

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه

مقاله پژوهشی
اصیل
Original
Article

مهراب عباسی،^۱ مهرداد همراهی،^۲ پری مشایخ^۳

چکیده

هدف: این پژوهش به دنبال ارائه الگوی جامع از شاخصهای بهسازی منابع انسانی با تأکید بر فرهنگ دینی و مذهبی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و نهج البلاغه بود. **روش:** با استفاده از روش تحلیل مضمون، پژوهشگر در دو مرحله مجزا به کدگذاری متون پرداخت و برای افزایش اعتبار نتایج، از روش دلفی استفاده کرد. سپس با همکاری کدگذار دیگر، پایایی بررسی و ضریب پایایی برابر با ۹۳ درصد بر اساس فرمول هولستی محاسبه شد. **یافته‌ها:** در این پژوهش، ۱۷۵ مضمون بدون تکرار، استخراج و بر اساس مشابهت به ۲۲ مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند. این مضامین در نهایت به هفت مضمون فراگیر، شامل حکمرانی (چهار بعد)، اجتماعی - فرهنگی (سه بعد)، خانواده (سه بعد)، فردی (چهار بعد)، علمی (سه بعد)، مدیریت عملکرد (سه بعد) و اقتصادی (دو بعد) خوشه‌بندی شدند. علاوه بر این، دو مضمون فرعی شامل تسهیلگرها و موانع نیز شناسایی شد. **نتیجه‌گیری:** مدل ارائه‌شده، جهانی و قابل استفاده در تمامی ابعاد زندگی انسان، جامعه و سازمانهاست و به بهبود عملکرد فردی و تقویت اهداف اجتماعی و فرهنگی کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: بهسازی، منابع انسانی، قرآن کریم، نهج البلاغه.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

abasi.mehran33@yahoo.com

۲. دکترای مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (نویسنده مسئول). نشانی:

کازرون؛ دانشگاه آزاد اسلامی، ساختمان مدیریت، اتاق ۲۰۵. نمابر: ۰۷۱۴۲۲۴۳۹۳۶/

mehrdadhamrahi@gmail.com

۳. دکترای مدیریت آموزشی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی. کازرون، ایران.

pary.mashayekh@iau.ac.ir

الف) مقدمه

منابع انسانی عامل بسیار مهمی در توسعه شرکتها در کشورهای مختلف محسوب می‌شود. نحوه تسلط بر منابع انسانی و مدیریت بر آن، همواره مسئله بوده است (زو، ۲۰۲۱). بر خلاف منابع دیگر، منابع انسانی دارای توانایی بالقوه نسبتاً نامحدود می‌باشند. نیروی کار مثبت و باانگیزه، سازمانها و جوامع را قادر می‌سازد تا به اهداف خود برسند. هدف از توسعه منابع انسانی؛ توسعه همه کارکنان سازمان و جامعه به شیوه‌ای برنامه‌ریزی شده برای به دست آوردن، نیرومند کردن و به کارگیری توانایی‌های موجود آنان و همچنین پتانسیل‌های درونی آنهاست. توسعه منابع انسانی برای هر سازمان و جامعه‌ای که بخواهد پویا و رشد محور باشد، ضروری است (کوک^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). بهسازی و توسعه منابع انسانی با رویکرد دانش محوری، از اهداف اصلی سازمانهای هزاره سوم محسوب می‌شود (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمانها به طور فزاینده‌ای دریافته‌اند که باید در پاسخگویی به تغییرات غیر منتظره و اضطراری، به صورت کاملاً نوآورانه و انعطاف پذیرتر عمل کنند (ایرون^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). امروزه بهسازی منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر، به عنوان دو مزیت رقابتی سازمانها تلقی می‌شود (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹). توسعه منابع انسانی بایستی با نگاه بلندمدت انجام شود. ذهن دستیابی به مفهوم شایستگی‌های آینده به عنوان پایه و اساس، برای اجرای ایده انقلاب صنعتی چهارم بسیار مهم و ضروری است (یو و تاکاهاشی، ۲۰۲۱). حمایت از روشهای توسعه منابع انسانی مناسب و کاملاً مفصل؛ مهارتها، صلاحیتهای حرفه‌ای منابع انسانی، کارایی، اثربخشی و اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهند (اتوو^۳، ۲۰۱۹). مدیران باید در انتخاب و به کارگیری، انتصاب و ارتقای شغل، توسعه و حفظ، آموزش و بهبود، توسعه عملکرد بسیار دقیق باشند؛ زیرا با توجه به این امور است که آنها می‌توانند سازمان خود را توسعه دهند و در شرایط بحرانی بر رقبا غلبه کنند. (شاه‌مرادی و همکاران، ۲۰۲۰)

بهسازی منابع انسانی، فرایندی است مداوم که به روش برنامه‌ریزی شده، با هدف توانمندسازی کارکنان، به منابع انسانی کمک می‌کند تا ضمن پذیرش تغییر در محیط کسب و کار فعلی، در جهت توسعه اجتماعی و روانی گام بردارند. این فرایند از عوامل مهم

-
1. Zhou
 2. Cooke
 3. Biron
 4. Yu & Takahashi
 5. Otoo

ارتقای بهره‌وری و تحقق برنامه‌های سازمانی است و می‌توان در نهایت اثرات آن را بر بهبود عملکرد منابع انسانی و سازمان مشاهده کرد (زمانی و رفیعی، ۱۴۰۰). پژوهشهای انجام شده در زمینه بهسازی منابع انسانی، تاکنون موفق به ارائه الگویی جامع که تمامی شاخصهای بهسازی منابع انسانی را در بر داشته باشد و فرهنگ دینی و مذهبی را نیز شامل شود، نشده‌اند.

مسلمانان بر این باورند که مکتب الهی، حضرت آدم (ع) را با علم و دانش، برای زیستن و تکامل نفسانی در تمام شئون زندگی هدایت کرد. حضرت آدم (ع) همه شئون زندگی متمدن را با خود به زمین آورده است. آنان که برابر تعلیم و تربیت او می‌زیستند، تمام مزایای مدنیت و توسعه را داشته‌اند و آنهایی که از مسیر او منحرف شدند و راه و روش دیگری برگزیدند، در دریای متلاطم زندگی، غرق و دچار زوال تمدنی شدند (عمادزاده، ۱۳۸۸). مطالعات انجام شده نشان می‌دهد فنون مدیریت در مدیران و کارکنان مسلمان، به طور چشمگیری تحت تأثیر باورها و دستورالعملهای مذهبی قرار می‌گیرد. (ابازنید، ۲۰۰۶؛ علی و الویهان، ۲۰۰۸؛ علی، ۲۰۰۹)

با الگو گرفتن از آموزه‌های مدیریتی قرآن کریم، به عنوان کامل‌ترین قانون اساسی الهی در دست بشر و جامع‌ترین منبع، می‌توان به شیوه‌ای روشمند و هدفمند، علوم روز مدیریت را از آن استخراج کرد و مدیریت جامعه اسلامی، سازمانها و سیستم‌های آن را بر پایه مفاهیم قرآنی بنا کرد و پیش برد. در زمان کنونی، بیشتر از هر زمان دیگر، تفسیر مدیریتی قرآن کریم به شیوه علمی و روشمند، نه تنها ممکن و جایز، بلکه ضروری است. آموزه‌های مدیریتی متعددی در قرآن مطرح شده است که می‌توان با فرموله کردن و شناسایی آنها؛ منابع انسانی، سازمانها و جامعه را با شیوه‌ای صحیح و معقول مدیریت کرد (موصلی و مستانه، ۱۳۹۰). همچنین کتاب نهج البلاغه حاوی معارف عمیق و ارزشمندی است که به ده‌ها رشته علمی زبانزد امروز ارتباط پیدا می‌کند. طبیعی است که تنها با ترجمه الفاظ و عبارات نهج البلاغه نمی‌توان مفاهیم آن را به خوانندگان منتقل کرد. باید صاحب نظران هر یک از رشته‌های یادشده، از دیدگاه تخصصی خویش به ارزیابی و کنکاش پردازند تا حق مطلب ادا شود (دشتی، ۱۳۹۵). از جمله مباحث ارزشمند این دریای بی‌پایان، بهسازی منابع انسانی است. بر همین اساس، این پژوهش به دنبال طراحی الگوی بهسازی منابع انسانی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و نهج البلاغه و به تبع آن، به دنبال پاسخگویی به پرسشهای ذیل است:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های اصلی بهسازی منابع انسانی بر اساس قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟
۲. عوامل تسهیلگر بهسازی منابع اسلامی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟
۳. موانع بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟
۴. چه مدلی را می‌توان برای بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه ارائه داد؟

۱. بیان مسئله

هر روزه انسان با اطلاعات، مسائل، چالشها و فناوری‌های جدیدی روبه‌رو می‌شود. تغییرات و تحولات دنیای کنونی به قدری عمیق و گسترده و سریع اتفاق می‌افتند که در تمام ابعاد زندگی فردی و اجتماعی اثر می‌گذارند. محیط در حال تغییر که با اجزای پیچیده‌ای نیز همراه است، پاسخهای نو و انعطاف‌پذیری را برای رویارویی طلب می‌کند (زارع و فلاح کردآبادی، ۱۳۹۶). آمادگی لازم برای مواجهه با تغییرات ناشی از فناوری، نگرشی، سبکهای زندگی و... چه تغییرات عامدانه و چه تغییرات طبیعی، شناسایی تغییرات و موانع و محدودیتها برای پذیرش یا عدم پذیرش آنها از یک سو و مقاوم‌سازی و ثابت‌قدم ساختن منابع انسانی در مقابل تغییرات نامطلوب از سوی دیگر، ضرورت هرچه بیشتر بهسازی منابع انسانی را نمایان می‌کند.

