

ارایه چارچوب نظری مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث

عیسی امیری^۱، محسن زارعی جلیانی^{۲*}، مختار رنجبر^۳

چکیده:

مدیریت منابع انسانی اثربخش برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. بسیاری از مسائل مدیریت منابع انسانی ریشه در دین دارد و اثرات مذهب بر رویه های منابع انسانی بسیار با اهمیت هستند. با توجه به نگرش جامع دین اسلام به همه امور زندگی انسان، هدف پژوهش مقایسه تطبیقی مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث و نظریه های مدیریتی معاصر و ارایه چارچوب نظری مناسب برای مدیریت منابع انسانی بر اساس دیدگاه علوم قرآن و حدیث می باشد. روش پژوهش از بعد هدف کاربردی و از بعد روش تحلیل محتوای قیاسی است. جامعه آماری پژوهش شامل منابع مرتبط با مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث و نظریه پردازان معاصر بوده که بر اساس روش نمونه گیری هدفمند و مطالعه انتقادی مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج پژوهش نشان می دهد که با وجود مشابهت چارچوب و کارکردهای مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث با نظریات مدیریتی معاصر، ولی از بعد ساختاری، زمینه ای و رفتاری تفاوت های اساسی دارند و ضرورت توجه به پیش زمینه های ارزشی و هنجاری افراد در تدوین و پیاده سازی راهبردهای مدیریت منابع انسانی وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، علوم قرآن و حدیث، نظریه های مدیریتی معاصر، انتخاب و آموزش، ارزیابی عملکرد.

۱- مقدمه

قرآن کریم معتبرترین منبع برای مطالعه رویکردهای مدیریتی بوده و دارای مفاهیمی در زمینه شناخت انسان، شناخت اجتماع، اصول سازماندهی و هدفگذاری برای آبادانی، آسایش و پیشرفت علمی و معنوی و نیز شبکه روابط و مناسبات مؤثر و سازنده برای انجام رفتارهای معطوف به اهداف متعالی است (Chowdhury, 2019). در قرآن کریم، به سبب اهمیت موضوع مدیریت، از رهبر و مدیر بسیار سخن به میان آمده و در این زمینه، از دو نوع مدیریت و رهبری یاد شده است: در سوره بقره آیه ۵، رهبر خیر که به نیکی و سعادت هدایت می کند (اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُمْ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ) و رهبر شر که پیروان خود را به گمراهی و نابودی می کشاند (وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُهُمْ مِنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ). Renz, 2016. ۲۰۱۶ اعتقاد دارد کیفیت منابع انسانی سازمان، احساس افراد از برخورد عادلانه، تعهد کارکنان به سازمان، اشتیاق و رضایت آنها از شغل و تجربیاتشان همگی بر بهره وری سازمانی و خدمت به مشتری و شهرت و بقای سازمان تاثیر گذار است (Renz, 2016). Paloutzian & park, 2014. ۲۰۱۴ بیان می دارند که بسیاری از مسائل مدیریت منابع انسانی ریشه در دین دارد و اثرات مذهب بر رویه های منابع انسانی بسیار با اهمیت هستند، ولی به ندرت در ادبیات مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته شده است (Paloutzian, 2014). کشورهای اسلامی با دغدغه رعایت و حفظ تعالیم و هنجارهای مذهبی در مواجهه با راهکارهای مدیریت غربی روبرو هستند (Ali, 2010). این چالش ها در رویه های مدیریت منابع انسانی مشهود است. از این روست که مفهومی با عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی چند سالی است که وارد ادبیات مدیریت در کشورهای اسلامی شده است. مدیریت منابع انسانی اسلامی به معنای راهکارهایی برای مدیریت کارکنان و تنظیم ارتباط آنان با کارفرما و سازمان است که منطبق بر قرآن و سنت باشد. این امر از آن رو دارای اهمیت است که اسلام با داشتن ۱/۵ میلیارد پیرو در سطح جهان و دومین دین از نظر جمعیت و از حیث رشد اولین دین به حساب می آید. کشورهای اسلامی پس از دوران طولانی افول و خموشی اکنون با موج بیداری اسلامی روبرو شده اند که در این میان توجه به مدیریت منابع انسانی از منظر دین مبین اسلام بیش از پیش حائز اهمیت شده است (Mellahi, 2010). punnett, 2015. ۲۰۱۵ اعتقاد دارد از آنجا که مدیریت منابع

^۱ - دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران Eisaamiri1340@yahoo.com

^۲ - نویسنده مسئول، گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران Mohzareie@yahoo.com

^۳ - گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران Ranjbarmokhtar@yahoo.com

انسانی قصد بر اداره نمودن افراد انسانی دارد و ابنای بشر از لحاظ فردی و گروهی تفاوت‌های غیر قابل انکاری دارند، ضرورت توجه به پیش زمینه‌های ارزشی و هنجاری افراد در تدوین و پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های مختلف بیش از پیش احساس می‌شود (Punnett, 2015). تنظیم رویه‌های مناسب مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها بیش از هر چیز به شناخت انسان و ویژگی‌ها و نیازهایش بستگی دارد. Ramadani et al., 2017، بیان می‌دارند از آنجا که مختصات انسان در نگاه اسلام با انسان شناسی مکاتب مادی افتراق بنیادین دارد، بالتبع مدیریت منابع انسانی در جوامع اسلامی نیز با مدیریت منابع انسانی در سایر جوامع متفاوت خواهد بود (Ramadani, 2017). در حالیکه که توجه به نیازهای معیشتی کارکنان وجه مشترک مدیریت منابع انسانی اسلامی و غیر اسلامی است، اما مسائلی همچون سعادت اخروی و رابطه انسان با خداوند جایگاهی در گفتمان سکولار نداشته و مختص گفتمان دینی است (Masum, 2016). بدین روی، چون امروزه یکی از مشکلات اساسی، که مدیران کسب و کارها و نظام اداری کشور را با چالش مواجه کرده، نبود توجه کافی به اجرای دقیق اصول و موازین و ارزش‌های منبعث از مبانی شرع مقدس و آیات و روایات اسلامی در مدیریت و مدیریت منابع انسانی است، بنابراین با توجه به اهمیت و جایگاه مدیریت منابع انسانی، در این تحقیق به ارایه چارچوب نظری مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم، احادیث پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین پرداخته شده است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث

ارتباط بین دین و فعالیت‌های انسانی از جمله مدیریت، علاوه بر ادیان برای اولین بار توسط ماکس وبر در موضوع اخلاق پروتستان مورد تأکید قرار گرفت (El Nahas, 2017). تأثیر دین اسلام بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در مالزی در سال ۱۹۸۰ با معرفی ارزشهای اسلامی در بخش عمومی مورد بحث قرار گرفت (Abdul Ghani Azmi, 2015). پس از آن مطالعات بسیاری بویژه در کشور مالزی و کشور اندونزی به منظور بررسی تأثیر دین بر رفتار کارکنان انجام شده است، علی و همکاران (۲۰۰۰) آثار اصول دین مسیحیت، یهودیت و اسلام را بر راهبرد منابع انسانی بررسی کرده‌اند. در دین اسلام مهمترین منبع ارزشهای اسلامی قرآن کریم است. هدف قرآن کریم عرضه فنون و شیوه‌های مدیریتی نیست، بلکه با عنایت به آیات قرآنی می‌توان گزاره‌ها و پیش فرض‌هایی را تدوین کرد که ضمن تبیین جهان بینی مدیریت، چارچوبی برای به تحریر درآوردن اصول و قواعد راهنما و حتی الگوها و فنون مدیریتی برای سعادت دنیوی و اخروی ارائه می‌کند (Moghimi, 2015). Habib Rana & Shaukat Malik, 2017، اعتقاد دارند مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود و عنوانی است که این مجموع فعالیت‌ها را شامل می‌شود. مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی نیز در کارکردهای آن معنا پیدا می‌کند (Habib Rana, 2017). منابع مختلف، کارکردهای مدیریت منابع انسانی را به صورت‌های گوناگونی دسته بندی کرده‌اند. بین این کارکردها، چهار کارکرد استخدام و به کارگماری، آموزش، توسعه و بالندگی، انگیزش و نگهداشت در همه دسته بندی‌ها مشاهده می‌شود.

۲-۲- مدیریت منابع انسانی از دیدگاه نظریه پردازان معاصر

هر یک از مکاتب مطرح مدیریت که دارای خصوصیات بارزی بوده‌اند نگرش خاصی نیز به نیروی کار و منابع انسانی سازمان داشته‌اند و کارکنان را مبتنی بر فلسفه و نگرش خود توصیف نموده‌اند:

۲-۲-۱- نظریه مدیریت علمی فردریک تیلور: از لحاظ این نظریه، سازمان، اساساً ساز و کار یا ماشینی برای تهیه و تجهیز

نیروی جسمی افراد برای ایفای موثر وظایف تلقی می‌شود. فردریک تیلور بانی مکتب مدیریت علمی با ملاحظاتی درباره کارائی تولید و محدودیت توانائی جسمی افراد انسان، پیشنهادهایی برای اثر بخش سازی سازمانها ارائه داد. تیلور چاره عدم کارائی سازمانها را اعمال مدیریت علمی (روش منظم) می‌دانست؛ از این رو وی در صدر بر آمد که مسائل تولید و عملیات سازمانها را با توسل به روشهای منظم علمی حل کند. تیلور اعتقاد دارد که اولاً، طراحی دقیق شغل و وظیفه تنها راه افزایش کارائی بوده و پیشنهاد می‌کند که وظایف و فعالیت‌های سازمانی به شیوه ای منظم طراحی شوند، سپس بر مبنای این اصل، کارکنان به دقت برگزیده، و برای انجام وظایف خود تربیت شوند و در عین حال ابزارها و رویه‌های انجام کار بر اساس مطالعات دقیق استاندارد گردند. ثانیاً به انگیزش کارکنان و شیوه پیشینه سازی آن در قلمرو کار توجه نموده و انگیزه کار را ناشی از شوق به درآمد می‌داند. بنابراین افزایش تولید را به پاداش‌ها و مشوق‌های پولی و مالی وابسته دانسته و سیستمی برای پرداخت دستمزد پیشنهاد می‌کند که در آن مزد مستقیماً با کمیت تولید پیوند دارد. به عقیده تیلور اصول علمی می‌تواند فعالیت‌های گوناگون و عوامل تولید را تحت نظم در آورد و کارائی را افزایش دهد. وی مسئولیت کاربرد این اصول را بر عهده مدیر می‌داند، تا بر اساس آنها کارکنانی را تربیت کند که به موثرترین روش انجام وظیفه کنند و در حل مسائل خود سرانه عمل نکنند؛ به علاوه گزینش کارکنان نیز نباید تصادفی باشد، بلکه تحت نظم و قاعده صورت پذیرد؛ بطوری که آنها به وظایفی گمارده شوند که

مهارتها و قابلیت های ایفای آن وظایف را دارند. بالاخره مدیریت علمی با اعمال اصل تخصص، مدیریت مبتنی بر وظیفه را بوجود آورد. این امر هر چند نیاز به سرپرستی و نظارت چندگانه را ایجاد می کند، ولی به زعم تیلور، کارایی را افزایش داده و عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد (Robbins, 2020).

