

مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران: رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها

چکیده

هدف: هدف از این مقاله چگونگی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران است. از جمله مسائل این سازمان‌ها می‌توان به نگاه تک‌بعدی مدیران به فرایندها و کارکردها اشاره کرد که مانعی برای تکامل محسوب می‌شود.

روش: در این تحقیق جهت حل مسئله پیچیده تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی از روش هرمنوتیک انتقادی استفاده شده است؛ بر این اساس، ابتدا محورهای اصلی تفکر سیستمی بررسی گردیده، تفسیر و همفکری بین نظریه‌ها ارائه شده‌اند. سپس به بررسی ابعاد در پارادایم تفسیری پرداخته و گزاره‌ها و امتزاج مفاهیم کلیدی بیان شده‌اند. بر اساس روش تحقیق انتخابی جهت پاسخگویی به پرسش‌های متناسب با موضوع تکامل از نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی استفاده گردیده است. روش گردآوری داده‌ها عمدتاً کتابخانه‌ای، جستجوهای اینترنتی و مراجعه به متون، اسناد و مدارک بوده، ابزار جمع‌آوری غالباً فیش‌برداری است.

یافته‌ها: قابلیت‌های سرمایه انسانی در رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌های این ماتریس از ساده تا پیچیده طوری تکامل می‌یابند که سطح پیچیده‌تر شامل قابلیت‌های سطوح ساده‌تر است. مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، سیستمی شامل اجزاء ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی است که جهت خلق ارزش مشترک و منفعت عامه در محیط اسلامی-ایرانی به صورت کل‌نگر، هم‌افزا و چرخه‌ای در ارتباط هستند. نتایج این تحقیق با ترکیب ابعاد، منظرها و سطوح چندلایه ارائه شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، تکامل قابلیت‌ها، سازمان‌های دولتی، سلسله‌مراتب پدیده‌ها

مقدمه

خداوند درجات کسانی را بالا می‌برد که ایمان آورده و به ایشان علم اعطاء شده است (۱، ص ۵۴۳). دغدغه آغاز مطالعات مقاله حاضر، این سؤالات بوده است: چرا قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران تکامل نیافته‌اند؟ راه حل منسجم جهت رویارویی با این مسئله چیست؟ آسیب‌شناسی مسئله تکامل بیانگر وجود موانع رویکرد طیفی و نگاه تک‌بعدی به قابلیت‌های سرمایه انسانی است. این مسئله، مفهوم بین‌رشته‌ای در علوم انسانی، تجربی و مهندسی بوده، تفاسیر گوناگون دارد و مستلزم انسجام نظریه و عمل در محیط دانشگاهی و سازمانی است. لذا راه‌حلی که برای این مسئله در نظر گرفته شده، مدل چندبعدی با تفکر سیستمی و رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌هاست که عنوان مقاله نیز بر اساس این تفکر شکل گرفته است.

مسئله اصلی که محقق در این مقاله در جستجوی راه‌حلی برای آن است، تک‌بعدی بودن معماری منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد؛ بدین معنی که در اغلب سازمان‌ها بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی تأکید شده (۲؛ ۳؛ ۴) و از کارکردهای سرمایه انسانی غافل مانده‌اند؛ یا در برخی با تمرکز بر کارکردها (۵؛ ۶؛ ۷)، فرایندها مورد توجه قرار نگرفته‌اند. نتیجه در هر دو حالت، نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی خواهد بود زیرا در نگاه تک‌بعدی، بین فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی ناسازگاری وجود دارد.

انسان ابعاد ناشناخته‌ای دارد که طرح مسئله پیچیده تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی گامی در مسیر شناخت وی از طریق کشف این ابعاد و ارتباط بین آنهاست؛ هرچند در این مسیر بی‌پایان موانعی وجود دارند که ممکن است محقق را از پیمایش صحیح بازداشته و باعث گمراهی وی شوند. افزون بر این، مسئله تکامل انسان مفهوم بین‌رشته‌ای بوده، مستلزم نظریه‌پردازی مدیریت منابع انسانی در پیوند حوزه‌های گوناگون علوم است. به نظر می‌رسد بتوان راه‌حلی برای این مسئله با استفاده از تفکر سیستمی در کلیت اجزاء یافت.

تحقیق درباره ماهیت موجودی با ابعاد گوناگون، بسیار مشکل است. حقیقت مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی تعقل و تفکر می‌باشد که برای حل آن باید ابعادی شناسائی شوند که این حقیقت را در سلسله‌مراتب پدیده‌ها از جمله مرتبه تجرد از ماهیت آشکار سازند.

مفهوم توسعه انسان در غرب عمدتاً بر محور تعریف اقتصادی شکل گرفته اما در ادراک اسلامی-ایرانی و تکامل بومی، تعریف قرآن کریم از انسان و ابعاد گوناگون آن مد نظر است. انسان با لحاظ همه ابعاد روحانی و جسمانی - آنکه آرمانش حرکت در مسیر کمال و نیل به تعالی می‌باشد. لذا مناسب است از مفهوم جامع واژه تکامل برای قابلیت‌های سرمایه انسانی استفاده شود.

در مسئله‌شناسی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، گاه عارضه‌ها جای مسئله نشسته طوری که مسئله اصلی، تعدد بیش از اندازه مسائل ناتمام و رهاشده، ابهام و سردرگمی در فرایندهای مدیریت

منابع انسانی، ارائه نظرات متعدد موازی یا متناقض و اجرای آنها، عدم توازن در کارکردهای سرمایه انسانی و یا عدم تعریف و تبیین مبانی فکری و فلسفی این حوزه در ایران می‌باشد که در ارکان مطالعاتی و اجرایی نضج یافته است؛ مثلاً توسعه صرفاً در مفهوم اقتصادی ترسیم شده یا در راهبری آن، تفکر سیستمی حاکم نیست. در خصوص موانع تکامل نیز نظرات مختلف هستند: موانع داخلی و خارجی، ضعف نهادسازی، عدم وجود نگرش انسان‌محور، عدم برابری فرصت‌ها، مسائل فرهنگی و سیاسی، درک نادرست از دین و مذهب، شرایط طبیعی و جغرافیایی، دولت‌های حاکم، خود انسان، استعمار و استبداد، نخبگان و روشنفکران و مدرنیته، سنت‌گرایی و خرافه.

در نظریه و مدل‌های مرتبط با قابلیت‌های سرمایه انسانی ابعادی وجود دارند که ممکن است از چشم طراح پنهان مانده و جزء اهداف نبوده‌اند. لذا در تحقیق حاضر جهت طراحی مدل تکامل به کشف این ابعاد پرداخته می‌شود.