اساساً طرحهای بهسازی منابع انسانی که از مکاتب مادی‌گرا، به ویژه در کشورهای غربی تهیه و تدوین می‌شوند، با نگاه غیر دینی و اومانیسمی است که با توجه به امکانات و تجهیزاتی که در اختیار دارند، از طرق مختلف به دنبال جهانی‌سازی اندیشه خود می‌باشند. مکاتب مادی‌گرا و اومانیسمی با نگاه خودمحوری، همه چیز را بر اساس منافع شخصی و حزبی تفسیر می‌کنند و موجب رشد تک‌بعدی بشر بدون معنویت و تبدیل به خودپرستی و رواج استعمار و تبعیض و سرمایه‌داری طغیانگر می‌شوند (فتحی و احمدپور، ۱۴۰۲). به عقیده امام موسی صدر، پیامدهای تمدن غرب به نحوی است که ملل مسلمان نمی‌بایست لحظه‌ای از این پیامدها غفلت کنند (لک‌زایی، ۱۴۰۲). یکی از عمده‌مسائلی که متفکران اسلامی با آن مواجهه بوده‌اند؛ نوع و نحوه مواجهه تمدن اسلام در مقابل تمدن غرب بود. در طول قرن اخیر به منظور مبارزه با تهاجم فرهنگی تمدن غرب، اندیشمندان اسلامی منابع معرفتی اسلام را برای جامعه خود به شیوه‌های مختلف بیان کرده‌اند (رحیمیان و همکاران، ۱۴۰۲). «تلاش غرب در ترویج سبک زندگی غربی در ایران، زیانهای جبران‌ناپذیر اخلاقی، اقتصادی، دینی و سیاسی به کشور و

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم... ❖ ۳۳

ملت ما زده است؛ مقابله با آن، جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه می‌طلبد». (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷)

یکی از طرحهایی که در سالهای اخیر تهیه و تدوین شده، سند توسعه ۲۰۳۰ است. عالی‌ترین مقام سیاسی و رهبری کشور در تاریخ ۱۷ اردیبهشت ۱۳۹۶ می‌فرماید: «این سند ۲۰۳۰ سازمان ملل و یونسکو، چیزهایی نیست که جمهوری اسلامی بتواند شانهاش را زیر بار اینها بدهد و تسلیم اینها بشود. به چه مناسبت یک مجموعه به اصطلاح بین‌المللی که قطعاً تحت نفوذ قدرتهای بزرگ دنیا است، این حق را داشته باشد که برای کشورهای مختلف، برای ملت‌های گوناگون، با تمدن‌های مختلف، با سوابق تاریخی و فرهنگی گوناگون، تکلیف معین کند که شما باید اینجوری عمل کنید؟ اصل کار، غلط است. اگر چنانچه با اصل کار، شما نمی‌توانید مخالفت بکنید، حداقلش این است که بایستید بگویید جمهوری اسلامی خودش مشی دارد، خط و ربط دارد. ما سندهای بالادستی داریم؛ ما می‌دانیم باید در زمینه‌های آموزش و پرورش، اخلاق، سبک زندگی چه کار کنیم؛ احتیاج به این سند وجود ندارد. بنده از شورای عالی انقلاب فرهنگی هم گله‌مند هستم؛ آنها باید مراقبت می‌کردند. نباید اجازه می‌دادند اینکار تا اینجا پیش بیاید که ناچار بشویم ما جلوی آن را بگیریم و ما وارد قضیه بشویم. اینجا جمهوری اسلامی است؛ اینجا، مبنا اسلام است، مبنا قرآن است؛ اینجا جایی نیست که سبک زندگی معیوب و ویرانگر فاسد غربی بتواند در اینجا این جور اعمال نفوذ کند». (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۹)

این پژوهش بنا به مسائل و ضرورت‌های پیش گفته، به دنبال ارائه مدل جامع بهسازی منابع انسانی بر اساس منابع اسلامی قرآن کریم و نهج البلاغه است.

۲. پیشینه پژوهش

بهسازی منابع انسانی همواره مفهومی وسیع و پیچیده بوده است؛ به همین سبب، میان پژوهشگران در تعریف و تبیین آن اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. تاکنون تعریف جامع و کاملی که شامل همه ابعاد و جنبه‌های آن باشد، ارائه نشده است. زمانی و رفیعی (۱۴۰۰) توسعه منابع انسانی را فرایندی مداوم و برنامه‌ریزی شده، با هدف توانمندسازی کارکنان تعریف می‌کنند. این فرایند به منابع انسانی کمک می‌کند تا ضمن پذیرش تغییرات در محیط کسب و کار فعلی، در جهت توسعه اجتماعی و روانی که از عوامل مهم ارتقای بهره‌وری و تحقق برنامه‌های سازمانی است، گام بردارند. پوتنورو و ساهو (۲۰۱۶) توسعه منابع انسانی را

ترکیبی از یادگیری ساختاریافته و بدون ساختار و مبتنی بر عملکرد تعریف کرده‌اند. این تعریف شامل فعالیت‌هایی است که شایستگی، توانایی و ظرفیتهای فردی و سازمانی را توسعه می‌دهند. هدف این فعالیتها، کمک به افراد و سازمانها برای سازگاری با تغییرات و مدیریت موفقیت‌آمیز آنهاست.

نظریه‌ای که به طور مستقیم به بهسازی منابع انسانی پرداخته باشد، تاکنون ارائه نشده است. اما با توجه به دیدگاه فلسفی و نگاه هر مکتب به انسان و رابطه او با جامعه و طبیعت، می‌توان توسعه منابع انسانی آن مکتب و اهداف آن را شناسایی کرد. یکی از نظریات برجسته که می‌تواند به تبیین بهسازی منابع انسانی کمک کند، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو است. این نظریه به صورت یک هرم پنج سطحی ارائه شده که از پایین به بالا شامل نیازهای فیزیولوژیکی (مانند خوراک، آب، نیازهای جنسی و حفظ سلامتی)، نیازهای امنیتی (مانند امنیت فیزیکی و اقتصادی)، نیازهای اجتماعی (مانند محبت، دوستی و علاقه‌مندی‌ها)، نیازهای احترام و اعتبار (مانند احترام، احساس افتخار و اعتبار فردی و اجتماعی) و نیازهای خودشکوفایی (مانند توانایی‌های انسانی و دستیابی به پیشرفت و توسعه کامل) است (اسمیت و براون، ۲۰۲۴). چنین به نظر می‌رسد که از نگاه نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو، رسیدن به سطوح مختلف هرم نیازها می‌تواند توسعه شخصی و حرفه‌ای نامیده شود. توسعه در این زمینه به معنای توانایی افراد برای برآورده کردن نیازهای اساسی خود و سپس حرکت به سمت نیازهای بالاتر و پیچیده‌تر است. هنگامی که افراد نیازهای فیزیولوژیکی و امنیتی خود را برآورده می‌کنند، به سمت نیازهای اجتماعی، احترام و اعتبار و در نهایت، خودشکوفایی حرکت می‌کنند. این فرایند نشان‌دهنده رشد و توسعه فردی است که به افراد امکان می‌دهد تا به پتانسیل‌های کامل خود دست یابند و در زندگی و کار خود موفق باشند. در این دیدگاه، هر سطح از نیازها که برآورده می‌شود، یک مرحله از توسعه و پیشرفت به شمار می‌آید. این نظریه به سازمانها و جوامع این بینش را می‌دهد که با فراهم کردن شرایط لازم، می‌توانند به رشد و توسعه منابع انسانی کمک کنند و افراد را در رسیدن به مراحل بالاتر حمایت کنند.

