

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۸

فصل نامه علمی - پژوهشی مشرق موعود

سال سیزدهم، شماره ۵۱، پاییز ۱۳۹۸

شناسایی و ارائه الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت

علی اصغر پورعزت^۱

محمد مهدی ذوالفقارزاده کرمانی^۲

غلامرضا گودرزی^۳

بابک عبدالملکی^۴

چکیده

موفقیت و پویایی در راستای نیل به اهداف جامعه، مستلزم تغییر در فعالیت ها، چگونگی اداره جامعه و به ویژه تأمل بر روند توانمندسازی نیروی انسانی است. پژوهش کیفی حاضر، با هدف تبیین و شناسایی الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت انجام گرفت. این پژوهش از لحاظ ماهیت، مبتنی بر شیوه تحلیلی - استنتاجی است و از لحاظ هدف، کاربردی و توسعه‌ای محسوب می‌شود و از لحاظ راهبرد پژوهش نیز یک پژوهش اکتشافی بوده و در نهایت، از لحاظ روش کیفی به کار رفته، مبتنی بر نظریه داده بنیاد است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، استادان دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه، پژوهشگران حوزه مهدویت و مدیران منابع انسانی بوده، نمونه‌گیری به صورت هدفمند بوده، و روش انتخاب افراد نمونه، گلوله برفی است. با استناد به قاعده اشباع نظری، اندازه نهایی مشارکت‌کنندگان

۱. استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۲. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۳. دانشیار دانشگاه امام صادق (ع).

۴. دانشجوی دکتری مدیریت سیاست‌گذاری در بخش عمومی پردیس بین الملل کیش - دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)
(abdolmalekibabak@yahoo.com)

پژوهش، ۱۱ نفر خبره در حوزه پژوهش تعیین شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. در نهایت، جهت تحلیل اطلاعات به منزله محور اصلی نظریه پردازی مبتنی بر داده‌ها، از روش تحلیل محتوای مقوله‌ای استفاده شد. نتایج این پژوهش، مشتمل بر سه بُعد و ۱۳ مؤلفه محوری بود. براساس تحلیل داده‌های پژوهش، از بُعد ساختاری عواملی چون تأکید بر هدف‌مداری و تحول‌گرایی و برنامه‌ریزی هدفمند آموزشی، از بُعد رفتاری صداقت و امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری و تأثیرگذاری و از بُعد زمینه‌ای تأکید بر ارتقای فرهنگ مهدویت، زهد و پارسایی، بندگی خالصانه و بصیرت، بیشتر مورد تأکید بوده‌اند.

واژگان کلیدی

مهدویت، موعود، توانمندسازی، نیروی انسانی.

مقدمه

حکومت مهدوی، همان شهر عدل آرمانی دیرینه بشر است. با این تأمل که محور وحدت انسان‌ها و جوامع بشری، فطرت توحیدی آنان است که امری عینی و تکوینی و پایدار است؛ چرا که فطرت نه از خصوصیات اقلیمی نشأت گرفته است تا با تغییرات آن، دگرگون شود و نه منحصر به زمان خاصی است تا با گذشت آن، زمانش منقضی گردد. بلکه فطرت در هر مکان، زمان و با هر مذهبی مورد توجه بوده، وجهی پایدار دارد. (بندعلی، ۱۳۸۶: ۱) در همین امتداد باور به مهدویت به مثابه یک رکن اعتقادی شیعه مطرح می‌شود؛ زیرا حیات شیعه، بدون نظام امامت، معنا ندارد: «لَوْلَا مَا فِي الْأَرْضِ مِنَّا لَسَاخَتْ الْأَرْضُ بِأَهْلِهَا» (طبرسی، ۱۴۰۳: ۳۱۷)؛ بنابراین، شیعه به امام زنده، حاضر، ناظر و تلاشگری اعتقاد دارد که واسطه فیض است: «يُمْنِيهِ رُزْقُ الْوَرَى وَ يُوْجُودِهِ ثَبَّتَتِ الْأَرْضُ وَالسَّمَاءُ» (قمی، ۱۳۹۱: ۱۴۳)

در ادبیات پژوهش‌های راهبردی و برخی رشته‌های علمی مرتبط، تأکید می‌شود که هنر «تدوین ارائه توصیه» یکی از مهارت‌های مهم پژوهش است (گلدمن، ۱۳۹۴: ۱۰۳) و هم‌چنین پولاک (۱۹۷۱) ادعا می‌کند داشتن چشم‌انداز از آینده، به منزله یک محرک اصلی توسعه اجتماعی و تاریخی به حساب می‌آید؛ ضمن این‌که می‌توان چشم‌انداز به منزله مثالی برای آرمان‌گرایی تاریخی در نظر گرفت. (مورگان، ۲۰۱۵: ۱۰۸) با توجه به تغییرات گسترده محیطی در دنیای پرتلاطم امروزی، برخورداری از یک توصیه و راهبرد اساسی برای توسعه و کسب مزیت پایدار، بسیار ارزشمند و مهم تلقی می‌شود و در همین امتداد، راهبرد توانمندسازی نیروی

انسانی، در راستای بالندگی منابع انسانی، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. بهبود عملکرد نیروی انسانی علاوه بر این که نوعی انگیزه کاری درونی است، یک گرایش انگیزشی فعال نیز محسوب می شود. (کنگ، لی، ووگ، ۲۰۱۷) اما مشکل این است که بدون وجود یک چشم انداز از مدینه فاضله، هیچ راهی به تعریف آن و بندر یا دریچه ای برای ورود به آن وجود ندارد تا بخواهیم از طریق بادبان های گوناگون، کشتی اجتماع را به آن جا برسانیم. (مورگان، ۲۰۱۵: ۱۱۶)

براساس دیدگاه های رهبر انقلاب (۱۳۹۵)، ایران باید کشوری قدرتمند شود؛ یعنی باید توانمندی های گوناگون خود را افزایش دهد. (خامنه ای، ۱۳۹۵) برای اقتدار یک کشور، منابع انسانی، انسان کلیدی ترین عنصر شناخته می شود و گاهی از آن به منزله سلاح راهبردی برای ایجاد مزیت رقابتی سازمان، یاد می شود. (اصیل فرید، خلج، زائری، ۱۳۹۷: ش ۴۳) منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمان هاست. (حسنی، عباسی خالجیری، قلاوندی، ۱۳۹۵: ش ۴) با این حال، متأسفانه در سازمان های دولتی کشور، به منابع انسانی به عنوان مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها، تأکید و توجه نمی شود، این روند بی توجهی یا توجه اندک به منابع انسانی، در سازمان های دولتی ایران، ممکن است در آینده نزدیک نتایجی خطرناک در پی داشته باشد. (نجف بیگی، موسی خانی، دانشفرد، دلاور، همراهی، ۱۳۹۳: ش ۲۴) چنین امری از این باور سرچشمه می گیرد که اگرچه هدف اصلی سازمان ها، افزایش کارایی و اثربخشی است، ولی در عصر جهانی سازی برای دستیابی به موفقیت، باید به احکام دینی و انتظارات اجتماعی، واکنش مثبت نشان داده شود. (رفیعی و زاهدی، ۱۳۹۲: ش ۸)

