

واکاوی مبانی نظری و فلسفی نظریه‌های توسعه منابع انسانی و مقایسه تطبیقی آن با آموزه‌های دین مبین اسلام

حسن کاویانی*

مه‌دی محمدرضایی**

چکیده

امروزه توسعه منابع انسانی محور پیشرفت و توسعه جوامع و سازمان‌ها می‌باشد. از این رو در طول اعصار مختلف مفاهیم و رویکردهای متنوعی در حول نظریه‌های یادگیری به منظور تحقق و نهادینه سازی توسعه کارکنان معرفی شده‌اند. رویکردهایی که ابعاد گوناگونی چون خرد مایه‌های نظری و فلسفی و نیز سازوکارهای اجرایی با یکدیگر متفاوت می‌باشند. این نظریات غالباً منطبق با شرایط و زیست بوم کشورهای مبداء می‌باشند از این رو اجرای آنها در کشورهای دیگر غالباً نتایج متفاوتی را در پی داشته است. چالشی که مصادیق آن در نظام توسعه و آموزش دستگاه‌های اجرایی و بخش خصوصی کشور فراوان می‌باشد. در چنین شرایطی شناخت و آگاهی از وجوه افتراق و اشتراک نظریه‌های این حوزه و انطباق آن با ارزش‌ها و شرایط حاکم بر جامعه شرط لازم جهت بومی سازی و بکارگیری این گونه نظریه‌ها در سازمان‌ها می‌باشد. از این رو در این پژوهش واکاوی مبانی نظری و فلسفی نظریه‌های

* دانش‌آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

** دانش‌آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

(mrezai.mahdi@gmail.com)

توسعه منابع انسانی و تطبیق آن با آموزه‌های دین مبین اسلام هدف اصلی پژوهش می‌باشد. در این مقاله پس از واکاوی مفاهیم و نظریه‌های حوزه توسعه منابع انسانی با بهره‌گیری از آیات و روایات و متون دینی در شش عامل اصلی نگاه به انسان، سرشت انسان، تمرکز بر زمان، جبر و اختیار، عینی‌گرایی/نسبی‌گرایی و کل‌نگری/جزء‌نگری نظریات مذکور با آموزه‌های دین مبین اسلام مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد الگوی اسلامی به توسعه منابع انسانی به عنوان یک راهنمای واقع‌بینانه و ارزشمند پیش روی مدیران کشور، می‌تواند به آن‌ها در مسیر غلبه بر چالش‌های پیش رو در توسعه منابع انسانی کمک کند.

کلیدواژه‌ها: انسان در اسلام، توسعه منابع انسانی، مبانی فلسفی توسعه منابع انسانی.

بیان مسئله

در عصری که تغییر و تحولات، ویژگی ثابت آن محسوب می‌گردد برای افراد و سازمان‌ها، موفق شدن به معنای سازگار کردن خود با یک زندگی سراسر آموزش و یادگیری و تغییر الگوهای رفتاری خواهد بود (کمیسسیون تدوین استراتژی امنیت ملی ایالات متحده، ۱۳۸۳: ۳۸) به بیان دیگر چالش‌های سده بیست و یکم نیازمند ساخت و توسعه ظرفیت‌های جدید و به عبارتی توسعه منابع انسانی^۱ به‌عنوان دارایی کلیدی حکومت‌های عصر مدرن و سازمان‌های بخش خصوصی هستند (فرازمند، ۲۰۰۷) توسعه منابع انسانی به‌عنوان مفهومی به قدمت تاریخ بشریت، در طول اعصار مختلف در قالب مفاهیم و رویکردهای متنوعی همچون آموزش^۲، توسعه منابع انسانی و توسعه راهبردی منابع انسانی^۳ مورد توجه قرار گرفته است. رویکردهایی که محققان و اندیشمندان و نیز مدیران سیاسی و حرفه‌ای در ایران نیز استفاده از آنها را پیشنهاد و یا تمهیدات اجرایی آن را فراهم نموده‌اند. علی‌هذا با توجه به تجارب حاصل از عدم موفقیت اجرای نظریات و رویکردهایی چون مدیریت دولتی نوین، مدیریت کیفیت جامع و... به نظر می‌رسد شرط لازم جهت اجرا و نهادینه‌سازی هر نظریه و رویکرد علمی در ایران ابتدا همخوانی مبانی نظری و فلسفی این نظریات با مبانی فلسفی دین اسلام و بوم‌جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. موضوعی که در حوزه اداره

-
1. Human resource development
 2. Training
 3. Strategic human resource development

عمومی کشور بندرت مورد توجه قرار می‌گیرد. از این رو با توجه به اهمیت موضوع مذکور و چالش تقلید محض از سایر کشورها در خصوص توسعه و آموزش کارکنان، این سؤال به ذهن متبادر می‌گردد که مبانی نظری و فلسفی رویکردهای توسعه منابع انسانی تا چه اندازه با آموزه‌های دین مبین اسلام مطابقت دارند. سؤالی مهم که در این پژوهش به دنبال پاسخگویی بدان خواهیم بود.

توسعه منابع انسانی

توسعه منابع انسانی واژه‌ای عمومی است که برای کلیه فعالیت‌های مرتبط با یادگیری، آموزش و توسعه بکار می‌رود (سامبروک، ۲۰۰۰). به طور سنتی برخی نویسندگان بر این باورند که توسعه منابع انسانی بخشی از مدیریت منابع انسانی است که در آن، توسعه منابع انسانی از کارویژه مدیریت منابع انسانی در آموزش (کارآموزی) و توسعه کارکنان و ایده کارآموزی و توسعه متناسب یا یکپارچه با مدیریت منابع انسانی حمایت می‌کند. باین حال به علت وجود ابهام در نقش و مسئولیت‌های کارویژه منابع انسانی؛ کارویژه توسعه منابع انسانی به جای نقش حمایت‌گری از مدیریت منابع انسانی نقش مکمل و تکمیل‌کننده آن را به خود گرفته است. بررسی مبانی نظری و ادبیات این حوزه موید آن است که هیچ‌گونه توافقی در خصوص ترکیب مبانی رشته توسعه منابع انسانی وجود ندارد تنها اجماعی که در این خصوص وجود دارد مبانی چندرشته‌ای این حوزه است. به‌طور کلی رویکردهای گوناگون این رشته علمی از نظریاتی چون آموزش بزرگسالان، رویکردهای یادگیری در روان‌شناسی، نظریات سرمایه انسانی و دیدگاه مبتنی بر منابع و تئوری سیستم‌ها اقتباس شده‌اند. چنین دامنه وسیعی از مبانی نظری منجر به ظهور نظریات فراوانی در حوزه توسعه منابع انسانی گردیده است؛ نظریاتی که می‌توان آنها را در قالب سه رویکرد آموزش و توسعه، توسعه منابع انسانی و توسعه راهبردی منابع انسانی تقسیم‌بندی نمود. مفاهیم درهم‌آمیخته‌ای که تعیین حدود و ثغور آنها در دنیای واقعی دشوار است (سامبروک، ۲۰۰۰).

آموزش و توسعه به‌عنوان یکی از ابزارهای انقلاب صنعتی در صدد استانداردسازی و تخصصی نمودن وظایف کارکنان بود (تافلر، ۱۳۶۶: ۶۴) در این دوره به کارکنان سازمان‌ها به‌عنوان نیروهایی غیر ماهر نگریسته می‌شد که نیاز به آموزش دارند تا به استانداردهای لازم برای کار

برسند (والتون، ۱۳۹۲: ۸۰). از این‌رو برنامه‌های آموزشی در رویکرد برنامه‌ریزی شده غالباً بر توسعه نیروی انسانی در راستای مشاغل کنونی و مهارت‌های تک موردی متمرکز بودند (سینگدن، ۲۰۰۸) بطور کلی آموزش و توسعه رویکردی برنامه‌ریزی شده و کوتاه‌مدت به‌منظور برطرف کردن نیازهای دانشی، مهارتی و بینشی کارکنان در شغلی کنونی آنها می‌باشد.

