



Explaining the Pattern of Factors Affecting the Empowerment of Human Resources from the Perspective of the Quran *

Mohammad Alavi (Adeli) ^۱

Mohammad Taqi Norouzi ^۲

Amir Hamza Mehrabi ^۳



Abstract

The importance and role of human resources in achieving the goals of organizations has caused many efforts to be made in the last few decades in common management to design employee empowerment models, despite the need for the existence of empowerment models derived from the teachings of the Holy Quran. As well as the many discussions and conversations that have taken place in this field among seminary and university theorists, unfortunately, there is still less attention paid to how to train and empower human resources and the factors that affect the Quranic fruitfulness. The purpose of the present research; presenting and explaining the model of factors affecting the empowerment of human resources from the perspective of the Quran means extracting its concepts and components from the teachings of the Holy Quran. This goal has been pursued using the research method "Data-based Theory". Therefore, the data of the present research; based on this method, were coded in three stages (open, central and selective coding). The research findings were the identification of ۲۵۴ concepts, ۲۴ components and ۳ dimensions. The findings of the research indicate the achievement of a model of empowerment, which has three factors (individual, organizational and environmental) effective on the empowerment of human resources, individual factors; including tact and foresight; diligence and perseverance; knowledge and skills, etc., organizational factors include: meritocracy; delegation of authority and respect and appreciation, etc., environmental factors include: organizational culture and values; the existence of behavioral patterns; the economic status of the organization; The cultural-social situation of the organization and the political-security situation of the organization.

Keywords: Quran, Human Resources, Empowerment, Model, Islamic Approach.

*. Date of receiving: August ۱, ۲۰۲۲, Date of approval: December ۳۰, ۲۰۲۲.

۱. PhD, Quran and Management Science, complex of Quran and Hadith Al-Mustafa International University, Qom Iran; (Corresponding Author) (malavi۱۴۱۶۷@gmail.com).

۲. Assistant Professor of Imam Khomeini Research Institute, Qom Iran; (mntnorouzi@yahoo.com).

۳. Assistant Professor of Shahid Mahalati Higher Education Complex, Qom Iran (mehrabi۴۱@gmail.com).



مقاله علمی - پژوهشی

تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن *

محمد علوی (عادل)^۱ محمد تقی نوروزی^۲ امیر حمزه مهرابی^۳



چکیده

اهمیت و نقش منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان‌ها باعث شده است که در چند دهه اخیر تلاش‌های فراوان در مدیریت رایج برای طراحی الگوهای توانمندسازی کارکنان انجام شود، درحالی‌که به‌رغم نیاز به وجود الگوهای توانمندسازی مستخرج از آموزه‌های قرآن کریم و نیز بحث‌ها و گفتگوهای فراوانی که در این زمینه میان نظریه‌پردازان حوزوی و دانشگاهی صورت گرفته است متأسفانه هنوز کمتر به چگونگی تربیت و توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مؤثر بر آن با رویکرد قرآنی پرداخته شده است. هدف تحقیق حاضر ارائه و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن، به معنای استخراج مفاهیم و مؤلفه‌های آن از آموزه‌های قرآن کریم است. این هدف با استفاده از روش تحقیق «نظریه داده‌بنیاد» پیگیری شده است. از این‌رو داده‌های تحقیق حاضر بر اساس این روش در سه مرحله کدگذاری شدند (کدگذاری باز، محوری و انتخابی). یافته‌های تحقیق عبارت بودند از شناسایی ۲۵۴ مفهوم، ۲۴ مؤلفه و ۳ بُعد. یافته‌های تحقیق بیانگر دستیابی به الگویی از توانمندسازی است که این الگو دارای عوامل سه‌گانه (فردی، سازمانی و محیطی) مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی است. عوامل فردی شامل: تدبیر و دوراندیشی؛ همت و پشت‌کار؛ دانش و مهارت و ...، عوامل سازمانی شامل: شایسته‌سالاری؛ تفویض اختیار و تکریم و قدردانی و ...، عوامل محیطی شامل: فرهنگ و ارزش‌های سازمانی؛ وجود الگوهای رفتاری؛ وضعیت اقتصادی سازمان؛ وضعیت فرهنگی - اجتماعی سازمان و وضعیت سیاسی - امنیتی سازمان.

واژگان کلیدی: قرآن، منابع انسانی، توانمندسازی، الگو، رویکرد اسلامی.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۰ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۱/۱۰/۰۹.

۱. دانش آموخته دکتری قرآن و مدیریت، مجتمع عالی قرآن و حدیث، جامعه المصطفی العالمیه، قم ایران [نویسنده مسئول]؛ (از کشور افغانستان) (malavi۱۴۱۶۷@gmail.com).

۲. استاد یار مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، قم ایران؛ (mtnorozzi@yahoo.com).

۳. استادیار مجتمع آموزش عالی شهید محلاتی، قم، ایران؛ (mehrabiz1@gmail.com).



مقدمه

توانمندسازی منابع انسانی از ابزارهای اساسی برای ایجاد تحول در سازمان است؛ زیرا که کارکنان کارآمد و توانمند به نیازهای مشتریان سریع و به موقع پاسخ می دهند احساس تعهد نسبت به خود و شغلشان دارند؛ با مشتریان به گرمی و آغوش باز ارتباط برقرار می کنند و قادر به ارائه خدمات مناسب برای مشتریان در سازمان هستند (Bowen & Lawler, The Empowerment of Service workers, What, why, who, when, ۱۹۹۲, ۳۱p). تجربیات تشکیل گروه در سازمان نشان می دهد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و حتی بقاء گروه دارد (Conger & Kanungo "The Empowerment process: Integrating Theory and practice", Academy of Management Review, vol. ۱۹, ۱۹۸۸, p۱۳). توانمندسازی دو فایده ملموس دارد؛ از یک سو کارکنان اعتماد به نفس و انگیزه بیشتری می یابند و از سوی دیگر سازمان نیز به ایده های نو دست می یابد و عملکرد کلی آن به طور مستمر بهبود می یابد. این رابطه طرفینی هم به کارکنان وهم به سازمان سود می رساند و در نتیجه منافع بلندمدت هر دو را تأمین می کند (احمدی و همکاران، مدیریت توانمندسازی کارکنان، ۱۳۸۹: ۳۹)

با توجه به اینکه توانمندسازی نقش مهم در بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان ها دارد و بیاناتی زیبایی نیز در قرآن کریم در این زمینه وجود دارد؛ مانند آیات ذیل: «وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِنْ قَبْلُ وَكُنَّا بِهِ عَالِمِينَ» (انبیاء/۵۱)؛ رشد در این آیه به معنای هدایت یافتن به راه های خیر و صلاح است (طبرسی، تفسیر جوامع الجامع، ۱۳۷۷: ۴/ ۱۵۵). یا در آیه دیگر که می فرماید: «فَإِنْ أَنْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ» (نساء/۶). در این آیه کلمه «رشد» به معنای پختگی و رسیده شدن میوه عقل است، به خلاف غی که معنای خلاف آن را دارد (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۸: ۴/ ۲۷۵). در تفسیر نور با نقل روایتی از امام صادق (ع) آورده است که آن حضرت فرمود: مراد از «أَنْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا» این است که بتوانند مال خود را حفظ کند (قرائتی، تفسیر نور، ۱۳۹۲: ۲/ ۲۴۵). در آیه دیگر می فرماید: «وَأَنْتَا لَا تَذَرِي أَشْرَارِيَدَ بَمَنْ فِي الْأَرْضِ إِنْ أَرَادَ بِهِمْ رَبُّهُمْ رُدًّا» (جن/۱۰)؛ نکره آوردن «رشد» برای این است که بفهماند خدای تعالی نوع خاصی از رشد را بیان کرده است (طباطبایی، المیزان، ۱۳۷۸: ۲۰/ ۶۷). موارد یادشده نمونه های از ارشادات قرآنی است؛ اما متأسفانه با مطالعه پیشینه این بحث در آثار مکتوب مشخص شد که در زمینه روش ها و الگوهای تربیت و توانمندسازی منابع انسانی با استفاده از دستورات قرآن کریم تحقیقات اندکی انجام شده و تا هنوز از دستاوردهای علمی - مهارتی دیگران (عموماً غربی ها) استفاده می شود، درحالی که محصولات فکری مکاتب دیگر تا آنجا اهمیت و ارزش دارد که با مبانی دینی و ارزشی ما در تضاد نباشد و فقط در مواردی که به مسائل مشترک همه انسان ها مربوط می شود رهنمودها، نظریات و الگوهای آنان می تواند مفید باشد.

دراین بین سؤال اساسی این است که چگونه و با چه روش و یاروش های می توان الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی را از قرآن کریم کشف کرد؟ و اصولاً متغیرهای توانمندسازی به خصوص عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی چیست؟ تحقیق حاضر با هدف ارائه و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی

منابع انسانی از منظر قرآن کریم، به معنای استخراج مفاهیم و مؤلفه‌های آن از آیات قرآن کریم با روش تحقیق کیفی داده‌بنیاد در پاسخ به سؤال فوق انجام شده است.

مفهوم شناسی

توانمندسازی: واژه انگلیسی «empowerment» در فرهنگ آکسفورد به معنای «قدرتمند شدن» و «مجوز دادن» و «قدرت بخشیدن و توانا شدن» معنا شده است (حبیبی، توانمندسازی و امنیت فرد و جامعه از دیدگاه قرآن کریم، ۱۳۹۵: ۲۰۰) در برخی لغتنامه‌های زبان فارسی برای این واژه معادل‌های: توانا ساختن، قادر ساختن، خوداتکایی، تواناسازی، توانمندسازی به کار برده می‌شود ولی اصطلاح «توانمندسازی» نسبت به دیگر واژه‌ها رواج بیشتر پیدا کرده است (فرهی بوزجانی، تواناسازی مدیران استراتژیک کشور بارویکرد استراتژیک فرهنگی، ۱۳۸۵: ۱۲).

در اصطلاح مثل بسیاری از مفاهیم دیگر، این واژه نیز دارای معنای عام و خاص و تعبیرهای نسبتاً زیادی است که توافقی بر تعریف واحد از آن حاصل نشده است؛ زیرا توانمندسازی در هر سازمانی به ماهیت، فرهنگ و نیازهای آن سازمان بستگی دارد (احمدی و همکاران، مدیریت توانمندسازی کارکنان، ۱۳۸۹: ۱۸).

