

تبیین مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب منابع انسانی با رویکرد اسلامی

کامران محمدی / کارشناس ارشد مدیریت اسلامی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی*
 mail:H.asad@chmail.ir

مجتبی درودی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی*
 doroudi@iki.ac.ir

علی رضائیان / استاد دانشگاه شهید بهشتی
 h.ali.rezaian@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۰۴ - پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۷

چکیده

همچنان که یکی از ابعاد بندگی انسان بعد فردی اوست، بعد اجتماعی نیز یکی دیگر از ابعاد بندگی معرفی شده است. با توجه به تأثیری که سازمان‌ها در شکل‌دهی رفتار اجتماعی و بعد بندگی دارند، می‌توانند به‌عنوان زمینه‌ساز بهبود بعد اجتماعی بندگی، مطرح شوند. از سوی دیگر، نیز آسب‌های فقدان ضابطه‌مندی و جناح‌محوری در تعاملات سازمان، موجب ناکارایی و ایجاد خلل در زمینه‌های بندگی اجتماعی خواهد شد. عدالت‌محور ساختن تعاملات سازمان، بر اساس نگاه وحیانی اسلام، می‌تواند زمینه را برای بهبود بندگی اجتماعی انسان و نیز نیل به هدف اصلی آفرینش، فراهم آورد. یکی از گلوگاه‌های عدالت‌محور ساختن سازمان فرایند «جذب» است. رعایت عدالت سازمانی، که به عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادفای تعریف شده است، می‌تواند زمینه را برای بهبود این تعاملات در فرایند جذب منابع انسانی فراهم آورد.

پژوهش حاضر به روش «توصیفی-استنباطی» (اجتهادی-تفسیری) به تبیین مؤلفه‌های «عدالت توزیعی» در فرایند جذب پرداخته و مؤلفه‌های دانش و مهارت تخصصی، سلامت جسمی و روانی، اتحادیه‌های کارگری، مصاحبه ویژگی‌های اولیه، آزمون‌های استخدام، اطاعت‌پذیری، تقوای الهی، امانت‌داری، اصالت و نسب را به‌عنوان مؤلفه‌های عدالت توزیعی برشمرده است.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، سازمان، جذب، منابع انسانی، اسلام.

مقدمه

یکی از ابعاد اجتماعی بندگی انسان، «سازمان» است که می‌تواند با فراهم آوردن زمینه‌های قرب، امکان دستیابی به رستگاری و سعادت افراد را فراهم آورد. لازمه ایجاد چنین زمینه‌ای ضابطه‌مند و عدالت‌محور ساختن تعاملات سازمان بر اساس نگاه و حیانی اسلام است؛ زیرا تنها وحی است که نسبت به تمام ابعاد وجود انسان آگاه است و می‌تواند متناسب با ساختار وجود جسمی و روحی انسان، دستورالعمل جامع و مانع ارائه دهد و زمینه را برای نیل به هدف اصلی آفرینش فراهم آورد.

تبیین مبانی نظری و بررسی شاخص‌ها و راه‌کارهای اجرای بند دوم از سیاست‌های کلان نظام اداری، که در تاریخ ۳۰ فروردین ۱۳۸۹ از سوی مقام معظم رهبری به دستگاه‌های حاکمیتی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ گشت، بند دوم سیاست‌های کلی نظام اداری: «عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی» یکی از ضرورت‌های انکارناپذیر جامعه علمی کشور به شمار می‌آید. بیش از ۳۷ سال است که از تأسیس جمهوری اسلامی مبتنی بر ارزش‌های ناب اسلامی در ایران گذشته است، ولی سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی در عین تلاش‌هایی که برای رسیدن به نقطه مطلوب در جذب و تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی انجام داده‌اند، می‌بایست بیش از پیش تلاش کنند تا نظام عدالت‌محور را به‌جای نظام رابطه‌محور در تعاملات سازمانی مستقر کنند.

یکی از مهم‌ترین گلوگاه‌های کارآمدسازی و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها، گزینش و جذب داوطلبان استخدام در سازمان است. تبیین عدالت‌محورانه مؤلفه‌های جذب و استقرار نظام شایسته‌سالاری با توجه به منابع و حیانی اسلام، می‌تواند در تحقق این مهم راهگشا باشد. از این رو، تحقیق حاضر بر آن است بر اساس معنایی که از عدالت سازمانی ارائه شده و با توجه به اهمیتی که توزیع عدالت‌محورانه در سازمان دارد، به تبیین مؤلفه‌های جذب در عدالت توزیعی بپردازد و رویکرد اسلام را نیز در این زمینه تبیین کند. پیش از این، برخی محققان تلاش‌هایی را برای تبیین و شفاف‌سازی مفهوم «عدالت سازمانی» و مؤلفه‌های مرتبط با آن انجام داده‌اند؛ ولی هیچ‌یک با رویکرد اسلامی درصدد تبیین مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب برنیامده‌اند. برخی از این تلاش‌ها عبارت‌اند از:

- کتاب *نقد و بررسی نظریه‌های عدالت، احمد واعظی*، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^ع، ۱۳۸۸؛ در بررسی تمام دیدگاه‌های این کتاب تلاش شده است به‌جای پرداختن به کلیت تفکر فلسفی و اجتماعی یک فیلسوف و نظریه‌پرداز، به رهاورد خاص وی درباره عدالت بسنده شود و دیگر

جنبه‌ها و نظریاتش فقط تا جایی که به آراء وی در باب عدالت مربوط است و به آشکار شدن مراد او مدد می‌رساند، ذکر شود.

— کتاب **مختصات حکومت حق‌مدار در پرتو نهج‌البلاغه امام علی** علیه السلام / علی اصغر پورعزت، انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۸۷؛ این کتاب در پنج بخش و چهارده فصل تدوین شده و در عین ارائه درک صحیحی از مفهوم «عدالت» و «حق‌مداری» بر اساس آموزه‌های **نهج‌البلاغه**، فرایند جذب، تداوم خدمت و ارتقا در منابع انسانی را به اختصار ذکر کرده است.

— مقاله «شاخص‌های عدالت در سازمان»، **علی آقاپوروز**، دو فصل‌نامه **اسلام و مدیریت**، سال اول، ش ۱، (بهار و تابستان ۱۳۹۱)؛ این پژوهش با توجه به این اصل که «عدالت یک ضرورت اجتماعی است»، مفهوم «عدالت» را بررسی کرده و به بیان جایگاه و اهمیت آن در سازمان پرداخته است. سپس با در نظر گرفتن انواع توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای برای عدالت سازمانی، شاخص‌هایی برای هر یک از انواع عدالت سازمانی بیان داشته است.

«عدالت» در لغت

فیومی در کتاب **المصباح**، «عدل» را «میان‌روی در امور» می‌داند که مخالف «جور» است. وقتی گفته می‌شود: **عَدَلَ فِی أَمْرِهِ** عدلاً (بر وزن ضَرْب)؛ یعنی در کارش میان‌روی نمود (فیومی، ۱۴۰۵ق، ج ۲، ص ۳۹۶).

