

مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

صنم صلواتی¹

سید رضا سیدجوادین²

طهمورث حسنقلی پور یاسوری³

چکیده

شناخت صحیح از انسان و جایگاه وی در نظام هستی و بازتحلیل درست از تعاملاتی که توسط او در سطوح مختلف ایجاد می‌شود، نیازمند دست یازیدن به سطوح بالاتری از معرفت است که توسط آموزه‌های متقن و حیانی حاصل می‌شود. **هدف:** هدف این تحقیق، ترسیم هویت وجودی انسان الهی با استفاده از نظریه‌های جدید پیرامون انسان‌شناسی بود. **روش:** در این مقاله نخست به روش تحقیق کیفی، تفسیر انسان به انسان با نگرشی ذاتی به نوع انسان، به شناخت ابعاد وجودی انسان الهی پرداخته شد. سپس با تحلیل داده مضمون، مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر مبانی انسان‌شناسی مکاتب مدیریت غربی و اسلامی صورت گرفت. کدگذاری منابع مورد مطالعه با نرم‌افزار Quirkos انجام شد. **یافته‌ها و نتیجه گیری:** نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد با وجود اختلافات شدید در بعد هستی‌شناسی دو جریان و جهان‌بینی نشئت گرفته از آن، در بعد رفتاری و عملکردی شباهتهایی بین این دو رویکرد وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، شناخت انسان الهی، تفسیر انسان به انسان، روش تحلیل داده مضمون.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

دریافت مقاله: 98/03/04؛ تصویب نهایی: 98/08/30

1. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه تهران، ایران. (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، تقاطع بزرگراه چمران و خیابان جلال آل احمد - جنب ایستگاه متروی تربیت مدرس - دانشکده مدیریت دانشگاه تهران / نامبر: 02188006477 / Email: sanam.salavati@ut.ac.ir
2. دکتری مدیریت، گرایش منابع انسانی. استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
3. دکتری مدیریت، استاد گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

الف) مقدمه

انسان‌شناسی بخشی از علوم انسانی و اجتماعی است که درصدد توضیح ابعاد وجودی انسان است که آن هم حوزه گسترده‌ای از فرهنگ تا تاریخ تکامل انسان را در بر می‌گیرد و تلاشی برای رسیدن به حقیقت هستی انسان است (سیدباقری، 1387). ولی در بیشتر این علوم، بُعد طبیعی و تجربی غالب بوده و روش شناخت نوع بشر در آن تنها از طریق حواس و داده‌های تجربی صورت گرفته که نازل‌ترین نوع شناخت است. علم مدیریت منابع انسانی به عنوان زیرشاخه علم مدیریت و خروجی مکتب روابط انسانی، از آن دسته علوم است که ناشی از تحولات، در حوزه شناخت انسان و روابط وی پدید آمد (رحیمی و گنجلی، 1397). نیاز به شناخت انسان برای بهره‌برداری بهینه از آن، زمینه بروز و ظهور علوم انسان‌شناسی و رفتارشناسی و سایر علوم شد که به نوعی با پدیده انسان و نحوه تعاملات وی در جامعه در ارتباط است. در واقع؛ این تحول بدون یک بستر اجتماعی و معرفی و الزامات آن حاصل نیامده است. لذا بدون درک آن الزامات نمی‌توان به فهم صحیحی از چنین تحولی دست یافت. این الزامات همچنان که توسعه در مطالعات و تحقیقات را به همراه داشت، تعیینات و محدودیتهایی نیز بر جا گذاشت (توکلی و گانینی، 1396). این محدودیتهای در نگرش جدید به انسان و همچنین در معرفی شاخصها و عواملی که به نحوی می‌توانستند در بازشناسی انسان دخیل باشند، تأثیرگذار بود. به سخن دیگر؛ هدف در مطالعه پدیده انسانی و شناسایی ابعاد روانی و رفتاری او محدود شد (همان). انسان و رفتارهای او به عنوان موضوعی طبیعی کنکاش شد؛ لذا گاهی رفتارهایش به حیوانات و گاهی نیز به نباتات عرضه می‌شد. سپس با زیر نظر گرفتن این موجودات و نتیجه رفتار آنها در شرایط خاص، عین آن رفتار به انسان تعمیم داده می‌شد. در مواردی نیز نظیر شناخت گشتالتی و سایر روشهای پدیدارشناختی، اساس تجربه انسانها قرار می‌گرفت. آنگاه تأثیر داده‌های وحیانی و عقلانی دین در فراختر کردن پیش‌زمینه‌های اجتماعی و گسترش مطالعات انسانی و محتوای فهم انسانی به کل نادیده انگاشته شد. در مقابل این نوع نگاه، رویکرد اسلامی وجود دارد که معتقد است مقوله انسان را نه از دریچه تنگ مناسبت‌های اجتماعی، بلکه از دید ذات اقدس الهی، به عنوان آفریننده هستی بایستی به نظاره نشست. انسانی که اشرف مخلوقات خوانده شده و تمامی کمالات امکانی از ولایت، نبوت، رسالت، امامت و ... در عرصه ذات وی نمودار می‌شود.

ب) بیان مسئله

نوع نگرش به انسان و ویژگی‌های او اهمیت ویژه‌ای در مطالعات علوم اجتماعی، به خصوص مطالعات سازمان و مدیریت داشته است (قلی‌پور، 1396). به منظور کاستن از میزان خطای حاصل در نظریه‌پردازی در این علوم، لازم است بهترین ابزارها برای دستیابی به بالاترین میزان شناخت صحیح، شناسایی و مهیا شود. در اندیشه غربی با یکی شدن مفهوم فطرت و غریزه در عنوان طبیعت، انسان موجودی صرفاً غریزی محسوب شده و نوع برخورد با وی نیز بر مبنای طبیعت و غرایز آن تعیین می‌شود. دغدغه اصلی این پژوهش، نواقص و محدودیتهای موجود در رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی رایج است.

شیوه‌های مدیریت انسان در مدیریت منابع انسانی رایج، از مرحله جذب و جامعه‌پذیری در سازمان تا بازنشتگی یا اخراج، همگی در راستای دستیابی به اهداف سازمانهاست که انسانها در عین سازنده آن بودن، تنها جزیی از آن

5 ♦ صنم صلواتی وهمکاران

محسوب می‌شوند. هرچند اکنون در شیوه‌های نوین، انسان مهم‌ترین سرمایه سازمانها محسوب می‌شود که رقابت‌پذیری سازمان را افزایش می‌دهد و قابلیت‌کی برداری ندارد؛ با این حال، همچنان غایت زندگی انسان در غایت اهداف سازمانی مستتر باقی مانده است. اینکه چگونه آنها را به بالاترین سطح از بهره‌وری برسانند یا اینکه چگونه سطح ادراکات، نگرش، مقاصد و رفتار آنها را در راستای بقا و رشد سازمانها هدایت کنند، حاکی از این مهم است که مدیریت منابع انسانی رایج و غربی، انسان را در برخی ابعاد مادی‌اش خلاصه کرده و ضمن فراموش کردن دوساحتی بودن انسان، او را در برخی قابلیت‌های محصور کرده است. این نوع مدیریت انسان که حاصل سالها آزمون و خطاست، به دلیل سلوک تجربی و رشد در عالم محسوس و مادی، در ذات خود محدودیتها و نواقصی دارد که رویکرد اسلامی به انسان از آن بری است. این تحقیق درصدد است نخست به روش تفسیر انسان به انسان، مدل ساختار وجودی انسان و رویکرد اسلام به او را تصویر کرده، سپس تأثیر این تصویر را در راستای ارتقای مدیریت منابع انسانی موجود به سمت شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین کند. برای تحقق این موضوع، لازم است ابتدا رویکردهای انسان‌شناختی مکاتب مدیریت منابع انسانی رایج و تعریف قرآنی و اسلامی انسان کنکاش و بازبینی شود تا سپس دستاوردهای نگاه اسلامی به انسان و روش تفسیر دقیق آن، ابعاد و زوایای گسترده‌تری در راستای ارتقا و تعالی مدیریت منابع انسانی ایجاد کند. بر این اساس، مبنای مقایسه مکاتب غربی و اسلامی در این تحقیق، تفسیر نوع انسان، روش تفسیر و نوع برخورد با انسان در سازمانها و جوامع است.