دشواری یک تعریف مشخص از توانمندسازی تا جایی است که زایمرمن (۱۹۹۰) به سهل و ممتنع بودن ارائه تعریف از آن اشاره می‌کند و معتقد است که هرگاه آن را با توجه به افراد گوناگون بخواهیم تعریف کنیم بسیار سخت و مشکل است (Zimmerman, Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions, ۱۹۹۰: ۱۶۹).

از این رو محققان از واژه «توانمندسازی» تعاریف مختلف ارائه کرده‌اند. به نظر برخی توانمندسازی کارکنان ممکن است به عنوان یک فرایند مشارکت تعریف شود، به گونه‌ای که ظرفیت کامل کارکنان را به کارگیرد و فرایندها طوری طراحی شوند که تقویت تعهد کارکنان نسبت به موفقیت سازمانی را موجب شود (Boudrias et al, Empowering Employees: The moderating role of perceived organizational climate and justice, ۲۰۱۰, Vol. ۴۲, No. ۴, p ۲۰۱۰, ۲۱). به نظر برخی‌های دیگر واژه «توانمندسازی» به مجموعه فنون انگیزشی اطلاق می‌شود که به دنبال افزایش سطح مشارکت کارکنان به منظور بهبود عملکرد آنان است. ویژگی اصلی توانمندسازی کارکنان، هم سو کردن اهداف فردی و سازمانی است (Yusoff, et al, Investigating the relationship of employee empowerment and sustainable manufacturing performance, ۲۰۱۶, ۴(۶), p ۳).

میرسون و دوتینک (Meyerson & Dewettinck) گفته‌اند توانمندسازی کارکنان به عنوان یک اقدام انگیزشی شناخته می‌شود که هدف آن افزایش عملکرد از طریق افزایش فرصت‌های مشارکت و درگیرشان در تصمیم‌گیری است. این کار عمدتاً مربوط به ایجاد اعتماد، انگیزه، مشارکت در تصمیم‌گیری و از بین بردن هرگونه مرزی بین یک کارمند و مدیر ارشد منجر می‌گردد (Meyerson, & Dewettinck, Effect of empowerment on employees performance, ۲۰۱۲, pp ۲, ۴۰-۴۶). برخی دیگر گفته‌اند توانمندسازی



چیزی است که با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان شروع می‌شود (عبداللہی و نوه‌ابراهیم، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، ۱۳۸۶: ۱۶).

برخی دیگر مفهوم توانمندسازی را گسترش می‌دهند و آن را به هر وضعیتی اطلاق می‌کنند که حس لیاقت و مهارت امور را به افراد بدهد (ابطحی و عابسی، توانمندسازی کارکنان، ۱۳۸۶: ۱-۲). اسلاتر، توانمندسازی را فرایندی می‌داند که در خلال آن افراد به استقلال، خوداتکایی و قدرت خود پی می‌برند و شایستگی‌های خود را باور می‌کنند و راغب به استفاده از این شایستگی‌ها در خلق، شکل‌بخشی، تمایلات، ابداعات و تأثیرگذاری‌های قدرت خود هستند. توانمندسازی متضاد بی‌توجهی انفعال است (اسلاتر، دانش واژه آینده‌پژوهی، ۱۳۸۶: ۱۵) دیوید کمرون؛ توانمندسازی را فرایند قدرت بخشیدن به افراد تعریف می‌کنند (کمرون، تواناسازی و تفویض اختیار، ۱۳۷۸: ۴۵).

بحث و بررسی

اندیشمندان مدیریت درباره تعریف نهایی توانمندسازی به اتفاق نظر نرسیده‌اند؛ بلکه آن‌ها فقط توصیف‌های از این مفهوم ارائه کرده‌اند که یکی از اصلی‌ترین مشکلات این توصیف‌ها همان تک‌بعدی بودن آن‌ها است، درحالی‌که توانمندسازی در نگاه قرآنی دارای ابعاد مختلف است؛ یعنی نه تنها شامل جنبه‌های مادی و متعارف می‌شود؛ بلکه توانمندسازی مادی، عقلی و ظاهری را در خدمت توانمندسازی روحی می‌داند (حبیبی، توانمندسازی و امنیت فرد و جامعه از دیدگاه قرآن کریم، ۱۳۹۵: ۲۷). قرآن کریم برای انسان ابعاد دوگانه قائل بوده و همه نیازهای او را مورد عنایت قرار می‌دهد. حضرت امام خمینی (ره) توانمندسازی را در گرو ایمان به خدا، داشتن اعتماد به نفس، امید به آینده و تکیه بر کیفیت تعریف می‌کنند و با استناد به آیه «هَلْ أَتَى عَلَى الْإِنْسَانِ حِينٌ مِّنَ الدَّهْرِ لَمْ يَكُنْ شَيْئاً مَّذْكُوراً» (انسان/۱) می‌نویسد: «کدام قدرت کامله و رحمت واسعه تو را از آن ظلمت بی‌منتها نجات داد و کدام دست توانا به تو خلعت هستی و نعمت کمال و جمال عنایت فرمود؟» (موسوی خمینی، چهل حدیث، ۱۳۷۸: ۲۶۵).

با توجه به تعریف‌های فوق می‌توان گفت توانمندسازی منابع انسانی عبارت است از: «مجموعه روش‌ها و اقدامات لازم برای تقویت انگیزش، نگرش، باورها و ارزش‌ها، ایجاد و توسعه دانش و مهارت‌ها، آشنایی با نقش‌ها و تفویض برخی اختیارات، رشد و ارتقاء شخصیت و توانمندی‌های جسمانی کارکنان به منظور بهبود عملکرد نیروی انسانی در راستای افزایش بهره‌وری سازمان». این تعریف به نحوی از مجموع تعاریف فوق گرفته شده است و این امتیاز را دارد که نسبت به همه تعاریف یاد شده جامع‌تر است؛ هم روش‌های توانمندسازی را بیان کرده است و هم به عوامل و ابعاد بیشتر توانمندسازی اشاره دارد، آن‌هم ابعاد که در متون دینی (آیات و روایات) مورد تأکید قرار گرفته است و همچنین هدف از توانمندسازی را بیان کرده است.

الگو: اصطلاح الگو را انسان‌شناسان از سال ۱۸۷۱ به مفهومی چندجانبه به‌کار برده‌اند و این کاربرد آزاد از آن زمان تاکنون ادامه دارد. بر همین مبنا از الگو گاهی در توجه دادن به کیفیت‌های رفتاری، الگوهای آرمانی و رفتاری و گاه در توجه دادن به اصول فرهنگ‌ها یاد شده است (گولد، جولوس و همکاران، فرهنگ علوم

اجتماعی، ۱۳۷۶: ۹۱). کارکرد اصلی الگو در واقع کوشش برای ساده‌تر کردن و آسان‌تر فهماندن یک واقعیت از طریق تنظیم عناصر و وارد کردن نظم بین آن‌ها است؛ مثلاً می‌توان روابطی را که بین برخی از عناصر یک سیستم وجود دارد به شکل یک پیکره درآورد. خلاصه اینکه استفاده از الگو به درک بهتر نظریه کمک می‌کند.

منابع انسانی (Human Resources): منابع انسانی به مجموعه افرادی که در داخل سازمان مشغول به کار هستند و تحت عنوان کارکنان نیز شناخته شده است اطلاق می‌گردد (رهنمایی رودپشتی و محمودزاده، توسعه منابع انسانی - مطالعه موردی تعلق تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری، ۱۳۸۷: ۱۴) به عبارت دیگر می‌توان گفت منابع انسانی یک سازمان، افراد یا همان کارمندان درون سازمان‌اند که به فعالیت‌های سازمانی می‌پردازند. ویلیام ترسی (William Tracy) در واژه‌نامه منابع انسانی (Human Resources)، منابع انسانی را به عنوان «افرادی که کار می‌کنند و سازمان را به فعالیت می‌اندازند» تعریف می‌کند. گرچه در مباحث سازمان و مدیریت واژه «منابع انسانی»، نظر به نوع نگرش و زاویه دید معانی متفاوت پیدا می‌کند، ولی آنچه در این جا از واژه «منابع انسانی» مورد نظر است عبارت است از: مجموعه کمی و کیفی از افراد انسانی که با توجه به وسعت و پیچیدگی سازمان توانایی‌ها و سطح دانش آن‌ها جهت اداره سازمان و کسب اهداف آن به کار گرفته می‌شود (سیدجوادین، مدیریت منابع انسان و امور کارکنان، ۱۳۸۲: ۲۶۲).

مبانی نظری تحقیق

توانمندسازی به عنوان ایده‌ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه‌هایش در نظریه مک‌گریگور (Mcgregor) در سال ۱۹۶۰م در کتاب وی با عنوان «چهره انسانی سازمان» نهفته است. این نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای به حرکت درآوردن افراد به کسب اهداف به جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان است (Hancer & George, Psychological empowerment of non-supervisory employees working in)
(full-service restaurants, International Juorna of Hospitality Management, ۲۲, p۲۰۰۳, ۴). در واقع در این نظریه تأکید می‌شود برای اینکه بتوانیم از توانمندی‌های کارکنان در سازمان استفاده کنیم باید به تفکرات افراد اهمیت دهیم. تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان و سهمیم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می‌شد؛ اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد نظریه‌پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند (فلاح‌زاده، شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش، ۱۳۹۷). پس از دهه ۱۹۹۰، نظریه‌پردازان روان‌شناسی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی را مفهومی چندبعدی دانستند (Al zahrani, "Psychological Empowerment and Workplace Learning: An Empirical Study of Saudi Telecom Company, European Journal of Economics", Finance and Administrative Sciences, Vol. ۲۰۱۱, p۴۲, ۵۵).

براین اساس اکنون توانمندسازی لزوماً اقدامات مدیریت در رابطه با کارکنان نیست؛ بلکه طرز تلقی و



ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان نیز است، تصویری از انگیزش درونی که توانمندسازی روان‌شناختی نامیده می‌شود (Barton & arton, "Trust and Psychological Empowerment in the Russian Work Context", Human Resource Management Review, Vol. ۲۰۱۱, p۲۱, ۲۰۳).