توسعه منابع انسانی به‌عنوان دومین رویکرد مطرح در این حوزه در سال ۱۹۷۰ توسط نادلر ارائه گردید. از دیدگاه وی توسعه منابع انسانی دارای سه شاخصه مهم یادگیری سازمان‌یافته تجارب، یادگیری در دوره زمانی مشخص و یادگیری به‌منظور بهبود عملکرد و یا رشد شخصی است. نادلر سه فعالیت آموزش^۱ (یادگیری با تمرکز بر مشاغل کنونی یادگیرنده)، تربیت^۲ (یادگیری با تمرکز بر مشاغل آتی یادگیرنده) و توسعه^۳ (یادگیری بدون تمرکز بر شغل) را به‌عنوان مراحل توسعه منابع انسانی معرفی می‌نماید. به‌طور کلی در این رویکرد برنامه‌های در واکنش و پاسخ به راهبردهای کسب‌وکار تدوین و سپس اجرا می‌گردند (مک کراکن و همکاران، ۲۰۰۰). برای این اساس توسعه منابع انسانی رویکردی برنامه‌ریزی شده و میان‌مدت در واکنش به راهبردهای سازمان با تأکید بر بهبود و ارتقاء دانش فنی، انسانی و اندیشه ورزی کارکنان با تمرکز بر مشاغل آتی آنها است.

بررسی نظریه‌های مطرح در این حوزه نشانگر آن است که در اواخر دهه ۸۰ مفهوم توسعه منابع انسانی به علت ارائه دیدگاه‌ها، تعاریف و چارچوب‌های نظری بسیار متفاوت و گاهی متناقض دچار بحران هویت گردید (مک گولدریک و همکاران، ۲۰۰۱) به‌عنوان نمونه درحالی‌که نادلر از یادگیری سازمان‌یافته، رسمی و مبتنی بر زمان و نیز تمرکز بر کارکنان به‌عنوان ارکان و مفروضه‌های توسعه منابع انسانی یاد نموده است (نادلر، ۱۹۹۲) برخی دیگر از محققان یادگیری غیررسمی، مادام‌العمر و تمرکز بر اهداف سازمانی را به‌عنوان ویژگی‌های توسعه منابع انسانی مطرح نموده‌اند. (سامبروک، ۲۰۰۱؛ نایت، ۲۰۱۵) این عوامل در کنار ظهور برق‌آسای فناوری‌های نوین و لزوم پیش‌بینی و ایجاد تغییرات در مشاغل، دانش و مهارت‌های کارکنان و نیز ظهور مفهوم مدیریت

-
1. Training
 2. Education
 3. Development

راهبردی منابع انسانی به‌عنوان رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی بستر توجیهی و نظری لازم برای گذار از توسعه منابع انسانی به رویکرد توسعه راهبردی منابع انسانی به‌عنوان رویکردی مکمل برای فرآیندهای آموزش و توسعه منابع انسانی ایجاد نمود. بر اساس ویژگی‌های تبیین شده توسعه راهبردی منابع انسانی عبارت است از رویکردی جامع، مستمر، تحول‌آفرین و هم‌راستا با اهداف و راهبردهای سازمانی است که در بلندمدت با خلق و توسعه شایستگی‌ها و قابلیت‌های منحصر به فرد می‌تواند بر راهبردها و محیط درون و برون‌سازمانی تأثیرگذار باشد. در این رویکرد بر تمرکز بر سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی به‌صورت هم‌زمان و متوازن تأکید می‌گردد.

ارتباط نظریات توسعه منابع انسانی و نظریه‌های یادگیری

طیف وسیعی از اندیشمندان و صاحب‌نظران معتقدند که نظریه‌های یادگیری اساس توسعه و پرورش منابع انسانی را تشکیل می‌دهند (میر سپاسی، ۱۳۹۳: ۲۷۸). این نظریات غالباً به نحوی از نظریات افلاطون و ارسطو در خصوص شناخت‌شناسی (دانش‌شناسی)^۱ منبعث شده‌اند. افلاطون مدعی است که نفس در عالمی قیل از این عالم که «مثل» است بوده است و در آنجا به حقایق آگاه شده، آنچه اکنون مانع توجه نفس به معمولات و معقولات نوین است حجاب بدن است، بدن مانع توجه به نفس است به معلومات خویش که بالفعل برایش حاصل است و هر علم جدید که برای نفس حاصل می‌شود جدید نیست بلکه تذکر و یادآوری چیزی است که قبلاً می‌دانسته است. نظریه عقل بالقوه نقطه مقابل اندیشه افلاطونی است. طبق این نظریه نفس حادث است با حدوث بدن، نفس قبلاً در عالمی دیگر نبوده که به حقایق آگاه شود، هر حقیقتی که نفس به آن آگاه می‌شود در همین عالم است از این رو نفس در آغاز هیچ نمی‌داند و فقط استعداد تعقل اشیاء را دارد. تکرار عملی حواس تدریجاً قوه عاقله را که در حد بالقوه است به فعلیت می‌رساند. علی‌هذا بدن حجاب نفس برای توجه به معقولات و معلومات نیست؛ برعکس، آلت و وسیله نفس است برای کسب معلومات و معقولات، زیرا آغاز ادراکات نفس از راه حواس است و حواس وسائل بدنی نفس می‌باشند (مطهری، ۱۳۹۶: ۱۰۷).

در نظریات یادگیری اعتقاد بر آن است که رفتار انسان تابع آموخته‌های اوست و اگر یادگیری را پایه و اساس توسعه و آموزش بدانیم، نخست باید مشخص گردد که انسان چگونه می‌آموزد تا بتوانیم برنامه‌های آموزشی را طوری طراحی کنیم که یادگیری را برای او مؤثرتر و آسان‌تر سازد (سعادت، ۱۳۸۲: ۱۸۱).

نظریات یادگیری را می‌توان در قالب سه رویکرد رفتارگرایی^۱، شناخت‌گرایی^۲ و انسان‌گرایی^۳ مورد بررسی قرار داد.

