

دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی گزینش

دکتر سید حسین ابطحی
عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

یکی از مهمترین وظایف مدیران منابع انسانی در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی نیروی انسانی، جذب و گزینش نیروی انسانی برای اجرای برنامه‌ها و نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمان است. این وظیفه به دو علت مهم، در سازمانها ضروری می‌گردد. یکی گسترش اهداف سازمانها و دیگری وجود ضایعات پرسنلی. گسترش اهداف سازمانها بر اثر گستردگی نیاز جوامع بشری و ضایعات پرسنلی به دلایل گوناگونی از قبیل بازنشستگی، از کارافتادگی، انتقال، اخراج، استعفاء و فوت پدیدار می‌گردد.^(۱)

بدیهی است در سازمانهایی که به درستی سازماندهی و تقسیم کار شده باشد، خلع نیروهای انسانی (به دلایل مذکور) ممکن است زیانتهائی را برای سازمان و مدیریت ایجاد نماید. از این جهت اولین و مهمترین وظیفه مدیران پرسنلی، یافتن نیروهای مناسب از جهات دانش، مهارت

و رفتار برای جایگزین نمودن ضایعات و نیازهای پرسنلی به منظور نیل به اهداف و مأموریت سازمان است.

نیرویابی، جذب و گزینش اگر از راههای علمی، صحیح و منطقی اجرا شود نیل به اهداف و مأموریت‌های سازمان را تضمین می‌کند. در غیر اینصورت مشکلات جبران ناپذیری برای سازمان و مدیریت بوجود می‌آورد.

در این مقاله سعی شده که جدای از دیدگاه علمی مدیریت منابع انسانی که در کتب مدیریت متداول منابع انسانی به آنها پرداخته شده، صرفاً به دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی که حلقه مفقودی در شیوه‌های نیرویابی، جذب و گزینش است، توجه شود و نقش، اهمیت و اثرات عدم رعایت آن برای خوانندگان بیان گردد.

تعاریف و مفاهیم نیرویابی، جذب و گزینش

نیرویابی عبارت است از فرآیندی جهت یافتن و جذب متقاضیان شغلی واجد شرایط برای استخدام در سازمان.^(۱) در تعریف دیگری از نیرویابی آن را فرایند تحقیق و شناسایی نیروی انسانی با توان و استعدادها بالقوه مورد نیاز سازمان و تشویق و ترغیب آنان به استخدام در سازمان دانسته‌اند.^(۲)

منظور از جذب نیروی انسانی عبارت است از انجام یک سلسله از عملیات، اقدامات و نمایش امکانات سازمانی به منظور جلب نظر نیروی انسانی متعهد و متخصص برای استخدام در سازمان.^(۳) بدیهی است هر چه توان جذب نیروی انسانی بطرف سازمان به دلایلی بیشتر باشد، امکان استخدام نیروهای بهتر افزایش می‌یابد. و گزینش مرحله‌ای برای تشخیص نهایی و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب اصلح از بین نامزدهای مورد نظر برای تصدی

1- E.B Flippo, personnel Management, 6th Ed. Megraw - will book co.

New york, 1984, P.4

2- M.G. Singel. Hurman Resource Managemen, .P.W.S. Kent pub. Co.

Boston, 1990, P.6

یک شغل می‌باشد.^(۱) شایان ذکر است که امر گزینش از زمانی آغاز می‌گردد که نیروهای انسانی متقاضی استخدام در سازمان به طرف سازمان جذب و فرم تقاضای استخدامی را تکمیل نمایند و خاتمه آن قبول و یا عدم قبول تقاضای متقاضیان شغلی برای استخدام است.