فدائی کیوانی و رضائی‌دوست مطلق (۱۳۹۷) بیان می‌کنند که بهسازی منابع انسانی برای درک، تبیین و اجرای فرایندها و نقشهای خود، به سه نظریه محوری تکیه می‌کند: روان‌شناختی، اقتصادی و سیستمی. نظریه روان‌شناختی به جنبه‌های انسانی، توسعه فردی و اجتماعی کارکنان و ایجاد تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای می‌پردازد. نظریه اقتصادی

بر بهره‌وری و کارآمدی منابع انسانی در محیط رقابتی، افزایش اثربخشی و تقویت توان رقابتی سازمان تأکید دارد. نظریه سیستمی به تعاملات پویا و پیچیده میان متغیرهای محیطی، فرایندهای فردی و گروهی و سازگاری سازمان با تغییرات محیطی می‌پردازد. همچنین طبق نظر آنان، سه دیدگاه مختلف در توسعه منابع انسانی وجود دارد: دیدگاه فردمحور که بر خودشکوفایی و رشد فردی تأکید دارد؛ دیدگاه تولیدمحور که بر اهداف سازمانی و افزایش کارایی کارکنان متمرکز است و دیدگاه طرفداران آزادی فردی که بر توسعه منابع انسانی به عنوان مسئله‌گشایی اصولی و مبتنی بر اصول اخلاقی تأکید دارد.

سالهاست که پژوهشگران و متخصصان به بررسی و شناسایی مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر بهسازی منابع انسانی و چگونگی پرورش آن پرداخته‌اند. در سالهای اخیر، بحث پیرامون بهسازی منابع انسانی منجر به شکل‌گیری الگوهای متعددی شده که تأکید اصلی آنها بر شناخت مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بهسازی منابع انسانی است. برای مثال، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش»، شش بعد را شناسایی کردند: بهسازی آموزشی، بهسازی سازمانی، بهسازی فردی، بهسازی حرفه‌ای، بهسازی اخلاقی و بهسازی فرهنگی - اجتماعی. سرشار و سمعی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل فرایند شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی»، پنج مؤلفه را شناسایی کردند: آموزش، کارراهه شغلی، ارزیابی، انضباط و نظام پاداش. همچنین، غنی‌زاده گرایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و سنجش وضعیت مؤلفه‌های بهسازی دبیران دبیرستانهای استان تهران»، ابعاد شایستگی‌های آموزشی و موضوعی، فناوری، پژوهشی، خودبالندگی، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های اجتماعی عاطفی، شایستگی‌های اخلاقی معنوی و هویت حرفه‌ای را شناسایی کردند. ملکی (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان «شناخت عوامل اثرگذار در ارتقای بهسازی منابع انسانی»، به ابعاد سبک رهبری، رقابت‌پذیری، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، سابقه و تجربه، وجدان کار، فرهنگ کار، فرهنگ سازمان، روابط کار، انضباط اجتماعی و اقتصادی، ضعفهای ناشی از قوانین و مقررات قدیمی، قرارداد روان‌شناختی، بازخورد مثبت و مفید، کارگروهی، مشارکت و توانمندسازی، پرداخت تشویقی، امنیت شغلی، ارتقای درون‌سازمانی، طراحی سیستم مناسب پرداخت بر اساس عملکرد، شایستگی، مهارت فردی، نگهداری نیروی انسانی، ایمنی کار، ارزشیابی منطقی، قوانین کار و امور اجتماعی، آگاهی

فرد از نیازهای شغلی، شغل با منزلت اجتماعی بالا، استقلال در شغل، هویت و اهمیت شغل پرداخته است.

کانگ و وانگ^۱ (۲۰۲۴) نشان دادند که با پیاده‌سازی مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای، از جمله برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی، سازمانها می‌توانند انگیزه و مهارت‌های کارکنان خود را بهبود بخشند. همچنین، پاداش و تشویق منظم و مبتنی بر عملکرد واقعی، حس ارزشمندی و قدردانی را در کارکنان تقویت می‌کند. پژوهش جانسون و مارتینز^۲ (۲۰۲۴) نیز تأکید دارد کاهش بار کاری، افزایش دقت و سرعت، آموزش و توسعه کارکنان و ایجاد محیط کاری جذاب‌تر، می‌تواند به توسعه منابع انسانی کمک شایانی کند. ترکیب رویکردهای چندبعدی در توسعه منابع انسانی با تأکید بر پشتیبانی مدیریت، آموزش و توسعه حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند به ایجاد محیط کاری مثبت و مؤثر منجر شود (پیووار-سولج^۳، ۲۰۲۱؛ یو و تاکاهاشی، ۲۰۲۱؛ کریم، ۲۰۱۹). خودیاکف^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، تجربه محوری، معیارهای گفتگو، پذیرش گفتمان، اعتماد به همکاران و وضعیت اجتماعی-اقتصادی را از شاخصهای اثرگذار بر شایسته‌سالاری شناسایی کرده‌اند. اتوئو (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان داد که بهبود مهارتها و توانایی‌های کارکنان می‌تواند به افزایش اثربخشی و عملکرد بانکها منجر شود. رستون^۵ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به شناسایی مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس پرداخته است. این استانداردها شامل چشم‌انداز و ارزشهای بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری، عدالت سازمانی، برنامه آموزشی و درسی، آموزش و ارزیابی، ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای کارکنان مدرسه، برنامه‌های حرفه‌ای برای معلمان و پژوهش محوری و بهبود همه‌جانبه مدرسه است. این استانداردها به مدیران کمک می‌کنند تا محیط آموزشی مؤثر و حمایت‌کننده ایجاد کنند که در آن، همه اعضای جامعه مدرسه از فرصتهای توسعه و پیشرفت بهره‌مند شوند.

بهسازی منابع انسانی به عنوان عامل کلیدی در افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری افراد، سازمانها و جوامع شناخته می‌شود. مدل مفهومی بهسازی منابع انسانی شامل مؤلفه‌های آموزشی، فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و اجتماعی-فرهنگی است. این مدلها عمدتاً بر جنبه‌های سازمانی تمرکز داشته‌اند و به تبیین جامع و کامل از بهسازی منابع انسانی پرداخته‌اند. در این

-
1. Kong & Wang
 2. Johnson & Martinez
 3. Piowar-Sulej
 4. Khodyakov
 5. Reston

مطالعه، دیدگاه جدیدی با در نظر گرفتن عوامل دینی و مذهبی، در قالب مدلی جامع از بهسازی منابع انسانی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و نهج‌البلاغه ارائه شده است.

ب) روش پژوهش

روش استفاده‌شده در این پژوهش، تحلیل مضمون است. براون و کلارک^۱ (۲۰۲۱) تحلیل مضمون را روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها یا مضامین در داده‌ها تعریف می‌کنند. این روش به پژوهشگران کمک می‌کند تا معانی مهم در داده‌های کیفی را استخراج و الگوهای مشترک را شناسایی کنند. تحلیل مضمون شامل مراحل ماند آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جستجو و پالایش مضامین و تهیه گزارش نهایی با استفاده از مضامین شناسایی شده است.

منابع مورد مطالعه شامل قرآن کریم و نهج‌البلاغه در بخش کار گزاران است. پژوهشگر برای کدگذاری، از ترجمه مکارم شیرازی (۱۳۹۸) و از دو نرم‌افزار کاربردی تفسیر نمونه (مکارم شیرازی، ۱۴۰۰) و تفسیر نور (قرآنی، ۱۴۰۰) استفاده کرده است. پس از دو مرتبه کدگذاری توسط پژوهشگر، برای افزایش اعتبار، به روش دلفی از نظر استادان خبره در حوزه منابع انسانی استفاده شد. روش دلفی، روشی برای گردآوری نظرات گروهی از متخصصان برای دستیابی به توافق در موضوعات خاص است. این روش به دلیل امکان ایجاد توافق بدون نیاز به ملاقات حضوری و حفظ ناشناس بودن افراد، معروف است. (خاندوآ و همکاران، ۲۰۲۳)

جامعه آماری پژوهش، شامل صاحب‌نظران و اساتید حوزه علمیه یاسوج و مدرسان دانشگاه علمی کاربردی استان کهگیلویه و بویراحمد با بیش از پنج سال سابقه تدریس بود. با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، ۱۲ نفر از صاحب‌نظران برای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انتخاب شدند. پژوهشگر پس از اعمال اصلاحات لازم، از یک فرد آشنا به پژوهش کیفی و کدگذاری درخواست کرد تا کدهای نهایی را بررسی کند. سپس دو مجموعه کدگذاری برای ارزیابی میزان تطابق مقایسه و از روش هولستی برای محاسبه پایایی استفاده شد که فرمول آن عبارت است از:

$$PAO = \frac{2M}{(n_1 + n_2)}$$

در فرمول درصد توافق مشاهده‌شده (ضریب پایایی)؛ $167=M$ ، تعداد موارد مشترک هر دو کدگذار؛ $175=N1$ ، تعداد کل موارد کدگذاری شده کدگذار اول و $184=N2$ ، تعداد کل