۱. رفتارگرایی:

مکتب رفتارگرایی بر این فرض قرار گرفته است که رفتار زیربنای محیطی دارد و مبتنی بر یادگیری از محیط است و با تغییر محیط می‌توان رفتار را تغییر داد (افچه‌ای، ۱۳۹۰: ۸). رفتارگرایی تصویری ماشینی از انسان‌ها به‌عنوان دستگاه منظمی که به طور خودکار به محرک‌های بیرونی پاسخ می‌دهند ارائه می‌دهد. رفتارگرایان افراد را به‌صورت نوعی ماشین سکه‌ای در نظر می‌گیرند؛ محرک‌ها وارد می‌شوند و پاسخ‌های مناسب که از تجربه گذشته آموخته شده‌اند بیرون می‌ریزند (شولتز و همکاران، ۱۳۹۲: ۷). در این مکتب اعتقاد بر آن است که مردم ذاتاً خوب یا بد نیستند؛ بلکه به‌آسانی تحت‌تأثیر رویدادها و شرایط محیط قابل‌تغییر هستند (اتکینسون و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۶۸). رفتارگرایان از فلسفه‌ای در روان‌شناسی پیروی می‌کردند که انسان را فاقد اختیار و ساخته جامعه و برآیندی از محرک و پاسخ می‌پنداشتند. آن‌ها انسان را موجودی ابتدایی و بدون شکل می‌دانستند که به‌وسیله تربیت می‌تواند به آنچه خواسته آموزشگران باشد تبدیل شود (سعیدنیا، ۱۳۸۹). رفتارگرایان مفهوم اراده آزاد را مطلقاً انکار می‌کنند و اعتقاد ندارند که فرد می‌تواند به شیوه‌ای رفتار کند که به حوادث پیشین وابسته نباشد. فلسفه جبری یعنی این مفهوم که هر رفتاری کاملاً به‌وسیله عوامل پیشین تعیین می‌شود. رفتارگرایان معتقدند که رفتار انسان مبتنی بر انگیزه نیست که از درون خیزد؛ بلکه به‌وسیله نیروهایی تعیین می‌شود که ممکن است او هیچ سلطه‌ای بر آن‌ها نداشته باشد یا به مقدار کمی

-
1. Behaviorism
 2. Cognitive
 3. Humanism

در اختیار او باشد (سلطان القرائی و همکاران، ۱۳۸۵). طرفداران مکتب رفتارگرایی معتقدند شناخت نظام‌مند رفتار انسان تنها از طریق تجزیه و تحلیل جز به جز اجزای تشکیل‌دهنده آن حاصل می‌شود. مکتب رفتارگرایی مهم‌ترین نماینده دیدگاه جزئی‌نگری در مکاتب روان‌شناسی است (بشیری و همکاران، ۱۳۸۸).

۲. شناخت گرایی:

طبق دیدگاه شناختی جوهره یادگیری این توانایی جاندار است که جنبه‌هایی از جهان را در ذهن خود بازنمایی کند و سپس به‌جای واقعیت بیرونی همین بازنمایی‌های ذهنی را دست‌کاری کند (اتکینسون و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸۰). شناخت گرایی به‌مانند رفتارگرایی از تحلیل تکالیف و خرد کردن تکالیف به قطعات قابل کنترل، تعیین اهداف و اندازه‌گیری عملکرد مبتنی بر هدف‌های تعیین‌شده حمایت می‌کند. جنبه عینیت‌گرایی شناخت گرایی از استفاده از مدل‌های رویکرد سیستمی در طراحی آموزشی حمایت می‌کند (شیخی فینی، ۱۳۸۱). از دیدگاه رفتارگرایان انسان منفعل بوده و حالت ماشینی دارد که فرمان آن در کنترل محیطی است. از طرف دیگر شناخت گرایان یادگیری را یک عمل پیچیده و درونی می‌دانند که در آن فعال بودن انسان مطرح می‌گردد و دیکته شدن محرک‌های محیطی بدون توجه و انتخاب فرد بی‌معنی بوده و یا این چنین حالتی فقط در یادگیری‌های ساده قابل قبول است. دیدگاه رفتارگرایی بر طبیعت خودکار یادگیری استناد می‌ورزد و مجاورت زمانی و همراهی مکرر و مستمر بین محرک شرطی و محرک غیرشرطی را در این امر دخیل می‌داند (فتحی آذر، ۱۳۷۲). بندورا از محققان مطرح در حوزه شناختی معتقد است که رفتار به‌وسیله فرد از طریق فرآیندهای شناختی و توسط محیط از طریق موقعیت‌های اجتماعی بیرونی کنترل می‌شود. وی این دیدگاه را جبرگرایی دوسویه^۱ نامید. او خاطرنشان ساخت که افراد نه اشیا ناتوانی هستند که به‌وسیله نیروهای محیطی کنترل شوند و نه عوامل آزادی هستند که بتوانند به هرچه می‌خواهند تبدیل شوند (شولتز و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴۶).

نظریه گشتالت از جمله نظریات مطرح در این مکتب است. گشتالتی‌ها بنا بر سنت کانت، باور داشتند که ارگانسیم چیزی به تجربه می‌افزاید که در داده‌های حسی وجود ندارد و آن چیز

سازمان است. گشتالت واژه آلمانی برای انگاره یا الگو است. پیروان این مکتب معتقد بودند که ما دنیا را در کل‌های معنی‌دار تجربه می‌کنیم. ما محرک‌های جداگانه می‌بینیم؛ بلکه آنچه را که می‌بینیم محرک‌های ترکیب‌یافته در انگاره‌های معنی‌دار یا گشتالت‌ها هستند. ما انسان‌ها، صندلی‌ها، اتومبیل‌ها، درخت‌ها و گل‌ها را می‌بینیم. برای گشتالتی‌ها یادگیری یک پدیده شناختی است. ارگانسیم پس از بررسی مسئله، جواب مسئله را می‌بیند یادگیرنده دربارۀ همه اجزا لازم برای حل‌کردن مسئله فکر می‌کند و آن‌ها را (به‌طور شناختی) کنار هم می‌گذارد ابتدا به یک طریق و بعد به طرق دیگر تا اینکه به راه‌حل مسئله می‌رسد (السون و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۴۵).

پیروان این مکتب بر این باورند که انسان از نظر عملی ماهیتی تعاملی و از نظر اخلاق، طبیعی خنثی دارد. به عبارتی انسان موجودی احساس‌کننده، تفکرکننده و عامل است که از لحاظ اخلاق نه خوب است و نه بد. در این نظریه انسان فقط در کل قابل بررسی است و تشریح آن به عناصر اجزایی، ماهیت و تمامیت آن را روشن نمی‌کند، برای مثال نصف یک‌تکه گچ هنوز یک‌تکه گچ است ولی کوچک‌تر؛ اما نصف یک انسان به‌هیچ‌وجه یک انسان نیست (بشیری و همکاران، ۱۳۸۸).

از نیمه دوم قرن بیستم نظریات سازنده‌گرایی به‌عنوان یک نظریه تأثیرگذار در نظام آموزشی مطرح شد. پیروان این نظریه معتقدند که شناخت، موقعیتی است؛ یعنی دانش به موقعیت‌ها، مقاصد و تکالیفی که در آن‌ها بکار می‌رود وابسته است (منصوری و همکاران، ۱۳۹۱). در این دیدگاه اعتقاد بر آن است که افراد بیشتر از آنچه را که یاد می‌گیرند و می‌فهمند خود می‌سازند و شکل می‌دهند. بنا به این نگرش انسان‌ها درک و فهم دانش تازه خود را از راه تعامل بین آنچه از قبل می‌دانند و باور دارند با اندیشه‌ها، رویدادها و فعالیت‌هایی که با آن‌ها روبرو می‌شوند می‌سازند (برزگر و همکاران، ۱۳۹۲).