۲-۲-۲- نظریه داگلاس مک گریگور: طبق این نظریه مدیران با دو دیدگاه متفاوت X یا Y مدیریت می کنند. مدیران طرفدار دیدگاه X نگرش منفی به کارکنان دارند و بر این اساس معتقدند که رفتار آنها را باید به طور مرتب نظارت و کنترل کرد و تنها راه ایجاد انگیزه و تشویق آنها به کار بیشتر و بهتر، پاداش اقتصادی و مادی است. در مقابل مدیران طرفدار دیدگاه Y نگرش مثبت به کارکنان دارند و بر این اساس رفتاری مسالمت آمیز و رابطه مدارانه با کارکنان خود دارند و کمتر آنها را نظارت و کنترل می کنند. این راهبرد انگیزشی به فرضیه های مدیران درباره طبیعت انسانی مربوط می شود. در این نظریه دو دسته فرضیه وضع شده است: نظریه X که شامل فرضیه های منفی درباره انسان است و اعتقاد بر این است که مدیران غالباً از این فرضیه ها به عنوان اساس رفتار خود با افراد استفاده می کنند، نظریه Y فرضیه های مثبتی را معرفی می کند که مدیران باید تلاش کنند آنها را به کار بندند. اعتقاد بر این است که مدیرانی که از فرضیه های نظریه X استفاده می کنند بدند و آنان که فرضیه های نظریه Y را به کار می بندند خوب اند این فرضیه ها در نظریه های ابتدایی انگیزشی - الگوی منابع انسانی مطرح شده اند (Faizi, 2008).

۲-۲-۳- نظریه های معاصر انگیزش: نظریه های معاصر انگیزش بر تعدادی از عواملی که ممکن است بر انگیزش اثر داشته باشند تاکید می ورزند این نظریه ها به دو دسته تقسیم می شوند: نظریه های محتوایی و نظریه های فرآیندی؛ نظریه های محتوایی انگیزش بر نیازهای درونی که موجب برانگیختن رفتار می شود تاکید دارد تمرکز اصلی این نظریه ها بر شناخت نیازهای افراد و چگونگی ارضای این نیازهاست. که مهمترین آنها عبارتند از: ۱- نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو: آبرهام مازلو شاید پذیرفته ترین توصیف درباره نیازهای انسانی را ارائه کرده است و نیازهای انسانی را با شیوه ای منطقی و مناسب طبقه بندی کرده است. او معتقد است که افراد انسانی دارای پنج نیاز اساسی هستند: ۱- نیازهای زیستی ۲- نیازهای ایمنی ۳- نیازهای اجتماعی (وابستگی) ۴- نیازهای احترام ۵- نیازهای خودیابی (تحقق ذات) او معتقد است که افراد تلاش می کنند این نیازها را به ترتیب ارضا کنند. ۲- نظریه رشد یافتگی، رشد نیافتگی: هرسی و بلانچارد عقیده دارند که امروزه با اکثر مردم در محیط کار مانند موجودات انسانی نابالغ و رشد نیافته رفتار می شود. آن ها ضمن مطالعه سازمانهای صنعتی تأثیر اعمال و اقدامات مدیریت بر رفتار فردی و رشد شخصی را در محیط کار آشکار ساخته اند. این نظریه پردازان بی تفاوتی شایع میان کارگران صنعتی و فقدان تلاش از جانب آنان را صرفاً نتیجه تنبلی فرد نمی دانند، به نظر آنها این مسائل از مدیریت ناشی می شود و عقیده دارند که در بسیاری موارد هنگامی که مردم به نیروی کار می پیوندند بر اثر اعمال و اقدامات مدیریت سازمانها، از رشد و بلوغ باز می مانند در این سازمان ها اجازه کمترین کنترلی بر محیط کار به افراد داده نمی شود و آنان به منفعل، متکی و زیر دست و تابع بودن تشویق می شوند. در نتیجه آنان مانند افراد نابالغ رفتار می کنند. بسیاری از سازمانها انتظار دارند. که کارکنان آنها به جای اینکه مانند بزرگسالان رفتار کنند همچون آدمهای نابالغ عمل کنند (Hersey, 2017). ۳- نظریه دو عاملی انگیزش: این نظریه نتیجه مطالعه گسترده هرزبرگ درباره رضایت یا نارضایتی افراد از شغلشان است. مطابق این نظریه وقتی افراد از کار خود احساس نارضایتی می کنند نارضایتی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می کنند. در مقابل و حتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می کنند این خشنودی به ماهیت کار مربوط می شود در این زمینه دو دسته نیاز مطرح شده است. اولین دسته نیازها را عوامل بهداشتی نامیدند؛ زیرا این نیازها شرایط محیطی انسان را توصیف می کنند و وظیفه اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است. دومین دسته را انگیزنده ها (محرک) نامیدند؛ زیرا این نیازها موجب انگیزش افراد برای عملکرد بهتر می شود (Hersey, 2017). نظریه های فرآیندی بر فرآیند انگیزه در افراد توجه دارند. مهمترین نظریه های فرآیند انگیزشی عبارتند از: ۱- نظریه انتظار: نظریه انتظار ویکتور رووم بر این فرض استوار است که نیازهای احساس شده علت رفتار انسان هستند. بر طبق این نظریه دو عامل شدت انگیزش را تعیین می کند: اول ارزش مورد انتظار برای نتیجه رفتاری که بروز می کند و دوم احتمال مورد انتظار برای نتیجه ای که تحقق خواهد یافت. ۲- نظریه برابری: فرض نظریه برابری ادامز بر این است که افراد علاقه مند هستند در ارتباط با دیگران رفتار مناسبی با آنان بشود. چنانچه در مقایسه با دیگران، رفتار نابرابری با فرد بشود این عامل می تواند موجب تغییراتی در رفتار وی شود بر اساس نظریه برابری افراد بر اساس نیازهایشان عمل خواهند کرد اگر نتایج حاصل از کوشش های آنان با نتایجی که دیگران از کوششهای مشابه به دست می آورند قابل مقایسه باشد. ۳- نظریه تعیین هدف: نظریه تعیین هدف بر فرآیند تعیین هدفها تاکید دارند. بر اساس این نظریه گرایش طبیعی انسان برای تعیین هدف و تلاش برای تحقق هدف ها تنها وقتی مفید است که اولاً فرد هدف های مشخص را درک کند؛ ثانیاً فرد هدفهای درک شده را بپذیرد؛ ثالثاً فرد مهارتهای لازم برای تحقق هدفها را داشته باشد؛ زیرا اگر فرد فاقد مهارت برای تحقق اهداف باشد، برانگیخته نمی شود (Hersey, 2017).

۴-۲-۲- نظریه چستر بارنارد در حوزه منابع انسانی: بارنارد یکی از اولین پژوهشگرانی است که موضوع سازمان را با نگرش رفتاری تعریف می کند وی معتقد است افراد در سازمان انگیزه های مالکیتی مانند قصد داشتن، خواستن و برخی جنبش های درونی دارند که مدیر اجرایی وظیفه دارد این انگیزه ها را با اهداف سازمان تطبیق داده و با کمک برخی پاداش های پیشنهادی به اصلاح و تغییر نگرش های نادرست بپردازد. بارنارد همچنین سه وظیفه اصلی اجرایی را پیشنهاد می کند؛ تهیه یک سیستم ارتباطات، ترویج تلاش های اساسی برای امنیت شخصی و تعریف اهداف سازمانی از جمله این وظایف است (Deepa, 2012).

۵-۲-۲- نظریه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی: دیوید مک کلند روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد در توصیف ایده شایستگی در ادبیات منابع انسانی معروف است. مدیریت مبتنی بر شایستگی عبارت است از به کار گیری مجموعه ای از شایستگی ها برای مدیریت منابع انسانی به طوری که این عملکرد به صورتی کارا و اثر بخش در تحقق اهداف و استراتژی سازمانی مشارکت نماید. مدیریت مبتنی بر شایستگی بر شناسایی مهارت های فنی ضروری و نیز بر توسعه شایستگی هایی که منجر به نتایج فوق العاده می شوند تمرکز می کنند. زیر سیستم های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی عبارتند از: زیر سیستم جذب و استخدام؛ مجموعه فعالیت هایی که برای جذب یک خزانة شایسته یا گنجینه ی صلاحیت دار از متقاضیان شغل در سازمان طراحی می شوند. فرایند جذب اثر بخش باید فرصت استخدام را به کسانی بدهد که توانایی ها، مهارت ها و شایستگی های لازم را برای انجام موفق شغل را داراست. زیر سیستم های یادگیری، آموزش و توسعه؛ مجموعه فعالیت هایی است که فرصتی برای اکتساب یا بهبود مهارت های مربوط به شغل را برای کارکنان فراهم می کند. زیر سیستم برنامه ریزی مسیر شغلی؛ این زیر سیستم شامل دو جنبه مهم برنامه ریزی و مدیریت می باشد. زیر سیستم برنامه ریزی جانشینی و استعداد یابی؛ این زیرسیستم شامل شناسایی پتانسیل ها و استعداد های کارکنان و برنامه ریزی برای رشد و توسعه آنها جهت تصدی مشاغل مدیریتی در آینده سازمان می باشد (Stanislava, 2013).

۶-۲-۲- نظریه تشکیل سرمایه های انسانی: سرمایه انسانی هم شامل قابلیت های فردی، واکنش، مهارت ها و تجربیات کارکنان و مدیران سازمان است که با وظایف پیش روی آنها مرتبط می شود و هم به ظرفیت افزایش و ذخیره دانش، مهارت و تجربیات از طریق یادگیری افراد اشاره دارد با این تعریف واضح است سرمایه انسانی محدوده وسیع تری از منابع انسانی را در بر می گیرد. سرمایه انسانی عبارت است از ارزش افزوده ای که کارکنان برای سازمان ایجاد می کنند. این تعریف توسط چانزل (۲۰۰۴) ارائه شد؛ وی افزود که سرمایه انسانی مقوله متفاوتی برای سازمانهاست که برای آنها یک مزیت رقابتی محسوب می شود (Tayles, 2012). به طور کلی می توان گفت در این نظریه نگرش به کارکنان سازمان از عامل تولید بودن به برتر از آن عوامل و به عنوان سرمایه انسانی یاد می شود و به عبارتی مکتب مدیریت دانایی شکل می گیرد. در ارتباط با موضوع پژوهش هایی انجام گرفته است از جمله: چادوری و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام به جایگاه ویژه توجه به عامل انسانی در سازمان ها و توجه به ارزشهای انسانی و اسلامی اشاره کرده اند. عبدالغنی العزمی (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و عملکرد سازمانی در کشورهای توسعه یافته پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که در دین اسلام مهمترین منبع ارزشهای اسلامی، قرآن کریم است. هدف قرآن کریم عرضه فنون و شیوه های مدیریتی نیست، بلکه با عنایت به آیات قرآنی می توان گزاره ها و پیش فرض هایی را تدوین کرد که ضمن تبیین جهان بینی مدیریت، چارچوبی برای به تحریر درآوردن اصول و قواعد راهنما و حتی الگوها و فنون مدیریتی برای سعادت دنیوی و اخروی ارائه می کند. نتایج پژوهش سوسیانتو (۲۰۱۴) با عنوان بهبود رقابت پذیری منابع انسانی بانکداری اسلامی از طریق اجرای کارکردهای مدیریت منابع انسانی قرآن محور در اندونزی نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی قرآن محور، رضایت شغلی را به صورت مستقیم و غیر مستقیم افزایش می دهد. در حالت غیر مستقیم، مدیریت منابع انسانی قرآن محور از طریق عدالت سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی می شود. Nik et. al (۲۰۱۳) به بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و میزان عدالت درک شده کارکنان و اعتماد بین کارکنان سازمانهای اسلامی بنگلادش پرداختند. نتایج نشان می دهد که بین دانش، درک و عمل به اصول اسلامی، استخدام و انتخاب، توسعه و آموزش و سامانه پاداش منصفانه با عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- روش پژوهش

روش انجام این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از بعد روش تحلیل محتوای قیاسی است. جامعه آماری موضوع پژوهش حاضر را کلیه کتب، مقالات، رساله ها، سخنرانی ها، تفاسیر و تحقیقات و تحلیل ها در خصوص مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث و نظریه پردازان معاصر تشکیل می دهد که براساس روش نمونه گیری هدفمند و مطالعه انتقادی متون مرتبط با علوم قرآن و حدیث شامل قرآن کریم و تفاسیر مطرح قرآن شامل تفسیر البیان، تفسیر المیزان و تفسیر نمونه و نیز نهج البلاغه و صحیفه سجادیه و تفاسیر و شروحات مربوط به آنها و کتب حدیثی شیعه (کتب اربعه) و همچنین منابع علمی مرتبط با نظریات معاصر مدیریت منابع انسانی شامل کتب، پژوهش ها و مقالات اینترنتی مرتبط به عنوان نمونه انتخاب گردیده است. روش تجزیه

و تحلیل پژوهش حاضر کیفی است که براساس عقل، نقل، استناد و نشانه یابی و مقایسه و تطبیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۴- یافته ها

۴-۱- نظریه مدیریت علمی تیلور تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

از اصول اساسی نظریه مدیریت علمی انتخاب علمی و کارشناسانه افراد و برنامه ریزی دقیق برای کار و آموزش درست به افراد است. در این نظریه ضمن تأکید بر کیفی سازی کار بر افزایش حقوق و دستمزد کارکنان نیز تأکید می شود و معتقد است این امر به افزایش کمیت و کیفیت کار می انجامد؛ در دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز بر عناصر مطلوب و سازنده مدیریت علمی تأکید شده، چنانچه حضرت علی(ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه در عهد نامه خود به مالک اشتر توصیه می نماید " حقوق کارکنان را بیفزای، این کار مایه توانایی بر اصلاح خودشان می گردد و موجب بی نیازی آنها از مردم می شود" و همچنین امام بر انتخاب دقیق افراد برای تصدی مسئولیت تأکید نموده و می فرماید: " در امور کارکنانت بیندیش و پس از آزمایش به کارشان بگمار و با میل شخصی و بدون مشورت، با دیگران آنها را به کاری مگمار". در آیه ۲۶ سوره مبارکه قصص، مهمترین و اصولی ترین شروط مدیریت به صورت کلی آمده که عبارت است از: قدرت و امانت (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) روشن است که منظور از قدرت تنها قدرت جسمانی نیست، بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است. قرآن کریم به معیارهای ارزشی-اعتقادی نیرویابی، جذب و گزینش مدیران توجه کرده است. از جمله، می توان به توانمندی و استطاعت(بقره-۲۸۶)؛ علم، آگاهی و تخصص(بقره-۲۹۷)؛ امانتداری(یوسف-۵۵)؛ اهل مشورت بودن(آل عمران-۱۵۹ و شوری-۳۶)؛ توکل(شعراء- ۲۱۷ و احزاب- ۳، تغابن-۱۳ و طلاق-۳) اشاره کرد. همچنین در علوم قرآن و حدیث، آموزش کارکنان و افراد تحت فرمان به عنوان یکی از ضروریات معرفی شده که در نظریه تیلور نیز به آن توجه شده است. با توجه به چهار اصل کلی مطروحه در نظریه مدیریت علمی تیلور (کشف اصول علمی انجام کار، انتخاب علمی کارگر ماهر، پاداش و کنترل و تشریح مساعی طبقه کارگر با مدیریت) می توان گفت وجه تفاوت این دیدگاه با دیدگاه علوم قرآن و حدیث به شرح زیر می باشد:

- در دیدگاه علوم قرآن و حدیث بر خلاف دیدگاه تیلور که انتخاب و آموزش کارکنان را صرفاً به آموزش تخصصی در سطح عملیاتی محدود می سازد، آموزش برای همه کارگزاران در تمام سطوح و عرصه ها مطرح است؛ به عبارتی علاوه بر آموزش تخصصی، آموزش های لازم درخصوص اهداف الهی و معنوی نیز مد نظر می باشد. به گونه ای که حضرت علی(ع) در نهج البلاغه، حکمت ۷۰، تنها مردم را سزاوار آموزش و تربیت نمی داند؛ بلکه پیشوا و زمامدار آنها را در این امر مقدم می دارد و می فرماید: هر کس که خود را امام و پیشوای مردم قرار داد باید قبل از ادب کردن دیگران، به ادب کردن خود بپردازد و باید تعلیم دیگران نه به زبان و گفتار، بلکه به عمل و کردار باشد و کسی که آموزنده و ادب کننده خویش است از آموزنده و ادب کننده مردم به احترام و بزرگداشت سزاوارتر است.

- در نظریه تیلور کارکنان تحت نظارت مداوم مدیر قرار دارند، ولی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث، کارگزار در وهله اول خود را تحت نظارت الهی می داند و همچنین نظارت اجتماعی و نظارت فردی (خود کنترلی) از این منظر در جایگاه ویژه ای قرار دارد. خداوند سبحان، در قرآن کریم بارها در آیات متعدد، مساله نظارت و بازرسی اعمال بندگانش را مطرح کرده و خود را شاهد و ناظر کارهای بندگان خود معرفی می نماید به عنوان مثال در سوره توبه؛ آیه ۱۰۵ می فرماید: " و قل اعملوا فیسیری الله عملکم و رسوله والمؤمنون و ستردون الی عالم الغیب و الشهاده فینبئکم بما کنتم تعملون"؛ (ای پیامبر)، بگو عمل کنید، خداوند و رسول خدا و مومنان اعمال شما را می بینند و به زودی به سوی کسی باز می گردید که پنهان و آشکار را می داند و شما را به آنچه عمل می کردید خبر می دهد.

- نوع نگرش تیلور به منابع انسانی نگرش محدود و ناقص و دربرگیرنده جنبه مادی و اقتصادی است در حالی که از دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیازهای معنوی انسان ها از اهمیت به مراتب بالاتری برخوردار است. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که در مدیریت منابع انسانی مورد نظر علوم قرآن و حدیث اولاً انتخاب مدیران براساس شایسته سالاری(برتری علمی، اخلاقی، جسمی و ...) باید باشد؛ ثانیاً استفاده از اصل تشویق و تنبیه به معنای تبشیر و انذار یعنی در نظر گرفتن هر دو بعد مادی و معنوی و

دنیوی و اخروی مطرح است؛ ثالثاً تنظیم همه اهداف حول محور اهداف الهی و آموزش و ارتقاء همه کارکنان در همه ابعاد مد نظر می باشد.

۴-۲- نظریه X, Y مک گریکور تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

با توجه به مفروضاتی که بر نظریه X حاکم است و به خاطر نگاه مستبدانه به انسان هیچ شباهتی به دیدگاه علوم قرآن و حدیث ندارد؛ ولی نظریه Y که بر اساس مفروضات آن مدیران نگرش مثبتی به کارکنان داشته و رفتاری مسالمت آمیز و رابطه مدارانه با کارکنان خود دارند و کمتر از کنترل مستقیم بهره می برند، وجوه تشابه قابل قبولی با دیدگاه علوم قرآن و حدیث در حوزه منابع انسانی دارد؛ از جمله وجوه تشابه آن با دیدگاه علوم قرآن و حدیث می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تشویق و استفاده از مشوقهای درونی شغل: با توجه به تاکید این نظریه به استفاده از مشوق های درونی شغل ملاحظه می شود تا حدودی با علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد. امام علی(ع) در نهج البلاغه، نامه ۵۳، ضمن توصیه به تشویق و نقش آن در جذب نیروها می فرماید: خواسته های ایشان (کارکنان) را برآور و همواره از آنان ستایش نمای و از رنجی که تحمل کرده اند یاد کن زیرا یادآوری مکرر از کارهای شایسته آنان شجاع را به جنب و جوش آورد و وامانده را ترغیب به کار کند انشاء الله.

- استفاده از ساز و کارهای کنترل درونی: کنترل درونی و استفاده از آن یکی از مفروضات این تئوری محسوب می شود. حضرت علی(ع) نیز می فرماید: از خودت مراقبی بر خویشتن قرار بده(۴). خداوند در سوره رعد آیه ۱۱ می فرماید: "إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ"؛ درحقیقت، خدا حال قومی را تغییر نمی دهد، مگر آنکه آنان خود حال خود را تغییر دهند(۳۰). یا در سوره مومنون آیه ۱ می فرماید "قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا"؛ رستگاری از آن کسانی خواهد بود که بتوانند خود را کنترل کنند؛ همچنین افراد خودکنترل که افرادی باتقوایند، انسان هایی سالم و کامل اند (۲۸). اینان با روحیه سالم خود بهتر می توانند به کمال برسند.

- توقع حصول نتایج بلند مدت: حضرت علی (ع) در خطبه ۱۵۴ نهج البلاغه می فرماید: چشم و دل انسان خردمند پایان کارش را می بیند و نشیب و فراز خویش را می شناسد.

هر دو دیدگاه هدف مشترک تشویق کارکنان به کار بیشتر و در نتیجه سود بیشتر را دنبال می کنند. اما از نظر علوم قرآن و حدیث انسان جایگاه بسیار رفیعی دارد. بر این اساس مدیران اسلامی باید شرایط رشد همه جانبه و شکوفا شدن استعداد های کارکنان را فراهم نمایند و با آن ها رفتار محبت آمیز و انسان دوستانه داشته باشند؛ بنابراین می توان گفت تئوری X به خاطر نگاه مستبدانه به انسان هیچ شباهتی به دیدگاه علوم قرآن و حدیث ندارد ولی دیدگاه Y را می توان از بعد روش مدیریتی تا حدودی با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مشابه دانست؛ اما تفاوت اساسی آن ها با دیدگاه علوم قرآن و حدیث در هدف است؛ بدین معنا که هدف مشترک هر دو دیدگاه X و Y، تولید و کسب سود بیشتر است، اما نظریات معاصر مدیریتی انسان را به عنوان ابزار در خدمت تولید نگاه می کند ولی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث کار عبادت است و هدف از کار باید رشد همه جانبه (مادی و معنوی) انسان باشد.

۴-۳- نظریه های معاصر انگیزش منابع انسانی تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

با توجه به مطالعه انجام شده ملاحظه می شود که تشابه بسیاری میان نظریه های انگیزشی منابع انسانی با دیدگاه علوم قرآن و حدیث وجود دارد:

- انگیزه های مادی: هم در نظریه های معاصر انگیزشی و هم در دیدگاه علوم قرآن و حدیث تقویت انگیزه های مادی کارکنان مورد تأکید قرار گرفته است. به گونه ای که امام علی(ع) در نهج البلاغه، نامه ۵۳ می فرماید: معاش و احتیاجات آنان (کارگزاران) را بصورت کامل برآورده کن چون رسیدگی کامل به حال کارمندان موجب تقویت و پشتوانه ای برای پاکی و صیانت و اصلاح نفوسشان می باشد و بر این اساس امین می گرداند.

- تقویت انگیزه های فردی: همچنان که در نظریه های انگیزشی معاصر مورد تأکید است، در علوم قرآن و حدیث نیز نسبت به تقویت انگیزه های فردی بسیار اهمیت قائل بوده و به عنوان مثال امام علی(ع) در نهج البلاغه، نامه ۳۴ به یکی از کارگزاران خود می نویسد: تو را والی جایی قرار دادم که هزینه آن بر تو آسانتر و حکومت آن برایت جالبتر است. در قرآن کریم سوره اسراء، آیه ۱۹ نیز آمده است: "وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا؛ و آن کسی که سرای آخرت را بطلبد و سعی و کوشش خود را برای آن انجام دهد، در حالیکه ایمان داشته باشد، سعی و تلاش او از سوی خدا پاداش داده خواهد شد.

- تقویت انگیزه های اجتماعی: نظریه های انتظار و برابری به تقویت انگیزه های معطوف به فرآیند انگیزه توجه دارند. در علوم قرآن و حدیث نیز این مهم مورد توجه ویژه قرار گرفته است. در سوره حدید آیه ۲۵ می فرماید: " لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ؛ به راستی پیامبران خود را با دلایل آشکار روانه کردیم و با آنها کتاب و میزان فرود آوردیم تا مردم به انصاف برخیزند».

حضرت امام علی(ع) در نامه ۲۷ نهج البلاغه به یکی از کارگزارانش ضمن توجه دادن او به انگیزه های اجتماعی او را به مساوات با مردم دعوت می فرماید: تساوی در بین آنها حتی در نگاهت را مراعات کن.

در نظریه های انگیزشی مدیریت منابع انسانی معاصر اعم از نظریه های محتوایی و فرآیندی، انگیزه های فردی با رویکرد مادی به عنوان جهت دهنده واقعی مورد توجه قرار می گیرد، در حالیکه در علوم قرآن و حدیث ارزش های انسانی و معنوی به مثابه جهت دهنده واقعی هستند. و به عبارتی انگیزه در دیدگاه علوم قرآن و حدیث ریشه در درون خداجوی انسانی دارد. در بعد محتوایی و نظریه هایی که معطوف به نیازهای درونی که موجب برانگیختن رفتار می شود، چه در سلسله مراتب نیازهای مازلو و چه در نظریه دو عاملی، نیازهای اساسی انسانی از قبیل حقیقت جویی، مردم گرایی و همنوع دوستی جایگاهی ندارد؛ و همچنین تفاوتی در نظریه های انگیزشی موسوم به نظریه های فرآیندی که فرآیند انگیزه در افراد را مورد توجه قرار می دهند، با دیدگاه علوم قرآن و حدیث وجود دارد؛ از جمله اینکه بر اساس نظریه برابری، در سازمان برابری باید در مورد همه کارکنان رعایت شود. در صورتیکه از دیدگاه علوم قرآن و حدیث هر کسی به اندازه تلاش و به تناسب اهمیت و ارزش کاری خود پاداش می گیرد. بنابراین در مدیریت مد نظر علوم قرآن و حدیث اصل عدالت در محیط کاری باید اجرا شود.

۴-۴- نظریه چستر بارنارد در حوزه مدیریت منابع انسانی تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

با توجه به اعتقاد بارنارد، افراد در سازمان انگیزه های مالکیتی مانند قصد داشتن، خواستن و برخی جنبش های درونی دارند که مدیر اجرایی وظیفه دارد این انگیزه ها را با اهداف سازمان تطبیق داده و با کمک برخی پاداش های پیشنهادی به اصلاح و تغییر نگرش های نادرست بپردازد. با ملاحظه دیدگاه علوم قرآن و حدیث مشاهده می شود که تقویت انگیزه های کارگزاران در جهت تطبیق آن با اهداف حاکمیت مورد تاکید قرار گرفته است. براساس دیدگاه علوم قرآن و حدیث، وظایفی که برای مدیر ذکر شده است از قبیل: مهربانی همه جانبه به کارگزاران همچون مهربانی پدر و مادر خانواده نسبت به فرزندان؛ نیرو بخشیدن به کارگزاران به طوری که مدیر از هیچ چیزی که باعث قدرت یافتن آن ها می شود دریغ نکند و آنچه را که موجب تقویت و نیرومندیشان می گردد فراهم نماید. توجه دائمی نسبت به کارگزاران بدین معنی که مدیر همواره از حال کارگزاران و مسائل زندگی آنان آگاه باشد به آن ها لطف و محبت داشته باشد تا ارزش های انسانی و علاقه آنان جهت نیل به اهداف الهی تقویت شود. در تمایز این نظریه با دیدگاه علوم قرآن و حدیث می توان عنوان کرد که بارنارد معتقد است که افراد در سازمان انگیزه های مالکیتی مانند قصد داشتن، خواستن و برخی جنبش های درونی دارند؛ ولی در دیدگاه علوم قرآن و حدیث افراد به سمت و سوی خدمت به بندگان خدا و رضایت الهی سوق داده می شود نه به سمت انگیزه های شخصی. پیامبر اکرم(ص) فرمود: «الْخَلْقُ عِيَالُ اللَّهِ فَأَحَبُّ الْخَلْقِ عَلَى اللَّهِ مَنْ أَدْخَلَ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ مُؤْمِنٍ سُرُورًا»؛ مردم عائله و جیره خواران خداوندند. محبوب ترین مخلوقات نزد خدا کسی است که سوادش به عائله خدا برسد و خانواده ای را خوشحال کند. امام حسین(ع) می فرماید: «إِنَّ حَوَائِجَ النَّاسِ إِلَيْكُمْ مِنْ نِعَمِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ فَلَا تَمَلُّوا النِّعَمَ»؛ از نعمتهای خدا این است که مردم، حوائج خود را نزد شما می آورند؛ پس از نعمتهای خدا [که حاجت مردم است] خسته و ملول نشوید (Majlisi, 1998). بارنارد مسئولیت را نیرو یا انگیزه ای قوی برای کنترل و اداره کردن افراد در خصوص نیازها و خواسته های مخالف معرفی می کند در صورتی که در دیدگاه علوم قرآن و حدیث، تعهد و تقوای الهی به عنوان بهترین و مهمترین ابزار کنترل افراد معرفی می شود.

۴-۵- دیدگاه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

مدیریت مبتنی بر شایستگی بر شناسایی مهارت های فنی ضروری و نیز بر توسعه شایستگی هایی که منجر به نتایج فوق العاده می شوند تمرکز می کنند. از دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز سپردن هدایت امور به نخبگان و شایستگان یک اصل خدشه ناپذیر است. جامعه ای که در پی رشد و توسعه همه جانبه و کسب فضایل اخلاقی باشد ناگزیر از سپردن امور به دست انسان هایی توانمند و واجد شرایط است. اعتقاد شیعه به امامت و لزوم عصمت منبعث از تفکر شایسته محوری است؛ هدایت امور را نمی توان به انسانی سپرد که هر آینه امکان خطا و اشتباه در رفتار او می رود، مدیریت در نظام توحیدی چیزی جز امانتداری، تکلیف، مسئولیت پذیری و هدایت امور در یک بستر سالم و پویا نیست؛ بنابراین عقل سلیم حکم می کند که امانت باید به دست کسی سپرده شود که توان مراقبت و محافظت از آن را داشته باشد. امام علی(ع) در خطبه دوم نهج البلاغه یکی از نشانه های عصر جاهلیت را لب فرو بستن دانشمندان و کرامت جاهلان دانسته است. جامعه ای که در آن شایستگان و نخبگان به کنار زده شوند و حاکمیت به دست نادانان افتد، رفتارهای شیطانی تقویت و فتنه ها مردم را با سم های خود لگدمال و نابود می نماید. تفاوتی عمده در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی با دیدگاه علوم قرآن و حدیث وجود دارد از جمله: در دیدگاه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی بیشتر شایستگی های فنی مدنظر می باشد در صورتی که در دیدگاه علوم قرآن

و حدیث علاوه بر شایستگی های فنی، مهارت‌های انسانی و ادراکی مد نظر می باشد. در سوره یوسف، آیه ۵۵ ذکر شده: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ؛ گفت: در این صورت مرا به خزانه‌داری مملکت منصوب دار که من در حفظ دارایی و مصارف آن دانا و بصیرم. حضرت علی (ع) در نهج البلاغه نامه ۵۳ به مالک اشتر چنین دستور می دهد: برای سرپرستی کارهای اهل دانش (مهارت فنی) و اهل ورع و تقوی (مهارت انسانی) و اهل سیاست (مهارت ادراکی) را برگزین. در دیدگاه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، شایستگی های معنوی جایگاهی ندارد، در صورتیکه در دیدگاه علوم قرآن و حدیث خیرخواهی و پیروی از راه خدا و پیامبر و امامان معصوم از مولفه های مهم شایستگی و شایسته‌گزینی است. در سوره سجده، آیه ۲۴ خداوند متعال می فرماید: وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ؛ و برخی از آن بنی اسرائیل را امام و پیشوایانی که خلق را به امر ما (نه به امر خلق) هدایت کنند قرار دادیم برای آنکه (در راه حق) صبر کردند و در آیات ما مقام یقین یافتند. حضرت امام علی (ع) در نهج البلاغه، نامه ۵۳ به مالک اشتر می فرماید: از ارتشیان آن کس را ریاست ده که در نظرت بیش از همه خیرخواه راه خدا و پیامبر و امام است.

- ایده شایستگی محدود به فهرستی از شایستگی هایی است که از مشاهده عملکرد رضایت بخش یا فوق العاده کارکنان در یک حرفه یا شغل خاص ناشی می شود. این مدل می تواند شایستگی های مورد نیاز کارکنان را برای بهبود عملکردشان در شغل فعلی و یا برای آماده کردن آنها برای مشاغل دیگر از طریق ارتقای شغلی در آینده تعیین نماید. در صورتی که در دیدگاه علوم قرآن و حدیث مسئولیت را نمی توان به هر فردی واگذار کرد؛ زیرا در سپردن مسئولیت، تخصص و عملکرد رضایت بخش یا فوق العاده شرط لازم است ولی شرط کافی نمی تواند باشد و غیر از آن دو شرط، شرط دیگری هم نیاز است و آن هم ایمان، کفایت و توانایی است؛ منظور از کفایت آن توان و برجستگی ویژه ای است که در محدوده مسئولیت، هماهنگی های لازم را ایجاد می کند تا مشکلات پیش آمده را از سر راه بردارد و ضعفها را تقلیل و قوتها را افزایش دهد و در یک جمله ایمان و تخصص را در خارج از ذهن با یکدیگر در آمیخته و به آن نمود عینی بخشد. سوره قصص، آیه ۲۶ می فرماید: قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ؛ یکی از آن دو دختر (صفورا) گفت: ای پدر این مرد را (که به شجاعت و امانت آراسته است) به خدمت خود اجیر کن که بهتر کسی که باید به خدمت برگزینی کسی است که توانا و امین باشد.

۶-۴- نظریه تشکیل سرمایه انسانی تا چه میزان با دیدگاه علوم قرآن و حدیث مطابقت دارد؟

با توجه به اینکه در این نظریه نگرش به کارکنان از عامل تولید به برتر از عوامل تولید ارتقاء یافته و از آن به سرمایه انسانی توصیف می شود و تاکید آن بر دانایی محوری و مدیریت دانایی است با دیدگاه علوم قرآن و حدیث تا حدودی مشابهت دارد. بر مبنای دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز انسان از چنان مرتبت و ارزش و جایگاهی برخوردار است که همه عوامل سازمانی باید در خدمت و حاکمیت او قرار گیرد. در سوره یوسف، آیه ۳۷ ذکر شده: "قَالَ لَا يَأْتِيكُمَا طَعَامٌ تُرْزَقَانِهِ إِلَّا نَبَّأْتُكُمَا بِتَأْوِيلِهِ قَبْلَ أَنْ يَأْتِيَكُمَا ذَلِكَمَا مِمَّا عَلَّمَنِي رَبِّي إِنِّي تَرَكْتُ مِلَّةَ قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ كَافِرُونَ؛" یوسف در پاسخ آنها گفت: من شما را پیش از آنکه طعام آید و تناول کنید به تعبیر خوابتان آگاه می سازم، که این علم از چیزهایی است که خدای به من آموخته است، زیرا که من آیین گروهی را که به خدا بی ایمان و به آخرت کافرند ترک گفتم. حضرت علی (ع) در خطبه ۷۳ در فرازی از فرمایشات خود می فرماید: سزاوارترین افراد برای اداره کشور، داناترین و تواناترین آن ها به احکام الهی است. به نظر می رسد تفاوت اصلی این نظریه با دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز عدم توجه این نظریه به ابعاد معنوی و ارزش های والای انسانی و الهی و تأکید بیش از اندازه بر قدرت و مزیت رقابتی انسان است. در این نظریه بر خلاقیت و توان علمی و اجرایی افراد به عنوان سرمایه انسانی یاد شده و شرط لازم موفقیت برنامه ها داشتن سرمایه انسانی کارآمد و با انگیزه و ماهر است؛ اما در دیدگاه علوم قرآن و حدیث علاوه بر انگیزه و مهارت، داشتن تعهد، تقوا و نوع دوستی و تلاش در راه رضای خدا و خدمت به خلق نیز از ویژگیهای اساسی سرمایه انسانی واقعی و تاثیرگذار ذکر شده است.

۷-۴- چارچوب نظری مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث چگونه است؟

همه سامانه ها و دوایر مدیریت منابع انسانی در سازمان های مختلف دارای کارکردهای مشابهی هستند که بر اساس چند رویه و مولفه مشترک استوار هستند. مهمترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی عبارتند از استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش، انضباط و اصلاح رفتار کارکنان و بازنشتگی که بر اساس نتایج پژوهش حاضر و با تکیه بر دیدگاه علوم قرآن و حدیث چارچوب نظری پیشنهادی برای مدیریت منابع انسانی ارایه می گردد:

۴-۷-۱- استخدام و گزینش: انتخاب و استخدام از مهمترین اقدامات منابع انسانی برای کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف خود است. استخدام به معنای پذیرفتن افرادی که صلاحیت لازم را برای مشاغل سازمان در حوزه مهارت، توانایی و شخصیت دارند، می باشد. اعتقاد دارد فرآیند گزینش را نمی توان در قالب الگویی استاندارد فرض کرد و باید عوامل اقتضایی مانند ملاحظات قانونی، سرعت در استخدام، سلسله مراتب سازمانی، تعداد متقاضیان، نوع سازمان و ماهیت شغل را در نظر گرفت (Siswanto, 2014). به طور کلی معیارهای زیادی

هست که باید داوطلبان منتخب و مستخدم دارا باشند. در اسلام، انتخاب کارمندان از اصول معینی پیروی می کند. اصل اول عدالت است؛ امام علی(ع) در نهج البلاغه، نامه ۵۳، قطعه ۷۱ می فرماید: "پس در کار انتخاب عاملان خود بیندیش و تنها پس از آزمون و امتحان، آنها را به کار بگمار و از روی هوا و هوس و بدون توجه به نظر دیگران به کارشان مگیر؛ چرا که این عمل ترکیبی از اجزای ظلم و جور و خیانت است". اصل دوم انتخاب کارمندان بر اساس شایستگی است. افراد نباید براساس رابطه خویشاوندی، رابطه دوستی، داراییها، سن، نژاد، نسل، و قدرت سیاسی و مانند اینها منصوب شوند؛ حضرت امیرالمؤمنین علی(ع) می فرماید: "در به کارگیری و استخدام عاملان و مسئولان هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت کاردانی و تخصص و امانتداری آنها را نپذیر" (Amadi, 1990). در قرآن کریم سوره قصص، آیه ۲۶ در این مورد عنوان شده است: قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ؛ یکی از آن دو دختر گفت: ای پدر، او را استخدام کن؛ به راستی که بهترین کسی است که استخدام می کنی چرا که وی توانمند و امین است. اصل سوم صداقت و درستی است؛ استخدام کننده و استخدام شونده بایستی هر دو صادق و درستکار باشند. اصل چهارم این است که فرد تجربه لازم را در حوزه مورد نظر داشته باشد. در نهج الفصاحه ذکر شده که رسول اکرم(ص) در این زمینه می فرماید: "اندیشه هر فرد به میزان تجربه او بستگی دارد". اصل پنجم میزان اعتقاد به دین مبین اسلام است که امام علی(ع) در نامه ۵۳، قطعه ۷۳ می فرماید: "والقدم في السلام المتقدمه: کسانی را برگزین که در اسلام پیشگامترند". اصل ششم این است که نباید بیش از ظرفیت فرد به او وظیفه و مسئولیت داد؛ اسلام محول کردن کاری بیش از توان و ظرفیت فرد را نهی می کند؛ در سوره بقره، آیه ۲۳۳ خداوند سبحان می فرماید: "لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا: خداوند هیچ کس را جز به اندازه تواناییش تکلیف نمی کند". کارفرمایان می بایست، اطلاعات درست راجع به شغل را برای متقاضیان فراهم آورند که این امر شامل ملزومات شغل و حقوق و پاداش می باشد. بدین طریق متقاضیان می توانند شغل مورد نظر خود را ارزیابی و انتخاب نمایند. در سوره بقره، آیه ۴۲ ذکر شده: (وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ و حق را با باطل در هم نیامیزید و حقیقت را در حالی که خود آن را می دانید کتمان نکنید).

۴-۷-۲- آموزش و توسعه: آموزش و توسعه در اسلام از جایگاه رفیع و ممتازی برخوردار است؛ چرا که آفرینش آدم با آموزش شروع شد: سوره بقره، آیه ۳۱ می فرماید: "وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا". در اسلام هیچ محدودیتی برای آموزش و علم آموزی وجود ندارد؛ نه از جهت طایفه و نژاد که "طلب العلم فریضه علی کل مسلم" و نه از جهت جنس "طلب العلم فریضه علی کل مسلم و مسلمه". طلب علم و آموزش بر هر مرد و زن مسلمان واجب است و نه از جهت مکان "اطلبوا العلم ولو بالصین" و نه از جهت زمان "اطلب العلم من المهد للحد" از گهواره تا گور دانش بجو (Gaini, 2015). در تفکر اسلامی، هر دو بعد نظری و عملی آموزش و توسعه، با مفهوم گسترده وجود انسان و توانایی وی برای ایجاد ارزش در جامعه تناسب دارد. آموزش فرآیند توسعه قابلیت در منابع انسانی است که به آنها کمک می کند که بیشتر مولد باشند و سهم بیشتری در پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشند (Hashim, 2009). طبق نظر قرآن کریم، شایستگی بنیادین انسان که باعث شد او خلیفه الله در زمین باشد، برخوردار از دانش بود؛ در سوره بقره، آیه ۳۰ خداوند می فرماید: (وَأَذَّ قَالَ رَبِّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ؛ و (به یاد آر) وقتی که پروردگارت فرشتگان را فرمود که من در زمین خلیفه‌ای خواهم گماشت، گفتند: آیا کسانی در زمین خواهی گماشت که در آن فساد کنند و خونها بریزند و حال آنکه ما خود تو را تسبیح و تقدیس می کنیم؟! انسان هایی که صاحب دانش هستند، برتر از سایرین می شوند. در سوره مجادله، آیه ۱۱ ذکر شده است: (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...؛ خدا مقام اهل ایمان و دانشمندان شما را (در دو جهان) رفیع گرداند....). همچنین پیامبر اسلام(ص) می فرماید: اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد؛ زگهواره تا گور دانش بجوید. وظیفه یادگیری هم بر عهده فرد است و هم کارفرما. کارمند باید دانش فرا گیرد تا بتواند وظایف خود را بهتر انجام دهد و کارفرما نیز باید فرصت هایی برای کارمند فراهم کند تا بتواند قابلیت های خود را تقویت نماید. پیامبر اکرم(ص) می فرماید که دانشی که به کار آید مبارک است. کارکنان مسلمان باید دوره های آموزشی را برای آشنایی با فرهنگ سازمانی بگذرانند (Abdul Ghani, 2015). هاشم(۲۰۰۹) نیز اعتقاد دارد که برای مسلمانان این یک تعهد است که به دنبال دانش برای بهتر انجام دادن کارها باشند. امام علی(ع) در نهج البلاغه، خطبه ۱۵۴ می فرماید کسی که بدون علم و آگاهی به کاری بپردازد مانند کسی است که به بیراهه می رود هر چه بیشتر راه می رود، بیشتر از مسیر و هدف اصلی دور می گردد.

۴-۷-۳- ارزیابی عملکرد: ارزیابی عملکرد در اسلام دارای جایگاه ویژه ای است و قرآن کریم و کلام معصومین به آن تاکید شده است. دستورالعمل های هنجاری قرآن در مورد ارزیابی عملکرد را می توان به سه دسته تقسیم کرد: تنظیمات یا مقررات قراردادی، خود مسئولیتی و خود کنترلی و نیز ارزیابی الهی از عملکرد افراد. در ارتباط با مقررات قراردادی، اسلام استخدام شخص را به عنوان الزام و عهد بین سازمان و کارمند مورد توجه قرار داده که باید بطور هم زمان و کامل برآورده شود. خداوند به مومنان دستور می دهد: در سوره مائده، آیه ۱ خداوند می فرماید: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ؛ ای اهل ایمان، (هر عهد که با خدا و خلق بستید) به عهد و پیمان خود وفا کنید. در مورد خود مسئولیتی و خودکنترلی قرآن کریم سوره مدثر، آیه ۳۸ بیان می دارد که: كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ؛ هر نفسی در گرو عملی

است که انجام داده است. و در سوره قیامه، آیه می فرماید: *بَلِ الْإِنْسَانِ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ*، بلکه انسان خود بر (نیک و بد) خویش به خوبی بیناست. پس از نظر اخلاقی کارمندان مسئول عملکرد خویش هستند. در مورد ارزیابی الهی از رفتار افراد نیز مسلمانان به روز جزا اعتقاد دارند و بر این باور هستند که در آن روز در دادگاه عدل الهی حاضر می شوند؛ اعمالشان ارزیابی می شود و مورد پاداش یا تنبیه قرار می گیرند. ارزیابی عملکرد و فراهم نمودن بازخورد برای کارکنان در انگیزش و اصلاح رفتارهای آنان موثر است و اطلاعاتی که از ارزیابی عملکرد حاصل می شود، برای تصمیمات مربوط به کار مورد استفاده قرار می گیرد. ارزیابی عملکرد از مهمترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی که باید عادلانه و بر مبنای معیارهای یکسان انجام شود. سوگیری ارزیاب ها می تواند این فرآیند را با اختلال مواجه سازد. به دلایل ملاحظات مذهبی، روابط شخصی و گرایشات بوروکراتیک، مدیران معمولاً به صورت بهینه کارکنان خود را ارزیابی نمی کنند. بنابراین مدیران مسلمان باید آگاه باشند که اندازه گیری عملکرد در اسلام نیاز به مسئولیت پذیری و پاسخگویی دارد (Habib Rana, 2017).

۴-۷-۴- حقوق و پاداش: هدف هر گونه حقوق و پاداش چه مستقیم و چه غیر مستقیم جبران عملکرد کارمند و تشویق آنها به کار با بهره وری بالا است. علی و همکاران (۲۰۰۵) که در سال های اولیه حکومت سلامی، پاداش بر اساس ۵ عامل بود. اول اینکه استخدام یک قرارداد است که اجرای آن وظیفه کارمند و کارفرماست. در قرآن کریم در آیه ۸۵ سوره اعراف از قول شعیب به اهالی مدین می فرماید: *فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْشِيَاءَ هُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا؛* پس پیمان و ترازو را تما نهید و اموال مردم را کم ندهید و در زمین پس از آن فساد نکنید. دوم اینکه اسلام تاکید کرده است که کارکنان باید پاداش کافی و معقول دریافت کنند که با کیفیت و کمیت کار تناسب داشته باشد؛ در سوره احقاف، آیه ۱۹ می فرماید: *(وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا؛* و برای هر یک در نتیجه عملی که انجام داده اند درجاتی است). سومین نکته این است که حقوق باید از قبل تعیین شده باشد. چهارم اینکه به محض اینکه کار انجام شد پرداخت شود. پنجم اینکه حقوق ممکن است مالی یا غیر مالی باشد. قرآن کریم در سوره قصص، آیه ۲۷ و ۲۸ در قصه شعیب و حضرت موسی (ع) می فرماید که حقوق و پاداش می بایست با توافق طرفین بدست آید (قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثمانين جعج فإني أتممت عشرًا فمِنَ عِنْدِكَ وَمَا أريدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ؛ شعیب (به موسی) گفت: من اراده آن دارم که یکی از این دو دخترم را به نکاح تو در آورم بر این مهر که هشت سال خدمت من کنی و اگر ده سال تمام کنی (آن دو سال) به میل و اختیار تو، و من (در این نکاح) رنج بر تو نمی خواهم نهاد، ان شاء الله مرا شخص شایسته (این خدمت) خواهی یافت؛ قال ذلك بيني وبينك أيما الأجلين فصيت فلما عدوان على والله على ما نقول وكيل؛ موسی گفت: این عهد میان من و توست هر کدام از دو مدت را (در خدمت) به انجام رسانم بر من ستمی نباشد (و نباید باز خواست شوم) و خدا بر این قول (و عهد) ما وکیل است. همچنین در باب جبران خدمت در قرآن سوره نحل، آیه ۹۷ آمده است: *مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ؛* هر کس از مرد و زن کار نیکی به شرط ایمان به خدا به جای آرد ما او را به زندگانی خوش و با سعادت زنده ابد می گردانیم و اجری بسیار بهتر از عمل نیکی که می کردند به آنان عطا می کنیم.

۴-۷-۵- انضباط و اصلاح رفتار کارکنان

تشویق و تنبیه، پاداش یا سزای اعمال انسان است. باید در مقابل خدماتی که کارکنان ارائه می دهند یا ضعفها و سستی هایی که از خود نشان می دهند، عکس العمل مناسب نشان داده شود. نباید در برابر خوب ها و بدها و خوبی ها و بدی ها، یکسان و بی تفاوت بود، زیرا این بی تفاوتی سبب ایجاد ضعف در افراد خوب و سستی بیشتر در افراد ضعیف می گردد. چنانکه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه نامه ۵۳ در این مورد می فرمایند: *"ولا تكونن المحسن والمسيء عندك بمنزلة سواء فان في ذلك تزهيدا لاهل الاحسان في الاحسان و تدريبا لاهل الاساءة على الاساءة و الزم كلا منهم ما الزم نفسه؛* هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند، زیرا این کار سبب می شود که افراد نیکوکار در نیکی هایش بی رغبت شود و بدکاران در عمل بدشان تشویق گردند، هر کدام از این ها را مطابق کارشان پاداش بده" و نیز در حکمت ۱۷۷ می فرماید: *«ازجر المسيء بثواب المحسن؛* خطاکاران را با پاداش دادن به نیکوکاران تنبیه کن". در زمینه اصلاح رفتار کارکنان نیز اصول ذیل از دیدگاه علوم قرآن و حدیث حاکم است:

- ترجیح تشویق بر تنبیه

مقدم داشتن تشویق بر تنبیه به کرات مورد تاکید اولیاء دین اسلام قرار گرفته است، در قرآن کریم نیز اغلب موارد صفات «بشیر» بر صفات «نذیر» تقدم دارد. در روایت نیز سفارش شده است که با تشویق نیکوکاران، بدکاران را تنبیه کنید؛ حضرت علی (ع) در نامه نامه ۵۳ به مالک به شکل واضح تری به این روش توصیه می فرمایند: *"فافسح في أمالهم و اصل في حسن الثناء عليهم و تعديدا ما ابلى ذوالالبلاء منهم فان كثرة الذكر لحسن افعالهم تهب الشجاع و تحرض الناكل ان شاء الله تعالى؛* آرزوهای آنها را برآورده ساز و با تحسین و حق شناسی، خویشتن را با مامورین درستکار خود مرتبط کن، خدمات صادقانه آنان را به زبان بیابور و صریحا قدردانی نما، زیرا تحسین و حق شناسی، مردان شجاع را در راه نیکوکاری تهییج می کند و مسامحه کاران را بخواست خدا به جنبش و حرکت وا می دارد".