ج) مبانی نظری پژوهش

در این پژوهش با تأکید بر مکاتب متعدد و البته متفاوت، به بررسی دو نوع رهیافت اسلامی و غربی نسبت به انسان می‌پردازیم. یکی از دسته‌بندی‌های رایج برای فهم مفهوم انسان‌شناسی غربی بر مبنای عنصر زمان، تقسیم آن به سه دسته انسان‌شناسی یونانی و رومی، انسان‌شناسی مسیحی و انسان‌شناسی مدرن است.

در دوران باستان، انسان را دارای ماهیت دوگانه خیر و شر می‌دانستند. از سوی دیگر، آدمی مقیاس همه چیز بود؛ مقیاس هستی، آنچه هست و چگونه هست و مقیاس نیستی، آنچه نیست و چگونه نیست. به طور کلی در این دوران، بر محوریت انسان در حوزه معرفت و شناخت تأکید شده بود (کرور،¹ 1935). اندیشه‌های فلسفی انسان‌شناسی قرون وسطی و حتی پیش از آن، مبتنی بر تقسیم مطلق و تفکیک‌ناپذیر عالم به دو بُعد زمینی و آسمانی یا بر پایه ثنویت ایده از سایه بود. (کازرونی، 1394). پس از برتری مسیحیت در اروپا و نیز فروپاشی امپراطوری روم، به تدریج انسان‌شناسی مسیحی جایگزین انسان‌شناسی یونانی شد. مهم‌ترین معضل این دست از انواع انسان‌شناسی، تحریفاتی بود که در انجیل و سایر کتب مقدس صورت می‌پذیرفت. پس از این دوران و فشارهایی که در این زمان به جامعه انسانی گذشت، در دوران روشنگری، انسان‌شناسی و خردگرایی در پیوند تنگاتنگی با هم قرار گرفتند. اومانیزم از نظریه‌های این دوران است؛ اومانیزم‌ها یا انسان‌مدارها معتقدند انسان در مقایسه با سایر موجودات از تفاوت‌های کمی

6 ♦ مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

و کیفی برخوردار است و محور اصلی این تفاوت هم وجود اختیار و آزادی در عملکرد اوست (همان). تحولات بعد از رنسانس و انقلاب صنعتی و انقلاب سیاسی فرانسه، زمینه افول اندیشه متافیزیک را فراهم کرد؛ در نتیجه، انسان غربی به کمک دانش جدید، شروع به پاسخ دادن به پرسشهای قدیم کرد. از این رو، مجموعه علوم از جمله انسان‌شناسی در این خصوص شکل گرفت. انسان‌شناسی تجربی بعد از 1850 ظاهر شد. بنابر این، انسان‌شناسی در غرب ذاتاً مفهوم طبیعی پیدا کرده بود که داروین بر همین مبنا، بر انسان‌شناسی طبیعی تأکید ورزید. این نوع از اندیشه موجب تفکیک کلی عالم طبیعت از عالم بالا شد. البته در میان اندیشمندان این دوره، کسانی نیز بودند که علم محض را راه نجات بشریت نمی‌دانستند؛ چنانکه دورکیم در کتاب «صور بنیانی حیات دینی» (2012) می‌نویسد: «نقش دین عبارت است از واداشتن ما به عمل و کمک کردن به ما برای زیستن. دین یک واقعیت است و نمی‌توان آن را یک توهم محض دانست. گذشته از آن، علم و پیشرفت هرگز نمی‌تواند جای دین را بگیرد». در هر صورت، تلفیق اندیشه‌های اومانسیم و دین‌گرایی و اخلاق‌گرایی از یک سو و تأکید بر عقلمندی به عنوان مهم‌ترین ابزار نجات بشریت و معرفت نسبی از سوی دیگر، موجب شکل‌گیری مفروضات مدرنیته شد. شکل‌گیری این نوع مفروضات، مرهون اندیشه‌های فرانسوی بیکن، رنه دکارت و امانوئل کانت بود. در واکنش به همین مفروضات بود که پست‌مدرنیسم در غرب به وجود آمد که رویکردی انتقادی است. فردگرایی، مبنایگرایی و جوهرگرایی، بنیادهای اصلی فلسفه مدرن را تشکیل می‌دادند و خروجی آن، تأسیس سوژه استعلایی، حقیقت‌باوری و کلیت‌گرایی بود. اما نیچه با تأکید بر مقولاتی همچون: فردستیزی، مبنایگرایی و جوهرستیزی، ضمن انحلال سوژه استعلایی، نظامی حقیقت‌گریز و نسبی‌گرا را بنیان نهاد.

1. انسان در مدیریت منابع انسانی غربی

در مدیریت منابع انسانی، انسانها مهم‌ترین سرمایه‌هایی محسوب می‌شوند که در سازمانها در راستای بهینه‌سازی منافع و ارزشهایشان باید مدیریت شوند؛ زیرا اگر انسان نباشد، سازمانی نیز وجود نخواهد داشت (دل‌کامپو، 2010¹). اساساً فلسفه مدیریت منابع انسانی طبق پیش‌فرض مدیران در خصوص طبیعت افراد، ریشه دوانده است (اسپکتور، 1997²). بنابر این، در مدیریت منابع انسانی با استعاره منبع یا دارایی از انسان و تأکید بر این نکته که دوام و قوام سایر دارایی‌های سازمان بسته به وجود انسان است، منافع بلندمدت سازمان ضمانت می‌شود.

انسان از منظر مدیریت منابع انسانی، در چهار دوره‌ی تطور تاریخی مدیریت، برگرفته از تقسیم‌بندی ماری جوهرچ، صورت یافته که ناشی از بینشی است که مکاتب القا می‌کردند. مطابق این تقسیم‌بندی باید دید که نوع نگاه به انسان در هر یک از این مراحل به چه شکلی ترسیم شده و مبانی انسان‌شناختی آن چگونه است.

1. DelCampo
2. Spector

یک) مدیریت کلاسیک و نوکلاسیک

انسان را به مثابه یکی از نهاده‌های تولید می‌داند که باید به ارزان‌ترین قیمت خرید شده و بیشترین بهره‌کنشی از آن شود. در چنین رویکردی، از انسان به عنوان نیرو یاد می‌شود. (دورکیم، 2012)

دو) دوره مدرن

اساس فلسفه در دوران نوگرایی، انسان است. حقیقت دیگر الهامی نیست و از آسمان نمی‌آید، بلکه اکتسابی است و روی زمین و با قوانین زمینی کشف (نه اختراع) و از طریق مشاهده و آزمایش و تفکر علمی به دست می‌آید، نه از راه ریاضت کشیدن یا نزدیک شدن به خداوند. نوگرایی منادی خردگرایی است. (هورودکا،¹ 2014)

سه) دوره نمادین و تفسیری

انسان‌شناسی نمادین بر آن است که نمادها به تنهایی دارای معانی مستقلی اند و به همین صورت تأثیرگذاری می‌کنند و در زمان قرار گرفتن در ساختارهای بزرگ‌تر نیز حالت انفعالی نداشته، تأثیرگذار خواهند بود. شاکله اصلی انسان‌شناسی نمادین ذیل نقاط مشترک تمامی مفاهیم در این مکتب قرار می‌گیرد: شناخت انسان از طریق تفسیر ممکن است و تفسیر همواره در بستری از پیش‌فرضها صورت می‌پذیرد (گیرتز،² 1966). انسان در این دوره در خلال شبکه‌های معنایی و نمادی شکل می‌گیرد و ارتباطات وی راهی برای درک محیط و جهان پیرامون فراهم می‌کند. انسان نمادین از یک سو در مقابل ماتریالیسم فرهنگی و اشکال دیگر ماتریالیسم به دلیل جابه‌جایی غیر منطقی علت و معلول و از سوی دیگر، در مقابل ساختارگرایی قرار گرفت. (دکوی، 1386)

چهار) دوره پست‌مدرن

در این مکتب، انسان درگیر یک بازی چندجانبه است؛ در حالی که اسباب اصلی بازی را نمادها و نشانه‌های مختلفی که از تجربه‌های پیشین خود به دست آورده، تشکیل می‌دهد. به این ترتیب، طبیعت انسان مدرن فاقد هرگونه جوهر و ماهیت ثابت و واقعی است (واتیمو، 1386). در دوران مدرن با اعتمادی که مدرنیسم به عقل انسانی دارد، شناخت انسان به عنوان موجودی قابل دسترس و شناسایی ممکن است. پست‌مدرنیست‌ها هم ضمن پذیرش انسان به عنوان موجودی بسیار پیچیده، هرگز از کوشش در این راه دست برنداشتند، اما اثری از آن قطعیتی که مدرنیته با اسارت انسان در چارچوبهای محتوایی زبان و کار و زندگی و... دم می‌زند، در پست‌مدرنیسم وجود ندارد. (استیونسون و هابرماس،³ 2009)

به طور کلی مکاتب مذکور در تاریخ مدیریت، هر یک به نوبه خود رویکردی عینی یا ذهنی به علوم اجتماعی و انسانی داشته‌اند و از این رو، اصول فلسفی بنیادین آنها بر مبنای نوع رویکردشان پایه‌ریزی شد. رهیافتهای عینی‌گرا به علوم انسانی، اعم از مکتب کلاسیک و نوکلاسیک و پوزیتیویستی، دارای هستی‌شناسی واقع‌گرایانه و معرفت‌شناسی

1. Horodecka
2. Geertz
3. Stevenson & Haberman

8 ♦ مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

اثبات‌گرا و انسان‌شناسی جبرگرا و روش‌شناسی قانون‌بنیاد بودند؛ در مقابل، رهیافتهای ذهن‌گرایان به علوم انسانی، اعم از مکاتب تفسیری- نمادین و پست‌مدرنیته، دارای هستی‌شناسی فراواقع‌گرایانه و ایده‌آلیستی یا نام‌انگاری، معرفت‌شناسی غیر اثبات‌گرایانه، انسان‌شناسی اختیارگرا و روش‌شناسی ایده‌نگار بودند. اما چون بحث اصلی در اینجا حول محور انسان است، انسان‌شناسی این مکاتب کانون توجه این پژوهش است.

انسان در مکاتب کلاسیک و نئوکلاسیک، موجودی مجبور و بسان ماشین مکانیکی و هوشمند به نظر می‌آمد و در مکتب مدرنیته، موجودی عقلمند بود که این عقل خودبنیاد، محور شناخت حقیقت دانسته می‌شد و اعیان همچون مومی در دستان انسان مستولی بودند. در مکتب تفسیر، انسان موجودی ذهنی تلقی می‌شود که به دنبال معناست و در نهایت، انسان از منظر پست‌مدرن، منحل در هستی است و صیرورت، یکی از مشخصه‌های اصلی اوست. اندیشه‌های پست‌مدرن، انسان مدرن را از سریر قدرت پایین کشید و انسانی نو با مؤلفه‌های جدید را جایگزین آن ساخت (طاهری و عزیزخانی، 1390). انگاره آرمانی آزادی و رهایی مبتنی بر خودآگاهی روشن و دانش کامل مدرن جای خود را به انگاره‌های استوار بر نوسان و چندگانگی و کثرت و در نهایت، افول اصل بی‌چون‌وچرای واقعیت می‌دهد (واتیمو، 1386). پست‌مدرنیسم در انکار واقعیت تا بدانجا پیش رفت که نه تنها مدعی انحلال سوژه استعلایی شد، بلکه ندای پایان عمر انسان را نیز سر داد. میشل فوکو در این زمینه می‌گوید: «انسان اختراعی است که چندان زمانی از ساختش نمی‌گذرد و به پایان عمر خود هم نزدیک شده است».

2. تعریف قرآنی از انسان

خداوند سبحان از انسان به عظمت و نیکی یاد می‌کند اما انسانیت انسان را به بعد مادی وی نسبت نمی‌دهد (نفی مادی‌گرایی). در قرآن کریم کیفیت آفرینش انسان به طور گسترده‌ای تشریح شده و درباره او از خلق جسم و دمیدن روح سخن به میان آمده است (کازرونی، 1394): «فأذا سوّيته و نفخت فيه من روحي»؛ این روح منشأ حیاتی است که فصل‌الفصول حقیقت انسان است (جوادی آملی، 1395) و این فصل‌الفصول همان بیان است که در سوره مبارکه الرحمن آمده است: «لرحمن * علم القرآن * خلق الانسان * علمه الیابان»؛ که نشان می‌دهد انسانیت انسان به تعلّم معارف قرآنی است. لذا مهم‌ترین رسالت قرآن، تعلیم و تبیین انسان الهی است که از این طریق، شناخت و سپس تلاش برای تربیت و تکمیل حاصل می‌شود. حد نهایی انسان که داورى فصل‌الفصول اخیر اوست، «حی متألّه» است (همان). حی متألّه یعنی خداخواهی مسبوق به خداشناسی و ذوب شدن در الوهیت او.

انسان تنها موجودی است که پتانسیل نازل‌ترین و والاترین موجودات، بر حسب نوع استفاده از فرصتهای در اختیارش را در این دنیا داراست؛ به طوری که هم می‌تواند در درجه چهارپایان و حتی پست‌تر از آنها قرار بگیرد و هم در درجه‌ای که حتی فرشتگان به آن سر تعظیم فرود آورند. بنابر این، طیف وسیعی از ممکنات در انسان جمع است (احمدی و همکاران، 1397). از این رو، نوع بشر و پیامد تعاملاتش در جوامع بشری، پیچیده به نظر می‌آید و با نادیده انگاشتن شناختی که قرآن برای ما به ارمغان آورده است، سطح این پیچیدگی بیش از پیش نمایان می‌شود. اهمیت و لزوم شناخت انسان با داده‌های وحیانی نیازمند بهره‌مندی از روش صحیح تفسیر است. بنابر این، در این پژوهش از

9 ♦ صنم صلواتی وهمکاران

روش تفسیر انسان به انسان برای شناسایی و طبقه‌بندی انسانها که گامی برای اقدام مدیران جامعه اسلامی است، استفاده شده است.

(د) روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که لازم است نوع نگاه مکاتب اسلامی به انسان، درک و ابعاد وجودی و ماهیتی آن بازشناخته شود، ابتدا به روش کیفی تفسیر انسان به انسان، در پی ساختن مدل ساختار وجودی انسان و نحوه ارتباط آن با خدا هستیم. پس از مشخص شدن ابعاد وجودی انسان در مکتب اسلام، با تحلیل داده تم یا مضمون، نقاط تشابه و افتراق نوع نگاه به انسان را در مکاتب مدیریت غربی و اسلامی مشخص می‌کنیم تا پس از آن بتوان چارچوبها و ساختار مدیریت منابع انسانی رایج شکل گرفته در غرب را که هم‌اکنون نیز در سازمانهای ما با همان مفروضات به انسان در جریان است، بازخوانی کرد.

1. تفسیر انسان به انسان

تفسیر انسان به انسان همانند تفسیر قرآن به قرآن، در دو مبحث شایسته بررسی است: نخست، تفسیر انسان متشابه به انسان محکم و دوم، تفسیر اجزای متشابه وجود انسان به اجزای محکم وجود او. قسم اول، متناظر با تفسیر قرآن به کل قرآن و قسم دوم، متناظر تفسیر آیات متشابه به آیات محکم قرآن است. اطلاق متشابه و محکم به نوع انسان برای فهم و شناخت بشر و عرضه خویش به انسان قرآنی (انسان کامل) است.

طبق نظر آیت‌الله جوادی آملی، انسانها در یک دسته‌بندی کلی، به دو دسته مرده و زنده تقسیم می‌شوند و هر یک از این اقسام، خود به قسمتهای مختلفی تقسیم می‌شوند که در شکل 1، آورده شده است.



شکل 1: انواع انسان از منظر آیت‌الله جوادی آملی

10 ♦ مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

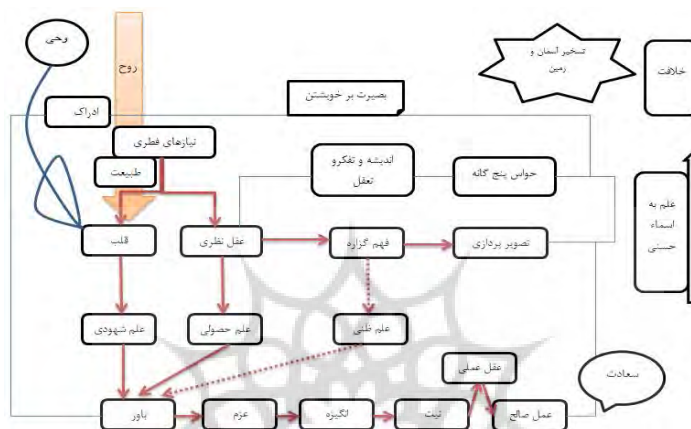
همه اقسام یادشده مشابه‌اند، جز دو قسم آخر؛ یعنی انسانهای کامل و اکمل که محکمت جامعه انسانی به شمار می‌آیند. انبیا و اولیا، «محکم بالاصاله» و علمای عامل، «محکم بالمحکم»‌اند. گروه نخست، اکمل و دسته دوم، کامل‌اند. انسانهای کامل باید همیشه خود را به اکمل عرضه کنند و خویش را با میزان محکمت اصیل بسنجند. انسانهای مشابه نیز باید به محکمت رجوع و از آنان تقلید کنند و راه انسانیت را پایه‌ی آنان ببینند. (جوادی آملی، 1395)

