

نقش توانمندسازی منابع انسانی در اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

حسن سلطانی^۱ | سجاد نیکخو^۲

چکیده

کشور ایران به واسطه تحریم‌های صورت گرفته توسط آمریکا و غرب نیاز به سیستم اقتصادی دارد که همواره تأمین‌کننده نیازهای جامعه باشد. هدف این پژوهش بررسی نقش توانمندی منابع انسانی در اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی می‌باشد. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بوده که تعداد آن‌ها ۴۷۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه برابر ۲۱۲ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی، تحلیل واریانس و رگرسیون صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در سه سطح آرمانی، موجود و هدف رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه در زمینه اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی تفاوت معناداری وجود دارد. توانمندسازی منابع انسانی خصوصاً در دانشگاه‌ها، بستر مناسبی را برای اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی فراهم می‌آورد و بر مسئولان جامعه و اولیای امور است که اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی را در دستور کار قرار دهند. **کلیدواژه‌ها:** توانمندی منابع انسانی، مهندسی فرهنگ، اقتصاد مقاومتی، مهندسی آرمانی، مهندسی موجود، مهندسی هدف.

DOR:

۱۰
سال چهاردهم
بهار و تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

صص: ۲۶۱-۲۹۲

شاپا چاپ: ۰۸۷-۲۷۱۷X
الکترونیکی: ۰۸۸۸-۲۷۱۷

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران soltani.hassan74@gmail.com

۲. گروه آموزش الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران ایران s.nikkho@cfu.ac.ir

مقدمه

بشر همواره در طول زندگی خود با مشکلاتی مواجه شده است ولی هر بار با استفاده از قدرت تعقل بر همه مشکلات فائق آمده و حرکتی روبه جلو داشته است. با نگاه به تاریخ می توان متوجه این موضوع شد که همه دانش ها و فنون نسبت به گذشته و ابتدای پیدایش خود دچار تحول شده اند و همگی آن ها به سمت بهتر شدن و تکامل حرکت کرده اند. دانش اقتصاد نیز از این قاعده مستثنا نیست. حضرت آیت الله العظمی امام خامنه ای (مدظله العالی) رهبر معظم انقلاب اسلامی با ابلاغ سیاست های کلی «اقتصاد مقاومتی» بر اساس بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی، تأکید کردند: «پیروی از الگوی علمی و بومی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی، عامل شکست و عقب نشینی دشمن در جنگ تحمیلی اقتصادی علیه ملت ایران خواهد شد، همچنین اقتصاد مقاومتی خواهد توانست در بحران های رو به افزایش جهانی، الگویی الهام بخش از نظام اقتصادی اسلام را عینیت بخشد و زمینه و فرصت مناسب را برای نقش آفرینی مردم و فعالان اقتصادی در تحقق حماسه اقتصادی فراهم کند».

ایران به عنوان کشوری با رویکرد سیاسی- اجتماعی مستقل در مناسبات جهانی، توانسته است تا با ایجاد ادبیات نو در عرصه های مختلف و شئون متفاوت حکومت داری الگویی بومی با تکیه بر تعالیم اسلامی ارائه دهد. اگرچه بروز عملی این الگو به دلایل بسیار نتوانسته است نقطه مطلوب را به نمایش بگذارد؛ ولی پیشرفت های چشمگیر و غیر قابل انکار سال های پس از انقلاب در صحنه های گوناگون باعث شده است کشورهای حوزه اسلام، ایران را به عنوان کشوری با حاکمیت اسلام و پیشرو در عرصه مناسبات بین المللی و داخلی بشناسد. بر این اساس محققین و صاحب نظران کشورمان همواره بایستی در صدد رفع موانع علمی موجود در مسیر تعالی کشور بر آیند. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در تعریف اقتصاد مقاومتی می گوید: «اقتصاد مقاومتی معنایش این است که ما یک اقتصادی داشته باشیم که هم روند رو به رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند، هم آسیب پذیری اش کاهش پیدا کند؛ یعنی وضع اقتصادی کشور و نظام اقتصادی طوری باشد که در برابر ترفندهای دشمنان که همیشگی و به شکل های گوناگون خواهد بود کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند» (بیانات در دیدار رئیس جمهوری و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۱/۰۶/۰۲). «اقتصاد

در یک چنین شرایطی اقتصاد مقاومتی است، یعنی اقتصادی که همراه باشد با مقاومت در برابر کارشکنی دشمن، خباثت دشمن، دشمنانی که ما داریم» (بیانات در دیدار جمعی از پژوهشگران و مسئولان شرکت‌های دانش‌بنیان، ۱۳۹۱/۰۵/۰۸) «سیاست‌های اقتصاد باید سیاست‌های اقتصاد مقاومتی باشد. یک اقتصاد مقاوم، باید اقتصادی باشد که در ساخت درونی خود مقاوم باشد، بتواند ایستادگی کند، با تغییرهای گوناگون در این گوشه دنیا، آن گوشه دنیا متلاطم نشود، این چیزها لازم است» (بیانات در دیدار کارگران و فعالان بخش تولید کشور به مناسبت هفته کارگر، ۱۳۹۲/۰۲/۰۷). براین اساس اقتصاد مقاومتی از دیدگاه رهبری، اقتصادی است که دو ویژگی اساسی دارد:

۱- در برابر تهدیدها و ترفندهای دشمن مقاوم است و کمتر آسیب می‌بیند؛

۲- تهدید را تبدیل به فرصت کرده و در وضعیت تهدید رشد می‌کند.

اقتصاد مقاومتی به معنای اقتصاد خودکفا، مولد، مستقل و شکوفایی که در برابر همه فشارها بتواند مقاومت کند و ستون‌های جامعه را به استواری محافظت نماید؛ بنابراین، از مهم‌ترین مؤلفه‌ها و شاخصه‌های اقتصاد مقاومتی باید از خودباوری و اعتماد جامعه دانست؛ زیرا تا زمانی که جامعه از نظر فکری و فرهنگی به این مرحله از رشد و بالندگی نرسد که ما می‌توانیم، هرگز نمی‌تواند چنین اقتصادی را شکل بخشد. نقش مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی به معنای مدیریت افکارسازی جامعه به گونه‌ای است که بتواند نسبت تعادلی و تکاملی را میان عوامل و متغیرهای تشکیل‌دهنده اقتصاد مقاومتی شکل دهد (پیغامی، ۱۳۹۰).

مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی می‌باید در فرهنگ عمومی جامعه چنان حساسیت ایجاد کند که همه مردم نیاز به اقتصاد مقاومتی را درک و باور کنند و برای تحقق آن بکوشند. هم‌چنین در فرهنگ تخصصی، فعالان عرصه اقتصاد را به فعالیت در این چارچوب هدایت و مدیریت نماید. از آنجایی که مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی مانند هر حوزه دیگر، نیازمند تولید دانش و ادبیات متناسب با آن می‌باشد، می‌باید در حوزه مدیریت پژوهش اقتصادی نیز وارد شد و ادبیات جدیدی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تولید در جامعه رایج کرد و آنگاه در مدیریت آموزش آن ادبیات و فرهنگ تولید شده را در اذهان قرار داد تا افراد جامعه با این رویکرد جدید انس گیرند. دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت

به منظور پاسخ گویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه های مختلف می پردازند، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند، چرا که دانشگاه ها با بروندهای خود به جامعه، عملاً در راه توسعه گام برمی دارند. بنابراین شالوده توسعه سیاسی و اقتصادی در دانشگاه ریخته می شود و این امر خود منوط به توسعه علمی و فرهنگی و منشأ آن هم در دانشگاه است.

یکی از راهبردهایی که بستر لازم برای بهره گیری از توان بالقوه منابع انسانی را در سازمان ها فراهم می سازد، مبحث توانمندسازی است. توانمندسازی کارکنان به منظور انتقال قدرت در سازمان، مشارکت دادن زیر دستان در رهبری، بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت و در نهایت افزایش انگیزه درونی کار مطرح شده است. توانمندسازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می دهد؛ به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می کند و انجام وظیفه را با میل و رغبت بر عهده می گیرد. کارکنانی که توانمندتر هستند، تعهد و رضایت بیشتر و فشارهای شغلی کمتری دارند، احتمالاً همکاری و مشارکت کاری بیشتری دارند. با اجرای فرآیند توانمندسازی کارکنان، به آسانی می توان به اهداف سازمان دست یافت (طالبیان و وفایی، ۱۳۸۸). دشمنان هر جامعه بر آن هستند تا با ضربه زدن به اقتصاد، ستون فقرات جامعه را بشکنند و آن را متلاشی و نابود سازند. اقتصاد مقاومتی به جامعه اسلامی کمک می کند تا ضمن تأمین یکی از مهم ترین مؤلفه های جامعه یعنی آسایش و اقتصاد، اجازه ندهد تا دشمن از این چشم سفندیار و نقطه ضعف جامعه استفاده کرده و با تیرهای زهرآگین تحریم و فشار، جامعه را فلج کند؛ زیرا اقتصاد مقاومتی جامعه را چنان مصون می دارد که این نقطه ضعف به یک نقطه تحرک و پرش برای جامعه مطرح شده و جامعه اسلامی را به عنوان یک الگوی برتر به جهانیان معرفی نماید؛ زیرا توده های مردمی که جز دنیا هدفی ندارند، به این نتیجه و باور می رسند که اگر دنیا بخواهند سبک زندگی اسلامی را در پیش گیرند (ترابزاده جهرمی، ۱۳۹۲). بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، کارکنان باید توانمند شوند، یعنی در تمام جهات رشد کنند. توانمندسازی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان های مختلف برای تطابق با تغییرات خارجی و یکی از مسائل اصلی سازمان ها است. توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل کنند و موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند.

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصادی مقاومتی و اهداف فرعی شامل بررسی رابطه بین توانمندی منابع انسانی و تعیین وضعیت مطلوب و آرمانی (آرمانی)، و وضعیت نامطلوب موجود (موجود) و تعیین استراتژی برای رسیدن به وضعیت مطلوب (هدف) در بین اعضای هیئت علمی می باشد؛ لذا با توجه به اهمیت توانمندسازی منابع انسانی در دانشگاه ها و نقش آن در اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی، انجام این پژوهش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و نتایج آن می تواند زمینه اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی را در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ها فراهم نماید.

۱. مبانی نظری و ادبیات تحقیق

۱-۱. پیشینه پژوهش

بهرامی ثابت و آذین (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «واکاوی راهبرد ساختاری فرهنگ پیشرفت و توسعه در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی»، بیان می دارند که اقتصاد مقاومتی مفهومی است که در پی بحران زدایی و مقاوم سازی مطرح می شود که تبیین زیرساخت های راهبردی آن قطعاً پیش شرط و الزام دستیابی به اهداف آن است؛ اما می توان اذعان داشت، شناخت و ارزیابی روابط میان متغیرهای فرهنگی و اجتماعی به عنوان شاخص های زیرساختی که نقش هر کدام می تواند توازن و مسیر پیشرفت را تحت تأثیر قرار دهد کمتر مورد توجه قرار گرفته و شناخت کافی از این پدیده در دست نیست. هدف پژوهش آن ها تبیین زیر ساخت های اجتماعی و فرهنگی شکل دهنده فرهنگ توسعه است. روش شناسی مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از روش کیفی مبتنی بر نظریه داده بنیاد، جهت تبیین مدل نظری و آزمون مدل در مرحله کمی پژوهش است. به منظور گردآوری داده های لازم در این پژوهش مصاحبه ساختار نیافته با ۳۰ خبره و استاد حوزه جامعه شناسی، فرهنگ و اقتصاد مقاومتی صورت گرفته است. نتایج حاصل، مبین آن است که حوزه ارزش ها و اعتقادات، خانواده، آموزش، الگوها و ارتباطات و مهم تر از همه مدیریت و سیاست گذاری به عنوان زیر ساخت های اساسی شناسایی و استقرار و تثبیت فرهنگ توسعه مبتنی بر تحقق اقتصاد مقاومتی نتیجه نهادینه سازی فرهنگ توسعه در جامعه است که در مواردی منجر به تکوین باورها و عقاید، و قایت ارزش های جامعه و نگاره بندی هنجارها در جامعه می شود.

جمالی و خلیلیان (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی در گام دوم انقلاب»، بیان می‌دارند که با گذشت چهل سال از انقلاب و ورود به گام دوم آن، این مسئله را پررنگ‌تر می‌سازد که با وجود پیشرفت‌های بسیار در بخش‌های مختلف، از جمله مسائل علمی، همچون هسته‌ای، موشکی، پزشکی، نانو و سلول‌های بنیادین؛ چرا هنوز تا رسیدن به اهداف اقتصادی مورد انتظار انقلاب در گام دوم فاصله وجود دارد؛ الگوهای غربی در این زمینه جواب نداده‌اند و محققان در جست‌وجوی الگوی اقتصادی مناسب گام دوم انقلاب و راهبردهای مناسب آن هستند. هدف این تحقیق بررسی مؤلفه‌های اقتصادی گام دوم انقلاب و معرفی راهبردهای اقتصاد مقاومتی به عنوان الگوی اقتصادی گام دوم انقلاب است. روش تحقیق به صورت کتابخانه‌ای است. مؤلفه‌های اقتصادی گام دوم انقلاب عبارت‌اند از: مقاومت بلندمدت، مبارزه با چالش درونی و بیرونی، الگویی بومی، ایجاد زیرساخت‌های اقتصادی عدالت اقتصادی و مبارزه با فساد، حضور فعال جوانان، بهره‌مندی از فهرست طولانی امکانات. مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی عبارت‌اند از: مقاومت، دانش‌بنیاد، جهادی، مولد، درون‌زا و برون‌گرا، بلندمدت، عدالت بنیان، مردمی بودن و... که الگویی مناسب جهت پاسخ به مؤلفه‌های اقتصادی گام دوم انقلاب است.

پریزاد و صفری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری حوزه اقتصاد مقاومتی در نظام جمهوری اسلامی ایران»، بیان می‌دارند که هدف سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی تأمین رشد پویا، بهبود شاخص‌های مقاومت اقتصادی و دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز می‌باشد. این سیاست در اواخر بهمن‌ماه ۱۳۹۲ و در مقابله با تحریم‌های یک‌جانبه آمریکا علیه ج.ا. ایران توسط رهبر انقلاب به قوه مجریه، مقننه و قضائیه ابلاغ گردید. از سوی دیگر و در حوزه اجرایی نیز دولت اقدام به راه‌اندازی ستادی تحت عنوان ستاد راهبری و مدیریت اقتصاد مقاومتی به ریاست معاون اول رئیس‌جمهور کرد. این ستاد به تبع تأکیدات رهبر انقلاب به عنوان ستاد فرمانده اقتصاد مقاومتی تغییر نام داد؛ اما مسئله و نکته قابل توجه این است که چرا با وجود زیرساخت‌های قانونی لازم برای اجرای قوانین و مقررات اقتصاد مقاومتی، لیکن مشکلات اصلی اقتصادی همچنان در حوزه اقتصادی مشاهده می‌شوند و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی بر اساس اهداف و چشم‌اندازهای آن به اجرا در نیامده است؟ بر همین اساس و نظر به اهمیت موضوع، در این مقاله تلاش گردیده با این فرض که مهم‌ترین موانع موجود در این میان به عدم اتخاذ و اجرای

سیاست‌های مناسب در حوزه سیاست‌های اقتصاد مقاومتی مربوط می‌شود، به گردآوری داده‌های موردنیاز از طریق مطالعات میدانی اقدام و در چارچوب نظری مدل‌های سیاست‌گذاری اقتصادی با روش کیفی و تحلیلی نتایج موردنظر را با هدف ارائه راهکارها و توصیه‌های سیاستی احصاء شود. تراب‌زاده (۱۳۹۲) در مقاله‌ای به بررسی نقش امور تربیتی در مهندسی فرهنگی با رویکرد اسلامی پرداخته است. پرسشی که زمینه‌ساز این مقاله شده، این است که چه ضرورتی وجود دارد تا ما به حفظ فرهنگ، آن‌هم با رویکردی اسلامی در مقابل تحولات مربوط به آن پردازیم؟ و در این راستا از چه نهاد خوبی می‌توان بهره گرفت؟ در پاسخ باید گفت که پرداختن به مسئله‌ی مهندسی فرهنگ اسلامی به‌منظور حفظ هویت ملی و فرهنگی از ضروریات جامعه‌ی امروز محسوب می‌شود که مدارس به شایستگی باید آن را رهبری کنند؛ بنابراین این مقاله جستاری است در رابطه با بیان اهمیت و اهداف مهندسی فرهنگی و راه‌های رسیدن به آن و معرفی نهاد مقدس امور تربیتی به‌عنوان فرصتی ارزشمند در این رابطه. در این مقاله رسالت اصلی مهندسی فرهنگی ساخت جامعه‌ای موازی با دستورات و الهامات قرآن مجید برای حفظ هویت فرهنگی و مقابله با تهاجم و ناتوی فرهنگی معرفی شده است. در رابطه با رسیدن به مهندسی فرهنگی باید فرصت‌ها را شناسایی کرد و از فرصت مناسب به نحو مطلوبی بهره گرفت.

پیغامی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی دانشگاه لازمه تمدن‌سازی اسلامی» بیان می‌دارد که دانشگاه‌ها در جوامع صنعتی نوین علاوه بر کارکردهایی مانند تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش)، اشاعه و نشر دانش (خدمات)؛ و تعلیم و تربیت و رهبری حرکت فرهنگ جامعه؛ عامل اصلی تحولات علمی و فناوری؛ منشأ نواندیشی و جنبش‌های اجتماعی فرهنگی در مناسبات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه و تأمین‌کننده نیروی انسانی متخصص برای بخش‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی کشور هستند. نیازهای متعدد و متحول بخش‌های کشور از یک‌سو و شکاف بین عملکرد وضع موجود دانشگاه‌ها با اهداف انقلاب اسلامی ایران از سوی دیگر، پرداختن به مهندسی فرهنگی دانشگاه را ضروری می‌سازد.

۲-۱. مبانی نظری

۱-۲-۱. مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

دستیابی به اقتصاد مقاومتی نیازمند بستر سازی و ایجاد شرایط و زمینه‌هایی است که اگر تحقق نیابد نمی‌توان امید داشت که اقتصاد مقاومتی در جامعه شکل گیرد. از مهم‌ترین عواملی که اقتصاد مقاومتی بر بنیاد آن شکل می‌گیرد، بینش و نگرشی است که به‌عنوان موتور محرکه فعالیت‌های انسانی مطرح است. بینش‌ها، نگرش‌ها و باورهای انسانی است که سبک زندگی و نیز جهت و حتی میزان تحرکات بشر را تعیین می‌کند؛ بنابراین، دستیابی به اقتصاد مقاومتی متکی به باور وجود توانایی در خود در برابر تحرکات دشمن سلطه‌گر است. اگر کسی باور نداشته باشد که می‌تواند بر سرپای خود بایستد و در همه جنبه‌ها به نیازهای خود پاسخ دهد و یا جامعه‌ای که چنین باوری را ندارد نمی‌تواند تحرکاتی برای خود کفایی و استقلال اقتصادی داشته باشد. هم‌چنین اگر جامعه‌ای باور نداشته باشد که دشمنانی سلطه‌گر بر آن هستند تا جامعه را نابود سازند و بر آن سلطه یابند، هرگز اقتصاد مقاومتی برای رهایی از فشارهای دشمنان شکل نخواهد گرفت.

برخی بر این باورند که اصولاً نمی‌توانیم یا این که تصور دشمن، توهمی بیش نیست و همواره بر طبل نمی‌توانیم و توهم دشمن می‌کوبند تا جامعه به‌نوعی باور منفی از جهت توانایی و بی‌خیالی از نظر دشمن برسد؛ بنابراین، می‌بایست جامعه به این باور برسد که می‌تواند و دشمنی دارد که می‌کوشد تا این توان را از وی سلب کند و او را وابسته به خود سازد و استقلال او را مخدوش سازد. در این صورت است که اقتصاد مقاومتی شکل می‌گیرد. به سخن دیگر، دست کم دو عنصر فکری و فرهنگی در تحقق اقتصاد مقاومتی نقش اساسی را دارد که عبارت‌اند از خودباوری و فشارهای دشمنان است. از همین جا می‌توان دریافت که بر مسئولان جامعه و اولیای امور است که مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی را در دستور قرار دهند؛ زیرا می‌بایست فرهنگ را در جامعه ایجاد و نهادینه سازند که رفتارهای اقتصادی آنان را به شکل خاصی تحت تأثیر مستقیم خود قرار دهد. جامعه می‌بایست در بینش و نگرش به این باور برسد که توانایی آن را دارد که همه نیازهای اقتصادی خود را پاسخگو باشد و هرگونه فشار دشمنان را نیز دفع کند. مهندسی در اینجا به معنای برقراری نسبت تعادلی و تکاملی میان عوامل و یا متغیرهای تشکیل دهنده یک مجموعه فکری و

مادی است تا اقتصاد مقاومتی را تحقق بخشد و آن هدف را در دسترس جامعه قرار دهد. در مهندسی فرهنگ، تلاش بر آن است تا لایه‌ها، انواع و ارکان فرهنگ شناخته شود و نوع تعامل آن‌ها را در هر وضعیت به دست آورد و آن را به سمت تعالی اندیشه‌ها و اخلاقیات و رفتار موردپذیرش هدایت کرد؛ بنابراین، در اینجا نیز می‌بایست همه این موارد ملاحظه شود تا جامعه فرهنگ توانستن و خواستن را در خود و رفتارهایش به نمایش گذارد و ترس و خطر دائمی دشمنان و توانایی مقابله با آنان را بپذیرد. در همین راستا می‌بایست همه رسانه‌ها و مراکز دولتی و خصوصی و نیمه‌دولتی و عمومی به کار گرفته شوند تا فرهنگ اقتصاد مقاومتی در همه جا به عنوان یک دغدغه اصلی جامعه مطرح و به عنوان یک ارزش اساسی جامعه ترویج شود.

با آنچه گذشت دانسته شد که همه حوزه‌های زندگی بشر تحت تأثیر یکدیگر عمل می‌کنند؛ به این معنا که بینش‌ها در رفتارها و رفتارها در بینش‌ها تأثیرگذار هستند؛ از این روست که اگر ما برای جامعه انسانی سه وجه سیاست، اقتصاد و فرهنگ قائل شویم، هر سه حوزه در هر اقدام مثبت و منفی تحت تأثیر مستقیم یکدیگر قرار می‌گیرند. اصلاح و افساد هر یک از این سه حوزه بی‌درنگ یا در یک فرآیندی ابعاد دیگر جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حوزه مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی نیز می‌بایست دو اصل اساسی توانستن و سلطه مستکبران و دشمنان پذیرفته شود تا اقتصاد مقاومتی شکل گیرد. اگر جامعه به این باور نرسد که می‌تواند در حوزه اقتصادی مثلاً به استقلال و خودکفایی برسد یا این که وجود دشمنان و سلطه‌گران مستکبر و متجاوز را توهم بشمارد، هرگز اقتصاد مقاومتی شکل نخواهد گرفت. دستیابی به اقتصاد مقاومتی نیازمند بسترسازی و ایجاد شرایط و زمینه‌هایی است که اگر تحقق نیابد نمی‌توان امید داشت که اقتصاد مقاومتی در جامعه شکل گیرد. از مهم‌ترین عواملی که اقتصاد مقاومتی بر بنیاد آن شکل می‌گیرد، بینش و نگرشی است که به عنوان موتور محرکه فعالیت‌های انسانی مطرح است. اصولاً فلسفه زندگی که انسان بر اساس شناخت و معرفت نسبت به خود و هستی پیدا می‌کند، سبک زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین، دستیابی به اقتصاد مقاومتی متکی به باور وجود توانایی در خود در برابر تحرکات دشمن سلطه‌گر است (خدارحمی، ۱۳۹۱).

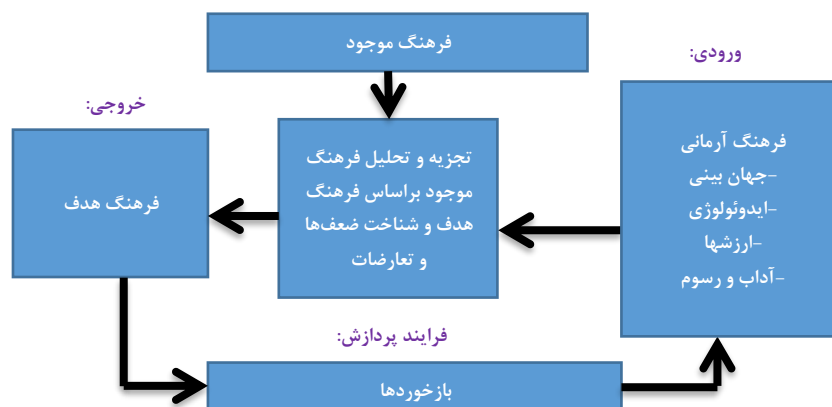
بنابراین، می‌بایست جامعه به این باور برسد که می‌تواند و دشمنی دارد که می‌کوشد تا این توان را از وی سلب کند و او را وابسته به خود سازد و استقلال او را مخدوش سازد؛ در این صورت

است که اقتصاد مقاومتی شکل می‌گیرد. به سخن دیگر، دست‌کم دو عنصر فکری و فرهنگی در تحقق اقتصاد مقاومتی نقش اساسی را دارد که عبارت از خودباوری و فشارهای دشمنان است. از همین‌جا می‌توان دریافت که بر مسئولان جامعه و اولیای امور است که مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی را در دستور قرار دهند؛ زیرا می‌بایست فرهنگ را در جامعه ایجاد و نهادینه سازند که رفتارهای اقتصادی آنان را به شکل خاصی تحت تأثیر مستقیم خود قرار دهد. جامعه می‌بایست در بینش و نگرش به این باور برسد که توانایی آن را دارد که همه نیازهای اقتصادی خود را پاسخگو باشد و هرگونه فشار دشمنان را نیز دفع کند. از این‌روست که در آیات قرآنی از تغییرات فرهنگی در انسان و جامعه سخن به میان آمده است. خداوند در آیه ۱۱ سوره رعد تغییرات فرهنگی در جامعه را منوط به تغییرات فکری و فرهنگی در افراد جامعه می‌داند. این آیه به‌صراحت از امکان تغییر بلکه مدیریت پذیری فرهنگی سخن می‌گوید؛ بنابراین، می‌توان با ایجاد تغییر در افراد جامعه، زمینه تغییرات کلان اجتماعی را فراهم آورد (پیغامی، ۱۳۹۰).

از نظر فرهنگ اقتصادی جامعه می‌بایست به این باور برسد که تولید و عدالت اقتصادی یک مأموریت و وظیفه الهی است (هود: ۶۱) و به‌عنوان یک ارزش آن را در رفتارهای اجتماعی خود به کار گیرد و به‌عنوان چوَن زهد، تنبلی نوزد و از تولید و فعالیت‌های مولد اقتصادی باز نماند. با توجه به این که جامعه اسلامی در عصر معاصر هنوز به این باورها نرسیده است لازم است تا مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی شکل گیرد و از سوی مسئولان این معنا مدیریت شود تا با تغییر در باورها، تغییرات مثبت و متناسب با اهداف اقتصاد مقاومتی تحقق یابد؛ بنابراین، لازم است تا با سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های مشخص این راهبرد اقتصاد مقاومتی در جامعه اسلامی به‌عنوان یک فرهنگ درآید. الگوی مهندسی فرهنگ در شکل ۱ بیان گردیده است.

۲-۲-۱. توانمندسازی

محرك‌های محیطی متعددی وجود دارد که سازمان‌ها را به توانمندسازی کارکنانشان ترغیب می‌کنند. در این میان مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:



شکل ۱. الگوی مهندسی فرهنگ (میرسپاسی و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۰۴)

الف) اثرات فناوری بر محیط‌های کاری: رشد سریع فناوری تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری باعث تغییر ماهیت کارها شده و رایانه‌ها، روبات‌ها و دستگاه‌های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده‌اند. این ابزارها تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های موردنیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند. بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی کارکنان باید توانمند شوند. به عبارت دیگر در تمامی جهات رشد کنند.

ب) افزایش انتظارات مشتریان: امروزه مشتریان به کمک اینترنت قادرند و سایل موردنیاز خود را به طور مستقیم و در بهترین قیمت رقابتی خریداری کنند. افزایش انتظارات مشتریان باعث افزایش انتظارات سازمان‌ها از کارکنانشان شده است. تحت این شرایط نه تنها سلسله مراتب دستوری-کنترلی مناسب نخواهد بود، بلکه برعکس کارکنان باید پیام‌رسانند که ابتکار عمل داشته و خلاق باشند.

ج) ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان‌ها: تغییرات عمده‌ای در شکل سنتی سازمان‌ها دارای ساختار سلسله مراتبی و قدرت متمرکز در رأس هرم در حال رخ دادن است. به اعتقاد بسیاری از مدیران عالی در محیطی که شدت رقابت جهانی و فناوری‌های نوین از ویژگی‌های آن به شمار می‌آید، دست برداشتن از کنترل متمرکز باعث افزایش

انعطاف‌پذیری سازمان‌ها خواهد شد. در این میان بهترین فلسفه برای توانمندسازی کارکنان عدم تمرکز است (دربان فولادی، ۱۳۸۵).

در دهه‌های اخیر در جهان تحولاتی رخ داده و در حال تداوم و تکمیل، این دگرگونی‌ها، محیط فعالیت سازمان‌ها را برای بقا و رشد، با چالش‌های جدیدی مواجه کرده است. نیروی کار به دنبال چالشی بودن و حل مسائل جدید است و می‌خواهد آزادتر باشد تا کشف کند، ریسک کند، نوآوری کند و خلاق باشد. آنان به انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری نیاز دارند. آن‌ها می‌خواهند با مدیرانی کار کنند که آن‌ها را توانمند سازند، به آن‌ها توجه کنند و آن‌ها را به اوج بالاتری برسانند. در قرن جاری سازمان‌ها باید ساختاری ایجاد نمایند که به رشد بیشتر نیروی کار و بهره‌وری منجر شود (وردی‌نژاد، ۱۳۸۷). سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به‌خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرآیند توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۱).

پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش توانمندی منابع انسانی در اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشد. از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مراحل مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی عبارت‌اند از:

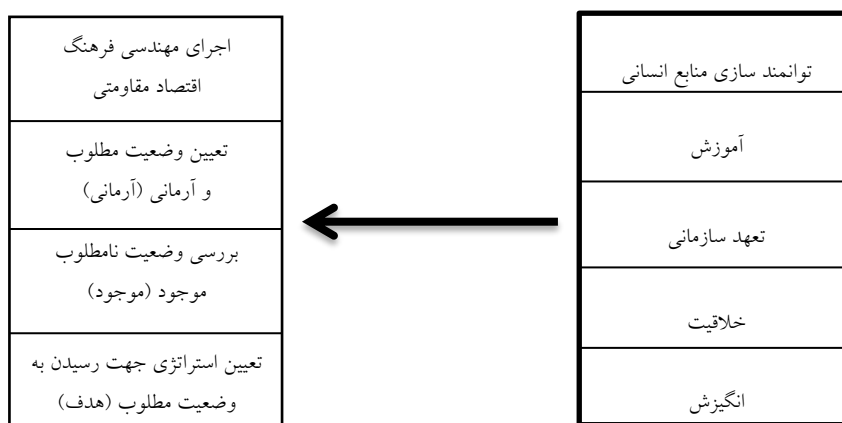
۱- **تعیین وضعیت مطلوب و آرمانی:** آرمان، ترسیم چشم‌انداز آینده به‌عنوان عنصر جهت دهنده انگیزه‌ها و فعالیت‌ها و توقعات اعضای جامعه است. در مرحله اول مهندسی فرهنگ،

و وضعیت آرمانی و مطلوب خویش را مشخص می‌کنیم؛ یعنی به کجا می‌خواهیم برسیم؟ هدف غایی و نهایی ما چیست؟

۲- **بررسی وضعیت نامطلوب موجود:** در مرحله دوم وضعیت موجود خود را، استعدادها و توان و مشکلات، موانع و نواقص فرهنگ موجود خود را بررسی می‌کنیم. در این مرحله بایستی به شناخت آسیب‌ها، چالش‌ها، موانع و نواقص موجود توجه شود.

۳- **تعیین استراتژی برای رسیدن به وضعیت مطلوب:** منظور از استراتژی در مهندسی فرهنگ، تعیین راه‌حل اساسی و کلی، طرح اندیشه متعالی، بلند و راه‌گشا در جهت رسیدن به آرمان است. در حقیقت استراتژی، مسیر و بزرگراه اصلی تحقق آرمان است. در مرحله سوم لازم است راهبرد متعالی و یا استراتژیک خویش را برای حرکت از وضع نامطلوب موجود به سمت وضعیت مطلوب مشخص کنیم. در این مرحله با تعیین نقطه هدف و دوره زمانی، از فرهنگ موجود فاصله گرفته و به فرهنگ مطلوب رهنمون می‌شویم (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۳/۱۰/۱۰).

طبق ادبیات پژوهش، توانمندی منابع انسانی بر اساس مدل مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) دارای چهار بعد آموزش، تعهد سازمانی، انگیزش و خلاقیت بوده و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) دارای سه بعد مهندسی آرمانی، مهندسی موجود و مهندسی هدف می‌باشد. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۲ ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

لذا فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردند:

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی

۱. بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصادی مقاومتی رابطه معناداری وجود دارد؛
۲. بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در زمینه اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی آرمانی) رابطه وجود دارد؛
۲. بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) رابطه وجود دارد؛
۳. بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه وجود دارد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بوده که تعداد آنها برابر ۴۷۰ نفر می‌باشد. طبق جدول مورگان حجم نمونه برابر ۲۱۲ نفر به دست آمد و روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه زیر بوده است:

- الف) پرسشنامه استاندارد توانمندی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) که دارای ۱۸ گویه و چهار بعد (آموزش، تعهد سازمانی، خلاقیت و انگیزش) می‌باشد.
- ب) پرسشنامه محقق ساخته مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی که دارای ۲۰ گویه و سه بعد

(مهندسی آرمانی، مهندسی موجود، مهندسی هدف) می‌باشد. مبنای تهیه این پرسشنامه ادبیات نظری پژوهش و بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) طی سال‌های ۱۳۷۴ تا ۱۳۹۶ بوده است.

در پژوهش حاضر مقیاس اندازه‌گیری، مقیاس رتبه‌ای^۱ (ترتیبی) و طیف مورد استفاده، طیف پنج گزینه‌ای لیکرت^۲ می‌باشد. روایی ابزار اندازه‌گیری به صورت صوری تأیید شده است. بدین ترتیب پرسشنامه‌ها در اختیار ۳۰ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران قرار گرفت و پس از اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی تدوین شد. برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه‌ها و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون پایایی طیف‌ها نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از این آزمون‌ها از ۰/۷۶ تا ۰/۹۲. در نوسان می‌باشند که نشان از پایا بودن پرسشنامه‌های پژوهش حاضر است. جدول ۱ بیانگر این نتایج است.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق

طیف	ضریب آلفای کرونباخ
آموزش	۰/۹۲
تعهد سازمانی	۰/۸۲
خلاقیت	۰/۸۶
انگیزش	۰/۷۹
توانمندی منابع انسانی	۰/۷۷
مهندسی آرمانی	۰/۸۵
مهندسی موجود	۰/۸۶
مهندسی هدف	۰/۷۶
مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی	۰/۸۳

۱. Ordinal Scale

۲. Likert Scale

تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

۱-۲. تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

۱-۱-۲. تعاریف مفهومی متغیرها

مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی: به معنای احیای نوع متفاوتی از مدیریت جامع اقتصادی نظام کشور است که بر اساس آن اهداف جامعه از حاشیه به متن آورده می‌شود و در انتخاب هر راهبرد، خط‌مشی، طرح برنامه مدنظر قرار می‌گیرد.

وضعیت مطلوب و آرمانی (آرمانی): شامل نظام‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مبتنی بر فرهنگ آرمانی است.

وضعیت نامطلوب موجود (موجود): شامل نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و شناسایی نقاط ضعف می‌باشد.

وضعیت مطلوب (هدف): شامل آن نوع مهندسی است که در یک بازه زمانی مشخص با توجه به شرایط و مقتضیات محیطی بر اساس فرهنگ هدف باید بر کلان نظام و نظام‌های سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی حاکم تعیین می‌گردد (خدارحمی، ۱۳۹۱).

توانمندسازی منابع انسانی: توانمندسازی به این معناست که افراد را به‌طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند.

آموزش: ارائه اطلاعات در زمینه‌های مختلف، کمک به درک، شکل‌گیری نظرات و پیگیری در فراگیری مطالب موردنظر، توجه به اصولی که به‌موجب آن و طی یک برنامه دقیق آموزشی، درک و تفاهم و علم و اشتیاق و علاقه نسبت به مواد آن برنامه در فرد فراگیر پدید می‌آید (فتاحی اردکانی، ۱۳۷۴).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند

مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موقعیت آن را می‌رساند (شفیعی، ۱۳۹۲).

خلاقیت: توانایی خلق افکار جدید است که این افکار ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شود (احمدپور داریانی و عزیزی، ۱۳۸۳).

انگیزش: انگیزش را می‌توان حالتی در افراد دانست که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌سازد (هنری و همکاران، ۱۳۸۵).

۳-۱-۲. تعاریف عملیاتی متغیرها

مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی: منظور از مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱ تا ۲۰ پرسشنامه محقق ساخته راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی کسب می‌نماید.

وضعیت مطلوب و آرمانی (آرمانی): منظور از وضعیت مطلوب و آرمانی، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱ تا ۷ پرسشنامه محقق ساخته راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی کسب می‌نماید.

وضعیت نامطلوب موجود (موجود): منظور از وضعیت موجود، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۸ تا ۱۵ پرسشنامه محقق ساخته راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی کسب می‌نماید.

وضعیت مطلوب (هدف): منظور از وضعیت مطلوب هدف، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱۶ تا ۲۰ پرسشنامه محقق ساخته راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی کسب می‌نماید.

توانمندسازی منابع انسانی: منظور از توانمندسازی منابع انسانی، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱ تا ۱۶ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌نماید.

آموزش: منظور از آموزش، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱ تا ۴ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌نماید.

تعهد سازمانی: منظور از تعهد سازمانی، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۵ تا ۸ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌نماید.

خلاقیت: منظور از خلاقیت، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۹ تا ۱۲ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌نماید.

انگیزش: منظور از انگیزش، امتیازی است که پاسخ‌دهنده از پاسخ به گویه‌های ۱۳ تا ۱۶ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی منابع انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) کسب می‌نماید.

جدول ۲ مشخصات متغیرها، ابعاد متغیرها، شاخص‌های متغیرها و گویه‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد:

جدول ۲. متغیرها، ابعاد، شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه

متغیرها	ابعاد متغیر	شاخص‌های متغیرها	گویه‌ها	منبع مورد استفاده
متغیر مستقل	توانمندی منابع انسانی	آموزش	دانش و شایستگی لازم، درک و تفاهم و علم و اشتیاق و علاقه نسبت به برنامه‌های آموزشی	مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)
		تعهد سازمانی	میزان تعلق و وابستگی به سازمان	
		خلاقیت	داشتن روحیه فرهنگ همکاری، استقلال، احساس مؤثر بودن	
		انگیزش	انتخاب، تلاش، پشتکار	
متغیر وابسته	مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی	مهندسی آرمانی	نظام‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مبتنی بر فرهنگ آرمانی	محقق ساخته
		مهندسی موجود	نقاط ضعف نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی	
		مهندسی هدف	نظام‌های سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی حاکم	

۳. تحلیل تجربی

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی جمعیت شناختی	ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه خدمت	زیر ۱۰ سال	۲۵	۱۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۷۱	۳۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۶۲	۳۰
	۲۱ سال به بالا	۵۴	۲۵
مرتبه علمی	مربی	۵۶	۲۶
	استادیار	۱۴۸	۷۰
	دانشیار و استاد	۸	۴
جنسیت	مرد	۱۴۵	۶۸
	زن	۶۷	۳۲

اطلاعات به دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که ۱۲ درصد پاسخگویان سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۳۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۰ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۵ درصد سابقه خدمت بالای ۲۱ سال دارند. همچنین ۲۶ درصد پاسخگویان دارای مرتبه علمی مربی، ۷۰ درصد دارای مرتبه علمی استادیار و ۴ درصد دارای مرتبه علمی دانشیار و استاد هستند؛ و در نهایت ۶۸ درصد پاسخگویان مرد و ۳۲ درصد زن بوده‌اند.

جدول ۴. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی توانمندی منابع انسانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
آموزش	۲۱۲	۴/۲۱	۰/۸۱	۲/۱۸	۵
تعهد سازمانی	۲۱۲	۳/۰۹	۰/۸۶	۱	۵
خلاقیت	۲۱۲	۴/۷۸	۰/۷۸	۲/۵۱	۵
انگیزش	۲۱۲	۴/۶۱	۰/۹۱	۱	۵
توانمندی منابع انسانی	۲۱۲	۴/۱۷	۰/۸۵	۲/۰۶	۵

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر خلاقیت بالاترین میانگین (۴/۷۸) و تعهد سازمانی کمترین میانگین (۳/۰۹) را دارا می‌باشد و بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر انگیزش (۰/۹۱) و کمترین انحراف معیار مربوط به متغیر خلاقیت (۰/۷۸) است.

جدول ۵. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مهندسی آرمانی	۲۱۲	۳/۵۰	۰/۷۹	۱/۷۵	۵
مهندسی موجود	۲۱۲	۴/۶۳	۰/۹۴	۲	۵
مهندسی هدف	۲۱۲	۴/۲۰	۰/۸۳	۲/۱۵	۵
مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی	۲۱۲	۴/۱۲	۰/۹۶	۲/۱۰	۴/۶۶

اطلاعات به دست آمده از جدول ۵ نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به متغیر مهندسی موجود و کمترین مربوط به متغیر مهندسی آرمانی می‌باشد و متغیر مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی دارای بیشترین انحراف معیار و متغیر مهندسی آرمانی دارای کمترین انحراف معیار بوده است.

جدول ۶. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیر وابسته

آماره	مقدار
مقدار Z	۱/۴۶
سطح معناداری	۰/۰۸۶

با توجه به جدول ۶، نظر به اینکه سطح معناداری خطای آزمون بیش از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا توزیع متغیر وابسته نرمال بوده و برای تحلیل فرضیه‌ها باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

۳-۱. آزمون فرضیه‌ها و مدل

- **فرضیه اصلی اول:** بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه معناداری وجود دارد.

در جدول ۷ میزان همبستگی بین نمرات توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی ارائه گردیده است.

جدول ۷. میزان همبستگی بین توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
۰/۵۰۵	۰/۲۵۳	۰/۲۵۰	۰/۰۰۰۱

نتایج جدول ۷ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ ضریب همبستگی برابر ۰/۵۰۵ بوده و وجود رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر به این معناست که افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر می‌شود. هم‌چنین ضریب تعیین ۰/۲۵۳ بین متغیرها بیانگر آن است که ۲۵ درصد تغییرات متغیر وابسته (اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی) مربوط به متغیر مستقل (توانمندی منابع انسانی) می‌باشد؛ به عبارت دیگر، ضریب تعیین بیان می‌نماید که ۲۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته متأثر از متغیر مستقل بوده و مابقی تغییرات مربوط به سایر متغیرها می‌باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان گفت که بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸. تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه متغیر توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	F	مقدار احتمال
رگرسیون	۵۳/۸۰۰	۱	۵۳/۸۰۰	۷۳/۲۶	۰/۰۰۰۱
باقیمانده	۵۸۱/۷۶۱	۲۱۱	۰/۶۹۶		
جمع	۲۱۲/۵۶۱	۲۱۲			

جدول ۹. نتایج رگرسیون مربوط رابطه توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	معناداری
	B	انحراف استاندارد			
عرض از مبدأ- مقدار ثابت	۰/۷۵۳	۰/۲۳۳		۳/۲۳۶	۰/۰۰۰۱
مهندسی آرمانی	۰/۳۰۸	۰/۰۶۴	۰/۳۴۸	۴/۷۹۶	۰/۰۰۰۱
مهندسی موجود	۰/۳۵۲	۰/۰۶۲	۰/۳۳۳	۵/۶۶۶	۰/۰۰۰۱
مهندسی هدف	۰/۰۶۵	۰/۰۶۳	۰/۰۷۶	۱/۰۳۰	۰/۰۰۰۱
اقتصاد مقاومتی	۰/۰۸۳	۰/۰۵۳	۰/۰۹۶	۱/۵۷۸	۰/۰۰۰۱

نتایج به دست آمده از جدول ۹ نشان می‌دهد که عرض از مبدأ و ضرایب رگرسیونی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار می‌باشد. به بیان دیگر، به ازای یک واحد انحراف معیار، افزایش در نمره مهندسی آرمانی به میزان ۰/۳۴۸ واحد، در نمره مهندسی موجود به میزان ۰/۳۳۳ واحد و در نمره مهندسی هدف به میزان ۰/۰۷۶ واحد انحراف معیار نمره اقتصاد مقاومتی افزایش می‌یابد.

- **فرضیه فرعی اول:** بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی آرمانی) رابطه وجود دارد.

در جدول ۱۰ میزان همبستگی بین نمرات توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی آرمانی) ارائه گردیده است.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی آرمانی

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
۰/۶۲۶	۰/۳۹۱	۰/۳۸۹	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۰ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ ضریب همبستگی برابر ۰/۶۲۶ بوده و وجود رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر به این معناست که افزایش

یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر می شود. هم چنین ضریب تعیین $0/391$ بین متغیرها بیانگر آن است که 39 درصد تغییرات متغیر وابسته (مهندسی آرمانی) مربوط به متغیر مستقل (توانمندی منابع انسانی) می باشد؛ به عبارت دیگر، ضریب تعیین بیان می نماید که 39 درصد از تغییرات متغیر وابسته متأثر از متغیر مستقل بوده و مابقی تغییرات مربوط به سایر متغیرها می باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج جدول ۱۰ می توان گفت که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی آرمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه متغیر توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی آرمانی)

احتمال	F	میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۱	۱۴۶/۶۳۳	۵۶/۱۶۵	۱	۵۶/۱۶۵	رگرسیون
-	-	۰/۳۸۳	۲۱۰	۸۷/۳۳۱	باقیمانده
-	-	-	۲۱۱	۱۴۳/۴۹۶	جمع

نتایج جدول ۱۱ تحلیل رگرسیون نشان می دهد که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی آرمانی) رابطه معناداری وجود دارد.

- **فرضیه فرعی دوم:** بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) رابطه وجود دارد.

در جدول ۱۲ میزان همبستگی بین نمرات توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) ارائه گردیده است.

جدول ۱۲. میزان همبستگی بین توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود)

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
۰/۶۲۲	۰/۴۲۷	۰/۴۲۴	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۲ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ ضریب همبستگی برابر ۰/۶۲۲ بوده و وجود رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر به این معناست که افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر می‌شود. هم‌چنین ضریب تعیین ۰/۴۲۷ بین متغیرها بیانگر آن است که ۴۲ درصد تغییرات متغیر وابسته (مهندسی موجود) مربوط به متغیر مستقل (توانمندی منابع انسانی) می‌باشد؛ به عبارت دیگر، ضریب تعیین بیان می‌نماید که ۴۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته متأثر از متغیر مستقل بوده و مابقی تغییرات مربوط به سایر متغیرها می‌باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج جدول ۱۲ می‌توان گفت که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳. تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه متغیر توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود)

احتمال	F	میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	
۰/۰۰۱	۱۶۹/۶۴۵	۸۷/۳۳۰	۱	۸۷/۳۳۰	رگرسیون
-	-	۰/۵۱۵	۲۱۰	۱۱۷/۳۷۰	باقیمانده
-	-	-	۲۱۱	۲۴۰/۷۰۰	جمع

نتایج جدول ۱۳ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) رابطه معناداری وجود دارد.

- **فرضیه فرعی سوم:** بین توانمندسازی منابع انسانی و اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه وجود دارد.

در جدول ۱۴ میزان همبستگی بین نمرات توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی موجود) ارائه گردیده است.

جدول ۱۴. میزان همبستگی بین توانمندی منابع انسانی و اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف)

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری
۰/۶۲۵	۰/۳۳۰	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۱۴ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ ضریب همبستگی برابر ۰/۶۲۵ بوده و وجود رابطه مستقیم و مثبت بین دو متغیر به این معناست که افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر می‌شود. هم‌چنین ضریب تعیین ۰/۳۳۰ بین متغیرها بیانگر آن است که ۳۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (مهندسی هدف) مربوط به متغیر مستقل (توانمندی منابع انسانی) می‌باشد؛ به عبارت دیگر، ضریب تعیین بیان می‌نماید که ۳۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته متأثر از متغیر مستقل بوده و مابقی تغییرات مربوط به سایر متغیرها می‌باشد؛ بنابراین با توجه به نتایج جدول ۱۴ می‌توان گفت که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵. تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه متغیر توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف)

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین	F	احتمال
۷۳/۱۳۱	۱	۷۳/۱۳۱	۱۱۲/۰۵۶	۰/۰۰۰۱
۱۴۸/۷۹۹	۲۱۰	۰/۶۵۳	-	-
۲۲۱/۹۳۰	۲۱۱	-	-	-

نتایج جدول ۱۵ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که بین توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی (مهندسی هدف) رابطه معناداری وجود دارد.

- **فرضیه اصلی دوم:** بین دیدگاه اعضای هیئت علمی در زمینه اجرای راهبردهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۶. میانگین و انحراف معیار اعضای هیئت علمی پاسخ دهنده برحسب مرتبه علمی

مرتبه علمی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مربی	۲۸	۱/۸۰۳	۰/۸۵۶
استادیار	۱۷۲	۱/۵۶۲	۰/۷۰۵
دانشیار و استاد	۳۰	۲/۰۳۳	۰/۹۴۲
مربی	۲۸	۱/۶۵۶	۰/۵۱۶
استادیار	۱۷۲	۱/۵۵۳	۰/۷۲۹
دانشیار و استاد	۳۰	۲/۲۱۰	۰/۵۸۰

نتایج جدول ۱۶، حاکی از آن است که در زمینه توانمندی منابع انسانی بیشترین انحراف معیار مربوط به مرتبه علمی دانشیار و در بعد اقتصاد مقاومتی مربوط به مرتبه استادیار می باشد.

جدول ۱۷. بررسی دیدگاه اعضا هیئت علمی در زمینه توانمندی منابع انسانی و مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی

سطح معناداری	F	میانگین مجذور	درجه آزادی	مجموع مجذورات	درون گروهی	توانمندسازی
۰/۰۰۰۱	۶/۳۵۶	۶/۶۵۵	۲	۱۳/۳۱۰	درون گروهی	توانمندسازی
		۱/۰۴۷	۲۰۹	۲۳۷/۷۲۸	برون گروهی	
			۲۱۱	۲۵۱/۰۳۸	کل	
۰/۰۰۰۱	۱/۴۴۵	۰/۸۳۰	۲	۱/۶۶۰	درون گروهی	اقتصاد مقاومتی
		۰/۵۷۴	۲۰۹	۱۳۰/۳۵۷	برون گروهی	
			۲۱۱	۱۳۲/۰۱۸	کل	

نتایج آزمون تحلیل واریانس در جدول ۱۷، حاکی از آن است که بین دیدگاه پاسخگویان مختلف در ارتباط با مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص شدن این تفاوت از آزمون تعقیبی توکی استفاده می شود.

جدول ۱۸. آزمون تعقیبی توکی - بررسی تفاوت دیدگاه اعضای هیئت علمی

مرتبه علمی	مرتبه علمی پاسخگویان	اختلاف میانگین	خطای معیار	درصد اطمینان ۹۵	
				حد بالا	حد پایین
مربی	استادیار	۰/۲۴۱	۰/۱۰۶	-۰/۰۱۰	۰/۴۹۴
	دانشیار و استاد	-۰/۲۲۹	۰/۱۲۱	-۰/۵۱۸	۰/۰۵۸
استادیار	مربی	-۰/۲۴۱	۰/۱۰۶	-۰/۴۹۴	۰/۰۱۰
	دانشیار و استاد	*-۰/۴۷۱	۰/۱۰۷	-۰/۷۲۸	-۰/۲۱۵
دانشیار و استاد	مربی	۰/۲۲۹	۰/۱۲۱	-۰/۰۵۸	۰/۵۱۸
	استادیار	*۰/۴۷۱	۰/۱۰۷	۰/۲۱۵	۰/۷۲۸

نتایج جدول ۱۸ نشان می‌دهد که بیشترین تفاوت دیدگاه اعضای هیئت علمی در خصوص مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در مرتبه‌های علمی دانشیار و استاد بوده و این تفاوت معنادار می‌باشد.

۵. نتیجه‌گیری

در راستای نتایج پژوهش می‌توان گفت اصلی‌ترین عنصر و جزء یک سازمان و یک جامعه فرهنگ است. همان‌گونه که حیات و رشد موجودات در محیط‌زیست طبیعی و مشترک آن‌ها امکان‌پذیر است، افراد، سازمان‌ها و جوامع نیز در محیط‌زیست فرهنگی می‌توانند به حیات و رشد ادامه دهند. دانشگاه‌ها نیازمند اجرای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی می‌باشد زیرا که فرهنگ نظامی است شامل باورهای بنیادین و پیش‌فرض‌های اصلی اعتقادی انسان‌ها به نظام هستی و جایگاه انسان در آن که از درون آن، ارزش‌ها و هنجارهای زندگی استخراج می‌گردد و این نظام رفتارهای انسان‌ها را در برابر خالق، دیگر انسان‌ها، خود و طبیعت، شکل می‌دهد و بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد. نتایج به‌دست آمده از فرضیه اول با نتایج پژوهش‌های جمالی و خلیلیان

(۱۴۰۱) و پریزاد و صفری (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. وقتی در قالب نظام (سیستم) داده و ستاده، سه رکن اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای انسان مطالعه می‌گردد، متوجه می‌شویم که هم از رهگذر تغییر باورها، رفتار انسان‌ها تغییر می‌کند و هم با پذیرش رفتارهای جدید از محیط پیرامونی، به تدریج و به آرامی نوع باورهای انسان‌ها تغییر می‌یابد. گسترده‌گی تأثیر فرهنگ؛ ناشناخته بودن یا موردتفاهم نبودن مفهوم فرهنگ، نیاز به شناسایی مؤثر عوامل فرهنگ ساز در درون و بیرون جامعه، احساس دیرنگام از وجود انحراف فرهنگی، کاهش آسیب‌پذیری فرهنگی با ورود به عصر ارتباطات و جهانی سازی فرهنگی، نیاز به تعالی فرهنگی جامعه مبتنی برآموزه‌های اسلام ناب و از طریق راهبری هدفمند و روشمند فرهنگ از مهم‌ترین ضرورت‌های مهندسی فرهنگ است و در این میان نقش دانشگاه‌ها برای تربیت نیروی انسانی توانمند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

در مهندسی فرهنگی می‌بایست همواره از توسعه نامتوازن جلوگیری کرد و اگر کاری انجام می‌شود دست کم در سه بعد اقتصادی و سیاسی و فرهنگی جامعه به شکل متعادل و متوازن انجام گیرد. همه حوزه‌های زندگی بشر تحت تأثیر یکدیگر عمل می‌کنند؛ به این معنا که بینش‌ها در رفتارها و رفتارها در بینش‌ها تأثیرگذار هستند. از این روست که اگر ما برای جامعه انسانی سه وجه سیاست، اقتصاد و فرهنگ قائل شویم، هر سه حوزه در هر اقدام مثبت و منفی تحت تأثیر مستقیم یکدیگر قرار می‌گیرند. اصلاح و افساد هر یک از این سه حوزه بی‌درنگ یا در یک فرآیندی، ابعاد دیگر جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج به دست آمده از فرضیه دوم با نتایج پژوهش بهرامی ثابت و آذین (۱۴۰۱) همسو می‌باشد. لذا در مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی می‌بایست حوزه‌های دیگر مانند سیاست نیز مدنظر قرار گیرد. اینجاست که به نقش کلیدی سیاست‌مداران و کارگزاران نظام سیاسی برای دستیابی به اقتصاد مقاومتی باید توجه داشت. مشکلات فرهنگی می‌تواند متأثر از اقتصاد یا سیاست باشد یا مشکلات سیاسی جامعه تحت تأثیر مشکلات اقتصادی یا فرهنگی جامعه قرار گیرد. از این روست که گاه سخن از مهندسی جامع مطرح می‌شود تا از هر گونه رشد کاریکاتوری و نامتوازن جلوگیری کرد و عدالت را رعایت نمود.

پیشنهادهای کاربردی

- فلسفه و سازوکارهای مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی برای کلیه کارکنان به‌خوبی روشن شود؛
- استقرار نظام پیشنهادها، تدوین اهداف و استراتژی‌ها با مشارکت کارکنان، شفاف سازی برنامه‌های سازمان؛
- تفهیم هرچه بیشتر اصول و مبانی مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی در جهت اینکه یکی از عوامل اساسی در جهت افزایش کارایی کارکنان می‌باشد؛
- فرایند مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی به‌خوبی طراحی شده و ذینفعان در آن درگیر شده باشند؛
- تأثیر مهندسی فرهنگی بر عملکردهای کارکنان به‌طور کامل و به صورت واضح و روشن اندازه‌گیری و هدایت شوند؛
- کارکنان را حتی‌المقدور در تصمیم‌گیری‌های مربوط به مهندسی فرهنگ مشارکت داده و اطلاعات موردنیاز مرتبط با وظایف کارکنان در اختیار آنان قرار گیرد؛
- مطالب آموزشی متناسب با مهندسی فرهنگ کارکنان و در جهت اهداف سازمان تهیه و تنظیم گردد؛
- به کارکنان آموزش داده شود که ارزش‌های خود را با سازمان در جهت مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی یکی بدانند؛
- افزایش آموزش‌های لازم متناسب با نیازهای سازمان در جهت مهندسی فرهنگ اقتصاد مقاومتی؛
- قرار دادن اطلاعات مهندسی فرهنگ از طریق تشکیل جلسات، مشخص نمودن مسئله در میان گروه کاری موردنظر، آموزش شاخص‌ها و معیارهای اقتصاد مقاومتی به تیم‌های کاری.

فهرست منابع

قرآن کریم

بیانات و پیام‌های مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در پایگاه حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای.

اشرفی، یکتا، فهیمی‌فر، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های بهبود فضای کسب‌وکار با تأکید بر جایگاه ایران. *مجله اقتصادی- ماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی*، ش ۱۱.

بهرامی ثابت، حسین؛ آذین، احمد (۱۴۰۱). واکاوی راهبرد ساختاری فرهنگ پیشرفت و توسعه در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، شماره ۹۴، ص ۱۵۲-۱۰۹.

پریزاد، رضا؛ صفری کیا، محمدرضا (۱۴۰۰). آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری حوزه اقتصاد مقاومتی در نظام جمهوری اسلامی ایران. *مجله پژوهش ملل*، شماره ۷۳، ص ۲۸-۷.

پیغامی، عادل (۱۳۹۱). *چهار تعریف از اقتصاد مقاومتی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت*، ده نکته درباره تحقق اقتصاد مقاومتی.

پیغامی، عادل (۱۳۹۰). *مقاومت اقتصادی یا اقتصاد مقاومتی*. نوشتاری از دکتر پیغامی پیرامون اقتصاد مقاومتی. تراب‌زاده جهرمی، محمدصادق (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران در اندیشه حضرت آیت‌الله خامنه‌ای. *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی*، شماره ۳۲، ص ۳۱-۴۶.

توماس، دیوید س، اینکسن، ک ر (۱۳۸۷). *مهارت‌های انسانی برای کسب‌وکار جهانی، هوش فرهنگی*. ناصر میرسپاسی، احمد ودادی، اعظم دشتی، تهران: انتشارات میثاق همکاران. جمالی، یعقوب؛ خلیلیان اشکذری، محمد جمال (۱۴۰۱). بررسی مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی در گام دوم انقلاب. *فصلنامه معرفت*، شماره ۲۹۲، ص ۸۵-۹۶.

خدارحمی، بهروز (۱۳۹۱). *اقتصاد مقاومتی یعنی اقتصاد بدون نفت*. بازار سرمایه، شماره ۳۳، ص ۱. رضایی، عبدالعلی (۱۳۹۰). *رابطه فرهنگ و اقتصاد* در مکتب اقتصادی اسلام. عضو کمیسیون حوزوی شورای عالی انقلاب فرهنگی در گفت‌وگوی با سایت www.khamenei.ir.

کیافر، شهرزاد (۱۳۹۱). *اقتصاد مقاومتی تفاوت با ریاضت اقتصادی*. دوشنبه ۲۰ شهریور.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). *سیری در نهج‌البلاغه*. تهران: انتشارات صدرا، چاپ نوزدهم.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۳). *احیای تفکر اسلامی*. تهران: انتشارات صدرا، چاپ بیست و یکم.

هدف از اقتصاد مقاومتی چیست؟ سایت مؤسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان.

A Multi Criteria Crop Planning Model Based on the "Resistive Economy" Characterizing the Situation in Gaza Strip. Faculty of Islamic Studies - Sustainable Growth and Inclusive Economic Development from an Islamic Perspective.

Ali Akbar Dareini (2014). Iran Leader Unveils "Economy of Resistance". Associated Press February 19, Retrieved February 19.

Najmeh Bozorgmehr (2012) "Iran develops economy of resistance" in Isfahan; Financial Times; September 12.

<http://farsi.khamenei.ir>

<http://journals.toroudshomal.com>

<http://www.ResEconomy.ir>



The Role of Empowering Human Resources in the Implementation of Resistance Economy Culture Engineering Strategies in the View of the Supreme Leader

Hassan Soltani^۱ | Sajjad Nikkho^۲

Abstract

Due to the sanctions imposed by America and the West, Iran needs an economic system that will always provide for the needs of the society. The purpose of this research is to investigate the role of human resource capability in the implementation of resistance economy culture engineering strategies. The research method was descriptive-survey and the statistical population was the faculty members of Islamic Azad University, Shiraz branch, whose number is 470. Using Morgan's table, the sample size was determined to be 212 people. The tool of data collection was Moghimi and Ramezan's standard human resource empowerment questionnaire (1390) and the researcher-made questionnaire of resistance economy culture engineering strategies, which was distributed using a non-random sampling method. Data analysis was done using correlation tests, analysis of variance and regression. The results of the research showed that there is a significant relationship between the capability of human resources and the implementation of resistance economy culture engineering at three levels: ideal, existing and target. Also, there is a significant difference between the views of university faculty members regarding the implementation of resistance economy culture engineering strategies. Empowering human resources, especially in universities, provides a suitable platform for the implementation of resistance economy culture engineering strategies, and it is up to the community officials and leaders to put the implementation of resistance economy culture engineering on the agenda.

Keywords: Human Resource Capability, Culture Engineering, Resistance Economy, Ideal Engineering, Existing Engineering, Target Engineering.

^۱. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran soltani.hassan74@gmail.com

^۲. Department of Theology and Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran
s.nikkho@cfu.ac.ir