بیان مسئله

جا دارد که باور به مهدویت که بسان گنجی پنهان، مورد بی توجهی و کم لطفی قرار گرفته است، باید توسط مسلمانان و شیعیان، مورد بازخوانی و بازروایی قرار گیرد. دلیل این امر آن است که اگر دین مبین اسلام را همانند اقیانوس وسیعی در نظر آوریم، مهدویت، مروارید گرانبهایی در آن است و تلاش همه انبیاء و ائمه معصوم علیهم السلام که به عنوان حافظان و حامیان دین از طرف خداوند بوده اند، معطوف به این بوده است تا نهال دین را آبیاری کنند و دین حق، با دستان پر توان مهدی موعود عجل الله تعالی فرجه الشریف، به ثمر برسد و اهل زمین و آسمان، وعده های تخلف ناپذیر الهی را در تبلور حقیقت و عدالت، به چشم خود نظاره کنند (عظیمی، ۱۳۹۰: ش ۲، ۱۷۰) و نباید از نظر دور داشت که هر تغییر و تحولی، نیاز به زمینه سازی دارد که با توجه

به اهمیت روزافزون نیروی انسانی، به عنوان یک سرمایه با ارزش و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر شدن عملکرد، لازم است که در جهت بروز استعدادها بالقوه انسان‌ها، شرایطی را فراهم کنیم تا آنان شیوه‌های نو و بدیع بیافرینند و روش‌های کار را با بهره‌وری بیشتر، ایجاد کنند. برای به آشکار شدن این توانمندی‌ها و اثرگذار شدن آن در همهٔ مراحل زندگی، این زمینه‌سازی می‌تواند در تحولات تربیتی و ظهور توانمندی‌های بالقوه، به صورت مطلوب و بالنده، مؤثر باشد و حتی برای درک بهتر و کشف ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و ناتوانی‌های خود و دست‌یابی به تصویری درست و واقع‌بینانه از خود، نقشی بسیار مهم ایفا کند. (شریفی، ۱۳۹۱: ۲۰۱)

منابع انسانی موجود، باید وضعیت ایده‌آلی که در جامعهٔ مهدوی تحقق خواهد یافت را بشناسند، تا بتوانند جایگاه و وضعیت موجود را درک کنند. در صورتی که نیروی انسانی وضعیت ایده‌آل را نشناسد، کاستی‌های وضعیت موجود را به لحاظ عملکردی نخواهد شناخت و در این صورت، چه بسا توانمندی‌های منابع انسانی موجود را بهترین وضعیتی بدانند که از حیث عملکردی دست‌یافتنی است. هم‌چنین امروزه ضروری است که در جهان اسلام و به ویژه در عالم تشیع که مرکز ثقل آن ایران است، فرهنگ مهدویت مورد طرح، بسط و ترویج قرار گیرد. به علاوه، جامعه‌ای که داعیهٔ زمینه‌سازی دارد، باید به نسبت جوامع دیگر، ویژگی‌ها و رفتارهای ممتازی را در همه حوزه‌ها داشته باشد.

تأمل در پژوهش‌های پیشین، حاکی از آن است که محدود پژوهش‌های صورت گرفته درباره توانمندسازی نیروی انسانی، در پرتو باور به مهدویت، به صورت عمومی بوده و کمتر در حوزه تحقیقات سازمانی انجام پذیرفته‌اند. در تلاش برای کاستن از خلاء موجود، دغدغهٔ اصلی پژوهش، تبیین و شناسایی الگوی توانمندسازی نیروی انسانی، در پرتو باور به کارکردهای باور به مهدویت است.

مفهوم‌شناسی

لغت‌نامه دهخدا، الگو را به معنی سرمشق، مقتدی، اسوه، قدوه، مثال و نمونه تعریف می‌کند. (دهخدا، ۱۳۸۸: ۲۵۵) در واقع الگو را می‌توان مجموعه‌ای از قواعد، دکترین‌ها، سرمشق‌ها، راهبردهای کلی، نمونه‌ها، مدل‌ها، رویه‌ها و مواردی شبیه به آن دانست که پیش نیاز انجام فعالیت‌های جزئی و کلی، برای کارهایی که قرار است با برنامه‌ریزی و در مسیر درست و بهینه، حرکت کند و بخواهد به اهداف پیش‌بینی شده دست یابد. الگو یک وسیله و معیار و میزان

است برای این که آن کاری که انسان می‌خواهد انجام دهد، با آن الگو تطبیق داده شود. (وکیلی، ۱۳۹۲: ۱۱۲۵-۱۱۳۶)

در یک تقسیم‌بندی کلی دو نوع الگو قابل ارائه‌اند: دسته اول الگوهای فراگردی هستند که مراحل رسیدن به نتیجه را نشان می‌دهند. در واقع الگوهای فراگردی کمک می‌کنند تا به نتیجه برسیم. بدین ترتیب که اگر گام به گام و براساس آن الگوها پیش برویم، در نهایت به نتیجه مطلوب دست پیدا می‌کنیم. دسته دوم، الگوهای نتیجه‌ای هستند که در موضوعی مشخص، مجموعه‌ای از نتایج و راه‌کارها را به ما ارائه می‌دهند که از میان آنها، انتخاب صورت می‌گیرد. به بیان دیگر، این دسته از الگوها بر خلاف الگوهای فراگردی، مسیر رسیدن به نتیجه را ترسیم نمی‌کنند، بلکه نتیجه را معرفی می‌کنند. (اعرابی، ۱۳۹۲: ج ۱، ۱۳۲-۱۳۶) الگوی مدنظر این پژوهش، ترکیبی از الگوهای فراگردی و نتیجه‌ای است که ضمن مشتمل بودن بر مراحل معین، به نتایج توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت نیز نظر دارد.