اما نوع دوم تفسیر انسان به انسان، تفسیر مشابهات وجودی‌اش به محکمت وی است. این نوع تفسیر مختص موجودی است که مرکب باشد و نه بسیط؛ مانند حقیقت انسان و ترکیبش هم حقیقی باشد و نه اعتباری؛ عناصر درونی آن نیز اصل و فرع باشند نه یکسان و همسان. در واقع؛ وجودی که اساساً دارای محکم و مشابه باشد. انسان نیز موجودی است که برخی از بخشهای او به منزله قانون اساسی وجود وی و اصل و ریشه و برخی به منزله فروع و شاخ و برگ و ساقه خلقت اوست. از آنجا که انسان دارای جان ملکوتی است که حکم قانون اساسی وجود انسان را دارد، بایستی به تجزیه و تحلیل درونی بپردازد و فروع و وجودی خویش را به آن اصل اساسی عرضه دارد تا مصداق انسان قرآنی شود. نتیجه اینکه، بهترین راه تفسیر انسان، تفسیر وی از سوی خداوند جان آفرین است، اما صرف علم به باید و نبایدها و علم به چندساختی بودن انسان، علم به تشابه و محکم برای سعادت بشر و جوامع بشری کافی نیست، بلکه به عرصه وجود رساندن آن علم نقش اساسی را ایفا می‌کند. پس شناخت انسان مربوط به مقوله علم است و برای ساخت انسان متعالی و معتقد بایستی عصاره این علم را به جان گره زد. برخی مؤلفه‌های انسان محکم (متعالی) و انسان مشابه بر اساس استناد به آیات قرآنی به شرح جدول ذیل استنتاج شده است.

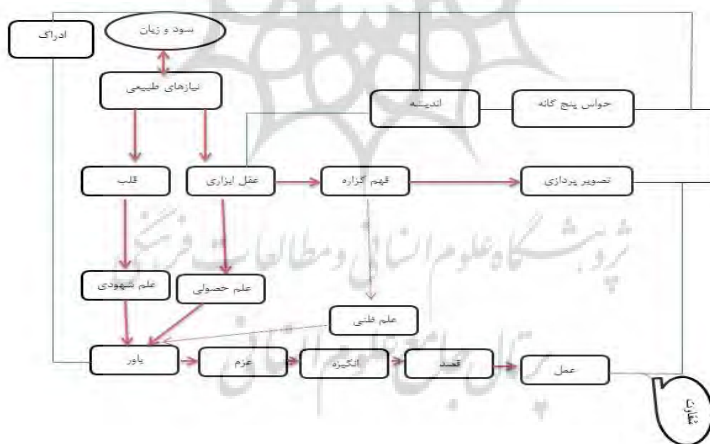
مؤلفه‌های ساختار وجودی	انسان متعالی	الفاظ قرآنی	انسان مشابه	الفاظ قرآنی
عقل	عقل نظری و عملی	إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ (نحل: 12)	عقل ابزاری - مفعول ظاهر	أَوَلَوْ كَانُوا يَأْمُرُونَ لآ يَعْقِلُونَ شَيْئاً (بقره: 170)
قلب	دریافت‌کننده پیام وحی	عَلَىٰ قَلْبِكَ لِيَكُونَ مِنَ الْمُتَذَكِّرِينَ (شعرا: 194)	قلبی که قابلیت درک حق و حقیقت را ندارد.	لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا (اعراف: 179)
ایمان	علم داشتن به همراه عمل؛ ایمان مرتبه چهارم (ایمانی که ناخودآگاه و بی‌اختیار با فرد همراه است و سراسر وجودش را فراگرفته)	كَلِمَ طَيْبٍ (فاطر: 10)، رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمِينَ لَكَ وَمِن ذُرِّيَّتِنَا أُمَّةً مُّسْلِمَةً لَّكَ وَأَرِنَا مَنَاسِكَنَا وَتُبْ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ (بقره: 128)	علم بی عمل	إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا وَصَدُّوا عَن سَبِيلِ اللَّهِ وَ شَاقُّوا الرَّسُولَ مِن بَعْدِ مَا تَبَيَّنَ لَهُمُ الْهُدَىٰ (محمد: 32)
برخی حواس پنج‌گانه	شنیدن و دیدن ادراکی و معنوی؛ شنیدن و دیدنی که با اندیشه، تفکر و جهان‌بینی همراه است.	وَلَا تَفْغَبْ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنهُ مَسْئُولًا (اسراء: 36)	حواس مادی - ابزاری	أَلَهُمْ أَرْجُلٌ يَمْشُونَ بِهَا أَمْ لَهُمْ أَيْدٍ يَبْتَاطُونَ بِهَا أَمْ لَهُمْ آعْيُنٌ يَّبْصُرُونَ بِهَا أَمْ لَهُمْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا قُلِ ادْعُوا شُرَكَاءَكُمْ ثُمَّ كِيدُونْ فَلَا تُنظِرُونَ (اعراف: 195). وَإِن تَدْعُوهُمْ إِلَى الْهُدَىٰ لَّا يَسْمَعُوا وَتَرَاهُمْ يُنظِرُونَ أَلَيْكَ وَهُمْ لَّا يَبْصُرُونَ (اعراف: 198)
علم به اسماء حسنی	علم و آگاهی به ذوات و حقیقت وجودی اشیا و موجودات عالم که در پس پرده غیب قرار دارند.	و لله اسماء الحسنی ... (اعراف: 180)	علم به ظاهر، توأم با فته‌گری و تاویل	فاما الذين في قلوبهم زيغ فيتبعون ما تشابه منه، ابتغاء الفتنة و ابتغاء تأويله (آل عمران: 7)

2. مدل ساختار وجودی انسان محکم و متشابه

تعالی از منظر قرآن با تأکید بر عوامل علی در تبیین تعالی از منظر وحی، دایره شمول وسیعی از ویژگی‌ها و رفتارها و ادراکات و باورها و نیتها را به دست می‌دهد که می‌تواند در جنبه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی و سازمانی انسان نمود پیدا کند. تعالی، تبیین فرایندی از نحوه تعامل ادراک، فکر، عقل، قلب، باور، علم، نحوه تعامل با پیام وحی، روح، انگیزش و اراده و توجه و نیت است. (شکل 3 و 4)



شکل 2: مدل ساختار وجودی انسان محکم (متعالی)



شکل 3: مدل ساختار وجودی انسان متشابه

3. تحلیل داده مضمون یا تم

گردآوری اطلاعات در نوع معرفت‌شناسی از سنخ انسان‌شناسی الهی و انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی رایج صورت گرفته است. نقطه تمرکز در این بررسی، انسان بوده است. بنابر این، در گشت و گذار منابع قابل بررسی و مباحث بنیادی و فلسفی، آنهایی که به صراحت یا ضمنی رویکرد انسان‌شناسانه را در پیش گرفته بودند، با دقت بیشتری بررسی شدند. ابتدا با فن توصیف مختصر و سپس با فن توصیف فربه که مستلزم بیرون کشیدن ساختارهای معنایی و تعیین درجه اهمیت آنها و در واقع فهم فهم‌های افراد آگاه این حوزه بود، متون بررسی شد.

برای تحلیل داده‌های پژوهش، از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (عابدی جعفری و همکاران، 1390). این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است (بویاتزیس،¹ 1998) و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. (کلارک و براون،² 2010؛ آترید استرلینگ،³ 2001)

بخش اول، تحلیل مضامین علوم اسلامی و قرآنی و آثار آیت‌الله جوادی آملی شامل قرآن کریم، آثار آیت‌الله جوادی آملی اعم از کلاسهای تفسیر و کتب تفسیر تسنیم، تفسیر انسان به انسان و منزلت عقل در هندسه معرفت دینی، کتاب تفسیر المیزان و انسان از آغاز تا انجام آیت‌الله طباطبایی و کتب فلسفه اسلامی به ویژه با محوریت انسان و بخش دوم، تحلیل مضامین متون مدیریت منابع انسانی شامل کتب پرچمداران مکاتب مدیریت و انسان‌شناسان غربی از جمله: «صورت بنیادی» امیل دورکیم، «سرزمین به عنوان یک سیستم فرهنگی»⁴ کلیفورد گیرتز، «انسان فلسفی» هانس دیرکس و «پایان مدرنیته» جانی واتیمو، تحلیل شد. روشهای شناخت انسان و انسان متعالی در اسلام و تعالی انسان در مکاتب غربی، مبانی فلسفی مکاتب پیش‌مدرن، مدرن و پست‌مدرن و مکتب اسلام، تربیت، رفتار، تکمیل، مدیریت منابع انسانی رایج، مدیریت منابع انسانی الهی مبناهای کدگذاری‌های اولیه قرار گرفت. سیاق دلالت دارد که سایر متون اسلامی که به نحوی با واژه انسانیت و تعالی وی ارتباط داشته است، مطالعه و مطالب هم‌سنخ با ساحت‌های مذکور کدگذاری شد. گام بعدی در این بخش شامل تطبیق کدها با قالب مضامین، استخراج مضامین از بخشهای کد گذاشته متن و پالایش و بازبینی مضامین بود. سپس موارد کدگذاری شده با دقت و تأمل دوچندان بازبینی شد؛ و در مرحله آخر، شبکه مضامین شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر شکل گرفت.

مضمون فراگیر تحقیق حاضر، انسان متعالی است که با تأسی از علم و فلسفه و دین در تلاش برای تفسیر آن هستیم. مضامین شناخت و تربیت و تکمیل، در نقش مضامین سازمان‌دهنده قرار می‌گیرند و مضامین پایه نیز عبارتند از مطالب مهمی که در متون وجود دارند و مبین نکاتی قابل توجه‌اند و ترکیبات آنها، مضامین سازماندهنده را تشکیل می‌دهند.

1. Boyatzis

2. Clarke & Braun

3. Attride-Stirling

4. Region as a Cultural System

صنم صلواتی وهمکاران ♦ 13

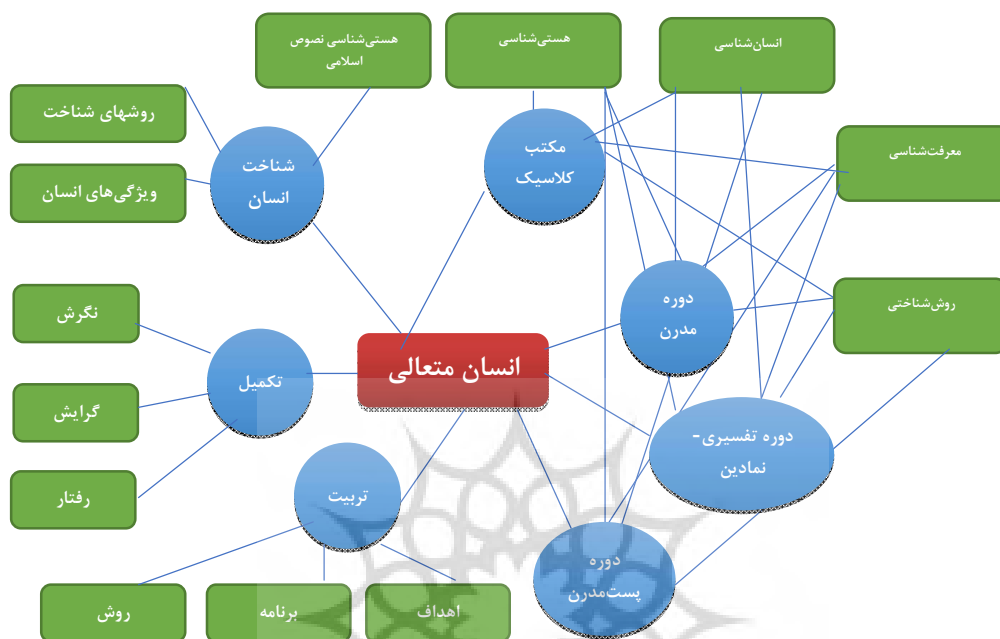
جدول 1: مضامین استخراج شده

مکتب	فلاسفه	مضمون اصلی	مضمون فرعی	مضمون فرعی
میرزا یحیی	فرانسس بیکن	استیلا طبیعت و کسب قدرت به جای وصول به حقیقت	روش	الگوی مدیریت منابع انسانی
	رنه دکارت	تأسیس عقلانیت فریه - نظام ایدئولوژیکی توتالیته و غیرقابل انعطاف	شک	دستوری - مبتنی بر فرایندهای داخلی
	امانوئل کانت	تلفیق تجربه گرایی و ایدئالیستی - معرفت نسبی	عقل + شهود	مبتنی بر عقلایی بودن
سید مرتضی	نیچه، هایدگر، فوکو، جیانی و ایمو، نش، لیوتارو ..	آشفتنگی، جوهر سیزی، نفی عقلانیت خودبنیاد و خودمختار، نفی حقیقت مطلق، نفی ارزشها و هنجارها، نفی ضرورت التزام آور، انحلال سوژه استعلایی، تکثر هویت، متافیزیک حداقل	زبان - گفتمان	مبتنی بر الگوی سیستم باز
اسلام	آیت الله جوادی آملی	نظم، مبنا گرایی و جوهر گرایی - وجود حقیقت مطلق - حی متأله - تهی بودن - اشرف مخلوقات (دارای کمالات امکانی)	تفسیر انسان به انسان	مبتنی بر عقلایی بودن و روابط انسانی، نگرش ارزشی به مقوله کار، رعایت حقوق انسان در کار، طراحی مشاغلی منطبق بر اهداف سازمانی و انسانی
	علامه طباطبایی	غایت نگر، متافیزیک جدا کثری، داشتن مقام خلیفه الهی (عین وجود اسماء الهی)، دوبعدی بودن (ساخت جسم و روح)، قائل به فطرت و طبیعت بودن، اصالت اراده و اختیار، عقل و تعقل، عین فقر، منزله از کثرت و عوارض آن	شهود + حصول	افزایش معناداری شغل (میزان فوایدی که به غیر می رساند)

4. مدل مفهومی پژوهش:

نتایج نهایی بر مبنای مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر بر اساس متون اسلامی و کتب آیت الله جوادی آملی و علامه طباطبایی در شکل 4 نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل 4: مدل مفهومی نتایج پژوهش - مضامین استخراج شده

برای تحلیل منابع اعم از متون اسلامی و منابع مدیریت انسانی رایج و همچنین کدگذاری منابع، از نرم‌افزار quirkos استفاده شده که نرم‌افزاری بصری و مقرون به صرفه است و برای تجزیه و تحلیل متون کیفی به کار می‌رود. این نرم‌افزار، روشی بصری و آسان برای کد کردن، تجزیه و تحلیل و کشف داده‌های متنی بدون ساختار است. از این نرم‌افزار برای ایجاد ارتباطات و درک اطلاعات غنی از نظر سنجی‌ها، مصاحبه‌ها، متون ادبی و سیاسی استفاده می‌شود. ابتدا بعد از ورود منابع در نرم‌افزار، دو Quirk با عنوانهای مدیریت منابع انسانی رایج و مدیریت منابع انسانی اسلامی تعبیه شد. سپس بر مبنای منابع ورودی و مبانی نظری هر یک از متون انتخاب شده در quirkهای مربوط به مبانی نظری هر یک از مکاتب، طبقه‌بندی صورت گرفت. برای مثال، متون مربوط به هستی‌شناسی مکاتب مدیریت منابع انسانی رایج، استنتاج شده از هر یک از منابع در قسمت هستی‌شناسی مدیریت منابع انسانی رایج قرار گرفت. لذا در کنار هر quirk یک عدد مربوط به کد آن و یک عدد مربوط به فراوانی متون موجود در آن وجود دارد. Quirkهای همجوار و به صورت گوی‌های در هم فرورفته، به معنای شدت همبستگی مضامین کدگذاری شده است و همچنین در نمودارهای اورلپ با محوریت هر یک از quirkها، میزان رابطه متغیرها موجب ایجاد دوایری هم‌مرکز به تعداد گزاره‌های مشترک می‌شود.

هـ) یافته‌های پژوهش

از میان 9 کد اختصاص داده شده به مدیریت منابع انسانی، تنها یک کد یافت شد که به موضوع انسان با محوریت تعالی پرداخته باشد. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت در منابع انسانی رایج، محل تمرکز به جای تعالی انسان در تمامی ابعاد، اهداف سازمان است؛ چون میزان هم‌خانوادگی‌اش به نسبت مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعالی به مراتب کمتر است. همچنین در میان مکاتب غربی، مکتب فرانگرای و مکتب رفتاری رتبه اول و دوم بیشترین میزان هم‌خانوادگی با انسان و انسان‌شناسی را به خود اختصاص می‌دهند.

قابلیت نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی quirkos و امکان ورود تعداد متنوعی از متون به عنوان منابع قابل بررسی، همچنین سرعت بالای آن در ترسیم نمودارهای سلسله‌مراتبی و همپوشانی، موجب شد به منظور یافتن اطلاعات دقیق‌تر، متون بسیاری بازخوانی و کدگذاری و مفاهیم بسیاری بررسی شود که از نمودارهای خروجی، تعداد مفاهیم بررسی شده به راحتی قابل رؤیت است. در جدول ذیل برخی از متون کدگذاری شده ذیل مفاهیم اصلی مربوط به موضوع تحقیق به اختصار آورده شده است.

ردیف	کد	گزاره استنباطی	متن	source	coverage	quote
1	بازرسی منابع انسانی	نگاه سرمایه‌ای به انسان	مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از زیرشاخه‌های علم مدیریت، خروجی مکتب روابط انسانی و ناشی از تحولات در شناخت انسان و روابط مادی و طبیعی وی است.	انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی	0.325% of all sources	9
2		نگاه ابزاری و ماشینی به انسان	مدیریت انسان سعی بر کاهش پیچیدگی‌های شناختی انسان و افزایش کارایی وی در راستای اهداف سازمانی داشته‌اند	انسان‌شناسی و مکاتب علم مدیریت	0.128% of all sources	
3		انسان طبیعی و غریزی	اندیشه غربی با یکی کردن مفهوم فطرت و غریزه در عنوان طبیعت، انسان را تنها دارای غریزه می‌داند	نظریه فطرت: سیر تاریخی در غرب از یونان تا دوره معاصر	0.062% of all sources	
4		انسانها به عنوان مزیت رقابتی برای سازمانها محسوب می‌شوند	به‌طور کلی مفهوم "مدیریت منابع انسانی" ناظر به یک سلسله فعالیت‌هایی در جهت سامان‌دهی و هدایت رفتارهای نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف خاص است، این فعالیتها هر کدام تعین‌بخش و تحدیدکننده رفتار است	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	0.058% of all sources	
5		انسان به مثابه موجودی مادی و گرفتار طبیعت	یکی از مهم‌ترین مناسبت‌هایی اجتماعی که در شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی تأثیر فراوانی داشته نگرش اجتماعی به کارگران به عنوان ابزار تأمین‌کنندگی سازمانها برای دستیابی به اهداف مادی سازمان بود	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	0.068% of all sources	
6		انسان، نهاده سازمان	کارگران در فرایند تولید به ارزان‌ترین وجه به کار گرفته شدند و تا سرحد امکان مورد بهره‌کشی قرار گرفتند	سینجر - مدیریت منابع انسانی	0.122% of all sources	
7		توجه به نیازهای انسان جهت کسب	انگیزه سود بیشتر عامل بسیار مهم و قوی در پیدایش نگرش مثبت‌تری به انسان و در نتیجه	سعادت - مدیریت منابع انسانی	0.013% of all sources	

16 ♦ مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

		تعدیل رفتارهای خشن برشمرد		سود بیشتر	
	0.021% of all sources	مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی	اهمیت فزاینده کنونی وظایف مدیریت منابع انسانی به این دلیل است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند در هدف‌های بنیانی سازمان تأثیر گذارد.	مدیریت منابع انسانی	8
	0.2% of all sources	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	روش شناسی مدیریت منابع انسانی غربی با تکیه به منبع تجربی به‌عنوان تنها منبع شناخت از واقع و در بعد انسان‌شناسی، با نگرش دنیوی و بریده از عالم معنا درصدد پاسخگویی به سؤالات مسائل مربوط به انسانها در سازمان است	رویکرد انسان‌گرایی و سوداگرایی	9
8	0.017% of all sources	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	اسلام کار و انجام‌وظیفه را در عبادات ارزشی و قدسی برده و با نگاه عبادی آن را در ردیف رفتارهای عبادی برده است	نگاه ارزشی به مقوله کار و رعایت حقوق انسانها	10
	0.351% of all sources	پیامبر اسلام - بحارالانوار	عبادت هفت جزء است که بافضیلت‌ترین آن طلب مال حلال است	سازمانها ایزاری برای ساخت انسان متعالی	11
	0.21% of all sources	اصول شناخت و روش تحقیق	در رویکرد اسلامی غایت زندگی انسانها در غایت اهداف سازمانی مستتر نیست	انسان موجودی غایتمند	12
	0.131% of all sources	روش تفسیر به تفسیر	دین اسلام، انسان را از آن‌جهت که مخلوق برتر در عالم آفرینش است مستحق عنایت و توجه می‌داند	حی‌المثاله	13
	0.126% of all sources	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	در دیدگاه مدیریت اسلامی خود انسان موضوع تکریم است اما در دیدگاه‌های مطرح منابع انسانی انسان از آن‌جهت که نیروی مؤثر در فرایند تولید و در نتیجه سوددهی است مورد توجه قرار می‌گیرد	کرامت انسان	14
	0.014% of all sources	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	در رویکرد اسلامی القای انگیزه‌های معنوی به عمل، از جمله عمل به عدالت، پرهیز از ظلم آشکار و پنهان، صداقت در عمل، مشورت و هم‌فکری، مؤید این مطلب است که انسان را ترغیب می‌کند در تعاملات اجتماعی و کاری از منظری برتر و قدسی بنگرد	انسان دارای فطرت و طبیعت، انسان دو ساحتی	15
	0.021%	بررسی تطبیقی انسان‌شناسی قرآنی با انسان‌شناسی غربی با توجه به مبانی اعتقادی شیعه	روش شناخت در رویکرد اسلامی و معنایابی رفتار مدیریتی، روش تعبدی است (قول خدا و فعل معصوم)	انسان سازمانی در طول انسان بنده خدا	16
	0.028%	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	محدودیتها و تصرفاتی که سازمانها برای انسانها قائل می‌شوند باید مبنای فقهی و شرعی داشته باشد	فرایند تبدیل انسان متشابه به انسان کامل (حی‌المثاله)	17
	0.011%	مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی	اجرای سازوکارهای متناسب با فطرت انسان در سازمان و درونی کردن اصل پذیرش آن، نتایج بهتری در انجام فعالیتها سازمانی به دست می‌دهد	انسان مهتدی بر اساس شریعت	18

مدیریت منابع انسانی اسلامی



نمودار اورلپ تعالی انسان در مدیریت غربی



نمودار اورلپ مدیریت منابع انسانی اسلامی



شکل 5: خروجی نرم افزار

از نمودار همپوشانی که نرم افزار برای ما ترسیم می کند مستفاد می شود که هیچ نوع رابطه معناداری در نحوه مدیریت انسان در مکاتب مختلف مدیریت و شیوه مدیریت منابع انسانی رایج و تعالی نوع انسان وجود ندارد.



نمودار اورلپ مدیریت منابع انسانی رایج



همان گونه که از نمودارهای اورلپ برمی آید، مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی با تمامی انواع مدیریت در مکاتب مختلف در برخی موارد همپوشانی هایی دارد. نمودار اورلپ تعالی انسان در رویکرد اسلامی، دایره هم مرکزی اند که نشان از شدت و قدرت ارتباط با کد مدیریت منابع انسانی اسلامی و کد تربیت و تکمیل و هستی شناسی اسلامی دارد.

نمودار اورلپ کد مدیریت منابع انسانی رایج، دارای همپوشانی و شدت ارتباط با مدیریت منابع انسانی اسلامی است که این ارتباط معنادار به سبب وجود شباهت در گزاره های مربوط به عملکرد و برنامه ریزی نیروی انسانی است و در نتایج تحلیلهای صورت گرفته، حاکی از وجود شباهتهایی میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و مدیریت منابع انسانی رایج است. در بُعد انسان شناسی اسلامی، با توجه به فراگیر بودن بخش مادی و روحانی انسان نسبت به انسان شناسی غربی، به نوبه خود می تواند در رسیدن به انسان متعالی مؤثر واقع شود؛ که به عنوان مزیت خاص مدیریت منابع انسانی اسلامی محسوب می شود. این در حالی است که گزاره هایی که نشان از تلاشی برای رساندن انسان به تعالی معنوی و روحانی در کنار پیشرفتهای مادی داشته باشند، در کد منابع انسانی رایج یافت نشد. بنابر این، می توان نتیجه گرفت تنظیم قوانینی که محدودیتها و اصلاحات رفتاری و عملکردی در کارکنان ایجاد می کنند، در نهایت به منظور دستیابی مؤثر به اهداف سازمانی است. در این صورت، حذف حقیقتی اعتباری با عنوان سازمان، نهاد و قوانین مدون بشری، مفهوم انسان متعالی را زیر سؤال خواهد برد. در نگاه اسلامی، تعالی انسان اصل و حقیقت است و موجودیت این اصل نباید قائم و قائل به مفاهیم اعتباری باشد.

مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی

به طور کلی مفهوم «مدیریت منابع انسانی» ناظر به سلسله فعالیتهایی برای ساماندهی و هدایت رفتارهای نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف خاص است که هر کدام تعیین بخش و تحدیدکننده رفتارهای انسانی در مسیر و جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده است. این تعیین حدود مرز برای رفتارهای انسانی تا اندازه ای موجب محدود شدن دایره اختیار و آزادی انسان شد و احیاناً میل و علاقه او را در تولید افعال مختارانه به چالش کشاند؛ اما می توان با بیان اصول

20 ♦ مطالعه تطبیقی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر آنتروپولوژی مکاتب مدیریت

و قواعدی که در شریعت اسلام موجود است، توجیه فقهی و شرعی برای پذیرش چنین محدودیتهایی ترسیم کرد و با درونی کردن این پذیرش، به نتایج بهتری در انجام فعالیتها برای تحقق اهداف سازمان رسید (توکی و گابینی، 1396). از طرفی، ایجاد مواد حقوقی، موجب پذیرش چنین تصرفاتی در سطح عملکرد و فعالیت می‌شود تا از این طریق نرم‌سازی در تعاملات سازمانی فراهم آید. بنابر این، هم باعث انتظام بیرونی در ساختار سازمانی شده و هم از درون، پذیرش همدلانه توأم با میل و رغبت را در ایجاد رفتار و عملکرد به بار می‌نشانند. در واقع؛ سازمان را در رساندن به اهدافش اثربخش‌تر و با رضایت شغلی بیشتر همگن می‌کند (همان). شغل به خودی خود، واقعیتی عینی و خارجی ندارد؛ بنابر این، نمی‌توان معیاری ارزشی که حاکی از واقع‌نمایی باشد، برای آن در نظر گرفت. در مقابل، آنچه مهر واقعیت بر آن می‌خورد، عمل است. قرآن کریم رابطه انسان را با عملش، رابطه‌ای حقیقی تلقی کرده، می‌فرماید: «و ان لیس للانسان الا ما سعی» (نجم: 39). حرف «لام» در «لانسان» دلالت بر مالکیت حقیقی انسان بر عمل می‌کند؛ مانند مالکیت انسان بر چشم و گوش و دیگر اعضای بدن خود. لذا ارزشگذاری اسلام به شغل، تابع انگیزه کارکردی عمل فرد است. بنابر این، شغل یا به عبارت بهتر؛ عمل، ابزار است نه هدف و به تعبیر برخی روایات؛ امانت است. (مجلسی، 1404)

نگاه معنوی و ارزشی به عمل و جایگاه آن سبب توسعه در وظایف شغل می‌شود. این توسعه، کمی و کیفی خواهد بود. در تجزیه و تحلیل شغل و طراحی آن مطابق با مدیریت منابع انسانی رایج، این مقوله از نگرش تک‌ساحتی به شغل، شروع و پس از مواجهه با چالشهایی سرانجام به نگرش چندساحتی منتهی شد. براینکه این فرایند چیزی جز تأکید بر معانی ارزشی شغل نبود. در رویکرد اسلامی این معناداری ارزشی هم‌راستا با فطرت انسان، درست همان چیزی است که انسان متعالی اسلامی را برمی‌انگیزاند. معناداری سبب تعامل اثربخش‌تر شاغل با شغل می‌شود.

و) نتیجه‌گیری

خدای سبحان اختلافات و تفاوت‌های حاصل از جهان‌بینی‌های متفاوت را در مثالی چنین بیان می‌فرماید: «خدا از آسمان آبی می‌فرستد، سیل‌گیرها هر یک به قدر ظرفیت خود جاری شدند. پس سیل، کفی بلند با خود آورد و از آنچه شما در آتش بر آن می‌دمید تا زیوری یا اثاثی بسازید نیز کفی نظیر کف سیل نیز هست. خدا چنین حق و باطل را مثال می‌زند که کف بی‌فایده بعد خشک شدن از بین می‌رود و آنچه به حال مردم نافع است در زمین باقی می‌ماند. خدا مثلها را چنین می‌زند». ملاحظه می‌شود که در این مثال، ظرفیت دلها و فهم‌ها را در گرفتن معارف و کمالات، مختلف دانسته است. عنایات الهی در اذهان مختلف، اشکال متفاوتی می‌تواند ایجاد کند و در هر دلی، شکلی و اندازه‌ای خاص به خود می‌گیرد.

طبق نتایج به دست آمده از این تحقیق، با وجود تفاوت‌های فاحشی که در بعد هستی‌شناسی دو نوع مدیریت انسان ملاحظه می‌شود، در بعد رفتاری و عملکردی و برنامه‌ریزی شباهتهایی نیز میان این دو نوع رویکرد دیده می‌شود. نگاهی به زندگی‌نامه پرچمداران فلسفه مدرن می‌تواند گویای این واقعیت باشد که اعلام برانگیز علم مدرن از دین و الهیات، به خصوص درباره ابژه‌ای همانند انسان، نمی‌تواند به طور مستقل مسیری را تعیین کند که سعادت دنیوی و

21 ♦ صنم صلواتی و همکاران

اخروی انسانها و جوامع انسانی، اعم از کوچک و بزرگ را تأمین کند. در واقع؛ همخوانی آموزه‌های دینی با فطرت انسانی باعث شده به نوعی این مطالعات دینی در وجود آنها رخنه کند و با وجود تلاشهای صورت گرفته برای نادیده انگاشتن مفاهیم الهی و فرازمینی و بعد روحانی انسان، در گذر تاریخی شان و پس از گذشتن از روشهای آزمون و خطای بسیار، باز به گونه‌ای مجبور به پذیرش این حقیقت شوند که روش ارائه شده در کتب دینی برای مناسبات انسانها و ورود اخلاقیات دینی به عرصه جوامع بشری، ایده آل ترین روش ممکن است؛ زیرا از سوی خالق انسان تعبیه شده است. محور اساسی توسعه در الگوی دینی، حفظ کرامت و منزلت انسان و شکوفایی استعدادها و توانایی‌های خدادادی او در ابعاد مختلف مادی و معنوی است. نیل انسان به توسعه مطلوب و آرمانی، هدف اساسی همه انبیا و اولیای الهی و فلسفه آفرینش انسان بوده است. لازمه دستیابی به چنین هدف والایی، وجود رهیافت‌های عملی تعمیق کرامت نیروی انسانی است. طراحی مدل‌های منابع انسانی، ذیل مفاهیمی چون سود بیشتر، اثربخشی و بهره‌وری بالاتر، بدون در نظر گرفتن کرامت انسانی و اخلاقیات و جایگاه انسان در نظام آفرینش، دیر یا زود دچار افول خواهد شد؛ زیرا خداوند سنت و طریقه مستقیم خود را دائمی و غیر قابل تخلف و تغییر معرفی می‌کند: «فَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّتِ اللَّهِ تَبْدِيلًا ۗ وَكَانَ تَجِدَ لِسُنَّتِ اللَّهِ تَحْوِيلًا». شناخت صحیح انسان و تفاسیر دقیق از وی توسط بزرگان علوم دینی، گویای این مهم است که پرداختن به بعد مادی و طبیعی انسان، موجب می‌شود حرکت انسان به سوی کمال، ناقص و ابتر بماند؛ این در حالی است که غایت این حرکت استکمالی، شکوفایی ویژگی‌های فطری انسان است و آن بدون ملازمت پیام وحی امکان‌پذیر نخواهد بود. در نگاه مدیریت منابع انسانی رایج، هر چند انسانها به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمانها محسوب می‌شوند که قابلیت کپی برداری از آن وجود ندارد، اما با نگرشی ناقص و بریده از بعد روحانی انسان، انسان را در حد یکی از نهادهای سازمان پایین می‌آورند و غایت نهایی را اهداف سازمانها و موفقیت آن در نظر می‌گیرند. در نگاه اسلامی هیچ نهاد ساخته شده توسط خود انسان از انسان مهم‌تر نیست که مانع حرکت به سوی تکامل این موجود الهی و محدود کردن استعدادها و توانایی‌هایش شود. مطالعه سازمانها در جوامع بشری نشان می‌دهد حتی در جوامع انسانی، سازمانها با مبانی هستی‌شناسی رایج اداره می‌شوند. در اینجا این سؤال مطرح می‌شود که چرا با وجود تأکید فراوان در قرآن، باز نخبگان، نسبت به پیاده‌سازی مدل صحیح سازمان و نهاد و اجتماع اقدام نکرده‌اند؟ شاید بتوان به طور ساده پاسخ این سؤال را در این موضوع خلاصه کرد که نادیده گرفتن بعد دوم انسان که حقیقت انسان را تشکیل می‌دهد، موجب می‌شود خصایص و غرایز مادی ملکه و تثبیت شود. زمانی که حسد، طمع، غرور و تکبر در انسانها مستولی شود، سازمانها و نهادها صحنه فعالیت‌هایی برای جدال با انسانها بر سر منافع بیشتر خواهد بود. همان‌طور که در سخنان گوهر بار آیت‌الله جوادی آملی نیز اشاره شد، ایمان و باور و اعتقاد قلبی از نوع عمل است. صرف به یدک کشیدن لفظ اسلامی و دینی و شناخت دینی نمی‌تواند در مرحله عمل نیز سازمانی دینی و انسان دینی بسازد؛ بلکه باید با به کارگیری عملی رهنمون‌های دینی، بُعد روحانی انسان را از اعماق وجود انسانها بیرون کشید و بُعد جسمانی و تمایلات نفسانی را مرکب این بعد الهی قرار داد.

پیشنهادها

چنانچه شناخت صحیح از انسان تحت لوای مبانی اسلامی میسر شود و رویکرد اسلامی به انسان به نحو شایسته‌ای تبیین و شأن انسان در نظام هستی آن‌گونه که بایست ترسیم شود، می‌توان تعاملات مناسب با این موجود را نیز به نحو احسن بنا نهاد. شناخت انسان به عنوان موجودی دارای کرامت، موجب شکل‌گیری تعاملات کریمانه با وی می‌شود و در نظر گرفتن انسان به عنوان موجودی صرفاً مادی، لاجرم موجب شکل‌گیری و به کارگیری روشهای ترغیبی و انگیزشی با مبنا و غایت مادی می‌شود. بنا بر رویکرد اسلامی و توجه به کرامت ذاتی انسان، سازوکارهای بیرونی و نظارت شدید می‌تواند جای خود را به تقویت سازوکارهای درونی دهد یا استفاده از روشهای مستبدانه در اشکال مختلف و در سطوح مختلف، جای خود را به شیوه‌های عقلانی و مشارکتی بدهد. بنابر این، پیش از هرگونه نظام‌سازی در مدیریت منابع انسانی اسلامی به عنوان شاخه‌ای از مدیریت اسلامی، نیاز به ارائه تصویر حقیقی از منظر اسلام است. همچنین نیاز است که این تصویر، مستند به مبانی عقلی و نقلی دین اسلام باشد. بعد از مشخص شدن اینکه لازم است مبانی انسان‌شناسی اسلامی در ساختار سازمانها و نهادها به کار گرفته شود، لازم است محققان در تحقیقات خود، طراحی و تبیین مدل تعالی منابع انسانی را سرلوحه فعالیت‌های علمی و فکری و عملی خود قرار دهند.

منابع

- قرآن کریم.
- احمدی، مهدی؛ اکبر ثقفیان و علی اوجبی (1397). آیت‌الله جوادی آملی و تفسیر تسنیم. تهران: خانه کتاب ایران.
- توکلی، و ابوالفضل گائینی (1396). مدیریت منابع انسانی، ج 1. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. چ سوم.
- جوادی آملی، عبدالله (1395). تفسیر انسان به انسان. قم: اسراء، چ دوم.
- رحیمی، احسان و اسداله گنجعلی (1397). انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه امام صادق.
- سیدباقری، کاظم (1387). «انسان‌شناسی در فلسفه سیاسی متعالیه». علوم سیاسی (دانشگاه باقرالعلوم)، ش 11(43): 105-158.
- طاهری سرتشنیزی، اسحاق و احمد عزیزخانی (1390). «انسان‌شناسی پست‌مدرن و نقد آن از منظر آموزه‌های دینی». انسان پژوهی دینی، ش 8(25): 35-58.
- عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخزاده (1390). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». اندیشه مدیریت راهبردی، ش 5(10): 151-198.
- فکوهی ناصر (1386). «نگاهی بر رویکرد تفسیری کلیفورد گبیرتز با تأکید بر تفسیر او از پدیده دینی». نامه علوم اجتماعی، جدید (پیاپی 31): 103-123.
- قلی‌پور، آرین (1396). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت، چ هشتم.
- کازرونی، مصطفی (1394). «بررسی تطبیقی انسان‌شناسی قرآنی با انسان‌شناسی غربی با توجه به مبانی اعتقادی شیعه». علوم قرآن و حدیث حسنا، ش 7(25).
- مجلسی، محمدباقر (1404 ق). مآه العقول. تهران: دارالکتب الإسلامیه. چ بیست و ششم.
- واتیمو، جیانی (1386). پایان مدرنیته. ترجمه منوچهر اسدی. تهران: پرسش.
- **Quran Al Karim.**
- Abedi Jafari, Hassan; Mohammad Saeed Taslimi, Abolhassan Faghihi & Mohammad Sheikhzadeh (2011). "Content Analysis and Themes Network: A Simple and Effective Method for Explaining Patterns in Qualitative Data". *Strategic Management Thought*, 5(10): 151-198.
- Ahmadi, Mehdi; Akbar Saghafian & Ali Ojabi (2017). *Ayatollah Javadi Amoli and Tasnim's Commentary*. Tehran: Iran Book House.
- Attride-Stirling, Jennifer (2001). "Thematic Networks: an Analytic Tool for Qualitative Research". *SAGE Journal*, 385-405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>.
- Boyatzis, Richard E. (1998). **Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development**. SAGE.
- Clarke, Victoria & Virginia Braun (2010). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol 3, No 2. Retrieved July 28, from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa>
- DelCampo, Robert G. (2010). **Human Resource Management DeMystified** (1 Edition). New York: McGraw-Hill Education.
- Durkheim, Émile (2012). **The Elementary Forms of the Religious Life** (1

- Edition). Courier Corporation.
- Fukuhi, Naser. (2007). "A Look at Clifford Geertz's Interpretive Approach with Emphasis on His Interpretation of Religious Phenomenon". *Social Science Letters*, New (31): 103-123.
 - Geertz, Clifford (1966). **Religion as a Cultural System**. London: Tavistock.
 - Gholipour, Arian (2017). **Organizational Behavior Management (Individual Behavior)**. Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT), 8 Edition.
 - Horodecka, Anna (2014). "The Meaning of Concepts of Human Nature in Organizational Life in Business Ethics Context". *Annales. Ethics in Economic Life*, 17(4): 53-64.
 - Javadi Amoli, Abdullah (2016). **Human-to-Human Interpretation**. Qom: Prisoner, Second Edition.
 - Kazeroni, Mustafa (2015). "A Comparative Study of Qur'anic Anthropology with Western Anthropology According to Shiite Beliefs". *Quarterly Journal of Science Quran and Hadith*, 7(25).
 - Kroeber, A.L. (1935). "History and Science in Anthropology". *American Anthropologist*, 37(4): 539-569.
 - Majlesi, Mohammad Bagher (1983). **Merry Christmas**. Tehran: Islamic School of Literature, Twenty-Sixth Edition.
 - Rahimi, Ehsan & Asadollah Ganali (2018). **Anthropology in Human Resource Management Knowledge**. Tehran: Imam Sadegh University.
 - Sidbagheri, Kazim (2008). "Anthropology in Transcendent Political Philosophy". *Political Science - University of Bagher Al-Alum*, 11(43): 105-158.
 - Spector, Paul E. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. United states. SAGE.
 - Stevenson, Leslie Forster & David L. Haberman (2009). **Ten Theories of Human Nature**. Oxford University Press.
 - Taheri Sangeni, Isaac & Ahmad Aziz Khani (2011). "Postmodern Anthropology and its Critique from the Perspective of Religious Teachings". *Religious Anthropology*, 8(25): 35-58.
 - Tavakkoli & Abolfazl Gaini (2017). **Human Resource Management (Vol. 1)**. Qom: Domain and University Research, Third Edition.
 - Vatimo, Gianni. (2007). **The End of Modernity**. Translated by Manouchehr Asadi. Tehran: Question. First Edition

