



مقایسه تطبیقی مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث و نظریه های مدیریتی معاصر

عیسی امیری

(دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران (Eisaamiri1340@yahoo.com)

محسن زارعی جلیانی

(نویسنده مسئول، گروه الهیات و معارف اسلامی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون،

ایران (Mohzareie@yahoo.com)

مختار رنجبر

(گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران (Ranjbarmokhtar@yahoo.com)

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 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.

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۱/۸/۵

پذیرش:

۱۴۰۱/۱۲/۱۸

(مقاله مروری)

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی، علوم قرآن و حدیث، نظریه های مدیریتی معاصر، انتخاب و آموزش،

ارزیابی عملکرد.

۱- مقدمه

در جهان معاصر، سازمانها رکن اصلی جوامع بشری هستند و تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از تولد تا مرگ، تأثیرگذارند. ولی سازمانها هنگامی می توانند در انجام مأموریتها و رسیدن به اهداف مطلوب خود موفق شوند که از مدیریت توانمند و کارآمد برخوردار باشند. بدین روی، موضوع مدیریت همواره مطمح نظر بشر بوده است تا بتواند امکانات را بهتر بسیج کند و زودتر به اهداف خود برسد و البته در این مسیر، به توفیقاتی هم دست یافته است. ولی چون تدوین علوم انسانی با جهان بینی افراد و مکاتب ارتباط مستقیم دارد، هر گروه و مکتبی که بخشی از علم مدیریت را توسعه بخشیده، به همان اندازه، نگرشهای خود را در آن دخالت داده است. به همین سبب، ضرورت دارد ما با جهان بینی قرآنی به مسئله مدیریت بنگریم و علم مدیریت را با رویکرد قرآنی تدوین کنیم (چودوری، ۲۰۱۹). 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. 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: رهبر خیر که به نیکی و سعادت هدایت می کند (اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا يُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ) (بقره آیه ۲۵۷) و رهبر شر که پیروان خود را به گمراهی و نابودی می کشاند (وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ الطَّاغُوتُ يُخْرِجُهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ) (همان). از دیدگاه قرآن کریم و روایات، مدیریت نقش اول را در تغییر و تحولات اجتماعی به عهده دارد. قرآن کریم در کنار ویژگی تخصص و توانایی لازم برای انجام کار، شرط امانتداری برای تصدی مقام را لازم می داند. برای مثال، 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 أَبَتِ 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. شایان ذکر است که قرآن کریم به معیارهای ارزشی و 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. 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 تأثیر گذار است (رنز، ۲۰۱۶). 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 (پالوتزیان و پارک، ۲۰۱۴). تعیین درست و غلط، پاداش و مجازات، کار و معنویت و روابط انسان ها و خدا به طور مستقیم و غیر مستقیم با مسایل منابع انسانی در ارتباط است. تأثیر دین بر مدیریت منابع انسانی در قالب قوانین و مقرراتی که حاکم بر روابط کارکنان و کارفرما است جلوه گر می شود. این قوانین و مقررات ممکن است مربوط به حقوق فردی افراد مانند فرصت های شغلی برابر، امنیت شغلی و سطوح پاداش باشد؛ یا ممکن است مربوط به حقوق جمعی کارکنان مانند اتحادیه های کارگری و صنفی و تصمیم سازی مشارکتی باشد (هاشیم، ۲۰۰۹). کشورهای اسلامی با دغدغه رعایت و حفظ تعالیم و هنجارهای مذهبی در مواجهه با راهکارهای مدیریت غربی روبرو هستند (علی، ۲۰۱۰). این چالش ها در رویه های مدیریت منابع انسانی مشهود