معیارهای ارزشی - اعتقادی نیرویابی، جذب و گزینش ۱- استطاعت

در نیرویابی، جذب، گزینش و استخدام افراد برای تصدی مشاغل مختلف، براساس تعالیم عالیة اسلامی «و نص صریح قرآن کریم»^(۲) باید توانمندی و استطاعت متقاضیان شغلی برای انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله مورد سنجش قرار گیرد و کاری خارج از توان و استطاعت افراد به آنان محول نگردد. خداوند سبحان هم به بندگان خود بیش از وسع و توان جسمی و فکری آنان تکلیف نمی‌فرماید. بر این اساس استخدام افرادی که دارای استطاعت و توانمندی جسمی و فکری لازم برای انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله شغلی نیستند، تکلیف «مالایطاق» می‌باشد که از دیدگاه شرع مقدس، مذمت گردیده است. در قرآن کریم یکی از دلایل بکارگیری و استخدام حضرت موسی (ع)، که توسط دختران حضرت شعیب (ع) پیشنهاد شد، (علاوه بر امانت داری) قوای جسمی آن حضرت عنوان گردیده است.^(۳)

در داستان طالوت و جالوت که در قرآن کریم نقل شده، در گزینش طالوت به عنوان فرماندهی بنی‌اسرائیل به وسیله پیامبر آن زمان بنی‌اسرائیل برای پیکار با جالوت که سلطان جبار آن زمان بود به ویژگی مهم توانائی علمی و جسمی او اشاره شده است. می‌فرماید «خداوند او را بر شما برگزیده و به او توانائی جسمانی و علمی بخشیده و خداوند حکومت را به هر کس بخواهد (یعنی شایسته ببیند) می‌بخشد و

1- M.G. Singer, OP.Cit, P.24

۲- قرآن کریم، سوره بقره، آیه ۲۸۶

«لا یكلف الله نفساً الا وسعها»

۳. قرآن کریم، سوره مبارکه قصص، آیه ۲۶

خداوند توانا و داناست»^(۱) در این جا روشن است که قدرت جسمانی یک شرط اساسی برای پیکار با دشمن سرسخت بوده و پیامبر بنی اسرائیل در آن زمان کسی را به عنوان فرمانده برمی‌گزیند که علم وسیع و جسم قوی دارد.

۲- علم، آگاهی و تخصص

علم، آگاهی و تخصص، یکی دیگر از شرایط احراز مشاغل از دیدگاه فرهنگ اسلامی است. بر اساس قرآن کریم، دلیل انتخاب حضرت یوسف (ع) به مدیریت و سرپرستی خزانه‌داری کشور مصر دو صفت مهم امانتداری و علم و آگاهی در حد اعلای آن حضرت بوده است. در سوره مبارکه یوسف (ع) کلمه «علیم» که صیغه مبالغه است، به معنا درجه علم، آگاهی و تخصص اشاره دارد و البته امانتداری هم از شرایط لازم برای انجام چنین مشاغلی است.^(۲)

پیامبر گرامی اسلام (ص) در همین زمینه می‌فرماید^(۳) «هر کس از میان مسلمانان فرمانداری را برگزیند در حالی که می‌داند دیگری نسبت به او اولویت دارد و به قرآن و سنت آگاهتر است، خیانت به خدا، رسول او و جمیع مسلمانان کرده است.»^(۴)

مولای متقیان علی (ع) در خصوص لزوم علم، آگاهی و تخصص می‌فرماید «ای مردم، از همه سزاوارتر به حکومت کسی است که از همه تواناتر و آگاهتر به اوامر الهی باشد.»^(۵)

و امام صادق (ع) در مورد لزوم بصیرت و آگاهی افرادی که متصدی مشاغل گوناگون هستند می‌فرماید «کسی که بدون بصیرت و آگاهی کاری را انجام دهد، همانند کسی است که از بی‌راهه سیر می‌کند که هر قدر سریع‌تر می‌رود از مقصد دورتر می‌شود.»^(۶)

۱. قرآن کریم، سوره مبارکه بقره آیه ۲۹۷

«ان الله اصطفاه عليكم و زاده بشطه في العلم و الجسم و الله يوتى ملكه من يشاء و الله واسع علم»

۲. قرآن کریم، سوره مبارکه یوسف (ع)، آیه ۵۵

۳. «قال اجعلني على خزائن الارض اني حفيظ علم»

۴. بیهقی، جلد ۱۰، ص ۱۱

۵. نهج البلاغه، خطبه ۱۷

۶. کافی شریف، جلد اول، ص ۳۴

۳- امانتداری

یکی دیگر از شرایط احراز مشاغل از دیدگاه قرآن، شرط امانتداری است. در گزینش حضرت یوسف (ع) به سرپرستی خزانه‌داری کشور مصر همانگونه که قبلاً ذکر شد در درجه اول، امانتداری حضرت بوده مد نظر قرار گرفته که به این مسئله در آیه مبارکه با کلمه «حفیظ» اشاره شده که صیغه مبالغه و منتها درجه امانتداری است که در حضرت وجود داشته. و البته پس از آن، مسئله علم و آگاهی و تخصص اعلیٰ حضرت مطرح گردیده است.^(۱)