مهدویت، باور استوار در مذهب شیعه است که به غایت بعثت همه انبیای الهی، در راستای تحقق وعده الهی مبنی بر حاکمیت دین حق و رهایی نوع بشر از جهل، ظلم و کفر نظر دارد. (عظیمی، ۱۳۸۹: ش ۱، ۱۴۸) الگوی جامعه مهدوی، الگوی بصیرت بخشی است که بشر را به هدف آفرینش و فلسفه خلقت متوجه کرده، او را به غایت خویش رهنمون می‌گردد. فکر در باب جامعه مهدوی و تصور آن دوران، انسان را نسبت به وضع کنونی، معترض و امیدوار نگاه می‌دارد و برای فرد و تکامل فرهنگ جامعه، تعادل روحی و روانی ایجاد می‌کند. (صالحی، سرآبادانی، یوسفیان، ۱۳۹۴: ش ۴۵، ۱۳۵)

اگر تبیین صحیحی از اعتقاد به مهدویت ارائه شود، می‌تواند سبب تحولی عمیق در باورها و به تبع آن در رفتارها شود؛ به گونه‌ای که در حرکت به سوی کمال و سعادت بشری، شتاب یابد. (پورسیدآقایی و رحمانی‌زاده، ۱۳۹۷: ش ۴۵، ۱۵۲) در پرتو چنین باوری، آرمان‌گرایی و نشاط و پویایی و وظیفه‌شناسی و روح امید در افراد زنده می‌شود. (ملکی‌راد، ۱۳۹۷: ش ۴۵، ۳۰۰) این باور در فرهنگ اسلامی، در قالب اندیشه مهدویت متجلی شده که یکی از فصول مشترک فرق و مذاهب اسلامی به حساب می‌آید. (ملکی‌راد، ۱۳۹۷: ش ۴۵، ۳۰۰) ریشه عمیقی را در فرهنگ جوامع اسلامی گسترانیده است. (غفاری و دیگران، ۱۳۹۵: ش ۲۴)

مکتب تشیع، پیشرفت، منحصر به رفاه دنیوی تلقی نمی‌شود، بلکه راه و سیاستی است که با احکام الهی آمیخته می‌گردد و با محوریت باور به تدبیر الهی صورت می‌گیرد. (صالحی و دیگران، ۱۳۹۴: ش ۴۵، ۱۳۵) بنابراین، دورنمای جامعه مهدوی در معارف اسلامی رکن است

که در آن، اولاً معنویت جزء ارکان اساسی جامعه است و جامعه بر محور عبودیت و بندگی خدای متعال شکل می‌گیرد و ثانیاً، در پرتو این معنویت و عبودیت، عدالت و رفاه محقق می‌شود. (صالحی و دیگران، ۱۳۹۴: ش ۴۵، ۱۴۲)

ضرورت توانمندسازی منابع انسانی، موجب توجه پژوهشگران سازمانی به باورها، اعتقادات و ارزش‌های مذهبی، به منزله یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است. (صانعی و باری، ۱۳۹۳: ش ۹، ۳) زیرا ادعا می‌شود که شایستگی‌های منابع انسانی، به صورت جدی از فرهنگ و ارزش‌های دینی برخاسته، به طور متقابل ارزش‌های دینی نیز در ظهور و بروز شایستگی‌های فردی و سازمانی و رشد نیروی انسانی مؤثرند. (احمدی، درویش، سبحانی‌فر، فاضلی کبریا، ۱۳۹۲: ش ۱) برخی نتایج پژوهشی نیز مؤید آنند که باورهای مذهبی و به طور اخص، ارزش‌های اسلامی، نقشی تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد منابع انسانی دارند. (ملاهی و بادوار، ۲۰۱۰: ۶۸۵)

توانمندسازی، معنای عام و خاص و تعبیرهای بی‌شماری دارد و این تنوع تعاریف‌ها و رویکردها، انسجام و یکپارچگی برداشت درباره این مفهوم را با مشکل مواجه ساخته است. (کازلوساکیت، بوسیونین، توراسکاس، ۲۰۱۲: ش ۳۴، ۱۳۸) درگیر نمودن و مشارکت دادن تعداد زیادی از افراد برای ساختن چشم‌اندازی از آینده سازمان، تدوین راهبرد برای رسیدن به آن‌جا و تلاش در جهت تحقق آن را توانمندسازی می‌گویند. (فرنچ، سیسیل، ۱۳۸۸: ۷۹) توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی در اختیار می‌گذارد. (احمدی، صفری کهره، نعمتی، ۱۳۸۹: ۳۸) یکی از مؤثرترین راهکارهای افزایش بهره‌وری و ارتقای سطح فعالیت نیروی انسانی و مراتب موفقیت سازمان‌ها، توانمندسازی کارکنان است. (تقی‌زاده و ضیائی حاجی پیرلو، ۱۳۹۵) توسعه منابع انسانی نیز ضمن این‌که ذاتاً ارزشمند و با اهمیت است، ابزاری برای کاهش عقب افتادگی و فقر تلقی می‌شود. (تروملروا، ۲۰۱۵: ش ۶۶، ۱۳)

توانمندسازی را با توجه به پژوهش‌های گذشته، می‌توان با ابعادی هم‌چون احساس شایستگی، احساس معنی‌داری، احساس حق انتخاب و احساس تأثیرگذاری تعریف نمود. (عباس‌پور و بدری، ۱۳۹۴: ش ۷۹، ۸۰) توانمندسازی روان‌شناختی، دارای ابعاد گوناگونی است نظیر: احساس شایستگی (یعنی احساس خود کارآمدی یا آن دسته از مهارت‌های شخصی که فرد را قادر به انجام موفقیت‌آمیز وظایفش می‌کند)؛ احساس داشتن اعتماد (یعنی کارمند مطمئن باشد با وی منصفانه و از منظری بیطرفانه رفتار خواهد شد)؛ احساس موثر بودن

(اشاره به میزانی که فرد معتقد است می‌تواند بر پیامدهای کاری تأثیر بگذارد)؛ احساس داشتن حق انتخاب (یعنی احساس استقلال در تصمیم‌گیری‌های کاری)؛ احساس معنی‌دار بودن (ارزش داده شده به یک هدف کاری است). (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۷۰)

پیشینه پژوهش

نتایج پژوهشی با عنوان «تأثیر اندیشه مهدویت بر افعال فردی و اجتماعی» بیانگر آن است که باور به مهدویت، در بعد فردی، آثاری هم‌چون امید به آینده، امید به پیروزی خوبی‌ها، ترس از ورود به باطل، احساس دوستی با خدا، صاحب زمان و یارانش و نیز دشمنی با دشمنانش و نظایر آن را ایجاد می‌کند. در حوزه افعال اجتماعی نیز بر حرکت در راه گسترش عدالت و مبارزه با ظلم، گسترش اندیشه مهدویت و نیروسازی، مقابله با تعالیم انحرافی و آسیب‌های مهدوی، استقرار حکومت الهی و ایجاد امنیت برای امام، دلالت دارد. (پورسیدآقای و رحمانی‌زاده، ۱۳۹۷) براساس مطالعه «آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن، با نگرش بر جزءهای ۱۶ الی ۱۸ قرآن»، بر مبنای آیات قرآن کریم، ویژگی‌هایی چون ایمان، علم، صداقت، قدرت، تجربه، قاطعیت، شجاعت و عدالت را به منزله ویژگی‌های مدیران شایسته، برشمرده است. (طاهری، ۱۳۹۰) اساس نتایج پژوهش دیگری، با عنوان «کارکردهای مهدویت در اصلاح و تغییر رفتارهای فردی و اجتماعی در دوران غیبت»، از جمله مهم‌ترین کارکردهای باور به مهدویت در بُعد فردی، می‌توان به افزایش امید، خودسازی، تلاش، شرح صدر، اخلاق نیک و دوری از فساد اشاره نمود. فقرزدایی و تشکیل حکومت اسلامی نیز از جمله کارکردهای اجتماعی باور به معنویت است. (جعفری، ۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «دستاوردهای مدیریتی حکومت امام مهدی عج‌الله تعالی»، مهم‌ترین دستاوردهای مدیریتی حکومت ایشان را نظم، رشد، انگیزندگی و معنویت، برشمرده است. (قزی و قوامی، ۱۳۹۶) هم‌چنین طی پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های حکومت مهدوی در پرتو سوره ص»، برخی ویژگی‌های حکومت مهدوی از این سوره استخراج شدند که عبارتند از: استحکام و استواری حکومت، برخورداری از قدرت بی‌خطای قضاوت و داوری و اجرای عدالت، برخورداری از حکمت و دانش مدیریت جامعه، شایستگی برای حکومت و معصوم بودن و مصون بودن از نفوذ شیطان. (طیب حسینی، ۱۳۹۵) در نهایت، دستاوردهای پژوهشی با عنوان «مفهوم‌سازی مدل شخصیت اسلامی»، ارائه مدل شخصیت اسلامی مشتمل بر هشت بعد رشد و توسعه مستمر، حجاب و پرهیزگاری، صبر و توکل، مشورت‌پذیری، عدالت، عبادت، امانت و صداقت، و علم را مدنظر قرار می‌دهد.