با توجه به مراتب فوق، اهداف این تحقیق عبارتند از:

- طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها و هدف نهائی *قربةً الی الله*
ساقیا در گردش ساغر تعلل تا به چند دور چون با عاشقان افتد تسلسل بایش (۸)
 - تبیین اجزاء مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران برای منفعت عامه
 - تشخیص روابط بین اجزاء جهت خلق دانش و ارزش مشترک
 - تعیین سلسله‌مراتب طراحی ابعاد سیستم تکاملی با تفکر سیستمی
 - فهم چگونگی پیوند حلقه‌های دانشی فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی در بستر مسائل ساختاری سازمان‌های دولتی ایران
 - ترکیب افق‌های فکری و استنتاج گزاره‌های تفسیری از کلیت منسجم مدل
- حکومت از دیدگاه اسلام، برخاسته از موضع طبقاتی و سلطه‌گری فردی یا گروهی نیست بلکه تبلور آرمان سیاسی ملتی هم‌کیش و هم‌فکر است که به خود سازمان می‌دهد تا در روند تحول فکری و عقیدتی راه خود را به سوی هدف نهائی (حرکت به سوی الله) بگشاید. ملت ما در جریان تکامل انقلابی خود از غبارها و زنگارهای طاغوتی زدوده شد و از آمیزه‌های فکری بیگانه خود را پاک نمود و به مواضع فکری و جهان‌بینی اصیل اسلامی بازگشت؛ اکنون بر آن است که با موازین اسلامی جامعه نمونه (اسوه) خود را بنا کند. بر چنین پایه‌ای، رسالت قانون اساسی این است که زمینه‌های اعتقادی نهضت را عینیت بخشد و شرایطی را به وجود آورد که در آن انسان با ارزش‌های والا و جهان‌شمول اسلامی پرورش یابد (۹). بر این اساس، جامعه ایرانی در افق چشم‌انداز بیست‌ساله چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت:
- توسعه‌یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیائی و تاریخی خود، متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی، با تأکید بر مردم‌سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع،

حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضائی. برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی (۱۰). در ایجاد نهادها و بنیادهای سیاسی که خود پایه تشکیل جامعه است بر اساس تلقی مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند (انّ الارض یرثها عبادی الصالحون) و قانونگذاری که مبین ضابطه‌های مدیریت اجتماعی است بر مدار قرآن و سنت، جریان می‌یابد. بنابراین نظارت دقیق و جدی از ناحیه اسلام‌شناسان معادل و پرهیزگار و متعهد (فقه‌های عادل) امری محتوم و ضروری است و چون هدف از حکومت، رشد دادن انسان در حرکت به سوی نظام الهی است (و الی الله المصیر) تا زمینه بروز و شکوفائی استعدادها به منظور تجلی ابعاد خودگونگی انسان فراهم آید (تخلّقوا باخلاق الله) و این جز در گرو مشارکت فعال و گسترده تمامی عناصر اجتماع در روند تحول جامعه نمی‌تواند باشد (۹). لذا اتکاء بر توانائی‌های انسانی و طبیعی و امکانات داخلی و فرصت‌های وسیع برآمده از زیرساخت‌های موجود در کشور و بهره‌گیری از مدیریت جهادی و روحیه انقلابی و تکیه بر اولویت‌های اساسی آمده در سیاست‌های کلی: «اصل ۴۴ [قانون اساسی]»، «اقتصاد مقاومتی»، «علم و فناوری»، «نظام اداری» و «جمعیت» و از همه بالاتر توکل به قدرت لایزال الهی می‌تواند ما را به رغم تمایل و اراده دشمنان عنود، با تحقق اهداف برنامه ششم در ارائه الگوئی برآمده از تفکر اسلامی در زمینه پیشرفت که به کلی مستقل از نظام سرمایه‌داری جهانی است، یاری رساند (۱۱).

قانون اساسی زمینه مشارکت را در تمام مراحل تصمیم‌گیری‌های سیاسی و سرنوشت‌ساز برای همه افراد اجتماع فراهم می‌سازد تا در مسیر تکامل انسان هر فردی خود دست‌اندرکار و مسئول رشد و ارتقاء و رهبری گردد که این همان تحقق حکومت مستضعفین در زمین خواهد بود (و نرید ان نمّن علی الذین استضعفوا فی الارض و نجعلهم ائمه و نجعلهم الوارثین). در تحکیم بنیادهای اقتصادی، اصل، رفع نیازهای انسان در جریان رشد و تکامل اوست نه همچون دیگر نظام‌های اقتصادی تمرکز و تکاثر ثروت و سودجویی، زیرا که در مکاتب مادی، اقتصاد خود هدف است و بدین جهت در مراحل رشد، اقتصاد عامل تخریب و فساد و تباهی می‌شود؛ ولی در اسلام اقتصاد وسیله است و از وسیله انتظاری جز کارائی بهتر در راه وصول به هدف نمی‌توان داشت. با این دیدگاه برنامه اقتصادی اسلامی فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت انسانی است و بدین جهت تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او بر عهده حکومت اسلامی است (۹).

جمهوری اسلامی، نظامی است بر پایه ایمان به معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا و کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا، که از راه اجتهاد مستمر فقه‌های جامع‌الشرایط بر اساس کتاب و سنت معصومین سلام‌الله علیهم اجمعین، استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آنها و نفی هر گونه ستمگری و ستم‌کشی و

سلطه‌گری و سلطه‌پذیری، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تأمین می‌کند (۹). این امر مستلزم شکل‌گیری اقدامات اساسی برای تدوین الگوی توسعه ایرانی-اسلامی که رشد و بالندگی انسان‌ها بر مدار حق و عدالت و دستیابی به جامعه‌ای متکی بر ارزش‌های اسلامی و انقلابی و تحقق شاخص‌های عدالت اجتماعی و اقتصادی در گرو آن است، توسط قوای سه‌گانه کشور است (۱۲).

کمال در جایی است که یک شیء بعد از آنکه "تمام" هست باز درجه بالاتری هم می‌تواند داشته باشد. اگر این کمال برای شیء نباشد باز خود شیء هست، ولی با داشتن این کمال یک پله بالاتر رفته است (۱۳، ص ۱۵). هر صاحب مکتبی که مکتبی برای بشریت آورده است، نظریه‌ای درباره کمال انسان و یا انسان کامل دارد (۱۳، ص ۱۰۳). از منظر معرفت‌شناسی نظری، تکامل انسان با اصول فلسفی ملاصدرا مطابقت دارد که در قرن ۱۶ و ۱۷ میلادی پیش از اندیشمندانی چون بوفون، لامارک، داروین و والاس مطرح شده البته ابن مسکویه ۶۰۰ سال قبل از ملاصدرا مطالبی را درباره تکامل گیاهان عنوان کرده است. نظریه‌های علمی، تکاملی را که فلاسفه اسلامی و ایرانی از منظر عقلی بررسی نموده‌اند، بر اساس مشاهدات تجربی تأیید می‌کنند.