شاید به جرأت بتوان گفت که خصلت امانتداری برای کلیه مشاغل لازم است، بویژه در مشاغلی که شاغلین آن شغلها به اطلاعات محرمانه‌ای از سازمان، مدیریت و کارکنان دست خواهند یافت و یا بخشی از اموال دولتی و عمومی در اختیار آنهاست.

۴- اهل مشورت و توکل بودن

اصولاً مشورت به معنی استخراج رأی صحیح است. این بدان معنی است که انسان در مواقعی که خودش درباره امری، رأی صحیحی ندارد، باید به دیگران مراجعه کند و از آنان نظر خواهی نماید. در تعریف دیگری مشورت عبارت از معاوضه و مبادله در کلام است تا در سایه آن کلام و اندیشه، حق آشکار شود و به دست آید. هدف از شور و مشورت، دستیابی به یک سری اطلاعات کامل جهت تصمیم‌گیری در امور است که در برخورد عقاید و استخراج نظر، فکر، اندیشه و عقیده دیگران به دست می‌آید. شور و مشورت یک ایده اسلامی است که از چهارده قرن پیش تاکنون به حکم اسلام همیشه مورد نظر مسلمانان بوده و در مورد امور و فعالیت‌های مبهم به آن تأکید فراوان شده است. اهل مشورت بودن یکی از صفتهای ضروری برای احراز مشاغل بویژه مشاغل مدیریت و سرپرستی است. زیرا بسیاری از تصمیم‌گیریها در امور مدیریت در شرایط نامطمئن اتخاذ می‌گردد. در نتیجه شور و مشورت به منظور اخذ تصمیمات پخته با استفاده از تجربیات دیگران ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. البته مشورت آن است که مشاوران بی‌ترس و بیم، نظر خویش را ارائه کنند نه آنکه نسبت به

مدیران و سرپرستان تملق گویند و رأی آنان را به دلایلی تصویب کنند. شایان ذکر است آنچه که در قرآن کریم در خصوص مشورت آمده شامل مشورت در اموری می‌شود که از حق سبحانه و تعالی حکمی برای آن صادر نشده است. خداوند در قرآن کریم به پیامبر اکرم می‌فرماید: «و مشورت نما با ایشان در کاری که از حق سبحانه حکمی جزم صادر نشده». یعنی در امور دنیوی چون مکاید حرب و کیفیت لقای عدو و غیر آن.^(۱) اگرچه آن حضرت در تدبیر وجوه و اصالت رأی و کمال عقل از همه پیش بود، اما به جهت استظهار به رأی ایشان و تمهید سنت مشاوره برای امت، با ایشان مشورت می‌فرمود. البته مشورت از دیدگاه اسلام دارای خواص بسیاری است از جمله احترام به شخصیت دیگران، به کار انداختن فکر دیگران، شناخت مؤمن حقیقی از منافق و خواص بیشمار دیگری که انسانهای مستبد و خود رأی را بدان راهی نیست. مسئله مهم دیگر در شرایط احراز مشاغل و به ویژه مشاغل مدیریت و سرپرستی، اهل توکل بودن است. حق تعالی در مدح توکل پس از قصد کردن و تصمیم‌گیری نمودن با مشورت می‌فرماید «پس توکل کن بر خدا، بدرستی که خدای تعالی توکل‌کنندگان را دوست می‌دارد پس یاری ایشان می‌کند و هدایت ایشان می‌نماید به صلاح» البته باید دانست که حقیقت توکل آن است که بنده از غیر حق نترسد و در عاقبت و نتایج کارها جز به او امیدوار نباشد.^(۲) شایان ذکر است که کلمه توکل در آیات بسیاری از قرآن کریم مشاهده می‌گردد که تأکیدی بر اهمیت آن است.^(۳)