1. Braun & Clarke
2. Khondava

موارد کد گذاری شده کد گذار دوم است؛ بنابراین: $۳۳۴ \div ۳۵۹ = ۰/۹۳$. ضریب پایایی بین صفر و یک، متغیر است. ضریب بالاتر از $۰/۷$ ، مطلوب است (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). در این مطالعه، ضریب هولستی ۹۳ درصد به دست آمد که نشان دهنده قابل اعتماد بودن نتایج است. همچنین از نظرات استادان راهنما و مشاور برای افزایش اعتبار یافته‌ها استفاده شد. نمونه‌ای از کد گذاری به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱: نمونه کد گذاری

منبع	مضامین پایه
«وَجَعَلْنَا ابْنَ مَرْيَمَ وَأُمَّهُ آيَةً وَآوَيْنَاهُمَا إِلَى رَبْوَةٍ ذَاتِ قَرَارٍ وَمَعِينٍ؛ و ما (عیسی) فرزند مریم و مادرش را معجزه قرار دادیم و آن دو را در سرزمینی مرتفع که دارای آرامش و امنیت و آب گوارا بود جای دادیم. (مؤمنون: ۵۰)»	ایجاد و برقراری امنیت
«فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ؛ به یقین (هم) از کسانی که پیامبران به سوی آنها فرستاده شدند سؤال خواهیم کرد؛ (و هم) از پیامبران سؤال می‌کنیم! (اعراف: ۶)»	مسئولیت پذیری و پاسخگویی
«وَشَدَدْنَا مُلْكَهُ وَأَتَيْنَاهُ الْحِكْمَةَ وَفَصَّلَ الْخُطَابِ؛ و حکومت او را استحکام بخشیدیم، (هم) دانش به او دادیم و (هم) داوری عادلانه! (ص: ۲۰)»	داوری بحق و اصلاح امور مردم
«وَلِيَحْكُمَ أَهْلَ الْأَنْجِيلِ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فِيهِ وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ؛ اهل انجیل [= پیروان مسیح] نیز باید به آنچه خداوند در آن نازل کرده حکم کنند! و کسانی که طبق آنچه خدا نازل کرده حکم نمی‌کنند، فاسقند. (مانده: ۴۷)»	تدوین قوانین بر اساس دین و اجرای آنها و زمینه‌سازی حکومت صالحان
«ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ؛ سپس تو را بر شریعت و آیین حقی قرار دادیم؛ از آن پیروی کن و از هوسهای کسانی که آگاهی ندارند پیروی مکن! (جاثیه: ۱۸)»	رعایت کمیت و کیفیت کالا
«وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كَلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطِاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا؛ و هنگامی که پیمان‌ها می‌کنید، حق پیمان‌ها را ادا نمایید و با ترازوی درست وزن کنید! این برای شما بهتر و عاقبتش نیکوتر است. (اسراء: ۳۵)»	
«وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ؛ وای بر کم‌فروشان. (مطففین: ۱)»	
«... وَ إِطْعَامٌ فِي يَوْمٍ ذِي مَسْعَیَةٍ؛ یَتِيمًا ذَا مَقْرَبَةٍ؛ أَوْ مَسْكِينًا ذَا مَتْرَبَةٍ؛ ... یا غذا دادن در روز گرسنگی، یتیمی از خویشاوندان و یا مستمندی خاک‌نشین را. (بلد: ۱۷-۱۵)»	کاهش فاصله طبقاتی، از بین بردن گرسنگی و ریشه کنی فقر

ج) یافته‌های پژوهش

برای پاسخگویی به پرسشهای پژوهش و در پاسخ به سؤال نخست: «ابعاد و مؤلفه‌های اصلی بهسازی منابع انسانی بر اساس قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟»؛ بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مضمون، ۱۷۵ مضمون بدون تکرار استخراج شد. این مضامین بر اساس مشابهت به یکدیگر، در ۲۲ مضمون سازمان دهنده طبقه‌بندی و در هفت مضمون فراگیر خوشه‌بندی شدند. جزئیات کامل این دسته‌بندی‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه

مضامین پایه	سازمان دهنده	فراگیر
مبارزه با هر نوع فساد و از بین بردن زمینه‌های فساد	ایجاد و برقراری امنیت	حکمرانی
داوری بحق و اصلاح امور مردم		
مرعوب کفار نشدن		
ایجاد وحدت و یکپارچگی		
تدوین قوانین بر اساس دین و اجرای آنها و زمینه‌سازی حکومت صالحان		
مسئولیت‌پذیری	روابط حکومت و مردم	
توجه به درخواستها و توجه به حق انتخاب مردم		
شفافیت‌سازی		
عدالت‌محوری		
عمل به وعده‌ها	کارگزاران	
شایسته‌سالاری		
تخصیص‌گرایی		
نظارت بر کارگزاران	نفوذ اجتماعی	
تغییر (پذیرش تغییر، تغییر نگرشها)		
متابعت و تقلید در انجام نیکی‌ها (بیم دادن و تشویق به مشارکت)		
همرنگی در امور (امر به نیکی، بازداشتن از زشتی‌ها)	حمایت از افراد بی‌سرپرست	
انتخاب بهترین طریقه بهره‌گیری از اموال و دارایی		
یتیمان تا زمان بلوغ عقلی		
گرامی داشتن یتیمان و اجتناب از تحقیر و گرامی نداشتن یتیمان	رعایت حقوق شهروندی	اجتماعی - فرهنگی
تحت سرپرستی گرفتن یتام		
قانونمندی		
شهادت دادن به حق اجتناب از شهادت دادن به باطل		
اجتناب از قتل و خونریزی	بهداشت و سلامت	
حق قصاص و اجتناب از زیاده‌روی در قصاص		
شناخت نیازمندی‌های انسان		
بهداشت تغذیه		
زیباسازی محیط	قرآن‌درمانی	
قرآن‌درمانی		

تهیه و تأمین دارو				
مسافرت رفتن				
سرپرستی خانواده و تأمین معاش آن بر عهده مردان است	روابط خانواده			
ازدواج با زن شوهردار که در جنگ اسیر شده، حلال است				
ازدواج با محارم و ازدواج با زن پدر ممنوع است				
مردان با رعایت شرایط عدالت می‌توانند دو یا سه یا چهار زن داشته باشند.				
مبارزه سرسخت با همجنس‌گرایی				
کوشا بودن در صلهٔ رحم (ارتباط با خویشاوندان) و اجتناب از ترک ارتباط با آنان				
اجتناب از رابطهٔ جنسی در حالت قاعدگی				
تعیین سه وقت خصوصی بین زن و شوهر (قبل از اذان صبح، نيمروز و بعد از اذان عشا).				
ازدواج و تشکیل خانواده، انتخاب همسر مؤمن و متواضع و عابد			بهسازی خانواده	
فرزندآوری و تربیت خانواده و اجتناب از سقط جنین				
وفاداری زوجین نسبت به همدیگر				
رفع اختلاف بین زن و شوهر و پیشگیری از طلاق				
سکونت دادن زن بعد از طلاق در منزل تا پایان عده، مگر اینکه مرتکب کار زشت آشکاری شود.				
داشتن رفتار شایسته با همسر ابراز محبت اعضای خانواده نسبت به همدیگر و خدمت به هم	تحکیم خانواده			
نیکی کردن به والدین و اجتناب از کمترین اهانت به آنان به ویژه در سن پیری				
بازگشت از طلاق به همسر در دو مرتبه امکان‌پذیر و سزاوارتر است. بازگشت در مرحله سوم ممنوع و فقط در صورتی می‌توان رجوع کرد که با غیر، ازدواج و طلاق گرفته باشد.				
پرداخت مهریه زنان در صورت طلاق قبل از آمیزش جنسی اگر تعیین مهریه شده بود، نصف آن باید پرداخت شود و در صورت عدم تعیین مهریه، بر	حقوق خانواده			

