

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۰۹  
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۱

فصل نامه علمی - پژوهشی مشرق موعود  
سال نهم، شماره ۳۴، تابستان ۱۳۹۴

## مدل سازی ویژگی های نیروی انسانی در راستای تحقق تمدن زمینه ساز؛ برداشتی از روش متدولوژی سیستم های نرم (SSM)

غلامرضا گودرزی\*

### چکیده

بررسی تمدن زمینه ساز از منظر راهبردی، ضرورتی مهم به شمار می رود؛ زیرا در این رویکرد می توان با لحاظ کردن چارچوب ها و اصول راهبردی - به ویژه توجه به الزامات و لوازم نیل به اهداف تعیین شده، شناخت محیط و داشتن تصویری شفاف از آینده - راهبردهای متناظر حوزه های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و مدیریتی را تبیین کرد. البته در نگاه نسخت، شاید به کارگیری دو واژه راهبرد و مدیریت، در قالب ترکیب راهبردهای مدیریتی، اندکی سؤال برانگیز باشد؛ زیرا استقرار راهبرد در حقیقت خود یک فعالیت مدیریتی است. از این رو در این نوشتار، به عنوان طرح موضوع به جای راهبردها سازی و به کارگیری راهبردهای مدیریتی، از میان مؤلفه های اساسی مدیریت، مؤلفه نیروی انسانی بیان شده است. برای آن که بتوان با استفاده از روش های نوین تصمیم گیری، به ارزیابی و طراحی مدلی مفهومی از نیروی انسانی پرداخت، از روش های تصمیم گیری نرم الهام گرفته شده است. در این راستا با توجه به نیروی انسانی در نگاهی آینده محور و تمدن ساز و منطق روش متدولوژی سیستم های نرم، مدل مفهومی اولیه ای ارائه شده است.

### واژگان کلیدی

نیروی انسانی، تمدن زمینه ساز، روش متدولوژی سیستم های نرم.

\* دانشیار دانشگاه امام صادق (ع) تهران (rgodarzi@yahoo.com).

## مقدمه

رهبر انقلاب در سخنرانی‌ها، پیام‌ها و جلسات متعدد، یکی از رسالت‌ها و مأموریت‌های اساسی انقلاب اسلامی، در عصر حاضر را تمدن‌سازی دانسته‌اند. به عنوان نمونه معظم‌له در بیاناتی در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین علیه السلام در تاریخ ۱۳۹۳/۲/۳۱ می‌فرماید:

آن چه مهم است این است که نگاه نسل نو و همه کسانی که نیروی جوانی را در خدمت به اهداف و آرمان‌های بلند می‌خواهند، باید به آینده‌های روشن و دور باشد. فقط جلوی پای خودمان را نبینیم - آینده دور، ایجاد تمدن اسلامی است. تمدن نوین، متناسب با نیازها و ظرفیت‌های امروز بشریتی که از حوادث گوناگون قرن‌های اخیر زخم خورده است، مجروح است، غمگین است و نسل‌های جوان آن دچار یأس و نومیدی و افسردگی‌اند. اسلام می‌تواند این نسل‌ها را به آفاق جدیدی برساند، دل‌های آن‌ها را شاد کند و آن‌ها را آن‌چنان که متناسب و شایسته کرامت انسان است، کرامت ببخشد. تمدن نوین اسلامی یعنی این و شما هسته‌های مهم و اساسی و اصلی در ایجاد این تمدنید.

ایشان برای تحقق آن قائل به چند محور اصلی هستند. محور اول توجه به زنجیره تمدن‌سازی است که در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱) مراحل تمدن‌سازی اسلامی در نگاه رهبری

محور دوم توجه به ضرورت داشتن الگوی خاص و ویژه است که از آن به الگوی اسلامی و ایرانی پیشرفت یاد می‌کنند و می‌فرماید:

مفهوم پیشرفت، برای ما مفهوم روشنی است. ما پیشرفت را به کار می‌بریم و تعریف می‌کنیم که مقصود ما از پیشرفت چیست. درباره ایرانی بودن الگو، علاوه بر آن چه که دوستان گفتند، که خوب، شرایط تاریخی، شرایط جغرافیایی، شرایط فرهنگی، شرایط اقلیمی، شرایط جغرافیای سیاسی در تشکیل این الگو تأثیر می‌گذارد. که قطعاً این‌ها درست است. این نکته هم مطرح است که طراحان آن، متفکران ایرانی هستند. این کاملاً وجه مناسبی است برای عنوان ایرانی، یعنی ما نمی‌خواهیم این را از دیگران

بگیریم. ما می خواهیم آن چه را که خودمان لازم می دانیم، مصلحت کشورمان می دانیم، آینده مان را می توانیم با آن تصویر و ترسیم کنیم، این را در یک قالبی بریزیم. بنابراین، این الگو ایرانی است. از طرف دیگر، اسلامی است، به خاطر این که غایات، اهداف، ارزش ها و شیوه های کار، همه از اسلام مایه خواهد گرفت. یعنی تکیه ما به مفاهیم اسلامی و معارف اسلامی است. (۱۳۸۹/۹/۱۰)

محور سوم توجه به مأموریت و رسالت اصلی انقلاب اسلامی است. ایشان در این باره می فرماید:

ما فرق مان با بقیه گروه هائی که در کشورهای مختلف می آیند یک رژیم را تغییر می دهند، بر سرکار می آیند و قدرت را به دست می گیرند، این است که ما آمدیم برای این که یک جامعه اسلامی به وجود بیاوریم. ما آمدیم تا حیات طیبه اسلامی را برای کشورمان و برای مردم مان بازتولید کنیم. آن را تأمین کنیم. و اگر بخواهیم با یک نگاه وسیع تر نگاه کنیم، چون بازتولید حیات طیبه اسلامی در کشور ما می تواند و می توانست و می تواند همچنان الگویی برای دنیای اسلام شود، در واقع آمدیم برای این که دنیای اسلام را متوجه به این حقیقت و این شجره طیبه بکنیم. ما برای این آمدیم. (۱۳۸۷/۶/۱۹)

به بیان دیگر و در کلام امام امت، زمینه سازی ظهور از رسالت ها و آرزوهای بنیانگذار انقلاب است. برای تبیین این ادعا به چند مورد از اشارات حضرت امام خمینی علیه السلام در این باره بسنده می کنیم:

۱. همه ما انتظار فرج داریم و باید در این انتظار، خدمت کنیم. انتظار فرج، انتظار قدرت اسلام است و ما باید کوشش کنیم تا قدرت اسلام در عالم تحقق پیدا کند و مقدمات ظهور ان شاء الله تهیه بشود. (خمینی، ۱۳۷۰: ج ۲۵۵، ۷)

۲. امیدوارم که این انقلاب یک انقلاب جهانی بشود و مقدمه برای ظهور حضرت بقیة الله - ارواحنا له الفداء - باشد. (همو: ج ۸۸، ۱۶)

۳. ان شاء الله اسلام را آن طور که هست در این مملکت پیاده کنیم و مسلمین جهان نیز اسلام را در ممالک خودشان پیاده کنند... و مقدمه باشد برای ظهور ولی عصر - ارواحنا له الفداء - . (همو: ج ۱۵، ۱۷۰)

۴. خداوندا بر ما منت بنه و انقلاب اسلامی ما را مقدمه فروریختن کاخ های ستم جباران و افول ستاره عمر متجاوزان در سراسر جهان گردان و همه ملت ها را از ثمرات و برکات وراثت و امامت مستضعفان برخوردار فرما. (همو: ج ۲۰، ۱۱۸)

با توجه به این مطالب مشخص می‌شود که برای تحقق تمدن‌سازی و زمینه‌سازی باید از مؤلفه‌های اساسی دانش مدیریت و الگوها راهبردی آن استفاده نمود و برای طراحی مدل‌های عملیاتی جهت تحقق این آرمان‌های اساسی می‌توان از توانمندی‌های علم مدیریت و تحقیق در عملیات بهره گرفت. لذا این مقاله با اتخاذ رویکردهای فوق به دنبال طراحی مدل مفهومی برای این موضوع است. از این رو ابتدا به تبیین ارتباط بین مدیریت و تمدن‌سازی پرداخته و سپس با به‌کارگیری روش متدولوژی سیستم‌های نرم، یک مدل مفهومی ارائه می‌شود.

### مدیریت و تمدن زمینه‌ساز

در تعریف مدیریت عبارات گوناگونی بیان شده است که هر کدام در جای خود درست و منطقی است. در این جا در یک تعریف ساده، مدیریت را علم و هنر تصمیم‌گیری‌های به موقع و اثربخش جهت هماهنگی بین منابع سازمان به منظور نیل به اهداف سازمانی تعریف می‌کنیم.

از سوی دیگر مهم‌ترین وظایف مدیر عبارت است از برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و رهبری و کنترل و نظارت. اما شالوده‌تمامی این وظایف تصمیم‌گیری است؛ زیرا مدیر می‌تواند بخشی از وظایف خود را به دیگران واگذار کند، اما آن بخش از وظایف مدیر که اصولاً قابل واگذاری نیست تصمیم‌گیری است.

باید توجه داشت که مدیریت کاری بسیار دشوار است و به همین دلیل است که تفاوت سطوح جوامع بشری را می‌توان با تفاوت سطوح مدیریتی آن‌ها مرتبط دانست. هرچه در یک کشور نظام مدیریت منسجم‌تر نظام‌مندتر، منطقی‌تر و صحیح‌تر استقرار یافته باشد و اجرا گردد، سطح زندگی مردمان ارتقا می‌یابد. از همین رو توجه به مؤلفه‌های اساسی مدیریت و تعالی آن‌ها می‌تواند در اثربخشی نظام مدیریتی مؤثر باشد. البته درباره مؤلفه‌های مدیریت نظرات گوناگونی وجود دارد، اما در این مقاله از میان این مؤلفه‌ها، نیروی انسانی مبنای اصلی تحلیل را تشکیل می‌دهد. علت انتخاب این مؤلفه نیز تأثیرگذاری بیشتر آن بر موضوع تمدن‌سازی است.

واژه تمدن علی‌رغم قدمت تاریخی مفهومی، خود عمری نسبتاً تازه دارد. به‌طور کلی تمدن معانی متفاوتی دارد که در ادامه به برخی از آن‌ها نگاهی خواهیم داشت:

تمدن به مجموعه دستاوردهایی اطلاق می‌شود که زمینه‌های علمی و هنری بشر نظیر

معماری، نقاشی، ادبیات، مجسمه‌سازی، موسیقی، فلسفه و علوم را دربر می‌گیرد و به موفقیت‌هایی اطلاق می‌شود که قومی در ایجاد و تداوم کنترل خویش بر محیط زیست طبیعی و انسانی کسب می‌کنند (شپرد، ۱۳۷۰).