صاحب **مقاییس اللغة**، «عدل» را دارای دو ریشه صحیح و جدای از هم می‌داند و می‌نویسد: «عَدَلَ» دو ریشه صحیح دارد که با هم تقابل دارند؛ مثل دو متضاد که یکی بر مساوی بودن دلالت می‌کند و دیگری بر انحراف. در این صورت، «عدل» مشترک لفظی خواهد بود (ابن فارس، ۱۴۰۴ق، ج ۴، ص ۲۴۸-۲۴۶).

راغب اصفهانی می‌نویسد: عدلی داریم که عقل بر حسن آن حکم می‌کند و این حکم هیچ‌گاه منسوخ نمی‌شود و به هیچ وجه به ظلم و تجاوز متصف نمی‌شود و به آن «حسن عقلی» نیز می‌گویند؛ و عدلی هم داریم که عدل بودن آن توسط شرع تعیین می‌گردد و گاهی، حکمش منسوخ می‌شود و به آن «حسن شرعی» می‌گویند (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۵۵۲).

برخی از معاصران نیز «عدل» را مشترک معنوی دانسته، اصل و ریشه «عدل» را وسط بودن بین افراط و تفریط معنا می‌کنند (مصطفوی، ۱۴۳۰ق، ج ۸، ص ۵۳).

عدالت سازمانی

مفهوم «عدالت»، همچون خود عدالت، از دیرباز، میدان‌دار مباحثی اساسی بوده است؛ زیرا این مفهوم و مصداق آن، پیوسته دغدغهٔ آدمیان، هدفی در زندگی و روشی برای تحقق آرمان‌ها و مطلوب‌هایشان بوده است. بدون روشن شدن مفهوم «عدالت»، مراد از آن و حد و مرزهایش، مسیر کاوش عدالت، مشخص نخواهد شد. برخی از صاحب‌نظران عدالت در سازمان را بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار تعریف کرده‌اند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۱).

مطالعات مربوط به عدالت در حوزهٔ سازمان‌ها، داده‌های اولیهٔ خود را از تحقیقات *آدامز* بر مفهوم «برابری» گرفته، ولی بلوغ این مطالعات از سال ۱۹۹۰ به بعد اتفاق افتاده است و به نظر می‌رسد به‌تازگی «عدالت سازمانی» شهرت و محبوبیت بسیاری یافته و در مطالعات فراتحلیل، به اوج خود رسیده است (قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۱۳۸۶).

گرینبرگ معتقد است: مدیرانی که هنجارهایی را به وسیلهٔ رفتارهای غیرمنصفانه نقض می‌کنند موجب می‌شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابراین، انعکاس عدالت در رفتار مدیران موجب می‌شود شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید (گرینبرگ، ۱۹۹۳، ص ۷۹).

عدالت سازمانی به سه نوع تقسیم شده است:

الف. عدالت توزیعی: بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۳) و به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. منشأ آن نظریهٔ «برابری» *آدامز* است. *آدامز* در این نظریه، بر انصاف درک شده از پیامدها، که همان «عدالت توزیعی» است، تأکید کرد. این نظریه بیان می‌دارد که افراد یک تعادل نسبی را با مقایسهٔ داده- ستاده خود با داده- ستاده همکاران خود، به‌عنوان نتیجهٔ مطلوب در نظر می‌گیرند. فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارد. عدالت (جبران خدمت بر اساس شایستگی) معادل «برابری» در نظر گرفته شده است. بعکس، ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد پاداشی را که انتظار دارند در مقایسه با پاداش‌های دیگران دریافت کنند به دست نیاورند؛ مثل کار جدید، مسئولیت، قدرت، پاداش، ارتقا (رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۸۸).

ب. عدالت رویه‌ای: با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان سروکار دارد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۹). فولگر و گرینبرگ اولین محققانی بودند که «انصاف روشی» را در محیط کار آزمایش کردند. از آن زمان، تعداد زیادی تحقیق در خصوص این موضوع انجام شده است. این تحقیقات تأثیر عملی مهمی در به‌کارگیری و استفاده از این موضوع در سازمان‌ها داشته است. شواهد نشان می‌دهد زمانی که مردم اعتقاد پیدا کنند روش تصمیم‌گیری در یک امری ناعادلانه است، تعهد کمتری نسبت به کارفرمایان و کار خود نشان می‌دهند و بیشتر دزدی می‌کنند و درد سر تغییر و تبدیلات شغلی افزایش می‌یابد و عملکرد را کاهش می‌دهد و روحیه کمک و دستگیری از یکدیگر در محیط کار و زندگی محدود می‌شود (مشرف جوادی، ۱۳۸۵ و همکاران).

ج. عدالت مرادده‌ای: افراد آن را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود استنباط می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۵۹) و رفتارهای بخصوصی مناسب و منصفانه تشخیص داده می‌شوند. «عدالت مرادده‌ای» به‌عنوان انصاف نوع سوم و مستقل در مقایسه با عدالت توزیعی و رویه‌ای معرفی شده است (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۸۵). عدالت مرادده‌ای بر جنبه بین شخصی تصمیم‌گیری، به ویژه برابری رفتار تصمیم‌گیرندگان در فرایندهای تصمیم‌گیری تأکید دارد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام است (رامین مهر و همکاران).

با توجه به گستردگی مؤلفه‌های انواع عدالت سازمانی، در این مقاله، عدالت توزیعی موضوع پژوهش قرار گرفته است. پس از بیان «عدالت سازمانی» و انواع سه‌گانه آن، روشن می‌شود که عدالت‌محوری به معنای اجرا و به‌کارگیری عدالت و به تعبیر دیگر، کاربست ابعاد و مؤلفه‌های عدالت در سازمان است.

عدالت از منظر اسلام

از آن‌رو، که شریعت اسلام مطابق فطرت و سنت خلل‌ناپذیر جهان طبیعت وضع و تشریح شده، در سرلوحه برنامه خود، موضوع عدالت و دادگری را قرار داده و مردم را با تعبیرات گوناگون بدان ترغیب نموده است. اسلام علت آمدن پیامبران و آوردن برنامه‌های آسمانی را برقرار ساختن عدالت و ریشه‌کن کردن بنیاد ستم و ظلم معرفی می‌کند (قربانی، ۱۳۴۳). خداوند متعال می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ (حدیده ۲۵)؛ ما پیامبران

خود را با دلیل‌های روشن فرستادیم و با آنها کتاب و میزان (و سیله سنجش عدل از ستم) نازل کردیم تا مردم در همه کارها به عدالت رفتار کنند. / ستاد مطهری، چهار معنا یا کاربرد را برای کلمه «عدل» مد نظر قرار می‌دهد: ۱. موزون بودن؛ ۲. تساوی و نفی هرگونه تبعیض؛ ۳. رعایت حقوق افراد و دادن حق به صاحب حق؛ ۴. رعایت استحقاق‌ها در افاضه وجود و رحمت، به آنچه امکان وجود یا کمال وجود دارد (مطهری، ۱۳۸۱، ص ۷۸).