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم... ۴۱

<p>نیکوکاران واجب است هدیه مناسبی به اندازه توانایی به زوجه پرداخت کنند.</p> <p>و جوب شیردهی بر مادر و لزوم پرداخت هزینه مرتبط با پدر به اندازه توانایی اش حداکثر به مدت ۲۴ ماه حتی بعد از طلاق</p> <p>رعایت عده فوت شوهر به مدت ۴ ماه و ۱۰ روز، رعایت عده طلاق از شوهر به مدت ۳ ماه، و رعایت عده زن باردار تا پس از تولد فرزند است. عده بر زن قبل از همبستر شدن نیست</p> <p>در صورت اتهام زنا به زن توسط شوهر بدون داشتن گواه، شوهر باید پنج مرتبه سوگند یاد کند. همچنین، زن برای براءت از نسبت زنا که شوهرش داده، می تواند پنج مرتبه سوگند یاد کند.</p> <p>اجتناب از تبعیض جنسیتی و نژادی</p> <p>خدا ترس بودن در پنهان و آشکار، بیم داشتن از تنبیه و اجتناب از ترسیدن از غیر خدا</p> <p>آگاهی داشتن نسبت به خود و محیط پیرامون</p> <p>آینده نگری و دوراندیشی و اندیشیدن قبل از عمل، عاقبت اندیشی</p> <p>باور داشتن به سنجش عملکرد</p> <p>ثابت قدم ساختن خویش</p> <p>یاد خدا در همه حال</p> <p>یادآوری قیامت</p> <p>یادآوری مرگ و اجتناب از روی گردانی از آن و داشتن وصیت نامه</p> <p>یادآوری خدمات بر خود</p> <p>اجتناب از دوستی و پیروی از شهوت رانان و هوسبازان</p> <p>همراه بودن با نمازخوانان و افرادی که خوشنودی خدا را می طلبند</p> <p>دشمن شناسی، جدیت در مقابله با دشمن، بیزاری جستن و اجتناب از دوستی با آنان</p> <p>سخنوری</p> <p>اجتناب از دوستی و پیروی از مسرفان</p>	<p>خودکنترلی</p>	<p>بهسازی فردی</p>
<p>اجتناب از دوستی و پیروی از شهوت رانان و هوسبازان</p> <p>همراه بودن با نمازخوانان و افرادی که خوشنودی خدا را می طلبند</p> <p>دشمن شناسی، جدیت در مقابله با دشمن، بیزاری جستن و اجتناب از دوستی با آنان</p> <p>سخنوری</p> <p>اجتناب از دوستی و پیروی از مسرفان</p>	<p>ارتباطات میان فردی</p>	

پرهیز از سوگند و عقاید واجتناب از دوستی و پیروی از افرادی که بسیار سوگند یاد می کنند	
فروبردن خشم و اجتناب از دوستی و پیروی از کینه‌ورزان و افراد خشن و پرخور	
اجتناب از دوستی و پیروی از افراد مانع کار خیر و بدنام	
اجتناب از دوستی و پیروی از ثروت‌اندوزان	
اجتناب از دوستی و پیروی از سخن‌چینان و عیب‌جویان	
مهرورزی	
خوش‌برخوردی و دفع بدی‌ها به وسیله نیکی‌ها	
امانتداری و اجتناب از خیانت در امانت	
راستگویی	
میهمان‌نوازی	
خیرخواهی	
مشورت گرفتن با دیگران	
پیشی گرفتن در کار نیک و اجتناب از منت‌گذاری	
رعایت حجاب و پوشیدگی	
رازداری	
عیب‌پوشی و اجتناب از عیب‌جویی و بدگویی	
شکرگزاری و اجتناب از ناسپاسی	
صبرورزی، استقامت‌ورزی، بردباری و اجتناب از شتابزدگی	
اجتناب از اسراف‌ورزی و تبذیر	
اجتناب از بخل‌ورزی	
اجتناب از بیهوده‌گویی، شنیدن سخنان لغو و بیهوده	
متواضع بودن و اجتناب از تکبر و غرور	
اجتناب از غلو و زیاده‌روی	
اجتناب از فزونی‌طلبی	
توکل به خدا کردن یاری طلبیدن از خداوند	
دوری از حزن و اندوه	
سعه صدر	
صلح‌ورزی	

اخلاقی

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم... ♦ ۴۳

حمایت از مظلوم، نپذیرفتن ستم و اجتناب از ظلم	معنوی		
گفتار پسندیده			
جهاد در راه خدا و اجتناب از اهمال کاری در آن			
نماز به جماعت			
حج گذاری			
اجتناب از قمار و بخت آزمایی ها			
پرهیزگاری			
آخرت طلبی و اجتناب از دنیا طلبی			
نخوردن از آنچه نام خدا از آن برده نشده			
امیدواری به رحمت خداوند و استغفار برای خود و مؤمنان			
ایمان آوردن، مراقبت بر ایمان و ثابت قدم ماندن بر ایمان و انجام اعمال نیک			
تزکیه سازی نفس و بازداشتن نفس از هوی و هوس و ترک محیط گناه آلود			
برپا داشتن نماز اول وقت، مراقبت بر آن، خشوع و خضوع در آن			
تلاوت قرآن همراه با تدبیر و عمل به آن			
روزه گرفتن			
نماز شب			
اجتناب از شرب خمر	کاهش فاصله طبقاتی (ریشه کنی فقر و از بین بردن گرسنگی)	بهسازی اقتصادی	
اجتناب از تفکر طبقاتی			
پرداخت خمس زکات و انفاق از هر چیزی			
اطعام مسکین، یتیم و اسیر و قربانی کردن برای خدا			
پرداخت حق خویشاوندان، مستمندان و در راه ماندگان و حق سائل			
مبارزه جدی با مفسد اقتصادی			تجارت
رعایت کمیّت و کیفیت کالا			
دادن قرض الحسنه و اجتناب از ربا دادن و ربا گرفتن			
کسب درآمد و سود از سرمایه حلال			
مالکیت خصوصی و اخذ مالیات بدون اعمال زور و داوطلبانه با تکریم و احترام			
توسعه زیرساختها، شهرها و روستاها			

تشویق و تنبیه بر اساس نتایج عملکرد	انگیزه و رفتار	مدیریت عملکرد
داشتن بیم و امید و امید دادن به دیگران و اجتناب از ناامیدی		
هدفمند بودن و کوشش برای کسب خشنودی خدا		
نظارت و بازپرسی از اعمال	ارزیابی عملکرد	
دقیق و عادلانه بودن ارزیابی		
آگاه کردن از نتایج عملکرد		
ثبت دقیق عملکرد		
آزمایش کردن	نظام اصلاح	
تلاشگری و جدیت در انجام کار و اجتناب از سهل انگاری		
انجام بهترین اعمال		
توجه به قابلیت‌ها و توانمندی‌های افراد و توجه به متفاوت بودن عملکردها		
توانمندسازی		
مهلت دادن برای اصلاح		
تقاضای بخشش و خواهان اصلاح شدن		
بخشش خطاهای افراد خواهان اصلاح		
خاموشی و اصلاح رفتار و جبران خطاها		
استفاده از الگو و سرمشق		یاددهی و یادگیری
تعلیم دادن		
خواندن		
رعایت سکوت و گوش دادن	مدیریت دانش و تجربه	
دعوت به تفکر		
ثبت و بیان بهترین تجارب		
دعوت به پژوهش		
استفاده از تجارب دیگران و دعوت به پیروی به خاطر دانش	عقلانیت	
علم‌ورزی و اجتناب از جهل‌ورزی		
اهل یقین بودن و اجتناب از اهل شک و تردید		
جدال نیکو، نقدپذیری اجتناب از مجادله باطل		
جهاد علمی با کافران		
آوردن و خواستن دلیل روشن		

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم ... ۴۵

پرسشگری		
---------	--	--

در خصوص پاسخ به سؤال دوم: «عوامل تسهیلگر منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟» و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مضمون؛ عوامل تبشیر و پاداش، تنذیر و تنبیه، تذکر و بازخواست و تأکید و نظارت، به عنوان عوامل تسهیلگر مدل شناسایی شدند که در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: عوامل تسهیلگر منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه

مضامین پایه	سازمان دهنده	فراگیر
هدایت و بشارت دادن	تبشیر و پاداش	عوامل تسهیلگر
بیم دادن به تنبیه	تنذیر و تنبیه	
روشن سازی مطالب		
سؤال پرسیدن از دستورالعمل و مورد بازخواست	تذکر و بازخواست	
قرار دادن منحرفین		
صریح و شفاف		
نظارت بر حسن اجرای دستورالعمل	تأکید و نظارت	
ترک ابلاغ مواد بخاطر عدم پذیرش از طرف مجریان ممنوع است.		
تغییر در دستورالعمل از طرف مجریان ممنوع است.		

بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مضمون در خصوص سؤال سوم: «موانع بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟»؛ موانع بهسازی منابع انسانی شامل موانع درون فردی در ۱۵ بُعد و موانع برون فردی در سه بُعد برای مدل شناسایی شد که در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: موانع بهسازی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه

مضامین پایه	سازمان دهنده	فراگیر
تفرقه افکنی	درون فردی	موانع
تکبر و ورزی، خود برترینی و برتری جویی		
کتمان حقیقت		
بخل ورزی و تنگ نظری		
پرخاشگری و بی حوصلگی		
تقلید کورکورانه از رسوم و سنن گذشته		
فراموشی یاد خدا، انکار و تکذیب خداوند		

حسدورزی			
دروغگویی و فریبکاری و ریاکاری			
کینه‌توزی و لجاجتی			
اسراف کاری			
پیروی از هوای نفس و پیروی از وسوسه‌ها			
اطاعت ناپذیری			
ناسپاسی و قدرشناس بودن			
جزم اندیشی			
ثروت اندوزی و اشرافی‌گری			برون فردی
کسب مال از طریق ضایع‌سازی حق‌دیگران			
استهزا کردن			

بر اساس نتایج به‌دست آمده از تحلیل مضمون و مجموع یافته‌های پژوهش پیرامون سؤال چهارم: «چه مدلی می‌توان برای بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج‌البلاغه ارائه داد؟»؛ مدل نهایی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج‌البلاغه، ترسیم شد. (شکل ۱)



شکل ۱: الگوی نهایی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج‌البلاغه

ج) بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به دنبال ارائه مدل جامع بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه است. برای دستیابی به مدل، منابع به طور عمیق تحلیل و بررسی شده‌اند. در این راستا، پژوهش به دنبال استخراج مفاهیمی است که می‌توانند به عنوان راهنما برای بهسازی و ارتقای منابع انسانی استفاده شوند. در ادامه، هر یک از پرسشهای پژوهش به تفصیل بررسی شده و نتایج حاصل از تحلیل این منابع ارائه می‌شود.

۱. ابعاد و مؤلفه‌های اصلی بهسازی منابع انسانی بر اساس قرآن کریم و نهج البلاغه

کدام‌اند؟

در این پژوهش، ۱۷۵ مضمون استخراج شدند که بر اساس شباهت‌هاشان، به ۲۲ مضمون سازمان‌دهنده و هفت مضمون فراگیر خوشه‌بندی شدند. در بخش حکمرانی؛ تمرکز بر ایجاد امنیت، مبارزه با فساد، تدوین قوانین عادلانه و شفاف بر اساس دین و تلاش برای برپایی حکومت صالحان، اصلاح امور مردم و ایجاد وحدت و یکپارچگی است که باعث بهبود روابط بین حکومت و مردم و افزایش اعتماد عمومی می‌شود. در بعد اجتماعی و فرهنگی؛ حمایت از بی‌سرپرستان، بهبود بهداشت، زیباسازی محیط و تأمین دارو، به ارتقای سلامت عمومی کمک می‌کند. در حوزه خانواده؛ تقویت و ترسیم روابط خانوادگی، ازدواج، تربیت فرزندان، وفاداری زوجین و رفع اختلافات زناشویی به پایداری و انسجام خانواده‌ها منجر می‌شود. در بُعد فردی؛ تقویت خودآگاهی، کنترل احساسات و رفتارها و ترویج ارزشهای اخلاقی، مانند صداقت و مهربانی، به بهبود وضعیت فردی و اجتماعی کمک می‌کند. از نظر اقتصادی؛ توسعه برنامه‌های حمایتی، غذا دادن به فقیران و بی‌سرپرستان، پرداخت خمس و زکات، تقویت تجارت حلال، مبارزه با مفاسد اقتصادی و رعایت کیفیت و کمیت کالاها به بهبود وضعیت اقتصادی جامعه کمک می‌کند. در زمینه مدیریت عملکرد؛ ایجاد سیستم‌های تشویق و تنبیه بر اساس عملکرد و نظارت مستمر و نظام اصلاح، به ارتقای کیفیت نیروی انسانی منجر می‌شود و در بُعد علمی؛ ایجاد بسترهای آموزشی مناسب، ثبت و به اشتراک گذاری تجارب مفید و تقویت تفکر منطقی و علمی، به توسعه علمی و ارتقای سطح دانش نیروی انسانی کمک می‌کند.

این مدل با توجه به جامعیت و پوشش گسترده‌ای که دارد، به عنوان مدلب جهان‌شمول شناخته می‌شود و می‌تواند در تمامی جوامع و سازمانها به کار گرفته شود. این مدل، به دلیل شفافیت و تأکید بر ارزشهای اخلاقی و معنوی، می‌تواند به عنوان راهنمایی مؤثر برای سازمانها و نهادهای مختلف در سراسر جهان استفاده شود. مؤلفه‌های بهسازی اجتماعی،

فردی، علمی و اخلاقی با پژوهش بیگدلی و همکاران (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد و پاداش با پژوهش سرشار و سمیعی (۱۳۹۹)، مؤلفه‌های اجتماعی، اخلاقی و معنویت با پژوهش غنی‌زاده گرایلی و همکاران (۱۳۹۶) و مؤلفه‌های اجتماعی، اقتصادی و توانمندسازی با پژوهش ملکی (۱۳۹۵) همخوانی دارند. همچنین در بحث مؤلفه‌هایی از قبیل آموزش، انگیزه، تشویق و تنبیه، با پژوهش‌های کانگ و وانگ (۲۰۲۴)، جانسون و مارتینز (۲۰۲۴)، پیووار-سوج (۲۰۲۱)، یو و تاکاهاشی (۲۰۲۱) و کریم (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

این الگو در مؤلفه‌هایی مانند ریشه‌کنی فقر، از بین بردن گرسنگی، توسعه شهرها و روستاها، آموزش، اقتصاد، امنیت و بهداشت و سلامت، با سند توسعه ۲۰۳۰ همخوانی دارد؛ اما در مضامین سازمان‌دهنده و پایه، به ویژه در بحث بهسازی معنوی و بهسازی خانواده، مخالف و متضاد با آن است. سند ۲۰۳۰ تأکید بر معنویت ندارد؛ در حالی که مدل این پژوهش بر جنبه‌های معنوی و دینی تأکید فراوان دارد؛ زیرا معنویت، دستیابی انسان را به معنای زندگی فراهم می‌آورد. معنای زندگی از سه جنبه هدفداری، ارزشمندی و کارکردی، از مهم‌ترین پرسش‌های انسان و از نظر برخی فیلسوفان، مهم‌ترین پرسش بشر است. نحوه رفتار انسان با این مسئله و تلاش‌هایی که برای پاسخ به آن انجام می‌دهد، تعیین‌کننده مسیر اصلی زندگی و نیز سرنوشت سعادت‌آمیز یا فلاکت‌بار اوست. بدون نظریه‌ای مناسب و رسا درباره معناداری یا هنجارمندی و نقش آنها در عالم هستی، انسانها قادر نیستند زمینه‌های تعمیق معنا در زندگی، غنا بخشیدن به آن و تقویت ارزشهایی که موجب ارزشمندی زندگی می‌شوند، بسط و توسعه دهند. (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۸)

همچنین مکتب اسلام بر پرورش و تربیت فردی و خانواده به عنوان کوچک‌ترین نهاد جامعه‌ساز و بهسازی جامعه تأکید فراوان دارد. در مقابل، آزادی جنسی یکی از اصول مهم لیبرالیسم است که با آموزه‌های دینی و فرهنگی اسلام مغایرت دارد. از جمله آسیب‌های جدی آزادی جنسی در مکتب لیبرالیسم، می‌توان به تضعیف نهاد خانواده، افزایش بیماری‌های مقاربتی، کاهش ارزشهای اخلاقی، افزایش بارداری‌های ناخواسته و تأثیرات روانی و عاطفی منفی اشاره کرد. جونز (۲۰۱۰) در کتاب خود به بررسی تأثیرات آزادی جنسی بر ساختارهای سیاسی و اجتماعی پرداخته و نشان داده است که آزادی جنسی می‌تواند به تضعیف نهادهای سنتی مانند خانواده منجر شود و در عین حال، به تقویت کنترل دولتی بر افراد کمک کند. آموزه‌های اسلامی بر حفظ حریم خانواده و روابط جنسی در چارچوب ازدواج تأکید دارند و به ارزشهای اخلاقی و دینی که به حفظ ثبات اجتماعی، کاهش بیماری‌های مقاربتی،

افزایش تعهدات زناشویی و حفظ ارزشهای اخلاقی کمک کند، اهمیت می‌دهند. در مجموع، توسعه منابع انسانی در دین اسلام به معنای ارتقای توانمندی‌های فردی و اجتماعی افراد است؛ به گونه‌ای که بتوانند در زندگی فردی و اجتماعی خود به کمال برسند و به نفع جامعه و بشریت خدمت کنند. در اسلام، انسان به عنوان موجودی دارای کرامت و ظرفیتهای بی‌نهایت شناخته می‌شود و بنابر این، به توسعه و پرورش همه‌جانبه آنها توجه ویژه‌ای شده است.

