

دلالت‌های حماسه‌ی حسینی در رشد سرمایه‌ی انسانی

نویسندگان: سید حسین خاکسار^۱، کرامت محمدی^۲، اسدالله گنجعلی^۳، محمدرضا سنگری^۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۴/۱

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۷، زمستان ۱۳۹۶

چکیده

سرمایه‌ی انسانی اصطلاحی است که در دهه‌های اخیر از اقتصاد وارد ادبیات مدیریت شده اشاره به افرادی دارد که دارایی‌هایشان (شامل دانش، مهارت و تخصص) برای سازمان در حکم سرمایه است. از آنجاکه تعریف انسان و سرمایه‌ی انسانی در غرب، کاملاً مادی است و فرآیندهای تعریف‌شده توسط ادبیات غرب نیز برخاسته از همین نگاه است، لازم است که مبانی اصیل از دل دین الهی و سیره‌ی اولیای او شناسایی و مورد استفاده قرار گیرند. رشد سرمایه‌ی انسانی نیز یکی از این فرآیندهاست؛ لذا مسئله‌ی اصلی پژوهش پیش رو، شناخت مسیر اصلی فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی با توجه به آموزه‌های دینی و سیره‌ی اهل بیت علیهم‌السلام است که بر همین اساس، این پژوهش به دنبال تبیین دلالت‌های حماسه‌ی حسینی در رشد سرمایه‌ی انسانی بوده و در پی آن است که اصول متناسب با سازمان را از دل این برهه از تاریخ با استفاده از روش‌شناسی تحلیل مضمون استنباط نماید. در نتیجه‌ی فرآیند تحلیل مضمون انجام گرفته در این پژوهش، ۵۳۱ مضمون پایه، ۸۰ مضمون سازمان دهنده و ۱۰ مضمون فراگیر استخراج شده است که نهضت اباعبدالله الحسین علیه‌السلام را به‌مثابه یک نهضت رشد برای سرمایه‌های انسانی (به‌طور خاص) و بشریت (به‌صورت عام) تحلیل و دلالت‌های این حماسه را بر رشد سرمایه‌ی انسانی نشان می‌دهد.

واژگان کلیدی:

رشد؛ سرمایه‌ی انسانی؛ حماسه‌ی حسینی؛ توسعه‌ی منابع انسانی؛ مدیریت عاشورایی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، khaksar69@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، ka.mohamadi@isu.ac.ir

۳. عضو هیات علمی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، ganjali@isu.ac.ir

۴. عضو هیات علمی پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، m.sangari@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مساله

مقوله‌ی رشد و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی، یکی از مقولات جدید در ادبیات علم و حرفه‌ی مدیریت قلمداد می‌شود. توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی که به‌نوعی گامی تخصصی‌تر در میان مباحث مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود به‌طور خلاصه قائل به این است که افراد در سازمان فقط یک منبع نیستند که بعد از مدتی دیگر برای سازمان کارایی نداشته باشند و سازمان مجبور باشد بعد از انقضای یک منبع به سراغ منبع دیگری برود؛ بلکه معتقد است که افراد در سازمان باید در حکم سرمایه باشند و همان‌طور که در اقتصاد سرمایه باید با ارزش افزوده جمع شده و ارزشمندتر شود، افراد نیز باید مورد سرمایه‌گذاری قرار گیرند و سازمان‌ها با ایجاد بستر برای توسعه‌ی دانشی و مهارتی افراد برنامه‌ریزی کرده و افراد را به سمت توانمندتر شدن مدیریت کنند. در کنار این مفهوم، مفهوم بهتری وجود دارد که همان رشد سرمایه‌ی انسانی است؛ این مفهوم، فرد را منحصر به سازمان نمی‌داند و معتقد است که سازمان اگر افراد را از لحاظ معنوی رشد و توسعه دهد، بسیاری از جنبه‌های مادی و توانمندی‌های جسمی و ذهنی ایشان نیز ترقی می‌کند و چیزی فراتر از ارزش آفرینی را برای سازمان رقم خواهند زد.

در این پژوهش سعی در آن است که با بهره‌مندی از تعالیم و آموزه‌های اسلام و علی‌الخصوص سیره‌ی اهل بیت علیهم‌السلام، به تبیین فرآیند رشد معنوی و متعالی افراد، پرداخته شود؛ زیرا خداوند انسان را خلق کرده و اولیاء خود را برای هدایت و تعالی او فرستاده است. موضوع بحث در این پژوهش، «رشد سرمایه‌ی انسانی» است که مقصود از آن، شناخت افراد و توانایی‌هایشان و سوق دادن ایشان به سمت غایت وجودی‌شان است؛ و به عبارت دیگر فرآیند توسعه و رشد اصیل و حقیقی، در راستای پیشبرد انسان به سعادت نیز همان روش اولیای الهی است.

از نتیجه‌ی دورویکرد متوالی فوق می‌توان به تبیین الزامات مفهوم مدیریت عاشورایی سرمایه‌ی انسانی پرداخت که مبانی لازم برای مدیریت و بهره‌گیری از وجود افرادی که به یاران سیدالشهدا نحن ان شاء الله بهم لاقون تاسی می‌جویند را تبیین و الگوی مناسب آن را ارائه می‌دهد.

از آنجاکه در زمینه‌ی رشد سرمایه‌ی انسانی با رویکرد الگوبرداری از قیام اباعبدالله علیه‌السلام، تاکنون کار تحقیقی مدونی انجام نشده است و با توجه به آنچه در اهمیت الگوگیری از سیره‌ی اهل بیت، خصوصاً امام حسین علیه‌السلام بیان شد، انجام یک فرآیند پژوهشی گسترده در این زمینه ضرورت می‌یابد که پژوهش پیش رو نیز در راستای انجام بخشی از این فرآیند، ضروری می‌نماید؛ لذا نتیجه‌ی این پژوهش در هر سطح از هدف می‌تواند گامی مؤثر در تعریف مفاهیم مدیریت جهادی، مدیریت خاضعانه و مدیریت



اسلامی و همچنین شاخصی برای ارزیابی عملکرد مدیران شناخته شده در این زمینه‌ها در عصر حاضر و الگویی برای مدیریت در سازمان‌های فرهنگی و اجتماعی در حکومت دین‌داران محسوب شود.

در مقاله‌ی پیش رو ابتدا به مرور ادبیات نظری پرداخته می‌شود تا مفاهیم سرمایه‌ی انسانی و توسعه‌ی منابع انسانی را در ادبیات مدیریت بررسی کرده و برخی مدل‌های ارائه شده در این زمینه را معرفی می‌نماید؛ سپس به تبیین نگاه اسلام در توسعه‌ی منابع انسانی در قالب تعریف مفهوم رشد و مراتب آن پرداخته که دو بستر غربی و اسلامی مسئله واضح گشته تا دلالت‌ها به درستی انتخاب، فهم و تبیین شوند. در ادامه روش انجام پژوهش به صورت مختصر تبیین گشته و نهایتاً به بیان نتایج تحقیق پرداخته می‌شود. بخش نتایج تحقیق سعی شده است تا به سؤالات اصلی زیر پاسخ داده شود:

۱. دلالت‌های الهام گرفته شده از حماسه‌ی حسینی برای رشد سرمایه‌های انسانی کدام‌اند؟

۲. دلالت‌های شناسایی شده را چگونه می‌توان در قالب اصول کلی برای رشد سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها توصیه کرد؟

پس از جمع بندی پاسخ به پرسش‌ها پیشنهادهای پژوهشی ارائه گردیده است.

۲- مروری بر ادبیات نظری

۲-۱- مدیریت و توسعه سرمایه انسانی: مفاهیم و ابعاد اصلی

اصطلاح «سرمایه‌ی انسانی» در سال ۱۹۵۴ و از نظریه‌های اقتصادی و همزمان با بحث درباره‌ی مفهوم سرمایه‌گذاری‌های سرمایه‌ای مطرح شد؛ بحث‌هایی که سرمایه‌گذاری را نه تنها در سرمایه‌های مادی بلکه در سرمایه‌های انسانی تشویق می‌کردند (شوسلر^۱، ۱۹۷۱، ص ۲). پس از آن جاکوب مینسر^۲ در سال ۱۹۵۸ و با پیروی از کتاب بیکر^۳ با عنوان سرمایه‌ی انسانی (که در سال ۱۹۶۴ منتشر شده بود و برای سال‌های متمادی استاندارد برای رجوع به شمار می‌رفت)، در مورد سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی و توزیع درآمد شخصی بحث کرد.

آلاگارا^۴ و دولی^۵ (۲۰۰۳) به بررسی ریشه‌ها و آثار تاریخی اثرگذار بر توسعه‌ی منابع انسانی در طول تاریخ پرداخته‌اند. اهمیت پژوهش آن‌ها در آن است که نشان می‌دهد، تعریف توسعه‌ی منابع انسانی تا حد زیادی تحت تأثیر رخدادهای مختلف تاریخی

1. Schultz
2. Jaccob Mincer
3. Baker
4. Alagaraja
5. Dooley



قرار گرفته است. این نویسندگان تاریخچه توسعه‌ی منابع انسانی را در طول تاریخ به ۹ دوره اصلی تقسیم کرده‌اند. این ۹ دوره عبارت‌اند از: انقلاب اول فناوری، تمدن‌های اولیه، تمدن‌های قدیمی جهان، تمدن‌های منطقه‌ای، حکومت روم، نظم جدید، مسیحی شدن غرب، انقلاب صنعتی و جنگ‌های جهانی و پس از آن‌ها. یک فرهنگ غالب بر الگوهای جدید فکر کردن نه تنها در منطقه‌ای که در آن شکل گرفته است، بلکه در دیگر بخش‌های جهان اثر می‌گذارد. وقتی چنین فرهنگی در حال رشد است، آثار آن بر رویدادها و افراد در سراسر جهان قابل توجه است (آلاگارا و دولی، ۲۰۰۳، ص ۸۵).

درواقع تعاریف زیادی برای مفهوم «سرمایه‌ی انسانی» مطرح شده است، اما دانش‌پژوهان مدعی هستند که در همه‌ی این تعاریف چیزی بیشتر از فهرستی شامل دانش، شایستگی، نگرش و رفتار موجود در یک فرد، وجود ندارد (راستوگی^۱، ۲۰۰۰، ص ۱۹۳)؛ بنابراین مدیریت سرمایه‌ی انسانی به عنوان فرآیند به دست آوردن، توسعه و حفظ و نگهداری دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های جمعی کارکنان یک سازمان تعریف می‌شود. این در حالی است که توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی فرآیند توسعه و نگهداری دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها و شایستگی‌های موجود کارکنان است.

دو اصل کلیدی وجود دارد که در محور ایده‌ی سرمایه‌ی انسانی قرار می‌گیرند؛ نخست این که افراد دارایی‌هایی هستند که ارزش آن‌ها می‌تواند از طریق سرمایه‌گذاری افزایش یابد. همانند همه‌ی سرمایه‌گذاری‌ها، هدف، حداکثر کردن ارزش و حداقل نمودن ریسک است، همچنان که ارزش افراد افزایش می‌یابد. ظرفیت عملکرد سازمان و در نتیجه ارزش آفرینی آن برای ارباب‌رجوع‌ها و دیگر ذی‌نفعان بیشتر می‌شود (یوندت^۲ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۳۳۶). دوم آن که خط‌مشی‌های سرمایه‌ی انسانی سازمان باید با «چشم‌انداز مشترک» سازمان همسو و هم‌راستا باشند تا آن را حمایت کنند. منظور از چشم‌انداز مشترک، مأموریت و چشم‌انداز آینده، ارزش‌های محوری، اهداف غایی و اهداف عملیاتی و استراتژی‌هایی هستند که سازمان آن‌ها را تعریف کرده و جهت و انتظارات خود و افراد خود را به آن سمت و سو هدایت می‌کنند (دانایی‌فرد، ۱۳۹۳، ص ۳۸).

برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل که در گزارش سال ۱۹۹۰ به مفهوم توسعه‌ی انسانی، تفاوت آن با توسعه‌ی نیروی انسانی و معرفی شاخص (HDI) و نماگرهای گوناگون دیگر پرداخته و هر یک از این دو مفهوم را چنین تعریف می‌کند:

«توسعه‌ی انسانی، فرایندی است که در طی آن گزینه‌های انتخاب مردم گسترش می‌یابد و توسعه‌ی نیروی انسانی یا سرمایه‌ی انسانی عبارت است از مجموعه‌ی فعالیت‌هایی

1. Rastogi
2. Youndt



مانند جذب، تأمین، آموزش و پرورش، افزایش دانش و کارایی و پدید آوردن انگیزه، که سرانجام به توسعه‌ی نیروی انسانی می‌انجامد» (برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل متحد، ۱۹۹۰، ص ۱۵).

با توجه به دو تعریف پیش‌گفته می‌توان تمایز این دو مفهوم را چنین بیان کرد که توسعه‌ی انسانی به حوزه‌ی قدرت‌گزینه‌ها و گستره‌ی انتخاب انسان توجه دارد و توسعه‌ی نیروی انسانی به قدرت‌خلاقیت، ابتکار، بهره‌وری در سایه‌ی دانش‌افزایی و کسب مهارت کاری می‌اندیشد. در واقع، توسعه‌ی منابع انسانی به صورت فرایند اجتماعی زمینه‌ساز تحقق توسعه‌ی انسانی است. زیرا خلاقیت، کارایی، باعث گسترش گزینه‌های انتخاب می‌شود (آقا نظری، ۱۳۸۶، ص ۳).

بر اساس آنچه در بالا گفته شد مشخص می‌شود که در پژوهش پیش رو، توسعه‌ی انسانی که یک مفهوم در ادبیات حوزه‌ی اقتصاد است، را دنبال نمی‌کند و به آن ورود نخواهد داشت بلکه آنچه در این پژوهش مدنظر است مفهوم توسعه‌ی سرمایه (نیروی) انسانی است که به ادبیات مدیریت سازمانی ارتباط دارد.

۲-۲- توسعه‌ی منابع انسانی

سوانسون^۱ و هولتون^۲ به شناسایی آن چیزی پرداختند که آن را چتر گسترده شده‌ی توسعه‌ی منابع انسانی می‌نامند و آن را این-گونه تعریف کرده‌اند: یک باور قوی به یادگیری و توسعه به‌عنوان مسیری برای رشد افراد، یک باور که سازمان‌ها می‌توانند از طریق اقدامات یادگیری و توسعه بهبود پیدا کنند و یک تعهد به افراد و قابلیت‌های انسانی و علاقه‌ای عمیق به دیدن رشد انسان‌ها به صورت فردی و علاقه به یادگیری. پیش‌فرض‌های تئوریک متفاوتی زیربنای حوزه‌های مختلف پژوهش توسعه‌ی منابع انسانی را شکل می‌دهد. در این حوزه‌ها پژوهش‌گران تمایل دارند تا به هستی‌شناسی خاصی متعهد باشند. برخی دیگر نیز معتقدند که یکی از چالش‌های کلیدی توسعه‌ی منابع انسانی، اثبات ایفای نقش مثبت آن در دستیابی به اهداف راهبردی و بهبود وضعیت جاری سازمان‌ها است (مک‌گوایر، ۲۰۱۲، ص ۶۱).

باین حال به نظر می‌رسد که تعریف توسعه‌ی منابع انسانی از یک کشور به کشور دیگر متفاوت است و تفاوت‌های ملی عواملی حیاتی در تعیین طریقه‌ای است که متخصصان توسعه‌ی منابع انسانی کار می‌کنند (مک‌لین و مک‌لین، ۲۰۰۱، ص ۳۱۵). بسیاری از پژوهشگران تعاریف رسمی از توسعه‌ی منابع انسانی ارائه داده‌اند. وین برگر (۱۹۹۸) و سوانسون و هولتون (۲۰۰۹) جداول جمع‌بندی‌ای از بحث در مورد تعاریف



1. Swanson
2. Holton

مختلف ارائه کرده‌اند که گزارش سوانسون در جدول ۱ مورد اشاره قرار گرفته است.

جدول ۱- تعاریف توسعه‌ی منابع انسانی در گذر زمان (سوانسون و هولتون، ۲۰۰۹، ص ۴)

نویسنده	تعریف	عناصر اصلی	نظریه‌های پشتیبان
هاربیسون و مایر (۱۹۶۴)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فرآیند ارتقاء دانش، مهارت و توانایی‌های همه‌ی افراد جامعه (صفحه ۲)	تواناسازی سطح بالای نیروی انسانی و کاربرد گسترده آن	اقتصاد توسعه
جونز (۱۹۸۱)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از توسعه‌ی نظام‌مند قابلیت‌های مربوط به کار افراد که بر دستیابی به اهداف فردی و سازمانی تأکید دارد (صفحه ۱۸۸)	عملکرد، اهداف فردی و سازمانی	فلسفه، روانشناسی، اقتصاد و نظریه‌ی سیستم‌ها
واتکینز (۱۹۸۹)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از مطالعه و تجربه مسئولیت با هدف بهسازی بلندمدت قابلیت‌های یادگیری مربوط به کار در سطوح فردی، گروهی و سازمانی. این اصطلاح شامل آموزش، توسعه‌ی شغل و توسعه‌ی سازمانی است ولی به این‌ها محدود نمی‌شود (صفحه ۴۲۷)	قابلیت یادگیری، آموزش و بهسازی، توسعه شغلی و توسعه‌ی سازمانی	روانشناسی، سیستم‌ها، اقتصاد، نظریه‌های بهبود عملکرد
مک لگان (۱۹۸۹)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از کاربرد یکپارچه آموزش و بهسازی، توسعه‌ی شغل و توسعه‌ی سازمان با هدف ارتقاء اثربخشی فردی و سازمانی (صفحه ۷)	آموزش و بهسازی، توسعه‌ی شغل و توسعه‌ی سازمان	روانشناسی، سیستم‌ها و اقتصاد
گیلی و انگلند (۱۹۸۹)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فعالیت‌های یادگیری سازمان‌یافته که با هدف بهبود عملکرد و رشد کارکنان و همچنین بهسازی شغل، فرد و سازمان (صفحه ۵)	فعالیت‌های یادگیری، بهبود عملکرد	روانشناسی، سیستم‌ها، اقتصاد، نظریه‌های بهبود عملکرد
نادلر و نادلر (۱۹۷۰) و (۱۹۸۹)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فراهم‌آوری تجارب یادگیری سازمان‌یافته توسط کارکنان در یک بازه زمانی مشخص با هدف رشد فردی و بهبود عملکرد. (صفحه ۶)	یادگیری و بهبود عملکرد	بهبود عملکرد، روانشناسی
اسمیت (۱۹۸۸) و (۱۹۹۰)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از تعیین نمودن روش‌های بهینه توسعه و بهسازی منابع انسانی سازمان و همچنین بهسازی نظام‌مند عملکرد و بهره‌وری کارکنان از طریق یادگیری، آموزش و بهسازی و رهبری برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی (صفحه ۱۶)	بهبود عملکرد	روانشناسی، سیستم‌ها، اقتصاد، نظریه‌های بهبود عملکرد
چالوفسکی (۱۹۸۳) و (۱۹۹۲)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از مطالعه و تجربه افزایش قابلیت یادگیری افراد، گروه‌ها و سازمان از طریق توسعه و کاربست مداخلات یادگیری محور با هدف بهینه‌سازی اثربخشی و رشد فردی و سازمانی (صفحه ۱۷۹)	بهبود عملکرد، قابلیت یادگیری	روانشناسی، سیستم‌ها، عملکرد انسان



نویسنده	تعریف	عناصر اصلی	نظریه‌های پشتیبان
مارسیک و واتکینز (۱۹۹۴)	توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان ترکیب یادگیری، توسعه‌ی شغل و توسعه‌ی سازمان، یکپارچگی تئوریکی را پیشنهاد کرده شکل‌گیری سازمان یادگیرنده را مهیا می‌سازد. (صفحه ۳۵۵)	آموزش و بهسازی، توسعه‌ی شغل، توسعه‌ی سازمانی، سازمان یادگیرنده	عملکرد فردی و سازمانی، سیستم‌ها، اقتصاد، روانشناسی
سوانسون (۱۹۸۷) و (۱۹۹۵)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فرآیند توسعه‌ی تخصص منابع انسانی از طریق توسعه‌ی سازمانی و توسعه و آموزش کارکنان با هدف بهبود عملکرد (صفحه ۲۰۸)	آموزش و بهسازی، توسعه‌ی سازمانی، بهبود عملکرد در سازمان، فرآیند کار، سطوح فردی	سیستم‌ها، اقتصاد، روانشناسی
مکلین و مکلین (۲۰۰۱)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فرآیند یا فعالیتی که همیشه و در بلندمدت دانش، مهارت، بهره‌وری و رضایت افراد را به‌طور بالقوه توسعه می‌بخشد. این امر می‌تواند در سطح فرد یا گروه و همچنین برای سود سازمان، جامعه، کشور یا کل بشریت باشد. (صفحه ۳۱۳)	-	روانشناسی، اقتصاد توسعه
سوانسون (۲۰۰۹)	توسعه‌ی منابع انسانی عبارت است از فرآیند توسعه‌ی تخصص با هدف بهسازی سیستم سازمان، فرآیند کار، تیم و عملکرد فرد. اغلب اوقات، توسعه‌ی منابع انسانی در سازمان تحت محدودیت‌های آموزش و بهسازی، توسعه‌ی سازمانی، بهبود عملکرد، یادگیری سازمانی، مدیریت شغل و توسعه‌ی رهبری و ... اتفاق می‌افتد.	توسعه دادن تخصص، بهسازی عملکرد	سیستم‌ها، اقتصاد، روانشناسی

با توجه به موارد فوق، نکات ذیل از بحث تعریف توسعه‌ی منابع انسانی قابل جمع‌بندی است: ۱. وجود تعاریف مختلف و متکثر از توسعه‌ی منابع انسانی در شرایط فعلی این حوزه امری پذیرفته است؛

۲. صاحب‌نظران این حوزه معتقدند که می‌توان بر اساس ویژگی‌های عقیده‌ای و زمینه‌ای اقدام به بازتعریف توسعه‌ی منابع انسانی در سطوح مختلف نمود؛

۳. بر اساس دیدگاه‌لی، الزامی برای بازتعریف توسعه‌ی منابع انسانی در قالب مجموعه‌ای از عبارات رسمی وجود ندارد و در مقابل آنچه مهم است چارچوب و کارکردهای حاکم بر آن است.

۲-۳- مدل‌های توسعه‌ی منابع انسانی

۲-۳-۱- چرخ منابع انسانی

چرخ منابع انسانی از یک مطالعه شایستگی که انجمن آمریکایی آموزش و توسعه در سال ۱۹۸۱ انجام داد استخراج شده که هدف از آن تلاش برای شناسایی، تعریف و



تبیین شایستگی‌ها و ماهیت آموزش در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی بود. یک محصول این مطالعه، ۹ کارویژه اصلی بود که ماهیت حوزه‌ی آموزش را تبیین می‌کردند. این حوزه در حالت دوار به نمایش درآمدند و چرخ آموزش را ایجاد کردند (آموزش و توسعه، توسعه‌ی سازمانی، طراحی شغل و سازمان، برنامه‌ریزی منابع انسانی، انتخاب و استخدام، سیستم‌های پژوهش و اطلاعات منابع انسانی، جبران خدمات و مزایا، کمک به کارکنان و روابط صنعتی).