تمدن دو جنبه دارد، مادی و معنوی. جنبه مادی آن جنبه فنی و صنعتی است که دوره به دوره تکامل یافته تا به امروز رسیده است. جنبه معنوی تمدن مربوط به روابط انسانی انسان‌هاست (مطهری، ۱۳۶۸: ۱۶۹).

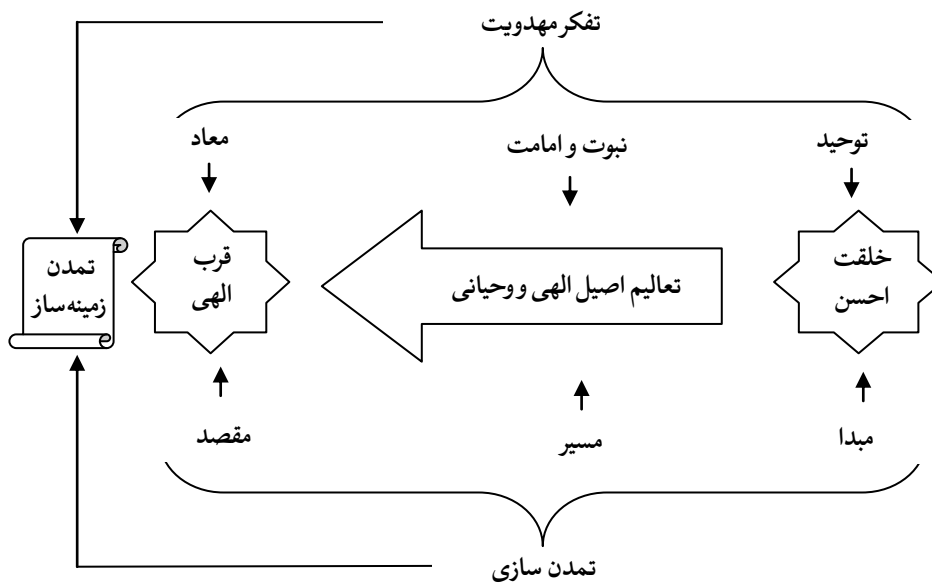
تمدن‌سازی را می‌توان حرکت هوشمندانه یک ملت و یا بخشی از یک ملت به سوی استقرار دستاوردهای مورد قبول و خواست آن‌ها دانست. یک ملت ممکن است خود دارای تمدن باشند اما تمدن‌سازی نکنند و بالعکس ملتی ممکن است دارای تمدنی ضعیف‌تر باشند، اما به سوی تمدن‌سازی حرکت کنند. باید توجه داشت که همان‌گونه که بیان شد، انقلاب اسلامی با موضوع اتکالی بر تفکر مهدویت شکل گرفت، رشد نمود و پیروز شد.

تفکر مهدویت نوعی از تفکرات و نگرش‌های معطوف به آینده و در حقیقت رویکردی آینده‌نگرانه است، که در آن گذشته، حال و آینده جهان حرکتی مستمر، پویا، هدفمند و به سوی کمال ترسیم شده که هیچ‌گونه اعوجاج، انحراف و ارتجاعی در آن نیست و پایان جهان چون آغاز آن در اختیار صالحان است. در این باره قرآن کریم می‌فرماید:

﴿وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ﴾. (انبیاء: ۱۰۵)

از ترکیب این دو نگاه یعنی تمدن‌سازی که در راستای تحقق تفکر مهدویت باشد و یا به بیان دیگر تمدن‌سازی که منطبق با ارزش‌ها و افق‌های مهدویت باشد، واژه «تمدن زمینه‌ساز» حاصل خواهد شد. این نکته بسیار حائز اهمیت است، و البته خود، موضوع مقاله‌ای مجزا است که آیا مفهوم تمدن زمینه‌ساز یک مفهوم روشن است؟

نگاه این مقاله آن است که تمدنی، تمدن زمینه‌ساز است که در دو جنبه مادی و معنوی خود، نه تنها با تفکر مهدویت همسو باشد، بلکه در مبدأ، مسیر و مقصد مبتنی بر تفکر مهدویت باشد. در تفکر مهدویت، مبدأ از توحید شروع شده و در مقصد به معاد خواهد رسید و مسیر حرکتش را بر اساس نبوت و امامت تنظیم می‌نماید. لذا تمدنی زمینه‌ساز است که بین توحید، نبوت و معاد پیوند زند. شکل (۲) این مفهوم را نشان می‌دهد.



شکل (۲) تمدن زمینه ساز

حال نکته مهم آن است که مدیریت از دو جنبه به موضوع تمدن سازی و مهدویت و به یک بیان تمدن زمینه ساز کمک می کند. جنبه اول قابلیت های دانش مدیریت در هدایت و راهبری فعالیت های بشری است. در حقیقت فرایند تمدن سازی خود نیازمند مدیریت شدن است. البته در این باره بحث گسترده ای را می توان مطرح کرد و در صدد ارائه پاسخی بدین پرسش بود که مفهوم مدیریت کردن فرایند تمدن سازی یعنی چه و آیا اصولاً تمدن سازی مدیریت شدنی است یا خیر؟ زیرا در این مورد دیدگاه های متفاوتی وجود دارد و برخی از محققان و اندیشمندان بر این باورند که تمدن سازی فرایندی نیست که بتوان آن را مدیریت کرد. این صاحب نظران حتی با عبارت تمدن سازی مخالفند. اما ما در این مقاله به منظور پرهیز از ورود به این بحث، ضمن پذیرش نگاه و رویکرد اول که قائل به راهبری فرایند تمدن سازی است، بحث خود را پیرامون نقش مدیریت در فرایند تمدن سازی با تأکید بر تمدن زمینه سازی می گیریم. بنابراین آن چه در این نوشتار مطمح نظر است، جنبه دوم نقش مؤلفه های اساسی مدیریت در فرایند تمدن سازی است. از میان این مؤلفه ها نقش سرمایه انسانی بسیار مهم است؛ زیرا در تمدن زمینه ساز انسان ها هم محور تحول، هم عامل تحول و هم هدف تحول. لذا در ادامه مقاله به بحث و بررسی درباره این بخش مهم از مؤلفه های راهبردی تحقق تمدن زمینه ساز در قالب به کارگیری روش متدولوژی سیستم های نرم می پردازیم.

## روش متدولوژی سیستم‌های نرم<sup>۱</sup>

علم مدیریت یا به تعبیر رایج تحقیق در عملیات<sup>۲</sup> قابلیت‌های خوب و کم نظیری برای مدل‌سازی مسائل جهان امروز را داراست، به طوری که از این دانش و توانمندی‌های آن می‌توان برای شناخت و تحلیل مسائل اصلی حال و آینده بهره جست. البته در حوزه مطالعات اسلامی کمتر به این توانمندی توجه شده است و کوشش‌هایی توسط نگارنده این مقاله برای نزدیک کردن این دو حوزه مهم صورت گرفته است. مشکل اصلی در به‌کارگیری دانش تحقیق در عملیات در مطالعات اسلامی را شاید بتوان در نوع نگاه به کلمه و واژه مدل دانست. عمده افراد هنگامی که واژه مدل را می‌شنوند، به یاد مدل‌های پیچیده ریاضی می‌افتند، در حالی که بر اساس نظر بسیاری از محققان و اندیشمندان تحقیق در عملیات، مدل صرفاً مفهوم ریاضی ندارد. ویلیامز در این باره معتقد است که کسانی که مدل را فقط معادلات ساده می‌دانند، دیدگاهی نارسا دارند؛ زیرا مدل‌سازی برای بازنمایی و توصیف تمام واقعیتی‌هایی است که مشاهده می‌شوند. [ویلیامز-۱۳۹۲-۲۴] لذا در این مقاله با به‌کارگیری یکی از روش‌های رایج تحقیق در عملیات، به طراحی مدل اولیه نیروی انسانی جهت تحقق تمدن زمینه‌ساز، خواهیم پرداخت.

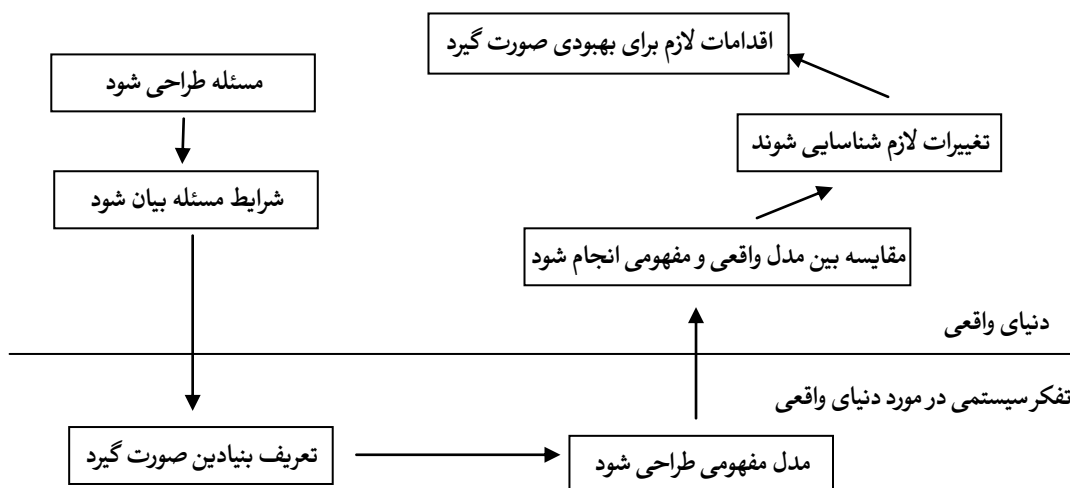
متدولوژی سیستم‌های نرم از طریق یک برنامه کاری در دانشگاه لنکستر در دهه ۱۹۶۰ به عنوان یک واکنش در تقابل با دیدگاه مدیریت سنتی در مورد حقیقت عینی، طبیعی و عاری از ارزش، توسط پیتر چکلند معرفی شد (آذر، ۱۳۹۲: ۳۹). این رویکرد دارای فرایندی به شکل یک چرخه است، که از شناخت موقعیت مسئله‌ساز تا تعریف و انجام اقداماتی برای بهبود آن ادامه دارد. البته فعالیت‌هایی که باید در قالب این چرخه صورت گیرد دارای ترتیب و توالی نیست و با ملاحظاتی می‌توان آن‌ها را با هم انجام داد. این روش در هفت مرحله به شرح ذیل به انجام می‌رسد.

در مرحله اول، یک مسئله در دنیای واقعی کشف و موقعیت آن در نظر گرفته می‌شود و مشخص می‌کنیم که دقیقاً دنبال چه چیزی هستیم. در مرحله دوم موقعیت، افراد درگیر موقعیت و ساختار مسئله در قالب تصاویر گویا و کاریکاتوری ترسیم می‌شود. در مرحله سوم تعاریف بنیادین از مسئله صورت خواهد گرفت. منظور از این مرحله توصیف سیستم ایده‌آل است. در مرحله چهارم یک مدل مفهومی طراحی شده و در مرحله پنجم این مدل با مدل

1. Soft Systems Methodology (SSM)

2. Operations Research

واقعی مقایسه خواهد شد. مرحله ششم و هفتم به تعریف تغییرات مطلوب و تدوین برنامه کاری ارتباط دارد. گفتنی است بعضی از این مراحل (۱ تا ۳) دنیای واقعی را نشان می‌دهد. الگوریتم این روش در قالب شکل (۳) قابل ترسیم است.



شکل (۳) الگوریتم روش SSM [آذر-۱۳۹۲-۵۰]

گفتنی است با عنایت به این که این مقاله، در حقیقت نوعی تلاش اولیه برای نزدیک کردن دو فضا و پارادایم متفاوت به یکدیگر است و جزو اولین کارها قلمداد می‌شود، لذا اولاً در آن از متدولوژی الهام‌گیری شده و در پیاده‌سازی مراحل برخی ملاحظات و ساده‌سازی‌ها انجام شده که بالتبع در مقالات بعدی باید آن‌ها را مرتفع نموده و بهبود داد و ثانیاً با توجه به ماهیت و قلمرو در نظر گرفته شده، مراحل اول تا چهارم این مدل انجام شده است.

### مدل مؤلفه‌های نیروی انسانی تحقق تمدن زمینه‌ساز

همان‌گونه که بیان شد برای تحقق تمدن زمینه‌ساز، نیروی انسانی مهم است. جهت مدل‌سازی نقش این نیروها و کارکردهای اصلی آن‌ها بر اساس روش سیستم نرم و طبق مراحل یاد شده، در مرحله اول، باید مسئله را در دنیای واقعی کشف و موقعیت آن را در نظر گرفت. در شکل‌گیری تمدن زمینه‌ساز مانند هر فعالیت دیگر بشری، نیروی انسانی دارای نقش و جایگاه ویژه‌ای است. تمدن در زمره فعالیت مهمی است که در آن محورهای اصلی یعنی، ورودی (انسان‌ها)، فرایندها (فرهنگ) و خروجی (تمدن) بر مبنای نیروی انسانی قابل تعریف است. به همین علت این مفهوم بشدت تحت تأثیر نیروی انسانی است. تمدن‌سازی فرایندی است



که با خلق مفهوم جامعه، صنعت، فناوری، فکر، اندیشه، تولید علم و دانش و سازه های تمدنی شروع شده، رشد یافته و متبلور می شود. و در تمامی این موارد نقش انسان پررنگ است و به همین رو نیروی انسانی نقش تعیین کننده ای در تمدن سازی دارد. از منظر دیگر توجه به تفاوت تمدن ها با هم، حاکی از تفاوت سازه ها و نمادهای آن ها به دلیل تنوع استعدادها و توانمندی های انسان های سازنده آن هاست. به بیان دیگر پایه و محرک رشد و بالندگی یک تمدن را نیروی انسانی خلاق و نوآورش تشکیل می دهد. لذا نقش و تأثیر انسان ها در تمدن سازی بی بدیل است.

در مرحله دوم باید بر اساس یافته های مرحله قبل و در قالب تصاویر تمثیل و اشکال ارتباط بین مؤلفه ها را نشان داد. قبل از انجام این مرحله باید توجه داشت که ارتباط بین نیروی انسانی با تمدن زمینه ساز از منظر مباحث فوق چیست. در نگاه تمدن زمینه ساز، انسان ها به چهار گروه تقسیم می شوند. گروه اول آن دسته از انسان ها که راهبری آن حادثه عظیم را بر عهده دارند و از آن ها به یاران حضرت یاد می کنیم. گروه دوم انسان هایی که عامل ایجاد تحول و زمینه ساز ظهورند که از آن ها به منتظران واقعی ظهور یاد می کنیم. گروه سوم کسانی هستند که مخاطب دعوت موعود الهی بوده و قشر عظیمی از مردم جهان را شامل می شوند. و گروه چهارم آن دسته از مردمندها که مخالفین حضرتش را تشکیل داده و در صف دشمنی با او گرد خواهند آمد.

بررسی ویژگی های اساسی این دسته هاست که در مرحله دوم در سطح واقعی و در مرحله سوم در سطح بنیادین تعریف خواهند شد. در احادیث معتبر و کتب ناب دینی ویژگی های اساسی و نقش های مهم هر یک از این گروه ها احصا شده است، که می تواند در شکل دهی مراحل یاد شده مفید باشند. به عنوان نمونه به اختصار به برخی از این موارد اشاره می شود:

«آن گاه پیروان او از گوشه و کنار زمین گردش جمع می شوند.»<sup>۱</sup>

یاران ایشان «از شایستگان مصری و مؤمنان واقعی اهل شام و نیکانی از عراق»<sup>۲</sup> هستند. یارانش دارای روحیه ای هستند، حماسه آفرین و دلاوری که ثمره ایمان والا و اراده صخره سان و هشیاری نسبت به هدفی است که برای آن تلاش می کنند (کورانی، ۱۳۸۱: ۳۲۴).  
گشایش و فرج ما نخواهد بود مگر با غربال شدن های متعدد و آزمایش های مکرر.<sup>۳</sup>

۱. فتصیر شیعتنه من اطراف الارض. (مفید، ۱۳۷۷: ۳۴۱)

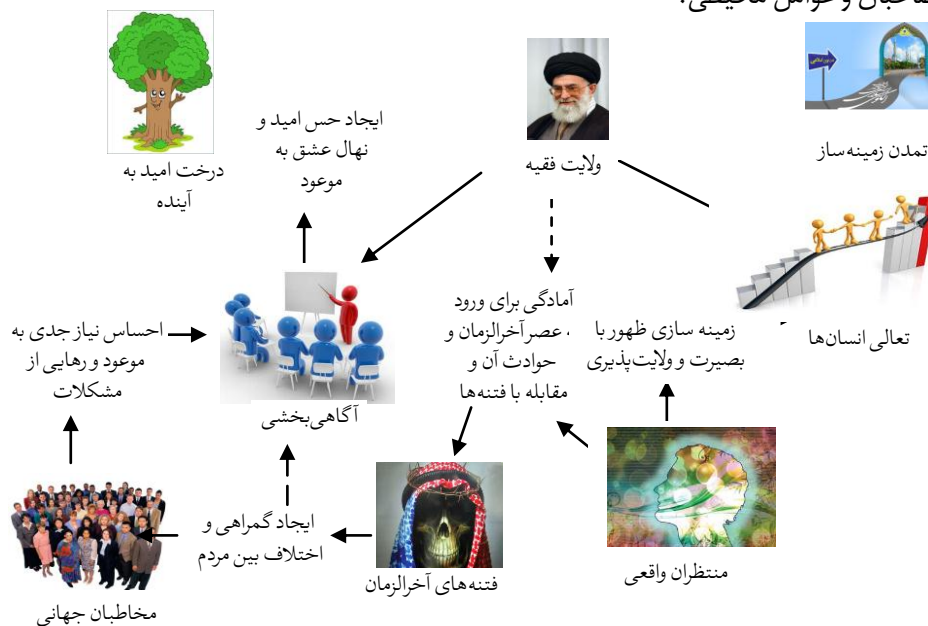
۲. فیهم التجیاء من اهل مصر و الابدال من اهل الشام و الاخیار من اهل العراق. (طوسی، ۱۳۸۵: ۲۸۴)

۳. لایکون فرجنا حتی تغربلوا ثم تغربلوا. (مجلسی ۱۴۰۳: ج ۵۱، ۱۳۳)

قیام سفیانی حادثه ساده‌ای نیست بلکه تأثیرات مهمی بر معادلات جهانی و تحولات اساسی در دنیای اسلام داشته و وی در جهت جلوگیری از قیام مهدی علیه السلام تلاش خواهد کرد (آیتی، ۱۳۹۰: ۱۱۶).

حال با توجه به این منابع و همچنین استفاده از تحلیل محتوای سه کتاب مهم حدیثی یعنی کتاب بحار الانوار اثر علامه مجلسی، منتخب الاثر فی الامام الثانی عشر اثر آیت الله العظمی صافی گلپایگانی و معجم الاحادیث علامه کورانی به طور خلاصه و بر مبنای مدل SSM شکل (۴) به منظور ترسیم موقعیت بحث یعنی ارتباط بین نیروی انسانی و تمدن زمینه‌ساز ارائه شده است.

در مرحله سوم در قالب ارائه تعاریف بنیادین به مؤلفه‌ها و ویژگی‌های اساسی نیروی انسانی جهت تحقق تمدن زمینه‌ساز میپردازیم. گفتنی است طبق مدل SSM برای تکمیل این مرحله باید از مدل CATWOE استفاده نمود. در این مدل برای هر یک از ابعاد، تعریف بنیادین صورت می‌گیرد. این ابعاد عبارت‌اند از: مخاطبان، بازیگران، فرایند تبدیل، جهان بینی، صاحبان و عوامل محیطی.<sup>۱</sup>



شکل (۴) تصویر گویا از منابع انسانی و تمدن‌سازی

1. Customer, Actors, Transformation Process, Weltanschauung, Owner, Environmental Factors

البته باید توجه داشت که از میان چهارگروه یاد شده منابع انسانی، به دلیل ماهیت و ملاحظات خاص موجود، از یاران حضرت در این مقاله بحث نخواهند شد و تحلیل‌ها پیرامون سه گروه دیگر صورت خواهد گرفت. بر اساس آن چه در قبل بیان شد، مدل منابع انسانی جهت تحقق تمدن زمینه‌ساز در هر کدام از ابعاد مدل CATWOE باید دارای ویژگی‌ها و مؤلفه‌های ذیل باشند:

الف) مخاطبان: مخاطبان اصلی گروه‌های مردم هستند. درباره منتظران، مدل منابع انسانی باید توانایی رشد و شکوفایی آن‌ها را داشته و از سوی دیگر در برابر فتنه‌ها و شبهات از آن‌ها صیانت کند. لذا مؤلفه‌های اصلی این مدل در این گروه تعالی بخش و صیانت است. در مورد عامه مردم جهان، مؤلفه‌های مدل شبیه گروه قبل است با این تفاوت که بعد آگاهی بخشی و تبلیغ به آن اضافه می‌گردد. اما در مورد مؤلفه‌های مدل در حوزه دشمنان دو مؤلفه مهم هستند، اول کنترل و نظارت بر رفتار آن‌ها و دوم مؤلفه مقابله و مدیریت تعارض.

ب) فرایند تبدیل: برای تبدیل تمدن امروزی به یک تمدن زمینه‌ساز و تعالی انسان‌ها، فرایند تبدیل همان فرایند تمدن‌سازی است که پیش‌تر در شکل (۱) مقاله تبیین گردید.

ج) جهان بینی: تفکر دینی منبعث از فرهنگ ناب اسلامی که منطبق با تعالیم واقعی همه پیامبران الهی است، چارچوب جهان بینی توحیدی و الهی را تشکیل می‌دهد.

د) صاحبان: هدف از استقرار حکومت صالحان بر زمین و تحقق دعوت و وعده انبیاء بر زمین استقرار ملک عظیم الهی است. پس هرچند در ظاهر صاحب ملک وجود موعود الهی است اما در حقیقت مالک اصلی همان پروردگار است که فرمود:

﴿لَنْ الْمُلْكُ الْيَوْمَ لِلَّهِ الْوَاحِدِ الْقَهَّارِ﴾. (غافر: ۱۶)

ه) عوامل محیطی: اصلی‌ترین محیط تأثیرگذار بر انسان‌ها در آخرالزمان و در راستای تحقق تمدن زمینه‌ساز، محیط فرهنگی و اجتماعی است. این محیط هم بر تزکیه آن‌ها و هم بر تعلیم و هم بر رفتارشان مؤثر است.

با توجه به این مطالب در مرحله چهارم از مدل SSM و در قالب مدل مفهومی ویژگی‌های مهم منابع انسانی جهت تحقق تمدن زمینه‌ساز به شرح ذیل ارائه می‌گردد، البته اصل بر کوتاه بودن جملات است، ولی اگر موردی نیاز به تذکری وجود داشت، توضیح مختصری ارائه شده است. طبق مدل SSM در این مرحله باید مؤلفه‌ها بصورت افعال امری تبیین شده و ارتباط شماتیک آن‌ها ترسیم شود. این موارد عبارت‌اند از:

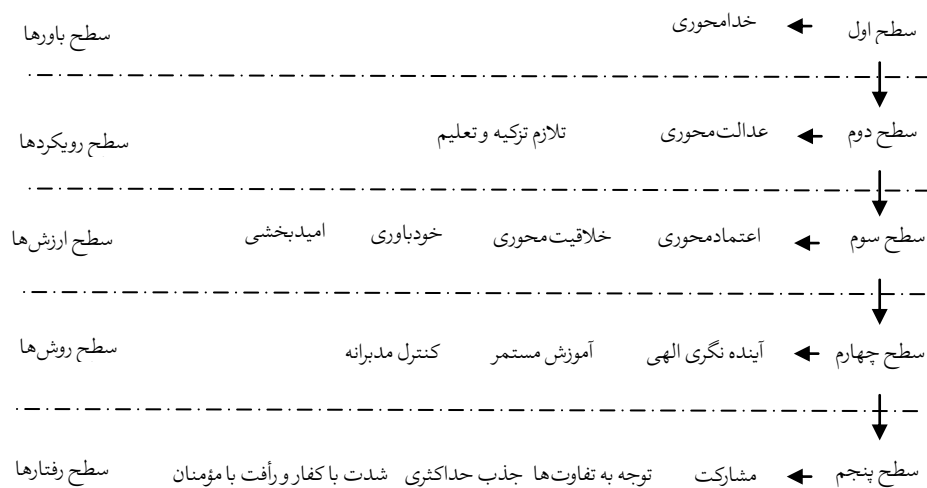
۱. مدل باید در مردم خدامحوری، تقوابعوری و عمل‌گرایی را تقویت کند.
۲. مدل در مواجهه با مردم عادی و منتظران واقعی باید خلاقیت محور باشد. توجه به نقش و اثر ویژگی‌های رفتاری نیروی انسانی در تمدن زمینه‌ساز در فرایند تزکیه و تعلیم بسیار حائز اهمیت است. اصولاً هر فردی صرف‌نظر از انگیزه‌های شخصی، به شبکه‌ای از ارزش‌های اجتماعی و هنجارهای خود وابسته است. البته حوزه آزادی عمل جهت بروز و ظهور خلاقیت در مصادیق مختلف سبک زندگی متفاوت است. اما نکته مهم ضرورت توجه به اصل خلاقیت محوری است.
۳. مدل باید به تفاوت افراد توجه کند. اصل خلقت انسان‌ها مبتنی بر تفاوت در استعداد، مشخصه و توانمندی‌هاست. نظام آفرینش الهی به گونه‌ای طراحی شده، که هر انسان با انسانی دیگر ضمن داشتن مشترکات ظاهری و باطنی متعدد، متفاوت باشد و همین تفاوت‌هاست که باعث رشد و تعالی جامعه انسانی می‌گردد؛ زیرا تعامل هم‌افزای افراد گوناگون، موجب تأمین نیازها و ارائه انواع خدمات و دستاوردها می‌شود. این چنین نظامی است که انسانش «فتبارک الله احسن الخالقین» را شایسته است.
۴. مدل باید اعتماد محور باشد. اساس هر کاری از اعتماد متقابل نشأت می‌گیرد. اگر در یک فعالیت یکی از طرفین در تعامل با دیگری براساس بی‌اعتمادی رفتار نماید، گردش کار و اطلاعات و مهم‌تر از آن رضایتمندی افراد کاهش یافته و در نتیجه افت حاصل خواهد شد.
۵. هدایت و کنترل افراد باید مبتنی بر جلوگیری از انحراف، آموزش اشتباهات و از طریق هدف‌گذاری باشد. هدف از کنترل نیروی انسانی در این مدل باید اصلاح رفتار باشد. لذا بهترین راه کنترل نیروی انسانی نیز در تمدن زمینه‌ساز هدف‌گذاری و سنجش میزان رشد و تعالی آن‌ها در رسیدن به اهداف است.
۶. مدل باید عدالت محور باشد. عدالت پایه مهم تعامل با نیروی انسانی در اسلام است و هدف از بعثت انبیاء است. اصولاً تصور مهدویت بدون عدالت غیرممکن است.
۷. محیط تربیتی و فرهنگی زمینه‌ساز باید با شور و شعور، امید بخش و سازنده باشد.
۸. جنبه‌های خودباوری در افراد مؤمن تقویت گردد.
۹. باید افراد به طور مستمر تحت آموزش و آگاهی‌بخشی بوده و مسیر تعالی روحی و علمی را طی کنند.
۱۰. تزکیه با تعلیم ملازم باشند.
۱۱. آینده‌نگری الهی مد نظر افراد بوده و به هدف باور داشته باشند.

۱۲. مردم باید در استقرار حکومت عدل الهی مشارکت و حضور فعال داشته باشند. البته باید توجه داشت که در این مورد تعارضی بین اراده الهی و اراده مردم نیست بلکه در سلسله علل طولی مسئله اراده خدا و عمل مردم حل می شود.

۱۳. مدل در برخورد با دشمنان دین محکم، سختگیر و با تدبیر رفتار می کند و در برخورد با دیگران با عطف و مهربانی.

۱۴. ضمن توجه به ضرورت طرد دشمنان دین، توجه به ایجاد بصیرت دینی، توأم با جذب حداکثری از جمله مؤلفه های اصلی مدل است.

شکل (۵) نمای شماتیک این مؤلفه ها را نشان می دهد. در این شکل ارتباط بین ۱۴ مؤلفه در ۵ سطح تبیین شده است.



شکل (۵) مؤلفه های اساسی مدل منابع انسانی تمدن زمینه ساز

### نتیجه گیری

در بحث تمدن سازی نقش انسان ها بی بدیل است. اصولاً فرهنگ و تمدن بحثی است که در سطوح مختلف اعم از باورها، رویکردها، انگیزه ها، روش ها و نتایج وابسته به انسان است. او است که با سستی خود می تواند یک تمدن را به نیستی بکشاند و یا با همت و الایش سنگ بنای یک تمدن را پایه گذاری نماید.

در انقلاب اسلامی موضوع تمدن سازی از رسالت های مهم و اساسی قلمداد شده است و بی تردید در این باره مردم می توانند بالاترین نقش را ایفا کنند. اگر افق و مدینه فاضله تمدن نوین

اسلامی را مهدویت بدانیم و استقرار حکومت الهی را قله رفیع تمدن بشری بدانیم که با اراده الهی و همت مردم تبلور می‌یابد، مفهوم تمدن زمینه‌ساز به عنوان تمدنی که محصول کار و تلاش منتظران بوده و صحنه ورود به عرصه تمدن مهدوی است، شکل می‌گیرد. برای تحقق این تمدن انسان‌ها اعم از منتظران، مخاطبان و مخالفان هر یک به سهم خود نقشی را ایفا خواهند نمود. مقاله حاضر با محوریت منتظران به طراحی مؤلفه‌های چهارده گانه مدیریت منابع انسانی در پنج سطح پرداخته و با الهام‌گیری از روش متدولوژی سیستم‌های نرم به احصاء و طبقه‌بندی این مؤلفه‌ها می‌پردازد. البته تبیین بیشتر مؤلفه‌ها، مقایسه آن‌ها با وضعیت موجود و پیشنهاد برنامه‌های بهبود برای تعالی انسان‌ها به عنوان منبع اصلی تمدن زمینه‌ساز در کارهای بعدی و مطالعات پیش‌رو صورت خواهد گرفت.

## منابع

- آذر، عادل و همکاران، تحقیق در عملیات نرم رویکردهای ساختاردهی مسئله، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۹۲ش.
- آیتی، نصرت‌الله، تأملی در نشانه‌های حتمی ظهور، قم، مؤسسه آینده روشن، ۱۳۹۰ش.
- خمینی، سید روح‌الله، صحیفه نور، تهران، سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۳۷۰ش.
- دوانی، علی، مهدی موعود، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۸ش.
- شپرد، بی‌کلاو، ظهور و سقوط تمدن، ترجمه: محمود طلوع، تهران، انتشارات بدر، ۱۳۷۰ش.
- صدر، سید محمد، تاریخ پس از ظهور، ترجمه: حسن سجادی پور، انتشارات موعود عصر، ۱۳۸۸ش.
- طوسی، محمد بن حسن، الغیبه، نجف، بی‌نا، ۱۳۸۵ق.
- مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، بیروت، مؤسسة الوفاء، ۱۴۰۳ق.
- مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۶۸ش.
- مفید، محمد بن محمد بن نعمان، الارشاد فی معرفة حجج الله علی العباد، تهران، بی‌نا، ۱۳۷۷ش.
- ویلیامز، تری، روش‌شناسی علم مدیریت، ترجمه: عادل آذر و سعید جهانیان، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۹۲ش.