کانگر و کانگو با تأکید برافزایش احساس کفایت نفس در کارکنان برای توانمندسازی، عوامل مربوط به پاداش، ماهیت شغل، سبک سرپرستی و مدیریتی، عوامل سازمانی را به‌عنوان عواملی که منجر به کاهش کفایت نفس کارکنان می‌شوند موردبررسی قرار دادند (Conger & Kanungo "The Empowerment process: Integrating Theory and practice", Academy of Management Review, vol. ۱۳, pp. ۴۷۱-۱۹۸۸). راندل معتقد است برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شوند. سازمان، مدیریت و کارکنان باید آمادگی‌های لازم را داشته باشند، تغییر سازمان‌های هر می به سازمان‌های دایره‌ای، طرز تلقی کارکنان، ایجاد انگیزش از طریق دادن قدرت و منزلت، مدیریت مشارکتی، استقرار رهبری تسهیل‌کننده تشکیل گروه‌های توانمند از عوامل توانمندسازی کارکنان هستند (Randolph, "Re-Thinking Empowerment", Organizational Dynamics, vol. ۲۹, pp. ۴۷۲). باون ولولر معتقدند وقتی توانمندسازی وجود دارد که شرکت‌ها قدرت، اطلاعات، دانش و پاداش‌ها را در سازمان توزیع کنند و اگر یکی از این چهار عنصر صفر باشد توانمندسازی نیز صفر خواهد بود (Bowen & Lawler, The Empowerment of Service workers, What, why, who, when, ۱۹۹۲, p۷۳).

از مجموع گفته‌های که بیان شد می‌توان فهمید برای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان حداقل سه دسته عوامل باید وجود داشته باشد. عامل فردی، عامل سازمانی و عامل محیطی. اگر این عوامل وجود نداشته باشند امکان توانمندسازی نیز فراهم نخواهد بود. لذا مدیران سازمان باید سعی کنند که اختیارات و اطلاعات را در سازمان بین افراد پخش کند و از اعطای پاداش به‌عنوان ایجادکننده انگیزه‌های کارکنان استفاده کند. همچنین به محیط سازمان توجه ویژه داشته باشد تا بسترهای لازم را برای رشد کارکنان فراهم کند و سعی کند که به جای مدیریت آمرانه از سبک مدیریت مشارکتی استفاده نماید تا انگیزه کارکنان تقویت شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به سبک روش تحقیق کیفی انجام شده است. تحقیقات کیفی گرچه سبک‌های متنوعی دارد؛ اما یکی از بهترین روش‌های کیفی روش گراند تئوری «روش نظریه داده بنیاد» است؛ زیرا که این روش از انعطاف و قابلیت بسیار خوبی برای استفاده در حوزه‌های مختلف علمی - پژوهشی به‌خصوص در متون اسلامی برخوردار است، به‌گونه‌ای که محقق می‌تواند با توسعه این روش و بومی‌سازی آن گامی مؤثر در جهت بازخوانی متون دینی بردارد. در تحقیق حاضر، نظریه داده بنیاد (گراند تئوری) بر مبنای نظریه و روش اشتراوس و کوربین به‌منزله روش مبنایی برای طراحی الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم انتخاب شده است. از روش گراند تئوری (نظریه داده بنیاد) تاکنون تعاریف زیادی مطرح شده است، از جمله اشتراوس و کوربین گفته‌اند: «گراند تئوری نظریه‌ای است که به‌طور استقرایی از مطالعه پدیده به دست آید و

نمایانگر آن پدیده باشد» (اشتراوس و کوربین، اصول روش تحقیق کیفی، ۱۳۸۵: ۲۲) پاول می‌گوید: «گراند تئوری روشی است که نظریه‌ها، مفاهیم، فرضیه‌ها و قضایا را طی یک فرایند منظم به جای استنتاج از پیش فرض‌های قبلی، سایر پژوهش‌ها یا چارچوب‌های نظری موجود، به‌طور مستقیم از داده‌ها کشف می‌کند» (powell, "The psychology of Religion and Spirituality? Yes And No" The international Journal of the psychology of Religion ۱۹۹۹, ۱vo, ۱no, ۱۶p).

رویکرد پژوهش

رویکرد پژوهش حاضر رویکرد استنباطی (Inferential approach) است. دو تقریر ذیل‌الذکر از معروف‌ترین تقریرهای این رویکرد است. یکی از تقریرها این است که دین مشتمل بر همه کلیات و جزئیات علوم مختلف است. تقریر دیگر اینکه در دین فقط اصول و کلیات علوم بیان شده و با روش اجتهادی می‌توان به جزئیات و تفصیل آن‌ها دست یافت. بر اساس تقریر اول «این رویکرد مبتنی بر نظریه ناطق بودن قرآن معتقد است که قرآن کریم در باب هر حقیقتی در هستی سخنی گفته است؛ سخنی ثابت، روشن و استوار» (باقری، هویت علم دینی ۱۳۷۴). بر اساس این دیدگاه دین اسلام مشتمل بر همه اصول و جزئیات آن چیزهای است که بشر در حوزه‌های مختلف معرفتی به آن‌ها نیاز دارد.

چنانچه که قرآن خود بر نطق علی‌الاطلاق خویش در خصوص حقایق هستی اشاره کرده است. از جمله آنجا که می‌فرماید: «وَلَا زُطْجٌ وَلَا يَابِسٌ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ» (انعام/۵۹)؛ «وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ» (نحل/۸۹)؛ «مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ» (انعام/۳۸)؛ بنابراین اگر قرار باشد الگوی قرآنی توانمندسازی فراهم آید باید تلاش شود تا با مطالعه دقیق آیات قرآن کریم مواد الگوی مورد نظر را از آن‌ها استنباط و استخراج کرد و سپس با تألیف و سازماندهی آن‌ها پیکره الگوی مورد نظر خود را سامان بخشیم. اما بر اساس تقریر دوم قرآن خود سخن نمی‌گوید؛ بلکه قرآن کریم صامت است باید آن را به سخن درآورد و «استنطاق» کرد تا بتوان از آن بهره گرفت. چنانکه توصیه علی (ع) به این امر: «فاستنطقوه» (شریف رضی، نهج البلاغه، ۱۳۸۷: خطبه ۱۵۸)؛ نیز نشان می‌دهد درهای ناگشوده‌ای در بطون قرآن وجود دارد که بدون کمک از استنطاق نمی‌توان آن‌ها را به‌دست آورد. پیش‌فرض نظر دوم این است که الگوی قرآنی توانمندسازی به‌صورت پراکنده و متفرق در قرآن بیان شده است کاری که محقق باید انجام دهد اکتشاف و استنباط آن است (صدر، اقتصاد نا، ۱۴۱۰: ۳۶۷)؛ بنابراین فراهم آوردن الگوی قرآنی توانمندسازی در گروی این است که اصول و کلیات آن را از آیات قرآن استخراج و سپس به شیوه‌ای استنباطی به کمک آن اصول و کلیات موارد و یافته‌های جزئی مشخص شود.

رویکرد استنباطی در پژوهش حاضر معادل روش استنطاقی مرحوم شهید صدر در نظر گرفته شده است. رو استنطاقی عبارت است از: «عمل گفتگو با قرآن و به سخن درآوردن آن و به کار بردن متن قرآنی در راه کشف حقیقتی از حقایق بزرگ زندگی» (جمعی از نویسندگان، مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی- درآمدی بر نظریه اسلامی در دانش مدیریت بر مبنای آرای شهید صدر، ۱۳۹۸: ۱۶۳). در این



روش محقق با ورود به گفتگو با قرآن این متن الهی را به نطق درآورده و با ضمیمه کردن تجارب بشری به آن تمامی آیات مرتبط با آن موضوع را به شکل مجموعی مورد مطالعه قرار می‌دهد (صدر، سنت‌های تاریخ در قرآن، ۱۳۸۱: ۲۳). با توجه به هدف پژوهش حاضر که اکتشاف الگوی اسلامی توانمندسازی از آموزه‌های قرآنی است، رویکرد استنباطی به این دلیل انتخاب شده است که بیشترین هم‌خوانی را با هدف تحقیق حاضر دارد؛ چراکه فرورفتن در آموزه‌های قرآن کریم تنها راه آگاهی از موضع قرآن درباره موضوع خاص (توانمندسازی) است.

مراحل طراحی و تدوین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی

استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد به روایت اشتراوس و کوربین در پژوهش‌ها در حوزه مطالعات اسلامی نیازمند برخی مقدمات و تغییرات در مراحل مختلف این نظریه است. همان‌گونه که خود اشتراوس و کوربین در کتابشان گفته‌اند: «خوانندگان ما با مطالب این کتاب به‌درستی مثل بساط غذاهای سرد هتل‌ها رفتار می‌کنند و از میان آنچه برخوان گسترده است، به‌درستی موافق ذائقه خود استفاده می‌کنند» (اشتراوس و کوربین، مبانی پژوهش کیفی، ۱۳۹۱: ۳۰). به همین دلیل در تحقیق حاضر، برای تدوین الگوسازی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن، از روش تحقیق توسعه‌یافته نظریه داده‌بنیاد استفاده شده است.