(عثمان، حمزه، هشیم، ۲۰۱۴)

پژوهش‌های بین‌المللی نیز نشان می‌دهند که یافته‌ها درباره مذهب و ابعاد گوناگون آن، می‌تواند روشنگری‌های مؤثری در بررسی‌های علمی داشته باشد و از این رو، چنین ادعا می‌شود که باید درباره مؤلفه‌های مذهبی، به‌ویژه مذاهب اسلامی، بیشتر پژوهش شود. (جان‌بزرگی، ۱۳۸۸: ۸۵) با این حال، علیرغم این واقعیت که بیش از ۸۰ درصد مردم دنیا گزارش کرده‌اند که باورهای مذهبی، بخش مهمی از زندگی روزانه آنها را در بر می‌گیرد، در پژوهش‌های مدیریتی، توجه چندانی به نقش ارزش‌های مذهبی نشده است و گویا باور بر این بوده است که این موضوعات، چندان ارزش مطالعه علمی ندارند. (ملاهی و بادوار، ۲۰۱۰: ۶۸۵) برای مثال، نتایج پژوهشی نشان داد که بین مفهوم مدیریت اسلامی و عملکرد مدیران در کشورهای عربی، شکاف قابل ملاحظه‌ای وجود دارد؛ به‌طوری که مدیریت منابع انسانی در این کشورها، بیش از آن که برگرفته از قرآن و حدیث باشد، تحت تأثیر هنجارها و ارزش‌های فرهنگی کشورهای غربی بوده است. (برانین و پولارد، ۲۰۱۰: ۷۱۲) یعنی ارزش‌های بنیادین جامعه کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند و این امر ممکن است تأثیر منفی قابل توجهی بر سازمان‌ها و بر کارکنان داشته باشد. (فرگوسن و میلیمان، ۲۰۰۸: ۴۳۹) این خلاء وقتی بیشتر آشکار می‌گردد که درک کنیم اکنون، محتوای مناسب علمی درباره مفهوم مدیریت منابع انسانی اسلامی، کمتر از سایر حوزه‌ها است. (فشارکی و صحت، ۱۳۹۵: ۸، ۵۰)

در حالی که، شمار رو به افزایش پژوهش‌ها، رابطه مذهب و معنویت با سلامت جسمی و روانی را تأیید نموده‌اند. این مطالعات نشان می‌دهند که پایبندی مذهبی، فعالیت‌های مذهبی و اعتقادات معنوی، به بهبود سلامت و بهزیستی عمومی منجر می‌شوند. (مک‌لایون، نلسون، استیوارت، ۲۰۱۳: ۲۵۱) برای مثال، نتایج پژوهشی با عنوان «همبستگی شدت پایبندی مذهبی و مقیاس کیفیت زندگی»، نشان داد که نمره بهزیستی افراد گروه پایبند مذهبی، به‌طور معناداری از نمره بهزیستی گروه غیرپایبند مذهبی بالاتر بود. (مک‌لایون و دیگران، ۲۰۱۳) در پژوهشی دیگر نیز، تأثیر ارزش‌های اسلامی بر مدیریت تعارض روابط بین‌فردی در سازمان‌ها، تأیید شد. (هلمی، لابییب، ابوکاهف، ۲۰۱۴) یافته‌های مطالعه دیگری در ۳۰۰ سازمان اسلامی مالزی، نشان داد که فعالیت‌های منابع اسلامی با عملکرد سازمانی، رابطه معنادار دارد. (عظمی، ۲۰۱۵)

روش پژوهش

پژوهش حاضر در کلیت خود کیفی بوده و بنابر ماهیت موضوع آن، بیشتر مبتنی بر شیوه تحلیلی و استنباطی است؛ به این معنا که در پرتو باور به مهدویت، رهنمودهای اساسی منطقی، در قالب باورهای تربیتی، استنباط و استخراج شده‌اند.

هم‌چنین از لحاظ راهبرد پژوهش، پژوهش حاضر اکتشافی بوده و روند گردآوری، تحلیل و استنتاج اطلاعات به شیوه استقرایی از متون انجام پذیرفته است: هرچند از نگاه مخاطب و استفاده‌کننده از پژوهش، نیز کاربردی - توسعه‌ای محسوب می‌شود. روش پژوهش کیفی بوده، از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است. در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نیز از رهیافت ظاهر شونده استفاده شده است تا با اتخاذ شیوه‌های منظم گردآوری و تحلیل همزمان اطلاعات، به تشخیص مقوله‌ها، مضمون‌ها و برقراری رابطه بین آنها پرداخته شود.

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه، مدیران سازمان‌ها و پژوهشگران علاقه‌مند به موضوع مهدویت بوده‌اند. نمونه‌گیری هدفمند بوده و روش انتخاب افراد نمونه نیز، گلوله برفی بوده است. سه ملاک انتخاب افراد نمونه، داشتن تحصیلات و سوابق پژوهشی و آموزشی درباره مهدویت و مدیریت منابع انسانی، دارا بودن آثار پژوهشی درباره مهدویت و برخورداری از سابقه مدیریتی در سازمان‌ها یا تجربه همکاری مستمر با سازمان‌ها بود. تعیین اندازه نمونه در پژوهش حاضر، با استناد به قاعده اشباع نظری صورت گرفت. اشباع نظری در این پژوهش با اجرا و تحلیل مصاحبه دهم تحقق یافت، ولی در ادامه، جهت اطمینان از دست‌یابی به اشباع نظری، مصاحبه یازدهم نیز اجرا و تحلیل شد. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بود که اعتبار آنها از طریق روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان بررسی و تأیید شد.

