماره  
۹۰۷۵۸/۱۰، ۹۰۷۵۸/۳، ۹۰۷۵۸/۱، ۱۲۰۶۱۳/۱، ۳۹۵۴۷، ۱۰۴۵۷۰/۱، ۴۰۰۲۶/۱، ۲۸۸۶/۱، ۵۴۴۶۶،  
۱۴۲۱۳۶، ۱۲۲۵۷۱، ۲۴۰۴۸، ۴۰۸۷۰، ۲۳۷۱۳، ۲۹۸۹۹، ۲۲۵۲۵، ۲۰۳۶۵۹،  
۱۷۷۶، ۱۵۳۷۶، ۲۴۰۰۰، ۲۲۱۰۶، ۶۲۸۶۰، ۱۲۰۶۱۳،  
۶۵۵۵، ۱۷۸۵۰، ۲۰۳۰۸، ۱۴۷، ۱۹۶۴۱، ۱۸۰۱۹، ۱۰۸۲۶، ۱۰۸۲۶، ۶۳۴۰۲، ۱۴۹، ۵۳۱۰۶،  
۴۱۲۰۳، ۲۲۰۵۸، ۶۱۹، ۱۰۴۵۷۰، ۱۱۱۸۹، ۶۳۵۱۰،  
۱۰۳۵، ۱۱۱۲۰۷، ۱۲۱۸۸، ۲۲۵۱۲، ۴۲۴۵۴،  
۱۷۸۸۰، ۱۷۷۲۵، ۱۰۴۶۳۵، ۱۹۳۹۰، ۱۲۰۹۲، ۴۱۷۷۶،  
۱۶۹۰۲، ۱۰۶۹۷، ۱۷۸۳۸، ۱۱۹۷۰، ۲۱۳۸۲، ۴۳۶۶۳، ۴۹۲۰، ۴۴۲۸۹، ۱۶۹۰۲، ۱۰۸۷۰،  
۱۷۸۴۰، ۴۱۳۷۸، ۱۶۸۸۵، ۱۸۰۲۳، ۱۷۴۸۶، ۱۶۵۲۶، ۱۰۶۹۲، ۱۶۱۴۳، ۱۱۱۶۵،  
۱۱۳۹۳، ۱۸۴۳۳، ۱۶۵۲۶، ۱۰۸۷۲،  
۱۱۳۹۰، ۶۵۳۳۴، ۱۷۹۹۸، ۱۶۷۴۶، ۱۷۳۸۰، ۱۱۱۶۸، ۱۷۶۵۱، ۱۰۸۸۹، ۱۱۱۳۵۵، ۱۷۷۸۹،  
۱۱۱۹۰،  
۴۳۷۳۷، ۱۷۵۱۵، ۴۳۷۵۱، ۱۷۸۳۷، ۶۵۳۳، ۶۳۵۹، ۴۴۳۲۱، ۱۷۲۴۰، ۴۳۷۴۳،  
۴۳۷۹۶، ۱۶۸۵۴، ۲۲۱۴۷، ۶۳۳۷، ۱۵۹۰۸، ۱۰۸۳۶، ۴۳۷۵۷، ۴۳۸۱۲، ۱۷۳۴۲، ۴۳۷۹۰،  
۱۶۵۲۶، ۲۲۵۴۷، ۱۰۴۵۶۹، ۱۸۰۵۰، ۴۳۸۴۹،  
۱۷۴۱۷، ۱۶۶۶۱، ۴۳۷۱۱، ۴۳۸۰۲، ۱۱۴۱۶، ۱۵۵۲۶، ۴۳۷۴۵، ۱۷۰۰۳، ۱۰۸۲۹، ۱۰۸۵۹،  
۴۳۸۰۲،  
۴۳۸۰۷، ۴۴۳۹۰، ۱۷۲۱۵، ۱۰۴۶۰۴، ۴۳۷۶۵، ۲۱۹۳۵، ۱۲۰۳۲، ۱۴۴۵۵، ۱۰۹۰۲، ۱۲۱۵۷،  
۱۷۲۰۵، ۱۱۰۲۰، ۱۷۵۲۱، ۱۷۴۰۴، ۱۱۱۰۴۹، ۲۱۹۱۶، ۱۱۱۶۷، ۱۷۵۱۵، ۱۱۰۱۹، ۲۱۷۴۹،  
۱۰۴۶۲۹، ۱۷۸۳۳، ۱۷۲۲۱، ۲۲۲۲۸۰، ۱۷۹۹۷، ۱۸۵۱۳، ۴۳۷۶۵، ۱۷۵۹۸، ۱۶۶۳، ۱۱۰۸۶،  
۴۳۷۶۲، ۴۳۸۳۹، ۱۰۹۰۶، ۲۱۷۰۱، ۱۱۵۶۶، ۴۳۶۹۴، ۱۱۳۲۴، ۱۷۵۹۶،  
۳۰۵۴۶، ۴۴۳۹۷، ۴۲۰۶۸، ۱۹۶۰۹، ۴۱۵۶۳، ۴۱۵۶۶، ۲۹۸۵۸، ۴۵۱۷۸، ۶۵۵۵، ۲۹۹۳۵

۱۸۴۷۷، ۱۸۰۳۹، ۱۰۳۵۰، ۱۷۹۸۹، ۱۸۱۸۵.

۲۰۶۲۶۵، ۴۱۰۹۴، ۲۴۷۸۳، ۲۰۴۰۶۸، ۲۵۷۴۷، ۶۳۰۵۵.

۱۷۱۷۷، ۴۳۸۲۷، ۵۳۱۰۶، ۱۷۴۸۴، ۱۷۰۰۹، ۳۱۶۹۰، ۴۳۸۱۲، ۱۷۸۰۵، ۱۷۸۳۷، ۱۹۹۷۹.

۱۰۳۷۲۸، ۱۷۸۵۰، ۱۹۳۶۶، ۱۸۳۰۷، ۱۰۴۵۷۶، ۳۹۸۶۳، ۱۰۳۷۲۸، ۱۷۳۳، ۳۹۷۵۳.

۲۲۲۴۷، ۴۱۴۳۰، ۴۱۲۰۳، ۱۷۳۱۲، ۱۷۰۸۶، ۱۷۸۲۲، ۵۳۰۴۹، ۴۱۴۴۱، ۲۲۵۶۷، ۵۳۱۰۰.

## A Sociological Study of Economic Factors and Their Relationship with Political Participation Among Citizens Aged 25 and Over in Esfarayen

Mohammad Hassan Behnamfar<sup>1</sup>

Fatemeh Shaeriy<sup>2</sup>

Received: 20/4/2024

Accepted: 29/7/2024

### Introduction

Participation is a kind of belief and a prerequisite for any successful project or program aimed at improving people's lives and fostering social development. Many scholars and social science experts have identified political participation as one of the elements of development, considering the comprehensive political involvement of the people to be synonymous with development; hence, political participation is a significant parameter in most national and international planning efforts. This study suggests that both the motivation and capacity for political participation stem from fundamental non-political institutions that shape individuals' lives. Given the crucial and fundamental role of the economy in human life and in shaping individuals' behaviors—particularly their political behavior—this research examines the impact of economic factors on the political participation of individuals aged 25 and over in the city of Esfarayen. The goal is to use the results of this study to devise strategies that deepen the spirit of political participation among members of society, thereby creating the necessary conditions for this involvement that contribute to the development, progress, and stability of the community. According to theoretical perspectives, economic conditions and individuals' class positions can influence their participation levels. Therefore, there is a meaningful relationship between an individual's economic status and political participation. Numerous studies have been conducted regarding the relationship between political participation and

---

1. Associate Professor, Department of Islamic Studies, Esfarayen Higher Education Complex, North Khorasan, Iran. (Corresponding Author), [behnamfarb@gmail.com](mailto:behnamfarb@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-2992-0970>

2. MA Graduate in Sociology, Esfarayen Higher Education Complex, North Khorasan, Iran, [fshaeri@chmail.ir](mailto:fshaeri@chmail.ir),

<https://orcid.org/0000-0003-2992-0970>



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

socioeconomic status. The area of this study is the city of Esfarayen, located in North Khorasan, which presents a new case in the body of existing research.

### **Methodology**

Considering the objectives of the research, its general approach is quantitative, and its method is survey-based. A questionnaire technique was employed for data collection. The validity of the questionnaire was established through content validity with the assistance of expert opinions. For this purpose, the questionnaire was reviewed by several professors, and adjustments were made based on the insights provided by specialists. To determine the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was utilized. The Cronbach's alpha coefficient for the political participation variable with 18 items was 0.716, and for the socioeconomic status variable with 12 items—encompassing education level, job title, living conditions, housing price, car price, average monthly family income, father's education level, mother's education level, father's occupation, mother's occupation, average monthly family expenses, and residential area—it was 0.725. The statistical population consists of all individuals over 25 years old residing in the city of Esfarayen, totaling 59,490 according to the latest population and housing census in 2016. Based on Cochran's formula, a sample size of 382 was derived for this study. To ensure generalizability, 400 questionnaires were distributed, of which 17 were invalid, leaving 383 questionnaires available for analysis.

### **Findings**

The descriptive results of the present study indicate the following: In the background variables of the research, 45% of the sample studied are male and 55% are female. The average age of the respondents is 35.54 years. The most frequently reported age among the respondents is 28 years. The highest frequency of respondents (65.5%) falls within the age range of 25 to 37 years. 70.5% of the sample studied are married, and 29.5% are single. In terms of education, only 1% of the respondents are illiterate, 5% have reading and writing skills, 11% have less than a diploma, 42% have a diploma or associate's degree, 32.9% hold a bachelor's degree, and 8.1% have a master's degree or higher. More than half of the sample (63.4%) are employed, while 36.6% are unemployed. Among the 63.4% who are employed, 29.5% have medium to high-status jobs, 26.1% have medium to low-status jobs, 5.5% have high-status jobs, 2.3% have very high-status jobs, and 0.8% have low-status jobs. Regarding the economic status of the research sample, 19.3% are in the upper class, 28.7% in the middle class, and 52% in the lower class. Therefore, it can be concluded that more than half of the research sample is economically classified in the lower class. To

examine the assumption of normality of the research variables and the collected data, the Kolmogorov-Smirnov test was utilized along with SPSS (version 23).

### **Discussion and Conclusion**

In the present study, a total of 383 citizens over the age of 25 in Esfarayen were examined using Cochran's formula based on stratified sampling. The constructed questionnaire, consisting of 23 questions, assessed political participation and the economic factors affecting it in the county of Esfarayen. Political participation was examined in three dimensions: formal political participation, informal political participation, and protest participation, with a total political participation index created from these dimensions. The questions were formulated based on the theoretical framework and existing research findings. The validity of the questionnaire was measured through content validity, and the reliability of the questionnaire was evaluated using Cronbach's alpha. The Cronbach's alpha for the independent variables and also the dependent variable, where applicable, was obtained to be above 0.7, indicating a high correlation among the questions. The data were processed using SPSS.

**Keywords:** Political Participation, Economic Status, Socioeconomic Status, Esfarayen.

## References

- Abniki, H. (2012). Jahani shodan va chalesh-e mosharekat-e siyasi dar jomhuri-ye eslami-ye Iran [Globalization and the challenge of political participation in the Islamic Republic of Iran]. *Research in Theoretical Politics*, 1(10), 109-131. [In Persian]
- Adibi Sadeh, M., & Keyhani, M. (2006). Avamel-e moather bar mosharekat-e siyasi-e daneshjoyan-e daneshgah-e Esfahan [Factors affecting the political participation of Isfahan University students]. *Scientific Research Quarterly of Islamic Azad University*, 1(1), 151-176. [In Persian]
- Al-Ghafoor, S. M. T., & Kaashef-Ol Gheta, F. (2009). Tasir-e sharayet-e ejtemaei-eqttesadi bar meshaarekat-e siasi-e zanān dar Iran [The impact of socioeconomic conditions on women's political participation in Iran]. *Shia Women*, 6(20), 149-185. [In Persian]
- Alizad, E. (2008). Mosharekat-e siasi va tanavo-e raftar-e ray-dahandegaan [Political participation and the diversity of voter behavior]. *Culture of Thought*, 7(26), 119-141. [In Persian]
- Bastani, H. (2003). *Barresi-ye tasir-e paygah-e eghtesadi-ejtemaei-e daneshjooyan bar mizan-e moeshaarekat-e siasi-e anan* [An examination of the impact of socioeconomic status on students' political participation]. (Unpublished master's thesis), University of Tehran, Iran. [In Persian]
- Cainzos, M., & Voces, C. (2010). Class inequalities in political participation and the death of class debate. *International Sociology*, 25(3), 383-418.
- Firouzjaeian, A., & Jahangiri, J. (2008). Tahil-e jame-e shenakhti-e mosharekat-e siasi-e daneshjoyan: nemoné-ye moredi motalee-e daneshjoyan-e daneshgah-e Tehran [A sociological analysis of student political participation: A case study of university of Tehran students]. *Social Sciences*, 5(1), 83-109. [In Persian]
- Ghaffari Hashjin, Z., Beiginia, A., & Tasmimghatie, A. (2010). Avamel-e moaser bar mosharekat-e siasi-e daneshjooyan-e olum-e siasi va fani-e daneshgah-e Tehran [Factors affecting the political participation of students of political and technical sciences at University of Tehran]. *Quarterly Journal of Political Sciences*, 6(2), 207-240. [In Persian]
- Hassani, Q. (2010). Barresi-ye rabete-ye biganegi-e siasi va ejtemaei ba mosharekat-e siasi va ejtemaei-e daneshjoyan-e daneshgah-ha-ye dolati-e shahr-e Tehran dar Sal-ha-ye 86-87 [An examination of the relationship between political and social alienation and political and social participation among students at public universities in Tehran, 2006-2007]. *Social Sciences*, 17(50), 130-171. [In Persian]
- Isaksson, A.S. (2010). *Political participation in Africa: Participatory inequalities and the role of resources (No. 462)*. Gothenburg: School of Business, Economics and Law at University of Gothenburg. [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/23023/gupea\\_2077\\_23023\\_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/23023/gupea_2077_23023_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Jafarinia, G. (2008). Tathir-e ravabet-e sazemani va payegah-e tabeghati bar tamayol-e be mosharekat-e siasi-e javanan-e shahr-e Khormoj [The impact of

- organizational relationships and socioeconomic status on the inclination towards political participation among young people in Khormoj]. *Social Sciences*, 5(2), 1-18. [In Persian]
- Lamprianou, I. (2013). Contemporary political participation research: A critical assessment. In K. Demetriou (Ed.), *Democracy in transition* (pp. 21-42). Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-30068-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-642-30068-4_2)
- Markus, G. B., & Walton, H. Jr. (2002). *Civic participation in American cities*. Michigan: University of Michigan. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=69d83eb9ce870a31e3eb6149ae44aa95667afaf4>
- Mohammadi, J. (2001). *Barresi-ye ertebat-e paygah-e ejtemai va eqtesadi, zamineh ha-ye khanevadegi, sakht-e shakhsiati-e afrad ba mizan-e mosharekat-e siyasi-anan* [An examination of the relationship between socioeconomic status, family background, personality traits, and levels of political participation]. (Unpublished master's thesis). University of Tehran, Iran. [In Persian]
- Mohammadiasl, A. (2004). Mavane-ye mosharekat-e siasi-e zanan dar Iran [Obstacles to women's political participation in Iran]. *Social Welfare*, 3(12), 93-130. [In Persian]
- Neshat, M. R. (2010). *Barresi-e olgo va motale-ye avamel-e tasirgozar bar mizan-e mosharekat-e siasi (sherekat dar entekhabat) moalleman va dabiran-e amuzesh va parvaresh-e navahi-ye yek shahr-e Rey* [An examination and study of the factors influencing the level of political participation (election turnout) among teachers and educators in district one of Rey city]. (Unpublished master's thesis). Payam Noor University, Tehran Branch, Iran. [In Persian]
- Nikpour Ghanvati, L., Moayeni, M. & Ahmadizadeh, H. (2012). Barresi-e olgoohay-e ejtemai, eqtesadi-e mortabet ba mosharekat-e siasi [An examination of the social and economic factors related to political participation]. *Women and Society*, 3(9), 41-64. [In Persian]
- Pishevar, A. (1997). *Jame'e shenasi-e siasi* [Political sociology]. Ahvaz: Islamic Azad University Press. [In Persian]
- Shahramnia, A. M., & Mollaie, S. (2010). Tahlile agahi-e siasi-e moalleman bar sherkat dar entekhabat: motalee-ye moredi moalleman-e navahi-e 1 va 3 Esfahan [Analysis of teachers' political awareness on election participation: A case study of teachers in districts 1 and 3 of Isfahan]. *Political Science Journal*, 6(1), 135-166. [In Persian]
- Soroush, M., & Hosseini, M. (2013). Javanan, nojavanan va mosharekat-e siasi, barrasi-ye moghayesei-ye naghsh-e avamel-e jame'e-paziri dar mosharekat-e siasi-e javanan va nojavanan-e Shiraz [Adolescents, youth, and political participation: A comparative analysis of the role of socialization factors in the political participation of youth and adolescents in Shiraz]. *Journal of Social Sciences*, 10(2), 93-125. [In Persian]
- Vahida, F., & Niazi, M. (2004). Taamoli dar mored-e rabete-ye bein-e saakhtar-e khanevade va mosharekat-e ejtema'i dar shahr-e Kashan [A reflection on the

relationship between family structure and social participation in the city of Kashan]. *Journal of Social Sciences Letter*, (23), 117-145. [In Persian]

- Zahedi, M. J., & Beiranvand, A. (2010). Paygah-e eghtesadi-ejtemaei va negareshe ba mosharekat-e siasi (motalee-ye moredi: shahr-e Khorramabad) [Socioeconomic status and attitude towards political participation: a case study of Khorramabad City]. *Iranian Journal of Sociology*, 11(2), 51-73. [In Persian]
- Zibakalam, S., Asbaghy, H., Afshari, D. (2011). Tasir-e paygah-e eghtesadi-ejtemaei bar mosharekat-e siasi (motalee-ye moredi: shahrestan-e Dashtestan) [The impact of socioeconomic status on political participation: A case study of Dashtestan County]. *Journal of Political Studies*, 3(9), 31-49. [In Persian]

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

## مطالعه‌ی جامعه‌شناختی رابطه عوامل اقتصادی با میزان مشارکت سیاسی شهروندان بالای ۲۵ سال در شهرستان اسفراین

محمد حسن بهنام‌فر<sup>۱</sup>فاطمه شاعری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_201254.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_201254.html)

### چکیده

تاریخ حیات انسان تاریخ همکاری و مشارکت است. زمانی که انسان دریافت با تجمیع توان خود می‌تواند بر مشکلات فائق آید، مشارکت زاده شد. مشارکت عبارت است از حضور و دخالت آگاهانه، داوطلبانه، متعهدانه و خلاق اقشار مختلف جامعه در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، تأمین منابع، اجرا و نظارت بر فعالیت‌ها به منظور بهره‌مندی از منابع مادی و معنوی آن‌ها. مشارکت سیاسی یکی از ابعاد مهم مشارکت است که مشروعیت سیاسی، توسعه، پیشرفت و کارآمدی هر کشور در گرو آن است و کاهش آن در برنامه‌ریزی‌های اساسی برای اداره‌ی جامعه و ثبات و سازماندهی اجتماعی اختلال ایجاد می‌کند و با ایجاد تنش‌ها و بحران‌ها از انجام برنامه‌های توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ممانعت به عمل می‌آورد؛ بنابراین، تلاش در جهت تحقق هر چه بیشتر آن از اهم امور است که نیاز به شناخت و مطالعه‌ی علمی عوامل تأثیرگذار بر آن دارد. هدف از انجام این پژوهش

۱. استادیار گروه معارف اسلامی مجتمع آموزش عالی اسفراین، خراسان شمالی، ایران. نویسنده مسئول  
behnamfarb@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2992-0970>

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، مجتمع آموزش عالی اسفراین، خراسان شمالی، ایران.  
fshaeri@chmail.ir

<https://orcid.org/0000-0003-2992-0970>

COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

مطالعه‌ی نقش عوامل اقتصادی افراد بر میزان مشارکت سیاسی آنان است. تحقیق حاضر به روش پیمایشی و با مطالعه بر روی نمونه‌ی متشکل از ۳۸۳ نفر از افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان اسفراین که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند، انجام گرفته است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که وضعیت اقتصادی بر مشارکت سیاسی تأثیرگذار است و هر چه وضعیت اقتصادی افراد بهتر باشد، میزان مشارکت سیاسی آنان بیشتر است؛ اما بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد و مشارکت سیاسی آنان رابطه‌ی معناداری یافت نگردید. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد شغل، تحصیلات و جنسیت افراد نیز بر میزان مشارکت سیاسی اثرگذار است.

**واژه‌های کلیدی:** مشارکت سیاسی، وضعیت اقتصادی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، شهرستان اسفراین.

#### مقدمه

از زمان ارسطو<sup>۱</sup> تا جان دیویی<sup>۲</sup> بسیاری از فلاسفه‌ی اجتماعی مشارکت مردمی را منبعی از انرژی خلاق و حیاتی دانسته‌اند که برای دفاع در مقابل حکومت ستمگر و صورت قانونی دادن به فرد جمعی کاربرد دارد. به اعتقاد آن‌ها، مشارکت با درگیر ساختن تعداد زیادی از مردم در اداره‌ی امور جامعه، ثبات و نظم را افزایش می‌دهد و با دادن فرصت اظهار علایق و خواسته‌ها به هر فرد خیر و مصلحت اکثریت را تأمین خواهد کرد (نشاط، ۱۳۸۹: ۷). بسیاری از صاحب‌نظران، برنامه‌ریزان و متخصصان علوم اجتماعی نیز از مشارکت سیاسی در جایگاه یکی از عناصر توسعه نام برده‌اند و مشارکت سیاسی همه‌جانبه‌ی مردم را با توسعه یکی دانسته‌اند؛ از این‌رو مشارکت سیاسی یکی از پارامترهای مهم در اکثر برنامه‌ریزی‌های ملی و بین‌المللی است (حسنی، ۱۳۸۹: ۱۴۳). همچنین عملکرد خوب دموکراسی‌ها، مشارکت شهروندان در سیاست را می‌طلبد و مشارکت جزء حقوق اولیه و ضروری در یک سیستم سیاسی دموکرات محسوب می‌گردد

- 
1. Aristotle
  2. John Dewey

(Lamprianou, 2013: 21) و با دیگر ویژگی‌های دموکراسی مانند رضایت و مسئولیت همگانی، حقوق اکثریت و اقلیت‌ها و برابری در هم تنیده است. از طرف دیگر مشارکت به سبب آنکه نقش مؤثری در برقراری ثبات سیاسی ایفا می‌نماید، به‌عنوان یک ضرورت سیاسی مورد توجه خاص سیاست‌مداران و دولتمردان بوده است (سروش و حسینی، ۱۳۹۲: ۹۴). همچنین به‌طور مستقیم به بهبود و اجرای سیاست‌های دولت کمک می‌کند و فرصت‌های تدوین سیاست‌های هوشمندانه را افزایش می‌دهد (Markus & Wolton, 2002:6).

در کشور ایران بعد از شکل‌گیری انقلاب اسلامی، نقش مشارکت مردم در امور سیاسی بسیار پررنگ شد و مردم اصلی‌ترین منبع مشروعیت نظام شدند و همین پشتوانه‌ی مهم باعث شده است که دولت جمهوری اسلامی ایران در سطح جهانی حرفی برای گفتن داشته باشد؛ لذا با توجه به نکات ذکر شده و نقش مهم مشارکت سیاسی در ابقا و تداوم نظام جمهوری اسلامی ایران و تلاش در جهت افزایش هر چه بیشتر آن در کشور، پژوهش حاضر به بررسی نقش اقتصاد و پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد بر میزان مشارکت سیاسی آنان در شهرستان اسفراین اختصاص یافته است. با توجه به این نکته که سن قانونی رأی‌دهندگان در انتخابات رسمی کشور - یکی از شاخص‌های مشارکت سیاسی - ۱۸ سال است، افراد بالای ۲۵ سال جهت مطالعه انتخاب گردیدند که حداقل سابقه‌ی دو بار شرکت در انتخابات را داشته‌اند.

## بیان مسئله

امروزه در سراسر جهان یکی از مؤلفه‌های مشروعیت سیاسی، میزان مشارکت مردم در امر سیاسی است (ادیبی سده و کیهانی، ۱۳۸۵: ۱۵۲). دولت‌ها ناچارند برای کسب مشروعیت، به مشارکت سیاسی تن در دهند (غفاری هاشجین، بیگی‌نیا و قطعی، ۱۳۸۹: ۲۰۸). مشارکت نوعی باور و پیش‌نیاز هر طرح یا برنامه موفقیت‌آمیز برای بهبود زندگی مردم و توسعه‌ی اجتماعی است. بررسی و ارزیابی برنامه‌های توسعه در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی در کشورهای در حال توسعه نشان می‌دهد که عدم بهره‌گیری از مشارکت مردم عامل شکست این برنامه‌ها بوده است (وحیدا و نیازی، ۱۳۸۳: ۱۱۹). در واقع هر اندازه مردم به‌ویژه طبقات تحصیل‌کرده در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و به عهده گرفتن مسئولیت‌ها سهم بیشتری داشته باشند،

توسعه، پیشرفت و کارآمدی بیشتر خواهد بود. ارتباط مشارکت سیاسی با کارآمدی به طور عام و توسعه‌ی سیاسی به طور خاص به اندازه‌ای است که برخی متفکران، پارامتر اصلی این دو را مشارکت سیاسی دانسته و براین اساس به تفکیک نظام‌های سیاسی دست زده‌اند (آب نیکی، ۱۳۹۰: ۱۱۵ - ۱۱۶). کاهش مشارکت سیاسی در برنامه‌ریزی‌های اساسی برای اداره‌ی جامعه و ثبات و سازماندهی اجتماعی اختلال ایجاد کرده و با ایجاد تنش‌ها و بحران‌ها در انجام برنامه‌های توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ممانعت به عمل می‌آورد (فیروزجائیان و جهانگیری، ۱۳۸۷: ۸۴). عدم مشارکت سیاسی به منزله‌ی یکی از نشانه‌های ناکارآمدی دولت‌ها محسوب می‌شود و بدین معناست که دولت مزبور قادر به ایجاد شبکه‌های ارتباطی میان ترتیبات نهادی (قواعد بازی و هنجارهای مربوط به مشارکت سیاسی) و کارآمدی در سطح کلان و نیز در فرایندهای سیاسی خود نیست (آب نیکی، ۱۳۹۰: ۱۱۵). با توجه به نقش و اهمیت مشارکت سیاسی بررسی دقیق این مسئله و عوامل مؤثر بر آن ضروری می‌نماید؛ بنابراین در پژوهش حاضر با این فرض که هم‌انگیزه و هم‌ظرفیت مشارکت در سیاست ریشه در نهادهای بنیادین غیرسیاسی دارد که افراد در طول حیات خود با آن‌ها درگیرند و با توجه به نقش مهم و اساسی اقتصاد در زندگی بشر و شکل‌دهی رفتار افراد - به‌خصوص رفتار سیاسی آنان - نقش عوامل اقتصادی بر میزان مشارکت سیاسی افراد بالای ۲۵ سال در شهرستان اسفراین مورد بررسی قرار گرفته است تا با استناد به نتایج این پژوهش بتوان تدابیری اندیشید که روحیه‌ی مشارکت سیاسی در بین آحاد جامعه هرچه بیشتر تعمیق یابد و زمینه‌ی لازم برای این حضور در جهت توسعه، پیشرفت و ثبات جامعه فراهم گردد. برای رسیدن به این مهم سعی شده است که اهداف زیر دنبال شود:

### هدف کلی تحقیق

- شناخت نقش عوامل اقتصادی بر مشارکت سیاسی افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان

اسفراین.

## اهداف جزئی

- شناخت نقش وضعیت اقتصادی بر مشارکت سیاسی افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان اسفراین؛

- شناخت نقش پایگاه اقتصادی-اجتماعی بر مشارکت سیاسی افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان اسفراین؛

- شناخت میزان و نوع مشارکت سیاسی افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان اسفراین.

## پیشینه‌ی پژوهش

ساینزوس و واسیس<sup>۱</sup> (2010) در پژوهشی تحت عنوان «نابرابری طبقاتی و مشارکت سیاسی» رابطه‌ی بین طبقه‌ی اجتماعی و مشارکت سیاسی را بررسی نمودند و با شواهد تجربی، تئوری‌های مدرن را که کاهش طبقه‌ی اجتماعی و ایجاد جوامع پسامدرن را پیش‌بینی می‌کنند، مورد اعتراض قرار دادند. و با تأکید بر ارتباط مداوم طبقه به عنوان یک منبع تفکیک رفتار سیاسی، رابطه‌ی بین طبقه و مشارکت سیاسی را تأیید نمودند.

ایساکسون<sup>۲</sup> (2010) در پژوهشی تحت عنوان «مشارکت سیاسی در آفریقا: نقش منابع فردی» به این نتیجه رسید که اگر چه مشارکت سیاسی پرهزینه است و نیاز به صرف بخش‌های زیادی از منابع فردی دارد اما اغلب، افراد دارای منابع کم نسبت به افراد دارای منابع غنی، بیشتر در سیاست مشارکت می‌نمایند. این پژوهش، قدرت تبیینی ضعیف نظریه‌ی منابع را نشان می‌دهد. محمدی (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط پایگاه اجتماعی - اقتصادی، زمینه‌های خانوادگی، ساخت شخصیتی افراد با میزان مشارکت سیاسی آنان نشان داد که پایگاه اقتصادی - اجتماعی شرکت‌کنندگان نقش تعیین‌کننده‌ای بر مشارکت سیاسی ندارد.

بستانی (۱۳۸۲) در پایان‌نامه‌ی خود، با عنوان بررسی تأثیر پایگاه اقتصادی-اجتماعی دانشجویان بر میزان مشارکت سیاسی آنان به این نتیجه رسید که دانشجویانی با درآمد خانوادگی بیشتر، مشارکت سیاسی بالاتری نیز دارند.

---

2. Cainzo & Voces

3. Isaksson

جعفری‌نیا (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر روابط سازمانی و پایگاه طبقاتی بر تمایل به مشارکت سیاسی جوانان شهر خورموج» دریافت که رابطه‌ی معناداری بین اثر تعاملی دو متغیر پایگاه اقتصادی و اجتماعی و روابط سازمانی با میزان تمایل به مشارکت سیاسی جوانان وجود دارد. هرچه پایگاه اقتصادی جوانان بالاتر و همچنین روابط سازمانی آن‌ها بیشتر باشد، میزان تمایل آن‌ها به مشارکت سیاسی نیز بالاتر خواهد بود.

زیباکلام، اصبعی و افشاری (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی بر مشارکت سیاسی (مطالعه‌ی موردی شهرستان دشتستان)» نشان دادند که با افزایش سطح پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد از میزان مشارکت سیاسی آنان - انتخابات ریاست‌جمهوری - کاسته شده است و بالعکس.

زاهدی و بیرانوند (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «پایگاه اقتصادی - اجتماعی و نگرش به مشارکت سیاسی (مطالعه موردی شهر خرم‌آباد)» بیان نمودند که مشارکت سیاسی افراد در هر جامعه‌ای به میزان زیادی متأثر از تفاوت‌های اقتصادی - اجتماعی آنان است. آنان به این نتیجه رسیدند پاسخگویی که دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین‌تری هستند، با مشارکت سیاسی مخالفت بیشتری دارند.

نیک‌پور قنواتی، معینی و احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مرتبط با مشارکت سیاسی» نشان دادند که بین شغل، طبقه‌ی اجتماعی و درآمد با مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

علاوه بر پژوهش‌های فوق تحقیقات دیگری نیز در زمینه‌ی ارتباط مشارکت سیاسی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی انجام شده است. باین حال حوزه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش شهرستان اسفراین واقع در خراسان شمالی می‌باشد که مورد جدیدی در بین مطالعات است؛ پس می‌توان اطلاعات زیادی در رابطه با میزان مشارکت سیاسی این شهروندان و همچنین اطلاعاتی از شرایط اقتصادی آنان و روابط بین این دو متغیر به دست آورد و علاوه بر شناخت این مسائل، این اطلاعات را برای پیشرفت و آبادانی در دست کارگزاران مربوطه قرار داد.

## چارچوب نظری

### عوامل اقتصادی و مشارکت سیاسی

براساس دیدگاه‌های نظری موقعیت طبقاتی افراد می‌تواند وضعیت مشارکت آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد و چگونگی مشارکت افراد و یا نگرش‌های سیاسی آنان بیشتر به این عامل وابسته است (جعفری‌نیا، ۱۳۸۷: ۱۰ - ۱۱). یکی از اولین محققان که به‌طور جدی اهمیت تئوری و عملی مشارکت سیاسی شهروندان را مورد توجه قرار داد، دوتوکویل<sup>۱</sup> بود. براساس تئوری دوتوکویل آمریکا نماینده‌ی دموکراتیک‌ترین ملت‌های قرن نوزدهم بود، چون شهروندان آن - مردان سفیدپوست بالغ جامعه‌ی آمریکا - تا حدی به برابری اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بی‌نظیر در تاریخ جهان رسیده بودند؛ از قبیل تنوع در پایگاه اجتماعی، میزان تملک زمین و دیگر شکل‌های ثروت و در حقوق سیاسی و مدنی و موضوعات دیگر. دوتوکویل توجه داشت که آمریکائیان به دلیل برابری موقعیت‌ها و تا حدی در اثر فشار برای حفظ و تقویت موقعیت‌هایی مانند عمل مشارکت در امور جاری، با تعداد بیشتر و هدف‌های متنوع‌تر نسبت به ملت‌های دیگر گرد هم می‌آیند. دوتوکویل بعدها متوجه شد که چنین تمایلاتی نتیجه‌ی برابری نسبی ثروت و دیگر موقعیت‌ها در آن کشور است. دارایی تمامی افراد جامعه تقریباً با هم برابر است؛ هیچ فردی نمی‌تواند به تنهایی اعمال نفوذ کند و در نتیجه همه مجبورند در قالب اقدامات سیاسی و اجتماعی گروهی به هم بپیوندند (پیشه‌ور، ۱۳۷۶: ۳۳۰).

از دیدگاه مارکسیستی<sup>۲</sup> گام اول در جامعه‌شناسی سیاسی، بررسی منافع طبقاتی است. از این نگاه حوزه‌ی روبنایی دولت را باید بر حسب عمل نیروهای اجتماعی، به‌ویژه طبقات اجتماعی بررسی و تأثیر متقابل آن‌ها را بر هم تحلیل کرد. به دیگر سخن طبقات اجتماعی براساس محاسبه‌ی عقلانی منافع مادی خود عمل می‌کنند؛ لذا رفتارهای سیاسی بازتاب علایق و منافع طبقاتی است. دولت ابزار سلطه‌ی طبقات بالا و ایدئولوژی‌های سیاسی بازتاب منافع مادی طبقات اجتماعی به شمار می‌آید (محمدی اصل، ۱۳۸۳: ۹۵-۹۶).

---

1. Toqueville  
2. Marxist

سیمور مارتین لیپست<sup>۱</sup> معتقد است شرکت در امور سیاسی - اجتماعی به میزان رفاه اقتصادی که فرد یا گروه از آن برخوردار است، وابسته است. از نظر لیپست بین دموکراسی سیاسی و توسعه‌ی اقتصادی - اجتماعی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. به نظر او کشورهای توسعه‌یافته به دلیل اینکه دارای ساختار طبقاتی با حجم کم طبقات بالا و پایین و تراکم جمعیت در طبقه‌ی متوسط هستند، از وضعیت دموکراتیک برخوردارند. به نظر او بیشترین و بهترین نوع مشارکت سیاسی توسط طبقه‌ی متوسط صورت می‌گیرد (شهرام نیا و ملائی، ۱۳۸۹: ۱۴۵).

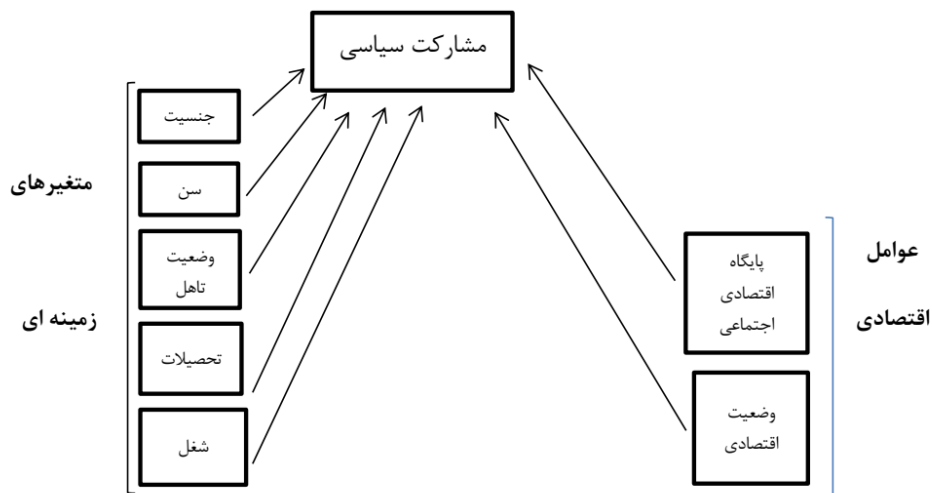
از نظر هانتینگتون<sup>۲</sup> افراد در جوامع ثروتمند، صنعتی، شهری‌شده و پیچیده نسبت به افرادی که در نظام اقتصادی و اجتماعی کمتر توسعه‌یافته، روستایی و ابتدایی زندگی می‌کنند، دخالت بیشتری در امور سیاسی دارند. افزایش در نوسازی اقتصادی - اجتماعی و گسترش مشارکت سیاسی در مراحل مختلفی در تاریخ موجود بوده است. هرچه سطح توسعه‌ی اقتصادی - اجتماعی در جامعه بالاتر باشد، سطح مشارکت سیاسی در آن جامعه نیز بالاتر است (فیروزجائیان و جهانگیری، ۱۳۸۷: ۹۱-۹۲).

لستر میلبراث<sup>۳</sup> در کتاب مشارکت سیاسی شواهد و مدارکی نشان می‌دهد که بر مبنای آن مشارکت سیاسی در تمام سطوح بر طبق پایگاه اجتماعی - اقتصادی، تحصیلات، شغل، جنسیت، سن، مذهب، قومیت، ناحیه، محل سکونت، شخصیت و محیط سیاسی یا زمینه‌ای که در آن مشارکت سیاسی صورت می‌گیرد، متفاوت است (آل‌غفور و کاشف‌الغطاء، ۱۳۸۸: ۱۵۰). میلبراث به ترسیم طرحی دو بعدی می‌پردازد که در این طرح جوامع به مرکز و پیرامون تقسیم می‌شوند. در این چارچوب وابستگی به مرکز و پیرامون در به دست آوردن وضعیتی خاص از لحاظ اجتماعی و اقتصادی مؤثر است و به دنبال آن بر مشارکت سیاسی تأثیر می‌گذارد. در مرکز بودن موقعیتی را برای فرد به وجود می‌آورد که او را قابل دسترسی می‌نماید، خبرهای مهمی به او می‌رسد، به نهادهای زیادی وابسته می‌شود و در بسیاری از تصمیم‌سازی‌ها سهم می‌گردد. بنابراین مردم مرکز - نسبت به مردم حاشیه - احتمال بالایی از مشارکت در سیاست را دارا هستند. براساس این طرح، می‌توان الگوی بالای شهر و پایین شهر را ترسیم کرد که البته منظور از بالای شهر

- 
1. Seymour Martin Lipset
  2. Huntington
  3. Lester Milbrath

منطقه‌ای است که افراد صاحب موقعیت بالای اقتصادی - اجتماعی در آن زندگی می‌کنند. در مقابل پایین شهرها کسانی هستند که از موقعیت اجتماعی - اقتصادی مطلوبی برخوردار نیستند (همان: ۱۵۲-۱۵۳).

### مدل نظری تحقیق



### فرضیه‌های اساسی پژوهش

- بین وضعیت اقتصادی پاسخگویان و مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- مشارکت سیاسی بر حسب نوع شغل تفاوت معناداری دارد.
- مشارکت سیاسی بر حسب میزان تحصیلات تفاوت معناداری دارد.
- مشارکت سیاسی بر حسب وضعیت تأهل تفاوت معناداری دارد.
- بین سن و مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- مشارکت سیاسی بر حسب جنسیت تفاوت معناداری دارد.

## روش‌شناسی

با توجه به اهداف پژوهش، رویکرد حاکم بر آن، کمی و روش آن پیمایشی<sup>۱</sup> است. برای جمع‌آوری اطلاعات از تکنیک پرسش‌نامه استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات کارشناسان فن از طریق روش روایی محتوایی اثبات شده است. بدین منظور پرسش‌نامه پس از تدوین در اختیار چند تن از اساتید قرار گرفت و با استفاده از نظرات افراد متخصص، اصلاح و ترمیم شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ متغیر مشارکت سیاسی با ۱۸ گویه ۰/۷۱۶ و متغیر پایگاه اقتصادی - اجتماعی با ۱۲ گویه شامل میزان تحصیلات، عنوان شغل، وضعیت سکونت، قیمت منزل مسکونی، قیمت اتومبیل، متوسط درآمد خانواده در ماه، میزان تحصیلات پدر، میزان تحصیلات مادر، شغل پدر، شغل مادر، متوسط هزینه خانواده در ماه و منطقه محل سکونت ۰/۷۲۵ است.

جامعه‌ی آماری تمامی افراد بالای ۲۵ سال ساکن در شهرستان اسفراین که براساس آخرین سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵، تعداد ۵۹۴۹۰ نفر می‌باشند. از این تعداد ۳۸۲ نفر براساس فرمول کوکران به دست آمده است که به منظور تعمیم‌پذیری ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع گردید که از این تعداد ۱۷ پرسش‌نامه مخدوش و ۳۸۳ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[ \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

فرمول ۱- فرمول کوکران

نمونه‌ی مورد بررسی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. تحلیل‌های آماری تحقیق با کمک نسخه ی ۲۳ نرم افزار Spss انجام شده است.

## یافته‌های پژوهش

### توصیف اجمالی نمونه‌ی مورد مطالعه

نتایج یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر بدین گونه است که در متغیرهای زمینه‌ای تحقیق: ۴۵٪ از نمونه‌ی مورد مطالعه مرد و ۵۵٪ زن هستند. میانگین سنی پاسخگویان ۳۵/۵۴ سال است. بیشترین سنی که در میان پاسخگویان تکرار شده، ۲۸ سال است. بیشترین فراوانی پاسخگویان (۶۵/۵٪) در رده‌ی سنی ۲۵-۳۷ سال هستند. ۷۰/۵٪ از نمونه‌ی مورد مطالعه متأهل، و ۲۹/۵٪ مجرد هستند. از حیث تحصیلات، تنها ۱٪ پاسخگویان بی‌سواد، ۵٪ دارای سواد خواندن و نوشتن، ۱۱٪ زیر دیپلم، ۴۲٪ دیپلم و فوق دیپلم، ۳۲/۹٪ لیسانس و ۸/۱٪ فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. بیش از نیمی از نمونه‌ی مورد مطالعه (۶۳/۴٪) شاغل و (۳۶/۶٪) بدون شغل هستند. از میان ۶۳/۴٪ شاغل، ۲۹/۵٪ از شغل‌های با منزلت متوسط رو به بالا، ۲۶/۱٪ شغل‌های با منزلت متوسط رو به پایین، ۵/۵٪ منزلت شغلی بالا، ۲/۳٪ منزلت شغلی خیلی بالا و ۰/۸٪ منزلت شغلی پایین برخوردارند.

جدول ۱. توصیف متغیرهای زمینه‌ای

متغیر	توزیع	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۱۱	۵۵/۱
	مرد	۱۷۲	۴۴/۹
سن	جوان (۲۵-۳۸)	۲۵۱	۶۵/۵
	میان‌سال (۳۹-۴۹)	۱۰۱	۲۶/۴
	مسن (۵۰-۶۲)	۳۱	۸/۱
وضعیت تأهل	مجرد	۱۱۳	۲۹/۵
	متأهل	۲۷۰	۷۰/۵
تحصیلات	بی‌سواد	۴	۱
	سوادخواندن و نوشتن	۱۹	۵
	زیر دیپلم	۴۲	۱۱
	دیپلم و فوق دیپلم	۱۶۱	۴۲
	لیسانس	۱۲۶	۳۲/۹
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۱	۸/۱

۳۱/۳	۱۲۰	کارمند	شغل
۲۴/۳	۹۳	آزاد	
۷/۸	۳۰	کارگر	
۹/۷	۳۷	دانشجو	
۲۱/۹	۸۴	خانه‌دار	
۵	۱۹	بیکار	

- در خصوص متغیر وضعیت اقتصادی نمونه‌ی تحقیق، ۱۹/۳٪ در طبقه‌ی بالا، ۲۸/۷٪ در طبقه‌ی متوسط و ۵۲٪ در طبقه‌ی پایین قرار دارند. بنابراین باید گفت بیش از نیمی از نمونه‌ی تحقیق از لحاظ وضعیت اقتصادی در طبقه‌ی پایین قرار دارند.
- در خصوص متغیر پایگاه اقتصادی - اجتماعی نمونه‌ی تحقیق که از ترکیب سه متغیر پایگاه اقتصادی (ساخته شده از ترکیب شش گویه: وضعیت مالکیت مسکونی، قیمت منزل مسکونی، قیمت اتومبیل، متوسط درآمد خانواده در ماه، متوسط هزینه خانواده در ماه و منطقه محل سکونت)؛ پایگاه شغلی (ساخته شده از ترکیب سه گویه: شغل فرد، شغل پدر، شغل مادر)؛ پایگاه فرهنگی (ساخته شده از ترکیب میزان سه گویه: تحصیلات فرد، میزان تحصیلات پدر، میزان تحصیلات مادر) نمونه به دست آمد، هر سه این متغیرها در سطح ترتیبی سنجیده شدند و جمع نمره‌های این متغیرها (۳-۹) شد. در این شاخص که بالاترین نمره، پایگاه اقتصادی اجتماعی بالا و پایین‌ترین نمره، پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین را شامل می‌شود، باید گفت ۶/۸٪ در پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالا، ۲۶/۹٪ در پایگاه اقتصادی - اجتماعی متوسط و بیش از نیمی از نمونه‌ی تحقیق (۶۶/۳٪) از نظر پایگاه اقتصادی - اجتماعی در سطح پایین قرار دارند.