1 Chowdhury et al

2 Renz

3 Paloutzian & park

4 Hashim

5 Ali

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 (ملاحی و بودوار، ۲۰۱۰). مساله ای که امروز پیش روی سیاست گذاران حوزه مدیریت منابع انسانی در سطح کلان و مدیران دایره منابع انسانی در سطح خرد در بین کشورهای اسلامی قرار می گیرد این است که آیا اصول رویکرد وارداتی نسبت به حوزه حساس مدیریت منابع انسانی و پیچیدن نسخه های غربی برای حل مسائل در کشورهای شرقی راهگشا است؟ (نور و همکاران، ۲۰۱۷). گرچه رویکرد مدرنیستی قابل به جهان شمول بودن دانش در سراسر گیتی و تعمیم راهکارهای موفق در یک ساحت به ساحت دیگر است، پارادایم تفسیری از تفاوت ماهوی ساختار ذهنی انسان ها و برداشت های مختلف از مفاهیم در فرهنگ های مختلف سخن به میان آورده است. عدم توفیق خط مشی های تقلیدی مدیریت منابع انسانی در کشورهایی که به لحاظ بافت اجتماعی و سبقه تاریخی مسیری متفاوت از اروپا و امریکای شمالی را پیموده اند، صاحب نظران مدیریت را به بازاندیشی در استراتژی های مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن ارزش ها منحصر به فرد و سنت ها و آیین های جوامع محلی واداشته است (فشارکی و صحت، ۱۳۹۵). از آنجا که مدیریت منابع انسانی قصد بر اداره نمودن افراد انسانی دارد و ابنای بشر از لحاظ فردی و گروهی تفاوت های غیر قابل انکاری دارند، ضرورت توجه به پیش زمینه های ارزشی و هنجاری افراد در تدوین و پیاده سازی راهبردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان های مختلف بیش از پیش احساس می شود (پونت، ۲۰۱۵). تنظیم رویه های مناسب مدیریت منابع انسانی در سازمان ها بیش از هر چیز به شناخت انسان و ویژگی ها و نیازهایش بستگی دارد. 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 (رمدانی و همکاران، ۲۰۱۷). 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 (معصوم و همکاران، ۲۰۱۶). 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 ارزش های 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 مقایسه تطبیقی مفهوم مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم، احادیث پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین و نظریات مدیریتی معاصر 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 (النهاس، کبیر حسن و اسماعیل، ۲۰۱۷). تأثیر دین اسلام بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در مالزی

⁶ Mallahi & Budhwar

⁷ punnett

⁸ Ramadani et al

⁹ Masum et al

¹ Elnahas, Kabir Hassan & Ismail ⁰

در سال ۱۹۸۰ با معرفی ارزشهای اسلامی در بخش عمومی مورد بحث قرار گرفت (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). 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 کرده اند. 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 (مقیمی، ۱۳۹۴). 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 می شود و عنوانی است که این مجموع فعالیتها را شامل می شود. مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی نیز در کارکردهای آن معنا پیدا می کند (حبیب رانا و شوکت مالیک، ۲۰۱۷). منابع مختلف، کارکردهای مدیریت منابع انسانی را به صورت های گوناگونی دسته بندی کرده اند. بین این کارکردها، چهار کارکرد استخدام و به کارگیری، آموزش، توسعه و بالندگی، انگیزش و نگهداشت در همه دسته بندی ها مشاهده می شود. انتخاب و استخدام از مهمترین اقدامات منابع انسانی برای کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف خود است. کارکرد جذب و استخدام از طراحی و مرتب کردن ویژگیهای شغل و افراد، هنگام آگهی شغل شروع می شود تا کارکرد فهرست نویسی کوتاه، کارکرد مصاحبه، بحث انتخاب و پیشنهاد شغل را در بر می گیرد (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). 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 که امام علی (ع) 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" (نهج البلاغه، نامه ۵۳، قطعه ۷۱). 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" (غررالحکم و دررالکلم: ۲۲۸). اصل سوم این است که فرد تجربه لازم را در حوزه مورد نظر داشته باشد. رسول اکرم (ص) در این زمینه می فرماید: "اندیشه هر فرد به میزان تجربه او بستگی دارد" (نهج الفصاحه: ۴۴۱). اصل چهارم میزان اعتقاد به دین مبین اسلام است که امام علی (ع) می فرماید: "والقدم فی السلام المتقدمه؛ کسانی را برگزین که در اسلام پیشگامترند" (نهج البلاغه: نامه ۵۳، قطعه ۷۳). اصل پنجم این است که نباید بیش از ظرفیت فرد به او وظیفه و مسئولیت داد؛ برای مثال در قرآن کریم آمده است که "لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا أَلًا وَسَعَهَا: خداوند هیچ کس را جز به اندازه توانایش تکلیف نمی کند" (بقره، آیه ۲۳۳). به این علت که افراد هیچگاه قادر به کاری نیستند که در آن کفایت ندارند. برای رسیدن به اهداف سازمانی، عملکرد باید مرتبا ارزیابی شود و مورد بازنگری و مدیریت قرار گیرد.