اصل تکامل بیش از پیش دخالت قوه‌ای مدبر، هادی و راهنما را در وجود موجودات زنده نشان می‌دهد و ارائه‌دهنده اصل غایتمندی است (۱۴، ص ۷۳). ملاصدرا گرچه مانند فیلسوفان پیشین، انسان را حیوان ناطق نامیده، منطق را فهم کلی حقایق می‌داند ولی نفس انسان را در مرتبه فراتر از عقلانیت جستجو می‌کند که ذاتاً حقیقت واحدی است طوری که در عین وحدت و گستردگی، مراتب گوناگونی دارد. نفس از یک طرف در حال تکامل مداوم بوده، از طرف دیگر در اصل ذات خود پایدار است. این تکامل، چرخه‌ای می‌باشد که وجود مراتب تکاملی را از پائین‌ترین مرتبه در مسیر دوار طی کرده، در پایان به ابتدای خویش می‌رسد. این مرتبه، از عالی‌ترین مراتب وجود نازل شده که پس از طی سلسله مراتب تکامل نهایتاً به همان وجود عالی صعود خواهد کرد. نفس در مسیر تکاملی خود در هر مرتبه با صورت وجودی آن مرتبه یکی و در انتها انسان کامل می‌شود (۱۵، صص ۱۳۱ و ۳۹۵ و ۶).

ما تا مکتب‌های مختلف را طرح و سپس نقد نکنیم، نمی‌توانیم نظر اسلام را بشناسیم. منظور از نقد، نقد به معنی واقعی است که به معنی ایراد گرفتن نیست. بنابراین، نه این است که نقد کردن همه‌اش رد کردن باشد. وقتی مکتب‌های دیگر را طرح و به معنای واقعی نقد می‌کنیم یعنی در محک اسلامی می‌گذاریم، آن وقت می‌توانیم خیلی منطقی و مستدل بگوئیم که ارزش‌های اسلامی در باب انسان و ارزش‌های انسانی که اسلام برای آنها واقعاً ارزش قائل است چیست و حتی می‌توانیم درصد هر یک را بیان کنیم (۱۳، ص ۱۶۷).

رویکرد مدرن با نوعی تلقی خطی از مفهوم توسعه و پیشرفت، یک راه‌حل کلی برای پیشرفت و توسعه تمامی فرهنگ‌ها و تمدن‌ها ارائه می‌دهد. پست‌مدرنیسم به انکار مقوله‌ای با عنوان "پیشرفت و

تکامل“ می‌پردازد. در این دید هر چه هست تغییر است و نمی‌توان از مقولاتی چون پیشرفت بحث کرد؛ به این دلیل که ملاکی برای قضاوت در مورد اینکه یک حالت از حالت دیگر ارجح و یا پست‌تر است، وجود ندارد. تمامی معیارها یا در بازی‌های ناهمگن زبانی رها و سرگشته هستند (به تعبیر دریدا و لیوتار) و یا آنکه صرفاً، بر ساخت‌هایی از مناسبات قدرت هستند. بر این اساس، طبقه‌بندی جوامع به جهان اول (توسعه‌یافته) و جهان سوم (توسعه‌نیافته) صرفاً یک لفاظی زبانی است و استفاده از این عناوین به نوعی نظم اجتماعی با نقش‌های غالب و مغلوب اشاره دارد چرا که اساساً نمی‌توان فرهنگ‌ها و تمدن‌های مختلف را با هم مقایسه کرد. دریدا معتقد است زبان، ایجادکننده دوقطبی سلسله‌مراتب است چون پیشرفت و پسرفت زائیده ساختار زبان تک‌معناست. در اندیشه فوکو نیز مفهوم‌های پیشرفت و تکامل به نحو برجسته‌ای به چالش کشیده شده‌اند. او چون باشلار، آلتوسر، کوهن و فایرابند به این باور تأکید دارد که هر دورانی، انگاره و سامان دانائی خاصی دارد و از عقلانیت خاصی پیروی می‌کند. فوکو معتقد است اندیشمندان، از عصر روشنگری به بعد، یکی از پیش‌انگاره‌های اصلی در مطالعه تاریخ را اثبات تداوم و تکامل در روندهای تاریخی و فرهنگی دانسته‌اند. آنها نوعی حرکت خطی میان کلیه پدیده‌های اجتماعی-تاریخی فرض کرده‌اند که پیوسته به سوی ترقی و بهبود است. فوکو بر اساس اصل واژگونی، نبود تداوم و گسست را اصول موضوعه تحقیق خود قرار داده، می‌کوشد این گسست را در تجربه تاریخی انسان غربی اثبات کند. به نظر او، تحول از یک عصر به عصر دیگر تکاملی نیست بلکه هر یک، وجه شناخت و اپیستمه خاصی دارند. بدین سان، از نظر فوکو اندیشه ترقی عقلی منتفی است. در این دیدگاه، انسان‌ها با تولید حقیقت بر خود و دیگران حکم می‌رانند، در حالی که اصل، منشأ و حقیقت جهان‌شمول و فرازمان وجود ندارد. در نتیجه، ترقی و پیشرفت در کار نیست و تنها می‌توان از عملکرد بی‌پایان سلطه و فرمانبرداری‌ها سخن گفت (۱۶).

مکتب نوسازی متأثر از نظریه‌های تکامل‌گرایی و کارکردگرایی می‌باشد. از دیدگاه نظریه تکامل‌گرایی که محصول دوره پس از انقلاب‌های صنعتی و کبیر فرانسه می‌باشد اولاً تغییرات اجتماعی به صورت تک‌خطی به سمت پیشرفت در حرکت هستند، ثانیاً این پیشرفت واجد خصیصه تمدن و انسانیت است و ثالثاً آهنگ تغییرات اجتماعی، آرام، تدریجی و انباشتی است، نه انقلابی. از دیدگاه نظریه کارکردگرایی که تحت تأثیر آموزه‌های پارسونز شکل گرفت کل جامعه همانند سیستم مرکب از بخش‌های مختلفی است که هر یک کارویژه و وظایف خود را انجام می‌دهند و بین اجزاء سیستم، روابط مکمل و متقابل وجود دارند. هر سیستم مجموعه اجزاء همبسته‌ای است که درون محیط خاص عمل می‌نماید و با آن محیط روابط متقابل دارند. روی هم رفته این دیدگاه تحت تأثیر علوم مکانیکی ارائه شده بود (۱۷، ص ۵۲).

در پارادایم پست‌مدرن، با انکار تعالی هنجارها و ارزش‌ها، به مبانی و مبادی صلاح جمعی، به شدت، هجوم می‌شود. در این دیدگاه، کانون‌های قدرت صلاح عمومی را تعریف می‌کنند و این امر، منشأ

متعالی و قدسی ندارد. ممکن است در یک زمان این کانون‌ها، با استفاده از ابزار تبلیغات، مصلحت عمومی را طوری، و در زمانی دیگر، برعکس آن نمایان سازند. همه چیز به خواست شبکه‌های قدرت وابسته است؛ اساساً در این رویکرد، واژه پیشرفت ارزشی نداشته، هر چه هست فقط تغییر است (۱۶). نیچه می‌گوید: اصول اخلاقی که مردم تا کنون پیروی کرده‌اند در صلاح عامه و طبقه اکثر یعنی زیردستان ترتیب داده شده، حقیقت این است که همه کس خواهان توانائی است. در آغاز امر، دنیا بر وفق خواهش مردمان نیرومند می‌گذشت ولیکن نیرومندان اندکند و ناتوانان بسیار. پس این بسیاری را وسیله پیشرفت خود ساختند (۱۸). این نظریه، درست نقطه مقابل نظریه کارل مارکس است (۱۳، ص ۲۲۶).