بیشتر مبانی نظری این دیدگاه از تحقیقات روان‌شناسی شناختی اخذ شده‌اند از این‌رو برخی آن‌ها نظریه‌ای ذیل مکتب شناختی در نظر می‌گیرند (فردانش و همکاران، ۱۳۸۱). علی‌ایحال برخی دیگر از محققان این نظریه را با توجه به برخی تفاوت‌های فاحش با شناخت‌گرایی به‌عنوان مکتب جدیدی در نظر می‌گیرند. به اعتقاد این گروه از صاحب‌نظران سازنده‌گرایی نظریه‌ای است که در فلسفه، روان‌شناسی و سایبرنتیک ریشه دارد. سازنده‌گرایی از نظر فلسفی در نقطه مقابل رفتارگرایی و شناخت‌گرایی که هر دو دارای زیربناهای فلسفی رئالیستی هستند قرار دارد. رئالیست‌ها معتقدند که واقعیت خارج از ذهن وجود حقیقی وجود دارد و هدف آموزش انتقال ساختار این واقعیت به

ذهن شاگرد است. رفتارگرایی و شناخت‌گرایی ماهیتاً عینی‌گرا هستند، از خرد کردن تکالیف به قطعات قابل کنترل حمایت می‌کنند و بر استفاده از مدل‌های رویکرد سیستمی در طراحی آموزشی حمایت می‌کنند. لکن سازنده‌گرایان بر این اعتقادند که یادگیرندگان واقعیت را خویش می‌سازند یا حداقل آن را بر ادراک و تجربیات خود تفسیر می‌کنند بنابراین دانش شخصی تابع تجربیات پیشین، ساختارهای ذهن و اعتقادات شخصی است که برای تفسیر اشیاء و وقایع مورد استفاده قرار می‌گیرد (شیخی فینی، ۱۳۸۱). پیروان نظریه سازنده‌گرایی معتقدند که یادگیرندگان را نباید به حل مسئله پیش‌یافتاده و انجام دادن تمرین‌های ساده واداشت بلکه باید از آن‌ها خواست تا با موقعیت‌های پیچیده و مسائل نسبتاً دشوار و تا حدی مبهم دست‌وپنجه نرم کنند. این اندیشه مستقیماً برخاسته از نظریه گشتالتی‌هاست (سیف، ۱۳۸۰).

۳. انسان‌گرایی:

در این دیدگاه وجود انسان بر ماهیت آن مقدم است و ماهیت انسان ساخته‌وپرداخته دست خود اوست. این نکته مهم بیانگر آزادی و اختیار انسان است (سلطان‌القرائی و همکاران، ۱۳۸۵) به عبارتی انسان وجود پیدا کرده است و بعد خودش به خودش ماهیت می‌بخشد، هر چیزی غیر از انسان آن چیزی است که خلق شده ولی انسان آن چیزی است که بخواهد باشد (مطهری، ۱۳۹۶: ۲۵۴). اکثر انسان‌گرایان در این باره بحثی ندارند که متغیرهای زیستی و محیطی بر رفتار انسان تأثیر می‌گذارد. ولی بر نقش خود فرد در تعریف و ساختن سرنوشت خودش تأکید دارند؛ و جبر و اجبار را که از ویژگی‌های سایر نظریه‌هاست کم‌اهمیت می‌دانند. از نظر آن‌ها، آدمی اساساً موجودی نیک است که می‌کوشد به رشد یا خودشکوفایی برسد؛ قابل‌تغییر است و فعال (اتکینسون و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۷۳) این نظریه می‌گوید همه افراد منحصر به فرد و دارای ظرفیت فردی هستند؛ بنابراین هدف یادگیری تشویق هر فرد به توسعه و گسترش همه ظرفیت‌هایش است (السون و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵۴). این‌گونه نظریات از این‌رو مورد اقبال قرار گرفتند که به زبانی شایسته آدمیان سخن می‌گویند نه مانند فروید او را وامانده دربند خواسته‌های کودکانه می‌داند و نه مانند رفتارگرایان اسیر و پای در زنجیر محیط؛ انسان‌گرایی به دنبال غایت‌نگری و شیفته انسان است. باین‌وجود از عمده‌ترین انتقادات به انسان‌گرایی از عینیت و یا علمی نبودن آن است. به عبارتی

نظریه انسان‌گرایی جنبه عملیاتی اندکی دارد و این نقص از طبیعت پدیدارشناختی نظریه مزبور است. اگر هر فرد تجربه را به صورت فردی و انحصاری تعبیر کند، اطلاعات کمی می‌توان ارائه کرد که به همه مردم تعلیم داده شود (کبیر، ۱۳۸۳).

در نظریات یادگیری نحوه نگرش به انسان و سایر مبانی فلسفی محور اصلی تغییرات پارادایمی محسوب می‌گردند. علی‌هذا با توجه به مطالب عنوان شده در خصوص نظریات یادگیری در جدول (۱) خلاصه‌ای از نظریات رفتارگرایی، شناخت‌گرایی و انسان‌گرایی در این خصوص ارائه گردیده است.

جدول ۱: مبانی فلسفی نظریات رفتارگرایی؛ شناخت‌گرایی و انسان‌گرایی در خصوص یادگیری

موضوع محوری	رفتارگرایی	شناخت‌گرایی	انسان‌گرایی
سرشت انسان	نه خوب و نه بد	نه خوب و نه بد	خوب
جبر/اختیار	جبر	جبرگرایی دوسویه	اختیار
عینی‌گرا/نسبی‌گرایی	عینی‌گرایی	عینی‌گرایی	نسبی‌گرایی
کل‌نگری / جز‌نگری	جزء‌نگر	کل‌نگر	کل‌نگر

منبع: یافته‌های تحقیق

بر اساس تقسیم‌بندی ارائه شده در خصوص نظریه یادگیری و نیز ویژگی‌های رویکردهای سه‌گانه توسعه منابع انسانی به نظر می‌رسد که به ترتیب در رویکردهای توسعه و آموزش، توسعه منابع انسانی و توسعه راهبردی منابع انسانی نظریه‌های یادگیری غالب عبارت‌اند از: نظریه رفتارگرایی، نظریه انسان‌گرایی و نظریه شناخت‌گرایی با تأکید بر سازنده‌گرایی.

از تلفیق موضوعات محوری نظریه‌های یادگیری و ویژگی‌های اصلی رویکردهای سه‌گانه توسعه منابع انسانی، مطابق جدول (۲) وجوه افتراق و اشتراک این رویکردها مشخص می‌گردد

جدول شماره ۲: ویژگی‌ها، وجوه اشتراک و افتراق رویکردهای توسعه منابع انسانی

موضوع محوری	توسعه و آموزش	توسعه منابع انسانی	توسعه راهبردی منابع انسانی
نگاه به انسان	نیرو	منبع	سرمایه ^۱ دارایی راهبری/منبع راهبردی
سرشت انسان	نه خوب و نه بد	خوب	خوب
تمرکز بر زمان	کوتاه‌مدت	بلندمدت	بلندمدت
جبر/اختیار	جبر	اختیار	اختیار
عینی‌گرایی/نسبی‌گرایی	عینی‌گرایی	نسبی‌گرایی	نسبی‌گرایی
کل‌نگری/جز‌نگری	جزء‌نگر	کل‌نگر	کل‌نگر

منبع: یافته‌های تحقیق

مقایسه مبانی نظری و فلسفی رویکردهای توسعه منابع انسانی و آموزه‌های اسلام

بر اساس مبانی اصلی نظریات یادگیری و ویژگی‌های اصلی رویکردهای توسعه منابع انسانی می‌توان اختلاف این رویکردها را در شش عامل اصلی نگاه به انسان، سرشت انسان، تمرکز بر زمان، جبر و اختیار، عینی‌گرایی و نسبی‌گرایی و کل‌نگری یا جزء‌نگری تقسیم‌بندی نمود.

۱. نگاه به انسان: در آموزه‌های دین مبین اسلام، پس از مساله خدا، انسان، محوری‌ترین مساله به شمار آمده و آفرینش جهان، فرستادن پیامبران و نزول کتاب‌های آسمانی برای رساندن او به سعادت و رستگاری حقیقی صورت گرفته است (مقیمی، ۱۳۹۴). قرآن کریم هدف از آفرینش جهان را خدمت به انسان بیان می‌کند و می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ» (بقره: ۲۹)؛ او خدایی است که همه موجودات زمین را برای شما خلق کرد، و پس از آن به خلقت آسمان‌ها نظر گماشت و هفت آسمان را بر فراز یکدیگر برافراشت و او به همه چیز داناست.

۱. برخی محققان معتقدند که نظریه سرمایه انسانی اشاره به سرمایه‌گذاری در کل زندگی انسان دارد براین اساس رویکردهای توسعه منابع انسانی تنها قسمت محدودی از سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی محسوب می‌گردند لذا در سطح سازمانی استفاده از اصطلاح منابع انسانی به جای سرمایه انسانی شایسته تر است (ونگ و سان، ۲۰۰۹).

نگرش اسلامی به مدیریت منابع انسانی برگرفته از این نظر است که در یک سازمان کلیه امور به حول محوری به نام سرمایه انسانی می‌چرخد. خواسته‌ها و عملکردهای هر مؤسسه تحت تابعیت شرایط و کیفیت این عامل الهی است (رحیمی نیک، ۱۳۸۱). از این رو در آیات و روایات فراوانی بر تکریم و احترام به شخصیت آن‌ها^۱، واگذاری مشاغل (امانت) به اهل آن‌ها^۲ و... تأکید گردیده است. با نگاهی به قرآن کریم و متون دینی اسلامی در میابیم که انسان دارای ویژگی‌های زیر می‌باشد:

الف: موجودی صاحب کرامت و برتری یافته بر بسیاری از موجودات است چنانچه قرآن می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسرا: ۷۰)؛ ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم و بر دریا و خشکی سوار کردیم و از چیزهای خوش و پاکیزه روزی دادیم و بر بسیاری از مخلوقات خویش برتری‌شان نهادیم.

همچنین امیرمؤمنان علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید «فَإِنَّهُمْ صِنْفَانِ: إِمَّا أَخٌ لَكَ فِي الدِّينِ وَإِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ»؛ با مردم مدارا کن زیرا آنها دو گروهند یا برادر دینی تو و یا انسان‌هایی که در آفرینش شبیه تو هستند (در هر حال باید حقوق آنها را محترم بشماری و بدان).

ب: دارای روح الهی و حامل امانت الهی است. چنانچه قرآن می‌فرماید: «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (حجر: ۲۹)؛ چون آن (عنصر) را معتدل بیاریم و در آن از روح خویش بدمم همه (از جهت حرمت و عظمت آن روح الهی) بر او سجده کنید.

ج: صاحب بیان است. چنانچه قرآن می‌فرماید: «عَلَّمَهُ الْبَيَانَ» (الرحمن: ۴)؛ به او تعلیم نطق و بیان فرمود.

۱. مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده، و با همه دوست و مهربان باش. مبدا هرگز، چونان حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی، زیرا مردم دو دسته اند، دسته‌ای برادر دینی تو، و دسته دیگر همانند تو در آفرینش می‌باشند (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۲. إِنْ اللَّهُ بِأَمْرِكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنْ اللَّهُ نِعْمًا يَعْظُمُكُمْ بِهِ إِنْ اللَّهُ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا؛ همانا خدا به شما امر می‌کند که امانتها را به صاحبانش باز دهید و چون حاکم بین مردم شوید به عدالت داوری کنید. همانا خدا شما را پند نیکو می‌دهد، که خدا شنوا و بیناست (نساء: ۵۸).

۵: برتر از فرشتگان و مسجود آنان است. چنان چه قرآن می‌فرماید: «وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ» (بقره: ۳۴)؛ و چون فرشتگان را فرمان دادیم که بر آدم سجده کنید، همه سجده کردند مگر شیطان که ابا و تکبر ورزید و از فرقه کافران گردید.

۵: جهان مسخر او قرار گرفته است چنان چه قرآن می‌فرماید: «اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلُكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْأَنْهَارَ» (ابراهیم: ۳۲)؛ خداوند همان کسی است که آسمان‌ها و زمین را آفرید؛ و از آسمان، آبی نازل کرد؛ و با آن، میوه‌ها (ی مختلف) را برای روزی شما (از زمین) بیرون آورد؛ و کشتی‌ها را مسخر شما گردانید، تا بر صفحه دریا به فرمان او حرکت کنند؛ و نهرها را (نیز) مسخر شما نمود.

در فرهنگ ایران باستان نیز برخی مستندات مؤید توجه ویژه به مباحث مرتبط به کارکنان و کارگران است. ایرانی‌ها از زمان کوروش کبیر (به تعبیر علامه طباطبایی، ذوالقرنین) و با ممنوع اعلام‌شدن برده‌داری در پانصد و بیست و شش سال قبل میلاد حضرت مسیح (ع) به استناد اعلامیه منشور جهانی حقوق بشر، بروکراسی خود را بر اساس استخدام مبتنی بر شایستگی، تخصص‌گرایی در سیستم خدمات عمومی، نظام‌های جبران خدمات دقیق و منصفانه بنا نهادند. رویکردی که از توجه ویژه آن‌ها به کارکنان و مردم حکایت دارد (فرازمند، ۲۰۰۷: ۷) علی‌هذا مفهوم عامل الهی مورد تأکید در اسلام با مفهوم سرمایه که ماهیتی اقتصادی دارد متمایز می‌باشد.

۲. سرشت انسان: منظور از سرشت انسان آن است که آیا انسان‌ها اصولاً خوب هستند یا شرور، مهربان هستند یا ظالم؟ از نگاه اسلام هر انسانی با فطرت پاک و توحیدی آفریده می‌شود به گونه‌ای که اگر به همین حالت پیش برود و عامل خارجی او را منحرف نکند راه حق را خواهد پیمود و هیچ انسانی از ابتدا خطاکار نیست. بنابراین اندیشه گناهکاری ذاتی انسان که در مسیحیت کنونی مطرح است، بی پایه است. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «فَأَمَّا وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا» (روم: ۳۰)؛ بدون هیچ انحرافی به چپ و راست، به آیین الهی روی آور که خداوند انسان‌ها را بر اساس آن آفریده است و دگرگونی در آفرینش الهی نیست. پیامبر گرامی (ص) نیز می‌فرماید: «كُلُّ مَوْلُودٍ يُوَلَّدُ فَهُوَ عَلَى الْفِطْرَةِ»؛ هر نوزادی بر فطرت پاک به دنیا می‌آید (مفید، ۱۴۱۴، ج: ۱، ۶۱). همچنین از منظر دیگر در دین مبین اسلام پیشرفت و عقبگرد

انسان‌ها صرف نظر از برخی عوامل بیرونی، عمدتاً ریشه در عقاید و اخلاق و رفتار خود آنان دارد (سبحانی، ۱۳۹۲). بنابراین از دیدگاه دین مبین اسلام و قرآن کریم انسان موجودی دوبعدی است؛ یعنی فطرت انسان هم بعد مثبت دارد و هم بعد منفی. انسان هم می‌تواند سیر صعودی پیدا کند و هم نزولی. انسان هم نفس لوامه دارد که او را به خیر و فضیلت هدایت می‌کند و هم نفس اماره که او را به سوی لذیلت‌ها و زشتی‌ها سوق می‌دهد (سلطان‌القرائی و همکاران، ۱۳۸۵). از منظر قرآن انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آن‌ها را به فعلیت برساند و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویشتن باشد شرط اصلی وصول انسان به کمالاتی که بالقوه دارد ایمان است (مطهری، ۱۳۶۰: ۱۱).