۲. موانع بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟

در تحلیل مضامین، موانع بهسازی منابع انسانی به دو دسته درون‌فردی و برون‌فردی تقسیم شده‌اند. موانع درون‌فردی شامل تفرقه‌افکنی، تکبرورزی و خودبرتربینی، کتمان حقیقت، بخل‌ورزی و تنگ‌نظری، پرخاشگری، حسدورزی، دروغ‌گویی و فریبکاری، کینه‌توزی، اسراف‌کاری و پیروی از هوای نفس است. این ویژگی‌ها و رفتارهای منفی درونی می‌توانند مانع رشد و توسعه فردی شوند و در نهایت به تضعیف رشد منابع انسانی منجر شوند. موانع برون‌فردی شامل ثروت‌اندوزی و اشرافی‌گری، کسب مال از طریق ضایع‌سازی حق دیگران و استهزا کردن است. این موانع بیرونی می‌توانند باعث ایجاد نارضایتی، نابرابری و ناسازگاری‌های اجتماعی شوند که در نهایت به بهره‌وری کمتر و کاهش کیفیت منابع انسانی در سازمانها و جوامع منجر می‌شوند. برای انجام مؤثر بهسازی منابع انسانی، لازم است از این موانع به طور جدی اجتناب شود. به کارگیری راهکارهایی برای مقابله با این موانع، از جمله ترویج ارزشهای اخلاقی، تقویت روابط اجتماعی مثبت و ایجاد محیط‌های کار سالم، می‌تواند به توسعه پایدار و بهبود کارایی منابع انسانی کمک کند.

۳. عوامل تسهیلگر بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و نهج البلاغه کدام‌اند؟

عوامل تسهیلگر شناسایی شده در بهسازی منابع انسانی شامل چهار دسته اصلی است: تبشیر و پاداش، که از طریق هدایت و تشویق افراد به اعمال درست، انگیزه‌ای قوی ایجاد می‌کند؛ تنذیر و تنبیه، که با بیم دادن و هشدار به پیامدهای منفی، از انحراف افراد جلوگیری می‌کند؛ تذکر و بازخواست، که با سؤال پرسیدن و بازخواست از افراد در رعایت دستورالعملها، انضباط را حفظ می‌کند؛ تأکید و نظارت، که با نظارت بر اجرای صحیح دستورالعملها و جلوگیری از تغییرات نامطلوب، کیفیت و کارایی عملکردها را افزایش می‌دهد.

۴. چه مدلی را می‌توان برای بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم و

نهج البلاغه ارائه داد؟

مدل نهایی بهسازی منابع انسانی، تمامی ابعاد مهم را در بر می‌گیرد و به شکلی جامع و همه‌جانبه به این مهم پرداخته است. این مدل، با توجه به گستردگی و پوشش جامع خود، به عنوان مدلی جهان‌شمول شناخته می‌شود و قابلیت اجرا در تمامی جوامع و سازمانها را دارد. همان‌گونه که قرآن تذکری برای جهانیان است، این مدل نیز می‌تواند به عنوان یک تذکر و راهنمای جامع برای بهسازی منابع انسانی در سطح جهانی عمل کند: «إِنَّ هُوَ إِلَّا ذِكْرٌ لِّلْعَالَمِينَ» (ص: ۸۷). این مدل با تأکید بر مؤلفه‌های حکمرانی، اجتماعی- فرهنگی، خانواده، فردی، اقتصادی، مدیریت عملکرد و علمی و نیز شناسایی و مدیریت عوامل تسهیلگر و موانع، به توسعه و بهسازی منابع انسانی کمک می‌کند. با استفاده از این مدل، می‌توان به بهبود عملکرد، ارتقای کیفیت نیروی انسانی و ایجاد جامعه‌ای پایدار، پویا و متعادل دست یافت. شفافیت و تأکید بر ارزشهای اخلاقی و معنوی، از ویژگی‌های برجسته این مدل است که آن را به راهنمایی مؤثر برای سازمانها و نهادهای مختلف در سراسر جهان تبدیل می‌کند. علاوه بر این، این مدل با عقل و منطق انسانی همخوانی دارد و مورد تأیید عقل سلیم است؛ زیرا بر اصول و ارزشهایی تأکید می‌کند که همواره در تمدنهای مختلف انسانی مورد توجه و احترام بوده‌اند. همان‌گونه که در آیه ۱۸ سوره مبارکه زمر می‌فرماید: «همان کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آنها پیروی می‌کنند؛ آنان کسانی‌اند که خدا هدایتشان کرده و آنها خردمندان‌اند»؛ عمل به مضامین پایه این پژوهش، منابع انسانی را به رشد و کمال مطلوب خواهد رساند.

راهکارها و پیشنهادهای کاربردی

۱. **تدوین برنامه‌های آموزشی و تربیتی جامع:** تدوین آموزشهای معنوی و اخلاقی و ترویج ارزشهای اخلاقی و دینی از طریق برنامه‌های دینی، کارگاههای اخلاقی و نشستهای تفسیر قرآن می‌تواند به تقویت جنبه‌های معنوی و اخلاقی افراد کمک کند. همچنین، ارائه آموزشهای مرتبط با مهارتهای زندگی، شامل خودکنترلی، مدیریت استرس، ارتباطات مؤثر و مهارتهای حل مسئله، می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی فردی و اجتماعی منجر شود.
۲. **تقویت سیستم‌های نظارتی و ارزیابی:** طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی و ارزیابی بر پایه اصول عدالت، شفافیت و شایسته‌سالاری، که عملکرد افراد را به طور مستمر و منصفانه ارزیابی کنند و بازخوردهای سازنده ارائه دهند، از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین، ایجاد سیستم‌های نظارتی برای اطمینان از حسن اجرای دستورالعملها و جلوگیری از تغییرات غیر مجاز در آنها ضروری است.

۳. **ترویج تفکر نقادانه و پژوهشی:** برگزاری دوره‌ها و کارگاههای آموزشی برای تقویت تفکر نقادانه و مهارتهای پژوهشی در بین دانشجویان و محققان
۴. **ترویج مشارکت اجتماعی و فعالیتهای خیرخواهانه:** مشارکت در فعالیتهای اجتماعی از طریق سازماندهی برنامه‌هایی که افراد بتوانند در فعالیتهای خیرخواهانه و اجتماعی شرکت کنند، می‌تواند حس تعلق و انسجام اجتماعی را تقویت کند. همچنین، ترویج فرهنگ انفاق و صدقه و کمک به نیازمندان از طریق برنامه‌های آموزشی و تبلیغاتی می‌تواند به بهبود شرایط اجتماعی کمک کند.



منابع

- قرآن کریم. ترجمه ناصر مکارم شیرازی (۱۳۹۸). تهران: چارگل.
- نهج البلاغه. ترجمه سید جعفر شهیدی (۱۳۹۱). تهران: علمی و فرهنگی، چ سی و یکم.
- بیگدلی، محمد؛ رسول داودی، نقی کمالی و غلامحسین انتصار فومنی (۱۳۹۷). «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش به منظور ارائه یک مدل مفهومی». *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال دهم، ش ۲: ۷۵-۱۰۱.
- رحیمیان، محمد؛ عباس کشاورز شکری و اصغر هادوی (۱۴۰۲). «تحلیل گفتمان تمدن نوین اسلامی در دیدگاه حضرت آیت‌الله خامنه‌ای بر اساس نظریه جیمز پل جی». *مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی*. دوره ششم، ش ۲ (پیاپی ۱۲): ۷۸-۵۱.
- زمانی، حسین و منصور رفیعی (۱۴۰۰). «بررسی اثرات هوش هیجانی بر عوامل اجتماعی، روانی و توسعه منابع انسانی». *مدیریت کسب و کار*، ش ۴۹ (۱۳): ۳۳۱-۳۰۴.
- عزیزی، احدالله؛ کوروش فتحی واجارگاه، محبوبه عرفی و محمود ابوالقاسمی (۱۳۹۹). «تبیین تغییر پارادایم آموزش و بهسازی نیروی انسانی: با تمرکز بر مدل توسعه فردی (IDP)». *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، سال دوازدهم، ش ۴: ۶۹-۵۹.
- عمادزاده، حسین (۱۳۸۸). *تاریخ انبیا از آدم تا خاتم و قصص قرآن*. تهران: اسلام، چ پنجم.
- غنی‌زاده گرایلی، مهری؛ پریوش جعفری و نادرقلی قورچیان (۱۳۹۶). «شناسایی ابعاد و سنجش وضعیت مؤلفه‌های بهسازی دبیران دبیرستانهای استان تهران». *مدیریت مدرسه*، سال پنجم، ش ۲: ۱۵۰-۱۲۹.
- فتحی، امین و علی احمدپور (۱۴۰۲). «انسان‌گرایی نوین، مانع نقش‌آفرینی دین در اندیشه امام موسی صدر». *فلسفه دین*، سال بیستم، ش ۱: ۴۱-۲۹.
- فدائی کیوانی، رضا و سکینه رضائی‌دوست مطلق (۱۳۹۷). «تحلیل مبانی فلسفی و رویکردهای توسعه منابع انسانی». *پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری*، ش ۱۱: ۴۸-۵۸.
- قرائتی، محسن (۱۴۰۰). *تفسیر نور[نرم‌افزار]*. دریافت‌شده از: <https://cafebazaar.ir/app/com.example.tafsirnoor>

ارائه الگوی بهسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم... ❖ ۵۳

- کاظمی، سیماء؛ محمد محمدی، نورمحمد یعقوبی و جلیل جراحی فریز (۱۳۹۹). «شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش‌محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی». *مدیریت ارتقای سلامت*، سال دهم، ش ۱: ۴۷-۵۹.
- لک‌زایی، شریف (۱۴۰۲). «چیستی تمدن غرب در آرای امام موسی صدر». *مطالعات بنیادین تمدن نوین اسلامی*، دوره ششم، ش ۲ (پیاپی ۱۲): ۱-۲۴.
- مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۹۹). «بررسی سند دستورکار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار». شماره خبر: ۱۶۳۱۹۰۹ - تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۹/۱۵. قابل دسترس در: <https://rc.majlis.ir/fa/news/show/1631909>
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۰۰). *تفسیر نمونه* [نرم‌افزار]. دریافت‌شده از: <https://cafebazaar.ir/app/com.example.tafsirenemooneh>
- ملکی، حمید (۱۳۹۵). «شناخت عامل‌های اثرگذار در ارتقای بهسازی منابع انسانی (مورد مطالعه: واحد سازمان جهاد دانشگاهی استانی)». *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ش ۳ (۱۰): ۱۲۵-۱۴۵.
- نیازآذری، کیومرث؛ مریم تقوایی یزدی و مرضیه نیازآذری (۱۳۹۸). *نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم*. قائم‌شهر: مهرالنبی، چ پنجم.
- Abuznaid, S. (2006). "Islam and management: What can be learned?". *Thunderbird International Business Review*, 48(1): 125-139.
- Ali, A. (2009). "Levels of existence and motivation in Islam". *Journal of Management History*, 15(1): 50-65.
- Ali, A.J. & A. Al-Owaihian (2008). "Islamic work ethic: A critical review". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1): 5-19.
- Biron, M.; H. De Cieri, I. Fulmer, C.H. Lin, W. Mayrhofer, M. Nyfoudi, K. Sanders, H. Shipton & J.M. Sun (2021). "Structuring for innovative responses to human resource challenges: a skunk works approach". *Human Resource Management Review*, 31(2): [100768].
- Braun, V. & V. Clarke (2021). "A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis". *Qualitative Research in Psychology*, 18(2): 336-345.
- Cooke F.; M. Xiao & Y. Chen (2021). "Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example". *Hum Resour Management*, 60(1): 89-118.

- Johnson, K. & P. Martinez (2024). **"Digital transformation and HR: Strategies for success"**. *Human Resource Development Quarterly*, 34(1): 56-73.
- Jones, M. (2010). **Libido Dominandi: Sexual Liberation and Political Control**. South Bend, Indiana: Fidelity Press.
- Kareem, M.A. (2019). **"The impact of human resource development on organizational effectiveness: An empirical study"**. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1): 29-50.
- Khondava, D.; S. Grant, J. Kroger, C. Gadwah-Meaden, A. Motala & J. Larkin (2023). **"Disciplinary trends in the use of the Delphi method: A bibliometric analysis"**. *PLoS ONE*, 18(8): e0289009.
- Khudyakov, A.; A. Ivanov & N. Petrova (2019). **"Factors influencing meritocracy: The role of experience, discourse criteria, acceptance of discourse, trust in colleagues, and socio-economic status"**. *Journal of Organizational Studies*, 25(4): 123-135.
- Kong, S.C. & Y.Q. Wang (2024). **"The impact of school support for professional development on teachers' adoption of student-centered pedagogy, students' cognitive learning and abilities: A three-level analysis"**. *Computers & Education*, 215: 105016.
- Otoo, F.N.K. (2019). **"Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness"**. *European Journal of Training and Development*, <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0068>
- Piwovar-Sulej, K. (2021). **"Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers"**. *Journal of Cleaner Production*, 278: 124008.
- Potnuru, R.K.G. & C.K. Sahoo (2016). **"HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study"**. *European Journal of Training and Development*, 40(5): 345-365.
- Shah Moradi, M.; S. Salajegheh, A. Amiri, M. Pourkiani & A. Sheykhi (2020). **"Identifying the Indicators and Components of Human Resource Management Based on Knowledge Management and Prioritizing Them in the Executive Organs of the City of Sari"**. *Agricultural Marketing and Commercialization Journal*, 4(1): 38-50.
- Smith, J.A. & L.M. Brown (2024). **"Exploring the implications of Mzlw theory in modern psychology"**. *Journal of Contemporary Psychology*, 56(3): 123-135.
- Yu, H. & Y. Takahashi (2021). **"Knowledge-sharing mechanisms: human resource practices and trust"**. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.

- Zhou, D. (2021). "**Role of green data center in human resources development model**". *Sustainable Computing: Informatics and Systems*, 30: 100492.
- ترجمه منابع فارسی
- **Translated sources:**
- **Holy Quran**. Translation by Naser Makarem Shirazi (2019). Tehran: Chargol.
- **Nahj al-Balagha**. Translation by Sayyed Ja'far Shahidi (2012). Tehran: Scientific and Cultural Publications, Thirty-first Edition.
- Azizi, A.; K. Fathi Vajargah, M. Orfi & M. Aboulghasemi (2020). "**Explanation of the paradigm shift in education and human resource development: Focusing on the individual development model (IDP)**". *Research in Medical Education*, 12(4): 59-69.
- Bigdeli, M.; R. Davoodi, N. Kamali & G. Entesari Fomani (2018). "**Identification of the dimensions and components of human resource development in education for presenting a conceptual model**". *Human Resource Management Research Quarterly, Imam Hossein University*, 10(2): 75-101.
- Emadzadeh, H. (2009). **The history of prophets from Adam to the last and Quranic stories**. Tehran: Islam, 5th Edition.
- Fadai Kiani, R. & S. Rezaei Doost Motlagh (2018). "**Analysis of philosophical foundations and approaches to human resource development**". *Applied Research in Management and Accounting*, 11: 48-58.
- Fathi, A. & A. Ahmadpour (2023). "**New humanism, an obstacle to the role of religion in the thought of Imam Musa Sadr**". *Philosophy of Religion*, 20(1): 29-41.
- Ghani Zadeh Geraily, M.; P. Jafari & N. Ghorchian (2017). "**Identification of the dimensions and assessment of the status of the components of teacher development in high schools of Tehran province**". *School Management Quarterly*, 5(2): 129-150.
- Kazemi, S.; M. Mohammadi, N. Yaghoubi & J. Jarahee Fereez (2020). "**Identification of the components of the human resource supply system based on knowledge-based organizational civilization in medical universities**". *Health Promotion Management Journal*, 10(1): 47-59.

- Lackzai, S. (2023). **"The nature of Western civilization in the views of Imam Musa Sadr"**. *Fundamental Studies of New Islamic Civilization Quarterly*, Vol. 6, Issue 2 (Serial 12): 1-24.
- Majlis Research Center (2020). **"Study of the 2030 Agenda for Sustainable Development"**. News Number: 1631909. Retrieved from: <https://rc.majlis.ir/fa/news/show/1631909>
- Makarem Shirazi, N. (2021). **Tafseer Namoonah** [Mobile software]. Retrieved from: <https://cafebazaar.ir/app/com.example.tafsirenmoonah>
- Maleki, H. (2016). **"Identifying the influencing factors in the promotion of human resource development (Case Study: Jihad University Provincial Organization)"**. *Human Resource Development and Education Quarterly*, 3(10): 125-145.
- Niaz Azari, K.; M. Taghvaei Yazdi & M. Niaz Azari (2019). **Theories of organization and management in the third millennium**. Qaemshahr: Mehr al Nabi, 5th Edition.
- Qara'ati, M. (2021). **Tafseer Noor** [Mobile software]. Retrieved from: <https://cafebazaar.ir/app/com.example.tafsirnoor>
- Rahimian, M.; A. Keshavarz Shakari & A. Hadavi (2023). **"Discourse analysis of the new Islamic civilization from the viewpoint of Ayatollah Khamenei (May God protect him) based on the theory of James Paul G. (J.P.G.)"**. *Fundamental Studies of New Islamic Civilization Quarterly*, Vol. 6, Issue 2 (Serial 12): 51-78.
- Zamani, H. & M. Rafiee (2021). **"The effects of emotional intelligence on social, psychological factors, and human resource development"**. *Business Management*, 49(13): 304-331.