مرحله اول: تعیین موضوع و واژه‌شناسی

در پژوهشی حاضر ارائه و تحلیل الگوی توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن به‌عنوان موضوع تحقیق در نظر گرفته شد آنگاه در سیر مطالعات مفصلی که صورت گرفت مشخص شد، علی‌رغم اهمیت این موضوع و تلاش‌های نسبتاً خوبی که در جمهوری اسلامی ایران در این حوزه از مباحث منابع انسانی انجام شده، ولی هنوز در زمینه ارائه الگوهای مطلوب از «عوامل مؤثر بر توانمندسازی از منظر قرآن» مشکلات زیادی وجود دارد. یکی از مشکلات؛ یافتن معادل کلمه «توانمندسازی» در قرآن است؛ زیرا که واژه «توانمندسازی» که معادل «Empowerment» در انگلیسی است در قرآن وجود ندارد. از این‌رو برای یافتن معادل این واژه در روش بهره گرفته شد: مصاحبه با کارشناسان و معنایابی از لغتنامه‌ها. در مصاحبه با کارشناسان که تعدادشان به بیست نفر می‌رسید (ازجمله: دکتر محمدتقی نوروزی، دکتر امیرحمزه مهربانی، دکتر محسن منطقی، دکتر شفیعی و ...) همه آن‌ها در حوزه مباحث علوم قرآنی از تخصص لازم برخوردار بودند؛ صحبت‌های مفصلی انجام شد هریک از کارشناسان چندین مفهوم را به‌عنوان معادل واژه توانمندسازی معرفی کردن که عمدتاً در واژه‌های ذیل‌الذکر مشترک بودند: رشد، تربیت، قدرت، قوت، بلغ، توفیق، استواری، اشدّه، بسطه، تربیت، سداد، کمال و سعه. درنهایت همه کارشناسان به نحوی واژه «رشد» را مناسب‌ترین و نزدیک‌ترین مفهوم به واژه «توانمندسازی» معرفی کردند. روش دوم، روش معنایابی از لغت‌نامه‌ها است. در این روش با مراجعه به کتب لغت و مشخصاً با مراجعه به کتاب «التحقیق فی کلمات القرآن الکریم» که مشتمل بر ۳۶ فرهنگ لغت است (مصطفوی، التحقیق، ۱۳۹۵: ۱۴/ ۲۰۳). از جمله آنها می‌توان به کتب ذیل اشاره کرد: التهذیب، ابومنصور ازهری (۲۸۲-۳۷۰ق)؛ العین خلیل بن احمد (متوفای ۱۷۵ق)؛ معجم مقاییس اللغة ابن فارس (متوفای ۳۹۵ق)؛ الجمهرة و

الانشقاق ابن درید (۳۲۱-۲۲۳ق)؛ صحاح اللغة جوهري؛ مصباح اللغة فيومي؛ اساس البلاغه و الفائق زمخشری (م ۵۸۳ق)؛ لسان العرب ابن منظور (۷۱۱-۶۳۰ق)؛ مفردات راغب اصفهانی (۵۶۵ق) و... (مصطفوی، التحقیق، ۱۴۱۶ق: ۱۱/۱)؛ واژه‌های فوق‌الذکر بررسی شدند که همگی حاکی از واژه «رشد» به‌عنوان اصلی‌ترین معادل توانمندسازی بود.

مرحله دوم: جمع‌آوری داده‌ها

با روشن شدن معادل موضوع «رشد»، برای جمع‌آوری داده‌ها، قرآن کریم به‌عنوان منبع اصلی در نظر گرفته شد؛ زیرا قرآن کریم بهترین منبع برای شناخت توانمندی‌های انسان است. به فرمایش آیت‌الله جوادی آملی «حقیقت انسان کتابی است نیازمند به شرح، شارح این کتاب هم کسی جز مصنف آن یعنی پروردگار هستی نمی‌تواند باشد؛ زیرا خداوند هم نویسنده این کتاب است و هم متکلم کلمات آن» (جوادی آملی، تفسیر موضوعی قرآن کریم، ۱۳۹۱: ۱۴/۳۵). در این مرحله بدون توجه به ترجمه و تفاسیر آیات، آن دسته از داده‌ها که احتمال می‌رفت که مربوط به رشد بوده و می‌توانند به‌عنوان «حجت» در مسیر اکتشاف الگوی قرآنی توانمندسازی قرار گیرند همه آن‌ها گردآوری شد، اعم از آیات که مستقیماً مشتمل بر عنوان معادل موضوع بودند یا آن دسته از آیات که مفهوماً با توانمندسازی ارتباط داشتند. جمع‌آوری داده‌ها تا جای ادامه یافت که نگارنده به این نتیجه رسید که ادامه جمع‌آوری آن‌ها بیشتر از این هیچ فایده و سودی برای افزایش دانش و اطلاعات در این حوزه ندارد؛ یعنی جمع‌آوری داده‌ها به «نقطه اشباع» رسیده است «یکی از نشانه‌های «نقطه اشباع» روبه‌روشدن با داده‌های تکراری است» (Sousa & Headriks, "The Need for Grounded Theory in Developing Knowledge Based View of organization Research Methods", vol ۹, no. ۳, p ۳۲۴).

اغلب تصور بر این است که اشباع نظری عملاً زمانی اتفاق می‌افتد که دیگر طبقه‌ی تازه‌ای از داده‌های مرتبط با موضوع استخراج نشود (Corbin & Strauss, research, ۳), Basics of qualitative research, e), Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand oaks, p ۱۴۶). برای ترجمه آیات از تفسیر نمونه و برای تفسیر و نکات برداشتی از آیات از تفاسیر المیزان، التفسیر الاثری الجامع، تفسیر موضوعی قرآن کریم و تفسیر نور استفاده شده است. درنهایت آیات در دو بخش دسته‌بندی شدند. بخش اول آن دسته از آیات که صراحتاً واژه «رشد» و مشتقات آن در آنها به کار رفته بود. بخش دوم، آیات که به نحوی دلالت بر مفهوم توانمندسازی داشتند. در بخش اول مشخص شد کلمه رشد و مشتقات آن تنها ۱۹ بار در قرآن کریم به کار رفته است؛ اما در بخش دوم حجم آیات جمع‌آوری شده که به نوعی بر مفهوم «توانمندسازی» دلالت دارند و یا با عوامل مؤثر بر توانمندسازی «رشد»، مرتبط هستند بسیار زیاد بودند، به گونه‌ای که به صدها آیه می‌رسید.

بررسی واژه «رشد» در قرآن کریم

در بررسی از آیات قرآن مشخص شد که واژه رشد با مشتقات خود جمعاً ۱۹ بار به کار رفته است که در جدول ذیل هم به آیات موردنظر با ترجمه، و هم به مفاهیم استنباط شده از آن‌ها اشاره شد است. استنباط مفاهیم



به گونه ای بوده است که یا از طریق دلالت مطابقی (یعنی ترجمه)، یا التزامی و یا تضمنی به دست آمده است.

جدول (۱) بررسی واژه «رشد» در قرآن کریم

مفهوم استنباط شده	آدرس	داده ها		آیه
		ترجمه آیات	متن آیه	
هدایت	بقره/ ۱۸۶	و هنگامی که بندگان من، از تو در باره من سؤال کنند، (بگو): من نزدیکم! دعای دعا کننده را، به هنگامی که مرا می خواند، پاسخ می گویم! پس باید دعوت مرا بپذیرند و به من ایمان بیاورند تا هدایت شوند (و به مقصد برسند)!	«وَ إِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَهُ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ»	۱
هدایت	بقره/ ۲۵۶	در قبول دین، اکراهی نیست؛ (زیرا) راه درست از راه انحرافی، روشن شده است.	«لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ»	۲
شایستگی	انبیاء/ ۵۱	ما وسیله رشد ابراهیم را از قبل به او دادیم و از (شایستگی) او آگاه بودیم.	«وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِن قَبْلُ وَ كُنَّا بِهِ عَلِيمِينَ»	۳
هدایت	غافر/ ۲۹	فرعون گفت: «من جز آنچه را معتقدم به شما ارائه نمی دهم و شما را جز به راه صحیح راهنمایی نمی کنم! (دستور، همان قتل موسی است)»	«قَالَ فِرْعَوْنُ مَا أُرِيكُمْ إِلَّا مَا أَرَى، وَ مَا أَهْدِيكُمْ إِلَّا سَبِيلَ الرَّشَادِ»	۴
هدایت	غافر/ ۳۸	کسی که (از قوم فرعون) ایمان آورده بود گفت: «ای قوم من! از من پیروی کنید تا شما را به راه درست هدایت کنم.	«وَ قَالَ الَّذِي آمَنَ يَا قَوْمِ اتَّبِعُونِ أَهْدِيكُمْ سَبِيلَ الرَّشَادِ»	۵
نجات	کهف/ ۱۰	زمانی را به خاطر بیاور که آن جوانان به غار پناه بردند و گفتند: «پروردگارا! ما را از سوی خود رحمتی عطا کن و راه نجاتی برای ما فراهم ساز.	«إِذْ أَوَى الْفِتْيَةُ إِلَى الْكَهْفِ فَقَالُوا رَبَّنَا آتِنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً وَ هَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا».	۶
هدایت کننده	کهف/ ۱۷	این از آیات خداست! هر کس را خدا هدایت کند، هدایت یافته واقعی اوست و هر کس را گمراه نماید، هرگز ولی و راهنمایی برای او نخواهی یافت!	«ذَلِكِ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ مَن يَهْدِ اللَّهُ فَهُوَ الْمُهْتَدِ وَ مَن يَضِلُّ فَلَن تَجِدَ لَهُ وَلِيًا مُّرْشِدًا»	۷

۸	«وَإِنْ يَرَوْا كَلَّ إِلَهٍ لَا يُؤْمِنُوا بِهَا وَإِنْ يَرَوْا سَبِيلَ الرُّشْدِ لَا يَتَّخِذُوهُ سَبِيلًا»	آنها چنانند که اگر هر آیه و نشانه‌ای را ببینند، به آن ایمان نمی‌آورند اگر راه هدایت را ببینند، آن را راه خود انتخاب نمی‌کنند.	اعراف ۱۴۶/	راه هدایت
۹	«إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ وَ أذكرُ رَبِّكَ إِذَا نَسِيتَ وَقُلْ عَسَى أَنْ يَهْدِيَنِّي رَبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هَذَا رَشَدًا»	مگر اینکه خدا بخواهد! و هر گاه فراموش کردی، (جبران کن) و پروردگارت را به خاطر بیاور و بگو: امیدوارم که پروردگارم مرا به راهی روشنتر از این هدایت کند!	کهف/۲۴	راهنمایی وهدایت
۱۰	«قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْتُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا»	موسی به او گفت: آیا از تو پیروی کنم تا از آنچه به تو تعلیم داده شده و مایه رشد و صلاح است، به من بیاموزی؟	کهف/۶۶	توانمندی وكمال
۱۱	«وَجَاءَهُ قَوْمُهُ يَهْرَعُونَ إِلَيْهِ وَمِنْ قَبْلُ كَانُوا يَعْمَلُونَ السَّيِّئَاتِ قَالَ يَا قَوْمِ هَؤُلَاءِ بَنَاتِي هُنَّ أَطْهَرُ لَكُمْ فَاتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تُخْزُونِ فِي ضَيْفِي أَلَيْسَ مِنْكُمْ رَجُلٌ رَشِيدٌ»	قوم او (بقصد مزاحمت میهمانان) به سرعت به سراغ او آمدند- و قبلاً کارهای بد انجام می‌دادند- گفت: ای قوم من! اینها دختران منند برای شما پاکیزه‌ترند! (با آنها ازدواج کنید و از زشتکاری چشم‌پوشید!) از خدا بترسید و مرا در مورد میهمانانم رسوا نسازید! آیا در میان شما یک مرد فهمیده و آگاه وجود ندارد؟!	هود/۷۸	هدایت یافته
۱۲	«قَالُوا يَا شُعَيْبُ أَصَلَاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ تَتْرَكَ مَا يُعْبَدُ آبَاؤُنَا أَوْ أَنْ تَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ»	گفتند: «ای شعیب! آیا نمازت به تو دستور می‌دهد که آنچه را پدرانمان می‌پرستیدند، ترک کنیم یا آنچه را می‌خواهیم در اموالمان انجام ندهیم؟! تو که مرد بردبار و فهمیده‌ای هستی!	هود/۸۷	توانمند
۱۳	«إِلَى فِرْعَوْنَ وَ مَلَائِهِ فَاتَّبَعُوا أَمْرَ فِرْعَوْنَ وَ مَا أَمْرُ فِرْعَوْنَ بِرَشِيدٍ».	به‌سوی فرعون و اطرافیانش اما آنها از فرمان فرعون پیروی کردند، درحالی‌که فرمان فرعون، مایه رشد و نجات نبود.	هود/۹۷	نجات
۱۴	«وَ اتَّبَلُوا الْيَتَامَى حَتَّى إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ»	و یتیمان را چون به حد بلوغ برسند، بیازمایید! اگر در آنها رشد (کافی) یافتید، اموالشان را به آنها بدهید!	نساء/۶	کمال
۱۵	«قُلْ إِنِّي لَا أُمْلِكُ لَكُمْ صَرًّا وَلَا رَشْدًا»	بگو: من مالک زیان و هدایتی برای شما نیستم!	جن/۲۱	صلاح
۱۶	«يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهِ وَلَنْ نُشْرِكَ بِرَبِّنَا أَحَدًا».	که به راه راست هدایت می‌کند، پس ما به آن ایمان آورده‌ایم و هرگز کسی را شریک	جن/۲	کمال