- پرهیز از افراط در تشویق و تنبیه

رعایت اعتدال در هر امری پسندیده است. هر چند که اعمال تشویق و تنبیه در مورد زیر دستان ضروری است، ولی یک مدیر توانا می داند چگونه و چه وقت از این ابزار قوی و مؤثر در جهت اصلاح رفتار و ایجاد انگیزه و افزایش کارایی استفاده نماید. پیامبر عظیم الشان اسلام (ص) می فرماید: "الافراط فی الملامه تشب نیران اللجاج؛ زیاده روی در ملامت و سرزنش، آتش عناد و لجاجت را مشتعل می کند" (۱۹). افراط در تنبیه علاوه بر ایجاد کدورت و نارضایتی در فرد تنبیه شده، موجب نقض غرض گشته و هدف اصلی که اصلاح رفتار است در پی نخواهد داشت. نکته جالب توجه اینکه، نه تنها افراط در تنبیه نکوهیده است، بلکه افراط در تشویق و ستایش بیجا نیز پسندیده نیست؛ چنانکه حضرت علی علیه السلام می فرماید: "الثناء باکثر من الاستحقاق ملق و التقصیر عن الاستحقاق عی او حسد؛ ثنا گفتن و تمجید بیش از حد شایستگی و لیاقت، تملق و چاپلوسی است و کمتر از حد لازم ناشی از عجز یا حسد است" (Amadi, 1990).

۴-۷-۶- بازنشتگی

برنامه ریزی برای بازنشتگان علاوه بر اینکه موضوعی انسانی و اخلاقی است، می تواند تاثیر بسیار مثبتی بر سازمان داشته باشد. نحوه برخورد با بازنشتگان سازمان، انعکاسی مستقیم در روحیه و رفتار کارکنان فعلی سازمان دارد، چرا که آنان آینده خویش را در چهره بازنشتگان امروز مشاهده می کنند. برخورداری این افراد از حمایت های مادی و معنوی سازمان متبوع، انتظاری بحق و مقبول است. در وسایل الشیعه از محمدبن ابی حمزه منقول است که حضرت علی (ع) با مشاهده یک پیرمرد از کار افتاده نصرانی، دستور می دهد مستمری او از بیت المال پرداخت شود.

- پرداخت مستمری به بازنشتگان

محمدبن حمزه می گوید: روزی امیرالمؤمنین (ع) بر پیرمرد از کار افتاده ای گذر می کرد حضرت سؤال کرده فرمودند: این کیست؟ جواب دادند یا امیرالمؤمنین، یک پیرمرد نصرانی است. حضرت فرمودند: از وی کار کشیدید تا آنکه پیر و عاجز گشت آنگاه او را رها کردید؟ از بیت المال به او نفقه بدهید" (Amadi, 1990). موضوع پرداخت حقوق از کارافتادگی در قرن بیستم شاید امری عادی باشد ولی در آن زمان، صدور چنین دستورالعملی جز از تربیت شدگان مکتب اسلام، محال بوده است.

- استفاده از تجربیات بازنشتگان

آنچه بیشتر از حمایت های مالی می تواند موجب دلگرمی و مسرت پیران و بازنشتگان گردد، ایجاد احساس مشارکت و مفید بودن در آنان است. مدیران منابع انسانی می توانند با تدارک برنامه هایی خاص این احساس را در بازنشتگان بوجود آورند، علاوه بر این از تجربیات ذیقیمت آنان در جهت بهبود وضع سازمان بهره برداری نمایند. چنانکه حضرت علی (ع) می فرماید: "رای الشیخ احب الی من جلد الغلام؛ اندیشه پیرمردان نزد من دوست داشتنی تر از سرعت عمل جوانان است" و در جای دیگر فرموده اند: "رای الشیخ احب من حیلۃ الشباب؛ رای و نظر پیر، دوست داشتنی تر از چاره اندیشی جوان است" (Amadi, 1990). با این دیدگاه، مدیران نبایستی صرفا از روی ترحم و دلسوزی به ارتباط با بازنشته ها مبادرت ورزند بلکه واقعا آنان را مؤثر و مفید برای سازمان قلمداد کرده از فکر و نظر آنان استفاده نمایند و تا پایان عمر با این افراد ارتباطی فعال و پویا برقرار نمایند.

۵- بحث و نتیجه گیری

دین اسلام برای همه امور زندگی انسان، از جمله مدیریت، دارای برنامه بوده و بیان کننده تمامی نیازها برای رشد، بالندگی و تکامل انسان است. امروزه یکی از مشکلات اساسی، که مدیران کسب و کارها و نظام اداری کشور را با چالش مواجه کرده است، نبود توجه کافی به اجرای دقیق اصول و موازین و ارزشهای اقتباس شده از مبانی شرع مقدس و آیات و روایات اسلامی در مدیریت و مدیریت منابع انسانی است. قرآن کریم معتبرترین منبع برای مطالعه رویکردهای مدیریتی بوده و دارای مفاهیمی در زمینه شناخت انسان، شناخت اجتماع، اصول سازماندهی و هدفگذاری برای آبادانی، آسایش و پیشرفت علمی و معنوی و نیز شبکه روابط و مناسبات مؤثر و سازنده برای انجام رفتارهای معطوف به اهداف متعالی است. امروزه نه تنها تفسیر مدیریتی قرآن کریم ممکن و جایز شمرده شده، بلکه یک امر لازم و ضروری است تا بتوان از مفاهیم و دستورهای مدیریتی آن به شیوه ای روشمند استفاده نمود. مطابق با یافته های این پژوهش مشخص می شود که دیدگاه علوم قرآن و حدیث پیرامون مدیریت منابع انسانی یک دیدگاه جامع و فراگیر بوده و تمامی شوون و ابعاد سازمانی، محیطی و محتوایی را در بر می گیرد و آنچه در نظریه های مختلف مدیریت منابع انسانی و دیدگاه های مدیریتی معاصر به شکل پراکنده و غیر منسجم و تک بعدی ذکر شده است، در این دیدگاه به صورت کامل و کافی تبیین و ارائه شده است. وجه تمایز بارز دیدگاه علوم قرآن و حدیث نسبت به سایر دیدگاه ها و نظریه ها بویژه نظریه های معاصر مدیریت منابع انسانی، احاطه و تفوق اصول الهی و معنوی به کل فضای مدیریت، از جمله مدیریت منابع انسانی است. برخلاف سایر دیدگاه ها و نظریه های معاصر مدیریت منابع انسانی که اغلب منافع مادی و تحقق اهداف سازمانی مد نظر می باشد، در دیدگاه علوم قرآن و حدیث به همه عوامل (عوامل مادی، سازمانی، اهداف و...) در خدمت رشد و تعالی انسان جهت رسیدن به کمال مطلوب که رضایت خداوند و عبودیت است، توجه می شود. نقطه اشتراک این تحقیق با تحقیقات قبل استفاده از منابع و کتب روایی در شناسایی مولفه های مورد نظر بوده است؛ ولی این تحقیق، تحقیقی است که توانسته است مولفه های مورد نظر

در خصوص مدیریت منابع انسانی را احصاء و ارایه نماید. علاوه بر آن بر اساس پیشینه تحقیق، نتایج تحقیق عبدالغنی العزمی (۲۰۱۵) نشان داد که در دین اسلام مهمترین منبع ارزشهای اسلامی، قرآن کریم است. هدف قرآن کریم عرضه فنون و شیوه های مدیریتی نیست، بلکه با عنایت به آیات قرآنی می توان گزاره ها و پیش فرض هایی را تدوین کرد که ضمن تبیین جهان بینی مدیریت، چارچوبی برای به تحریر درآوردن اصول و قواعد راهنما و حتی الگوها و فنون مدیریتی برای سعادت دنیوی و اخروی ارائه می کند که تحقیق حاضر از دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز به این نتیجه رسیده است. نتایج تحقیق نیک و همکاران (۲۰۱۳) و فشارکی و صحت (۲۰۱۷) نشان می دهد که بین دانش، درک و عمل به اصول اسلامی، استخدام و انتخاب، توسعه و آموزش و سامانه پاداش منصفانه با عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و ارتباط معناداری برای ارزیابی عملکرد و عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان وجود ندارد ولی نتایج این پژوهش نشان می دهد که همه ابعاد مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث مورد تأکید بوده و می تواند بر احساس عدالت و اعتماد کارکنان تأثیر گذار باشد. مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث سازه ای با شش بعد استخدام و گزینش، آموزش و توسعه ارزیابی عملکرد، حقوق و پاداش، انضباط و اصلاح رفتار کارکنان و بازنشستگی می باشد که می بایست هر کدام از این رویه ها مبتنی بر آموزه های اسلامی و آیات و روایات باشد. بر مبنای نتایج تحقیق و بر اساس دیدگاه علوم قرآن و حدیث پیشنهادات ذیل ارایه می گردد:

- نتایج تحقیق نشان می دهد که در صورتی که فرآیند استخدام و گزینش کارکنان در سازمان بر مبنای آموزه های اسلامی باشد، کارکنان احساس می کنند که سازمان و مدیرانشان عادل هستند. از این رو به مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان توصیه می شود تا افراد عادل و درستکار را به عنوان مامورین استخدام بگمارند تا از تبعیض و تزییع حقوق متقاضیان استخدام پیشگیری گردد. همچنین اطلاع رسانی کامل و به موقع در مورد موقعیت های شغلی موجود و صلاحیت های لازم برای هر کدام ضروری است؛ تا عده ای نتواند از رانت اطلاعاتی سوء استفاده نمایند. در پایان فرآیند استخدام نیز سازمان باید دلیل رد شدن درخواست شغلی را به متقاضیان اطلاع دهد تا افراد بتوانند نقاط ضعف خود را برطرف سازند و از سوی دیگر از تصورات راجع به تبعیض و عدم بررسی دقیق سوابق جلوگیری شود. به مدیران پیشنهاد می گردد تا در فرآیند استخدام از ترجیح آشنایان و اطرافیان بر دیگران پرهیز نمایند. چرا که در صورت مشاهده این مورد در وفاداری و تعلق خاطر کارکنان نسبت به سازمان تأثیر زیادی دارد و افراد این خطر را احساس می کنند که در آینده، جایگاه شغلی آنان به فردی که با مدیریت استخدامی سازمان رابطه دارد، سپرده شود.

- در بعد آموزش و توسعه کارکنان نیز مدیران بایستی به طور منظم با برگزاری دوره های آموزشی و کارگاه های مهارت افزایی، سطح دانش و توانایی کارکنان را ارتقا دهند. البته باید علاوه بر مهارت های فنی و تخصصی، به بعد اخلاقی و ارزشی کارکنان نیز توجه شود و مهارت های دینی و ارزشی و اخلاقی نیز در افراد تقویت گردد. آموزش و توسعه موجب تعهد بیشتر کارکنان به سازمان می شود. از این حیث مدیران بایستی با فراهم آوردن زمینه های یادگیری در اعضای سازمان خود آنان را به ماندن و بقا در سازمان دلگرم سازند. هنگامی که افراد حس کنند محیط باعث رشد آنها و افزایش دانش و مهارت هایشان می شود، میل بیشتری برای استمرار در کار از خود نشان می دهند. شایان ذکر است که تکراری شدن و عدم برخورد با مسائل جدید از عوامل اصلی ترک خدمت در گروهی از کارکنان می باشد.

- در بعد حقوق و پاداش که به جبران خدمات نیز مشهور است به مدیران سازمان پیشنهاد می گردد تا میزان دریافتی کارکنان را بر مبنای کمیت و کیفیت کاری وی بطور دقیق تعیین و اعلام نمایند. پس از تعیین مبلغ دقیق حقوق و مزایا بایستی به موقع و بطور کامل به وی پرداخت گردد. در صورتی که پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان بر مبنای آموزه های دینی باشد، کارکنان از نظر احساسی به سازمان وابسته می شوند. از این رو به مدیران توصیه می شود حق و حقوق افراد را کامل و بدون منت بپردازند تا علاوه بر انگیزه دادن به آنها، تعهد کارکنان نسبت به کار و سازمان افزایش دهند.

- در بعد ارزیابی عملکرد به مدیران پیشنهاد می گردد به صورت مستمر نسبت به ارزیابی عملکرد کارکنان اقدام کنند. نکته حائز اهمیت این است که ارزیابی نباید بصورت مقطعی باشد چرا که در این صورت کارکنان در زمان ارزیابی ممکن است رفتار های مصنوعی و غیر واقعی از خود بروز دهند و نتوان عملکرد واقعی آنان را ارزیابی نمود. از سوی دیگر ارزیابی بایستی هم بر مبنای ارزیابی کمی و هم کیفی صورت پذیرد؛ همچنین در ارزیابی عملکرد کارکنان باید از سوگیرهای شخصی پرهیز شود. ارزیابی عملکرد اسلامی باید عینی و ملموس باشد. قضاوت و ارزیابی رفتار دو رویکرد ارزیابی عملکرد از دیدگاه علوم قرآن و حدیث است. رویکرد مبتنی بر صداقت بر اساس ویژگیها و توان فردی است. این ویژگیها شامل شایستگی، صداقت، مهربانی، مسئولیت پذیری، بلوغ، قاطعیت، قابلیت اطمینان، متعهد بودن و دیگر موارد است. شایستگی و صداقت دو ویژگی کارمند عالی به شمار می آید. مبنای این شایستگی ها شرح شغل است. همچنین مدیران مسلمان باید این نکته را در نظر بگیرند که ارزیابی عملکرد اسلامی باید با توجه به مفاهیم مسئولیت پذیری و پاسخگویی انجام شود.

- در بعد انضباط و اصلاح رفتار کارکنان مدیران و تصمیم گیران باید بکوشند تا راهکارهای مختلفی را در جهت ایجاد و تعالی اخلاق حرفه ای در سازمانها ارائه دهند. برای رعایت اخلاقیات و انضباط توسط کارکنان در سازمانها، باید توجه کرد که نیروی انسانی به کارگرفته شده در سازمان، از معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی - اخلاقی برخوردار باشند تا خود را مقید به رعایت اخلاقیات و نظم در سازمان بدانند. علاوه

بر این مدیران بایستی کارکنان را نسبتبه هدف و نیز چگونگی انجام کار آگاه کنند؛ و باورهای دینی آنان را تقویت نمایند و کارکنان را به تقوا توصیه نمایند، زیرا تقوا ضامن اصلاح رفتار است و به مراتب در نتایج و اهداف سازمانی تأثیر مطلوبی می گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از همه آفات درونی و بیرونی دور نگه می دارد و در برابر لغزشها محکم و استوار می سازد و ملکه ای است که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی میبخشد. بنابراین، کارکنانی که از تقوا برخوردار باشند، به رعایت اخلاقیات و انضباط در سازمانها مقید و پایبند هستند.

- برنامه ریزی برای بازنشستگان علاوه بر اینکه موضوعی انسانی و اخلاقی است، می تواند تأثیر بسیار مثبتی بر سازمان داشته باشد. نحوه برخورد با بازنشستگان سازمان، انعکاسی مستقیم در روحیه و رفتار کارکنان فعلی سازمان دارد، چرا که آنان آینده خویش را در چهره بازنشستگان امروز مشاهده می کنند. برخورداری این افراد از حمایت های مادی و معنوی سازمان متبوع، انتظاری بحق و مقبول است. آنچه بیشتر از حمایت های مالی می تواند موجب دلگرمی و مسرت بازنشستگان گردد، ایجاد احساس مشارکت و مفید بودن در آنان است. مدیران منابع انسانی بایستی با تدارک برنامه هایی خاص این احساس را در بازنشستگان بوجود آورند، علاوه بر این از تجربیات ذیقیمت آنان در جهت بهبود وضع سازمان بهره برداری نمایند.

Presenting a theoretical framework for human resource management from the perspective of Quran and Hadith sciences

Abstract:

Effective human resources Management is vital for the success of any organization. Many of human resource management issues are rooted in religion, and the effects of religion on human resource practices are very important. Given the comprehensive view of Islam on all aspects of human life, the purpose of the study is comparative comparison of human resource management from the perspective of Quranic sciences and hadith and contemporary management theories and presenting a theoretical framework for human resource management from the perspective of Quran and Hadith sciences. The research method is applied in terms of purpose and in terms of deductive content analysis method. The statistical population of the research includes resources related to human resource management from the perspective of Quranic sciences and hadith and contemporary theorists which have been studied based on purposeful sampling method and critical study. The results show that despite the similarity of the framework and functions of human resource management from the perspective of Quranic and Hadith sciences with contemporary management theories, but structurally, fundamentally and behaviorally there are fundamental differences and the need to pay attention to value and normative backgrounds to development and implementation human resource management strategies.

Keywords: Human Resource Management, Quranic and Hadith Sciences, Contemporary Management Theories, Selection and Training, Performance Evaluation.

منابع و مأخذ

1. Abbasi, M; Waez, M. (2018). Investigating the Impact of Islamic Human Resource Management on Organizational Justice, Job Satisfaction and Staff Dismissal, *Islamic Management Quarterly*, 25(4), 230-203.
2. Abdul Ghani Azmi, I. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance (Some findings in a developing country). *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 6(1): 2-18.
3. Ali, J. A. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6): 692– 711.
4. Amadi, A.M. (1990). Gharr al-Hakam and Darr al-Kalam, corrected by Raja'i, Mahdi. Qom: Dar Al-Kitab Al-Islami Publications
5. Chowdhury, A. H., Hoque, N., & Mawla, M. (2019). Human Resource Management from Islamic Perspective. *Bangladesh Journal of Islamic Thought*. 7(1):19-35.
6. Deepa, R. (2012). Analytical Review of the Effect of Performance Management System on Motivation, Job Satisfaction and Organisation Development. *Review of HRM*, 3(1): 6-20.

7. Elnahas, A. M., Hassan, M. K., & Ismail, G. M. (2017). Religion and mergers and acquisitions contracting: The case of earnout agreements. *Journal of Corporate Finance*, 42(1): 221-246.
8. Faizi, T. (2008). *Fundamentals of Organization and Management*, 15th Edition, Tehran: Payame Noor University Press.
9. Fesharaki, F; Sehat, S. (2017). Investigating the Relationship between Human Resource Management Based on Employee Commitment with Organizational Justice Mediation, *Iranian Journal of Islamic Progress Model Quarterly*, 4(8): 72-48.
10. Gaini, A; Najjari, R. (2015). *Human Resource Management*, 2(1), Qom: Seminary and University Research Institute.
11. Habib Rana, M., Shaukat Malik, M., (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 10(2):186-207.
12. Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 2(3):251-267.
13. Hersey, P. Blanchard, K. (2017). *Organizational Behavior Management: Human Resources Application*, translated by Ali Alaghband, Tehran: International Publishing Company.
14. Karami, M. (2012). *Behaviors of middle managers in organizations with an Islamic management approach*, Mashhad: Qaf Mashhad Reza (AS).
15. Majlisi, M. B. (1998). *Beharolanvar*. 71(1). Islamic Publications.
16. Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., & Beh, L. S. (2016). The role of human resource management practices in bank performance. *Total Quality Managemnt & Business Excellence*, 27(3):382-397.
17. Mellahi, K., & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel review*, 39(6):685-691.
18. Moghimi, S. M. (2015). *Principles and Patterns of Islamic Management*, Tehran, Rahdan Publications.
19. Nahj al-Fasaha (collection of speeches and sermons of the Holy Prophet (PBUH)), translated by Payende, Abolghasem (2007), Qom: Javidan Publications.
20. Nik, A. B., Rahman, N., Mohamad, A., & Alam, S. (2013). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 6(4): 1105-1123.
21. Paloutzian, R. F., & Park, C. L. (2014). *Handbook of psychology of religion and spirituality*. Guilford Publications.
22. Punnett, B. J. (2015). *International perspectives on organizational behavior and human resource management*. Routledge.
23. Ramadani, V., Dana, L. P., Gerguri-Rashiti, S., & Ratten, V. (2017). An introduction to entrepreneurship and management in an Islamic context. *In entrepreneurship and management in an Islamic context* (pp. 1-5). Springer International Publishing.
24. Renz, D. O. (2016). *The Jossy-Bass handbook of nonprofit leadership and management*. John Wiley & Sons.
25. Robbins, S. (2020). *Organization theory: organizational structure and design*, translated by Alvani, Mehdi, Danaeifard, Hassan. Tehran: Saffar Publications
26. Siswanto, S. (2014). Improving competitiveness of Islamic banking human resources through implementation of Quran-based HRM practices. *European Journal of Business and Social Sciences (EJBSS)*. 3(3):1-13.
27. Stanislava, L., & Pavel, T. (2013). Competency-based approach to human resources management. *Agricultural Economics (AGRICECON)*. 59(11): 496-504
28. Tabatabai, M. H. (2001). *Tafsir Al-Mizan*. Translated by Mousavi, Mohammad Baqir. 17(11). Qom: Seminary Teachers Association Publications, Islamic Publications Office.
29. Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N., & Farr, J. (2012). Dealing with the Management of Intellectual Capital: The Potential Role of Strategic Management Accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(2), 251-267.
30. *The Holy Quran*. Translated by Nasser Makarem Shirazi.