در سوره شوری حق تعالی می‌فرماید «و آنانکه امر خدا را اطاعت و اجابت کردند و نماز به پا داشتند، کارشان را به مشورت یکدیگر انجام دهند و از آنچه روزی آنها کردیم به فقیران انفاق می‌کنند»^(۴) شایان توجه است، هر چند که اهل شور، مشورت و

۱. قرآن کریم، سوره آل عمران آیه ۱۵۹ (رجوع شود به تفسیر کبیر منہج الصادقین تألیف ملا فتح‌الله

کاشانی) «... و ساورهم فی الامور، فاذا عزمت فتوکل علی الله، ان الله یحب المتوکلین»

۲. مأخذ پیشین

۳. در قرآن کریم، هفت آیه در توکل به حق تعالی آمده است. سوره ۶۵ آیه ۳ - سوره ۶۴ آیه ۱۳ - سوره

۳۳ آیه ۳ - سوره ۲۶ آیات ۲۲۰ و ۲۱۷

۴. قرآن کریم، سوره شوری، آیه ۳۶

توکل بودن یک سنت نیک اسلامی است ولی مقدمات آن که در امر گزینش منابع انسانی باید مد نظر باشد. براساس آیه مذکور، همانا اطاعت امر خدا، نماز بپا داشتن و انفاق کردن به فقرا و مساکین است که می‌تواند از جمله شرایط احراز مشاغل مدیریت و سرپرستی باشد.

سایر شرایط احراز مشاغل از دیدگاه قرآن

هر چند که در قرآن کریم مستقیماً مواردی که ذیلاً آمده، از جمله شرایط احراز شغل، بیان نگردیده ولی تجربه نشان داده است که بویژه در مشاغل مدیریت و سرپرستی، اگر در نیرویابی، جذب، گزینش و انتصاب منابع انسانی به تناسب اهمیت و سطح سازمانی مشاغل مورد نظر، به صفات، خصوصیات و ویژگیهای مطروحه زیر که در قرآن کریم آمده توجه شود، نتایج کار بهتر خواهد شد

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ■ اهل ایجاد و ابداع ^(۱) | ■ دوری از اسراف و تبذیر ^(۲) |
| ■ حلیم و صبور ^(۳) | ■ اهل عدل و حکم از روی انصاف ^(۴) |
| ■ عدم جبن ^(۵) | ■ اهل ثبات و مداومت ^(۶) |
| ■ اهل عفو و اغماض ^(۷) | ■ خدا ترس ^(۸) |
| ■ اهل ملایمت و ملاطفت ^(۹) | ■ اهل تعاون و یاری کردن ^(۱۰) |

۱. در قرآن کریم ۲۹ آیه در ایجاد و ابداع کاینات آمده است.

۲. در قرآن کریم ۵ آیه در دوری از اسراف و تبذیر آمده است.

۳. در قرآن کریم ۲۸ آیه در حلم و صبر آمده است.

۴. در قرآن کریم ۵ آیه در عدل و حکم از روی انصاف آمده است.

۵. در قرآن کریم ۱۱ آیه در عدم جبن و ترس که موجب تقاعد است آمده است.

۶. در قرآن کریم ۵ آیه در ثبات و مداومت آمده است.

۷. در قرآن کریم ۸ آیه در مورد عفو و اغماض آمده است.

۸. در قرآن کریم ۷ آیه در خوف از خدا آمده است.

۹. در قرآن کریم ۵ آیه در ملایمت و ملاطفت آمده است.

۱۰. در قرآن کریم ۳ آیه در تعاون و یاری از جانبین آمده است.

شرایط احراز در نهج البلاغه

نهج البلاغه را «اخ القرآن» یعنی «برادر قرآن» نام نهاده‌اند و کلام مولای متقیان علی (ع) را فوق کلام بشر و دون کلام خالقی دانسته‌اند. همان گونه که قرآن کریم کتاب آسمانی است و خدای عزوجل آن را به زبان پیامبر اکرم (ص) بیان فرموده، نهج البلاغه هم کتابی است که سخنان آن از منبع علم الهی تراوش نموده و به زبان «باب مدینه علم» یعنی علی (ع) جاری گردیده است که دیدگاههای مدیریتی در آن برای اهل نظر در حد اعلا و اکمل وجود دارد.