یادآوری می‌شود در جریان گردآوری اطلاعات، به رعایت ملاحظات اخلاقی اهتمام ویژه‌ای گردید. از جمله این ملاحظات، برخورداری از آزادی و حق مشارکت یا عدم مشارکت در مصاحبه‌ها، جلب اطمینان مشارکت‌کنندگان از محرمانه بودن اطلاعات هویتی و جمعیت‌شناختی آنها، اخذ موافقت مصاحبه‌شوندگان با ضبط شدن صدای آنها، و پرهیز از جهت دادن به نظرهای آنها در جریان انجام مصاحبه بود. خلاصه روش تحقیق در جدول شماره ۱ آمده است:

جدول شماره ۱: خلاصه روش تحقیق

ماهیت	نوع پژوهش	راهبرد پژوهش	روش گردآوری داده‌ها	جامعه آماری	روش نمونه‌گیری
تحلیلی - استنباطی	هدف: کاربردی و توسعه‌ای با ماهیت: اکتشافی رویکرد: کیفی تحلیل و استنتاج اطلاعات: استقرایی	نظریه پردازی بر مبنای داده	مصاحبه نیمه ساختار یافته	پژوهشگران حوزه مهندسی، استادان دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه و مدیران منابع انسانی	نظری تا رسیدن به نقطه اشباع

در نهایت جهت تحلیل اطلاعات به منزله محور اصلی روش نظریه پردازی مبتنی بر داده‌ها، از روش تحلیل محتوای مقوله‌ای استفاده شد؛ به این ترتیب که کدگذاری اطلاعات، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. این‌جا به تفصیل مراحل اجرا و تحلیل مصاحبه‌ها توضیح داده شده است:

پس از انجام اولین مصاحبه، کدگذاری باز آغاز شد. در این مرحله، اطلاعات جمع‌آوری شده از هر مصاحبه، پس از یکی دو بار مرور، سطر به سطر بررسی شد و به روش حداکثری، به هر جزء که حاوی نکته‌ای مرتبط با هدف پژوهش تلقی شد، برچسبی از کلمات نسبت داده شد که بتواند معرف آن نکته باشد (کدگذاری باز). این کار تا آخرین سطر مصاحبه ادامه یافت. با این کار، داده‌ها به اجزای با معنی، شکسته شده و هر جزء با برچسبی از کلمات متن معرفی شد و مفهوم آن جزء در متن مشخص شد. بعد از هر مصاحبه، کدهای به دست آمده، با برچسب شماره مصاحبه، در یک سند متنی واحد گردآوری شدند تا امکان مقایسه راحت‌تر آنها فراهم شود؛ در مرحله بعد، این کدها با کدهای دیگر و با متن مصاحبه‌ها (از حیث شباهت‌ها و تفاوت‌ها) مقایسه شدند تا کدهای مشابه در کنار هم دیگر قرار گیرند و طبقات را تشکیل دهند.

با تولید طبقات و کشف ویژگی‌ها و ابعاد آنها، پژوهشگر به سمت کدگذاری محوری پیش رفت و کدهای مشابه در کنار هم و زیر یک مفهوم انتزاعی‌تر قرار گرفتند که همه گزاره‌ها یا کدهای باز درون خود را در برداشتند. در نهایت، کدهای محوری شناسایی شده نیز براساس مشابهت‌شان، در طبقه مفاهیمی به مراتب انتزاعی‌تر، تحت عنوان کدهای انتخابی گنجانده شدند.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ۱۸۸ کد باز اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. سپس این کدهای باز اولیه، به ۷۱ کد باز غیرتکراری تقلیل داده شدند و پس از آن، کدگذاری محوری و انتخابی اطلاعات صورت گرفت. در مجموع، کدهای باز ۷۱ گانه به ۱۳ کد محوری تقلیل یافتند و کدهای محوری نیز در طبقه مرتبط با سه کد انتخابی، شامل ویژگی‌های ساختاری، ویژگی‌های رفتاری، و ویژگی‌های زمینه‌ای، گنجانده شدند.

مؤلفه‌های بیانگرو ویژگی‌های ساختاری مطلوب توانمندسازی نیروی انسانی

اولین کد انتخابی نام‌گذاری شده در پژوهش حاضر، «مؤلفه‌های بیانگرو ویژگی‌های ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی» است. این بعد، شامل چهار مؤلفه (کد محوری) و ۱۹ گزاره (کد باز غیرتکراری) است. بر این اساس، می‌توان گفت که در الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت، داشتن برخی از ویژگی‌های ساختاری تأثیر مثبتی دارد که از طریق ویژگی‌هایی هم‌چون پویایی و شادابی، انعطاف‌پذیری، هدف‌مداری و تحول‌گرایی و برنامه‌ریزی هدفمند آموزشی، نمود پیدا می‌کند. در جدول ۲، ارتباط هر یک از کدهای باز و محوری مندرج در کد انتخابی «مؤلفه‌های بیانگرو ویژگی‌های ساختاری مطلوب توانمندسازی نیروی انسانی»، مشخص شده است.

جدول ۲: مفاهیم و مؤلفه‌های بیانگرو ویژگی‌های ساختاری مطلوب

کدهای باز	کدهای محوری	کد انتخابی
- عدم تبعیض در رفتار بین کارکنان و مدیران و... - تأکید سازمان بر برخورداری از محیط با نشاط و مذهب - خود نظارتی در سازمان - پرهیز از پارتی بازی و خویشاوندسالاری - تلاش در جهت متناسب سازی بین بهره‌وری و حقوق دریافتی - احترام به تصمیم‌ها و کار مشارکتی - امیدواری به آینده	پویایی و شادابی	ویژگی‌های ساختاری مطلوب
- اختیار بالای نیروی انسانی - نظارت و کنترل غیرمچ‌گیرانه - تغییر ساختار براساس نیاز و ضرورت - انتقادپذیری نیروها	انعطاف‌پذیری	
- تأکید به فراتر رفتن از وضع موجود و تمایل مستمر به بهبود - وضع موجود - عدالت خواهی - سعادت طلبی - احترام به قوانین و رعایت دستورالعمل‌ها...	هدف‌مداری و تحول‌گرایی	

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	برنامه‌ریزی هدفمند آموزشی	- برنامه‌ریزی آموزشی با باور به مهدویت - تاکید بر الگوی معنوی - کادر آموزشی بن‌بست شکن - نظام آموزشی متکی بر مبانی باور به مهدویت

مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های رفتاری مطلوب

دومین کد انتخابی نام‌گذاری شده در پژوهش حاضر، «مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های رفتاری توانمندسازی نیروی انسانی» است. این بُعد شامل پنج مؤلفه (کد محوری) و ۲۹ گزاره (کد باز غیرتکراری) شد. بر این اساس، می‌توان گفت که در الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت، داشتن برخی از ویژگی‌های رفتاری تاثیر مثبتی دارد که از طریق ویژگی‌هایی هم‌چون صداقت و امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، امر به معروف و نهی از منکر، ادب و نزاکت و تأثیرگذاری، نمود پیدا می‌کنند. در جدول ۳، ارتباط هر یک از کدهای باز و محوری مندرج در کد انتخابی «مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های رفتاری مطلوب توانمندسازی نیروی انسانی» مشخص شده است.

جدول شماره ۳: مفاهیم و مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های رفتاری مطلوب

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
ویژگی‌های رفتاری	صداقت و امانت‌داری	- یکرنگی و صداقت در عملکرد - دوری از تفرقه‌انگیزی - پرهیز از حسادت و رزی - صداقت در گفتار و عمل به آن - پرهیز از زیر آب زنی - اهمیت دادن به حفظ اسرار و آبروی دیگران
	مسئولیت‌پذیری	- وفای به عهد - احساس حضور در محضر ولی عصر در انجام کار - یاری رساندن به مستضعفان - مسئولیت‌پذیری نسبت به مخلوقات خدا - حساسیت نسبت به مشکلات یکدیگر - هم سطحی و ارتباط مستقیم نیروها با مدیر
	امر به معروف و نهی از منکر	- تلاش در جهت ترویج و ترغیب فرهنگ انتظار - تلاش در جهت ترویج معارف مهدویت - توجه به امر به معروف و نهی از منکر در کمال احترام - تلاش در جهت ترویج برای برجسته شدن نظام زورگویی
	ادب و نزاکت	- خوش رفتاری - اخلاص - مهرورزی

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
		- پرهیز از آزدن و رنجاندن دیگران - پرهیز از افترا و تهمت زدن به دیگران - تواضع و فروتنی در روابط با دیگران - رعایت ادب و احترام نسبت به دیگران
	تأثیرگذاری	- برخورداری از انگیزش درونی در انجام کار - احساس خود اختیاری در سازمان - برخورداری از احساس اعتماد به نفس - استقلال کاری کارکنان - داشتن روحیه جهادی

مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های زمینه‌ای

سومین کد انتخابی نام‌گذاری شده در پژوهش حاضر، «مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های زمینه‌ای توانمندسازی نیروی انسانی» است. این بعد شامل چهار مؤلفه (کد محوری) و ۲۳ گزاره (کد باز غیرتکراری) است. بر این اساس، می‌توان گفت که در الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت، داشتن برخی از ویژگی‌های زمینه‌ای تأثیر مثبتی دارد؛ ویژگی‌های هم چون فرهنگ زهد و پارسایی، نمایش بندگی خالصانه، و بصیرت و خود اثربخشی. در جدول ۴، ارتباط هر یک از کدهای باز و محوری مندرج در کد انتخابی «مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های زمینه‌ای مطلوب توانمندسازی نیروی انسانی» مشخص شده است.

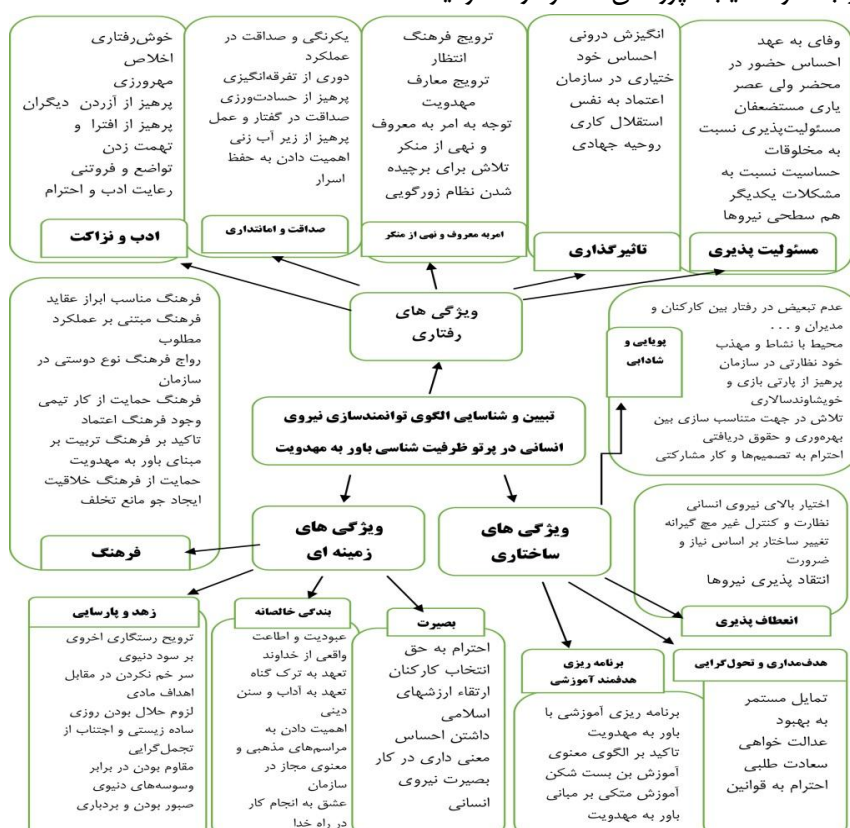
جدول ۴: مفاهیم و مؤلفه‌های بیانگر ویژگی‌های زمینه‌ای

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
ویژگی‌های زمینه‌ای	فرهنگ	- فرهنگ مناسب برای ابراز عقاید - فرهنگ مبتنی بر عملکرد مطلوب - رواج فرهنگ نوع دوستی در سازمان - فرهنگ حمایت از کار تیمی - وجود فرهنگ اعتماد - تأکید بر فرهنگ تربیت مهدوی - حمایت از فرهنگ خلاقیت - فرهنگ تثبیت شده و مانع تخلف
	زهد و پارسایی	- ترجیح رستگاری اخروی بر سود دنیوی - سرخم نکردن در مقابل اهداف مادی - اعتقاد به لزوم حلال بودن روزی - ساده‌زیستی و اجتناب از تجمل‌گرایی - مقاوم بودن در برابر وسوسه‌های دنیوی - صبور بودن و بردباری داشتن

کد انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	بندگی خالصانه	- عبودیت و اطاعت واقعی از خداوند - تعهد به ترک گناه - تعهد به آداب و سنن دینی - اهمیت دادن به مراسم‌های مذهبی و معنوی در سازمان - عشق به انجام کار در راه خدا
	بصیرت	- احترام به حق انتخاب کارکنان - تأکید بر ارتقاء ارزش‌های اسلامی - داشتن احساس معنی‌داری کار - تأکید بر ارتقای بصیرت نیروی انسانی

مدل خام پژوهش

با شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت، در نهایت و با توجه به جداول فوق و استنباط‌های انجام شده، مدل خام زیر (نمودار ۱) ترسیم شد و به منزله نتیجه پژوهش حاضر، ارائه گردید.



نمودار ۱: مدل خام تبیین و شناسایی الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت

نتیجه‌گیری

لازمه خیزش و توسعه تمدن اسلامی، پیشرفت در ابعاد گوناگون فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است و در این راستا، توسعه نیروی انسانی، مهم‌ترین دارایی جوامع برای نیل به اهداف فوق محسوب می‌شود. در واقع نقش نیروی انسانی ماهر و کارآمد در تحقق اهداف و رسالت‌های جامعه، انکارناپذیر است. بر همین اساس، توانمندسازی نیروی انسانی، سازمان‌ها را برای مواجهه مطلوب‌تر با شرایط متحول کنونی آماده می‌سازد. در واقع توانمندسازی نیروی انسانی با ایجاد فرصت بهبود، پرورش حس اعتماد نفس و به وجود آوردن فضای آزادی عمل برای کارکنان، توانایی‌ها و مهارت‌های آنان را بهبود می‌دهد و موجبات رشد آنان را فراهم می‌سازد.

این پژوهش، با هدف شناسایی روش‌های توانمندسازی نیروی انسانی در پرتو باور به مهدویت انجام گرفت. براساس نتایج به دست آمده، از جمله ویژگی‌های مطلوب توانمندسازی نیروی انسانی باورمند به مهدویت، در بعد ساختاری، عبارتند از: تأکید بر پویایی و شادابی، هدف‌مداری، تحول‌گرایی، انعطاف‌پذیری و برنامه‌ریزی هدفمند آموزشی؛ در بعد رفتاری عبارتند از: صداقت و امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، امر به معروف و نهی از منکر، ارزشمندی ادب و نزاکت، تاثیرگذاری؛ و در بعد زمینه‌ای عبارتند از: تأکید بر ارتقای فرهنگ مهدویت، زهد و پارسایی، بندگی خالصانه، بصیرت و خود اثربخشی. این نتایج، هم‌سو با یافته‌های پورسیدآقایی و رحمانی‌زاده (۱۳۹۷)، جعفری (۱۳۹۷)، قزی و قوامی (۱۳۹۶) است که نقش باورهای اسلامی را در بهبود رفتارها، مد نظر قرار داده‌اند. همچنین یافته‌های احمدی و دیگران (۱۳۹۲)، عثمان و دیگران (۲۰۱۴) و ربی‌پور و صمدی‌وند (۱۳۸۸) که در پژوهش‌های خود، ویژگی‌های مدیران یا منابع انسانی شایسته را بر مبنای رهنمودهای اسلام، در پرتو قرآن، و باور به مهدویت و فهم *نهج‌البلاغه* تبیین کرده‌اند همراستایی دارد.

در تبیین نتایج پژوهش، می‌توان دلایل و مسائل گوناگون را مورد توجه قرار دارد. از یک جنبه، واضح است که تعریف سعادت و خوشبختی بر مبنای باور به مهدویت، تعریف خاصی دارد که با بسیاری از رویکردهای رایج تفاوت دارد. سعادت در نگاه مهدویت، مفهومی متعالی‌تر از رفاه مادی داشته، در توسعه متوازن نیز بر جنبه‌های انسانی تأکید شده و در مقصد نهایی آن قرب الهی و خشنودی خداوند متعال را در نظر می‌آورد. بدیهی است که باورمندان به مهدویت، سعادت را در گرو لذت‌های مادی ندانسته، آرمان خود را رستگاری واقعی و بازگشت سرافرازانه به محضر خداوند متعال می‌دانند. بنابراین، چنین فردی، احتمالاً کمتر مرتکب عمل‌های

غیراخلاقی، هم‌چون رشوه‌دادن و رشوه‌گرفتن، اختلاس، پارتی‌بازی، زورگویی و فساد می‌گردد. از این رو می‌توان گفت که باور واقعی به مهدویت، موجب توانمندسازی منابع انسانی می‌شود. از زاویه الهام‌بخشی و انگیزشی نیز می‌توان گفت باور به مهدویت امید می‌آفریند، و نشاط ایجاد می‌کند سستی و ناامیدی و کسالت را از بین می‌برد. حرکت‌های اصلاح‌گرانه را تشویق می‌نماید و بر تلاش افراد می‌افزاید در واقع، شخصی که از اعماق وجودش به مهدویت ایمان دارد، لبریز از امید می‌شود و بنای عمل و مرام زندگی‌اش را بر جلب رضایت خداوند متعال می‌نهد و پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و امامان معصوم را الگو قرار می‌دهد. در نتیجه، چنین فردی از انگیزش درونی، حس تکلیف‌مدار، احساس خوداختیاری، اعتماد بنفس، استقلال کاری، یادگیری مستمر، روحیه جهادی و سعادت‌طلبی برخوردار می‌گردد. و رستگاری اخروی بر سود زودگذر دنیوی ترجیح می‌دهد و در مقابل اهداف مادی، سرخم نمی‌کند. به لزوم حلال بودن روزی اعتقاد خواهد داشت و به ساده‌زیستی و اجتناب از تجمل‌گرایی متمایل می‌گردد و در برابر وسوسه‌های دنیوی، مقاوم، صبور و بردبار ظاهر می‌شود و فروتن و متواضع رفتار می‌کند. بدین ترتیب، مدیریت منابع انسانی در طریق باور به مهدویت، به تعالی و معنویت می‌گراید و از فساد و انحطاط اخلاقی فاصله می‌گیرد و با امید به آینده روشن پیش می‌رود.

منابع

مفاتیح الجنان

- احمدی، علی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد، «مدل سازی شایستگی های منابع انسانی براساس آموزه های نهج البلاغه (مطالعه موردی: سنخیت سنجی شایستگی های منابع انسانی در دانشگاه امام صادق علیه السلام)»، فصل نامه مدیریت سازمان های دولتی، ۲ (۵)، ۱۳۹۲.
- احمدی، پرویز؛ صفری کهره، محمد؛ نعمتی، سمیه، مدیریت توانمندسازی کارکنان، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، اول، ۱۳۸۹.
- اصیل فرید، حمیدرضا؛ خلج، مهران؛ زائری، مریم، «تجزیه و تحلیل عملکرد منابع انسانی با رویکرد DEA دو مرحله ای در شرکت آذر نوش شکوفه»، فصل نامه مدیریت صنعتی، ۱۳ (۴۳)، ۱۳۹۷.
- اعرابی، سیدمحمد، الگوهای فرایندی و نتیجه ای در الگوهای اسلامی ایرانی پیشرفت، گفتارهایی در مبانی، مفاهیم و روش های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، معاونت برنامه ریزی امور تدوین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران: انتشارات معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور، اول، ۱۳۹۲.
- بندعلی، سعید، وحدت جوامع در نهج البلاغه برگرفته از آثار آیت الله جوادی آملی، قم: اسراء، ۱۳۸۶.
- پورسیدآقای، سیدمسعود؛ رحمانی زاده، محسن، «تأثیر اندیشه مهدویت بر افعال فردی و اجتماعی»، فصل نامه علمی - پژوهشی مشرق موعود، ۱۲ (۴۵/۱)، ۱۳۹۷.
- تقی زاده، هوشنگ؛ ضیائی حاجی پیرلو، مصطفی، «بررسی روابط درونی مؤلفه های توانمندسازی کارکنان با توسعه الگوی ساختاری - مقایسه ای»، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳۹۵.
- جان بزرگی، مسعود، «ساخت و اعتباریابی آزمون پابندی مذهبی براساس گزاره های قرآن و نهج البلاغه»، دوفصل نامه مطالعات اسلام و روان شناسی، ۳ (۵): ۱۳۸۸.
- جعفری، محمدصابر، «کارکردهای مهدویت در اصلاح و تغییر رفتارهای فردی و اجتماعی در دوران غیبت»، فصل نامه علمی - ترویجی پژوهش های مهدوی، ۶ (۲۴): ۱۳۹۷.
- حسنی، محمد؛ عباسی خالجیری، سمیرا؛ قلاوندی، حسن، «تحلیل رابطه فعالیت های منابع انسانی با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی»، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱ (۴): ۱۳۹۵.