پس از شکل گرفتن اولیه چرخ منابع انسانی، مک‌لاگان بعدها مدلی را برای فعالیت‌های توسعه‌ی منابع انسانی ارائه داد. مک‌لاگان تغییراتی را نیز در این مدل بعد از دهه ۱۹۹۰ انجام داد. او مدلی اصلاح‌شده از چرخ منابع انسانی ارائه داد. در این شکل جدید، چرخ منابع انسانی دو حوزه‌ی جدید کارویژه‌ای پیدا کرده بود و هم‌چنین حوزه‌ها در آن به دو بخش مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ی منابع انسانی و موارد مشترک بین آن‌ها تقسیم شده بود. ارتباط چرخ منابع انسانی به توسعه‌ی منابع انسانی بسیار اهمیت دارد. از وقتی مک‌لاگان مدل فعالیت‌های توسعه‌ی منابع انسانی خود را ارائه کرد، چرخ منابع انسانی برای مشخص کردن حوزه‌ی توسعه‌ی منابع انسانی در سه حوزه‌ی اصلی مورد استفاده قرار گرفت: آموزش و توسعه، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی کارراه (هارت، ۲۰۱۰، ص ۲۰).

۲-۳-۲ - سه‌پایه‌ی تئوری توسعه‌ی منابع انسانی

سه‌پایه‌ی تئوری منابع انسانی تفسیر سوانسون از تئوری‌های اصلی اثرگذار بر توسعه‌ی منابع انسانی و این که چگونه آن‌ها با یکدیگر برای غنی کردن توسعه‌ی منابع انسانی تعامل می‌کنند است. سه‌پایه‌ی تئوری توسعه‌ی منابع انسانی سه پایه‌ی اصلی دارد:

۱. روان‌شناسی ۲. سیستم‌ها ۳. اقتصاد

این سه پایه چیزهایی هستند که سوانسون آن‌ها را حوزه‌های تئوریک توسعه‌ی منابع انسانی می‌نامد. آن‌ها بیان‌گر سه حوزه‌ای هستند که بیشترین اطلاعات را در اختیار توسعه‌ی منابع انسانی می‌گذارند. سوانسون یک قاعده اخلاقی رافیلتری تعریف می‌کند که همه‌ی تئوری‌های توسعه‌ی منابع انسانی را از زمینه (یعنی عملکرد) جدا می‌سازد (هارت، ۲۰۱۰، ص ۱۱).

۲-۳-۳ - توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان یک اختاپوس

در پاسخ به مدل نیمکت سه‌پایه سوانسون، مک‌لین در سال ۱۹۹۸ بیان داشت که توسعه‌ی منابع انسانی بیشتر شبیه یک اختاپوس است تا این که شبیه یک نیمکت باشد. این بحث بین مدل‌های مک‌لین و سوانسون ارتباط زیادی با چگونگی تعریف آن‌ها از توسعه‌ی منابع انسانی نیز دارد. از نظر سوانسون توسعه‌ی منابع انسانی نیازمند



تعریفی واضح، هدفمند و با توجه به پایه‌های تاریخی خود است. برای مک‌لین، توسعه‌ی منابع انسانی رویکردی فرض می‌شود که امکان رشد، سازگاری و تبدیل شدن به هر چیز دیگری که مورد نیاز است را دارد (هارت، ۲۰۱۰، ص ۱۱).

در ادامه به آن بررسی نگاه قرآنی و اسلامی در زمینه بلوغ و توسعه انسان و منابع انسانی پرداخته می‌شود. در این زمینه مفهوم رشد و مراتب آن و بازتاب حاصل از این ادبیات در پژوهش‌های مشابه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

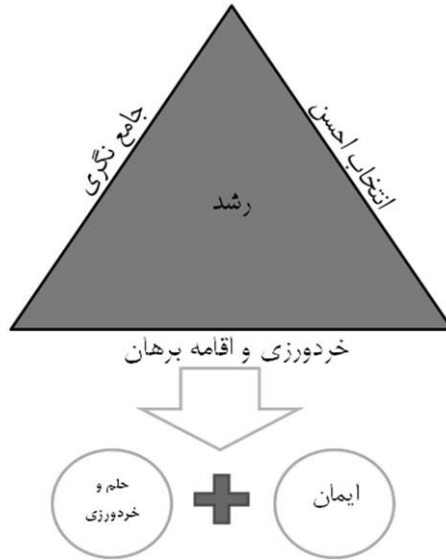
۲-۴- مفهوم رشد

تحلیل مفهوم «رشد» لازم به توجه و تذکر است، غیرت و تفکیک این مفهوم از مفاهیمی؛ چون بلوغ، بلوغ عقلی و حتی جسمی است. مفهوم رشد در ارتباط با نعمت‌ها و سرمایه‌های که در اختیار فرد است، مطرح می‌گردد، به این ترتیب که اگر نعمت‌ها توسط صاحبان آن‌ها در مسیر درست و به نحو صحیح به کار گرفته شوند، نشانگر رشد فردی صاحب آن‌هاست. رشد در دو زمینه‌ی اصلی مدیریت فرد توسط خود (نسبت به سرمایه‌های مختلف مادی و معنوی) و همچنین مدیریت یک فرد نسبت به افراد دیگر، نظیر مدیریت (رهبری) انسان‌ها توسط پیامبران و رهبران، مطرح و سنجیده می‌شود؛ بنابراین مفهوم رشد به تبع تنوع نعمت‌ها و سرمایه‌ها، دارای انواع متعددی؛ چون رشد جسمی، فکری، معنوی، ملی و ... است (تجلی پیام شهید مطهری^۱، ۱۳۸۵، ص ۶۴۳).

مرحوم علامه طباطبائی رضوان الله تعالی علیه در تفسیر المیزان در این مورد می‌نویسد مراد از رشد همان راه یافتن و اهتداء به روزنه نجات است. همچنین علامه طباطبائی در موضعی دیگر چنین می‌نویسد: رشد راه یافتن به سوی مطلوب است راغب گفته است (رشد و رشد) در مقابل «غی» است که به جای کلمه هدایت استعمال می‌شود. (طباطبائی، ۱۳۷۴، ص ۲۴۷) آنچه مسلم است رشد در قرآن به معنای رشد جسمانی نیست. واژه‌ی رشد در فرهنگ قرآنی از واژه‌های حوزه‌ی عقل و فکر انسان است. رشد، کمال عقل است؛ از این رو نمی‌توان کسی را که عاقل است، رشید نامید.

با نظر در آیات قرآن کریم می‌توان گفت: سه عنصر [اصلی] در مفهوم رشد نهفته است؛ ۱. جامع‌نگری؛ ۲. انتخاب احسن؛ ۳. خردورزی و اقامه‌ی برهان. با این بیان، رشید کسی را گویند که اولاً عقلی جامع‌نگر داشته باشد، ثانیاً از میان راه‌های مختلف، قادر به انتخاب احسن باشد، ثالثاً انتخابش مبتنی بر حجت و برهان باشد (شاکر، ۱۳۷۸، ص ۶۴)





نگاره ۱- خلاصه‌ی نگاه آیات قرآن به مقوله‌ی رشد (مبتنی بر نظر شاکر)

نگاره‌ی فوق خلاصه‌ی نگاه آیات قرآن به مقوله رشد است که توسط مؤلف مبتنی بر ادبیات و نظر شاکر طرح گردیده و به بُعد نظری و منطقی افراد رشد یافته رانسان می‌دهد. مراتب رشد از منظر اسلام: بر اساس آیات قرآن، مجموع روایات و همچنین آموزه‌های علمای دین مشخص می‌شود که انسان در مسیر رشد خود دارای مراتبی است و به واسطه‌ی آن در هر مرتبه صفاتی را دارا می‌شود و احکام خاص آن مرتبه بر وی بار می‌شود. این که رشد در افق وجودی انسان بر چه عنصری مبتنی می‌گردد باید گفت، فطرت انسان خمیرمایه و زیربنای رشد وی را تشکیل می‌دهد؛ فطرتی که خداوند بشر را بر مبنای آن خلق نموده است. در ادامه مراتب رشد انسان معرفی می‌گردد که شروع رشد انسانی از مرتبه‌ی دوم آغاز می‌گردد:

۱. مرتبه‌ی اول، مرتبه‌ی نفسانیت است که افق آن گاهی چهارپایان است و گاهی شیاطین و در این مرحله مورد غضب است و حظ و بهره‌ای از انسانیت ندارد (اولئک کالانعام بل هم اضل)^۱.
۲. مرتبه‌ی دوم، مرتبه‌ی خروج از نفس اماره است و انسان در این مرتبه دارای نفس مطمئنه و ورود به وادی قلب ایمن است.
۳. مرتبه‌ی سوم، مرتبه‌ی عقل است که عبادت از سر آگاهی را به دنبال دارد و مسیر رشد را با آگاهی طی می‌کند^۲.

۱. سوره‌ی اعراف، آیه‌ی ۱۷۹
 ۲. برگرفته از غررالحکم، ص ۲۴۰، ح ۴۸۶۵



۴. مرتبه‌ی چهارم مرتبه‌ی روح است که اتصال وی به ابتدائیات کائنات و مراتب ملائک است.^۱

۵. مرتبه‌ی پنجم، مرتبه‌ی سرّ است که ممتازین از بشر در این مقام‌اند و مراتبی از سرّ‌الله را فهم کرده‌اند.^۲

۶. مرتبه‌ی ششم، مرتبه‌ی خفیّ است که بسیاری از اولیاء‌الله در این مقام‌اند و همان‌طور که از نامش پیداست التزامی بین ورود در این مرتبه و شهره‌ی شهر شدن برای آن وجود ندارد.^۳

۷. مرتبه‌ی هفتم، مرتبه‌ی اخفیّ است که همان کمتر از قاب قوسین است برای رسول خدا که جز او و اهل او کسی به آن مقام نرسیده است (شاه‌آبادی، ۱۳۸۰، ص ۶۱-۶۶).

۲-۵- پیشینه پژوهشی منابع انسانی در مطالعات اسلامی

مفهوم توسعه منابع انسانی در سال‌های اخیر توسط محققانی با رویکرد اسلامی مطرح شده است که هر یک دارای قوت‌ها و ضعف‌هایی است. متوسلی (۱۳۷۰) در کتاب خود، همچون هاربیسون فقط بُعد سود سازمان و رشد اقتصادی موجود در نظرات ساخارو پولوس، سولو و شولتز اشاره کرده است و عوامل اشاره‌شده توسط شولتز نیز آموزش افراد و فراهم ساختن تسهیلات و خدمات برای ایشان را در راستای افزایش بهره‌وری مدنظر سازمان و اقتصاد نشان می‌دهد که فردیت و بُعد وجودی افراد در آن بسیار کم‌رنگ است. صدیق (۱۹۸۷) در نوشتار خود نگاه متعالی اسلام به انسان را بازتاب داده است و بُعد معنوی ایشان را نیز مورد توجه و مهم نشان داده است. نکته‌ی حائز اهمیت این است که نه تنها چارچوب ارائه‌شده توسط وی بسیار کلی است بلکه محتوای هر بخش از این چارچوب نیز بسیار کلی و فارغ از بُعد ارزشی خاص اسلام است. توجه ثایب (۲۰۱۳) به توسعه‌ی معنوی و مقام خلیفه‌اللهی بسیار حائز اهمیت است و همین منظر می‌تواند جلوه و مفهوم خوبی از تعریف سرمایه‌ی انسانی ارائه دهد. به نظر می‌رسد که جای تعریف شاخص‌ها و راهکارهایی ولو کلی در زمینه‌ی فرآیند توسعه‌ی معنوی و همچنین مفهوم اداره‌ی جهان در کار ثایب خالی است.