الف. قرار دادن و قرار یافتن هر چیزی در جای خودش

این مفهوم از «عدالت»، که مفهومی کهن از این واژه است، یعنی: هر چیز و هر کس در هر حوزه و جایگاهی، آنجا قرار گیرد که بایسته و شایسته آن است؛ چنان‌که امام علی علیه السلام، در این باره می‌فرماید: «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا» (نهج البلاغه، ح ۴۳۷)؛ عدالت، کارها را در جایگاه خود قرار می‌دهد. این مفهوم در تمام سخنان و عملکردهای عدالت‌خواهانه امیر مؤمنان علی علیه السلام، لحاظ شده و تلاش امام علیه السلام، در حکومت خود، بر این بوده است که همه چیز در جای خود قرار گیرد.

ب. انصاف و داد

واژه «انصاف» از ماده «نَصَف» و «نُصِف» و «نُصِف» به معنای چیزی را نصف کردن یا به نیمه رساندن است. «نَصَفَ الشَّيْءَ بَيْنَ الرَّجُلَيْنِ»: آن چیز را میان آن دو مرد به نصف تقسیم کرد و به هر کدام نیمی از آن را داد (ابن فارس، ۱۴۰۴ ق، ص ۹۵۶).

حضرت امیرالمؤمنین علی علیه السلام، در سخنی، در اوایل زمامداری خود، به موضع‌گیری دادخواهانه خویش اشاره کرده، فرمودند: «وَ أَيْمُ اللَّهِ، لَأَنْصِفَنَّ الْمَظْلُومَ مِنْ ظَالِمِهِ وَ لَأُقُوِدَنَّ الظَّالِمَ بِخِزَامَتِهِ، حَتَّى أُوْرِدَهُ مَنَهْلَ الْحَقِّ وَ إِنْ كَانَ كَارِهًا» (نهج البلاغه، خ ۱۳۶)؛ به خدا سوگند که داد ستم‌دیده را از آنکه بر او ستم کرده است می‌ستانم و مهار ستم‌کار را می‌گیرم تا به آبخور حق می‌کشانم حتی اگر نخواهد.

ج. مساوات

عدالت در آنجا که سخن از حقوق عمومی و قرار گرفتن در برابر قانون و بهره‌مندی از فرصت‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است، به مفهوم «مساوات و برابری» است، و آنجا که سخن از حقوق شخصی و مراتب و ملاحظه توانمندی‌های گوناگون است، به مفهوم «تفاوت و تناسب حق‌ها» است. امیرمؤمنان علی علیه السلام، به شدت به این امر توجه داشتند و تلاش می‌کردند این مفاهیم در جای خود به

درستی شناخته شده، پاس داشته شوند؛ چنان‌که در نامه خود به *أَسود بن قُطَیبه*، سردار سپاه *حُلوان*، فرمودند: «فَلْيَكُنْ أَمْرُ النَّاسِ عِنْدَكَ فِي الْحَقِّ سَوَاءً؛ فَإِنَّهُ لَيْسَ فِي الْجَوْرِ عَوْضٌ مِنَ الْعَدْلِ» (همان، ن ۵۹)؛ پس باید کار مردم در آنچه حق است، نزدت یکسان باشد، که ستم را با عدل عوض ندهند.

د. رعایت حقوق و رساندن هر ذی‌حقی به حَقِّش

از مفاهیم اساسی و کلیدی عدالت، «رعایت حقوق و بجا آوردن» آن است و اینکه حق هر ذی‌حقی به تناسب میزان آن، هر چه باشد، ادا گردد. امیرمؤمنان علی علیه السلام، می‌فرماید:

«فَإِذَا أَدَّتْ الرَّعِيَّةُ إِلَى الْوَالِي حَقَّهُ وَ أَدَّى الْوَالِي إِلَيْهَا حَقَّهَا عَزَّ الْحَقُّ بَيْنَهُمْ وَ قَامَتْ مَنَاهِجُ الدِّينِ وَ اعْتَدَلَتْ مَعَالِمُ الْعَدْلِ وَ جَرَتْ عَلَى أَذْلَالِهَا السُّنُنُ، فَصَلَحَ بِذَلِكَ الزَّمَانُ وَ طَمِعَ فِي بَقَاءِ الدَّوْلَةِ وَ يَسْتَمَطِّعُ الْأَعْدَاءُ» (همان، خ ۲۱۶)؛ پس چون مردمان حق زمامدار را بگذارند و زمامدار حق مردمان را بجای آرد، حق میان آنان بزرگ مقدار شود و راه‌های دین پدیدار و نشانه‌های عدالت برجا و سنت چنان‌که باید اجرا گردد. پس کار زمانه آراسته شود و چشم امید در پایداری دولت پیوسته و چشم‌داشت‌های دشمنان بسته گردد.

ه. اعتدال و میانه‌روی

«عدالت» به مفهوم «اعتدال و میانه‌روی» در آموزه‌های امام علی علیه السلام، و در روابط و مناسبات شخصی، اجتماعی، مدیریتی، سیاسی و اقتصادی محل توجه و تأکید است؛ چنان‌که در نامه امام به یکی از کارگزارانشان، چنین آمده است:

أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّ دَهَاقِينَ أَهْلَ بَلَدِكَ شَكَّوْا مِنْكَ غَلْظَةً وَ قَسْوَةً وَ احْتِقَارًا وَ حَقْوَةً وَ نَظَرْتَ فَلَمْ أَرَهُمْ أَهْلًا لَأَنْ يُدْتَوُوا لِشَرِّكَهُمْ وَ لَأَنْ يُقْضَوْا وَ يُجْتَوَى لِعَهْدِهِمْ فَالَيْسَ لَهُمْ جَلْبَابًا مِنَ اللَّيْنِ تَشْوِيهِ بِطَرْفٍ مِنَ الشَّدَةِ وَ دَاوِلُ لَهُمْ بَيْنَ اللَّهِ سَوَةٌ وَ الرَّأْفَةِ وَ امْرُجْ لَهُمْ بَيْنَ التَّقْرِيبِ وَ الْإِدْنَاءِ وَ الْإِبْعَادِ وَ الْإِقْصَاءِ إِنْ شَاءَ اللَّهُ (همان، ن ۱۹)؛ اما بعد، دهقانان شهرت شکایت دارند که با آنان درشتی می‌کنی و سختی روا می‌داری؛ به آنان ستمشان می‌کنی و خردشان می‌شماری. من در کارشان نگریستم، دیدم چون مشرکانند نتوان آنان به خود نزدیک گرداند، و چون در پناه اسلام‌اند نشاید آنان را راند. پس در کار آنان درشتی و نرمی را به هم آمیز و بجا مهربانی و سخت‌گیری نما. زمانی نزدیکشان آور و زمانی دور، این شاء الله.