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه‌ی تحقیق بر حسب سطوح پایگاه اقتصادی - اجتماعی (درصد)

درصد	فراوانی	سطوح پایگاه اقتصادی - اجتماعی نمونه‌ی تحقیق
۶/۸	۲۶	بالا (۷-۹)
۲۶/۹	۱۰۳	متوسط (۵-۷)
۶۶/۳	۲۵۴	پایین (۳-۵)
۱۰۰	۳۸۳	جمع کل
	۱/۴۰	میانگین کلی شاخص

با نگاهی به جدول ۳ (جدول ذیل)، در خصوص متغیر وابسته‌ی تحقیق (مشارکت سیاسی) مشاهده می‌گردد که ۳۹/۹٪ نمونه‌ی تحقیق مشارکت سیاسی رسمی بالا، ۱۸/۳٪ از آن‌ها مشارکت سیاسی رسمی پایین و ۵۱/۴٪ از آن‌ها مشارکت سیاسی رسمی متوسط دارند. مشارکت سیاسی غیررسمی ۱/۸٪ از نمونه‌ی تحقیق در سطح بالا و ۱۹/۱٪ از آن‌ها در سطح متوسط است. از طرف دیگر تعداد قابل توجهی از افراد نمونه، یعنی معادل ۷۹/۱٪ از آن‌ها، دارای مشارکت سیاسی غیررسمی در سطح پایین هستند. ۱٪ نمونه دارای مشارکت سیاسی اعتراضی در سطح بالا و ۳/۹٪ از آن‌ها دارای مشارکت سیاسی اعتراضی در سطح متوسط می‌باشند. از طرف دیگر تعداد قابل توجهی از افراد نمونه یعنی معادل ۹۵٪ مشارکت سیاسی اعتراضی آنان در سطح پایین است و در نهایت ۴/۴٪ از افراد نمونه‌ی تحقیق دارای مشارکت سیاسی (کل) بالا و ۴۴/۱٪ از آن‌ها دارای مشارکت سیاسی پایین و ۵۱/۴٪ از آن‌ها دارای مشارکت سیاسی در سطح متوسط هستند.

جدول ۳. توصیف ابعاد مشارکت سیاسی

ردیف	سوالات (گویه‌ها)	وضعیت توزیع	همیشه	اکثر اوقات	گاهی اوقات	به ندرت	اصلا	میانگین
مشارکت سیاسی رسمی	شرکت در انتخابات ریاست جمهوری	فراوانی	۳۰۳	۲۵	۱۷	۱۲	۲۶	۴/۴۸
		درصد	۷۹/۱	۶/۵	۴/۴	۳/۱	۶/۸	
	شرکت در انتخابات مجلس خبرگان	فراوانی	۲۴۴	۲۱	۲۱	۲۲	۷۳	۳/۸۹
		درصد	۶۳/۷	۵/۵	۵/۵	۵/۷	۱۹/۱	
	شرکت در انتخابات شورای شهر	فراوانی	۲۶۵	۲۹	۲۳	۲۰	۴۶	۴/۱۶
		درصد	۶۹/۲	۷/۶	۶/۰	۵/۲	۱۲/۰	
	شرکت در انتخابات نمایندگان مجلس	فراوانی	۲۷۷	۲۷	۲۳	۱۳	۴۳	۴/۲۵
		درصد	۷۲/۳	۷/۰	۶/۰	۳/۴	۱۱/۲	
	شرکت در راهپیمایی (۲۲ بهمن و روز قدس و ...)	فراوانی	۱۳۶	۸۱	۷۳	۴۵	۴۸	۳/۵۷
		درصد	۳۵/۲	۲۱/۱	۱۹/۱	۱۱/۷	۱۲/۵	
	شرکت در جلسات و سخنرانی‌های سیاسی	فراوانی	۳۳	۴۸	۷۱	۹۱	۱۴۰	۲/۳۲
		درصد	۸/۶	۱۲/۵	۱۸/۵	۲۳/۸	۳۶/۶	
شرکت در ستادهای انتخاباتی	فراوانی	۳۵	۵۲	۷۰	۷۴	۱۵۲	۲/۳۳	
	درصد	۹/۱	۱۳/۶	۱۸/۳	۱۹/۳	۳۹/۷		
شرکت در احزاب و تشکل‌های سیاسی	فراوانی	۱۸	۱۲	۴۱	۷۰	۲۴۱	۱/۶۸	
	درصد	۴/۷	۳/۱	۱۰/۷	۱۸/۳	۶۲/۹		
کوشش برای اقناع دیگران در ارتباط با مسئله‌ی سیاسی که خود به آن اعتقاد دارید	فراوانی	۲۵	۳۵	۸۵	۸۲	۱۵۶	۲/۱۹	
	درصد	۶/۵	۹/۱	۲۲/۲	۲۱/۴	۴۰/۷		
نوشتن مقالات یا متون سیاسی	فراوانی	۲	۶	۱۹	۴۱	۳۱۵	۱/۲۷	
	درصد	۰/۵	۱/۶	۵/۰	۱۰/۷	۸۲/۲		
ارتباط با مقامات یا مسئولین سیاسی	فراوانی	۹	۱۶	۳۴	۵۰	۲۷۲	۱/۶۶	
	درصد	۲/۴	۴/۲	۸/۹	۱۳/۱	۷۱/۰		
پیگیری یا پذیرش مناصب سیاسی	فراوانی	۹	۱۱	۳۲	۵۳	۲۷۷	۱/۴۸	
	درصد	۲/۳	۲/۹	۸/۴	۱۳/۸	۷۲/۳		
تشویق دیگران به شرکت در انتخابات و رأی دادن به فردی خاص	فراوانی	۳۹	۴۷	۸۰	۵۴	۱۶۳	۲/۳۳	
	درصد	۱۰/۲	۱۲/۳	۲۰/۹	۱۴/۱	۴۲/۶		
بحث سیاسی در دیدارهای فAMILI و جمع دوستان	فراوانی	۱۹	۴۰	۱۱۲	۸۴	۱۲۷	۲/۳۱	
	درصد	۵/۰	۱۰/۴	۲۹/۲	۲۱/۹	۳۳/۲		
		فراوانی	۴۱	۸۵	۹۹	۷۳	۸۵	۲/۸۰

مشارکت سیاسی کل

	۲۲/۲	۱۹/۱	۲۵/۸	۲۲/۲	۱۰/۷	درصد	جستجو و پیگیری اخبار سیاسی	
۱/۳۴	۳۰۴	۴۵	۲۰	۷	۷	فراوانی	سرزنش دیگران به خاطر شرکت در انتخابات	مشارکت سیاسی
	۷۹/۴	۱۱/۷	۵/۲	۱/۸	۱/۸	درصد		
۱/۴۶	۲۷۳	۶۱	۳۵	۹	۵	فراوانی	نوشتن نامه‌ی اعتراضی به مسئولین	اعتراضی
	۷۱/۳	۱۵/۹	۹/۱	۲/۳	۱/۳	درصد		
۱/۳۱	۳۱۱	۳۹	۱۹	۳	۸	فراوانی	شرکت در راهپیمایی‌های اعتراضی	
	۸۱/۲	۱۰/۲	۵/۰	۰/۸	۲/۱	درصد		

## آزمون فرضیه‌ها

بررسی نرمال بودن داده‌ها

به‌منظور بررسی ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش و داده‌های جمع‌آوری‌شده، از نرم‌افزار SPSS23 و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. براین‌اساس، هرچقدر مقدار معنادار کمتر از ۰/۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال بودن پیروی نمی‌کنند. همان‌طور که بیان شد، آلفا<sup>۱</sup> سطح خطایی است که محقق در نظر می‌گیرد که معمولاً ۵٪ است؛ بنابراین، از آنجایی که مقدار معناداری همه متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف کوچکتر از ۰/۰۵ است، می‌توان فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها را رد کرد و نتیجه گرفت که داده‌ها از توزیع غیر نرمال برخوردار هستند.

جدول ۴. آزمون نرمالیته توزیع داده‌ها

وضعیت	Sig	کولموگروف اسمیرنوف	متغیر
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۷۲۲	مشارکت سیاسی رسمی
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۹۵۲	مشارکت سیاسی غیر رسمی
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۶۶۹	مشارکت سیاسی اعتراضی
غیرنرمال	۰/۰۰	۰/۸۵۶	مشارکت سیاسی کل

**وضعیت اقتصادی:** فرض بر این است که بین وضعیت اقتصادی و ابعاد مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج ضرایب همبستگی اسپیرمن وضعیت اقتصادی و ابعاد مشارکت سیاسی

نتیجه‌ی فرضیه	تعداد مشاهدات	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مشارکت سیاسی	متغیر
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۷۵۹	۰/۰۱۶	رسمی	وضعیت اقتصادی
تأیید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	غیررسمی	
تأیید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۴	۰/۱۴۸	اعتراضی	
تأیید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۰	۰/۱۷۸	کل	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری (۰/۷۵۹)، رابطه‌ی معناداری بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی رسمی نمونه‌ی تحقیق وجود ندارد؛ بنابراین فرض (H<sub>0</sub>) که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر باشد، تأیید می‌شود. در سطح معناداری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۲۱۳) رابطه‌ی معناداری بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی غیررسمی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H<sub>1</sub>) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. در نتیجه استنباط می‌شود که با بهبود یافتن وضعیت اقتصادی میزان مشارکت سیاسی غیررسمی نیز افزایش یابد و بالعکس. در سطح معناداری (۰/۰۰۴) و ضریب همبستگی (۰/۱۴۸) رابطه‌ی معناداری بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی اعتراضی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H<sub>1</sub>) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد؛ در نتیجه استنباط می‌شود که با بهبودی وضعیت اقتصادی میزان مشارکت سیاسی اعتراضی نیز افزایش یابد و بالعکس. در سطح معناداری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۱۷۸)، رابطه‌ی معناداری بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی کل نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H<sub>1</sub>) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت

مثبت نشان داده شده است، رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد؛ در نتیجه استنباط می‌شود که با بهبود یافتن وضعیت اقتصادی میزان مشارکت سیاسی کل نیز افزایش یابد و بالعکس.

جدول ۶. تفاوت میانگین مشارکت سیاسی بر حسب وضعیت اقتصادی (کروسکال والیس)

	مشارکت سیاسی کل	مشارکت سیاسی اعتراضی	مشارکت سیاسی غیر رسمی	مشارکت سیاسی رسمی
Chi-Square	۳/۰۴۴	۲/۳۳۴	۵/۲۳۲	۴/۱۴۱
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰/۵۸	۰/۰۱۶	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴

جدول ۷. وضعیت میانگین رتبه ابعاد مشارکت سیاسی براساس وضعیت اقتصادی پاسخ دهندگان

پاسخ دهندگان	نمونه	وضعیت اقتصادی	
۱۹/۹۸	۷۴	بالا	مشارکت سیاسی رسمی
۲۰/۳۰	۱۱۰	متوسط	
۲۰/۵۵	۹۹	پایین	
۲۹/۵۲	۷۴	بالا	مشارکت سیاسی غیر رسمی
۲۳/۲۷	۱۱۰	متوسط	
۲۳/۳۸	۹۹	پایین	
۴/۹۷	۷۴	بالا	مشارکت سیاسی اعتراضی
۳/۸۶	۱۱۰	متوسط	
۳/۹۵	۹۹	پایین	
۴۹/۵۱	۷۴	بالا	مشارکت سیاسی کل
۴۳/۵۸	۱۱۰	متوسط	
۴۳/۹۳	۹۹	پایین	

با توجه به وضعیت اقتصادی پاسخ‌دهندگان و با در نظر گرفتن اینکه از نظر وضعیت اقتصادی به سه دسته وضعیت اقتصادی (بالا، متوسط و پایین) تقسیم شده‌اند، از کروسکال والیس استفاده شده است. همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، Sig. در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی، اعتراضی و کل از عدد ۰/۰۵ کوچکتر است. تفاوت معنی‌دار بین سه رده وضعیت اقتصادی و در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی، اعتراضی و کل وجود دارد.

**پایگاه اقتصادی - اجتماعی:** فرض بر این است که بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و ابعاد مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۸. نتایج ضرایب همبستگی پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی

نتیجه‌ی فرضیه	تعداد مشاهدات	سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	مشارکت سیاسی	متغیر
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۶۳۱	-۰/۰۲۵	رسمی	پایگاه اقتصادی - اجتماعی
تایید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۱	۰/۱۶۲	غیررسمی	
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۰۶۰	۰/۰۹۶	اعتراضی	
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۰۶۰	۰/۰۹۶	کل	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری (۰/۶۳۱)، رابطه‌ی معناداری بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی رسمی نمونه‌ی تحقیق وجود ندارد. بنابراین فرض  $(H_0)$  که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود که در سطح معناداری (۰/۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۱۶۲) رابطه‌ی معناداری بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی غیررسمی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد. بنابراین فرض  $(H_1)$  که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۰/۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است، رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد؛ در نتیجه استنباط می‌شود که با بهبود یافتن پایگاه اقتصادی - اجتماعی میزان مشارکت سیاسی غیررسمی نیز افزایش یابد و بالعکس. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که با توجه به سطح معناداری (۰/۰۶۰)، رابطه‌ی معناداری بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی اعتراضی نمونه‌ی تحقیق وجود ندارد. بنابراین فرض  $(H_0)$  که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که با توجه به سطح معناداری (۰/۰۶۰)، رابطه‌ی معناداری بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی کل نمونه‌ی تحقیق وجود ندارد. بنابراین فرض  $(H_0)$  که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود.

جدول ۹. تفاوت میانگین مشارکت سیاسی بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی (کروسکال والیس)

مشارکت سیاسی	کل	اعتراضی	غیررسمی	رسمی
<b>Chi-Square</b>	۰/۴۴۷	۱/۲۲۲	۲/۴۳۵	۱/۲۴۱
درجه آزادی	۲	۲	۲	۲
سطح معناداری	۰/۶۱	۰/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۴۳

جدول ۱۰. وضعیت میانگین رتبه ابعاد مشارکت سیاسی بر اساس پایگاه اقتصادی - اجتماعی

پاسخ‌دهندگان

مشارکت سیاسی	وضعیت اقتصادی	نمونه	پاسخ‌دهندگان
رسمی	بالا	۲۶	۱۹/۴۲
	متوسط	۱۰۳	۲۰/۱۶
	پایین	۲۵۴	۲۰/۵۵
غیر رسمی	بالا	۲۶	۲۸/۰۳
	متوسط	۱۰۳	۲۵/۶۶
	پایین	۲۵۴	۲۳/۷۲
اعتراضی	بالا	۲۶	۴/۳۰
	متوسط	۱۰۳	۴/۴۲
	پایین	۲۵۴	۳/۹۸
کل	بالا	۲۶	۴۷/۴۶
	متوسط	۱۰۳	۴۵/۸۲
	پایین	۲۵۴	۴۴/۲۷

با توجه به پایگاه اقتصادی - اجتماعی پاسخ‌دهندگان و با در نظر گرفتن اینکه از نظر پایگاه اقتصادی - اجتماعی به سه دسته پایگاه اجتماعی (بالا، متوسط و پایین) تقسیم شده اند، از کروسکال والیس استفاده شده است. نتایج در جدول فوق مشاهده می‌گردد: همانطور که مشاهده می‌شود sig. در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی از عدد ۰/۰۵ کوچکتر است. تفاوت معنی‌دار بین سه رده وضعیت اقتصادی و در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی وجود دارد. نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که تفاوت ناملموس میانگین مشارکت سیاسی رسمی در بین نمونه‌ی تحقیق بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز تأیید کننده‌ی عدم وجود رابطه‌ی معنادار بین دو متغیر است. با توجه به نتایج جدول فوق، تفاوت قابل توجه میانگین مشارکت سیاسی

غیررسمی در بین نمونه‌ی تحقیق بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز تأیید کننده‌ی وجود رابطه‌ی معنادار بین دو متغیر است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین مشارکت سیاسی افراد دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز بالاست (معادل ۰/۲۸/۰۳) و افراد دارای پایگاه اقتصادی - اجتماعی متوسط میانگین نمره‌ی مشارکت سیاسی آن‌ها (معادل ۰/۲۵/۶۶) و افراد با پایگاه اقتصادی - اجتماعی پایین میانگین نمره‌ی مشارکت سیاسی آن‌ها (معادل ۰/۲۳/۷۲) است. بنابراین استنباط می‌شود که با بالا رفتن پایگاه اقتصادی - اجتماعی میزان مشارکت سیاسی غیررسمی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تفاوت غیر قابل توجه میانگین مشارکت سیاسی اعتراضی در بین نمونه‌ی تحقیق بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز تأیید کننده‌ی عدم وجود رابطه‌ی معنادار بین دو متغیر است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تفاوت غیر قابل توجه میانگین مشارکت سیاسی کل در بین نمونه‌ی تحقیق بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی نیز تأیید کننده‌ی عدم وجود رابطه بین دو متغیر است.

**شغل:** فرض بر این است که بین مشارکت سیاسی و نوع شغل رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. نتایج ضرایب همبستگی نوع شغل و مشارکت سیاسی

متغیر	مشارکت سیاسی	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری	تعداد مشاهدات	نتیجه‌ی فرضیه
نوع شغل	رسمی	-۰/۶۲	۰/۰۰۰	۳۸۳	تأیید فرضیه
	غیررسمی	۰/۸۱	۰/۰۰۱	۳۸۳	تأیید فرضیه
	اعتراضی	۰/۴۳	۰/۰۰۰	۳۸۳	تأیید فرضیه
	کل	۰/۶۹	۰/۰۰۲	۳۸۳	تأیید فرضیه

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) رابطه‌ی معناداری بین وضعیت اشتغال و مشارکت سیاسی نمونه‌ی رسمی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H0) که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، رد می‌شود. در سطح معناداری (۰/۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۸۱) رابطه‌ی معناداری بین نوع شغل و مشارکت سیاسی غیررسمی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. در نتیجه استنباط می‌شود که با

بهبود یافتن وضعیت اقتصادی میزان مشارکت سیاسی غیررسمی نیز افزایش یابد و بالعکس. در سطح معناداری (۰/۰۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۴۳) رابطه‌ی معناداری بین نوع شغل و مشارکت سیاسی اعتراضی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد؛ در نتیجه استنباط می‌شود که با بهبود یافتن وضعیت اقتصادی میزان مشارکت سیاسی اعتراضی نیز افزایش یابد و بالعکس. در سطح معناداری (۰/۰۰۲) و ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۹) رابطه‌ی معناداری بین نوع شغل و مشارکت سیاسی کل نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر می‌باشد، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است، رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۱۲. ابعاد مشارکت سیاسی نمونه‌ی تحقیق بر حسب نوع شغل براساس آزمون آماری

(کروسکال والیس)

مشارکت سیاسی	رسمی	غیر رسمی	اعتراضی	کل
Chi-Square	۲۴۶/۴۵۱	۱۵۵/۴۱۴	۱۳۴/۲۸۱	۱۳۵/۹۳۶
درجه آزادی	۴	۴	۴	۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۱۳. وضعیت میانگین رتبه‌ی ابعاد مشارکت سیاسی براساس شغل پاسخ‌دهندگان

میانگین رتبه	نمونه	پاسخ‌دهندگان	مشارکت سیاسی
۷۸/۴۲	۹۳	آزاد	رسمی
۱۸۲/۱۵	۳۰	کارگر	
۲۷۶/۷۸	۱۲۰	کارمند	
۱۷۰/۱۰	۳۷	دانشجو	
۱۰۴/۵۰	۸۴	خانه‌دار	
۷۳/۱۳	۹۳	آزاد	غیر رسمی
۱۳۰/۴۵	۳۰	کارگر	
۲۸۳/۰۲	۱۲۰	کارمند	

۱۹۹	۳۷	دانشجو	اعتراضی
۱۹۰/۲۷	۸۴	خانه‌دار	
۴۲/۵۰	۹۳	آزاد	
۲۶۱/۰۳	۳۰	کارگر	
۲۶۲/۹۹	۱۲۰	کارمند	
۴۲/۵۰	۳۷	دانشجو	
۹۳/۵۰	۸۴	خانه‌دار	
۳۰/۵۰	۹۳	آزاد	کل
۱۶۹	۳۰	کارگر	
۳۱۸	۱۲۰	کارمند	
۲۶۲/۹۴	۳۷	دانشجو	
۱۷۰	۸۴	خانه‌دار	

نتایج جدول ۱۳ براساس آزمون کروسکال والیس، نشان می‌دهد که در ابعاد مشارکت سیاسی رسمی، بیشترین میانگین رتبه‌ها از سوی کارمندان بود.

**تحصیلات:** فرض بر این است که بین مشارکت سیاسی و سطح تحصیلات رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴. نتایج ضرایب همبستگی نوع شغل و مشارکت سیاسی

نتیجه ی فرضیه	تعداد مشاهدات	سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	مشارکت سیاسی	متغیر
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۶۹۰	۰/۲۱	رسمی	تحصیلات
تایید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۱	۰/۷۹	غیررسمی	
رد فرضیه	۳۸۳	۰/۴۷۱	۰/۳۴	اعتراضی	
تایید فرضیه	۳۸۳	۰/۰۰۲	۰/۵۸	کل	

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) رابطه‌ی معناداری بین سطح تحصیلات و مشارکت سیاسی رسمی نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H0) که بیانگر عدم وجود رابطه بین دو متغیر است، رد می‌شود. در سطح معناداری (۰/۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۷۹) رابطه‌ی معناداری بین مشارکت سیاسی غیررسمی و سطح تحصیلات نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود.

این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. در نتیجه استنباط می‌شود که میزان مشارکت سیاسی غیررسمی با بالارفتن تحصیلات افزایش یابد و بالعکس. در سطح معناداری (۰/۰۰۲) و ضریب همبستگی (۰/۵۸) رابطه‌ی معناداری بین تحصیلات و مشارکت سیاسی کل نمونه‌ی تحقیق وجود دارد؛ بنابراین فرض (H1) که بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر است، تأیید می‌شود. این رابطه در سطح ۹۹٪ معنادار بوده و از آنجا که مقدار کمیت مورد نظر با علامت مثبت نشان داده شده است؛ بنابراین رابطه‌ی مستقیم بین دو متغیر وجود دارد؛ در نتیجه استنباط می‌شود که میزان مشارکت سیاسی کل با بالارفتن سطح سواد افزایش یابد و بالعکس.

**وضعیت تأهل:** فرض بر این است که بین مشارکت سیاسی و وضعیت تأهل رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵. تفاوت میانگین هر یک از ابعاد مشارکت سیاسی بر حسب متغیر وضعیت تأهل براساس

آزمون آماری (یومن ویت نی)

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	آماره آزمون من ویتنی	میانگین رتبه‌ای		متغیر مشارکت سیاسی
			مجرد	متاهل	
تایید فرضیه	۰/۰۱۰	۲/۱۲۱	۱۸۶/۵۰	۲۱۵/۶۱	رسمی
رد فرضیه	۰/۲۶	۱/۵۷۷	۱۷۹/۳۰	۱۸۶/۲۶	غیر رسمی
رد فرضیه	۰/۴۲	۱/۴۲۱	۱۸۰/۱۸	۱۸۸/۱۹	اعتراضی
رد فرضیه	۰/۶۴	۱/۶۴۲	۱۷۸/۳۴	۱۸۰/۳۷	کل

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین متغیر تأهل و مشارکت سیاسی در سه بُعد غیررسمی، اعتراضی و کل تفاوت معنادار وجود ندارد. بین متغیر وضعیت تأهل و مشارکت سیاسی تنها در بعد رسمی تفاوت معناداری دارد. همچنین، با توجه به میانگین رتبه‌ها میزان مشارکت سیاسی در بعد غیررسمی و اعتراضی و کل در بین متاهل‌ها بیشتر از افراد مجرد است.

سن: فرض بر این است که بین سن و هر یک از ابعاد مشارکت سیاسی رابطه وجود دارد. جدول ۱۶. رابطه‌ی بین هر یک از ابعاد مشارکت سیاسی و سن نمونه‌ی تحقیق بر حسب آزمون آماری (اسپیرمن)

متغیر	متغیر مشارکت سیاسی	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد مشاهدات	نتیجه‌ی فرضیه
سن	رسمی	۰/۰۲۵	۰/۶۲۸	۳۸۳	رد فرضیه
	غیررسمی	-۰/۰۲۶	۰/۶۰۹	۳۸۳	رد فرضیه
	اعتراضی	-۰/۰۴۶	۰/۳۷۰	۳۸۳	رد فرضیه
	کل	-۰/۰۰۹	۰/۸۶۸	۳۸۳	رد فرضیه

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین متغیر سن و ابعاد مشارکت سیاسی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

جدول ۱۷. تفاوت میانگین مشارکت سیاسی بر حسب پایگاه اقتصادی - اجتماعی (کروسکال والیس)

رسمی	غیر رسمی	اعتراضی	کل	مشارکت سیاسی
۰/۲۴۱	۰/۴۳۵	۰/۲۲۲	۰/۴۴۷	Chi-Square
۲	۲	۲	۲	درجه آزادی
۰/۴۳	۰/۳۶	۰/۸۳	۰/۶۱	سطح معناداری

با توجه به سطح معناداری تمام متغیرها که بالای ۰/۰۵ است، به لحاظ آماری بین مشارکت سیاسی پاسخ‌دهندگان و گروه‌های مختلف سنی تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر فرض  $H_0$  تحقیق تأیید و فرض  $H_1$  رد می‌گردد.

جدول ۱۸. وضعیت میانگین رتبه‌ی ابعاد مشارکت سیاسی براساس پایگاه اقتصادی - اجتماعی

#### پاسخ‌دهندگان

مشارکت سیاسی	وضعیت اقتصادی	نمونه	پاسخ‌دهندگان
رسمی	بالا	۲۶	۱۹/۴۲
	متوسط	۱۰۳	۲۰/۱۶
	پایین	۲۵۴	۲۰/۵۵
غیر رسمی	بالا	۲۶	۲۸/۰۳
	متوسط	۱۰۳	۲۵/۶۶
	پایین	۲۵۴	۲۳/۷۲

۴/۳۰	۲۶	بالا	اعتراضی
۴/۴۲	۱۰۳	متوسط	
۳/۹۸	۲۵۴	پایین	
۴۷/۴۶	۲۶	بالا	کل
۴۵/۸۲	۱۰۳	متوسط	
۴۴/۲۷	۲۵۴	پایین	

با توجه به پایگاه اقتصادی- اجتماعی پاسخ‌دهندگان و با در نظر گرفتن اینکه از نظر پایگاه اقتصادی- اجتماعی به سه دسته پایگاه اجتماعی (بالا، متوسط و پایین) تقسیم شده اند، از کروسکال والیس استفاده شده است. این نتایج در جدول فوق مشاهده می‌گردد: sig. در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی از عدد ۰.۵. کوچکتر است. تفاوت معنی‌دار بین سه رده وضعیت اقتصادی و در متغیرهای مشارکت سیاسی غیررسمی وجود دارد.

**جنسیت:** فرض بر این است که تفاوت‌های جنسیتی بر میزان هر یک از ابعاد مشارکت سیاسی مؤثر است.

برای بررسی تفاوت متغیر ابعاد مشارکت سیاسی با توجه به جنسیت (زنان و مردان) از آزمون یومن وایتنی استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۱۹. تفاوت هر یک از ابعاد مشارکت سیاسی نمونه‌ی تحقیق بر حسب متغیر جنسیت براساس

آزمون آماری (U من ویت نی)

نتیجه فرضیه	سطح معناداری	آماره‌ی آزمون من ویتنی	میانگین رتبه‌ای		متغیر مشارکت سیاسی
			مرد	زن	
رد فرضیه	۰/۹۸	۱/۶۵۵	۱۸۳/۴۴	۲۰۱/۲۶	رسمی
تأیید فرضیه	۰/۰۱۱	۲/۵۴۵	۱۸۰/۰۶	۲۰۴/۹۱	غیر رسمی
تأیید فرضیه	۰/۰۳۴	۲/۱۲۱	۱۸۰/۹۸	۲۰۳/۹۲	اعتراضی
تأیید فرضیه	۰/۰۱۴	۱/۶۹۸	۱۸۸/۴۱	۱۹۵/۸۸	کل

بر پایه‌ی نتایج آزمون یومن وایت نی، میزان Z مشاهده شده و سطح معناداری نشان می‌دهد که بین مشارکت سیاسی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و تنها در بعد رسمی تفاوت معنادار وجود ندارد. بدین معنا که بین متغیر جنسیت و مشارکت سیاسی در سه بعد غیررسمی،

اعتراضی و کل تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین، با توجه به میانگین رتبه‌ها میزان مشارکت سیاسی زنان در بعد غیررسمی و اعتراضی و کل بیشتر از مردان است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۳ نفر از شهروندان بالای ۲۵ سال اسفراینی براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای مورد بررسی قرار گرفتند. با استفاده از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی ۲۳ سؤالی مشارکت سیاسی و عوامل اقتصادی مؤثر بر آن در شهرستان اسفراین سنجیده شد. مشارکت سیاسی در سه بُعد رسمی، غیررسمی و اعتراضی بررسی گردید و از مجموع این ابعاد مشارکت سیاسی کل ساخته شد. سؤالات براساس چارچوب نظری و نتایج بررسی‌های موجود تنظیم گردید. اعتبار پرسش‌نامه از طریق اعتبار محتوا سنجش شد و برای بررسی پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. آلفای کرونباخ برای متغیرهای مستقل و همچنین متغیر وابسته‌ای که آلفا برای آن‌ها قابل کاربرد بود، بالای ۰/۷ به دست آمد که این امر نشان‌دهنده‌ی همبستگی بالای سؤالات است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss پردازش گردیدند.

در ارتباط با فرضیه‌ی اصلی پژوهش، نتایج آزمون پی‌رسون نشان داد که بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی غیررسمی، اعتراضی و مشارکت سیاسی کل رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب همبستگی ۰/۱۷۸ و اختلاف قابل توجه میانگین درصدهای مشارکت سیاسی با وضعیت اقتصادی بالا و متوسط و پایین نیز تأییدکننده‌ی معناداری این رابطه است. به عبارت دیگر، افرادی که وضعیت اقتصادی بالاتری دارند، مشارکت سیاسی بیشتری دارند. در ارتباط فرضیه‌ی فوق با ادبیات تجربی و نظری می‌توان بیان کرد که ارتباط معنادار بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی هم‌سو با نظریات دوتوکویل، مارکس، لیپست و هانتینگتون، ایرشین ماریان، روست و کاستلو در زمینه‌ی وضعیت اقتصادی است. یافته‌های بستانی (۱۳۸۲)، جعفری‌نیا (۱۳۸۷)، آل غفور و کاشف‌الغطاء (۱۳۸۸)، فیروزجائیان و جهانگیری (۱۳۸۷) هم‌سو و مرتبط با نتایج پژوهش حاضر این واقعیت را توضیح می‌دهند که وضعیت اقتصادی بالای فرد یکی از عوامل مهم تقویت مشارکت سیاسی او است؛ اما ایساکسون (2010) خلاف نتایج پژوهش حاضر

نتیجه‌گیری می‌کند که افراد دارای منابع کم در مقایسه با افراد دارای منابع غنی کمتر در سیاست شرکت می‌کنند. نکته‌ی جالب توجه در یافته‌های این پژوهش موافق با یافته‌های ایساکسون، رابطه‌ی معنادار بین وضعیت اقتصادی و مشارکت سیاسی رسمی یافت نشد. فرضیه‌ی دیگر پژوهش حاضر این است که به نظر می‌رسد بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد و مشارکت سیاسی آن‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد. به نحوی که افرادی با پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالاتر، مشارکت سیاسی بیشتری دارند. در این پژوهش، نتایج آزمون پیرسون نشان داد که فقط بین پایگاه اقتصادی - اجتماعی و مشارکت سیاسی غیررسمی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین مشارکت سیاسی کل و پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. نتایج این پژوهش هم‌سو با نتایج محمدی (۱۳۸۰) است. او نیز به این نتیجه رسیده بود که پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد نقش تعیین‌کننده‌ای بر مشارکت سیاسی ندارد. می‌توان این‌گونه تحلیل نمود که تمام افراد مورد مطالعه فارغ از طبقه و پایگاه اقتصادی - اجتماعی در بُعد رسمی مشارکت داشتند که نمونه‌ی بارز آن شرکت در انتخابات است. اما با توجه به اهمیت میزان مشارکت سیاسی که ذکر گردید، اگر بخواهیم میزان مشارکت سیاسی در شهرستان اسفراین را افزایش دهیم، باید در جهت بهبود وضعیت اقتصادی افراد آن برنامه‌ریزی شود.

---

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- آب نیکی، حسن (۱۳۹۰). جهانی شدن و مشارکت. *فصلنامه پژوهش سیاست نظری*، دوره‌ی جدید (۱۰)، ۱۰۹-۱۳۱.
- آل‌غفور، محمدتقی، و کاشف‌الغطاء، فاطمه (۱۳۸۸). تأثیر شرایط اجتماعی - اقتصادی بر مشارکت سیاسی زنان در ایران. *بانوان شیعه*، ۶ (۲۰)، ۱۴۹-۱۸۵.
- ادیبی سده، مهدی، و کیهانی، مسیح‌الله (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی دانشجویان دانشگاه اصفهان. *فصلنامه‌ی علمی پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر*، ۱ (۱)، ۱۵۱-۱۷۶.
- بستانی، حسن (۱۳۸۲). *بررسی تأثیر پایگاه اقتصادی-اجتماعی دانشجویان بر میزان مشارکت سیاسی آنان* (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی علوم سیاسی)، دانشکده علوم سیاسی، دانشگاه تهران، ایران.
- پیشه‌ور، احمد (۱۳۷۶). *جامعه‌شناسی سیاسی*. اهواز: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- جعفری‌نیا، غلامرضا (۱۳۸۷). تأثیر روابط سازمانی و پایگاه طبقاتی بر تمایل به مشارکت سیاسی جوانان شهر خورموج. *مجله‌ی علوم اجتماعی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۵ (۲)، ۱-۱۸.
- حسینی، قاسم (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بیگانگی سیاسی و اجتماعی با مشارکت سیاسی و اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال‌های ۸۶ - ۸۷. *فصلنامه‌ی علوم اجتماعی*، ۱۷ (۵۰)، ۱۳۰-۱۷۱.
- زاهدی، محمد جواد، و بیرانوند، علی (۱۳۸۹). پایگاه اقتصادی - اجتماعی و نگرش به مشارکت سیاسی (مطالعه‌ی موردی: شهر خرم‌آباد). *مجله‌ی جامعه‌شناسی ایران*، ۱۱ (۲)، ۵۱-۷۳.
- زیبا کلام، صادق، اصبعی، حسین، و افشاری، داوود (۱۳۸۹). تأثیر پایگاه اقتصادی - اجتماعی بر مشارکت سیاسی (مطالعه‌ی موردی: شهرستان دشتستان). *نشریه مطالعات سیاسی*، ۳ (۹)، ۳۱-۴۹.

سروش، مریم، و حسینی، مریم (۱۳۹۲). نوجوانان، جوانان و مشارکت سیاسی، بررسی مقایسه‌ای نقش عوامل جامعه‌پذیری در مشارکت سیاسی جوانان و نوجوانان شیراز. *مجله‌ی علوم اجتماعی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۰ (۲)، ۹۳ - ۱۲۵.

شهرام نیا، امیر مسعود، و ملایی، صابر (۱۳۸۹). تحلیل آگاهی سیاسی معلمان بر شرکت در انتخابات: مطالعه‌ی موردی معلمان نواحی ۱ و ۳ اصفهان. *پژوهش‌نامه‌ی علوم سیاسی*، ۶ (۱)، ۱۳۵-۱۶۶.

غفاری هشیچین، زاهد، بیگی‌نیا، عبدالرضا، و تصمیم قطعی، اکرم (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر مشارکت سیاسی دانشجویان علوم سیاسی و فنی دانشگاه تهران. *دانشنامه‌ی دانش سیاسی*، ۶ (۲)، ۲۴۰-۲۰۷.

فیروزجائیان، علی‌اصغر، و جهانگیری، جهانگیر (۱۳۸۷). تحلیل جامعه‌شناختی مشارکت سیاسی دانشجویان: نمونه‌ی مورد مطالعه دانشجویان دانشگاه تهران. *مجله‌ی علوم اجتماعی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۵ (۱)، ۸۳ - ۱۰۹.

محمدی، جمال (۱۳۸۰). *بررسی ارتباط پایگاه اجتماعی و اقتصادی، زمینه‌های خانوادگی، ساخت شخصیتی افراد با میزان مشارکت سیاسی آنان* (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی جامعه‌شناسی)، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، ایران.

محمدی اصل، عباس (۱۳۸۳). *موانع مشارکت سیاسی زنان در ایران. فصلنامه‌ی علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۳ (۱۲)، ۹۳ - ۱۳۰.

نشاط، محمدرضا (۱۳۸۹). *بررسی و مطالعه‌ی عوامل تأثیرگذار بر میزان مشارکت سیاسی (شرکت در انتخابات) معلمان و دبیران آموزش و پرورش ناحیه‌ی یک شهر ری* (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی جامعه‌شناسی)، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور واحد مرکز تهران، ایران.

نیک‌پور قنواتی، لیلیا، معینی، مهدی، و احمدی، حبیبی (۱۳۹۱). *بررسی عوامل اجتماعی، اقتصادی مرتبط با مشارکت سیاسی. زن و جامعه*، ۳ (۹)، ۴۱-۶۴.

وحید، فریدون، و نیازی، محسن (۱۳۸۳). *تأملی در مورد رابطه‌ی بین ساختار خانواده و مشارکت اجتماعی در شهر کاشان. نامه‌ی علوم اجتماعی*، ۳ (۲۳)، ۱۱۷-۱۴۵.

- Cainzos, M., & Voces, C. (2010). Class inequalities in political participation and the death of class debate. *International Sociology*, 25(3), 383-418.
- Isaksson, A.S. (2010). *Political participation in Africa: Participatory inequalities and the role of resources (No. 462)*. Gothenburg: School of Business, Economics and Law at University of Gothenburg. [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/23023/gupea\\_2077\\_23023\\_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/23023/gupea_2077_23023_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Lamprianou, I. (2013). Contemporary political participation research: A critical assessment. In K. Demetriou (Ed.), *Democracy in transition* (pp. 21-42). Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-30068-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-642-30068-4_2)
- Markus, G. B., & Walton, H. Jr. (2002). *Civic participation in American cities*. Michigan: University of Michigan. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=69d83eb9ce870a31e3eb6149ae44aa95667afaf4>

## The Role of Job Motivation in Shaping Innovative Behavior: The Mediating Role of Job Enthusiasm Among Elementary School Teachers in Birjand

Hadi Pourshafei<sup>1</sup>

Fahime Jafari<sup>2</sup>

Received: 13/4/2024

Accepted: 28/9/2024

### Introduction

The need for education, fostering creativity, and encouraging innovative thinking and behavior is crucial for building a prosperous society. This is particularly significant in primary education, as it plays a formative role in students' cognitive, biological and social development. Primary education also serves as a vehicle for passing on beliefs, ethics, customs, values, and skills to the next generation, while creating an environment conducive to the growth of students' innate talents and abilities. As a result, these talents and academic performance can flourish. In this context, some researchers suggest that an organization's focus on creating a motivating environment can foster innovative behavior. Motivated employees tend to exhibit more innovative behaviors because they approach their tasks with greater passion and commitment, pay closer attention to creative responsibilities, and develop stronger emotional connections to their work. Therefore, job motivation is one variable that appears to influence teachers' innovative behavior. However, a key question arises: Is this relationship direct, or is it mediated by other factors? Given the impact that job motivation can have on an organization, it seems plausible that job motivation may influence teachers' innovative behavior through its effect on job enthusiasm. Hence, this study examines the role of job motivation in promoting innovative behavior, with a focus on the mediating role of job enthusiasm among primary education teachers in Birjand.

---

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran (Corresponding author),

hpourshafei@birjand.ac.ir <https://orcid.org/0000-0003-2435-0294>

2. MA Graduate in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran

[fahima.jafari064@gmail.com](mailto:fahima.jafari064@gmail.com) <https://orcid.org/0009-0008-0206-1807>



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

## Methodology

This research employs a quantitative, applied and correlational methodology. The statistical population consists of all elementary school teachers in Birjand during the 2011-2012 academic year (900 teachers). Based on the Morgan and Krejcie's (1970) table, 270 participants were selected as the research sample using a multi-stage cluster sampling method. First, Birjand was divided into three districts: North, South and Central. Schools were randomly selected from each district, and all teachers from the selected schools participated in the study. To account for possible sample attrition, the final sample size was set at 280 participants, with a significance level of 0.01. Data collection instruments included Kanter's (1988) *Innovative Behavior Questionnaire*, Herzberg's (1966) *Job Motivation Questionnaire*, and Salanova and Schaufeli's (2001) *Job Enthusiasm Questionnaire*. Kanter's *Innovative Behavior Questionnaire* comprises eight questions, scored on a five-point Likert scale ranging from *completely disagree* to *completely agree*. The minimum possible score is 8, and the maximum is 40, with higher scores indicating greater innovative behavior. Herzberg's *Job Motivation Questionnaire* consists of 40 items, also scored on a five-point Likert scale from *completely disagree* to *completely agree*. Scores between 40 and 80 indicate weak motivation, scores between 80 and 160 reflect moderate motivation, and scores above 160 indicate strong motivation. Salanova and Schaufeli's *Job Enthusiasm Questionnaire* includes 17 questions, divided into three dimensions: Vigor (questions 1-6), Dedication (questions 7-11), and Absorption (questions 12-17). This questionnaire is also scored on a five-point Likert scale, with scores ranging from 1 (*completely disagree*) to 5 (*completely agree*). The total score ranges from 17 to 85, with higher scores representing higher levels of job enthusiasm. The reliability of the questionnaires in this study was 0.92, 0.86 and 0.89, respectively. Data were analyzed using statistical regression tests and path analysis, with a significance level of 0.05.

## Findings

The results revealed a positive and significant relationship between job motivation and job enthusiasm, as well as between job enthusiasm and innovative behavior. Specifically, increased job motivation leads to higher levels of job enthusiasm, which in turn promotes innovative behavior. The Sobel test confirmed that job enthusiasm mediates the relationship between job motivation and innovative behavior among elementary school teachers in Birjand. The indirect effect of job motivation on innovative behavior through enthusiasm was 0.49, and this relationship was positive. In other words, as job motivation increases, job enthusiasm also rises, resulting in higher levels of innovative behavior.

### **Conclusion**

Based on the findings of this research, it can be concluded that job motivation comprises a set of internal and external forces that initiate work-related behaviors and determine their form, direction, intensity, and persistence. Career motivation drives individuals to perform tasks or behaviors, and the higher a teacher's job motivation, the more effective and creative they can be in the classroom. Therefore, job motivation can serve as a catalyst for change within organizations, particularly in educational institutions, by fostering job enthusiasm and promoting innovative behavior among teachers. To enhance this dynamic, it is recommended that teachers be encouraged and recognized for their ideas and contributions. A well-designed performance evaluation and reward system can boost motivation and enthusiasm, leading to greater creativity and innovation in the workplace.

**Keywords:** Job motivation, Job Passion, Innovative Behavior.

## References

- Allen, T. D. & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 247-260.
- Bahmanyar, S. (1402). Naghsh vaseteh-ye yādgiri mādam-ol-omr dar rabate farhang-e sāzmāni va raftār-e novāvarāne dar moallemān-e madāres-e ebtādā'ī-ye shahrestān-e zirkuh. [The mediating role of lifelong learning in the relationship between organizational culture and innovative behavior among elementary school teachers in Zirkouh County]. *Journal of Psychology and Educational Sciences in the Third Millennium*, 23(3), 418-438. [In Persian]
- Batmani, S. (2019). *Olgooy-e rabt-ha-ye niyazha-ye bonyadi va raftar novāvarāne mo'aleman ba naqsh vāsitégarī angizesh daruni va khodkārāmdī shoghli* [The model of relationships between basic needs and innovative behavior of teachers with the mediating role of intrinsic motivation and job self-efficacy.]. (Unpublished master's thesis). Payam Noor University, Kermanshah Center, Kermanshah, Iran. [In Persian]
- Cho, K.H. Lee, S. H. (2007). Commitment to gender policy, commitment to organization and innovative behavior: some unexpected linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30(12), 1485-1502.
- Deressa, A & Zeru, G (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *Deressa and Zeru BMC Res Note*, 213(12), 1-6.
- Emami, H. (2017). *Barresi-ye rabete-ye eshteyagh-e shoghli va raftar-e noavarane ba naksh miyanji gorayesh-e kar afarini dar miyan honaramoozan-e honarestanha-ye fani va herfei shahrestan-e Kermanshah dar sal 1396-1397*. [Investigating the relationship between job engagement and innovative behavior with the mediating role of entrepreneurial orientation among technical and vocational school instructors in Kermanshah during the years 2017-2018]. (Unpublished master's thesis), Razi University, Kermanshah, Iran. [In Persian]
- Falahi, A., & Abdi., (2019). *Barresi-ye rabete-ye talogh-khatr-e kari ba raftar-e noavarane moaleman maghate ebtedaie shahrestan-e Nurabad Lorestan dar sal-e tahsili 97-98*. [Examining the relationship between work engagement and innovative behavior of elementary school teachers in Nurabad, Lorestan, during the 2018-2019 academic year]. *The Second National Conference on New Findings of Teaching-Learning in Elementary School*. Bandar Abbas. [In Persian]
- Faryad, L., Doharian, A., & Nazimi, Sh., (2015). Barresi-ye asar-e tavanmandsaazi-ye ravanshenakht bar raftar-e noavarane karkonan ba tavajoh be eshtiyagh-e shoghli-ye anan [Examining the effect of psychological empowerment on the innovative behavior of employees, considering their job engagement]. *Journal of Development and Transformation Management*, 3(25), 17-26. [In Persian]

- Forson, P. Dramani, J. B. Frimpong, P. B. Arthur, E. & Mahawiya, S. (2021). Effect of oil price volatility on the trade balance in subSaharan Africa. *OPEC Energy Review*, 46(3), 340-361.
- Heydari, M., Farrokhi, F., & Ghorbani Dolat-Abadi, M., (2015). Barresi-ye rabete-ye adalat-e sazmani, eshteyagh-e shoghli va taahhod-e sazmani azai-ye hey'at-e elmi-ye daneshgah-e Esfahan [Examining the relationship between organizational justice, job engagement, and organizational commitment among the faculty members of University of Isfahan]. *Journal of Educational Management Innovations*, 1(2), 21-36. [In Persian]
- Kaab-Umir, N., Azizieh, R., & Khalafi, A., (2019). Tarrahi va azmoondan-e olgu-i az ba'zi pishayandha-ye angizeh-e shoghli dar karkonan-e sherkat-e behrehbardari-ye naft va gaz-e Marun. [Designing and testing a model of certain antecedents of job motivation among the employees of *Marun Oil and Gas Exploitation Company*]. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 43(12), 113-132. [In Persian]
- Kiyani, I., & Mohammadi Bardbari, S., (2019). Angizeh shoghli va tark-e khedmat karkonan (mord-e motale'eh bank-e melli shahrekord). [Job motivation and employee turnover: A case study of Bank Melli in Shahrekord]. *The 7th National Conference of Modern Studies and Researches in the Field of Human Sciences, Management and Entrepreneurship of Iran*, Tehran. [In Persian]
- Khaledi Sardashti., (2019). *Noavari dar modiriat amuzeshi madars*. [Innovation in educational management of schools]. Tehran: Zarnevesht. [In Persian]
- Khosravi, H., Pourshafei, H., & Taherpour, F., (1402). Tabin-e naghsh khoshbini va sarzendegi dar raftar-e novavarane-ye moaleman-e dore-ye ebtedayi ba miyanji-gari-e enetafpaziry. [Explaining the role of optimism and vitality in the innovative behavior of elementary school teachers, with the mediating role of flexibility.]. *Journal of Education*, 153(4), 91-108. [In Persian]
- Makvandi, M., (1400). Barrasi-ye didgah-e moaleman dar raabteh ba moskaleh-haye ejrayi-ye tarh-e arzeshyabi-ye keyfiyat tosifi dar maghta-ye ebtedayi va era'ye-ye rahkarhayi baraye bartaraf kardan-e anha. [Examining teachers' perspectives on the implementation challenges of the qualitative descriptive evaluation plan in elementary schools and providing solutions to address them.]. *Journal of Research in Islamic Education and Training*, 51(29), 213-236. [In Persian]
- Nadaf, M., Mehrabi, A., & Salarond, J., (2018). Tabadol-e ejtema'i-ye sazman va raftar-e kari-ye novavarane: Takid bar naghsh miyanji-e eshteyagh-e shoghli [Organizational social exchange and innovative work behavior: Emphasizing the mediating role of job engagement]. *Journal of Innovation Management in Defense Organizations*, 3(2), 129-154. [In Persian]
- Nasiri Valikbani, F., Ghatlash, A., & Sarjahani, Z., (2014). Raabteh-e tavanemadsazi-ye karkonan ba amalkard-e shoghli va bahrehvari-ye niroo-ye ensani-ye sazman-e amuzesh va parvaresh-e ostan-e Fars. [The relationship between employee empowerment and job performance and the productivity of

- the workforce in the department of education of Fars Province]. *Organizational Training Management Quarterly*, 4(2), 63-90. [In Persian]
- Niazi, M., (2019). *Barrasi-ye raabteh beyn-e sarmay-e ravanshenakht, angizesh shoghli va ta'ahhod kari ba eshteyagh shoghli moaleman shahrestan Badreh* [Examining the relationship between psychological capital, job motivation, and work commitment with job engagement among teachers in Badreh County] (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University of Ilam, Iran. [In Persian]
- Qenai, A., & Hemmati, A., (2019). *Noavari dar sazman* [Innovation in the organization]. Tehran: Novaran Danesh. [In Persian]
- Rezaei, Z., (2019). *Osol amuzesh va parvarsh ebteyayi*. [Principles of elementary education]. Tehran: Bid. [In Persian]
- Riyanto, S, Endri, E & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Qaedamini Harooni, A., & Maleki Farsani, Gh. (2020). Asarat-e rahbari-e tahvoli-ye va tabadoli bar raftar-e novavarane ba naghsh-e ta'dilgar-e tavanemandsazi-e ravan-shenakht [The effects of transformational and transactional leadership on innovative behavior, with the moderating role of psychological empowerment]. *Journal of Cultural Leadership Studies*, 1(3), 36-62. [In Persian]
- Safi, A., (2017). *Amuzesh ve parvarsh ebteyayi, rahnamay-e tahsili ve motevaseteh*. [Elementary, guidance, and secondary education]. Tehran: SAMT. [In Persian]
- Shabani Bahar, G., & Sharbati, N., (2017). Rabteh bein angizeha-ye shoghli karkonan va novavari sazmani edarat-e varzesh va javānān-e ostān-e Hamadān [The relationship between employee job motivations and organizational innovation in the sports and youth offices of Hamadan Province]. *Survey in Teaching Humanities*, 3(4), 111-121. [In Persian]
- Shabani, Z., Ghanbaripanah, M., & Yarmoradi, F., (2023). Pishbini ta'ahhod-e herfei bar asas-e khodkaraamadi va raftar-e noavarane moaleman-e madares-e estesnaie Lorestan [Predicting professional commitment based on self-efficacy and innovative behavior of teachers in exceptional schools of Lorestan]. *Sport Physiology and Management Investigations*, 31(8), 117-140. [In Persian]
- Shokri Baghi, M., & Mousavirad, T., (2018). *Barresi-ye naghsh-e angizeh-e shoghli dar talloq-khatr kāri dar dabīrān-e tarbiyat-e badani-ye shahr-e Mashhad*. [Examining the role of job motivation in work engagement among physical education teachers in the city of Mashhad]. *National Conference on Physical Education, Nutrition and Sports Medicine*, University of Medical Sciences, Mashhad. [In Persian]
- Soltani Arabshahi, K., Sohrabi, Z., Keshavarzi, M., & Ramezani, Gh., (2018). Barresiye rabete abaad-e angizesh khodtadyil-gari ba eshtiaq shoghli azaa-ye heyat-e elmi daneshgah-e ulum-e pezeskhi-ye Iran [Investigation of the relationship between dimensions of self-determination motivation and job enthusiasm among faculty members of Iran University of Medical Sciences].

*Journal of Education Development in Medical Sciences*, 33(12), 21-32. [In Persian]

Yekta, M., & Heidari, S., (2020) Tajrobeh zisteh moalleman madares gharentefaei shahre esfahan az moshkelaat danesh-amoozan maghat'e ebtedayi dar kelas-haye bar khat dar doreh shiu'e virus-e corona [Living experiences of teachers in non-profit schools of Isfahan city regarding the problems of elementary school students in online classes during the COVID-19 pandemic]. *Journal of Applied Educational Leadership*, 2(3), 23-30. [In Persian]

Zarei Nasab, A., (2018). *Barresi tasir-e eshtiyagh-e shoghli va zarfiat jazb danesh bar raftar novavarane ba naghgh miyanji be eshterakgozari khatahaye sazman-i (mord-e motale'eh: sherkat ab va fazalab roostayi va shahri ostan-e Ilam)* [An investigation into the impact of job passion and knowledge absorption capacity on innovative behavior with organizational error sharing as a mediating role: A case study of rural and urban water and wastewater company of Ilam province], (Unpublished master's thesis), Ilam University, Iran. [In Persian]

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

## نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآوران، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان

## دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند

فهیمه جعفری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷

هادی پورشافعی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_206542.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_206542.html)

## چکیده

در عصر حاضر معلمان به دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های جدیدی در تدریس مطالب آموزشی نیاز دارند و این امر با رفتار نوآورانه‌ی معلم میسر می‌شود. عوامل متعددی در رفتارهای نوآورانه‌ی معلمان اثرگذار است که در این مطالعه نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند بررسی شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه‌ی آماری آن را کلیه‌ی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۹۰۰ نفر) تشکیل می‌دهند. از این تعداد ۲۷۰ نفر براساس جدول مورگان و گرجسی (۱۹۷۰) و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه‌ی پژوهش تعیین شدند. بدین ترتیب که ابتدا شهر بیرجند به سه نقطه‌ی شمال، جنوب و مرکز تقسیم و از هر نقطه مدارس به صورت تصادفی انتخاب و تمامی معلمان آن مدارس انتخاب

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. نویسنده مسئول

hpourshafei@birjand.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-2435-0294>

۲. دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

fahima.jafari064@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-0206-1807>



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های رفتار نوآورانه‌ی کانتر (1988)، انگیزش شغلی هرزبرگ (1966) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (2001) بود. پایایی این پرسش‌نامه‌ها در مطالعه‌ی حاضر به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری رگرسیون، تحلیل مسیر در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی و همچنین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد و همچنین سطوح بالای اشتیاق شغلی، ارتقای رفتار نوآورانه را نیز در پی دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. اثر غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق ۰/۴۹ و مثبت است. بدین معنا که افزایش انگیزش شغلی ابتدا سبب افزایش اشتیاق شغلی و به تبع سطوح بالای رفتار نوآورانه می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی، رفتار نوآورانه.

## مقدمه

امروزه با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده‌ی اطلاعات، جامعه نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند؛ لذا نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو و رفتار نوآورانه<sup>۱</sup> برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (قنائی و همتی، ۱۳۹۹: ۳۹). این مسئله به‌ویژه در آموزش و پرورش دوره‌ی ابتدایی دارای اهمیت است، زیرا آموزش و پرورش دوره‌ی ابتدایی تکوین-بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش‌آموزان بوده و با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه‌ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت‌های بالقوه‌ی دانش‌آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می‌شود (رضایی، ۱۳۹۹: ۵۳).

نوآوری در آموزش و پرورش به‌ویژه در دوره‌ی ابتدایی به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که به طور آگاهانه و هدفدار برای تغییر در نظام آموزشی و بهبود بخشیدن به آن صورت می‌گیرد (خالدی سردشتی، ۱۳۹۹: ۴۳). همچنین رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقای یک محصول، خدمت یا فرایند اشاره دارد (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارکنان نظام آموزشی را شامل می‌شود که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه تعریف می‌گردد. در مجموع رفتار نوآورانه به تمایل کارکنان در نظام آموزشی برای پیدا کردن راه‌های بهبود سطح بهره‌وری در سازمان اشاره می‌کند (Cho & Lee, 2007: 1460). رفتار نوآورانه از جمله متغیرهای سازمانی است که هم بر برخی متغیرها تأثیرگذار است و هم از برخی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد.

صادقی ده چشمه، قائدامینی هارونی و مالکی فارسانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه دارد. شعبانی، قنبری‌پناه و یارمرادی (۱۴۰۲) در پژوهش خود بر همبستگی تعهد حرفه‌ای با رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس استثنایی تأکید نمودند. بهمن‌یار (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رفتار نوآورانه‌ی معلمان مدارس ابتدایی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش خسروی، پورشافعی و طاهرپور (۱۴۰۲) همبستگی خوش‌بینی و سرزندگی با رفتار نوآورانه در معلمان دوره‌ی ابتدایی را نشان می‌دهد. حیدری، افراسیابی و شورمیچ (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل روان‌شناختی بیش از عوامل سازمانی بر رفتارهای نوآورانه تأثیرگذار است. در این راستا، برخی از پژوهشگران معتقدند توجه سازمان به ایجاد محیطی انگیزه‌بخش می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه مؤثر باشد. کارکنان باانگیزه رفتارهای نوآورانه‌ی بیشتری دارند، زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت فراوان انجام می‌دهند؛ به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند؛ ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (باتمانی، ۱۳۹۹: ۳۴)؛ بنابراین یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر رفتار نوآورانه‌ی معلمان اثرگذار باشد، انگیزش شغلی<sup>۱</sup> آنان است.

انگیزه‌ی شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین کند (کیانی و محمدی بردبری، ۱۳۹۹: ۱۲). انگیزه‌ی شغلی موجب تشویق و تحریک افراد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود و هر قدر معلمی از انگیزه‌ی شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی و خلاقیت بیشتری برخوردار گردد (همان: ۱۰)؛ در این راستا، باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شکری باغی و موسوی‌راد (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که متغیر تعلق خاطر کاری به وسیله‌ی متغیر انگیزش شغلی پیش‌بینی می‌شود. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان است.

هر چند در پژوهش‌های فوق به بررسی رابطه‌ی انگیزش شغلی با متغیرهای گوناگون پرداخته شده اما به نقش انگیزش شغلی در رفتارهای نوآورانه در جامعه‌ی آماری معلمان توجهی نشده است. باین‌حال انتظار می‌رود در تدوین مدل رفتارهای نوآورانه، انگیزش شغلی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در جهت پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه نقش داشته باشد؛ اما اکنون این سؤال پیش می‌آید که آیا این رابطه مستقیم است یا از طریق عوامل دیگر صورت می‌گیرد؟ با توجه به پیامدهایی که انگیزش شغلی می‌تواند برای سازمان به دنبال داشته باشد، به نظر می‌رسد انگیزش شغلی از طریق پیامدهای اشتیاق شغلی احتمالاً می‌تواند، رفتارهای نوآورانه معلمان را تحت تأثیر قرار دهد که در مدلی که در ادامه ارائه می‌گردد، بررسی خواهد شد.

براساس نظریه‌ی خودتعیین‌کنندگی، انگیزش شغلی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوب همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه‌ی مثبتی دارد. دسی و رایان<sup>۱</sup> معتقدند (2000) افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (سلطانی عرب‌شاهی و دیگران، ۱۳۹۸: ۲۵). در این زمینه نتایج مختلف نشان می‌دهد که بین انگیزش شغلی ارتباط مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی (نیازی، ۱۳۹۹؛

Deressa & Zeru, 2019) وجود دارد. از دیگر سو، نتایج مطالعات ندفاف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸) و فلاحی و عبدی (۱۳۹۹) حاکی از رابطه‌ی اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه است. اشتیاق شغلی که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان‌شناختی و نقطه‌ی مقابل فرسودگی شغلی است و اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار دارد (امامی، ۱۳۹۷: ۳۳) که براساس دیدگاه سالوناوا و شوفلی<sup>۱</sup> (2001) با سه مؤلفه‌ی جذب<sup>۲</sup> (تمرکز و غرق شدن در کار)، توانایی<sup>۳</sup> (سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن فرد شاغل به هنگام کار) و وقف خود<sup>۴</sup> (درگیری شدید روحی فرد با کار خود) مشخص می‌شود. کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند، در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نیست، آن را تغییر می‌دهند. به عبارت دیگر افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند (نیازی، ۱۳۹۹: ۶۵).

ندفاف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸) در پژوهشی بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند از نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب که همه‌ی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. در همین راستا نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه است. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه هم‌بستگی معناداری وجود دارد.

حال براساس مطالب مطرح شده می‌توان گفت که برای داشتن آینده‌ای پویا و توسعه یافته و روبه‌رشد در جهان پر رقابت امروزی، به خلاقیت و نوآوری و استفاده‌ی حداکثری از حداقل امکانات نیاز است. مهم‌ترین عامل در ایجاد نوآوری در سازمان‌های موجود در هر جامعه، وجود منابع انسانی شایسته و کارآمد است که بتوانند از منابع و امکانات در جهت دستیابی به اهداف

- 
1. Salanova & Schaufeli
  2. Absorbtion
  3. Vigore
  4. Dedication

سازمانی بهره گیرند. از سویی سازمان‌های آموزشی به مثابه مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها که تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (نصیری و لیک‌بنی، قلتاش و سرجهانی، ۱۳۹۴: ۸۰) و وجود انگیزه‌ی شغلی و رفتار نوآورانه برای آنان اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا از یک‌سو، گرداننده‌ی اصلی فعالیت‌های این سازمان‌ها نیروی انسانی است و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان‌ها در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی‌مدت و اثرگذاری این سازمان‌ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده‌های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی‌ترین الگوی دانش‌آموزان هستند و در صورت داشتن انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه، ترغیب‌کننده‌ی دانش‌آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. ضمن اینکه وجود انگیزش شغلی در دوران ابتدایی علاوه بر تأثیرات سازمانی و رفتاری، باعث انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود و زمینه‌ی بروز خلاقیت آنان هموارتر می‌گردد. از سویی دیگر، به دلیل وجود مشکلات موجود در میان معلمان دوره‌ی ابتدایی مانند بی‌انگیزگی، دوست نداشتن شغل معلمی، انتخاب معلمی به علت عدم جذب در مشاغل دیگر و عملکرد پایین به علت کیفیت نامناسب آموزش (یکتا و حیدری، ۱۴۰۰؛ مکوندی، ۱۴۰۰)، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند انجام شد.

فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

- انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

- اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی بود؛ لذا این پژوهش از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی است.

### • جامعه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۹۰۰ نفر) تشکیل داده‌اند که تعداد ۲۷۰ نفر براساس جدول مورگان و گرجسی (1970) و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا شهر بیرجند به ۳ ناحیه‌ی شمال، جنوب و مرکز تقسیم و از هر نقطه مدارس به صورت تصادفی انتخاب و تمامی معلمان آن مدارس انتخاب شدند. لازم به ذکر است که با احتمال ریزش نمونه در سطح معناداری ۰/۰۱، تعداد افراد نمونه در این مطالعه ۲۸۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، شامل پرسش‌نامه‌های رفتار نوآورانه کانتر<sup>۱</sup> (1988)، انگیزش شغلی هرزبرگ<sup>۲</sup> (1966) و اشتیاق شغلی سالونوا و شوفلی<sup>۳</sup> (2001) بود:

### • پرسش‌نامه‌ی رفتار نوآورانه

پرسش‌نامه‌ی رفتار نوآورانه برای اولین بار توسط کانتر در سال ۱۹۸۸م انتشار یافت. این پرسش‌نامه هشت سؤال دارد و نمره‌گذاری آن به گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۸ و حداکثر نمره ۴۰ است که نمره‌ی بالاتر در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده‌ی رفتار نوآورانه‌ی بیشتر است. مطالعاتی چندی در زمینه‌ی محاسبه‌ی میزان اعتبار و روایی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس<sup>۴</sup> (1996) جهت اعتبار این پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای

---

1. Kanter  
2. Herzberg  
3. Salanova & Schaufeli  
4. Scott & Brus

نوآورانه ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵) برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسش‌نامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه‌ی ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شده است. همچنین، روایی ملاکی به دست آمده برای این پرسش‌نامه ۰/۸۹ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ است (فلاحی و عبدی، ۱۳۹۹). با تأکید بر پژوهش‌های مرتبط با اعتباریابی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان اذعان داشت که این پرسش‌نامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد.

#### • پرسش‌نامه‌ی انگیزش شغلی

پرسش‌نامه‌ی انگیزش شغلی هرزبرگ مبتنی بر نظریه‌ی دو عاملی انگیزش شغلی هرزبرگ (1960) است که توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۴۰ تا ۸۰ باشد، میزان متغیر در آن جامعه ضعیف است. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۸۰ تا ۱۶۰ باشد، میزان متغیر در سطح متوسط و در صورتی که نمرات بالای ۱۶۰ باشد، میزان متغیر بسیار خوب است. پرسش‌نامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش زوار و ویسی (۱۳۹۵) نیز ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۹۳، عوامل انگیزشی ۰/۸۹ و عوامل بهداشتی ۰/۸۸ به دست آمد و برای هر کدام از مؤلفه‌ها به ترتیب زیر محاسبه گردید: موفقیت ۰/۷۸، قدردانی ۰/۷۸، ماهیت ۰/۶۸، پیشرفت ۰/۶۸، سرپرست ۰/۸۰، روابط ۰/۶۲، امنیت ۰/۶۴ و حقوق ۰/۸۸. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزش شغلی در کل و برای هر یک از ابعاد موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، ماهیت کار، حقوق و دستمزد، خط مشی محیط، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه‌ی سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی و پیشرفت و توسعه‌ی شغلی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۱، ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۸، ۰/۶۸ و ۰/۸۹ به دست آمد.

جدول ۱. شاخص‌های ابزار تحقیق

گویه‌ها	خرده مقیاس‌ها
۱-۲-۳	حقوق و دستمزد
۴-۵-۶	خط مشی محیط
۷-۸-۹-۱۰-۱۱	ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)
۱۲-۱۳-۱۴-۱۵	امنیت شغلی
۱۶-۱۷-۱۸	شرایط محیط کار
۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳	نحوه‌ی سرپرستی و نظارت
۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸	شناخت و قدردانی
۲۹-۳۰-۳۱-۳۲	پیشرفت و توسعه‌ی شغلی
۳۳-۳۴-۳۵	ماهیت کار
۳۶-۳۷-۳۸	مسئولیت شغلی
۳۹-۴۰	موقعیت شغلی

### • پرسش‌نامه‌ی اشتیاق شغلی

پرسش‌نامه‌ی اشتیاق شغلی توسط سالوناوا و شوفلی (2001) طراحی شده و دارای ۱۷ سؤال و ۳ بعد توانایی (سؤالات ۱ تا ۶)، وقف خود (سؤالات ۷ تا ۱۱) و جذب (سؤالات ۱۲ تا ۱۷) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. برای به دست آوردن امتیاز هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک‌تک عبارات آن بعد با هم جمع می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، کل عبارات پرسش‌نامه با یکدیگر جمع می‌شود. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۸۵ است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان‌دهنده‌ی میزان اشتیاق بیشتر فرد پاسخ‌دهنده به شغلش در سازمان است. پایایی این پرسش‌نامه در کل و در ابعاد توانایی، وقف خود و جذب با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه‌ی پورعباس، عابدی و باغبان (۱۳۹۲) به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ و در مطالعه‌ی ملایی، مهداد و گلپور (۱۳۹۳) به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۸۱ گزارش شده است. روایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی فریاد و همکاران (۱۳۹۵) مورد تأیید

قرار گرفته است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق شغلی در کل و برای هر یک از ابعاد توانایی، وقف خود و جذب به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۵ و ۰/۸۰ به دست آمد.

#### • تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS-۲۲ و AMOS-۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. در بخش توصیفی از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در بخش استنباطی از آزمون‌های آماری رگرسیون، تحلیل مسیر و تحلیل معادلات ساختاری در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد.

آزمون سوبیل جهت بررسی معنی‌داری متغیر میانجی (واسطه) در رابطه‌ی میان متغیر مستقل و وابسته استفاده می‌شود؛ یعنی آیا اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی، قابل توجه است یا خیر؟ متغیر میانجی، متغیری است که جهت یا میزان رابطه‌ی میان متغیرهای مستقل و وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر مقدار آماره‌ی آزمون به دست آمده از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان دهنده‌ی این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در رابطه‌ی متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰.۰۵ رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی‌دار است.

#### یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش از جمله میانگین، واریانس و غیره مرور شده است. سپس در بخش آمار استنباطی صحت و سقم هر یک از فرضیه‌های پژوهش به کمک آزمون‌های آماری بررسی شده است.

## توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۲۳	۴۳/۹
زن	۱۵۷	۵۶/۱
جمع	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشتر شرکت‌کنندگان زن هستند (۵۶/۱٪).

## توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه تدریس

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه‌ی تدریس

سابقه‌ی تدریس	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۵ سال	۹۳	۳۳/۲
۱۵-۲۰ سال	۸۷	۳۱/۱
بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۰	۳۵/۷
جمع کل	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۳ نشان می‌دهد بیشترین سابقه‌ی تدریس مربوط به بیشتر از ۲۰ سال است (۳۵/۷٪).

## توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی

جدول ۴. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی

سابقه تدریس	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۹	۶/۸
فوق دیپلم	۲۱	۷/۵
لیسانس	۹۴	۳۳/۶
فوق لیسانس و بالاتر	۱۴۶	۵۲/۱
جمع کل	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۴ نشان می‌دهد مدرک تحصیلی بیشتر شرکت‌کنندگان فوق لیسانس و بالاتر است (۵۲/۱٪).

(٪).

در این بخش به بررسی و ارائه شاخص‌های توصیفی هر یک از متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

### تحلیل توصیفی متغیر رفتار نوآورانه

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی رفتار نوآورانه

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رفتار نوآورانه	۳/۱۷	۳/۱۲	۳	۰/۶۱	-۰/۱۸	-۱/۰۴

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای رفتار نوآورانه در جدول ۵ آمده است. میانگین رفتار نوآورانه ۳/۱۷ است. سه شاخص تمرکز یعنی میانگین، میانه و مُد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

### تحلیل توصیفی متغیر انگیزش شغلی

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی ابعاد انگیزش شغلی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حقوق و دستمزد	۳/۱۷	۳	۳	۰/۷۷	-۰/۰۱	-۱/۱۶
خط مشی	۳/۳۲	۳/۳۳	۳	۰/۸۴	۰/۲۱	-۱/۱۳
ارتباط	۳/۲۳	۳/۲۰	۳/۶۰	۰/۶۸	۰/۲۰	-۰/۷۹
امنیت شغلی	۳/۳۰	۳/۲۵	۳	۰/۷۱	-۰/۱۳	-۰/۹۹
شرایط محیط کار	۳	۳	۳	۰/۶۹	۰/۳۶	-۰/۶۱
نحوه‌ی سرپرستی و نظارت	۳/۲۶	۳/۲۰	۳/۸۰	۰/۷۲	-۰/۰۷	-۰/۹۳
شناخت و قدردانی	۳/۲۴	۳	۳	۰/۸۴	۰/۴۶	-۰/۷۵
پیشرفت و توسعه شغلی	۳	۳	۲/۵۰	۰/۶۴	۰/۱۰	-۰/۹۶
ماهیت کار	۳/۱۸	۳	۳	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۵۷
مسئولیت شغلی	۲/۸۸	۳	۳	۰/۶۷	-۰/۰۱	-۱/۱۲
موقعیت شغلی	۳/۱۸	۳	۳	۰/۷۷	۰/۳۲	۰/۰۳
نمره‌ی کل	۳/۱۶	۳/۱۰	۳/۶۰	۰/۶۵	۰/۱۸	-۰/۸۹

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای انگیزش شغلی در جدول ۶ آمده است. بُعد خط مشی دارای بیشترین میانگین (۳/۳۲) و بُعد مسئولیت شغلی دارای کمترین میانگین (۲/۸۸) هستند. سه شاخص تمرکز میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

### تحلیل توصیفی متغیر اشتیاق شغلی

جدول ۷. شاخص‌های توصیفی ابعاد اشتیاق شغلی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
توانایی	۳/۲۵	۳/۱۶	۳/۱۷	۰/۶۷	۰/۰۲	-۱/۰۱
وقف خود	۳/۱۵	۳	۳/۴۰	۰/۶۹	۰/۵۵	۰/۰۶
جذب	۳/۰۸	۳/۱۷	۳/۵۰	۰/۶۱	۰/۰۳	-۰/۷۶
کل	۳/۱۶	۳/۱۸	۲/۶۷	۰/۶۳	۰/۱۶	-۰/۶۱

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای اشتیاق شغلی در جدول ۷ آمده است. بُعد توانایی دارای بیشترین میانگین (۳/۲۵) و بُعد جذب دارای کمترین میانگین (۳/۰۸) هستند. سه شاخص تمرکز میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

در ادامه بر اساس متغیرهای پژوهش فرضیه‌های ذیل در این بررسی مطرح می‌گردند:

فرضیه ۱. انگیزش شغلی، رفتار نوآرانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۸. مسیر انگیزش شغلی بر رفتار نوآرانه‌ی معلمان

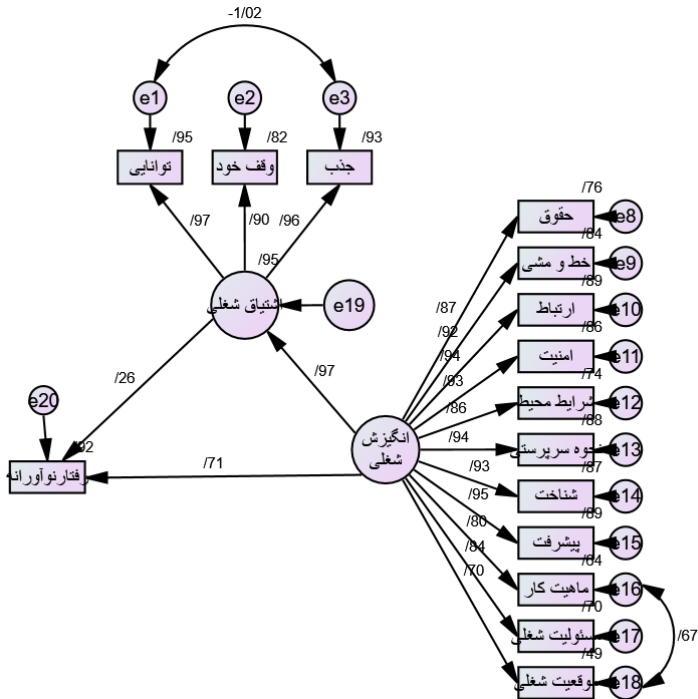
مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> رفتار نوآرانه	-۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۹۸	رد

سطح معناداری جدول ۸ نشان می‌دهد نقش انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه معنادار نیست. نسبت بحرانی  $0/02$  - است که از  $1/96$  کمتر است و عدم پیش‌بینی را تأیید می‌کند. انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. فرضیه‌ی ۲. انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۹. مسیر انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> اشتیاق شغلی	۱	۲۵/۸۱	۰/۰۱*	تأیید (نقش مثبت)

سطح معناداری جدول ۹ نشان می‌دهد این نقش معنادار است. همچنین نسبت بحرانی  $25/81$  است که از  $1/96$  بیشتر است و ضریب مسیر آن ۱ و مثبت است؛ بنابراین انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند. فرضیه‌ی ۳. اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. به منظور بررسی این فرضیه مدل به صورت شکل ۲ ترسیم شده است. به منظور بررسی برازش الگوی معرفی شده، شاخص‌های برازش مدل در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق بر مبنای ضرایب عاملی استاندارد

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری تحقیق

شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنه‌ی قابل قبول	مدل تدوین شده
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲۲
	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۳۶
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۱۲
	TLI	شاخص برازش توکر- لویس	۰/۵ - ۱	۰/۸۰۵
	IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۵۶
	RFI	شاخص برازش نسبی	۰/۹ - ۱	۰/۹۳۸
	NFI	شاخص برازش بنتلر - بنت	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۰۹
مقتصد	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۸۱
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۸۸
	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰ - ۰/۱	۰/۰۹۱
	CMIN/DF	کای دو به هنجار شده	کمتر از ۵	۴/۲۳۹

جدول ۱۱. تفسیر مسیرهای مدل معادلات ساختاری تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه‌ی آزمون
انگیزش شغلی --- < اشتیاق شغلی	۰/۹۷	۲۵/۴۹۹	*۰/۰۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
اشتیاق شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۲۶	۲/۵۷۱	*۰/۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
انگیزش شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۷۱	۶/۸۰۴	*۰/۰۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
انگیزش شغلی --- < اشتیاق شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۲۵۲	۲/۴۱۲	*۰/۰۲	تایید (تاثیر مثبت)

جدول ۱۰ نشان می‌دهد بین اشتیاق شغلی و انگیزش شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه اثر مثبت و معنادار دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. رابطه‌ی غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی ۰/۲۵۲ و مثبت است. بدین معنا که افزایش انگیزش شغلی ابتدا سبب افزایش اشتیاق شغلی و به تبع در سطوح بالاتر به رفتار نوآورانه منجر می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه‌ی اول. انگیزش شغلی رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. نسبت بحرانی این نقش ۰/۰۲- بود که از ۱/۹۶ کمتر است و عدم پیش‌بینی را تأیید کرد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر ناهمسو با یافته‌های پژوهش باتمانی (۱۳۹۹) و شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) است. باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان الگوی روابط نیازهای بنیادین و رفتار نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌گری انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) با عنوان «رابطه بین انگیزه‌های شغلی کارکنان

و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان» حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان بود.

در خصوص تأثیر انگیزش بر عملکرد و رفتار کارکنان، بارباتو<sup>۱</sup> (2004) اعتقاد دارد انگیزه‌ی کارکنان می‌تواند از لحاظ تجربی علل بروز این رفتارها را تبیین کند. درک صحیح انگیزش می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از آنجا که انگیزه‌ی کارکنان، رفتار آن‌ها را هدایت می‌کند، این انگیزه می‌تواند بر رفتارهای اختیاری آن‌ها مانند رفتارهای نوآورانه نیز تأثیرگذار باشد. آلن و راش<sup>۲</sup> (1998) نیز معتقدند که مدیران برای ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به برداشت خود از انگیزه‌ی کارکنان تکیه می‌کنند؛ بنابراین انتظار می‌رود منابع انگیزش ارتباطی قوی با رفتارهای نوآورانه آنان داشته باشد.

انگیزش، خودپنداره‌ی درونی از تمایل فرد به راضی کردن و تقویت احساس خود از صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هاست. افراد دارای چنین انگیزه‌ای، برای صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هایی که مبانی خودآرامی هستند، استانداردهایی درونی در نظر می‌گیرند. این انگیزه در افرادی مؤثر است که به رفتارهایی تمایل نشان می‌دهند که این استانداردهای شخصی را تقویت می‌کنند و به مراحل بالاتری از شایستگی می‌رسند (باتمانی، ۱۳۹۹)؛ اما در پژوهش حاضر نشان داده شد که انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. این ناهمسویی نتیجه‌ی به دست آمده از پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های ذکر شده می‌تواند به دلایل ذیل باشد: الف) با توجه به پیچیدگی رفتار انسان‌ها در هر مطالعه، پاسخ‌گویان می‌توانند پاسخ‌های متفاوتی را ارائه نمایند و این امر بدیهی بوده و دور از انتظار نیست؛ ب) باید پذیرفت که انتظار همسو بودن و مطابقت همه‌ی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات پیشین منطقی نیست؛ ج) تفاوت در ابزار مطالعه‌ی انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه در پژوهش حاضر در مقایسه با سایر پژوهش‌ها؛ د) تفاوت در توزیع سنی گروه‌های مطالعه شده با مطالعات

1. Barbato

2. Allen & Rash

عنوان شده یا انجام پژوهش در جمعیت‌های مختلف؛ ذ) وجود تفاوت در فرهنگ‌ها که می‌تواند موجب تفاوت در یافته‌ها گردد.

فرضیه دوم: انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نسبت بحرانی  $25/81$  بود که از  $1/96$  بیشتر بود و ضریب مسیر آن ۱ و مثبت بود. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر همسو با یافته‌های پژوهش نیازی (۱۳۹۹)، سلطانی عربشاهی و دیگران (۱۳۹۸) و نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) است. نیازی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره نشان داد که بین انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و با افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد. این پژوهش از حیث معنادار بودن همه‌ی ابعاد انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. سلطانی عربشاهی و دیگران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد انگیزش خود تعیین‌گری با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران» نشان دادند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین انگیزش درونی، خودپذیر و درون‌فکنی شده و رابطه‌ی منفی معنی‌داری بین بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی با اشتیاق شغلی وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نیز از حیث معنادار بودن رابطه‌ی انگیزش درونی با اشتیاق شغلی با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نتایج پژوهش نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان» حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین سه بعد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی (انگیزش درونی، خودپذیر و درون‌فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه‌ی منفی معنادار بین ابعادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی بود. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی رابطه‌ی معناداری

با ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) دارد. به عبارتی سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین‌کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می‌انجامد که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغلی آن‌ها است و نشان‌دهنده‌ی میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد (نیازی، ۱۳۹۹: ۳۵).

انگیزش خودپذیر به عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به مقدار زیادی در جریان درونی سازی به صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به عبارتی افرادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم‌سویی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند. توجه به این بعد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با توجه به این نکته که همیشه افراد کمی در بدو ورود به سازمان به صورت درونی برانگیخته هستند، می‌تواند دستاوردهای مهمی برای سازمان‌ها داشته باشد (امامی‌پور، ۱۳۹۸: ۴۳). به عبارتی فراهم کردن شرایطی که منجر به تسهیل فرایند همانندسازی معلمان با اهداف سازمانی می‌گردد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش انگیزش خودتعیین‌کنندگی و به دنبال آن پیامدهای مطلوبی همچون افزایش اشتیاق شغلی داشته باشد. در تبیین بیشتر رابطه‌ی معنی‌دار بین انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی می‌توان به ماهیت این سبک تنظیمی اشاره نمود. تنظیم درون‌فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود. با این تفاوت که در تنظیم درون‌فکنی شده، پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کم‌تر تحت کنترل محیط

بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. در این شرایط باورها و انتظارات شخص از خود تعیین‌کننده‌ی نگرش‌های شغلی و به دنبال آن افزایش اشتیاق شغلی خواهند بود.

فرضیه سوم. اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی نقش مثبت و معنادار دارد و همچنین اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. اثر غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی ۰/۲۵۲ و مثبت است.

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر همسو با یافته‌های پژوهش نداف، مهرابی و سالاروند (۱۳۹۸)، نیازی (۱۳۹۹)، زارعی‌نسب (۱۳۹۸) و امامی (۱۳۹۷) است. نداف، مهرابی و سالاروند (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر و عملکرد مطلوب که تمامی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد و از این حیث با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نیازی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره نشان داد که افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان را افزایش می‌دهد. در همین راستا نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) با عنوان بررسی تأثیر اشتیاق شغلی و ظرفیت جذب دانش بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاهای سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی و شهری استان ایلام) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه بود که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در میان

هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمانشاه در سال ۹۷-۱۳۹۶ در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه همبستگی معناداری وجود دارد که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که انگیزش شغلی این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی افراد را بهبود ببخشد و شرایطی را به وجود بیاورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شده و ارتباطات درون و برون‌سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند که در چنین شرایطی اشتیاق شغلی نیز افزایش خواهد یافت زیرا کارکنان با توان بیشتری در راستای اهداف سازمان فعالیت خواهند نمود.

از دیگر سو کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند. به عبارت دیگر افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند. میرحیدری و دیگران (۱۳۹۱) بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند: از نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به‌ویژه خودکارآمدی که تمامی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم منجر به ارتقای رفتار نوآورانه می‌گردد.

هالبرگ و شوفلی (2006) بیان داشتند که اشتیاق شغلی به منزله‌ی یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه‌ی مثبتی از منابع و در نتیجه تأثیرات مثبت بر سلامت سازمانی شود. کارکنان مشتاق به کار با ویژگی‌های روان‌رنجورخوبی پایین، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند. کارکنان با این شرایط و در این محیط‌های کاری، با اشتیاق به شغل خود، به خلاقیت و ابتکار عمل دست می‌زنند و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی و بهره‌وری در آنان افزایش می‌یابد. باکر و لیتر (2010) معتقدند کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی دارند، به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (نیازی: ۳۶). براین‌اساس کارکنان با

اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. این توانمندی در آنان سبب افزایش کارایی و ارتقای رفتار نوآورانه می‌گردد.

همچنین نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که مدل پژوهش مبنی بر رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه با میانجی اشتیاق شغلی از برازش لازم برخوردار است و بنابراین برازش مدل تأیید شد.

باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شکری باغی و موسوی‌راد (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که متغیر تعلق خاطر کاری به وسیله‌ی متغیر انگیزش شغلی پیش‌بینی می‌شود. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان بود. فورسون و همکاران (2021) از پژوهش خود چنین نتیجه گرفتند که بین انگیزه‌ی کارکنان و عملکرد شغلی آنان همبستگی معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش ریانتو، اندری و هرلیشا<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) نشان داد که انگیزه‌ی شغلی کارکنان بر عملکرد آنان مؤثر است. نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه بود. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه همبستگی معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقای یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۱) و از جمله متغیرهای سازمانی است که هم بر برخی متغیرها تأثیرگذار است و هم از برخی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد. در این راستا، برخی از پژوهشگران معتقدند توجه سازمان در ایجاد محیطی انگیزه‌بخش می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه مفید باشد. کارکنان با انگیزه رفتارهای نوآورانه بیشتری دارند، زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند، به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند و ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (باتمانی، ۱۳۹۹: ۵۳)؛ لذا یکی از متغیرهایی که بر رفتار نوآورانه معلمان اثرگذار است، انگیزش شغلی آنان است.

براساس نظریه خود تعیین‌کنندگی، انگیزش شغلی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه‌ی مثبتی دارد. دسی و رایان معتقدند افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (سلطانی عرب‌شاهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵). به عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آن‌ها است و نشان‌دهنده‌ی میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. انگیزش خودپذیر به عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به مقدار زیادی در جریان درونی‌سازی به صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به عبارتی، افراد که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم‌سویی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار، احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند (نیازی، ۱۳۹۹: ۶۰).

به طور کلی می‌توان گفت که انگیزه‌ی شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخشی است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند. انگیزه‌ی شغلی موجب تشویق و تحریک افراد به انجام یک کار یا رفتار می‌شوند و هر قدر معلمی از انگیزه‌ی شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی و خلاقیت بیشتری برخوردار گردد. لذا انگیزش شغلی می‌تواند زمینه‌ی تغییر محیط سازمان به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش را فراهم نموده و بستری را برای تسهیل اشتیاق شغلی ایجاد نماید و در نتیجه رفتار نوآورانه معلمان را ارتقا دهد.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از:

- استفاده از ابزار خودگزارش‌دهی؛
- عدم کنترل عوامل شخصی و درونی مؤثر بر روایی یافته‌ها که بیانگر تأثیر تفاوت ادراکی بین آزمودنی‌ها از مفاهیم پرسش‌نامه و نحوه‌ی پاسخ‌دهی آنان است؛  
با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌گردد:
- با توجه به نقش انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی پیشنهاد می‌گردد که سازمان آموزش و پرورش در رویکردهای راهبردی خود و همچنین در اهداف و برنامه‌های عملیاتی به موضوع انگیزش شغلی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشد تا بدین وسیله، زمینه ارتقای اشتیاق شغلی و در نتیجه رفتار نوآورانه معلمان فراهم گردد.
- از آنجایی که اشتیاق به شغل در میان معلمان می‌تواند باعث افزایش انگیزه و در نتیجه شکوفایی خلاقیت و رفتار نوآورانه در آنان شود، لذا پیشنهاد می‌گردد معلمان به واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آن‌ها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. یک سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شده و معلمان خلاقیت و نوآوری بیشتری در محیط کار از خود نشان دهند.
- همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود:
- پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری مختلف و نیز شهرها و سایر نقاط ایران انجام گردد تا از این طریق روابطی که در بین متغیرهای مطالعه‌ی حاضر نشان داده شد، تأیید گردد و دانش ما نسبت به برازش مدل‌های رقیب با داده‌های مشابه افزایش یابد.
- از آنجایی که رفتار نوآورانه تحت تأثیر عوامل مختلفی است، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی ارتباط متغیرهای دیگری مانند رضایت شغلی، تاب‌آوری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار نوآورانه در قالب مدل نیز بررسی گردد.

---

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- امامی، حبیب (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در میان هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمانشاه در سال ۹۷-۱۳۹۶ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
- باتمانی، سمیه (۱۳۹۹). الگوی روابط نیازهای بنیادین و رفتار نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌گری انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
- بهمن‌یار، سمیه (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای یادگیری مادام‌العمر در رابطه فرهنگ‌سازمانی و رفتار نوآورانه در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان زیرکوه. مجله روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم، ۲۳ (۳)، ۴۱۸-۴۳۸.
- حیدری، مرضیه، افراسیابی، رویا، شورمیچ، قاسم (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی با رفتار نوآورانه کارکنان. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲ (۳)، ۲۳۹ - ۲۴۹.
- خالدی سردشتی، ساسان (۱۳۹۹). نوآوری در مدیریت آموزشی مدارس. تهران: زرنوشت.
- خسروی، حسین، پورشافعی، هادی، و طاهرپور، فاطمه (۱۴۰۲). تبیین نقش خوش‌بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی با میانجیگری انعطاف‌پذیری. مجله تعلیم و تربیت، ۱۵۳ (۴)، ۹۱-۱۰۸.
- رضایی، زهرا (۱۳۹۹). اصول آموزش و پرورش ابتدایی. تهران: بید.
- زارعی‌نسب، امیرحسین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اشتیاق شغلی و ظرفیت جذب دانش بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاهای سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی و شهری استان ایلام)، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

سلطانی عرب‌شاهی، کامران، سهرابی، زهره، کشاورزی، محمدحسن، و رضانی، قباد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودتعیین‌گری با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۳۳ (۱۲)، ۲۱-۳۲.

شعبانی بهار، غلامرضا، و شربتی، نعیم (۱۳۹۷). رابطه بین انگیزه‌های شغلی کارکنان و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۳ (۴)، ۱۱۱-۱۲۱.

شعبانی، زهرا، قنبری پناه، مینو، و یارمرادی، فاطمه (۱۴۰۲). پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای براساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی لرستان. *نشریه پویا در آموزش علوم انسانی* ۳۱ (۸)، ۱۱۷-۱۴۰.

شکری باغی، ملیحه، و موسوی راد، طاهره (۱۳۹۸). بررسی نقش انگیزش شغلی در تعلق خاطر کاری در دبیران تربیت‌بدنی شهر مشهد. *همایش ملی تربیت‌بدنی، تغذیه و طب ورزشی*، دانشگاه علوم پزشکی، مشهد.

صادقی ده چشمه، مهرداد، قائدامینی هارونی، عباس، و مالکی فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۰). اثرات رهبری تحول‌گرا و تبدالی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان‌شناختی. *نشریه مطالعات رهبری فرهنگی*، ۱ (۳)، ۳۶-۶۲.

صافی، احمد (۱۳۹۷). *آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه*. تهران: سمت. فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا، و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۳ (۲۵)، ۱۷-۲۶.

فلاحی، امیر و عبدی، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸. *دومین کنفرانس ملی یافته‌های نوین یاددهی-یادگیری در دوره ابتدایی*. انجمن مطالعات برنامه ریزی درسی ایران، بندرعباس.

قنائی، علی، و همتی، آرزو (۱۳۹۹). *نوآوری در سازمان*. تهران: نوآوران دانش.

کیانی، عمران، و محمدی بردبری، سمیه (۱۳۹۹). انگیزه شغلی و ترک خدمت کارکنان (مورد مطالعه بانک ملی شهرکرد). هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، مؤسسه آموزش عالی آل طه، تهران.

مکوندی، محمد (۱۴۰۰). بررسی دیدگاه معلمان در رابطه با مشکلات اجرایی طرح ارزشیابی کیفی توصیفی در مقطع ابتدایی و ارائه راهکارهایی برای برطرف کردن آنها. نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۵۱ (۲۹)، ۲۱۳-۲۳۶.

نداف، مهدی، مهرابی، علی و سالاروند، جهانگیر. (۱۳۹۸). تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. مجله مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۳ (۲)، ۱۲۹-۱۵۴.

نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، قلتاش، عباس، و سرجهانی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴ (۲)، ۶۳-۹۰.

نعامی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت نوب آهن اصفهان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳)، ۲۳-۴۱.

نیازی، مهین (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

یکتا، محمدرضا، و حیدری، صدیقه (۱۴۰۰). تجربه زیسته معلمان مدارس غیرانتفاعی شهر اصفهان از مشکلات دانش‌آموزان مقطع ابتدایی در کلاس‌های بر خط در دوره شیوع ویروس کرونا. مجله رهبری آموزشی کاربردی، ۲ (۳)، ۲۳-۳۰.

- Allen, T. D. & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 247–260.
- Cho, K.H. Lee, S. H. (2007). Commitment to Gender Policy, Commitment to Organization and Innovative Behavior: Some Unexpected Linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30 (12),1485-1502.
- Deressa, A & Zeru, G (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach, Deressa and Zeru BMC Res Note, 213 (12), 1-6.
- Forson, P. Dramani, J. B. Frimpong, P. B. Arthur, E. & Mahawiya, S. (2021). Effect of oil price volatility on the trade balance in subSaharan Africa. *OPEC Energy Review*, 46(3), 340-361.
- Riyanto,S, Endri, E & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.



## Non-local Managers in South Khorasan: Examining the Impacts on Local Social Development and Human Capital Management

Mohammad Ali Talebi<sup>1</sup>

Alireza Ghorbani<sup>2</sup>

Kosar Ghasemi<sup>3</sup>

Received: 26/7/2024

Accepted: 20/10/2024

### Introduction

Management is the most key factor in the life, growth, and flourishing or destruction of organizations. Also, organizations are one of the essential social foundations in today's society. The manager guides the process of transitioning from the current state to the desired state and is constantly striving to create a better future (Rashid Farokhi, 2008, p. 58). The negative effects of appointing non-local managers over the past decade in South Khorasan have been seen as one of the factors affecting the region's underdevelopment. Although local and non-local managers have engaged in many successful and unsuccessful experiences, local managers have performed better under comparable conditions. South Khorasan has been the birthplace, growth, and flourishing ground for various scientific, literary, and executive individuals and has always been ahead in providing human resources for neighboring provinces. The successful experiences of local managers, the increasing number of non-local managers in the province, the slow pace of development, and the potential role of non-local managers are logical reasons for conducting this research. The current reality in various private and public organizations indicates that managing these organizations has become increasingly challenging (Babaie, 2008). In management, the term competence means "personal and organizational characteristics based on skills, knowledge, and the abilities that empower a person to perform the tasks assigned to them." When competency criteria are established,

---

1. Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Corresponding Author. Email: [M.talebi@pnu.ac.ir](mailto:M.talebi@pnu.ac.ir)

<https://orcid.org/0000-0001-6822-2046>

2. Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran Email: [a.ghorbani@pnu.ac.ir](mailto:a.ghorbani@pnu.ac.ir)

<https://orcid.org/0000-0001-8717-8816>

3. Master's Student in Sociology, Payame Noor University, Bojnurd, Iran.

Email: [kosarghasemi.kg@gmail.com](mailto:kosarghasemi.kg@gmail.com)



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

the selection of managers is carried out based on these criteria (Ghasemi et al., 2014, p. 25). The present article answers this question:

- How does the appointment of non-local managers in South Khorasan affect local social development?

### **Methodology**

The research method employed in this study is qualitative, utilizing thematic analysis. To ensure the validity of the research, all interviewees were observed and given opportunities to provide feedback throughout the process, in line with the principles outlined by Krusel and Miller (2000). Participants shared their opinions on any changes or modifications made to the coding. The study also employed techniques such as constant data comparison, note-taking, and ongoing analysis during data collection. Once the codes were extracted, a member check was conducted by randomly selecting six individuals from the research population to evaluate whether the codes aligned with their perspectives. After the interviews, the extracted codes were sent to the interviewees via email or delivered in person, as agreed upon beforehand, allowing them to review and reinterpret the data. To further enhance the validity of these codes, they were randomly sent to other interviewees over 20 to 30 days to gather additional feedback. For the analysis, interviews that were recorded or handwritten were transcribed into Word files, and the coding was carried out using MAXQDA software. Coding plays a crucial role in helping the researcher address key research questions, and it is performed in three stages: open, axial, and selective coding, with open coding being the most fundamental. According to Mansourian (2014), at this stage, codes should be generated without any constraints.

### **Findings**

The findings suggest that local managers are well-equipped to address development challenges due to their deep understanding of the province's issues, a more profound connection to the community and geography, genuine concern for the well-being of local residents, and their ability to foster regional synergy and collaboration. Their decision-making tends to be more compassionate and forward-thinking, driven by their expertise, skills, and experience. However, some argue that the distinction between local and non-local managers is less important than their qualifications. Factors such as education, knowledge, creativity, expertise, empathy, commitment, and decision-making abilities are considered more crucial for effective management. According to the interviews, the reasons for appointing non-local managers can be summarized as follows: the lack of succession planning, shortages in expertise and skills among local individuals, a security and politically driven perspective among decision-makers and appointing authorities, the desire to prevent the expansion of networks and favoritism within administrations, the absence of unity among existing forces, groups, and individuals in the province, a bias towards outsiders among the people, meritocracy, governmental policies, indifference and lack of social sensitivity, non-local managers being at the top of power hierarchies

under the influence of higher-ranking provincial managers, recommendations from certain oversight and security agencies, the persistence of political and social currents, the significant role of non-local economic cartels and investors, public silence, the lack of personal charisma, and the ineptitude of some provincial representatives.

### **Discussion and Conclusion**

In this study, the statements of experts regarding the appointment of managers were examined. One of the reasons for supporting the appointment of local managers in the province is the consideration of their personal, managerial, and executive competencies, as well as their effectiveness. According to qualitative interviews, local managers are capable of addressing development challenges because they have a better understanding of the province's issues, society, and geography. They also have genuine concern for the people of the province and possess the ability to create local and regional synergy. Local managers are perceived to have more expertise, skills, experience, and a more compassionate and forward-thinking approach to decision-making. However, some believe that the distinction between local and non-local managers is irrelevant; what matters is the manager's expertise, with important factors such as sufficient knowledge, creativity, specialization, commitment, and decision-making power being prioritized. The analysis of the interviews suggests that public reactions and demands regarding the appointment of non-local managers are very weak. The reasons for this decline include superficial opposition, short-term and weak demands, lack of strong advocacy for non-local managers (strategically), absence of a culture of demanding accountability, lack of strong and unified political lobbying, and the tendency of the local population to favor outsiders. Social accountability is one of the prominent features of rights-based societies. Unlike duty-based societies, rights-based societies demand accountability, responsiveness, and the fulfillment of their needs from the government, thus obligating the government to respond.

According to the findings, the challenges in appointing local managers can be summarized as follows: most people seek the appointment of qualified and experienced local managers, but there is resistance from various groups, political factions, ethnic viewpoints, and a lack of unity among political and non-political forces. Additionally, there is a lack of self-confidence, weak lobbying power at higher levels, narrow-mindedness, and internal conflicts among prominent individuals. Other challenges include high expectations from people of the same ethnicity, group favoritism, division and disunity, lack of managerial self-confidence among local experts and middle managers, lack of boldness, the inability of provincial parliamentary representatives to support local managers, lack of media support, potential obstacles in approval processes, and regional demands for power-sharing from political groups.

### **Acknowledgment**

We express our sincere gratitude to all those who collaborated with us in conducting the interviews.

**Keywords:** Appointment of Non-Local Managers, Social Development, South Khorasan, Human Capital Management.

## References

- Alessandro, M., Mattias, N., Guido, C., & Mario, D. A. (2014). CEO succession mechanisms, organizational context, and performance: A socio-emotional wealth perspective on family-controlled firms. *Journal of Management Studies*, 51(7), 1153–1179. <https://doi.org/10.1111/joms.12098>
- Azarova, N. M., & Makareva, E. (2022). The role of human capital in solving problems in promoting innovative development of the post-pandemic economy of Russia. [Conference Presentation] Materials of the international scientific and practical conference Green Economy: 'Iforest'. [https://doi.org/10.34220/zeif2022\\_5-9](https://doi.org/10.34220/zeif2022_5-9)
- Babaei, M. A. (1998). *Modiran sayeh: Arzyabi-ye sanjesh-e estedad-haye shayestegi-ye modiriat* [Shadow managers: Assessing managerial competency talents]. Tehran: Maharat Press. [In Persian]
- Chagini, S. (2017). Baztab-e sarmaaye ejtemai bar behboud ravabete dolat va melat [The impact of social capital on the improvement of government-nation relations]. *Quarterly Journal of Higher Policy Studies*, 5(19), 113-134. [In Persian]
- Chavez, J. (2012). The case for succession planning. *Strategic Finance-Careers*, 92(8), 1–4.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Daouk-Oyry, L., Sahakian, T., & Van De Vijver, F. (2021). Evidence-based management competency model for managers in hospital settings. *British Journal of Management*, 32(4), 1384–1403. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12489>
- Dehghani Soltani, M., Al Taha, H. R., Ghahri Shirinabadi, E., & Taheri, H. (2015). Shenasaee-ye avamel mo'aser bar shayestegi-haye modiran-e eslami dar sazmanhaye dolati [Identifying factors affecting the competencies of Islamic managers in governmental organizations]. *Journal of Scientific and Research Management Improvement*, 9(2), 97-120. [In Persian]
- Dehghani, T., Mohebi, S. D., & Bagheri, M. (2021). Tarahi-ye olgou-ye arzyabi-ye maharet-haye modiran-e boomi va gheyre bomi dar posthaye kelidi [Designing an evaluation model for the skills of local and non-local managers in key positions: A case study of Hormozgan Province]. *Quarterly Journal of Operations Management*, 1(2), 147-180. [In Persian]
- Esmaili, S., Asadi, S., & Nourmohammadi, H. A. (2018). Olaviyatbandi-ye avamel mo'aser bar entekhab-e modiran ketabkhanehaye daneshgahii bar asase

- farayand-e tahlil-e shabakeh [Prioritizing factors affecting the appointment of university library directors based on the analytic network process]. *Journal of Academic Librarianship and Information Research*, 52, 13-32. [In Persian]
- Ficara, A., Curreri, F., Fiumara, G., & De Meo, P. (2023). Human and social capital strategies for mafia network disruption. *IEEE Transactions on Information Forensics and Security*, 18, 1926–1936. <https://doi.org/10.1109/TIFS.2023.3256706>
- Ghassemi, H., Honari, H., Rezaei Sufi, M., & Momenifar, F. (2014). Tarahi-ye olgou-ye shayestegi-haye mehvari bar entekhab-e modiran-e miani dar vezarat-e varzesh va javan [Designing a core competency model for the appointment of mid-level managers in the Ministry of Youth and Sports]. *Quarterly Journal of Strategic Studies of the Ministry of Youth and Sports*, 13(26). [In Persian]
- Golec, A., & Kahya, E. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. *Computers & Industrial Engineering*, 52(1), 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2006.11.006>
- Heidari, M., & Danaie, H. (2015). Barrasi-ye ta'sir-e vizhegihaa-ye modiraan-e darun saazemaani/ borun saazemaani va modiraan-e boomi/ gheir-bomi bar amalkard-e kaarkonaan (motaale'e moredi baank-haa-ye keshaaavarzi-ye ostaan-e Khoraasaan-e Jonoobi) [Examining the impact of the characteristics of internal/external managers and local/non-local managers on employee performance: A case study of agricultural banks in South Khorasan Province]. [Paper Presentation]. *First National Conference on Management, Innovation, and Entrepreneurship in Resistance Economy*, Mashhad. [In Persian]
- Jacobz, G., & Klolend, H. (2008). *Abaade nazari-ye tose-ye ejtemai* [Dimensions of social development theory]. Tehran: Institute for Cultural and Social Studies. [In Persian]
- Kim, Y. (2006). Measuring the value of succession planning and management: A qualitative study of U.S. affiliates of foreign multinational companies (Unpublished doctoral dissertation). Pennsylvania, The Pennsylvania State University.
- King, P. E., & Boyatzis, C. J. (2004). Exploring adolescent spiritual and religious development: Current and future theoretical and empirical perspectives. *Developmental Science*, 8, 2–6.
- Moradi Damaneh, G. R. (2018). Barrasi-ye avamel mo'aser bar behineh sazi-ye shayeste-salari dar entekhab-e modiran-e setad-e Arja [Investigating factors affecting the optimization of meritocracy in the appointment of managers at the Arja headquarters]. *Quarterly Journal of Military Sciences and Technologies*, 14(46). [In Persian]

- Nougani Dokht Bahmani, M., & Masoudi, H. (2011). Mosharekat dar fa'aliyat-haye goroohi-ye modiriyat-e stratejiki va behboud [Participation in group activities of strategic management and productivity]. *Quarterly Journal of Strategic Management Studies*, 2(8), 15-34. [In Persian]
- Novruzov, N. A. (2023). Human capital as a factor of employment. *Alma Mater. Vestnik Vysshey Shkoly*. <https://doi.org/10.20339/am.04-23.086>
- Rantz, R. (2002). Leading urban institutions of higher education in the new millennium. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(8), 456-466. <https://doi.org/10.1108/01437730210449359>
- Rashid Farokhi, F. (2008). Naghsh-haye modiran [Roles of managers]. *Misagh Modiran Journal*, 32. <http://ensani.ir/fa/article/57921/%D9%86%D9%82%D8%B4-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86> [In Persian]
- Sabouri, M. (2009). *Jameshenasi-ye saze-manha* [Sociology of organizations]. Tehran: Shabtab Press. [In Persian]
- Seniwoliba, A. J. (2015). Succession planning: Preparing the next generation workforce for the university. *Research Journal of Educational Studies and Review*, 1, 1-10.
- Si, T., Zhang, L., Li, G., Roberts, C. J., Yin, X., & Xu, R. (2013). Experimental design and instability analysis of coaxial electro-spray process for microencapsulation of drugs and imaging agents. *Journal of Biomedical Optics*, 18(7), 075003. <https://doi.org/10.1117/1.JBO.18.7.075003>
- Turylo, A., & Arkhypenko, S. (2023). Human capital as object of social responsibility of business and government in the formation of public policy. *Public Administration and Law Review*, 1(13), 54-63. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-1-54>

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

## مدیران غیربومی در خراسان جنوبی: بررسی پیامدها بر توسعه‌ی اجتماعی محلی و مدیریت سرمایه‌ی انسانی

محمدعلی طالبی<sup>۱</sup>      علیرضا قربانی<sup>۲</sup>      کوثر قاسمی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_208120.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_208120.html)

### چکیده

انتخاب مدیران بر مبنای شایستگی، همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران سازمانی در بخش دولتی و ارائه‌ی خدمات عمومی است. خراسان جنوبی با توجه به سرمایه‌های انسانی غنی همواره در بخش مدیران ارشد استانی از داشتن مدیران بومی محروم بوده است. این مهم در بسیاری از مواقع باعث واپس‌ماندگی استان از توسعه شده است. پژوهش حاضر به بررسی پیامدهای انتصاب مدیران غیربومی بر توسعه‌ی اجتماعی محلی و مدیریت سرمایه‌ی انسانی استان خراسان جنوبی پرداخته است. این پژوهش به روش کیفی انجام شده است. سوالات پژوهش به صورت باز طراحی و از طریق مصاحبه‌ی عمقی با ۲۰ نفر از صاحب‌نظران و مدیران فعلی و اسبق استان در مورد انتصاب و اهمیت مدیر بومی و یا غیربومی نظرخواهی شد.

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. نویسنده مسئول

M.talebi@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-6822-2046>

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

a.ghorbani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-6822-2046>

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه پیام نور بجنورد، ایران

kosarghasemi.kg@gmail.com



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

سپس با روش تحلیل مضمون؛ انتخاب بر اساس وابستگی حزبی و سیاسی، فقدان شایستگی‌های شخصیتی، بها ندادن به کارشناسان بومی و نظرات کارشناسی، عدم پایبندی به برنامه‌های توسعه استان، تصمیم‌گیری بر مبنای سلايق شخصی، ایجاد و القای حس خود تحقیری در بین مردم استان از مهم‌ترین کلید واژه‌ها در باب انتصاب مدیران غیر بومی به دست آمد. ایجاد بانک اطلاعاتی از مدیران بومی کارآمد و متخصص، تبلیغ فعالیت‌های عالی و کارآمدی مدیران بومی از جمله پیشنهادات، جهت انتخاب سمت مدیریتی از سوی مصاحبه‌شوندگان عنوان گردید.

**واژه‌های کلیدی:** انتصاب مدیران غیربومی، توسعه‌ی اجتماعی، خراسان جنوبی، مدیریت سرمایه انسانی.

#### مقدمه

مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان‌هاست و سازمان‌ها در اجتماع امروزی جزو بنیان‌های مهم اجتماعی محسوب می‌شوند. مدیر، روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست (رشید فرخی، ۱۳۸۷: ۵۸). آثار منفی انتصاب مدیران غیربومی طی دهه‌ی گذشته در خراسان جنوبی یکی از عوامل مؤثر بر توسعه نیافتگی منطقه بوده است. گرچه مدیرانی بومی و یا غیربومی با تجارب موفق و ناموفق زیادی فعالیت داشته‌اند، اما در شرایط مساوی مدیران بومی بهتر عمل کرده‌اند.

خراسان جنوبی محل تولد، رشد و بالندگی شخصیت‌های مختلف علمی، ادبی و اجرایی بوده است که از آن جمله می‌توان از دکتر محمد حسن گنجی، دکتر مهدی بلالی مود، دکتر کاظم معتمدنژاد، دکتر غلامحسین شکوهی، حکیم نزاری، ابن حسام خوسفی، بدیع الزمان فروزانفر، غلامرضا سعیدی، عبدالعلی بیرجندی، محمد فرزانه، سید حسن تهامی، محمد ابراهیم آیتی و اسماعیل رضوانی نام برد. شایان ذکر است که نام بُردگان برگی از کتاب بزرگ مفاخر و مشاهیر این منطقه هستند و خراسان جنوبی همواره در تأمین نیروی انسانی در استان‌های همجوار پیشرو بوده است.

تجارب موفق مدیران بومی، افزایش تعداد مدیران غیربومی در استان و روند کند توسعه و نقش احتمالی مدیران غیربومی در این امر از دلایل منطقی اجرای این پژوهش است. واقعیت موجود در انواع سازمان‌های خصوصی و دولتی نشان‌دهنده‌ی این است که مدیریت این سازمان‌ها هر روز سخت‌تر می‌شود (بابایی، ۱۳۷۷: ۱۱). در دنیای مدیریت، واژه‌ی شایستگی بدین معناست: «خصوصیات شخصی و سازمانی مبتنی بر مهارت‌ها و دانش و توانمندی شخص را به انجام وظایف که به او داده شده است توانمند می‌سازد» (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵). زمانی که معیارهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب مدیران با توجه به این معیارها انجام می‌گیرد.

در زندگی امروز قرارگیری نامناسب مدیران باعث خسارت‌های جبران‌ناپذیری به شالوده‌ی سازمان می‌شود. یکی از مواردی که از این موضوع جلوگیری می‌کند، قراردادن اشخاص در مقام‌ها و پست‌های درست با توجه به توانایی و تجربه و همچنین قابلیت‌های آنان است (مرادی دمنه، ۱۳۹۷: ۲۰). در دنیای سراسر رقابت امروز، عامل موفقیت همه‌ی نظام‌های اقتصادی - اجتماعی، انتخاب شیوه‌ی مناسب برای رهبری و بهبود این ساز و کار است. حساسیت موضوع رهبری از یک سو و نقش تعیین‌کننده‌ی گروه‌های کاری و ارتقای عملکرد سازمان از سوی دیگر موجب شده است رهبری گروه‌های کاری، به‌عنوان یکی از زمینه‌های رشد و توسعه مورد توجه قرار گیرد (نوغانی دخت‌بهمنی و مسعودی، ۱۳۹۰: ۲۰). جاکبزا<sup>۱</sup> و کلوند<sup>۲</sup> (۱۳۸۷) توسعه‌ی اجتماعی را فرایندی می‌دانند که فعالیت‌ها و انرژی‌های بشر را در سطوح بالا برای رسیدن به نتایج بهتر سازماندهی و از توان او استفاده می‌کند.

از سوی دیگر، سرمایه‌ی انسانی مهم‌ترین دارایی در جهت توسعه است و در ارتباط مستقیم با پیشرفت و موفقیت در جامعه قرار دارد (ficara et al., 2023: 135). سرمایه‌ی انسانی به مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و ویژگی‌های تجسم یافته در افراد اشاره دارد که برای جذب و نظام‌دهی دانش و هدایت نوآوری حیاتی هستند.

در شرایط بازار، سرمایه انسانی جزء مهمی از رشد اقتصادی محسوب می‌شود (Anatolii, 2023). سرمایه‌ی انسانی نقش کلیدی در رشد نیروهای مولد در جامعه ایفا می‌کند و عامل رشد

اقتصادی است. سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی قابل اعتماد و سریع‌تر از سرمایه‌گذاری در سایر انواع سرمایه است. این امر تحت تأثیر مسئولیت اجتماعی کسب و کارها و دولت‌ها و همچنین توسعه‌ی سیستم‌های منابع انسانی است (Novruzov, 2023). به طور کلی، سرمایه‌ی انسانی زیربنای اقتصاد دانش مدرن است و نقش مهمی در دستیابی به اهداف توسعه پایدار دارد. موضوع بومی یا غیربومی بودن مدیران در مناطق مختلف کشور به‌ویژه استان‌های درحال توسعه پررنگ و اثرگذار بوده و اکنون ملاک انتخاب و انتصاب مدیران مهم‌تر از جغرافیا شده است. وجود مدیران غیربومی در استان خراسان جنوبی یک مسئله‌ی قدیمی و تثبیت شده است. اهمیت و ضرورت مدیریت در سازمان‌های دولتی، نسبت به سازمان‌ها و بخش‌های خصوصی، بیشتر است. قراردادن مدیران در جایگاه درست و ایجاد برنامه‌هایی که با هدف پرورش مدیری شایسته باشد، یکی از اقدامات مهم برای تأمین نیروی انسانی است (بابایی، ۱۳۷۷: ۱۰). این مسئله جایی اهمیت می‌یابد که مطالعات نشان می‌دهد در صورت پایین بودن سطح اعتماد به دولت، دولت نمی‌تواند خدمات خود را به طور مؤثر ارائه نماید، چرا که جنبه‌ی سیاسی و چگونگی شکل‌گیری آن برای مردم مشخص نشده است؛ پس بین آنچه که مردم از دولت انتظار دارند و سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ای مستقیم برقرار است و اوضاع نابسامان جامعه این سطح انتظار را کم خواهد کرد (چگینی، ۱۳۹۶: ۱۱۵).

در ادامه اسامی استانداران و شهرداران استان خراسان جنوبی به تفکیک بومی و غیربومی بودن در دو جدول ارائه شده است.

جدول ۱. اسامی استانداران خراسان جنوبی

شهر	بومی یا غیربومی	دوران فعالیت	نام	سمت
مازندران	غیربومی	درحال تصدی	حواد قناعت	استاندار
کرمان	غیربومی	آبان ۱۳۹۹ تا آذر ۱۴۰۰	حمید ملا نوری شمسی	استاندار
کرمانشاه	غیربومی	آذر ۱۳۹۷ تا مهر ۱۳۹۹	محمد صادق معتمدیان	استاندار
نیشابور	غیربومی	شهریور ۱۳۹۶ تا آبان ۱۳۹۷	محمد مهدی مروج الشریعه	استاندار
خراسان شمالی	غیربومی	تیر ۱۳۹۵ تا شهریور ۱۳۹۶	سید علی اکبر پرویزی	استاندار

استاندار	وجه الله خدمتگزار	مهر ۱۳۹۲ تا تیر ۱۳۹۵	غیربومی	خراسان رضوی
استاندار	قهرمان رشید	مهر ۱۳۸۸ تا مهر ۱۳۹۲	غیربومی	خراسان رضوی
استاندار	سید صولت مرتضوی	مهر ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸	غیربومی	چهار محال و بختیاری
استاندار	ابراهیم رضایی بابادی	مرداد ۱۳۸۳ تا مهر ۱۳۸۴	غیربومی	آبادان

(منبع: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی)

### جدول ۲. اسامی شهرداران خراسان جنوبی

محل تولد	بومی یا غیربومی	دوران فعالیت	نام	سمت
بیرجند	بومی	۱۴۰۰ تا کنون	مهدی بهترین	شهردار
ياسوج	غیربومی	۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰	محمد علی جاوید	شهردار
یزد	غیربومی	۱۳۹۱ تا ۱۳۹۶	عباسعلی مدیح	شهردار
مشهد	غیربومی	۱۳۸۹ تا ۱۳۹۱	وحدتی فر	شهردار
بیرجند	بومی	۱۳۸۶ تا ۱۳۸۹	محمود محسن زاده	شهردار
بیرجند	بومی	۱۳۸۴ تا ۱۳۸۶	حسین راد نیا	شهردار
بیرجند	بومی	۱۳۷۸ تا ۱۳۸۴	همایون نخعی نژاد	شهردار
بیرجند	بومی	۱۳۷۲ تا ۱۳۷۸	محمد حسین بشیری زاده	شهردار
بجنورد	غیربومی	۱۳۶۶ تا ۱۳۷۲	احمد عیسی پور	شهردار
اردبیل	غیربومی	۱۳۶۵ تا ۱۳۶۶	علی ربیعی	شهردار

(منبع: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی)

همانطور که ملاحظه می‌شود، نه تنها در سطح مدیران کلان استان بلکه در بسیاری از موارد در سطح مدیران خرد و میانه نیز از مدیران غیر بومی استفاده می‌شده است. لذا این مقاله به دنبال پاسخ به این پرسش است که: پیامدهای انتصاب مدیران غیربومی بر توسعه‌ی اجتماعی محلی و مدیریت سرمایه‌ی انسانی خراسان جنوبی چیست؟

## پیشینه‌ی تحقیق

در مود انتصاب مدیران، تحقیقات نشان دادند که حدود ۷۰٪ از مدیران غیربومی که در کشورهای درحال توسعه مأموریت کاری داشتند، قبل از پایان مأموریت خود به خانه بازگشتند و تنها ۳۰٪ تا ۵۰٪ از مدیران غیربومی در کشورهای دیگر تا پایان مأموریت خود باقی ماندند. حدود یک‌سوم از تمام افراد غیربومی فاقد عملکرد سازمانی مورد انتظار بودند (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۸). نتایج تحقیقات اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷)، در مورد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نشان داد که در معیارهای مربوط به عوامل محیطی، "آگاهی از عوامل اقتصادی" مهم‌ترین معیار و "آگاهی از عوامل تکنولوژیکی" دارای کمترین اولویت بوده است. علاوه بر این، داشتن سابقه‌ی شغلی و ارتقای علمی مهم‌ترین عامل موثر و مفید؛ و تخصص‌گرایی ضعیف‌ترین عامل مؤثر در انتصاب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی است. شقاقی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی موانع به کارگیری مدیران متخصص در سازمان‌های ایرانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که در سازمان‌های ایرانی: پیچیدگی‌های قانونی و مدیریتی سازمان، بسترهای سازمانی، فرهنگ موجود در سازمان، تحقیقات و آموزش‌های غیر اصولی و دون نیازسنجی و عوامل خارجی در روند انتخاب و انتصاب مدیران می‌توانند دخیل یا مخل باشند. ارائه‌ی مدل رابطه‌ی سیستم مدیریت منابع انسانی و انتصاب مبتنی بر شایستگی مدیران در نظام آموزش عالی نیز توسط غضنفری و همکاران (۱۳۹۹)، انجام شد. هدف از این پژوهش، مدلیابی روابط سیستم مدیریت منابع انسانی با انتصاب مبتنی بر شایستگی مدیران در نظام آموزش عالی بود. نتایج بخش کیفی حاکی از آن بود که سیستم مدیریت منابع انسانی دارای هشت بعد و انتصاب مدیران مبتنی بر شایستگی دارای دوازده بعد بود. همچنین تمامی ابعاد سیستم مدیریت منابع انسانی و انتصاب مدیران مبتنی بر شایستگی تأیید شدند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، انتصاب مطلوب مدیران در مراکز آموزشی منجر به تقویت و عملکرد درست منابع انسانی و متعاقباً راندمان بالای نظام آموزشی می‌شود. دهقانی و همکاران (۱۴۰۰)، در بررسی الگوی ارزیابی مهارت‌های مدیران بومی و غیربومی در پست‌های کلیدی استان هرمزگان به تدوین الگوی مطلوب ارزیابی مهارت‌های این مدیران از چهار منظر مهارت‌های انسانی، ادراکی، فنی و ویژگی فردی پرداخته‌اند.

آلن سکز<sup>۱</sup> (2005) یک مدل چندسطحی از روند جذب و تأمین نیروی انسانی شامل: سه مرحله از جذب و استخدام طراحی نموده است که نشان می‌دهد شیوه‌های جذب و استخدام چگونه در هر مرحله بر پیامدهای متقاضی (واکنش، ادراکات و نیت) اثر می‌گذارد. در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران در شرکت‌های تولیدی کره جنوبی، کیم<sup>۲</sup> (2006)، به این نتیجه دست‌یافت که اطلاعات حاصل از ارزیابی عملکرد کارکنان در جهت ساختاردهی مجدد واحدهای کاری و ایجاد طرح‌های توسعه شغلی کارکنان به کار می‌رود. همین‌طور نتایج پژوهش چاووز<sup>۳</sup> (2012)، درباره سه مورد از موارد مدیریت جایگزینی، به این نتیجه رسیده است که باید این موارد اجرا درآورد: شناخت افراد جایگزین و مدیران بالقوه، افزایش حس اعتماد و تعهد در کارکنان و نگهداری کارمندان پیشرفت‌گرا. آلساندرو<sup>۴</sup> و همکاران (2014)، به این نتیجه دست یافتند که اجرای یکی از این مکانیسم‌های جانشینی تأثیر منفی انتقال مدیر عامل شرکت در شرکت‌های خانوادگی را کاهش می‌دهد.

سنیوولیبیا<sup>۵</sup> (2015)، نشان داد که برنامه‌ریزی جانشینی پیچیدگی خاصی ندارد و یا تلاش وقت‌گیر نمی‌خواهد، اما نیاز به درک اصول کلیدی یک برنامه‌ریزی جانشینی مؤثر و ابتکار عمل مدیریت و کار با کارمندان باتجربه را که سابقه‌ی اثبات شده برای اطمینان از آشنایی با اصول حیاتی و ابتدایی از موضوعات دانشگاهی داشته باشند، دارد. الگولی و واهبا<sup>۶</sup> (2006)، به دنبال ارائه‌ی یک مدل مبتنی بر شایستگی برای استخدام و جذب مدیران در شرکت‌های داروسازی چندملیتی مصر اظهار داشتند که هنگام جذب متقاضیان جدید، سازمان‌ها باید تأکید بیشتری بر بررسی معیارهای شایستگی مرکزی متقاضیان داشته باشند. رانتز<sup>۷</sup> (2002)، نشان داد که توجه به شاخص‌هایی چون شاداب و برون‌گرا بودن، تواضع، صبوری، چالشی بودن، سن، مقاومت در برابر فشار و شکیبایی در شایسته‌گزینی نقش مهمی دارند.

- 
1. Allen
  2. Kim
  3. Chavez
  4. Alessandro
  5. Seniwoliba
  6. El-Gouilly & Wahba
  7. Rantz

گاناوان<sup>۱</sup> (2019)، سه عامل سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و فردی و فاکتورهای نقشی از عوامل مؤثر بر شایستگی مدیریت پرستاران است. داوک اویری و همکاران<sup>۲</sup> (2021) عنوان کردند که ذهنیت باز، دانش و مهارت‌های پژوهشی، اخلاق‌مداری در تحقیق، تدبیر و مدیریت، از جمله شایستگی‌های زیربنای هر یک از ابعاد بنیادی و عملکردی هستند که در محیط‌های بیمارستانی نقش حیاتی دارند.

پیشینه‌ی پژوهش حاضر نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در مورد انتصاب مدیران غیر بومی در استان‌های کمتر توسعه یافته به صورت عام و در خراسان جنوبی به صورت خاص انجام نشده و یا در صورت انجام، نتایج آن منتشر نشده، لذا این موضوع در خراسان جنوبی نیازمند بررسی است.

## روش‌شناسی

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نوع کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. در این مقاله جهت بررسی روایی پژوهش با توجه به اعتقاد کروسل و میلر<sup>۳</sup> (2000) مصاحبه شونده‌گان این پژوهش از بین مدیران فعلی و قبلی استان در سطوح خرد و میانه به شرط داشتن حداقل ۱۰ سال سوابق مدیریتی و اجرایی انتخاب شده‌اند. تمامی مصاحبه شونده‌گان در طی پژوهش کدگذاری باز را مشاهده و اظهار نظر نموده و رأی خود را مبنی بر تغییر و یا اصلاح نیز مطرح کرده‌اند. از تکنیک مقایسه‌ی مداوم نماهای داده و یادداشت‌برداری و بررسی مداوم داده‌ها در حین اجرا نیز استفاده شد. پس از استخراج کدها، از طریق بررسی اعضا، کدهای استخراج شده به طور تصادفی در اختیار شش نفر از افراد جامعه‌ی پژوهش قرار گرفت تا انطباق کدها با دیدگاه خود را بررسی کنند.

پس از مصاحبه، کدهای استخراج شده از طریق ایمیل و یا شخصاً طبق قرار قبلی به دست مصاحبه‌شونده‌گان رسیده و کدها بررسی و تفسیر مجدد شدند. جهت افزایش روایی کدهای استخراج شده پس از این که به سمع و نظر مصاحبه‌شونده‌گان رسید، به صورت تصادفی برای

- 
1. Gunawanm
  2. Daouk-Öyry
  3. Creswell & Millr

سایر مصاحبه‌شوندگان نیز در یک بازه‌ی ۲۰ تا ۳۰ روزه ارسال و نظرشان دریافت شد. ابتدا مصاحبه‌های ضبط شده تجزیه و تحلیل شدند و متن‌هایی که به صورت دستی نوشته شده بود، به فایل ورد تبدیل شد و سپس به کمک نرم افزار maxqda کدگذاری انجام شده است. روش کدگذاری به سه صورت باز، محوری و انتخابی صورت گرفت که ابتدایی‌ترین، کدگذاری باز می باشد. منصوریان (۱۳۹۳) اعتقاد دارد که در این مرحله باید کدها بدون هیچ محدودیتی عنوان شود. داده‌ها به صورت مصاحبه‌های عمقی جمع‌آوری و تحلیل گردیده است.

### تحلیل داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها از افراد مختلف در مورد موضوع تحقیق سوالاتی به صورت مصاحبه‌ی عمقی پرسیده شد که نتایج آن در ادامه آمده است. شرط حضور مصاحبه‌شوندگان داشتن حداقل مدرک تحصیلی لیسانس و فعالیت در حوزه‌های مدیریتی استان یا تعامل با مدیران بوده است. در جدول ذیل ویژگی‌ها و مشخصات پرسش‌شوندگان به لحاظ سن، سابقه‌ی فعالیت، تحصیلات و حوزه‌ی فعالیت آمده است.

جدول ۳. اطلاعات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سن	تحصیلات	سابقه‌ی کاری	حوزه‌ی فعالیت
۱	۵۱	ارشد روان‌شناسی	۲۹ سال سابقه کار در ادارات کمیته امداد	اجتماعی و اقتصادی
۲	۴۳	لیسانس مدیریت	۱۰ سال سابقه در سمن‌های تحت نظارت استانداری	اجتماعی
۳	۵۳	فوق لیسانس روان‌شناسی	۱۵ سال خبرنگاری در حوزه روزنامه نگاری	فعال رسانه‌ای خبر نگار
۴	۴۹	لیسانس مدیریت	۱۹ سال کار رسانه‌ای خبر نگار	فعال رسانه‌ای خبر نگار
۵	۴۳	دکتری روان‌شناسی	۱۷ سال کار در سازمان بهزیستی	حوزه پیشگیری
۶	۴۸	کارشناس ارشد عمران	۱۶ سال حوزه عمران استانداری	حوزه عمران
۷	۴۹	دکترای علوم سیاسی	۲۵ سال فعال سیاسی مدیر مسئول روزنامه	مدیر مسئول روزنامه
۸	۳۱	دکترای برق	۳ سال عضو هیات علمی دانشگاه	علمی و پژوهشی
۹	۴۶	فوق لیسانس مدیریت	معاونت فرهنگی اجتماعی اداره کل کمیته امداد استان	کمیته امداد

۱۰	۴۵	فوق لیسانس علوم اجتماعی	مدیر کل امور اجتماعی استانداری معاون اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	کارشناس اداره امور کل اتباع
۱۱	۴۸	فوق لیسانس ادبیات	کارشناس امور فرهنگی شهرداری	کارشناس امور فرهنگی و اجتماعی
۱۲	۳۷	فوق لیسانس حسابداری	کارشناس حسابداری اداره هلال احمر با ۱۱ سال سابقه کاری	اجتماعی - اقتصادی
۱۳	۴۵	دکتری روانشناسی	۱۷ سال معاونت اداره کمیته امداد	اجتماعی - فرهنگی
۱۴	۵۴	لیسانس اقتصاد	۱۰ سال کارشناس فرمانداری و بخشدار	اقتصادی - اجتماعی
۱۵	۳۰	فوق لیسانس مدیریت	۱۰ سال فعال رسانه‌ای	فعال رسانه‌ای
۱۶	۳۳	فوق لیسانس ارتباطات	فعال رسانه‌ای و دانشجویی سابقه کار در رسانه	فعال رسانه‌ای و دانشجویی
۱۷	۴۰	فوق لیسانس ادبیات فارسی	سر دبیر ماهنامه خبری	سر دبیر
۱۸	۵۶	دکتری جامعه شناسی	۱۲ سال عضو هیات علمی دانشگاه	فعال رسانه‌ای
۱۹	۵۴	دکتری علوم تربیتی	۱۹ سال سابقه آموزش و پرورش	آموزش و پرورش
۲۰	۳۵	فوق لیسانس ادبیات فارسی	۱۰ سال سردبیر خبر گذاری	سردبیر خبرگزاری

(منبع: نتایج پژوهش)

در ادامه، نتایج مصاحبه با افراد و نظرات آن‌ها در مورد سوالات پژوهش آمده است.

### – نظر پرسش‌شوندگان درباره‌ی انتصابات مدیران غیربومی در استان

مصاحبه‌شوندگان موافقان با مدیران غیربومی علل زیر را ارائه داده‌اند؛ لحاظ کردن شایستگی‌های شخصیتی و مدیریتی و اجرایی و کارآمدی، اگر خدا را در نظر بگیرد، عملکرد و توانایی‌های مدیر، عدم گسترش روابط در استخدام با هر استخدامی بستگان خود را می‌آورد. مدیر غیربومی علاقه‌مند به تحول است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان دلایل مخالفت با مدیران غیربومی به شرح زیر ارائه شده است: حضور مدیران بومی ناکارآمد و منفعل و غیرمتخصص، زمان بر بودن شناخت محیط، به صورت سفارشی و باندی و تیمی، عدم شناخت مناسب از ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی، نگاه تحقیرآمیز کارآموزی و تجربه اندوزی، دلسوز نبودن، بها ندادن به نیروهای بومی، برنامه‌ی مدونی برای توسعه ندارند. عدم شناخت نقاط قوت و ضعف، حس مسئولیت نسبت به منطقه ندارند. عده‌ای هم بر این باورند که استان در حال خدمت به مدیران غیربومی است نه بالعکس.

## جدول ۴. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به موافقان و مخالفان انتصاب مدیر غیربومی

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
انتصاب مدیران غیربومی	مخالفان مدیر غیربومی	مدیران بومی ناکارآمد و منفعل و غیرمتخصص اند زمان بر بودن شناخت محیط سفارشی بودن و پایبندی به باند و تیم نگاه تحقیرآمیز کارآموزی و تجربه اندوزی دلسوز نبودن بها ندادن به نیروهای بومی برنامه مدونی برای توسعه ندارند عدم شناخت نقاط قوت و ضعف حس مسئولیت نسبت به منطقه ندارند
	موافقان مدیر غیربومی	شایستگی‌های شخصی، مدیریتی، اجرایی، کارآمدی عملکرد و توانایی مدیر عدم گسترش روابط در استخدام مدیر غیربومی علاقمند به تحول است

(منبع: نتایج پژوهش)

**- مشکلات سرمایه‌های انسانی در جهت کار در ادارات**

بررسی نظرات مصاحبه‌شوندگان حاکی از آن است که مشکلات سرمایه‌های انسانی در جهت کار در ادارات به شرح زیر می‌باشد؛ عدم استفاده از نیروی بومی متخصص، استفاده از مدیران غیربومی در سمت‌های بالا، استفاده از مدیران بومی ضعیف (برای مقابله با حریف غیربومی)، استفاده از سرمایه‌های انسانی، عدم علاقه متخصصین بومی در جذب در استان خودشان، عدم هماهنگی سرمایه‌های انسانی با موقعیت کاری است. در نتیجه، خروجی و عملکرد ضعیف خواهند داشت.

جدول ۵. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به مشکلات سرمایه‌های انسانی

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
مشکلات سرمایه انسانی بومی	عملکرد و خروجی ضعیف	عدم علاقه متخصصین بومی در جذب استان خودشان عدم هماهنگی سرمایه‌های انسانی با موقعیت کاری استفاده از مدیران بومی ضعیف استفاده از مدیران غیربومی در سمت‌های بالا عدم استفاده از نیروی بومی متخصص

(منبع: نتایج پژوهش)

### - تبعات غیربومی‌گزینی مدیران برای استان

با بررسی مصاحبه‌های صورت گرفته تبعات غیربومی بودن مدیران به شرح زیر نشان داده شده است: توقف توسعه در استان به دلیل عدم شناخت مدیر غیربومی، عدم آشنایی دقیق و واقعی نیاز؛ چالش در تصمیم‌گیری‌های کلان، عدم شناخت ظرفیت‌ها پتانسیل‌ها ضعف‌ها محرومیت-های، استفاده از توصیه‌های نادرست دیگران، عدم شناخت شرایط استان و کارمندان، به لحاظ شناخت ظرفیت‌ها مدیر غیربومی پنج یا شش ماه عقب‌تر است. عدم آشنایی کامل با مشکلات استان و یا گاهی عدم دلسوزی برای رفع مشکل، عدم داشتن راهنمای دل‌سوز، عدم تجربه نسبت به منطقه، دل‌سرد شدن مدیران بومی، انحراف یا کندروی در مسیر توسعه‌ی استان، پرهیز مدیران غیربومی از ارائه طرح‌های بلند، افزایش میل به مهاجرت نخبگان و مدیران کارآمد، جایگزینی اندیشه و فکر در بلندمدت یکی از تبعات منفی حضور مدیران غیربومی القای تفکرات مغایر با فرهنگ و اندیشه سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و حتی سبک زندگی استان، مسیریابی و مسیرسازی برای حضور تیم‌ها و باندهای مدیریتی جدید غیربومی، عدم شناخت از منطقه و هدر دادن بودجه‌ها و اعتبارات و فکرها و اندیشه، نگاه پله‌داشته به استان و عدم دل‌سوزی برای کار و مردم، تلاش برای نزدیک شدن و مطیع امر مسئولین عالی‌اجرای استان، میدان‌ندادن به کارشناسان بومی و نظرات کارشناسی مبتنی بر مؤلفه‌های سلیقه‌ای و شخصی، تلاش در راستای پیاده کردن الگوهای خارج‌استانی و ایجاد و القای حس خودتحقیری در بین مردم استان.

جدول ۶. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به تبعات غیربومی بودن مدیران

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
<p>ایجاد و القای حس خودتحقیری در بین مردم استان.                      تلاش در راستای پیاده کردن الگوهای خارج استانی.                      میدان ندادن به کارشناسان بومی و نظرات کارشناسی مبتنی بر مؤلفه.                      تلاش برای نزدیک شدن و مطیع امر مسئولین عالی اجرایی استان بودن.                      نگاه پله ترقی داشته به استان و عدم دلسوزی برای کار و مردم.                      عدم شناخت به منطقه و به هدر دادن بودجه‌ها و اعتبارات و فکرها.                      مسیریابی و مسیرسازی برای حضور تیم‌ها و باندهای مدیریتی جدید.                      جایگزینی اندیشه‌ها و فکرها در بلند مدت.                      افزایش میل به مهاجرت نخبگان و مدیران کارآمد.                      پرهیز مدیران غیربومی از ارائه طرح‌های بلند.                      انحراف یا کندروی در مسیر توسعه استان.                      عدم تجربه نسبت به منطقه.                      عدم داشتن راهنمای دل‌سوز.                      عدم آشنایی کامل با مشکلات استان.                      مدیر غیربومی ۵ یا ۶ ماه عقب‌تر است.                      عدم شناخت شرایط استان و کارمندان.                      استفاده از توصیه‌های نادرست دیگران.                      عدم شناخت ظرفیت‌ها، پتانسیل‌ها، ضعف‌ها، محرومیت‌ها.                      چالش در تصمیم‌گیری‌های کلان.                      توقف توسعه در استان.                      دل‌سرد شدن مدیران بومی.</p>	<p>تبعات غیربومی                      گزینی مدیران</p>	<p>انتصاب مدیران                      غیربومی</p>

(منبع: نتایج پژوهش)

**- چالش‌های توسعه‌ی اجتماعی انتصاب افراد بومی در استان**

ماحصل مصاحبه‌های انجام شده، در پاسخ به این پرسش، حاکی از آن است که مدیران بومی توان مهار چالش‌های توسعه را دارند زیرا مدیران بومی شناخت از مسائل و موضوعات استان، شناخت بیشتر و بهتری از جامعه و جغرافیای استان، دل‌سوزی و دغدغه مندی واقعی برای مردم استان، و توان ایجاد هم‌گرایی و هم‌افزایی‌های بومی منطقه‌ای دارند و به تخصص و مهارت و تجربه‌ی مدیران بومی، نگرش دلسوزانه‌تر و آینده‌نگرانه در تصمیم‌ها دارند، اما عده‌ای بر این باور بودند که مدیر بومی و غیربومی دارای اهمیت نیست، بلکه بایستی متخصص باشد و فاکتورهای

مهم‌تری از قبیل سواد و دانش کافی، خلاقیت، تخصص، دلسوزی و تعهد، قدرت تصمیم‌گیری وجود دارد.

جدول ۷. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به انتصاب افراد بومی و چالش‌های توسعه اجتماعی

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
تخصص و مهارت و تجربه مدیران بومی مدیر بومی و غیربومی دارای اهمیت نیست بایستی متخصص باشد	مدیر بومی و غیربومی فرقی ندارد	انتصاب افراد بومی و چالش‌های توسعه
شناخت بیشتر و بهتر از جامعه و جغرافیای استان فاکتورهای مهم‌تری از قبیل سواد و دانش کافی، خلاقیت، تخصص، دلسوزی مدیر بومی و غیربومی دارای اهمیت نیست بایستی متخصص باشد دلسوزانه‌تر و آینده‌نگرتر در تصمیمات تخصص و مهارت و تجربه مدیران بومی بستگی توان ایجاد همگرایی و هم افزایی‌های بومی منطقه‌ای دلسوزی و دغدغه مندی واقعی برای مردم استان شناخت از مسائل و موضوعات استان	مدیر بومی منجر به توسعه می‌شود	

(منبع: نتایج پژوهش)

### – افراد و گروه‌های دخیل در انتصاب مدیران غیربومی

تحلیل مصاحبه‌های انجام شده عوامل دخیل در انتصاب مدیران غیربومی را در موارد ذیل نشان می‌دهد: گروه‌های سیاسی نمایندگان مجلس، گروه‌های فشار و رویکرد امنیتی محور، مدیران مافوق استاندار غیربومی، انتصاب و وابستگی‌های فامیلی، گروه‌های فرهنگی، کنشگران اجتماعی، نهادهای نظامی و انتظامی، مدیران عالی استانی و مدیران رده میانی غیربومی استان.

جدول ۸. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به عوامل انتصاب مدیر غیربومی

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
انتصاب مدیران غیربومی	عوامل انتصاب مدیران غیربومی	نمایندگان مجلس گروه‌های سیاسی گروه‌های فشار داخل و خارج استان رویکرد امنیتی محور مدیران مافوق انتصاب و وابستگی های فAMILI گروه‌های فرهنگی کنشگران اجتماعی نهادهای نظامی و انتظامی مدیران رده میانی غیربومی استان مدیران عالی استانی

(منبع: نتایج پژوهش)

– میزان توجه مدیران استانی به جانشین‌پروری

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان علل عدم توجه به جانشین‌پروری را به شرح زیر دانست: ممانعت مدیران غیربومی، در حاشیه قرار گرفتن مدیران بومی، ترس مدیران بومی از بال و پر دادن به زیرمجموعه‌ی خود، مهاجرت نیروهای بومی متخصص به استان‌های بالاتر، فرهنگ جانشینی در انتصابات راه نیفتاده، مدیران به فکر میز و صندلی خود هستند و اساساً دغدغه‌ی آموزش مدیریتی در ادارات وجود ندارد.

جدول ۹. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به توجه به جانشین‌پروری

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
انتصاب مدیران غیربومی	جانشین‌پروری	اساساً کسی دغدغه آموزشی مدیریتی ندارد. مدیران به فکر میز و صندلی خود هستند. فرهنگ جانشینی در انتصابات راه نیفتاده است. مهاجرت نیروهای بومی متخصص به استان‌های بالاتر. مدیران بومی متأسفانه از ترس جایگاه‌های خودشان به نیروی زیرمجموعه توجه نمی‌کنند. مهاجرت کرده‌اند. مدیران بومی در این سال‌ها در حاشیه قرار گرفته‌اند. مدیران غیربومی به هیچ عنوان نمی‌گذارند پروسه و چرخه جایگزینی تکمیل شود.

## – علت انتصاب افراد غیربومی در استان تاکنون

با توجه به مصاحبه‌ها می‌توان علل انتصاب مدیر غیربومی را بدین شرح ارائه داد: عدم اجرای جانشین‌پروری، کمبود تخصص و مهارت افراد بومی، نگاه امنیتی و سیاسی محور تصمیم‌گیران و انتصاب کنندگان، دلیل جلوگیری از گسترش روابط و رانت در ادارات، نبود اتحاد بین نیروها و گروه‌ها و افراد موجود در استان، خصلت غریبه‌پرستی مردم، شایسته‌سالاری، سیاست‌های حکومتی، بی‌تفاوتی و نبود حساسیت‌های اجتماعی، غیربومی مدیران در رأس هرم قدرت سفارش‌ها و دستورهای مدیران عالی‌رتبه‌ی استانی، سفارش برخی دستگاه‌های نظارتی و امنیتی، قطع نشدن یا تلاش نکردن جریان‌های سیاسی و اجتماعی، نقش مهم افراد اقتصادی و سرمایه‌گذار غیربومی، سکوت مردم، فقدان کاریزمای شخصیتی و بی‌عرضگی برخی نمایندگان استان.

جدول ۱۰. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به عوامل انتصاب مدیر غیربومی

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
کمبود تخصص و مهارت افراد بومی. فقدان کاریزمای شخصیتی.	علل فردی انتصاب افراد غیربومی	انتصاب مدیر غیربومی
نگاه امنیتی و سیاسی محور تصمیم‌گیران و انتصاب‌کنندگان. به دلیل جلوگیری از گسترش روابط و رانت در ادارات. نبود اتحاد بین نیروها و گروه‌ها و افراد موجود در استان. خصلت غریبه‌پرستی مردم. شایسته‌سالاری. سیاست‌های حکومتی. بی‌تفاوتی و نبود حساسیت‌های اجتماعی. احساس بی‌قدرتی مردم استان در تعیین مدیران. فضاهای اجتماعی. سفارش‌ها و دستورهای مدیران عالی‌رتبه استانی. سفارش و نگاه مثبت برخی دستگاه‌های نظارتی و امنیتی. قطع نشدن یا تلاش نکردن جریان‌های سیاسی و اجتماعی. نقش مهم افراد اقتصادی و سرمایه‌گذار غیربومی. عدم مطالبه‌گری مردم. سکوت و عدم پیگیری نمایندگان ادوار استان	علل اجتماعی انتصاب افراد غیربومی	

(منبع: نتایج پژوهش)

## – واکنش و مطالبه‌گری مردم در انتصاب مدیران غیربومی

نتایج پژوهش حاکی از آن است که مصاحبه‌شوندگان واکنش و مطالبه‌گری مردم در انتصاب مدیران غیربومی را بسیار ضعیف می‌دانند و این علل را در کاهش بودن آن بیان می‌دارند: مخالفت ظاهری، مطالبه‌گری مقطعی و کم‌بنیه و کم‌رمق، مطالبه‌ی حضور مدیران غیربومی (به صورت هوشمندانه)، عدم روحیه‌ی مطالبه‌گری، نداشتن لابی سیاسی قوی و متحد، غریبه‌پرستی مردم استان.

جدول ۱۱. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به مطالبه‌گری مردم در انتصاب مدیران غیربومی

مفاهیم	مقوله‌ی فرعی	مقوله‌ی اصلی
مخالفت ظاهری مطالبه‌گری مقطعی، کم‌بنیه، کم‌رمق مطالبه‌ی حضور مدیران غیربومی (بصورت هوشمندانه) عدم روحیه‌ی مطالبه‌گری عدم لابی سیاسی قوی و متحد غریبه‌پرستی مردم استان	مطالبه‌گری مردم در انتصاب مدیران غیربومی	انتصاب مدیر غیربومی

(منبع: نتایج پژوهش)

## – چالش‌های انتخاب افراد بومی در سمت‌های مدیریتی

مطابق با نمودار فوق می‌توان چالش‌های انتصاب مدیران بومی را بدین شرح بیان نمود: مقاومت گروه‌ها، دسته‌بندی‌های سیاسی، نگاه‌های قومیتی، عدم اتحاد بین نیروهای سیاسی و غیرسیاسی، عدم خودباوری، نداشتن لابی قوی در بالادست، تنگ نظری و خودزنی در برابر افراد مطرح، توقعات بالا از هم قومیتی، باندبازی گروهی، وجود تفرقه و واگرایی، چالش عدم خودباوری مدیریتی در بین کارشناسان و مدیران میانی استان، عدم جسارت، عدم توان نمایندگان مجلس استان برای هزینه دادن مدیران بومی استان، عدم حمایت رسانه‌ها، مانع‌تراشی‌های احتمالی در تأیید صلاحیت‌ها، سهم‌خواهی‌های منطقه‌ای از سوی جریان‌های سیاسی.

جدول ۱۲. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به چالش‌های انتصاب مدیران بومی

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
انتصاب مدیر غیربومی	چالش‌های انتصاب مدیران بومی	مقاومت گروه‌های اجتماعی استان. سهم‌خواهی از مدیران منصوب شده و خویشاوندگرایی در انتصابات. دسته‌بندی‌های سیاسی و حزبی. عدم اتحاد بین نیروهای سیاسی و غیرسیاسی. عدم خودباوری. نداشتن لابی قوی در بالادست. انگ زنی و خودزنی در برابر افراد مطرح. ضوابط جایگزین روابط می‌شود. باندبازی گروهی. وجود تفرقه و واگرایی. چالش عدم خودباوری مدیریتی در بین کارشناسان و مدیران میانی استان. عدم جسارت، عدم توان نمایندگانی مجلس استان برای هزینه دادن مدیران. مانع تراشی‌های احتمالی در تأیید صلاحیت‌ها. سهم‌خواهی‌های منطقه‌ای از سوی جریان‌های سیاسی.

(منبع: نتایج پژوهش)

### – پیشنهاد پرسش شوندگان برای انتخاب افراد در سمت‌های مدیریتی

در انتها، مصاحبه‌شوندگان پیشنهادات زیر را در انتخاب مدیران بدین مضمون ارائه می‌دهند: ضرورت و لزوم حضور مدیران بومی، مطالبه‌ی حضور مدیران بومی به عنوان یکی از سه مطالبه‌ی اولویت‌دار استان، حمایت مردم، نمایندگان شورای شهری و استانی، نخبگان، دلسوزان، فعالان فضای مجازی و همچنین روحانیت محترم از حضور نیروهای بومی، توجه رسانه‌ها در بزنگاه‌های مهم مثل انتصاب استاندار یا معاونین استاندار یا مدیران دستگاه‌های اجرایی مهم در استان، مقابله با القای ضدیت مردم استان با عناصر یا مدیران غیربومی، تبلیغ فعالیت‌های عالی و کارآمدی مدیران بومی، ایجاد بانک اطلاعاتی از مدیران بومی کارآمد و متخصص، جانشین‌پروری مدیران با تخصص کامل و شناخت کامل نسبت به استان، عدم لجاجت و منیت‌های فردی و گروهی، انتخاب افرادی - بومی، غیربومی - شایسته و متخصص در همه ابعاد، افزایش جذابیت‌های مالی و رفاهی برای مدیران لایق، خدمت مدیران شایسته در مناطق محروم، برکناری مدیرانی که شایسته نیستند.

جدول ۱۳. فهرست موضوعات و مفاهیم مربوط به پیشنهادات انتخاب افراد در سمت مدیریت

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
<p>ضرورت و لزوم حضور مدیران بومی.</p> <p>مطالبه‌ی حضور مدیران بومی به عنوان یکی از سه مطالبه‌ی اولویت‌دار.</p> <p>امنیت مردم، نمایندگان شورای شهری و استانی، نخبگان، دلسوزان، فعال.</p> <p>توجه رسانه‌ها در بزنگاه‌های مهم مثل انتصاب استاندار یا معاونین استان.</p> <p>مقابله با القای ضدیت مردم استان با عناصر یا مدیران غیربومی.</p> <p>تبلیغ فعالیت‌های عالی و کارآمدی مدیران بومی.</p> <p>ایجاد بانک اطلاعاتی از مدیران بومی کارآمد و متخصص.</p> <p>جانشین‌پروری مدیران با تخصص کامل و شناخت کامل نسبت به استان.</p> <p>رها کردن لجاجت و منیت‌های فردی و گروهی.</p> <p>انتخاب افرادی - بومی، غیربومی - شایسته و متخصص در همه‌ی ابعاد.</p> <p>افزایش جذابیت‌های مالی و رفاهی برای مدیران لایق.</p> <p>خدمت مدیران شایسته در مناطق محروم همانند پزشکان.</p> <p>برکناری مدیران ناشایست و ناکارآمد.</p>	پیشنهادات	انتصابات غیربومی مدیران

(منبع: نتایج پژوهش)

### بحث و نتیجه‌گیری

داشتن نفوذ و تعلق اجتماعی برای رهبری ضروری است، زیرا رهبران نمی‌توانند بدون آن وجود داشته‌باشند و همچنین قدرت و اختیار از مولفه‌های کلیدی در مدیریت هستند. این دو اغلب یکی پنداشته می‌شوند، اما معانی آن‌ها تفاوت‌های ظریفی با هم دارند. «قدرت» نفوذی است که فردی بر دیگری دارد و به توانایی رسیدن به هدف با کمک دیگران اشاره می‌کند. «اختیار» حق اعمال آن نفوذ است.

به طور کلی، مدیریت تعارض فرآیند تشخیص نقش مناسب تعارض در بین گروه‌ها و استفاده‌ی مناسب از فنون مربوط برای برطرف کردن یا تحرک آن‌ها برای اثربخشی سازمانی است؛ تغییر در فرآیندها، نقش‌های شغلی، ساختار سازمانی، کاربران و نوع فناوری است. با این حال، در واقع این کارکنان سازمان هستند که در نهایت باید نحوه‌ی انجام کار خود را تغییر دهند. درجه تغییرپذیری افراد تاثیر چشم‌گیری در ابتکار عمل دارد. در دنیای پیچیده و در حال تغییر امروز مدیریت نقش حیاتی و اساسی را ایفا می‌کند و به همین دلیل همواره علوم مختلف به دنبال یافتن راه کاری برای تعیین بهترین مدیران و شاخص‌های آن‌ها هستند. به همین دلیل پیشنهاد

می‌شود در انتخاب و انتصاب مدیران روی مهارت‌های مدیریتی و الگوهای رفتاری مدیر تأکید بیشتری شده و مدیران از سازمان مربوطه انتخاب شوند و در انتصاب مدیران به بومی بودن آنان توجه گردد.

به این منظور در این پژوهش به بررسی آرای مطلعین در خصوص انتصاب مدیران پرداخته شده است. براساس یافته‌های این پژوهش از جمله دلایل موافقت با مدیران بومی در استان لحاظ کردن شایستگی‌های شخصیتی و مدیریتی و اجرایی بوده است. مدیران بومی توان مهار چالش‌های توسعه را دارند زیرا شناخت آن‌ها از جغرافیا، منابع انسانی مسائل و موضوعات استان بیشتر است، علاوه بر دل‌سوزی و دغدغه مندی واقعی برای مردم استان، توان ایجاد هم‌گرایی و هم‌افزایی‌های بومی منطقه‌ای دارند و به تخصص و مهارت و تجربه مدیران بومی، نگرش دل‌سوزانه و آینده‌نگرانه در تصمیمات دارند. اما عده‌ای بر این باور بودند که بومی و غیربومی بودن مدیران دارای اهمیت نیست بلکه مدیر بایستی متخصص باشد فاکتورهای مهم‌تری برای انتصاب مدیران از قبیل سواد و دانش کافی، خلاقیت، تخصص، دل‌سوزی و تعهد، قدرت تصمیم‌گیری وجود دارد.

مطالبه‌گری اجتماعی از حقوق اساسی مردم محسوب می‌شود که در بسیاری از قوانین بر آن تأکید شده است هر چند ممکن است در برخی از دولت‌ها و جوامع با ویژگی‌هایی نظیر عدم مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، عدم شفافیت در مناسبات اجتماعی، به حداقل برسد، اما روش‌ها و راهکارهایی وجود دارد که در آن می‌توان به پرورش شهروندانی مسئول برای مطالبه‌گر ساختن آن‌ها نسبت به حقوق اساسی خود پرداخت. این پژوهش از این حیث با دیگر پژوهش‌ها از جمله اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷)، بهجتی و همکاران (۱۳۹۴)، آدام گلک<sup>۱</sup> و اسرا کاهایا<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، شقاقی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌خوانی داشته است.

بررسی مصاحبه‌ها حاکی از آن است که واکنش و مطالبه‌گری مردم در انتصاب مدیران غیربومی بسیار ضعیف است و علل زیر را در کاهش بودن آن موثری دانسته‌اند: مخالفت ظاهری، مطالبه‌گری مقطعی و کم‌بنيه و کم‌رمق، مطالبه‌ی حضور مدیران غیربومی (به صورت هوشمندانه)،

نداشتن روحیه‌ی مطالبه‌گری، نبود لابی سیاسی قوی و متحد، غریبه‌پرستی مردم استان. مطالبه‌گری اجتماعی یکی از ویژگی‌های بارز جوامع حق مدار است. جوامع حق مدار بر خلاف جوامع تکلیف مدار از دولت و حاکم درخواست پاسخگویی، رسیدگی و تأمین نیازهای خود را دارند و لذا دولت‌ها را مکلف به پاسخگویی می‌نمایند. مطابق نتایج یافت شده، می‌توان چالش‌های انتصاب مدیران بومی را بدین شرح بیان کرد: اکثراً به دنبال انتصاب مدیران شایسته و با تجربه بومی، مقاومت گروه‌ها، دسته‌بندی‌های سیاسی، نگاه‌های قومیتی، عدم اتحاد بین نیروهای سیاسی و غیرسیاسی، عدم خودباوری، نداشتن لابی قوی در بالادست، تنگ‌نظری و خودزنی در برابر افراد مطرح، توقعات بالا از هم قومیتی، باند بازی گروهی، وجود تفرقه و واگرایی، چالش عدم خودباوری مدیریتی در بین کارشناسان و مدیران میانی استان، عدم جسارت، عدم توان نمایندگان مجلس استان برای هزینه کردن برای مدیران بومی استان، عدم حمایت رسانه‌ها، مانع تراشی‌های احتمالی در تأیید صلاحیت‌ها، سهم خواهی‌های منطقه‌ای از سوی جریان‌های سیاسی.

بومی و یا غیربومی بودن مدیران، اصل بسیاری از تحقیقات در جهان قرار گرفته است و بسیاری از محققین سعی در شناسایی رابطه آن با متغیرهای دیگر بوده‌اند (kim, 2006: 34). در ایران نیز این مسئله یکی از موضوعات مهم محسوب می‌شود و در زمان‌های مختلف نیز مطرح شده مثلاً در پژوهشی که هدایتی در سال ۱۳۹۹ انجام داد، به این نتیجه رسید که مدیران بومی دارای تحصیلات و تجربه و مهارت فنی می‌توانند به مانند مدیران غیربومی برای آن محیط یا منطقه فعالیت کنند. ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران (2013) نیز، در پژوهشی با عنوان شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های اجتماعی کلیدی برای مدیران پروژه‌های ساخت و ساز چینی انجام دادند، چهار بعد از شایستگی‌های اجتماعی برای مدیران پروژه‌های ساخت و ساز شناسایی کردند: کار با دیگران، مدیریت ذینفعان، رهبری دیگران و آگاهی اجتماعی. حیدری و همکاران (۱۳۹۴) نیز دریافتند انتخاب مدیر از نیروهای داخل سازمان (کارکنان شعبه) و بومی یا غیربومی بودن مدیر باعث افزایش کارآمدی مدیران شده است. به همین دلیل پیشنهاد می‌شود در انتخاب و انتصاب مدیران روی مهارت‌های مدیریتی و الگوهای رفتاری مدیر تأکید بیشتری شده و مدیران از سازمان مربوط انتخاب شوند و در انتصاب مدیران به بومی بودن آنان توجه گردد.

شریفی و همکاران (۱۳۹۲) وجود موانع فرهنگی را عامل پیچیدگی ماهیت وظایف و کارکرد مدیران غیربومی معرفی کرده‌اند که می‌تواند کارایی مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به مطالعه‌ی انجام شده، از جمله مزایای نیروهای بومی آشنایی با محیط، دل‌سوزی برای پیشرفت منطقه خود، نفوذ کلام، زمان بیشتر برای حضور در منطقه و نهایت کارآیی و اثربخشی بیشتر در حوزه اجرا و عملکرد است.

انتخاب افراد بومی با توجه به احساس تعلق و شناخت بیشتر از حوزه‌ی مأموریت، موفقیت‌های بیشتری را برای شهر به ارمغان می‌آورد. مدیری که بومی باشد، دیگر نیازمند زمان برای آشنایی با مشکلات و همین‌طور شناخت نقاط قوت و ظرفیت‌های موجود و بر زمین مانده جهت توسعه شهر ندارد. در این پژوهش تایید شد که نیروهای متخصص و تحصیل‌کرده‌ی بومی، نیروهایی که هم از لحاظ علمی دارای مدارک عالی در زمینه مدیریتی و تخصصی هستند و هم از لحاظ تجربه و توان اجرایی بهتر از نیروی غیربومی - حتی متخصص - مهارت لازم را دارند.

مردم نیز علاقه‌مندند برای حل مشکلات و ارائه درخواست خود در حوزه‌های گوناگون به کسی مراجعه کنند که آن‌ها را بشناسند و وقتی از مشکل حل نشده‌ای در فلان منطقه صحبت می‌کنند، مخاطبشان که همان مدیر سازمان یا استاندار، شهردار و ... است، اشرافیت کامل و شناخت کافی از مسائل و مشکلات آن منطقه داشته باشد، نه این‌که مدت‌ها صبر کنند تا یک مدیر غیربومی از لحاظ فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و ... با محیط آشنا شود. امروز زمان آن‌قدر مهم و نقش‌آفرین در توسعه و پیشرفت است که دیگر نباید با انتخاب‌های غیراصولی، زمان را برای خدمت صادقانه هدر داد.

مدیر بومی، همان‌طور که در پژوهش نیز بررسی شد، توانایی بهتری برای رهبری کردن و نفوذ بر کارکنان خود خواهد داشت چرا که شناخت بهتری بر فرهنگ و آداب و سنن و اخلاق اجتماعی افراد دارد. همچنین با ساختارها و تغییرات جمعیتی با توجه به بحران‌ها آسیب‌ها و مسائل دیگری که در استان مطرح است، آشنایی بیشتری دارد

از دیگر منافع نیروهای بومی که در پژوهش به آن اشاره شد، عبارت‌اند از: آشنایی کامل به محیط کار، دل‌سوز مردم بودن، بهره‌گیری از توانایی‌هایشان، نفوذ کلام و نفوذ قدرتشان در جهت

منافع عموم. یک نوع غرور ملی و منطقه‌ای نیز باعث می‌شود زمان بیشتری کار کنند و در نهایت کارآیی و اثربخشی بالاتری داشته باشند.

---

**تشکر و قدردانی:** از کلیه کسانی که در انجام مصاحبه‌ها با ما همکاری نموده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- اسماعیلی، سمیرا، اسدی، سعید، و نورمحمدی، حمزه علی (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس فرآیند تحلیل شبکه. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۲ (۲)، ۱۳-۳۲.
- بابایی، محمدعلی (۱۳۷۷). *مدیران سایه/ارزیابی سنجش استعداد‌های شایستگی مدیریتی*. تهران: نشر مهارت.
- جاکبز، گری، و کلوند، هارلن (۱۳۸۷). *ابعاد نظریه‌ی توسعه‌ی اجتماعی، توسعه‌ی اجتماعی، جمعی از مترجمان*. تهران: پژوهشکده‌ی مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- چگینی، سهیلا (۱۳۹۶). بازتاب سرمایه‌ی اجتماعی بر بهبود روابط دولت-ملت. *فصلنامه علمی پژوهشی سیاست متعالیه*، ۵ (۱۹)، ۱۱۳ - ۱۳۴.
- حیدری، محمد، و دانائی، حسن (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ویژگی‌های مدیران درون سازمانی/برون سازمانی و مدیران بومی/غیربومی بر عملکرد کارکنان (مطالعه‌ی موردی بانک‌های کشاورزی استان خراسان جنوبی). *اولین کنفرانس ملی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی*. مشهد: انجمن مدیریت ایران.
- دهقانی سلطانی، مهدی، آل طه، حمیدرضا، قهری شیرین‌آبادی، الهه، و طاهری، هادی (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران اسلامی در سازمان‌های دولتی. *نشریه علمی - پژوهشی بهبود مدیریت*، ۹ (۲)، ۹۷-۱۲۰.
- دهقانی، طیب، محبی، سراج‌الدین، باقری، مهدی (۱۴۰۰). *طراحی الگوی ارزیابی مهارت‌های مدیران بومی و غیربومی در پست‌های کلیدی مطالعه موردی: استان هرمزگان*، فصلنامه مدیریت عملیات، ۱ (۲)، ۱۴۷-۱۸۰.
- رشید فرخی، فلورا (۱۳۸۷). نقش‌های مدیران. *نشریه میثاق مدیران*، شماره ۳۲، ۵۸ - ۶۵.
- شریفی، سیدمهدی، و نرگسیان، عباس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت تأثیر با پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۷ (۱)، ۹۷-۱۱۲.

شقایق، معصومه، فضلی، سارا، و حبیبی، حمدالله (۱۳۹۸). بررسی موانع به کارگیری مدیران متخصص در سازمان‌های ایرانی. *اولین کنگره ملی پژوهش، کارآفرینی و توسعه ملی با رویکرد حمایت از تولید ملی*. تهران: دانشگاه تهران.

صبوری، منوچهر (۱۳۸۸). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: نشر شب تاب.

قاسمی، حمید، هنری، حبیب، رضایی صوفی، مرتضی، و مومنی‌فر، فهیمه (۱۳۹۳). طراحی الگوی شایستگی‌های محوری برای انتصاب مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه مرکز مطالعات راهبردی وزارت ورزش و جوانان*، ۱۳ (۲۶)، ۱ - ۲۳.

غضنفری، سکینه خاتون، یوسفی سعیدآبادی، رضا، و فلاح، وحید (۱۳۹۹). ارائه مدل رابطه سیستم مدیریت منابع انسانی و انتصاب مبتنی بر شایستگی مدیران در نظام عالی آموزش. *دوفصلنامه علمی جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۶ (۲)، ۱۸۴ - ۱۹۳.

مرادی دمنه، غلامرضا (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران ستاد آرجا. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، ۱۴ (۴۶)، ۱۹ - ۳۸.

نوغانی دخت‌بهمنی، محسن، و مسعودی، حمید (۱۳۹۰). مشارکت در فعالیت‌های گروهی مدیریت استراتژیک و بهره‌وری. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۲ (۸)، ۱۵-۳۴.

Gunawan, I. Vanany, I., & Widodo, E. (2019). Cost – benefit model in improving traceability system. *Supply chain Forum*, 20 (2), 145-157.

Turylo, A., & Arkhypenko, S. (2023). Human capital as object of social responsibility of business and government in the formation of public policy. *Public Administration and Law Review*, 1(13), 54-63. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2023-1-54>

Saks, A. M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, & outcomes. *Career development and counseling: putting theory and research to work*.

Si, T., Zhang, L., Li, G., Roberts, C. J., Yin, X., & Xu, R. (2013). Experimental design and instability analysis of coaxial electrospray process for microencapsulation of drugs and imaging agents. *Journal of Biomedical Optics*, 18(7), 075003. <https://doi.org/10.1117/1.JBO.18.7.075003>

Seniwoliba, A. J. (2015). Succession planning: Preparing the next generation workforce for the university. *Research Journal of Educational Studies and Review*, 1, 1-10.

- Rantz, R. (2002). Leading urban institutions of higher education in the new millennium. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(8), 456–466. <https://doi.org/10.1108/01437730210449359>
- Novruzov, N. A. (2023). Human capital as a factor of employment. *Alma Mater. Vestnik Vysshey Shkoly*. <https://doi.org/10.20339/am.04-23.086>
- King, P. E., & Boyatzis, C. J. (2004). Exploring adolescent spiritual and religious development: Current and future theoretical and empirical perspectives. *Developmental Science*, 8, 2–6.
- Kim, Y. (2006). Measuring the value of succession planning and management: A qualitative study of U.S. affiliates of foreign multinational companies (Unpublished doctoral dissertation). Pennsylvania, The Pennsylvania State University.
- Golec, A., & Kahya, E. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. *Computers & Industrial Engineering*, 52(1), 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2006.11.006>
- Ficara, A., Curreri, F., Fiumara, G., & De Meo, P. (2023). Human and social capital strategies for mafia network disruption. *IEEE Transactions on Information Forensics and Security*, 18, 1926–1936. <https://doi.org/10.1109/TIFS.2023.3256706>
- Daouk-Oyry, L., Sahakian, T., & Van De Vijver, F. (2021). Evidence-based management competency model for managers in hospital settings. *British Journal of Management*, 32(4), 1384–1403. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12489>
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Chavez, J. (2012). The case for succession planning. *Strategic Finance-Careers*, 92(8), 1–4.
- Azarova, N. M., & Makareva, E. (2022). The role of human capital in solving problems in promoting innovative development of the post-pandemic economy of Russia. [Conference Presentation] Materials of the international scientific and practical conference Green Economy: ‘Iforest’. [https://doi.org/10.34220/zeif2022\\_5-9](https://doi.org/10.34220/zeif2022_5-9)
- Alessandro, M., Mattias, N., Guido, C., & Mario, D. A. (2014). CEO succession mechanisms, organizational context, and performance: A socio-emotional wealth perspective on family-controlled firms. *Journal of Management Studies*, 51(7), 1153–1179. <https://doi.org/10.1111/joms.12098>



## The Semiotics of Clothing in Ibn Husam Khusfi's Poetry in Light of Pierre Guiraud's Theory

Tahereh Mirzaei<sup>1</sup>

Received: 18/8/2024

Accepted: 12/10/2024

### Introduction

Literary texts have always served as a fertile group for the reflection of signs. The semiotic analysis of texts helps to achieve a better understanding of them. Ibn Husam Khusfi is a prominent poet of the 9th century. His unique use of words and terms concerning clothing and garments, both in their literal and implied meanings and in creating literary imagery and themes, is worthy of research. Ibn-Husam portrays the social, cultural, economic, moral, and psychological conditions of his time through the semiotics of clothing in his poetry. Social semiotics, as a branch of semiotics, examines the role and function of signs within society. According to Pierre Guiraud, the French linguist (1912-1983), social signs are categorized under *identity signs*, *etiquette signs*, and *the nature of social signs* (Guiraud, p. 127). This study aims to address the following questions:

- Based on a social semiotics approach, how is clothing reflected in the poetry of Ibn-Husam?
- From a semiotic perspective, what social issues of the poet's era are revealed by examining clothing in Ibn-Husam's poetry?

Ibn-Husam's poetry collection is the primary source for this research. Through an in-depth examination, words and terms concerning clothing were identified, counted and analyzed from the perspective of social semiotics. The subject of garments and clothing has long been discussed in Persian literature, such as *The Dictionary of Muslim Garments* by Dutch orientalist Reinhart Pieter Anne Dozy, *Divan of Garments* by Mahmoud Nezam Ghari, and the paper "The Semiotics of the Clothing System in Rumi's Masnavi".

---

1. Assistant Professor, Department of Persian Language and Literature  
Payame Noor University, Tehran, Iran Email: t-mirzaei@pnu.ac.ir



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Research Methodology

The present work is a descriptive-analytical study. For this purpose, Ibn Husam Khusfi's poetry collection, which includes odes, ghazals, quatrains, tarkib-band (composite-tie), and numerous short pieces, was thoroughly studied. Terms and expressions concerning clothing and garments were extracted and noted. The data were then analyzed in light of Pierre Guiraud's semiotic approach by consulting credible resources.

## Findings

Ibn Husam Khusfi employs words and terms about clothing and attire in approximately 600 verses of his poetry collection. This is indicative of the two major functions of individual and social. The individual function of clothing refers to its protective role, while the social function reflects its role in signaling social status, emphasizing that clothing is a marker of an individual's social position. "Therefore, it can be said that one of the functions of clothing is to indicate the type of class and social status of individuals, and this element still remains a symbol of class position or professional status of the one who wears it" (Giddens, 2014, p. 144). The use of clothing-related words as indicators of a person's social class is notable in Ibn-Husam's poetry. For instance, the *Durra'ah* (a type of robe) and *Taylasān* (a loose hooded garment) are described as garments worn by the Sufi class. Clothing also at times indicates an individual's gender, as "religion is one of the factors that distinguish the type of clothing for men and women, imposing restrictions in terms of certain fabrics, styles, and even colors" (Javadi Yeganeh & Kashfi, 2007, p. 69). In Ibn-Husam's poetry, among the various types of women's clothing, the *Chador* (veil) appears most frequently. Additionally, some types of clothing serve ornamental purposes, such as wearing the *Qabā* (robe) on festive occasions like Eid. Certain garments have ritualistic significance and are worn during special ceremonies, such as the *Ihram* (pilgrimage attire) or mourning garments. Clothing can also reflect the economic status of the one who wears it, as determined by the fabric's quality and material.

## Conclusion

In Ibn Husam Khusfi's poetry, clothing and attire are as significant cultural and social symbols. From a social semiotics perspective, the references to clothing in his poetry illustrate both its individual and social functions. The individual function relates to the protective role of clothing against heat and cold, while the social function includes various domains: clothing as an ornament, a symbol of social class, an indicator of gender and occupation, and a key element in ceremonial attire for weddings and mourning. Clothing also reflects the poet's and society's economic conditions and acts as a cultural marker in religious and national rituals. Clothing often becomes a symbol of the social dynamics of the time, with Ibn-Husam using it to refer to the class structure of his society. Certain garments were exclusive to

specific groups, such as crowns for royalty, the *Khirqā* (the initiatory cloak) for Sufis and ascetics, and the *Dastār* (turban), *Amāma* (turban), and *Taylasān* for scholars and jurists. The variety of attire was also gendered, with women wearing garments like the *Me'jar* (head covering or scarf), *Chador* (veil), and *Maqna* (headdress), and men donning robes like the *Qabā* (a long coat). The ritualistic function of clothing, as a cultural element, appeared in the pilgrimage attire (*Ihram*), festive garments (*Me'jar* in red), and mourning clothes (black). Additionally, clothing sometimes symbolizes economic concepts, with the fabric, design, and colors reflecting the economic status of different social classes. Ibn-Husam's poetic use of clothing-related terms through similes, metaphors, and allusions enhances the aesthetic value of his poetry, making his work notable in this regard.

**Keywords:** 9th-Century Poetry, Ibn Husam Khusfi, Social Semiotics, Clothing, Pierre Guiraud.

## References

- Azizi, M. R. (2016). *Sharh va naqd-e qasideh-ye Arabi-ye divan-e Ibn Husam Khusfi* [Analysis and critique of Ibn Husam Khusfi's Arabic qasida]. *Journal of Socio-Cultural Studies of Khorasan*, 10(4), 139-161. [in Persian]
- Behnamfar, M. (2009). *Baztab-e bavarhaye nojumi dar divan-e Ibn-Husam* [Reflection of astronomical beliefs in Ibn-Husam's divan]. *Khorasan-Pazhouhi Journal*, 2(4), 157-170. [in Persian]
- Compani, N. (2012). *Farhang-e estelahat-e poushak va parcheh dar Iran (Az dorane bastan ta aghaz-e asr-e Pahlavi)* [Dictionary of fabric and clothing terms in Iran: From Antiquity to the early Pahlavi era]. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies. [in Persian]
- Dozy, R. (1966). *Farhang-e albace-ye mosalmanan* [Dictionary of Muslim garments] (Translated by H. Heravi). First Edition. Tehran: University of Tehran Press. [in Persian]
- Farhangi, S., & Bastani Khoshkebijari, M. (2014). *Neshane-shenasi-ye ejtemai-ye roman-e bivatan* [Social semiotics in the novel *homeless*]. *Literary Criticism Quarterly*, 7(25), 121-151. [in Persian]
- Ghari Yazdi, N. M. (1980). *Divan Albace* [Diwan of clothing] (Edited by M. Moshiri). Tehran: Iranian Authors and Translators Company. [in Persian]
- Ghofrani, A. (2012). *Tilasan: Lebas-e rasmi va ashrafi-ye Irani* [The *Taylasān*: the formal and aristocratic garment of Iranians]. *Journal of the History and Civilization of Islamic Nations*, 1(1), 97-123. [in Persian]
- Giddens, A. (2003). *Tajaddod va tashakkkhos: Jame'e va Hoviyat-e Shakhsi dar Asr-e Jadid* [Modernity and self-Identity: Society and personal identity in the new age] (N. Movafaghian, Trans.). Tehran: Ney. [in Persian]
- Guiraud, P. (2004). *Neshane shenasi* [Semiology] (M. Nabavi, Trans.). Agah. (Original work published in 1975). [in Persian]
- Ibn Husam Khusfi, M. (1987). *Divan-e ash'ar* [Collection of poems] (Edited by A. Ahmadi Birjandi & M. T. Salek). Mashhad: Khorasan Endowments and Charity Affairs Administration. [in Persian]
- Javadi Yeganeh, M. R., & Kashfi, S. A. (2007). *Nezam-e neshaneha dar poushesh* [The system of signs in clothing]. *Women's Book Quarterly*, 10(38), 62-87. [in Persian]
- Kanaani, S., Irani, M., & Yousefi, N. (2023). *Barrasiy-e karkard-haye poushak va zivar-alat dar divan-e Ghaneh bar asas-e ruykard-e neshane-shenasi-ye ejtemai-ye Pierre Guiraud* [The functions of clothing and accessories in Ghaneh's Diwan based on Pierre Guiraud's social semiotic approach]. *Western Iranian Languages and Dialects Quarterly*, 11(4), 141-167. [in Persian]
- Khavari, F., Jadidoleslami, H., & Roumiani, B. (2018). *Barrasiy-e va tahlil-e sakhtar-e she'r-e Ibn-Husam bar asas-e nazariye-ye Geoffrey Leech* [An analysis of the structure of Ibn-Husam's poetry based on Geoffrey Leech's theory]. *Comparative Literature Studies*, 12(48), 373-401. [in Persian]
- Mirsaeedi, M. (2014). Chador [Veil]. In *Encyclopedia of the Islamic World* (Vol. 11). Tehran: Foundation for the Islamic Encyclopedia. [in Persian]

- Mousavi Bojnordi, K. (1988). Dastar [Turban]. In *The Great Islamic Encyclopedia* (Vol. 4). Tehran: Center for the Great Islamic Encyclopedia. [in Persian]
- Mousavi, S. J. (2019). *Esharat va mazmun-haye dastar va dastarbandi dar adab-e Farsi* [The symbols and motifs of the turban in Persian literature]. *Quarterly Journal of Literary Research*, 16(66), 143-180. [in Persian]
- Neghabi, E., & Esrafilzadeh, M. (2023). *Neshane-shenasi-ye nezam-e poushak dar Masnavi-ye Molavi* [Semiotics of the clothing system in Rumi's Masnavi]. *Literary Textual Studies Quarterly*, 27(98), 107-136. [in Persian]
- Nouri, A. R. (2002). *Meyar-haye eslami-ye poushesh-e zanan va olgu-ye masraf-e an* [Islamic standards for women's clothing and its consumption pattern]. *Andisheh Sadegh Quarterly*, 8(9), 122-129. [in Persian]
- Pakatchi, A. (2007). *Poushak* [Clothing]. *The Great Islamic Encyclopedia* (Vol. 14). Tehran: Center for the Great Islamic Encyclopedia. [in Persian]
- Pournamdarian, T. (2013). *Ramz va dastan-haye ramzi dar adab-e Farsi* [Symbols and symbolic stories in Persian literature]. Tehran: Elmi va Farhangi. [in Persian]
- Rahimi, P. (2006). *Tarikh-e poushak-e Iran* [History of Iranian clothing]. Tehran: Art University. [in Persian]
- Roodgar, G. (2014). *Khel'at* [Samite]. In *Encyclopedia of the Islamic World* (Vol. 15). Tehran: Foundation for the Islamic Encyclopedia. [in Persian]
- Shafiei Kadkani, M. R. (2001). *Sovar-e khial dar she'r-e Farsi* [Imagery in Persian poetry]. Tehran: Agah. [in Persian]
- Shamisa, S. (2011). *Bayan* [Rhetoric] (4th ed.). Tehran: Mitra. [in Persian]
- Yarshater, E. (2004). *Poushak dar Iran zamin* [Clothing in Iran] (B. Bolokbashi, Intro.). Tehran: Amir Kabir. (From the *Encyclopedia Iranica* series). [in Persian]
- Yousefpour, S., & Fayyaz Anoush, A. (2016). *Barrasi-ye tarikh-ye poushesh-e sar dar asar-e Teymourian* [A historical study of headwear during the Timurid era]. *Khwarizmi History Journal*, 4(1), 189-223. [in Persian]
- Zabihi, R., Nooraie, E., & Jelodari, Y. (2012). *Tasirpaziri-ye Ibn Husam Khusfi dar qasideh va ghazal az Sha'aran-e sabk-e Khorasani va Araqi* [Ibn-Husam's influence in odes and ghazals from Khorasani and Iraqi poets]. *Journal of Stylistics of Persian Poetry and Prose*, 6(1), 205-224. [in Persian]
- Zareie, A. (2013). *Baztab-e farhang-e poushak va lebas dar Adabiyat-e Iran (Ba negahi be divan-e Hafez)* [The reflection of clothing culture in Iranian literature: The case of Hafez's diwan]. *Science, Art, and Culture Quarterly*, 1(1), 63-72. [in Persian]

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

**نشانه‌شناسی پوشاک در شعر ابن‌حسام خوسفی با تکیه بر نظریه‌ی پی‌یر گیرو**طاهره میرزائی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۸

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_207645.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_207645.html)**چکیده**

یکی از رویکردهای جدید تحلیل متون، نشانه‌شناسی اجتماعی است؛ بدین معنا که پدیده‌های اجتماعی به خودی خود معنا نمی‌شوند بلکه در درون شبکه‌ای از معانی قرار دارند و دارای چارچوب‌های فرهنگی هستند. پی‌یر گیرو از نظریه‌پردازان مطرح نشانه‌شناسی اجتماعی، نشانه‌های اجتماعی را در دو نوع هویت و آداب معاشرت می‌داند. در پژوهش حاضر که با روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای فراهم آمده است، نشانه‌شناسی فرهنگی پوشاک و لباس به عنوان یکی از بارزترین پدیده‌های فرهنگی - اجتماعی در شعر ابن‌حسام خوسفی، شاعر قرن نهم هجری، انجام شده است و در پی آن است که روشن سازد بازتاب پوشاک و لباس در شعر ابن‌حسام دارای چه لایه‌های ساختاری و معنایی است و چگونه با استفاده از نشانه‌شناسی می‌توان موقعیت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه‌ی قرن نهم را شناخت؟ یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که لباس و پوشاک در شعر ابن‌حسام از گستره‌ی معنایی خاصی برخوردار است و شاعر به کارکردهای فردی و اجتماعی پوشش، توجه داشته است. در بخش فردی، پوشانندگی و نقش حفاظتی لباس مطرح است و در کارکردهای اجتماعی هر یک از انواع پوشاک، نشانه‌ای است که با قرارگرفتن در محور هم‌نشینی در کنار واژه‌های دیگر و در بافت متن، به شرایط اجتماعی (طبقه و جنسیت و شغل)، فرهنگی (آیین‌ها)، اقتصادی (سطح رفاه، پیشه‌های مربوط)

۱. استادیار گروه زبان و ادبیات فارسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

t-mirzaei@pnu.ac.ir



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

و ... جامعه‌ی قرن نهم اشاره می‌کند. همچنین تنوع نام لباس‌ها از قبیل لباچه، دواج، الباق، شمله و بهره‌گیری ادبی از واژه‌ها و اصطلاحات حوزه‌ی پوشاک از نکات برجسته و قابل توجه در شعر ابن‌حسام خوسفی است.

**واژه‌های کلیدی:** شعر قرن نهم، ابن‌حسام خوسفی، نشانه‌شناسی اجتماعی، پوشاک، پی‌یر گیرو.

### مقدمه

لباس و پوشش، در کنار کارکرد اولیه‌ی خود یعنی پوشش بدن و محافظت در برابر پدیده‌های طبیعی، کارکردهای اجتماعی، هویتی، سیاسی، اقتصادی و ... هم دارد؛ به گونه‌ای که به عنوان یک نشانه، قابل تأمل و ارزیابی است. اهمیت پوشش افراد در هر زمانی و مکانی به این دلیل است که اعضای جامعه از راه نشانه‌های نمادین جامه‌هایی که بر تن دارند، میان خود یک نظام ارتباطی فرهنگی برقرار می‌کنند. رمزگشایی از این نشانه‌ها مستلزم درک رفتارهای اجتماعی و فرهنگی مردم آن گروه و شناخت نظام‌های دینی - اعتقادی و اعمال جادویی - تابویی و باورهایی است که پوشاک ارزش‌های نمادین خود را از آنها گرفته است. این ارزش‌ها نقش مهم و برجسته‌ای در نگهداشت هویت اجتماعی و فرهنگی و استمرار و تداوم آن در حیات تاریخی نسل‌ها ایفا می‌کنند (پاکت‌چی، ۱۳۸۶، ج ۱۴: ۱۲۳).

نحوه‌ی پوشش افراد جامعه، فراتر از پوشندگی لباس، دارای معنا و پیام است «معنای هر سبک و هر نحوه‌ی پوشش از خلال نسبتی که با مقوله‌هایی نظیر مردانگی یا زنانگی، طبقه، منزلت، نقش اجتماعی، ارزش‌ها یا ضد ارزش‌ها و به طور کلی با ساختارهای اجتماعی برقرار می‌کند، درک می‌شود. این نسبت‌ها قراردادی‌اند؛ یعنی از جایی آغاز به حیات کرده‌اند و همیشه امکان تغییر یا مرگ نحوه‌ی پوشش وجود دارد» (جوادی یگانه و کشفی، ۱۳۸۶: ۶۶). پوشاک مردم جامعه با استفاده از مجموعه علائم مادی، نظام ارتباط فرهنگی ویژه‌ای را در میان آنان برقرار می‌کند. گاهی ارزش‌های نمادین موجود در جوامع گوناگون در قالب لباس افراد نمایان می‌گردد و نقش مهم و برجسته‌ای در پاسداری از هویت اجتماعی و فرهنگی آن‌ها و دوام بخشیدن به آن در طول زندگی تاریخی نسل‌ها ایفا می‌کند. یکی از راه‌های تبیین و تشریح جایگاه پوشاک و

لباس در فرهنگ ما بررسی بازتاب و انعکاس این موضوع در تاریخ و ادبیات ایران است. موضوعی که اگر به درستی شناخته شود، به درک این مهم در تاریخ و فرهنگ ما و گسترش فرهنگ‌سازی مؤثر در این زمینه منجر خواهد شد؛ بنابراین ادبیات می‌تواند در زمینه جمع‌آوری مستندات تاریخی لباس و پوشاک در ایران و ایجاد ذهنیت‌هایی برای طراحان و سازندگان کارساز و راهگشا باشد. «از رهگذر لباس به‌خوبی می‌توان هویت، اعتقادات، پایگاه اجتماعی و تمایلات شخصیت‌ها و گروه‌های خاصی از جامعه را به تصویر کشید» (فرهنگی و باستانی، ۱۳۹۳: ۱۳۳). متون ادبی، همواره بستری گسترده برای بازتاب نشانه‌هاست. تحلیل نشانه‌شناختی متون به درک بهتر آن‌ها کمک می‌کند. هر یک از شاعران و ادیبان در شعر و نثر خود، از آغاز تا امروز، به فراخور اندیشه و هنر خویش در خیال‌پردازی شاعرانه خود در قالب الفاظ، اشارات، کنایات، تشبیهات، استعارات و سایر اشکال خیال‌برانگیز شعر از کلمات و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس برای بیان اندیشه تمسک جسته‌اند که هر کدام در جایگاه و مقام و دوره‌ی خویش قابل بررسی جداگانه‌اند. زیرا فرهنگ پوشاک و لباس در دایره صورخیال و نوع استفاده هر شاعر و ادیب برای بیان مقصود خویش متفاوت و گوناگون است. اما به طور کلی چرخه‌ی خیال‌پردازی شاعرانه با الهام و استفاده از فرهنگ لباس وجه مشترک همگی آن‌هاست. در قرن نهم هجری قمری نیز که مقدمه‌ای برای شروع سبک هندی و آغاز صنعت‌سازی و مضمون‌پردازی فراوان و انتزاعی در ادب فارسی است، تنوع موضوع و مضمون در دیوان شاعران این سده به چشم می‌خورد. یکی از شاعران برجسته‌ی قرن نهم، ابن‌حسام خوسفی است؛ محمد، فرزند حسام‌الدین حسن، مشهور به ابن‌حسام، در سال ۷۸۲ یا ۷۸۳ ق در خوسف، از توابع بیرجند، زاده شد. او در قصیده‌ای به تاریخ تولد خود اشاره کرده است:

این قصیده به سن سی و چهار  
بعد هشتصد به سال ست عشر  
نظم کردم چو لؤلؤ شهوار  
در ولایات شاه دین پرور

(احمدی‌بیرجندی و سالک، ۱۳۶۶: دوازده)

ابن‌حسام در بیشتر موضوعات شناخته شده‌ی شعر فارسی از قبیل توحید، نعت رسول اکرم (ص)، منقبت، مدح شاهان و درباریان، مرثیه، موضوعات اخلاقی، عرفان، عشق مجازی، وصف، شکواییه، مفاخره و خودستایی و موضوعات انتقادی طبع‌آزمایی کرده است. ابن‌حسام شاعری

است قصیده‌سرا که تمام توان شاعری خویش را در منقبت رسول اکرم (ص) و امیر مؤمنان علی (ع) و سایر پیشوایان مذهبی به کار بسته است. «کسانی که درباره ابن‌حسام قضاوت کرده و اشعار او را به محک نقد آزموده‌اند او را از معدود شاعران استاد قرن نهم هجری می‌دانند که بر علوم زمان و مبانی ادبی و اسلامی زمان خود تسلط کافی داشته و از سنت های ادبی شعر و زیر و بم‌های سخن و فنون سخنوری آگاه بوده و از استادان پیش از خود بهره برده است» (ابن‌حسام، ۱۳۶۶: ۱۸). یکی از موضوعات مهم در شعر ابن‌حسام خوسفی، بازتاب واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس و به طور کلی پوشیدنی‌هاست که هم در معنا و کارکرد واقعی آن و هم به صورت بهره‌گیری ادبی و مضمون‌سازی در شعر، مورد توجه سراینده، قرار گرفته است؛ به عنوان نمونه، ابن‌حسام زمانی که از میراث ارزشمند دانش و معرفت که از پدرانش به او رسیده سخن می‌گوید، از کلمات مربوط به پوشاک بهره می‌برد و چنین می‌سراید:

در ازل خیاط خلعت‌خانه معنی مرا      خلعتی آراست کامد راست بر بالای من  
بافتند از تار و پود خاطر باریک‌بین      پرده‌بافان معانی سندس دیبای من

(احمدی‌بیرجندی و سالک، ۱۳۶۶: دوازده)

در این مقاله بازتاب انواع پوشیدنی‌ها و نحوه استفاده شاعر از واژه‌ها و اصطلاحات این حوزه، با رویکرد نشانه‌شناسی پی‌یر گیرو (۱۳۸۳) مطالعه و بررسی شده و کارکردهای بازتاب این عناصر با رویکرد فوق بیان شده است. با توجه به ماهیت دینی شعر ابن‌حسام، شیوه‌ی استفاده او از واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس، هم در معنا و کاربرد واقعی و ظاهری لباس و هم در ترکیب‌سازی و مضمون‌آفرینی ادبی، موضوعی درخور توجه است. ابن‌حسام با نشانه‌سازی پوشاک در شعرش اوضاع اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، اخلاقی و روانی جامعه‌ی عصر خود را به تصویر کشیده است. پژوهش حاضر در پی پاسخ به پرسش ذیل انجام شده است:

- براساس رویکرد نشانه‌شناسی اجتماعی، لباس و پوشاک در دیوان ابن‌حسام چگونه بازتاب یافته است؟

- بررسی پوشیدنی‌ها در شعر ابن‌حسام از دیدگاه نشانه‌شناسی بیانگر کدام مسائل اجتماعی عصر شاعر است؟

- اوضاع اجتماعی سده‌ی نهم چگونه از طریق نشانه‌های پوشاک و لباس در شعر ابن‌حسام نشان داده شده است؟

برای انجام این پژوهش دیوان اشعار ابن‌حسام اساس کار قرار گرفته است و با مطالعه‌ی عمیق و گسترده‌ی آن، واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک، شمارش، و تحلیل و بررسی داده‌ها از منظر نشانه‌شناسی اجتماعی صورت گرفته است.