۳. تمرکز بر زمان: معاد به‌عنوان یکی از اصول دین مبین اسلام ضرورت نگاه آینده‌نگر را تبیین می‌نماید. از این‌روست که خداوند تبارک و تعالی در آیه ۱۸ سوره مبارکه «حشر»^۱ به مؤمنان امر می‌فرماید، ای کسانی‌که ایمان آورده‌اید، از خدا بترسید و باید هر انسانی مراقب اعمالی که از پیش، برای فردایش فرستاده باشد. به عبارتی ساده این انسان است که آینده خود را رقم می‌زند. لذا با توجه به اختیار و اراده خود باید در مسیر حق و درستی قدم بردارد. چراکه وعده خداوند متعال آن است که خداوند سرنوشت هیچ قومی (و ملّتی) را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در (وجود) خودشان است تغییر دهند.^۲ نگاه به آینده و ساخت سرنوشت مطلوب خویشتن نیازمند اتخاذ تدابیر مناسبی چون گذشته و نیز حال‌نگری است (علویان و همکاران، ۱۳۹۳) به‌گونه‌ای که خداوند متعال در آیه ۴۲ سوره مبارکه روم^۳ می‌فرماید که «بگو که در زمین سیر کنید پس بنگرید تا عاقبت طوایف پیش از خود که اکثرشان (کافر و) مشرک بودند چه شد؟» از این‌رو انسان دانا و مؤمن به‌دوراز هرگونه انفعال با تعامل و آینده‌نگری، از گذشته و حال به‌عنوان پلی در جهت خلق آینده استفاده می‌نماید که این خود زمینه‌ساز رستگاری وی خواهد بود. انسان به حکم این که از فطرتی سلیم برخوردار است و دارای قوه عقل است و می‌تواند خوب را از بد

۱. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلِنَنْظُرْ نَفْسًا مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ

۲. إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

۳. قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلُ كَان أَكْثَرُهُمْ مُشْرِكِينَ

تمییز دهد و نیز از اختیار و انتخابگری برخوردار است، موجودی است که تربیت پذیر بوده و راه رشد و تعالی و بازگشت به مسیر درست و به سوی خداوند به روی او در همه زمان ها مگر در لحظه مرگ گشوده است (سبحانی، ۱۳۹۲). همچنین قرآن کریم در سوره والعصر می‌فرماید که انسان در زیان است مگر این که ایمان بیاورد و عمل صالح به انجام رساند.

۴. جبر / اختیار: سؤال اصلی در اینجا این است که آیا انسان، آگاهانه اعمال خود را جهت می دهد و یا اینکه بوسیله نیروهای دیگری هدایت و کنترل می شود؟ افراد تا چه اندازه آزادند و اختیار دارند که رفتارهای روزانه خود را هدایت کنند؟ از دیدگاه دین مبین اسلام و با نگاهی به آیات قرآن کریم، درمی‌یابیم که از نظر قرآن، انسان موجودی مختار است. انسان با استفاده از قوه عقل به ارزیابی امور می پردازد و در انتخاب مسیر زندگی و ارتکاب فعل، آزادی عمل دارد. قرآن کریم در سوره انسان آیه ۳ می‌فرماید: «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا»؛ ما راه را به او نشان دادیم، خواه شاکر باشد (و پذیرا گردد) یا ناسپاس همچنین در سوره کهف آیه ۲۹ می‌فرماید: «وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ»؛ بگو: این حق است از سوی پروردگارتان! هر کس می‌خواهد ایمان بیاورد (و این حقیقت را پذیرا شود)، و هر کس می‌خواهد کافر گردد. از طرفی اصولاً ارسال پیامبران و نزول کتب آسمانی بی‌آنکه انسان، مختار باشد، کاری بیهوده است. البته معنای این سخن آن نیست که هیچ عامل و قدرتی نمی‌تواند بر رفتار و اعمال او تأثیر داشته باشد، بلکه منظور آن است که علی‌رغم همه عوامل و شرایط و با حفظ حاکمیت قدرت و اراده الهی، بشر قادر به انجام افعالی است که اگر می‌خواست، می‌توانست آن‌ها را انجام ندهد و به‌گونه‌ای دیگر رفتار کند. این ادعا را از جهات گوناگونی می‌توان تأیید کرد (بشیری و همکاران، ۱۳۸۸).

همچنین انسان با توجه به نعمت‌ها و امکاناتی که خداوند در اختیار او قرار داده است مورد پرسش قرار می‌گیرد چنان چه قرآن می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا» (اسراء: ۳۶)؛ و (ای انسان) هرگز آنچه را که بدان علم و اطمینان نداری دنبال مکن که چشم و گوش و دل همه مسئول‌اند.

و نیز می‌فرماید: «وَلَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۳)؛ از آن چه کرده‌اید سؤال خواهید شد؛

بنابراین انسان در قبال انتخاب‌هایش و امکاناتی که در اختیارش بوده مسئول و پاسخگو است.

۵. عینی‌گرایی / نسبی‌گرایی: در این بخش این سؤال مطرح است که آیا افراد در یک دنیای درونی و متأثر از تجربه‌های شخصی زندگی می‌کنند و رفتارشان متأثر از عوامل ذهنی و روانی است و یا آن که تحت تاثیر عوامل بیرونی و عینی هستند؟ از دید اسلام جهان هستی واقعیت دارد ولی هستی به طبیعت منحصر نیست. در نگرش واقع‌گرای اسلامی وجود جهان امری مسلم است لکن در ورای عالم طبیعت مراتب و سطوح بالاتری از واقعیت و عوامل دیگر نیز وجود دارد (بیات، ۱۳۹۰: ۵۰). در نگاهی دیگر قرآن کریم در آیات فراوانی انسان‌ها را به تفکر و تعقل فرامی‌خواند. محصول این اندیشه ورزی شناخت هر چه بیشتر خود و جهان پیرامون است و قهراً نوع نگرش و بینش آدمی، هم قصد و نیت او را و هم رفتار وی را در عرصه‌های گوناگون تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ و انسان را از یک موجود منفعل محض به موجودی فعال و تأثیرگذار مبدل می‌سازد. به‌طور کلی از آیات قرآن کریم استفاده می‌شود که اولاً، انسان از ظرفیت‌های ذهنی و فکری زیادی برخوردار است؛ ثانیاً، خداوند خواسته است انسان با اراده خود این استعدادها را بالقوه را فعلیت بخشد و ثالثاً با کسب تجارب شخصی، سرنوشت خویش را دگرگون سازد (بشیری و همکاران، ۱۳۸۸).

۶. کل‌نگری / جزئی‌نگری: در این بعد این سؤال مطرح است که آیا طبیعت بشر به نحوی آفریده شده که فقط با مطالعه کلیت وجودی او بتوان به شناخت او پی برد یا اینکه برای شناخت وی باید هر قسمت از اجزای وجود و رفتار او، مستقل از اجزای دیگر مطالعه گردد؟ دیدگاه ادیان آسمانی نسبت به انسان کل‌نگرانه است و کمال او را در رشد متعادل تمام ابعاد وجودی او می‌دانند. در اسلام و قرآن هنگامی که از انسان سخن به میان می‌آورد شناخت کل وجود او مدنظر است به‌گونه‌ای که هم ماهیت مادی و هم سرشت الهی او ملحوظ شده باشد (سلطان‌القرائی و همکاران، ۱۳۸۵).