بنابراین، می‌توان گفت: جامع بین معانی ارائه شده درباره «عدالت» از نگاه اسلام و ترکیب معانی متفاوتی که از آن ارائه گشته است، به دست می‌آید، که «عدالت» به معنای «قرار دادن هر چیز در جای خویش و حق را به حقدار رساندن و ایفای اهلیت و رعایت استحقاق‌ها» است.

جذب نیروی انسانی در سازمان

در این تحقیق، مراد از «جذب»، مجموع فرایند کارمندیابی است که شامل شناسایی و گزینش کارکنان می‌گردد. منظور از «شنا سایی»، سلسله کارهایی است که برای یافتن نیروی انسانی لازم در سازمان انجام می‌گیرد. همچنین منظور از «گزینش» انتخاب نیروی انسانی بر اساس شاخص‌های لازم سازمان از بین نیروهایی است که نیرویابان شناسایی کرده‌اند (سنجقی، ۱۳۹۰). در مجموع، فرایند کارمندیابی، فرایندی است که به وسیله آن، کسانی که به نظر می‌رسد توانایی بالقوه‌ای برای عضویت در سازمان و انجام وظایف دارند، شنا سایی می‌گردند و موجبات جذب آنها به سوی سازمان فراهم می‌شود. از این رو، کارمندیابی یک فرایند واسطه‌ای است؛ یعنی طی این فرایند، کسانی که جویای کارند (متقاضیان کار) و کسانی که خواهان نیروی کارند (استخدام‌کنندگان) برای نخستین بار با یکدیگر مواجه می‌شوند تا طی فرایند بعدی (انتخاب و گزینش)، توانایی واقعی آنها برای احراز شغل و ورود به سازمان تعیین گردد (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۹۰).

مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب منابع انسانی

الف. دانش و مهارت تخصصی

از صفات و شروط مهم کارمندیابی و انتخاب فرد مناسب، داشتن دانش تخصصی آن شغل است. این معیار یکی از مهم‌ترین معیارهایی است که در قرآن بارها بر آن تأکید شده است؛ از جمله قرآن کریم می‌فرماید: «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره: ۲۴۷)؛ گفت: خدا او را بر شما برگزیده و در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. نیز در سوره‌ای دیگر، می‌فرماید: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵)؛ (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزاین سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه‌دارنده و آگاهم.

از دیدگاه حضرت علی علیه السلام نیز اگر کارها به شخصی ناآگاه سپرده شود به‌جای رسیدن به اهداف، به بیراهه خواهد رفت (سیدجوادین، ۱۳۹۵). از این رو، حضرتش می‌فرماید: «وَقَدْ عَلِمْتُمْ أَنَّهُ لَا يَنْبَغِي أَنْ يَكُونَ الْوَالِي ... وَ لَ لْجَاهِلُ فَيُضِلُّهُمْ بِجَهْلِهِ» (نهج‌البلاغه، ۱۳۱۴، خ ۱۳۱) و دانستید که سزاوار نیست حاکم و فرمانده ... و نه جاهل باشند تا بر اثر نادانی خود، آنها را گمراه گرداند.

خداوند در بیان علت گزینش *طالبوت* به‌عنوان رئیس جامعه، گستردگی و احاطه علمی او را مطرح می‌سازد. همچنین حضرت یوسف نیز در پیشنهادش برای تصدی امر خزانه‌داری، امانت‌داری و دانش خود را مطرح ساخت.

از آن رو، که توزیع منصفانه فرصت‌ها به همراه تناسب شغل و شاغل معنا پیدا می‌کند، عدالت اقتضا دارد سازمان، حقوق منصفانه داوطلب را در دعوت‌های شغلی، که نیازمند تخصص و مهارت ویژه است، رعایت کند. بنابراین، می‌توان گفت: با نگاه اسلامی، توزیع منصفانه فرصت‌های شغلی، متناسب با دانش و مهارت لازم برای هر شغل، به عدالت توزیعی در سازمان نزدیک‌تر است.

ب. سلامت جسمی و روحی

آزمایش جسمانی ابزار غربالگری و نمایانگر حداقل استانداردهای سلامت برای استخدام در شرکت و برنامه‌های بیمه عمر است. علاوه بر این، شرکت ممکن است از این آزمایش‌ها به عنوان داده موثق برای تأیید ادعای کارمندی که در شغل صدمه دیده استفاده کند. در هر دو حالت، این آزمایش‌ها به نفع کارفرماست. همچنین یکی از آخرین نمونه‌ها برای تأیید صلاحیت، آزمایش مواد مخدر است که نتیجه این آزمایش می‌تواند زمینه کنار گذاشتن متقاضی باشد (قوامی، ۱۳۹۰، ص ۲۷۹).

اسلام نیز به سلامت جسمی و روحی به عنوان ملاک شایستگی برای تصدی امور می‌نگرد. از این رو، قرآن کریم در ماجرای گزینش طالوت به رهبری بنی اسرائیل می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بِ سَطَّةٍ فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره: ۲۴۷)؛ خداوند او را بر شما برگزید و دانش و قدرت جسمانی او را گسترش داد. برخی مفسران در ذیل این آیه می‌نویسند:

«علم و دانش و نیروی جسمانی دو امتیاز واقعی و درون‌ذاتی است که تأثیر عمیقی در مسئله رهبری دارد. رهبر باید با علم و دانش خود، مصلحت جامعه‌ای را که در رأس آن است، تشخیص دهد و با قدرت خود، آن را به موقع به اجرا درآورد. با علم و تدبیر خود، نقشه صحیح برای پیکار با دشمن بکشد و با نیروی جسمانی آن را پیاده کند (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۲۳۸).

بنابراین، توزیع عادلانه این فرصت، بین تمام داوطلبان استخدام در سازمان و نیز رعایت حقوق سازمان در جذب نیروهایی که از حداقل معیار لازم برای بالا بردن بهره‌وری سازمان برخوردار باشند، از حقوق طرفینی و عدالت‌محورانه نسبت به داوطلب و سازمان است.

اتحادیه‌های کارگری

در بسیاری از کشورهای صنعتی جهان، مرسوم است که اتحادیه‌ها صلاحیت کسانی را که می‌خواهند به استخدام سازمان درآیند، تأیید می‌کنند. از این رو، تعیین شرایط استخدام به وسیله اتحادیه یعنی: تعیین اینکه چه کسی می‌تواند در سازمان استخدام شود و چه کسی در این زمینه اولویت خواهد داشت.

همین اختیارات مدیر را در انتخاب شایسته‌ترین افراد محدود می‌کند؛ زیرا چنانچه شایسته‌ترین فرد برای تصدی شغلی از نظر مدیر، شایسته‌ترین فرد از نظر اتحادیه نباشد، سازمان مجبور خواهد بود از استخدام چنین فردی صرف‌نظر نماید (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۹۵).

اما برخی دیدگاه‌های عمومی اقتصاددانان نتولیرال دربارهٔ اتحادیه‌های کارگری، این است که این اتحادیه‌ها علت اصلی پیچیدگی بازار کار هستند و نتایج اقتصادی منفی زیادی را به دنبال دارند (لی، ۱۳۸۴، ص ۷).

امام باقر علیه السلام می‌فرماید: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: لَا يَتَلَقَى أَحَدُكُمْ تِجَارَةً خَارِجًا مِنَ الْمِصْرِ، وَلَا يَبِيعُ حَاضِرٌ لِبَادٍ وَالْمُسْلِمُونَ يَرْزُقُ اللَّهُ بَعْضَهُمْ مِنْ بَعْضٍ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۱۶۷)؛ رسول خدا صلی الله علیه و آله فرمودند: برای استقبال (تجار) به بیرون شهر نروید و با روستاییان در بیرون شهر معامله نکنید و خداوند بعضی از مسلمانان را با بعضی دیگر روزی می‌دهد. بنابراین، از نگاه اسلامی می‌توان گفت: بدون ارائه خدمات یا تولید کالا، در اسلام از اصل «واسطه‌گری» نهی شده است. از این رو، چنانچه اتحادیه‌های کارگری بدون ارائه خدمات یا تولید کالا، تنها به نقش واسطه‌گری گزینش نیروی انسانی در سازمان مبادرت ورزند، می‌تواند یکی از مصادیق نهی رسول خدا صلی الله علیه و آله باشد.

بنابراین، اتحادیه‌های کارگری نمی‌توانند نقش عدالت‌محورانه در توزیع منصفانه فرصت‌های شغلی بین داوطلبان داشته باشند. بلکه چنین راه‌کاری مخالف عدالت توزیعی در جذب خواهد بود.

مصاحبه و ویژگی‌های اولیه

گسترده شدن سازمان‌ها و همچنین افزایش تعداد داوطلبان استخدام در سازمان، موجب می‌شود تا سازمان‌ها از روش‌هایی برای غربال‌گری اولیهٔ داوطلبان استفاده کنند؛ که این امر، هم برای داوطلب به خاطر آشنا شدن با شرایط و ویژگی‌های شغلی و هم برای منابع انسانی سازمان‌ها به سبب کم شدن هزینه‌های کارمندیابی مفید است (دی سنزو و استیفن، ۱۳۸۸، ص ۲۶۳).

در نگاه اسلامی نیز هرچند توصیه‌ای در این زمینه وجود ندارد و از آن رو، که اتخاذ این روش موجب تضییع حقوق افراد و ظلم به طرفین نمی‌گردد، منعی وارد نشده است. از سوی دیگر، نیز با توجه به گستردگی سازمان‌ها و هزینه‌هایی که آنها برای جذب داوطلبان، متحمل می‌شوند، عقلایی است.

بنابراین، به‌کارگیری این روش می‌تواند هم عدالت توزیعی و در اختیار نهادن عادلانه فرصت‌های شغلی برای داوطلبان را رعایت نماید و هم منابع انسانی سازمان خواهد توانست از حق برخوردار از نیروی مناسب با مشاغل لازم بهره‌مند گردد.

آزمون‌های استخدام

سازمان‌ها به میزان قابل ملاحظه‌ای در فرایند انتخاب، به روش‌های قدیمی آزمون هوش؛ استعداد؛ توانایی؛ و علاقه‌مندی؛ برای تهیه اطلاعات مهم تکیه می‌کنند. حتی تحلیل دست‌خط و آزمون دروغ‌سنجی هم برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر از متقاضیان استفاده می‌شد. اطلاعاتی که فرض شده است به انتخاب مؤثرتری منجر می‌شود؛ اما در دهه ۷۰ و اوایل ۱۹۸۰ اعتقاد به روش سنتی آزمون کتبی برای انتخاب داوطلب به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش یافت. اعتقاد این بود که آزمون‌ها دارای هزینه و زمان‌بر است اما از اواسط دهه ۸۰ این روند برعکس شد. پیش‌بینی می‌شود که امروزه بیش از ۶۰ درصد سازمان‌ها از چند نوع آزمون استخدامی استفاده کنند (همان، ص ۲۶۷).

در نگاه اسلامی نیز یکی از شیوه‌های اصیل، «امتحان» (ابتلا و فتنه) است که اصلی ثابت در گزینش متخبان حضرت حق به شمار می‌رود. بدین‌روی، خداوند متعال درباره حضرت ابراهیم علیه السلام می‌فرماید: «وَ إِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا» (بقره: ۱۲۴)؛ (به یادآورید) هنگامی که خداوند، ابراهیم را با وسایل گوناگونی آزمود و او به‌خوبی از عهده این آزمایش‌ها برآمد. خداوند به او فرمود: من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم.

با اینکه خداوند تعالی برای شناسایی افراد و بندگان، نیازمند آزمایش و اختبار نیست، ولی در ماجرای حضرت ابراهیم علیه السلام رسیدن به مناصبی مانند نبوت و امامت متوقف بر امتحان‌های الهی ذکر شده است. بنابراین، به قیاس اولویت، می‌توان بیان داشت: مناصبی که از اهمیت کمتری نسبت به نبوت و امامت برخوردارند و همچنین سازمان‌هایی که شناخت کمتری از داوطلبان مشاغل به نسبت خداوند دارا هستند قطعاً برای یافتن تناسب بین شغل و شاغل و راستی‌آزمایی داوطلبان نیازمند آزمون هستند.

ضرورت این مطلب در مدیریت علوی علیه السلام نیز این‌گونه بیان شده است که حضرتش خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِبَارًا وَلَا تُؤَلِّهِمْ مُحَابَاةً وَ أَثَرَهُ فَإِنَّهُمَا جِمَاعٌ مِنْ شُعَبِ الْجَوْرِ وَ الْخِيَانَةِ» (نهج البلاغه، ۱۳۱۴، ن ۵۳)؛ در کارهای کارگزارانت بنگر و آنان را با آزمایش و امتحان به کار بگمار، و از روی میل و استبداد، آنان را به کاری وامدار؛ زیرا استبداد و تسلیم تمایل شدن کانونی از شعبه‌های جور و خیانت است.

بنابراین، می‌توان گفت: آزمون‌های استخدامی، توزیع مناسب و عدالت‌محورانه فرصت‌های شغلی بین داوطلبان مشاغل به‌شمار می‌رود که با رعایت آن، حقوق عادلانه داوطلب و سازمان رعایت خواهد شد.