مدیریت عملکرد اسلامی همچنین می تواند از هر دو زاویه یعنی دید کارفرمایان و کارکنان مورد توجه قرار گیرد. کارکرد مدیریت عملکرد اسلامی بر مبنای عدالت، انصاف، پاسخگویی و مسئولیت است (سیسوانتو، ۲۰۱۴: ۱۴). 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 اسلامی باید عینی و ملموس باشد. دو روش قضاوت و ارزیابی رفتار دو رویکرد ارزیابی عملکرد اسلامی است. رویکرد

1 Abdul Ghani Azmi	1
1 Habib Rana & Shaukat Malik	2
1 Siswanto	3

مبتنی بر صداقت براساس 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 (هاشیم، ۲۰۰۹: ۲۶۷). ارزیابان در ارزیابی عملکرد کارکنان نقش اساسی دارند. طبق نظر (علی، ۲۰۰۵) ارزیابی اثربخش کارکنان برای مدیران کار بسیار سختی است. این ناشی از ملاحظات دینی، روابط شخصی و گرایشهای بروکراتیک است. بنابراین، مدیران مسلمان باید بدانند که در اسلام، مقایسه عملکرد مسئولیت و پاسخگویی در نظر گرفته می شود. عبدالغنی عظمی (۲۰۱۵) اعتقاد دارد چیزی که بدیهی است، این است که کارکنان باید تحت آموزش برنامه های آموزشی مختلف بر مبنای ماهیت شغل و مسئولیتشان قرار گیرند. آموزش و توسعه در اسلام از جایگاه رفیع و ممتازی برخوردار است؛ چرا که آفرینش آدم با آموزش شروع شد: "وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا" (بقره، آیه ۳۱). 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 مسلمة". 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 (گائینی و نجاری، ۱۳۹۴). کارکرد آموزش و توسعه منابع انسانی اسلامی بر ارزشهای اسلامی برای القا به کارکنان تأکید می کند، ارزشهای اسلامی مالک انتخاب مریبان و شیوه هایی است که برای آموزش استفاده می شود. پیامبر اکرم می فرمایند دانشی که به کار آید، مبارک است (علی، ۲۰۱۵) و کارکنان مسلمان باید دوره های آموزشی را برای آشنایی با فرهنگ سازمانی بگذرانند. کارکنان مسلمان باید برای رسیدن به هدف های سازمانی و جامعه با تمام ظرفیت، مشتاقانه و خالصانه کار کنند. برای مسلمانان این تعهدی است که به دنبال دانش برای بهتر انجام دادن کارها باشند (هاشیم، ۲۰۰۹). تفکر اسلامی آموزش را خواه به صورت نظری و خواه به صورت عملی مورد تأکید قرار داده است. در آموزه های اسلامی آمده است که آموزش در محیط کار باید مطابق با شرایط و مسئولیتها تحول پیدا کند (علی، ۲۰۱۵). قرآن افراد را به کسب مهارتها و فناوری های جدید تشویق می کند و این اصل مبنای برنامه های آموزش و توسعه کارکنان است (هاشیم، ۲۰۰۹). آموزش و توسعه اسلامی، توسعه اخلاق و معنویت کارکنان را به دنبال دارد و آموزش و توسعه اسلامی باید به منظور افزایش ایمان به خداوند در کارکنان و افزایش دانش آنان انجام شود (هاشیم، ۲۰۰۹). برخلاف دیگر وظایف منابع انسانی در اولین مراحل تشکیل جامعه اسلامی، جبران خدمات مورد توجه زیادی قرار گرفته است (علی، ۲۰۱۵). هدف اصلی جبران خدمات اسلامی (مستقیم و غیر مستقیم)، تقویت ارزشهای عملکرد کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها برای بهتر انجام دادن کارها است. اسلام بر این موضوع تأکید دارد که کارگران باید حقوق کافی و مناسب با کار، نیازها و شرایط کلی اقتصادی را دریافت کنند. میزان پاداش پرداختی باید با خرید مواد غذایی، پوشاک و مکانی برای سکونت و حمل و نقل کارکنان متناسب باشد. اسلام کارفرمایان را به دادن پاداش بر اساس مدرک تحصیلی، تجربه، دانش، توان و میزان کاری که آنها انجام می دهند، تشویق می کند. پاداش باید زمانی که آنها کار را به پایان رساندند، زود به آنها داده شود (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). هیچ تبعیضی در پرداخت کردن به کارکنان وجود ندارد، صرف نظر از جنسیت کارکنان (نساء، آیه ۳۲) و کارکنان متأهل نسبت به کارکنان مجرد به دلیل تهیه غذا برای فرزندان، پوشاک و فراهم آوردن امکان تحصیل آنها، باید هنگام پرداخت در اولویت قرار بگیرند. این به طور معمول اتفاق می افتد که با افزایش سن و بالا رفتن ارشدیت کارکنان، میزان پرداخت نیز افزایش می یابد. همچنین به همه کارکنان باید پرداخت فوق العاده، پاداش، حقوق پایه، افزایش حقوق و دستمزد و درمان پزشکی، همه این جبران خدمات بدون هیچگونه تعصب و تبعیض تعلق گیرد. پولی و غیر پولی باید در نامه ای کوتاه به صورت واضح برای کارکنان قبل از قبول کردن شغل، مشخص شود. علاوه براین، تفاوت پرداخت بین کارکنانی که در پستهای مشابه و سطوح نزدیک هستند، نباید خیلی برجسته باشد. این در حالت های قراردادی متفاوت است و پرداختهای متفاوت برای چندین

سطوح شغلی به صورت هنجار درآمده است (هاشیم، ۲۰۰۹). در اسلام کارکنان مسلمان به توسعه کارراهه خود و برنامه ریزی برای آینده شغلی تشویق می شوند. در اسلام بر این موضوع تأکید شده است که کارکنان باید برای توسعه کارراهه خود مورد یاری قرار بگیرند. برنامه های مرشدی برای کمک به توسعه کارراهه کارکنان طراحی شده است (کرمی، ۱۳۹۰: ۶۰). اسلام افراد را به ارتقای شغلشان تشویق می کند. اسلام نمی خواهد که افراد بدون تلاش برای ارتقای پست خود در سازمان در یک پست بمانند و دوره کاری خود را در یک پست پشت سر بگذارند. در توسعه شغلی، اسلام بین افراد از نظر رنگ، نژاد، جنسیت و دین تبعیض قائل نمی شود (الحجرات، آیه ۱۳). بنابراین کارفرمایان باید تسهیلات و مساعدت های لازم برای مثال، مأموریت های ویژه، گذراندن آزمون ها و سامانه ارزیابی کارکنان را برای ارتقای شغلی آنها فراهم آورند (هاشیم، ۲۰۰۹). کارکنان باید برای توسعه شغلی خود ثابت قدم شوند. تا زمانی که فرد نخواهد تغییر بکند، کسی نمی تواند به تغییر او بجز اراده خودش کمک کند. همانا خداوند می فرماید: او (انسان) نمی تواند تغییری در خود ایجاد کند بدون اینکه خودش بخواهد. این ها نشان می دهد که کارکنان باید در ارتقای شغلی خود تلاش کنند (عبدالغنی عزمی، ۲۰۱۵). به طور خلاصه، کارکرد توسعه شغلی اسلامی بر مبنای عدالت و مسئولیت پذیری کارفرمایان به فراهم کردن تسهیلات برای کارکنانشان است و کارکنان هم در توسعه شغلی خود نقش مهمی دارند.

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

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

۱-۲-۲- 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 می شود. 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) می دانست؛ از این رو وی در صدد 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 می کند که وظایف و فعالیت های 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 رویه های 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 می داند. بنابراین افزایش تولید را به پاداش ها و مشوق های پولی و مالی وابسته دانسته و سیستمی برای پرداخت دستمزد پیشنهاد می کند که در آن مزد مستقیماً با کمیت تولید پیوند دارد. به عقیده تیلور اصول علمی می تواند فعالیت های گوناگون و عوامل تولید را تحت نظم در آورد و کارائی را افزایش دهد. وی مسئولیت کاربرد این اصول را بر عهده مدیر می داند، 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 مهارت ها 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 ایجاب می کند، ولی به زعم تیلور، کارایی را افزایش داده و عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد (رایتز، ۱۳۹۸: ۱۵۴).

۲-۲-۲- نظریه داگلاس مک گرگور:

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 بلند 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 (فیضی، ۱۳۸۶: ۸۶).

۳-۲- 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: 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 او 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 تبدیلی 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 (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۷: ۱۸۴).

۳) نظریه دو عاملی انگیزش: کمتر از یک دهه بعد از مازلو نظریه دیگری درباره ارتباط بین نیاز و رفتار پدید آمد. 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 خوشنودی می کنند این خوشنودی 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 (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۷: ۱۸۵).

عوامل بهداشتی به نیازهای سطح پایین تر مربوط می شود و شامل عوامل محیط کار از قبیل شأن و مقام، خط مشی ها و اداره امور سازمان، کیفیت سرپرستی، روابط متقابل افراد، شرایط کار، امنیت شغلی و دستمزد می شود. و انگیزنده ها مجموعه عواملی هستند که بر رضایت

شغلی تأثیر می گذارند. انگیزنده ها در سطح عالی تر نیازها نمایان و به محتوای کار مربوط می شوند که عبارتند از: کار پر تلاش، موفقیت، پیشرفت کاری، مسئولیت، رشد و توسعه.

ب) نظریه های فرآیندی: نظریه های فرآیندی بر فرایند انگیزه در افراد توجه دارند. یعنی نظریه های فرایندی بر چگونگی انگیزش و مراحل که اتفاق می افتد فردی برانگیخته شود تأکید می ورزند.

مهمترین نظریه های فرآیند انگیزشی عبارتند از:

۱- نظریه انتظار: این نظریه توسط ویکتور رووم ارایه شده است. نظریه انتظار 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 (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۷: ۱۹۱).

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 پردازد. 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 (دیبا، ۲۰۱۲: ۲۰). نظریه بارنارد تعدادی از مسائل اخلاق کسب و کار را مطرح می کند که با توجه به شیوه های مورد استفاده، بهترین روش برای ایجاد ارتباط بین انگیزه های شخصی و اهداف سازمان است. بارنارد در بحث های خود از ماهیت مسئولیت اجرایی نیز سخن می بارنارد مسئولیت را با نیرو یا انگیزه ای قوی با رمز و کدهای اخلاقی برای کنترل و اداره کردن افراد در خصوص نیازها و خواسته های مخالف بیان می کند به طور کلی او حقیقت و فطرت انسان، برای طلب احترام و ارزش انسانی و علاقه کارکنان به تعاون و همکاری به منظور دستیابی اهداف سازمانی اذعان دارد.

۵-۲-۲- نظریه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی:

معرفی رویکردهای مبتنی بر شایستگی در مدیریت منابع انسانی از حدود سال ۱۹۷۰ شروع شده و از آن زمان به بعد توسعه و کاربرد وسیعی داشته است. 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 خزانه 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 (استانویلا و پاول، ۲۰۱۳^۵).

۲-۲-۶- نظریه تشکیل سرمایه های انسانی:

در اوایل دهه ۱۹۶۰ مفهوم سرمایه انسانی وارد ادبیات اقتصاد شد. 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 (تیلز و همکاران، ۲۰۰۲). با توجه به تعریف فوق: ۱- انسان ها بزرگترین و با ارزش ترین دارایی هر سازمان هستند. ۲- در توسعه پایدار، انسان محور توسعه، هدف توسعه و مهم ترین عامل توسعه محسوب می شود ۳- سرمایه انسانی تنها سرمایه ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف مستهلک نمی شود. ۴- امروز قدرت کشورها و سازمانها را سرمایه مادی، ماشین آلات و تجهیزات رقم نمی زند بلکه سرمایه انسانی کارآمد و خلاق تعیین کننده ضرورت و توازن رقابتی سازمانها و کشورها هستند ۵- بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، سرمایه انسانی کشورها و سازمانها می باشد. ۶- بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست بلکه در حیطه انسانها است. ۷- شرط لازم موفقیت برنامه ها داشتن سرمایه انسانی کارآمد و با انگیزه و ماهر است. 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:

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

1 Stanislava & Pavel 5

1 Tayles et. al 6

مستقیم افزایش می دهد. در حالت غیر مستقیم، مدیریت منابع انسانی قرآن محور از طریق عدالت سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی می شود. نیک و همکاران (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. در واقع به غیر از ارزیابی عملکرد بین تمام کارکردهای مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت سازمانی و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری پیدا کرده اند. هاشیم (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی قرآن محور و تاثیر آن بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که به کارگیری فرهنگ اسلامی در کارکردهای منابع انسانی در سازمانهای اسلامی، مانع ترک خدمت کارکنان می شود. فشارکی و صحت (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی بر مبنای تعهد کارکنان با میانجی گری عدالت سازمانی، به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تقویت تعهد کارکنان از طریق بالابردن سطح عدالت سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیده است که ابعاد استخدام و توسعه و جبران خدمات با عدالت و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارند و بعد ارزیابی عملکرد فاقد تاثیر معناداری بر تعهد با میانجی گری عدالت سازمانی می باشد. عباسی و موسوی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت توزیعی، رویه ای و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد و برخلاف فرض پژوهش، رابطه معناداری بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت مراوده ای یافت نشد. هم چنین عدالت توزیعی و رویه ای نقش میانجی میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و رضایت شغلی 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 سجاده 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 تبلور 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 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" (نهج البلاغه، نامه ۵۳) و همچنین امام بر انتخاب دقیق افراد برای تصدی مسئولیت تاکید نموده و می فرماید: "در امور کارکنان بیندیش و پس از آزمایش به کارشان بگمار و با میل شخصی و بدون مشورت، با دیگران آنها را به کاری مگمار" (نهج البلاغه، نامه ۵۳). 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 أَبَتِ 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 تشریک 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 در خصوص اهداف الهی و معنوی نیز مد نظر می باشد. به گونه ای که حضرت علی(ع) 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 پردازد 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 (نهج البلاغه، حکمت ۷۰).

- 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: " و قل اعملوا فسیرى 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(توبه؛ آیه ۱۰۵).

- 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؟

طبق این تئوری مدیران با دو دیدگاه متفاوت X, Y کارکنان را مدیریت می کنند؛ مدیران طرفدار دیدگاه X نگرش منفی به کارکنان دارند؛ بر این اساس معتقدند که رفتار آن ها را باید به طور مرتب نظارت و کنترل کرد و تنها راه ایجاد انگیزه و تشویق آن ها به کار بیشتر

و بهتر پاداش اقتصادی و مادی است. در مقابل مدیران طرفدار دیدگاه Y نگرشی مثبت به کارکنان دارند و براین اساس رفتاری مسالمت آمیز و رابطه مدارانه با کارکنان خود دارند و کمتر آن ها را نظارت و کنترل و تنبیه می کنند. 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) 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 (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- 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 (غرر الحکم، حدیث ۲۴۲۹). خداوند می فرماید: "إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ"؛ درحقیقت، خدا حال قومی را تغییر نمی دهد، مگر آنکه آنان خود حال خود را تغییر دهند (رعد: ۱۱). "قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا"؛ رستگاری از آن کسانی خواهد بود که بتوانند خود را کنترل کنند (مؤمنون: ۱)؛ همچنین افراد خود کنترل که افرادی باتقوایند، انسان هایی سالم و کامل اند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۷، ص ۱۹۶). اینان با روحیه سالم خود بهتر می توانند به کمال برسند.

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

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.

۳-۴- 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) 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 (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- 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) 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 (نهج البلاغه، نامه ۳۴). در قرآن کریم نیز آمده است: "وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَى لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا (اسراء، آیه ۱۹)؛ 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. " 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» (حدید، آیه ۲۵). « وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ؛ و هر امتی را پیامبری است پس چون پیامبرشان بیاید میانشان به عدالت داوری می شود و به آنان ستم نرود» (یونس، آیه ۴۷). حضرت علی(ع) در این زمینه ضمن تأکید بر این موضوع به مالک اشتر می فرماید: با خود به انصاف رفتار کن، انصاف را از جانب خودت، نور چشمی ها و هواداران رعایت کن نکنند با پیشه ساختن خود محوری نور چشم گیری و باند بازی و رفیق پروری بر مردم ستم روا داری (نهج البلاغه، نامه ۵۳) و یا حضرت امام علی(ع) در نامه ای 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 (نهج البلاغه، نامه ۲۷).

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، امام علی(ع) در حدیثی می فرماید: انگیزه، خصلت اهل یقین است (غرر الحکم و دررالکلم، ج ۱، ص ۱۷۴). 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 و آن عبارت است از تلاش در جهت اجرای حق در مورد هر یک از زیر دستان و جلب رضایت عمومی و خودداری از دادن امتیازات خاص به برخی از افراد، ضمن آنکه در این نظریه راهکار خاصی نیز ارائه نشده است. در صورتی که در نظام مدیریتی اسلام راه کارهای لازم برای ایجاد عدالت و مساوات ارائه شده از جمله تلاش در جهت ایجاد رضایت عمومی و ترجیح آن بر رضایت خواص و نزدیکان، دادن انگیزه و پاداش به اندازه تجربه و زحمت و حساسیت کار افراد و فراهم آوردن شرایط استفاده همه زیر دستان از امکانات و منابع به اندازه ای که قانون اجازه داده است. امام علی(ع) در نامه خود به مالک اشتر می نویسد: با خلق خدا با عدل و انصاف رفتار کن و در حق رعیت و نزدیکان که دوستشان می داری شیوه عادلانه و منصفانه ای در پیش گیر که اگر چنین نکنی ستمکار هستی (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۴-۴-۴- 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 نکات زیر را می توان عنوان کرد:

- 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: «الْحَلْقُ 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 سودش به عائله خدا برسد و خانواده ای را خوشحال کند (بحار الانوار، ج ۷۱، ص ۳۳۹). امام حسین (ع) می فرماید: «إِنَّ حَوَائِجَ النَّاسِ إِلَيْكُمْ مِنْ نِعَمِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ فَلَا تَمَلُّوا النَّعْمَ»؛ 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 (بحار الانوار، ج ۷۱، ص ۳۱۸).

- 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.

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

مدیریت مبتنی بر شایستگی عبارت است از به کارگیری 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. 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. ایشان در فراز دیگری از بیانات خود علل سقوط دولت ها را در ضایع کردن مسایل اساسی و خود مشغول کردن به فروع، حاکم کردن اراذل و فرومایگان و کنار زدن افاضل و شایستگان در عرصه مدیریت ذکر کرده اند.

تفاوت های عمده مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی با دیدگاه علوم قرآن و حدیث را می توان به شرح زیر برشمرد:

- 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، مهارت های انسانی و ادراکی مدنظر می باشد. قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ؛ گفت: در این صورت مرا به خزانه داری مملکت منصوب دار که من در حفظ دارایی و مصارف آن دانا و بصیرم (یوسف، آیه ۵۵). حضرت علی (ع) در نامه خود 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 (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- 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 شایسته گزینی است. وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا 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 (سجده، آیه ۲۴). حضرت امام علی (ع) 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 (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- 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. 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 (قصص، آیه ۲۶). حضرت علی (ع) در ضمن سفارشات که در امر کشور داری به مالک اشتر دارد یکی از شرایط واگذاری مسئولیت را کفایت کارگزار می داند؛ این معنا را از سخن جامع و زیبای مولای متقیان می توان استنباط کرد: ای مالک در بکارگیری کارمندان و مدیرانی که باید زیر نظر تو کار کنند هیچگونه واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت کفایت و امانت را (نهج البلاغه نامه ۵۳) و در جای دیگر می فرماید: اما بعد، بی گمان این روش که مرد مأموریت و مسئولیت خویش را تباه کند و درگیر کارهای دیگر شود که مسئولیت آن را ندارد، سند ناتوانی بشمار آید و بیانگر اندیشه ای ویرانگر باشد (نهج البلاغه، نامه ۶۱).

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. "قَالَ لَأَيُّكُمْ طَعَامٌ تُرْزَقَانَهُ إِلَّا نَبَاتُكُمْ بِنَاوِيلِهِ قَبْلَ أَنْ يَأْتِيَكُمْ ذَلِكُمْ مِمَّا عَلَّمَنِي رَبِّي إِنِّي تَرَكْتُ مِلَّةَ قَوْمٍ لَأَ 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 (یوسف، آیه ۳۷). حضرت علی (ع) در فرازی از فرمایشات خود می فرماید: سزاوارترین افراد برای اداره کشور، داناترین و تواناترین آن ها به