		پروردگاران قرار نمی دهیم!	
۱۷	«وَأَنَا مِمَّا الْمُتَّبِعُونَ وَمِمَّا الْقَاسِطُونَ فَمَنْ أَسْلَمَ فَأُولَئِكَ تَحَرَّوْا رَشَدًا».	و اینکه گروهی از ما مسلمان و گروهی ظالمند هرکس اسلام را اختیار کند راه راست را برگزیده است.	جن/۱۴ راه نجات
۱۸	«وَأَنَا لَا نَذَرِي أَشَرَّ أُرِيدَ بِمَنْ فِي الْأَرْضِ أَمْ أَرَادَ بِهِمْ رَبُّهُمْ رَشَدًا».	و اینکه (با این اوضاع) ما نمی دانیم آیا اراده شری درباره اهل زمین شده یا پروردگارشان خواسته است آنان را هدایت کند؟!	جن/۱۰ کمال
۱۹	«وَأَعْلَمُوا أَنَّ فَيْكُم رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِنَ الْأَمْرِ لَعَسَ لَكِنَّ اللَّهَ حَبَّبَ إِلَيْكُمُ الْإِيمَانَ وَزَيَّنَهُ فِي قُلُوبِكُمْ وَكَرَّهَ إِلَيْكُمُ الْكُفْرَ وَالْفُسُوقَ الْعُصْيَانَ أُولَئِكَ هُمُ الرَّاشِدُونَ»	و بدانید رسول خدا در میان شماست هرگاه در بسیاری از کارها از شما اطاعت کند، به مشقت خواهید افتاد ولی خداوند ایمان را محبوب شما قرار داده و آن را در دلهایتان زینت بخشیده و (به عکس) کفر و فسق و گناه را منفورتان قرار داده است کسانی که دارای این صفاتند هدایت یافتگان اند.	حجرات/۷ هدایت یافته

بحث و بررسی

گرچه واژه رشد در قرآن کریم به معانی متفاوتی به کار رفته است (از قبیل هدایت، صلاح و خیر، راهنمایی، سود، بلوغ عقلی و کمال معنوی و...)؛ اما بر اساس آیات یادشده می توان گفت که رشد در واقع کسی است که درصدد کسب کمالات و منافع خود بوده و مانع ضررهای بر خود شود و رشد عبارت است از اینکه: «انسان شایستگی و لیاقت اداره و نگهداری و بهره برداری یکی از سرمایه ها و امکانات مادی یا معنوی که به او سپرده می شود را داشته باشد» (اختری، مدیریت علمی، مکتبی از دیدگاه اسلام، ۱۳۸۴: ۴۰). به عبارت دیگر اگر انسان در هر ناحیه از نواحی زندگی که حکم یک شئی و وسیله را دارد، شایستگی اداره و نگهداری و بهره برداری از آن را داشته باشد، چنین شخص در آن کار رشد یافته و رشد یافته است. لذا در سازمان کارکنان اگر به این مرحله بر سند که شایستگی اداره وظیفه و مسئولیت خود را داشته باشد او یک کارمند رشد یافته است.

مرحله سوم: کدگذاری باز

در این مرحله داده های جمع آوری شده توسط نگارنده به دقت تمام چندین بار مرور شد و به هر قسمت از داده ها که ممکن است یک کلمه و یا چند کلمه و گاهی هم یک خط بودن یک کد (مفهوم) اختصاص داده شد و این کدگذاری باز تا زمان شناسایی مقوله های اصلی ادامه یافت. چند معیار برای انتخاب مقوله اصلی وجود دارد که مهم ترین آن ها عبارتند از: مرکزی بودن، مرتبط بودن به سایر مقوله ها، اتفاق افتادن مکرر درداده و صرف

زمان بیشتر برای اشباع شدن (وزیری و همکاران، نظریه داده بنیاد کلاسیک ۱۳۹۴). مقوله‌ها (Categorie) از طریق فرایند تحلیلی مقایسه‌ها برای برجسته‌سازی شباهت‌ها و تفاوت‌ها تولید می‌شوند (سیف و همکاران، ۱۳۹۳). مقوله‌ها «شالوده» ساختن نظریه است و ابزاری را فراهم می‌کنند که به وسیله آن نظریه می‌تواند یکپارچه شود (Strauss & Corbin, Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, ۱۹۹۰, Vp). در اجرای این مرحله از تحقیق، داده‌ها (آیات) جمع‌آوری شده پیرامون موضوع تحقیق یعنی «رشد» که به صدها آیه می‌رسید به‌دقت یک‌بار دیگر همگی مرور شدند و از میان آن‌ها تنها تعداد ۳۰۰ مورد که به دلالت مطابقی و یا التزامی و تضمینی بر واژه رشد دلالت داشته‌اند انتخاب شدند. در نهایت این کدگذاری (انتخاب مفهوم و عنوان گذاری) به خبرگان (دکتر محمدتقی نوروزی، دکتر امیرحمزه مهرابی، دکتر محسن منطقی، دکتر شفيعی و...) ارائه شد که پس از مشورت و تبادل نظر فقط ۲۵۴ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۲) نمونه ای از کدگذاری باز

شناسه	متن	ترجمه	منبع	مفهوم (کد)
۱R	وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ	و پلیدی (کفر و گناه) را بر کسانی قرار می‌دهد که نمی‌اندیشند.	یونس/۱۰۰	ضرورت تعقل
۲R	إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ	(ولی) کسانی که ایمان آوردند و کارهای شایسته انجام دادند، پروردگارشان آنها را در پرتو ایمانشان هدایت می‌کند.	یونس/۹	ایمان و عمل صالح عامل رشد.
۳R	«يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ»	خداوند آنها را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که از علم بهره دارند درجات عظیمی می‌بخشد.	مجادله/۱۱	دانش برای انسان جایگاه می‌آورد.
۳R	أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ يَزْكُونَ أَنْفُسَهُمْ	آیا ندیدی آن‌هایی را که خودستایی می‌کنند.	نساء/۴۹	خود ستایی
۴R	«قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا»	یوسف گفت: مرا بر خزانه‌داری این سرزمین بگمار، که من امانت‌دار و دانا هستم.	یوسف/۵۵	تناسب شغل و شاغل.
۷R	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا	خداوند فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بدهید.	نساء/۵۸	شایسته سالاری
۹R	وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا	به عهد خود وفا کنید که از وفای به عهد سنوالت سنوالت می‌شود.	اسراء/۳۴	تعهد و مسئولیت



مرحله چهارم: کدگذاری محوری

کدگذاری محوری سلسله روش‌های است که با آن‌ها با برقراری پیوند بین مقولات به شیوه‌های جدید اطلاعات با یکدیگر ربط می‌یابند این کار با استفاده از یک الگو یا سرمشق صورت می‌گیرد که متضمن شرایط، محتوا و راهبردهای کنش متقابل و پیامدها است (محمدی، درآمدی بر روش تحقیق کیفی، ۱۳۸۶: ۴۵). کدگذاری محوری همان فرایند تبدیل مفاهیم به مقوله‌ها یا خلاصه کردن داده‌ها تحت عنوان مقوله‌های اصلی است (Goulding, Grounded Theory A Practical Guide for Management, Business and Market, Researchers, ۲۰۰۲). این مرحله از کدگذاری به این دلیل «محوری» نامیده شده است که کدگذاری حول «محور» یک مقوله تحقق می‌یابد (Lee, A Grounded Theory: Integration and Internalization in ERP, ۲۰۰۱, ۴۹p). توجه به شرایط، زمینه و پیامدهای هر طبقه در این مرحله بسیار ضروری است (Daymon & Holloway, Understanding, Managing, and Implementing Quality: Frameworks, Techniques and Cases, ۲۰۰۲, ۱۲۳p). در تحقیق حاضر برای اینکه تعداد کدهای به‌دست‌آمده از مرحله کدگذاری باز که تعدادشان به ۲۵۴ مفهوم می‌رسید کمتر شود، پس از مرور چندین باره کدها و تعیین شباهت‌ها و تفاوت‌ها، سعی شد کدهای که محتوای مشترکی داشتند را باهم ادغام کرده و تحت کد مشترکی جا داده شود و نام جدید برای آن‌ها انتخاب شود.