اطاعت‌پذیری

فرمان‌برداری از مسئول مافوق، به سبب آنکه از هرج و مرج جلوگیری کرده، کمک می‌کند تا کارمندان هماهنگ با یکدیگر عمل کنند و در جهت اهداف سازمان و بهبود عملکرد گام بردارند، منجر به سلامت سازمان می‌شود. البته فرمان‌برداری از مسئول مافوق، در صورتی شایسته است که مسئول مافوق، خود بر اساس معیارهای عام و خاص به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته در سطوح عالی سازمان انتخاب و جذب شده باشد و برخلاف دستورات الهی فرمانی ندهد (حسینی و نصیری، ۱۳۹۲).

در نگاه اسلامی نیز بر اساس فرمایش حضرت علی علیه السلام، اطاعت از مافوق به‌عنوان حق حاکم و مافوق بر رعیت و زیردست شناخته شده است. از این‌رو، حضرتش می‌فرمایند:

«لِي عَلَيْكُمْ الطَّاعَةُ وَالْأَتَاكُصُوا عَنْ دَعْوَةٍ وَلَا تَقْرَطُوا فِي صَلَاحٍ وَأَنْ تَخَوْضُوا الْعَمْرَاتِ إِلَى الْحَقِّ فَإِنَّ أَنْتُمْ لَمَ تَسْتَفِيمُوا لِي عَلَى ذَلِكَ لَمْ يَكُنْ أَحَدٌ أَهْوَنَ عَلَيَّ مِمَّنْ أَعْوَجَ مِنْكُمْ ثُمَّ أَعْظَمَ لَهُ الْعُقُوبَةَ» (سیدرضی، ۱۳۱۴، ن ۵۰)؛ حق من بر شما پیروی و فرمانبری است و اینکه از فرمان من رو برگردانید و در کاری که صلاح بدانم کوتاهی نکنید و در سختی‌های راه حق فرو روید. پس اگر شما اینها را درباره من بیجا نیاورید کسی از کج‌روی شما نزد من خوارتر نیست. پس او را به کیفر بزرگ می‌رسانم و نزد من رخصت و رهایی برای او نیست.

اطاعات از مافوق را به صورت شفاف و واضح، حضرت علی علیه السلام، در نامه‌ای خطاب به دو تن از سرداران خود به نام زیاد بن نصر و شریح بن هانی برای نصب مالک اشتر به فرمان‌دهی سپاهیان‌ش می‌فرماید: «وَقَدْ أَمَرْتُ عَلَيْكُمْ وَعَلَى مَنْ فِي حَيْزِكُمْ مَالِكَ بْنِ الْحَارِثِ الْأَشْطَرِّ فَاسْمَعَا لَهُ وَأَطِيعَا»؛ مالک بن حارث اشتر را بر شما و پیروان شما امیر و فرمانروا گردانیدم. پس فرمان او را بشنوید و پیروی کنید (همان، ن ۱۳).

ولی با توجه به نهی‌ای که در آیه شریفه ذیل نسبت به تبعیت کورکورانه وارد شده است نمی‌توان تبعیت بی‌چون و چرا از مافوق را به‌عنوان حق سازمان، در نظر گرفت؛ «وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ اللَّهُ قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوْ لَوْ كَانَ آبَاؤُهُمْ لَا يَعْقلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ» (بقره: ۱۷۰)؛ و هنگامی که به آنها گفته شود: از آنچه خدا نازل کرده است، پیروی کنید! می‌گویند: نه، ما از آنچه پدران خود را بر آن یافتیم، پیروی می‌کنیم. آیا اگر پدران آنها، چیزی نمی‌فهمیدند و هدایت نیافتند (باز از آنها پیروی خواهند کرد)؟ بنابراین، بر اساس فرمایش امام صادق علیه السلام، به ابوحمزه ثمالی فرمودند: معیار و ضابطه اسلام برای تبعیت از مافوق، داشتن وجه عقلی و استناد به دلیل خاص و یا به عبارت دیگر، داشتن حجیت برای اطاعت از دیگران است.

حضرت به او فرمودند: از ریاست‌طلبی و دنباله‌روی شخصیت‌ها بپرهیز. به امام علیه السلام، عرض کردم: فدایت شوم! مقصود شما را از ریاست‌طلبی فهمیدم، ولی منظور شما را از دنباله‌روی نکردن شخصیت‌ها

نفهمیدم؛ زیرا دوسوم آنچه تحصیل کرده‌ام در نتیجهٔ دنباله‌روی از شخصیت‌ها بوده است. امام علیه السلام فرمودند: منظورم از «دنباله‌روی شخصیت‌ها» آنچه گمان کرده‌ای نیست، بلکه پرهیز از اینکه بدون اجازهٔ عقل و بدون دلیل، کسی را به‌عنوان رهبر انتخاب کنی و هر چه را گفت بدون چون و چرا و چشم و گوش بسته، بپذیری و تسلیم او شوی (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲، ص ۲۹۸).

بنابراین، عدالت توزیعی و توزیع منصفانهٔ فرصت‌های شغلی اقتضا می‌کند که فرصت برخوردارانی از استخدام در سازمان‌ها، در اختیار کسانی قرار داده شود که در دایرهٔ حجت‌های شرعی، ویژگی اطاعت‌پذیری از مافوق را دارا هستند.

تقوای الهی

شهید مطهری دربارهٔ واژه «تقوا» نوشته‌اند:

این کلمه از مادهٔ «وقی» است که به معنای حفظ و صیانت و نگهداری است. معنای «اتقا» احتفاظ است، ولی تاکنون دیده نشده که در ترجمه‌های فارسی، این کلمه را به صورت حفظ و نگهداری ترجمه کنند... و اضافه کرده‌اند که کسی مدعی نشده است که معنای «تقوا»، ترس یا پرهیز و اجتناب است، بلکه چون دیده شده لازمهٔ صیانت خود از چیزی ترک و پرهیز است... در بعضی موارد، به معنای خوف و ترس استعمال شده است (مطهری، ۱۳۸۲، ص ۱۹).

ما معتقدیم: تقوای الهی منشأ نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیریت مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد؛ و به حرکت آنها جهت می‌دهد، و هدف از این نظام دستیابی به قرب الهی است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۲). مقصود از «قرب» در نظام ارزشی، قربی است که با علم و ارادهٔ انسان حاصل می‌شود. بنابراین، همهٔ انسان‌ها به آن مرحله نمی‌رسند؛ زیرا آن راه را انتخاب نمی‌کنند. یادآوری می‌کنیم که مقصود از «نزدیک شدن انسان به خدا»، نزدیکی جسمانی نیست. وقتی که می‌گوییم: «انسان به خدا نزدیک می‌شود»، مقصود نزدیک شدن روح انسان به خداست (همان، ص ۱۶۷).

لازمهٔ رسیدن به قرب، استفاده از روش‌ها و مسیرهایی است که خداوند، خود برای این منظور تعیین نموده است. او در قرآن، مسیرها و روش‌ها و غایت سعادت و تعالی انسان و سازمان را بیان کرده و یکی از معیارهای برتری و شایستگی را «برخورداری از تقوا» بیان داشته، می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» (حجرات: ۱۳)؛ ای مردم، ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا

یکدیگر را بشناسید (اینها ملاک امتیاز نیست). گرامی‌ترین شما نزد خداوند، باتقواترین شماست. خداوند دانا و آگاه است.