احکام الهی است (نهج البلاغه، خطبه ۷۳). 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. با بررسی نظریه تشکیل سرمایه انسانی، می توان به این دسته بندی رسید که تفاوت اساسی مبانی اسلامی را از غربی مشخص می کند و آن دو دسته کلی تعهد و تخصص است که در مدیریت منابع انسانی معاصر جز بر تخصص آن هم با معیارهایی پراکنده و ناظر به نیازهای سازمان اشاره ای نشده است. بنابراین مشخص می شود که هر معیاری که می خواهد برای تعیین سرمایه انسانی شایسته و کارآمد در نظر گرفته شود، می بایست براساس جهان بینی توحیدی باشد نه براساس یک نیاز موقت یا یک تخصص خاص. در شایسته سالاری هم معیار تخصص وجود دارد و هم معیار تعهد. به عبارت دیگر تنها نباید به مهارت ها و توانایی های فنی فرد توجه کرد. لزوم توجه به تعهد و پابندی های اخلاقی فرد نکته مهمی است که باید به عنوان معیار شایسته سالاری در نظر گرفته شود و اگر شایسته سالاری این دو بال را داشت باعث می شود که منابع انسانی سازمان بتوانند در رسیدن به اهداف عالی سازمان کمک کنند. همچنین می توان با توجه به رویکرد حاکم بر معیارهای شایستگی، یک نظام شایسته سالار طراحی کرد. این نظام شایسته سالاری بر مبنای توحید و عدالت است که موجب می شود هر کسی در جای خاص خودش قرار بگیرد و بیشترین فایده و بهره وری را برای سازمان ها داشته باشد.

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 ارایه 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 روائی 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 (۱۳۹۵) 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 تاثیر 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 بازنشتگی 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 ارائه 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 تاثیر 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 پردازند 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 رفتارهای 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 کار گرفته 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 تاثیر 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.

منابع و مأخذ

- آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۸). غرر الحکم و درر الکلم، تصحیح رجایی، مهدی. قم: انتشارات دار الکتب الاسلامی
- رابینز، استیفن (۱۳۹۸). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی، ترجمه الوانی، مهدی، دانایی فرد، حسن. تهران: انتشارات صفار طباطبایی، محمد حسین (۱۳۷۸). ترجمه تفسیر المیزان. ترجمه موسوی، محمدباقر. جلد ۱۷، چاپ ۱۱. قم: انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.
- عباسی، محرم؛ واعظ موسوی، مائده السادات (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان، فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲۵، شماره ۴: ۲۳۰-۲۰۳.
- فشارکی، فرزاد؛ صحت، سعید (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی بر مبنای تعهد کارکنان با میانجی گری عدالت سازمانی، دو فصلنامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایران، دوره ۴، شماره ۸: ۷۲-۴۸.

- فیضی، طاهره (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ ۱۵، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
قرآن کریم. ترجمه ناصر مکارم شیرازی.
- کریمی، محسن (۱۳۹۰). رفتارهای مدیران میانی در سازمانها با رویکرد مدیریت اسلامی، مشهد: قاف مشهد الرضا(ع).
گائینی، ابوالفضل؛ نجاری، رضا (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی، جلد دوم، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
مجلسی، محمدباقر (۱۲۶۸). بحارالانوار. جلد ۷۱. انتشارات اسلامیه.
مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴). مبانی و الگوهای مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات راه دان.
نهج البلاغه. ترجمه دشتی، محمد (۱۳۹۱)، قم: انتشارات اشکندر.
نهج الفصاحه (مجموع سخنان و خطبه های حضرت رسول اکرم (ص))، ترجمه پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۶)، قم: انتشارات جاویدان.
هرسی، پال، بلانچارد، کنت (۱۳۹۷). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران: شرکت چاپ و نشر بین الملل (وابسته به سازمان تبلیغات اسلامی).
- 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.
- Ali, J. A. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6): 692–711.
- Chowdhury, A. H., Hoque, N., & Mawla, M. (2019). Human Resource Management from Islamic Perspective. *Bangladesh Journal of Islamic Thought*, 7(1):19-35.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., & Beh, L. S. (2016). The role of human resource management practices in bank performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(3):382-397.
- Mellahi, K., & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel review*, 39(6):685-691.
- 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.
- Paloutzian, R. F., & Park, C. L. (2014). *Handbook of psychology of religion and spirituality*. Guilford Publications.
- Punnett, B. J. (2015). *International perspectives on organizational behavior and human resource management*. Routledge.
- 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.
- Renz, D. O. (2016). *The Jossy-Bass handbook of nonprofit leadership and management*. John Wiley & Sons.
- 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.
- Stanislava, L., & Pavel, T. (2013). Competency-based approach to human resources management. *Agricultural Economics (AGRICECON)*, 59(11): 496–504
- Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N., & Farr, J. (2002). Dealing with the Management of Intellectual Capital: The Potential Role of Strategic Management Accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(2), 251-267.

Comparative comparison of human resource management from the perspective of Quranic sciences and hadith and contemporary management theories

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. 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.