

تدوین الگوی استخدام نیروی انسانی در چارچوب مدیریت اسلامی (تاکید بر آموزه‌های نهج البلاغه)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

کد مقاله: ۹۲۳۴۵

کلاره سید جعفری^۱، سمیرا صفائی^۲، حسین حبیبی تبار^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر تدوین الگوی استخدام نیروی انسانی در چارچوب مدیریت اسلامی با تاکید بر آموزه های نهج البلاغه بود. برای انجام این مهم از روش تحقیق کیفی بهره گرفته شده بدین معنی که پس از مطالعه ادبیات موضوع و استخراج چارچوب نظری، محتوای کتاب شریف نهج البلاغه که شامل خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های امام علی (ع) خصوصاً در زمان زمامداری ایشان است با استفاده از فرم واریسی بسته و پیش سازمان‌یافته مورد مذاقه و تحلیل قرار گرفته و جملات و عبارات منتخب به انضمام متن فارسی و آدرس در حوزه‌های منبعث از چارچوب نظری به‌عنوان روش یا پیش‌نیاز درج گردید. نتایج این بررسی نشان داد که امام در دوران زعامت خود از نظامی جامع و چندوجهی برای استخدام نیروی انسانی بهره می‌برده که شامل شش مرحله آماده‌سازی، تعریف شایستگی‌ها، شایسته شناسی، شایسته پروری، شایسته گماری و ارزیابی بوده و بر این اساس پیشنهادهایی برای اجرای اثربخش استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های اداری ارائه شده است.

واژگان کلیدی: نیرو انسانی، استخدام نیروی انسانی، مدیریت اسلامی، نهج البلاغه

۱- دانشجوی دکتری تخصصی گروه مدیریت بازرگانی، بازاریابی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی
۲- دانشجوی دکتری تخصصی گروه مدیریت بازرگانی، بازاریابی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی. (نویسنده مسئول)
samira_ss839@yahoo.com

۳- گروه مدیریت بازرگانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

امروزه نه تنها با مسائل نیروی انسانی نمی توان برخوردی واکنشی داشت، بلکه مدیران سازمان باید قبل از هر کاری نیروی انسانی کارآمد و اثر بخش در سازمان ها را شناسایی و گزینش نمایند و در این زمینه برنامه های عملی و عقلانی را طراحی نمایند. بررسی معیارها و فرآیند موثر در شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی، گام مهمی در نظام جامع مدیریت منابع انسانی به شمار می آید که در صورت فقدان آن، سازمان ضررهای مادی و معنوی بسیاری را متحمل خواهد گشت.

از این رو، انتخاب و گزینش مدیران شایسته از مهمترین و حساسترین مسائل در فرآیند کار در هر سازمانی خواهد بود. تحقق اهداف هر سازمانی، وابسته به مدیریت آن سازمان و چگونگی اداره آن بدست افراد شایسته و مجرب می باشد. در کلامی از امام صادق (ع) آمده است: «النَّاسُ مَعَادِنٌ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَ الْعَفْيَةِ» (مردم همچون معادن طلا و نقره اند). پس مدیران با تجربه باید همچون معدن شناس و گوهر دان، افراد لایق را شناسایی کند و با توجه به استعدادی که در هر فرد سراغ دارند او را به کار گیرند؛ به این دلیل که موفقیت یا شکست هر سازمانی در مرحله ی نخست: گزینش صحیح کارکنان و در مرحله ی بعد: منوط به کارکرد اعضای آن است. (عسکری وزیری، ۱۳۹۵: ۳۴ و ۲۸) رشد و توسعه ی سازمان ها در پی آن جامعه و کشور در گروه استفاده صحیح از سرمایه انسانی است که با در نظر گرفتن این شرایط به عقیده نگارندگان آنچه می تواند باعث ایجاد تعادل در عرصه ی علوم انسانی گردد، یاری طلبیدن از منابع ارزشمند دینی و بومی است که با بهره مندی از منابع لایزال الهی اطلاعات بسیار دقیق و ارزشمندی ارائه می دهند از جمله مهمترین این منابع، کتاب جالب و شگفت انگیز «نهج البلاغه» می باشد که سخنان برگزیده حضرت امیرالمومنین علی (ع) در جمیع فنون و بخش های مختلف در آن گرد آوری شده است. (مهرابی، ۱۳۸۰: ۲۴۲)

۲- تاریخچه و مفهوم مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی ریشه در حوادث و تحولاتی دارد که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان آغاز شد؛ البته نشانه هایی از مدیریت منابع انسانی و تشکیل اصناف و اعتصابات کارگری در روم، مصر و ایران باستان وجود دارد ولی تکوین آن بطور مدون پس از انقلاب صنعتی و پیدایش کارخانه های بزرگ در اروپا و آمریکا بود که استخدام و حضور عده ی کثیری از کارگران در یک مکان را امکان پذیر کرده بود. (آرین قلی پور، ۱۳۹۰: ۱۷) مدیریت منابع انسانی در حقیقت، عنوانی است که طی دهه ۱۶۷۰ مطرح گردید است که بسیاری از نویسندگان هنوز عناوین قبلی و قدیمی آن یعنی مدیریت پرستلی، اداره ی امور کارکنان، روابط صنعتی ویا روابط کار را عموماً به صورت مترادف مورد استفاده قرار می دهند و مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه ای از مدیریت به شمار می رود. (ابطحی، ۸۶ - ۸۹: ۵) و در ایران نیز این تاریخچه با به وجود آمدن نظام اداری در سال ۱۲۸۶ دچار تحولات فراوانی شد و شروع اولین فعالیت در زمینه مدیریت منابع انسانی در ایران به حساب آوریم و نخستین بار در سال ۱۳۰۱ شمسی، قانون استخدام کشوری به تصویب مجلس شورای ملی رسید. این قانون مشتمل بر ۵ فصل و ۷۴ ماده بوده که با توجه به پیشرفت علم مدیریت منابع انسانی در آن سازمان بسیار جامع بود ولی با کمال تأسف هیچ یک از سازمانهای دولتی آن را در عمل به اجرا نگذاشتند.

می توان گفت که در سال ۱۳۴۵ تشکیل سازمان امور اداری و استخدامی و تصویب قانون استخدام کشوری را اولین مرحله در اعمال مدیریت منابع انسانی صحیح در بخش دولتی به حساب آورد. (قربانی و صابری مقدم، ۱۳۹۱: ۲۶)

مدیریت منابع انسانی از لحاظ مفهومی عبارت است از تخصص ویژه ای که کوشش می کند تا در جهت کسب رضایت کارکنان و تامین هدفهای سازمانی سیایت گذاری، برنامه ریزی و فعالیت نماید که مدیران منابع انسانی، نه تنها در مقابل نیروی انسانی یک سازمان مسئول اند بلکه از طرف دیگر در مقابل مدیران رده بالای سازمان نیز مسئولیت دارند. (ابطحی، ۸۶ - ۸۹: ۴)

در حال حاضر هر روزه سازمانهای بیشتری احساس می کنند که به نظام کارآمدی برای برنامه ریزی و حمایت از حرکت و جابه جایی افراد در داخل سازمان نیاز دارند. بدین منظور سازمانها باید از نظام برنامه ریزی شغلی در تمام سطوح، جانشین پروری، انتصاب یا جایگزینی افراد و قرار گرفتن افراد در سمتهایی که شایستگی لازم آن را دارند و می توانند به بهترین وجه هدفهای فردی و سازمانی را برآورده کنند حمایت کافی را به عمل آورند. سازمانها ضمن سعی در انتخاب و جذب کارکنان شایسته و اثربخش، درصدد بهبود و گسترش توانمندیها و شایستگیهای آنان هستند در این میان ناچا از این قاعده مستثنا نیست و از آنجایی که کشور ایران یک کشور اسلامی و تحت تأثیر آموزههای اسلامی است، می توان از این آموزهها برای شایسته سالاری منابع انسانی استفاده کرد در نتیجه پژوهش حاضر درصدد بررسی شکل گیری استخدام نیروی انسانی بر اساس آموزه های اسلامی در سازمان ها با تأکید بر دیدگاه اما علی (ع) است.

۳- اهمیت مدیریت منابع انسانی

در گذشته رهبری نیروی انسانی در سازمان ها به عهده ی اداره ی آمار و امور اداری بوده و اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است، اما جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمانی یاد می شود بدین لحاظ امروزه سازمان ها برای بقاء انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد وسیع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. به زعم بارون و گریس منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست های سازمانی به شمار می آید. (قربانی و صابری و جاغرق، ۱۳۹۱: ۱۶)

۴- وظایف مدیریت منابع انسانی

نقش مدیران منابع انسانی در دنیای امروز به نحو چشمگیری افزایش یافته است و وظایف و مسئولیت های گوناگون را برای آنان قائل شده اند که شامل دو قسمت و به شرح زیر تقسیم می گردند:

الف- وظایف و مسئولیت های عمومی:

۱- برنامه ریزی

۲- سازماندهی

۳- هدایت و رهبری

۴- نظارت و کنترل

ب- وظایف و مسئولیت های اختصاصی:

۱- کارمندیابی، جذب و گزینش که موضوع اصلی مقاله می باشد که به آن می پردازیم.

۲- آموزش و توسعه منابع انسانی

۳- طراحی سیستمهای حقوق و دستمزد

۴- شناخت استعدادها و علایق، انگیزه ها و شخصیت نیروی انسانی

۵- اقدامات مربوط به نگهداری جسم و روان منابع انسانی

۶- اقدامات مربوط به نقل و انتقالات و جابجایی کارکنان

۷- اقدامات مربوط به نظم و انضباط و رسیدگی به شکایات

۸- ارزشیابی شایستگی کارکنان (ارزشیابی عملکرد کارکنان)

۹- برنامه ریزی نیروی انسانی

۱۰- ایجاد نظم، رعایت اخلاق و قانون در کار (ابطحی، ۱۳۸۱: ۱۵)

۵- فرآیند کارمندیابی

فرآیندی است که بوسیله آن کسانی که به نظر می رسد توانایی بالقوه ای برای عضویت در سازمان و انجام دادن وظایف محول دارند، شناسایی می گردند و موجبات جذب آنها به سوی سازمان فراهم می شود. (اسفندیارسعدت، ۱۳۸۳: ۹۰) سازمان ها از منابع متعددی برای یافتن متقاضیان کاراستفاده می کنند، منابع چون ارجاع کارکنان، فعلی، نسبتاً غیررسمی است، انتخاب کارکنان فرآیند گزینش افراد برای استخدام آنها در سازمان است و یک گزینش خوب مزایای بسیارخوبی دارد و انتخاب کارکنان مناسب می تواند موجب بهبودی اثر بخش سایر فعالیت های منابع انسانی شود و از برخی مسائل و مشکلات ممانعت کند. (اعرابی، فیضی، ۱۳۸۸: ۲۱۹)

۵-۱- فرآیند کارمندیابی در اسلام

کارمندیابی در اسلام، به لحاظ ساختار و سمت و سوی کلی با کارمندیابی در مکاتب غیر دینی، تفاوت اساسی دارد. اگر شناسایی نیروها در برخی از نظام های بشری معاصر، حرکتی بر محور سود و لذت و توسعه قلمروهای حاکمیت سودآور است. نظام اسلامی کاملاً معطوف به ارزش ها و اصول متعالی است که اگر کارگزاران به این اصول، معیارها و مبانی توجه و عمل کنند جامعه از پرتو آنان به رفاه و آسایش و امنیت روانی، فکری و اجتماعی دست خواهد یافت و الفت و رابطه ای مودت آمیز و حمایت گرانه و

تکامل بخش در آن برقرار خواهد شد و از آنجا که بقای هر نظام سیاسی و اجتماعی به انسان های کارآمد و فعال وابسته است؛ سپردن مسئولیت کارها به هر فردی باید با شناخت از او همراه باشد، همچنان که حضرت علی (ع) در چندین بخش از عهدنامه ی خود به مالک اشتر ایشان را در کار انتخاب کارگزاران خویش به شناخت و تحقیق امر فرموده اند.

امام خمینی نیز فرمودند: «انتخاب اصلح برای مسلمین، یعنی انتخاب فردی که تعهد به اسلام و حیثیت آن داشته باشد و همه چیز را بفهمد و ممکن است به شما و گروه شما هم مربوط نباشد که اگر اصلح را انتخاب کردید کار اسلامی می کنید. (عسکری وزیری، ۱۳۹۵: ۹۹، ۹۸، ۹۷) حضرت علی (ع) فرموده است: «العاقل من أحسن صنائقه و وَضَحَ سَبِيَهُ فِي مَوَاضِعِهَا» (عاقل کسی است که کارها و اعمالش به بهترین وجه انجام می دهد و تلاش و کوشش خود را به کار می گیرد و انتخاب احسن را نشانه عقل برشمردند). (مهرابی، ۱۳۹۳: ۳۴۳)

۶- فرآیند گزینش و جذب

در لغت به معنای (برگزیدگی چیزی را بر چیزی ترجیح دادن آمده است) فرآیند گزینش و استخدام کارمندان و افراد مورد نیاز سازمانها امروز در یک بخش مجزا به نام اداره گزینش و یا «کارگزینی و امور استخدامی» و یا «اداره جذب و گزینش» ویا تحت عناوین دیگر انجام می گیرد واما عملا این مدیران سازمان ها هستند که مسئولین هر واحد و یا رده را منصوب نموده و «تیم کاری» و یا جمع مسئولین و سرپرستان قسمت ها و بخش های مختلف را طبق خواست خود به وجود می آورند (قبادی، ۱۳۷۸: ۹۶) ولی در نظامی که شالوده و اساس آن، مکتب و دین است و دین در آن داعیه دار تعمیق و گسترش ارزش هاست، بی شک مجریان از بالاترین تا پایین ترین مقام، باید واجد صلاحیت هایی باشند که بر اساس مراتب متفاوت است که مطابق با معیارها و ملاک های اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و رفتاری تعریف می شود و مطابق با دیدگاه اسلام مسلمانان معتقدند که خداوند، پیام و دستورات خود را از طریق پیامبرانی به انسانها ابلاغ کرده است که این رابطه خدا با مردم، با ظهور حضرت آدم (ع) آغاز شده و با بعثت پیامبر اسلام حضرت خاتم محمد (ص) پایان یافته است. (عسکری وزیری، ۱۳۹۵: ۱۳۶ و ۵۸)

۶-۱- معیارهای گزینش و جذب

معیارگزینش و جذب برای مدیران منابع انسانی به سه دسته تقسیم می گردند:

۱- معیارهای سازمانی: که به ویژگی های لازم برای موفقیت آمیز بودن شغل در سازمان مربوط می گردد که معمولا در فرم های شرح شغل منعکس شده اند.

۲- معیارهای اخلاقی: یک سلسله از رفتارهای پذیرفتنی جوامع انسانی اند که ممکن است در جوامع اسلامی و غیر اسلامی مطرح و قابل قبول باشند (پاکیزگی، ادب - برخورد مناسب، رعایت حق تقدم و احترام به قوانین و ...).

۳- معیارهای ارزشی: چیزی وسیع تر از ۲ معیار دیگر می باشد و در واقع زیر بنای آن، دو معیار در جامعه های اسلامی به شمار می آید از قبیل: (اعتقاد به حیات سرمدی، بهشت و دوزخ، لزوم پیروی از دستورات خداوند و پیامبران و ائمه اطهار و ...) (ابطحی، ۱۳۸۱: ۱۰۷) ملاک و معیار گزینش ها در حکومت نبوی و اسلامی، فضائل و مناقب اخلاقی و انسانی از قبیل علم، دیانت، کاردانی، شجاعت، مدیریت، قاطعیت و جوان و با نشاط بودن نیروها بوده است. وقتی که پیامبر (ص) حکومت اسلامی را در زمینه بنیان نهاد در عرصه های اجرایی، اداری، نظامی و فرهنگی کشور، سهم بیشتری را به جوانان مسلمان اختصاص داد. (عسکری وزیری، ۱۳۹: ۱۸۸) بطوریکه معیارهای گزینش و جذب را به ۲ دسته تقسیم می نمایند:

الف- معیارهای عمومی گزینش: معیارهای عمومی گزینش شامل همان سه معیار:

۱- معیارهای سازمانی: تلاش فرد برای هر موردی که به موفقیت آمیز بودنش در سازمان کمک می کند را شامل می گردد، ۲- معیارهای اخلاقی: همان رفتارهای مورد قبول جوامع انسانی موجود در جوامع اسلامی و غیر اسلامی می باشد. ۳- معیارهای ارزشی: که مهمتر از ۲ معیار دیگر می باشد که در واقع زیر بنای آن دو معیار در جامعه اسلامی می باشد.

حضرت علی (ع) به مالک اشتر نخعی می فرماید: «ثم الصق بذوی المرووات و الاحساب و اهل البیوتات الصالحه و السوابق الحسنه» (پس به سراغ کسانی برو که از خانواده های اصیل، نجیب با شخصیت، مومن، صالح و خوش سابقه باشند) در این جا به ۲ ویژگی لازم یعنی «تجربه» و «حیاء» نیز اشاره شده است که میتوان «تجربه» کاری از معیارهای تخصصی و «حیاء» را از معیارهای عمومی گزینش محسوب کرده. قال علی (ع): «والقدم فی الاسلام المتقدمه» (و کسانی را برگ زین که در اسلام پیشگامترند). (مهرابی، ۸۱ - ۸۰: ۶۵ و ۶۴)

ب- معیارهای اختصاصی گزینش: داشتن «تجربه» و «تخصص» و «کاردانی» و ... از جمله معیارهایی است که به کرات مورد تاکید معصومین (ع) قرار گرفته است چنانچه امیر المومنین (ع) می فرماید: «ولاتقبلن فی استعمال عمالک و امرائک شفاعه الا شفاعه الکفائه و الامانه» (در بکارگیری و استخدام عاملان و مسئولین هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت (معیاری) غیر از

شفاعت‌کارسانی و تخصص و امانت‌داری آنها را نپذیرد) (مهرابی، ۸۱ - ۸۰: ۶۵ و ۶۴) دو تعریف تخصص صاحب‌نظران عقیده دارند که مهارت‌های بالای شغلی خاص که در سایه دانش فنی، تجربه عملی و تیزهوشی بدست می‌آید. امام علی (ع) می‌فرماید: (اطمینان خاطر پیدا کردن قبل از کسب مهارت و تخصص، مخالف دوراندیشی است و نیز فرموده خداوند انسان متخصص امین را دوست دارد). (مهرابی، ۱۳۹۳: ۲۲۳ و ۲۲۲)

۶-۲- ضرورت وجود دستگاه‌گزینش در اسلام:

نیروی انسانی با ارزش‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌گردد. دستگاه‌گزینش به منظور گزینش کارگزاران، مدیران و کادر دستگاه‌های گوناگون نظام اسلامی به چهار دلیل ضروری می‌باشد:

۱- مدیریت در نظام اسلامی یک مدیریت تعریف شده و هدفمند است که با همه نظام‌ها دیگر متفاوت می‌باشد. مدیریت در نگرش غربی یا شرقی فقط برای تامین نیازهای مادی انسانی و در چهارچوب زندگی دنیوی تعریف و هدف‌گذاری می‌شود. در واقع تمام هم و غم بشر و مدیریت در جهت آسایش و رفاه بیشتر انسان در زندگی است اما در منظومه‌ی معرفتی اسلام، هدف مدیریت تربیت و هدایت انسان می‌باشد که این مدیریت هدفمند در اهداف رسالت انبیاء نیز آمده است که قرآن در تبیین از هدف پیامبر (ص) می‌فرماید: «وَيُزَيِّدُهُمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ».

۲- در اسلام همواره مسئولیتها بر اساس صلاحیت‌ها و ارزش‌های فرد به او داده می‌شود و فرد را که شرایط و صلاحیت‌های لازم را در خصوص مسئولیت‌ها خطیری به او واگذار شده است گزینش و انتخاب می‌نماید.

۳- وجود دستگاه‌گزینش در اسلام بر اساس یک فرآیند ضابطه‌گرا و اصولی و با رعایت یکسانی برای تمام اقشار مردم نظر گرفته شده است که حضرت علی (ع) درباره ضابطه‌گرایی در گزینش نیروها خطاب به مالک اشتر می‌فرماید:

«به صرف دل خوش کردن و اظهار صمیمیت با افراد، آنها را به کارنگیر که همه مردم نزد ما در حق یکسانند».

۴- ضرورت گزینش در اسلام، یک ضرورت عقلانی و منطقی و انکارناپذیر است. گزینش سنت الهی است که با برگزیدن بندگان خالص و برترین انسان‌ها از طرف پروردگار عالمیان برای هدایت نوع بشر آغاز شده است و گزینش در مرتبه پایین‌تر به صورت مقوله‌ای عقلی از اوان زندگی، در ابتدایی‌ترین امور تا سرنوشت‌سازترین آنها ادامه پیدا می‌کند. (عسکری و زبیری، ۱۳۹۵: ۱۳۹ و ۱۴۰ و ۱۴۳)

قال ابو عبدالله (ع): «من اتخذاً من غير اختيار الجاه الاضطرار الى مرافقه الاشرار» (هر کس برادری را بدون آزمون و امتحان اختیار کند، به حکم اضطرار ناگزیر از رفاقت با بدان گردد). (مهرابی، ۸۱ - ۱۳۸۰: ۶۴ و ۶۹)

۷- مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امام علی (ع)

امیر مومنان علی (ع) پس از قبول رهبری مسلمین به بازسازی نظام سازمانی کشور پرداخت و در مرحله نخست به بازسازی و پاک‌سازی سازمان‌ها از عناصری که بدون صلاحیت به برخی پست‌ها را اشغال نموده بودند، دست زد و به دنبال آن افراد متقی و پرهیزگار و تربیت شده را در مکتب اسلام راستین به کار گرفت و در فرمانش به مالک اشتر نخی که در حقیقت منشور و قانون اساسی حکومت علی (ع) و به تبع آن حکومت و رهبری اسلامی است بهترین الگو و نمونه را ارائه داد. (کریمی و باباپور، ۱۳۸۴: ۴۴) و در ادامه نامه حضرت علی (ع) کارگزاران دولتی را به چهار گروه تقسیم می‌کند و برای استخدام در هر گروه شرایطی را مقرر می‌فرماید:

اول: استخدام نظامیان: برای فرمانده سپاه کسی را برگزین که خیر خواهی او برای خدا و پیامبر و امام تو بیشتر و دامن او پاک‌تر، شکیبایی، صبر او برتر باشد. از کسانی باشد که دیر به خشم آید و عذر پذیرتر باشد و بر ناتوان رحمت آورد و با قدرتمندان و زورگویان با قدرت برخورد کند درشتی (دیگران نسبت به او) او را به تجاوز نکشاند و ناتوانی او را از حرکت باز ندارد.

در جملات فوق امام نظامیان را به دو دسته: الف) فرماندهان ب) سربازان تقسیم می‌نماید و سپس صفات و اولویتهای هر گروه را جهت استخدام و به کارگیری فهرست می‌نماید و نکته جالب در این خصوص شرایط استخدامی فرماندهان است، زیرا آنها ضمن دارا بودن شرایط عمومی از قبیل برخورداری از خانواده‌های ریشه دار، شخصیت حساب شده، سوابق نیکو و دلاوری و رشادت باید صاحب صفاتی خاص دیگری نیز باشند:

۱- نسبت به خدا و پیامبر و امام خیرخواه باشند.

۲- پرهیزگارتر از دیگران باشند.

۳- صبورتر از دیگران باشند.

۴- با قدرتمندان و زورگویان با قدرت برخورد کند.

۵- نسبت به اهداف خود ایمان داشته باشد و (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۵۷۵)

دوم: استخدام قضاوت و داوران: از میان مردم برترین فرد نزد خود را برای قضاوت انتخاب کن، کسانی که از مراجعه فراوان آنها به ستوه نیامورد و با برخورد مخالفان با یکدیگر او را خشمناک نسازد، در اشتباهاتش پافشاری نکنند، طعم را از دل ریشه کن نمایند، کسی که با ستایش و پر ب زبانی می خواهد او را فریب دهد متوجه باشد. (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۵۷۷)

سوم: گزینش کارگزاران: بنابراین چه گذشت، انتخاب افراد که به شخصیت و کفایت آنان اعتمادی هست و به آینده دین و دولت التزام کامل دارند، بایستی این انتخاب در مرتبه‌های درجه از هوشیاری و امانت صورت پذیرد و اهمیت صحیح انتخاب کارگزار نص صریح قرآن کریم است که می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُوا الْأَمَانَاتِ إِلَيْهِ أَهْلِهَا» (خدای تبارک تعالی امر می کند که به شما که امتها را به اهل آن بسپارید) و اولین ملاکی که برای استخدام و جذب افراد در سمت ها و مقام ها مختلف حکومتی انجام داده می شد، همان ایمان به خدا و اعتقاد بود که اگر ایمان و اعتقاد در شخص وجود داشت آن وقت مسائل دیگر از قبیل جنسیت، ملیت، قبیله، قسم نامه و ... برای او در نظر گرفته می شد تا منصبی از مناصب حکومتی به وی داده می شد و حق این امور اجرا گردد و اگر صاحب منصب و کارگزاری از رفتاری ویژه نظیر: پاکدامن، اعتماد و وثوق، شجاعت، عدالت برخوردار بود، این کارگزار رابه منصب و مقامی عالی تر در دولت ارتقاء می دادند. (جمعی از علماء و فقها، ۱۳۷۲: ۲۲۳ و ۲۲۴) کارگزاران دولتی را از خاندانهای پاکیزه و با تقوا که در مسلمانی سابقه ای درخشان دارند انتخاب کن، زیرا اخلاق آنان گرمای ترو آبرویشان محفوظ تر و طمع ورزی شان کمتر و آینده نگری آنان بیشتر باشد.

چهارم: انتخاب و گزینش نویسندگان و منشیان: در امور نویسندگان و منشیان به درستی بیندیش و کارهایت را به بهترین آنها واگذار و نامه های محرمانه را از میان نویسندگان به کسی اختصاص ده که صالح تر از دیگران باشد. در تنظیم هیچ قراردادی سستی نوز (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۵۸۱) و ایشان در نامه ۳۱ نهج البلاغه به فرزند خویش امام حسن (ع) می فرمایند: «اگر درباره جهان و تحولات روزگار مشکلی برای تو پدید آمد آن را به عدم آگاهی ارتباط بده». (نهج البلاغه، خطبه ۱۰۵) در امور کارمندان بیندیش و پس از آزمایش به کارشان به گمار و با میل شخصی و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است. (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۵۷۷)

با جمع بندی مطالب این پژوهش میتوان الگوی استخدام نیروی انسانی از اسلام را در قالب نمودار زیر نمایش داد:



شکل ۱- تدوین الگوی استخدام نیروی انسانی در چارچوب مدیریت اسلامی

۸- نتیجه گیری

تجربیات چندین ساله نشان می دهد که سیستمهای کارمندی، جذب و گزینش های سلیقه ای و غیر عملی پرداخت حقوق و دستمزدهای ناکافی، عدم انگیزه، عدم ارتباط صحیح درون سازمانی و کمبود انگیزه های معنوی، عدم رسیدگی به شکایت و از همه مهمتر نبود عدالت استخدامی و اجتماعی، فقدان مدیریت مشارکتی و ... همه باعث بوجود آمدن عوامل استرس زای شغلی و حرفه ای و تضعیف نظام شایسته سالاری و صدها عامل دیگر مربوط به مدیریت منابع انسانی، همه و همه می توانند زمینه های مساعدی را برای عدم رعایت اخلاق کاری و قانون در کار فراهم آورند و با توجه اینکه کشورما ایران یکی از پیشگامان مدیریت اسلامی در مقایسه با دیگر کشورهای اسلامی منطقه می باشد، امیدواریم که مدیریت منابع انسانی اسلامی در تمامی وزارتخانه ها و سازمان های دولتی و غیر دولتی با رعایت حفظ نظام ارزش ها و با بهره برداری از منابع بسیار غنی دینی و علمی و آثار پیشوایان دینی ما من جمله کتاب گوهر بار «نهج البلاغه» و دستورات موکد اسلام و قرآن در زمینه مختلف مدیریت منابع انسانی بتواند قدم

مثمرمیری در جهت تحقق آرمانهای کشور و اهداف سازمانی بردارد و همیشه شاهد عدالت علی (ع) در زمینه های مختلف مدیریت (منجمله منابع انسانی) باشیم که ان شالله دیگر شاهد تضييع حق و حقوقی در هیچ نقطه ای از کشور اسلامی مان نباشیم.

منابع

- ۱- مهرابی، امیر حمزه بهمن (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امام علی (ع). نشریه پاسداران اسلام. ۲۲۲، ص ۶۴ - ۶۹
- ۲- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. تهران انتشارات سمت، ص ۹۰
- ۳- جمعی از علما و فقها (۱۳۷۲). نگرشی بر مدیریت اسلامی، ص ۲۲۳ و ۲۲۴.
- ۴- قبادی، اسماعیل پاییز (۱۳۸۷). اصول و مبانی مدیریت اسلامی. انتشارات فقه، ص ۹۶
- ۵- مهرابی، امیر حمزه (۱۳۹۳). توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام. انتشارات قم، پژوهشگران حوزه دانشگاهی، مشهد، بنیاد پژوهش اسلامی، ص ۲۲۲، ۲۲۳، ۲۲۴.
- ۶- عسکری وزیری، علی (۱۳۹۵). شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی. انتشارات قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ص ۲۸ و ۳۴ و ۳۵ و ۳۶ و ۳۸ و ۵۵ و ۵۸ و ۹۷ و ۹۸ و ۹۹ و ۱۳۹ و ۱۴۰ و ۱۴۳ و ۱۸۸.
- ۷- الوانی، مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. انتشارات تهران، نشر، نی، ویراست سوم (۱۳۸۶)، ص ۳۹۸.
- ۸- ال، گرگ و کنت جی، استورات، (۱۳۸۸). پیوند استراتژی و عمل. مترجم: اعرابی، سید محمد و فیضی، مرجان ناشر: تهران، مهکامه، ص ۲۱۹.
- ۹- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۹ - ۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت، ص ۴ و ۵.
- ۱۰- قلی پور، آرین (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم و تئوری ها و کاربردها). ناشر: تهران، انتشارات سمت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، ص ۱۷.
- ۱۱- قربانی، محمود و صابرمقدم، فرزاد و ماهی جاغرق، احمد (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، ناشر: مشهد، گل آفتاب، ص ۱۶ و ۲۶.
- ۱۲- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (اداره ی امور کارکنان در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی) کرج، انتشارات: موسسه ی تحقیقات و آموزش مدیریت، ص ۱۵ و ۱۰۷.
- ۱۳- دشتی، محمد (۱۳۸۰). نهج البلاغه، علی (ع)، ترجمه (عربی - فارسی)، انتشارات: (آستان قدس رضوی)، شرکت به نشر، ص ۵۷۵ و ۵۷۷ و ۵۸۱.
- ۱۴- کریمی، محمود و بابا پور، اسماعیل (۱۳۸۴). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. ناشر: کنکاش دانش، ص ۴۴