فرهنگ گفتگو و مبادله در روندی عقلانی، علمی، انتقادی، نوآورانه و آزاد نقش و تأثیر مستقیم و قاطع در تمدن‌سازی و به عبارت دیگر در توسعه در ابعاد مختلف آن دارد. چنانکه یکی از ارکان شکل‌گیری تمدن اسلامی غلبه جریان فکری معتزله بود که به غایت عقل‌گرا، فلسفی، علمی، انتقادی، آزاداندیش و نوآور و همراه با تساهل و تسامح و بحث و گفتگوی آزاد بود و به ایجاد «بیت‌الحکمت» و برقراری «نهضت ترجمه» انجامید و از سوی دیگر با اقتباس از منابع و متون فلسفی و علمی یونان و روم و ایران و دیگر بلاد همراه شد و به شکوفائی فرهنگ و تمدن اسلامی به ویژه در قرن‌های سوم تا پنجم هجری / نهم تا یازدهم میلادی انجامید (۱۹، ص ۷). تعبیر «انسان کامل» در ادبیات اسلامی تا قرن هفتم هجری وجود نداشته است. امروز در اروپا هم این تعبیر خیلی زیاد مطرح است، ولی برای اولین بار در دنیای اسلام این تعبیر برای انسان به کار برده شده است. اولین کسی که در مورد انسان تعبیر «انسان کامل» را مطرح کرد عارف معروف، محی‌الدین عربی است. محی‌الدین عربی پدر عرفان اسلامی است؛ یعنی تمام عرفائی که ما از قرن هفتم به بعد در میان تمام ملل اسلامی سراغ داریم و از جمله عرفای ایرانی فارسی‌زبان، از شاگردان مکتب محی‌الدین هستند. مولوی یکی از شاگردان مکتب محی‌الدین است. اینکه عرفان اسلامی به صورت علمی، آن هم علم بسیار بسیار غامض درآمده است، محصول کار محی‌الدین و شروح صدرالدین قونوی، شاگردش است. افکار محی‌الدین به وسیله صدرالدین قونوی به مولوی انتقال پیدا کرده است. یکی از مسائلی که این مرد طرح کرد مسئله «انسان کامل» بود، ولی البته او از دیدگاه عرفان آن را طرح کرده است. مخصوصاً یکی از سؤالاتی که از محمود شبستری صاحب منظومه ادبی گلشن راز شده در مورد انسان کامل است که او هم با دید عرفانی جواب داده است (۱۳، صص ۱۶ و ۷).

اسلام اولاً تک ارزشی نیست، چشمی دارد که همه جا را می‌بیند؛ آن جا را که فلاسفه دیده‌اند اسلام بیش از فلاسفه دیده، آن جا را که عرفا دیده‌اند اسلام بهتر دیده، آن جا را که مکتب محبت می‌بیند اسلام بیشتر دیده، آن جا را که مکتب قدرت دیده اسلام بهتر دیده و آن جا را که مکتب اجتماعی دیده اسلام بهتر دیده و آن جا را که مکتب آزادی دیده اسلام بهتر دیده است (۱۳، ص ۳۱۳).

در برخی تحقیقات از چارچوب معماری برای ساماندهی به مفاهیم ساختاری و فرایندی، همچنین بازآفرینی سازمانی بر اساس فناوری اطلاعات استفاده شده ولی نگرش حاکم بر این چارچوبها اثبات‌گرایی بوده که نتوانسته دستاوردهای مطلوب مورد ادعا را چندان به همراه داشته باشد.

به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی ضروری است پیش از استقرار در سازمان، بررسی و مطالعات گسترده‌ای صورت پذیرد؛ به‌ویژه در ایران که سابقه و تجربه‌ای گزارش نشده و بومی‌سازی نگردیده است. لذا لازم می‌باشد این مدل با لحاظ ابعاد فرهنگی سازمان‌های دولتی ایران طراحی شود.

همان گونه که بررسی پیشینه تحقیقات به‌ویژه در ایران نشان می‌دهد، جای خالی پژوهش در رابطه با تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی به‌خصوص در سطح دکترای تخصصی¹ به چشم می‌خورد طوری که این مسئله نیاز به انجام تحقیق را در حوزه مدیریت منابع انسانی، ویژه سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها مضاعف می‌سازد.

در این مقاله به منظور نوآوری در اجزاء مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی و ایجاد روابط بهینه جهت نیل به اهداف، مؤلفه‌های ارزشی متناسب با شرایط بومی سازمان‌های دولتی ایران در ساختار مدل و ارزش‌های منبعث از باور و اعتقادات اساسی در عوامل و روش‌های مرتبط با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها طراحی شده‌اند.

روش پژوهش

در این مقاله جهت نیل به راه‌حل متناسب با مسئله تحقیق از روش کیفی، نوع اکتشافی، پارادایم تفسیری و رهیافت هرمنوتیک انتقادی با شیوه تحلیل دور هرمنوتیکی استفاده شده است. محقق برای دستیابی به رهیافتی که بتواند از حیث روش‌شناسی نیازهای پژوهش را مرتفع سازد با محدودیت و عمدتاً تعابیر کلی و مفهومی روبرو بوده طوری که مذاقه و شفافیت از این منظر، نوعی نیاز محسوب شده است. از طرف دیگر، استفاده از برخی روش‌های هرمنوتیکی در مقیاس پژوهشی کوچک و مسائل محدود نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای این تحقیق باشد زیرا محقق با مفاهیم بنیادی و کلان رویاروست.

هرمنوتیک حوزه دانش گسترده‌ای است که نحله‌های فکری مختلف و اندیشمندان متعدد را شامل می‌شود. هرمنوتیک مورد استفاده در این مقاله برگرفته از آراء دیلتای، گادامر و هابرماس است. از یک طرف، نیاز به استفاده از پارادایم تفسیری و روش هرمنوتیک در کارکردهای سرمایه انسانی و از طرف دیگر لزوم بهره‌گیری از چنین رویکردهائی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی، اتخاذ این رهیافت را در

1. PhD

تحقیق حاضر مضاعف می‌سازد. قابلیت‌های روش هرمنوتیک امکان هم‌زیستی چند مفهوم اساسی را با نظریه‌های متعدد فراهم آورده، بستر استفاده از تجارب علمی مرتبط را ایجاد می‌کند.

روش نیل به اهداف مورد نظر در این مقاله، دور هرمنوتیکی از طریق تحقق فهم مشترک بوده است. این دیدگاه برگرفته از استعاره ترکیب افق‌های گادامر می‌باشد؛ تفاسیر مختلف از پدیده مورد بررسی به وسیله گفتگوی باز با متن و بازگشت متوالی ترکیب شده تا فهم مشترکی را ایجاد کنند. با هر بازگشت، فهم از پدیده افزایش می‌یابد و تفسیر کاملتر می‌شود. محقق در این پژوهش با توجه به پویایی دیدگاه‌های تکامل و امکان تغییر در فهم متناسب با رخدادهای نوین علم مدیریت منابع انسانی، به فهم مداوم گرایش داشته زیرا فهم درست بر اساس چهار محور مؤلف، متن، زمینه و مفسر محقق می‌شود. مفسر محوری یا تأکید بر محورهای دیگر مانع از فهم جامع می‌شود. لذا رابطه بین کل و جزء، متن و مفسر، فهم و پیش‌فهم، متن و زمینه و سطح و عمق در دور هرمنوتیکی قابل تعریف است.

انتخاب روش تحقیق یا شیوه نیل به حقیقت باید بیشترین تناسب را با مسئله اساسی و سؤالات پژوهش داشته باشد. لذا ابتدا لازم است تا به تصریح مسئله محوری در تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی پرداخته شود. مسئله اصلی در این تحقیق پیوند سه حوزه دانشی ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی بوده، از طریق فهم عمیق این ابعاد میسر می‌شود. از این رو روش‌شناسی در این پژوهش باید از توانائی فهم، تفهم و مفاهمه برخوردار باشد. سؤالات تحقیق نیز از چیستی تکامل قابلیت‌ها و فهم اجزاء و روابط پرسش می‌کنند. روش هرمنوتیک چگونگی فهم پدیده‌های گوناگون را از جمله پندار، گفتار، کردار، آثار و متون می‌یابد. بنابراین، هرمنوتیک راه‌حل مناسب برای مسئله پژوهش حاضر است.

رویکرد طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، انسجام سلسله‌مراتب پدیده‌ها به صورت ماتریس تعاملی طی سه مرحله اصلی است: درک ساختاری (شناخت مراتب)، درک محتوایی (شناخت اجزاء) و درک تناظری (شناخت روابط). محقق با توجه به پیچیدگی موضوع، کمبود منابع و لزوم به‌کارگیری تفکر بین‌رشته‌ای جهت دریافت اطلاعات، تحلیل، تفسیر، استنتاج و پاسخگویی به سؤالات تحقیق با مراجعه به متون، اسناد و مدارک حوزه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، نظریه‌پردازی هرمنوتیک از نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی استفاده کرده که ابزار و روش گردآوری داده‌ها عمدتاً فیش‌برداری کتابخانه‌ای و جستجوهای اینترنتی بوده است.

در مراحل اولیه تحقیق با مراجعه به منابع فارسی، عربی و لاتین، کلیت موضوع و بدنه‌های دانشی مرتبط مشخص شدند. در این ارتباط، بدنه‌هایی چون آموزش، تئوری سیستم‌ها، اقتصاد، روان‌شناسی و رفتار سازمانی در مجموعه‌ای بالغ بر ۵۴ کتاب، ۵۹ مقاله، ۴ پژوهش و ۵ سند، جمعاً ۱۲۲ منبع شناسائی، مطالعه و بررسی گردیدند. هدف اصلی این بود تا هر منبع در نقش یک مشاهده در مبحث تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، چارچوب مفهومی تحقیق را مشخص کند و زمینه ادامه کار را فراهم

نماید. به عبارت دیگر، این مجموعه مطالعات، بینش درست ادامه روند را به ارمغان آورد. ارائه مدلی که بتواند با تشخیص ساختار سازمان‌های دولتی ایران مبنای ادامه پژوهش قرار گیرد مستلزم ورود از دریچه فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی است. لذا ماتریس، مدل، چارچوب و سیستم اولیه تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی با تعیین تقدم، تأخر و ارتباطات طوری ارائه شدند که مبنای آغاز مرحله بعد بر اساس روش هرمنوتیک انتقادی باشند.

جهت اعتبارسنجی نتایج این تحقیق از معیارهای زیر استفاده شده است.

- اعتبار متن گردآوری‌شده: دریافت فهم معتبر از متن با پرسش‌های باز و مستمر (۲۰، ص ۳۵۲)؛ لذا با پرسش‌های نیمه‌ساختاریافته به متون مراجعه شده و سؤالات فرعی در دور هرمنوتیکی تعیین گردیده‌اند.
- وجاهت و باورپذیری: ارتباط مناسب بین داده‌های گردآوری‌شده و یافته‌های تحقیق و شفافیت و میزان کفایت فرایند پژوهش بر اساس نگاه انتقادی به شواهد (۲۰، ص ۳۵۲)؛ لذا فرایند اجرا تشریح شده و منابع گوناگون مورد بررسی و مذاقه قرار گرفته‌اند.
- اعتمادپذیری: صحت اطلاعات گردآوری‌شده جهت تفسیر و همخوانی بر اساس واقعیت (۲۰، ص ۳۵۲)؛ لذا اطلاعات با نظر اساتید تأیید شده‌اند.
- دقت و استواری: نظم در فرایند مارپیچ هرمنوتیکی و تعمیق در متون، تکرار چرخه بین کل و اجزاء، بررسی افق متون، ترکیب افق‌ها و گفتگوی متن و مفسر (۲۱، ص ۶۳۱).
- اخلاق‌مداری: ارزش‌آفرینی نتیجه، صلاحیت دانشی محقق، امانتداری در منابع و صحت فرایند تحقیق (۲۰، ص ۳۵۳).
- سوگیری: تعامل و رویارویی محقق با دیدگاه‌های فکری متعدد بدون تفکیک اقتضائات و شرایط زمینه‌ای ویژه (۲۲، ص ۱۵۱)؛ لذا به موقعیت زمانی-مکانی در تفسیر توجه شده است.
- توجیه‌پذیری: قابلیت متقاعدسازی متن جهت انتقال معنا و مفاهیم محوری (۲۲، ص ۱۵۱).
- غنای زیباشناختی: کیفیت متن برای روایت مورد نظر مؤلف (۲۲، ص ۱۵۲).

یافته‌های پژوهش

نظریه‌ها محصول شرایط زمانی و مکانی ویژه خود بوده و متناسب با نیازهای اجتماعی پدید آمده‌اند. طبیعتاً استفاده از تجارب در زمان و مکان دیگر باید با هوشمندی صورت گیرد. هر یک از این نظریه‌ها می‌توانند گوشه‌ای از طرح پیچیده و چندبعدی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را روشن سازند. هنر تحلیلگر بومی پدید آوردن نوعی هم‌زیستی بین این تجارب متناسب با اقتضائات کشور است تا در شرایط پیش رو توانائی رویارویی با مسائل گوناگون و حل آنها را داشته باشد.

در برخی تحقیقات از چارچوب معماری برای ساماندهی به مفاهیم ساختاری و فرایندی، همچنین بازآفرینی سازمانی بر اساس فناوری اطلاعات استفاده شده ولی نگرش حاکم بر این چارچوبها اثبات‌گرایی است که نتوانسته دستاوردهای مطلوب مورد ادعا را چندان به همراه داشته باشد. به منظور طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، دو رویکرد می‌توان تصور نمود؛ یکی نگاه طیفی که مراحل، خطی و مجزا هستند؛ مانند چرخه زندگی در پیوستار ۱ یا طیف بلوغ در پیوستار ۲.