بنابراین، در مدیریتی که بر پایه ارزش‌های اسلامی بنا نهاده شده است، تقوا یکی از معیارهای شایستگی و گزینش در سازمان محسوب می‌گردد، و سازمانی که به دنبال بهره‌وری بالاتری باشد این حق را خواهد داشت که از نیروهایی استفاده کند که زمینه را برای رسیدن سازمان به آن هدف، فراهم کنند. با این نگاه، توزیع عادلانه فرصت استخدام برای کسانی که برخوردار از صفت تقوا و پرهیزگار هستند، عدالت‌محورانه و در جهت عدالت توزیعی خواهد بود.

امانت‌داری

یکی از معیارهای عام گزینش نیروی انسانی، میزان امانت‌داری داوطلب شغلی است. اهمیت این معیار با توجه به آیه «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء: ۵۸) و نیز آیه شریفه «قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ» (یوسف: ۵۵)؛ به خوبی قابل درک است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۷۵).
علامه طباطبائی در ذیل آیه شریفه «قَالَتْ لِإِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶) می‌نویسد:

از اینکه دختر شعیب، موسی علیه السلام را «قوی» و «امین» معرفی کرد، فهمیده می‌شود که آن دختر از چگونگی عمل حضرت موسی علیه السلام، در آب دادن گوسفندان طرز کاری دیده که فهمیده او مردی نیرومند است، و نیز از عفتی که آن جناب در گفت‌وگوی با آن دو دختر از خود نشان داد و از اینکه غیرتش تحریک شد و گوسفندان آنان را آب داد و نیز از طرز به راه افتادن او تا خانه پدرش شعیب، چیزهایی دیده که به عفت و امانت او پی برده است (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۲۶).

این مطلب بیانگر آن است که امانت‌داری می‌تواند به‌عنوان معیاری مهم در انتخاب کارکنان مطرح باشد. علاوه بر اینکه اقتضای رعایت حقوق سازمان در رسیدن به اهداف مشخص، ایجاب می‌کند که سازمان‌ها از نیروهایی استفاده کنند تا سرمایه انسانی و مادی را حفظ نمایند و به‌وسیله امانت‌داری بتوانند سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رسانند، می‌توان توزیع عادلانه فرصت استخدام برای کسانی را که دارای ویژگی امانت‌داری هستند، در جهت عدالت توزیعی قلمداد نمود.

اصالت و نسب

بر اساس مدیریت رایج، اگر اصل و نسب یا زادگاه فرد ارتباطی با چگونگی عملکرد در شغل نداشته باشد، این ضوابط را نباید شرط استخدام قرار داد (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱۲۱).

ولی بر اساس نگاه اسلامی، هر چند امکان خطا و لغزش در میان گروهی که دارای اصالت هستند نیز وجود دارد، ولی به سبب اخلاق نیکوی نیاکان خود، بیشتر با نیکی‌ها و زندگی باعزت خو گرفته‌اند. برای همین، احتمال خطا و لغزش در میان فرزندان خانواده‌های با اصالت و پاک، کمتر است (بافکار، ۱۳۸۴، ص ۱۲)؛ چنانکه امیرالمؤمنین علی علیه السلام، در عهدنامه مالک / شتر بیان می‌دارند که «ایشان را از آزمایش‌شدگان و شرم‌داران و از خاندان‌های نجیب و شایسته و پیش‌قدم در اسلام انتخاب کن؛ زیرا آنها دارای اخلاق و خوهای گرامی‌تر و با آبروتر و طمع‌های کم‌ترند و در اندیشه پایان کارها رساترند» (نهج البلاغه، ۱۳۱۴، ن ۵۳).

امروزه روان‌شناسان، با وجود اختلافات عمیق و فراوانی که با یکدیگر دارند، همگی می‌پذیرند که در شکل‌گیری، به‌ویژه تحول شخصیت انسان، دو عامل «وراثت» و «محیط» به‌عنوان عوامل اصلی دخالت دارند (مصباح یزدی، ۱۳۹۰، ص ۱۹۷).

از ظاهر آیه «ذُرِّيَّةً بَعْضُهَا مِنْ بَعْضٍ» (آل عمران: ۳۴) چنین برمی‌آید که وراثت در شخصیت آنها مؤثر بوده است. در روایات نیز داریم که هیچ یک از پدران پیغمبر اکرم صلی الله علیه و آله، مشرک نبوده‌اند و بت نپرستیده‌اند. این عوامل می‌تواند مؤثر باشد تا آن فضیلت تکوینی به آنها داده شود. پس از آن نیز خداوند به کسانی که از مزایای تکوینی در ست و به بهترین وجه استفاده می‌کنند، متناسب با حکمت، مقاماتی عطا می‌فرماید (مصباح یزدی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۷).

بنابراین، بین «اصالت» و «عملکرد شغلی» ارتباط برقرار است و علت آن را خو گرفتن با صفات شایسته و دوری از طمع و یا به عبارت دیگر، کمتر بودن احتمال لغزش، به سبب پرورش یافتن در خانواده‌های اهل مراقبت می‌دانند. سازمان نیز برای پیشبرد اهدافش و بهره‌وری هر چه بیشتر، حق خواهد داشت تا از نیروهایی استفاده کند که دارای عملکرد شغلی بهتری هستند، و با فرض تأثیر اصالت بر عملکرد شغلی، نیروهایی که دارای اصالت خانوادگی هستند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. بنابراین، می‌توان توزیع عادلانه فرصت استخدام را برای کسانی که دارای اصالت خانوادگی هستند در جهت عدالت توزیعی قلمداد نمود.

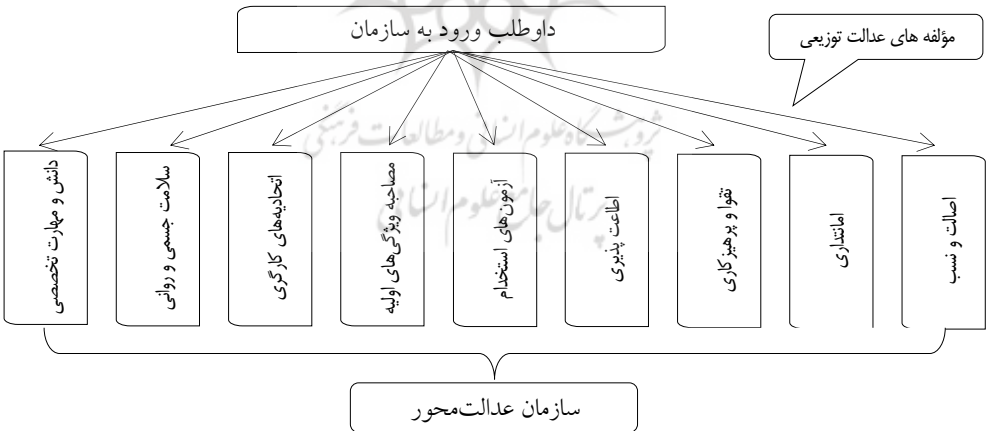
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

هدف از خلقت انسان دستیابی به قرب و رستگاری و بندگی خداوند است. دستیابی به قرب در دو حوزه فردی و اجتماعی خواهد بود که هر یک از این حوزه‌ها لوازم و زمینه‌های مختص خود را دارند.

یکی از ابعاد اجتماعی بندگی انسان، سازمان است که می‌تواند با فراهم آوردن زمینه‌های قرب، امکان دستیابی به رستگاری و سعادت افراد را فراهم آورد. لازمه ایجاد چنین زمینه‌ای ضابطه‌مند و عدالت‌محور نمودن تعاملات سازمان بر اساس نگاه و حیانی اسلام است؛ زیرا که تنها وحی است که نسبت به تمام ابعاد وجود انسان مطلع است و می‌تواند متناسب با ساختار وجود جسمی و روحی انسان، دستورالعمل جامع و مانع ارائه دهد و زمینه را برای نیل به هدف اصلی آفرینش فراهم آورد.

با توجه به گستردگی معنای «عدالت» در حوزه‌های گوناگون، جامع بین معانی، که در خصوص عدالت از نگاه اسلام بیان شده و از ترکیب معانی متفاوتی که ارائه گشته است به دست می‌آید، این است که «عدالت به معنای قرار دادن هر چیزی در جای خویش و حق را به حقدار رساندن و ایفای اهلیت و رعایت استحقاق‌هاست».

سازمان‌هایی که به دنبال افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف‌شان هستند، یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین معیارهای بالابردن بهره‌وری و کارایی‌شان، عدالت‌محور ساختن آنها در فرایند جذب و گزینش منابع انسانی است. با وجود اینکه عدالت در سازمان، به سه نوع «توزیعی»، «رویه‌ای» و «مراوده‌ای» تقسیم شده، ولی عدالت در توزیع مناسب و منصفانه بین داوطلبان ورود به سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چنانچه سازمان بخواهد با رویکرد اسلامی، عدالت توزیعی را در فرایند «جذب»



نمودار(۱): مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب منابع انسانی

رعایت نماید، باید به مؤلفه‌های ذیل توجه و آنها را عملیاتی سازد: دانش و مهارت تخصصی؛ سلامت جسمی و روانی؛ اتحادیه‌های کاری؛ مصاحبه ویژگی‌های اولیه؛ آزمون‌های استخدام؛ اطاعت‌پذیری؛ تقوای الهی؛ امانت‌داری؛ و اصالت و نسب.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۱۴، ترجمه و تصحیح فیض الاسلام، قم، هجرت.
- ابن فارس، ابوالحسین، ۱۴۰۴ق، معجم مقاییس اللغة، تحقیق عبدالسلام محمد هارون، قم، مکتب الاعلام الاسلامی.
- بافکار، حسین، ۱۳۸۴، کارمند صالح، قم، مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.
- پیروز، علی آقا، ۱۳۹۱، «شاخص‌های عدالت در سازمان»، اسلام و مدیریت، ش ۱، ص ۱۲۱-۱۴۷.
- حسینی، نجمه و عزت‌الله نصیری، ۱۳۹۲، «ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان علیهم‌السلام»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۷، ص ۱۱۵-۱۳۶.
- دی سنزو، دیوید و رایینز، استیفن، ۱۳۸۸، مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه سید میرعلی نقوی و مهکامه یعقوبی سیامک.
- راغب اصفهانی، حسین‌بن محمد، ۱۴۱۲ق، المفردات فی غریب القرآن، بیروت، دارالعلم.
- رامین مهر، حمید و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: (شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد تهران)»، مدیریت تحول، ش ۲، ۶۵-۸۹.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۴، انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سمت.
- سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
- سنجقی، محمدابراهیم، ۱۳۹۰، «آسیب‌شناسی نظام نگهداری منابع انسانی با رویکرد راهبردی و ارائه الگوی مناسب»، راهبرد دفاعی، ش ۳۴، ص ۲۷-۵۳.
- سیدجوادی، سیدرضا و همکاران، ۱۳۹۵، «استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی»، مدیریت اسلامی، ش ۱۳، ص ۱۵۹-۱۸۲.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۴۱۷ق، المیزان فی تفسیر القرآن، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.
- فیومی، احمدبن محمد، ۱۴۰۵ق، المصباح المنیر، قم، مؤسسه دارالهجره.
- قربانی، زین‌العابدین، ۱۳۴۳، «اسلام و عدالت»، معارف جعفری، ش ۳، ص ۵۵-۶۵.
- قلی‌پور، آرین و علی پیران نژاد، ۱۳۸۶، «بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی»، شناخت، ش ۵۳، ص ۳۵۷-۳۷۴.
- قوامی، سیدمصمصام‌الدین، ۱۳۹۰، مدیریت از منظر کتاب و سنت، چ پنجم، قم، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۴۰۷ق، الکافی، تصحیح غفاری، و محمد آخوندی، چ چهارم، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- لی، ادی، «نگرشی اقتصادی بر حقوق اتحادیه‌های کارگری»، ۱۳۸۴، ترجمه جواد کارگزاری، ش ۶۱، ۷-۱۰.
- مشتاق، زینب، ۱۳۸۵، «خصوصیات یک مدیر لایق و شایسته از دیدگاه اسلام»، توسعه مدیریت، ش ۷۲، ص ۲۲-۴۲.

مشرف جوادی، محمدحسین و همکاران، ۱۳۸۵، «عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی»، مدیریت فردا، ش ۱۵ و ۱۶، ص ۱۳۳-۱۴۲.

مفید، محمدبن محمد، ۱۴۱۳ق، الارشاد فی معرفه حجج الله علی العباد، قم، مؤسسه آل‌البیت.

مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۸، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

_____، ۱۳۹۰، جامعه و تاریخ از نگاه اسلام، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

_____، ۱۳۸۲، در پرتو ولایت، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصطفوی، حسن، ۱۴۳۰ق، التحقيق فی کلمات القرآن الکریم، الطبعة الثالثة، بیروت، دارالکتب العلمیه مرکز نشر آثار علامه مصطفوی.

مطهری، مرتضی، ۱۳۸۲، ده گفتار، چ نوزدهم، تهران، صدرا.

_____، ۱۳۸۱، عدل الهی، چ یازدهم، تهران، صدرا.

_____، ۱۳۸۵، نظام حقوق زن در اسلام، چ چهل و سوم، تهران، صدرا.

مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۷۳، ترجمه قرآن کریم، چ دوم، قم، دارالقرآن الکریم.

_____، و همکاران، ۱۳۷۴، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.

Greenberg, 1993, "The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice" in Cropanzano, Lawrence Erlbaum associate, No 1, 79-103.