نتیجه‌گیری:

مروری بر وجوه اشتراک و افتراق رویکردهای توسعه منابع انسانی با مبانی اعتقادی و فلسفی دین مبین اسلام نشان می‌دهد که تفاوت‌های زیادی در نوع نگاه به انسان از منظر اسلام با سایر نظریات مطرح شده توسعه منابع انسانی در طول دهه‌های گذشته که عمدتاً برخاسته از دیدگاه غربی است وجود دارد. بی شک استفاده از دیدگاه‌ها و نظریات کشورهای توسعه‌یافته و استفاده

از تجارب آن‌ها در زمینه‌های مختلف قابل توجه است. لیکن در باب انسان و مسائل انسانی، باتوجه‌به متمایز بودن آن از سایر زمینه‌ها، شایسته است تا این نظریات، بومی‌سازی شده و باتوجه‌به سابقه تاریخی، فرهنگی و اعتقادی جامعه، تعدیل و به کار گرفته شود. هرچند با مروری بر وضعیت منابع انسانی در کشورهای توسعه‌یافته نیز به این نتیجه می‌رسیم که مشکلات زیادی در نوع نگاه سازمان‌ها و کارفرمایان نسبت به منابع انسانی وجود دارد که پیامدهای آن مشکلات روحی و سرخوردگی انسان‌هایی است که شاید از منظر مادی مشکلات کمتری داشته باشند.

از دیدگاه اسلامی، انسان عاملی الهی است که صاحب بیان، منطقی و تدبیر است و جهان هستی مسخر او قرار گرفته است. برخلاف نظریه‌های توسعه منابع انسانی غربی که به عامل انسانی به‌عنوان نیرو، منبع و یا در بهترین حالت سرمایه نگریسته می‌شود، در نگاه اسلامی، انسان عامل الهی و شایسته تکریم است که سازمان‌ها بایستی در خدمت او و مسائل سازمانی فرع بر مسائل انسانی قرار گیرند. هر چند در نظریه‌های غربی، نگاه اقتصادی و مادی به انسان برجسته‌تر است و سازمان‌ها در تلاش جهت بهره‌برداری از حداکثر ظرفیت منابع انسانی در راستای منافع سازمان و کسب‌وکار هستند، از منظر اسلامی انسان مقدم بر سازمان بوده و بایستی سازمان‌ها در خدمت بشر قرار گیرند. در باب ماهیت و سرشت انسان، در بررسی نظریه‌های توسعه منابع انسانی این نتیجه حاصل می‌شود که نگاه به سرشت انسان در نظریه‌های مختلف توسعه منابع انسانی که از گذشته تاکنون مطرح شده است، تک‌بعدی بوده است. از منظر اسلامی، انسان موجودی دوبعدی است که از جسم و روح تشکیل شده است. این نکته نشان می‌دهد که انسان در کنار نیازهای مادی که به جسم بازمی‌گردد دارای نیازهای معنوی است که شواهد نشان می‌دهد در دنیای امروزی از این موضوع غفلت صورت گرفته است. همچنین از نگاه اسلام، انسان هم دارای فطرت و سرشتی پاک است که قابلیت پیمودن مسیر حقیقت را دارد و هم پیشرفت و عقب‌گرد انسان‌ها صرف‌نظر از برخی عوامل بیرونی، عمدتاً ریشه در انتخاب‌ها، عقاید و اخلاق و رفتار خود آنان دارد. یعنی فطرت انسان هم بعد مثبت دارد و هم بعد منفی. انسان هم می‌تواند سیر صعودی پیدا کند و هم نزولی. انسان هم نفس‌لواحه دارد که او را به خیر و فضیلت هدایت می‌کند و هم نفس‌اماره که او را به سوی ردیلت‌ها و زشتی‌ها سوق می‌دهد. این نگاه دوبعدی تصویر کامل و منطبق بر واقعیت از ماهیت و سرشت انسان‌ها ارائه می‌دهد که توجه به آن در توسعه منابع انسانی امری ضروری است.

انسان‌ها قابلیت دارند که عنصر سازنده و مثبتی باشند؛ اما این امر نیازمند فراهم نمودن بستر هدایت مناسب و آموزش، مراقبت و کوشش فراوان بوده تا به واسطه آن از بروز انحرافات و رفتارهای ناصحیح ممانعت به عمل آید.

در باب تمرکز بر زمان بر اساس آموزه‌های اسلامی، توجه به یادگیری امری بلندمدت و تدریجی و مستمر است. همان‌گونه که قرآن می‌فرماید: «عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» (علق: ۵)؛ آنچه را که انسان نمی‌دانست بتدریج به او آموخت. قرآن کریم انسان‌ها را در همه زمان‌ها به تدبیر و عبرت‌آموزی از گذشته دعوت می‌کند. انسان موجودی است که تربیت‌پذیر بوده و راه رشد و تعالی و بازگشت به مسیر درست و به سوی خداوند به روی او در همه زمان‌ها مگر در لحظه مرگ گشوده است. از این‌رو انسان دانا و مؤمن به‌دوراز هرگونه انفعال با تعامل و آینده‌نگری، از گذشته و حال به‌عنوان پلی در جهت خلق آینده استفاده می‌نماید که این خود زمینه‌ساز رستگاری وی خواهد بود. از این جهت توجه بر استمرار یادگیری و نگاه بلندمدت به آن در توسعه منابع انسانی امری ضروری است. در باب جبر و اختیار از منظر اسلام، انسان موجودی مختار و انتخابگر است که باتوجه به قوه عقل خود صحیح از ناصحیح را تشخیص داده و بر حقیقت‌جویی تلاش می‌کند. بر اساس آموزه‌های اسلامی شرایط محیطی و نحوه تعاملات جمعی و تأثیرپذیری از جامعه، اختیار را از انسان سلب نمی‌کند و انسان با استفاده از عقل و منطق و کوشش خود می‌تواند بر این جبر فایز آید. در واقع انسان موجودی نیست که در چنگال تأثیرپذیری از محیط اسیر باشد. در نتیجه انسان می‌تواند مسیر صحیح خود را انتخاب کرده و در پیمودن آن کوشش کند. همچنین بر این اساس، خواست و اراده انسان در یادگیری تعیین‌کننده است. در واقع به‌منظور ثمربخشی یادگیری و توسعه می‌بایست آمادگی لازم در انسان‌ها ایجاد شود. همان‌طور که قرآن کریم به پیامبر خدا که در مقام والاترین هادی در میان انسان‌ها بوده‌اند می‌فرماید: «فَأَنْ أَعْرَضُوا فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِيظًا أَنْ عَلَيْكَ أَلَّا الْبَلَاغُ» (شوری: ۴۸)؛ و اگر روی گردانند [غمگین مباش]، ما تو را حافظ آنان [و مأمور اجبارشان] قرار نداده‌ایم؛ وظیفه تو تنها ابلاغ است. «فَذَكَّرْنَا أَنْتَ مَذَكَّرٌ لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ» (غاشیه: ۲۱)؛ پس، تذکر بده که تو تنها تذکر دهنده‌ای.

به طور خلاصه نتایج مؤید این مطلب است که مطابق جدول (۳) دیدگاه اسلامی به توسعه منابع انسانی دارای تفاوت‌هایی با سایر نظریه‌ها است.