به این صورت بود که از راه تأمل در عناصر کدگذاری شده از حیث مناسبات منطقی میان آن‌ها ۲۴ تا مؤلفه شکل گرفت. صحت عناوین مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری محوری، توسط فن دلفی برای کارشناسان (دکتر محمدتقی نوروزی، دکتر امیرحمزه مهرابی، دکتر محسن منطقی، دکتر وثوقی، دکتر رحیمی، دکتر روحانی و...)، ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد که نظرات شان را نسبت به این دسته‌بندی و عناوین استخراج‌شده اعلام کنند، بعد از جمع‌آوری نظریات آن‌ها نتیجه این بود که اغلب همین دسته‌بندی مورد تأیید قرارگرفته و بعضاً اصلاحات داشتند که اعمال شد.

جدول (۳) نمونه‌ای از کد گذاری محوری

شناسه	کدها (مفاهیم)	مؤلفه‌ها
۱+۲+۳+۴+۵+۶+	به تأخیر انداختن مجازات+ تشویق بیشتر از عملکرد اما تنبیه فقط به اندازه تخلف+ تشویق ترغیب+ تشویق وانزار+ پاداش بر اساس کار+ تأخیر در مجازات.	تشویق و تنبیه
۸+۹+۱۰+۱۱+۱۲+۱۳	تخصص و شایسته‌سالاری+ توجه به عملکرد کارکنان+ تعهد ملاک گزینش+ ارتقاء بر اساس عملکرد+ نقش شایستگی در تصدی مسئولیت+ تناسب شغل و شاغل.	تخصص و شایسته‌سالاری
۱۵+۱۶+۱۷+۱۸+۱۹+۲۰	اصل فرمان‌بری در سازمان بر اساس قانون+ لزوم اطاعت از مدیر+ تدبیر امور و تقسیم وظایف+ سبک مدیریت مشارکتی+ لزوم مشورت+ اهمیت مشورت.	سبک مدیریت

مرحله پنجم: کد گذاری انتخابی

در این مرحله یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها و تبیین ارتباط بین مقوله‌ها انجام می‌شود به این ترتیب که با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص در بین مقوله‌ها، آن‌ها را برای ارائه و شکل‌دهی یک تئوری آماده می‌کند (بهادری، پژوهش کیفی داده بنیاد «کدگذاری» و اهمیت، مراحل و شیوه اجرای آن در کارورزی دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۷) در تحقیق پیشرو سعی شد که به ارتباط دادن مؤلفه‌ها به هم دیگر توجه جدی صورت گیرد، به گونه‌ای که مؤلفه‌ها همچون قطعات یک جورچین به همدیگر ربط داده شوند تا یک کل پیوسته را شکل دهند و همچنین تلاش شده است که به استحکام بیشتر مفاهیم و مؤلفه‌ها پرداخته شود. داده‌های سازمان‌دهی شده در قالب مؤلفه‌های گوناگون، مجدداً در یک تقسیم‌بندی دیگر در «مقوله» محدودتری دسته‌بندی شوند. از این رو تعداد مؤلفه‌ها که در مرحله قبلی کدگذاری به ۲۴ مورد رسیده بود این بار با توجه به وجوه مشترک مؤلفه‌ها با مشورت خواهی از کارشناسان (اساتید راهنما، مشاور و برخی اساتید دیگر) در یک تقسیم‌بندی کلی‌تر تحت عنوان «مقوله‌ها» آورده شده است که در نتیجه به عناوین سه‌گانه‌ای کلی رسیدیم که در نمودار الگوی مفهومی به آن‌ها اشاره شده است.

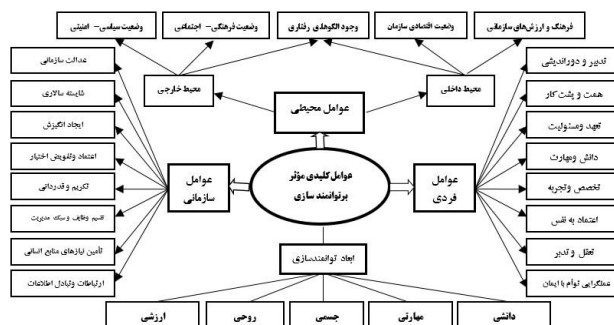


جدول (۴) کدگذاری انتخابی

موضوع	ابعاد	مؤلفه‌ها
توانمندسازی (رشد دادن)	عوامل فردی	تدبیر و دوراندیشی + همت و پشت‌کار + تعهد و مسئولیت + تجربه و تخصص + خودباوری و اعتماد به نفس + تعقل و تدبیر + عمل‌گرایی توأم با ایمان + دانش و مهارت.
	عوامل سازمانی	عدالت محوری + شایسته‌سالاری + اعتماد و تفویض اختیار + انگیزش + تکریم و قدردانی + تقسیم وظایف و سبک مدیریت + تأمین نیاز منابع انسانی + ارتباطات و تبادل اطلاعات.
	عوامل محیطی	فرهنگ و ارزش‌های سازمان + وجود الگوهای رفتاری + وضعیت اقتصادی سازمان + وضعیت فرهنگی - اجتماعی + وضعیت سیاسی - امنیتی.

مرحله ششم: مدل الگوسازی توانمندسازی

طبق گفته کرسول، یک محقق در شیوه نظریه داده‌بنیاد می‌تواند نظریه خود را از سه‌راه: به‌صورت نمودار، به‌صورت تشریحی و روایت یک داستان و یا به‌صورت مجموعه‌ای از گزاره‌ها ارائه نماید (Creswell, Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, ۲۰۰۵, ۴۰۵). لذا با توجه به مراحل پنج‌گانه قبلی، در پژوهش حاضر در یک بازه زمانی مطلوب با دقت لازم و مشاوره‌های نسبتاً زیاد با اساتید راهنما، مشاور و برخی دانشجویان دکتری رشته قرآن و علوم - گرایش مدیریت. در نهایت «مدل مفهومی الگوی توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن» در قالب نمودار ذیل نشان داده شده است.



الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن (محقق ساخته)

تبیین نمودار

الف. عوامل فردی

عوامل فردی به ویژگی‌های مختلف شخصیتی و اختصاصی فرد اشاره دارد. عوامل فردی توانمندسازی در این تحقیق شامل هشت تا مؤلفه است که در نمودار الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی به آن‌ها اشاره شد و در ذیل به عنوان نمونه فقط یک مورد (که همان عملگرایی توأم با ایمان باشد) تبیین می‌گردد. قرآن می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ» (یونس/۹) در این آیه بیان کرده است کسی که در عین داشتن ایمان به خدا عمل صالح انجام می‌دهند هدایت می‌شوند «این نور هدایت الهی که از نور ایمانشان سرچشمه می‌گیرد، تمام افق زندگانی آن‌ها را روشن می‌سازد» (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۸/۲۳۴). لذا اگر مدیر بتواند در سازمان روحیه عمل‌گرایی توأم با ایمان را در بین کارکنان توسعه دهد بدون شک به توانمندسازی آن‌ها کمک شایانی کرده است و در این صورت کارکنان احساس توانمندی خواهند کرد؛ زیرا عملی که از روح پاک حامل ایمان به خداوند صورت پذیرد، نه تنها مایه تکامل روح فاعل است؛ بلکه مایه کمال خود فعل نیز هست. عمل از نظر قرآن عامل رشد، تکامل و سازنده شخصیت انسان معرفی شده است: «وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا؛ و برای هرکس براساس آنچه انجام داده‌اند درجاتی است» (انعام/۱۳۲).

ب. عوامل سازمانی

عوامل سازمانی به ویژگی‌های مختلف سازمان اشاره دارد که بر شکل‌گیری توانمندسازی کارمند تأثیرگذار است. در این تحقیق همان گونه که در نمودار الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی نشان داده شد؛ عوامل سازمانی شامل هشت تا مؤلفه است که در ذیل به عنوان نمونه فقط یک مورد که همان تکریم و قدردانی باشد، تبیین می‌شود. تکریم و قدردانی کارکنان به عنوان یکی از عوامل سازمانی می‌تواند نقش بسزایی در رشد و توانمندسازی کارکنان داشته باشد؛ زیرا این مسئله باعث رضایت خاطر کارکنان می‌گردد و آنچه سبب افزایش رضایت و وفاداری کارکنان گردد به توسعه توانمندی و عملکرد آن‌ها خواهد انجامید. کارکنانی که مورد تکریم و قدردانی مدیران قرار می‌گیرند، احساس خوشایندی از عملکردها و توانایی‌های خود دارند و مدیران سازمان‌ها با تمسک به این ویژگی، باعث ارتقای توانمندی‌های آنان در تمامی زمینه‌های روحی، فکری و جسمی می‌شوند. قرآن کریم نسبت به لزوم اصل تکریم و قدردانی از کسانی که عملکرد مثبتی دارند می‌فرماید: «هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ؛ آیا جزای نیکی جز نیکی است؟ (آل عمران/۱۴). در برخی موارد تکریم و قدردانی از کسانی را که عملکرد مثبتی دارند در قالب اعطای پاداش یادآور شده است: «وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ؛ به کسانی که ایمان آورده‌اند و عمل صالح دارند بشارت ده که باغ‌هایی از بهشت برای آن‌هاست که نهرها از زیر درختانش جاری است» (بقره/۲۵). در برخی موارد دیگر از راه چند برابر شدن پاداش‌ها یادآوری کرده است: «مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا؛ هرکس کار نیکی به جا آورد، ده برابر آن پاداش دارد» (انعام/۱۶۰).



ج. عوامل محیطی

در محیط (داخلی و خارجی) سازمان عوامل و عناصر متعدد وجود دارند که بر توانمندسازی کارکنان تأثیر گذارند. فرهنگ و ارزش های سازمان، وجود الگوهای رفتاری؛ وضعیت اقتصادی سازمان، وضعیت فرهنگی - اجتماعی، وضعیت سیاسی - امنیتی. در ذیل به عنوان نمونه به یک مورد اشاره شده است. می فرماید «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ» (احزاب/۲۱)؛ جمله «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» معنای مصدري دارد، نه معنای وصفی لذا مفهومش این است که برای شما در پیامبر (ص) تأسی و پیروی خوبی است، می توانید با اقتدا کردن به او خطوط خود را اصلاح کنید (مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ۱۳۷۴: ۱۷/۲۴۳). در این آیه قرآن کریم درواقع اهمیت و جایگاه الگورا در رشد انسان ها نشان می دهد؛ چراکه «معرفی الگو، یکی از شیوه های تربیت است» (قرائتی، تفسیر نور، ۱۳۹۲: ۹: ۳۴۵).

د. ابعاد توانمندسازی

در این پژوهش پرداختن به ابعاد توانمندسازی جزو اهداف نیست، لذا به تفصیل این بخش مورد بحث قرار نگرفته است، ولی از آنجاکه انسان موجودی است پیچیده و دارای ساحت ها و ابعاد مختلف که به راحتی و آسانی برای هرکس قابل تشخیص نیست. شناسایی ابعاد توانمندسازی نیز کاری است بسیار دشوار با این حال با مراجعه به آیات قرآن کریم و روایات معصومین (ع) می توان گفت ابعاد اصلی توانمندسازی منابع انسانی عبارت است از بعد دانشی، بعد جسمی، بعد مهارتی، بعد روحی و بعد ارزش، یعنی همان مواردی که در نمودار الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی به آن ها اشاره شده است.

نتیجه

گفته شد که هدف تحقیق حاضر ارائه و تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن کریم است و این هدف با استفاده از روش تحقیق «نظریه داده بنیاد» پیگیری شده است. روش داده بنیاد یکی از روش های کیفی است که در این اواخر به دلیل اینکه از انعطاف و قابلیت خوبی برای استفاده در حوزه های مختلف علمی - پژوهشی، به خصوص در منابع دینی (قرآن و روایات) برخوردار است؛ توجه ویژه ای را نیز به خود جلب کرده است. در این تحقیق نشان داده شد که با استفاده از روش «نظریه داده بنیاد» می توانیم از آموزه های قرآنی در حوزه ها و عرصه های جدید که یکی از آن حوزه ها مباحث سازمان و مدیریت است برای اکتشاف الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی اسلامی بهره گیری کنیم.

در تحقیق حاضر بعد از انتخاب موضوع با مختصر مطالعه مشخص شد که یکی از مشکلات یافتن معادل کلمه «توانمندسازی» در قرآن است؛ زیرا که واژه «توانمندسازی» که معادل Empowerment» در انگلیسی است در قرآن وجود ندارد. از این رو برای یافتن معادل این واژه از دو روش بهره گرفته شد: مصاحبه با کارشناسان و معنایابی از لغت نامه ها. در نتیجه مشخص شد که واژه رشد مناسب ترین واژه برای معادل توانمندسازی است. با روشن شدن معادل توانمندسازی آیات که احتمال می رفت به عنوان «حجت» در مسیر اکتشاف الگوی توانمندسازی قرار گیرند گردآوری شد، در نهایت آیات در دو بخش دسته بندی شدند.

بخش اول، آن دسته از آیات که صراحتاً واژه «رشد» و مشتقات آن در آن ها به کار رفته بود و در این بخش مشخص شد که کلمه رشد و مشتقات آن تنها ۱۹ بار در قرآن کریم به کار رفته است. بخش دوم، آیات که با دلالت مطابقی، تضمینی و یا التزامی بر مفهوم توانمندسازی داشتند و در این بخش حجم آیات جمع‌آوری شده که به‌نوعی بر مفهوم «رشد = توانمندسازی» دلالت داشتند بسیار زیاد بودند، به‌گونه‌ای که به صدها آیه می‌رسید. سپس داده‌ها در سه مرحله کدگذاری شدند (کدگذاری باز، محوری و انتخابی). یافته‌های تحقیق عبارت بودند از شناسایی ۲۵۴ مفهوم، ۲۴ مؤلفه و ۳ بُعد (فردی، سازمانی و محیطی) و درنهایت الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی مبتنی بر آموزه های قرآنی شکل گرفت.

الگویی که تحقیق حاضر به آن رسیده است دارای سه عامل اصلی برای توانمندسازی کارکنان است که به عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی نام گذاری شده‌اند. عوامل فردی شامل: تدبیر و دوراندیشی؛ همت و پشت‌کار؛ دانش و مهارت؛ تخصص و تجربه ...، عوامل سازمانی شامل: شایسته‌سالاری؛ اعتماد و تفویض اختیار؛ عدالت سازمانی؛ تکریم و قدردانی و...، عوامل محیطی شامل: فرهنگ و ارزش‌های سازمانی؛ وجود الگوهای رفتاری؛ وضعیت اقتصادی سازمان؛ وضعیت فرهنگی - اجتماعی سازمان و وضعیت سیاسی - امنیتی سازمان. بدون شک اگر در سازمان به متغیرهای یاد شده توجه لازم صورت گیرد کارآمدی و درنهایت توانمندی‌های کارکنان افزایش یافته و عملکرد آنان بهبود خواهد یافت.



منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی، دارالقرآن الکریم (دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، قم: ۱۳۷۳ ش.
۲. شریف رضی، محمد بن حسین نهج البلاغه، الرضی، ترجمه محمد دشتی، مؤسسه بوستان کتاب، قم: ۱۳۸۷.
۳. ابطحی، حسین؛ عابسی، سعید، توانمندسازی کارکنان، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، کرج: ۱۳۸۶.
۴. احمدی، پرویز؛ صفری گهره، محمد وسمیه نعمتی، مدیریت توانمندسازی کارکنان، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران: ۱۳۸۹.
۵. اختری، عباسعلی، مدیریت علمی، مکتبی از دیدگاه اسلام، انتشارات امیرکبیر، تهران: ۱۳۸۴.
۶. اسلاتر، ای، ریچارد، دانش واژه آینده‌پژوهی، ترجمه: عبدالمجید کرامت‌زاده و همکاران، صنایع دفاع، تهران: ۱۳۸۶.
۷. اشتراوس، آنسلم و جولیت کوربین، اصول روش تحقیق کیفی، ترجمه بیوک محمدی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران: ۱۳۸۵.
۸. اشتراوس، آنسلم و جولیت کوربین، مبانی پژوهش کیفی، ترجمه: ابراهیم افشار، نشر نی، تهران: چاپ دوم، ۱۳۹۱.
۹. باقری، خسرو، هویت علم دینی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۳، سال ۱۳۷۴.
۱۰. بهادری، علی، پژوهش کیفی داده بنیاد «کدگذاری» و اهمیت، مراحل و شیوه اجرای آن در کارورزی دانشگاه فرهنگیان، دو فصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان، دوره چهارم، شماره ۵، ۱۳۹۷.
۱۱. جمعی از نویسندگان، مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی، درآمدی بر نظریه اسلامی در دانش مدیریت بر مبنای آرای شهید صدر، انتشارات آفتاب توسعه، تهران: ۱۳۹۸.
۱۲. جوادی‌آملی، عبدالله، تفسیر موضوعی قرآن کریم، صورت و سیرت انسان در قرآن، نشر اسراء، قم: ۱۳۹۱.
۱۳. حبیبی، حمید، توانمندسازی و امنیت فرد و جامعه از دیدگاه قرآن کریم، دو فصلنامه علمی - پژوهشی انسان پژوهی دینی، دوره ۱۳، شماره ۳۶، ۱۳۹۵.
۱۴. رهنمای‌رودیشتی، فریدون؛ محمودزاده، نصرت‌الله، توسعه منابع انسانی - مطالعه موردی تعلق تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری، سازمان مدیریت صنعتی، تهران: ۱۳۸۷.
۱۵. سیدجوادین، سیدرضا، مدیریت منابع انسان و امور کارکنان، نگاه دانش، تهران: ۱۳۸۲.
۱۶. سیف، بهمن؛ اکبری، حسن علی؛ محمدی، ابوالفضل و مجتبی اسکندری، سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمؤمنین حضرت علی علیه‌السلام در نهج البلاغه، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، شماره ۱، ۱۳۹۳.

۱۷. صادق‌وزیری، فراز؛ فرهنگی، علی‌اکبر؛ و مهدی کروی، نظریه داده بنیاد کلاسیک؛ شرح مراحل تولید نظریه مرکز ثقلی هویت برند تورسم سلامت ایران، مدیریت بازرگانی، دوره هفتم- شماره ۱ (پیاپی ۱)، صص ۱۴۵-۱۶۲، ۱۳۹۴.
۱۸. صدر، محمدباقر، اقتصاد نا، درالمجموعه الکامله لمؤلفات السید محمدباقر الصدر، دار التعارف للمطبوعات، بیروت: ۱۴۱۰ق.
۱۹. صدر، محمدباقر، سنت‌های تاریخ در قرآن، ترجمه و تحقیق، سید جمال‌الدین موسوی، انتشارات تفاهم، تهران: چاپ سوم، ۱۳۸۱.
۲۰. طباطبائی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه، قم: ۱۳۷۸.
۲۱. طبرسی، فضل بن حسن، تفسیر جوامع الجامع، ترجمه آقاییان: صاحبی، عبدالعلی؛ عبدالحمیدی؛ روحانی، حبیب؛ غفوری، اکبر وهمکاران، آستان قدس رضوی، مشهد: ۱۳۷۷.
۲۲. عبداللہی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، نشر ویرایش، تهران: ۱۳۸۶.
۲۳. فرهی بوز جانی، برزو، تواناسازی مدیران استراتژیک کشور بارویکرد استراتژیک فرهنگی، مهندسی فرهنگی، شماره ۴، ۱۳۸۵.
۲۴. فلاح‌زاده، محمدرضا، شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی بارویکرد مدیریت دانش، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۳۱)، ۱۳۹۷.
۲۵. قرائتی، محسن، تفسیر نور، مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن، تهران: ۱۳۹۲.
۲۶. کمرون، دیوید، تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمان، انتشارات مدیران، تهران: ۱۳۷۸.
۲۷. گولد، جولیس و همکاران، فرهنگ علوم اجتماعی، گروه مترجمان، تهران: مازیار، تهران: ۱۳۷۶.
۲۸. محمدی، بیوک، درآمدی بر روش تحقیق کیفی، انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران: ۱۳۸۶.
۲۹. مصطفوی، حسن، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، بنگاه ترجمه و نشر کتاب، تهران: ۱۳۷۵.
۳۰. مکارم‌شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، دارالکتب الاسلامیه، تهران: ۱۳۷۴.
۳۱. موسوی خمینی، روح‌الله، چهل حدیث، تهران مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، قم: ۱۳۷۸.