جذب ← کارکرد ← بهره‌برداری ← جدائی پیوستار ۱. چرخه زندگی

همان طور که در پیوستار ۱ ملاحظه می‌شود، در نگاه طیفی ممکن است ویژگی‌های سطح پیشین در سطح بعدی وجود نداشته باشند، مثل ویژگی‌های سطح بهره‌برداری در سطح جدائی.

نابالغ ↔ بالغ پیوستار ۲. طیف بلوغ

دیگری رویکرد سلسله‌مراتبی است که در طراحی مدل این مقاله استفاده شده طوری که سطوح پدیده‌ها ویژگی تجمعی داشته، قابلیت‌های سطوح پیشین، پیش‌نیاز قابلیت سطح بعدی است. استفاده از رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها در مباحث مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی از جذابیت و اثربخشی پژوهشی مناسبی برخوردار است. مفهومی که راه‌حل فکری مناسبی برای رویارویی با سیستم‌های نظری و عملی پیچیده می‌باشد. لذا در این مقاله به منظور تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی از رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها جهت ارتباط سیستمی بین اجزاء سه بعد ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی استفاده شده است. یکی از مهمترین ادعاهای مطروحه در زمینه توسعه منابع انسانی اسلامی، عدم توجه مدل‌های غربی توسعه منابع انسانی به ابعاد گوناگون وجود انسان است. فارغ از میزان دقت این ادعا، حوزه شمول و انواع گوناگونی برای توسعه منابع انسانی اسلامی تعیین شده‌اند، از جمله: معنوی، فضائل اخلاقی، جسمی، دانش و مهارت، فناوری، آگاهی، فکری، عاطفی، ایمانی، امنیتی، اجتماعی، اقتصادی، معیشتی، سلامت، عقلی، روحی و روانی. همان گونه که ملاحظه می‌شود، مطالعات انجام‌شده گستره وسیعی از مفاهیم را ذیل مفهوم توسعه معرفی کرده‌اند؛ این امر از یک طرف، نیاز به حل تفاوت‌های واژگانی و از طرف دیگر، عدم وجود مبنای جدی و مورد قبول همه برای تعیین گسترده توسعه را خاطرنشان می‌سازد.

هدف از توسعه انسانی در ادبیات غربی معمولاً توانمندسازی انسان‌ها برای تصمیم‌گیری و انتخاب در زمینه‌های گوناگون است ولی این هدف از دیدگاه اسلام کامل نبوده، می‌توان اهداف گسترده‌تری برای توسعه منظور کرد؛ با این حال آسیب‌هایی در تحلیل‌های حوزه هدف وجود دارند.

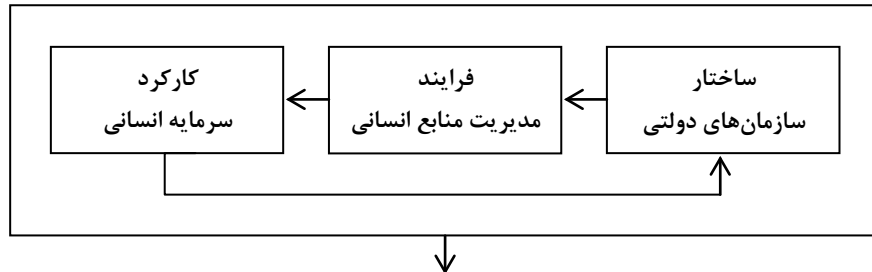
یکی از آسیب‌های اصلی در پیشینه نظری توسعه منابع انسانی اسلامی، عدم بهره‌مندی از منابع جامع و ضعف در استفاده از روش‌های تحقیق کیفی یا کمی مرتبط است طوری که اکثر مقالات در این زمینه، بیش از آنکه بیانگر نتایج حاصل از یک تحقیق علمی باشند، دیدگاه‌ها و سلايق نویسندگان را بیان می‌کنند؛ گرچه این روند در سال‌های اخیر رو به بهبود بوده، فاصله زیادی با وضع مطلوب دارد.

بررسی وضعیت قابلیت‌های سرمایه انسانی و کژکارکردهای آن در سازمان‌های دولتی ایران با تمرکز بر متون نشان می‌دهد که ارتباط اجزاء در سلسله‌مراتب فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی از ساده تا پیچیده جهت تکامل قابلیت‌ها به صورت سیستمی محقق نشده؛ لذا از حیث پژوهشی نیاز به تمرکز بیشتر برای ایجاد پیوند بین این دو بعد وجود دارد که در تحقیق حاضر به حل این مسئله پرداخته شده است.

الگوهای توسعه عمدتاً تک‌بعدی، ساختاری و اثبات‌گرا بوده، در هر دوره یکی از روش‌ها بیشتر مورد نظر قرار گرفته، دانش و تجربه نظریه‌های دیگر جهت افزایش جامعیت الگو کمتر مورد توجه بوده است. با توجه به دانش، تجربه، تخصص، آموزه‌ها و نظریه‌ها، نیاز به طراحی مدل جامع چندبعدی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، شدیداً حس شده که می‌توان پس از نظریه‌پردازی، به مفهوم فرانظریه‌پردازی در این حوزه پرداخت طوری که در تدوین برنامه‌های مدیریت منابع انسانی مد نظر قرار گیرد.

با توجه به تفکر سیستمی حاکم بر این مدل و شباهت سیستم‌های نرم‌افزاری (ورودی، فرایند، خروجی و بازخور) به سیستم‌های انسانی، سیستم چرخه‌ای تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی با تکرار ساختار سازمان‌های دولتی، فرایند مدیریت منابع انسانی و کارکرد سرمایه انسانی در محیط ارزشی اسلامی-ایرانی طبق شکل ۱ طراحی می‌شود طوری که اجزاء این سیستم، فرایندها و کارکردها در یک محیط کل‌نگر هستند که پس از هر تکرار، قابلیت‌ها پیچیده‌تر می‌شوند.

محیط ارزشی در جامعه اسلامی-ایرانی



تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی

شکل ۱. سیستم چرخه‌ای تکامل قابلیت‌ها

تفکیک این سه بعد باعث نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران شده است. لذا مدل تکامل به گونه‌ای طراحی گردیده که ابعاد ساختار، فرایند و کارکرد، اجزاء سیستمی از سیستم‌ها را طوری شکل داده که هر بعد اجزائی در ارتباط با ابعاد دیگر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه بسترهای تفکر سیستمی حاکی از برداشت‌های متنوعی از تکامل است. فضای علمی و دانشگاهی کمتر توانسته در مبحث تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، آسیب‌ها، موانع و چگونگی تحقق آن در سازمان‌های دولتی ایران به توافق یا اجماع نائل شود. در این مباحث عمدتاً بر یکی از ابعاد تکامل مثل کارکردها یا فرایندها تأکید گردیده، به جامعیت و انسجام نظری و عملی مفهوم تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، کمتر پرداخته شده است. با استفاده از روش هرمنوتیک می‌توان این دیدگاه‌ها را به هم نزدیک و از مجادلات و تناقضات بیهوده جلوگیری کرد؛ این روش تحقیق بر فهم تکامل تأکید کرده، بخش قابل توجهی از اختلاف دیدگاه‌ها را ناشی از فهم ناقص از تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی قلمداد می‌کند.

از سوی دیگر، علم مدیریت منابع انسانی ظرفیت فراخوانی و تجمیع دستاوردهای علوم گوناگون را جهت حل مسئله چندبعدی و جامع تکامل داراست. بهره‌مندی از توانمندی دیدگاه‌های متنوع مدیریت منابع انسانی برای حل این مسئله، مستلزم استفاده از روش انعطاف‌پذیر هرمنوتیک در پاسخگوئی به سؤالات تحقیق می‌باشد طوری که در این چارچوب تئوریک می‌توان مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها طراحی کرد.

تحلیل مطالعات تفکر سیستمی با توجه به گستردگی و پیچیدگی موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، حاکی از وجود سه جزء ساختار، فرایند و کارکرد جهت حل سیستمی این مسئله است

که مبنای چرخه‌های بعدی را شکل می‌دهند. با هر تکرار در این سیستم چرخه‌ای، بومی‌سازی از بعد ساختار سازمان‌های دولتی ایران در مسیر چرخش نشأت گرفته، پس از انتقال به بعد فرایندهای مدیریت منابع انسانی به بعد کارکردهای سرمایه انسانی منتقل می‌شود؛ در ادامه گردش، با دریافت بازخورها، به مرور نیازها و اقتضائات ویژه سرمایه انسانی در سازمان‌ها بیشتر شناخته شده، شکاف‌ها و موانع تکامل شفاف‌تر می‌گردند. در هر چرخش، نقاط ضعف و نقصان‌ها برطرف شده، تطابق بیشتری بین کارکردها، فرایندها و ساختار بومی خاص سازمان‌های دولتی شکل می‌گیرد. موفقیت بومی‌سازی و برقراری ارتباط پویا و سازنده بین اجزاء جهت تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، موجب نهادینه‌سازی این مدل در سازمان‌های دولتی شده، به الگوی فکری دائمی در عرصه عمومی کشور تبدیل می‌شود. بر اساس این مدل مفهومی، نقصان قابلیت‌ها نقد و بررسی می‌شود؛ در یک نگاه کل‌نگر، این قابلیت‌ها مجال تکامل را به صورت چرخه‌ای کامل در سازمان‌های دولتی ایران نداشته‌اند. گاهی نگاهی تک‌بعدی به ساختار، فرایند یا کارکرد باعث گرفتاری در آن بعد شده، به جای گردش در سیستم چرخه‌ای تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، در حقیقت با غفلت از ابعاد دیگر و حرکت آغازین اشتباه، درجا زده، به دور خود چرخیده و ناکام مانده است! در این دور باطل، نقصان‌های مکرر در مراتب بالاتر بازتولید شده‌اند. رویارویی چرخه‌های ناقص اجزاء کارکرد، فرایند یا ساختار با یکدیگر باعث نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران گردیده است. لذا در این تحقیق جهت حل مسئله عدم پیوند کامل بین اجزاء فوق، مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها طراحی شده است. در سیستم چرخه‌ای این مدل، ضمن اینکه هر یک از ابعاد کارکرد سرمایه انسانی و فرایند مدیریت منابع انسانی در ساختار سازمان‌های دولتی، سلسله‌مراتب درونی تکامل دارند، با هم به صورت یک کلیت نیز چرخه ارتباطی مولدی را در تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی به حرکتی مداوم در می‌آورند.

با توجه به اصول مطروحه، مشاهده می‌شود که ارتباط بین کارکردهای سرمایه انسانی و فرایندهای مدیریت منابع انسانی به صورت تعاملی است ولی اگر این رابطه به صورت خطی تعریف شود، طبیعتاً متعارض خواهد بود. در رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌های هر دو بعد انسان و فرایند، قابلیت‌های سطوح پیشین در سطح بعدی وجود داشته، باعث هم‌افزایی سازمان‌های دولتی می‌شوند ولی در رویکرد طیفی ممکن است این ویژگی وجود نداشته باشد.

بعد اول این مدل، ساختار سازمان‌های دولتی است؛ محقق در این بعد از طراحی به دنبال تبیین این واقعیت است که دیدگاه‌های گوناگون مدیریت دولتی هر یک وجهی از حقیقت تکامل و ارزش‌های انسان را در سازمان نشان داده و متناسب با شرایط و اقتضائات ویژه زمانی و مکانی در قالب نظریه‌های جدید ارائه شده‌اند. بر مبنای این طراحی، دیدگاه‌های متنوع لزوماً با یکدیگر متضاد و متباین نبوده، بخشی از تناقضات و اختلافات به دلیل تفاسیر اشتباه و فهم ناقص است. می‌توان بر پایه این اصل که

سرمایه انسانی دارای حقیقت وجودی و ذات مشترکی می‌باشد، منازعات بیهوده را در مسئله تکامل قابلیت‌ها حل کرد. انسان ذاتاً حق طلب و عقل جو بوده، ضمن اینکه به دنبال علم، عدالت، پیشرفت، کمال، سعادت، آرامش و تعادل است، در جستجوی قدرت، منفعت و لذت نیز می‌باشد. با خلق ارزش‌های مشترک اسلامی-ایرانی به مثابه نقطه اتکاء تحلیل‌ها می‌توان موانع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را برطرف کرد و به منفعت عامه در سازمان‌های دولتی ایران نائل شد. تقلیل‌گرایی، اثبات‌گرایی و تخصص‌گرایی بخشی از این تنوع و تضاد را پدید آورده‌اند. با اجرای روش تحقیق هرمنوتیک در طراحی این مدل می‌توان به وحدت علوم در رشته‌های مرتبط با موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی رسید و به حوزه‌های دیگر تعمیم داد.

بعد دوم این طراحی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد. علم مدیریت منابع انسانی ظرفیت استفاده از دستاوردهای علوم گوناگون و فراخوانی آنها را جهت حل مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی داراست. این علم نیز شامل تعبیر و دیدگاه‌های متنوعی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد که به آموزه این تجارب در سلسله‌مراتب توجه شده است. مدیریت منابع انسانی به منظور تکامل قابلیت‌ها باید توانایی بهره‌گیری از این فرایندها را در بستر الزامات ساختاری و اقتضائات سازمان‌های دولتی ایران داشته باشد.

بعد سوم مدل، کارکردهای سرمایه انسانی است. محقق در ریشه‌یابی مسئله تکامل قابلیت‌ها با تفکر سیستمی از فرایندها به کارکردها در سلسله‌مراتب رسیده است. در این طراحی ماریچی، مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سیستم چرخه‌ای ابعاد ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی حل می‌شود.

در رویارویی با این مسئله، دیدگاه‌های متنوع با کاهش تضادها در هر بعد ترکیب، قابلیت‌های سرمایه انسانی در سلسله‌مراتب بالاتر کارکردها و فرایندها، با رفع نقصان‌ها کاملتر شده، سازمان‌های دولتی با خلق ارزش مشترک به منفعت عامه نائل می‌شوند.