در مقاله‌ی همایون و اتیتی (۱۳۸۲) اگرچه تعریف توسعه در چارچوب توسعه‌ی انسانی سازمان ملل و اسلام به صورت همگرا تلقی شده است اما تعریف جایگاه اخلاق، انواع اخلاق، فضایل انسانی (فطری) و الهی در بحث خالی است و به تفاوت اخلاق برخاسته از فطرت بشری و اخلاق برخاسته از خواست الهی تفکیک قائل نشده‌اند. در ادامه این

۱. برگرفته از نهج‌البلاغه، خطبه‌های ۱ و ۸۷

۲. همان، خطبه‌ی ۱۹۳

۳. همان، خطبه‌ی ۸۷



پژوهش می‌توان کار احمدی (۱۳۸۷) را در نظر گرفت که هر دو بُعد وجودی انسان را دارای اصالت می‌داند و توجه به نیازهای هر دو بُعد را نیز لازم می‌داند.

الاحمد (۲۰۱۳) با تعریفی که از مأموریت توسعه‌ی منابع انسانی دارد به‌نوعی مبنای اقتصادی نظر خود در تعریف را نشان داده است که نقش هر فرد را در توسعه‌ی خود بسیار کم‌رنگ می‌کند و وجود یک نیروی خارجی را برای رفع خواسته‌های مادی و معنوی افراد را ایجاب می‌نماید.

الجرف (۲۰۰۲) برخی از مصادیق ناظر بر نگاه اسلام نسبت به مفهوم توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی را به‌خوبی نشان می‌دهد که برگرفته از قرآن است. این کار در عین صحت انتخاب منبع (قرآن) برای استخراج اصول مربوطه از دیدگاه اسلام، کاری ناقص است و بررسی این اصول در مقام عمل که همان توجه به دومین منبع اصلی اسلام یعنی سنت پیامبر و سیره‌ی معصومین است در آن وجود ندارد.

الغندور (۲۰۱۱) انسان را در نشئه‌ای از وجود که مابین شأن خداوند و بُعد مادی خود او و کمتر از آن است در نظر گرفته و به‌صورت ضمنی مراتب متصور برای رشد انسان را نشان داده است و تفکیک خوبی از انواع توسعه بیان نموده است. جای تعیین فرآیند این موارد توسعه در تحقیق وی خالی است.

توکلی (۱۳۹۰) در بررسی خود، عنصر توانمندی را به‌عنوان معیار تشخیص برای تحقق توسعه‌ی انسانی بیان کرده است. از سوی دیگر حارب (۲۰۱۰) در بیان خود به تبیین هدف و رسالت تحقق توسعه‌ی انسانی می‌پردازد و ابعاد مختلف این مفهوم را تا حدی توضیح می‌دهد. نکته‌ی متمایز این نظر نسبت به سایر نظارتی که فقط توسعه‌ی انسانی را مدنظر دارند و به بیان بُعد سازمانی و رسالت تحقق اهداف نمی‌پردازند، توجه به مفهوم توسعه‌ی منابع انسانی (با توجه به ادبیات رشته‌ی مدیریت) است؛ در مقابل فرآیند مشخصی را برای تحقق این امر معرفی نمی‌کند و به بیان اصول اکتفا کرده است. نظر دوابه (۲۰۰۷) از این حیث که کارکرد و هدف دیگری برای توسعه، با عنوان امنیت، معرفی کرده است قابل توجه است اما در کار سرحان و حمودی (۲۰۱۲)، مصادیق عملی‌تری نسبت به سایر کارهای انجام‌گرفته، مطرح شده است و حلقه‌ی مفقوده‌ی بررسی سیره‌ی اولیای الهی در این کار بررسی کرده‌اند اما با این حال، ارتباط مشخصی بین راهکارهای توسعه منابع انسانی و مبانی آن ایجاد نکرده‌اند.

مصوبه‌ی مجمع جهانی فقه اسلامی چارچوب خوبی برای تعریف فرآیندهای توسعه منابع انسانی از دیدگاه اسلام مشخص می‌کند اما از آن حیث که راهکاری ارائه نمی‌دهد تا مرحله‌ی عملیاتی فاصله دارد.



در نوشتار مهدوی (۱۳۸۶) انحصار عوامل اصلی نگرش فطرت‌گرا به سه مورد مذکور جای بحث دارد و عنصر صداقت و برخی موارد دیگر در آن لحاظ نشده است. در بیان ابعاد چهارگانه‌ی ارتباطات انسان نیز، به مدل مشهوری استمساک شده که محوریت را انسان می‌داند. این نظر تبیین خاصی از ابعاد توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و فرآیند آن ارائه نمی‌دهد. خلیلی (۱۳۹۰) در بیان نظر خود همان حقیقت خلیفه‌اللهی را مبنا قرار داده است اما در بیان معیار، هدف و امثال آن درگیر یک اشتباه مفهومی و لغوی شده است. ضمن اینکه در بیان نظر اسلام نسبت به مقوله‌ی توسعه‌ی انسانی بیشتر به مبانی برگرفته از قرآن اکتفا شده است و مصادیق موجود در سنت و سیره کمتر مورد توجه بوده است. مقاله‌ی آقا نظری (۱۳۸۶) اگرچه فرآیند مشخصی را برای رشد سرمایه‌ی انسانی از دیدگاه اسلام معرفی و تبیین نمی‌کند اما نیازشناسی خوبی نسبت به ضرورت‌های پیش رو برای تعیین شاخص‌های متناسب با فرآیند توسعه‌ی انسانی را انجام و ارائه داده است.

مقاله‌ی دیالمه و برادران حقیر (۱۳۸۹)، یکی از ابعاد مغفول در سایر آثار را پوشش داده است و تبیین خوبی از تفاوت‌های موجود در مقوله‌ی رشد و توسعه‌ی انسانی از دیدگاه اسلام و غرب ارائه نموده است. این مقاله متناسب با عنوان خود، به تعریف مفهوم پرداخته است و عدم پرداختن به فرآیندهای مطلوب رشد از منظر اسلام در آن قابل توجه است.

۳- روش‌شناسی

همان‌طور که پژوهش کیفی مبانی فلسفی مختلفی دارد، مسیرهای مختلفی نیز برای انجام آن وجود دارد. مسیر پژوهش در واقع نوعی استراتژی پژوهشی است که پیش‌فرض‌های فلسفی بنیادی طرح پژوهش و جمع‌آوری داده‌ها را در برمی‌گیرد. انتخاب مسیر پژوهش، راهی را که از آن طریق، پژوهش‌گر به جمع‌آوری داده‌ها می‌پردازد، تحت تأثیر قرار می‌دهد (دانایی‌فرد، الوانی، آذر، ۱۳۸۳، ص ۱۷). در پژوهش پیش‌رو، استراتژی «تحلیل مضمون» مبتنی بر حماسه‌ی حسینی اتخاذ شده است که در ادامه به توضیح این استراتژی پرداخته خواهد شد. لازم به یادآوری است که در این پژوهش و امثال آن می‌توان از روش‌های تحقیق دیگری نیز بهره برد اما روش تحلیل مضمون می‌تواند نیازمندی ما را برای تحقق هدف از پژوهش رفع نموده و روشی برای دقت‌های متنی با توجه به منابع موجود از سیره‌ی حسینی باشد.



۳-۱- تعریف «تحلیل مضمون»

تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است که اگرچه حدود آن به خوبی تعریف نشده است و به‌ندرت مورد تأیید قرار می‌گیرد، اما به شکل گسترده‌ای در حوزه‌ی روانشناسی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶، ص ۸۳).

تحلیل مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود. به‌طور کلی، تحلیل مضمون، روشی است برای:

الف- دیدن متن؛

ب- برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط؛

ج- تحلیل اطلاعات کیفی؛

د- مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ؛

ه- تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی (بویاتزیس^۲، ۱۹۹۸، ص ۴).

به‌طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده‌ی درک و تجربه خاصی در رابطه با سوالات تحقیق است (کینگ و هوروکس^۳، ۲۰۱۰، ص ۱۵۰ به نقل از حسینی ۱۳۹۱، ص ۹۵). جدول زیر بیانگر برخی از انواع مضامین از دیدگاه صاحب‌نظران است:

جدول ۲- برخی از انواع مضامین از دیدگاه صاحب‌نظران (شیخ‌زاده و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۶۰)

مبنای طبقه‌بندی	انواع مضمون	شرح مضمون
زمان شناخت	اولیه	در مراحل اولیه‌ی تحقیق شناخته می‌شود.
مضمون	نهایی	در گزارش نهایی تحقیق عرضه می‌شود
ماهیت مضمون در متن	توصیفی	آنچه در متن آمده، همان‌گونه توصیف می‌شود.
	تفسیری	آنچه در متن آمده، تعبیر و تفسیر می‌کند.
	رابطه‌ای	نشان‌دهنده‌ی نوع رابطه در متن است.
جایگاه مضمون در شبکه‌ی مضامین	فراگیر	در کانون شبکه‌ی مضامین قرار می‌گیرد.
	سازمان‌دهنده	واسط مضامین فراگیر و پایه‌ی شبکه است.
	پایه	مبین نکته‌ی مهمی است و با ترکیب آن‌ها، مضمون سازمان‌دهنده‌ی ایجاد می‌شود.

1. Braun & Clarke
2. Boyatzis
3. King & Horrocks



۳-۲- اجرای استراتژی تحلیل مضمون

در اجرای استراتژی تحلیل مضمون برای این پژوهش، پس از انتخاب منابع اصلی (کتاب‌های «تاریخ قیام و مقتل جامع سیدالشهدا» نوشته‌ی حجة الاسلام پیشوایی و «فرهنگ جامع سخنان امام حسین علیه السلام» نوشته‌ی آقای مؤیدی) و رجوع به منابع فرعی (کتاب‌هایی همچون تاریخ طبری، ارشاد شیخ مفید، لهوف سید بن طاووس، دانشنامه‌ی امام حسین علیه السلام و بسیاری کتب دیگر) متن اولیه تجمیع و فرآیند تحلیل مضمون آغاز گردید. از آنجایی که مؤلف دارای سابقه‌ی جدی و چندین ساله (بیش از ۶ سال) در مطالعات عاشورا پژوهی و تلمذ در مباحث اساتید مختلف این حوزه را داشته است، متن اولیه توسط مؤلف تحلیل مضمون گردید و نتایج آن برای تأیید و اصلاح در اختیار اساتید و خبرگان حوزه‌ی عاشورا پژوهی و مدیریت قرار گرفت تا اعتبارسنجی مضامین مستخرج انجام گیرد. نکته‌ی قابل توجه این است که متن مورد تحلیل، متن تاریخ و مربوط به عملکرد امام معصوم و یاران ایشان است و اینکه کسی بتواند ادعا کند می‌تواند تمامی جنبه‌های یک عمل یا کلام امام معصوم را تحلیل کند به نحوی که احتمال دیگری نسبت به مضمون آن عمل یا کلام وجود ندارد کار بسیار دشوار و بعضاً غیرممکنی است؛ لذا پژوهشگر به هیچ‌وجه ادعای کامل بودن تحلیل صورت گرفته را ندارد و معقد است که می‌توان در سطوح دیگری از دانش و معرفت، برداشت‌های دیگری نیز ارائه نمود در عین این که برداشت‌های فعلی نیز به قوه‌ی خود باقی باشد.

پس از تأیید مضامین توسط خبرگان (که اطلاعات جمعیت‌شناختی این افراد در ادامه ذکر شده است)، نتایج در قالب جداول و مدل‌های شماتیک تهیه گردید که اعتبار این قالب‌ها نیز به تأیید خبرگان مذکور رسیده است.

جدول زیر اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگانی را که برای تأیید، تصحیح و تکمیل فرآیند تحلیل مضمون در این پژوهش به ایشان مراجعه شده است را نشان می‌دهد:

جدول ۳- اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان ناظر بر یافته‌های پژوهش

درجه علمی	تخصص
استادیار	مدیریت منابع انسانی و مدیریت عملکرد
استادیار	ادبیات فارسی و عاشورا پژوهی
استادیار	رفتار سازمانی و مطالعات تاریخ اسلام
استادیار	فقه و اصول، مطالعات عاشورایی، مدیریت زمان



۴- یافته‌های پژوهش

نظر به سیره‌محور بودن منابع و نظر خبرگان، سه مرحله تجزیه و توصیف متن، تشریح و تفسیر متن و ترکیب و ادغام متن (شیخ‌زاده و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۷۸) به‌عنوان مراحل تحلیل مضمون انتخاب گردید. جدول زیر فرایند تحلیل مضمون در دو گام اولیه را نشان می‌دهد:

جدول ۴- فرآیند گام‌به‌گام تحلیل مضمون

مرحله اول (کدگذاری اولیه)		مرحله دوم (جستجوی مضامین)	
کد	متن	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
AA1	پس از آنکه عبدالله بن عمرو بن عثمان خبر داد که ولید می‌خواهد با آن‌ها دیدار کند آن‌ها تعجب کردند و امام چنین اظهار نظر کرد که: اتفاق مهمی رخ داده و طاغوت ایشان هلاک شده است.	خبر دادن از غیب	تبیین ویژگی‌های امام حق و کمک به الگوگیری صحیح
EA12	مرا با تو خویشاوندی نزدیک است؛ پس آزادم بگذار تا برگردم».	تحریک عصیبت عربی ابن سعد و خطاب با وجدان او	خطاب با وجدان و فطرت افراد
EA13	همان	توجه دادن به آیه «تقوالله الذی تسائلون به و الارحام»	تحدیر الهی
EA14	حبیب بن مظاهر که امام او را با نامه‌ای سراسر عشق به یاری خود خوانده بود	امام برای حبیب نامه می‌نویسد و او را دعوت می‌کند	کارکرد عشق در جذب و هدایت

در گام آخر تحلیل مضمون به ادغام و مضمون فراگیر پرداخته شد که در جدول ۵ بیانگر نتایج این گام می‌باشد:

جدول ۵- شبکه مضامین فراگیر در مرحله سوم

ردیف	مضمون فراگیر	ردیف	مضمون سازمان‌دهنده
۱	بسترسازی برای رشد	۱	اتمام حجت با مخاطبین
		۲	استفاده از جلوه‌های عملی و ظاهری برای اثربخشی بیشتر فرآیند جذب
		۳	ایجاد ارتباط میان حرکت امام و حرکت انبیا
		۴	تحدیر الهی
		۵	تذکر مرگ و قیامت
		۶	تفکیک مشتاقان رشد



ردیف	مضمون فراگیر	ردیف	مضمون سازمان دهنده
۱	بسترسازی برای رشد	۷	تلاش برای از میان برداشتن عوامل بازدارنده‌ی رشد و پیشگیری از شیوع غی
		۸	تلنگر و ایجاد سؤال برای ذهن‌های بیدار
		۹	جلب توجه از طریق ایجاد تحول ناگهانی
		۱۰	خطاب با وجدان و فطرت افراد
		۱۱	سهولت ارتباط رهبر و رهرو
		۱۲	شناخت مخاطب رشد و سرمایه‌ی انسانی
		۱۳	قرار دادن افراد در محذور نفسانی
۲	انجام کار درست به روش درست	۱۴	معرفی ویژگی‌های فرد یا جامعه‌ی رشد نیافته و کمک به تشخیص الگوی مناسب
		۱	انتخاب احسن راه چاره
		۲	انتخاب احسن زمان
		۳	انتخاب احسن کلمات
		۴	انتخاب احسن مکان
		۵	انتخاب احسن نسبت به ابزار
۲	اوصاف رهبر متعالی	۶	توجه به اثربخشی بیشتر
		۱	اداره‌ی امور
		۲	انگیزش و ایجاد حس اهمیت در افراد
		۳	بی‌تکلفی
		۴	تأیید یاران و ایجاد دلگرمی در ایشان
		۵	تکمیل کار یاران
		۶	عشق رهبر به سرمایه‌های انسانی
۳	ابزار رشدهی افراد	۷	هموار کردن مسیر هدایت
		۱	اختیار عمل برای افراد
		۲	آزمایش افراد و بازخورگیری



ردیف	مضمون فراگیر	ردیف	مضمون سازمان دهنده
۳	ابزار رشددهی افراد	۳	آگاهی‌بخشی و کمک به انتخاب احسن
		۴	توجه دادن به مرگ و آخرت
		۵	عتاب
		۶	فراهم ساختن امکانات تمایز بخش برای افراد خواهان رشد
		۷	کارکرد عشق در جذب و هدایت
		۸	کمک به افراد در انتخاب بهترین گزینه مناسب با هدف
۴	تبیین الگوی رشد	۱	تبیین ویژگی‌های امام حق و کمک به الگوگیری صحیح
۵	لازمه‌ی نهضت رشد	۱	ایجاد تمایز با حرکت‌های به‌ظاهر مشابه
		۲	پایبندی به تمامی شئون دین
		۳	توجه به تفاوت‌های افراد و موقعیت‌ها
		۴	توحید و توکل
		۵	توصیه به صبر
		۶	حریت و تلاش برای حفظ آن
		۷	سیاست عده (لازمه‌ی شروع نهضت)
		۸	سیاست عده (لازمه‌ی ادامه‌ی نهضت)
		۹	شفافیت و علنی بودن تمامی شئون حرکت
		۱۰	شناسایی موقعیت و اخبار
		۱۱	عدم اظهار ضعف در برابر دشمن
		۱۲	قطعیت در انجام کار
		۱۳	مخالفت علنی و عدم سازش با ظلم
۶	وظایف رهروان مسیر رشد	۱	انجام‌وظیفه در هر شرایطی
		۲	تبعیت در تمامی افعال از رهبر
		۳	خود انگیزی
		۴	شناخت رهبر
		۵	عملکرد فعال در مسیر رشد
		۶	همگنی و هماهنگی یاران با یکدیگر

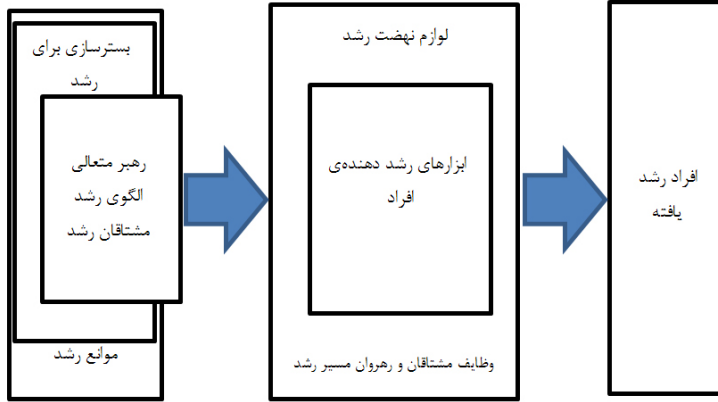


ردیف	مضمون فراگیر	ردیف	مضمون سازمان دهنده
۷	وظایف مشتاقان رشد	۱	ابراز وفاداری به رهبر و راه
		۲	اطاعت از رهبر
		۳	پذیرش خطای خود
۸	ویژگی افراد رشد یافته	۱	استقبال از مرگ
		۲	استناد به قول و فعل افراد رشد یافته
		۳	اقرار به اصول
		۴	امانت‌داری
		۵	بذل از بهترین دارایی‌ها
		۶	بی‌نیاز ندانستن خود از مشورت
		۷	پرهیز از توضیح زیاد
		۸	توجه به اصل خیرخواهی
		۹	توجه به رشد فردی
		۱۰	توجه به نکات ریز اخلاقی
		۱۱	دوری از مواضع تهمت
۹	موانع رشد	۱	امید به جمع بین حق و باطل
		۲	پایبندی نا به جا به مأموریت
		۳	تضییع حق الناس
		۴	تکبر
		۵	جان‌دوستی
		۶	دروغ‌گویی
		۷	طعنه زنگی و مسخره کنندگی
		۸	عدم ولایت‌پذیری و اطاعت
		۹	لقمه‌ی حرام
		۱۰	نژادپرستی و خودخواهی
		۱۱	وابستگی به دنیا و خانواده



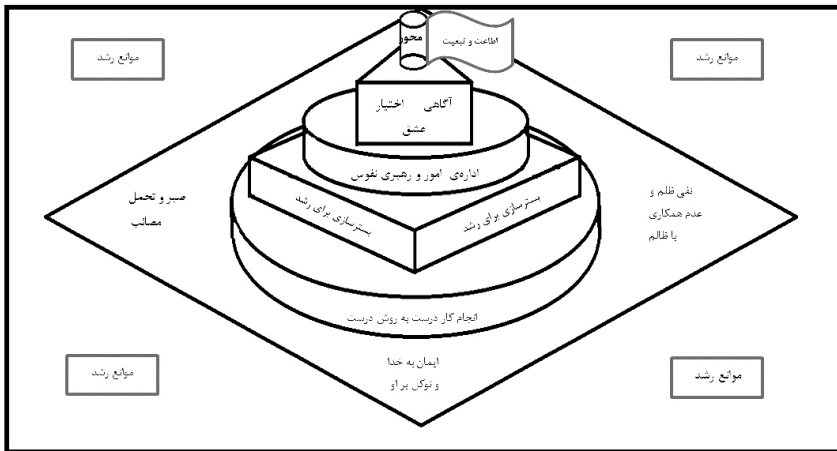
۴-۱- تحلیل یافته‌ها

آنچه جدول فوق نشان می‌دهد این است که با یک نگاه سیستمی به قیام اباعبدالله به‌عنوان یک نهضت رشد دهنده، سه محور ورودی، پردازش (فرآیند رشد) و خروجی قابل‌تصور است و اموری به‌عنوان مختل‌کننده‌ی ورودی به این فرآیند برای برخی از افراد نیز وجود دارد در نگاره‌ی زیر نگاه اجمالی به یافته‌های موجود در جدول فوق نشان داده شده است:



نگاره ۲- نگاه سیستمی به مضامین استخراج شده

نگاره‌ی فوق‌نگاهی اجمالی به جدول نتایج است اما آنچه در فرآیند تجزیه و تحلیل مضامین حاصل شده و نمی‌توان به راحتی در قالب جداول نشان داد، چیزی فراتر از این است. در ادامه، مدل فهم حاصل شده از مطالعه‌ی متون و تحلیل مضامین به صورت شماتیک نشان داده می‌شود:



نگاره ۳- مدل مفهومی الگوی رشد در نهضت حضرت اباعبدالله علیه السلام



۴-۲- تبیین الگوی مفهومی روایت رشد سرمایه‌ی انسانی

نگاره‌ی ۳، برداشت بهتری از نهضت رشد‌آفرین حضرت اباعبدالله‌الحسین(ع) را ارائه می‌کند؛ این شکل قابلیت الگوگیری را مشخص‌تر بیان می‌نماید. هرچند که امام حسین علیه‌السلام شخصیتی است که به صفات الهی قرب داشته و متصف به اوصاف الهی است لذا تمامی اعمال، گفتار و پندار او ورداً و واحداً است و تفکیک اعمال او به این شکل که گفته شود یک فعل امام در یک لحظه، فقط یک مضمون دارد و مضامین دیگر را شامل نمی‌شود، حرف نادرستی است و همان‌طور که در برخی از کدهای جداول قبل و مضامین بیان شده نیز آمده است مثلاً در زمانی که امام فردی را عتاب می‌کند و از خود می‌راند، در همان فعل، جذب او را نیز اراده کرده است و انجام کار درست به روش درست را نیز در نظر داشته، متوجه به اثربخشی بیشتر نیز بوده و فرمان خدا را نیز اطاعت و از خواست وی تبعیت می‌کرده است. اما برای قریب به ذهن شدن افعال امام و قابلیت الگوگیری بیشتر، شکل فوق به‌نوعی مراحل پلکانی رشد را در عملکرد امام و یاران ایشان نشان می‌دهد.

در مقام توضیح نگاره‌ی ۳ باید گفت فضای کلی که نهضت رشد درون آن شکل خواهد گرفت و فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی را رقم خواهد زد، مشتمل بر موانع رشد است؛ عواملی که در جداول قبل، تحت عناوینی همچون لقمه‌ی حرام، تضييع حق الناس، تکبر، دروغ‌گویی، طعنه‌زندگی و مسخره‌کنندگی عدم ولایت‌پذیری و اطاعت، نژادپرستی و خودخواهی، وابستگی به دنیا و خانواده و... موانعی برای تحقق رشد در افراد خواهد بود که ذیل مفهوم ظلم تعریف می‌شوند.

برای شروع یک نهضت تعالی و فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی ابتدا باید با ایمان به خدا، توکل بر او، نفی ظلم و عدم همکاری با ظالم، صبر بر مصائب و... عزم تغییر را جزم کرده و سپس با سرلوحه قرار دادن حکم «انجام کار درست به روش درست» امور مختلف (انتخاب مکان، زمان، ابزار، کلام و...) را اجرا کرد. از اولین اقداماتی که باید ذیل کار درست به روش درست انجام شود، بسترسازی برای رشد است. این فرآیند در راستای جذب سرمایه‌های انسانی و تثبیت قلوب ایشان صورت می‌پذیرد و در کنار آن هر فرد دیگری که مشتاق رشد باشد را نیز مهبای ترقی و رشد می‌نماید.

بیان وضع نامطلوب، ارائه‌ی الگوی رشد، تذکر مرگ و قیامت و... همگی در راستای بسترسازی ذهنی و عملی برای رشد افراد صورت می‌گیرد. بعد از آنکه رهبر (و حتی برخی از یاران ایشان) این مسیر را طی کردند نوبت به چارچوب عملیاتی رهبر در مقابل رهروان رشد خواهد رسید (رهروان یک مرحله از مشتاقان رشد جلوتر هستند)؛ رهبر

۱. حتی تکون اعمالی و اورادی کلها ورداً واحداً... (دعای کمیل)



در این مقام به هیچ وجه در اداره‌ی امور کوتاهی و قصور نمی‌کند و حتی برای تکمیل کار یاران نیز شخصاً وارد عمل می‌شود اما در مورد افراد، اصلاً از اماره‌های مدیریت افراد استفاده نمی‌کند بلکه با ابزارهایی همچون آگاهی‌بخشی، اختیار عمل و عشق، ایشان را رهبری و هدایت می‌کند؛ در این مقام هیچ کس مجبور به انجام هیچ کاری نیست و فقط در صورت پذیرفتن مسئولیت آن را به بهترین شکل انجام می‌دهد (انجام کار درست به روش درست). محوریت و قوام تمامی این امور به یک چیز است که بنیان اصلی دین اسلام و همان محور ولایت است؛ ولایت در این مقام به صورت اطاعت و تبعیت (توضیح آن در ادامه خواهد آمد) متجلی می‌شود.

در مورد یاران حضرت اباعبدالله باید گفت که عملکرد ایشان در دو ساحت قابل تقسیم و بررسی است: ساحت اطاعت و ساحت تبعیت. اطاعت حداقل همراهی و یآوری یک رهبر یا مدیر است که در این پژوهش، جزو وظایف مشتاقان رشد تعریف شده است اما تبعیت چیزی فراتر از آن است و رهروان بایستی به این ساحت مزین شوند تا به اعلی درجه‌ی رشد نائل شوند؛ اطاعت در قبال امر و نهی مدیر یا رهبر معنا پیدا می‌کند اما تبعیت نیازی به امر یا نهی ندارد و افراد تابع، دقیقاً چیزی را انجام می‌دهند یا سخنی را می‌گویند و یا جلوه‌ای را نشان می‌دهند که خواسته‌ی نگفته‌ی رهبر است.

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵-۱- بحث و مقایسه

پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه‌ی رشد سرمایه‌ی انسانی با تمام ارزشمندی خود، مشتمل بر چند ایراد هستند: پژوهش‌های غربی که به فراخور مبانی انسان‌شناسی مادی‌گرایانه، بعد معنوی انسان را نادیده انگاشته و نیازهای مادی انسان و سود سازمان را مبنای توسعه قرار داده‌اند و تمامی مدل‌های خود را (چه آن‌ها که ریشه در اقتصاد دارند و چه آن‌ها که با ادبیات مدیریتی تألیف شده‌اند) بر همین اساس بنا نهاده‌اند. در مورد پژوهش‌های اسلامی و میان‌رشته‌ای صورت گرفته هم باید گفت، هرچند که همگی بُعد معنوی انسان را نیز مدنظر قرار داده‌اند اما در برخی از آن‌ها باز هم اولویت سود سازمان نمود بیشتری دارد. در بررسی کلی‌تر، نقد وارده به بیشتر آن‌ها این است که بررسی مقوله‌ی رشد از نگاه اسلام را تنها از منظر قرآن مدنظر داشته‌اند و نسبت به منبع دیگر شناخت اسلام، یعنی سنت، کم‌توجهی کرده‌اند. در ادامه جدولی آورده شده است که به صورت خلاصه، مبانی و نتایج این پژوهش را با سایر پژوهش‌های این حوزه مقایسه نموده است:



جدول ۶- مقایسه نتایج پژوهش با مبانی نظری و سایر پژوهش‌ها

معیار	پژوهش‌ها و ادبیات غربی	پژوهش‌های دینی و اسلامی	پژوهش پیش رو
مفهوم انسان	موجودی مادی است	دارای دو ساحت جسمانی و روحانی است	دارای دو ساحت جسمانی و روحانی است
سرمایه‌ی انسانی	آنچه که داشتنش برای فرد و سازمان ایجاد بهره‌وری بیشتر کند	هر فرد یک سرمایه است	هر فرد یک سرمایه است
توسعه و رشد	افزایش دانش، مهارت و بهره‌وری	ترقی در جهت نیل به هدف متعالی	رسیدن به عالی‌ترین درجه‌ی وجودی
هدف از رشد و توسعه	افزایش بهره‌وری برای سازمان و تحقق افراد	تحقق ساحت خلیفه‌اللهی انسان	تجلی خلیفه‌الله به بهترین شکل ممکن
فرآیند رشد و توسعه	فرآیند متناسب با ماهیت هر سازمان و با توجه به منافع مدنظر آن تعریف می‌شود	فرآیند به طور کامل مشخص نیست و در قالب چارچوب‌های کلی بیان می‌شود	فرآیند به صورت عملیاتی مشخص و مدون است.
ابزار تحقق رشد و توسعه	توسعه از طریق آموزش و تعلیم و تربیت	رشد از طریق تخلق به اخلاق و رعایت احکام	رشد از طریق ولایت‌پذیری، آگاهی، اختیار و عشق
لازمه‌ی تحقق رشد و توسعه	استعداد و قدرت یادگیری	به صورت واضح تعیین نشده است	ایمان و توکل بر خدا، صبر، نفی ظلم و عدم همکاری باظالم
شاخص اندازه‌گیری میزان رشد و توسعه‌ی تحقق یافته	افزایش بهره‌وری سازمان	معیار و سنجه‌ی دقیق مشخص نیست	شهود ویژگی‌های عملی افراد رشد یافته
ویژگی‌های فرد رشد یا توسعه یافته	عملکرد بهتری در سازمان داشته باشد	متخلق به اخلاق الهی شود	متخلق به اخلاق الهی شود و در عبودیت و ولایت‌پذیری ارتقاء یافته باشد.
مرجع اجرای فرآیند رشد یا توسعه	سازمان	فرد مشتاق رشد یا رهبر	هم رهبر و هم رهرو به صورت توأمان
قلمرو اجرای فرآیند رشد	افراد ذیل هر سازمان	افراد خواهان رشد	تمامی بشریت در قالب دعوت عام و حق‌پذیران به شکل خاص

به‌طور کلی باید گفت در این پژوهش سعی شده که مبانی نظری، تا حد ممکن، تلفیقی از موارد موجود در منابع اصلی اسلام یعنی قرآن و سنت باشد و بُعد کمرنگ سایر



پژوهش‌ها که همان توجه به سیره است، بیشتر مورد توجه قرار گیرد. ضمن اینکه این پژوهش برخلاف بسیاری از پژوهش‌ها، به بیان اصول کلی اکتفا نکرده و مدلی مفهومی با قابلیت عملیاتی بیشتری ارائه کرده است.

تفاوت دیگر نتیجه‌ی این پژوهش با سایر پژوهش‌ها این است که در موارد ذکر شده به‌عنوان پیشینه‌ی پژوهش، رشد و تعالی به شکلی مطرح شده که یا فرد به‌شخصه باید خواهان آن باشد و نقش مرشد و راهنما در فرآیند آن مشخص نیست و یا فقط به لازم‌های مدیریتی برای رشد افراد اشاره شده است؛ اما در پژوهش پیش رو، نقش رهبر و رهرو به‌خوبی تبیین شده و وظایف و اوصاف هر کدام مشخص گردیده است.

۵-۲- نتیجه‌گیری

آنچه گفته شد مقدمه‌ای برای یکی از اصلی‌ترین نتایجی است که از انجام پژوهش فوق حاصل گردید؛ یکی از اصلی‌ترین نتایج حاصل از بررسی قول و فعل امام حسین علیه‌السلام از منظر رشد سرمایه‌ی انسانی حاصل شد این است که امام به‌هیچ‌وجه افراد را مدیریت نکرد، بلکه ایشان را رهبری کرد و در مقابل امور را مدیریت نمود. فعل و قول حضرت اباعبدالله دقیقاً منحصر در مفهوم آیه‌ی «لست علیهم بمصیطر» و مصداق اتم «ادارة الامور و امامة النفوس» است. امام برای کارها فرآیند کامل و احسن مدیریت را انجام می‌دهد اما برای افراد فقط از هدایت‌گری و رهبری استفاده می‌کند. یاران در برابر شأن «ادارة الامور» امام، اطاعت کرده و برای شأن «امامة النفوس» وی مشتاقانه تبعیت نمودند. امام تا حدی از مدیریت افراد دوری می‌کند که برای تکمیل کار یاران از باب اطاعتشان، آن‌ها را امر به چیزی نمی‌نماید و حتی در برخی موارد مانند واکنش امام در زمان تیراندازی ابو‌الشعثاء کندی که توضیح آن آمد، شخصاً وارد عمل می‌شود و بدون آنکه وی را به لحاظ کردن یاد خدا در رجزهایش امر نماید، با دعای خود رجز او را به نام خدا و توکل بر او مزین می‌نماید.

در فرآیند رشد افراد (سوای سرمایه‌های انسانی) جلوگیری از شقاوت بیشتر نیز سطحی از هدف است و تلاش امام و یاران ایشان تا آخرین لحظات حیات دنیوی، ناظر به همین سطح از هدف است؛ اینکه افراد تا کجای شقاوت پسرفت داشته‌اند و به چه درکی از گمراهی، سقوط کرده‌اند، مانع از تلاش افراد رشدیافته برای جلوگیری از بدتر شدن وضعیت نمی‌شود لذا با توجه دادن افراد به گردنه‌ی مرگ که سره‌را از ناسره جدا می‌کند و همچنین تذکر عقاب و ثواب آخرت سعی در منصرف کردن ایشان برای طی مسیر غی می‌نماید؛ تاجایی که امام در آخرین لحظات که قوم ظالم بدترین جنایات را انجام داده‌اند نیز ایشان را از ارتکاب قتل خودش که اسفل درکات است بر حذر می‌دارد و حتی مسیر



بازگشت از خطا را نیز هموار نشان می‌دهد.

با توجه به این نتایج، تعریف مفاهیمی همچون مدیریت منابع انسانی، مدیریت سرمایه‌ی انسانی، مدیریت افراد نخبه و امثال آن بایستی با دقت بیشتری در مبانی مدیریت اسلامی مورد بررسی قرار گیرند و شایسته است مبانی رهبری و امامت برای افراد لحاظ شود. مدیریت افراد که بنا به خواست خداوند، مجهز به عنصر اختیار هستند، احتمالاً چیزی جز طغیان ایشان را به بار نخواهد آورد. در مقابل می‌توان با آگاهی بخشی، تمرکز بر خردورزی و مدیریت صحیح امور، کارهای صالح را در بهترین زمان با توکل بر خدا و توجه به عالم عقبی، اجرا کرده و منتظر نتایج اثربخش بود.

دومین سؤال این پژوهش به دنبال این است که دلالت‌های شناسایی شده را چگونه می‌توان در قالب اصول کلی برای رشد سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها توصیه کرد. در پاسخ به این سؤال باید گفت که توجه به دلالت‌های استخراج شده و مضامین تحلیل شده، یک سری اصول، ملاحظات و الزامات برای رشد و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی در سازمان‌ها قابل برداشت و ارائه است. در زیر اصول استخراج شده ارائه می‌شود:

- روح حاکم بر سازمان برای اثربخشی سایر اصول در فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی، نفی ضلالت‌ها، ایمان به خدا و توکل بر او و یقین به مرگ و قیامت است.
- هر سازمان برای شروع فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی نیازمند یک رهبر رشد یافته است.
- هدف سازمان بایستی علاوه بر رشد افراد حاضر در آن، رشد سایر افراد نیز باشد.
- رهبر بایستی نسبت به رشد تمامی افراد سازمان (با هر جنسیت، سن، تجربه، سابقه و ...) احساس مسئولیت کرده و شرایط را برای ایشان تسهیل نماید.
- چارچوب فکری و عقیده‌ای سازمان و هدف اصلی آن باید به خوبی و کامل مشخص باشد.
- سازمان نباید فقط به افراد درون خود اکتفا کند بلکه بایستی از طریق رهبر و متناسب با افراد مختلف، اشخاصی را که سرمایه‌ی جدیدی برای سازمان هستند جذب نموده و ایشان را نیز رشد دهد.
- رهبر سازمان که یک فرد رشد یافته است، برای انجام کارها بهترین برنامه‌ریزی و بسیج منابع را انجام می‌دهد و امور را اداره می‌کند.
- رهبر متعالی، به کمک سه ابزار اصلی آگاهی بخشی، اختیار عمل و عشق با افراد تعامل می‌کند.
- در فرآیند آگاهی بخشی، معرفی وضع مطلوب، تبیین وضع نامطلوب، مشخص نمودن وضع موجود و یادآوری اصول اولیه باید انجام شود.
- اختیار عمل برای فرآیند رشد در دو ساحت مطرح است: ۱. اختیار برای انتخاب یا عدم



انتخاب کارراهی رشد ۲. اختیار عمل در حیطةی انجام امور محوله (وقتی افراد الگوی رشد را با آگاهی بشناسند، هدف را بدانند و اصول را ملکه قرار دهند، نیازی به تعریف دقیق وظایف نیست چراکه با این سه ابزار بهترین روش را انتخاب خواهند کرد.)

• استفاده از عنصر عشق، انگیزاننده و محرک افراد برای طی طریق رشد است. یک رهبر رشد یافته به جای تشویق یا تنبیه مادی، از عنصر معنوی و عشق برای انگیزش افراد بهره می برد. عشق، کارهایی که فراتر از عقل معاش بشر است را موجب می شود.

• فرآیند رشد، یک شاه کلید و ابزار اساسی دارد که همان «انجام کار درست به بهترین شکل» است. لذا رهبر رشد یافته، افراد را مدیریت نمی کند بلکه ایشان را هدایت کرده و هر لحظه برای دادن بازخورد به ایشان آماده است.

• رسیدن به اهداف، موفقیت است اما برای رشد باید چیزی بیشتر از موفقیت لحاظ شود که همان اثربخشی بیشتر است؛ اثربخشی در این اصل به معنای رضایت (خدا و اولیای او) است.

• در سازمانی که قصد رشد سرمایه های خود را دارد، هیچ سقف خاصی برای رشد افراد وجود ندارد و همان رشدی که برای رهبر متعالی متصور است، برای افراد نیز قابل دسترس است و جانشین پروری نیز از همین طریق صورت می پذیرد.

• محور تمام امور در سازمان، بایستی ولایت باشد که در بدو ورود افراد به سازمان در قالب اطاعت از اوامر بروز کرده و کم کم با طی مراتب رشد، تبعیت نیز بر آن افزوده می شود.

• فرآیند رشد یک فرآیند دیکته شده از بالا به پایین نیست، بلکه تمامی افرادی باید در رشد خود و دیگران شریک باشند.

• در سازمان خواهان رشد برای سرمایه های انسانی، نکات ریز اخلاقی، تمامی شئون دین و حریت مورد التزام بوده و تعدی از آن ها به مانند ظلم مردود است.

• طی مسیر رشد به یک عنصر مهم احتیاج دارد و آن «صبر» است؛ صبر بر مصائب و دشواری ها.

۵-۳- پیشنهادها

بررسی قیام ابا عبدالله و سیره ی اهل بیت و سایر اولیای الهی نباید منحصر در جلسات ذکر و بیان مصائب شود بلکه بایستی بیش از پیش به صحنه های علمی وارد شود تا بتوان از آن بهره ی کافی برد و سؤالات بشر امروز را از این گنجینه ی عظیم پاسخ داد. در این راستا پیشنهاد می شود که در مباحث مختلف جاری در علوم، خصوصاً مبحث مورد بحث در این پژوهش (رشد سرمایه ی انسانی) به سیره ی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم، امام علی علیه السلام و سایر معصومین علیهم السلام نیز رجوع



شود با تدقیق در موارد ثبت شده در تاریخ، دلالت‌های موجود استخراج شده و مورد استفاده قرار گیرند.

پیشنهاد دیگر ناظر بر یکی از محدودیت‌های پژوهش پیش رو است: همان‌طور که در فصل اول گفته شد، یکی از محدودیت‌های این پژوهش، عدم ثبت دقیق تمام اقوال و افعال امام حسین علیه‌السلام و یاران باوفای ایشان تا قبل از ورود به کربلا و روز عاشورای محرم سال ۶۱ است، لذا کشف تاریخ مربوط به افراد برای ترسیم بهتر مسیر رشد هر فرد بسیار لازم می‌نماید.

سومین پیشنهاد ناظر به بخش اصول رشد سرمایه‌ی انسانی مربوط به سازمان است که توصیه می‌شود این اصول برای اجرا، به سازمانی ارائه شده و نتایج حاصل با نتیجه‌ی استفاده از نظریات توسعه منابع و سرمایه‌ی انسانی در ادبیات مدیریت غربی مقایسه شود. در آخرین مورد، پیشنهاد می‌شود، همان‌طور که در این پژوهش فرآیند رشد در قیام ابا عبدالله‌الحسین مورد مطالعه قرار گرفت، فرآیند غی در جبهه‌ی مخالف ایشان نیز مورد بررسی قرار گیرد تا بنا به حکم «تعرف الاشیاء بأضدادها» به شناخت بهتر فرآیند رشد سرمایه‌ی انسانی کمک شود.



۶- منابع

۱-۶- منابع فارسی

الف) کتابها

۱. قرآن مجید.
۲. نهج البلاغه.
۳. ابوداود، سلیمان. (بی تا). سنن أبی داود. چاپ اول، حمص: دارالحدیث.
۴. الجرف، محمد سعدو. (ویرایشگر) (۲۰۰۲م). **تنمیة الموارد البشرية لسكان العالم الإسلامي من منظور إسلامی**. ارائه شده در ندوة حول قضايا السكان في مفهوم الإسلام.
۵. خوارزمی، موفق بن احمد. (۱۳۶۷ق). **مقتل الحسين**. تحقیق: محمد سماوی، نجف: مطبعة الزهراء.
۶. دوابه، اشرف محمد. (۲۰۰۷م). **التنمية البشرية من منظور اسلامي**. بحث مقدم الى الملتقى الدولي حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الاسلامیة.
۷. الطبری، ابوجعفر محمد بن جریر. (۲۰۰۱م). **جامع البيان عن تأويل آيات القرآن**. تعليق: محمود محمد شاکر، چاپ اول، بیروت: دار إحياء التراث العربي.
۸. _____ (۱۳۵۲ش). **تاریخ طبری (تاریخ الرسل و الملوك)**. ج ۵، تهران: اساطیر.
۹. الغندور، سماح طه أحمد. (۲۰۱۱). **التنمية البشرية في السنة النبوية: دراسة موضوعية**. الجامعة الاسلامیة.
۱۰. مجمع الفقه الإسلامي (منظمة المؤتمر الإسلامي). (بی تا). **تنمیة الموارد البشرية في العالم الإسلامي**.
۱۱. مجمع اللغة العربية. (۱۳۶۳). **معجم الفاظ القرآن الكريم**. چاپ دوم، ج ۱، تهران: انتشارات ناصر خسرو.
۱۲. مفید، ابوعبدالله محمد بن محمد. (۱۴۱۳ق). **الارشاد في معرفة حجج الله على العباد**. تحقیق: مؤسسه آل البيت، قم: المؤتمر العالمي لألفية الشيخ المفید.
۱۳. نوری، میرزا حسین. (۱۴۰۸ق). **مستدرک الوسائل**. چاپ ۲، ج ۱۱، قم: مؤسسه آل البيت لإحياء التراث.
۱۴. یزدی حائری، علی بن زین العابدین. (۱۴۲۲ق). **الزام الناصب في اثبات حجة الغائب**. بیروت: مؤسسه الاعلمی.
۱۵. ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۳۸۴ش). **خصال**. ترجمه: صادق حسن زاده، چاپ اول، تهران: ارمغان طوبی.
۱۶. ابن قولویه، ابوالقاسم جعفر بن محمد. (۱۴۱۸ق). **کامل الزیارات**. ترجمه: محمد جواد ذهنی تهران (۱۳۷۷ش)، تهران: پیام حق.



۱۷. اسحاقی، سیدحسین. (۱۳۸۷ش). جام عبرت: بررسی عملکرد عوام و خواص در حادثه عاشورا با تکیه بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی). قم: موسسه بوستان کتاب.
۱۸. بیات، عبدالرسول، و همکاران. (۱۳۸۶ش). فرهنگ واژه‌ها. تهران: اندیشه و فرهنگ دینی.
۱۹. پیشوایی، مهدی. و جمعی از نویسندگان. (۱۳۹۵). تاریخ قیام و مقتل جامع سیدالشهدا. قم: مؤسسه‌ی آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۰. جمعی از نویسندگان. (۱۳۸۳ش). زمینه‌های قیام امام حسین علیه‌السلام. قم: زمزم هدایت.
۲۱. دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۳ش). لغت‌نامه. مؤسسه‌ی انتشارات و چاپ دانشگاه تهران: چاپ اول.
۲۲. ذهنی‌تهرانی، سید محمدجواد. (۱۳۷۹ش). مقتل از مدینه تا مدینه. تهران: پیام حق.
۲۳. راغب اصفهانی، حسین‌بن‌محمد. (۱۳۸۱ش). المفردات فی غریب القرآن. ترجمه: حسن خداپرست، قم: دفتر نشر نوید اسلام.
۲۴. سیدبن طاووس، علی‌بن‌موسی. (۱۳۹۱ش). اللهموف علی قتلی الطفوف. ترجمه: علیرضا رجالی‌تهرانی، قم: بلوغ.
۲۵. طباطبایی، سیدمحمدحسین. (۱۳۷۴ش). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه‌ی علمیه‌ی قم.
۲۶. علوی، سید علی اصغر. (۱۳۹۳ش). مبانی مدیریت عاشورایی. تهران: انتشارات سدید.
۲۷. متوسلی، محمود. (۱۳۷۰ش). سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و توسعه اقتصادی. تهران: مؤسسه تحقیقات پولی و بانکی.
۲۸. محمدی‌ری‌شهری، محمد. و دیگران. (۱۳۸۸ش). دانشنامه‌ی امام حسین علیه‌السلام. ترجمه: عبدالهادی مسعودی، ج ۶، قم: دارالحدیث.
۲۹. مطهری، مرتضی. (۱۳۹۴ش). مجموعه آثار استاد شهید مطهری (سیری در سیره نبوی). تهران: صدرا.
۳۰. _____ (۱۳۹۴ش). مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی (دوره‌ی شش جلدی). تهران: صدرا.
۳۱. مؤیدی، علی. (۱۳۷۷ش). فرهنگ جامع سخنان امام حسین علیه‌السلام (ترجمه‌ی کتاب موسوعه کلمات الامام الحسین علیه‌السلام). قم: معروف.
۳۲. نظری مفرد، علی. (۱۳۸۸ش). قصه‌ی کربلا به ضمیمه‌ی قصه‌ی انتقام. قم: سرور.
۳۳. نقی‌پورفر، ولی‌الله. (۱۳۸۳ش). مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
۳۴. هاریسون، فردریک. (۱۳۷۰ش). برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه منابع انسانی. ترجمه: محمد یمینی دوزی سرخابی، تهران: علمی و فرهنگی.



۳۵. واثق غزنوی، قادرعلی. (۱۳۹۳ش). بررسی اصول حاکم بر سازماندهی از منظر قرآن کریم. قم: انتشارات مؤسسه‌ی آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

ب) مقاله‌ها

۱. الاحمد، سهیل محمد طاهر. (۲۰۱۲). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامی. مجلة جامعة الاقصی، سال شانزدهم، شماره‌ی ۱، صص ۱۴۵-۱۶۹.
۲. احمدی، محمدرضا. (۱۳۸۷ش). تبیین شاخص‌های بعدسیاسی توسعه انسانی از دیدگاه اسلام (با تأکید بر قرآن کریم). حکومت اسلامی، سال اول، شماره‌ی ۱۳، صص ۹۹-۱۴۰.
۳. آقانظری، حسن. (۱۳۸۶ش). توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی بر اساس آموزه‌های اسلام و تأثیر آن بر توسعه‌ی انسانی. فصل‌نامه‌ی علمی پژوهشی اقتصاد اسلامی، سال هفتم، شماره‌ی ۲۶، صص ۵۵-۶۹.
۴. اکبری، صاحبعلی. (۱۳۸۸م). تأملی در معنای «رشد» در قصص قرآن کریم. مجله مطالعات اسلامی: علوم قرآن و حدیث، سال چهل و یکم، شماره‌ی ۳/۸۸، صص ۹-۳۶.
۵. بیات، عبدالرسول. (۱۳۸۸ش). واژه‌شناسی اومانیسیم. رواق اندیشه، ش ۲۶، صص ۱۲۳-۱۴۲.
۶. توکلی، محمدجواد. (۱۳۹۰ش). روش‌شناسی تدوین شاخص پیشرفت انسانی بر اساس گفتمان قرآنی. معرفت اقتصاد اسلامی، سال دوم، شماره‌ی ۲، صص ۳۱-۵۶.
۷. جهانیان، ناصر. (۱۳۷۷ش). تحول مفهوم توسعه و ارتباط آن با دین. فلسفه و کلام، قیسات، شماره‌ی ۷، صص ۱۰۹-۱۱۹.
۸. _____ (۱۳۸۲ش). شاخص توسعه انسانی - اخلاقی کشورهای سازمان کنفرانس اسلامی (OIC) «بخش نخست». اقتصاد اسلامی، سال دوم، شماره‌ی ۳، صص ۱۲۵-۱۴۰.
۹. حارب، سعید عبدالله. (۲۰۱۰م). أسس تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامی. مجلة الوعي الإسلامي، شماره‌ی ۵۳۲.
۱۰. خلیلی، نصرالله. (۱۳۸۰ش). توسعه انسانی از دیدگاه اسلام. معرفت، سال دهم، شماره‌ی ۱۰، صص ۱۰۷-۱۲۰.
۱۱. _____ (۱۳۹۰ش). معیارها و شاخص‌های توسعه انسانی از دیدگاه اسلام. معرفت اقتصاد اسلامی، سال دوم، شماره‌ی ۲، صص ۸۱-۱۰۶.
۱۲. دانایی فرد، حسن. و امامی، سید مجتبی. (۱۳۸۶ش). استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. اندیشه مدیریت، شماره دوم، پاییز و زمستان، صص ۶۹-۹۸.
۱۳. دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۴ش). تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیادی. دانشور رفتار، شماره دوازدهم، تیر، صص ۵۷-۷۰.



۱۴. دیالمه، نیکو و برادران حقیر، مریم، (۱۳۸۹ش). مفهوم رشد و توسعه‌ی انسانی از دیدگاه اسلام و غرب. پژوهش‌های علم و دین، شماره ۲: ۴۱-۶۴.
۱۵. سرحان، ابوطاهر و حمودی، ابراهیم‌طه. (۲۰۱۲م). اسس تنمية الموارد البشرية في السنة النبوية. مجله البحوث والدراسات الاسلاميه، شماره‌ی ۲۹، صص ۴۳-۸۴.
۱۶. شاکر، محمد کاظم. (۱۳۷۸ش). سیر تکاملی رشد در قرآن کریم. مجله‌ی صحیفه‌ی مبین، دوره‌ی دوم، شماره‌ی ۲۰، صص ۶۲-۷۹.
۱۷. شیخ زاده، محمد و دیگران. (۱۳۸۶ش). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی، شماره دوم، پاییز و زمستان، صص ۱۵۱-۱۹۸.
۱۸. مهدوی، موسی. (۱۳۸۶ش). تبیین و توصیف الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا. مصباح، سال اول، شماره‌ی ۱۶، صص ۷-۳۶.
۱۹. میرباقری، سیدمحمد مهدی. (۱۳۸۷). مبانی عاشورا پژوهی. روزنامه کیهان، شماره ۱۹۲۹۰.
۲۰. واثق غزنوی، قادر علی. (۱۳۹۰ش). جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب. فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره دوم: ۵-۴۰.
۲۱. حسینی، سیدمحمد حسین. (۱۳۹۱ش). مدیریت تبلیغ و دعوت رسول اعظم صلی الله علیه و آله و سلم در برخورد با اهل کتاب در قرآن کریم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام صادق علیه السلام، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت.
۲۲. علیشیری، محمد مهدی. (۱۳۹۴ش). فهم عناصر اصلی ساخت توسعه‌ی منابع انسانی مبتنی بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی جوادی آملی مدظله (رساله دکتری). دانشگاه تهران، پردیس فارابی، دانشکده‌ی مدیریت.

ج) سایت‌ها

۲۳. حنایی فریمانی، حمیده. (۱۳۸۴ش، ۱۷آبان)، رشد در قرآن (شماره گزارش: ۴۱۶/۴۰۴۰۸۰۴). بازبایی شده در تاریخ ۱۳۹۵/۱۰/۲۷ از: <http://www.farsnews.com/printable.php?nn=8408040416>

۶-۲- منابع لاتین

Books

1. Becker, G. S. (1964). **Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis**, with Special Refrence to Education. New York: Columbia University Press For National Bureau of Economic Research.
2. (1993). ————. **Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis**, with Special Refrence to Education (3rd ed). Chicago: University of Chicago Press.



3. Boyatzis, R. E. (1998). **Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development**. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Creswell, J. W. (2007). **Qualitative inquiry & research design; choosing among five approaches**. (2nd ed). Thousand Oaks: Sage Publications.
5. (2009) ..—————). **Research design, Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. (3rd ed). Thousand Oaks: Calif, Sage.
6. Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. (2005). **The SAGE handbook of qualitative research**. (3rd ed). Thousand Oaks, London: Sage.
7. Gavin, H.(2008). **Understanding research methods and statistics in psychology**. Los Angeles: CA. Sage.
8. Guest, G., MacQueen, K.M. and Namey, E.E. (2012). **Applied thematic analysis**. Thousand Oaks, CA: Sage
9. Hurt, Andrew C. (2010). **Exploring Paradigms of Human Resource Development; Doctor of Philosophy**. Texas: A&M University.
10. Knowles, M. S., Holton, E. F., and Swanson, R. A. (2005). **The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development**.(6th ed.) Houston: Gulf.
11. McGuire, D. and Jørgensen, K. M. (2011). **Human Resource Development; Theory and practice**. Los Angeles: Sage.
12. McGuire, D; Garavan, T; Dooley, L. (2012). **Fundamentals of Human Resource Development**. 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE.
13. Riggs F. W. (1992). **Development in Sartori Giovanni**. (1st ed.). Social Sciences Concepts, London.
14. Schultz, T.W. (1971). **Investments in Human Capital**. New York: Macmillan.
15. Swanson, R. A. and Holton, E. F. (2009). **Foundations of Human Resource Development**. Berrett-Koehler Publisher, First Education.

Articles

16. Alagaraja, M., & Dooley, L. M. (2003). **Orgins and historical influences on human resoce development: A global perspective**. Human Resource Development Review, Vol 2, No 1: 82-96.
17. (2003) ..—————). **Origins and Historical Influences on Human Resource Development: A Global Perspective**. Article in Human Resource Development Review, Vol 2, No 1: 82-96.
18. Braun, V.; Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology**. In Qualitative Research in Psychology Vol 3, No 2: 77–101.



19. Ku Ivisaechana, S (2006). **Human Capital Development in the International Organization: Rhetoric or Reality**. Journal of European Industrial Training. Vol 30, No 9: 721-734.
20. Kuchinke, K. P. (2010). **Human Development As A Central Goal For Human Resource Development**. In human Resource Development International, Vol 13, No 5: 575-585.
21. (2014) ..—————). **Perspectives on the Concept of Development for HRD**. In Neal Chalofsky, Tonette S. Rocco, Michael Lane Morris (Eds.): Handbook of human resource development. First edition: 112-124.
22. Les, P.(2005). **Optimising Human Capital: measuring what really matters**. Journal of Industrial and Commercial Training. Vol 37, No 6: 299-303.
23. Lynham, S. A., & Cunningham, P. W. (2006). **National human resource development in transitioning societies in the developing world: Concept and challenges**. Advances in Developing Human Resources, Vol 8, No 1: 116-135.
24. McLean G. N. & McLean L. (2001). **If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?**. Human Resource, Development International, Vol 4, No 3: 313-326.
25. Rastogi, P.N (2000). **Sustaining Enterprise Competitiveness – is human capital the answer?**. Human Systems Management, Vol 19, No 1: 193-203.
26. Siddique, D. A. (1987). **Human Resource Development: A Muslim World Perspective**. The American Journal of Islamic Social Science. Vol 4, No 2: 277-294.
27. Thaib, L. (2013). **Human Resource Development From Islamic Perspective: Malaysia's Experience**. European Journal of Management Sciences and Economics. Vol 1, No 1: 11-23.
28. Yondt, M.A. Subramaniam, M. and Scott, S.A. (2004). **Intellectual Capital Profiles: An examination of investments and returns**. Journal of Management Studies, Vol 41, No 2: 335-61.