جدول (۳) مقایسه تطبیقی مبانی رویکردهای توسعه منابع انسانی با آموزه‌های دین مبین اسلام

موضوع محوری	توسعه و آموزش	توسعه منابع انسانی	توسعه راهبردی منابع انسانی	دیدگاه اسلام
نگاه به انسان	نیرو	منبع	سرمایه دارایی راهبردی/منبع راهبردی	عامل الهی
سرشت انسان	نه خوب و نه بد	خوب	خوب	موجودی دو بعدی
تمرکز بر زمان	کوتاه‌مدت	بلندمدت	بلندمدت	بلند مدت
جبر/اختیار	جبر	اختیار	اختیار	اختیار
عینی گرا/نسبی‌گرایی	عینی‌گرایی	نسبی‌گرایی	نسبی‌گرایی	توازن
کل‌نگری/جز‌نگری	جزء‌نگر	کل‌نگر	کل‌نگر	کل‌نگر

هر چند به نظر می‌رسد نظریات توسعه راهبردی منابع انسانی بیش از سایر نظریات قرابت بیشتری با شرایط فرهنگی و اجتماعی کشور ما دارند. لکن تجارب و شواهد موجود موید آن است که بی‌توجهی به نقاط افتراق می‌تواند اثربخشی آن را با چالش مواجه نماید. از این‌رو نگاه اسلامی به توسعه منابع انسانی می‌تواند به‌عنوان الگویی پیش روی مدیران قرار گیرد تا با غلبه بر کاستی‌های سایر رویکردها، به چالش‌های پیش رو در زمینه توسعه منابع انسانی فائق آیند.

منابع

- قرآن کریم.
- اتکینسون، ری‌تال؛ اتکینسون، ریچارد سی، اسمیت ادوارد، بم داریل و هوکسما سوزان (۱۳۹۲)، زمینه روان‌شناسی هیگلگارد، مترجمان: محمد نقی براهینی و همکاران، تهران: انتشارات رشد، چاپ نوزدهم.
- افچه، سید علی‌اکبر (۱۳۹۰)، مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم.
- السون میتواج و هرگنهان بی آر (۱۳۹۵)، مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری، مترجم: علی‌اکبر سیف، تهران: انتشارات دوران، ویرایش هشتم، چاپ بیست و هشتم.
- برزگر، کاظم؛ خضری، حسن و شیرجهانی، اعظم (۱۳۹۲)، پیدایش رویکرد سازنده‌گرایی و تحول در محیط یادگیری، مشهد: چهارمین همایش انجمن فلسفه تعلیم و تربیت ایران.

- بشیری، ابوالقاسم؛ غروری، سید محمد و فتحی، علی (۱۳۸۸)، بررسی مفروضه‌های اساسی درباره ماهیت انسان از دیدگاه روان‌شناسی و اسلام، مجله روان‌شناسی دین، سال دوم، ش ۵: صص ۷-۴۷.
- بشیری، ابوالقاسم (۱۳۹۱)، درآمدی بر نظریه شخصیت بر مبنای اندیشه دینی، مجله روان‌شناسی دین، سال پنجم، شماره اول: صص ۵-۳۶.
- بیات، پرویز (۱۳۹۰)، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم‌وتربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- تافلر، آلوین (۱۳۶۶)، موج سوم، ترجمه: شهیندخت خوارزمی، تهران: نشر نو، چاپ سوم.
- رحیمی، نیک (۱۳۸۱)، مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و سایر مکاتب مدیریتی، مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی: صص ۴۹۵-۵۱۱.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۲)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم.
- سعیدنیا، یدالله (۱۳۸۹)، جعبه سیاه یادگیری، رشد آموزش راهنمایی تحصیلی، شماره ۲، دوره ۱۶: صص ۷-۹.
- سلطان القرائی، خلیل و بدوی، رحیم (۱۳۸۵)، بررسی ماهیت انسان از دیدگاه مکاتب روان‌شناسی و قرآن کریم، دوفصلنامه تربیت اسلامی، دوره ۱، شماره ۲: صص ۶۵-۸۸.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۰)، نظریه سازندگی یادگیری و کاربردهای آموزشی آن، فصلنامه تعلیم‌وتربیت، شماره ۶۵: صص ۶۰-۷۶.
- شولتز دوان و شولتز سیدنی (۱۳۹۲)، نظریه‌های شخصیت، مترجم: یحیی سید محمدی، تهران: نشر ویرایش، چاپ ۲۶.
- شیخی فینی، علی‌اکبر (۱۳۸۱)، تبیین و ارزیابی دیدگاه سازنده‌گرایی، تازه‌های علوم‌شناختی، سال چهارم، شماره ۳: صص ۶۵-۷۲.
- علویان، مرتضی و حبیبی، حبیب اله (۱۳۹۳)، آینده‌پژوهی از منظر دینی، فصلنامه قرآن و علوم بشری، سال ۳، شماره ۲: صص ۱۲۷-۱۴۱.
- فتحی آذر، اسکندر (۱۳۷۲)، تدریس و یادگیری از دیدگاه شناخت‌گرایی، فصلنامه تعلیم‌وتربیت، شماره ۳۳: صص ۱۱-۲۷.
- فردانش، هاشم و شیخی، علی‌اکبر (۱۳۸۱)، درآمدی بر سازنده‌گرایی در روان‌شناسی و علوم تربیتی، فصلنامه علوم‌انسانی، سال ۱۲، شماره ۴۲: صص ۱۲۵-۱۴۶.

- کبیر، یحیی (۱۳۸۳)، *انسان‌گرایی از دیدگاه فلسفه تعلیم و تربیت*، اندیشه‌های فلسفی، سال اول، شماره ۱: صص ۹۷-۱۱۶.
- کمیسیون تدوین استراتژی امنیت ملی آمریکا (۱۳۸۳)، *استراتژی امنیت ملی آمریکا در قرن ۲۱*، مترجمان: جلال دهمشگی، بابک فرهنگی، ابوالقاسم راه چمنی، تهران: مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر، چاپ چهارم.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۰)، *مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی: انسان در قرآن*، تهران: شرکت افست.
- _____ (۱۳۹۷)، *تعلیم و تربیت در اسلام*، تهران: انتشارات صدرا، چاپ نود و سوم.
- منصوری، سیروس؛ کرمی، مرتضی و عابدینی، میمنت (۱۳۹۱)، *بررسی کاربرد روش تدریس مبتنی بر رویکرد سازنده‌گرایی در آموزش عالی: مطالعه موردی گروه علوم اجتماعی دانشگاه مازندران*، مجله پژوهش برنامه درسی، دوره ۲، شماره ۱: صص ۱۰۵-۱۲۲.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۳)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات)*، تهران: انتشارات میر، چاپ سوم.
- والتون جان (۱۳۹۲)، *پرورش راهبردی منابع انسانی جلد اول*، مترجمان: ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده، تهران: نشر میر، چاپ سوم.
- Farazmand, Ali (2007), *Strategic Public Personnel Administration: Building and Managing Human Capital for the 21st Century*, Praeger Publishers
- Knight, Jennine (2015), *Investing in Human Resource Development: Strategic Planning for Success in Academic Libraries*, In *Advances in Library Administration and Organization*, Published
- McCracken, Martin & Mary, Wallace (2000), *Towards a redefinition of strategic HRD*, *Journal of European Industrial Training*, 24 (5), 281-290.
- Mc Goldrick J, Stewart J & Watson S (2001), *Theorizing human resource development*, *Human resource development international*, 4(3), 343-356.
- Nadler, Leonard (1992), *HRD: Where has it been, where is it going?*, *Studies in Continuing Education*, 14(2), 104-114.
- Sambrook, Sally (2000), *Talking of HRD*, *Human Resource Development International*, 3(2), 159-178.
- Sambrook Sally (2001), *HRD as an Emergent and Negotiated Evolution: An Ethnographic Case Study in the British National Health Service*, *Human resource development quarterly*, 12(2), 169-193.
- Šiugždinien Jurgita (2008), *Enabling characteristics of the strategic human resource development system*, *Filosofija sociologija*, 19(2), 3–40.