این پژوهش درآمدی جهت تحقق تفکر بین‌رشته‌ای بوده، با طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، دریچه‌ای به سوی وحدت علوم گشوده می‌شود. همچنین روش اجرای تحقیق حاضر با تحلیل مداوم مفاهیم، تکامل یافته است. جانمایه هرمنوتیک در مفهوم دور هرمنوتیکی و ترکیب افق‌های فکری جستجو می‌شود. یافتن این شیوه اجرا نیز از چالش‌های مقاله حاضر در مقایسه و جایگزینی با روش‌های دیگر از جمله تئوری بنیادی و تحلیل تم بوده است.

محقق در این تحقیق به مثابه مفسر با پیش‌فهم موضوع پژوهش به مسئله ورود کرده، تفسیر هر سه بعد مدل را جهت ارائه راه‌حل استنتاج می‌کند. بر اساس فهم حاصل از بعد کارکردهای سرمایه انسانی، مجدداً به تفسیر، تنظیم و تعدیل دو بعد ساختار سازمان‌های دولتی ایران و فرایندهای مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود. از رابطه ترکیبی و دیالکتیکی پیش‌فهم‌ها با فهم جدید، فهم عمیق‌تر از

این دو بعد پدید می‌آید که بر فهم کارکردهای سرمایه انسانی نیز اثر گذاشته، عمق بیشتری به آن می‌بخشد. این سیستم به منظور تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران ادامه می‌یابد...

تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، سیستمی و سلسله‌مراتبی از قابلیت‌های ساده و عینی به پیچیده و انتزاعی است. اجزاء این مدل، سه بعد ساختار، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی هستند. روابط به صورت چرخه‌ای مداوم بین اجزاء یک کلیت جهت انسجام ابعاد و فهم عمیق‌تر از تکامل می‌باشند. این تکامل تا زمان رسیدن به فراشناخت از حقیقت کل ادامه دارد: *قربةً الی الله...*

لذا مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران به شکل ۲ در می‌آید.

محیط ارزشی اسلامی-ایرانی



شکل ۲. مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران

مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها و تفکر سیستمی و بنیادی با توجه به نیازهای کشور طراحی شده که با استفاده از مفاهیم آن می‌توان بسیاری از پروژه‌های کاربردی را مدیریت کرد:

- توجه مدیران به اجزاء و روابط سیستم تکاملی به مثابه یک کلیت
 - پیاده‌سازی سیستم‌های نرم‌افزاری مدل
- پیاده‌سازی این مدل با پیچیدگی‌هایی از جمله افزایش پردازش تراکنش‌ها به دلیل حجم بالای تفاسیر همراه است. لذا می‌توان مراتب پیچیدگی را از طریق مهندسی کامپیوتر و با استفاده از سیستم‌های نرم‌افزاری، هوش مصنوعی و پایگاه داده‌های رابطه‌ای سامان بخشید و بنیان‌های نظری مدل را جامه عمل پوشاند.

منابع

۱. قرآن کریم.
2. Curtis, B., Hefley, B., & Miller, S. (2009). *People Capability Maturity Model (P-CMM)*. Version 2.0, 2nd Edition. Carnegie Mellon University.
3. Swanson, R. A. (1987). *Human resource development definition*. In R. L. Jacobs (Editor), *Human resource development as an interdisciplinary body of knowledge*. *Human Resource Development Quarterly*, 1(1), Spring, 65-71.
4. McLean, G. N., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*, 4(3), 313-326.
5. Bloom, B. S. (Editor), Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain*. NY: David McKay.
6. Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into Practice*, 41(4), Autumn, 212-218.
7. Lee, M. (2001). A refusal to define HRD. *Human Resource Development International*, 4(3), 327-341.
۸. حافظ. غزلیات.
۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۵۸).
۱۰. سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. (۱۳۸۲).
۱۱. سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه. (۱۳۹۴).
۱۲. سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه. (۱۳۸۷).
۱۳. مطهری، مرتضی. (۱۳۸۳). *انسان کامل*. چاپ سی‌ام. تهران: بنیاد علمی و فرهنگی استاد شهید مرتضی مطهری.
۱۴. مطهری، مرتضی. (۱۳۶۱). *علل گرایش به مادیگری*. تهران: دفتر انتشارات اسلامی.

۱۵. ملاصدرا. (۱۹۸۱). *الحکمة المتعالیة فی الاسفار العقلیة الاربعة*. بیروت: دار الاحیاء التراث.
۱۶. الوانی، سید مهدی؛ هاشمیان، محمد حسین (۱۳۸۷). بازخوانی دانش سیاستگذاری در زمینه پست مدرنیسم: شکل گیری خط مشی در عصر پست مدرن. *فصلنامه روش شناسی علوم انسانی*، ۱۴(۵۶)، ۹۹-۱۲۲.
۱۷. شیرزادی، رضا. (۱۳۹۳). *نوسازی، توسعه و جهانی شدن (مفاهیم، مکاتب و نظریه ها)*. چاپ دوم. تهران: نشر آگه.
۱۸. فروغی، محمد علی. *سیر حکمت در اروپا*، ج. ۳. در مرتضی مطهری (ویرایشگر)، *انسان کامل*. چاپ سی.ام. بنیاد علمی و فرهنگی استاد شهید مرتضی مطهری.
۱۹. موثقی، سید احمد. (۱۳۹۰). *صلح، امنیت و توسعه*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
20. Paterson, M., & Higgs, J. (2005). Using hermeneutics as a qualitative research approach in professional practice. *The Qualitative Report*, 10(2), 339-57.
21. Ajjawi, R., & Higgs, J. (2007). Using hermeneutic phenomenology to investigate how experienced practitioners learn to communicate clinical reasoning. *The Qualitative Report*, 12(4), 612-38.
22. Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. New York, NY: State University of New York Press.

The Model of Human Capital Capabilities Evolution in Public Organizations of Iran: The Phenomena Hierarchy Approach

Abstract

Objective: The purpose of this article is how to evolve human capital capabilities in public organizations of Iran. One of the problems in public organizations is single-dimensional view of managers to functions and processes that is an obstacle for evolution.

Methods: The research method of this paper to solve the complex problem of human capital capabilities evolution is critical hermeneutics; in this regard, the main axes of systems thinking are studied, interpretation and sympathy between theories are presented firstly; then dimensions are examined in the interpretative paradigm, the expressions and synthesis of key concepts are declared. On the basis of selected method to answer the questions appropriate to the subject of evolution, the purposeful and judgmental sampling has been used. Data gathering method is mostly library and internet searching and looking up in texts, documents and evidences, the gathering tools are fishes.

Results: Human capital capabilities in the phenomena hierarchy approach of this matrix are evolved from simple to complex that more complex level includes the capabilities of more simple levels. The model of human capital capabilities evolution is a system include of public organizations structure, human resource management processes and human capital functions components that are interrelated holistically, synergically and circularly to create shared value and common interest in the Islamic-Iranian context. The results of this research are presented in combination of dimensions, aspects and multi-layer levels.

Keywords: Human Capital, Capabilities Evolution, Public Organizations, Phenomena Hierarchy