- خامنه‌ای، سیدعلی، *توانمندی‌های نظام جمهوری اسلامی*، <http://farsi.khamenei.ir> (۱۳۹۵/۰۵/۲۰)
- دهخدا، علی‌اکبر، *لغت‌نامه*، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۸.
- ربی‌پور، محمدعلی؛ صمدی‌وند، منوچهر، «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه». *فراسوی مدیریت*، ۲ (۸): ۱۳۸۸.
- رفیعی، محمود؛ زاهدی، شمس‌السادات، «الگوی مفهومی هماهنگی راهبردی بین تصمیم‌گیری اخلاقی و منابع انسانی با عملکرد»، *فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸ (۱): ۱۳۹۲.
- شریفی، احمد حسین، *همیشه بهار: اخلاق و سبک زندگی اسلامی*، قم: نشر معارف، ۱۳۹۱.
- صالحی، حسین؛ سرآبادانی، حسن؛ یوسفیان، مهدی، «درآمدی بر مبانی الگوی اسلامی پیشرفت با الهام از ویژگی‌های جامعه عصر ظهور»، *فصل‌نامه علمی-ترویجی انتظار موعود*، ۱۴ (۴۵): ۱۳۹۴.
- صانعی، مهدی؛ یاری، مریم، «تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی»، *فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۹ (۱): ۱۳۹۳.
- طبرسی، احمدبن علی، *الإحتجاج علی أهل اللجاج*، مشهد: نشر مرتضی، ۱۴۰۳ ق.
- طیب‌حسینی، سیدمحمود، «ویژگی‌های حکومت مهدوی در پرتو سوره ص»، *فصل‌نامه علمی-پژوهشی مشرق موعود*، ۱۰ (۴۰): ۱۳۹۵.
- عباس‌پور، عباس؛ بدری، مرتضی، «رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی»، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، (۷۹) ۲۴، ۱۳۹۴.
- عظیمی، کاظم، «درآمدی بر فرهنگ مهدویت و عناصر آن»، *دین و ارتباطات*، سال هفدهم، شماره اول و دوم، (۳۷-۳۸)، ۱۳۸۹.
- _____، «درآمدی بر ادبیات مهدویت و اجزای آن»، *دین و ارتباطات*، سال هجدهم، شماره دوم، (۴۰)، ۱۳۹۰.
- غفاری، رحمان؛ مقیمی، سیدمحمد؛ پورعزت، علی‌اصغر، «الگوی مناسب خط‌مشی‌گذاری حکومت‌های اسلامی مبتنی بر آینده موعود»، *فصل‌نامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۲): ۱۳۹۵.
- فشارکی، فرزاد؛ صحت، سعید، «بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مبنای تعهد کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی»، *دوفصل‌نامه علمی-پژوهشی مطالعات الگوی*

- پیشرفت اسلامی ایران، ۴ (۸): ۱۳۹۵.
- قزوی، رضا؛ قوامی، سیدصمصام‌الدین، «دستاوردهای مدیریتی حکومت امام مهدی عجل‌الله تعالی فرجه الشریف»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی مشرق موعود، ۱۱ (۴۴): ۱۳۹۶.
- گلدمن، جان، کاربردهای روش تحقیق در بررسی اطلاعاتی، ترجمه و انتشار، دانشکده اطلاعات، ۱۳۹۴.
- لطفی زنگنه، فرشته درویش؛ عبودی، مصدق؛ کاظمیان، حمید، (رابطه ۱۳۹۳)، «فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان»، فصل‌نامه دو پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، سال ششم، شماره ۱، ۱۳۹۱.
- محمد طاهری، نیلوفر، «آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن با نگرش بر جزءهای ۱۶ الی ۱۸ قرآن»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی مدیریت تحقیقات آموزشی، ۲ (۷): ۱۳۹۰.
- ملکی‌راد، محمود، «کارکرد مهدویت در اصلاح و تغییر رفتارهای فردی و اجتماعی»، فصل‌نامه علمی-پژوهشی مشرق موعود، ۱۲ (۴۵/۲): ۱۳۹۷.
- نجف‌بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ دانش‌فرد، کرم‌الله؛ دلاور، علی؛ همراهی، مهرداد، «طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷ (۲۴): ۱۳۹۳.
- وکیلی، سعید، «هندسه طراحی الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت دفاعی»، مجموعه مقالات دومین کنفرانس الگوی اسلامی پیشرفت: مبانی، مفاهیم و ارکان پیشرفت، تهران: مرکز الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت، ۱۳۹۲.
- Azmi, I A G. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance. Journal of Islamic Accounting and Business Research, 6 (1): 2-18.
- Branine, M. Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. Personnel Review, 39 (6): 712-727.
- Ferguson, J. Milliman, J. (2008). Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach. International Journal of Public Administration, 31 (4): 439-459.
- Helmy, S. Labib, A. AbouKahf, A. (2014). The Impact of Islamic values on interpersonal relationship conflict management in Egyptian business organizations "an applied study". Procedia - Social and Behavioral Sciences (143): 1090 – 1110.
- Kang, Youn Jung, Lee, Jin Young, Hee - Woog, Kim (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing, Computers in Human Behavior, Volume 74, Pages 175-18
- Kazlauskaitė, R., Buciniene, I., & Turauskas, I. (2012). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. Employee

Relations, 34 (2) , 138-158.

- MacIlvaine, W R. Nelson, L A. Stewart, J A. Stewart, W C. (2013). Association of strength of religious adherence to quality of life measures. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, (19): 251-255.
- Mellahi, K. Budhwar, P S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review*, 39 (6): 685-691.
- Morgan. Dennis R(2015) The dialectic of utopian images of the future within the idea of progress, *Futures* 66 : 106–119
- Othman, A K. Hamzah, M I. Hashim, N. (2014). Conceptualizing the Islamic Personality Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (130): 114-119.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A (1990). Cognitive elements of empowerment: an 'interpretive' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- TROMMLEROVA', SOFIA KARINA, STEPHAN KLASSEN b and ORTRUD(2015) LEßMANN Determinants of Empowerment in a Capability-Based Poverty Approach: Evidence from the Gambia. *World Development* Vol. 66, pp. 1–15