References

۱. The Holy Quran, Translated by Ayatollah Makarem.
۲. A Group of Authors, Proceedings of the ۴th International Congress of Islamic Humanities - An Introduction to Islamic Theory of Management Based on the Opinions of Martyr Sadr, Aftab Tawse'eh Publications, Tehran, ۲۰۱۹.
۳. Abdullahi, Bijan and Abdur Rahim Noh Ebrahim Empowering Employees (The Golden Key of Human Resource Management), Vol. ۲, Verayesh Publisher, Tehran, ۲۰۰۷.
۴. Abtahi, Hossein and Saeed Absi, Employee Empowerment Management, Research and Training Institute, Karaj, ۲۰۰۷.
۵. Ahmadi, Parviz; Safari Gohare, Mohammad and Sumiyyeh Ne'mati, Management of Employee Empowerment, Cultural Research Office, Tehran, ۲۰۱۰.
۶. Akhtari, Abbas Ali, Scientific management, A School from the Perspective of Islam, Amiri Kabir Publications, Tehran, ۲۰۰۵.
۷. Al Zahrani, Abdullah (۲۰۱۱). "Psychological Empowerment and Workplace Learning: An Empirical Study of Saudi Telecom Company, European Journal of Economics", Finance and Administrative Sciences. Vol. ۴۲
۸. Bahaduri, Ali, Qualitative Data Research of "Coding" Foundation and Its Importance, Stages and Method of Implementation in Farhangian University Internship, Bianual Quarterly Journal of New Teacher Training Strategies, Fourth Volume, Number ۵, pp. ۶۹-۸۸, ۲۰۱۸.
۹. Baqiri, Khosrow, Identity of Religious Science, Hawzah and University Quarterly, No. ۳, ۱۹۹۵.
۱۰. Barton, Harry; Barton, Lisac (۲۰۱۱). "Trust and Psychological Empowerment in the Russian Work Context", Human Resource Management Review. Vol. ۲۱
۱۱. Boudrias, J. and brunet, L; Savoie, A. and Plunier, P, (۲۰۱۰), Empowering Employees: The Moderating Role of Perceived Organizational Climate and Justice, Canadian Journal of Behavioural Science, Vol. ۴۲, No. ۴, ۲۰۱۰, pp. ۲۰۱-۲۱۱.
۱۲. Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (۱۹۹۲). The Empowerment of Service Workers, What, Why, Who, When. Sloan Sloan Management Review, pp. ۱۷۵-۱۹۵
۱۳. Cameron, David, Empowerment and Handovering of Authority. Translated by Mehdi Irannejad Parisi and Soum Ali Suleiman, Managers Publications, Tehran, ۱۹۹۹.
۱۴. Conger Jay A, & Rabindra n, Kanungo (۱۹۸۸) "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", Academy of Management Review, Vol. ۱۳, pp. ۴۷۱
۱۵. Conger, J. Rabindra, N, and H. Kanungo (۱۹۹۸). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice" Academy of Management Review. Vol. ۱۳, No ۳. pp. ۴۱-۷۸۲.
۱۶. Corbin, J, & Strauss, A. Basics of Qualitative Research (۲e), Basics of Qualitative Research, Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks, USA: Sage, ۲۰۰۸.
۱۷. Creswell, J. W. (۲۰۰۵), Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (۲nd Edition).
۱۸. Daymon Ch. Holloway I, (۲۰۰۲), Understanding, Managing, and Implementing Quality: Frameworks, Techniques and Cases, Routledge.
۱۹. Fallahzadeh, Mohammad Reza, Identifying and Explaining the Antecedents of Human Resource Empowerment and Science Management Productivity, Human Resource

- Management Research Quarterly of Imam Hossein University, ۱۰th Year, Number ۱ (Serial Number ۳۱), pp. ۱۳۳-۱۶۰, ۲۰۱۸.
۲۰. Farahi Boz Jani, Barzou, Empowering Strategic Managers of the Country for Strategic Cultural Productivity, Cultural Engineering, No. ۴, pp. ۱۰-۱۵, ۲۰۰۶.
 ۲۱. Gould, Julius et al., Dictionary of Social Sciences, Translators' Group, Tehran: Maziar, Tehran, ۱۹۹۷.
 ۲۲. Goulding, Ch, (۲۰۰۲), Grounded Theory A Practical Guide for Management, Business and Market Researchers, SAGE Publications.
 ۲۳. Habibi, Hamid, Empowerment and Security of the Individual and Society from the Perspective of the Holy Quran, Biannual Scientific and Research Quarterly Journal of Religious Anthropology, Volume ۱۲, Number ۳۶, pp. ۲۲۶-۱۹۷, ۲۰۱۶.
 ۲۴. Hancer, M. & George, T, (۲۰۰۳), Psychological Empowerment of Non-supervisory Employees Working in Full-service Restaurants, International Juorna of Hospitality Management, ۲۲, ۲۰۰۳, pp. ۳-۱۶.
 ۲۵. Javadi Amoli, Abdullah, Thematic Interpretation of the Holy Quran, The Face and Character of Man in the Quran, Vol. ۱۴, Esra Publishing House, Qom, ۲۰۱۲.
 ۲۶. Lee, J. (۲۰۰۱), A Grounded Theory: Integration and Internalization in ERP Adoption and Use, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebreska, In Proquest UMI Database.
 ۲۷. Makarem Shirazi, Naser, Tafsir Nemouneh (The Ideal Exegesis), Dar al-Kitab Islami, Tehran, ۱۹۹۵.
 ۲۸. Meyerson, G. & Dewettinck, B. (۲۰۱۲). Effect of Empowerment on Employees Performance. Advanced Research in Economic and Management Sciences, ۲, ۴۰-۴۶.
 ۲۹. Mohammad bin Hossein Sharif, Nahj al-Balaghah, Al-Razi, Translated by Mohammad Dashti, Qom: Bustan Kitab Institute, ۲۰۰۸.
 ۳۰. Mohammadi, Buyuk, An Introduction to Qualitative Research Methodology, Publications of Humanities and Cultural Studies Research Institute, Tehran, ۲۰۰۷.
 ۳۱. Mostafavi, Hassan, Researching the Words of the Holy Quran, Book Translation and Publishing Company, Tehran, ۱۹۹۶.
 ۳۲. Mousavi, Khomeini, Ruhollah, ۴۰ Hadiths, Tehran Institute for Editing and Publishing the Works of Imam Khomeini, Qom, ۱۹۹۹.
 ۳۳. Powell, R. (۱۹۹۹), "The Psychology of Religion and Spirituality? Yes And No" The International Journal of the Psychology of Religion, Vol. ۱, No. ۱, pp. ۳-۱۶.
 ۳۴. Qara'ati, Mohsen, Tafsir Noor, Cultural Center of Lessons from the Quran, Tehran, ۲۰۱۳.
 ۳۵. Rahnumaye Roud Pushti, Fereydoun and Nusratullah Mahmoodzadeh, Human Resource Development - A Case Study of Organizational Commitment and Competitiveness, Tehran: Industrial Management Organization, ۲۰۰۸.
 ۳۶. Rand olph, W. A. (۲۰۰۰), "Re-Thinking Empowerment", Organizational Dynamics, Vol. ۲۹, No. ۲, pp. ۹۴.
 ۳۷. Sadiq Waziri, Faraz; Farhani, Ali Akbar; and Mehdi Karroubi, Classical Data-based Theory; The Description of the Production Stages of the Center of Gravity Theory of Iran's Health Tourism Brand Identity, Business Management, ۷th Volume - Number ۱ (Consecutive ۱), pp. ۱۴۵-۱۶۲, ۲۰۱۵.
 ۳۸. Sadr, Mohammad Baqir, Our Economics, in A Complete Works of Sayyid Mohammad Baqir



- al-Sadr, Vol. ۱۰, Beirut: Dar al-Ta'aruf for Press, Beirut, ۱۴۱۰ A.H.
۳۹. Sadr, Mohammad Baqir, Traditions of History in the Quran, Translation and Research, Seyyed Jamaluddin Mousavi, Tafahum Publications, Tehran, ۳rd Edition, ۲۰۰۲.
 ۴۰. Saif, Bahman; Akbari, Hassan Ali; Mohammadi, Abulfazl and Mojtabi Eskandari, Leadership Style of Military Commanders from the Perspective of Amir al-Mu'minin Hazrat Ali in Nahj al-Balaghah, Biannual Scientific-Research Quarterly of Islamic management, Year ۲۲, Number ۱, pp. ۴۰-۹, ۲۰۱۴.
 ۴۱. Seyyed Javadin, Seyyed Reza, Human Resource Management and Employee Affairs, Tehran: Negah Danish, ۲۰۰۳.
 ۴۲. Slater, E., Richard, Term of Future Studies, Translated by Abdul Majid Karamatzadeh et al., Defense Industries, Tehran, ۲۰۰۷.
 ۴۳. Sousa, C. A. & p. H. J. Headriks (۲۰۰۶), "The Need for Grounded Theory in Developing Knowledge-Based View of Organization Research Methods", Vol, ۹, No.۳ pp.۳۱۵-۳۳۸.
 ۴۴. Strauss, Anselm and Juliet Corbin, Fundamentals of Qualitative Research, Translated by Ebrahim Afshar, Ney Publishing, Tehran, Second Edition, ۲۰۱۲.
 ۴۵. Strauss, Anselm and Juliet Corbin, Principles of Qualitative Research Methodology, Translated by Beuk Mohammadi, Institute of Humanities and Cultural Studies, Tehran, ۲۰۰۶.
 ۴۶. Strauss, Anselm L, & Corbin, Juliet (۱۹۹۰), Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.
 ۴۷. Tabarsi, Fazl bin Hassan, Tafsir al-Jawame' al-Jami, Translated by Mr. Sahibi, Abdul Ali; Abdul Hamidi; Rouhani, Habib; Ghafouri, Akbar and Colleagues, Astan Quds Razavi, Mashhad, ۱۹۹۸.
 ۴۸. Tabatabai, Mohammad Hossein, Al-Mizan fi Tafsir al-Quran, Translated by Seyyed Mohammad Baqir Mousavi Hamdani, Jamia Madarrisin of Haawzah Publications, Qom, ۱۹۹۹.
 ۴۹. Yusoff, R. B. M. Imran, A. Qureshi, M. I. & Kazi, A. G. (۲۰۱۶). Investigating the Relationship of Employee Empowerment and Sustainable Manufacturing Performance. International Review of Management and Marketing, ۶(۴), pp ۲۸۴-۲۹۰.
 ۵۰. Zimmerman, M.A (۱۹۹۰). Taking Aim on Empowerment Research: on the Distinction between Individual and Psychological Conceptions. American Journal of Community Psychology, ۱۸p.۱۶۹.