### پیشینه‌ی پژوهش

موضوع البسه و پوشاک از دیرباز در ادبیات فارسی مطرح بوده است و آثار زیادی در این باره پدید آمده‌اند که کتاب فرهنگ البسه<sup>۱</sup> مسلمانان نوشته‌ی رای‌نهارت پیتر ان دزی<sup>۱</sup>، خاورشناس هلندی، و دیوان البسه سروده‌ی محمودنظام قاری قابل ذکر هستند. موضوع انعکاس اصطلاحات پوشاک و لباس در شعر و ادبیات از دید پژوهشگران نیز پنهان نمانده و تحقیقاتی در این باره انجام شده است؛ مثلاً زارعی (۱۳۹۲) در «بازتاب فرهنگ پوشاک و لباس در ادبیات ایران» با نگاهی به دیوان حافظ، استفاده‌ی ابزاری شاعر از موضوع لباس برای بیان مقصود و شرح ماهیت و موجودیت واقعی لباس را بررسی نموده است. درباره‌ی نشانه‌شناسی لباس نقابی و اسرافیل‌زاده (۱۴۰۲) در «نشانه‌شناسی نظام پوشاک در مثنوی مولوی» نشان داده‌اند که مولوی توانسته است نظام نشانه‌های زبانی پوشاک را به نشانه‌های ادبی تبدیل کند و با کاربرد واژگان و نشانه‌های روزمره‌ی پوشاک، نشانه‌های تازه‌ای را در متن حکایت خلق کرده است. همچنین کنعانی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی کارکردهای پوشاک و زیورآلات در دیوان قانع بر اساس رویکرد نشانه‌شناسی اجتماعی پی‌یر گیرو» پوشاک و زیورآلات مردم کُرد را در شعر یکی از سرایندگان نامدار کُرد، دارای نشانه‌های اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی و اخلاقی جامعه‌ی کردستان، بررسی نموده است. درباره‌ی ابن‌حسام، با توجه به جایگاه این شاعر آیینی در قرن نهم، پژوهش‌هایی هر چند ناکافی، انجام شده است؛ مثلاً ذبیحی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ی «تأثیرپذیری ابن‌حسام خوسفی در قصیده و غزل از شاعران سبک خراسانی و عراقی» اثرپذیری شاعر را از شاعرانی چون رودکی، فردوسی، خیام، و نظامی و حافظ نشان داده است و این تأثیر

را بیشتر در زمینه‌ی وزن و قافیه و ردیف دانسته است. خاوری و همکاران (۱۳۹۷) هم در پژوهشی با عنوان « بررسی و تحلیل ساختار شعر ابن‌حسام بر اساس نظریه جفری لیچ » به هشت نوع هنجارگریزی در شعر ابن‌حسام پرداخته و بسامد وقوع هنجارگریزی معنایی را بیش از سایر هنجارگریزی‌ها اعلام نموده است. همچنین عزیززی (۱۳۹۵) در مقاله‌ی «شرح و نقد قصیده عربی دیوان ابن‌حسام خوسفی» عربی‌دانی و اطلاعات زبانی ابن‌حسام را در سرودن این مَلَمَع، بیان نموده است و بهنام‌فر (۱۳۸۸) در مقاله‌ی «بازتاب باورهای نجومی در دیوان ابن‌حسام» بُعد دیگری از دانش این شاعر را درباره نجوم و مضمون‌آفرینی با اصطلاحات آن روشن می‌سازد. اما موضوع نشانه‌شناسی پوشاک در شعر ابن‌حسام هنوز واکاوی نشده و این پژوهش، نخستین تحقیق در این زمینه است.

### چارچوب نظری

نشانه‌شناسی اجتماعی، یکی از شاخه‌های علم نشانه‌شناسی است که به بررسی جایگاه و کارکرد نشانه‌ها در جامعه می‌پردازد. «نشانه‌های اجتماعی، دلالت‌گر نوعی سازمان‌بندی جامعه هستند که از انسان‌ها یا گروه‌ها و از روابط میان آن‌ها سخن می‌گویند» (گیرو، ۱۳۸۳: ۱۴۶). هدف این رویکرد از نشانه‌شناسی، پی‌بردن به حقایق اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، باورها، آداب و رسوم و اخلاقیات از دل متن‌های گوناگون و تحلیل نشانه‌های موجود در متن است. پی‌یر گیرو، زبان‌شناس فرانسوی، (۱۹۱۲-۱۹۸۳م) یکی از سردمداران این نظریه و بر این باور است که «نشانه‌های اجتماعی، رمزگان‌هایی هستند که به شخص، توان شناخت محیط اطراف و اطرافیان را می‌دهد و هویت اشخاص و گروه‌ها را باز می‌شناسد» (همان: ۱۷۷) او نشانه‌شناسی را علمی می‌داند که به مطالعه‌ی نظام‌های نشانه‌ای مانند زبان‌ها، رمزگان، نظام‌های علامتی می‌پردازد. از نظر گیرو، نشانه‌های اجتماعی در حوزه‌های «نشانه‌های هویت»، «نشانه‌های آداب معاشرت» و «سرشت نشانه‌های اجتماعی» مطرح می‌شوند که هر یک شاخص‌های خود را دارند؛ نشانه‌های هویت دسته‌بندی جامعه و تمایز افراد و گروه‌ها را نشان می‌دهد؛ لباس و پوشاک، آرم‌ها، پرچم‌ها، نشان‌ها، مدال‌ها، نام‌ها و القاب، شغل‌ها و مکان‌ها نیز طبقه‌بندی نظام‌های مختلف اجتماعی، متأثر از آن‌ها است و از دسته‌ی نشانه‌های هویت هستند. نشانه‌های هویتی، نشان‌دهنده‌ی تعلق شخص

به یک گروه یا انتسابش به کارکردی خاص است؛ از سوی دیگر، انسان‌ها با یکدیگر معاشرت دارند؛ بنابراین نشانه‌های آداب معاشرت، مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: توهین، لحن کلام، اطوارپژوهی، سلام و خداحافظی و فاصله‌پژوهی (همان: ۱۲۰). نشانه‌های آداب معاشرت که گویای چگونگی برقراری ارتباط افراد و گروه‌های اجتماعی با یکدیگر است و بر حسب موقعیت‌های گوناگون و به تناسب افراد، تغییر می‌کند. نشانه‌شناسی در حوزه‌ی سرشت‌های اجتماعی، بیانگر عوامل شکل‌گیری ارتباطات اجتماعی است و در چهار نوع آیین‌ها، میثاق‌ها، مدها و بازی‌ها دسته‌بندی می‌شوند (همان: ۱۲۷).

### روش تحقیق

این تحقیق به روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. برای این منظور دیوان شاعر که شامل قصاید و غزلیات و رباعیات و ترکیب‌بندها و قطعه‌های فراوان است، به صورت دقیق و عمیق مطالعه شده است و مواردی که در آن واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس آمده، استخراج و یادداشت شده است. سپس با مطالعه‌ی منابع معتبر و مرتبط تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد نشانه‌شناسی پی‌یر گیرو صورت گرفته است. شایان ذکر است که اساس کار در این مقاله، دیوان شاعر بوده و مثنوی خاوران‌نامه بررسی نشده است.

### داده‌های تحقیق

دیوان ابن‌حسام خوسفی - از شاعران بزرگ اما کمتر شناخته شده‌ی قرن نهم - بیش از ۱۰ هزار بیت دارد که با محتوای دینی و بیشتر در منقبت پیامبر اکرم (ص) و امامان شیعی (ع) سروده شده و عشق و ارادت شاعر را به رسول خدا و خاندان گرامی او نشان می‌دهد. ابن‌حسام، تقریباً در ۶۰۰ بیت از دیوانش، واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به نظام پوشاک و لباس را به کار برده که جدول زیر، مهم‌ترین موارد آن را نشان می‌دهد. در این جدول، یکی از دسته‌بندی‌های رایج درباره لباس؛ یعنی دسته‌بندی براساس پوشش اندام‌های تن انسان، لحاظ شده است که عبارت است از: «سرپوش (چهره‌بند پیشانی بند، روبنده، برقع) و تن‌پوش (جامه‌ زیرین (زیرپوش) و

[جامه] رویی (بالاپوش) کمرپیچ، دست پوش (دستکش و مچ‌بند) پای‌جامه (شلوار و تنبان و شلیته) پاپوش و پافزار (پاتاوه و موزه)» (یارشاطر، ۱۳۸۳: ۲۶).

جدول ۱. انواع پوشاک در شعر ابن حسام

ردیف	نام	نوع	تعداد	ردیف	نام	نوع	تعداد
۱	قبا	تن پوش رویی	۴۱	۱۱	پیراهن	تن پوش	۷
۲	جامه	تن پوش	۳۶	۱۲	لباچه	تن پوش	۵
۳	چادر	تن پوش رویی	۲۸	۱۳	الباق	تن پوش	۵
۴	خلعت	تن پوش	۲۳	۱۴	اکسون	تن پوش	۷
۵	معجر	سرپوش	۱۹	۱۵	شمله	تن پوش	۳
۶	دواج <sup>۱</sup>	تن پوش	۱۱	۱۶	برقع	روبوش	۹
۷	دستار	سرپوش	۸	۱۷	تشریف	تن پوش	۵
۸	نعلین	پاپوش	۵	۱۸	ستره	تن پوش	۲
۹	خرقه	تن پوش	۵	۱۹	گرتَه	تن پوش	۲
۱۰	درعه	تن پوش	۵	۲۰	مقنعه	سرپوش	۵

### تحلیل داده‌ها

لباس و پوشاک همانند زبان، مشخص‌کننده‌ی شأن، منزلت و هویت اقتصادی، اجتماعی، جغرافیایی و قومی مردم و دارای نظام نشانه‌ای مربوط به خود است. «پوشش و استتار بدن، جزئی جدایی‌ناپذیر از حیات انسانی است و برای آن کارکردهای در دو حوزه‌ی فردی و اجتماعی بر

۱. روانداز، روی انداز و بالاپوش. (دهخدا، ۱۳۷۳: ۹۰۸۳)

می‌شمرند. از کارکردهای فردی آن پاسخ‌گویی به نیازهای فطری و [خودپوششی] است و نیز کارکردهای اجتماعی پوشش، هویت‌بخشی آن است. نوع پوشش، نشان‌دهنده‌ی سنت‌ها، ارزش‌ها و باورهای هر جامعه است» (نوری، ۱۳۸۱: ۱۳۲). این دو نوع کارکرد لباس در دیوان ابن‌حسام مورد بررسی قرار گرفته است:

### - کارکرد فردی لباس

لباس و پوشاک، در ابتدا پاسخی به یک نیاز زیستی و پوششی برای محافظت اندام‌های بدن انسان در برابر عوامل طبیعی و اقلیمی بوده و به تدریج با ذوق هنری و زیبایی‌شناسی انسان همراه گشت؛ بنابراین نقش محافظتی لباس، اساسی‌ترین کارکرد آن است. در دیوان ابن‌حسام، به این نقش لباس اشاره شده است؛ از جمله در ابیات زیر:

آمد شتا و صیف برفت و هواست سرد      ما را ز بذل عام تو یک جامه در خورست

(ابن‌حسام: ۲۸۷)

در این بیت که در پایان قصیده‌ای در مدح خواجه ابوسعید<sup>۱</sup> گفته شده است، شاعر از او تقاضا دارد که برای محافظت از سرمای زمستان به او جامه‌ای ببخشد. در ابیات زیر هم شاعر از فقر و نداشتن جامه شکایت دارد و بخشش لباس را از نشانه‌های جوانمردی می‌داند:

در میان جماعتی مردم      مانده ام پای بند دار و ندار

نه فتوت ز کس به یک جامه      نه مروت ز کس به یک دینار

(همان: ۱۹۸)

### - کارکرد اجتماعی لباس

نقش اجتماعی لباس به این معنی که پوشاک و لباس، بیانگر موقعیت اجتماعی فرد باشد. «بنابراین می‌توان گفت از کارکردهای پوشاک، نشان‌دادن نوع طبقه و منزلت اجتماعی افراد است و هنوز هم این عنصر، به صورت نشانه‌ای از نوع موضع طبقاتی یا پایگاه حرفه‌ای پوشندگان باقی مانده است» (گیدنز، ۱۳۸۲: ۱۴۴). نکته جالب توجه این که لباس‌های دارای کارکرد اجتماعی بیشتر مربوط به پوشش سر است و مواردی از قبیل تاج، عمامه، دستار و کلاه را در برمی‌گیرد.

۱. سلطان ابوسعید (۸۳۰-۸۷۳ ق) محمدبن میران شاه بن تیمور گورکانی، آخرین پادشاه خاندان تیمور در ماورالنهر و هرات و بلخ و خراسان بود (احمدی‌بیرجندی و سالک، ۱۳۶۶: ۱۳۶۶). (چهل‌وچهار).

می‌توان گفت پوشش سر در هر قوم و ملتی بیانگر مراتب و جایگاه اجتماعی اشخاص در آن جوامع است. همواره ارتباط مستقیمی میان پوشش سر و منزلت اجتماعی افراد جامعه در تاریخ ایران برقرار بوده است. در دیوان البسه، عمامه به عنوان پوشش عالم دینی و تاج به معنای پادشاهی به کار رفته است:

مدح عمامه می‌گوی قاری      تا بر سر آیی از خلق چون تاج

(قاری، ۱۳۵۹: ۵۳)

پوشش سر در تاریخ پوشاک ایران به عنوان یکی از مباحث فرهنگی و اجتماعی جایگاه مهم ولیکن ناشناخته‌ای دارد. ایرانیان در طول تاریخ، هنر و خلاقیت، شخصیت، موقعیت و منزلت اجتماعی خویش را با پوششی که بر سر نهاده و گاه از خود دور ساخته ابراز کرده است. استفاده از پوشش سر که از نمودهای فرهنگی در زندگی انسان است، در ادوار گوناگون تاریخ دچار دگرگونی‌هایی گشته و همواره دارای تنوع چشمگیر بوده است. (یوسف‌پور و فیاض‌انوش، ۱۳۹۵: ۱۹۰) یکی از مهم‌ترین پوشش‌های سر، کلاه است: «در فرهنگ ایرانی همواره کلاه، بخش مهمی از پوشاک بوده و علاوه بر نقش حفاظتی در برابر حوادث طبیعی و سرما و گرما معرف موقعیت اجتماعی، شغل، مذهب، نژاد، قومیت و هویت افراد بوده است» (رحیمی، ۱۳۸۵: ۱۹۹). در دیوان ابن‌حسام به انواع پوشش سر همچون کلاه، دستار و عمامه و کارکرد اجتماعی آن اشاره شده است؛ ابیات زیر برای نمونه ذکر می‌شود:

هر لاله که بر دشت نمودار کلاهی است      تاج سر جمشید و فریدون و قباداست

(ابن‌حسام، ۱۳۶۶: ۳۲۲)

بلبل ز پی گل غزل تر می‌گفت      باد سحر از نسیم عنبر می‌گفت

لاله صفت کلاه دارا می‌کرد      نرگس سخن از تاج سکندر می‌گفت

(همان: ۵۹۵)

تقابل عمامه و تاج:

از شکوه عمامه اش بر باد      تاج نوشیروان و تخت قباد

(همان: ۴۱۵)

گروه‌های اجتماعی در جوامع بشری از دیرباز تا کنون، ترکیب ناهمگنی داشته‌اند. در جوامع مختلف «اختلاف طبقاتی و وجود گروه‌هایی مانند درباریان، دیوانیان، قاضیان، بازرگانان، روحانیان، لشکریان، پیشه‌وران، کارگران و... سبب فزونی و گونه‌گونی پوشاک گشته است؛ چنان که از نوع جامه‌های افراد می‌توان به پایگاه و طبقه اجتماعی آنان پی برد» (موسوی بجنوردی، ۱۳۶۷: ۴). در شعر ابن‌حسام، استفاده از واژه‌های مربوط به لباس به عنوان نشانه‌ی طبقه‌ی اجتماعی فرد، مورد توجه بوده است؛ مثلاً درعه و طیلسان به عنوان پوششی برای طبقه‌ی صوفیان، بیان شده است:

صومعه گیران دو رنگ و زرق‌اند      به درعه‌های سفید و به طیلسان سیاه

(همان: ۳۶۷)

پوشش دیگری که در این حوزه، مطرح شده، دستار است. اشارات و مضمون‌های مرتبط با دستار در ادب فارسی، تنوع و گونه‌گونی چشمگیری دارد. «نقش [اجتماعی] دستار از زمان شکل‌گیری و رواج اقسام صلاح‌ورز به‌ویژه طریقت‌های صوفیه و از یک سو و راه‌یابی مفاهیم آنها به عرصه‌ی شعر از زمان شاعرانی نظیر سنایی از سوی دیگر باعث شد تا سخن از نمادهای مرتبط با سیمای عرفی صلاحکاران نظیر تسبیح، خرقة و دستار در این عرصه رو به فزونی نهد» (موسوی، ۱۳۹۸: ۱۷۱). در شعر ابن‌حسام به کارکرد صوفیانه‌ی دستار، اشاره مستقیم نشده است اما تقابل کلاه و دستار از نکات قابل توجه در شعر اوست. در نشانه‌شناسی اجتماعی، این دو نوع پوشش گاهی مقابل هم قرار می‌گیرند.

در اوایل دوره‌ی اسلامی بر سر گذاشتن کلاه و بستن کمربند ویژه‌ی طبقه‌های لشکری و سپاهی بود. عامه‌ی مردم، از کشاورزان، پیشه‌وران، منشیان، بازرگانان، اهل قلم تا دیوانیان و وزیران، هیچ‌گاه از کلاه استفاده نمی‌کردند و به جای آن، دستار بر سر می‌بستند؛ از این راه اهل کلاه، یعنی لشکریان، از اهل دستار، یعنی کشوریان، شناخته می‌شدند (موسوی بجنوردی، ۱۳۶۷: ۴).

برخی شواهد شعری دارای واژه‌ی کلاه و دستار در شعر ابن‌حسام به شرح زیر است:

چون کله‌داری کند با شقه<sup>۱</sup> دستار تو      غره شد گویی بدان تاج مزور آفتاب

۱. پاره‌ای از عصا و جامه و جز آن که به دارازا شکافته شده باشد (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۹: ۱۲۶۴۹).

(ابن‌حسام، ۱۳۶۶: ۸۸)

بر مه قصب میند هلالی چو شاه من

(همان: ۱۲۹)

گر چو لاله کله نهم بر سر

(همان: ۱۹۷)

کلاه از سر برداشتن نشانه‌ی احترام و همدردی برای سوگواری است:

کردم اندیشه که آیا واقعات چرخ چیست

(همان: ۳۹۸)

به جز سرپوش‌ها، جامه‌هایی چون خرقه، پشمینه و جبّه بیانگر طبقه‌ی صوفیان و دراویش است که در شعر ابن‌حسام نیز بازتاب داشته است و نمونه اشعار زیر از آن دسته‌اند:

به زیر خرقه چه زنارها که پنهان است

(همان: ۳۴۴)

به زرق اندر بر صوفی ببین آن خرقه ازرق

(همان: ۲۶۵)

چو آن ظالم بدان بی زینهار

از آن پشمینه در خون سرشته

که چون آن خرقه را خون تازه گردد

(همان: ۴۹۴)

از صوف صوفیانه بر عادت رهابین

(همان: ۱۸۱)

هم بر سرش کلاهی هم جبّه‌ایش در بر

## جنسیت و لباس

پوشش زنان و مردان در ادیان و آیین‌های مختلف، متفاوت است؛ «دین یکی از عوامل تمایز در نوع پوشش زن و مرد می‌باشد و به لحاظ استفاده از بعضی جنس‌های پارچه، الگوها و حتی رنگ‌ها محدودیت‌هایی را برای زنان و یا مردان قائل می‌شود» (جوادی یگانه و کشفی، ۱۳۸۶:

۶۹). در دیوان ابن‌حسام، از میان انواع پوشش‌های ویژه بانوان، چادر، بسامد بیشتری دارد. «استفاده از چادر، تقریباً همواره یکی از پوشش‌های رایج زنان مسلمان بوده است. بر پایه شواهد ادبی، در ایران قبل و بعد از اسلام، چادر هم برای پوشاندن روی یا سر به کار می‌رفت و هم پوشش سرتا پا بود» (میرسعیدی، ۱۳۹۳، ج ۱۱: ۳۴۵). نمونه‌ی ابیات:

به حق معجر خاتون محشر                      که بردندش به گردون بهر زوار  
به حق چادر پشمینه‌ او                      که در تورات از او رمز است و آثار

(ابن‌حسام: ۱۸۸)

### زیبایی‌دوستی

برخی از انواع لباس کارکرد زینتی دارند؛ یعنی پیام موجود در این نوع لباس، جنبه‌ی زیباشناختی دارد. یکی از این نوع لباس‌ها، قبا است که نمونه‌ای از پوشاک سنتی ایرانیان است و از دیرباز در مکان‌ها و مناسبت‌های مختلف مورد استفاده زنان و مردان قرار می‌گرفته است، روی دیگر لباس‌ها پوشیده می‌شده و معمولاً از نظر دوخت و نقش و نگارهای زمینه و حاشیه‌ی و نوع و جنس پارچه با توجه به موقعیت اجتماعی افراد، تنوع زیادی داشته است مثلاً طبقات مرفه جامعه، اغلب قباهایی از پارچه‌های گرانبها می‌پوشیدند؛ در شعر ابن‌حسام به این کارکرد و این نوع لباس هم اشاره شده است؛ مثلاً در بیت زیر که در مدح خواجه سلطان حسین سروده شده است، شاعر پوشیدن قبا را در روز عید و برای زینت مطرح می‌کند:

عیدست و روز زینت و از موهب تو من                      دارم امید آن که بپوشم قبای عید

(همان: ۵۵۱)

و در بیت زیر که زینت قبا اشاره شده است:

ایا شهی که ز دیباچه کرامت توست                      قبای صبح مزین به کسوت دیباچ

(همان: ۱۳۸)

در بیت زیر به جنبه‌ی تشریفی «ردا» اشاره مستقیم کرده است:

عمامه بر سر و در بر قبای                      شریفانه فرو هشته ردایی

(همان: ۴۸۹)

در این بیت، قبا و عمامه بیانگر قدر و شرافت هستند:

قیای قدر تو را تکمه می زند ز غنچه عمامه شرف را علاقه‌دار بنفشه

(همان: ۱۷۵)

در بیت دیگری که در نعت پیامبر (ص) گفته شده است، پلاس که نوعی از جامه‌های کم‌بها است، با رنگ سیاه در مقابل قبا با رنگ سفید، قرار گرفته است:

رومی قبا به شامی مغرب نشین دهد تا زنگبار شب به سر اندر کشد پلاس

(همان: ۵۲)

همچنین برای لباس‌های بهشتی که زیبایی و زینت مؤمنان است، از انواع لباس به قبا اشاره می‌کند:

امیدم آن که روز قیامت به فضل خویش بخشد ز حله‌های بهشتم قبا، علی

(همان: ۱۲۹)

### کارکرد آیینی لباس

پوشاک و لباس به عنوان یک نماد فرهنگی در مراسم و آیین‌های اجتماعی، نقش برجسته‌ای دارد و اصولاً برخی از پوشش‌ها جنبه‌ی آیینی دارند و در مراسم خاصی پوشیده می‌شوند. از آن جمله می‌توان موارد ذیل را برشمرد:

### - آیین احرام

مسلمانان به هنگام زیارت خانه‌ی خدا و طواف کعبه، از پوشش خاصی به نام «احرام» استفاده می‌کنند که از نظر معناشناسی فرهنگی، قابل بررسی است اما آن چه در این قسمت مقاله، مورد بحث است، بازتاب این نوع پوشش در دیوان ابن‌حسام خوسفی است که موارد زیر به عنوان نمونه، ذکر می‌شود؛ در هر سه بیت، محبت و ارادت به اهل بیت به کعبه تشبیه شده که باید برای رسیدن به آن، آداب مخصوص آن را به کار بست:

احرام کعبه سر کوی تو بستم و آن گه تحیتی به صفا می رسانمت

(همان: ۳۲۰)

همچو حجاج به احرام درت بسته میان  
کعبه کوی تو از راه صفا می طلبیم  
(همان: ۳۵۳)

### - رسم «خلعت بخشی»

خلعت را به جامه‌های فاخر و گاه سایر اشیای گران بها که خلفا و پادشاهان به رسم تکریم و قدردانی به صاحب منصبان می بخشیدند، گفته‌اند. همچنین از جمله لوازم و شعائر رسمی خلافت و سلطنت در دوره‌ی اسلامی بوده است. خلعت به سبب انتساب آن به خلیفه یا سلطان، همواره مایه افتخار گیرنده‌ی آن بوده و درواقع خلیفه یا سلطان با خلعت بخشیدن به کارگزاران بر آنان منت می‌نهاد و آنان نیز این منت را با افتخار می‌پذیرفتند. هسته‌ی اصلی خلعت، تن‌پوش بوده و سپس ضمایم، از قبیل دستار و کمر بند و کفش [بدان اضافه شده است] در منابع از خلعت‌های ویژه‌ی هر دسته از صاحب‌منصبان سخن رفته است. مثلاً، به فرماندهان نظامی علاوه بر عمامه سیاه یک‌رنگ و دو جامه سیاه (یکی با گریبان و دیگری بی‌گریبان) و خز شوشتری و جامه ابریشمین زربفت و قبای دبیقی، شمشیری سرخ با بندی سیمین و ستوری با زین‌عربی می‌دادند. خلعت، اصالتاً و عموماً، هم‌زمان با انتصاب اشخاص به منصبی و به نشان رسمیت و اعتبار بیشتر بخشیدن به این انتصاب داده می‌شده و هرگاه قدرت مرکزی، به رغبت یا اکراه، تسلط امیری را بر ناحیه‌ای می‌پذیرفته، با فرستادن خلعت و لوا، او را به رسمیت می‌شناخته است (رودگر، ۱۳۹۳، ج ۱۵: ۲۱۱).

ابیات زیر این نوع کارکرد لباس را در شعر ابن‌حسام، نشان می‌دهد؛ در بیت نخست، خلعت در کنار تاج و زیبایی به کار رفته و کارکرد زینتی آن را بیان می‌کند. در نمونه‌ی بعدی نیز خلعت همراه با صفت زبینه و ویژه‌ی شاهان ذکر شده است:

ای خلعت فاستقم بر بالای تو راست  
بر تارک تو تاج لعمرک زیباست  
(همان: ۵۸۵)

بدین خلعت کسی را دسترس نیست  
جز او زبینه بر بالای کس نیست  
به خلعت زبید آن کو مرد راه است  
که خلعت خاصه خاصان شاه است  
(همان: ۵۱۳)

در بیت زیر هم خلعت به عنوان یک جامه‌ی فاخر در مقابل «گلیم» که جامه‌ای کم‌بها و درویشانه است، قرار گرفته است:

هستم امید اگر چه سیه شد مرا گلیم      خواند مرا به خلعت آل عبا علی  
(همان: ۱۲۹)

### – سورجامه

آیین‌های شادی در هر جامعه‌ای ویژگی‌های خاص خودش را دارد و یکی از مؤلفه‌های مهم این مراسم، پوشش ویژه‌ی آن است. در دیوان ابن‌حسام، به جامه‌های مراسم شادی از جمله روبند و نقاب عروس به صورت اضافی تشبیهی اشاره شده و غالباً با رنگ‌های سرخ و سپید و سبز، توصیف شده است؛ مثلاً در ابیات زیر که مدح و ستایش خدواند باری تعالی است، سپیده‌دم به عروسی تشبیه شده که معجری سرخ‌رنگ دارد و کوه و دشت، دیباهای سبزرنگ به تن کرده‌اند:

نوعروس سپیده را هر روز      بر سر افکنده قرمزی معجر  
بر گریبان دشت و دامن کوه      بسته دیبای اخضر و احمر  
(همان: ۱۹۱)

در بیت نخست زیر که منقبت امیرالمؤمنین علی علیه السلام است، شرع به عروسی تشبیه شده که شمشیر علی (ع) نقاب از رخسار او برگرفته و زیبایی آن را نشان داده است. بیت بعدی نیز به معجر به عنوان سورجامه اشاره کرده است:

گر نکردی تیغ تو مشاطگی از هیچ باب      کس ز رخسار عروس شرع نگشادی نقاب  
(همان: ۴۴۵)  
بهر روی افشان در این سوری سرای پر سرور      نه طبق بر معجر شعری شعرا ریخته  
(همان: ۹)

### – سوگ جامه

آیین عزا و سوگ در بیشتر فرهنگ‌ها با پوشش تیره و رنگ سیاه پیوند دارد؛ در شعر ابن‌حسام، سوگ جامه‌ها با رنگ‌های سیاه، کبود و بنفش بیان شده است:

بر سقف هفتمین که محل زحل دروست  
 آن پاسبان بام فلک در شبان تار  
 دیبا سیاه کرده و دیباچه نیلگون  
 از نکبت حوادث دوران روزگار  
 (همان: ۱۷۷)

هرشب به سوگ جدّ تو بر اوج خویشتن  
 مه طیلسان کبود کند، مشتری بنفش  
 (همان: ۳۸۱)

در برخی از مرثیه‌های ابن حسام، «طیلسان» سیاه برای عزاداری، ذکر شده است؛ شاید به دلیل این که «گونه‌های ابتدایی این پوشش، پارچهٔ سیاه‌رنگ ساده و چهارگوشی بود که بر روی دستار و کلاه و شانه و کتف‌ها انداخته می‌شد» (غفرانی، ۱۳۹۱: ۹۹). منظور از طیلسان که مأخوذ از «تالشان» فارسی است، «نوعی ردا و فوطه است که خطیبان و قاضیان بر دوش می‌اندازند. لباس فقرا و استادان علوم الهی و یا جامه‌ای که بر دوش اندازند» (کمپانی، ۱۳۹۱: ۹۱). طیلسان یکی از گونه‌های پوشاک بود که اقوام مسلمانان، استفاده از آن را از ایرانیان آموختند. اگر چه در ابتدا این پوشش ویژهٔ قضات و خطیبان بوده است ولی «از سال ۶۷۶ هجری پوشیدن طیلسان را بزرگان مصر نیز پذیرفتند و انحصار آن به قضات و صاحبان مشاغل و مقامات روحانی و قضائی، خاتمه یافت» (دزی، ۱۳۴۵: ۲۶۳). موارد زیر نمونه‌ی شواهد شعری سوگ‌جامه در شعر ابن حسام است:

در مرثیه‌ی علی علیه‌السلام:  
 افکنده طیلسان سیه پام بر کتف  
 با کسوت کبود سرافکنده سوگوار  
 (همان: ۱۷۷)

در مرثیه‌ی عماد اسلام:  
 زهره در ماتم نشسته با لباس نیلگون  
 مشتری چون سوگواران طیلسان کرده سیاه  
 (همان: ۳۶۷)

در بررسی سوگ‌نامه‌ها با استفاده از واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به اجزای لباس، تعبیر کنایی همچون «گریبان‌دریدن»، «کلاه از سر برداشتن» و «تکمه [ادکمه] از یلمق<sup>۱</sup> برگشادن» قابل توجه است:

آیا چه واقعه است که بر سینه پاره کرد  
چرخ کبود خرقه گریبان عنبرین  
(همان: ۲۹۳)

هم عطارد چون قلم انگشت خود کرده قلم  
هم خراشیده به ناخن طلعت رخنده ماه  
کردم اندیشه که آیا واقعات چرخ چیست  
از چه معنی شاه انجم برگرفت از سر کلاه  
(همان: ۳۹۰)

سنبل اندر تاب شد گیسوی مشکین باز کرد  
غنچه چون ماتم رسیده دستها بر رو نهاد  
سوسن تر دل در این حسرت کله بر نیل زد  
غنچه سندس قبا تکمه ز یلمق برگشاد  
(همان: ۳۹۱)

از دیگر پوشش‌های مربوط به سوگواری و عزا، می‌توان «کفن» را ذکر کرد که در شعر ابن‌حسام هم به آن اشاره شده است:

من که با داغ تو میرم چو سر از کنج لحد  
برکنم ز آتش دل سوخته یابی کفنم  
(همان: ۳۵۶)

از یمن تو مرده زنده گردد  
حرفیش چو بر کفن نویسی  
(همان: ۵۵۳)

## – بیان وضعیت اقتصادی

جنس و نوع لباس در جوامع گذشته و امروز، گونه‌گونی و تنوع زیادی دارد و نشان‌دهنده‌ی وضعیت اقتصادی پوشنده‌ی آن است. ابیات زیر این نوع کارکرد لباس را در شعر ابن‌حسام نشان می‌دهد؛ در بیت نمونه‌ی نخست، لباس‌هایی که با «خز»، «حریر»، «اطلس» و «اکسون» تهیه شده، گرانبها و فاخر و ویژه‌ی طبقه‌ی مرفه جامعه است و پوشاکی که از «لاس»، نوعی ابریشم

۱. یلمق: لغت ترکی: نوعی از جامه پوشیدنی دراز از قبا نیز گویند (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۱۴: ۲۱۰۹۱).

نامرغوب، تهیه شده برای طبقه‌ی فرودست جامعه، کاربرد داشته است. همچنین «الباق» و «الطایی» دو نوع پوشش زمستانی بوده که با توجه به توان اقتصادی افراد، الباق برای فقیران و «سنجایی» «الطایی» برای ثروتمندان، استفاده می‌شده است:

جنس:

خز و حریر و اطلس و اکسون<sup>۱</sup> تجمل است تا می توان بساز ز ابریشمین به لاس<sup>۲</sup>

(همان: ۵۳)

چو سرو قامت او بر چمن بدید چمان به بندگیش کمر بست سرو سبز الباق<sup>۳</sup>

(همان: ۱۶۶)

ز مهرش زیردستان را ز دل گرمی و خوش رویی ز سنجایی<sup>۴</sup> و الطایی<sup>۵</sup> زمستان جامهٔ سرما

(همان: ۷۴)

### – پیشه‌وران پوشاک

در ارتباط با لباس و پوشاک، پیشه‌ها و مشاغل گوناگونی از قبیل خیاطی و رفوگری و بافندگی، ریسندگی، گازری وجود دارد که در جوامع سنتی و پیشرفته، متفاوت و متنوع هستند ابن حسام برخی از حرفه‌های مربوط به پوشاک را نیز در شعر خودش آورده و از آن برای بیان مقصود خویش بهره‌گیری ادبی نموده است:

در منقبت رسول اکرم (ص):

ای مظهر مظهر طهارت ای نور وجود آدم پاک  
بر قامت چابکت چه خوش دوخت خیاط ازل قبای لولاک

(همان: ۵۵۹)

۱. جامه سیاه قیمتی که بزرگان جهت تفاخر پوشند (کمپانی، ۱۳۹۱: ۱۵).

۲. نوعی ابریشم نامرغوب. ابریشم پاک‌نکرده (همان: ۱۲۱).

۳. نوعی جامه‌ی زمستانی، پارچه‌ای که در پس جامه دوزند و در سرما بندهای آن را بر پیشانی بندند تا گردن و گوش را گرم نگه داشته و حفظ نماید و به ترکی آن را الباق می‌گویند (همان: ۱۶).

۴. جانوری است بزرگتر از موش و کوچکتر از گربه، مویش در نهایت نرمی و نازکت و از پوست آن‌ها پوستین گرانبها سازند و این بیشتر در بلاد صقالیه و ترک باشد (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۸: ۱۲۱۴۸).

۵. نوعی پوستین (دهخدا، ج ۲: ۲۰۳۵).

در وصف عبدالمطلب:

چو شد بیدار بر تن حله‌ای یافت  
همه بافندگان روم و چینش  
که نتواند چنان بافنده‌ای بافت  
بر آن بافنده می‌کرد آفرینش

(همان: ۵۱۳)

### – بهره‌گیری ادبی از اصطلاحات لباس

یکی از ابزارهای مؤثر در متون ادبی برای بیان مفاهیم و معانی مورد نظر، واژگان و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس است. شاعران بزرگ ادب فارسی، از این امکان به نیکی، بهره جستند؛ مثلاً مولانا در موارد زیادی با «آوردن نشانه‌های پوشاک همچون خرقة، دلق، چارق و ... و تبدیل دلالت آن‌ها از معناهای صریح به دلالت‌های ضمنی توانسته است در نمایش صحنه‌های عرفانی، موفق عمل کند» (نقابی و اسرافیل‌زاده، ۱۴۰۲: ۱۲۸). در شعر ابن‌حسام خوسفی هم، موارد زیادی از کاربرد اصطلاحات حوزه‌ی پوشاک برای بیان مفاهیم و معانی مختلف، وجود دارد که نمونه‌های زیر قابل ذکر هستند:

### – استعاره

استعاره از اصطلاحات علم بیان است که به معنای عاریه خواستن لغتی به جای لغت دیگر است و اصطلاحاً کاربرد لفظ در معنای غیرحقیقی آن همراه با علاقه‌ی تشابه میان معنای حقیقی و مجازی و قرینه‌ای که مانع از اراده معنای حقیقی می‌شود. «وقتی کلمه‌ای استعاره می‌شود، علاقه میان معنی حقیقی و مجازی و وجود قرینه صارفه، خواننده را راهنمایی می‌کند تا آن مدلول تازه‌ای را که کلمه در مقام استعاره به آن دلالت می‌کند دریابد» (پورنامداریان، ۱۳۹۲: ۲۳۷). استعاره در وسعت بخشیدن به معانی واژه‌ها کمک‌کننده است. استفاده از واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک برای ساختن استعاره در شعر بسیاری از شاعران به کار رفته است؛ از جمله در مثنوی معنوی مولانا که ابیات زیر، نمونه‌ی آن است. در این اشعار دلق چرکین، استعاره از دنیا و خلعت پاک، بیانگر مقام آن دنیایی است:

سوی اصل اصل پاک‌ی‌ها روم

چون شوم آلوده باز آنجا روم

دلچ چرکین برکنم آنجا ز سر خلعیت پاکم دهد بار دگر

(مولوی، ۱۳۸۵: ۶۴۲)

در شعر ابن حسام نیز از دنیای پوشیدنی‌ها بارها و بارها واژه‌ها و اصطلاحات به عاریت گرفته شده‌اند و در لباس استعاره‌های زیبا نمود پیدا کرده‌اند:

گر نکردی تیغ تو مشاطگی از هیچ باب کس ز رخسار عروس شرع نگشادی نقاب

(ابن حسام، ۱۳۶۶: ۴۴۵)

در این بیت، نقاب استعاره از ناشناختگی اسلام است که به هنر مولای متقیان علی علیه‌السلام شناسانده می‌شود.

یکی از انواع استعاره، مکنیه یا آرایه‌ی «تشخیص» است که از پرکاربردترین صنایع ادبی است و وجه ممیزه‌ی قدرت ادبی کلام. بنا به تعریف شفیع کدکنی «بخشیدن خصایص انسانی به چیزی که انسان نیست یا بخشیدن صفات انسان و به‌ویژه احساس انسانی به چیزهای انتزاعی، اصطلاحات عام و موضوعات غیرانسان یا چیزهای زنده‌ی دیگر و از آن در ادبیات اروپایی با عنوان vividness Personification یاد می‌کنند. Vividness که به معنی مطلق زندگی بخشیدن به اشیاست، با آنچه ما به عنوان تشخیص از آن سخن می‌گوییم، تناسب بیشتری دارد» (شفیعی کدکنی، ۱۳۸۰: ۱۵۰). ابن حسام خوسفی برای ساخت آرایه‌ی تشخیص، از اصطلاحات مربوط به پوشاک، فراوان استفاده کرده است:

جیب سحر ز بوی ریاحین معطرست گویی که شانه کرد صبا جعد زلف یار

از غنچه تکمه دوخت مگر بر قبای گل خیاط کُن به سوزن خوش کار تیز خار

(ابن حسام، ۱۳۶۶: ۱۵)

هیبت تیغ تو دارد گر گریبان فلک سر نمی آرد برون بی ترک و مغفر آفتاب

(همان: ۹۰)

به سوگ قتل تو بر نیل زد بنفشه کلاه به داغ مرگ تو در خون گرفت لاله کفن

(همان: ۲۴۱)

## – تشبیه

استفاده از لوازم پوشاک برای ساخت تشبیه و بیان تصویری مفاهیم مورد نظر در شعر ابن‌حسام خوسفی، برجسته و پر بسامد است و موارد زیر نمونه‌های آن را نشان می‌دهد. در بیت نخست تاریکی شب در سیاهی و پوشندگی به برقع تشبیه شده است و در نمونه‌ی بعدی آیه‌ی شریفه‌ی ۶۹ سوره‌ی انبیا (قُلْنَا يَا نَارُ كُونِي بَرْدًا وَسَلَامًا عَلٰى اِبْرَاهِيْمَ) به خلعت مانند شده است و در مورد نمونه‌ی سوم، «زلّت» و خطا به دامن؛

تاریکی شب روشنی روز نهان کرد      چون برقع مشکین رخ خوبان دلارا

(همان: ۲۱۱)

خلعت یا نار کونی در خلیل الله پوش      کز نهیب آتش اندر معرض خوف و رجاست

(همان: ۴۵)

به آب توبه بشویم دامن زلّت      که جامه پاک نگرود ز چرک بی صابون

(همان: ۲۵۲)

## کنایه

"کنایه" سخن گفتن از چیزی است، نه به معنای ظاهری آن، بلکه به منظور رساندن معنای دیگری. در کنایه، قرینه‌ی صارفه‌ای که «ما را از معنای ظاهری به متوجه معنای باطنی کند، وجود ندارد. از این رو کنایه از حساس‌ترین مسائل زبان است و چه بسا خواننده، مراد نویسنده را از کنایه دریابد. پس فقط کسانی که با یک زبان، آشنایی کامل دارند از عهده‌ی فهم کنایات آن برمی‌آیند» (شمیسا، ۱۳۹۰: ۲۸۰). بهره‌گیری از واژه‌های مربوط به مقوله‌ی لباس، در کاربرد کنایه‌ها هم قابل توجه است و استفاده از کنایات ساخته‌شده با اصطلاحات لباس، از دیرباز در شعر فارسی، رواج داشته است ابن‌حسام خوسفی، بسیاری از این کنایات در سروده‌های خویش به کار برده است:

پا در دامن کشیدن در بیت زیر، کنایه از نشستن و جای گرفتن است و «سر بر آوردن» کنایه از نمایان شدن است:

پا در کشم به دامن همت که عاقبت      سر بر کشد ز جیب حقیقت مجاز من

(ابن‌حسام، ۱۳۶۶: ۳۶۱)

کنایه‌ی « دست به دامن بودن » که در ابیات زیر آمده، به معنای متوسل شدن و کمک‌گرفتن است:

دامن مکش ز دست عطا خواه من که هست      در دامن عطای تو دست سوال من  
(همان: ۱۱۲)

مفلسانیم و با هزار امید      دست در دامن عطیت او  
(همان: ۳۶۵)

و «سر در گریبان کشیدن» کنایه از به فکر فرو رفتن که در بیت زیر مطرح شده است:

سر فکرت کشیده چون سوسن      در گریبان و پای در دامن  
تا نشینندگان پرده‌ راز      از حجابم چه می‌دهند آواز  
(همان: ۴۴۷)

### نتیجه‌گیری

استفاده از واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به پوشاک و لباس در فرهنگ و زبان فارسی و به‌ویژه شعر، از گذشته‌های دور تاکنون، مطرح شده و دارای معنایی فراتر از معنای صریح و ظاهری بوده است. پوشاک و لباس به عنوان یکی از مهم‌ترین نشانه‌های فرهنگی و اجتماعی در شعر ابن‌حسام خوسفی نیز مورد توجه شاعر است. در شعر این شاعر قرن نهم، پوشش و انواع آن از گستره‌ی معنایی خاصی برخوردار است و از منظر نشانه‌شناسی اجتماعی بیانگر آن است که شاعر از این نشانه‌ها برای بیان مفاهیم ضمنی در کنار مفاهیم صریح بهره برده است. اشاره به پوشاک و لباس دیوان ابن‌حسام، کارکرد فردی و کارکردهای اجتماعی آن را نشان می‌دهد. کارکرد فردی، ناظر به نقش پوشانندگی و محافظتی لباس در برابر گرما و سرما است و کارکرد اجتماعی، در حوزه‌های نقش زینت‌بخشی لباس، نشانه‌ی طبقات اجتماعی، بیان جنسیت و شغل افراد، آیین‌های سور و سوگ، بیان اوضاع اقتصادی شاعر و افراد جامعه و توجه به نقش فرهنگی لباس در مراسم دینی و ملی، مطرح می‌شود. استفاده از واژه و اصطلاحات مربوط به لباس در سروده‌های ابن‌حسام، گاه نشانه‌ای برای بیان اوضاع اجتماعی حاکم بر جامعه است و شاعر با آن به نظام طبقاتی حاکم بر جامعه‌ی دوران خود اشاره دارد. برخی پوشش‌ها ویژه‌ی طبقه‌ی پادشاهان (تاج)، برخی مربوط به صوفیان و زاهدان (خرقه)، برخی مربوط عالمان و فقیهان (دستار و عمامه و طیلسان) بود.

گونه‌گونی پوشش افراد گاهی بر اساس جنسیت، صورت گرفته است؛ چنان که زنان پوشش معجر و چادر و مقنعه و مردان قبا و .. داشتند. کارکرد آیینی پوشاک به عنوان یک مؤلفه‌ی فرهنگی در لباس احرام و سورجامه و سوگ‌جامه مطرح شده بود. رسم خلعت‌بخشی نیز از دیگر آیین‌های مطرح در این زمینه است. همچنین پوشاک و لباس گاهی نشانه‌ای برای بیان مفاهیم اقتصادی است. جنس و نوع پوشش، رنگ و نقش و نگار آن، توان اقتصادی طبقات مختلف را نیز بیان می‌کند و درباره نقش اجتماعی لباس‌هایی همچون عمامه و دستار و خرقه به خواننده اطلاعات می‌دهد. همچنین بهره‌گیری ادبی از واژه‌ها و اصطلاحات مربوط به لباس و پوشاک در کاربرد تشبیه و استعاره و کنایه که ارزش زیباشناختی به شعر او بخشیده است، از نکات قابل توجه در این زمینه است.

---

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- ابن حسام خوسفی، محمد (۱۳۶۶). *دیوان اشعار* (به تصحیح احمد احمدی بیرجندی و محمدتقی سالک). مشهد: اداره کل حج اوقاف و امور خیریه استان خراسان.
- بهنام‌فر، محمد (۱۳۸۸). بازتاب باورهای نجومی در دیوان ابن حسام. *نشریه خراسان پژوهی*، ۲ (۴)، ۱۵۷-۱۷۰.
- پاکتچی، احمد (۱۳۸۶). پوشاک. *دایره‌المعارف بزرگ اسلام*. ج ۱۴. تهران: مرکز دایره‌المعارف بزرگ اسلامی.
- پورنامداریان، تقی (۱۳۹۲). *رمز و داستان‌های رمزی در ادب فارسی*. تهران: علمی و فرهنگی.
- جوادی یگانه، محمدرضا، و کشفی، سیدعلی (۱۳۸۶). نظام نشانه‌ها در پوشش. *فصلنامه کتاب زنان*، ۱۰ (۳۸)، ۶۲-۸۷.
- خاوری، فرشته، جدیدالاسلامی، حبیب، و رومیانی، بهروز (۱۳۹۷). بررسی و تحلیل ساختار شعر ابن حسام بر اساس نظریه جفری لیچ. *مطالعات ادبیات تطبیقی*، ۱۲ (۴۸)، ۳۷۳-۴۰۱.
- دزی، راینهرت (۱۳۴۵). *فرهنگ البسه مسلمانان* (ترجمه حسینعلی هروی). چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ذبیحی، رحمان، نورایی، الیا، و جلواری، یونس (۱۳۹۱). تأثیرپذیری ابن حسام خوسفی در قصیده و غزل، از شاعران سبک خراسانی و عراقی. *نشریه سبک شناسی نظم و نثر فارسی*، ۶ (۱)، ۲۰۵-۲۲۴.
- رحیمی، پریچهر (۱۳۸۵). *تاریخ پوشاک ایران*. تهران: دانشگاه هنر.
- رودگر، قنبرعلی (۱۳۹۳). *خلعت*. *دانشنامه جهان اسلام*، ج ۱۵. تهران: بنیاد دایره‌المعارف اسلامی.
- زارعی، اسدالله (۱۳۹۲). بازتاب فرهنگ پوشاک و لباس در ادبیات ایران (با نگاهی به دیوان حافظ). *فصلنامه هنر علم و فرهنگ*، ۱۱ (۱)، ۷۲-۶۳.
- شفیعی کدکنی، محمدرضا (۱۳۸۰). *صور خیال در شعر فارسی*. تهران: آگه.
- شمیسا، سیروس (۱۳۹۰). *بیان* (ویراست چهارم). تهران: میترا.
- عزیزی، محمدرضا (۱۳۹۵). شرح و نقد قصیده عربی دیوان ابن حسام خوسفی. *فصلنامه علمی ترویجی مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان*، ۱۰ (۴)، ۱۳۹-۱۶۱.

غفرانی، علی (۱۳۹۱). طیلسان: لباس رسمی و اشرافی ایرانی. نیمسال‌نامه مطالعات تاریخ و تمدن ملل اسلامی، ۱ (۱)، ۹۷-۱۲۳.

فرهنگی، سهیلا، و باستانی خشک‌بیجاری، معصومه (۱۳۹۳). نشانه‌شناسی اجتماعی رمان بیوتن، نقد ادبی، ۷ (۲۵): ۱۲۱-۱۵۱.

قاری یزدی، نظام‌الدین محمود (۱۳۵۹). دیوان البسه (به اهتمام محمد مشیری). تهران: شرکت مؤلفان و مترجمان ایران.

کمپانی، نسیم (۱۳۹۱). فرهنگ اصطلاحات پارچه و پوشاک در ایران (از دوران باستان تا آغاز عصر پهلوی). تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

کنعانی، سمیرا، ایرانی، محمد، و یوسفی، نورالدین (۱۴۰۲). بررسی کارکردهای پوشاک و زیورآلات در دیوان قانع بر اساس رویکرد نشانه‌شناسی اجتماعی پی‌یر گیرو. فصلنامه مطالعات زبان‌ها و گویش‌های غرب ایران، ۱۱ (۴)، ۱۴۱-۱۶۷.

گیدنز، آنتونی (۱۳۸۲). تجدد و تشخیص: جامعه و هویت شخصی در عصر جدید (ترجمه ناصر موفقیان). تهران: نی.

گیرو، پی‌یر (۱۳۸۳). نشانه‌شناسی (ترجمه محمد نبوی). تهران: آگه.

موسوی‌بجنوردی، کاظم (۱۳۶۷). دستار. دایره‌المعارف بزرگ اسلامی، ج ۴. تهران: مرکز دایره‌المعارف بزرگ اسلامی.

موسوی، سیدجلال (۱۳۹۸). اشارات و مضمون‌های دستار و دستاربندی در ادب فارسی. فصلنامه پژوهش‌های ادبی، ۱۶ (۶۶)، ۱۸۰-۱۴۳.

میرسعیدی، معصومه (۱۳۹۳). چادر. دانشنامه جهان اسلام، ج ۱۱، تهران: بنیاد دایره‌المعارف اسلامی.

نقابی، عفت، و اسرافیل‌زاده، مهرنوش (۱۴۰۲). نشانه‌شناسی نظام پوشاک در مثنوی مولوی. متن پژوهی ادبی، ۲۷ (۹۸)، ۱۳۶-۱۰۷.

نوری، علی‌رضا (۱۳۸۱). معیارهای اسلامی پوشش زنان و الگوی مصرف آن. اندیشه صادق، ۸ (۹)، ۱۲۲-۱۲۹.

یار شاطر، احسان (۱۳۸۳). پوشاک در ایران زمین. ایرانیکا (با مقدمه بلوک‌باشی). تهران: امیرکبیر.

یوسف‌پور، سوگل، و فیاض انوش، ابوالحسن (۱۳۹۵). بررسی تاریخی پوشش سر در عصر تیموریان. *تاریخنامه خوارزمی*، ۴(۱)، ۱۸۹-۲۲۳.

## The Socioeconomic Impact of Endowment on Rural Development: A Case Study of Khusf County

Javad Mekaniki<sup>1</sup>

Mofid Shateri<sup>2</sup>

Parisa Ghorbani<sup>3</sup>

Received: 19/6/2024

Accepted: 10/8/2024

### Introduction

Promoting the culture of charitable endowment (known as *waqf* in Iran and the Islamic tradition) and ensuring its continuity is crucial for future generations to benefit from the socioeconomic effects of this phenomenon, which is considered one of the key factors in achieving sustainable development goals. The longstanding and noble tradition of endowment is an essential pillar of the economy, society, religion, and culture in Islamic communities. Throughout history, this tradition has played a significant role in advancing public welfare, and improving the quality of life for Muslims, particularly by promoting knowledge, culture and Islamic education among Muslim nations. From a geographical worldview, the endowment institution has various economic, social, and cultural functions. It has always been regarded as a tool for addressing socioeconomic challenges, reducing poverty and class disparities, and expanding social and economic welfare. Investment in public welfare through endowment contributes to a balanced distribution of wealth and is a key factor in wealth concentration within society. This study aims to investigate the socioeconomic effects of the endowment institution from the perspective of beneficiary households in rural settlements with the highest endowments. The paper addresses this research question:

- ✓ To what extent has endowment influenced the economic and social conditions of rural areas?

---

1. Associate Professor of Geography, Department of Geography and Rural Planning, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Birjand, Iran (Corresponding Author)

Email: javadmikaniki@birjand.ac.ir <https://orcid.org/0009-0008-8108-0116>

2. Associate Professor of Geography, Department of Geography and Rural Planning, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Birjand, Iran

Email: mshateri@birjand.ac.ir <https://orcid.org/0000-0002-7218-1002>

3. MA holder in Geography and Rural Planning, Faculty of Literature and Humanities, University of Birjand, Birjand, Iran

Email: parisa.ghorbani13740@gmail.com



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Research Methodology

This research is applied and descriptive, using a survey approach. The statistical population includes rural areas in Khusf County that have the highest endowments. According to the latest census data (2015), Khusf County has a population of 27,600, equivalent to 7,492 households. The study's target population consists of 17 villages with a total of 1,740 households, which account for the majority of endowments in the county. The sampling method at the village level was non-probabilistic and purposive, while at the household level, simple random non-probabilistic sampling was used.

After determining the sample size, questionnaires were distributed and completed based on the proportion of households in each village. The questionnaire was researcher-designed, and the items were in the form of a 5-point Likert scale, covering two areas: the impact of endowment on the economic status and its impact on the social status of rural households. The validity of the questionnaire was confirmed by experts in rural planning and development, and Cronbach's alpha was used to ensure the reliability of the measurement tool. Since the obtained values for both the economic and social components were greater than 0.7, the variables of the study were considered reliable. Descriptive statistics (mean, standard deviation, coefficient of variation) were used to analyze the data, and to test the research hypotheses, non-parametric binomial tests and one-sample *t*-tests were employed.

## Findings

The frequency distribution of respondents' views on the economic impacts of endowment revealed that, from the perspective of rural households, it has had the most significant economic impact on the renovation and improvement of public spaces in rural areas. According to the majority of respondents, the endowment has moderately influenced agricultural production and has contributed to the stability and sustainability of income among rural households to a moderate degree. Thus, it can be concluded that the economic impact of endowment, according to the individuals in the sample, has been moderate overall. Regarding the social impacts of endowment, the distribution of responses indicated that endowment has significantly contributed to fostering a spirit of charity among rural households. It has played a major role in the establishment of public facilities such as mosques, religious halls (Husayniyya), schools and more. Furthermore, endowment has greatly enhanced the spiritual well-being and sense of trustworthiness among rural households. Overall, respondents rated the social impact of endowment as moderate.

## Discussion

The survey results from rural areas in Khusf County indicate that endowment has had a relatively favorable impact on improving the economic and social conditions of rural households. Based on priority rankings according to mean scores and coefficient of variation, the most significant economic impacts of endowment were found in increasing production levels and ensuring job stability and sustainability. In terms of social impacts, endowment has most strongly influenced the enhancement

of charitable spirit among rural households and contributed to the establishment of cultural and social institutions. Overall, both the economic and social components were rated by the local community as having more than moderate influence from endowment on the areas mentioned. This finding aligns with the research conducted by Sadeghi Kakhki (2016), who also explored the economic impact of endowment on development. Moreover, the significant social impact of endowment observed in Khusf County's rural areas is consistent with Karami's (2011) study on the social and cultural functions of endowment and its role in the development of rural areas in the Bisotun region of Kermanshah. Given Khusf County's environmental limitations, the underdevelopment of agriculture and industry, as well as weak economic infrastructure, rural population dispersal, and depopulation, the endowment has largely been able to mitigate the challenges arising from these environmental conditions. It has not only strengthened the financial and economic foundations but has also contributed to the economic sustainability of the rural community. Sustainable development relies on the rational use of resources and ensuring their preservation and use for future generations. In addition to bolstering economic foundations in unfavorable geographical conditions, the endowment institution has significantly contributed to the continued use of sustainable resources. The culture of endowment, as a behavioral model based on altruism and justice, has made a notable contribution over time to sustaining the economic and social life of rural areas, even in challenging geographical environments.

**Keywords:** Rural Development, Endowment, Khusf County.

## References

- Abbasi, A. A. (2020) Tahlil-e naghsh-e moghofehay-e zohaana dar tose-e payedar-e rostaee [Analysis of the role of endowment in sustainable rural development]. *Village and Space Sustainable Development*, 1(1), 39-50. <https://doi.org/10.22077/vssd.2020.3397.1001>. [In Persian]
- Al-Kabisi, O. (1986). *Endowment rules in Islamic Sharia* (A. Sadeghi, Trans.). Mazandaran: Publications of Mazandaran Endowment Department. [In Persian]
- Askari, A. (1999). *Tarh-e tosey-e moghofat ba roykardi eghtesadi* [Endowment development plan with an economic approach]. *Eternal Heritage*, 16, 34-41. [In Persian]
- Askari, M., & Baghdadi, A. (2014). *Asib shenasi-e charchub-e motaleat-e kalbodi-e waqf dar shari-e eslami* [A critical analysis of the framework of physical studies of endowment in Islamic cities]. *Iranian Islamic City Studies*, 5(20), 37-48. [In Persian]
- Bashir, H. (2014). *Farhang-e waqf, mafahim-e bonyadin-e farhange-e eslami* [Endowment culture, fundamental concepts of Islamic culture]. Tehran: Islamic Culture Office Press. [In Persian]
- Bashiri, A., Maryampour, R., Zamani, J., Rajaei, B., & Bagheri, S. (2010). *Hoghoogh-e karbordi-e waqf va arazi-e moqofeh* [Applied rights of endowment and endowment lands]. Tehran: Markaz Press. [In Persian]
- Beygi, R. (2002). *Naghsh-e waqf dar toseye-e tamadone-e eslami* [The role of endowment in the development of Islamic civilization]. Tehran: Osveh Press. [In Persian]
- Fallah, M. R., Jaafari, M., & Ebadi, R. (2021). *Erae-e modeli baray-e barasi va taen-e naghsh bar andaze-e doulat dar eghtesad ba taakid bar karafarini-e ejtemaae* [The presentation of a model which investigates and explains the role of mortmain properties (waqf) on government size in the economy, with an emphasis on the role of social entrepreneurship]. *Parliament and Strategy*, 27(104), 5-30. [In Persian]
- Falsulayman, M., Hajipour, M., & Arezoomandan, R. (2018). *Diyalictik-e waqf va tosee ba takid bar fazay-e roustaae* [The dialectic of endowment and development with an emphasis on the rural environment]. [Paper Presentation]. The First National Conference on The Function of Endowment in Human Development with An Emphasis on Scientific Endowment. <https://civilica.com/doc/963418>. [In Persian]
- Falsulayman, M., Shateri, M., & Sadeghi Kakhki, H. (2018). *Barasiy-e asarat-e eghtesadi, ejtemaae va kalbodi-e waqf dar tose-e mahali (motae-e moredi: bakhsh-e kakhk-e shahrestan-e gonabad)* [Investigating the economic, social, and physical effects of endowment in local development: A case study of Kakhk section of Gonabad county]. [Paper Presentation]. National Conference on The Role of Endowment in Human Development with An Emphasis on Scientific Endowment. [In Persian]
- Ganji, M., Niazi, M., & Ehsanirad, F. (2014). *Mosharekat dar omor-e khayriye va waqf, pish daramadi bar tose-e payedar* [Participation in charitable activities and

- endowments: A precursor to sustainable development]. *Socio-Cultural Development Studies*, 3(4), 25–45. [In Persian]
- General Directorate of Endowments and Charitable Affairs of South Khorasan Province. (2021). Statistics and Information Department. [In Persian]
- Hajipour, M. (2024). *Bahrevari-e moqoufate-e roostae; ayandeh negari-e pishran-e kelidi-e tose-e an dar sharestan-e birjand* [Productivity of rural endowments: Foresight of key drivers for their development in Birjand]. *Journal of Endowment & Charity Studies*, 2(1), 119–138. <https://doi.org/10.22108/ecs.2024.139413.1074>. [In Persian]
- Kalantari Khalilabad, H., Salehi, S., & Rostami, G. (2010). *Naghsh-e tarikhi-e waqf dar sheklgiri-e shahr-e eslami (motale-e moredi shahr-e esfahan)* [The historic role of endowment in the formation of the Islamic city: The case of Isfahan]. *Journal of Studies on Iranian Islamic City*, 1(1), 33–43. SID. [In Persian]
- Karami, S. (2018). *Karkardhay-e ejtemae va farhangi-e nahad-e waqf dar tose va hal-e masael-e ejtemae va farhangi, morede-e motale: ostone-e kermanshah* [Social and cultural functions of endowment in developing and resolving social and cultural issues: A case study of Kermanshah province]. (Unpublished master's thesis) University of Birjand, Iran. [In Persian]
- Kussainov, T., & Tokenova, S. (2022). Resource endowment of rural areas: indicators, assessment procedures. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 13(7), 1859-1866. [https://doi.org/10.14505/jemt.v13.7\(63\).06](https://doi.org/10.14505/jemt.v13.7(63).06)
- López Jerez, M. (2022). Factor endowments, vent for surplus and involutory process in rural developing economies. *Economic History of Developing Regions*, 37(1), 50-74. <https://doi.org/10.1080/20780389.2021.1957825>
- Matbaechi Isfahani, S. M. (2012). *Iranshenasi dar jahan-e arab* [Iranian studies in the Arab World]. *Iranian Islamic Studies Journal*, 2(5), 69. [In Persian]
- Pouriamin, S. (2016). *Avamel-e moasser bar kahesh-e sonat-e hasane-e waqf va erae-e rahkar-e novin jahat-e ehyay-e an* [Factors affecting the decline of the noble tradition of endowment and innovative solutions for its revival]. (Unpublished master's thesis). Refah Institute of Higher Education, Iran [In Persian]
- Riahi Samani, N. (1999). *Chegooneh waqf konim? Nokat-e zarori va rahname-e sabt-e waqf-e jadid* [How to donate? Essential tips and guide for new endowment registration]. *Endowment of Eternal Heritage*, 68(17), 55–65. [In Persian]
- Saadat Mostafavi, S. M., & Sedghi, A. (2012). *Karkardha-e nahad-e waqf dar nezam-e iran va mesr ba takid bar feqh-e eslami* [The functions of the endowment institution in Iran and Egypt with an emphasis on Islamic jurisprudence]. *Research Journal of Social Jurisprudence (Interdisciplinary Jurisprudential Research Journal/Jurisprudential Research Journal)*, 1(2), 65–80. <https://doi.org/10.30497/fiqh.2013.2452>. [In Persian]
- Sadeghi Goldar, A. (2005). *Moghadamey-e bar farhang-e waqf* [An introduction to the culture of endowment]. Tehran: Sa'en Press. [In Persian]
- Sadeghi Kakhki, H. (2015). *Barasie asarat-e waqf dar toseye eghtesadi-ejtemae va kalbodi-e navahi-e roustae (motalee moredi: bakhsh-e kakhk-e shahrestan-e*

- gonabad*) [Investigating the effects of endowment in the socio-economic and physical development of rural areas: A case study of Kakhk section of Gonabad county]. (Unpublished master's thesis) University of Birjand, Iran. [In Persian]
- Yu, L., Wang, W., Cui, Y., Zhou, W., Fu, Z., & He, L. (2022). Influence of capital endowment on rural households' willingness to pay for rural human settlement improvement: evidence from rural China. *Applied Economics*, 55(34), 3980–3995. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2120960>
- Zhang, M., Weng, Z., Chen, Z., & Wu, F. (2022). Land Endowment and Parental Educational Investment in Rural China. *Sustainability*, 14(8), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su14084563>

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

## آثار اقتصادی - اجتماعی وقف در توسعه‌ی فضای روستایی

(مورد مطالعه: شهرستان خوسف)

جواد میکانیکی<sup>۱</sup>

مفید شاطری<sup>۲</sup>

پریرسا قربانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۰

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

[http://www.farhangekhorasan.ir/article\\_202293.html](http://www.farhangekhorasan.ir/article_202293.html)

### چکیده

نهاد وقف در همه‌ی جوامع به‌ویژه در جوامع مسلمان‌نشین می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مشکلات باشد. وقف علاوه بر کاهش هزینه‌های عمومی روستا، سبب تقویت روحیه‌ی مذهبی مردم و شکل‌گیری اماکن عمومی و مذهبی می‌گردد و می‌تواند به توسعه‌ی پایدار در نواحی روستایی نیز کمک کند؛ بنابراین ترویج فرهنگ وقف در بین مردم در برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ی روستایی جایگاه ویژه‌ای دارد. پژوهش حاضر به بررسی اثرات اقتصادی و اجتماعی وقف در توسعه‌ی فضاهای روستایی در شهرستان خوسف در استان خراسان جنوبی پرداخته است. این پژوهش به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر مبنای ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی - تحلیلی

۱. دانشیار جغرافیا، گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران  
(نویسنده مسئول)  
<https://orcid.org/0009-0008-8108-0116>

۲. دانشیار جغرافیا، گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران  
[mshateri@birjand.ac.ir](mailto:mshateri@birjand.ac.ir)  
<https://orcid.org/0000-0002-7218-1002>

۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، بیرجند  
[parisa.ghorbani13740@gmail.com](mailto:parisa.ghorbani13740@gmail.com)



COPYRAGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

است. روش جمع‌آوری اطلاعات به کمک پرسش‌نامه محقق ساخته بوده و برای سنجش میزان اعتبار پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. جامعه‌ی آماری شامل ۱۷۴۰ خانوار ساکن در ۱۷ روستای شهرستان است که دارای بیشترین تعداد رقبات وقفی هستند. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۲۶۶ خانوار برآورد گردید. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای و دو جمله‌ای در محیط نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که به‌طور کلی وقف بر بهبود شاخص‌های اقتصادی، نوسازی و بهسازی مکان‌های عمومی برای خانوارهای روستایی تأثیر زیادی داشته است. در بُعد اجتماعی، وقف گسترش روحیه‌ی خیرخواهی و امانت‌داری و تقویت روحیه‌ی دینداری خانوارها، و ایجاد اماکن عام‌المنفعه و نگهداری از آن را سبب شده است.

**واژه‌های کلیدی:** توسعه‌ی روستایی، وقف، شهرستان خوسف.

#### مقدمه

وقف یکی سنت‌های حسنه در فرهنگ و تمدن اسلامی است که ثمرات اقتصادی - اجتماعی فراوانی در توسعه‌ی فضاهای جغرافیایی و بهبود عناصر تشکیل دهنده‌ی کیفیت زندگی انسانی و تعمیق روابط سازنده و تعاملات اجتماعی داشته است. وقف در تمامی ادیان به اشکال مختلفی وجود داشته است. در ایران باستان، زردتشتیان براساس تعالیم *اوستا*، زمین‌های خود را برای ساخت آتشکده‌ها، ارائه‌ی خدمات به زائران و موارد مشابه وقف می‌کردند (عسکری و بغدادی، ۱۳۹۴: ۴۰). ترویج فرهنگ وقف و تداوم آن موجب برخورداری نسل‌های آینده از آثار اقتصادی و اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مهم تحقق اهداف توسعه‌ی پایدار است. سنت دیرینه و نیکوی وقف از ارکان مهم اقتصاد، اجتماع، دین و فرهنگ ممالک اسلامی است. این سنت همواره در پیشبرد امور عام‌المنفعه، بهبود سطح زندگی مسلمانان و بویژه در گسترش علم و فرهنگ و آموزش علوم و معارف اسلامی در میان ملت‌های مسلمان نقش بسیار مهمی داشته است. کارکردهای اجتماعی وقف بسیار متنوع و گسترده است. در حقیقت، یک نهاد اجتماعی است و هرچه از این نهاد صادر می‌شود، یک خدمت اجتماعی مستمری است که وابسته به زمان نیست؛ بنابراین هر آنچه از طرف این نهاد انجام می‌گیرد، کارکرد اجتماعی دارد و یک سبک زندگی

اجتماعی را منعکس می‌کند (بشیر، ۱۳۹۳: ۱۰۷). نهاد وقف به عنوان یک پدیده‌ی اجتماعی دارای کارکردهای مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی است و همواره ابزاری برای حل و فصل مشکلات اقتصادی و اجتماعی، مانند کاهش فقر و فاصله‌ی طبقاتی و گسترش رفاه اقتصادی و اجتماعی به حساب می‌آید. سرمایه‌گذاری در امور عام‌المنفعه موجب توزیع متعادل ثروت و سرمایه و عامل اساسی در تمرکز ثروت در جامعه است. شهرستان خوسف دارای ۹۲۴ موقوفه است که ۱۷ روستا (گل، تقاب، شهرستانک، خور، ماژان، خرم، چهکنندگل، جومیان، روبیات، کاخک، مهدیه، همند، فدشک، کریم‌آباد، زنوک، کوشه‌ی قیص‌آباد، تقی‌آباد) ۵۲۶ موقوفه دارند (اداره کل اوقاف و امور خیریه خراسان جنوبی، ۱۴۰۰). هدف از تحقیق حاضر بررسی آثار اقتصادی - اجتماعی نهاد وقف در فضاهای روستایی این شهرستان است و به دنبال پاسخگویی به این پرسش است که نهاد وقف تا چه اندازه بر وضعیت اقتصادی و اجتماعی فضاهای روستایی تأثیر گذاشته است؟

### پیشینه‌ی پژوهش

پژوهش‌های متعددی در خصوص وقف و آثار اقتصادی و اجتماعی آن به سرانجام رسیده که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

حجی پور (۱۴۰۳) به موضوع بهره‌وری موقوفات روستایی به عنوان پیشران‌های کلیدی توسعه‌ی شهرستان بیرجند پرداخته است، براساس یافته‌ها، وضعیت نظام مطالعه‌شده تا حدودی ناپایدار شناخته شد. بین عوامل، حمایت‌گری از بهره‌برداران خرد با سازوکاری نظیر صندوق‌های خرد اعتباری در حکم پیشران دارای بیشترین اثرگذاری مستقیم و حاکم‌شدن رویکرد مدیریت اقتصادی در تمامی سطوح در حکم پیشران با بیشترین اثرپذیری مستقیم در برنامه‌ریزی توسعه‌ی بهره‌وری موقوفات روستایی شهرستان بیرجند شناخته شد. همچنین، در حالت غیرمستقیم بیشترین اثرگذاری مربوط به پیشران راه‌اندازی گروه‌های توسعه روستایی موقوفه‌محور و بیشترین اثرپذیری نیز مربوط به توسعه‌ی کشت محصولات راهبردی و دارای مزیت است.

فلاح و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی و تبیین نقش وقف بر اندازه‌ی دولت در اقتصاد با تأکید بر نقش کارآفرینی اجتماعی به این نتیجه رسیدند که برای کوچک‌سازی دولت با وقف، می‌بایست

عوامل اجتماعی شامل آموزشی، فرهنگی و عوامل فرآیندی شامل عمرانی، بهداشت، درمان شتاب‌دهنده‌ی وقف در نظر گرفته شوند و بر نقش کارآفرینی اجتماعی و کوچک‌سازی دولت به عنوان یک متغیر میانجی توجه و تأکید کردند.

عباسی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی نقش موقوفه‌های زهان منطقه‌ی قاینات در توسعه‌ی پایدار روستایی پرداخت. نویسنده با اشاره به موقوفه‌هایی که زمان وقف آن مربوط به قبل از تغییر جایگاه سیاسی زهان بوده، بیان می‌دارد که موقوفه‌های زهان در توسعه‌ی روستا به لحاظ فرهنگی، آموزشی و برخی هنجارهای اجتماعی موثر بوده است. نسخ کتب مدرسه‌ی علمیه، وقف کتاب بر آن مدرسه، ساخت و تعمیر مسجد جامع و مساجد محلات مختلف، وقف بر مخارج بناهای عام‌المنفعه نظیر حمام و غسلخانه و نیز توجه به فقرا و غربا همگی حکایت از جایگاه شایسته‌ی موقوفه‌ها در توسعه‌ی روستایی زهان دارد.

فال سلیمان و همکاران (۱۳۹۸) به مطالعه‌ی اثر متقابل وقف و فرآیند توسعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی سکونتگاه‌های روستایی پرداخته‌اند. این مسئله در شرایطی که با محدودیت جدی در تأمین منابع و درآمدهای بالقوه برای امر توسعه‌ی روستایی مواجه هستیم و دولت نیز در تأمین شرایط مطلوب به علل مختلف در روستاها ناتوان است، اهمیت دوچندان دارد.

شاطری (۱۳۹۷) در پژوهشی با موضوع نقش کتاب و کتابخانه در توسعه فرهنگی مناطق روستایی به این نتیجه رسید که در متون وقف‌نامه‌های سال‌های ۱۱۹۷ تا ۱۴۱۰ ق بخش اندکی از موقوفات به وقف بر کتاب و کتابخانه اختصاص یافته و عمده‌ی مصارف به تعزیه و سایر امور اختصاص داده شده است. هر چند مصارف وقف بر تعزیه نیز از مصادیق احسن حسنات است و بر مبنای شرایط زمانی و نیاز روز شکل گرفته است، لکن ضرورت عصر حاضر و نیاز فعلی جامعه بیش از هر چیز، به آگاهی و خرد و دانش پویا است.

صادقی کاخکی (۱۳۹۵) در «بررسی اثرات وقف در توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و کالبدی نواحی روستایی بخش کاخک شهرستان گناباد» به این نتیجه رسید که تأثیر وقف بر شاخص‌های اقتصادی مانند بهبود درآمد و ثروت، توزیع عادلانه‌ی ثروت، توسعه‌ی کارآفرینی، اجاره‌ی زمین و مغازه، افزایش درآمد، تولید کالای استراتژیک، ایجاد مشاغل، اشتغال نیروی بومی، توسعه و

پیشرفت منطقه‌ی سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار زیاد بوده است و تأثیر آن بر بهبود شاخص‌های کالبدی در حد متوسط است.

گنجی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی عوامل موثر بر مشارکت مردم در امور خیریه به‌ویژه وقف پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش رابطه‌ی معنادار و مستقیم بین متغیرهای دینداری، عدالت‌خواهی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، تعلق، تعهد اجتماعی با مشارکت در امور خیریه و وقف را نشان داده است. همچنین ضرایب رگرسیون چند متغیره نشان داد که از میان عوامل شناخته شده، عامل معنوی، روحیه‌ی عدالت‌خواهی و انسجام اجتماعی حدود ۳۵٪ از واریانس نیکوکاری را تبیین می‌کنند، و متغیر عدالت‌خواهی، بیشترین نقش را در تبیین نیکوکاری دارد.

کرمی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی کارکردهای اجتماعی و فرهنگی نهاد وقف و نقش آن در توسعه نواحی روستایی پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد که از نظر آماری تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه افراد مورد مطالعه در خصوص تأثیر وقف بر توسعه‌ی فرهنگی نواحی روستایی بخش بیستون وجود دارد. نتایج بیانگر پتانسیل بالای نهاد وقف در حل مسائل اجتماعی و فرهنگی جامعه‌ی مورد مطالعه است.

سلیمی فر (۱۳۷۰) در پژوهشی با عنوان نگاهی به وقف و آثار اجتماعی اقتصادی آن بیان می‌کند که بعد اجتماعی وقف همچون چتری بزرگ سایه‌ی خود را بر سر تمام نیازمندان و محرومان می‌گستراند و جامعه را از فقر که عامل بسیاری از مفاسد اجتماعی و اخلاقی و سستی ارکان دین است، نجات می‌دهد و به مبحث کمک به هم‌نوعان و یاری رساندن به یکدیگر می‌پردازد. چرا که فقر یکی از موانع عمده‌ی پیشرفت و سعادت انسان و به فعلیت رسیدن قوه‌ها و استعدادهایی است که خداوند متعال برای نیل انسان به کمال موردنظر که هدف آفرینش است، به او داده است.

لوپز جرز<sup>۱</sup> (2022) در پژوهشی با عنوان نقش وقف عوامل تولید در فرایند توسعه‌ی اقتصادی روستاها، چارچوب تحلیلی جدیدی مبتنی بر وقف ارائه می‌دهد که عاملی برای درک رشد در اقتصادهای روستایی بدون تحول ساختاری و بررسی تنوع توانایی کشاورزان در پاسخ به فرصت‌های تجاری جدید است. نتایج نشان داد که اگر راهبردهای اقتصادی دوران استعماری

دنبال شود، موانع بالقوه‌ای برای بهبود بهره‌وری جامعه روستایی فقیر ایجاد خواهد کرد و برای تأمین امکانات آموزشی و سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های اقتصادی و دسترسی به بازار نقش وقف را نمی‌توان نادیده انگاشت.

یو و همکاران<sup>۱</sup> (2022) در تحقیقی با عنوان «تأثیر وقف بر تمایل خانوارهای روستایی چین برای بهسازی مسکن به نقش وقف بر تمایل خانوارهای روستایی به پرداخت هزینه‌های بهسازی مسکن روستایی و یافتن راه‌حلی برای بهبود اجرای سیستم مدیریت زیست محیطی روستاها پرداخته‌اند و به این نتیجه رسیدند که وقف سرمایه بر تمایل خانوارهای روستایی برای پرداخت هزینه‌های بهسازی مسکن تأثیر می‌گذارد، همچنین سرمایه‌ی اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی بر تمایل به پرداخت هزینه‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد.

ژانگ<sup>۲</sup> (2022) در پژوهشی با عنوان «وقف زمین و سرمایه‌گذاری در آموزش مناطق روستایی چین به بررسی رابطه‌ی بین وقف زمین و سرمایه‌گذاری آموزشی والدین خانوارهای روستایی از دیدگاه نظری و تجربی پرداخت و تأثیر وقف اراضی به روش‌های مختلف را برای بهبود سرمایه‌گذاری در آموزش تحلیل کرد. او به این نتیجه رسید که وقف زمین بر سرمایه‌گذاری آموزشی در مناطق روستایی چین تأثیر می‌گذارد و زمین‌های کشاورزی در مقیاس بزرگ، سرمایه‌گذاری آموزشی را در مناطق روستایی بهبود می‌بخشد.

کاسانف و توکینوا<sup>۳</sup> (2022) در پژوهشی با هدف مشخص کردن معیشت جوامع روستایی با توجه به بررسی دارایی‌های فیزیکی، طبیعی، مالی، انسانی، اجتماعی آن‌ها، و شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های کلیدی برای بهره‌وری و مدیریت منابع، و همچنین ایجاد اطلاعات پایه برای نظارت و ارزیابی تأثیر پروژه‌های اجتماعی - اقتصادی در مناطق روستایی کشور قزاقستان پرداخته‌اند. نتایج حاصل از عملیات پیمایشی (شامل ۱۲۰۰ پرسش‌نامه‌ی تکمیل شده) نشان داد که عدم تعادل قابل توجهی در توزیع منابع اقتصادی بین خانوارها وجود دارد. این شرایط به طور عینی مانع رشد توانمندی جامعه‌ی روستایی و مانع توسعه‌ی اقتصادی مناطق روستایی می‌شود. علاوه بر این، هیچ اشکال سازمان یافته‌ای از تعامل اقتصادی خانوارها در منطقه‌ی مورد مطالعه

1. Yu et all

2. Zhang

3. Kussaiynov and Tokenova

وجود ندارد و سرمایه اجتماعی در قالب تعاونی یا سایر اشکال آن، ابزاری قدرتمند برای حل مشکلات اجتماعی و اقتصادی در مناطق روستایی، از جمله در تأمین منابع و ترویج محصولات این مناطق در بازار است.

## مبانی نظری

### وقف و انواع آن

براساس ماده‌ی ۵۵ قانون مدنی، وقف عبارت است از اینکه عین مال حبس و منافع آن تسبیل شود (بشیری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۹). مراد از حبس عین «درواقع جدا ساختن موقوفه از دارایی واقف و نگهداشتن عین مال از نقل و انتقال است و مالک دیگر هیچ حقی بر آن مال نخواهد داشت» (سعادت مصطفوی و صدقی، ۱۳۹۲: ۶۷).

موقوفات از دیدگاه اقتصادی به دو دسته‌ی عمده‌ی موقوفات دارای درآمد و موقوفات بدون درآمد تقسیم‌بندی می‌شود. موقوفات دارای درآمد، موقوفاتی هستند که با کاربری‌های مختلفی، مانند تجاری، مسکونی، مزروعی، خدماتی، اداری، صنعتی به صورت اجاره در اختیار افراد قرار می‌گیرند تا در ازای پرداخت مال‌الاجاره از آن بهره‌برداری نمایند. موقوفات فاقد درآمد نیز، موقوفاتی هستند که به دلایل مختلف اشخاص حاضر به اجاره‌ی آن‌ها نمی‌باشند و یا فعلاً در اختیار وقف می‌باشند یا امکان استیجار آن‌ها وجود ندارد و یا مصلحت وقف در عدم واگذاری آن‌ها جهت اجاره‌ی اشخاص است (عسگری، ۱۳۸۹: ۳۶).  
وقف از منظر اقتصادی به دو دسته‌ی عام و خاص تقسیم می‌شود:

### الف) وقف عام

چنانچه عواید حاصل از موقوفه متعلق به گروه یا طبقه معین نباشد، وقف عام نام می‌گیرد، مانند وقف بر فقرا، روضه‌خوانی، اطعام، وقف بر طالب علوم دینی، مساجد و مدارس. وقف عام نیز بر دو گونه است:

- وقف انتفاعی: اگر واقف هدفش به دست آوردن درآمد نباشد و تنها هدف استفاده‌ی عمومی داشته باشد، وقف انتفاعی نام می‌گیرد، مانند وقف بر مسجد، مدرسه .

- وقف منفعتی: در این نوع وقف هدف واقف کسب درآمد از وقف مال است، مانند روضه‌خوانی و تعزیه‌داری برای امام حسین (ع)، اطعام یا تهیه‌ی دارو برای نیازمندان که در این صورت متولی موظف می‌گردد جهت نیت واقف منافع حاصل از موقوفات را در این زمینه‌ها به مصرف برساند.  
ب) وقف خاص

این نوع وقف مخصوص دست‌های خاص می‌باشد و حق انتفاع را برای گروهی خاص در نظر می‌گیرد، مانند وقف بر اولاد (صادقی گلدر، ۱۳۸۵: ۵۰). وقف خاص بخشش عین مال (مانند زمین، باغ، خانه) برای بهره بردن شخص یا اشخاصی خاص از منافع آن مال است. عین مال در صورت وقف خاص، بنا بر نظر بسیاری فقها، از اختیار و ملک مالک خارج می‌شود. به نظر برخی فقها ملکیت این نوع از وقف به فرد یا افرادی منتقل می‌شود که وقف برای آن‌ها انجام شده است.

### سیر تاریخی وقف

وقف در دوره‌های قبل از اسلام نیز وجود داشته است، چرا که در آیین ایران باستان و ادیان الهی و رسوم مردم توجه زیادی به نیکی کردن و دستگیری از نیازمندان شده است و این امور در قالب صدقات و نذوراتی جهت ساخته شدن معبدها و آتشکده‌ها بوده است. در این میان موبدان و کاهنان نیز از همین راه تأمین معاش می‌نمودند. از میان ملل قدیم، اقوام آریایی به پیروی از آیین و کیش یکتاپرستی زردشت به کارهای نیک و آبادانی و دستگیری از درماندگان و بینوایان توجه بسیار داشتند. از آنجا که در اکثر ادوار تاریخ ایران باستان دین رسمی، آیین زردشت بوده است و عبادت خداوند یکتا یا همان اهورامزدا در آتشکده‌ها طی مراسمی صورت می‌گرفت؛ لذا در سراسر ایران قدیم نیایشگاه‌هایی به صورت آتشکده‌های کوچک و بزرگ احداث شده است که در این آتشکده‌ها علاوه بر انجام مراسم مذهبی و نیایش، برای خدمات عمومی در سطح جامعه وجود داشته است. هر یک از این آتشکده‌ها به تناسب خود، موقوفاتی داشته‌اند که هزینه‌های آتشکده، موبدان، هیربدان، کاتبان از آن تأمین می‌شد (بیگی، ۱۳۹۱: ۵۱)؛ بنابراین ایرانیان باستان در فرهنگ خود با وقف آشنایی داشتند و همواره قسمتی از اموال خود را به خدایان و معابد می‌بخشیدند. چنانچه در آیین زرتشتی افراد موظف بودند تا یک دهم عایدات خود را صرف کمک به مستمندان و کارهای خیر کنند و بسیاری از افراد نیکوکار زرتشتی تمام اموال یا قسمتی

از دارایی خود را وقف مراسم گاهنبار و خیرات و کمک به فقرا و هم‌کیشان خود می‌نمودند (ریاحی سامانی، ۱۳۸۸: ۷۵). توسعه‌ی وقف در ایران با تصرف زمین‌های «مفتوح‌العنوه»<sup>۱</sup>، آغاز شد زیرا این‌گونه اراضی در حکم وقف به حساب می‌آمد. در دوره‌ی خلفای عباسی که به عصر طلایی تمدن اسلامی شهرت دارد، رقبات موقوفه و درآمد آن‌ها در تمام ممالک اسلامی رو به فزونی نهاد و مردم خیراندیش و امرا و وزرا و بزرگان و تجار موقوفات زیادی را برای امور عام‌المنفعه از خود به یادگار گذاشتند (کلانتری خلیل آباد و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۶). به‌طور کلی، در تمامی حکومت‌های ایران بعد از ورود اسلام، وقف اهمیت بسیاری داشت. وقف در دوره‌ی صفویه رونق فراوانی یافت و بسیاری از املاک وقف بقاع متبرکه شیعه گردید (همان: ۳۹).

عامل وقف، به سبب اثرات معنوی و مادی، یکی از مولفه‌ها و ارزش‌های والای انسانی است که تحت‌تأثیر جهان‌بینی الهی آیین اسلام شکل می‌گیرد و علاوه بر کارکردهای اجتماعی و اقتصادی آن در زندگی روزانه و فعالیت‌های شهری، از نظر کالبدی نیز نقش بسیار مؤثری در شکل‌دهی به ساخت فضایی شهرها در حکومت‌های مسلمان به‌ویژه شهرهای ایران داشته و دارد. این تأثیر به گونه‌ای است که اگر فضاهای عمومی و عام‌المنفعه در ساختار شهرهای سنتی ایران حذف شود، جز مجموعه‌ای پراکنده و گسسته از مساکن، دکان‌های تجاری و در کل فضاهای خصوصی باقی نمی‌ماند در واقع بسیاری از فضاهای عمومی در شهرهای سنتی ایران که عامل اصلی پیوند مجموعه عناصر تشکیل‌دهنده به یکدیگرند، وقفی می‌باشد.

با روی کارآمدن صفویه در قرن ۱۰ ق، سنت وقف رونق چشمگیری یافت و شاهان صفوی بسیاری از اموال خود را وقف نمودند. اداره‌ی اوقاف نیز به روحانیان مورد نظر حکومت واگذار گردید. متصدی این مقام صدرالصدور، وزیر اوقاف و مستوفی موقوفات خوانده می‌شد. در این سلسله بیش از همه در دوران شاه عباس اول به املاک موقوفه افزوده شد و موقوفات به ثبت رسید. وی تمام املاکش را به چهارده معصوم وقف کرد. وقف‌نامه‌های سلطنتی را شیخ بهاء‌الدین عاملی می‌نوشت و افراد سرشناسی چون میرداماد و فیض کاشانی به کار اوقاف رسیدگی می‌کردند. در این دوره بیشتر موقوفات بزرگان و دیگر مردمان عادی در جهت اهداف مذهبی به

---

۱. اراضی که مسلمانان از کفار از طریق جنگ به تصرف درآوردند.

کار می‌رفته است و مراکز آموزشی و عبادی که در این زمان تأسیس می‌گردید، از پشتوانه‌ی مادی اوقاف برخوردار بود و نظام آموزشی شیعه برای اولین بار، قضاتی را در مراکز آموزشی، براساس موضوعات وقف آموزش داد (الکبیری، ۱۳۶۵: ۷۱).

با افول صفویان، وقف دیگر نتوانست شکوفایی گذشته خود را به دست آورد. افغان‌های یاغی تا آنجا که توانستند اموال وقفی را جزء خالصجات و تحت تصرف خود درآوردند؛ قنات‌ها را پر کردند؛ وقف‌نامه‌ها را از بین بردند؛ کاروانسراها و دکان‌ها را تخریب کردند. در حقیقت آنچه که با تدبیر شاهان صفوی حاصل شده بود، با حمله افغان‌ها از بین رفت. دوره‌ی قاجاریه - پس از صفویان - دومین حکومتی است که بر پایه‌ی مذهب تشیع شکل گرفت و به علت غلبه‌ی مذهب در جامعه و حضور پررنگ عالمان دینی، وقف نیز رونق چشمگیری یافت. از آنجا که نظام حکومتی قاجار سنتی بود، اکثر نهادهای دولتی بر مبنای نظام وقف عمل می‌کردند. همچنین طبقات اجتماعی واقفان متنوع بوده و شامل دولتمردان، بازرگانان، بازاریان، روحانیون می‌شد. افراد خیر بر عواید و درآمد موقوفات نظارت داشتند و اداره‌ی آن را بر عهده می‌گرفتند که همین امر بر قدرت این نهاد افزود (مطبعه‌چی اصفهانی، ۱۳۹۲: ۱۴). در عهد قاجار، مانند عصر صفویه، قشرهای مختلف با انگیزه‌های متفاوت وقف می‌کردند. یک قشر مهم زنان بودند که تعداد کثیری از موقوفات کوچک و محلی به‌ویژه در تهران در طول قرن نوزدهم میلادی به نام زنان ثبت شده است.

### کارکردهای وقف

در کنار آثار معنوی و تزکیه نفس و دوری از ثروت‌اندوزی و تعلقات مادی واقف، از منظر بیرونی وقف دارای دو کارکرد مهم اقتصادی و اجتماعی است. گسترش مالکیت عمومی و هدایت مالکیت‌های خصوصی به سمت مصالح عمومی و تضمین پایداری درآمد حاصل از موقوفات یکی از مهم‌ترین کارکردهای وقف در عرصه‌ی اقتصادی است. گسترش و تقویت زیرساخت‌های عمومی (مساجد، مدارس، نوانخانه‌ها، بیمارستان‌ها و کلیه مواردی که مصرف عام دارد) موجب ارتقای تأمین و رفاه و سطوح برخورداری از خدمات و امکانات زیرساختی می‌گردد. وقف از طریق توزیع مجدد درآمد افراد جامعه را به سمت توازن و عدالت اقتصادی و اجتماعی هدایت می‌کند. در آموزه‌های اسلامی برای باز توزیع درآمدها و ثروت‌ها دو نوع سیاست تکلیفی و تشویقی وجود

دارد. سیاست‌های تکلیفی مانند خمس، زکات، فطریه، کفارات مالی که بر مردم واجب است، آن را بپردازند. صدقه، انفاق، عاریه، قرض و وقف نیز از جمله سیاست‌های تشویقی هستند. هرچند وظایف اصلی دولت‌ها تأمین رفاه نسبی و ارائه‌ی خدمات عمومی در سطوح مختلف است اما به دلیل مشکلاتی که دولت‌ها در تأمین منابع مالی با آن روبرو می‌شوند، وقف می‌تواند به تداوم خدمت‌رسانی و تأمین ابزارهای رفاهی در شرایط ناکارآمدی نظام‌های رسمی عمل نماید. نهاد وقف عامل بسیار مهمی در جلوگیری از تجمع و تمرکز ثروت در جامعه محسوب می‌شود. موقوفات در تأسیس و تداوم حیات نمادها و مراکز فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی تأثیر فراوانی داشته و توانسته‌اند در دوره‌های مختلف تاریخ، منشاء حرکت‌های مؤثری باشند.

نهاد وقف می‌تواند با سرمایه‌گذاری در امور عام‌المنفعه مرتبط با هدف‌های امنیت، معنویت، رشد اقتصادی و عدالت که اهمیت ویژه‌ای در اقتصاد اسلامی دارند، به انباشت سرمایه‌ی فیزیکی و انسانی و در نتیجه به رفاه عمومی کشورهای اسلامی کمک کند. ساخت اماکن عمومی مانند مسجد، مدرسه، بیمارستان، جاده‌ها، پارک‌ها، مراکز تفریحی، مراکز تجاری و تأسیس صنایع کوچک و متوسط زودبازده و وقف درآمد آن‌ها برای نیازمندان از مصداق‌های مهم سرمایه‌گذاری در امور عام‌المنفعه است (شاطری و راستی، ۱۳۹۶: ۳۴).

وقف به صورت عینی و گسترش موقوفات در حل بسیاری از مشکلات و معضلات جامعه‌ی روستایی موثر است و نقش به‌سزایی دارد زیرا باعث جاودانه ماندن نام واقف و استمرار این عمل در جامعه‌ی روستایی خواهد شد. توسعه‌ی اقتصادی در وقف از سایر موارد بهتر تجلی می‌یابد. وقتی واقفی مسجد، پل، مدرسه، یا خانه‌ی بهداشتی می‌سازد، هم نوعی خدمت به خلق خدا انجام داده و هم باعث ماندگاری نوجوان و یا جوان روستایی در زادگاهش شده است. بخش بزرگی از موقوفات به مراکز علمی و فرهنگی برمی‌گردد. هنگامی که واقفی زمینش را وقف ساخت مدرسه و یا کتابخانه‌ای در روستا می‌کند، با ساخت این مراکز از یک طرف فرهنگ و آگاهی هموطنانش را افزایش داده و از سویی دیگر در پرورش بزرگان و اندیشمندانی که چه بسا به درجات تحصیلی عالی می‌رسند، کمک شایانی کرده است (پوریامین، ۱۳۹۵: ۲۸).

## روش تحقیق و محدوده‌ی مورد مطالعه

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، از نوع توصیفی با رویکرد پیمایشی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل روستاهای دارای بیشترین موقوفات شاخص در نواحی روستایی شهرستان خوسف بوده است. طبق آخرین سرشماری (۱۳۹۵) جمعیت شهرستان خوسف ۲۷۶۰۰ نفر معادل ۷۴۹۲ خانوار بوده است جامعه‌ی آماری این تحقیق (جدول ۱) شامل ۱۷ روستا با تعداد ۱۷۴۰ خانوار بود که بیشترین موقوفات را در سطح شهرستان به خود اختصاص داده است. روش نمونه‌گیری در سطح روستا از نوع غیراحتمالی و تصادفی است و در سطح خانوار از روش غیراحتمالی از نوع تصادفی ساده استفاده شده است.

جدول ۱. روستاهای نمونه‌ی تحقیق و تعداد رقبه‌های وقفی در هر روستا

ردیف	نام روستا	تعداد خانوار	تعداد رقبه‌های وقفی
۱	گل	۱۷۵	۷۹
۲	تقاب	۲۹۹	۴۳
۳	شهرستانک	۵۵	۴۱
۴	خور	۱۷۵	۴۰
۵	ماژان	۱۵۱	۳۷
۶	خرم	۳۶	۳۶
۷	چپکندگل	۷۴	۳۳
۸	جومیان	۹۵	۳۰
۹	روبیات	۳۴	۳۰
۱۰	کاخک	۲۰	۲۶
۱۱	مهدیه	۱۶۳	۲۶
۱۲	همند	۵۵	۲۴
۱۳	فدشک	۲۲۷	۲۳
۱۴	زنوک	۱۶	۲۰
۱۵	کریم آباد ماژان	۲۱	۲۱
۱۶	کوشه قیس آباد	۷۲	۲۰
۱۷	تقی آباد ماژان	۷۲	۱۷
	جمع	۱۷۴۰	۵۲۶

حجم نمونه با توجه به اندازه‌گیری واریانس صفت بارز جامعه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۶ خانوار ساکن در ۱۷ روستا به شرح ذیل به دست آمده است:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

در این فرمول:

$N = 1740$  (تعداد خانوارهای ساکن در روستاهای شهرستان خوسف که دارای بیشترین

موقوفات بوده‌اند)

$t = 1/96$  (در سطح اطمینان ۹۵٪)

$P$ : (نسبت وجود صفت در جامعه برای مؤلفه‌ی تأثیر اقتصادی وقف برابر ۰/۴۷)

$q$ : (نسبت عدم وجود صفت در جامعه برای مؤلفه‌ی تأثیر اقتصادی وقف ۰/۵۳)

$d = 0/05$

$n = 266$  (حجم نمونه‌ی محاسبه شده)

$$n = \frac{1740 \times (1.96)^2 \times 0.47 \times 0.53}{1740(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.47 \times 0.53} \cong 265$$

پس از مشخص شدن حجم نمونه، پرسش‌نامه‌ها به نسبت تعداد خانوار هر روستا توزیع و تکمیل گردید، پرسش‌نامه از نوع محقق ساخته و گویه‌ها از نوع ۵ گزینه‌ای (طیف لیکرت) در دو حیطة‌ی گویه‌های مربوط به تأثیر وقف بر وضعیت اقتصادی و تأثیر وقف بر وضعیت اجتماعی خانوارهای روستایی بوده است. برای روایی پرسش‌نامه از نظرهای کارشناسان و خبرگان حوزه‌ی برنامه‌ریزی و توسعه‌ی روستایی استفاده شد و برای پایایی ابزار اندازه‌گیری، الفای کرونباخ به شرح جدول ۲ در محیط نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. نتایج حاصل با توجه به اینکه مقادیر به دست آمده از ۰/۷ بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای تحقیق از پایایی مطلوبی برخوردارند.

جدول ۲. پایایی ابزار اندازه‌گیری و ضریب الفای کرونباخ

مؤلفه	تعداد گویه‌ها	ضریب الفای کرونباخ
اقتصادی	۲۶	۰/۹۲۵
اجتماعی	۱۷	۰/۹۴۰

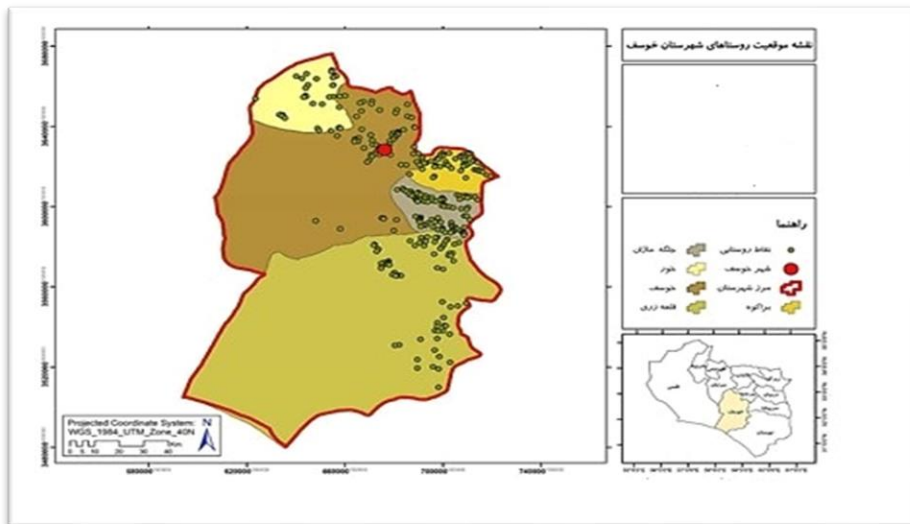
شهرستان خوسف از شمال به شهرستان فردوس، از جنوب به شهرستان نهبندان، از شرق به بخش مرکزی شهرستان بیرجند و از غرب به شهرستان طبس محدود می‌شود. از نظر موقعیت

ریاضی این شهرستان بین ۵۷ درجه و ۵۶ دقیقه تا ۵۹ درجه و ۲۲ دقیقه طول شرقی و ۳۱ درجه و ۲۰ دقیقه تا ۳۳ درجه و ۱۲ دقیقه عرض شمالی قرار دارد. وسعت شهرستان ۱۶۰۲۹ کیلومتر می‌باشد. شهرستان خوسف دارای دو منطقه شهری، خوسف و محمدشهر و دو بخش مرکزی و جلگه‌ی مازان و ۵ دهستان خور، خوسف، براكوه، مازان، قلعه زری می‌باشد. همچنین تعداد آبادی‌های شهرستان ۲۹۱ آبادی است که از این تعداد ۲۱۴ آبادی دارای سکنه و ۷۷ آبادی خالی از سکنه است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). جدول ۳ تقسیمات سیاسی و تعداد آبادی‌های دارای سکنه و خالی از سکنه شهرستان خوسف را به تفکیک بخش نشان می‌دهد. همچنین نقشه‌ی شماره ۱ نمایانگر پراکنش سکونتگاه‌های روستایی شهرستان می‌باشد

جدول ۳. تقسیمات سیاسی شهرستان خوسف به تفکیک بخش و دهستان

تعداد آبادی			دهستان	بخش	شهر	شهرستان
جمع	خالی از سکنه	دارای سکنه				
۴۳	۷	۳۶	خوسف	مرکزی	محمد شهر	خوسف
۲۸	۹	۱۹	خور			
۹۰	۲۳	۶۷	مازان	مازان	خوسف	
۶۸	۲۲	۴۶	براکوه			
۵۸	۹	۴۹	قلعه زری			
۲۹۱	۷۷	۲۱۴	شهرستان خوسف			

(منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵)



نقشه ۱. پراکنش سکونتگاه‌های روستایی شهرستان خوسف

## یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه براساس ویژگی‌های فردی نشان می‌دهد که ۶۸/۹٪ مرد و ۳۱/۱٪ زن و ۱۱/۷٪ مجرد و ۸۸/۳٪ متأهل بوده‌اند. توزیع سنی افراد نشان داد که سن ۲۳/۷٪ افراد مورد بررسی بین ۲۰ تا ۳۵ سال، ۴۳/۲٪ بین ۳۶ تا ۵۰ سال، ۲۵/۲٪ بین ۵۱ تا ۶۵ سال و ۷/۹٪ افراد بیشتر از ۶۵ سال بوده‌اند. همچنین میانگین و انحراف معیار سن افراد مورد مطالعه به ترتیب رده‌های سنی ۴۵/۷۹ و ۱۳/۲۰ سال بوده است. از نظر متغیر میزان تحصیلات، ۱۰/۹٪ بی‌سواد، ۲۴/۱٪ ابتدایی، ۳۱/۲٪ دیپلم، ۱۵/۴٪ فوق‌دیپلم، ۱۵/۴٪ لیسانس و ۳/۴٪ دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر بوده‌اند. شغل اصلی ۲۳/۲٪ افراد کارمند، ۳۵/۲٪ کشاورز، ۲۱/۷٪ شغل آزاد و ۱۹/۹٪ بیکار بوده‌اند.

جدول ۴، توزیع فراوانی دیدگاه‌های افراد پیرامون میزان تأثیرات اقتصادی وقف به همراه میانگین و انحراف معیار و ضریب تغییرات نظرات بیان‌شده و سپس نتیجه‌ی حاصل براساس مقدار میانگین ذکر گردیده و در نهایت گویه‌ها براساس ضریب تغییرات اولویت‌بندی شده است. براساس داده‌های جدول ذیل می‌توان گفت که از منظر خانوارهای روستایی نهاد وقف در بعد اقتصادی بیشتر بر نوسازی و بهسازی مکان‌های عمومی برای خانوارهای روستایی تأثیر گذار بوده است و از نظر بیشتر پاسخ‌دهندگان وقف تا حد متوسطی در تولید محصولات کشاورزی تأثیر داشته و تا حد متوسطی باعث پایداری و ثبات درآمد در بین خانوارهای روستایی شده است. پس می‌توان نتیجه گرفت که به‌طور کلی از نظر افراد نمونه‌ی مورد بررسی میزان تأثیرات اقتصادی وقف در حد متوسط بوده است.

جدول ۴. توزیع فراوانی دیدگاه‌های افراد پیرامون میزان تأثیرات اقتصادی وقف

اولویت	تنبیه بر اساس میانگین	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	متغیر	
۱	زیاد	۰/۲۳۱	۰/۱۸۶	۳/۷۲	۴۴	۱۳۳	۶۵	۲۱	۳	فراوانی	افزایش
					۱۶/۵	۵۰	۳۴/۴	۷/۹	۱/۱	درصد	سطح تولید
۲	متوسط	۰/۲۳۳	۰/۱۷۵	۳/۲۱	۸	۸۵	۱۳۴	۳۷	۳	فراوانی	پایداری و
					۳	۳۱/۸	۵۰/۲	۱۳/۹	۱/۱	درصد	ثبات در آمد
۳	متوسط	۰/۲۴	۰/۱۷۸	۳/۲۲	۹	۸۹	۱۲۵	۴۱	۳	فراوانی	بهبود
					۳/۴	۳۳/۳	۴۶/۸	۱۵/۴	۱/۱	درصد	وضعیت معیشت خانوار
۴	متوسط	۰/۲۵	۰/۱۸۱	۳/۱۴	۷	۸۰	۱۳۳	۳۵	۱۰	فراوانی	توانمند
					۲/۶	۳۰	۴۹/۸	۱۳/۱	۳/۸	درصد	سازی خانوار
۵	متوسط	۰/۲۶۰	۰/۱۸۷	۳/۳۴	۱۲	۱۲۵	۷۵	۵۳	۲	فراوانی	ایجاد شغل
					۴/۵	۴۶/۸	۲۸/۱	۱۹/۹	۰/۷	درصد	جدید
۶	متوسط	۰/۲۶۱	۰/۱۸۵	۳/۲۵	۱۰	۱۰۴	۱۰۴	۴۲	۷	فراوانی	تأمین
					۳/۷	۳۹	۳۹	۱۵/۷	۲/۶	درصد	نیازهای اولیه
۷	متوسط	۰/۲۶۳	۰/۱۸۱	۳/۰۷	۷	۷۱	۱۳۲	۵۰	۷	فراوانی	رونق
					۲/۶	۲۶/۶	۴۹/۴	۱۸/۷	۲/۶	درصد	فعالیت‌های اقتصادی
۸	متوسط	۰/۲۷۲	۰/۱۸۸	۳/۲۳	۹	۱۰۲	۱۱۲	۳۰	۱۴	فراوانی	توزیع
					۳/۴	۳۸/۲	۴۱/۹	۱۱/۲	۵/۲	درصد	عادلانه‌ی ثروت
۹	متوسط	۰/۲۷۳	۰/۱۷۷	۲/۸۲	۲	۴۵	۱۳۵	۷۵	۱۰	فراوانی	تنوع
					۰/۷	۱۶/۹	۵۰/۶	۲۸/۱	۳/۷	درصد	فعالیت‌های اقتصادی
۱۰	متوسط	۰/۲۸۴	۰/۱۸۷	۳/۰۶	۸	۷۸	۱۱۴	۵۷	۱۰	فراوانی	بهبود سطح
					۳	۲۹/۲	۴۲/۷	۲۱/۳	۳/۷	درصد	زندگی خانوار روستا
۱۱	متوسط	۰/۲۸۵	۰/۱۸۳	۲/۹۱	۲	۵۹	۱۳۸	۵۱	۱۷	فراوانی	سرمایه‌گذار
					۰/۷	۲۲/۱	۵۱/۷	۱۹/۱	۶/۴	درصد	ی در بخش کشاورزی
۱۲	متوسط	۰/۲۸۹	۰/۱۸۴	۲/۹۰	۵	۶۲	۱۰۹	۸۴	۶	فراوانی	

					۱/۹	۲۲/۳	۴۱	۳۱/۶	۲/۳	درصد	افزایش ثروت خانوار روستا
۱۳	زیاد	۰/۲۹۲	۱/۰۵	۳/۵۹	۶۲	۸۸	۶۶	۴۹	۲	فراوانی	نوسازی و بهسازی مکان‌های عمومی
					۲۳/۲	۳۳	۲۴/۷	۱۸/۴	۰/۷	درصد	
۱۴	متوسط	۰/۲۹۷	۰/۹۰	۳/۰۳	۶	۸۴	۱۰۲	۶۳	۱۲	فراوانی	کاهش فقر خانوار از درآمد حاصل از موقوفات
					۲/۲	۳۱/۵	۳۸/۲	۲۳/۶	۴/۵	درصد	
۱۵	متوسط	۳/۰۴۷	۱/۰۳	۳/۳۸	۳۸	۹۳	۷۵	۵۵	۶	فراوانی	اشتغال نیروی بومی روستا
					۱۴/۲	۳۴/۸	۲۸/۱	۲۰/۶	۲/۲	درصد	
۱۶	متوسط	۳/۰۴۶	۰/۷۸	۲/۵۶	۱	۲۰	۱۳۴	۸۵	۲۶	فراوانی	تامین هزینه‌های مسکن برای خانوار روستا
					۰/۴	۷/۵	۵۰/۴	۳۲	۹/۸	درصد	
۱۷	متوسط	۰/۳۰۹	۰/۸۳	۲/۶۸	۲	۳۹	۱۱۸	۸۹	۱۹	فراوانی	توانمندی مالی زنان
					۰/۷	۱۴/۶	۴۴/۲	۳۳/۳	۷/۱	درصد	
۱۸	متوسط	۰/۳۱۶	۰/۸۷	۲/۷۵	۷	۴۱	۱۱۴	۸۹	۱۶	فراوانی	کاهش هزینه‌های تولید
					۲/۶	۱۵/۴	۴۲/۷	۳۳/۳	۶	درصد	
۱۹	متوسط	۰/۳۱۷	۰/۹۴	۲/۹۶	۶	۷۸	۱۰۰	۶۶	۱۷	فراوانی	توسعه‌ی کار آفرینی روستایی
					۲/۲	۲۹/۲	۳۷/۵	۲۴/۷	۶/۴	درصد	
۲۰	متوسط	۰/۳۱۸	۱/۰۵	۳/۳۰	۳۳	۹۰	۸۱	۵۱	۱۲	فراوانی	جلوگیری از بیکاری
					۱۲/۴	۳۳/۷	۳۰/۳	۱۹/۱	۴/۵	درصد	
۲۱	متوسط	۰/۳۲۲	۰/۹۳	۲/۸۸	۱۱	۵۱	۱۱۸	۶۹	۱۸	فراوانی	استفاده‌ی بهینه از اراضی کشاورزی
					۴/۱	۱۹/۱	۴۴/۲	۲۵/۸	۶/۷	درصد	
۲۲	متوسط	۰/۳۳۲	۰/۸۵	۲/۵۶	۳	۲۶	۱۱۹	۹۰	۲۹	فراوانی	استفاده از روش‌های نوین کشاورزی
					۱/۱	۹/۷	۴۴/۶	۳۳/۷	۱۰/۹	درصد	
۲۳	متوسط	۰/۳۳۷	۰/۸۸	۲/۶۱	۰	۴۳	۱۰۷	۸۷	۲۹	فراوانی	

										درصد	جذب سرمایه خارج از روستا
					۰	۱۶/۲	۴۰/۲	۳۲/۷	۱۰/۹		
				۲/۶۹	۲	۵۵	۹۳	۹۴	۲۳	فراوانی	سرمایه‌گذار
۲۴	متوسط	۰/۳۳۸	۰/۹۱		۰/۷	۲۰/۶	۳۴/۸	۳۵/۲	۸/۶	درصد	ی در صنایع دستی
				۳/۰۴	۲	۴۷	۱۷۶	۴۲	۰	فراوانی	تأثیرات اقتصادی وقف
-	متوسط	۰/۱۷	۰/۵۳		۰/۷	۱۷/۶	۶۵/۹	۱۵/۷	۰	درصد	

(منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۰)

در جدول ۵، توزیع فراوانی دیدگاه افراد پیرامون میزان تأثیرات اجتماعی وقف به همراه میانگین و انحراف معیار و ضریب تغییرات نظرات بیان شده و سپس نتیجه‌ی حاصل براساس مقدار میانگین ذکر گردیده است. در نهایت هم، گویه‌ها براساس ضریب تغییرات اولویت‌بندی شده است. با توجه به جدول ۵ از منظر خانوارهای روستایی نمونه‌ی تحقیق، نهاد وقف تا حد زیادی موجب گسترش روحیه‌ی خیر بودن در میان آنها شده است و در شکل‌گیری اماکن عمومی مثل مسجد و حسینیه و مدرسه تأثیر زیادی داشته است، همچنین تا حد زیادی باعث گسترش روحیه‌ی دینداری و گسترش روحیه‌ی امانت‌داری در بین خانوارهای روستایی شده است. به‌طورکلی افراد نمونه‌ی مورد بررسی میزان تأثیرات اجتماعی وقف را در حد متوسط می‌دانند.

جدول ۵. توزیع فراوانی دیدگاه افراد پیرامون میزان تأثیرات اجتماعی وقف

اولویت	نتیجه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	متغیر	
۱	زیاد	۰/۲۰۶	۰/۷۵	۳/۶۴	۳۱	۱۲۲	۱۰۵	۶	۳	فراوانی	ارتقای روحیه‌ی خیر بودن در بین خانوارها
					۱۱۰/۶	۴۵/۷	۳۹/۳	۲/۲	۱/۱	درصد	
۲	زیاد	۰/۲۲۵	۰/۹۱	۴/۰۴	۱۰۲	۸۹	۶۱	۱۵	۰	فراوانی	شکل‌گیری اماکن عمومی (مسجد، حسینیه، مدرسه و غیره) در روستا
					۳۸/۲	۳۳/۳	۲۲/۸	۵/۶	۰	درصد	
۳	متوسط	۰/۲۲۹۰	۰/۷۱	۳/۱۰	۱	۷۷	۱۴۰	۴۵	۳	فراوانی	توزیع عادلانه‌ی امکانات در بین خانوارها
					۰/۴	۲۸/۹	۵۲/۶	۱۶/۹	۱/۱	درصد	
۴	متوسط	۰/۲۲۹۱	۰/۷۷	۳/۳۶	۱۵	۱۰۰	۱۲۱	۲۹	۲	فراوانی	گسترش روحیه‌ی همکاری و تعاون بین خانوارها
					۵/۶	۳۷/۵	۴۵/۳	۱۰/۹	۰/۷	درصد	
۵	زیاد	۰/۲۳۵۶	۰/۸۶	۳/۶۵	۳۸	۱۲۹	۷۲	۲۶	۲	فراوانی	تقویت روحیه‌ی معنوی خانوار روستایی
					۱۴/۲	۴۸/۳	۲۷	۹/۷	۰/۷	درصد	
۶	متوسط	۰/۲۳۷	۰/۷۹	۳/۳۲	۱۰	۱۱۰	۱۰۷	۳۸	۲	فراوانی	گسترش آموزش در خانوار روستایی
					۳/۷	۴۱/۲	۴۰/۱	۱۴/۲	۰/۷	درصد	
۷	متوسط	۰/۲۴۶	۰/۸۶	۳/۴۹	۲۶	۱۱۸	۹۰	۲۹	۴	فراوانی	گسترش بهداشت و سلامت خانوار روستایی
					۹/۷	۴۴/۲	۳۳/۷	۱۰/۹	۱/۵	درصد	
۹	متوسط	۰/۲۵۳۰	۰/۸۴	۳/۳۲	۱۸	۹۲	۱۲۰	۳۲	۵	فراوانی	ارتقای امنیت در روستا و محل سکونت
					۶/۷	۳۴/۵	۴۴/۹	۱۲	۱/۹	درصد	
۱۰	متوسط	۰/۲۵۳۱	۰/۸۱	۳/۲۰	۱۱	۸۵	۱۲۴	۴۳	۴	فراوانی	افزایش مشارکت اجتماعی خانوارهای روستایی
					۴/۱	۳۱/۸	۴۶/۴	۱۶/۱	۱/۵	درصد	

۱۱	متوسط	۰/۲۵۵	۰/۷۹	۳/۰۹	۸	۶۸	۱۳۷	۴۹	۵	فراوانی	بهبود سطح آموزش زنان خانوار روستایی
					۳	۲۵/۵	۵۱/۳	۱۸/۴	۱/۹	درصد	
۱۲	زیاد	۰/۲۵۹۱	۰/۹۲	۳/۵۵	۳۳	۱۲۵	۷۴	۲۸	۷	فراوانی	گسترش روحیه‌ی امانت‌داری در بین خانوارها
					۱۲/۴	۴۶/۸	۲۷/۷	۱۰/۵	۲/۶	درصد	
۱۳	متوسط	۰/۲۶۵	۰/۷۷	۲/۹۰	۱	۵۴	۱۴۲	۵۹	۱۱	فراوانی	افزایش منزلت اجتماعی زنان
					۰/۴	۲۰/۲	۵۳/۲	۲۲/۱	۴/۱	درصد	
۱۵	متوسط	۰/۲۷۵	۰/۸۳	۳/۰۱	۵	۶۶	۱۳۵	۴۹	۱۲	فراوانی	جلوگیری از تبعیض در بین خانوارها
					۱/۹	۲۴/۷	۵۰/۶	۱۸/۴	۴/۵	درصد	
۱۶	متوسط	۰/۲۸۴	۰/۸۸	۳/۰۹	۱۴	۶۹	۱۱۹	۵۸	۷	فراوانی	فرهنگ‌سازی و افزایش آگاهی خانوار
					۵/۲	۲۵/۸	۴۴/۶	۲۱/۷	۲/۶	درصد	
۱۷	متوسط	۰/۲۸۵	۰/۸۹	۳/۱۲	۱۲	۷۸	۱۲۰	۴۵	۱۲	فراوانی	گسترش مالکیت عمومی بین خانوارها
					۴/۵	۲۹/۲	۴۴/۹	۱۶/۹	۴/۵	درصد	
۱۸	متوسط	۰/۳۰۳	۰/۹۱	۳/۰۰۳	۱۲	۶۵	۱۱۲	۶۸	۱۰	فراوانی	کاهش فاصله‌ی طبقاتی بین خانوارهای روستا
					۴/۵	۲۴/۳	۴۱/۹	۲۵/۵	۳/۷	درصد	
۱۹	متوسط	۰/۳۷۰	۱/۱۵	۳/۱۰	۳۶	۷۰	۶۲	۸۵	۱۴	فراوانی	کاهش مهاجرت روستاییان به شهر
					۱۳/۵	۲۶/۲	۲۳/۲	۳۱/۸	۵/۲	درصد	
بیشتر از حد متوسط		۰/۱۷۵	۰/۵۸	۳/۳۰	۷	۱۰۵	۱۳۰	۲۵	۰	فراوانی	تأثیرات اجتماعی وقف
					۲/۶	۳۹/۳	۴۸/۷	۹/۴	۰	درصد	

(منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۰)

به جهت تعمیم داده های گردآوری شده از حجم نمونه به کل جامعه‌ی آماری از آماره‌های استنباطی استفاده می‌شود، اما پیش شرط استفاده از هر نوع آزمون آماری، اطمینان از نرمال بودن / نبودن داده‌های گردآوری شده است. بدین منظور از آزمون کلموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup> استفاده شده است. براساس نتایج جدول ۶ نتیجه می‌گیریم که داده‌های مربوط به مؤلفه تأثیرات اقتصادی وقف، از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و داده‌های مربوط به مؤلفه تأثیرات اجتماعی وقف از توزیع

نرمال تبعیت نمی‌کند؛ بنابراین در تعمیم نتایج داده‌های مربوط به مؤلفه‌ی تأثیرات اقتصادی وقف از آزمون  $t$  یک نمونه‌ای و داده‌های مربوط به مؤلفه تأثیرات اجتماعی وقف از آزمون غیر پارامتری دوجمله‌ای استفاده شده است.

جدول ۶. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق

مولفه‌ها	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری	p-value
تأثیرات اقتصادی وقف	۰/۷۶۹	۰/۰۵	۰/۵۹۵
تأثیرات اجتماعی وقف	۱/۴۱۰	۰/۰۵	۰/۰۳۸

(منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۰)

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه‌ی اول:** نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اقتصادی مورد مطالعه شده است.

-  $H_0$  نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اقتصادی خانوارهای روستایی نشده است.

-  $H_1$  نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اقتصادی خانوارهای روستایی شده است.

جهت بررسی میزان تأثیر نهاد وقف بر وضعیت اقتصادی خانوارهای روستایی محدوده‌ی مورد مطالعه، با توجه به نرمال بودن داده‌های مربوط به این متغیر از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است.

جدول ۷، نتیجه‌ی آزمون  $t$  یک نمونه‌ای در مورد متغیر تأثیرات اقتصادی وقف را نشان می‌دهد در این آزمون فرض‌های آماری  $H_0$  و  $H_1$  به صورت زیر می‌باشد:

$$H_0: \mu \geq 3$$

$$H_1: \mu < 3$$

با توجه به مندرجات جدول، براساس مقدار sig فرض  $H_0$  پذیرفته می‌شود یعنی تأثیرات اقتصادی وقف در سطح متوسط و بیشتر است یا به عبارت دیگر وقف تا حد زیادی موجب بهبود

شاخص‌های اقتصادی خانوارهای روستایی در محدوده‌ی مورد مطالعه شده است؛ بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

جدول ۷. نتیجه‌ی آزمون t یک نمونه‌ای در بررسی فرضیه‌ی اول تحقیق

در حد متوسط) = ۳ = میانگین فرضی				میانگین نظرات	مؤلفه
sig	آماره‌ی آزمون t	درجه‌ی آزادی	( $\mu - 3$ )		
۰/۲۰۷	۱/۲۶۴	۲۶۶	۰/۰۴۱	۳/۰۴۱	تأثیرات اقتصادی وقف

فرضیه‌ی دوم: نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود وضعیت شاخص‌های اجتماعی خانوارهای روستایی مورد مطالعه شده است

-  $H_0$  نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اجتماعی خانوارهای روستایی نشده است.

-  $H_1$  نهاد وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اجتماعی خانوارهای روستایی شده است.

جهت بررسی میزان تأثیر اجتماعی وقف با توجه به نرمال نبودن داده‌های مربوط به این متغیر از آزمون غیر پارامتری دوجمله‌ای استفاده شده است .

در این آزمون داده‌ها به دو گروه طبقه‌بندی می‌شوند، "گروه اول شامل پاسخ‌های خیلی کم و کم" و "گروه دوم شامل پاسخ‌های متوسط، زیاد و خیلی زیاد" می‌باشد. فرض صفر در این آزمون بیان می‌کند نسبت پاسخ‌ها در گروه دوم کمتر یا مساوی ۰/۵ است و فرض مقابل که همان ادعای مطرح شده در فرضیه است و نسبت پاسخ‌ها در گروه دوم بیشتر از ۰/۵ است. بنابراین فرض‌های آماری  $H_0$  و  $H_1$  به صورت زیر است

$$H_0: P \leq 0.5$$

$$H_1: P > 0.5$$

با توجه به اینکه در جدول ۸، مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر، وقف تا حد زیادی موجب بهبود شاخص‌های اجتماعی خانوارهای روستایی در محدوده‌ی مورد مطالعه شده است؛ بنابراین فرضیه‌ی تحقیق تأیید می‌شود.

جدول ۸. نتایج آزمون دوجمله‌ای در بررسی فرضیه‌ی دوم تحقیق

sig	سطح معناداری	نسبت آزمون	نسبت پاسخ‌های مشاهده شده	تعداد پاسخ‌های مشاهده شده	گروه	مؤلفه
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۰۴	۱۰	گروه اول	تأثیرات اجتماعی
			۰/۹۶	۲۶۸	گروه دوم	وقف

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه‌ی پیمایشی در روستاهای شهرستان خوسف نشان داد که نهاد وقف و موقوفات در بهبود وضعیت اقتصادی و اجتماعی خانوارهای روستایی از جایگاه نسبتاً مطلوبی برخوردار است. با توجه به اولویت‌بندی براساس میانگین و ضریب تغییرات، بیشترین تأثیرات نهاد وقف در مؤلفه‌ی اقتصادی، متغیرهای افزایش سطح تولید و ثبات و پایداری شغلی و در مؤلفه‌ی اجتماعی، متغیرهای ارتقای روحیه‌ی خیر بودن بین خانوارهای روستایی و کمک به احداث نهادهای فرهنگی و اجتماعی بوده است و در مجموع از نظر جامعه‌ی محلی تأثیر نهاد وقف در مؤلفه‌های اقتصادی و اجتماعی بیشتر از حد متوسط بوده است، این نتیجه با پژوهش صادقی کاخکی (۱۳۹۵) در بررسی تأثیر وقف بر توسعه‌ی اقتصادی هم‌سو است. نتایج به دست آمده از پژوهش مبنی بر تأثیر زیاد وقف بر بهبود شاخص‌های اجتماعی در نواحی روستایی شهرستان خوسف با پژوهش کرمی (۱۳۹۰) در بررسی کارکردهای اجتماعی و فرهنگی نهاد وقف و نقش آن در توسعه‌ی نواحی روستایی بخش بیستون کرمانشاه نیز مطابقت دارد. با توجه به محدودیت‌های زیست‌محیطی شهرستان خوسف و رونق اندک بخش کشاورزی و صنعت، و همچنین ضعف زیرساخت‌های اقتصادی، پراکندگی سکونتگاه‌های روستایی و تخلیه‌ی جمعیتی روستاها، نهاد وقف تا حد زیادی توانسته است نقصان‌های ناشی از شرایط محیطی را برطرف کند و ضمن تقویت بنیان‌های مالی و اقتصادی به توانمندی و پایداری اقتصادی جامعه‌ی روستایی کمک کند. توسعه‌ی پایدار در گرو بهره‌برداری منطقی از منابع و تضمین حفظ و بهره‌برداری از آنها برای نسل‌های آینده است. نهاد وقف علاوه بر تقویت بنیان‌های اقتصادی در شرایط نامساعد محیط جغرافیایی، به تداوم بهره‌برداری از منابع پایدار نیز کمک شایانی کرده است. فرهنگ وقف در

جایگاه الگوی رفتاری مبتنی بر نوع دوستی و عدالت خواهی در طول زمان به بقای حیات اقتصادی و اجتماعی فضاهای روستایی در محیط جغرافیایی نامساعد کمک درخور توجهی کرده است.

---

**تعارض منافع:** هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

## منابع

- الکبسی، عبید (۱۳۶۵). *احکام وقف در شریعت اسلام* (ترجمه‌ی احمد صادقی). مازندران: اداره کل اوقاف و امور خیریه.
- اداره کل اوقاف و امور خیریه خراسان جنوبی (۱۴۰۰). واحد آمار و اطلاعات.
- بشیر، حسن (۱۳۹۳). *فرهنگ وقف، مفاهیم بنیادین فرهنگ اسلامی*. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- بشیری، عباس، مریم‌پور، رحیم، زمانی، جمشید، رجایی، بهزاد، و باقری، سعید (۱۳۹۰). *حقوق کاربردی وقف و اراضی موقوفه*. تهران: انتشارات مرکز.
- بیگی، روح‌الله (۱۳۹۱). *نقش وقف در توسعه تمدن اسلامی*. قم: انتشارات اسوه.
- پوریامین، سالومه (۱۳۹۵). *عوامل مؤثر بر کاهش سنت حسنه وقف و ارائه راهکارهای نوین جهت احیاء آن* (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مطالعات فرهنگی). دانشکده ادبیات و علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی رفاه، تهران، ایران.
- حجی پور، محمد (۱۴۰۳). *بهره‌وری موقوفات روستایی؛ آینده‌نگاری پیشران‌های کلیدی توسعه آن در شهرستان بیرجند*. *پژوهشنامه مطالعات وقف و امور خیریه*، ۲ (۱)، ۱۱۹-۱۳۸. Doi: 10.22108/ecs.2024.139413.1074
- ریاحی‌سامانی، نادر (۱۳۸۸). *چگونه وقف کنیم؟ نکات ضروری و راهنمای ثبت وقف جدید*. وقف میراث جاویدان، ۶۸ (۱۷)، ۵۵-۶۵.
- سعادت مصطفوی، سید مصطفی، و صدقی، علی (۱۳۹۲). *کارکردهای نهاد وقف در نظام ایران و مصر با تأکید بر فقه اسلامی*. *پژوهش‌نامه فقه اجتماعی (پژوهش‌نامه میان‌رشته‌ای فقهی/پژوهش‌نامه فقهی)*، ۱ (۲)، ۶۵-۸۰.
- Doi:10.30497/fiqh.2013.2452
- سلیمی‌فر، مصطفی (۱۳۷۰). *نگاهی به وقف و آثار اقتصادی - اجتماعی آن*. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی.
- شاطری، مفید، و راستی، عمران (۱۳۹۶). *تأثیرات اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نهاد وقف در استان مرزی خراسان جنوبی*. *مطالعات فرهنگی - اجتماعی خراسان*، ۱ (۴۵)، ۳۱ - ۵۸.

شاطری، مفید (۱۳۹۷). «نقش کتاب و کتابخانه‌های وقفی در توسعه فرهنگی». بازیابی شده در ۳ مهر ۱۴۰۳، از: [www.rasekhoon.ir](http://www.rasekhoon.ir).

صادقی کاخکی، حسین (۱۳۹۵). *بررسی اثرات وقف در توسعه اقتصادی-اجتماعی و کالبدی نواحی روستایی (مطالعه‌ی موردی: بخش کاخک شهرستان گناباد)* (پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی جغرافیا). دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، ایران.

عباسی، علی‌اکبر (۱۳۹۹). تحلیل نقش موقوفه‌های زهان در توسعه پایدار روستایی. *روستا و توسعه پایدار فضا*، ۱ (۱)، ۳۹-۵۰. Doi: 10.22077/VSSD.2020.3397.1001.50

عسکری، محسن، و بغدادی، آرش (۱۳۹۴). آسیب شناسی چارچوب مطالعات کالبدی وقف در شهر اسلامی. *مطالعات شهر ایرانی/اسلامی*، ۵ (۲۰)، ۳۷-۴۸.

صادقی گلدر، احمد (۱۳۸۵). *مقدمه‌ای بر فرهنگ وقف*. تهران: سائن.

فال سلیمان، محمود، حجتی پور، محمد، و آرزومندان، راضیه (۱۳۹۸). دیالکتیک وقف و توسعه با تاکید بر فضای روستایی. *اولین همایش ملی کارکرد وقف در توسعه انسانی با تاکید بر وقف علمی*.

فلاح، محمدرضا، جعفری، مهدی، و عبادی، روح الله (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای بررسی و تبیین نقش وقف بر اندازه دولت در اقتصاد با تاکید بر نقش کارآفرینی اجتماعی. *مجلس و راهبرد*، ۲۷ (۱۰۴)، ۳۰-۵.

کلانتری خلیل آباد، حسین، صالحی، سیداحمد، و رستمی، قهرمان (۱۳۸۹). نقش تاریخی وقف در شکل‌گیری شهر اسلامی (مطالعه‌ی موردی شهر اصفهان). *مطالعات شهر ایرانی/اسلامی*، ۱ (۱)، ۳۳-۴۳.

کرمی، ستار (۱۳۹۰). کارکرد های اجتماعی و فرهنگی نهاد وقف در توسعه و حل مسائل اجتماعی و فرهنگی، مورد مطالعه: استان کرمانشاه (پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی جغرافیا). دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بیرجند، ایران.

گنجی، محمد، نیازی، محسن، و احسانی راد، فاطمه (۱۳۹۴). مشارکت در امور خیریه و وقف، پیش درآمدی بر توسعه پایدار. *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، ۳ (۴)، ۲۵-۴۵.

مطبعه چی اصفهانی، سید مصطفی (۱۳۹۲). ایرانشناسی در جهان عرب. نشریه مطالعات ایرانی اسلامی، ۲ (۵)، ۶۹ - ۸۹.

Kussaiynov, T., & Tokenova, S. (2022). Resource endowment of rural areas: indicators, assessment procedures. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 13(7), 1859-1866. [https://doi.org/10.14505/jemt.v13.7\(63\).06](https://doi.org/10.14505/jemt.v13.7(63).06)

López Jerez, M. (2022). Factor endowments, vent for surplus and involutory process in rural developing economies. *Economic History of Developing Regions*, 37(1), 50-74. <https://doi.org/10.1080/20780389.2021.1957825>

Yu, L., Wang, W., Cui, Y., Zhou, W., Fu, Z., & He, L. (2022). Influence of capital endowment on rural households' willingness to pay for rural human settlement improvement: evidence from rural China. *Applied Economics*, 55(34), 3980-3995. <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2120960>

Zhang, M., Weng, Z., Chen, Z., & Wu, F. (2022). Land Endowment and Parental Educational Investment in Rural China. *Sustainability*, 14(8), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su14084563>

## Table and Content

<b>Identifying and Classifying Titles in the Administrative Structure of the Astan Quds: The Case of the Qajar Era/ Peyman Abolbashari, Maryam Shamsizadeh, Akram Naseri .....</b>	<b>9</b>
<b>A Sociological Study of Economic Factors and Their Relationship with Political Participation Among Citizens Aged 25 and Over in Esfarayen/ Mohammad Hassan Behnamfar, Fatemeh Shaeriy .....</b>	<b>55</b>
<b>The Role of Job Motivation in Shaping Innovative Behavior: The Mediating Role of Job Enthusiasm Among Elementary School Teachers in Birjand/ Hadi Pourshafei, Fahime Jafari .....</b>	<b>91</b>
<b>The Socioeconomic Impact of Endowment on Rural Development: A Case Study of Khusf County/ Javad Mekaniki, Mofid Shateri, Parisa Ghorbani .....</b>	<b>127</b>
<b>The Semiotics of Clothing in Ibn Husam Khusfi’s Poetry in Light of Pierre Guiraud’s Theory/ Tahereh Mirzaei .....</b>	<b>161</b>
<b>Non-native Managers in South Khorasan: An Examination of the Impacts on Local Social Development and Human Capital Management/ Mohammad Ali Talebi, Alireza Ghorbani, Kosar Ghasemi .....</b>	<b>193</b>



### Referees of this Issue (In Alphabetical Order)

**Zahra Alizadeh Birjandi**, Associate Professor, University of Birjand

**Ahmad Bakhshi**, Associate Professor, University of Birjand

**Hadi Barati**, Assistant Professor, University of Birjand

**Mohammad Behnamfar**, Professor, University of Birjand

**Somayeh Hamidi**, Associate Professor, University of Birjand

**Vahid Kiani**, Assistant Professor, University of Birjand

**Elham Malekzadeh**, Associate Professor, Research Institute of Humanities and Cultural Studies

**Hamid Masoudi**, Assistant Professor, University of Birjand

**Hamed Noroozi**, Associate Professor, University of Birjand

**Samira Pour**, Assistant Professor, University of Birjand

**Nayereh Shah Mohammadi**, Associate Professor, Educational Research and Planning Organization

**Zahra Shirzour Aliabadi**, Assistant Professor, University of Birjand

**Samaneh Sadat Tabatabaei**, Assistant Professor, Islamic Azad University, Birjand Branch

**Mohammad Valipour**, Assistant Professor, Farhangian University



**In The Name Of God**

**Journal of Socio-Cultural Studies of Khorasan**

Serial: 71

ISBN 1735-8256

Spring 2024, 3<sup>rd</sup> Number, 18<sup>th</sup> year

---

**Concessioner:** General Office of Islamic Culture and Direction

**Editor-in-Charge:** Farkhunde, Ali      **Editor-in-Chief:** Alizadeh Birjandi, Zahra, PhD

**Executive Manager:** Ramezani, Mahmoud      **Executive Manager:** Zerang, Mahin

---

**Editorial Board**

1. Habib Allah Ahmadi/ Professor, University of Shiraz
  2. Zahra Alizadeh Birjandi/ Associate Professor, University of Birjand
  3. Mohammad Behnamfar/ Professor of Persian language and literature, University of Birjand
  4. Alexander Chulukhadze/ Associate Professor of Persian Language and Literature, University of Georgia
  5. Ahmad Kamyabi Mask/ Professor, University of Tehran
  6. Mohammad Reza Majidi/ Associate Professor, University of Tehran
  7. Javad Mikaniki/ Associate Professor, University of Birjand
  8. Hadi Pour Shafei/ Associate Professor, University of Birjand
  9. Mohammad Taghi Rashed Mohassel/ Professor, Institute for Humanities and Cultural Studies
  10. Mofid Shateri/ Associate Professor, University of Birjand
  11. willem floor/ Professor Iranologist and historian University of Leiden
- 

**Editor:** Poursoltani, Somayeh

**Translator and English Editor:** Ameri, Saeed

**Technical Affairs:** Dastgerdi, Faezeh

**Lithography & Press:** New Media Magnifying Glass institute

**Circulation:** 100

**Price:** 350000 rials

**Address:** General Office of Culture and Guidance, Shahid Mahallati Avenue, Birjand, South Khorasan Province

Research Society Office

**Tel:** 056-32323393

**Fax:** 056-32323277

**Email:** Farhangekhorasan@gmail.com

**http://**Farhangekhorasan.ir

This journal expresses the views presented in its published articles. Authors are solely responsible for the content of their writings, and translators are responsible for the accuracy of their translations. Materials submitted for publication will not be returned if deemed unsuitable. The journal reserves the right to edit or delete portions of submitted materials.