شاید بتوان گفت که دقیق‌ترین شرح شغل و شرایط احراز مشاغلی که تاکنون به قلم آورده شده باشد، فرمان مولای متقیان علی (ع) به یار وفادارش مالک ابن حارث اشتر نخعی است که فرازهایی از آن را برای اثبات مدعای خود مطرح می‌کنیم. متأسفانه برخی فکر می‌کنند که این فرمان فقط برای گزینش استانداران و فرمانداران است، در صورتی که بسیاری از نکاتی که مولای متقیان علی (ع) در این فرمان به آن پرداخته‌اند، در کلیه گزینش‌ها و برای کلیه مشاغل می‌تواند نافذ باشد.

مولای متقیان علی (ع) در این فرمان خطاب به مالک می‌فرماید «و افرادی با تجربه و با حیا را جستجو کن که از خاندان صالح و پیشگام در اسلام باشند، زیرا ایشان از نظر اخلاقی برجسته‌ترین و از جنبه حیثیت قابل اعتمادترین و کمتر در فکر طمع‌کاری بوده و در عواقب کارها باریک‌بین‌ترند» با توجه به این قسمت از فرمایشات مولای متقیان می‌توان چنین نتیجه گرفت که در نیرویابی، جذب، گزینش و انتصاب نیروهای انسانی به مشاغل گوناگون باید به شرایط زیر توجه داشت^(۱)

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| ■ اصالت خانوادگی | ■ تجربه |
| ■ آگاه به قدر و منزلت خویش | ■ حیا |
| ■ حسن شهرت | ■ باریک بینی |
| ■ قابل اعتماد | ■ صادق در گزارشگری |
| ■ پیشگام در اسلام | ■ دوراندیشی |
| ■ عدم پریشانی از کار زیاد | ■ پیراستگی از طمع |

۱. نهج البلاغه، فرمان مولای متقیان علی (ع) به مالک اشتر نخعی

آفتهای گزینشهای سلیقه‌ای و غیراسلامی

به تجربه ثابت شده است که عدم توجه به معیارهای ارزشی و اخلاقی در نیرویابی جذب، گزینش و انتصاب منابع انسانی به ویژه به پستهای حساس، مشکلات فراوان و آسیب‌های جبران ناپذیری برای سازمانها و مدیران ایجاد نموده که باید بطور جدی مورد توجه مسئولان قرار گیرد. برخی از آفتهای قابل مشاهده به دلیل گزینشهای غیراسلامی عبارتند از:

- ۱- تقویت سیستم رابطه بازی در سازمانهای اداری دولتی
- ۲- افزایش بوروکراسی زاید
- ۳- وجود کم کاریهای آشکار و پنهان
- ۴- بی تفاوتی و دلسردی نیروهای انسانی
- ۵- رشوه خواری و دزدیهای آشکار و پنهان
- ۶- افزایش سوءظن‌ها و تجسس‌ها
- ۷- داد و ستدهای غیرقانونی
- ۸- برخوردهای ناشایسته و ناهنجار با ارباب رجوع
- ۹- افزایش نزاع، کشمکش، تمرد و غیبت مکرر
- ۱۰- تضعیف نظام شایستگی و فراری دادن مغزها
- ۱۱- تضعیف روحیه ایمان و معتقدات مذهبی
- ۱۲- و خدشه دار شدن آبروی نظام

بنابراین به طور خلاصه می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که توجه به اصل انتخاب اصلح، یکی از اساسی‌ترین شرط از شرایط نیرویابی جذب، گزینش و انتصاب به مشاغل بویژه مشاغل حساس مدیریت و سرپرستی از دیدگاه شرع مقدس اسلام است و انحراف از این خط گناهی است بزرگ نزد خدا، رسول خدا و همه امت اسلام که مسلماً دارای عقوبت سختی در دنیا و آخرت خواهد بود.

فهرست منابع و مآخذ

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه
- ۳- کافی شریف
- ۴- بیهقی، جلد ۱۰
- ۵- تفسیر کبیر المنهج الصادقین
- ۶- ابطحی، سید حسین، مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوم، ۱۳۷۴
- 7- Flippo, E.B., PERSONNEL MANAGEMENT, 6 th Ed Mc Grow - Hill book co, New york 1984
- 8- Singer, M.G. HUMAN RESOUERE MANAGEMENT, P.W.S.Kent, Pub.Co., Boston, 1990



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی